

Súvislosti produktivity práce a minimálnej mzdy

Autori:

Ján Košta
Gabriela Dováľová
Boris Hošoff
Martin Hudcovský
Karol Morvay
Jaroslav Vokoun

Autori sú pracovníkmi Ekonomického ústavu SAV

Recenzenti:

Rastislav Bednárík
Pavol Kárász

Súvislosti produktivity práce a minimálnej mzdy

Podkladom pre publikáciu je analytický výstup „Analýza produktivity práce, spôsobov jej výpočtu na národnej úrovni, porovnanie s krajinami EÚ v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) krajiny“, ktorý bol spracovaný v rámci projektu *Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácie odborových zväzov SR. Tento projekt sa realizuje 07/2018 - 05/2023 vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje* www.esf.gov.sk, www.employment.gov.sk, www.ia.gov.sk.



Tlač: VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava 2021

© Autori, 2021

© VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2021



ISBN 978-80-224-1934-5

OBSAH

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK	4
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
PREDSLOV	9
ÚVOD	11
1. VÝVOJ PRODUKTIVITY PRÁCE V SLOVENSKEJ EKONOMIKE	13
1.1. Meranie produktivity práce	13
1.2. Základné tendencie vývoja produktivity práce v SR	15
1.3. Produktivita práce v rôznych segmentoch podnikov	27
1.4. Štruktúrne zmeny a produktivita práce	34
1.4.1 Shift-share analýza rastu produktivity	34
1.4.2 Problém spomaleného rastu produktivity	41
2. MINIMÁLNA MZDA – FAKTORY, PROBLÉMY, SÚVISLOSTI	47
2.1. Úvodné poznámky k teórii a praxi minimálnej mzdy	47
2.2. Sociálne faktory minimálnej mzdy vyplývajúce z Piliera sociálnych práv EÚ	57
2.2.1 Porovnanie a vývoj pracujúcich chudobných	58
2.2.2 Motivácia nezamestnaných aktívne participovať na trhu práce	65
2.3. Medzinárodné porovnanie pracovného času a neštandardných foriem zamestnávania	67
2.4. Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy	86
2.4.1 Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ	86
2.4.2 Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy v Slovenskej republike	90
2.5. Analýza vybraných mzdových zvýhodnení za prácu	104
2.6. Duálne trhy práce a nízke mzdy	119
3. ANALÝZA NÁKLADOV PRÁCE A RELÁCIÍ MIEZD K PRODUKTIVITE PRÁCE	127
3.1. Vývoj nominálnych a reálnych nákladov práce, priemerných miezd a minimálnych miezd	127
3.2. Oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce	145
3.3. Príspevok k politike odmeňovania a minimálnej mzdy na Slovensku (pred prijatím európskej normy o minimálnej mzde)	158
ZHRNUTIE ANALYTICKÝCH POZNATKOV	163
NÁVRHY A ODPORÚČANIA	172
ZÁVER	175
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	177
PRÍLOHY	188
Príloha 1: Prípadové štúdie vybraných krajín EÚ so zameraním na vývoj produktivity práce, vývoj minimálnych miezd a vybraných súvislostí sociálneho dialógu	188
Príloha 2: Kvantitatívna analýza súvislosti produktivity práce a nízkych príjmov	197

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

- Graf 1: Produktivita práce v ekonomike SR: pri výpočte z hodnoty produkcie a) na pracujúceho a b) na odpracovanú hodinu
- Graf 2: Produktivita práce v ekonomike SR: pri výpočte z pridanej hodnoty na pracujúceho a) v bežných cenách a b) v stálych cenách
- Graf 3: Produktivita práce v SR pri výpočte z pridanej hodnoty a počtu odpracovaných hodín a) v bežných cenách a b) v stálych cenách
- Graf 4: Produktivita práce v krajinách strednej a východnej Európy (SVE) v pomere k úrovni v Nemecku (index, úroveň Nemecka = 100)
- Graf 5: Tempo rastu produktivity a priemernej odmeny zamestnanca za vybrané periódy (v %) a) za obdobie 2002-2008 a b) za obdobie 2013-2019
- Graf 6: Kumulatívne zmeny produktivity práce a priemernej odmeny zamestnanca v SR (zmena oproti základnému roku, úroveň roka 2001 = 100)
- Graf 7: Produktivita práce korigovaná o mzdy (wage adjusted labour productivity) v podnikateľskom sektore
- Graf 8: Produktivita práce počítaná z pridanej hodnoty bez miezd (tis. eur na pracujúceho) a) PP z pridanej hodnoty bez miezd a b) hraničná hodnota v období 2013 - 2018
- Graf 9: Porovnanie produktivity práce a miezd v podnikoch so zahraničným vlastníctvom (ZV) s podnikmi so súkromným tuzemským vlastníctvom (TV) (poměr hodnoty v podnikoch v ZV k hodnote v podnikoch v TV)
- Graf 10: Porovnanie produktivity práce a miezd v podnikoch s medzinárodným vlastníctvom (MV) s podnikmi so súkromným tuzemským vlastníctvom (TV) (poměr hodnoty v podnikoch v MV k hodnote v podnikoch v TV)
- Graf 11: Pomery produktivity a priemerných nákladov práce v segmentoch priemyselných podnikov (pomery voči úrovni v segmente veľkých podnikov), a) Najmenšie podniky (do 9 pracovníkov), b) Podniky od 10 do 19 pracovníkov, c) Podniky od 20 do 49 pracovníkov d) Podniky od 50 do 249 pracovníkov
- Graf 12: Parametre produktivity a nákladov práce v priemysle SR (ukazovatele kategórií podnikov podľa počtu pracujúcich v porovnaní s priemerom)
- Graf 13: Dekompozícia rastu produktivity práce pomocou shift-share analýzy (v % a p.b., 2011 -2019)
- Graf 14: Priemerný ročný príspevok k zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v % a p.b., 2011 – 2019)
- Graf 15: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu v rámci odvetvia ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p.b.)
- Graf 16: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu zmeny odvetvia ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p.b.)
- Graf 17: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu interakcie ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p.b.)
- Graf 18: Rozklad zmeny produktivity práce po jednotlivých rokoch (2011–2019)
- Graf 19: Shift-share analýza produktivity práce v krajinách SVE – obdobie 2011 – 2019
- Graf 20: Dekomponovaný rozdiel vývoja rastu produktivity práce vo vybraných krajinách voči Slovensku – obdobie 2011 - 2019
- Graf 21: Shift - share analýza produktivity práce v krajinách SVE – obdobie 2016 - 2019
- Graf 22: Dekomponovaný rozdiel vývoja rastu produktivity práce vo vybraných krajinách voči Slovensku – obdobie 2016 - 2019
- Graf 23: Podiel odmien zamestnancov na HDP v bežných cenách, v %
- Graf 24: Podiel miezd a platov na HDP v bežných cenách, v %
- Graf 25: Zmeny miery nezamestnanosti a podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v p. b.
- Graf 26: Vývoj pracujúcich chudobných v krajinách EÚ (zamestnaní, 18 – 64-roční), (v %)
- Graf 27: „Daň zo zamestnania sa“ pri minimálnej mzde, v %.
- Graf 28: Priemerný počet odpracovaných hodín za rok na jedného pracovníka, r. 2010 a 2019

Graf 29: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov (15-64 r.), ktorí pracujú na pracovné zmeny (v %)

Graf 30: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú v noci, roky 2010 a 2019

Graf 31: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

Graf 32: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vekových skupín, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

Graf 33: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci vo vekových kategóriách 15-24 rokov, 25-49 rokov a 50-64 rokov, r. 2019

Graf 34: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí v priemysle (vrátane poľnohospodárstva), ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

Graf 35: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa kvalifikácie, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

Graf 36: Podiel zamestnancov (15-64 r.) zvyčajne pracujúcich zvyčajne pracujúcich v sobotu a/alebo v nedeľu (v %), roky 2010 a 2019

Graf 37: Podiel zamestnancov (15-64 r.) zvyčajne pracujúcich v sobotu a/alebo v nedeľu (v %) podľa typu vykonávanej práce, r. 2019

Graf 38: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)

Graf 39: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vekových skupín, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)

Graf 40: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vybraných odvetví, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)

Graf 41: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, roky 2010 a 2019

Graf 42: Medzinárodné porovnanie zamestnancov a SZČO bez zamestnancov (vo vekovej kategórii 15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, r. 2019

Graf 43: Porovnanie pracovníkov (vo vekovej kategórii 15-64 r.) zvyčajne pracujúcich nad 49 hodín týždenne na Slovensku podľa typu vykonávanej práce

Graf 44: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne, rok 2015

Graf 45: Medzinárodné porovnanie podielu tých, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne podľa vekových skupín, r. 2015

Graf 46: Porovnanie podielu dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce na zamestnanosti, v %

Graf 47: Podiel žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci, zmena v p.b. počas rokov 2000-2019

Graf 48: Podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce v SR. Vekové kategórie žien, v %

Graf 49: Podiel SZČO podľa počtu klientov za posledných 12 mesiacov (v %), r. 2017

Graf 50: Odhadované podiely zamestnaných zarábajúcich od 90 do 110 % minimálnej mzdy, spolu, muži, ženy, 2017, v %

Graf 51: Medzinárodné porovnanie využívania skráteného pracovného úväzku vo vekovej kategórii 20-64 rokov (v %), r. 2019

Graf 52: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu (+ 5%) a minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných v danom type pracovného pomeru v roku 2019, (v %)

Graf 53: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa typu úväzku v roku 2019, (v %)

Graf 54: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu (+ 5%) a minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných v danom regióne v roku 2019, (v %)

Graf 55: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa krajov v roku 2019, (v %)

Graf 56: Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien v rokoch 2010 a 2019 v krajinách EÚ 27

Graf 57: Rozdiel medzi mužmi a ženy vo využívaní práce na čiastočný úväzok vo vekovej kategórii 20-64 r. v roku 2019 (uvedené ako % z celkovej zamestnanosti)

Graf 58: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa pohlavia v roku 2019, (v %)

Graf 59: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných podľa pohlavia v roku 2019, (v %)

Graf 60: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa veľkosti podniku v roku 2019, (v %)

Graf 61: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v jednotlivých veľkostných typoch podniku v roku 2019, (v %)

Graf 62: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa odvetvia v roku 2019, (v %)

Graf 63: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu (+ 5%) a minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných podľa odvetvia v roku 2019, (v %)

Graf 64: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa hlavných tried zamestnaní v roku 2019, (v %)

Graf 65: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných podľa hlavných tried zamestnaní v roku 2019, (v %)

Graf 66: Priemerný mesačný príplatok zo všetkých sledovaných druhov príplatkov pre pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10 %), v roku 2019 v Eurách

Graf 67: Priemerný mesačný príplatok pre pracujúcich ľudí na plný úväzok v mzdovom pásme od 1 000 - 2000 Eur, v roku 2019 v Eurách

Graf 68: Podiel príplatkov za prácu nadčas, v noci, cez víkend a cez sviatok na priemernej mesačnej sume vyplatených miezd všetkým zamestnancom (%) podľa veľkosti firmy, r. 2019

Graf 69: Príplatky za prácu nadčas, prácu v noci, prácu cez víkend a prácu vo sviatok podľa NACE v SR (v Eurách), r. 2019 (priemer za mesiac)

Graf 70: Príplatky za prácu vo sviatok, za prácu cez víkend, za prácu v noci a za prácu nadčas podľa stupňa vzdelania v SR (v Eurách), r. 2019 (priemer za mesiac)

Graf 71: Podiel pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas (fixed-term contracts)

Graf 72: Vzťah medzi úrovňou minimálnych miezd (v EUR) a prísnosťou regulácie najímajania pracovníkov na určitý čas (na stupnici od 0 po 6)

Graf 73: Náklady práce, priame náklady práce, nepriame náklady práce a minimálna mzda v Slovenskej republike, nominálne hodnoty, bázičné indexy (rok 2000 = 100)

Graf 74: Reálna úroveň ročnej minimálnej mzdy v európskych krajinách OECD, US \$, PPP roku 2019

Graf 75: Odchýlky od priemeru ročných nákladov práce podľa stupňov vzdelania (rok 2009 alebo posledný dostupný rok), US \$, 25 – 64-roční

Graf 76: HDP na odpracovanú hodnotu, minimálna mzda a priemerná mzda, 76.1 Belgicko, 76.2 Česká republika, 76.3 Estónsko, 76.4 Francúzsko, 76.5 Holandsko, 76.6 Írsko, 76.7 Litva, 76.8 Lotyšsko, 76.9 Luxembursko, 76.10 Maďarsko, 76.11 Poľsko, 76.12 Portugalsko, 76.13 Slovenská republika, 76.14 Slovinsko, 76.15 Španielsko, 76.16 Veľká Británia, 76.17 Austrália, 76.18 Japonsko, 76.19 Južná Kórea, 76.20 Kanada, 76.21 Nový Zéland, 76.22 USA

Tabuľka 1: Úroveň produktivity práce v krajinách strednej a východnej Európy (2019)

Tabuľka 2: Prírastky zložiek pridanej hodnoty v prepočte na dodatočného pracovníka

Tabuľka 3: Vybrané ukazovatele priemyselných podnikov podľa typu ich vlastníctva

Tabuľka 4: Parametre produktivity, priemerných nákladov práce a ich pomer v priemyselných podnikoch v SR

Tabuľka 5: Porovnanie zmien podielov (v %) závažnej materiálnej deprivácie vybraných skupín obyvateľstva a zmeny minimálnej mzdy (v %) medzi rokmi 2010 a 2018

Tabuľka 6: Porovnanie hranice rizika chudoby pre jednočlennú domácnosť s minimálnou mzdou, resp. s čistým minimálnym príjmom za rok v EUR; hranica rizika chudoby = 100

Tabuľka 7: Porovnanie hranice rizika chudoby pre štvorčlennú domácnosť s dvoma deťmi do 14 rokov s hrubou minimálnou mzdou

Tabuľka 8: Podiely dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce v jednotlivých vekových skupinách, 2019, v %

Tabuľka 9: Porovnanie minimálnych miezd s hodnotou 1. decilu zo SES, v %

Tabuľka 10: Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy v SR a v jej okolí v roku 2019

Tabuľka 11: Dvadsať zamestnaní s najväčším počtom zamestnancov s minimálnou mzdou (+10%), r. 2019

Tabuľka 12: Zmena určovania vybraných príplatkov pôvodne naviazaných na hodinovú minimálnu mzdu

Tabuľka 13: Príplatky za prácu nadčas a za prácu vo sviatok

Tabuľka 14: Vývoj priemernej a minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2013-2019

Tabuľka 15: Príplatky za prácu nadčas, v noci, cez víkend a cez sviatok z pohľadu celého národného hospodárstva v roku 2019

Tabuľka 16: Príplatky za prácu nadčas, prácu v noci, prácu cez víkend a prácu vo sviatok podľa pracovných úväzkov v SR, r. 2019 (priemery za mesiac)

Tabuľka 17: Podiel celkového objemu príplatkov v národnom hospodárstve podľa NACE v SR, r. 2019

Tabuľka 18a: Príplatky za prácu nadčas, prácu v noci z pohľadu typických profesií v ktorých sa najčastejšie vyplácajú zamestnancom, r. 2019

Tabuľka 18b: Mzdové zvýhodnenie za prácu cez víkend a vo sviatok z pohľadu typických profesií v ktorých sa najčastejšie vyplácajú zamestnancom, r. 2019

Tabuľka 19: Prísnosť regulácie individuálnych výpovedí regulárnych zamestnancov (trvalé pracovné pomery), 2019 (na stupnici od 0 po 6)

Tabuľka 20: Podiely „pracujúcich chudobných“ podľa typu pracovnej zmluvy (v %)

Tabuľka 21: Vývoj hodinových nákladov práce v EUR a hypotetický výpočet minimálnej mzdy (MM) v SR podľa relácií medzi minimálnou mzdou a nákladmi práce v danej krajine za rok 2019, EUR

Tabuľka 22: Porovnanie mimomzdových nákladov práce a daní a sociálnych odvodov z minimálnych miezd (v %)

Tabuľka 23: Vývoj hrubých hodinových nominálnych miezd (priemysel, stavebníctvo, služby), EUR

Tabuľka 24: Vývoj cenových indexov (individuálna spotreba)

Tabuľka 25: Porovnanie reálnej úrovne nákladov práce a hrubých miezd, US \$, v parite kúpnej sily, 2019

Tabuľka 26: Porovnanie mesačných nominálnych hrubých miezd (EUR) s reálnymi hrubými mzdami (US \$) a ich indexov (Slovensko = 100), 2014

Tabuľka 27: Vývoj čistých miezd v US \$ v parite kúpnej sily mien v US \$, jednotlivec bez detí

Tabuľka 28: Hlavné faktory za celú ekonomiku formujúce hodnoty celkového oddelenia miezd od produktivity práce, 2002-2014, odvetvia B-S bez O, v p. b. za rok

Tabuľka 29: Pomer deviateho a prvého decilu, z hrubých miezd, plné pracovné úväzky

Tabuľka 30: Vývoj pomeru priemerných a mediánových miezd.

Tabuľka 31: Oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce za obdobie 1995 – 2013

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

EPL	Employment Protection Legislation
ETUC	The European Trade Union Confederation
Eurostat	Štatistický úrad Európskej únie
EU-SILC	The European Union Statistics on Income and Living Conditions
EÚ	Európska Únia
EWCS	European Working Conditions Survey
HDP	hrubý domáci produkt
HPH	hrubá pridaná hodnota
ILO	The International Labour Organization
KOZ	Konfederácia odborových zväzov
MM	minimálna mzda
MV	medzinárodné vlastníctvo
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
p.b.	percentuálny bod
PP	produktivita práce
PPP	Purchasing Power Parities
SES	The Structure of Earnings Surveys
súk.	súkromný
SVE	Stredná a Východná Európa
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union
TV	tuzemské vlastníctvo
V4	Vyšehradská skupina
WIIW	Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche

PREDSLOV

Minimálna mzda a jej úroveň bola v trhových podmienkach ekonomiky Slovenska hneď od začiatku predmetom vášnivých diskusií, polemík a výmeny názorov nielen popredných ekonómov, ale aj sociálnych partnerov a politických strán. Hlavné otázky v súvislosti s minimálnou mzdou naďalej zostávajú, avšak vzhľadom na prirodzené rozdielne teoretické a politické východiská pre uvedené subjekty sú ich odpovede stále diametrálne rozdielne. Zo základných otázok v súvislosti s minimálnou mzdou a jej úrovňou uvádzame na úvod len tie základné, ktoré aj bližšie priblížia Vám, vážení čitateľa, hlavný motív spracovania témy tejto odbornej publikácie. Mala by byť úroveň miezd vrátane minimálnej mzdy ponechaná výlučne na vzťah ponuky a dopytu po jednotlivých segmentoch pracovných síl? Mala by byť minimálna mzda a jej úroveň jednoznačne naviazaná na vývoj produktivity práce? Malo by byť stanovenie minimálnej mzdy ponechané iba na zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov, teda na bipartitu? Mal by štát zasahovať do stanovovania úrovne minimálnej mzdy v prípade, že sa zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov nedohodnú na jej úrovni? Mala by platiť celoštátna minimálna mzda, alebo rôzne úrovne regionálnych či sektorových minimálnych miezd? Stúpenci jednotlivých názorových skupín nachádzajú pre svoje postoje a odpovede na tieto základné, ale aj ďalšie súvisiace otázky ne jeden príklad v krajinách Európskej únie a OECD. Mzdy, a v nich minimálne mzdy, vnímame ako výsledok pôsobenia širšej palety faktorov. Minimálne mzdy sú na prieniku ekonomických, sociálnych, etických a ďalších zákonitostí, a tak nemôžu byť iba funkciou produktivity a súvisiacich ekonomických kategórií.

Nemožno však na úvod nespomenúť aj sociálny charakter Európskej únie, realitu „pracujúcich chudobných“ vo všetkých krajinách Európskej únie vrátane Slovenska a osobitne v slovenských podmienkach relatívne vysokú úroveň materiálnej deprivácie aj tých, ktorí sú zamestnaní predovšetkým za minimálne mzdy. A ďalej v porovnaní s vyspelejšími krajinami Európskej únie úroveň a kvalitu pracovných podmienok, pracovného času, nočnej práce, legislatívu na ochranu zamestnanosti, podmienky prepustenia z pracovného pomeru, odstupné a pod. na Slovensku. Argumenty, že minimálna mzda je výlučne ekonomická kategória a je potrebné ju ponechať na „rozhodnutie“ trhových síl, aby sa neoslabila konkurencieschopnosť národnej ekonomiky, a že všetko ostatné aj pri nízkej úrovni minimálnej mzdy má riešiť sociálny systém, opomínajú potenciálnu možnosť sociálnej pasce značnej časti hlavne nízkokvalifikovaných pracovných síl, ktorá sa prejavuje v následnej dlhodobej a vysokej závislosti na sociálnych dávkach. Práve neblahý stav v širšie ponímaných pracovných a sociálnych podmienkach vrátane minimálnych miezd v krajinách Európskej únie posunul diskusiu odborníkov o súvisiacich problémoch do novej polohy. Európsky parlament, Európska rada a Európska komisia prijali v Göteborgu 17. novembra 2017 Európsky pilier sociálnych práv, v ktorom šiesta zásada „Mzdy“ v kapitole II. „Spravodlivé pracovné

podmienky“ sa týka minimálnych miezd: „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.“

O dva roky neskôr sa začala diskusia o „Európskej minimálnej mzde“. Prijatie „Európskej minimálnej mzdy“ je len aplikáciou zásady stabilizovanej v Európskom pilieri sociálnych práv. Ako bolo zdôraznené v tlačovej správe Európskej komisie zo dňa 3. 6. 2020, Európska komisia nemala za cieľ stanoviť uniformnú „Európsku minimálnu mzdu“, ani harmonizovať minimálne mzdové systémy. Každé možné opatrenie v danej oblasti má byť aplikované diferencovane v závislosti na stanovení minimálnych mzdových systémov a tradíciách členských štátov EÚ v podmienkach plného rešpektovania národných kompetencií a kontraktnej slobody sociálnych partnerov.

Podrobný podkladový analytický výstup v rámci projektu Podpora kvality sociálneho dialógu bol vypracovaný externým riešiteľským tímom na základe zadania Konfederácie odborových zväzov ako najreprezentatívnejšieho zástupcu zamestnancov v Slovenskej republike. Jeho cieľom bolo predovšetkým preskúmať vzájomné súvislosti vývoja produktivity práce a miezd s akcentom na minimálnu mzdu, a to nielen na Slovensku, ale aj v krajinách Európskej únie či OECD. Výsledkom analytických prác boli relevantné analýzy zamerané na hlbšie poznanie kauzálnych vývojových tendencií produktivity práce, odmeňovania a minimálnych miezd, aby sa sociálni partneri mohli oprieť o hlavné fakty i medzinárodné porovnania a skúsenosti, čím by sa mohol skvalitniť a kultivovať sociálny dialóg sociálnych partnerov v prospech sociálno-ekonomického vývoja na Slovensku.

Ako garant spomenutého analytického výstupu by som chcel poďakovať spoluriešiteľom Gabriele Dováľovej, Borisovi Hošoffovi, Martinovi Hudcovskému, Karolovi Morvayovi a Jaroslavovi Vokounovi za ich zanietenosť pri práci na plnení jeho všetkých zadaných cieľov .

V mene riešiteľského kolektívu vyjadrujem poďakovanie vedeniu Konfederácie odborových zväzov SR za súhlas s vydaním tejto odbornej publikácie. Taktiež ďakujem vedeniu TREXIMY, s. r. o. za poskytnuté detailné dáta z oblasti odmeňovania a pracovných podmienok v Slovenskej republike, bez ktorých by nebolo možné do potrebnej hĺbky spracovať viaceré parciálne analýzy.

Na záver v mene celého riešiteľského kolektívu vyjadrujem presvedčenie, že publikácia prispeje do diskusie o nástrojoch podpory rastu produktivity práce, o optimalizácii rastu miezd a minimálnych miezd vo vzájomných súvislostiach s cieľom nielen dynamickejšieho približovania sa k úrovni vyspelých krajín Európskej únie, ale aj k rastu životnej úrovne všetkých obyvateľov Slovenskej republiky, a osobitne tých, ktorí pracujú za nízke a minimálne mzdy.

Október 2021

Ján Košťa

ÚVOD

Predkladaná publikácia je zameraná na analýzu produktivity práce v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) v Slovenskej republike. Prirodzenou podmienkou úspešného priebehu sociálneho dialógu tak o ekonomických ako aj sociálnych problémoch je ich objektívne poznanie, a to nielen v národnom rámci, ale aj v rámci celej Európskej únie vzhľadom na jednotný európsky trh.

V období pred prijatím „Európskeho piliera sociálnych práv“ v oblasti príjmov hlavne mimovládny sektor rozprúdil v krajinách Európskej únie diskusiu o „zaručenom minimálnom príjme“. Táto diskusia sa rozšírila do celého radu európskych krajín, nevynímajúc Slovensko. Jedna časť expertov bola za zavedenie „zaručeného minimálneho príjmu“, druhá časť expertov sa prikláňala k vyššej minimálnej mzde. Nepriamou odpoveďou na vtedajšiu diskusiu bolo publikovanie materiálu Európskej komisie, Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu „Making work pay“ (Pracovať sa oplatí) (European Commission, 2016), v ktorom sa uvádzala možnosť riešiť postavenie chudobných rodín kombináciou minimálnej mzdy (ktorej rast nemá negatívny vplyv na zamestnanosť), stimulov k práci (in-work benefits) a daňových úľav. Odvtedy sa smer diskusie z iniciatívy Európskej komisie hlavne medzi európskymi odborovými centrámi (napr. ETUC) jednoznačne posunul do polohy zavedenia „Európskej minimálnej mzdy“, ktorej úroveň by mala zabezpečiť dôstojnejší život prostredníctvom „slušnej“ (decent) a „férovej“ (fair) minimálnej mzdy, pretože nateraz ani minimálna mzda na úrovni 60 % mediánovej mzdy nezabezpečuje dôstojný životný štandard (European Trade Union Institute, 2020).

Pokles tempa rastu produktivity práce a odčlenenie vývoja odmeňovania vyjadreného prostredníctvom priemerných miezd, ale aj mediánových miezd od vývoja produktivity práce, je proces dlhodobý, ktorý pozorovať vo väčšine krajín EÚ i OECD od rozhrania miléníí. Pokles tempa rastu produktivity práce je sprevádzaný rastom príjmových nerovností. Ako zdôraznili experti EÚ i OECD, využitie hlavných megatrendov, a to globalizácie, nových technológií (digitalizácie) a demografických zmien musí byť sprevádzané inovovanými inštitútmi trhu práce, napr. legislatívou na ochranu zamestnanosti, minimálnymi mzdami, reguláciou na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a pod., ktoré by motivovali zamestnávateľov, aby všetky riziká vývoja neznášali disproporcionálne pracujúci vo forme nevhodných pracovných podmienok, nízkych odmien za prácu a neistoty na trhu práce. Európska únia a jej orgány však majú v budúcnosti možnosť viaceré politiky aj legislatívne upraviť vzhľadom na nové podmienky tak, ako je tomu v prípade „Európskej minimálnej mzdy“.

Hlavným cieľom analytického výstupu ako podkladu pre túto publikáciu bolo analyticky zmapovať situáciu vo vzájomných súvislostiach medzi produktivitou práce a odmeňovaním (priemernou a minimálnou mzdou) v štandardných ekonomických podmienkach, veriac, že koronakríza raz musí pominúť, resp. vzťahy

medzi produktivitou práce, priemernými mzdami i minimálnymi mzdami musia byť v dlhodobej perspektíve vždy v racionálnych reláciách, ktoré zohľadňujú tak ekonomické, ako aj sociálne ciele. Príkladom tohto prístupu bolo pokračovanie diskusií o zavedení „Európskej minimálnej mzdy“ vyvolanej Európskou komisiou, a to napriek pandémie koronavírusu.

Prvá kapitola je zameraná na analyzovanie vývoja produktivity práce v podmienkach Slovenskej republiky. V úvode kapitoly sú priblížené základné spôsoby merania produktivity práce. Následne sú prezentované základné tendencie vývoja produktivity práce na Slovensku. Záver kapitoly je venovaný problematike spomaľovania rastu produktivity vo vybraných krajinách Strednej a Východnej Európy so zameraním na Slovenskú republiku. Spomalenie rastu produktivity práce v ostatnej dekáde je vnímané ako limitujúci faktor pre zdravý rast mzdových hladín v bývalých transformujúcich sa krajinách. Autori predpokladajú, že jednou z podporných politík pre rast miezd je politika podpory produktivity práce.

V druhej kapitole je sústredená pozornosť na minimálnu mzdu. Táto kapitola prináša okrem iného pohľad na počty ľudí pracujúcich v Slovenskej republike, ale aj v iných krajinách EÚ za minimálnu mzdu. Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy je v rámci Slovenskej republiky následne analyzovaná z regionálneho a odvetvového pohľadu. V tejto časti štúdie sú tiež prezentované výsledky analýzy zameranej na medzinárodné porovnanie pracovného času a neštandardné formy zamestnávania, ale aj mzdové zvýhodnenia za prácu a duálne trhy práce, ktoré spolu logicky súvisia.

Tretia kapitola približuje detailnejšie vývoj nákladov práce, priemerných miezd a minimálnych miezd v nominálnom a reálnom vyjadrení. Okrem toho sa tretia kapitola orientuje na dva problémy, a to niektoré širšie súvislosti vývoja produktivity práce a miezd a na zaostávanie úrovne miezd za úrovňou produktivity práce v súvislosti s globálnymi hodnotovými reťazcami. V závere sa načrtávajú aj potrebné zmeny hlavných súvisiach ekonomických a sociálnych politík v podmienkach Slovenskej republiky.

Autori sú presvedčení, že návrh Smernice Európskej komisie o primeranej minimálnej mzde v európskom priestore prispeje svojim avizovaným rámcom pre sociálny dialóg sociálnych partnerov aj na Slovensku jednoznačne ku skvalitneniu sociálneho dialógu nielen v oblasti minimálnych miezd a všeobecne miezd, ale aj v ďalších oblastiach diskutovaných sociálnymi partnermi.

Analýzu súvisiach problémov prostredníctvom kritického štúdia rozsiahleho analytického materiálu a množstva odborných publikácií a štúdií spracovaných počas riešenia danej témy predkladá riešiteľský tím širšej odbornej verejnosti vo forme odbornej publikácie takisto s presvedčením, že prispeje k hlbšiemu poznaniu väzieb medzi produktivitou práce a odmeňovaním vrátane objektívnejšieho procesu stanovovania minimálnej mzdy v Slovenskej republike ako nástroja na elimináciu chudobných pracujúcich a dostatočnú motiváciu pre nezamestnaných prijať prácu na úrovni minimálnej mzdy.

1. VÝVOJ PRODUKTIVITY PRÁCE V SLOVENSKEJ EKONOMIKE

Tvorba hodnôt v ekonomike je výsledkom súhrnného pôsobenia všetkých výrobných faktorov. V tejto kapitole sú všetky vytvorené hodnoty vzťahované predovšetkým k faktoru „práca“, čoho analytickým indikátorom je produktivita práce. Produktivita práce a jej úroveň je vo všeobecnosti určujúcim faktorom pre úroveň miezd, vrátane minimálnej mzdy, čo potvrdzujú aj prístupy v krajinách EÚ. Popri metodologických problémoch vyjadrovania a merania produktivity práce sa táto kapitola venuje základným tendenciám vývoja produktivity práce na Slovensku i „v konkurenčných“ krajinách (v krajinách Strednej a Východnej Európy), a taktiež aj v Rakúsku či Nemecku. Poukážeme na rozdielny vývoj produktivity práce v hlavných segmentoch ekonomiky Slovenska, na zdroje rastu produktivity práce a na problém spomaleného rastu produktivity práce.

1.1. Meranie produktivity práce

Produktivita je všeobecne definovaná ako pomer medzi množstvom výstupov pripadajúcich na vstupy. Aj keď rozoznávame hneď niekoľko druhov produktivity (práce, kapitálu alebo multifaktorovú produktivitu), obzvlášť dôležitou pre ekonomickú analýzu je produktivita práce. Všeobecná formulácia výpočtu produktivity práce je všeobecne uznávaná ako pomer medzi produkciou a vykonanou ľudskou prácou, avšak údaje, ktoré sa používajú na jej vyjadrenie sa do značnej miery môžu líšiť.

Existujú príbuzné ukazovatele s odlišnou vypovedacou schopnosťou. HDP na obyvateľa je meradlom ekonomickej úrovne, výkonnosti ekonomiky. HDP na pracovníka je možným ukazovateľom produktivity práce. Ide o agregovaný ukazovateľ merajúci produktivitu práce na úrovni hospodárstva ako celku. Pri meraní na odvetvovej úrovni je potrebné namiesto HDP použiť hrubú pridanú hodnotu daného odvetvia. HDP prepočítaný odpracovanú hodinu je ukazovateľ ovplyvnený ďalším faktorom: priemerným počtom odpracovaných hodín jedným pracovníkom. Napr. v prípade rastúceho počtu pracujúcich pri skracovaní pracovných úväzkov bude sa bude „hodinová“ produktivita vyvíjať priaznivejšie ako produktivita počítaná na pracovníka.

Všeobecný tvar merania produktivity práce má nasledovný tvar:

$$\text{Produktivita práce} = \frac{\text{Výstup (output)}}{\text{Ľudská práca (labour input)}}$$

Výstup: Veľkosť výstupu reflektuje objem tovarov a služieb, ktoré boli vyprodukované vo výrobnom procese. Do čitateľa sa za výstup na národnej úrovni môže dosadiť hrubý domáci produkt (HDP) alebo hrubá pridaná hodnota (HPH), ktoré sú vyjadrené v peňažných jednotkách. Aj keď oboje koncepty sú úzko previa-

zané, existuje medzi nimi rozdiel, pretože HDP obsahuje aj čisté dane na produkty (dane na produkty – subvencie na produkty), ktoré nie sú súčasťou HPH. HPH je teda formou vyjadrenia hrubého domáceho produktu oceneného v základných cenách, zatiaľ čo HDP samotné je vyjadrené v trhových cenách. Z tohto dôvodu sa mierne viac preferuje používanie HPH ako čitateľa pri výpočte produktivity práce, pretože rôzne úrovne čistých daní znemožňujú priamu medzinárodnú komparáciu.

Ľudská práca: Množstvo zapojenej ľudskej práce obsahuje čas, úsilie a zručnosti, ktoré použila pracovná sila pri výrobe. Do menovateľa výpočtu produktivity práce možno na národnej úrovni dosadiť celkový odpracovaný čas všetkými pracujúcimi alebo celkovú zamestnanosť. Údaje tak môžu byť vyjadrené v hodinách alebo osobách.

S použitím týchto dvoch rozdielnych meraní zapojenia ľudskej práce do výroby sú spájané určité výhody, ale aj nevýhody. Vo všeobecnosti sa viac preferuje koncept celkových odpracovaných hodín, pretože vyjadrenie iba cez počet pracujúcich nemá možnosť vysporiadať sa s čoraz viac bežne používanými neštandardnými formami zamestnávania ako sú skrátené pracovné úväzky, či potrebou pracovať nadčas a pod. Nevýhodou používania odhadov odpracovaného času je ich schopnosť reálne zachytiť celkový počet priemerných odpracovaných hodín na celonárodnej úrovni (pri niektorých druhoch profesií ide iba o formálne vyjadrenie alebo počet stanovený pracovnou legislatívou, nie reálnym odpracovaným časom). Celkový počet pracujúcich je tak menej preferovaným vyjadrením celkovej vynaloženej práce, aj keď sa nepochybné jedná o jednoduchšiu mieru na vyjadrenie, ako priemerný odpracovaný počet hodín.

Okrem tradične zaužívaných prípadov merania produktivity práce založenej na používaní ukazovateľov ako je HDP alebo hrubá pridaná hodnota (HPH) možno využiť aj menej využívané ukazovatele, ktoré sledujú rovnakú logiku pomeru medzi výstupmi a vstupmi, ale za výstup považujú iné ekonomické ukazovatele.

Produktivita práce meraná produkciou používa v čitateli ukazovateľ zo systému národných účtov, ktorý sa nazýva hrubá produkcia (P.1). Hrubá produkcia predstavuje súbor všetkých vyprodukovaných tovarov a služieb v národnom hospodárstve za určité obdobie bez ohľadu na to či sú určené ku konečnej spotrebe alebo slúžia ako vstup do ďalšej výroby. Skladá sa z dvoch zložiek:

- Medzispotreby (dá sa chápať ako súbor všetkých tovarov a služieb, ktoré boli vyprodukované, ale neslúžia na konečnú spotrebu – naopak vstupujú ďalej do výrobného procesu ako náklady).
- Hrubej pridanej hodnoty (súbor všetkých tovarov a služieb, ktoré sú určené na konečnú spotrebu a nepatria do medzispotreby).

Celková hrubá produkcia je tak súčtom medzispotreby a hrubej pridanej hodnoty. V hrubom ponímaní ide o všetky tovary a služby vyprodukované v ekonomike za rok, bez ohľadu na účel ich ďalšieho použitia (ide o najhrubšiu agregáciu celkovej produkcie ekonomiky za rok).

Produktivita práce meraná produkciou:

$$= \frac{\text{Produkcia (P. 1)}}{\text{Ľudská práca (labour input)}}$$

Za ľudskú prácu v menovateli výpočtu možno opäť dosadiť vyjadrenie na počet odpracovaných hodín alebo osôb. Samotný ukazovateľ má iba obmedzenú vypovedaciu schopnosť práve kvôli zahrnutiu všetkých produktov a služieb, avšak jeho vypovedacia sila pozostáva v porovnaní s klasicky meranou produktivitou práce odvodenou z hrubej pridanej hodnoty (a najmä s jej vzájomnou komparáciou). Je dôležité poodhaliť ich vzájomný vývoj, či sa tieto ukazovatele vyvíjajú v symbióze alebo naopak. Z toho vyplývajú dôležité závery pre ekonomickú analýzu a formulovanie adekvátnych záverov.

1.2. Základné tendencie vývoja produktivity práce v SR

V súlade s vyššie predstavenými prístupmi používame k vystihnútiu základných tendencií šesť štandardných ukazovateľov produktivity práce, kde obmieňame premenné v čitateli aj menovateli zlomku pre výpočet produktivity (množstvo produktu / množstvo práce). Taktiež aplikujeme aj menej obvyklé vyjadrenia produktivity¹.

Produktivita práce vyjadrená ako hodnota produkcie pripadajúca na pracujúceho

Do pomeru dávame ukazovatele:

Hrubá produkcia – suma tržieb v ekonomike, v mil. eur

Počet pracujúcich v metodike národných účtov, v tis. osôb

Údaje vyberáme zo systému národných účtov tak, aby rešpektovali územný princíp (tzv. domestic concept). Predchádzame tým chybe, keď sa napr. dáva do pomeru produkcia vyrobená na území SR s počtom pracovníkov, z ktorých časť robí v inej ekonomike (toto platí aj pre všetky ďalšie výpočty).

Výpovedná schopnosť: Ide o „príliš hrubé“ meradlo. V hodnote produkcie sa odráža nielen vytvorená pridaná hodnota, ale aj hodnota spotrebovaných vstupov (tzv. medzispotreba). Môže sa stať, že napr. stúpne objem použitých materiálov, tým stúpne hodnota produkcie- a stúpne aj ukazovateľ produktivity. Alebo naopak, úsporou niektorých výrobných vstupov klesne hodnota produkcie a vykáže sa pokles produktivity. Preto ľahko vzniká nesprávna interpretácia. Vždy je potrebné posúdiť, aká zložka produkcie sa zmenila a až potom prijímať závery hodnotiace

¹ Podrobnosti o rôznych prístupoch k meraniu produktivity prezentujú dokumenty OECD (2001) alebo OECD/FSO (2009).

zmenu produktivity. Tomuto problému sa vyhneme, ak do čitateľa zlomku pri výpočte produktivity dávame pridanú hodnotu a nie produkciu.

Produktivita práce vyjadrená ako hodnota produkcie na počet odpracovaných hodín

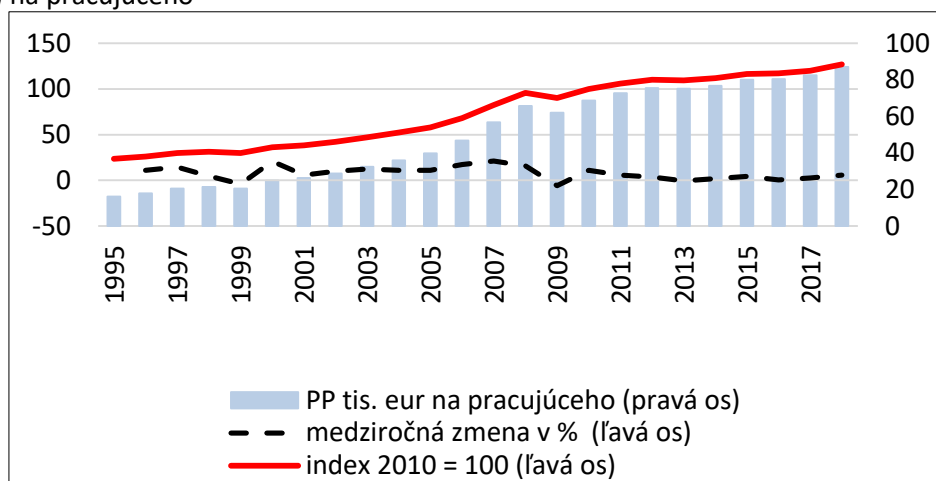
Do pomeru dávame ukazovatele:

- Hrubá produkcia – suma tržieb v ekonomike, v mil. eur
- Počet odpracovaných hodín v metodike národných účtov, v tis. hodín za rok

Výpovedná schopnosť: V porovnaní s predchádzajúcim prípadom sa mení iba menovateľ v zlomku (namiesto počtu pracujúcich používame počet odpracovaných hodín). Ak klesá alebo stúpa priemerná miera využitia kapacít pracovníka, či klesá / stúpa priemerná „výška pracovného úväzku“, môže sa tento ukazovateľ produktivity vyvíjať odlišne od predchádzajúceho výpočtu.

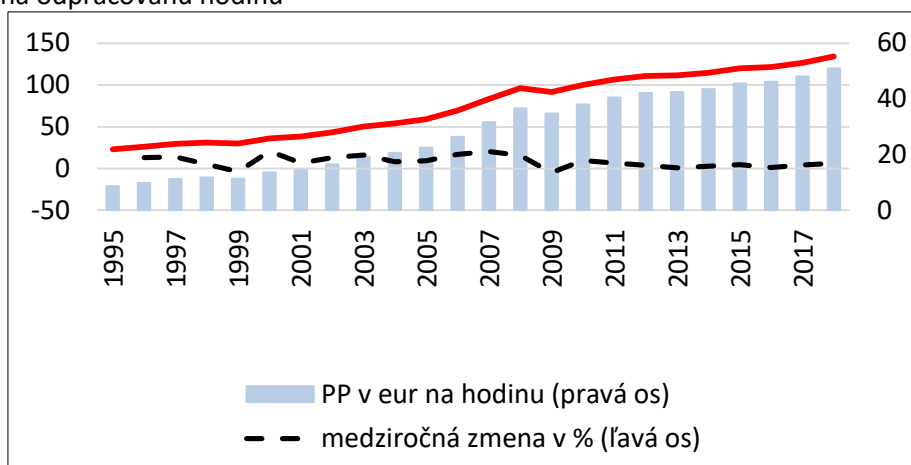
Vývojové tendencie sú síce v oboch vyjadreniach podobné, ale odlišnosť je v tom, že produktivita počítaná na odpracovanú hodinu vzrástla v období po roku 2010 rýchlejšie ako produktivita počítaná na pracujúceho. Pre porovnanie je tu vhodné využiť kumulatívny index zmeny (úroveň 2010 = 100) v grafe 1. Index produktivity pri výpočte z počtu pracujúcich sa v období 2010 až 2018 zvýšil zo 100 na 126,7. Ale pri výpočte z počtu odpracovaných hodín sa v tom istom období zvýšil zo 100 na 134,2. To je odrazom javu, keď rastie počet pracujúcich pri poklese priemerného počtu hodín odpracovaných jedným pracovníkom (klesá priemerná miera využitia kapacít pracovníka). V skoršom období (2001 – 2010) takýto jav nie je pozorovaný, oba indexy sa tejto perióde zvýšili z úrovne 38 na 100. Keďže v čitateli zlomku je produkcia, ktorá je príliš hrubým ukazovateľom, lebo neodráža iba vytvorené príjmy, ale aj použité vstupy, je tu značné riziko nesprávnej interpretácie.

Graf 1: Produktivita práce v ekonomike SR: pri výpočte z hodnoty produkcie
a) na pracujúceho



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

b) na odpracovanú hodinu



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota v bežných cenách na počet pracujúcich

Do pomeru dávame ukazovatele:

- Hrubá pridaná hodnota – suma príjmov vznikajúcich pri produkcii, v mil. eur, v bež. cenách
- Počet pracujúcich v metodike národných účtov, v tis. osôb

Pracujeme s časťou hodnoty produkcie – s pridanou hodnotou. Tá odráža sumu príjmov vytvorených v procese produkcie. Takto výsledky nie sú ovplyvnené zmenami v hodnote spotrebovávaných vstupov. Medzinárodné databázy (ako tu využívaný Eurostat) umožňujú pri používaní pridanej hodnoty vyjadrenie v bežných aj v stálych cenách (fixovaných k niektorému roku). Pri používaní pridanej hodnoty v čitateli zlomku tak máme možnosť voľby - v závislosti od toho, či chceme mať výsledok ovplyvnený pohybmi cenovej hladiny alebo nie.

Výpovedná schopnosť: Použitím pridanej hodnoty (ktorá je rozdielom produkcie a medzispotreby) sa vyhneme možným chybným interpretáciám, spojeným s použitím produkcie (pozri k tomu upozornenie uvedené vyššie). Pridaná hodnota sa nezvýši nárastom objemu spotrebovaných vstupov a pod.

Úrovně produktivity pri tomto vyjadrení nedosahujú ani polovicu z úrovni vypočítaných z produkcie (porovnaj v grafoch 1 a 2). Je to dané tým, že v SR je relatívne nízka miera pridanej hodnoty (nízky podiel pridanej hodnoty na objeme produkcie).

Produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota v stálych cenách na počet pracujúcich

Do pomeru dávame ukazovatele:

- Hrubá pridaná hodnota – suma príjmov vznikajúcich pri produkcii, v mil. eur, v stálych cenách (fixované k roku 2015)
- Počet pracujúcich v metodike národných účtov, v tis. osôb

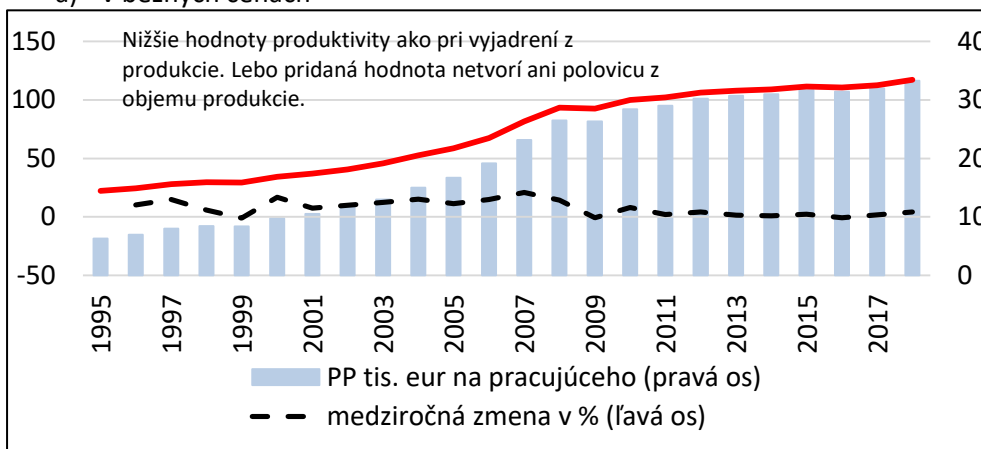
V tomto prípade použijeme vyjadrenie pridanej hodnoty v stálych cenách, aby sme odstránili vplyv zmeny cenovej hladiny (Graf 2). Výsledky výpočtu sú ovplyvnené iba zmenami fyzických objemov, zmeny cien nehrajú rolu.

Výpovedná schopnosť: Na rozdiel od používania pridanej hodnoty v bežných cenách, tu vidíme tzv. reálne zmeny, bez ovplyvnenia rastom cien výrobkov a služieb. Je to výhodné pre porovnanie vývoja v čase. Takto možno bez ovplyvnenia cenovým vývojom správnejšie posúdiť významný jav: spomaľovanie rastu produktivity práce v závere sledovaného obdobia.

Jasne sa tu črtajú dve odlišné fázy: v prvej fáze, do finančnej krízy v roku 2008, pozorujeme silný rast, ktorý v závere ešte zrýchľuje. V druhej fáze, teda poslednej dekáde vývoja, sa rast produktivity výrazne spomalil. Samozrejme, pri použití bežných cien je vzostup strmší, lebo sa v ňom odráža nielen rast objemov, ale aj rast cien. Pri použití stálych cien je vývoj viac „sploštený“, rolu hrá len zmena objemov. V stálych cenách o to viac vynikne spomalenie v závere sledovaného obdobia.

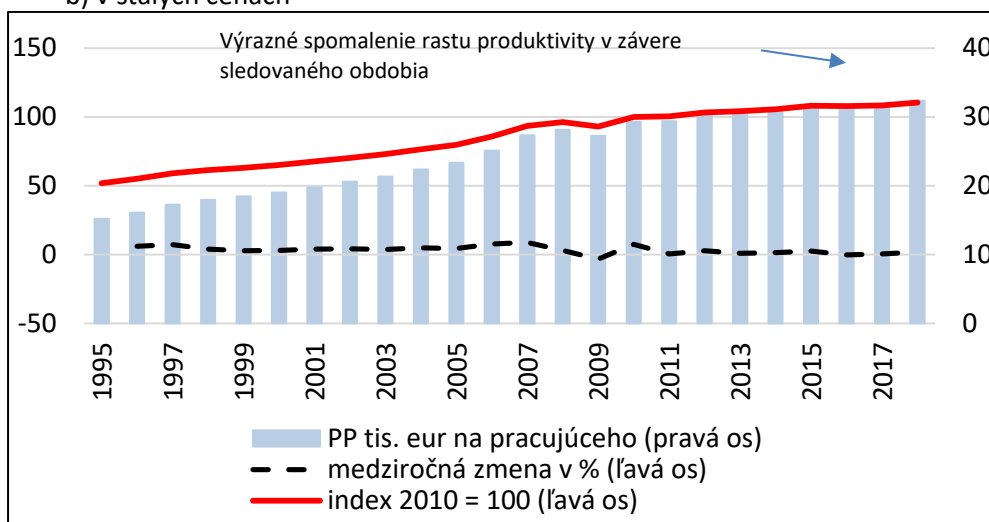
Graf 2: Produktivita práce v ekonomike SR: pri výpočte z pridanej hodnoty na pracujúceho

a) v bežných cenách



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

b) v stálych cenách



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota v bežných cenách aj stálych cenách na počet odpracovaných hodín

Do pomeru dávame tieto ukazovatele:

- Hrubá pridaná hodnota – suma príjmov vznikajúcich pri produkcii, v mil. eur, v bežných cenách a v stálych cenách fixovaných k roku 2015
- Počet odpracovaných hodín v metodike národných účtov, v tis. hodín za rok

Výpovedná schopnosť: Takto upravený ukazovateľ dáva do pomeru príjmy vytvorené pri produkcii (t. j. pridanú hodnotu) a pracovné vstupy vyjadrené v počte hodín. Menovateľ zlomku je tak daný nielen počtom pracujúcich, ale aj priemerným počtom hodín, ktoré pracujúci odpracuje.

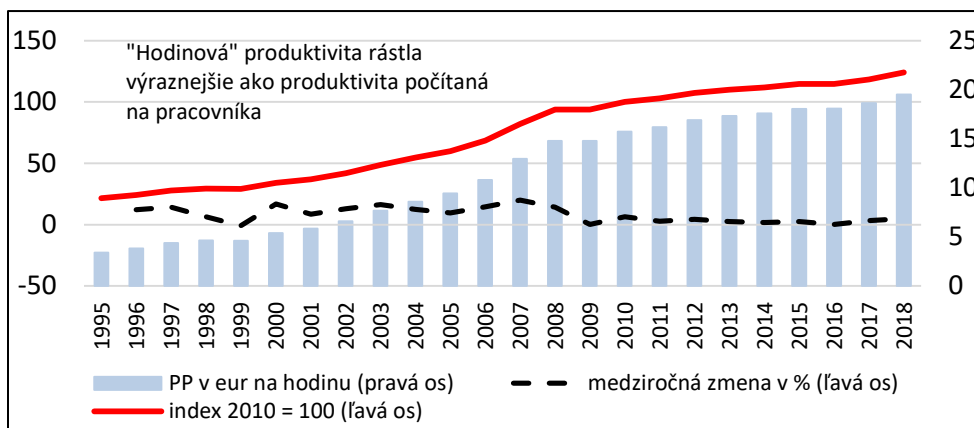
Zlom vo vývoji medzi dvomi fázami (pred 2008 a neskôr) nie je pri takomto vyjadrení až taký výrazný ako v predchádzajúcom prípade. To preto, lebo produktivita počítaná na hodinu rástla v posledných rokoch rýchlejšie ako produktivita počítaná na pracovníka (porovnanie výsledkov v grafe 2 a 3). Index kumulatívnej zmeny produktivity počítanej na hodinu (graf 3a) sa zvýšil medzi rokmi 2010 a 2018 z úrovne 100 na 124. V rovnakom období sa index produktivity počítanej na pracovníka zvýšil zo 100 iba na 117 (v grafe 2a).

Problémom uvedených výpočtov a grafických zobrazení je, že síce vypovedajú o dynamike produktivity práce, ale nedávajú obraz o približovaní sa k úrovni produktivity vyspelejších ekonomík. Pritom pri úvahách o mzdových rozdieloch je potrebné vnímať aj rozdiely v produktivite. Pre dobrú prístupnosť a medzinárodnú porovnateľnosť vyberáme ukazovateľ produktivity vyjadrený ako pridaná hodnoty v bežných cenách na pracovníka; porovnávame ho s úrovňami v Nemecku (hodnoty

v Nemecku - ako konvergenčnom vzore - slúžia ako porovnávací báza) a v krajinách V4 (graf 4).

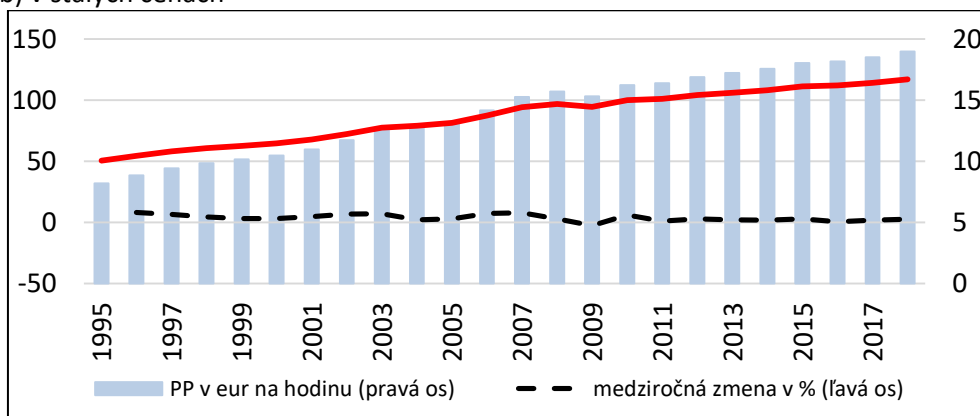
Graf 3: Produktivita práce v SR pri výpočte z pridanej hodnoty a počtu odpracovaných hodín

a) v bežných cenách



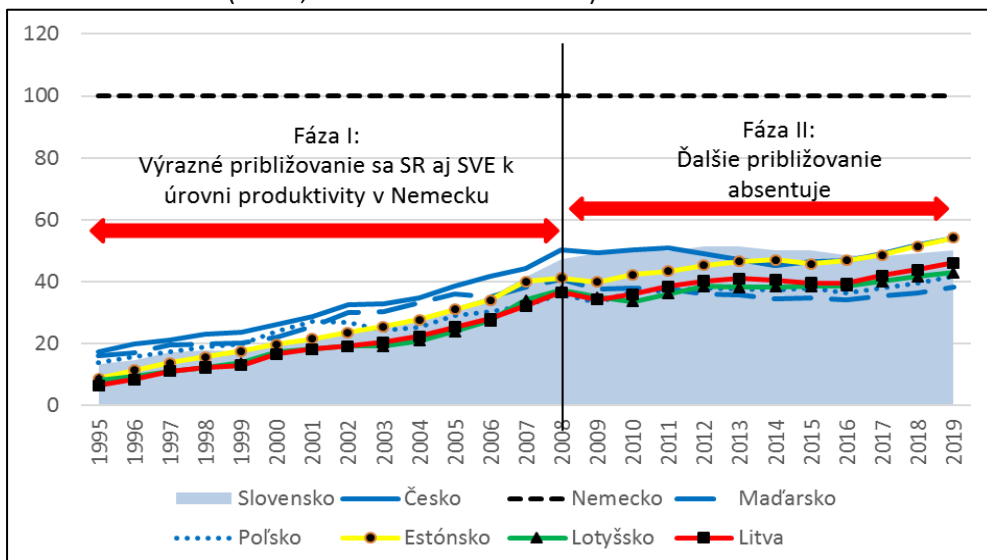
Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

b) v stálych cenách



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Graf 4: Produktivita práce v krajinách strednej a východnej Európy (SVE) v pomere k úrovni v Nemecku (index, úroveň Nemecka = 100)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

V roku 2019 bola úroveň produktivity v strednej a východnej Európe počítaná na pracovníka výrazne bližšia nemeckej úrovni, ako produktivita počítaná na odpracovanú hodinu (tabuľka 1). Je to prejav toho, že priemerný počet odpracovaných hodín jedným pracovníkom je v SVE vyšší ako v Nemecku. Relatívne priaznivejší výsledok produktivity počítanej na pracovníka je tak daný vyšším počtom odpracovaných hodín pracovníkmi v SVE.

Porovnanie úrovni produktivity práce v roku 2019

Vychádzame z údajov zobrazených aj v grafe 4, prinášame tu podrobnejší obraz stavu v roku 2019. V tabuľke 1 sú sumarizované údaje o hodnotách ukazovateľa produktivity práce a o relatívnych úrovniach produktivity práce v krajinách SVE (v pomere k Nemecku).

Uvádzané rozdiely v dvoch vývojových fázach sa pri takomto medzinárodnom porovnaní ešte viac zväčšujú: slovenská ekonomika dobiehala úroveň produktivity práce v Nemecku iba vo vývojovej fáze do roku 2008 (do finančnej krízy), odvtedy dobiehanie absentuje². Podobný problém nastal v celej skupine ekonomík

² Spomínané prerušenie dobiehania úrovne produktivity vyspelých ekonomík je podľa našej mienky jedným z najvýznamnejších makroekonomických problémov slovenskej ekonomiky v poslednej dekáde. Spája sa s ním aj prerušenie dobiehania ekonomickej úrovne najvyspelejších ekonomík. Medzi vysvetľujúcimi faktormi tohto problému patrí významné miesto oslabeniu akumulácie kapitálu (napr. Zuk et al. (2018)), ktoré viedlo v SR k zastaveniu dobiehania úrovne kapitálového vybavenia práce najvyspelejších ekonomík (Morvay - Hudcov-

V4. V pobaltských ekonomikách sa však opätovne zvyšuje tempo rastu produktivity práce približne od roku 2015 a obnovilo sa aj dobiehanie nemeckej úrovne. Takýto pozitívny obrat v ekonomike SR nebol prítomný.

Tabuľka 1: Úrovně produktivity práce v krajinách strednej a východnej Európy (2019)

	Úroveň produktivity práce v tis. EUR na pracujúceho	Úroveň produktivity práce v EUR na odpracovanú hodinu
Slovensko	34,3	20,3
Česko	37,2	20,9
Maďarsko	26,2	15,2
Poľsko	28,6	14,3
Estónsko	37,2	20,7
Lotyšsko	29,5	15,8
Litva	31,6	16,8
	Úroveň produktivity práce na pracujúceho, úroveň v Nemecku = 100	Úroveň produktivity práce na odpracovanú hodinu, úroveň v Nemecku = 100
Slovensko	50,1	40,9
Česko	54,2	42,0
Maďarsko	38,2	30,7
Poľsko	41,7	28,9
Estónsko	54,2	41,7
Lotyšsko	43,0	31,9
Litva	46,1	33,8

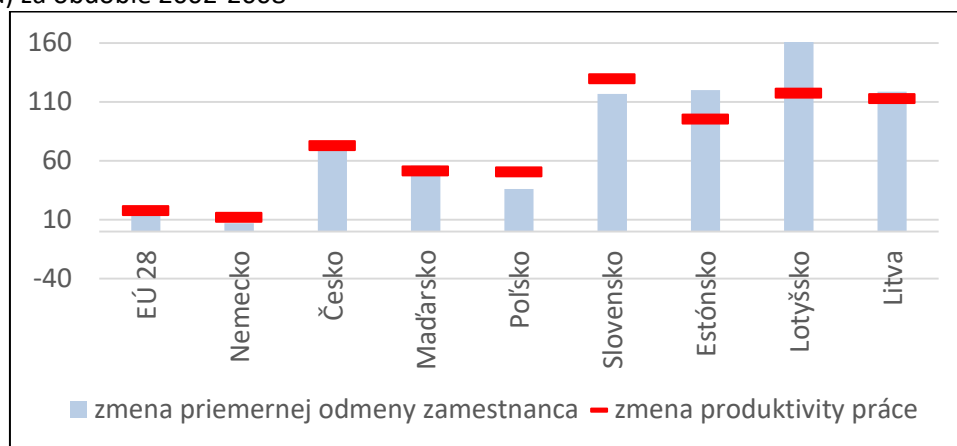
Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Ďalej kombinujeme pohľad na dynamiku produktivity a dynamiku mzdovej hladiny v dvoch výrazných, rovnako dlhých rastových fázach ekonomiky SR. V rastovej fáze 2002 – 2007 evidujeme mimoriadne silný rast produktivity a za ním zaostávajúci rast priemernej odmeny zamestnancov. V neskoršej rastovej fáze je prítomný slabý rast produktivity a rast priemernej odmeny zamestnancov ho predstihuje (grafy 5a, 5b).

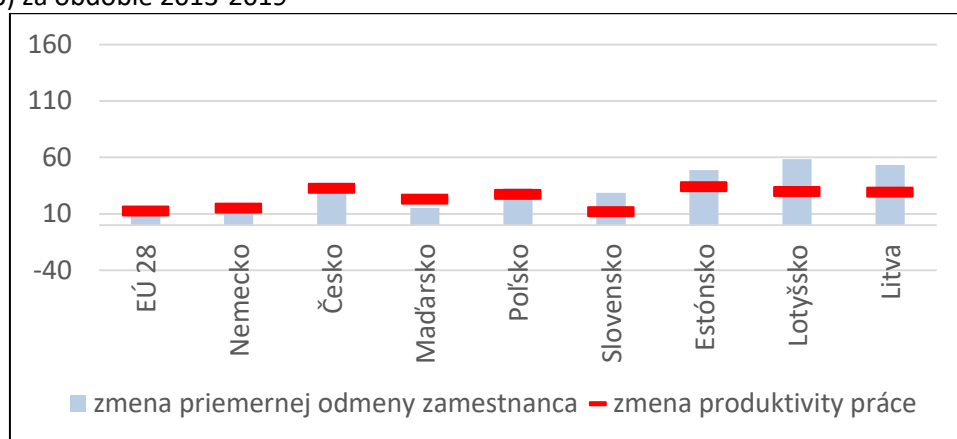
ský, 2018). V období do krízy 2009 úroveň kapitálového vybavenia práce v SR dobiehala úroveň vo vyspelejších európskych ekonomikách, odvtedy už táto tendencia nepokračovala.

Graf 5: Tempo rastu produktivity a priemernej odmeny zamestnanca za vybrané periódy (v %)

a) za obdobie 2002-2008



b) za obdobie 2013-2019

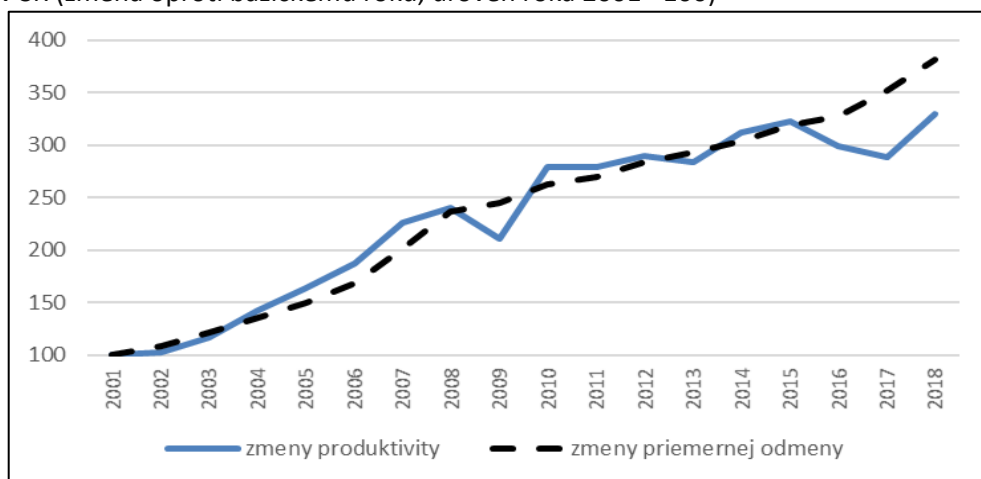


Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

V skoršom období (do 2007, graf 5a) bol rast produktivity v danom súbore najsilnejší práve v SR. Následne bol v neskoršom období (po 2013, graf 5b) v SR najslabší³. Je pozoruhodné, že v dlhodobom horizonte (1995 – 2015) bolo tempo rastu produktivity a priemernej odmeny približne vyrovnané. V kratších etapách došlo k rôznym konšteláciám dynamiky produktivity a mzdovej hladiny, ale v dlhodobom pohľade bolo tempo ich zmeny podobné (graf 6), ale v závere obdobia 2016-2018 došlo výraznejšej disproporcii, rast miezd sa dostal do predstihu.

³ Spomalenie rastu produktivity práce je znakom vývoja celej skupiny SVE, hoci najvýraznejšia zmena dynamiky postihla práve slovenskú ekonomiku. Pre podrobnejšie hodnotenie tohto javu v celom regióne SVE pozri Mari - Elteto - San Roman (2014) alebo Zuk et al. (2018).

Graf 6: Kumulatívne zmeny produktivity práce a priemernej odmeny zamestnanca v SR (zmena oproti bázičnému roku, úroveň roka 2001 =100)

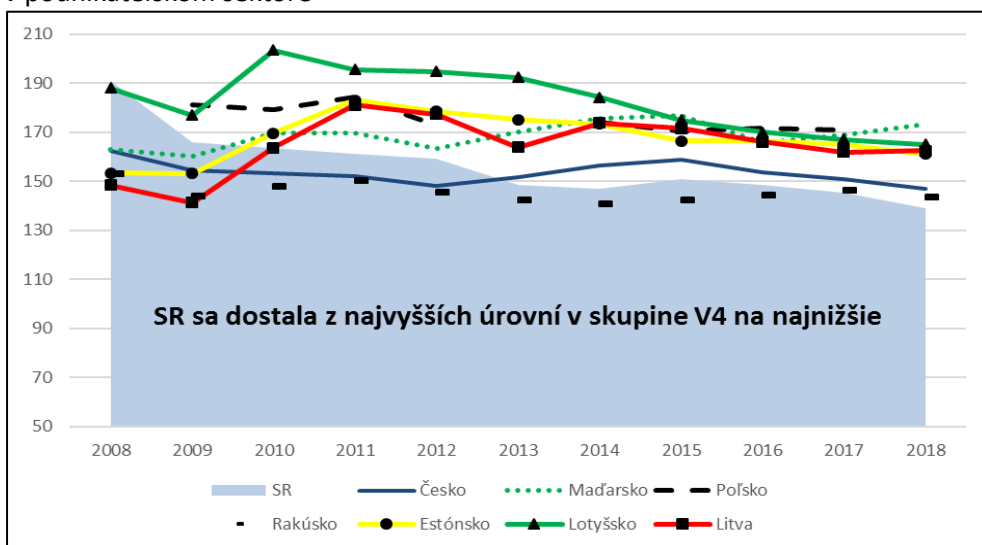


Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Menej obvyklé spôsoby vyjadrenia produktivity práce, výpočty z upravenej pridanej hodnoty

Existuje rad iných vyjadrení produktivity. Eurostat ponúka údaje o produktivite práce korigovanej o mzdy (wage adjusted labour productivity), vykazovaná za podnikateľský sektor bez finančných a poisťovacích aktivít). Takto vyjadrený ukazovateľ je podielom produktivity práce a priemerných osobných nákladov. Je blízky opaku jednotkových nákladov práce (keďže vyjadruje, koľko jednotiek vytvorenej hodnoty pripadá na jednotku osobných nákladov). V grafe 7 možno pozorovať, ako hodnota tohto ukazovateľa klesla z najvyššej úrovne v skupine V4 na najnižšiu v priebehu dekády. Ešte v roku 2008 bol pomer produktivity a priemerných osobných nákladov 190,8 : 100. Bola to najvyššia hodnota zo skupiny V4. Do roku 2018 tento pomer klesol na 139,2 : 100. To už bola najnižšia hodnota medzi krajinami V4, nižšia v porovnaní s pobaltskými ekonomikami a nižšia aj v porovnaní s Rakúskom (ukazovateľ nie je dostupný za celú EÚ, preto vyberáme Rakúsko ako reprezentanta vyspelej ekonomiky, navyše geograficky blízkej, relatívne malej a otvorenej).

Graf 7: Produktivita práce korigovaná o mzdy (wage adjusted labour productivity) v podnikateľskom sektore

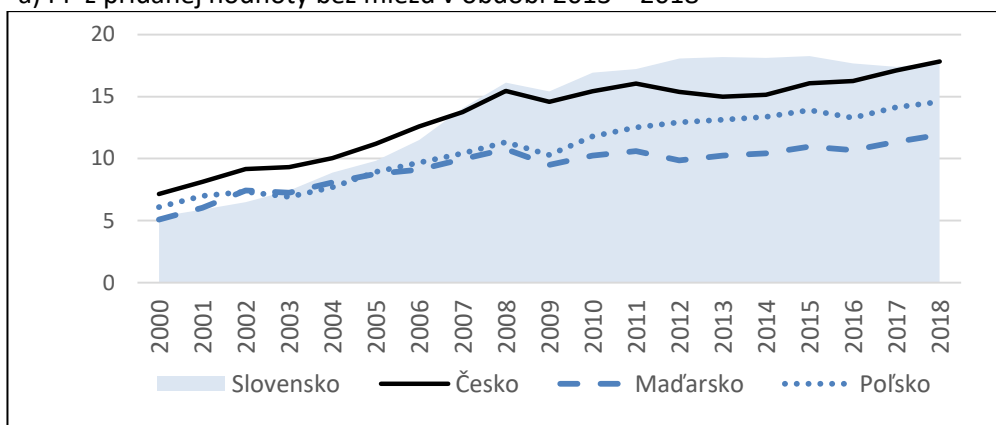


Prameň: Eurostat

Ďalej používame ešte ďalší typ ukazovateľa: Produktivitu práce počítanú z pridanej hodnoty bez miezd. Dávame tak bokom tú zložku príjmov, ktorá plynie zamestnancom a zisťujeme, aký objem iných (nemzdových) príjmov⁴ pripadá v prepočte na jedného pracujúceho. Tieto „nemzdové“ časti pridanej hodnoty sú z prevažnej časti príjmami podnikov, navyše sú v nich príjmy podnikateľov- fyzických osôb a príjmy pre štát v podobe nepriamych daní.

Graf 8: Produktivita práce počítaná z pridanej hodnoty bez miezd (tis. eur na pracujúceho)

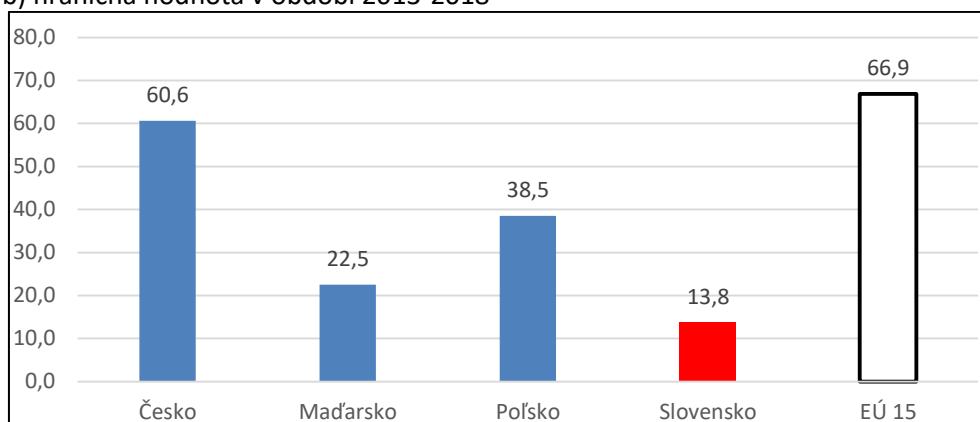
a) PP z pridanej hodnoty bez miezd v období 2013 – 2018



Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

⁴ Zjednodušene ide o zisky, odpisy a nepriame dane.

b) hraničná hodnota v období 2013-2018



Poznámka: ide o dodatočnú pridanú hodnotu (bez miezd) na dodatočného pracujúceho.

Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

V tabuľke 2 sú zobrazené výsledky v dynamizovanom pohľade (počítané zo zmien za obdobie). V neskoršej rastovej fáze (od 2013) boli dodatočné príjmy ne-mzdového charakteru pripadajúce na dodatočného pracovníka v SR najnižšie v skupine V4. To isté konštatujeme pri zúžení pohľadu na pomer čistých prevádzkových prebytkov a počtu pracujúcich. **Pri zjednodušení to znamená, že v SR vzniká najmenej dodatočných podnikateľských príjmov v prepočte na dodatočného pracujúceho⁵.**

⁵ Z údajov v tabuľke 1 vyplýva, že (za obdobie 2013 – 2018) na jedného dodatočného pracovníka v ekonomike SR pripadá 57,6 tis. eur vytvorenej pridanej hodnoty. Z toho 43,8 tis. eur (teda 76,1 %) je dodatočná odmena zamestnancov a 13,8 tis. eur predstavujú iné druhy príjmov (predovšetkým príjem podnikov vo forme prevádzkového prebytku). Takáto proporcia vedie k nárastu mzdovej kvóty (podiel odmien zamestnancov na pridanej hodnote), čo bol pred týmto obdobím v SR nevidaný jav. Mzdová kvóta bola dlhodobo nízka a klesajúca. K zákonitostiam pohybu mzdovej kvóty bližšie Stockhammer (2013) alebo Stockhammer – Onaran (2012).

Tabuľka 2: Prírastky zložiek pridanej hodnoty v prepočte na dodatočného pracovníka

Na jedného dodatočného pracovníka zamestnaného v období 2013 – 2018 v krajinách V4 pripadajú nasledovné dodatočné príjmy (zložky hrubej pridanej hodnoty):	
Celková dodatočná hrubá pridaná hodnota (tis. EUR)	
Česko	140,2 (100 %)
Maďarsko	42,5 (100 %)
Poľsko	89,3 (100 %)
Slovensko	57,6 (100 %)
Dodatočné odmeny zamestnancov (mzdy + sociálne príspevky), v zátvorke % z pridanej hodnoty	
Česko	79,6 (56,8 %)
Maďarsko	20,0 (47,0 %)
Poľsko	50,8 (56,9 %)
Slovensko	43,8 (76,1 %)
Dodatočná pridaná hodnota očistená od odmien zamestnancov (zjednodušene očistená od miezd), v zátvorke % z pridanej hodnoty	
Česko	60,6 (43,2 %)
Maďarsko	22,5 (53,0 %)
Poľsko	38,5 (43,1 %)
Slovensko	13,8 (23,9 %)
v tom: Dodatočné čisté prevádzkové prebytky (zjednodušene dodatočné zisky)	
Česko	38,2
Maďarsko	16,4
Poľsko	23,3
Slovensko	5,3

Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

1.3. Produktivita práce v rôznych segmentoch podnikov

Vývoj produktivity je veľmi výrazne diferencovaný podľa kategórií podnikov. Táto výrazná diferenciácia komplikuje aj vzťah medzi produktivitou práce a mzdovou úrovňou. Slovenská ekonomika je výrazne segmentovaná: vedľa seba tu existuje segment podnikov s mimoriadne vysokou produktivitou, technologickou úrovňou a výkonnosťou a aj niekoľko segmentov, ktoré výrazne zaostávajú za parametrami top - segmentu. Pri skúmaní produktivity a vzťahov medzi produktivitou a mzdovou hladinou treba brať do úvahy aj skutočnosť, že priemerná produktivita a priemerná mzda nie sú dostatočnými parametrami, ak existujú skupiny (segmen-

ty) podnikov s rozličnou úrovňou produktivity a rozličnou schopnosťou / potrebou prenášať produktivitu do úrovne miezd.

Detailnejší pohľad na tento problém je možný predovšetkým v sektore priemyselnej výroby (vzhľadom na dostupnosť dát podľa kategórií podnikov). Sústreďujeme sa tu na ukazovatele produktivity a miezd a pokúšame sa interpretovať súvislosť medzi nimi. Predpokladáme, že výrazná segmentácia (existencia skupín podnikov s veľmi odlišnými ukazovateľmi produktivity) narúša bežne vnímaný vzťah medzi produktivitou a mzdami. Ako ďalej ukážeme, v priemysle SR existuje vysoko produktívny segment podnikov, za ktorým ostatné segmenty zaostávajú. V takomto prípade sa vysoká produktivita top-segmentu neprenáša do vysokej úrovne miezd resp. sa prenáša len čiastočne, lebo ostatná časť ekonomiky takúto vysokú produktivitu zďaleka nedosahuje.

Prehľad niekoľkých základných parametrov každej z týchto troch skupín prináša tabuľka 3. V podnikoch so zahraničným či medzinárodným vlastníctvom je produktivita práce niekoľkonásobne vyššia v porovnaní s podnikmi v tuzemskom súkromnom vlastníctve⁶. Veľmi výrazný predstih podnikov v zahraničnom vlastníctve v produktivite súvisí s tým, že ide o veľké podniky s masovou výrobou, špičkovými technológiami, vysokou kapitálovou vybavenosťou a s dobrou pozíciou na globálnych trhoch. Menšie podniky v tuzemskom vlastníctve môžu sotva dosahovať takúto úroveň produktivity, môže sa k nej ale postupne aspoň priblížiť (často v pozícii dodávateľov týchto nadnárodných gigantov).

Pre ľahšie porovnanie potom v grafoch 9 a 10 pracujeme s pomerovými ukazovateľmi, kde parametre podnikov v zahraničnom alebo medzinárodnom vlastníctve dávame do pomeru k parametrom podnikov v tuzemskom súkromnom vlastníctve. (Parametre podnikov v tuzemskom vlastníctve sú vždy v menovateli zlomku a teda čím je hodnota väčšia ako 1, tým je väčší predstih podnikov v zahraničnom alebo medzinárodnom vlastníctve v danom ukazovateli).

Tabuľka 3: Vybrané ukazovatele priemyselných podnikov podľa typu ich vlastníctva

Produktivita práce počítaná z tržieb (EUR)							
	1996	1999	2002	2005	2010	2014	2018
Súkrom. tuzemské	24 383	30 474	44 848	55 640	85 666	108 798	97 650
Zahraničné	37 316	45 556	80 820	124 421	181 295	222 889	228 467
Súk. medzinárodné	51 691	95 099	151 088	202 428	268 254	301 754	287 058
Priemerná mesačná mzda (EUR)							
Súkrom. tuzemské	271	348	435	545	729	867	991
Zahraničné	309	387	504	690	865	1 079	1 318
Súk. medzinárodné	300	419	633	781	1 028	1 120	1 323

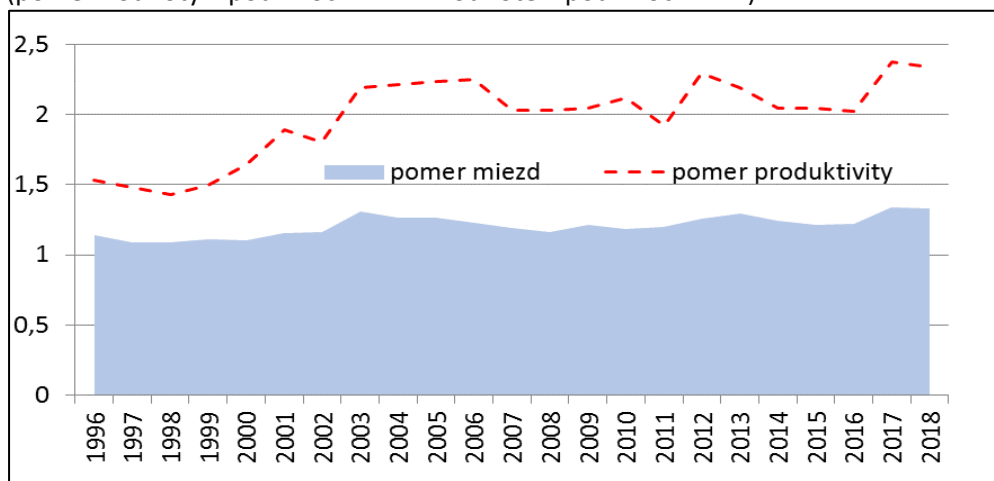
Prameň: Štatistický úrad SR (Ročenky priemyslu SR) a vlastné výpočty

⁶ Pracujeme tu iba s tromi najpočetnejšími skupinami podnikov členených podľa typu ich vlastníctva. Ide o podniky priemyselnej výroby v SR, a to v tuzemskom súkromnom vlastníctve, v zahraničnom vlastníctve a v medzinárodnom vlastníctve. Nepracujeme s málo početnými skupinami, akými sú napr. podniky v obecnom, družstevnom a štátnom vlastníctve.

Parametre podnikov rozčlenených podľa typu vlastníctva sa výrazne líšia a zatiaľ nemožno hovoriť o nejakej jasnej tendencii zblížovania. Dokonca v závere sledovaného obdobia badáme ďalšie zvýraznenie rozdielov – segmentácia sa udržiava, dokonca zvyrazňuje. Produktivita práce v podnikoch so zahraničným alebo medzinárodným vlastníctvom je dvoj- až štvornásobne vyššia ako v podnikoch s domácim vlastníctvom (grafy 9 a 10, pomer produktivity kolíše okolo hodnoty 2 v podnikoch so zahraničným vlastníctvom a okolo hodnôt 3 až 4 v podnikoch s medzinárodným vlastníctvom). Hoci produktivita je násobne vyššia, mzda je v týchto skupinách iba trochu vyššia ako v podnikoch s domácim vlastníctvom (asi 1,2 až 1,5- násobok úrovne miezd v podnikoch s tuzemským vlastníctvom- prerušovaná čiara v grafoch 9 a 10). Tento jav však nie je prekvapením.

Ak v priemyselných podnikoch jednej krajiny existuje skupina s vysokou produktivitou a skupina s nízkou produktivitou, netreba očakávať, že v rovnakej proporcii sa budú líšiť aj mzdy v týchto skupinách podnikov. Vysokoproduktívnemu podniku stačí platiť mierne vyššiu mzdu ako platí nízkoproduktívny podnik. To stačí k tomu, aby bol vysokoproduktívny podnik konkurencieschopný na trhu práce a vedel si získavať pracovníkov. Ak teda v ekonomike existuje rozsiahly segment zaostávajúci v produktivite, tak sa udržiava relatívne nízka úroveň miezd aj napriek tomu, že v ekonomike sú prítomné aj podniky s mimoriadne vysokou produktivitou.

Graf 9: Porovnanie produktivity práce a miezd v podnikoch so zahraničným vlastníctvom (ZV) s podnikmi so súkromným tuzemským vlastníctvom (TV)
(pomer hodnoty v podnikoch v ZV k hodnote v podnikoch v TV)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR (Ročenky priemyslu SR)

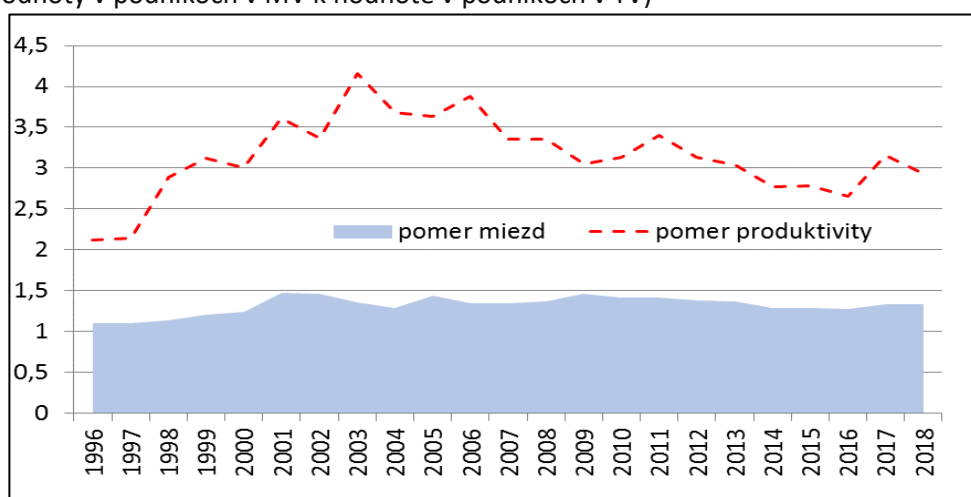
Dôležité je, aby dochádzalo k postupnému prenášaní vysokej úrovne produktivity práce aj do sektora nízkoproduktívnych podnikov. Podpora takejto „náklady vysokou produktivitou“ má byť jednou z výziev pre priemyselnú politiku.

Optiku možno aj otočiť: nízkoproduktívny sektor nemôže vyplácať podstatne nižšiu mzdu ako vysokoproduktívny sektor, lebo by stratil svoju konkurencies-

chopnosť na trhu práce. Interakcie nízkoproduktívneho a vysokoproduktívneho sektora (ak sú obidva sektory dosť významné) vedú k tomu, že sa vzájomne „nakažia“ svojou cenou práce - spoločne totiž vystupujú na trhu práce so snahou zabezpečiť a udržať si pracovnú silu.

Netreba očakávať, že sa uvedené rozdiely v produktivite celkom vyrovnajú. Je však dôležité, aby firmy so špičkovou produktivitou dávali stimuly pre „slabší segment“ a aby aj tu existovali prejavy konvergenencie. Menej výrazná segmentácia by napomohla vytvoreniu jasnejšej väzby medzi produktivitou a mzdovou hladinou a napomohla by aj všeobecnému zvyšovaniu mzdovej hladiny.

Graf 10: Porovnanie produktivity práce a miezd v podnikoch s medzinárodným vlastníctvom (MV) s podnikmi so súkromným tuzemským vlastníctvom (TV) (pomer hodnoty v podnikoch v MV k hodnote v podnikoch v TV)



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Štatistického úradu SR (Ročenky priemyslu SR)

Veľmi významné odlišnosti existujú podľa veľkosti podnikov. Vzťah medzi produktivitou práce a nákladmi práce sa významne líši podľa toho, či ide o malé podniky alebo veľké podniky s počtom pracujúcich nad 250. Využívame tu databázy Eurostat-u, ktoré ponúkajú niekoľko parametrov podnikov podľa ich veľkostných kategórií. Vzhľadom na dostupnosť dát sa aj tu musíme obmedziť na sektor priemyslu (čo však nie je závažným obmedzením, keďže vzťahy medzi produktivitou a nákladmi práce sa najlepšie merajú práve v priemyselných činnostiach) a na obdobie do 2017. Pohľad na vstupné dáta o produktivite a priemerných nákladoch práce naznačuje zásadnú diferenciáciu (pozri v tabuľke 4):

- Produktivita práce vo veľkých podnikoch (nad 250 pracovníkov) bola v roku 2017 takmer štvornásobkom produktivity v najmenších podnikoch (do 9 pracovníkov). Pritom ešte v roku 2008 bol rozdiel podstatne menej výrazný. Problémom je dramatický pokles produktivity v malých podnikoch.

- Výrazne vzrástli aj diferencie v produktivite medzi ostatnými kategóriami. Možno zovšeobecniť, že predstih väčších firiem pred menšími sa za približne desaťrocie zvýraznil.
- V súlade s očakávaniami je úroveň nákladov práce menej diferencovaná ako úroveň produktivity. Kým úroveň produktivity varovala medzi 10,6 tis. eur do 38,5 tis. eur, tak priemerné náklady práce sa hýbali u užšom intervale medzi 8,9 tis. eur a 20,9 tis. eur.

Tabuľka 4: Parametre produktivity, priemerných nákladov práce a ich pomer v priemyselných podnikoch v SR

	2008	2017
<i>Najmenšie podniky (do 9 pracovníkov)</i>		
Produktivita práce v tis. eur	15,6	10,6
Priemerné náklady práce v tis. eur	8,3	8,9
Pomer priemerných nákladov práce a produktivity	0,53	0,84
<i>Od 10 do 19 pracovníkov</i>		
Produktivita práce v tis. eur	15,7	18,3
Priemerné náklady práce v tis. eur	8,9	12,4
Pomer priemerných nákladov práce a produktivity	0,57	0,68
<i>Od 20 do 49 pracovníkov</i>		
Produktivita práce v tis. eur	15,2	21,6
Priemerné náklady práce v tis. eur	10,1	14,3
Pomer priemerných nákladov práce a produktivity	0,66	0,66
<i>Od 50 do 249 pracovníkov</i>		
Produktivita práce v tis. eur	16,4	25,3
Priemerné náklady práce v tis. eur	10,9	16,8
Pomer priemerných nákladov práce a produktivity	0,66	0,66
<i>250 a viac pracovníkov</i>		
Produktivita práce v tis. eur	19,8	38,5
Priemerné náklady práce v tis. eur	12,7	20,9
Pomer priemerných nákladov práce a produktivity	0,64	0,54

Poznámka: Produktivita vyjadrená ako pridaná hodnota na pracujúceho.

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Ak majú priemerné náklady práce podstatne užší interval ako produktivita, vyplýva z toho niekoľko významných poznatkov:

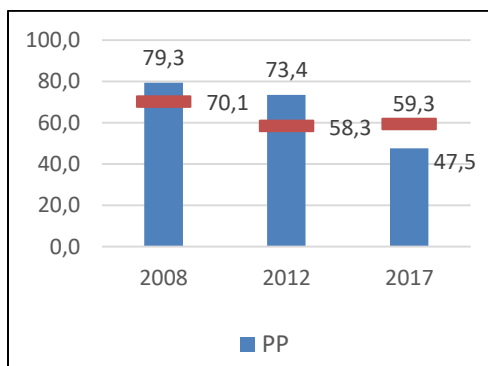
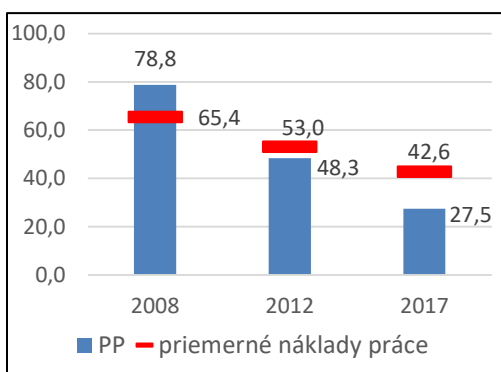
- V segmente najmenších firiem je len veľmi malý rozdiel medzi priemernými nákladmi práce a produktivitou. Pomer priemerných nákladov práce a produktivity dosahuje až 0,84. V tomto segmente je priestor pre zvyšovanie priemerných nákladov práce veľmi obmedzený, bez výrazného zvýšenia produktivity takmer žiadny. Pri poklese produktivity v malých podnikoch (medzi 2008 a 2017) sa priemerné náklady práce mierne zvýšili. To nevyhnutne znamenalo veľmi výrazný nárast pomeru medzi nákladmi práce a produktivitou.

- V segmente veľkých podnikov je situácia opačná: Produktivita týchto podnikov je násobne vyššia ako v malých podnikoch, v priemerných nákladoch práce je rozdiel menší (hoci je samozrejme prítomný). Pomer priemerných nákladov práce a produktivity je tu najnižší - iba 0,54. Tento pomer dokonca za dekádu klesol. V segmente veľkých podnikov je tak pnutie medzi priemernými nákladmi práce a produktivitou podstatne miernejšie.

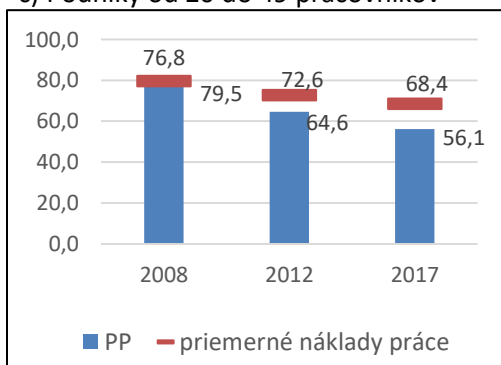
V grafoch 11a až 11d sú zobrazené parametre produktivity a priemerných nákladov práce tak, že sú vyjadrené v pomere k úrovni veľkých firiem. Takto výrazne vyniká problém zaostávania prehlbujúceho sa zaostávania menších podnikov a problém unikajúcej úzkej špičky veľkých podnikov. Napr. v roku 2017 dosahovala produktivita najmenších podnikov iba 27 % úrovne produktivity veľkých. Ale priemerné náklady práce dosahovali 42 % úrovne veľkých.

Graf 11: Pomery produktivity a priemerných nákladov práce v segmentoch priemyselných podnikov (pomery voči úrovni v segmente veľkých podnikov)

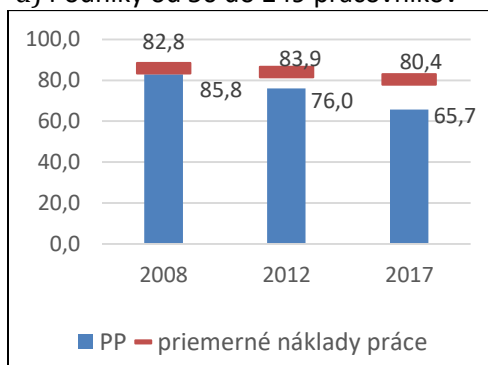
a) Najmenšie podniky (do 9 pracovníkov) b) Podniky od 10 do 19 pracovníkov



c) Podniky od 20 do 49 pracovníkov



d) Podniky od 50 do 249 pracovníkov

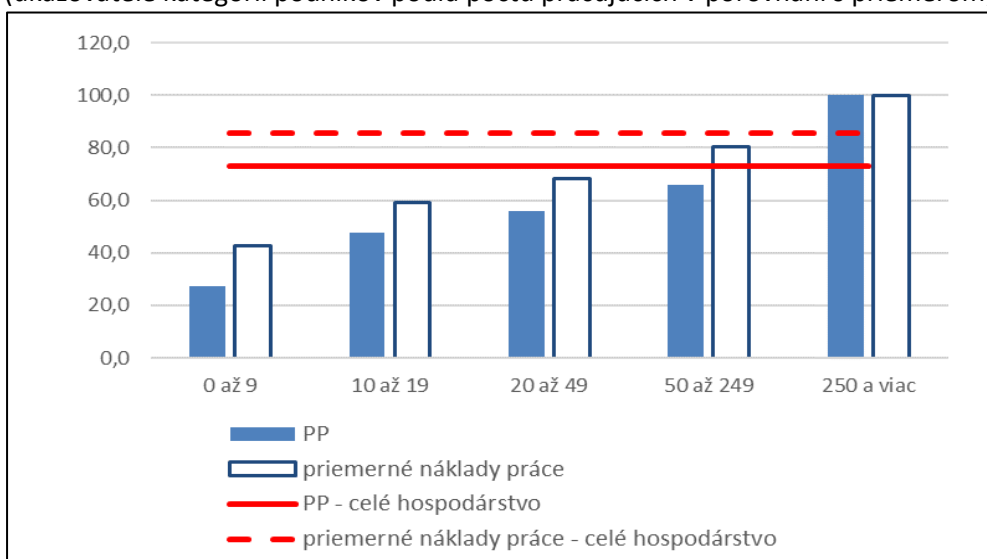


Poznámka: PP - produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota na pracujúceho.

Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Vo všetkých segmentoch malých aj stredných podnikov vidno rovnakú tendenciu: Za desaťročie klesli pomery ich úrovni produktivity aj nákladov práce voči veľkým podnikom. To ale znamená, že **v priemysle SR sa naďalej od seba vzdávajú „2 svety“: úzky segment veľkých firiem s vysokou produktivitou a potenciálnou schopnosťou platiť vyššiu cenu práce – a segment malých a stredných firiem, ktorý sa nedoťahuje na parametre špičky.** Z grafu 12, ktorý údaje za segmenty sumarizuje, vyplýva, že jedine segment veľkých podnikov presahuje priemerné hodnoty produktivity a nákladov práce za celý priemysel. Všetky kategórie malých a stredných podnikov sú pod priemernými úrovňami. To dosť komplikuje výpovednú schopnosť argumentov postavených na priemerných údajoch.

Graf 12: Parametre produktivity a nákladov práce v priemysle SR
(ukazovatele kategórií podnikov podľa počtu pracujúcich v porovnaní s priemerom)



Poznámka: PP - produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota na pracujúceho
Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Pri hodnotení vzťahov medzi produktivitou a nákladmi práce teda treba brať do úvahy aj diferenciáciu podľa segmentov podnikov podľa ich veľkosti. Na zmenu v nákladoch práce sú podniky rôzne citlivé a výpočty na báze národohospodárskych priemerov nedávajú dostatočný obraz. **V prípade malých podnikov je nepriaznivý vývoj produktivity, preto je tento segment podnikov ohrozený zvýšením nákladov práce bez výrazného zlepšenia v produktivite. V prípade veľkých priemyselných podnikov je tento vzťah menej napätý.** To neznamena automaticky možnosť „bezproblémového“ zvyšovania priemerných nákladov práce, pretože treba brať do úvahy medzinárodnú konkurencieschopnosť, od ktorej sú tieto veľké podniky závislé. Každopádne majú priaznivejší pomer medzi produktivitou a priemernými nákladmi práce.

Z takého porovnania segmentov vyplýva dôležitý záver pre hospodársku politiku: **je nevyhnutné podporovať tzv. spillover - efekty, aby sa malé podniky doťahovali k produktivite veľkých.** Existujúce priepastné rozdiely v produktivite sú na úkor produktivity priemyslu ako celku a ešte aj limitujú rast miezd. Menšie firmy nedokážu zvyšovať cenu práce pre neuspokojivý vývoj ich produktivity. Veľké podniky síce dosahujú priaznivejší vývoj produktivity, ale pri slabších výkonoch zvyšných podnikov nie sú nútené prírastky produktivity plne premietiť do výšky miezd. Pri získavaní pracovníkov na trhu práce sú tieto firmy úspešné, aj keď ponúkajú mierne vyššiu cenu práce ako menšie firmy, nemusia do miezd plne premietnuť svoju násobne vyššiu produktivitu. **Cesta k vyšším mzdám v sektore vedie aj cez vyrovnannejšie výkony veľkých a malých podnikov.** Veľké podniky budú mať vždy vyššiu produktivitu, ale prehĺbovanie priepasti v produktivite medzi segmentmi limituje parametre sektora ako celku (a to v produktivite aj mzdách). Podpora zmenšovania zaostávania malých firiem však nemá viesť cez obmedzovanie najsilnejšieho segmentu, ale jedine cez účinnejšiu podporu prieniku faktorov vysokej produktivity do menších podnikov. **Cesta k možnosti vyššej hladiny ceny práce je tak spojená aj s lepším využívaním priemyselných politík.**

1.4. Štruktúrne zmeny a produktivita práce

Zmeny v produktivite práce sú spojené aj so zmenou štruktúry ekonomiky. Časť zmien v produktivite sa realizuje „vo vnútri odvetví“, ale časť sa udeje tým, že sa ekonomická aktivita preskupí do odvetví, v ktorých je produktivita vyššia. Tieto súvislosti je potrebné poznať v záujme formovania vhodných politík na podporu produktivity a rastu mzdovej hladiny.

1.4.1 Shift-share analýza rastu produktivity

Celková produktivita hospodárstva (na makroúrovni) sa dá vyjadriť ako vážený priemer jednotlivých produktív v odvetviach. Váha každého z odvetví sa odvíja od podielu zamestnanosti v tomto odvetví na celkovej zamestnanosti, teda jeho podielom na celkovej zamestnanosti ekonomiky. V dôsledku tohto vyjadrenia sa zmena vývoja tempa produktivity nemení len na základe zmeny rastu produktivity jednotlivých odvetví (efektívnejšia výroba), ale aj zmenami v štruktúre zamestnanosti (preskupovanie počtu zamestnaných medzi odvetviami). Poznanie zdrojov rastu produktivity a ich identifikácia je preto dôležitým poznatkom pre formulovanie budúcich politík v hospodárstve. Na vyjadrenie dôležitosti jednotlivých zmien využijeme ustálený prístup s pomocou metódy „shift-share“ analýzy⁷, ktorá rozkladá vývoj produktivity na jej tri základné zložky.

⁷ Spracované podľa: European Commission (2004).

1. *Efekt v rámci odvetvia*

- Ide o súčet rastov produktív na úrovni odvetví za predpokladu nemennosti podielov zamestnanosti v odvetviach. Takto vyjadrený rast produktivity odhalí tú „časť“ rastu produktivity, ktorá nastáva bez štrukturálnych zmien (teda keď nenastáva presun pracovnej sily medzi odvetviami). Ide o rast produktivity spôsobený efektívnejšou výrobou pri zachovaní rovnakej zamestnanosti. Je preto nutné prihliadať na výsledky dosiahnuté v tomto efekte s opatrnosťou, keďže v reálnej praxi sa štrukturálne zmeny vyskytujú nepretržite. Zároveň však identifikácia tohto efektu poskytuje zaujímavý pohľad do perspektívy vývoja celkovej produktivity, pretože ak nastala situácia keď efekt v rámci odvetvia je väčší ako celkový rast, naznačuje to pokles podielu odvetví s vysokým rastom produktivity na celkovej zamestnanosti. A to sa dá pokladať za jednoznačne negatívny jav v hospodárstve. Naopak hodnota nižšia ako celkový rast produktivity znamená, že odvetvia s rýchlo rastúcou produktivitou zvyšujú svoj podiel na celkovej zamestnanosti.

2. *Efekt zmeny odvetvia*

- Tento efekt vyjadruje vplyv presunu zamestnanosti medzi odvetviami s rozličnou úrovňou produktivity. Dá sa teda chápať ako nárast produktivity z dôvodu zmeny zamestnanosti v odvetví (efektívnejšia výroba z dôvodu nižšej potreby zapojenia pracovnej sily). Pozitívna úroveň príspevku k rastu celkovej produktivity reprezentuje presun zamestnanosti z nízko produktívnych odvetví do vysoko produktívnych oblastí. Negatívny príspevok zasa opačný priebeh presunu zamestnanosti. Z pohľadu dynamiky vývoja by dlhodobý pozitívny príspevok znamenal pozitívnu zmenu odvetvovej štruktúry, keď nízko produktívne odvetvia pracujúci opúšťajú a nachádzajú svoje uplatnenie vo vysoko produktívnych odvetviach. Dlhodobý negatívny príspevok znamená situáciu, keď by vysoko produktívne odvetvia utrpeli pokles zamestnanosti a nízko produktívne odvetvia by zamestnanosť akumulovali. Tento efekt sa nazýva aj statickým štrukturálnym efektom.

3. *Efekt interakcie*

- Ide o rezíduum rozkladu rastu produktivity, ktorý zachytáva dynamický komponent štrukturálnej zmeny⁸. Zachytáva súhrn vývoja produktivity a zamestnanosti na úrovni odvetví, pričom meria súlad rastu alebo poklesu produktivity s rastom alebo poklesom zamestnanosti v týchto odvetviach. Typicky nadobúda negatívne hodnoty, keď odvetvia s rýchlo rastúcou produktivitou nepotrebujú zároveň rozširovať počet pracujúcich v týchto odvetviach. Vtedy sa rast produktivity a rast zamestnanosti správajú ako substitúty – vzájomne sa „nahrádzajú“. Ak je daný príspevok efektu interakcie pozitívny, znamená to, že expanduje počet pracujúcich v odvetví a zároveň odvetvie dosahuje prírastky produktivity práce (= výstup odvetvia rastie ešte

⁸ Detailnejšie rozpracovaná interpretácia jednotlivých efektov napr. v: Molnar, M. - Chalaux, T. (2015).

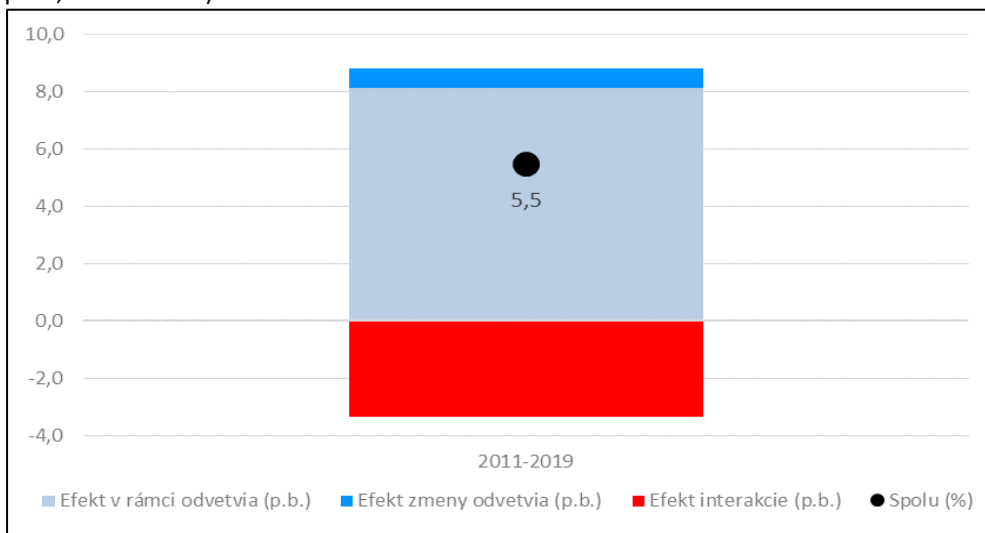
rýchlejšie ako rastie zamestnanosť v ňom). Takto sú rast produktivity a rast zamestnanosti komplementárne – vzájomne sa dopĺňajú. Pozitívny príspevok efektu interakcie však nastáva aj vtedy, keď klesá produktivita práce v odvetví a zároveň ale klesá aj zamestnanosť v ňom.

Rámček 1: Kedy nastáva pozitívny prínos troch uvedených efektov k rastu produktivity celého hospodárstva?

- 1) Efekt v rámci odvetvia
Pozitívny prínos nastáva, keď s tou istou zamestnanosťou (bez presunov medzi odvetviami) sa podarí vytvoriť väčší produkt.
Negatívny prínos nastáva, keď pri tej istej zamestnanosti (bez presunov medzi odvetviami) klesne vytvorený produkt.
- 2) Efekt zmeny odvetvia
Pozitívny prínos nastáva, keď sa presúva zamestnanosť z odvetví s nižšou produktivitou do odvetví s vyššou produktivitou.
- 3) Efekt interakcie
Pozitívny prínos nastáva, keď:
 - a) V odvetví rastie zamestnanosť a zároveň rastie produktivita (rast zamestnanosti a rast produktivity práce sú takto komplementárne, dopĺňajú sa)
 - b) V odvetví klesá produktivita a zároveň klesá zamestnanosť

Údaje použité v analýze pracujú s 59 odvetviami hospodárstva, ktoré boli dostupné v databáze Eurostat – Národné účty pre všetky analyzované krajiny. Zvolená úroveň dezagregácie je nevyhnutná pre čo najdetailnejšie zachytenie efektov zmeny odvetvia a interakcie. Platí, že čím vyššia miera dezagregácie sa uplatňuje, tým sú hodnoty efektov zmeny odvetvia a interakcie relevantnejšie. V prípade hrubej agregácie na len niekoľko odvetví nastáva problém nezachytenia zmeny štruktúry zamestnanosti a dosiahnuté výsledky môžu byť nepresné. Údaje za pridanú hodnotu sú uvedené v stálych cenách, ide teda o reálny vývoj pridanej hodnoty. Zamestnanosť reprezentuje počet osôb pracujúcich v odvetviach (údaje o počte odpracovaných hodín nie sú na takomto stupni dezagregácie dostupné). Z nich počítaná produktivita tak vyjadruje reálny vývoj produktivity práce. Pre správne vykonanú shift - share analýzu je dôležité zvoliť si vhodné obdobie, ktoré by sa malo vyznačovať neturbulentným vývojom hospodárstva. Ekonomické recesie dynamicky kolíšu so používanými parametrami v analýze a môžu spôsobiť nechcené skreslenie. Preto bola analýza vykonaná za roky 2011 – 2019.

Graf 13: Dekompozícia rastu produktivity práce pomocou shift-share analýzy (v % a p. b., 2011 -2019)



Poznámka: p. b. – percentné body

Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Celkový nárast produktivity práce za sledované obdobie (2011 – 2019) predstavoval 5,5 %. To poukazuje na priemerné reálne tempo rastu 0,6 % ročne, čo je zásadné spomalenie v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami, ktoré sa práve vyznačovali rýchlejším tempom rastu celkovej produktivity.

Majoritným príspevkom k celkovému rastu bol rast produktivity v rámci odvetvia. Efekt zmeny odvetvia prispieval pozitívne k celkovému rastu produktivity práce, čo indikuje pozitívny príspevok presunu zamestnanosti z odvetví s nižšou úrovňou produktivity do odvetví s vyššou úrovňou produktivity. Veľkosť tohto efektu je však len na nízkej úrovni pod jedno percento, takže celkový vývoj produktivity bol ovplyvnený hlavne rastom vnútro – odvetvovej produktivity. Naopak, negatívny efekt predstavoval efekt interakcie. Ide o významnú hodnotu, ktorá znižuje celkovú produktivitu a preto možno konštatovať nesúlad vývoja produktivity a zamestnanosti na úrovni odvetví. Je to však očakávaný fenomén, keď **odvetvia so silno rastúcou produktivitou nezvyšujú svoj podiel na zamestnanosti**, naopak, práve odvetvia so slabým rastom produktivity svoj podiel na zamestnanosti zvyšujú.

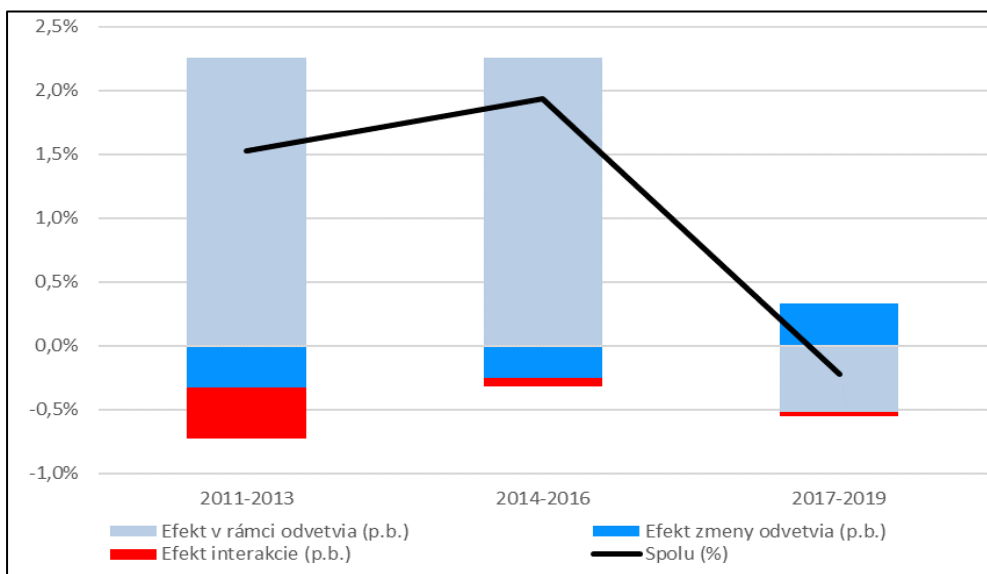
Obdobie rokov 2011 – 2019 je však príliš dlhé obdobie, počas ktorého sa charakter ekonomického rastu, ale aj vývoja na trhu práce zásadne menil. Preto hrubá agregácia do jedného spoločného obdobia môže pohltiť niektoré vývojové trendy, ktoré sa počas obdobia mohli meniť. Z tohto dôvodu sme vykonali rovnakú analýzu, ale rozdelenú na tri charakterovo rozdielne obdobia pri zachovaní rovnakej dĺžky každého obdobia. Prvým je obdobie rokov od 2011 – 2013, ktoré sa vyznačovalo dobehom dôsledkov svetovej hospodárskej krízy. Trh práce bol poznačený vysokým počtom nezamestnaných a relatívne nízkym dopytom po práci. Ďalším

obdobím sú roky 2014 – 2016, ktoré vykazujú výrazné známky oživenia hospodárskeho rastu a posledným obdobím sú roky 2017 – 2019. Toto obdobie sa vyznačuje silným rastom zamestnanosti, ktorý vyústil až do stavu akútneho nedostatku pracovnej sily. Z toho plynula veľká fluktuácia pracovnej sily, ale aj tlak na rast efektívnosti výroby z dôvodu rastúcich mzdových nákladov.

Výsledky analýzy pre tieto tri charakterovo rozdielne obdobia poodhaľujú, že dynamika vývoja produktivity práce bola v prvom a druhom období síce podobná, ale to sa zmenilo v treťom období posledných rokov. Rast celkovej produktivity bol v skorších obdobiach ťahaný efektom v rámci odvetvia, ktorý sa však v poslednom období dostal až do záporných hodnôt. Naopak priemerne negatívny príspevok zmeny odvetvia v skorších obdobiach brzdil celkový pokles svojím pozitívnym príspevkom v poslednom období.

Prvé dve obdobia sú si tak vývojovo veľmi podobné. Primárnym zdrojom rastu produktivity je efektívnejšia produkcia v rámci odvetvia. Negatívny príspevok statickej štruktúrnej zmeny zamestnanosti napovedá, že presun zamestnanosti sa udial v smere od odvetví s vysokou produktivitou do odvetví s nízkou produktivitou. Zároveň zmena dynamickej zložky štruktúrnej zmeny zamestnanosti hovorí o prebiehajúcej zmene v smere od odvetví s rýchlym rastom produktivity k odvetviám s pomalším rastom produktivity.

Graf 14: Priemerný ročný príspevok k zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v % a p. b., 2011 – 2019)



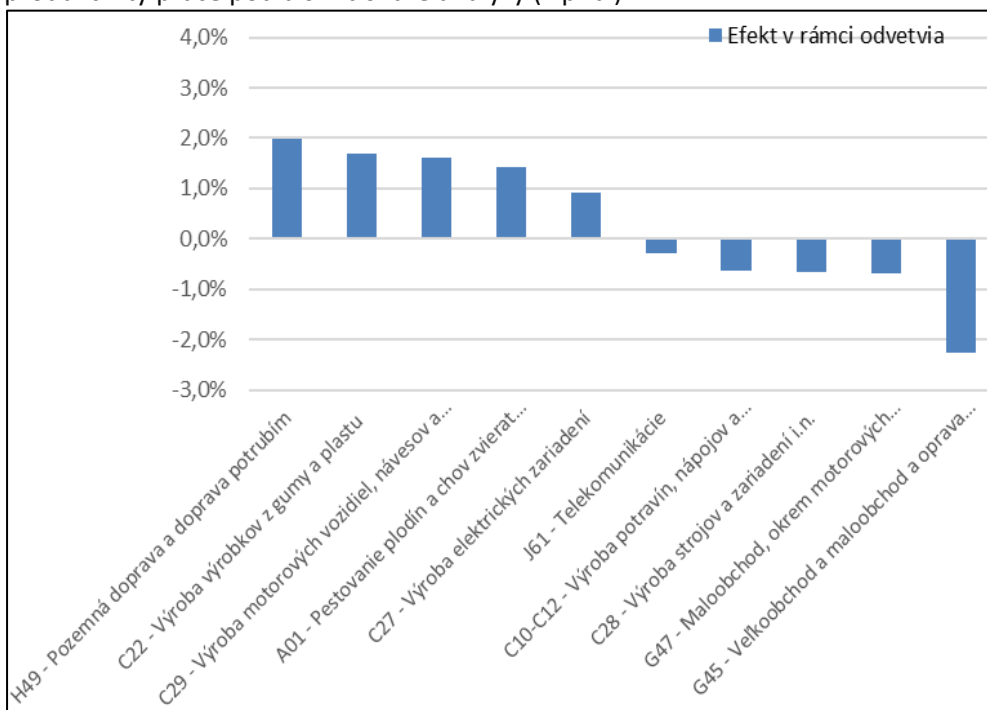
Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Situácia sa však kompletne zmenila v poslednom období, keď bol na úrovni ekonomiky ako celku zaznamenaný dokonca pokles produktivity (v stálych cenách, graf 14). Pozitívny príspevok efektu zmeny odvetvia napovedá, že po zásadnom

oživení dynamiky trhu práce v posledných rokoch sa presúvala zamestnanosť práve v smere z odvetví s nízkou úrovňou produktivity do odvetví s vysokou úrovňou produktivity. Zjednodušene by sa tento vývoj vedel stotožniť so silným dopytom po pracovnej sile najmä v sektore priemyslu, keď napriek vysokej produktivite, ktorú niektoré priemyselné odvetvia dosahujú, existoval vysoký dopyt aj po ľudskej pracovnej sile v týchto odvetviach.

Analýza nám umožnila poodhaliť, ktoré konkrétne odvetvia sa najviac podieľali na jednotlivých zmenách produktivity a aký bol ich individuálny príspevok k celkovej zmene produktivity (prehľad v sérii grafov 15, 16 a 17). V rámci vnútro – odvetvového rastu produktivity (efekt v rámci odvetvia), teda efektívnejšiemu produkčnému procesu dosiahli najväčší pozitívny príspevok k celkovému rastu zväčša odvetvia patriace do spracovateľského priemyslu. Obzvlášť vysoký príspevok dosiahlo aj odvetvie pozemnej dopravy, ktoré pri veľmi miernom raste zamestnanosti dokázalo zvýšiť svoju pridanú hodnotu dvojnásobne. Naopak, negatívny príspevok dosiahli odvetvia služieb (obzvlášť odvetvie veľkoobchodu a maloobchodu), ale aj niektoré stagnujúce odvetvia priemyselnej výroby (z pohľadu vývoja pridanej hodnoty). Zatiaľ čo pri spomenutých pozitívnych príspevkoch dochádza k násobnému rastu produktivity práce (aj to dokonca pri použití stálych cien), u negatívnych príspevkoch produktivita poklesla alebo aspoň stagnovala počas analyzovaného obdobia.

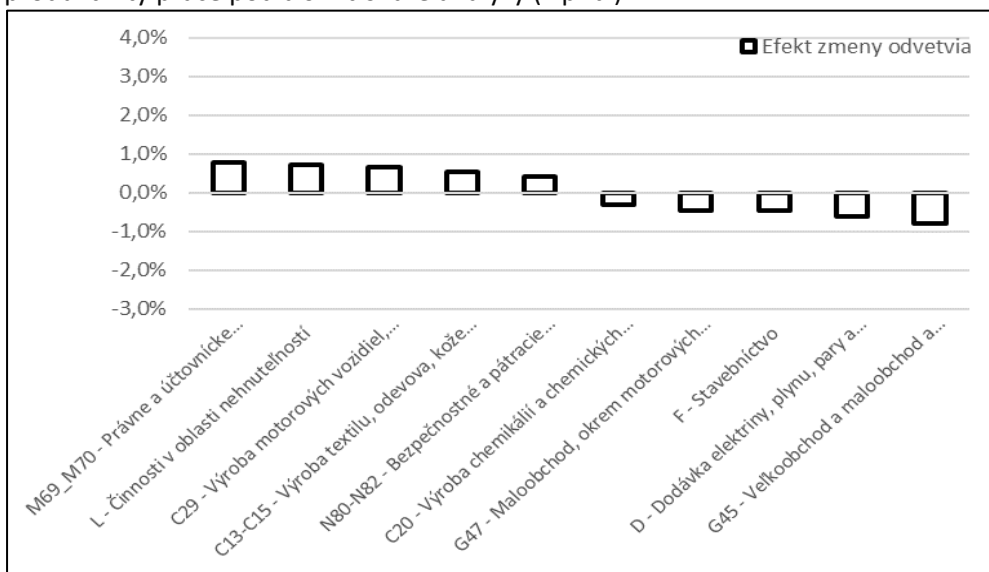
Graf 15: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu v rámci odvetvia ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p. b.)



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

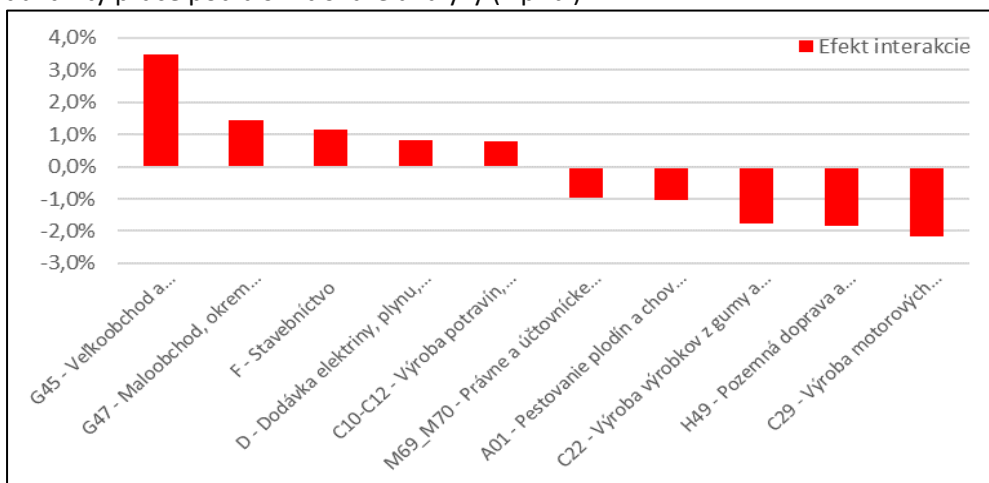
Pri efekte zmeny odvetvia dosiahli najvyššie príspevky odvetvia, ktoré zažili v období poslednej dekády rozmach zamestnanosti. Radia sa tu najmä služby, ktoré sa vyznačujú vyššou mierou pridanej hodnoty, avšak vďaka expanzii automobilového priemyslu malo vysoký príspevok aj toto odvetvie.

Graf 16: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu zmeny odvetvia ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p. b.)



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Graf 17: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu interakcie ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p. b.)



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

V prípade efektu interakcie sa umiestnili na najvyšších hodnotách príspevku už spomínané odvetvia veľkoobchodu a maloobchodu (keď pokles v produktivite v rámci odvetvia v kombinácii s poklesom zamestnanosti v odvetví spôsobil pozitívny príspevok v ich vzájomnej interakcii). Teda pokles produktivity bol komplementom k ešte väčšiemu poklesu zamestnanosti v odvetví čo viedlo k pozitívnemu príspevku odvetvia v rámci efektu interakcie. Kladné hodnoty príspevkov odvetví sú výsledkom komplementárnej interakcie medzi vývojom produktivity práce a zmenou zamestnanosti. Negatívne hodnoty príspevkov odvetví (ako sú viaceré odvetvia spracovateľského priemyslu) sú výsledkom substitučného efektu interakcie, keď vyššie úrovne produktivity boli dosiahnuté na úkor zamestnanosti v odvetví alebo naopak.

1.4.2 Problém spomaleného rastu produktivity

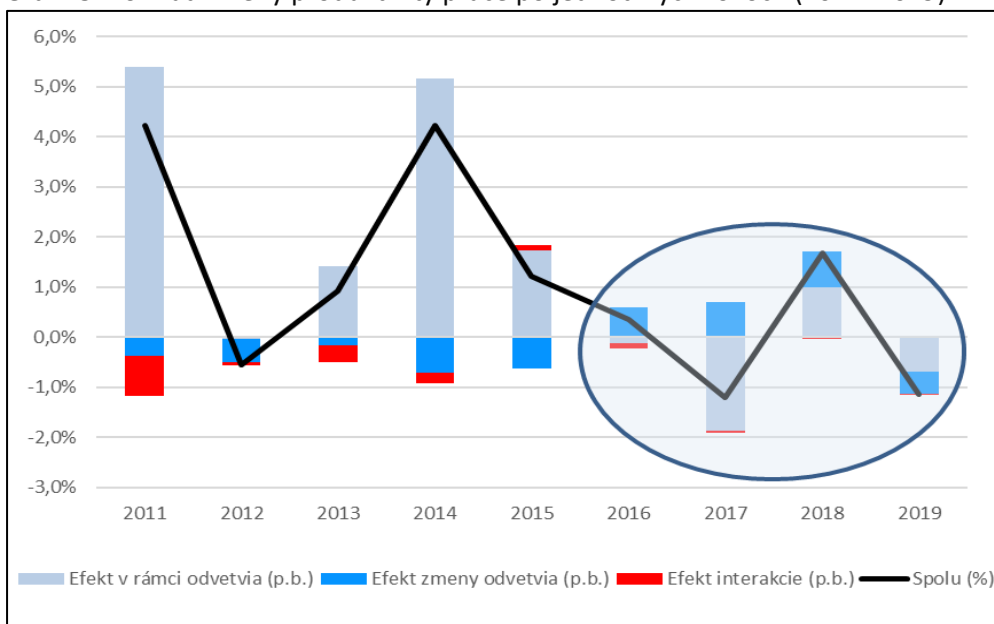
Ako už bolo poukázané, najmä posledné obdobie analýzy sa vyznačovalo nižším tempom rastu produktivity (ktoré možno zreteľne vidieť aj v grafe 18). Práve toto obdobie je však charakteristické oživením aktivity na trhu práce, keď postupne vzniká dopyt po nových pracovníkoch. Najmä efekt zmeny odvetvia, ktorý sa po väčšinu rokov nachádzal v negatívnom pásme príspevku k celkovej produktivite sa v posledných niekoľko rokoch analýzy nachádza v pozitívnych hodnotách (s výnimkou roku 2019).

Je preto vhodné porovnať, či sa tento problém spomaleného rastu produktivity vyskytuje izolovane alebo je to fenomén, ktorý je prítomný aj v iných krajinách strednej a východnej Európy (SVE)⁹. Do vzorky sme vybrali krajiny, ktoré mali dostupné údaje o zamestnanosti a pridanej hodnote za už spomínaných 59 odvetví. Nachádzajú sa tu okrem Slovenska aj Česko, Maďarsko, Slovinsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva a Rakúsko. Ide teda o zmes krajín, pričom niektoré sú na podobnej výkonnostnej úrovni ako SR (CZE, HUN, SLO)¹⁰, tri sú pobaltské krajiny, ktoré sú konkurenčné, ale geograficky vzdialenejšie (EST, LAT, LIT) a Rakúsko, ktoré reprezentuje konvergenčný vzor, ku ktorému by sa SR chcela priblížiť.

⁹ Detailnú analýzu tzv. pasce produktivity za Lotyšsko poskytli napr. Jekabsone, S., & Skribane, I. (2019).

¹⁰ Vhodnou krajinou na analýzu by bol aj posledný člen V4 – Poľsko, avšak pri tejto krajine absentujú údaje o pridanej hodnote v stálych cenách.

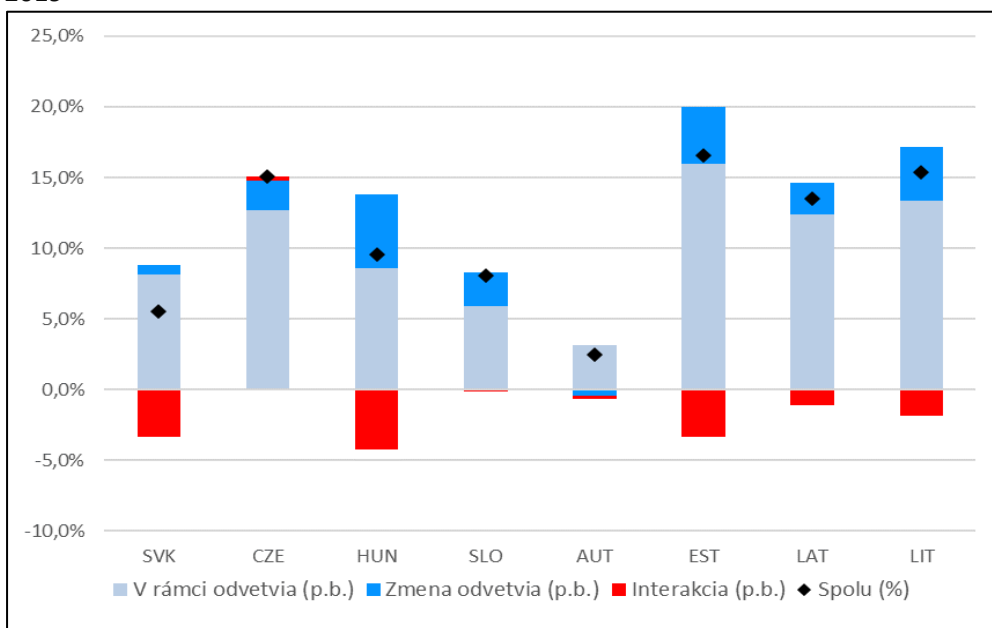
Graf 18: Rozklad zmeny produktivity práce po jednotlivých rokoch (2011–2019)



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Pre celkové obdobie rokov 2011 – 2019 platí, že rast celkovej produktivity v SR bol porovnateľný (aj keď mierne nižší) s ostatnými krajinami SVE v našej analýze (graf 19). Aj pri podobných výsledkoch niektorých krajín sú rozdiely v efektoch v pozadí: Rozdiel je najmä vo vplyve efektu zmeny odvetvia. V iných ekonomikách bol efekt prechodu z odvetví s nízkou úrovňou produktivity do odvetví s vysokou úrovňou produktivity významnejší ako v SR. Rovnako súhra vývoja efektu v rámci odvetvia a zmeny odvetvia (reprezentovaná zložkou interakcie) bola v prípade krajín podobných Slovensku výraznejšia (s výnimkou Maďarska a Estónska). Celkovo však možno konštatovať, že nárast produktivity za celé analyzované obdobie v SR mierne zaostával za lídrami, ale výraznejšie nevybočoval z priemeru geograficky blízkych krajín. Dobiehajúce ekonomiky SVE sa vyznačovali výraznejším nárastom ako Rakúsko, čo je však vzhľadom na prebiehajúci proces konvergenzie v produktivite očakávané zistenie.

Graf 19: Shift-share analýza produktivity práce v krajinách SVE – obdobie 2011 – 2019

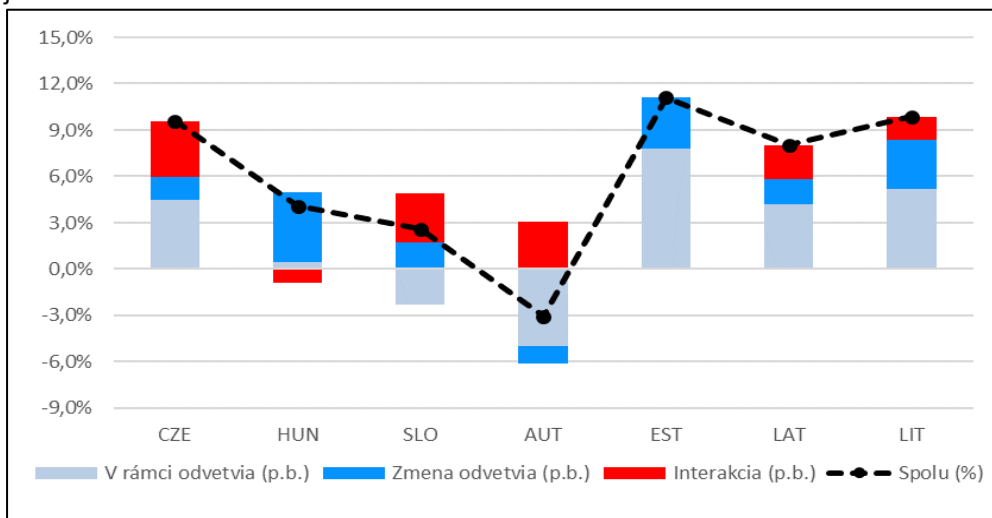


Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Poznámka: LAT a LIT sú z dôvodu nedostupnosti údajov počítané do roku 2018.

Nadpriemerne väčší prínos vnútro odvetvového efektu dosiahli pobaltské krajiny, ktoré prekonalí nárast v SR o takmer trojnásobok jeho nárastu. Aj v ekonomike, ktorá je geograficky podstatne bližšie slovenskej, bol obzvlášť priaznivý vývoj produktivity zaznamenaný v ČR. Zvýšenie produktivity v ČR za uvedené obdobie bolo rovnako takmer trojnásobné v porovnaní so Slovenskom. Naopak, v krajinách ako Maďarsko alebo Slovinsko produktivita rástla podobne ako na Slovensku. Jediná krajina, ktorej zmena produktivity bola nižšia, je Rakúsko, čo je však očakávaným zistením kvôli princípu konvergenzie, keď rozvinuté ekonomiky nedosahujú také vysoké miery rastu ako tie dobiehajúce.

Graf 20: Dekomponovaný rozdiel vývoja rastu produktivity práce vo vybraných krajinách voči Slovensku – obdobie 2011 - 2019



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

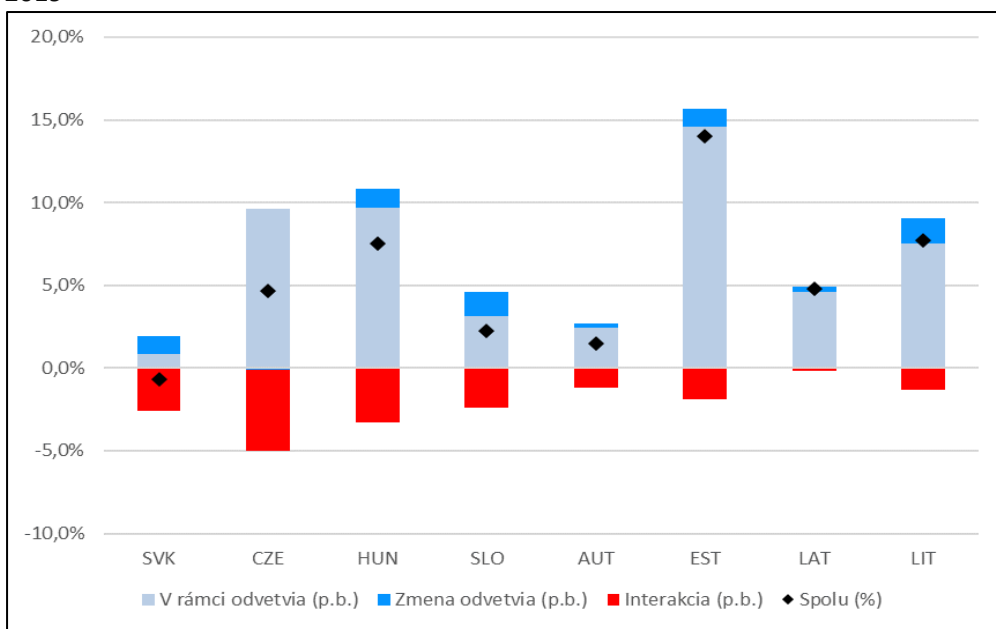
Poznámka: LAT a LIT sú z dôvodu nedostupnosti údajov počítané do roku 2018.

Aj pri podobných výsledkoch niektorých krajín sú rozdiely v efektoch v pozadí: Rozdiel je najmä vo vplyve efektu zmeny odvetvia. V iných ekonomikách bol efekt prechodu z odvetví s nízkou úrovňou produktivity do odvetví s vysokou úrovňou produktivity významnejší ako v SR. Rovnako súhra vývoja efektu v rámci odvetvia a zmeny odvetvia (reprezentovaná zložkou interakcie) bola v prípade krajín podobných Slovensku výraznejšia (s výnimkou Maďarska a Estónska). Celkovo však možno konštatovať, že nárast produktivity za celé analyzované obdobie v SR mierne zaostával za lídrami, ale výraznejšie nevybočoval z priemeru geograficky blízkych krajín. Dobiehajúce ekonomiky SVE sa vyznačovali výraznejším nárastom ako Rakúsko, čo je však vzhľadom na prebiehajúci proces konvergenie v produktivite očakávané zistenie.

Ak zúžime túto analýzu len na posledné obdobie rokov 2016 – 2019, získame zásadne rozdielny pohľad na vývoj produktivity na Slovensku. Zatiaľ čo pri celom období sa zmena produktivity opierala najmä o vnútroodvetvový efekt, v posledných rokoch sa jeho vplyv absolútne vytratil. V porovnaní s ostatnými krajinami dosiahol najnižšie výsledky z celej vzorky krajín, pričom skončil v marginálne nízkych hodnotách zmeny. To sa neudialo v žiadnej inej analyzovanej krajine. Naopak absolútny prepád zmeny produktivity „tlmil“ efekt zmeny odvetvia, ktorý sa dostal do pozitívnych hodnôt. Efekt interakcie dosiahol zásadne negatívne hodnoty a stiahol celkovú reálnu zmenu produktivity do negatívnych hodnôt (graf 21). Jediné Estónsko si prešlo podobnou cestou vývoja, keď absolútnu majoritu svojho nárastu dosiahlo v posledných rokoch, zatiaľ čo vývoj produktivity v pokrízovom období zjavne dlhšiu dobu stagnoval. Aj keď situáciu v Lotyšsku popisujú niektorí autori ako príklad hospodárstva uviaznutého v tzv. pasci produktivity, v porovnaní

s vývojom v SR dosahuje krajina relatívne priemerné výsledky. To ešte viac zvyrazňuje závažnosť absencie reálneho rastu produktivity na Slovensku.

Graf 21: Shift - share analýza produktivity práce v krajinách SVE – obdobie 2016 - 2019

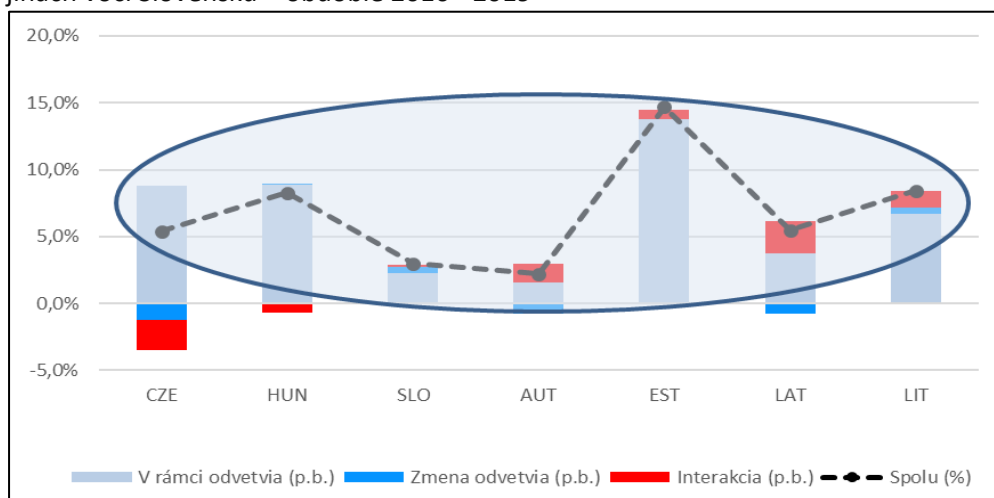


Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Poznámka: LAT a LIT sú z dôvodu nedostupnosti údajov počítané do roku 2018.

Kritickým miestom celkového vývoja produktivity na Slovensku sa tak stala absencia rastu cez vnútro odvetvový efekt. Zatiaľ čo iné krajiny pokračovali v neprerušenom raste produktivity opretom najmä o efektívnejšiu výrobu cez tento efekt, na Slovensku sa jeho zásadný vplyv takmer úplne vytratil. Potvrďuje to aj fakt, že Rakúsko, ku ktorému by sa slovenské hospodárstvo malo snažiť konvergovať, ho predbehlo v tempe rastu produktivity a to napriek tomu, že v reálnom vyjadrení dosahuje len veľmi mierne tempo jej rastu.

Graf 22: Dekomponovaný rozdiel vývoja rastu produktivity práce vo vybraných krajinách voči Slovensku – obdobie 2016 - 2019



Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

Poznámka: LAT a LIT sú z dôvodu nedostupnosti údajov počítané do roku 2018.

2. MINIMÁLNA MZDA – FAKTORY, PROBLÉMY, SÚVISLOSTI

Ústrednou kategóriou kapitoly je minimálna mzda vo všetkých jej aspektoch. Mzda vo všeobecnosti je ekonomickou kategóriou, nevynímajúc minimálnu mzdu. Avšak práve mzda na najnižšej úrovni, teda minimálna mzda (bez ohľadu na to či je stanovená explicitne zákonom, alebo nie) plní aj sociálnu funkciu, ktorú potvrdil Pilier sociálnych práv EÚ ku koncu roka 2017. Predmetom kapitoly je poskytnutie analytického pohľadu na vývoj pracovného času, ale aj vývoj „pracujúcich chudobných“, či zamestnanosti na úrovni minimálnej mzdy, pričom priblížená je i problematika duálnych trhov práce, kde na „sekundárnom trhu práce“ je minimálna mzda významným fenoménom.

2.1. Úvodné poznámky k teórii a praxi minimálnej mzdy

Minimálna mzda, priemerná mzda a produktivita práce spolu veľmi úzko súvisia. Úroveň minimálnej mzdy je určovaná celým radom faktorov. Súhrnne možno hlavné faktory určujúce výšku minimálnej mzdy rozdeliť na *ekonomické a sociálne faktory*. Do skupiny ekonomických faktorov treba zaradiť vývoj produktivity práce, vývoj miery nezamestnanosti (vývoj ponuky a dopytu po práci) a vyjednávaciu silu zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov v sociálnom dialógu, resp. samotný sociálny dialóg¹¹. Do skupiny sociálnych faktorov treba zaradiť vývoj pracujúcej chudoby a rozdiel medzi sociálnymi dávkami v období nezamestnanosti (resp. aj po skončení nezamestnanosti) a stanovenou minimálnou mzdou, aby táto minimálna mzda dostatočne motivovala osobu bez práce prijať prácu za minimálnu mzdu¹². V prípade sociálnych faktorov sa jedná o šiestu zásadu Európskeho piliera sociálnych práv EÚ.

Ak by určovanie výšky minimálnej mzdy bolo v praxi naviazané iba na produktivitu práce, nebol by potrebný ani sociálny dialóg k problematike minimálnych miezd, ktorý je do budúcnosti hlavným a určujúcim faktorom potenciálu optimalizácie úrovne minimálnej mzdy (popri vývoji produktivity práce), a to aj napriek tomu, že tak na Slovensku ako aj vo väčšine krajín EÚ má úroveň minimálnej mzdy zákonom stanovenú podobu, teda vládou a nie iba dohodou medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov v bipartite zvyčajne na jeden kalendárny rok.

¹¹ Sila odborov sa hlavne v slovenských podmienkach podceňuje aj v teórii aj v praxi. Odbory majú nezastupiteľnú úlohu tak v presadzovaní sociálnych práv, ale aj nezastupiteľnú úlohu v ekonomickej oblasti, a to predovšetkým v oblasti odmeňovania prostredníctvom vyjednávania o mzdách. Funkcia odborov v ekonomickom živote sa najjasnejšie (aj keď extrémne) prejaví v prípade štrajkov a výpadkov produkcie, keď produktivita práce klesá na nulu.

¹² Z teoretického hľadiska možno diskutovať o tom, či problém motivácie k práci (nezamestnaných) a optimálne nastavenie jej parametrov (to znamená všetkých sociálnych dávok vrátane podpory v nezamestnanosti) nepatrí skôr medzi ekonomické faktory a nie medzi sociálne faktory.

Zástancovia striktnejšieho previazania vývoja minimálnej mzdy na produktivitu práce na Slovensku a dovoľávajúci sa vytvorenia určitého vzorca na výpočet minimálnej mzdy de facto podceňujú do budúcnosti sociálny dialóg, ktorý musí vždy zvažovať celú škálu faktorov ovplyvňujúcich úroveň minimálnej mzdy. Nie náhodou sa hlavne odborové organizácie v severských štátoch EÚ (i v Nórsku, na ktoré by sa takisto vzťahovalo ustanovenie EÚ o „Európskej minimálnej mzde“ vzhľadom na členstvo Nórska v European Economic Area) stavajú aj proti „Európskej minimálnej mzde“. Odbory v týchto krajinách si uvedomujú, že by to mohlo znamenať zníženie, resp. pribrzdzenie rastu nateraz najnižších mzdových taríf, ktoré sú v týchto krajinách v porovnaní s najvyššími minimálnymi mzdami v krajinách, kde sú tieto stanovené zákonom, v niektorých prípadoch aj vyššie. Napríklad rozpätie nominálnych minimálnych sektorových miezd v Rakúsku (ktoré takisto nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu) v sektoroch s najnižšími mzdami v kolektívnych zmluvách je od 1090 eur do 1461 eur; v Dánsku od 2319 eur do 3221 eur (v prípade Dánska však ide v podstate o tzv. „superhrubú mzdu“ – v Dánsku sa neplatia sociálne odvody, ale sa platia vysoké dane z príjmu); vo Fínsku od 1721 eur do 1791 eur; v Taliansku od 1327 eur do 1626 eur a vo Švédsku od 1494 eur do 2382 eur (Eurofound, 2019, s. 11-12). Autori štúdie Eurofoundu o minimálnej mzde z roku 2020 v záveroch štúdie konštatujú: „Najsilnejší odpor (proti „Európskej minimálnej mzde“ – poznámka: autori) pochádza od sociálnych partnerov v severských krajinách, ktorí sa obávajú, že každý druh regulácie zo strany EÚ môže podkopať ich národné modely stanovovania miezd, ktoré sú založené na sektorovom kolektívnom vyjednávaní a pokrývajú vysoký počet takto stanovených miezd“ (Eurofound, 2020, s. 65¹³). V porovnaní so severskými krajinami a Rakúskom, ktoré nemajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu, by zrušenie zákonom stanovenej minimálnej mzdy na Slovensku práve vzhľadom na absenciu tradície sociálneho dialógu vrátane stanovovania minimálnej mzdy a v podmienkach nerovnovážnej vyjednávacej sily sociálnych partnerov s jednoznačnou prevahou sily zamestnávateľských organizácií, spôsobilo len neistotu u veľkej časti zamestnancov a odborov. Mohlo by to viesť aj k narušeniu sociálneho mieru s negatívnymi dôsledkami na celú ekonomiku. Nie náhodou je stanovovanie minimálnych miezd na základe právnych noriem vo väčšine krajín EÚ, o ktorých v konečnom dôsledku rozhoduje vláda, a to aj v takých silných ekonomikách ako je Nemecko a Francúzsko. Navyše, v prospech terajšieho modelu stanovovania minimálnej mzdy prostredníctvom zákona (avšak až potom, ak sa sociálni partneri v bipartite nedohodnú) hovorí aj vysoký podiel zahraničných firiem na Slovensku s ich vysokým podielom na pridanej hodnote a s trvalými možnosťami ovplyvňovania prostredníctvom transferových cien dlhodobý vývoj pridanej hodnoty a produktivity práce¹⁴. Nízka úroveň minimálnej mzdy (jej parametre

¹³ Originálna verzia konca uvedenej citácie v angličtine znie nasledovne: „...which are based on sectoral collective bargaining and have high bargaining coverage.“

¹⁴ Len všeobecne konštatujeme, že aplikácia transferových cien je ekonomickou realitou v podmienkach rastu globalizácie u všetkých transnacionálnych korporácií vo všetkých krajinách vrátane Slovenskej republiky. Na vykazovanie produktivity práce, pridanej hodnoty a

a vývoj i medzinárodné porovnanie pozri ďalej) v niektorých štádiách vývoja priam hraničilo na Slovensku so sociálnym dumpingom¹⁵ zo strany týchto silných medzinárodných spoločností, ktoré majú aj v štruktúre zamestnávateľských zväzov veľmi silné zastúpenie. V žiadnom prípade nemožno obviňovať tieto medzinárodné spoločnosti z nekalých praktík, keďže stanovovanie úrovne minimálnej mzdy vždy na Slovensku mala a má v rukách vláda a jej úroveň platí celoštátne. Za terajších diametrálne odlišných postojov zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov k úrovni minimálnych miezd ťažko predpokladať, že medzi nimi dôjde k dohode na zjednodušenej podobe určovania minimálnej mzdy prostredníctvom jej naviazania na vývoj produktivity práce. Preto je lepšie pre celú ekonomiku ak sú svojou hospodárskou politikou „jednofarebné“ vlády¹⁶ (či už liberálne, pravicové alebo ľavicové¹⁷), ktoré v konečnom dôsledku rozhodnú o definitívnej úrovni aj minimálnej mzdy na daný rok, ale predsa eliminujú extrémny, ktoré by mohli nastať, ak by zodpovednosť za vývoj minimálnej mzdy prešla plne na bipartitu. O to závažnejšie negatívne dôsledky by mohlo predstavovať ponechanie stanovovania minimálnej mzdy na bipartitu práve v období vplyvu COVID-19. Ak by bolo v oblasti minimálnych miezd v krajinách EÚ „všetko v súlade so sociálnym charakterom Európskej únie“, určite by ani Európska komisia neprišla s návrhom na centrálné stanovenie „Európskej minimálnej mzdy“ vo výške „adekvátnych“ (adequate), „férových“ (fair) a „slušných“ (decent) minimálnych miezd v jednotlivých krajinách, teda vo všetkých krajinách EÚ.

Ďalším faktorom, ktorý hovorí v prospech zachovania jednotnej a celoštátnej minimálnej mzdy (nie viacerých sektorových a regionálnych minimálnych miezd) sú veľké rozdiely v mzdách medzi sektormi slovenskej ekonomiky a taktiež veľké rozdiely nielen v regionálnych mzdách, ale aj v regionálnom ekonomickom rozvoji. Práve regióny smerom ďalej na východ krajiny od hlavného mesta Bratislavy nemôžu doplácať nízkymi mzdami donekonečna na desiatky rokov zanedbávaný ekonomický a infraštruktúrny rozvoj zo strany vlád SR. Tieto regióny potrebujú stabilizáciu pracovných síl, ktorý by znížil extrémny pretlak migrácie obyva-

zisku firiem a korporácií majú vplyv také faktory ako miera zdanenia korporatívnych príjmov (tax rate on corporate income) a stratégie firiem na prenos ich kapitálu z krajiny do krajiny.

¹⁵ Tu treba pripomenúť, že to boli vyspelé krajiny EÚ, ktoré si svojím politickým vplyvom v orgánoch EÚ presadili napr. vyplácanie vodičom kamiónov z nových členských krajín mzdy krajiny, cez ktorú kamióny (vodiči) prechádzajú, lebo inak by dochádzalo k sociálnemu dumpingu a k nekalkej konkurencii na ich území. Avšak veľké zahraničné spoločnosti v nových členských krajinách EÚ sa snažia o čo najnižšie (aj minimálne) mzdy, aj keď v krajinách západnej Európy sú mzdy vyplácané v závodoch týchto medzinárodných spoločností oveľa vyššie.

¹⁶ Bez ohľadu na štruktúru vládnej koalície sa doterajšie vlády SR v hlavných ekonomických politikách i v politike minimálnych miezd predsa len prejavovali buď ako pravicové alebo ľavicové.

¹⁷ V tomto prípade nediferencujeme a nehodnotíme ex post slovenské vlády na ľavicové a pravicové, ale to konštatujeme len vo vzťahu vlád k úrovni minimálnej mzdy, kde príslušnosť k pravicovej a ľavicovej strane politického spektra je viac či menej jednoznačná.

teľov do okolia Bratislavy. Tieto regionálne rozdiely sa, žiaľ, vôbec nezlepšujú a odlev hlavne mladých ľudí z vidieka ale aj miest na východe krajiny naďalej pokračuje. Nižšie minimálne mzdy by iba vyslali ďalší negatívny politekonomický signál týmto regiónom, ony samotné nebudú môcť zmierniť odlev pracovných síl z týchto regiónov. Vyššie mzdy na západe Slovenska priťahujú pracovné sily práve tak, ako vyspelé krajiny na západ od Slovenska s oveľa vyššími mzdami priťahujú značnú časť pracovných síl zo Slovenska. Ak môže byť na obrovskom teritóriu USA jednotná, celoštátna (federálna) minimálna mzda, potom môže byť bez problémov aj na Slovensku. Už aj diskusiu o regionálnych minimálnych mzdách treba považovať za nezodpovednosť vo vzťahu k rovnovážnemu ekonomickému vývoju na Slovensku.

Odvolávanie sa na škandinávské krajiny (resp. na severné krajiny EÚ vrátane Dánska), že nemajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu, že minimálna mzda je stanovená „len“ na základe sociálneho dialógu, a preto by aj Slovenská republika mala ustúpiť od stanovovania minimálnej mzdy na základe zákona a celý proces postaviť na dohode reprezentantov zamestnávateľov a zamestnancov, teda na sociálnom dialógu (bipartite), je takisto škodlivé. Podľa nášho názoru nejde ani tak o nepochopenie podstatných rozdielov medzi ekonomikami týchto severských krajín a ekonomikami Strednej a Východnej Európy, ako o zámer využiť zo strany zamestnávateľov oveľa nižšiu podporu odborov zo strany zamestnancov, a tým aj nižšiu, už spomenutú, vyjednávaciu silu odborov.

Čo sa týka ekonomických teórií, niet takej teórie, ktorá by jednoznačne zdôvodňovala vývoj minimálnej mzdy od vývoja produktivity práce a optimalizovala by stanovenie výšky minimálnej mzdy na základe produktivity práce. V ekonomickej teórii jestvuje teoretický koncept, ktorý vysvetľuje súvislosti medzi produktivitou práce a odmeňovaním (ktoré v konkrétnejších či už grafických konštrukciách alebo v matematických modeloch vystupuje vo forme priemernej mzdy). Na tomto mieste treba spomenúť teóriu klasickej ekonómie, a to marginálnu teóriu, podľa ktorej je prírastok miezd (priemernej mzdy) určovaný marginálnym prírastkom produktivity práce (ktorý je však v praxi individuálne pre každého zamestnanca veľakrát veľmi ťažké určiť). V ekonomickej teórii však nejestvujú ani parciálne teoretické koncepty, ktoré by jednoznačnejšie zdôvodňovali, resp. určovali vzťah medzi priemernou a minimálnou mzdou. Kaitzov index, ktorý porovnáva minimálnu mzdu tak s priemernou ako aj s mediánovou mzdou, je len formálnym vyjadrením vzťahu medzi uvedenými veličinami, ale bez toho, aby zdôvodňoval príčinnosť danej výšky minimálnej mzdy či už od mediánovej alebo priemernej mzdy v určitej krajine. Úroveň minimálnej mzdy je v tomto prípade daná exogénne a súvisí s mierou odborovej organizovanosti zamestnancov a silou odborov, ktoré si dokážu presadiť v sociálnom dialógu určitú výšku minimálnej mzdy (alebo výšku minimálnej mzdy stanoví vláda), ale aj s pochopením zamestnávateľských zväzov o nutnosti zvyšovania minimálnej mzdy, a to aj v súvislosti s rastom produktivity práce (napríklad súvislosť so stabilizáciou pracovných síl aj nižšej kvalifikácie vo firmách). Ekonomická teória o minimálnej mzde len posudzuje dôsledky takto exogénne stanovenej minimálnej mzdy na marginálnu cenu práce a na nezamestnanosť. Časté sú empirické štúdie,

ktoré hodnotia vplyv konkrétnej výšky minimálnej mzdy v konkrétnej krajine na mieru nezamestnanosti. Napr. v poslednej štúdii Eurofoundu venovanej minimálnej mzde (Eurofound, 2020, s. 2) uvádzajú autori jeden podstatný záver: „Nedávny výskum o minimálnej mzde potvrdzuje, že dôsledky na zamestnanosť v dôsledku rastu minimálnej mzdy sú relatívne malé, ale môže sa vyskytnúť pokles počtu odpracovaných hodín.“ Aj preto venujeme ďalej v tejto štúdii pozornosť vývoju odpracovaných hodín.

V ekonomickej teórii veľa autorov pripúšťa vplyv minimálnych miezd na znižovanie príjmových rozdielov. Napr. Atkinson (2015) v rámci svojich známych 15 návrhov opatrení na zníženie príjmových nerovností navrhuje: „Mala by jestvovať národná politika odmeňovania, ktorá by pozostávala z dvoch elementov: štatutárnej minimálnej mzdy určenej ako mzdy zaručujúcej primeranú životnú úroveň („...minimum wage set at a living wage¹⁸...“), a praktické predpisy pre odmeňovanie nad úrovňou minima“.

Podľa analýzy ETUC (2020) v krajinách EÚ úroveň miezd veľmi úzko súvisí so skutočnosťou, koľko zamestnancov je pokrytých kolektívnym vyjednávaním o mzdách. V deviatich z desiatich členských krajín EÚ s najnižšími priemernými mzdami a minimálnymi mzdami len od 7 % do 30 % zamestnancov profituje z vyjednávania o mzdách prostredníctvom odborov. Na strane druhej viac ako 70 %

¹⁸ Termín „living wage“ sa používa v odbornej literatúre a praxi hlavne v Írsku a vo Veľkej Británii (na rozdiel od „decent“ alebo „fair“ wage, pojmov používaných v kontinentálnej Európe, ale nie je to všeobecné pravidlo...); pod pojmom „living wage“ sa predpokladá mzda stanovená na základe potrieb ako absolútna miera, ktorá určuje spotrebný kôš tovarov a služieb, ktoré pracujúci a ich rodiny by mali byť schopné z tejto mzdy uhradzovať a spotrebúvať (Eurofound, 2020, s. 10). Preklad anglického termínu „living wage“ do slovenčiny v odbornej literatúre stále nie je ustálený a preložili sme ho opisom. Preklad anglického „living wage“ robí problémy viacerým výskumníkom aj v iných krajinách. Napr. v Správe (Report) výboru expertov o aplikácii Dohovoru a Odporúčaní (o minimálnej mzde) zo 103. zasadnutia Medzinárodnej konferencie práce (International Labour Conference) konanej v roku 2014 v Ženeve sa v Kapitole I. v jej 3. časti nazvanej „Minimum wage, living wage and fair wage“, v paragrafe 53. konštatuje: „Koncept „living wage“ sa preto vzťahuje tak na existenciu minimálnej úrovne odmeňovania ako aj na akceptovateľný životný štandard (standard of living). Tento výraz nie je ľahké preložiť do francúzštiny alebo španielčiny bez toho, aby sa zmenil význam tohto konceptu.“ V predchádzajúcom paragrafe 51 sa konštatuje nasledovné: „Hoci Dohovor (Convention) č. 131 a Odporúčanie (Recommendation) č. 135 (o minimálnej mzde – poznámka: autori) sa usilujú zabezpečiť, že minimálna mzda je stanovená na určitej úrovni, ktorá dovoľuje zamestnancom a ich rodinám uspokojovať ich potreby, neobsahuje presné indikácie o úrovni minimálnej mzdy alebo dokonca o druhoch potrieb, ktoré treba vziať do úvahy. Toto opomenutie odráža právo voľného uváženia udelené Dohovorom štátom, aby stanovili minimálnu mzdu v podmienkach plnej konzultácie so sociálnymi partnermi na úrovni, ktorá je primeraná národným pomerom, berúc do úvahy potreby zamestnancov a ich rodín a ekonomické faktory, vrátane úrovne ekonomického rozvoja každej krajiny“ (ILO, 2014, s. 27).

zamestnancov profituje z kolektívneho vyjednávania v ôsmich z desiatich krajín EÚ, v ktorých sú mzdy najvyššie.

V našich slovenských podmienkach sa v diskusii v médiách v čase pred novelizáciou zákona o minimálnej mzde č. 663/2007 v septembri 2019 vyjadriło viaceró slovenských ekonómov. Pre ilustráciu vyberáme z nich väčšinu bez ďalšieho komentára (rámček 2).

Rámček 2: Názory slovenských ekonómov na minimálnu mzdu

Ján Tóth: *Aj vzhľadom na aktuálne citeľné ochladzovanie ekonomickej konjunktúry by preto bolo správnejšie a perspektívnejšie znižovanie odvodovej a daňovej záťaže pri zachovaní súčasnej úrovne minimálnej mzdy. Jej regionálna, resp. odvetvová diferenciácia mi pripadá ako nesystémová, nevhodná a nelogická.*

Ľudovít Ódor: *Pre niektorých zamestnávateľov môže byť zvýšenie minimálnej mzdy ďalším podnetom na to, aby hľadali spôsoby, ako nahradiť ľudí robotmi.*

Viktor Novysedlák: *Například Medzinárodný menový fond odporúča Francúzsku zmraziť minimálnu mzdu presahujúcu úroveň 50 % priemernej. Opatrnosť s ďalším zvyšovaním minimálnej mzdy je v našom prípade teda tiež namieste.*

Eduard Hagara: *Len tri krajiny majú minimálnu mzdu nad 60 %, a to Francúzsko, Slovinsko a Portugalsko; Estónsko, naopak, len na úrovni 40 % (údaje za 2014). Nájdienie spoločného európskeho riešenia pri takýchto výrazných rozdieloch môže byť náročnou úlohou.*

Livia Vašáková: *Debata okolo minimálnej mzdy sa zvykne rámcovať ako súboj zamestnávateľov a zamestnancov. Problém je, že minimálna mzda vplýva aj na tretiu skupinu, a tou sú nezamestnaní. Dnes sa môže zdať, že nezamestnanosť nie je problém. Lenže to platí len pre západné Slovensko.*

Róbert Chovanculiak: *Zavedenie jednotnej minimálnej mzdy v celej EÚ by bolo pre chudobnejšie členské krajiny katastrofou. Ak by sa však jej zjednotenie netýkalo výšky, ale spôsobu jej určovania, ktoré by sa zafixovalo na rozumnom percente z priemernej mzdy v každej národnej ekonomike, bola by to znesiteľná cesta.*

Ivana Molnárová: *Napriek tomu, že v Rakúsku povinnú minimálnu mzdu stále nemajú, platová úroveň za Nemeckom nezaostáva. Ani veľmi solidárne škandinávske krajiny ako Dánsko a Fínsko nemajú minimálnu mzdu stanovenú zákonom, platová úroveň týchto krajín však nestagnuje.*

Ivan Mikloš: *V menovej únii nie je ľahké získať naspäť časť stratenej konkurencieschopnosti, ak už raz uletíme s pomerom medzi nákladmi práce a produktivitou. Devalvácia meny je nemožná a znižovanie nominálnych miezd je zložitý tak ekonomicke, ako aj politicky. Nápravný proces preto býva oveľa bolestivejší. Portugalci a Španieli by o tom mohli rozprávať.*

Pavol Sudá: *Osobne považujem navýšenie minimálnej mzdy k šesťdesiatim percentám za zľahka prehnané. Pri tejto výške by došlo k situácii, keď by nástupné platy hasičiek a zdravotných bratov boli jemne nad úrovňou minimálnej mzdy. Myslím si, že v mzdách by mala existovať väčšia diferenciácia.*

Libor Melioris: *Trhový mechanizmus nevyrieši všetko. Jasne sme to videli aj na finančnom trhu s nebankovými subjektmi. Niektorých pôžičkových „podvodníkov“ musela z trhu vyhnáť regulácia, nie slobodné rozhodnutie spotrebiteľov. Jednoducho je skupina ľudí, ktorá sa okolnosťami aj schopnosťami nedokáže dostatočne presadiť a zaslúži si podporu aj ochranu štátu. A to isté platí aj pri minimálnej mzde.*

Jana Ježíková: *Vo všeobecnosti by minimálna mzda mohla byť naviazaná na priemernú mzdu. Nevýhody minimálnej mzdy sa môžu znížiť, ak mladí zamestnanci (majú mať výnimky) a chudobnejšie regióny budú vystavené nižším úrovniam (nech sa ráta ako percento z regionálnej priemernej mzdy). Nárast bude slabší v krízovom období (nech sa počíta z odhadu aktuálnej priemernej mzdy, nie 2 roky dozadu), s tým, že výpočet môže byť pozastavený v období slabého rastu ekonomiky. A na minimálnu mzdu nebudú napojené iné rigidity.*

Maroš Ovčarik: *Čo tak aspoň odviazať výpočet výšky príplatkov na prácu od minimálnej mzdy alebo ich aspoň zmraziť?*

Andrej Svorenčík: *V sektore, ktorému sa venujem podrobnejšie, zdravotníctve, by zvýšené príjmy zdravotných poisťovní z vyšších odvodov zo zvýšenej minimálnej mzdy mali byť čo najadresnejšie prerozdelené smerom k tým skupinám zdravotníckych zariadení, ktorých sa zvýšenie minimálnej mzdy dotkne najviac. Sú to najmä nemocnice, ktoré fungujú v nepretržitej prevádzke a žijú prevažne z verejných zdrojov.*

Martin Haluš: *Vytvárať automaty v mzdových otázkach (60 % priemernej mzdy) je podľa mňa zlá politika.*

Prameň: Denník N, 8. 9. 2019

ILO v príručke vydanej na pomoc sociálnym partnerom pri určovaní výšky minimálnej mzdy „ILO Minimum Wage Policy Guide“ v kapitole 5 „Určovanie a prispôsobovanie úrovne minimálnej mzdy“ (Setting and adjusting minimum wage levels) konštatuje, že „určovanie a upravovanie je pravdepodobne najnáročnejšou časťou fixovania minimálnej mzdy“ a ďalej zdôrazňuje, že „...Ak je stanovená príliš nízko, minimálne mzdy budú mať malý efekt na ochranu pracovníkov a ich rodín proti neprimerane nízkym príjmom alebo chudobe. Ak sú stanovené príliš vysoko, ťažko ich možno akceptovať a majú nepriaznivé dôsledky na zamestnanosť“ (ILO, s. 42).

Jestvujú ďalšie ekonomické teórie, ktoré zdôvodňujú rozdiely v mzdách, a to teória ľudského kapitálu založená na individuálnych investíciách do vzdelania (vedomostí), ktoré v konečnom dôsledku vedú k vyššej cene práce a k vyššiemu marginálnemu produktu. Ďalšou teóriou, ktorú treba spomenúť je teória efektívnych miezd (efficiency wage theory), ktorá zdôvodňuje opodstatnenosť vyplácania miezd nad ich rovnovážnou úroveň (Elliott, 1991). Cieľom vyplácania efektívnych miezd je snaha firiem podnietiť zamestnancov k vyššiemu výkonu, a tým k vyššiemu marginálnemu produktu (marginálny produkt a mzdy sú interdependentné). Jednoznačnejšie sa v teórii priznáva vplyv minimálnych miezd na zvyšovanie pracovných príjmov a všeobecne na znižovanie príjmových rozdielov. K tomu však slúži aj prog-

resívne zdaňovanie vyšších príjmov hlavne vo vyspelých krajinách oproti väčšine nových členských krajín, kde je miera progresívneho zdaňovania miezd (a osobných príjmov) podstatne nižšia. Na znižovaní príjmových rozdielov okrem toho má silný vplyv aj sociálna politika (štruktúra a rozsah sociálnych dávok), ak máme na mysli všetky príjmy domácnosti tak, ako je tomu v metodológii EU -SILC.

Snahy o ukotvenie vývoja a stanovovania minimálnej mzdy výlučne na vývoji produktivity práce de facto podceňujú úlohu sociálneho dialógu i celú paletu faktorov, ktoré je potrebné v každom štádiu vývoja ekonomiky i v každom roku pri stanovovaní minimálnej mzdy brať sociálnymi partnermi do úvahy. Je nesporné, že úroveň minimálnej mzdy sa nedá vtesnať do nejakého vzorca pre jej výpočet v závislosti od vývoja produktivity, a to bez ohľadu na to, či by išlo o lineárny, alebo nelineárny, jednofaktorový alebo viacfaktorový model pre jej určenie¹⁹. Tento prístup naviazania výšky minimálnej mzdy na vývoj produktivity práce a priori vylučujeme predovšetkým v súvislosti s praktickými problémami, ktoré by vznikali napr. pri poklese vývoja produktivity práce v čase ekonomických kríz (príkladom sú finančná a ekonomická kríza, ktorá začala v roku 2008 i ekonomická kríza vyvolaná pandémiou koronavírusu). Otázka znie, resp. by znela, či by sa podľa stanovenej formuly minimálnej mzdy aj znižovali?²⁰ U zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu je z hľadiska terajšej Ústavy SR táto alternatíva neprieχhodná. Negatívnym príkladom je aj stále nedávna ekonomická kríza v Grécku, kde obnovenie trhovej rovnováhy a zadlženosti krajiny vyžadovali striktné vládne zásahy i výdavkové škrt, ktoré sa prejavili tak v znižovaní sociálnych dávok (vrátane starobných dôchodkov) ako aj v znižovaní minimálnej mzdy.

Pri úvahách o naviazaní vývoja minimálnej mzdy na produktivitu práce treba brať do úvahy aj východiskovú, t.j. terajšiu úroveň odmeňovania (t. j. aj priemernej mzdy, mediánovej mzdy a minimálnej mzdy) vo vzťahu k hlavným makroekonomickým agregátom. Otázka znie, či rast minimálnej mzdy v posledných rokoch nebol len priemetom stratégie jej vyrovňania sa s ostatnými krajinami Strednej a Východnej Európy, t. j. s krajinami skupiny V 4 a s pobaltskými krajinami, ale aj s vyspelejšími krajinami bývalej EÚ 15. Pritom rast produktivity práce v krajinách V4 a v pobaltských krajinách ako celku je vyšší ako v mnohých krajinách EÚ 15. Preto sme do nasledujúcich medzinárodných porovnaní začlenili makroekonomické agregáty „Odmeny zamestnancov“²¹ a „Mzdy a platy“ ako ich podiely na HDP. Na grafe

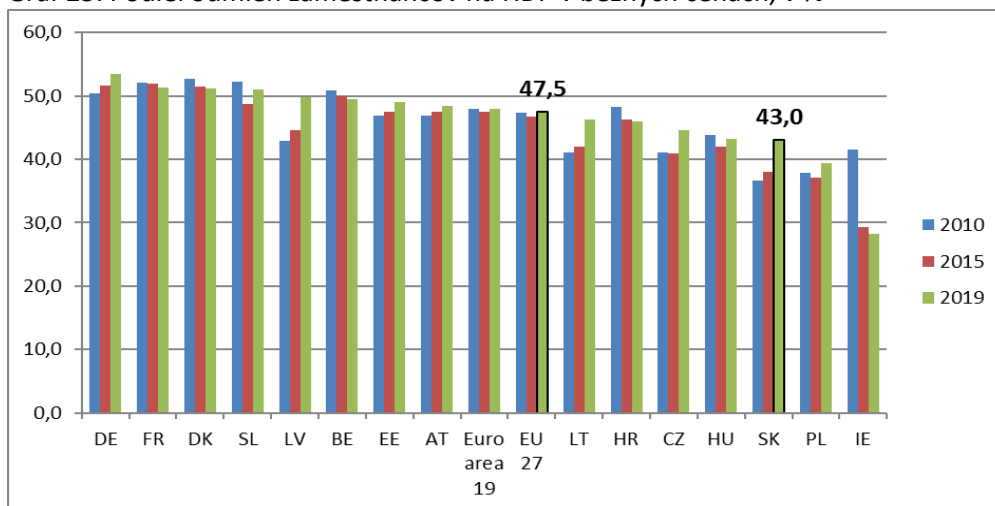
¹⁹ V niekoľkých západných krajinách EÚ, kde jestvuje určitý „vzorec“ pre stanovenie minimálnej mzdy, sa po určitom čase k jeho konštrukcii vláda i sociálni partneri musia znova vrátiť a prehodnotiť váhu jednotlivých faktorov. Pritom v krajinách kde jestvujú takéto „vzorce“, vo väčšine prípadov obsahujú aj zakomponovanie rastu inflácie a životných nákladov do rastu minimálnych miezd.

²⁰ Sú však na Slovensku aj návrhy, že minimálne mzdy by sa v rokoch poklesu produktivity neznižovali (Friedmannová a kol., 2017).

²¹ Špecifikácia odmien zamestnancov, nákladov práce a ich detailných položiek je uvedená v Nariadení komisie (ES) č. 1737/2005. Pripomínáme, že slovenský termín „odmeny zamestnancov“ je oficiálnym prekladom anglického „compensation“. Preto sme použili oficiálny

23 je zobrazené medzinárodné porovnanie podielov odmien zamestnancov (anglicky: compensation) na HDP vo vybraných krajinách.

Graf 23: Podiel odmien zamestnancov na HDP v bežných cenách, v %



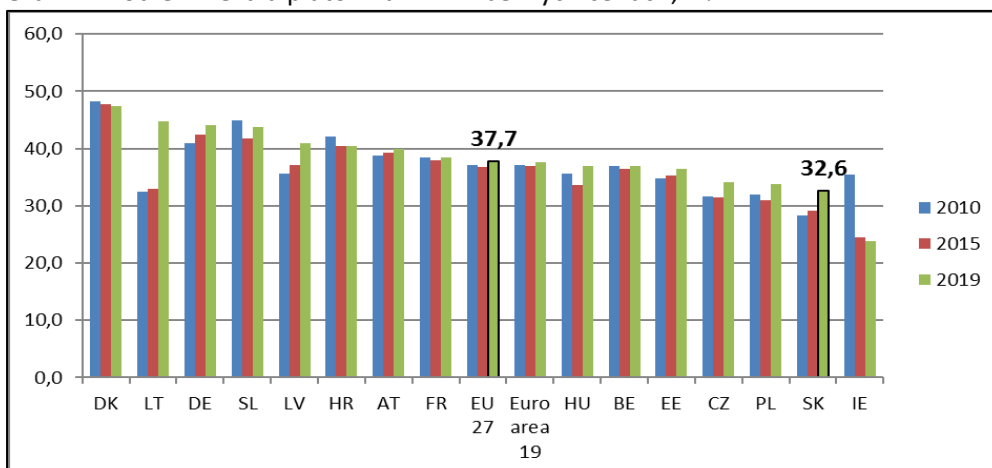
Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

Podľa údajov v grafe 23 z nových členských krajín v stredoeurópskom priestore len Poľsko vykazuje nižší podiel odmien zamestnancov na HDP ako Slovensko, pritom rast podielu odmien zamestnancov na HDP bol na Slovensku pomerne intenzívny v období rokov 2016 – 2019, vďaka čomu Slovensko predstihlo v tomto indikátore Poľsko. Slovensko je pod priemerom EU 27 za rok 2019 o 4,5 p. b., čo vytvára stále (makroekonomický) priestor pre rast tak priemernej mzdy ako aj minimálnej mzdy. Prípadný rast minimálnych miezd (odvodzovaný z tohto alebo iného makroekonomického indikátora) musí byť podmienený dlhodobou aj rastom produktivity práce, priaznivou odvetvovou štruktúrou zamestnanosti a porovnateľnosťou nákladov práce v rozhodujúcich odvetviach národného hospodárstva. To svedčí tiež o zložitosti posudzovania vzťahov produktivity a minimálnej mzdy; posudzovanie len na základe jedného indikátora by bolo veľkým zjednodušením.

Ďalším významným makroekonomickým indikátorom je podiel miezd a plátov na HDP. Medzinárodné porovnanie zobrazuje graf 24.

slovenský preklad z uvedeného Nariadenia Európskej komisie. „Odmeny zamestnancov“ obsahujú hrubé mzdy a príspevky zamestnávateľov do sociálnych fondov.

Graf 24: Podiel miezd a platov na HDP v bežných cenách, v %



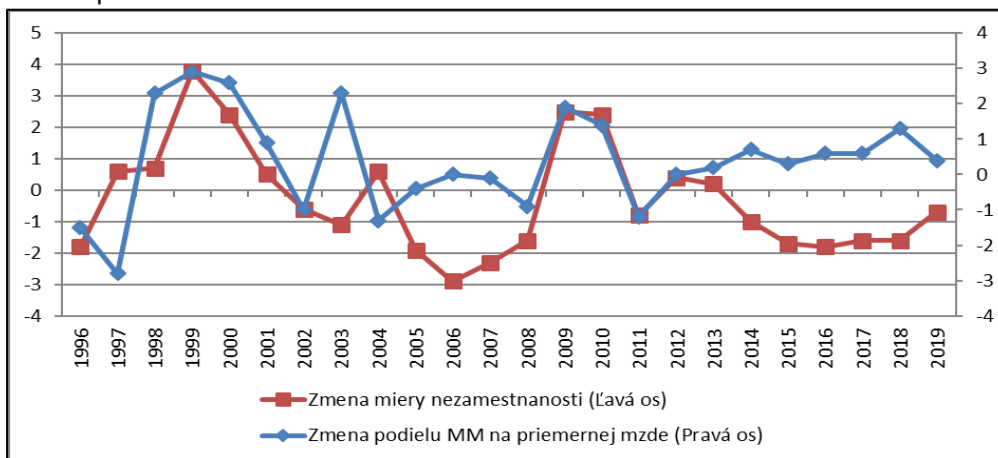
Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

Podľa údajov na grafe 24 bol podiel miezd a platov na HDP v roku 2019 v SR najnižší spomedzi krajín skupiny V 4 a pobaltských štátov. Za priemerom EÚ 27 zostávalo Slovensko o 5,1 p. b. Na grafe je pozoruhodný spomedzi „nových“ členských krajín EÚ rast podielu miezd a platov v Litve²².

Z ekonomických faktorov treba úvodom spomenúť relácie medzi vývojom miery nezamestnanosti a vývojom minimálnej mzdy. Je známe, že v deväťdesiatych rokoch minulého storočia čelil trh práce na Slovensku problému extrémnych prírastkov pracovných síl prvýkrát vstupujúcich na trh práce, čo vyplývalo z demografického vývoja. V tom čase bolo opodstatnené, že vládna ekonomická politika si kládla za prvoradý cieľ zníženie miery nezamestnanosti, resp. rast miery zamestnanosti. Miera nezamestnanosti na Slovensku podľa metodiky ILO kulminovala v roku 2001 na hodnote 19,3 % (podľa údajov OECD) a podľa metodiky evidovanej miery nezamestnanosti v tom istom roku na hodnote 18,63 % (ŠÚ SR, DATAcube). Nasledujúci graf 25 zobrazuje medziročné zmeny miery nezamestnanosti (podľa metodiky ILO) a zmeny podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v p. b.

²² Ten sa medzi rokmi 2018 a 2019 dostavil komplexnou daňovou reformou (OECD, 2020, s. 22).

Graf 25: Zmeny miery nezamestnanosti a podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v p. b.



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD

Z hodnôt na grafe 25 vyplýva, že od roku 1996 do roku 2019 bolo viacero období, v ktorých bol priebeh oboch kriviek rovnaký i viacero období, v ktorých sa diametrálne odlišoval. Logické by bolo, ak by priebeh kriviek mal podobný vývoj počas celého obdobia rokov 1996 – 2019, čo by znamenalo, že pokles podielu MM na priemernej mzde pôsobil v každom roku na pokles miery nezamestnanosti a naopak, rast minimálnej mzdy (vyjadrený ako rast jej podielu na priemernej mzde) zvyšoval mieru nezamestnanosti. Najvypuklejšie sa rozdiel v uvedenej logickej závislosti vývoja miery nezamestnanosti od vývoja podielu MM na priemernej mzde prejavil v období rokov 2004 – 2008 a v období rokov 2012 – 2019. Je prirodzené, že nie je možné ex post vysvetliť pokles miery nezamestnanosti po roku 2001 výlučne poklesom podielu MM na priemernej mzde. K poklesu miery nezamestnanosti z najvyššej hodnoty 19,3 % (v roku 2001) prispeli aj iné a predovšetkým iné ekonomické faktory, hlavne rast investícií a moderných technológií v súvislosti s očakávaným vstupom Slovenska do EÚ a zvýšenie atraktivity celého regiónu, pokles prírastkov pracovných síl prvýkrát vstupujúcich na trh práce v posledných rokoch analyzovaného obdobia (čo vyplývalo z demografického vývoja), aktívne politiky trhu práce a pod.

2.2. Sociálne faktory minimálnej mzdy vyplývajúce z Piliera sociálnych práv EÚ

Zameriavame sa na dve hlavné požiadavky vyplývajúce zo sociálnych kritérií pre určovanie úrovne minimálnej mzdy, ktoré obsahoval Pilier sociálnych práv EÚ z roku 2017. Prvou požiadavkou pre dostatočnú úroveň minimálnej mzdy je, aby minimálna mzda bola na takej relatívne vysokej úrovni, aby zamestnanci poberajúci minimálnu mzdu nespádali do kategórie „pracujúcich chudobných“. Druhou po-

žiadavkou je, aby minimálna mzda motivovala nezamestnaných prijať prácu za minimálnu mzdu.

2.2.1 Porovnanie a vývoj pracujúcich chudobných

Ako zdôrazňuje Potůček (2011, s. 27), „meranie chudoby nie je jednoduché. S jedným indikátorom nevystačíme, tým menej je z neho potom možné vyvodzovať jednoznačné politické závery a odporúčania.“ Znamená to, že je potrebný celý rad hodnotení a indikátorov, ktoré zhodnotia vývoj a stav „pracujúcej chudoby“ v príslušnej krajine²³. Pri hodnotení chudoby by sa mali brať do úvahy tak objektívne (príjmové) indikátory, ale aj subjektívne. Ekonomická a sociálna teória a prax má k dispozícii viacero indikátorov, ktoré hodnotia nielen kvalitu života a životnú úroveň (i chudobu) v domácnostiach, ale aj kvalitu pracovného života hodnotením kvality pracovných miest. V oboch uvedených aspektoch života sa môžu u jednotlivca prejavovať podštandardné hodnoty viacerých indikátorov, ktoré súhrnne môžu viesť k chudobe, a tým aj k jej objektívnejšiemu posúdeniu.

Ako východisko pre medzinárodné porovnanie sme použili základný indikátor, a to vývoj „pracujúcich chudobných“ v krajinách EÚ. Pracujúci chudobní sa definujú ako osoby, ktoré sú v produktívnom veku a pracujú, a ktorých priemerný príjem na osobu v ich domácnostiach je pod úrovňou 60 % mediánového príjmu v krajine. Štatistickou базou pre sledovanie všeobecnej úrovne chudoby i pracujúcich chudobných v krajinách EÚ je štatistický systém EU - SILC. Treba zdôrazniť, že pri výpočte podielu pracujúcich chudobných sa berú do úvahy iba ekonomické (príjmové) parametre vo vnútri každej národnej ekonomiky. Medzinárodné porovnanie pracujúcich chudobných zachytáva graf 26.

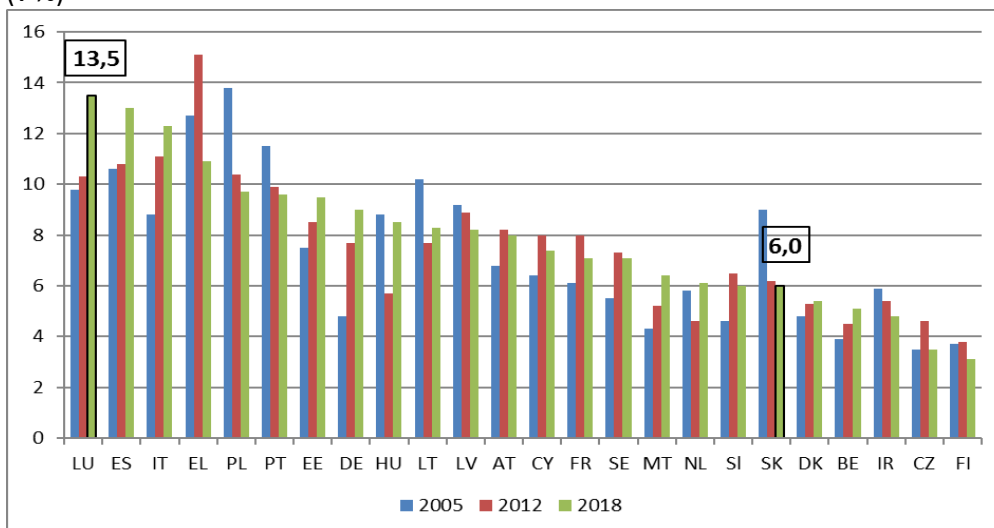
Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že na Slovensku je veľmi dobrý, relatívne nízky stav pracujúcich chudobných (6,0 % v roku 2018) v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ. Od roku 2005 Slovensko patrí ku krajinám, ktoré zaznamenali výraznejší pokles podielu pracujúcich chudobných do roku 2018, avšak v nasledujúcom období sa tento pozitívny trend spomalil. Ide však o paradox štatistiky príjmovej chudoby, keď Slovensko malo v roku 2018 dvojnásobne nižšiu mieru pracujúcich chudobných (6,0 %) ako Luxembursko (13,5 %), avšak minimálna mzda v Luxembursku dosiahla v poslednom porovnávanom roku 2018 hodnotu 1998,59 eur (podľa Eurostatu) a na Slovensku len 480 eur²⁴. Pritom okrem Luxemburska aj

²³ To neznamená, že v nasledujúcej analýze rozširujeme kritériá vyplývajúce z Piliera sociálnych práv EÚ. V Pilieri sociálnych práv EÚ sa v žiadnom prípade nespomína hodnotenie „pracujúcich chudobných“ na základe jedného, konkrétneho indikátora.

²⁴ Ak by sa aj toto kritérium malo plne uplatniť v „Európskej minimálnej mzde“, znamenalo by to, že minimálna mzda (ako jeden zo spôsobov eliminácie „pracujúcej chudoby“ v jednotlivých krajinách EÚ) konkrétne v tomto porovnaní s Luxemburskom, by v Luxembursku mala ešte vzrásť, aby klesol podiel pracujúcich chudobných v Luxembursku? Znamenalo by to tiež, že ešte viac by bolo potrebné prehliadnúť príjmové rozdiely (nominálne mzdy) vo vyspelých a menej rozvinutých krajinách EÚ v neprospech druhej skupiny krajín?

ďalšie vyspelé krajiny z bývalej EÚ 15 majú vyšší podiel pracujúcich chudobných ako Slovensko, napr. aj Taliansko, Nemecko, Rakúsko, Francúzsko i Švédsko. Tento rozdielny stav je spôsobený skutočnosťou, že všetky aspekty chudoby sa hodnotia iba v rámci každej krajiny samostatne a zohľadňuje sa mzdová úroveň v danej krajine.

Graf 26: Vývoj pracujúcich chudobných v krajinách EÚ (zamestnaní, 18 – 64-roční), (v %)



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

Poznámka: V grafe 26 sú krajiny EÚ zoradené zľava doprava zostupne podľa hodnôt za rok 2018.

Iný pohľad na vývoj chudoby dáva indikátor materiálna deprivácia, ktorá vychádza z hodnotenia 9 skupín potrieb a miery ich uspokojenia, teda z tzv. depriváčnych položiek²⁵. V tabuľke 5 uvádzame medzinárodné porovnanie zmien podielov závažnej materiálnej deprivácie u zamestnanej časti obyvateľstva (nad 18 rokov) a obyvateľstva spolu s nedokončeným primárnym, primárnym a nižším se-

Porovnanie s Luxemburskom je príklad, že je nutné komplexne posudzovať chudobu v jednotlivých krajinách na základe viacerých indikátorov, ako na to upozornil M. Potůček.

²⁵ Miera materiálnej deprivácie vyjadruje percento obyvateľstva, ktoré si nemôže plne uspokojiť tri z deviatich skupín depriváčnych položiek. Ide o týchto deväť skupín: 1. nedorátka spojené s hypotékou a splácaním pôžičiek, 2. schopnosť dovoliť si raz za rok jeden týždeň dovolenky mimo domu, 3. schopnosť dovoliť si jesť jedlo s mäsom alebo rybou každý druhý deň, 4. schopnosť čeliť neočakávaným výdavkom vo výške mesačnej hranice rizika chudoby, 5. nemožnosť v domácnosti dovoliť si telefón (vrátane mobilného), 6. nemožnosť dovoliť si farebný televízor, 7. nemožnosť dovoliť si práčku, 8. nemožnosť dovoliť si automobil, 9. nemožnosť finančne si dovoliť udržiavať doma primerané teplo. Miera závažnej materiálnej deprivácie pracuje s obyvateľmi, ktorí si nemôžu dovoliť, resp. majú problémy až so štyrmi depriváčnymi položkami.

kundárnym vzdelaním (triedy 0 – 2 ISCED)²⁶ medzi rokmi 2010 a 2018 a percentuálny rast minimálnej mzdy medzi rokmi 2010 a 2018, a to, samozrejme, za krajiny, ktoré majú zavedenú celoštátnu minimálnu mzdu. Zvolili sme uvedené najnižšie stupne vzdelania preto, lebo je nanajvýš pravdepodobné, že v pásme minimálnej mzdy a tesne nad ňou pracujú predovšetkým zamestnanci s týmito nízkymi stupňami vzdelania.

Tabuľka 5: Porovnanie zmien podielov (v %) závažnej materiálnej deprivácie vybraných skupín obyvateľstva a zmeny minimálnej mzdy (v %) medzi rokmi 2010 a 2018

	Zamestnaní (18+)		Obyvatelia (18+)		Rast nominálnej MM v % 2010 - 2018
			ISCED (0 - 2)		
	2010	2018	2010	2018	
LU	0,4	0,9	1,2	1,8	17,3
SE	1,0	0,6	3,4	2,9	.
NL	0,9	0,9	3,7	3,9	12,3
FI	1,1	1,0	4,3	4,4	.
DK	1,0	1,7	4,0	5,2	.
AT	2,6	1,4	7,4	6,6	.
EE	4,9	2,6	14,3	7,4	79,8
DE	2,7	1,8	8,8	7,7	.
ES	3,1	3,0	5,6	7,7	16,2
PO	5,4	3,7	9,1	8,1	22,1
CZ	3,7	1,6	14,1	8,8	54,3
BE	2,3	1,7	9,1	9,1	12,6
SL	4,3	2,0	12,6	9,8	26,6
PL	9,1	2,5	26,1	10,7	54,0
EU 27	5,9	3,7	12,7	11,2	.
LV	18,3	5,5	38,0	19,8	69,4
LT	12,6	5,9	29,9	22,0	72,6
SK	6,5	3,3	23,6	22,5	56,0
HU	15,4	7,2	33,0	22,8	63,2

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostat-u
 Poznámka: Krajiny sú v tabuľke zoradené zhora nadol podľa podielu obyvateľov s najnižšími stupňami vzdelania v roku 2018 (piaty stĺpec tabuľky).

Postavenie Slovenska v medzinárodnom porovnaní vybraných krajín EÚ v tabuľke 5 je v podstate opačné ako v grafe 26, kde aj niektoré vyspelé krajiny EÚ mali vo vybraných rokoch vyššie podiely pracujúcich chudobných (spolu) ako Slo-

²⁶ Eurostat nepublikuje vývoj pracujúcich chudobných podľa skupín vzdelania, len podiely chudobných podľa vzdelania z celkového počtu plnoletých (nad 18 rokov), ako je to uvedené v tabuľke 5.

vensko. Ak sa porovnávajú podiely závažnej materiálnej deprivácie medzi krajinami EÚ, postavenie Slovenska je veľmi nelichotivé hlavne v podiele obyvateľstva s najnižšími stupňami vzdelania. Pokles v tejto vzdelanostnej skupine bol na Slovensku za poslednú dekádu v podstate nepatrný (z 23,6 % v roku 2010 na 22,5 % v roku 2018, o 1,1 p. b.). Avšak v Lotyšsku za to isté obdobie aj vďaka intenzívnejšiemu rastu minimálnej mzdy poklesol podiel obyvateľstva s najnižšími stupňami vzdelania v závažnej materiálnej deprivácii o výrazných 18,2 p. b. a v Litve o 7,9 p. b., čím obe krajiny dosiahli v roku 2018 nižšie podiely obyvateľstva s najnižšími stupňami vzdelania so závažnou materiálnou depriváciou ako Slovensko! Za Slovenskom (z porovnávaných krajín²⁷) zostalo len Maďarsko, ktoré však v uvedenej skupine obyvateľstva (aj ono vďaka intenzívnejšiemu rastu minimálnej mzdy) si od roku 2010 do roku 2018 výrazne polepšilo o 10,2 p. b na konečnú hodnotu v roku 2018 (22,8 %) na úrovni Slovenska (22,5 %).

Pre určovanie minimálnej mzdy treba v tejto súvislosti poznať aj hranicu chudoby. Problém určenia hranice chudoby a jej analytického porovnania s minimálnou mzdou spočíva v tom, že aj u „pracujúcich chudobných,“ resp. u každého respondenta vo výberovej vzorke EU – SILC, je hranica chudoby počítaná osobitne za typ domácnosti (podľa počtu a vekovej štruktúry jej členov), v ktorej respondent žije. Podstatnou pre určenie hranice (príjmovej) chudoby v domácnosti je aplikácia tzv. modifikovanej ekvivalentnej škály OECD pre výpočet ekvivalentnej veľkosti domácnosti²⁸, ktorá reálne čisté (disponibilné) príjmy domácnosti delí týmto modifikovaným ekvivalentným počtom členov domácnosti, ktorý je s výnimkou jednočlennej domácnosti vždy nižší ako je skutočný počet členov domácnosti. **Ekvivalentný disponibilný príjem** sa potom vypočíta tak, že disponibilný príjem domácnosti sa vydolí ekvivalentnou veľkosťou domácnosti. Tento príjem je potom priradený každému členovi domácnosti, t. j. aj pracujúcemu členovi domácnosti, ktorý pracuje za minimálnu mzdu.

Eurostat publikuje na svojej webovej stránke priamo dve hranice rizika chudoby, a to pre jednočlennú domácnosť a štvorčlennú domácnosť s dvoma deťmi, ktoré majú menej ako 14 rokov. V tabuľke 6 je uvedené porovnanie hranice rizika chudoby pre jednočlennú domácnosť a čistej minimálnej mzdy, resp. čistého minimálneho príjmu za rok v krajinách, ktoré nemajú zákonnou normou stanovenú minimálnu mzdu (ročné údaje).

²⁷ Do porovnania sme nezahrnuli Bulharsko, Rumunsko a ďalšie malé krajiny EÚ.

²⁸ Podľa tzv. modifikovanej škály OECD sa používajú koeficienty 1 pre prvého dospelého člena domácnosti, 0,5 pre druhého a každého dospelého člena domácnosti, 0,5 pre 14-ročných a starších a 0,3 pre každé dieťa mladšie ako 14 rokov.

Tabuľka 6: Porovnanie hranice rizika chudoby pre jednočlennú domácnosť s minimálnou mzdou, resp. s čistým minimálnym príjmom za rok v EUR; hranica rizika chudoby = 100

	Hranica rizika chudoby	Minimálna mzda (resp. čisté minimálne príjmy)	(Minimálna mzda, resp. čisté minimálne príjmy/Hranica rizika chudoby)x100
RO	1970	3252	165,1
IT	10106	16679	165,0
DK	18062	27341	151,4
EL	4718	6552	138,9
BG	2154	2902	134,7
PO	5607	7476	133,3
ES	8871	11573	130,5
NL	14410	18750	130,1
BE	14212	18312	128,8
IE	14952	18535	124,0
HR	3995	4857	121,6
FI	14727	17899	121,5
PL	3944	4559	115,6
SK	4477	5160	115,3
HU	3254	3704	113,8
AT	15105	17115	113,3
FR	13332	14194	106,5
CY	9202	9573	104,0
LU	20683	21489	103,9
SE	15324	15912	103,8
DE	13628	13810	101,3
SI	7946	8004	100,7
EE	6314	6197	98,1
LT	4137	4029	97,4
LV	4400	4154	94,4
MT	8868	8178	92,2
CZ	5453	4290	78,7

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu a Eurofound (2019)

Údaje v tabuľke 6 odrážajú viacero skutočností v jednotlivých krajinách EÚ i EÚ ako celku, a to predovšetkým rozdelenie miezd do mzdových pásiem, ktoré určuje mediánovú hodnotu (a z nej 60 % ako hranicu rizika chudoby), relatívnu výšku

minimálnej mzdy (k priemernej a mediánovej mzde) a úroveň zdanenia príjmu a odvodov z minimálnej mzdy (resp. z minimálneho príjmu). Krajiny sú zoradené podľa klesajúceho podielu minimálnej mzdy (čistého minimálneho príjmu) a hranice rizika chudoby v eurách. Neplatí, že vyspelejšie krajiny majú vyššie uvedené podiely, lebo hranica rizika chudoby je v týchto krajinách posadená oveľa vyššie ako v ostatných v krajinách vrátane krajín skupiny V 4 a pobaltských štátov. Paradoxom umiestnenia krajín v rebríčku je skutočnosť, že na poslednom mieste sa umiestnila Česká republika, čo okrem iného svedčí aj o nízkej minimálnej mzde v tejto krajine. Opačným paradoxom je umiestnenie Rumunska na prvom mieste, kde minimálna mzda presahuje hranicu rizika chudoby až o 65,1 %, avšak pri najnižšej úrovni minimálnej mzdy v EÚ i pri najnižšej úrovni hranice rizika chudoby v eurách. Na prekvapenie, čistá minimálna mzda na Slovensku je viac nad úrovňou hranice rizika chudoby (o 15,3 %) ako je tomu v prípade Rakúska (u ktorého čistú minimálnu mzdu zastupujú „čisté minimálne príjmy“) (o 13,3 %) i „sociálneho“ Francúzska (o 6,5 %). Zo všetkých krajín EÚ je čistá minimálna mzda pre jednočlennú domácnosť v piatich krajinách, a to Estónsku, Litve, Lotyšsku, na Malte a v Českej republike dokonca nižšia ako minimálna mzda (čo je jednoznačne v rozpore s ustanovením o minimálnej mzde v Pilieri sociálnych práv EÚ²⁹). V tabuľke 7 je analogické porovnanie hranice rizika chudoby avšak s hrubou minimálnou mzdou³⁰ pre štvorčlennú rodinu.

V tabuľke 7 sú v porovnaní s tabuľkou 6 uvedené len krajiny, ktoré majú zákonom stanovenú minimálnu mzdu. Pri zoradení krajín došlo len k malým zmenám, čo svedčí o malých odlišnostiach hlavne v zdaňovaní osobných príjmov a v odvodoch na sociálne poistenie u pracujúcich členov v štvorčlenných domácnostiach oproti pracujúcim v jednočlenných domácnostiach, aby sa tieto súhrnne prejavili na podstatne inom mieste v rebríčku krajín. Poradie krajín by však pravdepodobne ovplyvnilo rôzne zdanenie hrubých minimálnych miezd pracujúcich členov v štvorčlennej domácnosti.

S výnimkou Rumunska nestačí v žiadnej inej krajine EÚ s centrálne stanovenou minimálnou mzdou, aby táto zabezpečila štvorčlennej domácnosti miesto nad hranicou rizika chudoby. Slovenská hrubá minimálna mzda dosahuje cca 61 percent hranice rizika chudoby pre štvorčlennú domácnosť s dvoma deťmi, čím sa Slovensko zaraďuje do priemernej skupiny krajín EÚ v tomto indikátore (vrátane Holandska, Belgicka, Nemecka, Írska a Slovinska).

²⁹ Poznamenávame, že Pilier sociálnych práv EÚ z roku 2017 nemá charakter právnej normy EÚ.

³⁰ Údaje o čistých príjmoch vyplývajúce z minimálnej mzdy pre štvorčlennú rodinu s dvoma deťmi do 14 rokov nie sú v štatistike Eurostatu k dispozícii, preto sme použili hrubú minimálnu mzdu.

Tabuľka 7: Porovnanie hranice rizika chudoby pre štvorčlennú domácnosť s dvoma deťmi do 14 rokov s hrubou minimálnou mzdou

	Hranica chudoby pre 4-člennú domácnosť s 2 deťmi do 14 r.	Ročná hrubá MM	(MM/Hranica chudoby pre 4-člennú domácnosť s 2 deťmi do 14 r.) x 100
RO	4138	4892	118,2
EL	9908	8205	82,8
HU	6834	5179	75,8
PL	8283	5898	71,2
BG	4524	3129	69,2
PO	11776	8120	69,0
HR	8390	5568	66,4
FR	27997	17982	64,2
NL	30260	19033	62,9
BE	29844	18751	62,8
DE	28618	17976	62,8
IE	31399	19367	61,7
SK	9402	5760	61,3
SI	16687	10113	60,6
LV	9240	5160	55,8
ES	18629	10303	55,3
LT	8688	4800	55,2
LU	43435	23983	55,2
CZ	11451	5680	49,6
MT	18624	8970	48,2
EE	13260	6000	45,2

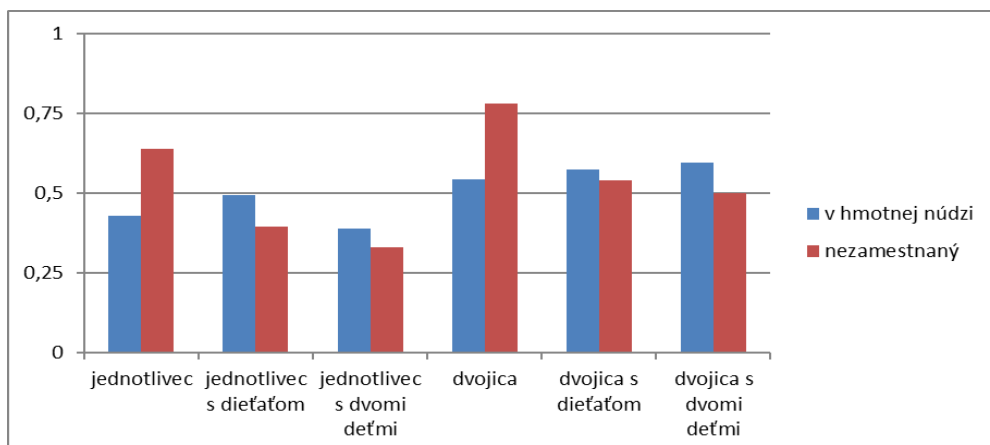
Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

2.2.2 Motivácia nezamestnaných aktívne participovať na trhu práce

Z pohľadu ponuky práce si v súvislosti s podporou v nezamestnanosti a dávkami v hmotnej núdzi všímame najmä rovnováhu medzi efektívnou pomocou a prevenciou chudoby na jednej strane a negatívnymi externalitami relatívne vysokej dávky na strane druhej. Ukazovateľ čistej miery náhrady predošlého príjmu, ktorý používa OECD, vyjadruje veľkorysosť sociálneho systému (dávky v nezamestnanosti) a pomer príjmov zo zamestnania voči príjmom po strate zamestnania. Ukazovateľ pasce nezamestnanosti používaný Európskou komisiou na rozdiel od toho vyjadruje, aká je u nezamestnaného krátkodobá motivácia zamestnať sa a byť produktívny. Lepšie sa tak hodí pre našu analýzu faktorov strany ponuky na trhu práce. Ukazovateľ pasce nezamestnanosti vyjadruje percento z hrubých príjmov a predchádzajúcu podporu o ktoré nezamestnaná osoba príde potom, ako sa zamestná za plat na úrovni 45 % priemernej mzdy. V tejto súvislosti môžeme konštatovať, že Slovensko má po Estónsku, Grécku a Malte štvrtú najnižšiu pascu nezamestnanosti spomedzi európskych krajín. V roku 2019 to bolo napríklad pri bezdetnom jednotlivcovi 40,79 %, v porovnaní so 71,43 % pre priemer EÚ 27. Potom ako sa nezamestnaná osoba zamestná (za plat na úrovni 45 % priemernej mzdy), stratí zo svojho potenciálneho príjmu v priemere okolo 40 %. Znepokojivým je však rast tohto ukazovateľa v období rokov 2013-2019 (EK, 2020).

Pre lepšiu predstavu o aktuálnej motivácii aktívne participovať zo strany nízko príjmových skupín obyvateľstva na Slovensku sme analyzovali reálny stav na slovenskom trhu práce s prihliadnutím na viacero alternatív. Metodologicky sme nadviazali na koncepty OECD a Eurostatu a vzťah medzi dávkami v nezamestnanosti, dávkami v hmotnej núdzi a platom na úrovni minimálnej mzdy sme analyzovali na základe aktuálne dostupných údajov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Naším cieľom bolo zistiť zákonné nároky a porovnať finančné podmienky nezamestnaného, alebo človeka (či rodiny) v hmotnej núdzi s finančnými možnosťami, i na ktoré po zaplatení daní a odvodov dosiahne zamestnaný človek s platom na úrovni minimálnej mzdy. Podiely dávok v nezamestnanosti a hmotnej núdzi, ktoré predstavujú „daň zo zamestnania sa“ (termín použitý ad hoc pre našu analýzu), sú znázornené na grafe 27. Veľkosť rozdielu medzi týmito príjmami potom determinuje ponuku práce a motiváciu aktívne participovať na trhu práce.

Graf 27: „Daň zo zamestnania sa“ pri minimálnej mzde, v %.



Prameň: vlastné spracovanie podľa údajov MPSVR, 2020.

V prípade dvojice sme uvažovali s tým, že obaja sú nezamestnaní a jeden z nich sa zamestná za plat na úrovni minimálnej mzdy. Ako je vidieť na grafe č. 27, príjem takejto dvojice sa zlepší len o približne 22 %. Lepšie sú na tom z pohľadu motivácie nájsť si prácu dvojice alebo rodiny s deťmi, ale aj tu je však prípadná zmena v príjmoch po zamestnaní menšia ako ich výpadok. Z pohľadu šiestich kategórií rodinného usporiadania je zamestnanie sa za minimálnu mzdu z finančného hľadiska najviac motivujúce pri jednotlivcoch s deťmi (Graf 27). Z pohľadu nezamestnaného alebo poberateľa dávok v hmotnej núdzi môžeme hovoriť o subjektívnom vnímaní výšky takejto „dane zo zamestnania sa“ za minimálnu mzdu. Vo všeobecnosti však môžeme hranicu 50 % a hodnoty nad touto úrovňou považovať za čoraz menej korešpondujúce s motiváciou aktívne participovať na trhu práce. Priemer za všetkých šesť kategórií rodinného usporiadania je na Slovensku 53 %, čo znamená, že v prípade ak sa nezamestnaný človek zamestná, bude jeho príjem z čistej minimálnej mzdy v priemere asi len o 47 % vyšší, ako bol predtým, ako sa zamestnal. Situácia je iná pri človeku odkázanom na dávky v hmotnej núdzi. Tu sa ukazuje byť aktívna participácia relatívne výhodnejšia najmä pre jednotlivca, avšak priemer za všetkých šesť kategórií rodinného usporiadania je aj pri dávkach v hmotnej núdzi na úrovni hraničnej hodnoty 50 %. Z hľadiska aktívnej participácie na trhu práce je dôležité také nastavenie, aby sa ľuďom viac oplatilo produktívne participovať na trhu práce, ako sa len pasívne spoliehať na podporu v nezamestnanosti, alebo na dávky v hmotnej núdzi. Motivácia aktívne participovať na trhu práce je odvodená predovšetkým od výšky mzdy, štruktúry daní a rôznych benefitov, na ktoré má nezamestnaný človek nárok potom, ako sa zamestná. Práve v tejto oblasti vidíme perspektívu a priestor na zmeny, ktoré by mali viesť k čo najnižšej „dani zo zamestnania sa“ a čo najväčšej motivácii aktívne participovať. V tejto súvislosti máme na mysli nástroje aktívnych opatrení na trhu práce, ako sú napríklad príspevkov na presťahovanie za prácou alebo náhrada cestovných nákladov, príspevkov na

samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe a pod. Tieto benefity v hodnote stoviek EUR, na ktoré má nezamestnaný človek dočasne nárok potom, ako sa zamestná, sme do našej kalkulácie a výsledkov nezahrnuli. Môžu však rozhodujúcim spôsobom ovplyvniť výšku „dane zo zamestnania sa“ a motiváciu aktívne participovať na trhu práce. V prípade ak počítame aj s osobitným príspevkom a príspevkom na vykonávanie absolventskej praxe, tak podiely vo všetkých kategóriách znázornených na grafe 27 klesnú pod 50 % (okrem rodín s deťmi v hmotnej núdzi).

Žiaľ, podiel participantov čerpajúcich takéto benefity na celkovej pracovnej sile bol podľa posledných porovnateľných údajov OECD (OECDa, 2020) na Slovensku v roku 2017 na úrovni iba 2,4 %. To je relatívne malý podiel v porovnaní s priemerom OECD (4,1 %), alebo v porovnaní s Poľskom (3,7 %) či Maďarskom (4,8 %). Takáto forma podpory preto nemusí byť každému dostupná v plnej miere a môže sa v krátkodobom horizonte výrazne meniť, zatiaľ čo minimálna mzda a jej rast predstavuje stabilnejšiu formu motivácie smerom k aktívnej participácii na trhu práce. Pri pomalom raste minimálnej mzdy (resp. vysokej „dani zo zamestnania sa“) sú však spomínané benefity a ich dostupnosť pre nízko príjmové skupiny obyvateľstva rozhodujúcim faktorom ovplyvňujúcim ich motiváciu aktívne participovať na trhu práce.

Tento prístup môže byť zaujímavý aj z pohľadu zamestnávateľov a dopytu po práci. Upozorňujeme v tomto smere na koncept efektívnych minimálnych miezd, ktoré sú vplyvom poskytnutých benefitov vyššie ako rovnovážne, znižujú náklady firmy a môžu viesť k vyššej produktivite práce (Rizov, M., et al., 2016). Pri tom záleží najmä na manažmente jednotlivých firiem (v súvislosti so schopnosťou dosiahnuť na potrebné benefity a tiež so schopnosťou efektívne prepojiť výrobné faktory), ako sa to prejaví na celkovej faktorovej produktivite. Jej rast následne vytvorí potenciál pre zvyšovanie nominálnych miezd, vrátane tých minimálnych. V konečnom dôsledku sa tak môže rast produktivity a platov prejavíť nielen na mikroekonomickej úrovni zamestnanca a firmy, ale aj na makroekonomickej úrovni a raste celej ekonomiky. Uvedené nie je dôležité len z hľadiska produktivity práce a tvorby vyššej pridanej hodnoty, ale aj z hľadiska rozdelenia príjmov medzi jednotlivými skupinami obyvateľstva a zmenšovania príjmových nerovností.

2.3. Medzinárodné porovnanie pracovného času a neštandardných foriem zamestnávania

Vo všeobecnosti sa ukazuje, že krajiny s nižšou produktivitou práce vykazujú obvyčajne viac odpracovaných hodín na jedného pracovníka (Morley, J. et al., 2010). Pracovný čas je tak dôležitý nielen z pohľadu nákladov práce ale aj z pohľadu produktivity a konkurencieschopnosti. Jednotná legislatíva upravujúca pracovný čas v rámci EÚ doposiaľ nie je. Medzinárodná organizácia práce (ILO) poskytuje len určitý rámec pre regulovanie pracovného času, prestávok v práci či dovolenky. Regulácie v tejto oblasti by mali podľa ILO (2020) zohľadňovať nielen ich možný vplyv

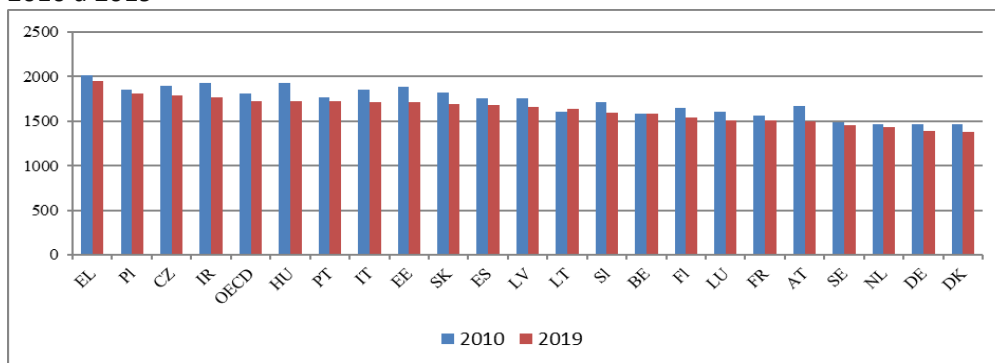
na produktivitu práce, avšak mali by tiež chrániť fyzické ale aj duševné zdravie pracovníka. Zohľadňujúc odporúčania ILO, na úrovni EÚ boli prijaté viaceré smernice, ktoré by mali garantovať minimálne štandardy pre krajiny EÚ v tejto oblasti. Smernica Európskeho Parlamentu a rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa vzťahuje napr., na maximálny týždenný pracovný čas, či minimálne doby denného a týždenného odpočinku, ale aj ročnej dovolenky. Podľa tejto smernice by priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov nemal prekročiť 48 hodín. Aj napriek určitým snahám o zníženie rozdielov medzi krajinami EÚ, rozdiely v oblasti pracovného času naďalej pretrvávajú. Autori Akerstedt-Kecklund (2005) dokonca vo svojej štúdii hovoria o zlyhaní Európskej komisie a Európskeho parlamentu pri tvorbe spoločného regulačného systému pracovného času v EÚ, výsledkom čoho sú podľa autorov nespravodlivé konkurenčné výhody niektorých krajín s benevolentnejšími regulačnými orgánmi, pričom mnohokrát dochádza dokonca k sociálnemu dumpingu. Podľa Tucker – Folkard (2012) k týmto rozdielom značne prispievajú aj technologické zmeny, ktoré umožňujú čoraz častejšie ľuďom pracovať z domu, čo výrazne prispieva k stieraniu hranice medzi časom určeným na prácu a časom určeným na iné aktivity. Podľa týchto autorov to vedie k posunu od „štandardného pracovného týždňa“ smerom k „neštandardným formám zamestnávania“, čím môže dochádzať k rastu podielu práce na zmeny; práce na tzv. „komprimovaný pracovný čas“, pri ktorom zamestnanci pracujú dlhšie avšak menej dní v týždni; práce cez víkend; práce nadčas a pod. Najnovšia štúdia Eurofoundu (2020a) potvrdila, že kríza spôsobená vírusom COVID-19 dokonca zvýšila využívanie neštandardných foriem zamestnávania (napr. práca na čiastočný úväzok, dočasné zamestnávanie a pod.). Podľa autorov tejto štúdie sa celkovo medzi rokmi 2008-2018 zvýšil podiel neštandardného zamestnávania až v dvoch tretinách krajín EÚ 27, pričom Slovensko bolo zaradené spolu s Holandskom a Estónskom medzi tri krajiny, v ktorých došlo k najvýraznejšiemu nárastu tohto podielu spomedzi všetkých členských krajín. Čo však motivuje firmy viacej využívať tieto neštandardné formy zamestnávania? Podľa ILO (2015) ide predovšetkým o snahu firiem znížiť si náklady práce, pretože obyčajne sú mzdy pracovníkov pri neštandardných formách zamestnávania nižšie ako pri štandardných; ďalej ide o snahu firiem o zvýšenie flexibility, čo je pre firmy výhodné napríklad pri výkyvoch v dopyte; a v neposlednom rade môže ísť o snahu firiem reagovať na už spomenuté technologické zmeny, ktoré čoraz častejšie umožňujú vykonávanie práce bez nutnosti prítomnosti na pracovisku, čím si firma môže opäť znížiť náklady napr. tie, ktoré súvisia s prenajímaním priestorov a pod.

Nižšie uvedená analýza je zameraná na identifikovanie rozdielov medzi krajinami EÚ so zameraním na Slovenskú republiku z pohľadu odpracovaných hodín a neštandardných foriem zamestnávania. Neexistuje doposiaľ žiadna oficiálna definícia neštandardných foriem zamestnávania. ILO (2015) uvádza, že neštandardné formy zamestnávania sú iné ako štandardný pracovný pomer na plný úväzok uzatvorený na dobu neurčitú so štandardným pracovným časom, pričom závislá práca sa vykonáva vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca.

Odpracované hodiny

Mnohé krajiny sa snažili znížením počtu odpracovaných hodín na jedného zamestnanca vytvoriť viac pracovných príležitostí a znížiť mieru nezamestnanosti v krajine. Ako vidieť na grafe 28, priemerný počet odpracovaných hodín sa tak za krajiny OECD znížil za poslednú dekádu z 1 807 hodín na 1 726 hodín, čo je pokles približne o 4,5 %. Na Slovensku došlo medzi rokmi 2010 – 2019 k ešte o niečo výraznejšiemu poklesu priemerného počtu odpracovaných hodín za rok na jedného pracovníka, a to o 6,6 %. To znamená, že ak by sme počítali s 8 hodinovým pracovným dňom, tak sa počet odpracovaných dní na Slovensku medzi rokmi 2010-2019 v priemerne znížil približne o 15 dní ročne. Napriek tomuto poklesu však ako vidíme na grafe 28, na Slovensku pracujúci v roku 2019 odpracoval v priemere ročne o 194 hodín viac ako v Rakúsku či o 309 hodín viac ako v Nemecku. Ak opäť počítame s 8 hodinovým pracovným dňom, tak v priemere ročne odpracuje pracovník na Slovensku až o 24 dní viac ako v Rakúsku a dokonca až o 38 dní viac ako v Nemecku. Z krajín V4, odpracoval pracovník v priemere ročne ešte o 100 hodín viac ako na Slovensku v Poľsku a Českej republike. V Maďarsku v porovnaní so Slovenskom odpracoval ročne približne o 30 hodín viac. Situácia tak z pohľadu priemerného počtu odpracovaných hodín za rok na jedného pracovníka nie je v ostatných krajinách Visegrádu lepšia ako na Slovensku. Ako vidieť na grafe 28, medzi krajiny EÚ s najnižším priemerným počtom odpracovaných hodín za rok na jedného pracovníka patrí Dánsko, Nemecko či Holandsko.

Graf 28: Priemerný počet odpracovaných hodín za rok na jedného pracovníka, roky 2010 a 2019



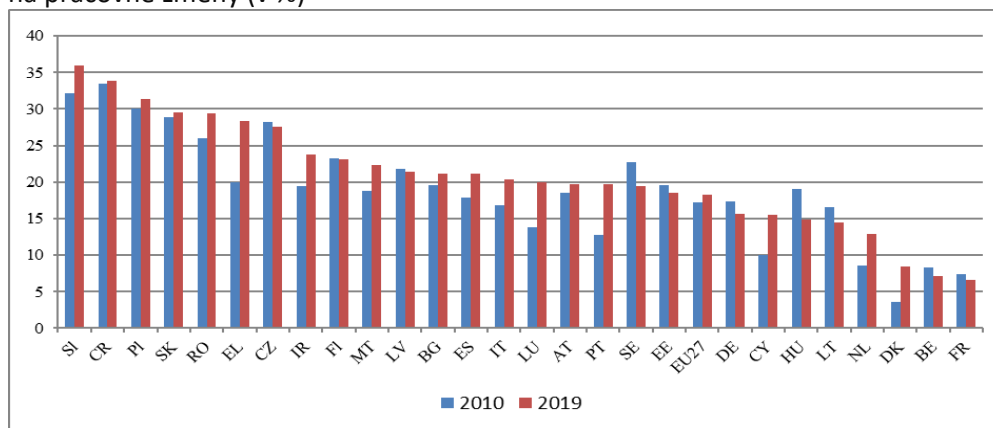
Prameň: Spracované z údajov OECD

Práca na zmeny a v noci

Podľa Zákonníka práce je možné to, aby zamestnávateľ rozdelil pracovný čas do zmien, pričom môže ísť o jednozmennú, dvojzmennú, trojzmennú či dokonca o nepretržitú prevádzku. Práca na zmeny patrí medzi dôležité nástroje flexibility pracovného času, čo umožňuje spoločnostiam lepšie reagovať napríklad na zmeny

v dopyte. Podľa údajov Eurostatu v roku 2019 na Slovensku približne 3 zamestnanci z 10 pracovali na pracovné zmeny (t.j. 29,5 % zamestnancov vo veku od 15 do 64 r.). Ako vidieť na grafe 29, po Slovinsku, Chorvátsku a Poľsku z krajín EÚ najčastejšie na zmeny pracujú zamestnanci práve na Slovensku. Najmenej na pracovné zmeny spomedzi krajín EÚ 27 pracujú zamestnanci vo Francúzsku (6,6 %) a v Belgicku (7,1 %). Z medzinárodného porovnania krajín tiež vyplynulo, že Slovensko malo v roku 2019 po Chorvátsku (50,8 %) a Slovinsku (49,4 %) tretí najvyšší podiel práve mladých ľudí vo veku od 15 do 24 rokov pracujúcich na zmeny (38,6 %)³¹.

Graf 29: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov (15-64 r.), ktorí pracujú na pracovné zmeny (v %)



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

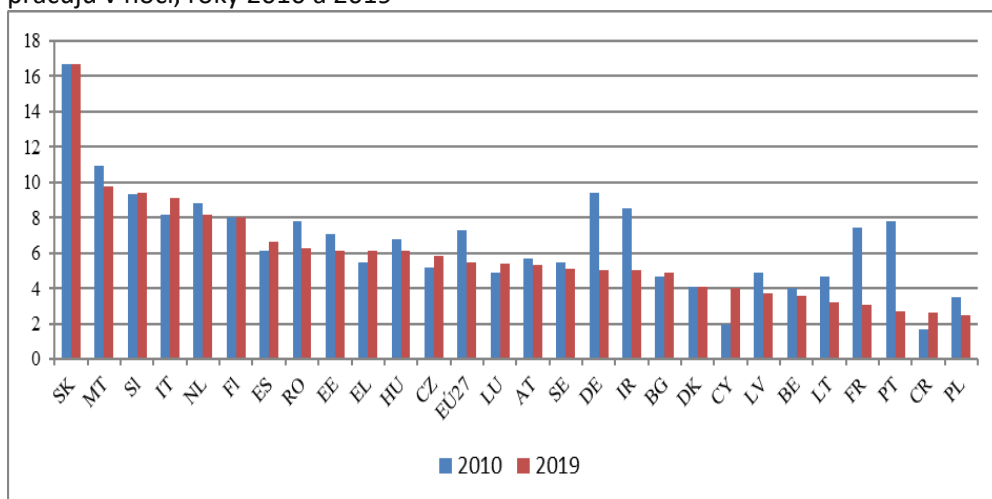
Dôvodmi, prečo ľudia pracujú na pracovné zmeny a aké im z toho plynú pozitíva a negatíva, sa zaoberal vo svojej štúdii napr. Finn (1981). Autor skonštatoval, že existujú dva typy zamestnancov, ktorí pracujú na pracovné zmeny. Prvý typ, jednoducho nemá na výber, pretože nie je vytvorený dostatok štandardných pracovných miest, alebo majú taký charakter práce, ktorý prácu na zmeny vyžaduje (napr. lekár a pod.). Druhý typ pracovníkov sa zameriava na benefity, ktoré súvisia s týmto typom práce, a to napr. mzdové zvýhodnenia pri práci v noci, alebo počas sviatkov či počas práce v sobotu a nedeľu; možnosti privyrobenia si v inej part-time práci popri svojej hlavnej pracovnej činnosti na zmeny; možnosť naakumulovania niekoľkých dní voľna za sebou na pravidelnej báze a pod. Autor medzi negatíva práce na zmeny zaradil predovšetkým možné zdravotné problémy, vzťahové a rodinné

³¹ Na doplnenie môžeme uviesť, že podľa údajov European Working Conditions Survey (2015) mladí ľudia do 35 rokov a starší ľudia nad 50 rokov pracujú častejšie na zmeny na Slovensku ako ľudia v produktívnom veku vo vekovej kategórii 35-49 rokov. Na zmeny na Slovensku častejšie pracujú tiež ľudia s nižším stupňom kvalifikácie, v porovnaní s tými, ktorí majú vyššiu kvalifikáciu.

problémy, oslabenie spoločenského života, či väčšiu pravdepodobnosť úrazu a nehôd predovšetkým pri práci v noci.

Práca na nočnú pracovnú zmenu je na Slovensku značne rozšírená. Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci ukázalo, že Slovensko je dlhodobo z pohľadu tohto ukazovateľa na čele rebríčka krajín EÚ 27. Kým na Slovensku v roku 2019 zvyčajne pracovalo v noci až 16,8 % zamestnancov vo vekovej skupine 15-64 rokov, tak priemer za krajiny EÚ 27 dosahoval v sledovanom období len hodnotu 5,5 %. V ostatných krajinách V4, teda v Českej republike a v Maďarsku bol dokonca tento podiel nižší v porovnaní so Slovenskom takmer o 11 p. b. V Poľsku za poslednú dekádu tento podiel poklesol z 3,5 % na 2,5 %, čím sa Poľsko zaradilo na koniec rebríčka krajín EÚ 27. Ako vidieť na grafe 30, krajiny ako Nemecko, Francúzsko či Portugalsko dokázali medzi rokmi 2010-2019 podstatne znížiť podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci, avšak na Slovensku za poslednú dekádu nedošlo v tomto ukazovateli k žiadnej zmene.

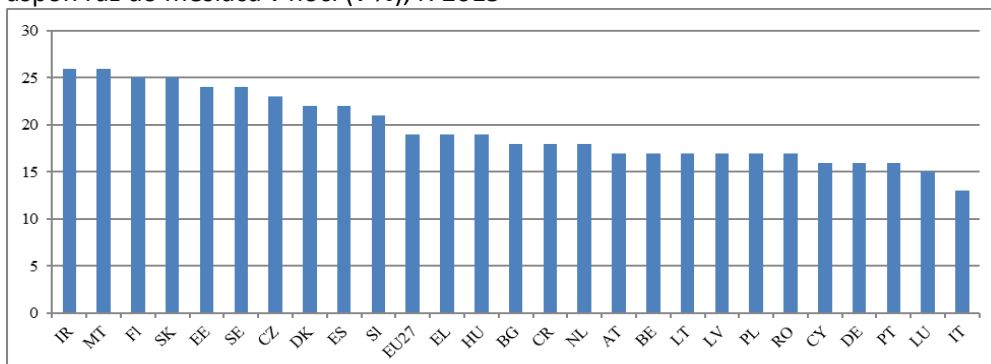
Graf 30: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú v noci, roky 2010 a 2019



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Podľa Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS) z roku 2015 dokonca približne až štvrtina Slovákov pracovala zvyčajne aspoň raz do mesiaca v noci, čím sa zaradilo Slovensko na popredné priečky krajín EÚ (Graf 31). Fínsko malo porovnateľné hodnoty tohto ukazovateľa ako Slovensko, pričom vyššie hodnoty zaznamenalo už iba Írsko (26 %) a Malta (26). Naopak, najnižšie hodnoty sa zaznamenali v krajinách ako Taliansko (13 %), Luxembursko (15 %), Portugalsko (16 %) či Nemecko (16 %). Tieto údaje z EWCS korešpondujú s údajmi uvádzanými Eurostatom, keďže podľa Eurostatu v roku 2015 ani raz v noci nepracovalo 75,2 % zamestnancov (15-64 r.), pričom v roku 2019 došlo v tomto ukazovateli k miernemu zlepšeniu takmer o 2 p. b., avšak naďalej to bol najnižší podiel spomedzi všetkých krajín EÚ 27.

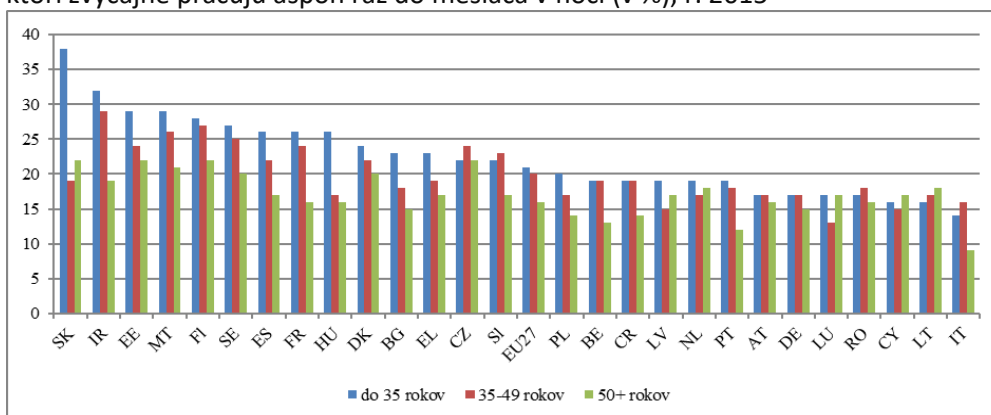
Graf 31: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015



Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Slovensko malo v sledovanom období spomedzi všetkých krajín EÚ najvyšší podiel mladých ľudí do 35 rokov, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci. Ako vidieť na grafe 32, na Slovensku až približne každý tretí mladý človek do 35 rokov pracoval v sledovanom období aspoň raz do mesiaca v noci. Z hľadiska vekových skupín je na Slovensku (okrem Maďarska) práca v noci výrazne viac realizovaná vo vekovej skupine do 35 rokov, pričom v ostatných krajinách EÚ je práca v noci rovnomernejšie rozdelená medzi sledované vekové skupiny. Ako problematický sa tiež z pohľadu medzinárodného porovnania ukazuje na Slovensku relatívne vysoký až 22 % podiel pracujúcich ľudí vo vekovej skupine nad 50 rokov, ktorí zvyčajne aspoň raz do mesiaca pracujú v noci. Vyšší podiel v tejto vekovej skupine nemala ani jedna krajina EÚ, pričom rovnaký podiel ako Slovensko mali krajiny ako Estónsko (22 %), Fínsko (22 %) a Česká republika (22 %). Napríklad v Taliansku iba 9 % pracujúcich starších ľudí nad 50 rokov zvyčajne pracuje aspoň raz do mesiaca v noci, čo je o 13 p. b. menej ako v prípade Slovenska.

Graf 32: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vekových skupín, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

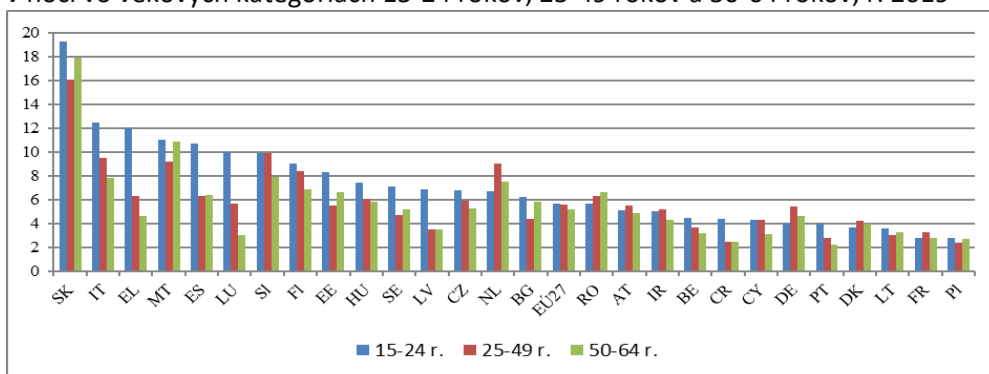


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Schopnosť organizmu prispôbiť sa práci v noci sa podľa autorov Costa-Folkard-Harrington (2020) postupne s vekom znižuje a ľudia pracujúci na nočné zmeny začínajú mať čoraz viac zdravotných problémov, pretože okrem iného je pre nich čoraz ťažšie zvládnuť nedostatok spánku po nočnej zmene. Ako vidieť na grafe 33, vo vekovej kategórii 50-64 rokov pracovalo na Slovensku v roku 2019 zvyčajne v noci až takmer 18 % zamestnancov, čo je jednoznačne najväčší podiel zamestnancov v pred dôchodkovom veku pracujúcich v tomto type zmeny spomedzi všetkých krajín EÚ 27.

Podľa údajov Eurostatu v roku 2019 na Slovensku pracovalo zvyčajne v noci až takmer 19,3 % zamestnancov vo vekovej kategórii 15-24 rokov, čo bolo o 13,36 p. b. viac ako priemer EÚ 27. Komplexný prieskum dôvodov práce v noci nebol doteraz na Slovensku medzi zamestnancami vykonaný, preto sa možno len domnievať, že pri starších zamestnancoch môžu prevládať tzv. push faktory, to znamená nedostatok štandardných pracovných miest, avšak pri mladších zamestnancoch môžu zohrávať dôležitú úlohu aj tzv. pull efekty, t.j. mzdové zvýhodnenia a iné vyššie spomenuté benefity.

Graf 33: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci vo vekových kategóriách 15-24 rokov, 25-49 rokov a 50-64 rokov, r. 2019



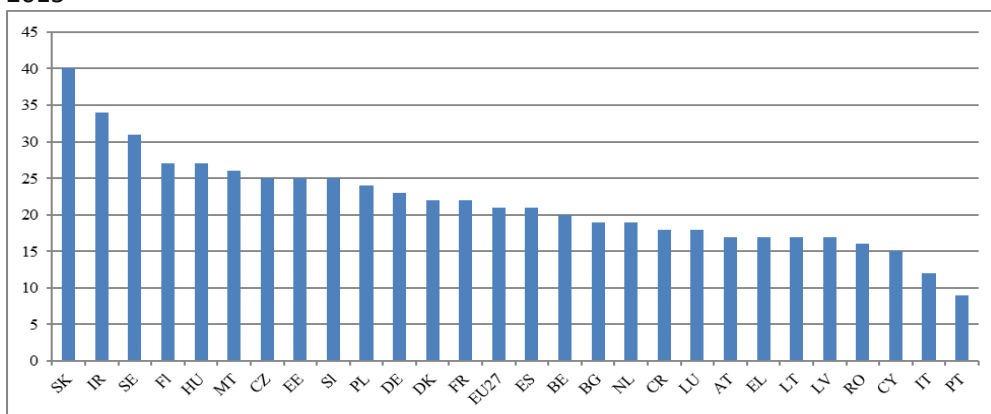
Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Podľa autorov Fiz Perez – Traversini – Fioriti a kol. (2019), ešte pred pár desiatkami rokov bola práca na zmeny (najmä na tie nočné, špecifikom pre určitý druh prác, pričom išlo predovšetkým o oblasť služieb. Tento typ prác bol rozšírený najmä v zdravotníctve (lekári, sestričky a pod.), doprave (vodiči kamiónov, piloti, letušky a pod.), v hotelierstve (recepčná a pod.), v telekomunikáciách, či v oblasti zabezpečovania bezpečnosti. No väčšia globalizácia podľa autorov priniesla aj väčšiu potrebu v oblasti zvýšenia konkurencieschopnosti v nadnárodnom meradle, čo postupne prispievalo k posunu smerom k trojzmennej prevádzke aj v mnohých oblastiach priemyslu. Podľa Lehndorffa (2000), ktorý skúmal pracovný čas v automobilovom priemysle v Európskych krajinách, dochádza v automobilovom priemysle nielen k posunu smerom od dvojzmennej ku trojzmennej prevádzke, ale aj k postupnému zahrnutiu víkendov do „normálneho“ pracovného času. Podľa tohto autora sa pred-

tým víkendy využívali predovšetkým na práce súvisiace s opravou alebo udržiavaním strojov a zariadení, avšak v posledných rokoch sa aj víkendy využívajú v tomto odvetví čoraz častejšie na bežnú prevádzku súvisiacu s výrobným procesom automobilov.

Pre udržanie konkurencieschopnosti priemyslu sa aj na Slovensku čoraz viacej využíva trojzmenná prevádzka. Medzinárodné porovnanie práce v noci v priemysle (vrátane poľnohospodárstva) ukazuje, že Slovensko je opäť na prvej priečke spomedzi krajín EÚ z pohľadu podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci. Ako vidieť na grafe 34, kým na Slovensku bol tento podiel až na úrovni 40 %, tak napríklad v ostatných krajinách V4, teda v Maďarsku, Českej republike a v Poľsku bol nižší o 13 p. b., 15 p. b. a o 16 p. b.

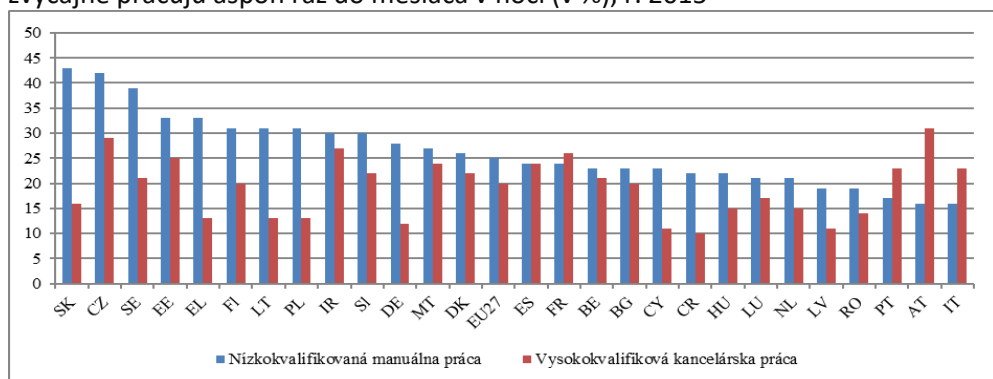
Graf 34: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí v priemysle (vrátane poľnohospodárstva), ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015



Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Z pohľadu kvalifikácie a práce v noci sa v medzinárodnom porovnaní Slovensko opäť objavilo na prvej priečke krajín EÚ pri pracujúcich ľuďoch s nižšou kvalifikáciou vykonávajúcich manuálnu prácu, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci. Až takmer každý druhý pracujúci človek na Slovensku s nízkou kvalifikáciou vykonávajúc manuálnu prácu pracoval aspoň raz do mesiaca v noci. To naznačuje, že nízko kvalifikovaní pracovníci, ktorí majú zvyčajne nižšie mzdy ako je priemer, sa na raste pridanej hodnoty a produktivity na Slovensku podieľajú vo väčšej miere prostredníctvom vyššieho počtu odpracovaných hodín (vrátane práce v noci) ako je tomu v iných európskych krajinách. Ako vidieť na grafe 35, z krajín V4 mala len Česká republika (42 %) podobný podiel v tejto kategórii pracujúcich ľudí ako Slovensko (43 %), pričom v Poľsku bol tento podiel nižší v porovnaní so Slovenskom o 12 p. b. a v Maďarsku dokonca nižší až o 21 p. b. Práca v noci pri vysokokvalifikovanej pracovnej sile je na Slovensku menej frekventovaná v porovnaní s nižšie kvalifikovanou pracovnou silou.

Graf 35: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa kvalifikácie, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca v noci (v %), r. 2015

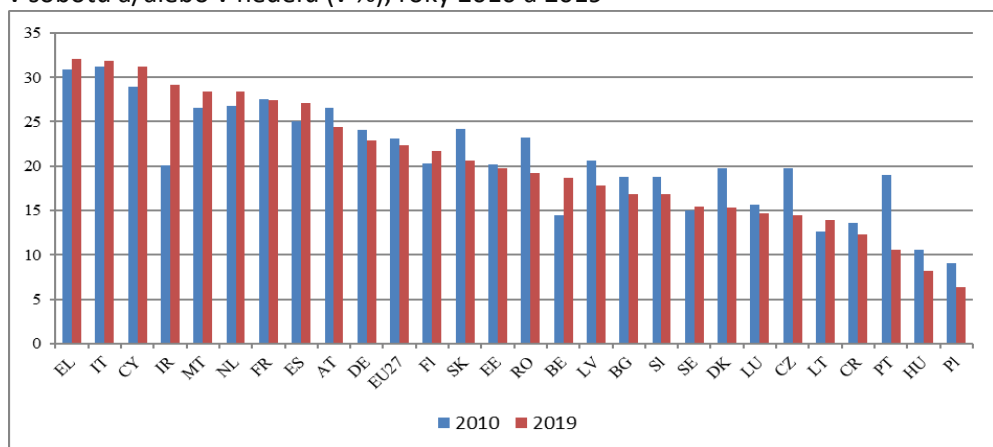


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Práca cez víkend

V mnohých krajinách EÚ došlo za poslednú dekádu aj k zvýšeniu podielu tých, ktorí pracujú v atypický pracovný čas t.j. v sobotu a/alebo v nedeľu (graf 36). Patria sem napríklad krajiny ako Grécko, Taliansko, Cyprus, Írsko či Holandsko. Slovensko patrí do tej skupiny krajín, kde došlo práve naopak, k miernemu poklesu tohto podielu a to o 3,6 p. b. V medzinárodnom porovnaní podielu zamestnancov, ktorí zvyčajne pracujú v sobotu/a alebo v nedeľu bolo Slovensku v roku 2019 mierne pod priemernom EÚ 27. Kým priemer EÚ 27 bol v sledovanom období na úrovni 22,3 %, tak na Slovensku bol o 1,7 p. b. nižší. To znamená, že na Slovensku takmer každý piaty zamestnanec zvyčajne pracuje v sobotu a/alebo v nedeľu. Tento podiel je u nás najvyšší z krajín V4.

Graf 36: Podiel zamestnancov (15-64 r.) zvyčajne pracujúcich zvyčajne pracujúcich v sobotu a/alebo v nedeľu (v %), roky 2010 a 2019

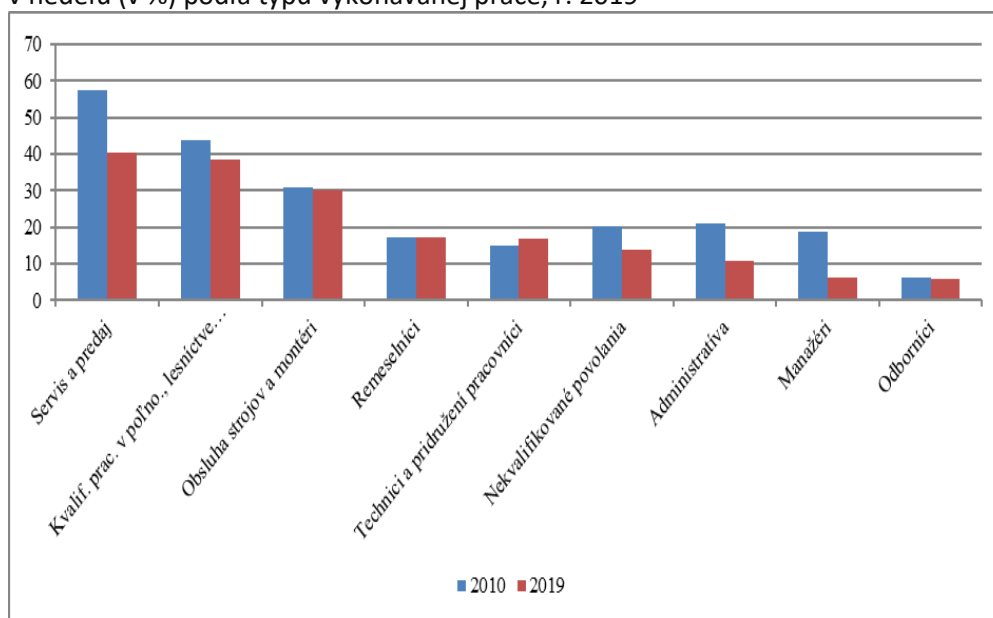


Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Podľa údajov z EWCS, ľudia na Slovensku s nižšou kvalifikáciou pracujú častejšie cez víkend v porovnaní s tými s vyššou kvalifikáciou. Podľa EWCS (2015) kým na Slovensku pracovalo cez víkend aspoň raz do mesiaca v sledovanom období až 62 % pracujúcich ľudí s nízkou kvalifikáciou vykonávajúcich manuálnu prácu, tak toto percento bolo omnoho nižšie pri pracujúcich ľuďoch s vyššou kvalifikáciou vykonávajúcich kancelársku prácu (34 %).

Graf 37 spracovaný z údajov z Eurostatu ukazuje, že v roku 2019 na Slovensku najčastejšie pracujú cez víkend pracovníci podpory predaja a servisní pracovníci (40,2 %), za nimi nasleduje kvalifikovaná pracovná sila v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove (38,6 %) ale aj pracovníci obsluhy strojov a montéri (30 %). Podiel nízko kvalifikovanej pracovnej sily zvyčajne vykonávajúcich prácu cez víkend sa pohyboval v sledovanom období na úrovni 13,9 %. Vyššie kvalifikovaná pracovná sila (ako manažéri), v porovnaní s tou nižšie kvalifikovanou pracovnou silou vykonáva častejšie prácu nadčas, avšak menej často pracuje cez víkend.

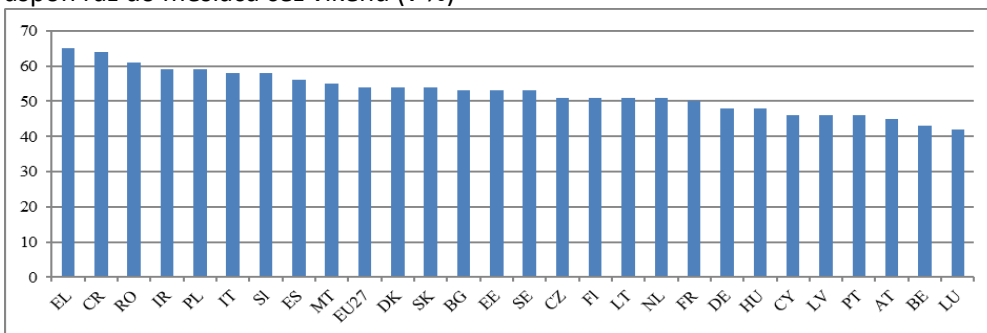
Graf 37: Podiel zamestnancov (15-64 r.) zvyčajne pracujúcich v sobotu a/alebo v nedeľu (v %) podľa typu vykonávanej práce, r. 2019



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Podobné postavenie Slovenska v medzinárodnom porovnaní ukazuje aj porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne aspoň raz do mesiaca pracujú cez víkend a to na základe údajov EWCS (2015). Ako vidieť na grafe 38, v sledovanom období až 54 % všetkých pracujúcich ľudí na Slovensku pracovalo zvyčajne aspoň raz do mesiaca cez víkend, čo je mierne pod priemerom krajín EÚ 27.

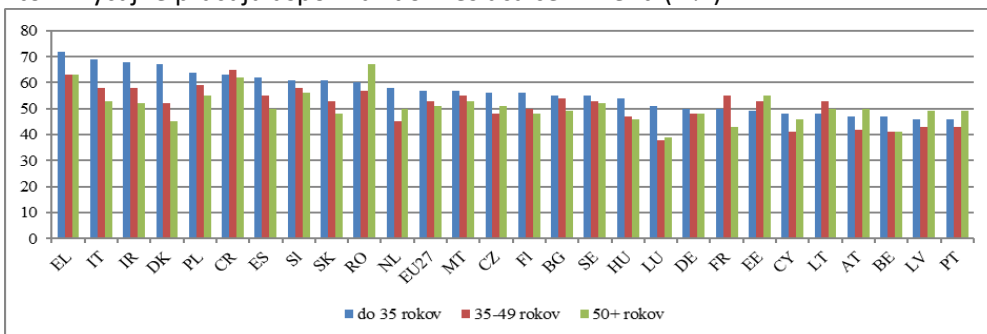
Graf 38: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)



Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Medzi krajiny s vysokým podielom pracujúcich ľudí cez víkendy (bez ohľadu na vekovú skupinu) patria predovšetkým tie krajiny, ktoré majú dobre rozvinutý cestovný ruch, napr. Grécko (65 %), či Chorvátsko (64 %). Ako vidieť na grafe 39, Grécko sa umiestnilo na popredných priečkach krajín EÚ 27 aj z pohľadu podielu mladých ľudí do 35 rokov pracujúcich cez víkend. Na Slovensku pracujú ľudia najčastejšie cez víkend vo vekovej skupine do 35 rokov. Podľa údajov EWCS (2015) až 61 % mladých ľudí do 35 rokov na Slovensku pracovalo v sledovanom období zvyčajne aspoň raz do mesiaca cez víkend. V tejto vekovej skupine tak Slovensko bolo mierne nad priemerom EÚ 27.

Graf 39: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vekových skupín, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)

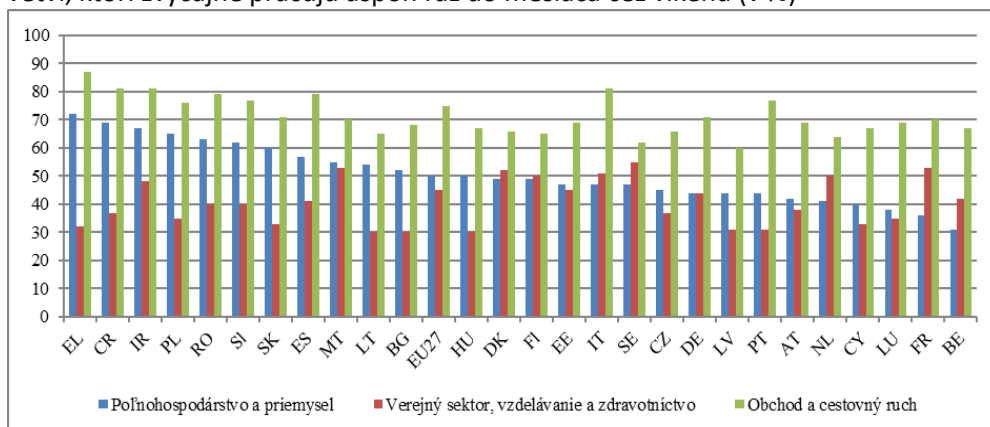


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Podľa Európskeho prieskumu pracovných podmienok pracovalo na Slovensku v sledovanom období v priemysle (vrátane poľnohospodárstva) až 60 ľudí zo 100 zvyčajne aspoň raz do mesiaca v sobotu alebo v nedeľu. Z krajín V4 bolo na tom horšie už iba Poľsko, v ktorom cez víkend aspoň raz do mesiaca pracovalo v priemysle (vrátane poľnohospodárstva) 65% pracujúcich ľudí. Ako vidieť na grafe 40, z pohľadu práce cez víkend dominuje vo všetkých krajinách EÚ 27 predovšetkým obchod a cestovný ruch. Na Slovensku až 70 ľudí zo 100 zvyčajne aspoň raz do

mesiacu pracuje v tomto odvetví cez víkend. Na Slovensku však v porovnaní s inými krajinami EÚ 27 nie je tak zásadný rozdiel v tomto ukazovateli medzi priemyslom (vrátane poľnohospodárstva) a obchodom spolu s cestovným ruchom, ako je tomu napríklad v krajinách ako Belgicko, Francúzsko či Rakúsko.

Graf 40: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí podľa vybraných odvetví, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)



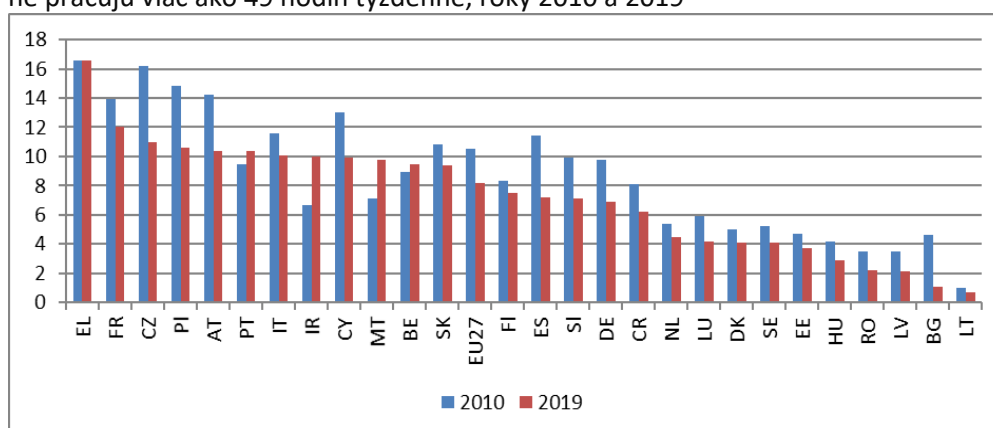
Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Práca nadčas

Práca nadčas je na Slovensku upravená Zákonníkom práce (Zákon č. 311/2001 Z.z.). Zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín v danom kalendárnom roku, pričom na ďalších 250 hodín, ktoré môže zamestnanec ešte v danom kalendárnom roku odpracovať vo forme práce nadčas, je už potrebný obojstranný súhlas zmluvných strán. Od 1.1.2019 úpravou Zákonníka práce zvýšili maximálny možný počet nadčasov z 250 hodín ročne na 400 hodín ročne aj v Maďarsku, čo spustilo v krajine vlnu protestov. V Poľsku a v Českej republike môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi rovnako ako na Slovensku maximálne 150 hodín nadčasov ročne, avšak v určitých prípadoch je možné zvýšiť maximálny ročný limit nadčasov až na 416 hodín za kalendárny rok (Tarján – Laribi, 2019). Zásadné rozdiely tak medzi V4 krajinami z tohto pohľadu nie sú. Značné rozdiely však vidieť v porovnaní s niektorými západnými krajinami EÚ, napríklad v porovnaní s Francúzskom. Vo Francúzsku môže zamestnávateľ vyžadovať od zamestnanca prácu nadčas v rozsahu maximálne 220 hodín ročne a to v prípade, ak to kolektívna zmluva neurčuje inak (Grangé, J. et al., 2020). Vo Francúzsku má však štandardný pracovný týždeň iba 35 hodín, čo v podstate znamená, že vo Francúzsku má pracovný týždeň spolu aj s nadčasmi, ktoré môže zamestnávateľ od zamestnanca vyžadovať iba 39,5 hodín (220hodín nadčasov/50 pracovných týždňov + 35 hodín štandardný pracovný týždeň), a to je stále o niečo menej ako štandardný pracovný týždeň bez nadčasov na Slovensku.

Slovensko sa z pohľadu medzinárodného porovnania podielu tých pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne zaradilo v roku 2019 medzi krajiny, ktoré sú mierne nad priemerom EÚ 27 (graf 41). Kým na Slovensku bol tento podiel v sledovanom období na úrovni 9,4 %, tak napríklad v krajinách ako Dánsko či Švédsko bol tento podiel o 5,3 p. b. nižší. Ako pozitívne možno označiť to, že tento podiel postupne v čase na Slovensku mierne klesá, keď ešte v roku 2007 bol na úrovni 12 % a v roku 2010 už na úrovni 10,8 %. Z krajín V4 bol podiel pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne v sledovanom období najnižší v Maďarsku, pričom dosahoval iba úroveň 2,9 %.³²

Graf 41: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, roky 2010 a 2019

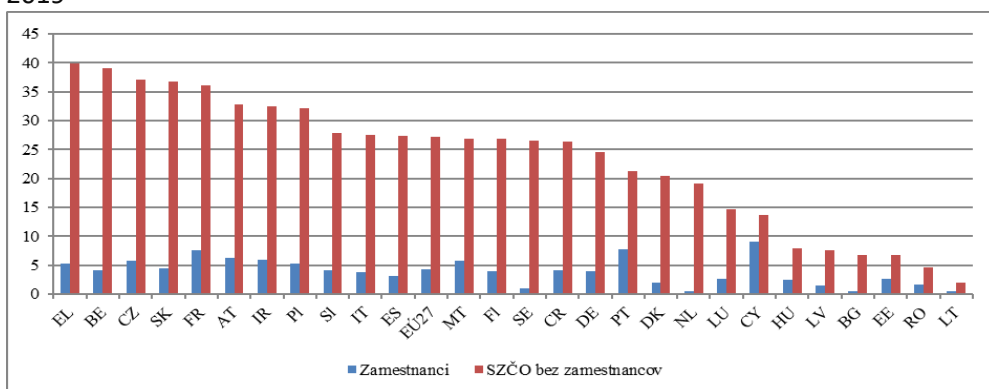


Prameň: spracované z údajov Eurostatu

Iný pohľad na danú situáciu poskytuje graf 42, na ktorom vidieť markantný rozdiel medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami (bez zamestnancov) ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne. Na Slovensku bol tento rozdiel v roku 2019 medzi týmito dvomi kategóriami pracovníkov na úrovni 32,3 p. b. čo je po Grécku (34,6 p. b.) a Belgicku (34,9 p. b.) jednoznačne najväčšia diskrepancia. Čo sa na Slovensku ukazuje ako problematické v súvislosti s prácou nadčas, je podľa Milana Kuruca zo združenia Pracujúca chudoba to, že sa nadčasy zamestnancom mnohokrát ani nepreplácajú, pričom im nie je ani poskytnuté náhradné voľno. A aj keď ide o trestný čin nevyplatenia mzdy, zamestnanci sa boja ozvať z toho dôvodu, že by mohli prísť o pracovné miesto a tak radšej pracujú zadarmo (Janíková, 2019). Podiel zamestnancov pracujúcich zvyčajne nad 49 hodín týždenne sa v roku 2019 pohyboval na úrovni 4,5 % a podiel samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov bol relatívne vysoký, na úrovni 36,8%.

³² Z údajov European Working Conditions Survey (2015) sa ukazuje, že na Slovensku najčastejšie viac ako 40 hodín týždenne pracujú ľudia vo vekovej skupine 35-49 rokov a častejšie sú to tí, ktorí majú vyššiu kvalifikáciu v porovnaní s tými s nižšou kvalifikáciou.

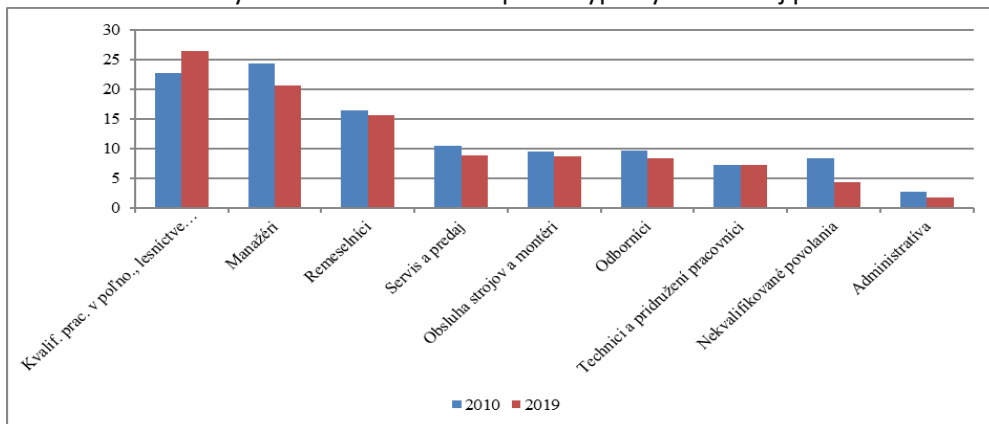
Graf 42: Medzinárodné porovnanie zamestnancov a SZČO bez zamestnancov (vo vekovej kategórii 15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, r. 2019



Prameň: spracované z údajov Eurostatu

Najčastejšie zvyčajne viac ako 49 hodín týždenne pracovali v sledovanom období na Slovensku kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove (26,4 %), pričom hneď za nimi nasledovali manažéri (20,6 %). Pri kvalifikovaných pracovníkoch vo vedúcich funkciách sa dá predpokladať, že sú relatívne často ochotní obetovať svoj voľný čas na dosiahnutie kariérneho postupu, ktorý im neskôr zabezpečí vyššie príjmy. Na grafe 43 vidieť, že pri nízkokvalifikovaných povolaniach poklesol podiel tých, ktorí mali zvyčajne dlhší pracovný týždeň ako 49 hodín a to z 8,3 % v roku 2010 na 4,4 % v roku 2019. Práve pri týchto pracovníkoch s nižšou kvalifikáciou je možné predpokladať, že tieto nadčasy nevykonávajú z dôvodu kariérneho rastu, ako je tomu tak pri vyššie kvalifikovaných pracovníkoch, ale skôr pri nich budú prevládať dôvody súvisiace s potrebou kompenzácie nízkej hodinovej mzdy vo forme mzdových zvýhodnení.

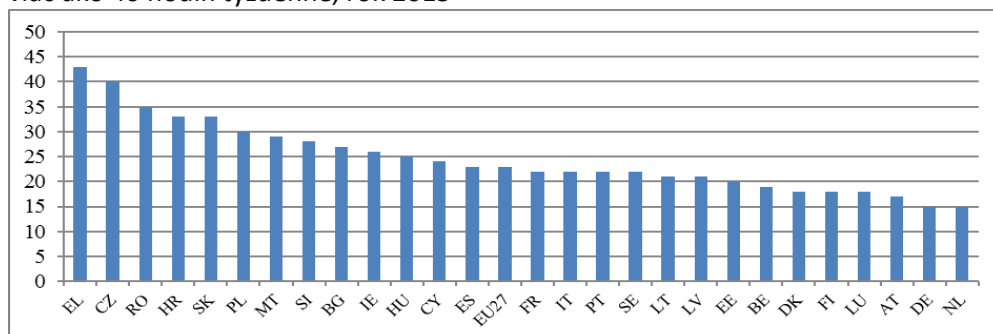
Graf 43: Porovnanie pracovníkov (vo vekovej kategórii 15-64 r.) zvyčajne pracujúcich nad 49 hodín týždenne na Slovensku podľa typu vykonávanej práce



Prameň: spracované z údajov Eurostatu

Pre doplnenie uvádzame medzinárodné porovnanie tých, ktorí pracujú zvyčajne viac ako 40 hodín týždenne (graf 44). Podľa EWCS (2015) v sledovanom období približne každý tretí pracujúci na Slovensku zvyčajne pracoval viac ako 40 hodín týždenne. Teda kým na Slovensku až 33% pracujúcich ľudí pracovalo zvyčajne týždenne dlhšie ako 40 hodín, tak napríklad v Rakúsku bol tento podiel nižší o 16 p. b. a v Nemecku a Holandsku bol dokonca nižší až o 18 p. b. Vyšší podiel ako Slovensko tak malo iba Grécko (43 %), Česká republika (40 %) a Rumunsko (35 %).

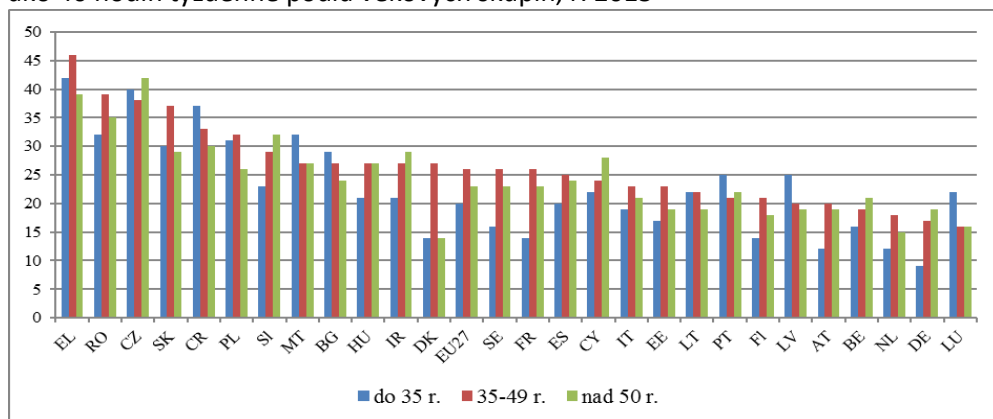
Graf 44: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne, rok 2015



Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Spomedzi krajín EÚ 27 je Slovensku štvrtou krajinou s najvyšším podielom pracujúcich vo vekovej skupine 25 až 49 rokov, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne. Až 37 zo 100 ľudí v tejto vekovej kategórii na Slovensku pracuje týždenne viac ako 40 hodín, pričom napríklad v Nemecku je tento pomer v tejto vekovej kategórii 17:100. Ako vidieť na grafe 45, najčastejšie na Slovensku pracuje nadčas stredná veková kategória.

Graf 45: Medzinárodné porovnanie podielu tých, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne podľa vekových skupín, r. 2015

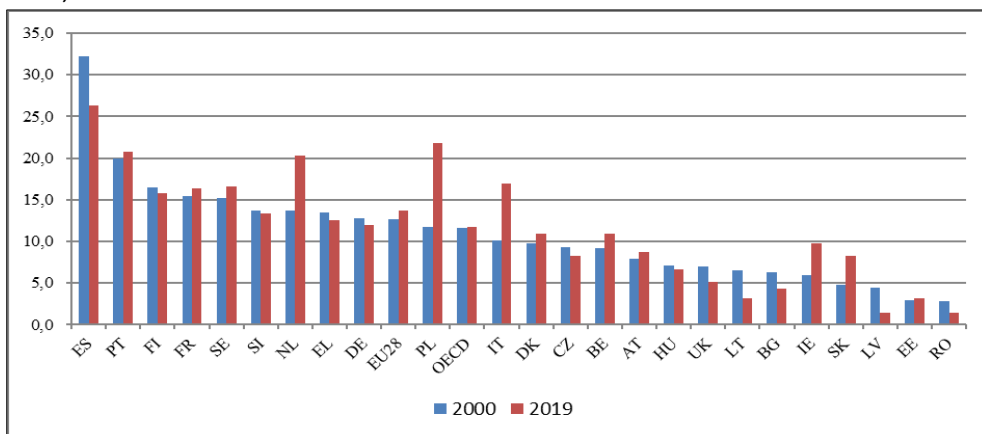


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Krátkodobé pracovné úväzky

Nízke mzdy sa významne týkajú krátkodobých pracovných úväzkov. Ako viďeť na grafe 46, podiel dočasných, príležitostných a sezónnych pracovníkov (resp. ľudí ktorí sú zamestnaní na kratšie ako jeden rok) na celkovom počte zamestnaných sa v rokoch 2000-2019 na Slovensku zvýšil o 69,4 p. b.. Sprievodným javom bol pokles podielu ľudí zamestnaných na dobu neurčitú, ktorý sa na Slovensku v uvedenom období zmenšil o 3,5 p. b. Z makroekonomického hľadiska sa tak prejavuje tendencia k oslabeniu postavenia zamestnancov na slovenskom trhu práce, nakoľko dočasní, príležitostní a sezónni pracovníci nepoživajú taký vysoký stupeň ochrany ako je tomu u zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere, ktorí sú zamestnaní na dobu neurčitú.

Graf 46: Porovnanie podielu dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce na zamestnanosti, v %



Prameň: Spracované podľa údajov z OECD

Ak porovnáme vývoj na Slovensku s ostatnými krajinami V4 zistíme, že obdobný priebeh zaznamenalo aj Poľsko, kde v uvedenom období vzrástol podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce o 86,1 p. b., pričom podiel ľudí zamestnaných na dobu neurčitú poklesol až o 11,4 p. b.. Na druhej strane, v Maďarsku a Českej republike podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce klesol a podiel práce na dobu neurčitú sa mierne zvýšil. Slovensko patrí medzi tie európske krajiny, ktoré za posledných devätnásť rokov zaznamenali zreteľný nárast podielu dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce (graf 46). Vyšší rast ako Slovensko (+3,36 p. b.) zaznamenali spomedzi nami sledovaných krajín len Poľsko, Taliansko, Holandsko a Írsko.

Z hľadiska medzinárodného porovnania však patrí Slovensko medzi európske krajiny so stále relatívne nízkym podielom dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce. Napriek vyššie spomenutej dynamike vývoja tohto ukazovateľa, je jeho úroveň (8,2 %) na Slovensku stále pod priemerom (11,8 %) OECD a tak

môžeme predpokladať, že pokiaľ sa prebiehajúci trend udrží aj naďalej, bude sa tento podiel u nás do budúcnosti pravdepodobne zvyšovať smerom k úrovni okolo 10 %. Uvedené korešponduje s podielmi jednotlivých vekových skupín na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci.

V rokoch 2000 – 2019 sa na Slovensku najviac zvýšil podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce vo vekovej kategórii zamestnancov 15 – 24 ročných (+ 9,34 p. b.), čo bolo viac ako je priemer EÚ28 (+ 6,21 p. b.), aj ako tomu bolo v Českej republike, alebo Maďarsku. To znamená, že tento typ pracovného úväzku je v súčasnosti dôležitejší pre väčší počet zamestnancov v rámci najmladšej vekovej kategórie zamestnaných ľudí. Táto kategória zamestnancov vykazuje na Slovensku najväčšiu dynamiku rastu podielu dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce. Potenciál tejto formy práce pre najmladšiu vekovú kategóriu zamestnancov dokumentuje príklad Poľska, kde vo vekovej kategórii 15 – 24 ročných pracuje dočasne, príležitostne, alebo sezónne až 59,1 % mladých ľudí.

Podobne ako u najmladšej generácie zamestnancov, aj keď výrazne menej (+ 3,5 p. b.), sa na Slovensku v rokoch 2000 – 2019 zvýšil podiel dočasného typu pracovného úväzku vo vekovej kategórii 25 – 54 ročných, čo bolo viac ako je priemer EÚ28 (+ 2,1 p. b.), aj ako tomu bolo v Českej republike, alebo v Maďarsku. Aj v tomto prípade môžeme konštatovať, že dočasná, príležitostná a sezónna práca je dnes dôležitejšia pre väčší počet ľudí vo vekovej kategórii 25 – 64 ročných než tomu bolo v minulosti, pričom vzhľadom k zaostávaniu za priemerom EÚ28 pravdepodobne dôjde na Slovensku v budúcnosti k zvýšeniu podielu tohto typu úväzkov aj v rámci najproduktívnejšej vekovej kategórie 25 – 54 ročných.

Vo zvyšných dvoch vekových kategóriách 55 – 64 ročných a u ľudí starších ako 65 rokov sa podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce na Slovensku v priebehu uplynulých devätnástich rokov zmenšil. V nasledujúcej tabuľke 8 sú uvedené hodnoty podielov dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce v rámci jednotlivých vekových kategórií a ich porovnanie v rámci krajín Vyšehradskej skupiny a priemeru EÚ28.

Tabuľka 8: Podiely dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce v jednotlivých vekových skupinách, 2019, v %

Vek. skupina	CZE	HUN	POL	SVK	EÚ28
15-24	26,4	12,4	59,1	19,9	42,8
25-54	6,8	5,9	19,4	6,9	11,6
55-64	5,8	7,2	13,4	7,6	6,5
65+	29,4	12,3	31,6	36,9	14,8

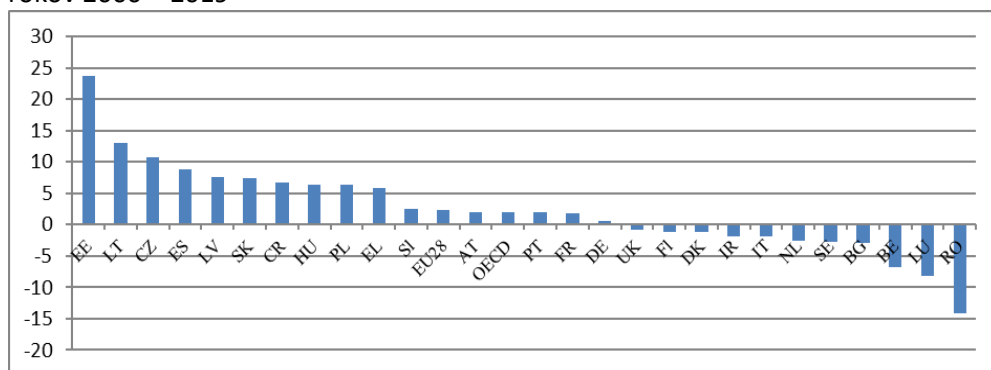
Prameň: Spracované z údajov OECD

Ako je zrejmé z tabuľky 8, dočasná, príležitostná a sezónna práca má na Slovensku najväčší podiel v rámci vekovej kategórie ľudí starších ako 65 rokov, čo je výrazne viac ako dosahuje priemer EÚ28, aj ako sú dosahované hodnoty za zvyšné

tri krajiny Vyšehradskej skupiny. Hodnoty tohto ukazovateľa na Slovensku sú dokonca štvrté najvyššie spomedzi krajín OECD, keď vyššie podiely zaznamenali z európskych krajín len Slovinsko a Švédsko.

Pri podrobnejšej analýze vývoja môžeme konštatovať, že podiel žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci sa na Slovensku v rokoch 2000-2019 zvýšil o 7,5 p. b. a v roku 2019 tvorili ženy väčšinu 52,1 % zo všetkých zamestnancov v rámci dočasného typu pracovného úväzku u nás. To je viac ako priemer EÚ28 (49,9 %). V uvedenom období dosiahli vyšší rast podielu žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci len Španielsko, Česká republika, Litva, Lotyšsko a najmä Estónsko. Z hľadiska medzinárodného porovnania dosahuje Slovensko relatívne vysokú dynamiku rastu podielu žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci (graf 47).

Graf 47: Podiel žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci, zmena v p. b. počas rokov 2000 – 2019

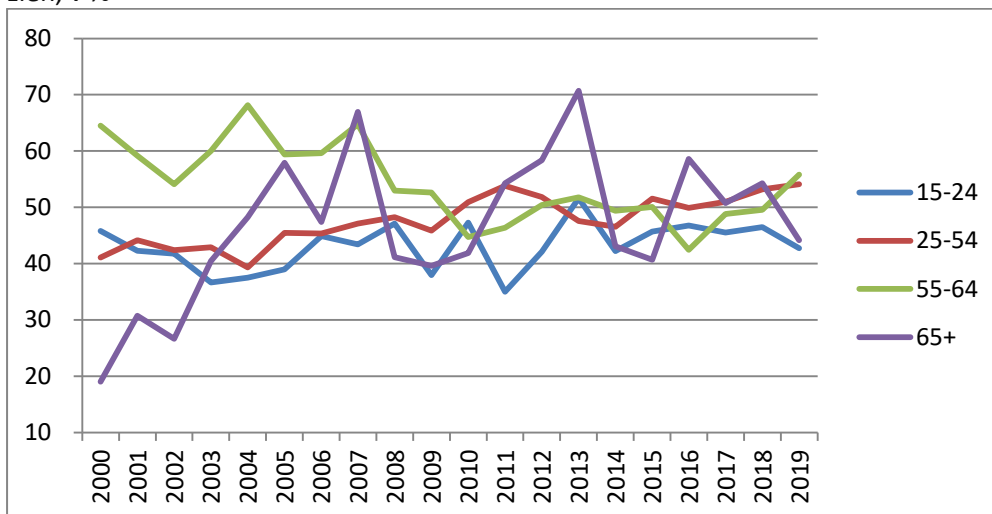


Prameň: Spracované z údajov OECD

Tento rast sa na Slovensku odohrával v rámci dvoch vekových kategórií žien, v rámci kategórie 25 – 54 ročných a v rámci vekovej kategórie žien starších ako 65 rokov. Rozdiely medzi jednotlivými vekovými kategóriami žien u nás sa v priebehu sledovaného obdobia rokov 2000 – 2019 zmenšili a ich podiely na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci sa s postupom rokov vyrovnali (graf 48).

Z hľadiska medzinárodného porovnania je v rámci najmladšej vekovej kategórie 15 – 24 ročných Slovensko jednou z mála európskych krajín, pri ktorej v rokoch 2000 – 2019 klesol podiel žien s dočasnými, príležitostnými a sezónnymi pracovnými úväzkami o 3,1 p. b. Viac to bolo len v Taliansku a Rumunsku. Podobne Slovensko vyčnievalo pri vekovej kategórii 55 – 64 ročných žien, pri ktorých klesol podiel dočasných, príležitostných a sezónnych pracovných úväzkov v sledovanom období o 8,7 p. b., čo bolo po Českej republike a Rumunsku najviac spomedzi európskych krajín, pri ktorých došlo k priemernému rastu o 5,1 p. b. Na druhej strane, v rámci vekovej kategórie 25 – 54 ročných žien sa podiel dočasných pracovných úväzkov zvýšil v priebehu sledovaného obdobia o +13,1 p. b., čo bolo výrazne viac ako rast v rámci EÚ28 (+2 p. b.) a vyšší rast ako Slovensko zaznamenalo spomedzi európskych krajín v sledovanom období len Estónsko.

Graf 48: Podiel dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce v SR. Vekové kategórie žien, v %



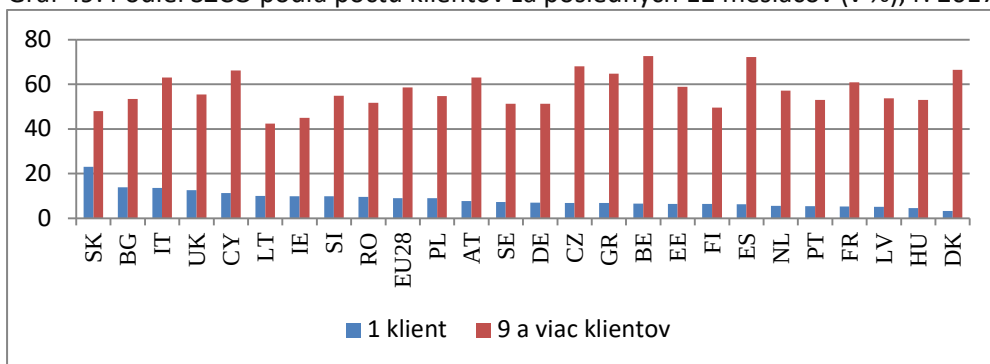
Prameň: Spracované z údajov OECD

Samostatne zárobkovo činné osoby

Medzi skupiny zamestnancov ktorých neštandardné pracovné úväzky sú na vzostupe nie len na Slovensku, ale aj v iných krajinách EÚ môžeme zaradiť samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú ekonomicky závislé na jednom odberateľovi (firme). Často sa stávajú stabilnou súčasťou jeho organizačnej štruktúry, nemajú však takú ochranu a postavenie ako zamestnanci v hlavnom pracovnom pomere, pričom zároveň sa na nich nevzťahuje ani povinnosť vyplácania minimálnej mzdy zo strany zamestnávateľa. Zamestnávateľia sa takto mnohokrát snažia znížiť svoje mzdové náklady. Z hľadiska medzinárodného porovnania malo Slovensko v roku 2017 z celkového počtu cca 382,7 tis. samostatne zárobkovo činných osôb najvyšší podiel tých, ktorí boli závislí na jednom odberateľovi (klientovi), čo predstavovalo približne 88 tis. ľudí, resp. 23 %.

Úmerne k tomu, ako veľmi sú samostatne zárobkovo činné osoby závislé na jednom klientovi má Slovensko relatívne nízky podiel SZČO ktoré mali za posledných dvanásť mesiacov 9 a viac klientov (graf 49). Z uvedeného vyplýva, že na Slovensku máme relatívne veľký počet SZČO ktoré sú ekonomicky závislé na jednom odberateľovi, čo oslabuje ich postavenie na trhu práce vo viacerých smeroch. Jednak ich to robí zraniteľnejšími z hľadiska závislosti na jedinom zdroji príjmov. A tiež z hľadiska toho, že sa na nich často nevzťahujú podmienky a pravidlá dohodnuté v rámci kolektívneho vyjednávania, ako napríklad pri práci nadčas.

Graf 49: Podiel SZČO podľa počtu klientov za posledných 12 mesiacov (v %), r. 2017



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

2.4. Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy

Závažnosť problematiky minimálnej mzdy, jej určovania, vrátane jej relatívnej úrovne k mediánovej a priemernej mzde vychádza predovšetkým z rozsahu zamestnanosti za minimálnu mzdu v každej národnej ekonomike. Čím viac zamestnancov pracuje za minimálnu mzdu, tým viac je tak zmena zamestnanosti ako aj zmena nákladov práce citlivá na každú zmenu úrovne minimálnej mzdy. Okrem toho sa všeobecne predpokladá, že rast minimálnej mzdy potlačí úroveň miezd v mzdovom pásme nad minimálnou mzdou smerom hore, čím sa efekt vplyvu rastu minimálnej mzdy na nákladové relácie medzi dotknutými odvetviami môže ešte zväčšiť. To závisí od rozdelenia miezd v ekonomike do mzdových pásiem a disperzie od mediánovej a priemernej mzdy hlavne smerom dole všeobecne a v jednotlivých odvetviach.

Zdrojom dát pre medzinárodné porovnanie a pre analýzu situácie v Slovenskej republike boli rozdielne štatistické databázy. V prípade Slovenska sme uprednostnili interné štatistické zisťovania a detailné členenie zamestnancov podľa viacerých kritérií, čo by neumožňovala databáza EU – SILC tak, ako to bolo v prípade medzinárodného porovnania členských krajín EU 27.

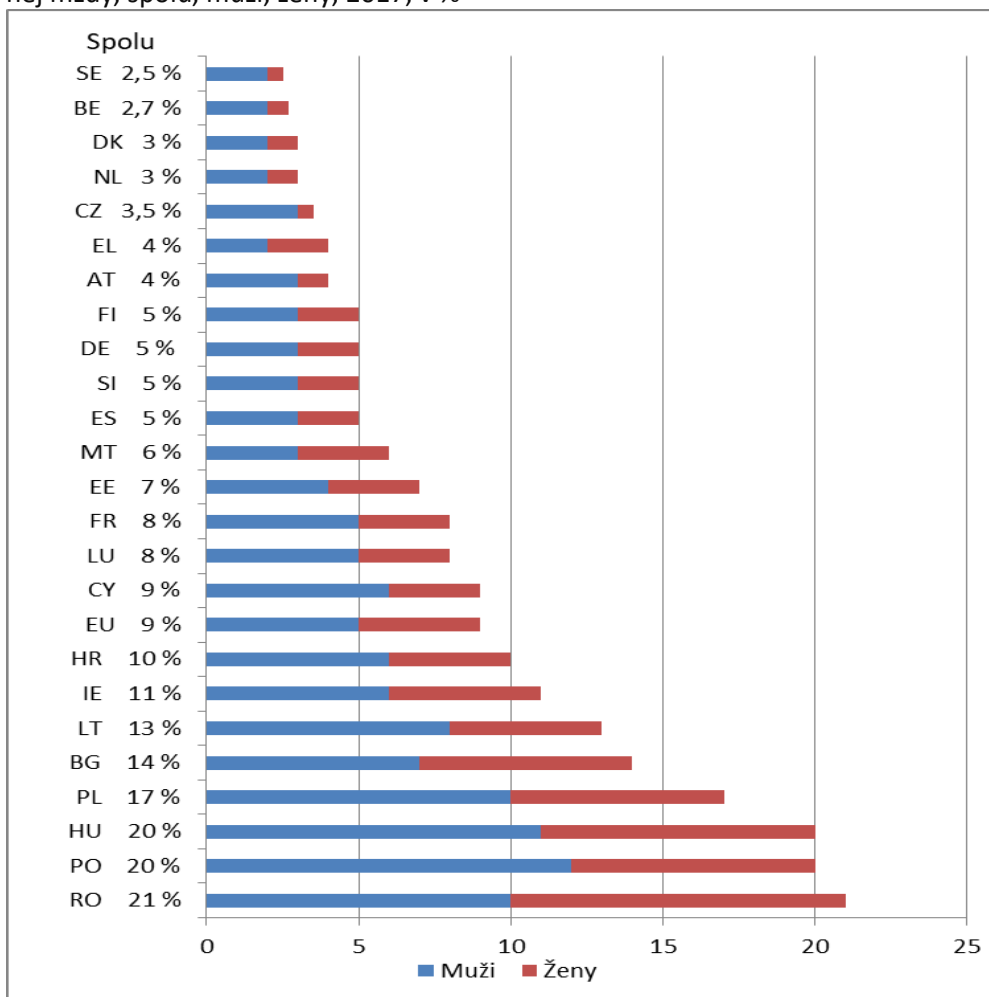
2.4.1 Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ

Eurofound spracúva pravidelne raz ročne štúdiu o minimálnej mzde. Zvýšenú pozornosť venoval Eurofound analýze minimálnej mzdy po oznámení Európskej komisie (v januári 2020) o zámere pripraviť pre členské krajiny EÚ záväznú normu (smernicu) o minimálnej mzde, samozrejme, po konzultácii so zástupcami sociálnych partnerov.

Štúdia Eurofoundu (2020) venuje samostatnú časť rozsahu zamestnanosti za minimálnu mzdu (resp. v okolí úrovne minimálnej mzdy) v každej členskej krajine EÚ, a to aj v tých krajinách, ktoré nemajú zavedenú obligatórnu minimálnu mzdu. V tomto prípade minimálnu mzdu nahrádzali minimálne mzdové tarify, ktoré sú

dojednané v rámci sociálneho dialógu. V kapitole venovanej predmetnej problematike však chýbajú údaje za Taliansko a Slovensko z krajín EU 27. Podiel zamestnanosti približne úrovni minimálnej mzdy zachytávajú údaje v grafe 50.

Graf 50: Odhadované podiely zamestnaných zarábajúcich od 90 do 110 % minimálnej mzdy, spolu, muži, ženy, 2017, v %



Prameň: Eurofound (2020)

Tak ako v mnohých iných medzinárodných komparáciách členských krajín EÚ, aj v tomto indikátore sa krajiny zoradili podľa všeobecného, ale veľakrát určujúceho kritéria, a to celkovej ekonomickej vyspelosti krajiny, resp. ekonomickej úrovne vyjadrenej ukazovateľom HDP/obyvateľa. Na spodných miestach rebríčka sa umiestnili jednoznačne nové členské krajiny, ktoré aj týmto spôsobom, určovaním centrálnej minimálnej mzdy, sa snažia predísť pádu veľkej časti zamestnaných do príjmovej chudoby a dosiahnuť zvyšovanie ich reálnych príjmov. Zamestnanosť za

minimálnu mzdu je fenoménom tak zamestnanosti mužov ako aj zamestnanosti žien. Ak podiel zamestnanosti žien na celkovej zamestnanosti v EÚ v roku 2017 predstavoval 48,8 %, tak podiel žien z celového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu predstavuje až 58,5 % (údaje bez Slovenska a Talianska).

Tabuľka 9: Porovnanie minimálnych miezd s hodnotou 1. decilu zo SES, v %

	2010	2014	2018
MT	86,9	81,5	74,8
CZ	66,1	70,0	79,0
SK	77,1	81,3	83,5
BE	75,8	73,3	85,2
HR	84,2	88,7	87,0
ES	75,2	75,1	87,1
FR	86,5	90,4	90,7
HU	79,3	88,3	93,2
LU	94,9	101,6	97,7
LV	99,4	97,9	98,6
EE	80,5	84,3	98,8
PO	104,4	98,6	100,7
IE	99,5	89,2	101,1
LT	100,3	103,3	101,4
PL	86,9	102,0	102,2
SI	89,1	104,2	103,4
BG	78,2	98,4	103,5
RO	78,6	103,8	106,1
DE	.	.	107,6
NL ²	121,7	136,8	136,2
EL	81,4	94,2	.

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostat-u.

Poznámky: 1. Krajiny v tabuľke sú zoradené podľa klesajúcich hodnôt za rok 2018 v poslednom stĺpci tabuľky. Pri prepočte mesačných minimálnych miezd na hodinové sme použili rovnaký prepočet ako použili experti v štúdii Eurofoundu. Počet hodín za týždeň z výkazu (Ifsa_ewhun2) „Average number of usual weekly hours of work in main job“ a koeficient 4,33 pri prepočte týždenných hodín na počet hodín v mesiaci.

2. Databáza Eurostatu uvádza pri Holandsku vo výkaze (Ifsa_ewhun2) hodnoty 30,7; 30,3; 30,4 hod. za týždeň (údaje sú pravdepodobne chybné, avšak kvôli úplnosti ich uvádzame), preto sú výsledné hodnoty extrémne vysoké v porovnaní s ostatnými krajinami.

Treba pripomenúť, že údaje o zamestnanosti za minimálnu mzdu pripravili spolupracovníci Eurofoundu na základe štatistického zisťovania EU – SILC za rok

2018.³³ Rozpätie krajín je z hľadiska zamestnanosti za minimálne mzdy extrémne vysoké. Najnižší podiel vykazuje Švédsko 2,5 %, Belgicko 2,7 % a Dánsko s Holandskom po 3 %. Veľmi nízky podiel vykazuje tiež Česká republika, a to 3,5 %. Naopak, najviac zamestnaných za minimálnu mzdu pracuje v Rumunsku – 21 %, v Portugalsku 20 % a na prekvapenie hneď za tým nasleduje Maďarsko – 20 % a Poľsko – 17 %. Vysoké hodnoty podielov zamestnaných za minimálnu mzdu (osobitne za Poľsko a Maďarsko ako krajín skupiny V 4) sa premietajú aj do relatívne vysokých príjmových rozdielov (výlučne za prácu) v porovnaní so Slovenskom v tabuľke v podkapitole 3.2. Údaje v grafe 50 potvrdzujú potrebu zavedenia jednotných európskych mechanizmov pre určovanie úrovne minimálnej mzdy v každej členskej krajine EÚ. Krajiny, ktoré nemajú zavedenú celoštátnu minimálnu mzdu, hlavne škandinávské krajiny, vykazujú veľmi nízke podiely zamestnaných za najnižšie mzdové tarify dohadované v sociálnom dialógu. Preto tieto škandinávské krajiny boli proti prijatiu striktnejšej Smernice Európskej komisie o minimálnej mzde (druhou príčinou bola veľká tradícia sociálneho dialógu).

Proporcie zamestnanosti za minimálnu mzdu sa značne líšia medzi jednotlivými odvetviami. Osobitne sa v štúdiu uvádza extrémny príklad Maďarska a Portugalska, kde v reštauračnom sektore za minimálnu mzdu pracuje až 29 % z celkového počtu zamestnancov. Z publikovaných údajov, ktoré vychádzajú z agregovaných dát na úrovni EÚ 25 (bez Talianska a Slovenska) vyplýva, že v odvetví ubytovania a reštauračnom stravovaní pracuje v priemere 16 % zamestnaných za minimálnu mzdu, 15 % v odvetví poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rybárstvo, 13 % v obchode, 10 % v stavebníctve, 7 % vo vzdelávaní a iba 3 % vo finančných a poisťovacích aktivitách. Podobné proporcie zaznamenali aj nosné profesie v uvedených odvetviach. Tieto dáta sú základom pre porovnanie štruktúry zamestnanosti podľa minimálnych miezd na Slovensku v ďalšej časti.

V návrhu Smernice o adekvátnych minimálnych mzdách v EÚ³⁴ sa konštatuje a pripúšťa, že zamestnanci môžu byť (doteraz) aj neadekvátne chránení minimálnymi mzdami z dôvodu nedostatočnej právnej vymoženosti ustanovení o minimálnej mzde a ich nedôslednej aplikácie. Z toho dôvodu sme v tabuľke 9 porovnali hodnoty prvých decilov hodinových miezd zo SES (The Structure of Earnings Surveys) Eurostatu s úrovňou minimálnych miezd.

Na rozdiel od grafu 50 s údajmi zo štúdie Eurofoundu, kde boli do porovnania zahrnuté aj krajiny, ktoré nemajú minimálnu mzdu, tabuľka 9 obsahuje všetkých 21 krajín EÚ s obligatórnou minimálnou mzdou. Hodnota prvého decilu obsahuje tak hodinové mzdy zamestnancov na plný pracovný úväzok (full-time) ako aj zamestnancov na skrátený pracovný úväzok (part-time). Hodnota 1. decilu zahŕňa nie len hrubú mzdu (dohodnutú v pracovnej zmluve), ale aj všetky mzdové zvýhodne-

³³ Analýza EÚ – SILC za bežný rok je spracovaná na základe zberu údajov za predchádzajúci rok.

³⁴ Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union, Brussels, 28. 10. 2020, COM (2020) 682 final, s. 3

nia ku mzde (za prácu v noci, cez víkend a pod.)³⁵, a teda aj prípadné mzdové zvýhodnenia k minimálnej mzde. Znamená to, že u krajín, v ktorých je približne 10 % zamestnaných na úrovni minimálnej mzdy (podľa štúdie Eurostatu), minimálna mzda by mala dosahovať cca 93 až 97 % úrovne hodnoty 1. Odhadujeme, že rozdiel do 100 % predstavujú mzdové zvýhodnenia ku minimálnej mzde. Je to skupina krajín Írsko, Chorvátsko, Lotyšsko a Luxembursko, ktoré sa skutočne nachádzajú v rebríčku krajín približne v strede. Hodnota 83,5 % za Slovensko (čo je tretia najnižšia hodnota z porovnávaných krajín za rok 2018) indikuje situáciu, že časť pracovných síl, ktoré by mali byť odmeňované minimálnou mzdou, reálne ňou odmeňovaná nie je. Pozícia Českej republiky a podiel jej minimálnej mzdy nižší ako hodnota 1. decilu je oprávnená z toho dôvodu, že podiel zamestnaných na úrovni minimálnej mzdy je celkovo veľmi nízky – len na úrovni troch percent.

2.4.2 Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy v Slovenskej republike

Presne kvantifikovať mieru zamestnanosti na úrovni minimálnej mzdy v Slovenskej republike nie je jednoduché a to predovšetkým z dôvodu ťažkej dostupnosti údajov, ale aj z dôvodu existencie mnohých metodických problémov súvisiacich s jej kalkuláciou. Pri kvantifikácii podielu zamestnancov na národohospodárskej úrovni vychádzame v nasledujúcej časti z údajov spoločnosti Trexima, pričom ide o tieto tri hľadiská:

- zamestnanci pracujúci na plný úväzok poberajúci hrubú mesačnú mzdu vrátane mzdových zvýhodnení na úrovni minimálnej mzdy. Hrubá mesačná mzda so mzdovými zvýhodneniami sa počíta ako celková ročná zúčtovaná mzda vrátane mzdových zvýhodnení/ počet odpracovaných hodín.
- zamestnanci pracujúci na plný úväzok poberajúci hrubú mesačnú mzdu bez mzdových zvýhodnení na úrovni minimálnej mzdy. Hrubá mesačná mzda bez mzdových zvýhodnení sa počíta ako (celková ročná zúčtovaná mzda – všetky mzdové zvýhodnenia)/ počet odpracovaných hodín.
- zamestnanci pracujúci na plný alebo čiastočný úväzok poberajúci hodinovú mzdu na úrovni hodinovej minimálnej mzdy v nominálnej sume ustanovenej na príslušný rok bez mzdových zvýhodnení.

Ako vidieť v tabuľke 10, v roku 2019 pracovalo za minimálnu mzdu na Slovensku 45 735 ľudí, čo predstavovalo 2,4 % všetkých zamestnancov pracujúcich na plný úväzok. V prípade ak uvažujeme iba o zamestnancoch pracujúcich na plný pracovný úväzok, avšak neberieme do úvahy možné mzdové zvýhodnenia k ich hrubej mzde, počet pracujúcich za minimálnu mzdu bol o niečo vyšší a to na úrovni 52 456, čo predstavovalo 2,8 % všetkých zamestnancov pracujúcich na plný úväzok. Podľa

³⁵ Zdôrazňujeme, že každá krajina EÚ má svoj špecifický systém mzdových zvýhodnení k základnej mzde, ktorý je v mnohých prípadoch dohodnutý v kolektívnych zmluvách sociálnych partnerov.

tretieho spôsobu výpočtu, ktorý uvažuje aj o zamestnaných na skrátený pracovný úväzok sa počet pracujúcich za minimálnu mzdu v roku 2019 pohyboval na úrovni 29 515, teda na úrovni 1,4 % všetkých zamestnaných ľudí.

Tabuľka 10: Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy (MM) v SR a v jej okolí v roku 2019

	Spolu za- mestnaní v NH	520	520-530	520-540	520-550	520-546	520 - 572
		MM	MM + 10 Eur	MM+ 20 Eur	MM+ 30 Eur	MM+ 5%	MM+ 10%
Plný úväzok so mzdovými zvýhodneniami	1 872 407	45 735	70 353	79 120	88 376	84 779	109 554
% zo zamestna- ných		2,4	3,8	4,2	4,7	4,5	5,9
Plný úväzok bez mzdových zvýhodnení	1 872 407	52 456	80 641	91 926	103 883	95 292	128 023
% zo zamestna- ných		2,8	4,3	4,9	5,5	5,1	6,8
Hodinová MM bez mzdových zvýhodnení	2 047 877	29 515	57 936	70 647	88 461	83 020	117 040
% zo zamestna- ných		1,4	2,8	3,4	4,3	4,1	5,7

Prameň: Spracované z údajov Treximy

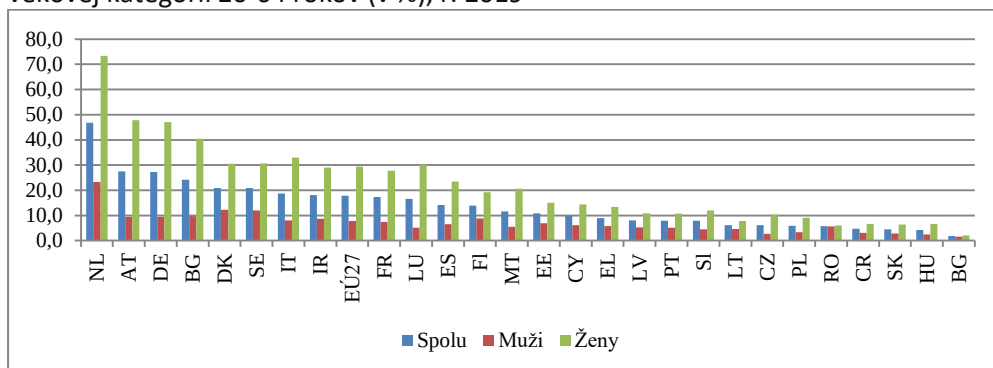
Podiel zamestnancov s hrubým mesačným príjmom na úrovni minimálnej mzdy (resp. minimálnej mzdy + 5 %) sa na Slovensku pohyboval v roku 2019 medzi 4,1 % až 5,1 % v závislosti od spôsobu výpočtu. V intervale od 520 Eur do 572 Eur, čo je hrubý mesačný príjem na úrovni minimálnej mzdy (+ 10%) sa podiel pracujúcich v danom roku pohyboval na úrovni 5,7 % až 6,8 % v závislosti od spôsobu výpočtu.

Práca za minimálnu mzdu podľa typu pracovného pomeru

Vo všeobecnosti sa práca na skrátený pracovný úväzok často krát spája v porovnaní s prácou na plný úväzok s určitými nevýhodami a to predovšetkým s nižšími možnosťami kariérneho rastu, s nižšími istotami týkajúcimi sa udržania pracovného miesta do budúcnosti, ale aj s nižšími zárobkami. Ako vidieť na grafe 51, práca na skrátený pracovný úväzok nie je na Slovensku v národnom hospodárstve veľmi rozšírená, pričom podľa Eurostatu v roku 2019 tento inštitút pracovného pomeru využívalo v Slovenskej republike iba 4,5 % zamestnancov. Priemer EÚ 27 bol pritom v sledovanom období na úrovni 17,8%. Medzi krajiny Európskej únie, kde sa tento inštitút najviac využíva patria krajiny ako Holandsko (46,8 %), Rakúsko (27,5 %) a Nemecko (27,2 %). Za Slovenskom v medzinárodnom porovnaní nasledovali už iba dve krajiny a to Maďarsko (4,3 %) a Bulharsko (1,8 %). Ako vidieť na grafe

51, v rámci celej EÚ prácu na skrátený pracovný úväzok častejšie využívajú ženy ako muži. Kým na Slovensku v sledovanom období využívalo inštitút skráteného pracovného úväzku iba 6,4 % zamestnaných žien, tak napríklad v Holandsku bol tento podiel až na úrovni 73,4 %.

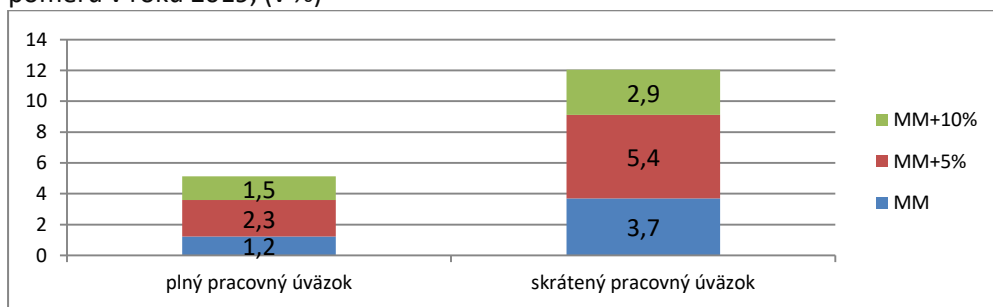
Graf 51: Medzinárodné porovnanie využívania skráteného pracovného úväzku vo vekovej kategórii 20-64 rokov (v %), r. 2019



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Ako vidieť na grafe 52, medzi jednotlivými typmi pracovného pomeru, teda medzi tým, či zamestnanec pracuje na plný alebo skrátený pracovný úväzok, existuje z hľadiska pravdepodobnosti práce za minimálnu mzdu značný rozdiel. Kým v roku 2019 v prípade práce na plný úväzok pracovalo 5 zamestnancov zo 100 za hrubú mesačnú mzdu na úrovni minimálnej mzdy (+ 10%), tak v prípade skráteného pracovného úväzku sa tento počet značne zvýšil a to až na 12 zamestnancov zo 100, ktorí mali takéto mzdové ohodnotenie. To znamená, že pravdepodobnosť, že bude zamestnanec ohodnotený minimálnou mzdou alebo hrubou mesačnou mzdou tesne nad ňou bola v sledovanom období v prípade skráteného úväzku dvojnásobná v porovnaní s prácou na plný úväzok.

Graf 52: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, min. mzdu (+ 5%) a min. mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných v danom type pracovného pomeru v roku 2019, (v %)

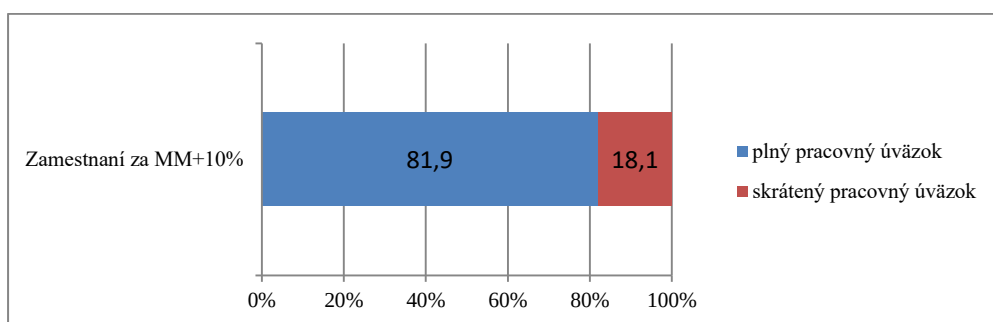


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe hodinovej minimálnej mzdy bez mzdových zvýhodnení.

Ak sa pozrieme na graf 53, z celkového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu (+ 10%), teda z celkového počtu 117 040 zamestnancov pracovalo v sledovanom období na kratší pracovný čas iba približne 18 % z nich. To môže signalizovať tú skutočnosť, že aj keď práca na kratší pracovný úväzok umožňuje lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život, práca na čiastočný pracovný úväzok, ktorá je platená pomernou časťou z riadneho mesačného platu, nie je najmä pre nízko kvalifikovanú pracovnú silu dostatočne atraktívna.

Graf 53: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa typu úväzku v roku 2019, (v %)



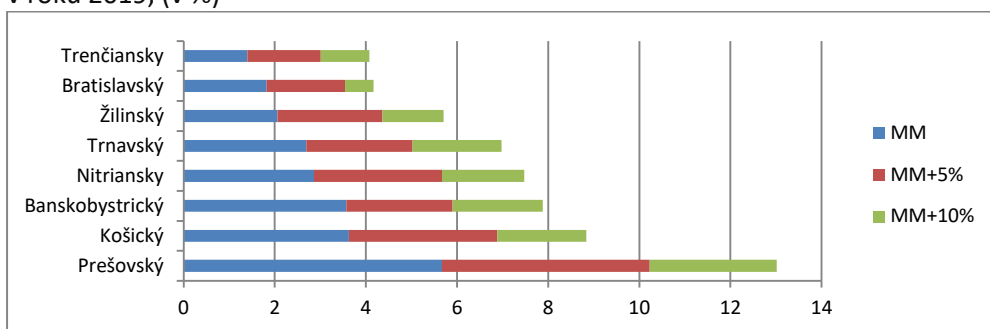
Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe hodinovej minimálnej mzdy bez mzdových zvýhodnení

Práca za minimálnu mzdu podľa regiónu

Pri posudzovaní zamestnanosti za minimálnu mzdu zohráva veľkú úlohu región. Ako vidieť na grafe 54, najčastejšie za minimálnu mzdu pracujú zamestnanci z Prešovského, Košického ale aj Banskobystrického kraja, čo znamená v krajoch, v ktorých je dlhodobo vyššia miera nezamestnanosti v porovnaní s priemerom SR. Podľa Štatistického úradu, kým v januári 2019 bola miera evidovanej nezamestnanosti v SR na úrovni 5,26 %, tak v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom dosiahla hodnoty 9,08 %, 8,38 % a 7,21 %, teda výrazne nad priemerom v národnom hospodárstve (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2019). Podiel zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných v danom regióne je v Prešovskom kraji približne trikrát vyšší ako v Trenčianskom či Bratislavskom kraji. To znamená, že kým v Prešovskom kraji pracoval na plný úväzok v roku 2019 za minimálnu mzdu (+10%) približne každý ôsmy zamestnanec, tak v Trenčianskom kraji to bol až každý dvadsiaty piaty.

Graf 54: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu (+ 5%) a minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných v danom regióne v roku 2019, (v %)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

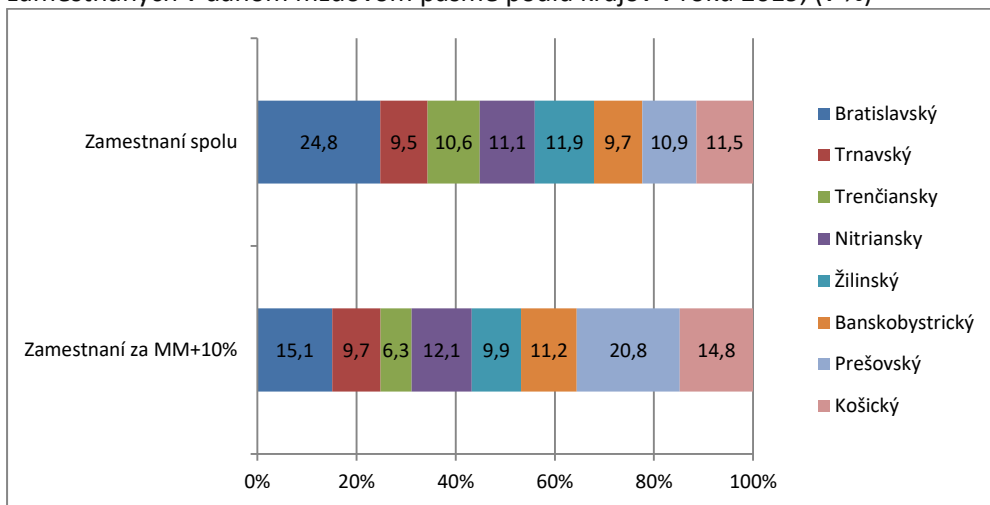
Podľa štúdie Eurofoundu (2020b) sa v posledných rokoch vedú intenzívnejšie debaty týkajúce sa zavedenia regionálnej minimálnej mzdy iba v relatívne malom počtom krajín EÚ. Okrem krajín ako Bulharsko, Francúzsko či Litva sem však možno zaradiť aj Slovensko. Graf 55 ukazuje rozdelenie zamestnancov pracujúcich na plné úväzky za hrubú minimálnu mzdu (+10%) do regiónov. Z tohto grafu vidieť, že až takmer polovica z celkového počtu zamestnancov pracujúcich na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10) pochádzala z Banskobystrického (11,2%), Košického (14,8%) a Prešovského kraja (20,8%). Medzi hlavné argumenty za zavedenie regionálnej mzdy patria napríklad argumenty týkajúce sa zvyšovania konkurencieschopnosti medzi regiónmi vo vzťahu k získavaniu investícií, zvyšovaniu zamestnanosti či rozdielnosť životnej úrovne. Proti regionálnemu diferencovaniu minimálnej mzdy na Slovensku sa najčastejšie používajú v jednotlivých publikáciách tieto argumenty³⁶:

- možný negatívny dopad na zvýšenie už aj relatívne vysokých regionálnych nerovností v oblasti príjmov, ale aj spotreby;
- relatívne malá rozloha Slovenska ako aj jednotlivých regiónov; zahraničné skúsenosti pochádzajú z oveľa väčších krajín;
- možné zvýšenie mobility pracovnej sily; podporenie vyľudňovania niektorých oblastí Slovenska predovšetkým vidieka;
- možné zvýšenie špekulatívneho správania firiem týkajúceho sa registrácie sídla firiem;
- možný rast počtu ľudí odradených od vstupu na trh práce vzhľadom na to, že by sa v niektorých regiónoch pri zachovaní systému sociálneho zabezpečenia oslabil princíp „pracovať sa oplatí“;

³⁶ Argumenty proti sú spracované na základe argumentov napr. Inštitútu finančnej politiky (2020), či štúdie Ondruš. B.-Štefánková, I.- Liška, P.- Kramer, T. (2017).

- možný rast tlaku na znižovanie mzdovej úrovne v regiónoch s nižšou minimálnou mzdou;
- možný pokles miery nezamestnanosti v regiónoch s nižšou minimálnou mzdou avšak za súčasného nárastu tzv. „pracujúcej chudoby“;
- možný zásadný pokles Kaitzovho indexu v regiónoch s nižšou minimálnou mzdou.

Graf 55: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa krajov v roku 2019, (v %)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

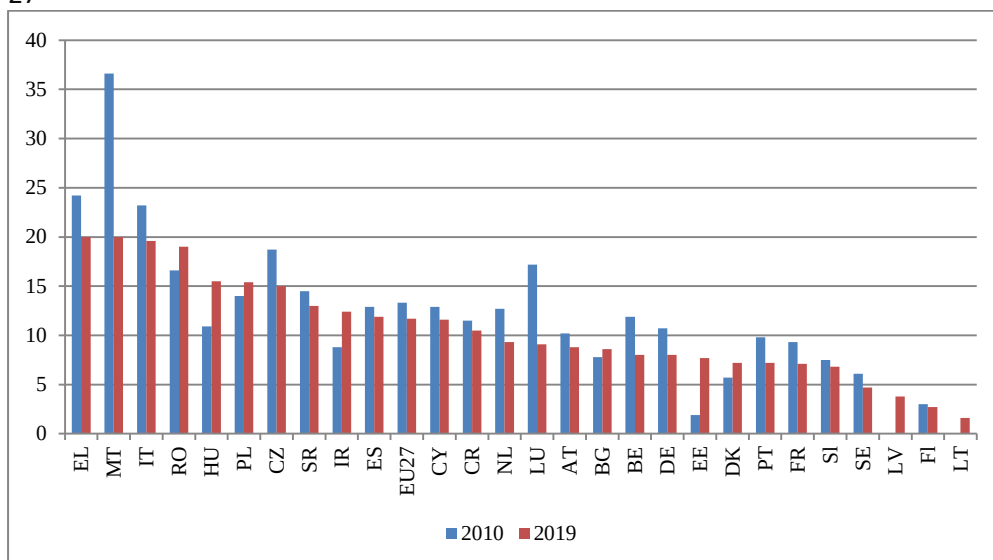
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Práca za minimálnu mzdu podľa pohlavia

Slovensko patrí medzi tie krajiny, v ktorých stále existujú relatívne vysoké rozdiely medzi zamestnanosťou mužov a žien. Kým v roku 2019 bola zamestnanosť mužov vo vekovej kategórii 20-64 r. na úrovni 79,9%, tak zamestnanosť žien bola o 13 p. b. nižšia, pričom len sedem krajín EÚ 27 malo tento rozdiel v sledovanom období vyšší ako Slovensko (graf 56). Napríklad vo Fínsku (2,7 p. b.) bol tento rozdiel medzi zamestnanosťou mužov a žien takmer päťnásobne nižší.

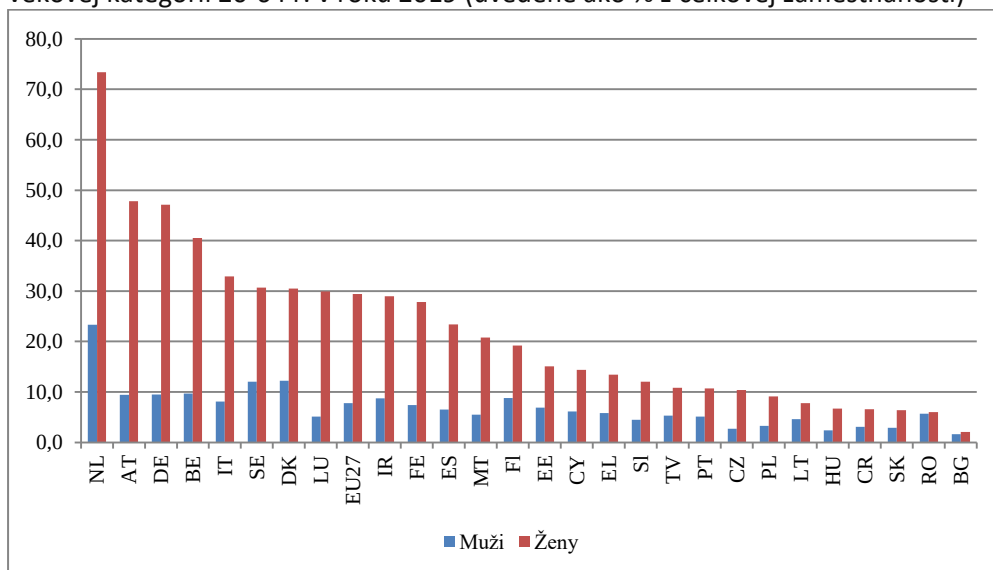
Slovensko je treťou krajinou s najnižším podielom žien pracujúcich na čiastočný úväzok spomedzi krajín EÚ 27. Nižší podiel ako Slovensko mali už iba krajiny ako Rumunsko (6%) a Bulharsko (2,1%). Najväčší rozdiel medzi mužmi a ženami pracujúcimi na čiastočný úväzok má Holandsko, ktorý bol v roku 2019 na úrovni až 50,1 p. b. Zároveň Holandsko je krajinou, v ktorej až 73,4 % pracujúcich žien pracuje na čiastočný úväzok, čo je jednoznačne najviac spomedzi krajín EÚ 27. Tento rozdiel medzi mužmi a ženami bol v roku 2019 iba na úrovni 3.5 p. b. (graf 57).

Graf 56: Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien v rokoch 2010 a 2019 v krajinách EÚ 27



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

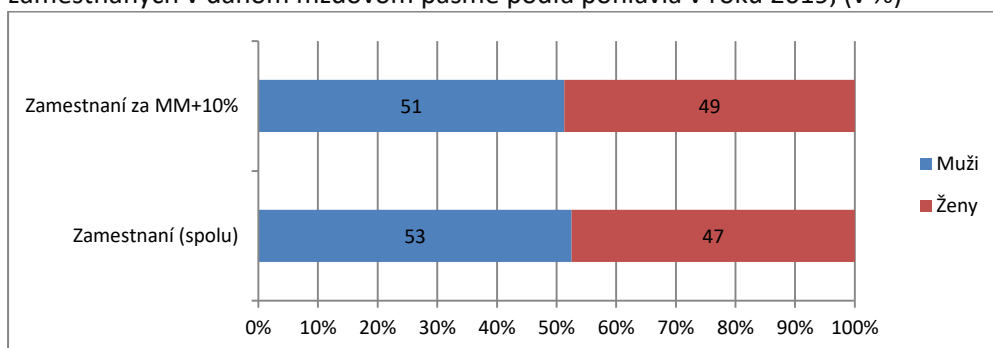
Graf 57: Rozdiel medzi mužmi a ženami vo využívaní práce na čiastočný úväzok vo vekovej kategórii 20-64 r. v roku 2019 (uvedené ako % z celkovej zamestnanosti)



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Ako vidieť na grafe 58, z celkového počtu zamestnancov na plný úväzok pracujúcich za minimálnu mzdu (+10%) bolo v roku 2019 približne 49% žien. Medzi mužmi a ženami tak zásadný rozdiel v sledovanom období nebol.

Graf 58: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa pohlavia v roku 2019, (v %)

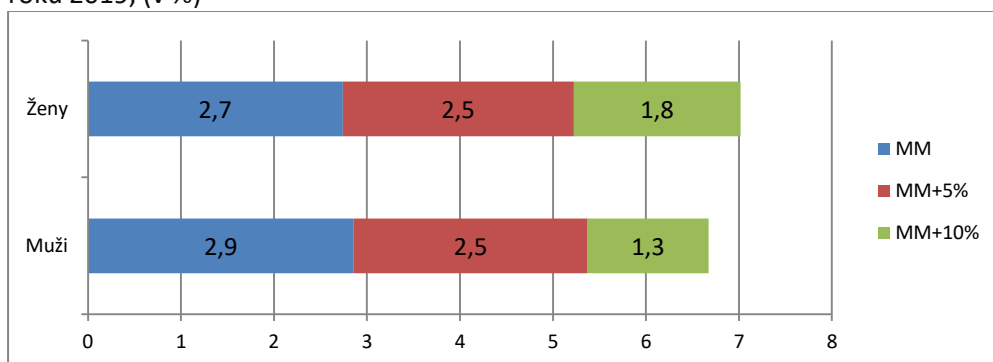


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Približne každá štrnásť žena pracovala v roku 2019 za minimálnu mzdu (+10%). Ako vidieť na grafe 59, ženy o niečo častejšie pracujú za minimálnu mzdu (+10%) avšak rodový rozdiel v práci na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%) je na Slovensku relatívne nízky.

Graf 59: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných podľa pohlavia v roku 2019, (v %)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

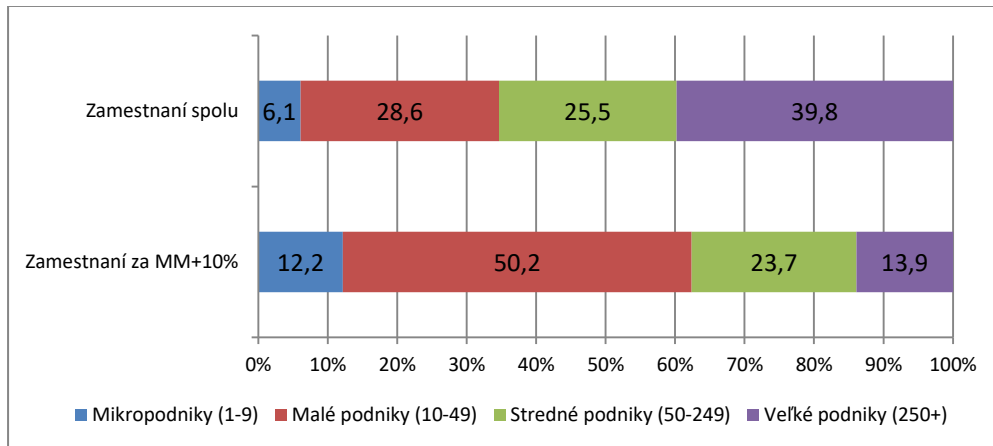
Práca za minimálnu mzdu podľa veľkosti podniku

Podľa Slovak Business Agency (2019) sú malé a stredné podniky podieľajúce sa až 99,9% na celkovom počte podnikateľských subjektov veľmi dôležité nielen z hľadiska tvorby pridanej hodnoty (55%), ale aj z hľadiska vytvárania pracovných miest v podnikovej ekonomike (73%). V podnikateľskej sfére Slovenska mikropodniky zohrávajú dlhodobo veľmi dôležitú úlohu. Podľa vyššie spomínanej štúdie,

v roku 2016 podiel tohto typu podnikov na celkovom počte podnikateľských subjektov (mimo odvetví finančného sektora) na Slovensku značne prevyšoval priemer EÚ25. Kým na Slovensku bol tento podiel v sledovanom období na úrovni 97 %, tak priemer za krajiny EÚ25 bol o 4 p. b. nižší. Ako problematické sa tiež na Slovensku ukazuje značné zaostávanie malých a stredných podnikov v produktivite práce, čo oslabuje ich konkurencieschopnosť v medzinárodnom meradle. Podľa výpočtov SBA (2020) bola v roku 2019 produktivita práce malých a stredných podnikov na Slovensku 2,5-násobne nižšia v porovnaní s priemerom krajín EÚ28, približne 3,4-násobne nižšia ako vo Fínsku, či 2,8-násobne nižšia ako v Nemecku. Z krajín V4 malo nižšiu produktivitu malých a stredných podnikov ako Slovensko už iba Poľsko.

Podobne ako je to aj v iných krajinách, najväčší podiel ľudí pracujúcich za minimálnu mzdu (+10%) sa na Slovensku sústreďuje v mikropodnikoch do 10 zamestnancov a v malých podnikoch do 50 zamestnancov. V roku 2019 z celkového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu (+10% bez mzdových zvýhodnení) na plný úväzok pracovalo v týchto podnikoch až 62,4 % zamestnancov, pričom mikro, malé a stredné podniky sa podieľali až 86,1 % na tvorbe tejto nízkopríjmovej zamestnanosti (graf 60).

Graf 60: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa veľkosti podniku v roku 2019, (v %)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

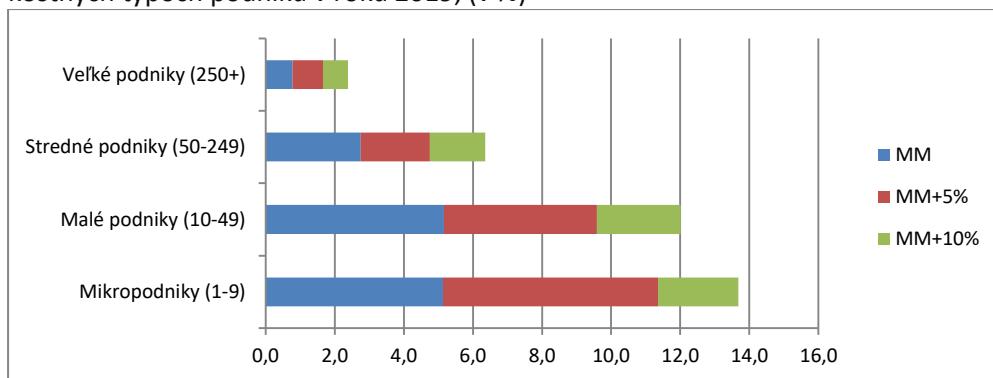
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Ako vidieť na grafe 61, podiel nízkopríjmových zamestnancov s hrubým mesačným príjmom na úrovni minimálnej mzdy (+10%) a plným úväzkom predstavoval pri podnikoch zamestnávajúcich viac ako 250 ľudí na celkovej zamestnanosti tvorenej týmto typom podnikov s týmto pracovným pomerom iba 2,3 %. Tento podiel sa zvyšoval so znižovaním počtu zamestnancov, pričom pri mikropodnikoch, pri ktorých je počet zamestnancov nižší ako 10, bol v sledovanom období až približne 6-

krát vyšší. To znamená, že takmer 14 % zamestnancov s plným úväzkom zamestnaných v mikropodnikoch zarábalo hrubú mesačnú mzdu na úrovni minimálnej mzdy (+10%). Teda kým pri veľkých podnikoch pracoval za minimálnu mzdu (+10%) každý 40-ty zamestnanec s plným úväzkom, tak pri malých podnikoch to bol približne každý osmy zamestnanec a pri mikropodnikoch dokonca každý siedmy.

Vo všeobecnosti už dlhodobo odmeňovanie v malých a stredných podnikoch na Slovensku značne zaostáva za podnikmi s viac ako 250 zamestnancami. Môžeme to dokumentovať na priemernej mesačnej mzde, ktorá kým pri veľkých podnikoch bola v roku 2019 na úrovni 1 390 Eur, tak pri malých a stredných podnikoch dosahovala hodnotu 1 025 Eur a 1 224 Eur. Pri mikropodnikoch bola dokonca takmer na polovičnej úrovni (712 Eur) v porovnaní s podnikmi s veľkým počtom zamestnancov (SBA, 2020).

Graf 61: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v jednotlivých veľkostných typoch podniku v roku 2019, (v %)



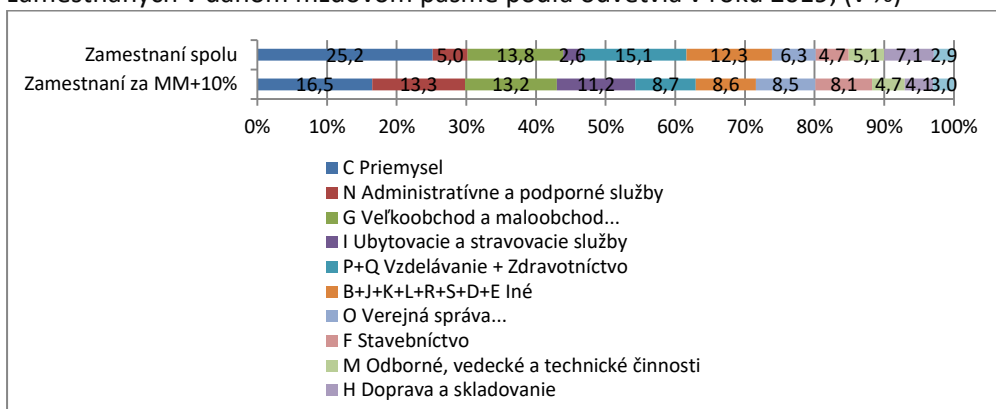
Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Práca za minimálnu mzdu podľa odvetvia

Graf 62 ukazuje, v ktorých odvetviach sa najviac koncentrujú zamestnanci s plným pracovným úväzkom pracujúci za minimálnu mzdu (+10%). Približne 16,5 % z celkového počtu zamestnancov pracujúcich na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%) sa koncentrovalo v roku 2019 v priemysle. Služby sa v sledovanom období významným spôsobom podieľali na tvorbe tejto nízkoпрíjmovej zamestnanosti, pričom išlo predovšetkým o administratívne a podporné služby (13,3 %), veľkoobchod a maloobchod (13,2 %) ale aj o ubytovacie a stravovacie služby (11,2 %). Tieto štyri spomínané odvetvia sa podieľali v roku 2019 spoločne až 54,2 % na celkovej zamestnanosti ľudí pracujúcich za hrubú mesačnú mzdu blízku minimálnej mzde (t.j. na úrovni minimálnej mzdy +10%).

Graf 62: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa odvetvia v roku 2019, (v %)

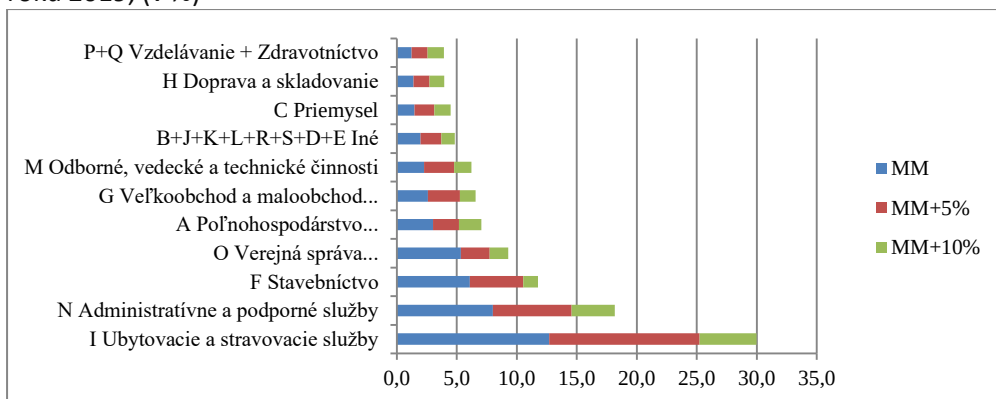


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Najvyšší podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu (+10%) na celkovom počte zamestnaných v danom odvetví majú jednoznačne ubytovacie a stravovacie služby, v ktorých takmer každý tretí zamestnanec na plný úväzok pracoval v roku 2019 za hrubú mzdu blízku minimálnej mzde (graf 63). Táto skutočnosť súvisí aj s tým, že tento sektor je na Slovensku dlhodobo charakteristický relatívne vysokým podielom nízkokvalifikovanej pracovnej sily. Vysoké hodnoty toho ukazovateľa však v sledovanom období dosahovali aj administratívne a podporné služby (18,2 %), stavebníctvo (11,8 %) ale aj sektor verejnej správy v ktorej približne každý desiaty zamestnanec s plným úväzkom pracoval za minimálnu mzdu (+10%).

Graf 63: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu (+ 5%) a minimálnu mzdu (+ 10%) na celkovom počte zamestnaných podľa odvetvia v roku 2019, (v %)



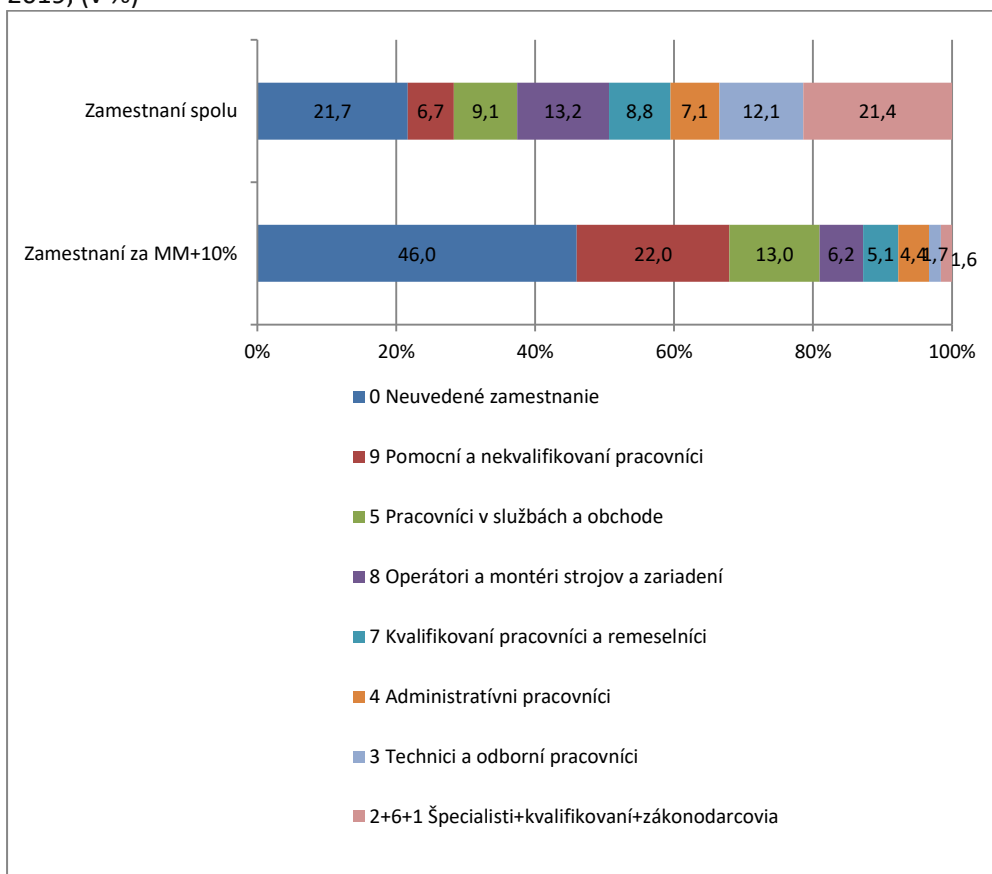
Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Práca za minimálnu mzdu podľa zamestnaní

Podľa národnej kvalifikácie zamestnaní SK ISCO-08 až 22% zamestnancov pracujúcich na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%) patrilo do hlavnej triedy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, 13 % do hlavnej triedy 5 – pomocníci v službách a v obchode a približne 6,2 % do hlavnej triedy 8 – operátori a montéri strojov a zariadení (graf 64).

Graf 64: Podiel zamestnaných v národnom hospodárstve na celkovom počte zamestnaných a podiel zamestnaných za minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných v danom mzdovom pásme podľa hlavných tried zamestnaní v roku 2019, (v %)

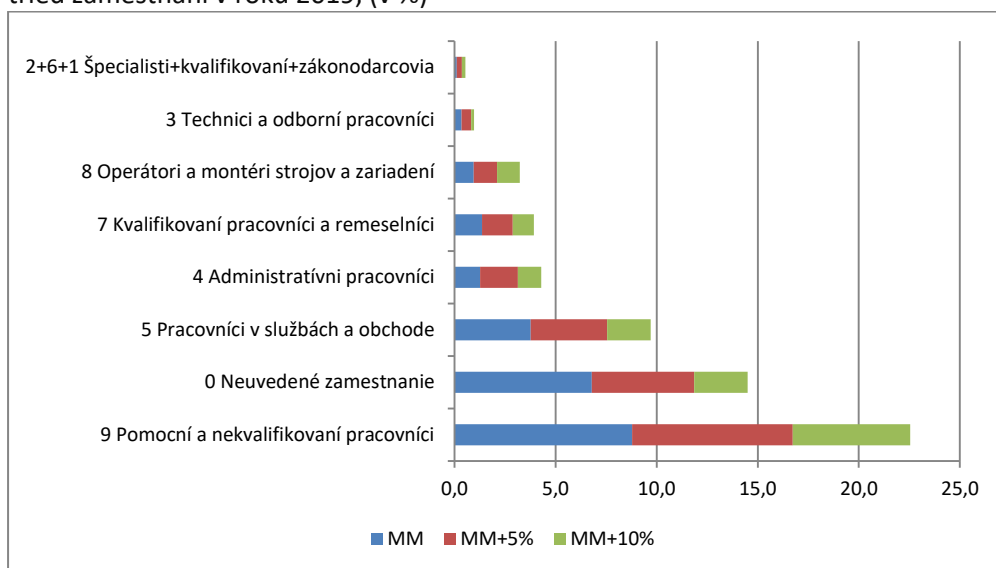


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Ako vidieť na grafe 65, približne každý štvrtý zamestnanec na plný úväzok z hlavnej triedy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pracuje za minimálnu mzdu (+10%). Pri hlavnej skupine 5-pracovníci v službách a obchode, je to takmer každý desiaty zamestnanec s plným úväzkom.

Graf 65: Podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu, minimálnu mzdu + 5% a minimálnu mzdu + 10% na celkovom počte zamestnaných podľa hlavných tried zamestnaní v roku 2019, (v %)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

Tabuľka 11 zachytáva dvadsať zamestnaní na Slovensku, v ktorých sa sústreďuje najväčší podiel zamestnancov s minimálnou mzdou (+10%) pracujúcich na plný úväzok na celkovom počte týchto zamestnancov, ktorých ako už bolo vyššie spomenuté bolo v roku 2019 až približne 128 tis. Najviac zamestnancov pracujúcich na plný úväzok s hrubým mesačným príjmom na úrovni minimálnej mzdy (+10%) pracuje na pozícii upratovačky (6,8 %). Ďalej nasledovali pozície ako čašníci a someliéri (2,8 %), pomocní pracovníci vo výrobe (2,7 %) a pomocníci v kuchyni (2,8%). Spolu sa tieto zamestnania podieľali až takmer 40% na celkovej zamestnanosti ľudí pracujúcich na plný úväzok avšak za minimálnu mzdu (+10%).

V súvislosti s demografickým vývojom na Slovensku, kedy sa bude potrebné čoraz viac zaoberať vplyvom starnutia populácia, je dôležité upriamiť pozornosť aj na kategóriu zamestnania – opatrovatelia a asistenti pre domácu starostlivosť pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím. Ako vidieť v tabuľke 11, približne každý tretí zamestnanec na plný úväzok pracuje za minimálnu mzdu (+10%). Slovenská komora opatrovateľiek (2019) upozorňuje na neudržateľný stav kedy už teraz v domovoch sociálnych služieb chýba približne 7 tisíc opatrovateľiek a približne 14 tisíc opatrovateľiek terénnej dlhodobej starostlivosti. Jedným z hlavných argumentov ich nedostatku je práve nedostatočné mzdové ohodnotenie tejto práce na Slovensku a z tohto dôvodu dochádza k odlivu pracovnej sily do zahraničia. Podľa slovenskej komory za touto prácou odišlo do Rakúska, kde je toto zamestnanie lepšie ohodnotené približne 35 000 opatrovateľiek.

Tabuľka 11: Dvadsať zamestnaní s najväčším počtom zamestnancov s minimálnou mzdou (+10%), r. 2019

	Podiel na celkovom počte zamestnancov vykonávajúcich dané zamestnanie	Podiel na celkovom počte zamestnancov s minimálnou mzdou (+10%)
Upratovačky	26,0	6,8
Čašníci a someliéri	35,7	2,8
Pomocní pracovníci vo výrobe	19,7	2,7
Pomocníci v kuchyni	31,3	2,8
Pomocní pracovníci inde neuvedení	24,5	2,6
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	22,8	2,3
Pomocní pracovníci na stavbách budov	38,8	1,8
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	15,2	1,9
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	5,7	2,2
Predavači	4,8	1,7
Opatrovatelia a asistenti pre domácu starostlivosť pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím	39,7	1,4
Manipulační pracovníci, nosiči	9,8	1,4
Zametači a podobní pomocníci	35,1	1,1
Všeobecní administratívni pracovníci	5,9	1,2
Pracovníci v sklade	4,4	1,0
Šičky, vyšivačky a podobní pracovníci	23,9	1,1
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	6,2	1,0
Pomocní pracovníci údržby budov a areálov	30,3	0,8
Správcovia objektov	6,2	0,7
Administratívni pracovníci v účtovníctve	4,7	0,5
Vodiči osobných motorových vozidiel, dodávok a taxíkov	7,7	0,5
Pánski a dámski krajčíri, kožušníci a klobučníci	31,2	0,5
Špecialisti v oblasti religionistiky	17,3	0,5
Bookmakeri, krupieri a pracovníci v stávkových kanceláriách a herniach	12,0	0,4
Opatrovatelia a asistenti v zariadeniach pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím	12,7	0,5

Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez mzdových zvýhodnení

2.5. Analýza vybraných mzdových zvýhodnení za prácu

V súčasnosti sa čoraz viac autorov zaoberá skúmaním vplyvu pracovného času na život, zdravie a bezpečnosť človeka pri práci. Napríklad v štúdiu spracovanej Medzinárodnou organizáciou práce, autormi Tucker-Folkard (2012) sa uvádza, že narušenie prirodzeného biorytmu človeka napríklad z dôvodu neštandardného pracovného času môže mať negatívny vplyv na zdravie človeka. Autori v štúdiu uvádzajú, že z krátkodobého hľadiska to môže viesť k väčšej únave, nespavosti, k zažívacím problémom, či k problémom v oblasti duševného zdravia. Z dlhodobého hľadiska podľa autorov štúdie narušenie vnútorných biologických hodín v kombinácii s inými faktormi (napr. prerušovaný spánok, skracovanie spánku či narušenie rodinného a spoločenského života) môže viesť k vážnym mnohokrát ku chronickým zdravotným problémom. Autori Akerstedt-Kecklund (2005) spájajú nočnú prácu s vyšším rizikom kardiovaskulárnych ochorení, s vyššou pravdepodobnosťou fatálnych nehôd v práci či vyššou pravdepodobnosťou dopravných nehôd. Z tohto je teda možné odvodiť jednu zo základných funkcií mzdových zvýhodnení za prácu a to je kompenzačná funkcia prípadných dodatočných nákladov súvisiacich so zdravotnou starostlivosťou v prípade zhoršenia zdravotného stavu z dôvodu vykonávania práce počas neštandardného pracovného času. V súvislosti s nadčasmi ILO (2011) uvádza, že mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas slúžia ako prirodzená bariéra pre zamestnávateľa proti takému zvyšovaniu počtu odpracovaných hodín, ktoré by už mohlo byť pre zamestnanca zdraviu škodlivé. Z tohto možno odvodiť druhú dôležitú funkciu mzdových zvýhodnení za prácu, a to je ochranná funkcia zamestnancov. V neposlednom rade ide o ich ďalšiu dôležitú funkciu, a to je motivačná funkcia zamestnancov, čo znamená, že si týmito mzdovými zvýhodneniami môžu zvýšiť svoj celkový mesačný príjem v prípade, ak sa rozhodnú vykonávať prácu v neštandardný pracovný čas, napríklad v noci.

Výška mzdových kompenzácií nie je v rámci jednotlivých krajín EÚ jednotná, rovnako ako nie je jednotná ani výška minimálnej mzdy. Od 1.1.2021 dochádza novelou Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.) k zásadnej zmene stanovovania výšky mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu (§ 122a), nedeľu (§ 122b), nočnú prácu (§ 123), ale aj v kompenzácií za sťažený výkon práce (§ 124)³⁷. Pôvodne bola výška týchto mzdových zvýhodnení naviazaná na hodinovú minimálnu mzdu, avšak od roku 2021 sa bude výška týchto mzdových zvýhodnení určovať pevnou sumou (tabuľka 12). V tejto súvislosti tak vyvstáva otázka, do akej miery budú tieto mzdové kompenzácie schopné plniť kompenzačnú funkciu potenciálnych dodatočných nákladov na zdravotnú starostlivosť, pretože napríklad podľa údajov Eurostatu sa medzi rokmi 2016-2018 mierne zvýšila spoluúčasť pacientov pri financovaní zdravotnej starosti z 18,19 % na 18,91 % a podľa údajov ŠÚ SR dochádza aj k rastu cien

³⁷ Z dôvodu obmedzenej dostupnosti dát budú v ďalšej časti analyzované iba nasledovné mzdové zvýhodnenia: mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu.

v odbore zdravotníctvo (t.j. postupne rastú ceny zdravotníckych výrobkov, zdravotníckych potrieb ale aj farmaceutických výrobkov).

Tabuľka 12: Zmena určovania vybraných mzdových zvýhodnení pôvodne naviazaných na hodinovú minimálnu mzdu

	Pôvodná výška mzdového zvýhodnenia	Pôvodná výška zníženého mzdového zvýhodnenia	Výška mzdového zvýh. s účinnosťou od 1.1.2021	Výška zníženého mzdového zvýh. s účinnosťou od 1.1.2021
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	za každú hodinu práce v sobotu najmenej 50% MM v Eurách za hod.	možnosť znížiť v prípade jej pravidelného vykonávania, najmenej však 45% MM v Eurách za hod.	za každú hodinu práce v sobotu najmenej 1,79 Eur	možnosť znížiť v prípade jej pravidelného vykonávania, najmenej však 1,61 Eur
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	za každú hodinu práce v nedeľu najmenej 100% MM v Eurách za hod.	možnosť znížiť v prípade jej pravidelného vykonávania, najmenej však 90% MM v Eurách za hod.	za každú hodinu práce v nedeľu najmenej 3,58 Eur	možnosť znížiť v prípade jej pravidelného vykonávania, najmenej však 3,22 Eur
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	za každú hodinu nočnej práce najmenej 40% MM v Eurách za hod.; v prípade rizikovej práce najmenej 50% MM v Eurách za hod.	možnosť znížiť na najmenej 35% MM v Eurách za hod. v prípade, ak sa prevažná časť práce vykonáva ako nočná práca vzhľadom na povahu práce a charakter prevádzky	za každú hodinu nočnej práce v prípade nerizikového povolania 1,43 Eur; v prípade rizikového povolania 1,79 Eur	za každú hodinu nočnej práce v prípade nerizikového povolania 1,25 Eur; v prípade rizikového povolania 1,79 Eur (zníženie nie je možné)

Prameň: Spracované podľa Zákona č. 311/2001 Z.z. a Zákona 294/2020 Z.z. a Černegová, A. (2020)

Druhú skupinu mzdových zvýhodnení, na ktoré má zamestnanec nárok tvoria tie, ktoré sú naviazané na priemernú mzdu. Ide o tieto mzdové zvýhodnenia, ktoré budú v ďalšej časti bližšie analyzované:

- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§ 121),
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (§ 122).

V nasledujúcej tabuľke 13 vidieť, že novelou Zákonníka práce sa nezmenilo stanovovanie výšky tých mzdových zvýhodnení, ktoré neboli naviazané na minimálnu mzdu, ale boli naviazané na priemernú mzdu.

Tabuľka 13: Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas a za prácu vo sviatok

	Pôvodná výška mzdového zvýhodnenia	Výška mzdového zvýhodnenia s účinnosťou od 1.1.2020
Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	najmenej 25% priemerného zárobku; avšak najmenej 35% priemerného zárobku pri výkone rizikovej práce	najmenej 25% priemerného zárobku; avšak najmenej 35% priemerného zárobku pri výkone rizikovej práce
Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	najmenej 100% priemerného zárobku v Eur/hod. (pri dohode 100% min. mzdy v Eur/hod.)	najmenej 100% priemerného zárobku v Eur/hod. (pri dohode 100% min. mzdy v Eur/hod.)

Prameň: Spracované podľa Zákona č. 311/2001 Z.z.

V stanovisku Klubu 500 k pripravovanému návrhu zákona o minimálnej mzde z 21.8.2019 bolo zdôraznené, že „podnikatelia by mohli lepšie predvídať svoje budúce náklady a neboli by v tomto plánovaní závislí od aktuálnych rozhodnutí štátu“, v prípade ak by mzdové zvýhodnenia neboli naviazané na minimálnu mzdu. Umožnilo by to podľa ich stanoviska čiastočne znížiť zamestnávateľom náklady práce. Z tohto dôvodu je potrebné bližšie sa pozrieť, ako sa v čase vyvíjala minimálna a priemerná mzda.

Ako vidieť v tabuľke 14, kým priemerná ročná mzda bola v roku 2013 v Slovenskej republike na úrovni 11 688 Eur, tak v roku 2019 dosiahla úroveň 15 017 Eur. Minimálna mzda sa medzi rokmi 2010-2019 takmer zdvojnásobila, pričom došlo k jej rastu z 3 692 Eur na 6 240 Eur. Za poslednú dekádu tak možno sledovať rýchlejšie priemerné tempo rastu minimálnej mzdy v porovnaní s priemernou mzdou. t.j. kým priemerné tempo rastu ročnej priemernej mzdy bolo na úrovni 3,8 %, tak ročná minimálna mzda rástla priemerne až o 5,8 %. Podľa údajov uvedených v tabuľke 14, medziročné tempo rastu priemernej mzdy bolo za poslednú dekádu vyššie ako medziročné tempo rastu minimálnej mzdy iba v roku 2010. Následne v ďalších rokoch rástla minimálna mzda vždy rýchlejšie ako priemerná mzda. V roku 2018 bolo medziročné tempo rastu ročnej minimálnej mzdy (10,3 %) približne dvojnásobné v porovnaní priemernou mzdou (5,1 %), čo do značnej miery vplývalo aj na zástupcov zamestnávateľov, ktorí žiadali naviazať mzdové zvýhodnenia nie na minimálnu, ale na priemernú mzdu. Odpojenie minimálnej mzdy od mzdových zvýhodnení tak jednoznačne znevýhodní tých pracovníkov, ktorí vykonávajú svoju prácu v neštandardný pracovný čas.

Tabuľka 14: Vývoj priemernej a minimálnej mzdy na Slovensku v rokoch 2013-2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Priemerná ročná mzda (v Eurách)	11 687	11 905	12 366	12 725	13 276	13 953	15 017
Minimálna ročná mzda (v Eurách)	4 052	4 224	4 560	4 860	5 220	5 760	6 240
Medziročné tempo rastu priemernej mzdy (%)	2,1	1,9	3,9	2,9	4,3	5,1	7,6
Medziročné tempo rastu minimálnej mzdy (%)	3,2	4,2	8,0	6,6	7,4	10,3	8,3

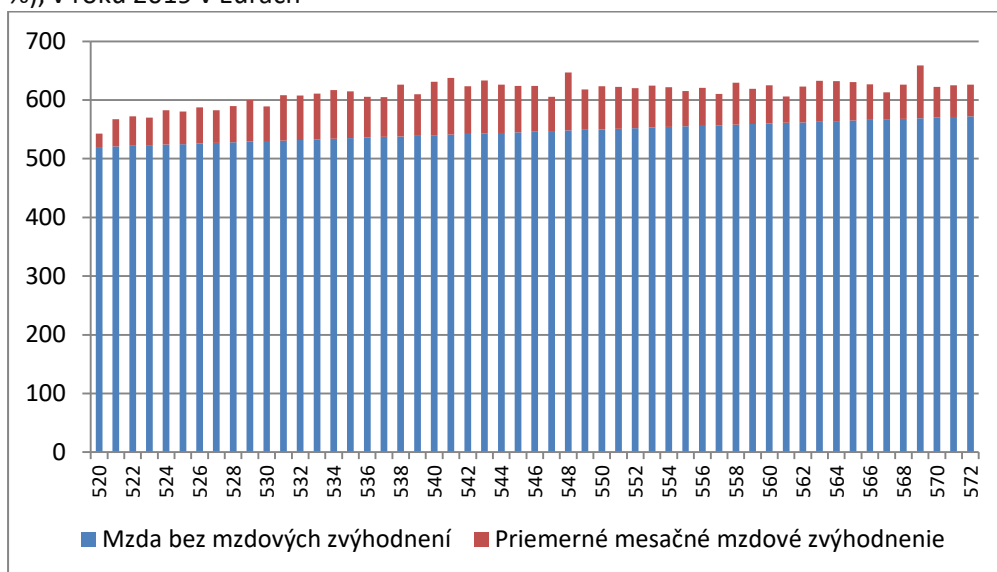
Prameň: Spracované z údajov OECD

Mzdové zvýhodnenia z pohľadu pracujúcich ľudí za minimálnu mzdu, resp. za minimálnu mzdu (+10 %)

Podľa údajov Treximy, s.r.o. v roku 2019 z celkového počtu pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu, resp. za minimálnu mzdu (+10 %) malo aspoň jeden z týchto piatich mzdových zvýhodnení (mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu v noci a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok) približne 21 % zamestnancov. Priemerné mesačné mzdové zvýhodnenie pre pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu resp. za minimálnu mzdu (+10%) za všetky analyzované druhy mzdových zvýhodnení bolo na úrovni 64 Eur (graf 66). To znamená, že približne každý piaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%), si dokázal týmito mzdovými zvýhodneniami zvýšiť príjem v priemere o 12 %. Pre nízkopríjmové skupiny ľudí tieto mzdové zvýhodnenia tak predstavujú relatívne dôležitý zdroj príjmov, ktorým si môžu zlepšiť svoju príjmovú situáciu.

V mzdovom pásme od 1 000 do 2000 Eur (t.j. vo vyššom príjmovom pásme) sa toto mzdové zvýhodnenie pohybovalo v priemere na úrovni 64 Eur (graf 67). To znamená, že zamestnanci nachádzajúci sa vo vyššie príjmových pásmach si dokázali týmto mzdovým zvýhodnením zvýšiť svoj mesačný príjem v priemere o 5 %. Pri zamestnancoch nachádzajúcich sa vo vyšších príjmových pásmach tak tieto mzdové zvýhodnenia tvoria nižší podiel na ich celkových príjmoch v porovnaní s nižšie príjmovými skupinami zamestnancov.

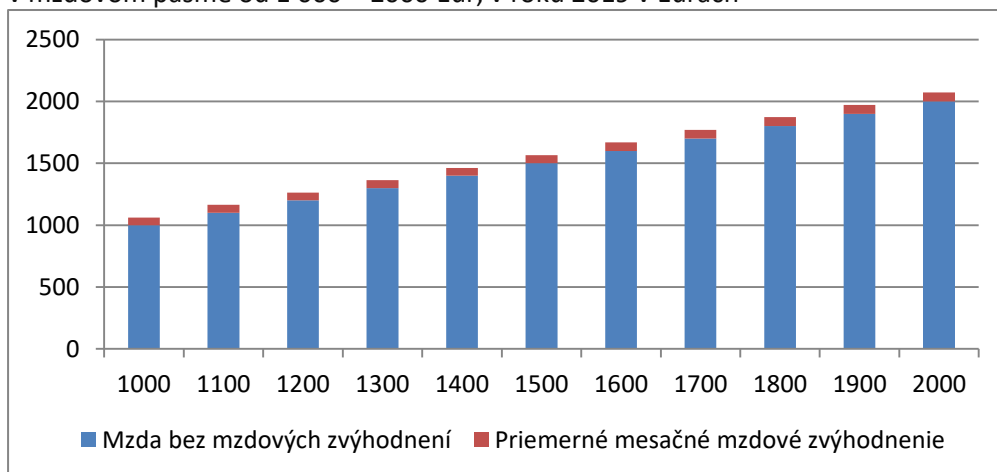
Graf 66: Priemerné mesačné mzdové zvýhodnenie zo všetkých sledovaných druhov mzdových zvýhodnení pre pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10 %), v roku 2019 v Eurách



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: priemerné mesačné mzdové zvýhodnenie je počítané zo mzdového zvýhodnenia za prácu sobotu, zo mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu, zo mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, zo mzdového zvýhodnenia za prácu v noci a zo mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok.

Graf 67: Priemerné mzdové zvýhodnenie pre pracujúcich ľudí na plný úväzok v mzdovom pásme od 1 000 – 2000 Eur, v roku 2019 v Eurách



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: priemerné mesačné mzdové zvýhodnenie je počítané zo mzdového zvýhodnenia za sobotu, zo mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu, zo mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, zo mzdového zvýhodnenia za prácu v noci a zo mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok.

Mzdové zvýhodnenia z pohľadu celého národného hospodárstva

Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, cez víkend a vo sviatok tvorili v roku 2019 iba približne 2 % z celkovej priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnancom pracujúcim na plný alebo čiastočný úväzok. Ako vidieť v tabuľke 15, najčastejšie dostávajú zamestnanci pracujúci na plný alebo čiastočný úväzok príspevok za prácu nadčas. Toto mzdové zvýhodnenie dostalo v sledovanom období v priemere mesačne 28,6 % zamestnancov. V priemere si tak zamestnanec dokáže prílepšiť mzdovým zvýhodnením za prácu nadčas približne 17,4 eurami. Za ním nasleduje mzdové zvýhodnenie za prácu v noci, pričom približne každý piaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok dostal tento typ mzdového zvýhodnenia a dokázal si týmto mzdovým zvýhodnením v priemere zvýšiť svoj mesačný príjem o 35,8 Eur. Zaujímavé je tiež sledovať priemerný počet odpracovaných hodín za mesiac podľa typu mzdového zvýhodnenia. Ako vidieť v tabuľke 15, tí zamestnanci pracujúci na plný úväzok, ktorí dostali príspevok za prácu v noci, odpracovali až takmer 29 hodín mesačne medzi 22 hodinou večer a 6 hodinou ráno. Z pohľadu priemerného počtu odpracovaných hodín za ktoré sa vyplácajú mzdové zvýhodnenia tak jednoznačne dominuje práca v noci.

Tabuľka 15: Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, v noci, cez víkend a cez sviatok z pohľadu celého národného hospodárstva v roku 2019

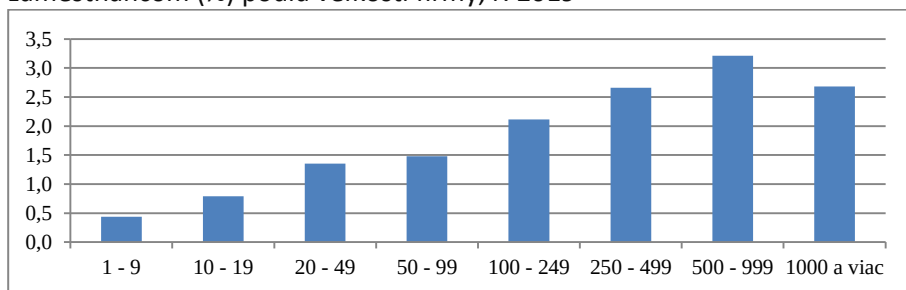
	Zamestnanci so mzdovým zvýhodnením		Priemerný počet hod./mes.	Priemerné mzdov.zvýh. za hod.	Objem mzdových zvýhodnení za celé NH	
	Absolútne	Relatívne (v %)	hod.	Eur	Eur/mes.	% z priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnacom
Mzdové zvýhodnenie						
Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas	584 828	28,6	7,27	2,39	10 160 445	0,4
Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci	395 363	19,3	28,86	1,24	14 154 744	0,6
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	364 652	17,8	13,93	1,40	7 092 260	0,3
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	364 649	17,8	11,34	2,68	11 084 427	0,4
Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok	349 418	17,1	3,46	6,70	8 097 167	0,3
Spolu všetky mzdové zvýhodnenia	-	-	-	-	50 589 044	2,0

Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok; možný súbeh jednotlivých mzdových zvýhodnení

Ako vidieť na grafe 68, podiel mzdových zvýhodnení za prácu nadčas, v noci, cez víkend a cez sviatok na priemernej mesačnej sume vyplatených miezd všetkým zamestnancom v roku 2019 sa postupne zvyšoval s rastom veľkosti firmy. Kým podiel týchto piatich mzdových zvýhodnení z vyplatených miezd predstavoval pri mikro podnikoch do 10 zamestnancov iba zhruba 0,4 %, tak pri podnikoch od 500 do 1 000 zamestnancov sa zvýšil na približne 3,2 %. Pri veľkých podnikoch nad 1 000 zamestnancov však opäť nedosahoval ani 3 % priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnancom.

Graf 68: Podiel mzdových zvýhodnení za prácu nadčas, v noci, cez víkend a cez sviatok na priemernej mesačnej sume vyplatených miezd všetkým zamestnancom (%) podľa veľkosti firmy, r. 2019



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok

Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, prácu v noci, prácu v sobotu a prácu v nedeľu či prácu vo sviatok využívali v sledovanom období prevažne zamestnanci na plný pracovný úväzok (tabuľka 16). Z celkového počtu zamestnancov, ktorí dostali mzdové zvýhodnenie v roku 2019 za prácu nadčas, bolo až 95 % z nich zamestnaných na plný úväzok. Z celkového počtu zamestnancov, ktorí získali mzdové zvýhodnenie za prácu v noci a za prácu vo sviatok, rovnako ako pri predchádzajúcom mzdovom zvýhodnení, približne 95 % z nich malo plný pracovný úväzok. Pri mzdovom zvýhodnení za prácu cez víkend bol podiel zamestnancov na plný pracovný úväzok nižší o 1 p. b., avšak naďalej bol na veľmi vysokej úrovni. Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, cez víkend a vo sviatok tak oveľa častejšie zvyšujú pracovné príjmy tých zamestnancov, ktorí pracujú na plný úväzok v porovnaní s tými, ktorí pracujú na skrátenej pracovný úväzok.

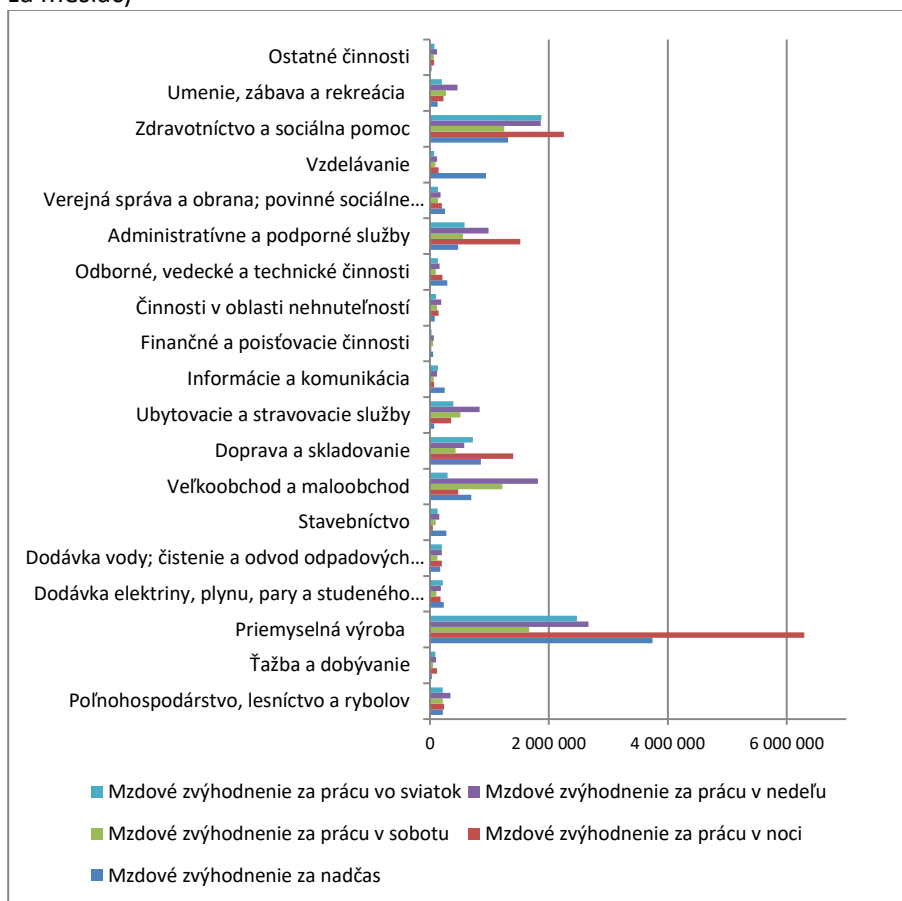
Tabuľka 16: Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, prácu v noci, prácu cez víkend a prácu vo sviatok podľa pracovných úväzkov v SR, r. 2019 (priemery za mesiac)

	Práca nadčas			Práca v noci			Prácu v sobotu			Prácu v nedeľu			Prácu vo sviatok		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Plný pracovný úväzok	555 696 (95%)	7,3	2,4	375 894 (95%)	29,2	1,24	342 404 (94%)	14	1,4	342 401 (94%)	11,4	2,7	333 616 (95%)	3,5	6,7
Skrátený pracovný úväzok	29 132 (5%)	6,4	2,1	19 469 (5%)	20,6	1,24	22 249 (6%)	12,7	1,4	22 249 (6%)	10,1	2,7	15 802 (5%)	2,7	6,1

Prameň: Spracované z údajov Treximy. Poznámka: A - počet pracujúcich zamestnancov so mzdovým zvýhodnením; B – priemerný počet hodín; C – priemerné hodinové mzdové zvýhodnenie (Eur)

Vzhľadom na to, že sa jednotlivé mzdové zvýhodnenia môžu kombinovať, je potrebné analyzovať z pohľadu odvetví každé mzdové zvýhodnenie osobitne. Všetkými piatimi analyzovanými mzdovými zvýhodneniami (mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za prácu v noci, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok) je najviac zaťažená priemyselná výroba, v ktorej sa najviac využíva práca na neštandardný pracovný čas.

Graf 69: Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, prácu v noci, prácu cez víkend a prácu vo sviatok podľa NACE v SR (v Eurách), r. 2019 (priemer za mesiac)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok

Ako vidieť na grafe 69, priemyselná výroba jednoznačne dominuje aj z pohľadu celkového objemu vyplatených mzdových zvýhodnení za mesiac za prácu v noci. Práca na neštandardný pracovný čas sa relatívne často využíva aj v zdravotníctve a pri sociálnej pomoci, čo však vyplýva z charakteru daného povolania. Mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu sú charakteristické tiež pre maloobchod a veľkoobchod, ale aj pre ubytovacie a stravovacie služby. Mzdové zvýhodnenia za prácu v noci sú zase časté v doprave a skladovaní. Medzi odvetviami nie je rozdiel len v tom, aký počet zamestnancov dostalo dané mzdové zvýhodnenie, ale je tu aj značný rozdiel v priemernom počte odpracovaných hodín a rovnako aj v priemernom hodinovom mzdovom zvýhodnení.

Pre lepšiu prehľadnosť uvádzame tabuľku 17, ktorá ukazuje, do akej miery sú zamestnávateľia v tom ktorom odvetví zaťažení jednotlivými mzdovými zvýhodneniami (v %). Z celkovej sumy mzdových zvýhodnení za nadčasy vyplatených v národnom hospodárstve v roku 2019 až 37,1 % pripadalo na premyslenú výrobu. Podiel priemyselnej výroby na celkovej sume mzdových zvýhodnení za prácu v noci, ktorá bola vyplatená na úrovni celej ekonomiky bol v sledovanom období dokonca pri práci v noci ešte vyšší, a to až na úrovni 45 %.

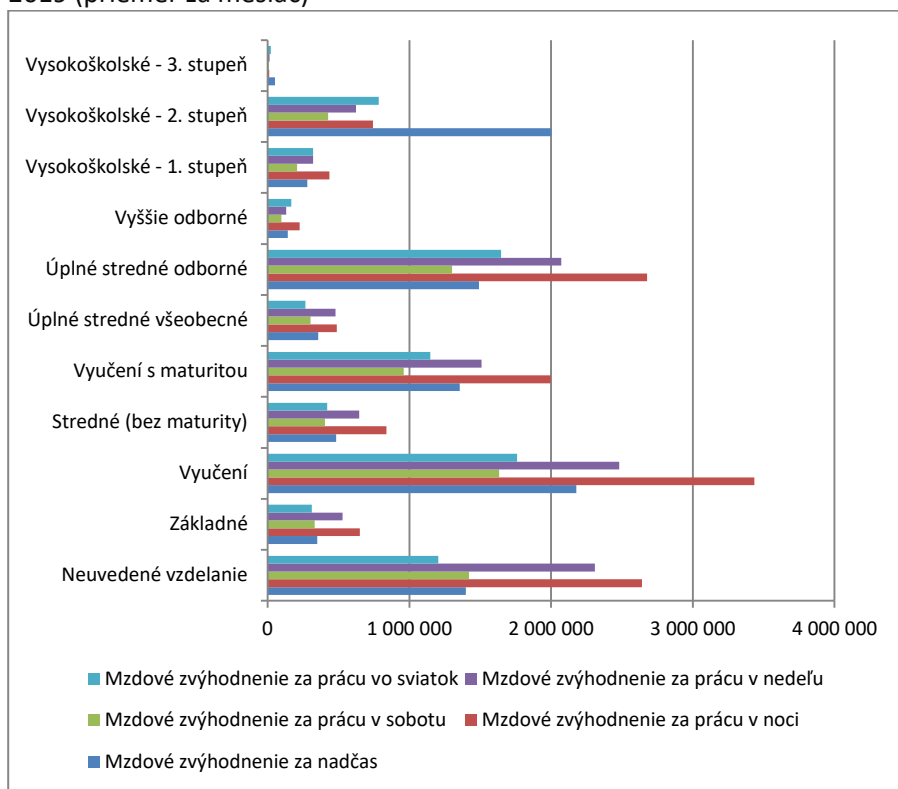
Tabuľka 17: Podiel celkového objemu mzdových zvýhodnení v národnom hospodárstve podľa NACE v SR, r. 2019

	Mzdové zvých. za nadčas	Mzdové zvých. za prácu v noci	Mzdové zvých. za prácu v sobotu	Mzdové zvých. za prácu v nedeľu	Mzdové zvých. za prácu vo sviatok
Poľnohosp., lesníctvo a rybolov	2,1	1,7	3,0	3,1	2,7
Ťažba a dobývanie	0,3	0,8	0,7	0,9	1,1
Priemyselná výroba	37,1	44,5	23,5	24,0	30,7
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	2,3	1,3	1,5	1,7	2,7
Dodávka vody; čistenie vôd; odpady	1,7	1,4	1,8	1,8	2,4
Stavebníctvo	2,7	0,3	1,3	1,4	1,6
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	6,9	3,3	17,1	16,3	3,7
Doprava a skladovanie	8,5	9,9	6,0	5,2	9,0
Ubytovacie a stravovacie služby	0,7	2,5	7,2	7,5	4,9
Informácie a komunikácia	2,4	0,5	0,9	1,1	1,7
Finančné a poisťovacie činnosti	0,5	0,1	0,8	0,6	0,3
Činnosti v oblasti nehnuteľností	0,8	1,0	1,6	1,7	1,2
Odborné, vedecké a technické čin.	2,9	1,5	1,4	1,5	1,7
Administratívne a podporné služby	4,7	10,7	7,8	8,9	7,2
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	2,5	1,4	1,9	1,6	1,7
Vzdelávanie	9,3	1,0	1,3	1,1	0,8
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	13,0	15,9	17,6	16,7	23,3
Umenie, zábava a rekreácia	1,3	1,6	3,8	4,2	2,5
Ostatné činnosti	0,3	0,5	0,9	1,0	0,9
Spolu	100%	100%	100%	100%	100%

Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok

Graf 70: Mzdové zvýhodnenia za prácu vo sviatok, za prácu cez víkend, za prácu v noci a za prácu nadčas podľa stupňa vzdelania v SR (v Eurách), r. 2019 (priemer za mesiac)



Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok.

V štruktúre pracujúcich zamestnancov na plný alebo čiastočný úväzok mali podľa dosiahnutej kvalifikácie najvyššie priemerné mesačné mzdové zvýhodnenia za prácu v noci: vyučení zamestnaní, vyučení s maturitou a s úplným stredným odborným vzdelaním (graf 70). Tieto tri nižšie vzdelanostné kategórie dominujú aj z pohľadu mzdových zvýhodnení za prácu cez víkend a vo sviatok. Pri pracujúcich zamestnancoch na plný alebo čiastočný úväzok s dosiahnutým vyšším vzdelaním sú tieto priemerné mesačné mzdové zvýhodnenia za prácu v noci, za prácu cez víkend ale aj vo sviatok oveľa nižšie, čo svedčí o tom, že v porovnaní so zamestnancami s nižšou kvalifikáciou, pracujú menej často v neštandardných pracovných časoch. Pri zamestnancoch s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa dominujú predovšetkým mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, avšak tu ide mnohokrát o

vyššie postavených zamestnancov, ktorí sa snažia vyšším počtom odpracovaných hodín dosiahnuť rýchlejší postup v zamestnaní, a teda aj s tým súvisiace vyššie mzdové ohodnotenie. Mzdové zvýhodnenia za prácu v noci, vo sviatok a cez víkend, predstavujú tiež určitý nástroj na zvyšovanie príjmov pracovných síl s nižším vzdelaním, a tým prispievajú aj k znižovaniu príjmových rozdielov medzi vyššie a nižšie vzdelanou pracovnou silou.

Tabuľka 18a: Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a prácu v noci z pohľadu typických profesií v ktorých sa najčastejšie vyplácajú zamestnancom, r. 2019

	Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas		
	Počet pracujúcich zamestnancov so mzdovým zvýhodnením	Priemerný počet hodín	Priemerné hodinové mzdové zvýhodnenie
Učitelia v základných školách	26 490 -4,50%	3,79	3,97
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	23 867 -4,10%	5,59	2,3
Predavači	17 914 -3,10%	5,15	1,43
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	16 310 -2,80%	12,8	1,74
Nastavovači a obsluha kovoobrábачích strojov	16 131 -2,80%	7,32	2,6
	Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci		
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	19 936 -5%	34,84	1,17
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	17 230 -4,40%	19,09	1,18
Nastavovači a obsluha kovoobrábачích strojov	15 403 -3,90%	35,22	1,26
Špecialisti v ošetrovatelstve	15 319 -3,90%	39,06	1,47
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	11 802 -3%	47,68	1,1

Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok

Tabuľka 18b: Mzdové zvýhodnenie za prácu cez víkend a vo sviatok z pohľadu typických profesií v ktorých sa najčastejšie vyplácajú zamestnancom, r. 2019

	Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas		
	Počet pracujúcich zamestnancov so mzdovým zvýhodnením	Priemerný počet hodín	Priemerné hodinové mzdové zvýhodnenie
	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu		
Predavači	19 669 -5,40%	18,14	1,31
Pokladníci a predavači lístkov	12 096 -3,30%	18,48	1,27
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	10 849 -3%	11,45	1,34
Špecialisti v ošetrovatelstve	10 749 -2,90%	20,09	1,62
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	10 414 -2,90%	8,89	1,32
	Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu		
Predavači	19 669 -5,40%	12,82	2,55
Pokladníci a predavači lístkov	12 096 -3,30%	12,92	2,53
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	10 849 -3%	7,15	2,64
Špecialisti v ošetrovatelstve	10 749 -2,90%	14,88	3,01
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	10 414 -2,90%	7,41	2,58
	Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok		
Špecialisti v ošetrovatelstve	15 181 -4,30%	5,03	8,16
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	13 971 -4%	2,98	5,57
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	9 728 -2,80%	5,52	4,92
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	9 306 -2,70%	2,38	7,71
Nastavovači a obsluha kovoobrábacia strojov	7 626 -2,20%	2,79	8,84

Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: iba za zamestnancov pracujúcich na plný alebo čiastočný úväzok

Až 4,5 % všetkých pracujúcich zamestnancov, ktorí v roku 2019 dostali mzdové zvýhodnenie za nadčasy, predstavovali učitelia na základných školách (tabuľka 18a). Z pohľadu mzdových zvýhodnení za prácu v noci dominujú montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe; ich podiel bol až na úrovni 5 % z celkového počtu 395 363 zamestnancov, ktorí si týmto mzdovým zvýhodnením v sledovanom období prilepšili.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu sa najviac využilo v sledovanom období pri profesii predavač/predavačka (tabuľka 18b). Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok najviac smerovalo do profesií ako špecialisti v ošetrovatelstve, vodiči nákladných automobilov a kamiónov či pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti.

2.6. Duálne trhy práce a nízke mzdy

Slovensko ako malá extrémne otvorená ekonomika musí na jednej strane rešpektovať trendy v technologickom rozvoji najvyspelejších krajín sveta a na strane druhej veľmi citlivo pristupovať k transformácii všetkých inštitútov a politík ovplyvňujúcich fungovanie trhu práce. V súvislosti s minimálnou mzdou je potrebné ďalej analyzovať vývoj a medzinárodné porovnanie Slovenska v oblasti duálnych trhov práce, t. j. predovšetkým segmentu trhu práce vyznačujúceho sa nízkymi mzdami zamestnancov (v prvom rade odmeňovaných minimálnymi mzdami), čiastkovými pracovnými úväzkami, pracovnými zmluvami na určitý čas, zamestnávaním sa prostredníctvom pracovných agentúr, neistotou na trhu práce apod.³⁸ V danej súvislosti sa do budúcnosti nejaví ako optimálnou hospodárskou politikou, a konkrétne politika odmeňovania, založená iba na zadržiavaní rastu minimálnej mzdy a udržiavaní konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky na báze nízkych miezd, pričom sa zachováva značný duálny trh práce, ktorý môže v budúcnosti spôsobiť ekonomike väčšie náklady na zníženie jeho podielu.³⁹

³⁸ Podľa definície OECD (2014) nepravidelná zamestnanosť (non-regular employment) je definovaná a zahrňujúca všetky formy zamestnanosti, ktoré neprofítujú z rovnakého stupňa ochrany pred skončením pracovnej zmluvy stabilných zamestnancov, menovite pracovné zmluvy na určitý čas, zamestnanosť prostredníctvom dočasnej agentúrnej práce, príležitostné pracovné zmluvy a pracovné zmluvy v oblasti služieb regulovaných obchodným právom za podobných podmienok ako u zamestnancov.

³⁹ Napr. podľa Stratégie Európa 2020, agendy Európskej únie zameranej na rast a pracovné miesta, počas dekády 2010 – 2020, je jedným z hlavných indikátorov z oblasti „vzdelávanie“ „predčasné ukončenie školskej dochádzky“ (vo vekovej

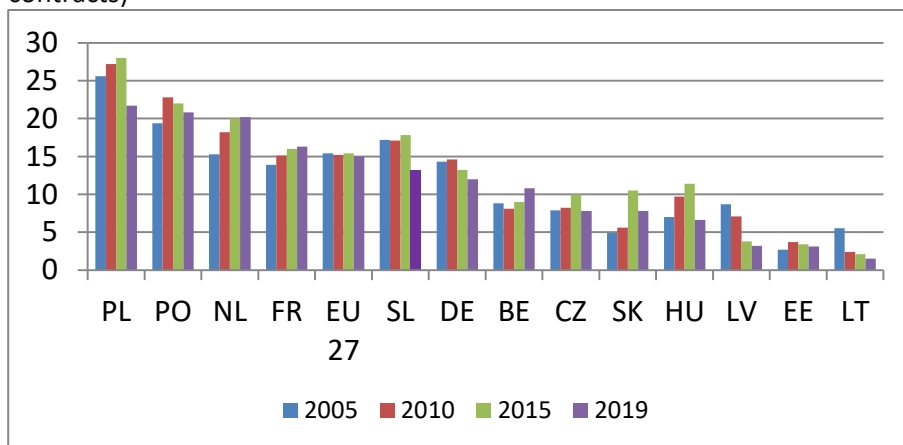
Prirodzenou podmienkou rastu produktivity práce a celkovej efektívnosti firiem je podmienka flexibility zamestnanosti, t. j. predovšetkým vonkajšej, externej flexibility⁴⁰, kedy firmy majú možnosť rýchle prispôbovať počet zamestnancov (a tým aj celkový počet odpracovaných hodín) podľa aktuálnych potrieb a podľa odbytových možností svojej produkcie. Vplyvom viacerých faktorov (vo vyspelých ekonomikách vrátane USA to bolo aj členstvo v odboroch, nízka kvalifikácia pracovných síl, príslušnosť k minoritám, imigrantom a pod.) je však každý národný trh práce viac či menej rozdelený na dva základné segmenty, ktoré sú charakterizované na jednej strane trvalými pracovnými zmluvami a na strane druhej pracovnými zmluvami na určitý čas. Ako potvrdila prax, typ pracovnej zmluvy determinuje ďalšie charakteristiky pracovných síl fungujúcich na takto rozdelených dvoch segmentoch trhu práce. Prechod z jedného (sekundárneho) trhu práce na druhý (primárny) trh práce je do značnej miery obmedzený. Táto dualita trhu práce hlavne na primárnom trhu práce zvyšuje náklady na nájímanie a prepustenie pracovných síl. Externá flexibilita firiem sa praktizuje potom v prvom rade prostredníctvom sekundárneho trhu práce, ak je dostatok voľných pracovných síl, ktorí navyše skončili prácu u inej firmy bez dodatočných nákladov pre túto firmu spojených s ukončením pracovného pomeru. Avšak zo sociálneho hľadiska sa pracovné sily na sekundárnom trhu práce dostávajú do znevýhodneného postavenia, veľaokrát sa na nich nevzťahujú rôzne sociálne vymoženosti, ktoré poberajú pracovné sily na primárnom trhu práce, pokrytie mzdovým kolektívnym vyjednávaním je nižšie, neparticipujú v takej miere na vzdelávacích a tréningových programoch a pod. Tieto pracovné sily aj v prípade zmeny pracovného miesta pracujú veľaokrát za najnižšie mzdy blízke minimálnej mzde alebo priamo iba za minimálne mzdy.

skupine 18 – 24 rokov v %). Na Slovensku od roku 2001 z hodnoty 5,1 % vzrástla hodnota tohto indikátora do roku 2019 na 8,3 % (pričom v roku 2017 sa evidovala hodnota 9,3 %), čo môže prispieť v budúcnosti k rastu počtu pracovných síl v mladšom veku na sekundárnom trhu práce. Za rovnaké obdobie napr. v Lotyšsku sa znížila hodnota tohto indikátora z 11,6 % na 8,7 % a v Litve zo 7,4 % na 4,0 %.

⁴⁰ Na druhej strane jestvuje aj interná flexibilita, a to vo firmách; tá vystupuje navonok predovšetkým ako flexibilita pracovného času, ale súvisí aj so zmenou pracovných pozícií (pracovných miest) a zmenami v organizácii práce vo vnútri firmy. Formou internej flexibility nateraz v čase koronakrízy, ktorá sa dostala do trvalej pracovnej legislatívy, je koncepcia skráteného pracovného času podľa potreby firmy pod názvom „kurzarbeit“.

Aj keď v teórii nejestvuje spoločná definícia duálnych trhov práce, teoretici⁴¹ sa zhodujú v tom, že určujúcou charakteristikou je typ pracovného kontraktu (na určitý alebo neurčitý čas). Druhým kritériom duálnych trhov práce sú rozdiely medzi nákladmi na prepúšťanie (a najímanie) zamestnancov, čo súvisí napr. s vyplácaním odstupného, pokút za nedodržanie pracovnej zmluvy a pod. Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich na základe pracovných zmlúv na určitý čas za vybrané krajiny uvádzame v grafe 71.

Graf 71: Podiel pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas (fixed-term contracts)



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

Čím vyšší je v ekonomike podiel zamestnancov pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas, tým vyššia je pravdepodobnosť existencie duálnych trhov práce. Z grafu 71 vyplýva, že pôvodné socialistické krajiny vykazujú v porovnaní s vyspelými krajinami EÚ nižšie počty pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas. Vyššie počty pracujúcich na určitý čas vo vyspelých krajinách EÚ svedčia o vyššej externej flexibilitě zamestnanosti, ktorej napomáha aj vyšší podiel pracovných zmlúv uzatvorených na určitý čas. Zo skupiny krajín V 4 sa však vymyká Poľsko, kde cca štvrtina z celkového počtu zamestnanosti predstavujú pracovné zmluvy na určitý čas. Maďarsko, Česká republika i Slovensko potrebovali niekoľko rokov po

⁴¹ Prvým teoretikmi, ktorí upozornili začiatkom sedemdesiatych rokov minulého storočia v USA na existenciu „duálnych trhov práce“, boli americkí ekonómovia M. Piore a P. Doeringer. Z novších publikácií venovaných problematike duálnych trhov uvádzame Boeri (2011).

finančnej a hospodárskej svetovej kríze, aby znížili podiel tohto druhu zamestnanosti pod 10 %, čo je v porovnaní s ostatnými (hlavne vyspelými) krajinami EÚ pomerne dobrý výsledok. Slovenská republika znížila po roku 2015 svoj podiel pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas do roku 2019 na 7,8 %.

Druhé kritérium pre definovanie duálnych trhov práce súvisí s problematikou legislatívy na ochranu zamestnanosti (Employment Protection Legislation = EPL), čo sa zdôrazňuje v odbornej literatúre od osemdesiatych rokov minulého storočia, keď za príčinu tzv. Eurosklerózy sa považovala prísna regulácia prípadného prerušenia platných pracovných zmlúv, teda výpovedí zo strany firiem. Flexibilita trhu práce sa začala extrémne len u jedného typu pracovných zmlúv, a to tých na určitý čas, čo bolo spojené s nízkymi nákladmi firiem. Zamestnávateľia nemuseli platiť žiadne odstupné a neboli postihovaní sankciami za predčasné ukončenie pracovných zmlúv. V prvej fáze transformácie legislatívy (po tzv. Euroskleróze) sa nesiahlo na stabilné pracovné zmluvy (uzatvorené na neurčitý čas). To znevýhodnilo hlavne mladých ľudí na trhu práce, menej vzdelaných a s nižšou kvalifikáciou, ktorí mnohokrát pracovali za minimálne mzdy. Priamym dôsledkom v niektorých krajinách bol jasný rozkol medzi zamestnancami pracujúcimi na základe trvalých pracovných zmlúv (open-ended contracts) a zamestnancami pracujúcimi na základe dočasných pracovných zmlúv (fixed-term contracts). Vznikol termín „duálna legislatíva na ochranu zamestnanosti“, aby charakterizoval dva segmenty trhu práce (Bentolila, Dolado, Jimeno, 2019, s. 1).

Podstatné sú súvislosti s nízkymi mzdami, ktoré sa vzťahujú predovšetkým na nízkokvalifikované pracovné sily v pracovnom procese a na veľký podiel zamestnancov pracujúcich v neistých pracovných pomeroch (precarious work). Kvôli úplnosti a prehľadu štruktúry indikátorov OECD používaných na charakterizovanie prísnosti regulácie individuálnych výpovedí pracovných zmlúv (zo strany zamestnávateľov) u stabilných zamestnancov (pracujúcich na trvalý pracovný pomer; a v danej súvislosti pracujúcich za nízke, resp. minimálne mzdy) uvádzame tabuľku 19, do ktorej sme zaradili len krajiny skupiny V 4, pobaltské krajiny a Slovinsko. Z tabuľky 19 (ako súčasti druhého kritéria pre definovanie a kvantifikáciu duálnych trhov práce) je zrejmé, že výsledná hodnota koeficientu (EPL) je aritmetickým priemerom štyroch parciálnych koeficientov charakterizujúcich hlavné aspekty legislatívy ochrany zamestnanosti. Hodnoty koeficientov môžu dosahovať hodnoty od 0 po 6; čím vyšší koeficient, tým väčšia regulatívna ochrana zamestnanosti (pracovnej zmluvy).

Tabuľka 19: Prísnosť regulácie individuálnych výpovedí regulárnych zamestnancov (trvalé pracovné pomery), 2019 (na stupnici od 0 po 6)

	Procedurálne požiadavky	Náklady na výpoveď a odstúpné	Regulačný rámec pre neopodstatnenú výpoveď	Regulácia presadenia neopodstatnenej výpovede	Výsledná hodnota EPL
HU	1,2	1,8	2,2	2,0	1,8
EE	1,5	1,4	1,6	3,0	1,9
SL	1,3	1,5	2,4	3,5	2,2
LT	2,0	3,4	1,6	2,0	2,2
SK	2,8	1,5	2,8	2,0	2,3
PL	2,2	2,5	2,4	2,5	2,4
LV	2,5	1,8	3,2	3,0	2,6
CZ	3,8	2,5	3,0	2,8	3,0

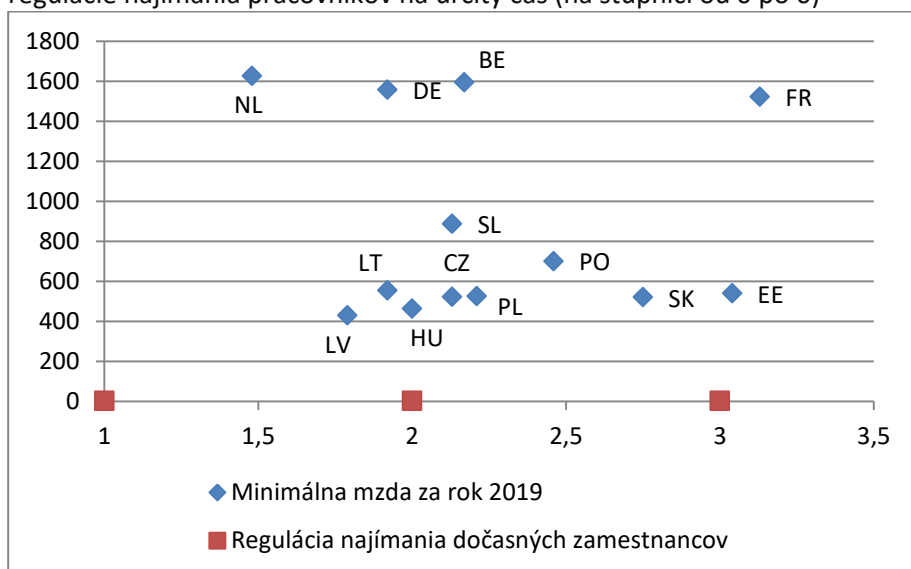
Prameň: Vlastné spracovanie na základe OECD Employment Legislation Database, <http://oe.cd/epl>

Z tabuľky 19 vyplýva, že Slovensko zaujíma priemerné miesto v legislatíve ochrany zamestnancov pre stabilných zamestnancov nielen z analyzovaných krajín, ale zo všetkých krajín OECD. Avšak hodnota koeficientu za Slovensko (1,5), ktorý jediný charakterizuje finančné náklady spojené s výpoveďou a odstúpným, patrí spomedzi analyzovaných krajín k najnižším, keď nižšiu hodnotu vykazuje len Estónsko (1,4), pritom napr. Litva vykazuje hodnotu tohto čiastkového koeficienta až 3,4. To znamená, že flexibilita zamestnanosti je pre slovenské firmy relatívne veľmi lacnou záležitosťou. Je zaujímavé, že Česká republika má celkovo najprísnejšiu reguláciu výpovedí pracovných zmlúv na neurčitý čas spomedzi všetkých krajín OECD. Z krajín OECD (ktoré nie sú v uvedenej tabuľke), a patria do skupiny krajín s vysokou mierou regulácie daného typu pracovných zmlúv, prináležia (po Českej republike) aj Portugalsko, Holandsko, Belgicko a Taliansko. Najnižšiu reguláciu zaznamenáva napodiv Rakúsko (nižšiu ako Maďarsko) spomedzi všetkých krajín EÚ. Ešte nižšie hodnoty spomedzi krajín OECD vykazujú napr. USA a Švajčiarsko.

Ďalším kritériom pre definovanie a kvantifikovanie duálnych trhov práce je prísnosť regulácie najímania zamestnancov pracujúcich na určitý

čas⁴². Výsledný indikátor je výsledkom tak hodnotenia pracovných zmlúv na určitý čas, ako aj pracovných zmlúv na určitý čas prostredníctvom agentúr. V snahe vyjadriť práve túto časť pracovných síl v nadväznosti na úroveň minimálnych miezd v krajine, nasledujúci graf 72 zachytáva vzťah medzi obidvoma premennými. Do porovnania krajín prostredníctvom grafu 72 sme zvolili tie isté krajiny OECD ako v prípade grafu 71.

Graf 72: Vzťah medzi úrovňou minimálnych miezd (v EUR) a prísnosťou regulácie najímania pracovníkov na určitý čas (na stupnici od 0 po 6)



Prameň: Vlastné spracovanie na základe OECD Employment Legislation Database, <http://oe.cd/epl>

Z grafu 72 je zrejmé, že tlak na konkurencieschopnosť krajín a snaha o flexibilitu zamestnanosti (v tomto prípade externú flexibilitu) núti väčšinu krajín príliš neregulovať ochranu zamestnanosti, a to vo všetkých čiastkových aspektoch jej ochrany. To dokumentujú maximálne hodnoty, ktoré nepresahujú ani hodnoty 3,5 u porovnávaných krajín. Je pravda, že sú len dve ďalšie krajiny EÚ, ktoré vykazujú hodnoty nad 3,5, a to Taliansko (3,63) a Luxembursko (3,83), ale sú to hodnoty hlboko pod maximálne možnou

⁴² Regulovaniu najímania zamestnancov s pracovnými zmluvami na určitý čas sa venuje pozornosť preto, lebo zamestnávatelia si môžu znížiť náklady adaptability s trhovými podmienkami najímaním tejto skupiny pracovných síl, a nie prepúšťaním zamestnancov pracujúcich v trvalých pracovných pomeroch, čo by bolo nákladnejšie.

hodnotou 6,0. Napriek tomu sú rozdiely v hodnotách koeficientov tak v skupine vyspelých krajín ako aj v skupine nových členských krajín EÚ navzájom dosť značné. Ako upozornili experti OECD v publikácii (OECD, 2014), v krajinách ako napr. v Holandsku, Portugalsku a Švédsku relatívne nízka regulácia pracovných zmlúv na určitý čas s paralelne vysokou reguláciou trvalých pracovných pomerov, môže viesť k nežiaducej segmentácii trhu práce. V takýchto podmienkach sú trvalo znevýhodnení nízkokvalifikovaní a pracujúci za nízke mzdy, v tom často za minimálne mzdy. Časté menenie pracovných miest u tejto skupiny pracovných síl znemožňuje tiež získať špecifické zručnosti na pracovných miestach a sťažuje aj ich trvalú inklúziu do väčšinovej spoločnosti, pre ktorú je základom stabilné zamestnanie.

Tabuľka 20: Podiely „pracujúcich chudobných“ podľa typu pracovnej zmluvy (v %)

	2005	2010	2015	2018
	Pracovné zmluvy na neurčitý čas			
CZ	2,8	2,5	2,5	2,2
EE	5,4	5,3	7,1	8,0
LV	6,7	7,6	7,3	6,1
LT	5,8	10,7	7,6	7,2
HU	4,0	3,9	6,4	5,3
PL	6,6	6,0	5,6	3,6
SI	2,9	3,0	4,5	3,4
SK	6,1	3,2	2,6	4,2
	Pracovné zmluvy na určitý čas			
CZ	6,3	4,8	7,9	6,1
EE	16,2	8,4	25,7	21,3
LV	12,2	14,9	26,7	30,9
LT	23,1	20,3	20,6	15,9
HU	7,1	13,7	32,0	31,1
PL	13,5	11,8	10,8	9,7
SI	8,7	7,5	12,5	8,2
SK	7,5	8,7	7,6	8,9

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu.

Aký význam má typ pracovnej zmluvy pre príjmy pracovných síl, a tým pre úroveň rizika chudoby, dokumentujeme na rozdieloch „pracujúcich chudobných“ zo SILC-u v členení podľa typu pracovnej zmluvy (tabuľka

20). Vo všetkých porovnávaných krajinách v tabuľke 20 je podiel pracujúcich chudobných pracujúcich na základe zmlúv na určitý čas výrazne vyšší ako v prípade pracovných zmlúv na neurčitý čas, a to predovšetkým v Lotyšsku a Maďarsku, kde sú aj absolútne hodnoty (podieľy) u pracovných zmlúv na určitý čas výrazne vyššie ako v ostatných krajinách (v Lotyšsku dosahuje príslušný podiel temer jednu tretinu). Ak Slovensko od roku 2005 do roku 2018 dokázalo znížiť podiel pracujúcich chudobných s pracovnými zmluvami na neurčitý čas, tak naopak, hodnoty u pracovných zmlúv na určitý čas sa mierne zvýšili.

Z hlavných súvislostí medzi produktivitou práce, nízkymi mzdami a duálnymi trhmi práce a politikami regulácie vyplývajú niektoré všeobecné, aj keď zásadné námety a odporúčania pre formovanie „politiky minimálnych miezd“. Prvým odporúčaním je nepreceňovanie významu (nízkych) minimálnych miezd ako všelieku na naštartovanie a udržanie rastu produktivity práce. „Politika minimálnej mzdy“ je len jednou z politík; je potrebné brať do úvahy všetky súvisiace politiky trhu práce, ktoré môžu súhrnne podporiť rast produktivity práce, kvalitu i kvantitu pracovných miest a sociálnu inklúziu. Druhým odporúčaním je požiadavka zabránenia vytvárania duálneho trhu práce, a to primárneho trhu práce pre stabilné pracovné pomery a sekundárneho trhu práce pre pracovné pomery na určitý čas, vrátane nízkych miezd a minimálnych miezd.

3. ANALÝZA NÁKLADOV PRÁCE A RELÁCIÍ MIEZD K PRODUKTIVITE PRÁCE

V tejto kapitole si všímame súvislosti s otvoreným charakterom slovenskej ekonomiky, členstvom Slovenska v EÚ a globalizáciou ekonomických procesov a ich vplyv na úroveň miezd (odmeňovania). Minimálnu mzdu, jej vývoj a relácie nemožno vzťahovať len na vnútroekonomické faktory a indikátory, ale je potrebné ju zasadiť do širších ekonomických i medzinárodných súvislostí. Aj z minimálnej mzdy sa platia sociálne odvody, dane a pod., teda súvisiacou kategóriou, ktorú sme analyzovali, sú náklady práce a nielen ich nominálny vývoj, ale aj reálny vývoj zohľadňujúci cenovú úroveň. Analýza potvrdila, že práve z medzinárodného hľadiska a v súvislosti s charakterom zapojenia sa Slovenska do globálnych hodnotových reťazcov je potrebné vidieť aj úroveň a úlohu minimálnej mzdy v ekonomike. Prijatie európskej normy o minimálnej mzde treba na Slovensku hodnotiť jednoznačne pozitívne.

3.1 Vývoj nominálnych a reálnych nákladov práce, priemerných miezd a minimálnych miezd

Naše komparatívne analýzy vývoja miezd a nákladov práce ex post vychádzali z indikátorov podľa nominálnej hodnoty. Zo strednodobého i dlhodobejšieho hľadiska má však význam vykonať aj komparatívnu analýzu podľa reálnych (priemerných i minimálnych) miezd a reálnych nákladov práce, ktoré zohľadňujú diferencovaný cenový vývoj v jednotlivých porovnávaných krajinách. Úroveň reálnych miezd je hybnou silou hlavne pre odbory v sociálnom dialógu, aby sa pri vyjednávaní medzi sociálnymi partnermi o mzdách neposudzoval výlučne len nominálny vývoj miezd (a pracovných nákladov). Pri medzinárodnom porovnaní je do istej miery oslabená vypovedacia schopnosť reálnych pracovných nákladov vzhľadom na to, že časť zamestnávateľov na domácom slovenskom trhu práce je reprezentovaná zahraničnými firmami. Zahraničných zamestnávateľov (a ich reprezentantov v štruktúre zamestnávateľských zväzov) nemusia do takej veľkej miery ako odbory zaujímať cenové rozdiely (a cenové indexy), ktoré transformujú nominálne mzdy a náklady práce na reálnu úroveň medzi porovnávanými krajinami; pre nich je euro (či US \$) rovnaké(-ý), bez ohľadu na to, či je investované(-ý) na Slovensku alebo v Poľsku, Maďarsku či v Českej republike alebo inej krajine EÚ. A takisto pre politiku zamestnanosti v týchto zahraničných firmách rozhoduje (v manažmente týchto zahraničných firiem a v ich centráloch) úroveň miezd a nákladov práce predovšetkým v nominálnom vyjadrení (za predpokladu ostatných rovnakých ekono-

mických parametrov). Avšak význam porovnávania nominálnych a reálnych miezd a nákladov práce vynikne práve pri analýze dlhšieho časového obdobia. Postavili sme si otázku a hľadali na ňu odpoveď, aký bol cenový vývoj na Slovensku v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ a do akej miery menil relácie medzi nominálnymi a reálnymi mzdami. Výber krajín, sme, samozrejme, neurobili zámerne, aby Slovensko vyšlo z porovnávania a priori či už pozitívne alebo negatívne. V nasledujúcej komparatívnej analýze sú zaradené všetky dôležité krajiny vzhľadom na hospodárske väzby na Slovensko. Základom pre porovnávanie boli pracovne nazvané „konkurenčné“ krajiny Slovenska, a to ostatné krajiny skupiny V 4 a pobaltské krajiny. Ide o širšiu skupinu krajín (prípadne aj s Chorvátskom a v istej miere aj so Slovinskom), ktoré majú predsa len porovnateľnú úroveň miezd a nákladov práce so Slovenskom, avšak dosť podstatne zaostávajú za úrovňou miezd a nákladov práce bývalej skupiny krajín EÚ 15.

Pre komparatívnu analýzu sme využili všetky dostupné údaje Eurostatu a OECD⁴³, ktoré siahajú do roku rozšírenia EÚ (do roku 2004), resp. až do roku 2000⁴⁴. Problémom sa ukázali prvotné dáta buď z Eurostatu alebo OECD o vývoji priemerných miezd. Eurostat vykázal priemerné mesačné mzdy (mesačné mzdy, ktoré by mali prirodzenú nadväznosť na minimálne mzdy, ktoré sú jednoznačne v krajinách, ktoré majú zavedený inštitút minimálnej mzdy, vyjadrené za mesiac⁴⁵) v krajinách EÚ v eurách len do roku 2014, aj to nie za všetky predchádzajúce roky (za všetky krajiny EÚ), ale za

⁴³ Vylúčili sme možnosť prepočítavať mzdy vyjadrené v národných menách krajín, ktoré nemajú zavedené euro, na spoločnú menu euro, pre neustále vzájomné pohyby kurzov národných mien a eura, a to preto, že sme nepoznali pravidlá Eurostatu pre prepočet kurzov národných mien na euro do roku 2014 (ide o samostatný zložitý výskumný problém, ktorý sa ukázal byť veľmi špecifickým a do určitej miery sa vymykal z rozsahu zadaného projektu o vzájomnom vzťahu produktivity práce a miezd).

⁴⁴ Niektoré indikátory pre porovnávanie sú k dispozícii aj staršieho dáta, ale nepovažovali sme za potrebné zbytočne siahť do minulosti, t. j. do obdobia reálnej transformácie ekonomiky na trhovú ekonomiku.

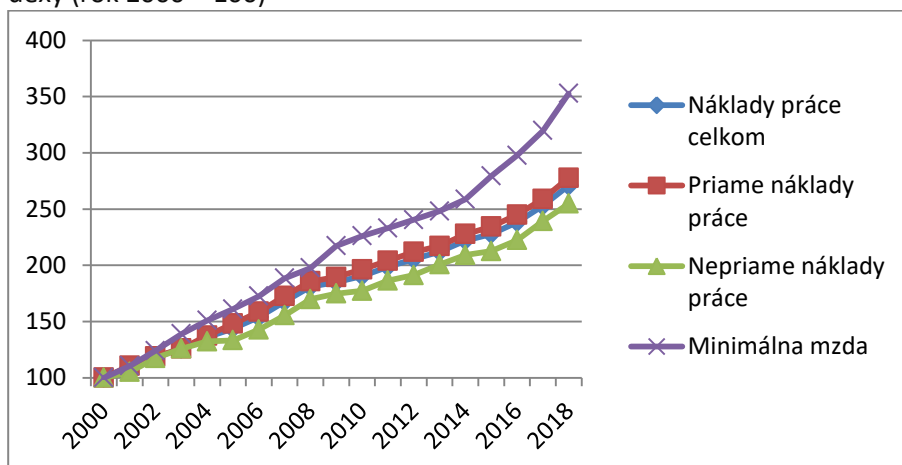
⁴⁵ Prepočet vyjadrených hodinových miezd na mesačné mzdy je komplikovaný skutočnosťou, že nie každá krajina má pri inštitúte minimálnej mzdy zadefinovaný zo zákona rovnaký počet hodín za mesiac. Navyše, prepočet komplikuje skutočnosť, že krajiny sa líšia nielen legislatívou stanoveným počtom požadovaných odpracovaných hodín, na ktoré sa vzťahuje minimálna mzda, ale aj skutočným počtom odpracovaných hodín za rok, čo Eurostat v prepočtoch zohľadňuje. Preto sme jednoznačne pri komparáciách využívali len tieto oficiálne dáta, aby sme neznížili validitu výsledkov v dôsledku neúplného zachytenia metodických štatistických detailov.

roky 2006, 2010 a 2014 na základe špeciálneho zisťovania o mzdách v krajinách EÚ, ktoré sa vykazujú každé štyri roky (Structure of Earnings Survey)⁴⁶. OECD vykazuje priemerné mzdy len v národných menách a vzhľadom na to, že ostatné krajiny skupiny V 4 doteraz nezaviedli euro, medzinárodné porovnanie sa ukázalo ako problematické. Avšak OECD prezentuje dáta o priemerných mzdách v US \$, ale ide o reálne mzdy, ktoré zohľadňujú cenovú úroveň v jednotlivých krajinách; pre porovnanie reálnych miezd sme použili, pochopiteľne, práve tieto dáta o priemerných mzdách. Súčasne vykazuje OECD aj dáta o nákladoch práce (labour costs), a to takisto v reálnom vyjadrení, použijúc prepočet na US \$ v cenách roku 2019 (dáta sú k dispozícii aj za väčšinu jednotlivých predchádzajúcich rokov prepočítané na ceny v príslušných rokoch vyjadrených v US \$). Paralelne sme pre porovnanie použili aj dáta za vybrané roky po roku 2008, za ktoré Eurostat vykazuje dáta, a to o priemerných nákladoch práce a priemerných mzdách (ako podielu z nákladov práce) na hodinovej báze. Tým sme sa snažili prekonať absenciu dát o priemerných mesačných mzdách vyjadrených jednotne za porovnávané krajiny v eurách. Okrem toho sme použili dáta z OECD o reálnych minimálnych mzdách vyjadrených v US \$. K týmto údajom o minimálnych mzdách sme mohli priradiť údaje o minimálnych mzdách, ktoré Eurostat vyjadruje na polročnej báze za všetky krajiny EÚ (ktoré majú zavedené inštitút minimálnej mzdy) v eurách.

⁴⁶ Eurostat, tabuľka:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en

Graf 73: Náklady práce, priame náklady práce, nepriame náklady práce a minimálna mzda v Slovenskej republike, nominálne hodnoty, bázičné indexy (rok 2000 = 100)



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD a ŠÚ SR.

Ako východisko analýzy úplných nákladov práce v porovnaní s minimálnou mzdou na Slovensku sme použili ich vývoj prostredníctvom bázičných indexov na základe ich nominálnych hodnôt vrátane členenia nákladov práce na priame a nepriame od roku 2000. Základom štruktúry nákladov práce je ich členenie na priame a nepriame. Podstatnou položkou úplných nákladov práce i priamych nákladov práce sú priemerné mzdy na zamestnanca. Podstatnou položkou nepriamych nákladov práce sú odvody zamestnávateľa na sociálne a zdravotné poistenie zamestnanca (graf 73).

Z údajov v grafe 73 vyplýva, že po roku 2000 rástli minimálne mzdy rýchlejšie ako úplné náklady práce, a to aj ako ich dve základné zložky, priame náklady práce i nepriame náklady práce. Je nutné zdôrazniť, že východiskový rok 2000 spadá do niekoľkoročného časového úseku, kedy podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v národnom hospodárstve Slovenskej republiky dosahoval veľmi nízky podiel, konkrétne v roku 2000 len 34 %.

Rast minimálnej mzdy na Slovensku, resp. jej absolútna úroveň v príslušných rokoch, by mala tiež rešpektovať relácie úplných nákladov práce medzi krajinami s porovnateľnou úrovňou produktivity práce, t. j. medzi krajinami skupiny V 4 a pobaltských krajín. Do nasledujúcej tabuľky

21, ktorá vyjadruje úroveň hodinových nákladov práce⁴⁷, sme urobili výber krajín EÚ, a to tak krajín s porovnateľnou, ale aj s nižšou i vyššou úrovňou hodinových nákladov práce (a sú to, pochopiteľne, krajiny, ktoré majú zavedený inštitút celoštátnej minimálnej mzdy) a vykonali hypotetický výpočet, aká by mala byť úroveň minimálnej mzdy v Slovenskej republike, ak by sa na Slovensku mala aplikovať relácia medzi minimálnou mzdou a úplnými nákladmi práce (druhoradý je problém, či úroveň nákladov práce sa vyjadrí prostredníctvom hodinových, mesačných alebo ročných nákladov práce⁴⁸) v príslušnej krajine EÚ.

Údaje v tabuľke 21 svedčia o pomerne intenzívnom raste hodinových nákladov práce v Slovenskej republike oproti ďalším trom krajinám skupiny V 4. V roku 2012 Slovensko predbehlo v úrovni nákladov práce Poľsko i Maďarsko (čo ale tiež svedčí o pomerne dobrom zvládnutí svetovej finančnej a ekonomickej krízy so začiatkom v roku 2008 na Slovensku). Náklady práce na Slovensku prekročili v roku 2016 aj úroveň nákladov práce v Chorvátsku. Ak napríklad v roku 2008 (v roku tesne pred svetovou finančnou a hospodárskou krízou) Slovensko dosahovalo oproti Českej republike len 78,1 % úrovne jej hodinových nákladov práce, do roku 2019 tento podiel vzrástol na 92,6 %. Podobný ešte intenzívnejší vývoj bol zaznamenaný v porovnaní s Poľskom a Maďarskom. Ak v roku 2008 Slovensko zaznamenalo 92,1 % úrovne hodinových nákladov práce v Poľsku, tak v roku 2019 Slovensko dosiahlo 116,8 % úrovne Poľska. Vo vzťahu k Maďarsku sa tento ukazovateľ dostal v tých istých rokoch z úrovne 89,7 % na úroveň 121,2 %. Podľa posledných publikovaných údajov Eurostatom za rok 2019 vyššie hodinové náklady práce ako Slovensko mala stále Česká republika a Estónsko.

⁴⁷ Eurostat za rok 2019, t. j. mimo roku v ktorom zisťuje podrobne náklady práce, vykázal len hodinové náklady práce (nie mesačné náklady práce), ktoré sme uviedli v tabuľke 21 a na ich základe sme vykonali hypotetické prepočty minimálnej mzdy.

⁴⁸ Relácie medzi hodinovými, mesačnými a ročnými nákladmi práce nie sú automatickým prepočtom podľa kalendárneho fondu pracovného času, ale zohľadňujú aj počet skutočne odpracovaných hodín, ktorý sa medzi krajinami EÚ značne líši.

Tabuľka 21: Vývoj hodinových nákladov práce v EUR a hypotetický výpočet minimálnej mzdy (MM) v SR podľa relácií medzi minimálnou mzdou a nákladmi práce v danej krajine za rok 2019, EUR⁴⁹

	Nominálne hodinové náklady práce						Nominálna MM za mesiac	Hypotetická MM za mesiac v SR podľa relácií v danej krajine
	2008	2012	2016	2017	2018	2019	2019	2019
BE	32,90	38,00	38,60	39,10	39,70	40,50	1594	492
CZ	9,20	10,00	10,30	11,40	12,60	13,50	522	483
DE	27,90	30,50	32,80	33,80	34,60	35,60	1557	547
EE	7,90	8,60	10,80	11,60	12,40	13,40	540	504
FR	31,20	34,30	34,60	35,00	35,90	36,60	1521	519
LV	5,90	6,00	7,70	8,20	9,30	9,90	430	543
LT	5,90	5,90	7,40	8,10	9,00	9,40	555	738
HU	7,80	7,40	7,80	8,70	9,20	9,90	463	584
NL	29,80	32,50	34,50	35,00	35,70	36,40	1626	558
PL	7,60	7,90	8,70	9,50	10,10	10,70	526	615
PO	12,20	13,30	13,60	14,00	14,20	14,60	700	599
SI	13,90	15,60	16,80	17,60	18,10	19,00	887	584
SK	7,00	8,90	10,20	10,90	11,60	12,50	520	520

Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu.

Treba odpovedať na otázku, či minimálna mzda na Slovensku dosahovala podobné relácie medzi analyzovanými indikátormi ako v ostatných krajinách skupiny V 4 a v pobaltských krajinách. Z tabuľky 21 vyplýva, že napriek rýchlemu rastu hodinových nákladov práce oproti krajinám skupiny V 4 bol rast minimálnej mzdy na Slovensku pomalší ako v ostatných krajinách. Ak by sa mali premietnuť relácie medzi hodinovými nákladmi práce a minimálnou mzdou v ostatných krajinách do pomerov na Slovensku, tak by minimálna mzda na Slovensku mala byť v roku 2019 podľa podmienok

⁴⁹ V tabuľke 21 uvádzame údaje za všetky roky, za ktoré Eurostat vykázal porovnateľné údaje o úplných nákladoch práce. Úplné náklady práce sa podrobne zisťujú v krajinách EÚ so štvorročnou periodicitou; tak tomu bolo v rokoch 2008, 2012 a 2016. Počnúc rokom 2017 Eurostat vykazuje údaje o úplných nákladoch práce každý rok, ale ide len o čiastkové údaje za hlavné položky nákladov práce na základe extrapolácie a parciálnych štatistických podkladov z jednotlivých krajín.

v Poľsku na úrovni 615 eur, v Maďarsku na úrovni 584 eur a v Českej republike na úrovni len 483 eur. To je ale tiež dôkaz, že vo všetkých hlavných reláciách k makroekonomickým agregátom minimálna mzda v Českej republike výraznejšie zaostáva. Je povšimnutiahodné, že aj v pobaltských republikách je vývoj minimálnej mzdy pomerne intenzívny, keď v Estónsku i Litve bola reálna úroveň minimálnej mzdy v roku 2019 vyššia ako na Slovensku. Podľa podmienok v Estónsku, ktoré malo vyššie hodinové náklady práce ako Slovensko v roku 2019, by minimálna mzda na Slovensku („slovenská minimálna mzda“) dosiahla len 504 eur. V Lotyšsku bola reálna úroveň minimálnej mzdy v roku 2019 o 90 eur nižšia ako na Slovensku. Avšak podľa relácie minimálnej mzdy a hodinových nákladov práce by minimálna mzda na Slovensku mala dosiahnuť až 543 eur. Podľa vyššie uvedených relácií je oproti Slovensku veľmi vysoká minimálna mzda hlavne v Litve (podľa tamojších podmienok by na Slovensku mala minimálna mzda dosahovať v roku 2019 až 738 eur). Vyššie uvedené relácie a hypotetické výpočty svedčia o tom, že v Poľsku, Maďarsku, v Litve a Lotyšsku je silnejší akcent na sociálne hľadiská pri stanovovaní úrovne minimálnej mzdy v porovnaní so Slovenskom. Na proti tomu v Estónsku a v Českej republike prevládajú ekonomické kritériá (hľadisko konkurencieschopnosti prostredníctvom tlaku na znižovanie nákladov práce prostredníctvom nižšej minimálnej mzdy). Avšak aj tieto závery vyžadujú korekciu vzhľadom na úroveň zdanenia a odvodového zaťaženia minimálnych miezd na strane zamestnancov (pozri ďalej tabuľku 22).

Vo vzťahu k vyspelým západným ekonomikám (Nemecka, Francúzska, Holandska a dokonca aj Portugalska) úroveň minimálnej mzdy v priemere podľa analyzovaných relácií medzi hodinovými nákladmi práce a minimálnou mzdou na Slovensku v roku 2019 takisto mierne zaostávala. Tieto krajiny však aj z hľadiska konkurencieschopnosti nie sú určujúce, ale len indikatívne pre určovanie úrovne minimálnej mzdy na Slovensku.

Napriek tomu, že sme vykonali viaceré druhy porovnaní vývoja minimálnej mzdy s priemernou a/alebo mediánovou mzdou prostredníctvom Kaitzovho indexu, považovali sme za nutné porovnať aj vývoj minimálnej mzdy s vývojom úplných nákladov práce. Je pravda, že pri vnútorných stabilných odvodových sadzbách (hodnotiac iba v Slovenskej republike) sa podiel minimálnej mzdy na úplných nákladoch práce nemusí podstatnejšie odlišovať od vývoja pomeru minimálnej mzdy a priemernej mzdy v čase (tak je tomu v podstate vo všetkých krajinách EÚ, lebo sadzby odvodov na sociálne poistenie sú väčšinou stabilné z hľadiska času a menia sa len pomaly). Avšak porovnanie minimálnej mzdy a nákladov práce má vysokú vypovedaciu schopnosť v medzinárodnom porovnaní, lebo krajiny EÚ sa značne líšia v štruktúre úplných nákladov práce z dôvodu rozdielov vo financovaní so-

ciálnych fondov, t.j. sadzby sociálnych odvodov sú značne diferencované tak pre zamestnancov ako aj pre zamestnávateľov. Sú krajiny EÚ, ktoré kladú väčší dôraz na financovanie sociálnych fondov zo strany zamestnávateľov, ďalšie krajiny kladú dôraz na príspevky zo strany zamestnancov a nakoniec je tretia skupina krajín, ktorá financuje sociálne fondy vo vyššom podiele ako prvé dve skupiny krajín, a to z nepriamych daní, hlavne z DPH i priamych daní (z dane z príjmu). Vo vyspelých západných krajinách, na rozdiel od nových členských krajín EÚ od roku 2004 vrátane krajín skupiny V 4, prevláda pomerne vysoká úroveň zdanenia miezd tak v priemere, ale predovšetkým vo vyšších príjmových pásmach (priame dane), a tým vyššia úroveň prerozdelenia vytvoreného hrubého domáceho produktu. Spôsob financovania sociálneho systému z dlhodobého hľadiska určil v jednotlivých krajinách aj vzájomné relácie medzi priamymi daňami, nepriamymi daňami a odvodmi do sociálnych fondov, čo malo vplyv aj na absolútnu (nominálnu) úroveň nákladov práce, hrubých priemerných i minimálnych miezd. V neposlednom rade treba brať do úvahy skutočnosť, že vyššia úroveň zdanenia hrubých miezd umožňuje vo vyspelých krajinách dostatočne naplniť verejné fondy, napr. aj fondy, z ktorých sa financujú aktívne politiky trhu práce. Tým, že v štruktúre aktívnych politik trhu práce sú aj programy na zvyšovanie kvalifikácie nezamestnaných, ktorí sa po ich absolvovaní vracajú do aktívnej činnosti na pracovné miesta, tento proces taktiež odľahčuje náklady práce zamestnávateľov. Týka sa to hlavne nízko-kvalifikovaných pracovných síl, ktoré sú častejšie v evidencii nezamestnaných a v čase zamestnania sú v značnej miere odmeňované minimálnou mzdou. Okrem toho je v štruktúre nákladov práce položka „Náklady na školenie zamestnancov“, čo svedčí o tom, že aj podnikateľský sektor znáša časť nákladov na školenia zamestnancov, t.j. vo všeobecnosti na pracovnú silu (v roku 2018 podiel týchto nákladov na nepriamych nákladoch práce v Slovenskej republike predstavoval však len 0,8 %). Avšak rozdiely medzi krajinami vo financovaní aktívnych politik trhu práce, v tom programov na zvyšovanie kvalifikácie tak zamestnaných ako aj nezamestnaných pracovných síl⁵⁰, sa značne líšia. Napríklad v roku 2017 podiel výdavkov na aktívne politiky trhu práce (súčet skupín výdavkov na aktívne politiky trhu práce 2

⁵⁰ Poznnamenávame, že aktívne politiky sa nemusia týkať len financovania nezamestnaných; časť prostriedkov na aktívne politiky trhu práce smeruje priamo na zamestnané pracovné sily. Dotácie sa však podľa metodiky vykazovania úplných nákladov práce evidujú a odčítavajú sa od úplných nákladov práce.

až 7⁵¹) predstavoval v Dánsku 1,388 % z HDP, zatiaľ čo na Slovensku len 0,198 % z HDP, čo znamená, že Dánsko vydalo v priemere sedemkrát viac prostriedkov na aktívne politiky trhu práce; konkrétne náklady na významnú skupinu aktívnych programov – školenia (training), dosiahli v tom istom roku v Dánsku 0,245 % z HDP, ale na Slovensku len 0,027 % z HDP, čo bolo na Slovensku až deväťkrát menej.

V súvislosti s úplnými nákladmi práce a ich delením na priame a nepriame (resp. mimomzdové, ktoré sú reprezentované predovšetkým odvodmi zamestnávateľov na sociálne poistenie zamestnancov) náklady práce v tabuľke 22 uvádzame medzinárodné porovnanie tých istých krajín (ktoré majú celoštátnu minimálnu mzdu a boli zahrnuté aj do tabuľky 21), a to podiel mimomzdových nákladov práce (hradených zamestnávateľom) a podiel daní a sociálnych odvodov z minimálnej mzdy (hradených zamestnancom⁵²).

Z údajov v tabuľke 22 je evidentný vysoký rozptyl medzi porovnávanými krajinami tak v podiele mimomzdových nákladov z úplných nákladov práce (podiel mimomzdových nákladov sa pohybuje od 5,3 % v Litve až po 32,9 % vo Francúzsku) ako aj v podiele daní a sociálnych odvodov z minimálnej mzdy (podiel daní a odvodov z minimálnej mzdy sa pohybuje od 4,25 % v Belgicku až po 39,5 % v Lotyšsku). Z údajov v tabuľke 22 je zrejmý mix odvodovej politiky štátu vo vzťahu k zamestnávateľom a k zamestnancom, ktorý súhrnne zabezpečuje naplnenie sociálnych fondov. Príkladom sú krajiny s extrémnymi podielmi u oboch porovnávaných a analyzovaných indikátoroch, a to napríklad Lotyšsko, ktoré vysoko zaťažuje minimálnu mzdu zamestnancov (až 39,5 % odvodovou sadzbou), ale podiel mimomzdových nákladov (čo sú v podstate sociálne odvody zamestnávateľa za zamestnanca) sú veľmi nízke (len 5,3 %). Presne opačnú politiku zdaňovania z konkurenčných krajín Slovenska praktizuje Estónsko, ktoré zaťažuje zamestnancov s minimálnou mzdou daňami a sociálnymi odvodmi na veľmi nízkej úrovni (4,36 %), ale sociálne odvody zamestnávateľov za zamestnanca sú pomerne vysoké (26,0 %).

⁵¹ Aktívne politiky trhu práce sú rozdelené do nasledovných programov: 1. Všeobecne verejné služby zamestnanosti (nepatria medzi aktívne politiky trhu práce, uvádzame ich len kvôli úplnosti), 2. Vzdelávanie, 3. Rotácia a zdieľanie pracovných pozícií, 4. Stimuly zamestnania, 5. Podpora zamestnávania a integrácia zdravotne postihnutých, 6. Priama tvorba pracovných miest, 7. Stimuly k štartu podnikania.

⁵² Dane a sociálne odvody (ich podiel na minimálnej mzde) sa vzťahujú na dospelú osobu žijúcu samostatne.

Tabuľka 22: Porovnanie mimomzdových nákladov práce a daní a sociálnych odvodov z minimálnych miezd (v %)

	Mimomzdové náklady z úplných nákladov práce	Dane a sociálne odvody z minimálnej mzdy
LT	5,3	39,50
SL	15,9	24,77
PL	18,4	27,38
HU	19,3	33,50
PO	20,3	11,00
LV	22,0	19,50
DE	22,1	26,09
BE	23,1	4,25
NL	23,8	10,46
EE	26,0	4,36
SK	26,8	17,31
CZ	26,9	31,12
FR	32,9	22,25

Prameň: Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 9, Eurostat, Newsrelease, euroindicators 52/2020, 31 March 2020, p. 3.

Z porovnania „daňového zaťaženia“ miezd (minimálnych miezd) tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov v tabuľke 22, a z rôzneho prístupu k napĺňaniu sociálnych fondov a k optimalizácii úplných nákladov práce v jednotlivých krajinách EÚ, vyplýva priestor na diskusiu na Slovensku pre optimalizáciu „politiky minimálnej mzdy“ (môžeme ju definovať ako zohľadnenie všetkých faktorov a súvislostí, ktoré ovplyvňujú a určujú optimálny vývoj minimálnej mzdy tak z ekonomických ako aj sociálnych hľadísk). Vo vzťahu k zamestnancom v nižších mzdových pásmach (resp. len u zamestnancov odmeňovaných minimálnou mzdou) možno diskutovať o dôsledkoch, aké by nastali, ak by bol pomalší rast (nominálnej) minimálnej mzdy kompenzovaný nižšími daňovými sadzbami pri dani z príjmu, alebo nižšími odvodmi do sociálnych fondov, alebo vyplácaním bonusov z centrálnych (štátnych) zdrojov⁵³ (anglicky „cash benefits“). Vo vzťahu

⁵³ Vyplácanie takéhoto bonusu má v Slovenskej republike podobu „Osobitného príspevku“ a vypláca sa na základe par. 16 zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci

k zamestnávateľom a k výške ich úplných nákladov práce možno diskutovať o dôsledkoch, ak zamestnávateľmi vyplácané minimálne mzdy by mali byť oprostené od platenia sociálnych odvodov, čo by nezaťažovalo mzdové náklady zamestnávateľov, a teda nezvyšovalo by úplné náklady práce, a platenie sociálnych odvodov by prešlo od zamestnávateľov na štát. Rozhodujúca je miera, v akej by štát pristúpil na zníženie daní (vrátane sociálnych odvodov) tak, aby sa dostatočne naplňali aj sociálne fondy. Podľa skúseností z krajín EÚ uvádzaných v štúdii o minimálnej mzde (Eurostat, 2019) je pravdepodobné, že krajiny nepristupujú vo všeobecnosti k úplnému odpúšťaniu daní (sociálnych odvodov) tak na strane zamestnancov ako aj zamestnávateľov (u nich by to bolo veľmi administratívne náročné). Odpúšťanie platenia odvodov z minimálnych miezd by de facto ovplyvnilo aj úroveň čistých miezd nad pásmom minimálnych miezd, a to isté platí aj pre odpúšťanie platenia sociálnych odvodov pre zamestnávateľov. Ak by sa neplatili plné odvody z nízkych miezd, bol by to signál pre zamestnávateľov tlačiť nízke mzdy na úroveň minimálnych miezd, a tým šetriť na nákladoch práce. Aj platenie dočasných mzdových príplatkov ku mzde (platenie „cash-benefits“) dlhodobo nezamestnaným je na Slovensku problematické, keď práve po skončení ich poberania poklesne u osôb poberajúcich minimálnu mzdu záujem o udržanie si práce a zamestnania a môže u nich nastať znova obdobie nezamestnanosti. Optimálnou je teda cesta, ktorú načrtol Európsky pilier sociálnych práv, aby úroveň minimálnej mzdy bola dostatočná, aby ona samotná (bez akýchkoľvek príplatkov a benefitov) motivovala nezamestnaných prijať prácu za minimálnu mzdu⁵⁴, o čom sa diskutuje v súvislosti so zavedením „Európskej minimálnej mzdy“.

Je potrebné zhodnotiť aj samotný vývoj hrubých hodinových miezd (tabuľka 23, v ktorej sme oproti tabuľke 21 zúžili výber porovnávaných krajín).

v hmotnej núdzi. Nárok naň majú dlhodobo nezamestnaní (a ostatné osoby presne definované v zákone), ktorí sa zamestnávajú najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ich dohodnutý príjem je najmenej vo výške minimálnej mzdy zodpovedajúcej dohodnutému rozsahu týždenného pracovného času, najviac vo výške dvojnásobku minimálnej mzdy. Osobitný príspevok patrí príslušnej osobe počas trvania pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu najviac 18 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov, a to vo výške 126,14 eura mesačne prvých 12 kalendárnych mesiacov vo výške 63,07 eura mesačne ďalších 6 kalendárnych mesiacov.

⁵⁴ Nielen prijať prácu za minimálnu mzdu, ale si ju aj udržať.

Tabuľka 23: Vývoj hrubých hodinových nominálnych miezd (priemysel, stavebníctvo, služby), EUR

	2008	2012	2016	2017	2018	2019	2019/2008
CZ	6,7	7,3	7,5	8,3	9,2	9,9	147,8
EE	5,8	6,3	8	8,6	9,2	9,9	170,7
HR	7,7	8,1	8,1	8,6	9,1	9,5	123,4
LV	4,6	4,7	6,1	6,5	7,2	7,8	169,6
LT	4,2	4,2	5,3	5,8	6,3	8,8	209,5
HU	5,5	5,6	5,8	6,7	7,3	7,9	143,6
AT	19,6	21,9	23,9	24,2	24,9	25,5	130,1
PL	6,3	6,4	7,1	7,7	8,3	8,7	138,1
SL	11,6	13,1	14,1	14,8	15,2	16	137,9
SK	5,2	6,6	7,5	8,0	8,5	9,2	176,9

Prameň: Eurostat

V porovnaní hrubých miezd medzi krajinami V 4 a pobaltskými krajinami sa potvrdilo, že tak ako u nákladov práce v roku 2019, vyššie nominálne hodnoty ako Slovensko dosiahla Česká republika a Estónsko. Je povšimnutiahodné, že Chorvátsko, ktoré vykazuje nižšie náklady práce ako Slovensko, vykazuje vyššie mzdy v dôsledku nižších mimomzdových nákladov. Od roku 2008 do roku 2019 bol z porovnávaných krajín zaznamenaný najintenzívnejší rast v Litve (intenzívnejší ako na Slovensku), ale aj z dôvodu nízkej úrovne miezd vo východiskovom roku 2008. Celkovo sa pobaltské krajiny doťahujú tak v úrovni nákladov práce ako aj v úrovni hrubých miezd postupne na úroveň krajín V 4.

Rast nákladov práce a miezd vyvoláva na Slovensku v časti podnikateľskej sféry obavy v súvislosti s konkurencieschopnosťou vysoko otvorenej slovenskej ekonomiky. Preto sa objavujú aj snahy o spomalenie rastu miezd, a to napríklad aj spomalením rastu minimálnych miezd. Minimálna mzda je prakticky jediným priamym nástrojom, prostredníctvom ktorého môže vláda (v prípade, že má v konečnom dôsledku právo rozhodnúť o výške minimálnej mzdy) ovplyvňovať mzdový vývoj. Rozhodujúci faktor, ktorý vysvetľuje zaznamenaný rast nákladov práce i hrubých miezd je cenový vývoj v analyzovaných krajinách. Cenový vývoj zachytávajú údaje v tabuľke 24.

Tabuľka 24: Vývoj cenových indexov (individuálna spotreba), EU 27 = 100

	2002	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
EU 27	100	100	100	100	100	100	100	100
Euro area 19	104,4	104,4	105,3	105,8	105,9	105,8	106,1	106,3
CZ	54,8	56,6	67,9	62,1	63,1	64,7	67,7	69,1
DE	111,2	106,5	105,1	106,8	106,6	106,3	106,8	107,1
EE	56,1	59,9	67,3	73,3	74,7	77,0	79,6	82,2
HR	65,4	69,5	71,4	64,5	64,4	65,2	66,0	66,9
LV	52,8	53,9	63,5	68,3	69,5	70,6	72,5	74,3
LT	49,9	50,7	59,0	59,4	60,6	61,8	63,9	66,0
HU	56,6	62,0	58,5	56,7	58,5	61,4	61,3	62,1
AT	111,6	107,7	111,4	114,1	115,3	116,3	116,8	118,1
PL	56,7	56,5	56,2	54,4	53,0	55,6	56,4	56,8
SL	75,9	77,1	86,0	84,9	85,7	85,4	86,5	87,1
SK	40,8	51,1	63,8	66,2	72,3	73,5	73,8	75,1

Prameň: Eurostat

Podľa údajov v tabuľke 24, do ktorej sme kvôli prehľadnosti vybrali tie údaje za roky, na základe ktorých je možné identifikovať zlomové obdobia cenového nárastu osobitne v Slovenskej republike. Evidentný je rozdiel medzi priemernou cenovou úrovňou za EÚ 27 a eurozónou (čo je 19 krajín), ktorý v roku 2019 dosiahol až 6,3 p. b. (v neprospech eurozóny⁵⁵, kde je vyššia cenová úroveň), pritom možno identifikovať miernu tendenciu k zväčšovaniu rozdielu dvoch ad hoc definovaných zoskupení v EÚ. Ešte v roku 2002 malo Slovensko ďaleko najnižšiu cenovú úroveň zo všetkých porovnávaných krajín (vrátane všetkých krajín skupiny V 4, pobaltských krajín i Chorvátska). V priebehu dvoch rokov (do času vstupu do EÚ) zaznamenalo Slovensko enormný rast cien, a to o 8,2 p. b. v porovnaní s priemerom EÚ. Pritom cenová úroveň v Českej republike, Litve a Lotyšsku zostala v tomto období nezmenená a len v Maďarsku mierne vzrástla na 60,1 % priemernej cenovej úrovne EÚ. Ale v tomto roku vstupu do EÚ bola v Maďarsku cenová úroveň až o 11,1 p. b. vyššia ako na Slovensku. Cenový vývoj na Slovensku akceleroval v období rokov 2005 až 2010 (v roku 2009

⁵⁵ Rozdiel medzi cenovou úrovňou EÚ 27 a eurozónou je logický, lebo do eurozóny patria najvyspelejšie krajiny EÚ, ktoré dlhodobo vykazujú tak vyššie mzdy ako aj vyššiu cenovú úroveň.

Slovensko zaviedlo euro) a len Česká republika a Estónsko evidovali vyššiu cenovú úroveň. Do roku 2015 cenový vývoj na Slovensku rástol, ale podstatne nižším tempom (ako v období 2005 – 2010), aby do roku 2019 predstihol s výnimkou Estónska všetky ostatné krajiny V 4 i ďalších dvoch pobaltských krajín. Vysoká úroveň cenovej hladiny na Slovensku spôsobuje, že v medzinárodnom porovnaní reálnych nákladov práce a hrubých miezd dosahuje Slovensku nižšiu úroveň s porovnávanými krajinami (tabuľka 25), a to aj napriek vyššej úrovni nominálnych nákladov práce i miezd (vyjadrené v tabuľke 21 a 22).

Tabuľka 25: Porovnanie reálnej úrovne nákladov práce a hrubých miezd, US \$, v parite kúpnej sily, 2019⁵⁶

	Náklady práce		Hrubé mzdy	
	US \$	Index	US \$	Index
AT	81034	239,6	63204,0	243,8
CZ	43528	128,7	32532,0	125,5
EE	41627	123,1	31111,0	120,0
SL	41598	123,0	31406,0	121,1
PL	38942	115,2	33447,0	129,0
HU	37687	111,4	31406,0	121,1
SK	33818	100,0	25924,0	100,0
LV	32518	96,2	26198,0	101,1
LT	32304	95,5	31736,0	122,4

Prameň: OECD, Taxing wages 2020, s. 24 a 27

Z porovnania údajov v tabuľkách 21, 23 a 24 vyplýva, že napriek (nominálne) vyšším nákladom práce a hrubým mzdám na Slovensku a v dôsledku vysokej cenovej hladiny na Slovensku v porovnaní s ostatnými krajinami V 4 a pobaltskými krajinami (s výnimkou Estónska), bola v roku 2019 úroveň nákladov práce na Slovensku porovnateľná s týmito porovnávanými krajinami. Pri porovnaní hrubých miezd medzi krajinami cenový vývoj spôsobuje, že ich reálna úroveň je na Slovensku zo všetkých porovná-

⁵⁶ Pri prepočte priemerných miezd z národných mien na porovnateľnú úroveň v US \$ v parite kúpnej sily mien bol použitý cenový deflátor pre súkromnú finálnu spotrebu v cenách roku 2019 (OECD, Employment Outlook 2020, s.364). Presné hodnoty cenových indexov použité expertmi OECD pri konvertovaní národných mien na US \$ nepoznáme, ale pre bližšie charakterizovanie cenového vývoja sme v tabuľke 23 použili údaje z Eurostatu - cenové indexy za individuálnu spotrebu.

vaných krajín najnižšia. Úroveň reálnych hrubých miezd bola v Českej republike v roku 2019 vyššia o 25,5 %, v Poľsku o 29,0 % a v Maďarsku o 21,1 % ako na Slovensku. Vplyvom vysokej cenovej hladiny na Slovensku je reálna úroveň hrubých miezd vyššia aj v Lotyšsku (o 1,1 %) a Litve (22,4 %).

Uvedené porovnania hodinových hrubých miezd sme overili aj na dátach za rok 2014, t. j. za posledný rok, za ktorý Eurostat vykázal aj nominálne mesačné hrubé mzdy krajín V 4 priamo v eurách; k týmto údajom sme priradili údaje OECD za rok 2014 v stálych cenách (v stálych cenách roku 2019) v US \$ (tabuľka 26).

Tabuľka 26: Porovnanie mesačných nominálnych hrubých miezd (EUR) s reálnymi hrubými mzdami (US \$) a ich indexov (Slovensko = 100), 2014

	EUR	Index EUR SK=100	US \$	Index US \$ SK=100
CZ	12542	102,3	24452	113,9
EE	13609	111,0	23417	109,1
LV	10195	83,1	17871	83,2
LT	8756	71,4	18337	85,4
HU	10209	83,2	23594	109,9
AT	44454	362,4	53598	249,6
PL	11665	95,1	25189	117,3
SL	22508	183,5	30357	141,4
SK	12265	100,0	21471	100,0

Prameň: OECD a Eurostat

Z porovnania tabuliek 25 a 26 vyplýva, že reálne mzdy po roku 2014 na Slovensku zaostali aj za úrovňou Lotyšska a Litvy, t.j. dvoch krajín, ktoré ešte v roku 2014 podstatne zaostávali za Slovenskom v reálnej úrovni hrubých miezd. Vývoj čistých reálnych miezd sa odlišoval od vývoja hrubých miezd vzhľadom na rozdielnu mieru zdanenia hrubých miezd. Vývoj čistých miezd v tých istých vybraných krajinách ako v tabuľke 25 a 26 od roku 2014 do roku 2019 okrem rozdielnej úrovne zdanenia hrubých miezd bol ovplyvnený, samozrejme, aj diferencovaným cenovým vývojom (tabuľka 27).

Od roku 2014 do roku 2019 sa Slovensko dostalo v úrovni čistých miezd na predposledné miesto z porovnávaných krajín; len Lotyšsko malo v priemere nižšie čisté mzdy. Hlavne Litva profitovala z celkového rastu (hrubých) miezd. Intenzívny rast čistých miezd v Lotyšsku a Litve sa v posledných rokoch dostavil napriek tomu, že daňové zaťaženie hrubých miezd (celkové zrážky z hrubých miezd) v týchto krajinách je vyššie ako na Slovensku.

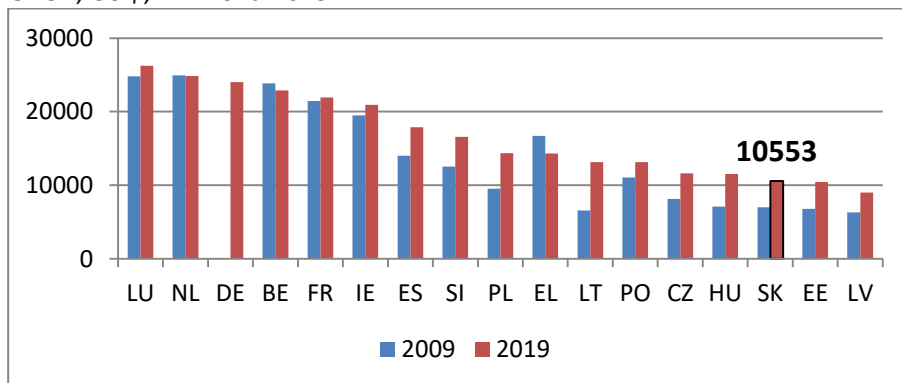
Tabuľka 27: Vývoj čistých miezd v US \$ v parite kúpnej sily mien v US \$, jednotlivec bez detí

	2014		2019	
	US \$	Index SK = 100	US \$	Index SK = 100
AT	35009	211,5	42212	214,8
CZ	18803	113,6	24401	124,2
EE	18818	113,7	26123	132,9
HU	15454	93,4	20885	106,3
LV	12590	76,1	18681	95,0
LT	14198	85,8	20277	103,2
PL	18922	114,3	25083	127,6
SK	16550	100,0	19654	100,0
SL	20264	122,4	23464	119,4

Prameň: OECD

V štúdií viedenského výskumného ústavu WIIW (2019) venovanej mzdovému vývoju v krajinách Strednej a Východnej Európy sa v súvislosti s inštitucionálnymi faktormi, ktoré ovplyvňujú mzdový vývoj, priamo konštatuje: „Je zrejmé, že možnosť kolektívneho stanovovania miezd zlepšuje vyjednávaciu pozíciu individuálnych zamestnancov, redukuje mzdové rozdiely a vedie k stabilnejšej mzdovej dynamike, dokonca aj v časoch ekonomického poklesu“ (tamže, s. 35). Podľa autorov štúdie zmeny v kolektívnom vyjednávaní o mzdách ovplyvnili v týchto krajinách mzdový vývoj.

Graf 74: Reálna úroveň ročnej minimálnej mzdy v európskych krajinách OECD, US \$, PPP roku 2019



Prameň: OECD

Poznámky: PPP – Purchasing Power Parities; Nemecko zaviedlo minimálnu mzdu v roku 2015

V roku 2019 malo podľa OECD Slovensko ročnú minimálnu mzdu na úrovni 10 553 US \$ (graf 74) a túto úroveň dosiahlo pri 40,0 %-om podiele z priemernej mzdy (z údajov o minimálnych mzdách na plný pracovný čas). Temer rovnakú úroveň reálnej minimálnej mzdy (10 444 US \$) dosiahlo Estónsko, ale len pri úrovni 37,0 % priemernej mzdy. Takisto Česká republika (37,0 % z priemernej mzdy) i Maďarsko (38,0 % z priemernej mzdy) znamenali vyššiu absolútnu úroveň reálnej minimálnej mzdy pri nižšom podiele z priemerných miezd.

Podľa Eurostatu sa údaje o podieloch minimálnych miezd na priemerných mzdách mierne líšia od údajov OECD. Podľa Eurostatu malo Slovensko v roku 2019 minimálnu mzdu na úrovni 41,2 %, Česká republika 39,0 %, Estónsko 38,2 %, Maďarsko 43,7 %, Lotyšsko 42,3 %, Litva 45,7 %, Poľsko 46,3 %, Slovinsko 50,5 %.

Na záver tejto časti uvádzame síce starší graf spracovaný skupinou expertov a publikovaný v štúdií OECD (2011), ale s vysokou vypovedacou schopnosťou. Graf zachytáva medzinárodné porovnanie nákladov práce formou odchýlok od priemeru OECD podľa troch dosiahnutých stupňov vzdelania (doteraz OECD neaktualizovalo údaje v tomto grafe). Do grafu 75 sme z pôvodného grafu publikovaného v uvedenej štúdií OECD vybrali pre porovnanie iba krajiny EÚ, Nórsko a USA.

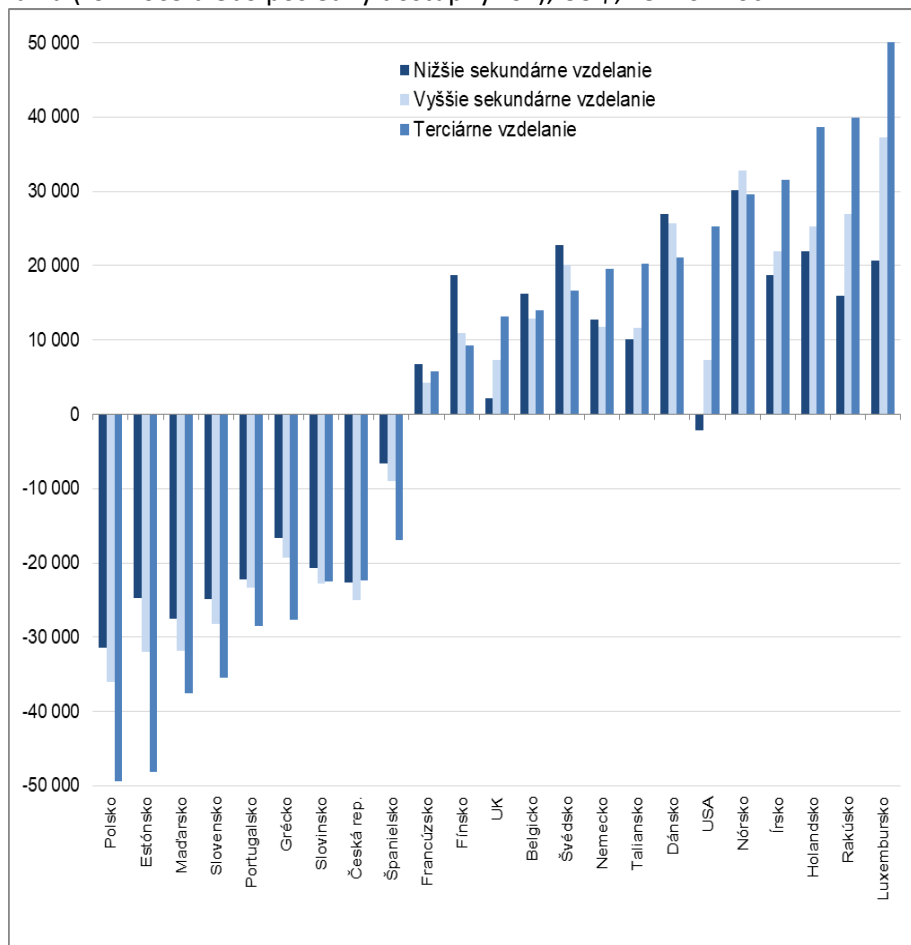
Predpokladáme, že relácie medzi nákladmi práce podľa stupňov vzdelania sa za desať rokov na Slovensku príliš nezmenili, a teda ani odchýlky od priemeru OECD (aj keď sa určite zmenšili). To potvrdzujú aj údaje v nasledujúcej časti 3.2. o príjmových (mzdových) rozdieloch. Na grafe si zaslúži pozornosť Česká republika, ktorá mala najnižšie odchýlky od priemerných nákladov OECD v terciárnom stupni vzdelávania. Cena práce s terciárnym stupňom vzdelania je podľa nášho odhadu v súčasnosti naďalej pre firmy na Slovensku v porovnaní s ostatnými krajinami stále relatívne veľmi nízka.

Z analýzy nominálneho a reálneho rastu nákladov práce i miezd pre ekonomickú politiku vyplýva, že cieľom do budúcnosti, aj v záujme udržania konkurencieschopnosti, nemôže byť za každú cenu brzdiť mzdový nárast (napríklad tlmením rastu minimálnej mzdy), ale zmeny by mali nastať v prvom rade v cenovom vývoji⁵⁷, čo je úloha veľmi zložitá a komplexná.

⁵⁷ Je otázne, akým smerom sa bude uberať cenový vývoj v Českej republike, Maďarsku a Poľsku po zavedení eura, avšak možno vysloviť hypotézu, že malá slovenská ekonomika v porovnaní s týmito krajinami má veľké štrukturálne nedostatky a samotné euro nemôže na Slovensku vysvetliť enormný rast cenovej hladiny

Súvisí s rozsahom domácej výroby, jej podielu na HDP a so zvyšovaním diverzifikácie tak priemyselnej ako aj poľnohospodárskej výroby, ale aj cenovej politiky štátu, napríklad cene energií, ale aj ostatných komodít, ktorých úroveň môže štát ovplyvňovať napríklad prostredníctvom diferencovaných sadzieb DPH alebo spotrebných daní.

Graf 75: Odchýlky od priemeru ročných nákladov práce podľa stupňov vzdelania (rok 2009 alebo posledný dostupný rok), US \$, 25 – 64-roční



Prameň: OECD, LSO Network special data collection on full time, full year earnings, Economic Working Group. Table A10.1. (www.oecd.org/edu/eag2011)

a celkovo jej veľmi vysokú úroveň v porovnaní s ostatnými krajinami skupiny V 4 (tabuľka 24).

3.2 Oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce

Vývoj produktivity práce v jednotlivých krajinách OECD i EÚ nebol v posledných dekádach rovnomerný a v kratších či dlhších časových obdobiach dochádzalo k oddeleniu vývoja miezd (priemernej mzdy a minimálnej mzdy) od vývoja produktivity práce. Za základ analýzy tohto javu sme použili dáta z OECD za všetky európske krajiny a významné mimoeurópske krajiny, ktoré majú zavedenú minimálnu mzdu. Porovnali sme základnými indexmi vývoj produktivity práce (vyjadrený prostredníctvom indikátora HDP na odpracovanú hodinu), vývoj priemernej mzdy a vývoj minimálnej mzdy v bežných cenách príslušných národných mien, aby sme zachytili rozdiely (odklony) vývoja porovnávaných veličín. Porovnanie zachytáva graf 76 za všetkých dvadsaťdva analyzovaných krajín OECD. Kvantitatívna analýza vzťahu produktivity práce a minimálnych miezd je uvedená v Prílohe 2.

Z porovnania grafov 76.1 až 76.22 vyplýva, že za posledných dvadsať rokov dochádzalo vo väčšine analyzovaných krajín k zachovaniu „logických“ relácií medzi vývojom produktivity práce a priemernými mzdami. To znamená, že produktivita práce rástla rýchlejšie ako priemerné mzdy (konkrétne, hodnoty základných indexov za produktivitu práce boli v príslušných rokoch vyššie ako za priemerné mzdy). V niektorých krajinách však boli zaznamenané aj obdobia, keď priemerné mzdy predstihovali vývoj produktivity práce, napríklad (v nasledujúcom komentári sme brali do úvahy podľa možností aj „mieru rastu“ implicitne zakomponovanú v analyzovaných indikátoroch prostredníctvom základných indexov):

- v Luxembursku od roku 2000 do r. 2005 a od roku 2008 do roku 2010;
- v Írsku od roku 2007 do roku 2010;
- na Novom Zélande od roku 2004 do roku 2012;
- v Českej republike od roku 2010 do roku 2012 a od roku 2017 do roku 2019;
- v Lotyšsku od roku 2007 do roku 2009 a od roku 2015 do roku 2019, v Lotyšsku najvýraznejšie z analyzovaných krajín došlo k poklesu priemerných miezd od roku 2008 do roku 2010;
- v Litve od roku 2016 do roku 2019;
- v Slovenskej republike od roku 2017 do roku 2019.

Celkove však možno konštatovať, že po svetovej hospodárskej kríze sa podarilo vo všetkých analyzovaných krajinách obnoviť uvedenú „logickú“ základnú makroekonomickú reláciu.

Diferencovanejší vývoj zaznamenal vývoj minimálnych miezd vo vzťahu k ostatým dvom analyzovaným indikátorom. V podstate vo všetkých analyzovaných nových členských krajinách EÚ (v krajinách V 4 a pobaltských krajinách) evidovať v posledných rokoch výrazný predstih hodnoty bazických indexov vývoja minimálnych miezd tak oproti indexom vývoja produktivity práce ako aj priemerných miezd (detailné porovnanie úrovne minimálnych miezd k úrovni priemerných miezd a mediánových miezd prostredníctvom Kaitzovho indexu obsahuje Príloha 1 za vybrané krajiny EÚ). Slovensko sa teda vývojom minimálnych miezd v posledných rokoch (konkrétne po roku 2014) vôbec neodlišuje od ostatných krajín V 4 a pobaltských krajín a na prekvapenie ani od viacerých vyspelých mimoeurópskych krajín OECD. Konkrétne, intenzívnejší rast minimálnych miezd, pritom rýchlejší ako vývoj priemerných miezd (a v mnohých prípadoch intenzívnejší aj ako vývoj produktivity práce) bol zaznamenaný:

- v Českej republike po roku 2014,
- v Estónsku po roku 2012 (počas krízy od roku 2004 do roku 2011 sa minimálna mzda v krajine nemenila),
- v Maďarsku veľmi výrazne vzrástla hodnota bazického indexu minimálnej mzdy po roku 2011, pritom počas celého analyzovaného obdobia boli hodnoty bazického indexu v každom roku vyššie ako hodnoty produktivity práce i priemerných miezd,
- v Lotyšsku vzrástli minimálne mzdy výraznejšie po roku 2013,
- Litva je výnimkou a rast minimálnych miezd bol posunutý do roku 2018 (minimálna mzda od roku 2008 do roku 2012 stagnovala),
- v Slovinsku po roku 2010,
- v Španielsku po roku 2016,
- v Portugalsku hodnoty bazického indexu minimálnych miezd po roku 2007 sú trvalo vyššie ako hodnoty indexu priemernej mzdy a index hodnoty minimálnej mzdy po roku 2015 predstihol aj hodnoty indexu produktivity práce,
- vo Francúzsku bola hodnota indexu po roku 2004 trvalo vyššia do roku 2019 ako hodnota oboch ďalších indikátorov,
- vo Veľkej Británii hodnoty indexu minimálnej mzdy po roku 2003 rástli jednoznačne rýchlejšie ako hodnoty ostatných dvoch indikátorov, aby dokonca intenzívnejšie vzrástli po roku 2015 (vláda vo Veľkej Británii pripisuje rastu minimálnej mzdy významnú úlohu v odstraňovaní

„spoločenských cieľ“⁵⁸; nie náhodou sa v Británii na rozdiel od kontinentálnej Európy a na rozdiel od jednoduchšej minimálnej mzdy predsaďuje koncept už spomenutej „living wage“⁵⁹),

- v Japonsku jednoznačne rýchlejšia rast indexu minimálnej mzdy pred rastom indexu priemernej mzdy, a to aj napriek obdobiam poklesu produktivity práce,
- v Južnej Kórei podobne ako v Japonsku, kde rast minimálnej mzdy bol jednoznačne rýchlejší ako obidva ďalšie indikátory po roku 2012,
- v Kanade vzrástla minimálna mzda intenzívne po roku 2017.

Po roku 2000 vývoj potvrdil existenciu silných ekonomík, a to Austráliu, Belgicko, Írsko, Holandsko a USA (kde sa minimálna mzda nezmenila od roku 2010), v ktorých minimálna mzda rástla vždy pomalšie ako produktivita práce a v zásade s nepatrnými výnimkami pomalšie ako priemerná mzda.

V poslednej analýze venovanej problému nerovnomerného vývoja rastu produktivity práce a miezd upozornili experti OECD (2018) na potrebu zmeny verejných politík, aby nedochádzalo k negatívnemu vývoju príjmových nerovností, ale aj k ďalším negatívnym dopadom na ekonomický rast. Experti OECD identifikovali faktory, ktoré podmieňujú oddeľovanie vývoja miezd od vývoja produktivity práce. V ekonomických analýzach so zameraním sa na oddelenie vývoja odmeňovania od vývoja produktivity práce sa prejavujú, pochopiteľne, originálne prístupy jednotlivých autorov, aj keď závery sú si veľmi podobné. Metodológia analýzy tohto ekonomického javu v uvedenej štúdii OECD je podobná⁶⁰ aj v štúdii Viedenského inštitútu pre

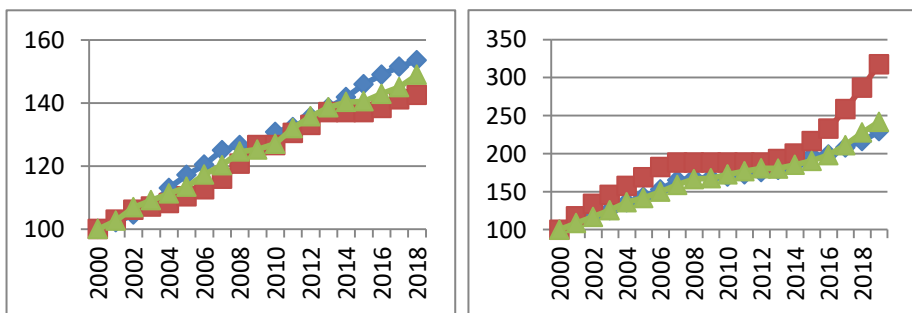
⁵⁸ Spoločenskými zlami sa myslí sociálne vylúčenie a s tým súvisiace neduhy, napr. krádeže a pod.

⁵⁹ Veľká Británia je príkladom, že posun v raste minimálnej mzdy a jej vplyvu na kvalitu pracovného života i širších súvislostí spoločenského života môže a musí začať zmenou ekonomickej (sociálnej) teórie a postojov spoločenských elít k potrebe rastu minimálnej mzdy pre pozitívne stránky vývoja celej spoločnosti.

⁶⁰ Z metodologických problémov analýzy len stručne uvádzame: spôsob vyjadrenia tak produktivity práce ako aj miezd v stálych cenách za dlhšie obdobie; použitie indexu spotrebiteľských cien aj deflátoru HDP pre určenie priemerných hodnôt „odmien zamestnancov“, ktoré súhrnne vyjadrujú „výmenné relácie“ („terms of trade“) zamestnancov; analýza sa zameriava na podiel „odmien zamestnancov“ na HDP, mimomzdových zložiek „odmien zamestnancom“ a na vývoj mzdových nerovností. Dodávame, že na viaceré aspekty tohto metodologického prístupu analýzy oddelenia vývoja miezd od vývoja produktivity práce sme nadviazali aj v tejto našej štúdii s centrálnym zameraním na vzťah produktivity práce a minimálnej mzdy.

medzinárodné porovnávanie (WIIW⁶¹) z roku 2020 (Schröder, 2020)⁶² zameraná na analýzu oddelenia vývoja produktivity práce a miezd špeciálne v krajinách Strednej a Východnej Európy. Autori si všímajú rozdielne detaily súhrnného javu. Štúdiá OECD je makroekonomickou analýzou, štúdiá Schrödera okrem makroekonomickej analýzy sa venuje aj analýze spracovateľského priemyslu a porovnaniu so sektorom služieb.

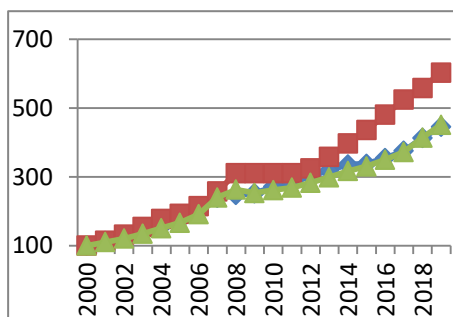
Graf 76: HDP na odpracovanú hodnotu, minimálna mzda a priemerná mzda
76.1 Belgicko 76.2 Česká republika



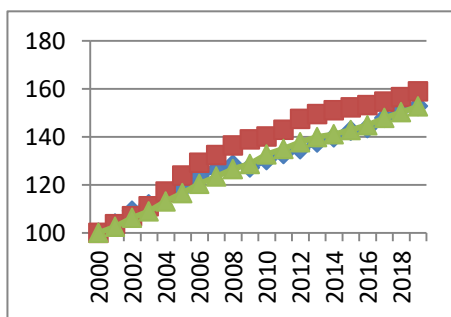
Legenda:

—◆— HDP na odpracovanú hodinu —■— Minimálna mzda —▲— Priemerná mzda

76.3 Estónsko



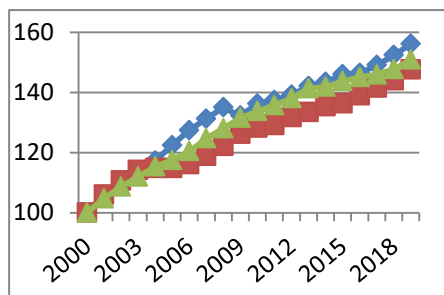
76.4 Francúzsko



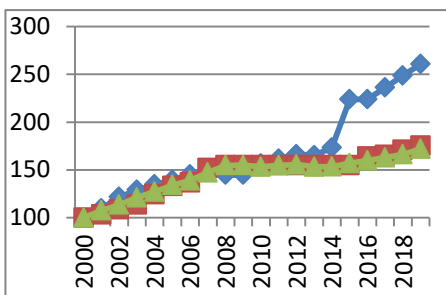
⁶¹ Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche.

⁶² Autor uvádza, že odborná diskusia na oddelenie vývoja miezd od produktivity práce začala v USA a diskusia na danú tému v Európe je stále v začiatkoch.

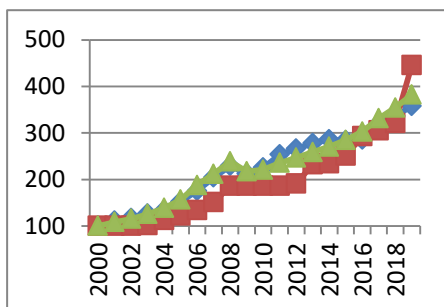
76.5 Holandsko



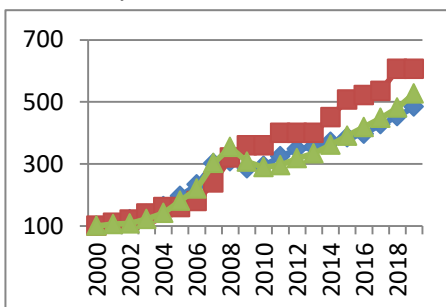
76.6 Írsko



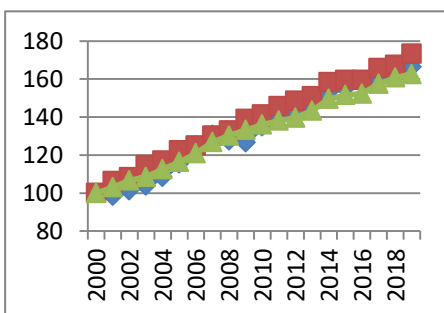
76.7 Litva



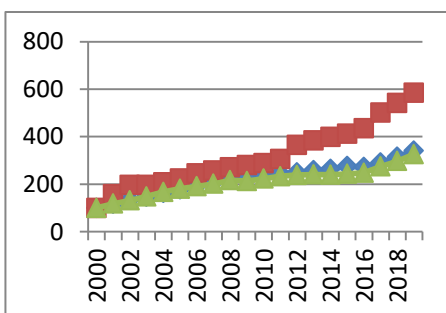
76.8 Lotyšsko



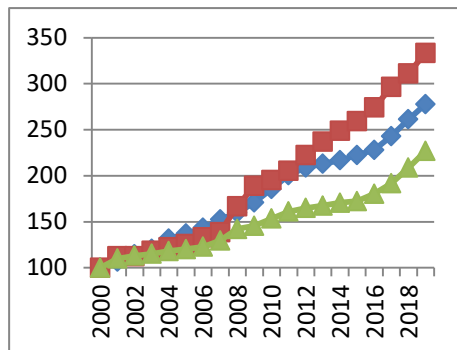
76.9 Luxembursko



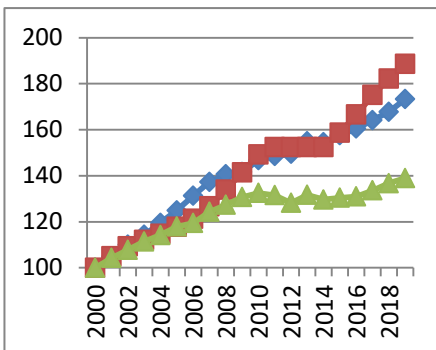
76.10 Maďarsko



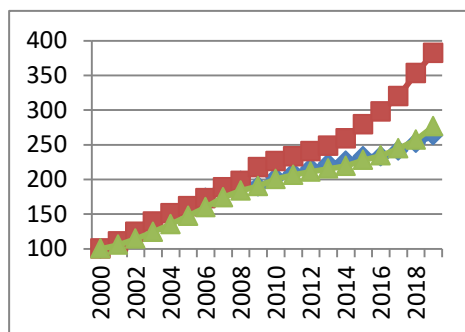
76.11 Poľsko



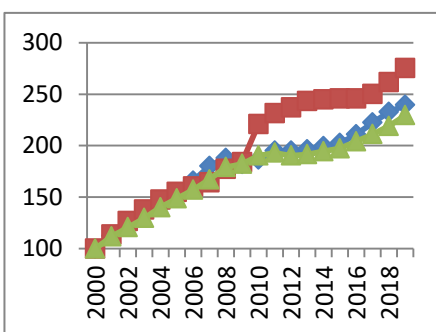
76.12 Portugalsko



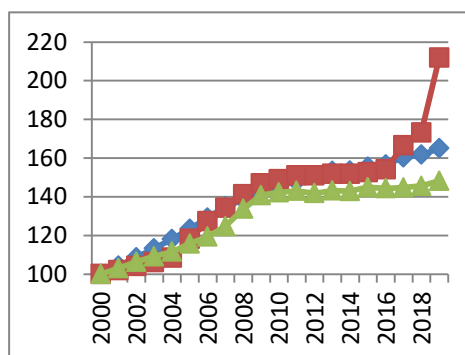
76.13 Slovenská republika



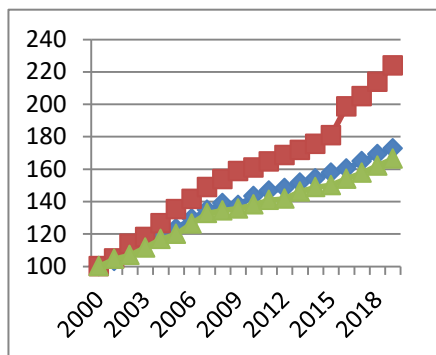
76.14 Slovinsko



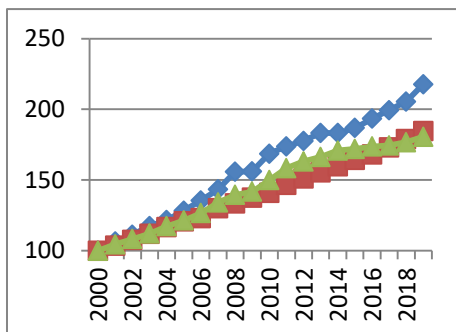
76.15 Španielsko



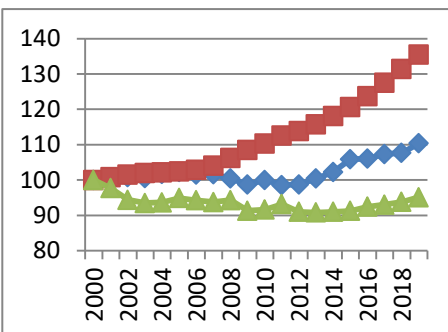
76.16 Veľká Británia



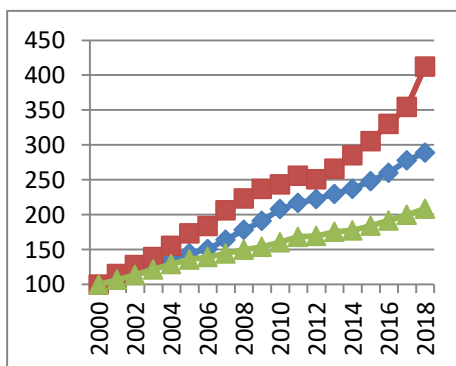
76.17 Austrália



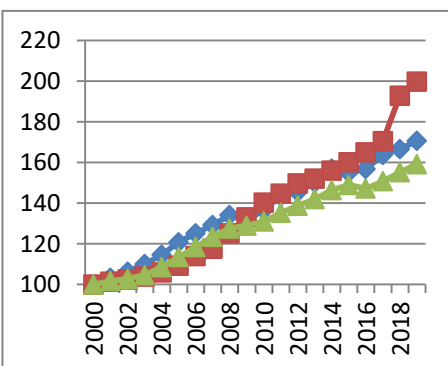
76.18 Japonsko



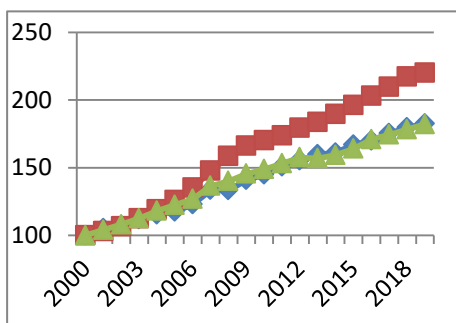
76.19 Južná Kórea



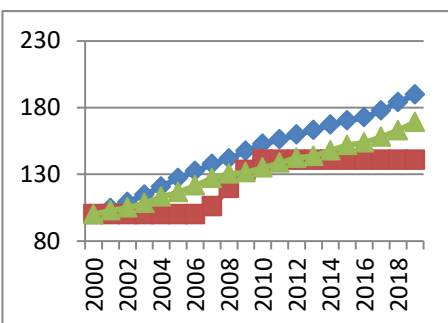
76.20 Kanada



76.21 Nový Zéland



76.22 USA



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD

Už z názvu štúdie „Oddelenie rastu produktivity práce od rastu mediánovej mzdy v Strednej a Východnej Európe“ (Decoupling of Labour Pro-

ductivity Growth from Median Wage Growth in Central and Eastern Europe) je zrejmé, aký význam prikladá autor (i ďalší autori, ktorí analyzovali daný problém skôr) rovnomernému vývoju oboch hlavných analyzovaných kategórií, teda nezaostávaniu nielen priemernej mzdy ale predovšetkým mediánovej mzdy za vývojom produktivity práce. Vzhľadom na to, že medzi politikami, ktoré môžu prispieť k priblíženiu sa oboch analyzovaných parametrov je aj „politika minimálnych miezd“, treba tomuto javu i ďalším súvisiacim verejným politikám venovať patričnú pozornosť.

Podstatou problému je poznanie a tvrdenie autorov, že rast produktivity práce by sa mal prejavovať v raste „Odmien zamestnancov“ (anglicky: Compensation) „typického“ zamestnanca, k čomu nedochádza vo viacerých krajinách a diferencovane aj v jednotlivých odvetviach i firmách. Pokles podielu „Odmien zamestnancov“ za prácu (vyjadrený na národohospodárskej úrovni ako ich podiel na HDP, resp. na pridanej hodnote) je v niektorých krajinách, ku ktorým patrí aj Slovensko, markantný hlavne po roku 2000 (Karabarbounis and Neiman, 2014). Okrem toho významným prvkom analýzy oddelenia vývoja miezd od produktivity práce je existencia „výmenných relácií („terms of trade“) odmien zamestnancov, ak sa údaje v nominálnom vyjadrení v časovom rade deflujú buď deflátorom HDP alebo CPI. To znamená, že ceny vyjadrené prostredníctvom CPI, za ktoré zamestnanci kupujú spotrebné predmety, rastú rýchlejšie ako ceny produktov, ktoré zamestnanci produkujú. Ako zdôraznili Nolan, Roser a Thewissen (2019), v prípade Estónska a Slovenska je rozdiel medzi „odmenami zamestnancov“ deflovanými dvoma uvedenými indexmi až 1,5 p. b. ročne.⁶³

Ďalej je z hľadiska celkových „odmien zamestnancov“ významné aj sledovanie vývoja miezd a mimomzdových nákladov (kde rozhodujúcu úlohu hrajú príspevky zamestnávateľov do sociálnych fondov). Vo svojej analýze Kügler, Schönberg a Schreiner (2018) identifikujú osem vyspelých ekonomík, a to Dánsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Nórsko, Španielsko, Švédsko a Veľkú Britániu, v ktorých odmeny zamestnancov ako celok rástli mierne rýchlejšie ako mzdy.⁶⁴

⁶³ Na rozdielny vývoj Estónska a Slovenska v oblasti cien spotrebných tovarov (CPI) sme už upozornili v časti 4.1. tejto štúdie.

⁶⁴ Poučenie pre politiku miezd (resp. „odmien zamestnancov“) v prípade Slovenska z uvedeného vývoja spočíva v tom, že každé pribrzdzenie rastu (hrubých) miezd má za následok ochudobnenie celkového objemu „odmien zamestnancov“ (o „stratu“ na príspevkoch zamestnávateľov do sociálnych fondov). Taktiež znižovanie sadzieb odvodov zamestnávateľov znižuje celkový objem „odmien zamestnancov“. Ide o jasnú súvislosť, ale v praxi na Slovensku v podmienkach neúmerného rastu spotre-

V neposlednom rade treba vidieť vplyv tohto oddelenia vývoja miezd od vývoja produktivity práce na mzdové, resp. príjmové nerovnosti. Ako však uvádza Schröder (2020, s. 14) v súvislosti s krajinami Strednej a Východnej Európy, doteraz bol problém oddelenia vývoja miezd od vývoja produktivity práce v odbornej literatúre analyzovaný prostredníctvom faktora „odmien za prácu“ na úrovni celej ekonomiky (HDP), avšak väčšinou chýbajú detailnejšie analýzy vývoja ďalších faktorov, a to nerovností odmien zamestnancov (resp. miezd) a „výmenných relácií“ zamestnancov, prípadne rast (pokles) mimomzdových komponentov odmien zamestnancov na celkovú „hodnotu“ oddelenia miezd od vývoja produktivity práce, ktorá sa vyjadruje v priemerných ročných tempách rastu. V nasledujúcej tabuľka 28 uvádzame hlavné faktory, ktoré prispievajú k celkovému oddeleniu (k anglicky: decoupling) vývoja miezd od produktivity práce

Tabuľka 28: Hlavné faktory za celú ekonomiku formujúce hodnoty celkového oddelenia miezd od produktivity práce, 2002-2014, odvetvia B-S bez O, v p. b. za rok

	Podiel "odmien za prácu" na hrubej pridanej hodnote	Podiel "odmien za prácu" na čistej pridanej hodnote	Výmenné relácie	Mzdové nerovnosti	Celkové "oddelenie" podľa hrubej pridanej hodnoty	Celkové "oddelenie" podľa čistej pridanej hodnoty
AT	0,0	0,2	-0,2	.	-0,2	0,0
CZ	0,0	0,0	-0,6	-0,2	-0,8	-0,7
EE	0,8	0,9	1,2	.	1,9	2,1
HU	-0,1	0,0	-0,6	0,1	-0,7	-0,5
LT	0,1	0,1	0,4	0,1	0,7	0,6
LV	1,4	1,5	0,9	.	2,3	2,4
PL	-0,7	-1,0	0,0	-0,2	-0,9	-1,2
SK	-0,1	-1,0	-1,4	-0,1	-1,6	-2,5

Prameň: Schröder (2020, s. 18)

Poznámka: Odmeny za prácu = odmeny zamestnancov. Odvetvia sú definované podľa: Level 1 NACE Rev. 2 (2008), O = Verejná administratíva a obrana; povinné sociálne poistenie.

bitel'ských cien (podobne ako v Estónsku), by sa nemali v žiadnom prípade znižovať odvody zamestnávateľov hlavne v podmienkach nedofinancovania sociálnych fondov.

Poľsko, Maďarsko a Slovensko (ktoré vykazuje najhoršie celkové hodnoty) patria ku krajinám s najvyššími ročnými mierami „oddelenia“ vývoja miezd od vývoja produktivity práce. Za Slovensko, ako to už analyzoval Theodoropoulou (2019), zohrali kľúčovú úlohu „výmenné relácie“. Klesajúci podiel odmien zamestnancov na pridanej hodnote a rastúce príjmové nerovnosti, aj keď prispievali k rastu celkového „oddelenia“ miezd od produktivity práce, nedosahovali také negatívne hodnoty ako spomínané „výmenné relácie“.

Tabuľka 29: Pomer deviateho a prvého decilu, z hrubých miezd, plné pracovné úväzky

	2002	2006	2010	2014	2018
LV	.	6,0	4,5	3,9	4,1
PL	4,9	5,0	4,6	4,7	4,0
EE	.	4,3	4,0	3,8	3,8
PO	.	5,4	4,8	4,3	3,7
LT	4,8	4,7	4,4	3,8	3,6
DE	.	3,8	4,0	3,7	3,5
LU	.	3,1	3,2	3,2	3,4
ES	3,6	3,2	3,3	3,2	3,2
SK	3,5	3,4	3,3	3,5	3,2
AT	.	3,2	3,3	3,1	3,1
HU	3,7	4,0	4,0	3,5	3,1
SI	3,4	3,7	3,4	3,2	3,1
NL	2,8	2,9	2,9	3,2	3,0
IT	.	3,2	3,2	3,1	3,0
CZ	3,0	3,1	3,2	3,3	3,0
BE	.	2,5	2,5	2,4	2,7
FR	.	2,6	2,7	2,7	2,6
FI	.	2,3	2,3	2,3	2,4
DK	.	2,2	2,3	2,3	2,3
SE	2,3	2,1	2,1	2,1	2,1

Prameň: Eurostat

Poznámka: Krajiny v tabuľke sú zoradené zostupne podľa hodnôt za rok 2018 v poslednom stĺpci tabuľky.

Nie je možné jednoducho dopočítať hodnoty hlavných faktorov do tabuľky 28, vzhľadom na to, že nepoznáme presné postupy pre výpočet

uvedených indikátorov, ako aj pre zložitost' dát potrebných pre výpočet⁶⁵. Prostredníctvom údajov zo špeciálneho zisťovania Eurostatu o mzdách, ktoré sa uskutočňuje každé štyri roky⁶⁶, sme špecifikovali tendencie vývoja príjmových diferencií použitím pomeru hodnôt deviateho a prvého decilu priemerných miezd a pomeru hodnôt priemerných a mediánových miezd. Vývoj pomeru deviateho a prvého decilu, ako indikátora príjmových rozdielov obsahujú údaje v tabuľke 29. Z údajov v tabuľke 29 vyplýva tendencia, že najvyššie príjmové rozdiely (v mzdách) sú v podstate v menej rozvinutých krajinách EÚ, najnižšie príjmové rozdiely sú vo Švédsku, Dánsku, Fínsku, Francúzsku a Belgicku. Hneď za nimi nasleduje Česká republika. Slovensko je približne v strede rebríčka krajín EÚ a od roku 2010 do roku 2018 mierne znížilo príjmové rozdiely s ich zvýšením v roku 2014. U krajín s najvyššími príjmovými rozdielmi (v Lotyšsku, Poľsku, Estónsku, Portugalsku a Litve) od roku 2006 platí jednoznačný trend k znižovaniu príjmových rozdielov (hodnotený týmto indikátorom). V prípade Slovenska vývoj príjmových rozdielov pravdepodobne mierne prispel k zmierneniu vplyvu príjmových rozdielov ako faktora oddelenia vývoja miezd od vývoja produktivity práce podľa metodológie uvádzanej v príspevku Schrödera, resp. OECD. Vývoj pomeru priemerných a mediánových miezd zachytávajú údaje v tabuľke 30.

Vývoj pomeru priemerných a mediánových miezd na Slovensku je taktiež pozitívny – klesá, avšak zaznamenal v roku 2018 vyššie hodnoty ako v Českej republike i Estónsku. Najnižšie hodnoty uvedeného indikátora znamenávajú vyspelé krajiny EÚ, a to Dánsko, Švédsko, Belgicko a Holandsko. Naopak, Lotyšsko, Poľsko, Maďarsko a Litva (s krajin V 4 a pobaltských krajín) majú pomer podstatne vyšší ako Slovensko. Je zaujímavé, že napriek veľkým rozdielom v produktivite práce medzi veľkými (reprezentovanými predovšetkým zahraničnými) firmami a malými firmami na Slovensku (poznatok z analýz v 1. kapitole) je mzdové rozvrstvenie charakterizované pomerne nízkou disperziou medzi jednotlivými mzdovými pásmami (v porovnaní s inými krajinami). To svedčí o tom, že aj firmy s vysokou produktivitou práce odmeňujú svojich zamestnancov hlavne pod-

⁶⁵ Nie náhodou publikoval Schröder výsledky analýzy v roku 2020 s odstupom niekoľkých rokov za obdobie 2000 až 2014.

⁶⁶ Špeciálne sledovanie miezd Eurostatu „The Structure of Earnings Survey“ (SES) poskytuje harmonizované štrukturálne dáta o hrubých mzdách, počte zaplatených hodín, počte dní a platených sviatkov na základe Council Regulation (EC) No 530/1999 a Commission Regulation (EC) No 1738/2005, ktorá revidovala Regulation (EC) No 1916/2000.

ľa priemernej mzdovej úrovne, resp. pomerov na domácom, slovenskom trhu práce (nie podľa interného vývoja produktivity práce) . Oveľa vyššie hodnoty príjmovej nerovnosti (tu merané pomerom 9. a 1. decilu a pomerom priemernej a mediánovej mzdy) v porovnaní so Slovenskom zaznamenáva Lotyšsko, Poľsko a Litva.

Tabuľka 30: Vývoj pomeru priemerných a mediánových miezd.

	2002	2006	2010	2014	2018
DK		107,5	108,2	108,8	109,0
SE	115,0	112,3	111,5	111,8	111,1
BE		118,3	115,2	115,0	112,4
NL	111,0	118,9	112,3	125,3	112,9
FI		113,4	113,5	113,7	114,6
CZ	115,8	118,3	118,3	118,0	115,2
EE		122,0	118,3	117,7	115,3
AT		116,3	116,4	115,6	116,0
DE		112,4	113,8	116,2	118,4
SK	123,9	123,0	120,6	121,1	119,0
FR		118,3	119,3	117,6	119,1
SI	125,4	123,2	126,4	120,8	119,6
LT	131,2	128,0	127,9	125,7	121,3
ES	127,8	124,5	122,2	120,5	123,1
IT		124,5	122,7	125,0	124,9
HU	130,0	129,4	133,6	129,2	125,8
PL	132,2	130,8	129,6	131,9	126,4
LU		122,9	123,7	125,6	128,9
LV		135,4	132,6	131,6	131,0
PO		148,6	152,4	145,5	143,2

Prameň: Eurostat

Podľa štúdie OECD (2018) autori analyzovali oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce a na vyjadrenie oddelenia vývoja miezd od vývoja produktivity práce použili metodológiu zrejmu v tabuľke 31.

Tabuľka 31: Oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce za obdobie 1995 – 2013.

	Priemerné ročné tempá rastu			Príspevok k oddeleniu miezd od produktivity práce		Celkové oddelenie
	Produktivita práce	Reálne priemerné mzdy	Reálne mediánové mzdy	Podiel odmien za prácu	Podiel mzdových nerovností	
	1.	2.	3.	2. - 1.	3. - 2.	3. - 1.
PL	4,2	2,8	2,2	-1,3	-0,6	-2,0
HU	1,9	1,5	0,6	-0,4	-0,9	-1,3
SK	3,8	3,6	3,3	-0,2	-0,3	-0,5
AT	1,1	1,0	0,9	-0,1	-0,1	-0,2
CZ	3,2	3,6	3,2	0,4	-0,4	0,0
FR	1,1	1,4	1,4	0,3	0,0	0,3

Prameň: OECD (2018, s. 56)

Poznámka: Tabuľka v štúdiu OECD obsahovala iba tri uvedené krajiny z nových členských krajín EÚ.

Pre porovnanie sme vybrali Rakúsko a Francúzsko, ktoré bolo v analyzovanom období typickou krajinou s nízkymi mzdovými nerovnosťami. Za celé analyzované obdobie vo Francúzsku rástli tak reálne priemerné mzdy ako aj reálne mediánové mzdy rovnakými tempami rastu.

Údaje v tabuľke 31 potvrdzujú význam nezaostávania vývoja reálnych mediánových miezd za vývojom reálnych priemerných miezd. Na inom mieste štúdie autori uvádzajú (tamtiež, s. 58) že podiel deviateho a prvého decilu⁶⁷ vysoko koreluje s pomerom priemerných miezd k mediánovým mzdám ako miery mzdovej disperzie v syntetickej analýze.

Závažný všeobecný poznatok prináša Schwellnus et al. (2018) z ďalšej štúdie OECD v súvislosti s účasťou v globálnych hodnotových reťazcoch. Rast v účasti globálnych hodnotových reťazcov o 10 p. b. na pridanej hodnote znižuje podiel práce (odmeny zamestnancov na HDP) o jeden p. b. S tým je spojený aj technologický pokrok, ale jeho efekty predstavujú len asi jednu tretinu z celkového poklesu relatívnych cien investícií. Tento poznatok je dôležitý aj pre Slovensko, lebo prostredníctvom zahraničných firiem

⁶⁷ Autori osobitne vyzdvihujú tento podiel vo vzťahu ku mzdám výkonných pracovníkov (anglicky: worker-level wages).

je Slovensko vysokou mierou zapojené do globálnych hodnotových reťazcov. Pritom celkový podiel zahraničných firiem na Slovensku na pridanej hodnote dosahuje cca 46 %.

3.3. Príspevok k politike odmeňovania a minimálnej mzdy na Slovensku (pred prijatím európskej legislatívy o minimálnej mzde)

Krajiny EÚ stoja pred definitívnym schválením Smernice Európskej komisie (a ostatných vrcholových orgánov EÚ, t. j. Európskeho parlamentu a Európskej rady) o minimálnej mzde. Cieľom Európskej komisie je už nie prostredníctvom odporúčaní, ale záväznej európskej legislatívy, postupne eliminovať nízke minimálne mzdy vo všetkých krajinách EÚ. Návrh Smernice o minimálnej mzde na prvej strane cituje predsedníčku Európskej komisie k danej problematike zo septembra 2020: „Dampingové mzdy deštruujú dôstojnosť práce, penalizujú podnikateľa, ktorý vypláca poctivé mzdy a deformujú férovú konkurenciu Spoločného trhu.“ Národné zákonné minimálne mzdy sú teraz nižšie ako 60 % hrubých mediánových miezd a/alebo 50 % hrubých priemerných miezd vo väčšine členských krajín EÚ.

Zatiaľ čo odbory vyzvali Európsku komisiu, aby navrhla Smernicu so záväznými minimálnymi požiadavkami, žiadna zo zamestnávateľských organizácií sa nevyjadrila v prospech záväznej smernice v oblasti minimálnych miezd, t. j. k stanoveniu určitej normy minimálnej mzdy napríklad vo vzťahu k mediánovej alebo k priemernej mzde v krajine. Ak aj Európska komisia volá po sociálnom dialógu v oblasti minimálnych miezd medzi sociálnymi partnermi, je jasné, že návrh smernice o minimálnej mzde vôbec nezblížil terajšie rozdielne stanoviská sociálnych partnerov k tejto citlivej problematike. Sociálny dialóg pri určovaní nielen minimálnych miezd, ale miezd vôbec, by sa mal podľa návrhu Európskej komisie skvalitniť a v konečnom dôsledku by kolektívne zmluvy sociálnych partnerov mali pokrývať oveľa vyšší podiel miezd zamestnancov. V návrhu Smernice Európskeho parlamentu a Európskej rady v článku 19 sa uvádzajú všeobecne krajiny, ktoré majú nízky podiel nízko platených zamestnancov vďaka pokrytiu kolektívnymi zmluvami o mzdách viac ako 70 % zamestnancov. Okrem toho sa v návrhu Smernice odporúča, aby krajiny ktoré doteraz nedosiahli túto úroveň, po konzultáciách alebo dohodách sociálnych partnerov dosiahli túto úroveň pokrytia miezd zamestnancov kolektívnymi zmluvami. Podstatnou skutočnosťou je legislatívny rámec (framework), ktorý by sa mal stanoviť zákonom alebo tripartitnou dohodou, a ktorý by uľahčil postupy kolektívneho vyjednávania v predmetnej veci.

Podľa neoficiálnych informácií a odhadov podiel zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami medzi sociálnymi partnermi o mzdách na Slovensku dosahuje maximálne 30 až 35 %. V prípade, že by sa dosiahlo odporúčané pokrytie podľa návrhu Smernice Európskej komisie o minimálnych mzdách až na úrovni 70 %, bol by to v podmienkach Slovenska značný kvalitatívny posun. Uvedený rozsah pokrytia miezd zamestnancov kolektívnymi zmluvami by s najväčšou pravdepodobnosťou prispel postupne k zvýšeniu minimálnych miezd podľa požiadaviek Smernice o minimálnej mzde (ako mzdy spĺňajúcej kritériá Piliera sociálnych práv EÚ), ale aj k stabilizácii rastu vývoja celej štruktúry miezd v nadväznosti na príslušné parametre ekonomického vývoja v krajine, v jej odvetviach a ekonomických sektoroch k spokojnosti oboch sociálnych partnerov.

V predchádzajúcich súvisiacich analýzach sme priniesli poznatky o tom, že minimálna mzda na Slovensku napriek rastu v posledných 3 až 4 rokoch dosahuje stále nedostatočnú úroveň aj v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ v regióne V 4 a pobaltských krajín. Z tohto pohľadu nemožno povedať a priori, že napr. na Slovensku úroveň 50 % minimálnej mzdy z mediánovej mzdy alebo úroveň 60 % minimálnej mzdy z priemernej mzdy bude dostatočná, ak podiel „odmien zamestnancov“ na HDP zaostáva za priemerom EÚ o viac ako 4 p. b. a podiel miezd a platov na HDP o viac ako 5 p. b., a navyše, akoby Slovensko a jeho zamestnanci platili „daň“ za to, že je a sú v eurozóne, kde je vyššia cenová hladina spotrebných predmetov (individual consumption) a reálne hodnoty tak priemerných miezd ako aj minimálnej mzdy zaostávajú už podstatnejšie za ich hodnotami v nominálnom vyjadrení.

Čo hovoria skúsenosti expertov o spôsoboch a o jednotlivých verejných politikách, ako je možné obnovovať a udržiavať naviazanie medzi rastom produktivity práce a mzdami, ak mzdy v určitom štádiu vývoja zaostanú?⁶⁸ Aké sú dôsledky aplikácie týchto verejných politik v podmienkach rastu globalizácie a účasti veľkej časti podnikov krajiny v globálnych hodnotových reťazcoch?

Ide o verejné politiky, ktoré sú viac alebo menej náročné na verejné finančné zdroje, ale aj o politiky, ktoré sú administratívneho charakteru a štát nič nestoja (pri týchto úvahách však treba abstrahovať od balíka eu-

⁶⁸ Je zaujímavé, že niekto na Slovensku volá po „naviazaní“ minimálnych miezd na produktivitu práce, keď zahraniční experti dokazujú presný opak, a to, že mediánové a priemerné mzdy (resp. „odmeny zamestnancov“) dlhodobo zaostávajú za produktivitou práce (samozrejme, abstrahujeme od situácie vyvolanej koronakrízou, ale tieto hlasy takisto zaznievali ešte v období pred koronakrízou).

rópskych peňazí, ktoré dostane každá krajina vrátane Slovenska v súvislosti s koronakrízou). Iné je zvýšiť sadzbu dane z príjmu, daň zo zisku právnických osôb a pod., alebo poskytnúť nejakú všeobecnú daňovú úľavu a iné je napríklad zvyšovať výdavky na aktívne politiky trhu práce. Na to štát musí prv vyčleniť peniaze. Ak ich nemá, v prvej fáze musí problém riešiť administratívne – zmenou štruktúry príjmov alebo výdavkov štátneho rozpočtu, alebo rastom daní, čo nie je na Slovensku populárne (hlavne v súvislosti s praktizovaním politiky a zamestnanosti za nízke mzdy), ale ako sme uviedli, v niektorých vyspelých krajinách rástli odvody zamestnávateľov (teda dane) do sociálnych fondov rýchlejšie ako hrubé mzdy zamestnancov.

Všeobecný „problém“ určovania minimálnych miezd a jej výšky a „problém“ zaostávania miezd za úrovňou produktivity práce, analyzujúc nie z roka na rok, ale v dlhších časových dimenziách, teda aj s ohľadom na vyššie uvedený podiel „odmien zamestnancov“ a „miezdz a platov“ na HDP, zostáva, lebo uvedené dva „problémy“ európske peniaze nevyriešia. Je to interný problém Slovenska, vlády, sociálnych partnerov a podnikateľského sektora a ako keby ďalšieho subjektu do partie – „sociálneho dialógu“. Fenomén, ktorý musí vystúpiť na hospodársku scénu Slovenska razantnejšie a jednoznačne. Sociálny dialóg a jeho rámec na Slovensku sa po prijatí Smernice Európskej komisie o minimálnej mzde bude musieť jednoznačne zmeniť (čo je obsiahnuté v návrhu Smernice), aby sa po čase dosiahlo cieľové, sedemdesiatpercentné pokrytie miezd kolektívnymi zmluvami, čo sa bude monitorovať.

Príkladom, že vážne spoločenské problémy sa inštitucionalizujú aj vo vyspelých krajinách, je vo Veľkej Británii „Low-pay Commission“. Okrem toho v krajinách EÚ vznikajú Rady pre produktivitu⁶⁹, ktoré sa iste budú zaoberať aj problémami odmeňovania, vývoja priemerných a minimálnych miezd a pod.

Východiskom pre aplikáciu verejných politík je identifikácia zaostávania „odmien zamestnancov“ za produktivitou práce. V expertných úvahách o jave „zaostávania“ za produktivitou práce a jej kvantifikácii experti používajú indikátor „odmeny zamestnancov“ (anglicky compensation), lebo zahŕňajú aj príspevky zamestnávateľov na sociálne poistenie, a nie „mzdy a platy.“ V našej štúdii sme prezentovali prístupy expertov k analýzam, kto-

⁶⁹ Od začiatku septembra 2019 začína v SR svoju činnosť Národná rada pre produktivitu, ktorá vznikla na základe odporúčania Európskej komisie, schváleného Radou ECOFIN dňa 20. septembra 2016, týkajúceho sa zriadenia národných rád pre produktivitu v členských štátoch eurozóny.

ré kladú dôraz na časť z odmien zamestnancov na mediánovej úrovni, nie na priemernej úrovni, a nie staticky v jednom roku, ale dynamicky prostredníctvom časových radov o priemerných tempách rastu preto, lebo obidve kategórie sa môžu vyvíjať disproporcionálne.

K súvisiacim verejným politikám. Nie je ich veľa, ide len o to, či sa správne aplikujú. Jednoznačne najlepšou ochranou proti znižovaniu „odmien za prácu“ je centrálné vyjednávanie o mzdách, resp. na vyšších úrovniach, nie na úrovni jednotlivých firiem. Preto nie náhodou v štúdii viedenského WIIW sa konštatuje, že v krajinách Strednej Európy (v nových členských krajinách EÚ) „nedávne podkopávanie mechanizmov mzdového vyjednávania a pokrytia miezd kolektívnymi zmluvami znamená, že benefity rastu produktivity práce a všeobecného zlepšenia situácie na trhu práce nie sú plne postúpené zamestnancom“ (Astrov et al., 2019). K tomu dodáva Schröder (2020), že „priemyselná politika musí byť napojená na mzdové a fiškálne opatrenia. Ako upozorňuje celý rad autorov, napr. (Gil-Alana a Silva, 2018; Heimberger, 2019), ukazuje sa, že zlepšenie konkurencieschopnosti krajiny a úrovne jej zamestnanosti dlhodobou prostredníctvom nízkych miezd nie je správna stratégia, lebo je dosť dôkazov, že to spôsobuje mzdové nerovnosti a navyše, deregulácia trhu práce nerieši zamestnanosť.

Slovensko nevyužíva ani zníženie prírastkov vlastných zdrojov pracovných síl ako prirodzený tlak na zvýšenie miezd. Dovážajú sa pracovné sily zo zahraničia, a pritom je na Slovensku stále väčší a väčší počet sociálne vylúčených ľudí, ktorých miera pôrodnosti stúpa práve pre nemožnosť nájsť si „primeranú prácu“ za minimálne mzdy. Práve teraz v podmienkach zníženia napätia na trhu práce s pomocou aktívnych politík trhu práce treba podporiť intenzívny inkluzívny rast v regiónoch s dostatkom práceschopného obyvateľstva. To predpokladá skoncovať s teóriou a praxou fiktívnej nezamestnateľnosti veľkého počtu mladých ľudí. Aktívne politiky trhu práce sa musia skombinovať s optimalizáciou rodinnej, sociálnej a daňovej politiky. Ako sme stručne ukázali, minimálna mzda nielen na Slovensku, ale aj vo väčšie krajín EÚ nie je a dlho nebude dostatočnou motiváciou pre ľudí s viacerými deťmi prijať prácu a si ju udržať. Finančné zdroje musí Slovensko hľadať (okrem európskych peňazí v súvislosti s koronakrízou) aj v raste progresívneho zdaňovania osobných príjmov, a to aj preto, že pri dnešnom daňovom zaťažení je pre firmy kvalifikovaná práca relatívne veľmi lacná. Ani pri vyššom daňovom zaťažení nebudú firmy môcť prepúšťať túto „drahú pracovnú silu“ preto, lebo je nenahraditeľná technológiami.

Vo vyspelých krajinách v niektorých obdobiach evidovať taktiež oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce, ale v podstate iba vtedy

(čo je opakujúci sa proces), keď minimálne mzdy sú relatívne veľmi vysoké a nové technológie začnú v týchto podmienkach novú vlnu substitúcie pracovných síl. Aktívne politiky trhu práce v takýchto situáciách pomáhajú obnovovať zamestnanosť a zvyšovať podiel zamestnanosti pracovných síl pôvodne vylúčených z dôvodu najnižšej kvalifikácie. Hrozí, alebo nehrozí a v akej miere v slovenskom priemysle v najbližších rokoch substitúcia pracovných síl vykonávajúcich rutinné práce novými technológiami v dôsledku vysokých minimálnych miezd? Ale to už je otázka presahujúca rámec, v ktorom mala táto štúdia priniesť základné odpovede.

ZHRNUTIE ANALYTICKÝCH POZNATKOV

Rast produktivity práce v SR sa v poslednej dekáde spomaľoval, a to v takej miere, že úroveň produktivity v SR prestala dobiehať úroveň vo vyspelých ekonomikách EÚ. Produktivita práce v SR vyjadrovaná na pracovníka bola bližšie úrovni vo vyspelejších ekonomikách ako produktivita vyjadrená na odpracovanú hodinu. Relatívne priaznivejší výsledok produktivity počítanej na pracovníka bol umožnený vyšším počtom odpracovaných hodín pracovníkmi. Prerušenie dobiehania úrovne produktivity najvyspelejších ekonomík vnímame ako problém pre konkurencieschopnosť, ale aj pre možnosti zvyšovania mzdovej hladiny.

Rast produktivity sme dezagregovali na prínos troch efektov: na prínos vnútro-odvetvových zmien produktivity (väčší výkon odvetvia pri rovnakom počte pracujúcich), na efekt zmeny odvetvia (presun zamestnanosti do odvetví s vyššou úrovňou produktivity) a na efekt interakcie (nárast zamestnanosti v odvetviach s rastúcou produktivitou alebo pokles zamestnanosti v odvetviach s klesajúcou produktivitou). Poznatok o tom, že v posledných rokoch absentoval predovšetkým vnútro-odvetvový efekt, dáva potrebný vstup pre nastavenie politík. Vypovedá o neschopnosti resp. nemožnosti zvýšiť výkon odvetvia pri rovnakom počte zamestnancov (alebo zvýšiť výstup vyšším tempom ako sa mení počet pracujúcich). Primárnou príčinou je pravdepodobne útlm v raste vybavenosti pracovníkov kapitálom. Investičné procesy neboli predmetom analýzy, ale z ďalších zdrojov je známy problém poklesu miery investícií v SR a útlmu zlepšovania kapitálového vybavenia pracovníkov. Tieto javy nevyhnutne limitujú ďalší rast produktivity práce.

Rast produktivity práce na úrovni celého hospodárstva možno podporiť štruktúrnymi zmenami: uľahčením a podporou presunu zamestnanosti smerom k odvetviam s vysokou produktivitou. Aj samotný rast miezd má svoj „štruktúrotvorný“ účinok. Posilňuje pozíciu odvetví, ktoré cez rast produktivity dokážu reagovať na stúpajúcu mzdovú hladinu. Ekonomické aktivity, ktoré týmto spôsobom reagovať nedokážu, budú ustupovať z pozícií. Sprostredkovane tak rast miezd tiež napomáha rastu produktivity. Podpora reštrukturalizácie smerom k aktivitám s vyššou produktivitou je výzvou pre štruktúrne politiky a priemyselnú politiku.

Produktivita práce a mzdová úroveň je výrazne diferencovaná podľa kategórií podnikov, čo komplikuje aj vzťah medzi produktivitou práce a mzdovou úrovňou. Paralelne existuje segment s mimoriadne vysokou produktivitou práce (podniky v zahraničnom a medzinárodnom vlastníctve, podniky nad 250 zamestnancov) a niekoľko segmentov s výrazne nižšou

produktivitou. Problém je, že segmenty s nízkou produktivitou sa „nedoťahujú“ na najproduktívnejší segment. Výrazná segmentácia pôsobí skôr proti zvyšovaniu mzdovej hladiny (mzdovú hladinu limituje menej produktívny segment, vysoko produktívnemu stačí ponúknuť iba mierne vyššiu mzdu). Napomáhanie tomu, aby sa segmenty s nižšou produktivitou približovali k parametrom segmentu s najvyššími mzdami, je ďalšou výzvou pre štruktúrne a priemyselné politiky. Menej vyostrená segmentácia podnikov znamená väčší priestor aj pre rast celkovej mzdovej hladiny.

Slovenská ekonomika bola v období pred rokom 2008 lídrom v raste produktivity práce. O túto pozíciu nielenže prišla, ale od roku 2016 má problém vôbec dosiahnuť rast produktivity. V priebehu aktuálnej ekonomickej depresie (2020) úroveň produktivity pravdepodobne klesne (lebo výstup ekonomiky prudko klesol, ale zamestnanosť klesla iba mierne, aj vďaka opatreniam štátu). Politiky zamerané na podporu pracovných príjmov sa nezaobídu bez podpory oživenia rastu produktivity práce.

V roku 2019 Slovenská republika zaostávala za EÚ 27 v indikátore „Podiel odmien zamestnancov na HDP“ o 4,5 p. b. (EÚ 27 47,5 % a SR 43,0 %). V indikátore „Podiel miezd a plátov na HDP“ zaostáva Slovenská republika za EÚ 27 o 5,1 p. b. (EÚ 27 37,7 % a SR 32,6 %). Z krajín skupiny V 4 a pobaltských krajín dosiahlo Slovensko najnižší podiel miezd a plátov na HDP.

Podľa Eurostatu v roku 2019 na Slovensku dosahoval podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde 41,2 % (Česká republika 39,0 %, Estónsko 38,2 %, Maďarsko 43,7 %, Lotyšsko 42,3 %, Litva 45,7 %, Poľsko 46,3 %, Slovinsko 50,5 %).

Podiel „pracujúcich chudobných“ na celkovom počte zamestnaných v národnom hospodárstve SR podľa štatistického zisťovania EU – SILC v roku 2018 dosiahol 6,0 %. V jednej z najrozvinutejších krajín EÚ, v Luxembursku, dosiahol podiel „pracujúcich chudobných“ až 13,5 %. Ide o paradox vyjadrovania podielu pracujúcich chudobných, keď je tento indikátor konštruovaný len na základe každej členskej krajiny EÚ samostatne. Je to dôkaz, že na vyjadrenie miery chudoby je potrebných viacero indikátorov. Podľa ďalšieho indikátora zisťovaného v rámci EU – SILC, podľa „závažnej materiálnej deprivácie“, miery, ktorá vyjadruje percento obyvateľstva, ktoré si nemôže plne uspokojiť až štyri z deviatich skupín potrieb (deprivačných položiek), 3,3 % zamestnaných vo vekovej skupine (+18) žilo v roku 2018 v „závažnej materiálnej deprivácii“. Pre porovnanie paradoxne (oproti podielu „pracujúcich chudobných“) v Luxembursku žilo len 0,9 % zamestnaných v tej istej vekovej skupine v závažnej materiálnej deprivácii.

Čisté minimálne príjmy (z minimálnej mzdy) pre jednočlennú domácnosť na Slovensku presahujú hranicu rizika chudoby o 15,3 % (v Dánsku o 51,4 %; v Estónsku, Litve, Lotyšsku, na Malte a v Českej republike čisté minimálne príjmy z minimálnej mzdy ani nedosahujú hranicu rizika chudoby). Nízke minimálne mzdy vo väčšine krajín EÚ v pomere k priemerným a mediánovým mzdám donútili Európsku komisiu, aby v októbri 2020 predložila návrh Smernice o minimálnej mzde s cieľom eliminovať v európskom hospodárskom priestore „Dampingové mzdy, ktoré deštruujú dôstojnosť práce, penalizujú podnikateľa, ktorý vypláca poctivé mzdy a deformujú férovú konkurenciu spoločného trhu“ (predsedníčka Európskej komisie von der Leyen).

Úroveň hrubej minimálnej mzdy 580 EUR (pre rok 2020 v SR) je v porovnaní s dávkami v hmotnej núdzi a dávkami v nezamestnanosti nastavená mierne na hranici finančnej motivácie jednotlivca aktívne participovať na trhu práce. Z finančného hľadiska však nemotivuje aktívne participovať na trhu práce hlavne pri viacčlenných rodinách. Pri pomalom raste minimálnej mzdy (resp. jej nedostatočnej výšky voči dávkam v hmotnej núdzi a v nezamestnanosti) sú z finančného hľadiska zamestnanecké benefity a ich dostupnosť rozhodujúcimi faktormi ovplyvňujúcimi motiváciu nízkopríjmových skupín obyvateľstva aktívne participovať na trhu práce.

Podľa údajov Eurofoundu bolo rozpätie krajín za rok 2017 z hľadiska zamestnanosti za minimálne mzdy, resp. za minimálne mzdové tarify v krajinách, ktoré nemajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu, extrémne vysoké. Najnižšie podiely vykazuje Švédsko 2,5 %, Belgicko 2,7 % a Dánsko s Holandskom po 3,0 %. Veľmi nízky podiel vykazuje tiež Česká republika, a to 3,5 %. Naopak, najviac zamestnaných za minimálnu mzdu pracuje v Rumunsku 21 %, Portugalsku 20 %, Maďarsku 20 % a Poľsku 17 %. Taliansko a Slovensko experti Eurofoundu nevykázali. Na základe analýzy podľa slovenských údajov v roku 2019 pracovalo na úrovni minimálnej mzdy (+10 %) približne 5,7 % až 6,8 % zamestnancov v závislosti od spôsobu výpočtu.

Regióny s vyššou mierou nezamestnanosti majú vyšší podiel zamestnancov na plný úväzok pracujúcich za minimálnu mzdu (+ 10 %) v porovnaní s regiónmi, v ktorých je miera nezamestnanosti nižšia. Ak zoberieme do úvahy iba plné pracovné úväzky, tak kým Prešovský kraj mal najvyššiu mieru zamestnanosti za minimálnu mzdu, tak naopak, jej najnižšiu mieru mal v sledovanom období Trenčiansky kraj. V Prešovskom kraji pracoval na plný úväzok v roku 2019 za minimálnu mzdu (+10 %) približne každý ôsmy zamestnanec, a v Trenčianskom kraji až každý dvadsiaty piaty. Zavedenie regionálnej minimálnej mzdy na Slovensku by v súčasných podmienkach nebolo prospešné.

Pravdepodobnosť, že bude zamestnanec ohodnotený minimálnou mzdou (+10 %) bola v prípade skráteného úväzku dvojnásobná v porovnaní s prácou na plný úväzok. To však súviselo s tým, že inštitút skráteného pracovného pomeru sa na Slovensku využíva vo veľmi malej miere v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ 27. V roku 2019 tento inštitút pracovného pomeru využívalo v Slovenskej republike iba 4,5 % zamestnancov, pričom častejšie ide o ženy ako o mužov. Z celkového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu (+10 %) však iba 18 % pracovalo na skrátený pracovný úväzok. Zamestnanosť žien naďalej relatívne výrazne zaostáva za zamestnanosťou mužov, avšak pri zamestnanosti na plný úväzok z pohľadu minimálnej mzdy nie je v sledovanom období vidieť zásadné rodové rozdiely.

Mikropodniky, malé a stredné podniky sú na Slovensku veľmi dôležité z pohľadu tvorby zamestnanosti, avšak z medzinárodného hľadiska výrazne zaostávajú v produktivite práce. Z pohľadu plných pracovných úväzkov až 86,1 % z celkového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu (+10 %) pracovalo v roku 2019 v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch. Vo veľkých podnikoch za minimálnu mzdu (+10 %) pracoval každý 40-ty zamestnanec s plným úväzkom, a v mikropodnikoch to bol už každý siedmy.

Berúc do úvahy iba plné úväzky, v roku 2019 sa priemysel podieľa približne 16,5 % na celkovej zamestnanosti za minimálnu mzdu (+10 %). Významnú úlohu zohrávali predovšetkým služby. Najvyšší podiel zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu na celkovom počte zamestnaných v danom odvetví mali v roku 2019 ubytovacie a stravovacie služby, v ktorých takmer každý tretí zamestnanec na plný úväzok pracoval v roku 2019 za minimálnu mzdu (+10 %).

Podľa národnej kvalifikácie zamestnaní SK ISCO-08 až 22% zamestnancov pracujúcich na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10 %) patrilo do hlavnej triedy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Najväčší podiel zamestnancov pracujúcich na plný úväzok a súčasne za minimálnu mzdu (+10 %) sa sústreďuje v zamestnaniach ako upratovač/upratovačka, čašník, someliér a pomocný pracovník vo výrobe.

Mzdové zvýhodnenia za prácu v neštandardnom pracovnom čase majú viacero funkcií. Motivačná funkcia mzdových zvýhodnení má zatriť tento druh práce pre zamestnancov tak, aby sa rozhodli vykonávať tento druh činnosti, čo im pomôže zvýšiť svoj príjem. Zároveň by však mali predstavovať akúsi bariéru pre zamestnávateľov, aby nevyužívali tento neštandardný pracovný čas do takej miery, ktorá by už viedla k poškodeniu zdravia zamestnancov. Odpojenie minimálnej mzdy od mzdových zvýhodnení a ich zvyšovanie pevnou sumou môže v budúcnosti významne oslabiť

túto ich dôležitú funkciu, a to predovšetkým ak zoberieme do úvahy rast cien v odbore zdravotníctvo (t.j. postupne rastú ceny zdravotníckych výrobkov, zdravotníckych potrieb ale aj farmaceutických výrobkov) ako aj rast spoluúčasti pacientov na zdravotnú starostlivosť v posledných rokoch. Priemerné mesačné mzdové zvýhodnenie pre pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu resp. za minimálnu mzdu (+10 %) za všetky analyzované druhy príspevkov bol na úrovni 64 Eur. To znamená, že približne každý piaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10 %), si dokázal týmito mzdovými zvýhodneniami zvýšiť príjem v priemere o 12 %. Pre nízkoпрíjmové skupiny ľudí tieto mzdové zvýhodnenia tak predstavujú relatívne dôležitý zdroj príjmov, ktorým si môžu zlepšiť svoju príjmovú situáciu. V prevažnej väčšine tieto analyzované mzdové zvýhodnenia plynú zamestnancom pracujúcim na plný úväzok. Mzdové zvýhodnenia za prácu v noci, vo sviatok a cez víkend, predstavujú určitý nástroj na zvyšovanie príjmov pracovných síl s nižším vzdelaním, a tým prispievajú aj k znižovaniu príjmových rozdielov medzi vyššie a nižšie vzdelanou pracovnou silou.

Práca na neštandardný pracovný čas sa najviac využíva v priemyselnej výrobe. Relatívne často sa využíva aj v zdravotníctve a pri sociálnej pomoci, čo vyplýva z charakteru daného povolania. Mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu sú charakteristické tiež pre maloobchod a veľkoobchod, ale aj pre ubytovacie a stravovacie služby. Mzdové zvýhodnenia za prácu v noci sú časté v doprave a skladovaní.

Mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, cez víkend a vo sviatok tvorili v roku 2019 iba približne 2 % z celkovej priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnancom pracujúcim na plný alebo čiastočný úväzok, jednoznačne tak nepredstavujú významné zaťaženie podnikateľskej sféry. Kým podiel uvedených piatich mzdových zvýhodnení z vyplatených miezd predstavoval pri mikropodnikoch do 10 zamestnancov iba zhruba 0,4 %, tak pri podnikoch od 500 do 1 000 zamestnancov sa zvýšil na približne 3,2 %. Pri veľkých podnikoch nad 1 000 zamestnancov nedosahoval ani 3 % priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnancom.

Slovensko patrí do tej skupiny krajín EÚ, v ktorej došlo za poslednú dekádu k zníženiu počtu odpracovaných hodín na jedného pracovníka. Napriek tomuto poklesu sme však na Slovensku v roku 2019 v priemere odpracovali o 194 hodín ročne viac ako v Rakúsku a dokonca o 309 hodín viac ako v Nemecku.

Medzinárodné porovnanie údajov Eurostatu v roku 2019 ukázalo, že po Slovinsku, Chorvátsku a Poľsku z krajín EÚ najčastejšie na zmeny pracujú zamestnanci práve na Slovensku. Kým na Slovensku sa podiel zamestnancov

pracujúcich na zmeny pohyboval v roku 2019 na úrovni 29,5 %, tak napríklad vo Francúzsku bol ich podiel nižší až o 22,9 p. b.

Podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci je na Slovensku najvyšší spomedzi všetkých krajín EÚ 27. Kým na Slovensku v roku 2019 zvyčajne pracovalo v noci až 16,8 % zamestnancov, tak priemer za krajiny EÚ 27 dosahoval len hodnotu 5,5 %. V Maďarsku, v Českej republike a v Poľsku bol v porovnaní so Slovenskom tento podiel nižší o 10,7 p. b., 11 p. b. a o 14,3 p. b. Medzinárodné porovnanie ukázalo, že Slovensko má relatívne veľký podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci vo vekovej kategórii do 35 rokov a vo vekovej kategórii nad 50 rokov. Na Slovensku až približne každý tretí mladý človek do 35 rokov pracoval v sledovanom období aspoň raz do mesiaca v noci. Častejšie v noci pracujú ľudia s nižšou kvalifikáciou. Až takmer každý druhý pracujúci človek na Slovensku s nízkou kvalifikáciou vykonávajúci manuálnu prácu pracoval aspoň raz do mesiaca v noci.

V medzinárodnom porovnaní podielu zamestnancov, ktorí zvyčajne pracujú v sobotu a/alebo v nedeľu bolo Slovensko v roku 2019 mierne pod priemernom EÚ 27. Kým priemer EÚ 27 bol v sledovanom období na úrovni 22,3 %, tak na Slovensku bol o 1,7 p. b. nižší. Najčastejšie cez víkend pracujú mladí ľudia do 35 rokov, pričom v tejto oblasti dominuje sektor služieb a cestovný ruch.

Slovensko sa v medzinárodnom porovnaní podielu tých pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, zaradilo v roku 2019 medzi tie krajiny, ktoré sú mierne nad priemerom EÚ 27. Vyšší podiel tých, ktorí pracujú za týždeň viac ako 40 hodín v porovnaní so Slovenskom (33 %), malo Grécko (43 %), Česká republika (40 %) a Rumunsko (35 %). Na Slovensku najčastejšie pracujú ľudia viac ako 40 hodín týždenne vo vekovej kategórii 34-49 rokov. Ide prevažne o tých, ktorí vykonávajú vysokokvalifikovanú manuálnu prácu v stavebníctve a doprave.

Podiel dočasných, príležitostných a sezónnych pracovníkov (resp. ľudí ktorí sú zamestnaní na kratšie ako jeden rok) na celkovom počte zamestnaných bol v rokoch 2000 - 2019 jedným z najrýchlejšie rastúcich v rámci celej EÚ, pričom sa zvýšil až o 69,4 p. b. Sprievodným javom bol pokles podielu ľudí zamestnaných na dobu neurčitú, ktorý sa na Slovensku v uvedenom období zmenšil o 3,5 p. b. Tento trend prispieva k oslabovaniu ochrany zamestnancov na trhu práce. Dotknuté sú predovšetkým mladé a staršie vekové kategórie. Celkovo má Slovensko ôsmy najnižší podiel zamestnancov s pracovnými úväzkami na dobu určitú spomedzi krajín OECD. Najväčší podiel na dočasných pracovných úväzkoch má na Slovensku veková kategória starších ako 65 rokov, pričom spomedzi krajín OECD majú väčší

podiel len J. Kórea, Slovinsko a Švédsko. Najväčšiu dynamiku rastu podielu dočasnej, príležitostnej a sezónnej práce vykazuje na Slovensku veková kategória 15-24 ročných zamestnancov.

Podiel žien na dočasných pracovných úväzkoch je na Slovensku 52,1 %. Podiel žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci sa v rokoch 2000-2019 zvyšoval na Slovensku šiestym najrýchlejším tempom spomedzi nami sledovaných európskych krajín. Najväčší podiel na dočasných pracovných úväzkoch má veková kategória starších ako 65 rokov, čo je najviac v rámci krajín V 4.

Slovensko má spomedzi krajín EÚ najväčší podiel samostatne zárobkovo činných osôb závislých na jednom klientovi. To oslabuje ich postavenie na trhu práce vo viacerých smeroch. Jednak ich to robí zraniteľnejšími z hľadiska závislosti na jedinom zdroji príjmov a tiež preto, lebo sa na nich často nevzťahujú podmienky a pravidlá dohodnuté v rámci kolektívneho vyjednávania, ako napríklad pri práci nadčas.

Vyššie počty pracujúcich na určitý čas vo vyspelých krajinách EÚ svedčia o vyššej externej flexibilitě zamestnanosti. Zo skupiny krajín V 4 sa vymyká Poľsko, kde cca štvrtina z celkového počtu zamestnanosti predstavujú pracovné zmluvy na určitý čas. Slovenská republika znížila po roku 2015 svoj podiel pracujúcich s pracovnými zmluvami na určitý čas do roku 2019 na 7,8 %.

Slovensko zaujíma priemerné miesto v legislatíve ochrany zamestnancov pre stabilných zamestnancov zo všetkých krajín OECD. Avšak hodnota koeficientu za Slovensko (1,5 zo 6 bodovej stupnice), ktorý jediný charakterizuje finančné náklady spojené s výpoveďou a odstúpnym, patrí spomedzi analyzovaných krajín k najnižším, keď nižšiu hodnotu vykazuje len Estónsko (1,4), pritom napr. Litva vykazuje hodnotu tohto čiastkového koeficienta až 3,4. To znamená, že flexibilita zamestnanosti je pre slovenské firmy relatívne veľmi lacnou záležitosťou.

V roku 2012 Slovensko predbehlo v úrovni nákladov práce Poľsko i Maďarsko. Ak v roku 2008 (v roku tesne pred svetovou finančnou a hospodárskou krízou) Slovensko dosahovalo oproti Českej republike len 78,1 % úrovne jej hodinových nákladov práce, do roku 2019 tento podiel vzrástol na 92,6 %. Ak v roku 2008 Slovensko zaznamenalo 92,1 % úrovne hodinových nákladov práce v Poľsku, tak v roku 2019 Slovensko dosiahlo 116,8 % úrovne Poľska. Vo vzťahu k Maďarsku sa tento ukazovateľ dostal v tých istých rokoch z úrovne 89,7 % na úroveň 121,2 %. Za rok 2019 vyššie hodinové náklady práce ako Slovensko mala stále Česká republika a Estónsko. Podobný ako vývoj nákladov práce bol aj vývoj nominálnych miezd.

Slovensko zaznamenalo intenzívny rast cenovej hladiny (individuálna spotreba) v porovnaní s EÚ 27 (EÚ = 100). Od roku 2003 (od roku pred vstupom do EÚ) do roku 2019 vzrástla cenová hladina v SR z hodnoty 44,7 % na hodnotu 75,1 %. Z krajín skupiny V 4 a pobaltských krajín len Estónsko zaznamenalo vyššiu hodnotu cenovej hladiny, a to 82,2 %. V roku 2019 Česká republika mala cenovú hladinu na úrovni 69,1 %, Maďarsko 62,1 % a Poľsko len 56,8 % priemeru EÚ 27. Intenzívny rast cenovej hladiny na Slovensku spôsobil, že reálne mzdy sa v značnej miere odchyľujú od relácií v nominálnom vyjadrení v porovnaní s ostatnými krajinami skupiny V 4 a pobaltských krajín. Podľa OECD sú čisté mzdy u jednotlivca bez detí vyššie ako na Slovensku v Českej republike o 24,2 %, v Estónsku o 32,9 %, v Maďarsku o 6,3 %, v Litve o 3,2 % a v Poľsku o 27,6 %. V Lotyšsku sú tieto mzdy nižšie oproti Slovensku o 5,0 %.

Vývoj produktivity práce v jednotlivých krajinách EÚ nebol v posledných dekádach rovnomerný a v kratších či dlhších časových obdobiach dochádzalo k oddeleniu vývoja miezd (priemerných miezd i minimálnych miezd) od vývoja produktivity práce. Po svetovej hospodárskej kríze so začiatkom v roku 2008 sa podarilo vo všetkých analyzovaných 21 krajinách OECD obnoviť základnú makroekonomickú reláciu, a to, že produktivita práce rástla (mierne) rýchlejšie ako priemerné mzdy.

Slovensko sa vývojom minimálnych miezd po roku 2014 neodlišuje od ostatných krajín V4 a pobaltských krajín a aj od viacerých vyspelých mimoeurópskych krajín OECD. Intenzívnejší rast minimálnych miezd, rýchlejší ako vývoj priemerných miezd (a v mnohých prípadoch intenzívnejší aj ako vývoj produktivity práce), bol napríklad zaznamenaný v Českej republike po roku 2014, v Estónsku po roku 2012, v Maďarsku veľmi výrazne vzrástla hodnota bazického indexu minimálnej mzdy po roku 2011. Vo Veľkej Británii hodnoty indexu minimálnej mzdy po roku 2003 rástli rýchlejšie ako hodnoty ostatných dvoch indikátorov, aby dokonca intenzívnejšie vzrástli po roku 2015 (vláda pripisuje rastu minimálnej mzdy významnú úlohu v odstraňovaní „spoločenských cieľ“; na rozdiel od jednoduchšej minimálnej mzdy v hospodárskej politike vláda presadzuje koncept „living wage“), príkladom zmeny dlhodobého postoja vlády a vrcholných orgánov štátu k problematike nízkych miezd je existencia „Low-Pay Commission“. Po roku 2000 v Austrálii, Belgicku, Írsku, Holandsku a USA (kde sa minimálna mzda nezmenila od roku 2010) minimálna mzda rástla vždy pomalšie ako produktivita práce a v zásade s nepatrnými výnimkami pomalšie ako priemerná mzda.

Na Slovensku pozitívnou črtou v mzdovom vývoji po roku 2019 bol približne rovnaký rast mediánovej mzdy ako priemernej mzdy. Príjmové

rozdiely miezd sa znížili podľa hodnôt pomeru deviateho a prvého decilu od roku 2014 z hodnoty 3,5 do roku 2019 na hodnotu 3,2, čo bol výsledok rastu minimálnej mzdy po roku 2014. Z krajín skupiny V 4 a pobaltských štátov uvedené pomery deviateho a prvého decilu boli značne vyššie, v Lotyšsku (4,1), v Poľsku (4,0), v Estónsku (3,8) a v Litve (3,6). Najnižšie hodnoty príjmových rozdielov vykázalo podľa použitého indikátora Švédsko (2,1), Dánsko (2,3) a Fínsko (2,4).

S rozširovaním globálnych hodnotových reťazcov treba brať do úvahy špecifické faktory, ktoré spôsobujú zaostávanie (nazývané oddelenie, anglicky: decoupling) vývoja miezd od vývoja produktivity práce. Podľa analýz tohto javu Slovensko doplácalo v posledných dvoch dekádach hlavne na rast cien tovarov dennej potreby v porovnaní s nižším rastom cien produktov produkovaných v rámci globálnych hodnotových reťazcov. Negatívnym faktorom sa ukázala byť aj mzdová polarizácia, ktorá sa po roku 2014 na Slovensku zmiernila. Potrebné je preto nezaostávanie mediánových miezd za priemernými mzdami. Nutnosťou do budúcnosti je sledovanie vývoja produktivity práce podľa čistej pridanej hodnoty, nielen podľa hrubej pridanej hodnoty. Oddelenie miezd od vývoja produktivity práce súvisí tiež s vysokým podielom tvorby pridanej hodnoty na Slovensku v zahraničných firmách až na úrovni 46 %, ktoré sú z veľkej časti napojené na globálne hodnotové reťazce.

Smernica Európskej komisie o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii bude jednoznačne prínosom pre Slovenskú republiku. Každá krajina EÚ bude musieť prijať legislatívny rámec pre sociálny dialóg a postupne zvýšiť pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami v oblasti miezd až na 70 % oproti dnes odhadovaným 30 až 35 %. Európska komisia predpokladá, že nový rámec sociálneho dialógu prinesie rast minimálnych miezd pre každého zamestnanca, t.j. aj tých, ktorí nateraz nie sú chránení národnou legislatívou o minimálnych mzdách. Možno očakávať, že táto Smernica a jej uplatnenie prinesie na Slovensku aj eliminovanie období zaostávania miezd za vývojom produktivity práce, ktorému v súčasnosti v krajinách Strednej a Východnej Európy napomáha „podkopávanie mechanizmov mzdového vyjednávania a pokrytia kolektívnymi zmluvami.

NÁVRHY A ODPORÚČANIA

1. Pozornosť hospodárskej politiky je potrebné zamerať na znovuoobnovenie silnejšieho rastu produktivity a obnovenie dobiehania úrovne produktivity práce vo vyspelejších ekonomikách, čo podporí aj ďalší rast mzdovej hladiny.
2. Inovačné a technologické politiky štátu by mali napomôcť rastu investičnej činnosti, a tým dobiehania úrovne kapitálového vybavenia práce vo vyspelých ekonomikách.
3. Politiky vzdelávania by mali prispieť k štruktúrnym zmenám v prospech odvetví s vyššou a vysokou produktivitou práce; politiky trhu práce by mali uľahčiť „prelievanie“ zamestnanosti v prospech odvetví s vyššou a vysokou produktivitou práce.
4. Politiky vzdelávania spolu s technologickou politikou by mali podporiť symbiózu zamestnanosti a produktivity práce v perspektívnych odboch a odvetviach, a nie ich terajšie vzájomné vytláčanie (podporovanie zamestnanosti v odboroch s nízkou produktivitou naďalej je neopodstatnené).
5. Podporovať difúziu produktivity podnikov v zahraničnom medzinárodnom vlastníctve do ostatných segmentov podnikov.
6. Štruktúrne a priemyselné politiky by mali napomáhať približovaniu segmentov s nižšou produktivitou k parametrom špičkových segmentov.
7. Sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi by sa mal uprednostniť pred určovaním minimálnej mzdy prostredníctvom akéhokoľvek „vzorca“ a naviazaním rastu min. mzdy na vývoj produktivity práce.
8. Neodporúčame v žiadnom prípade zavádzať regionálne minimálne mzdy, ktoré by len napomáhali ďalšiemu prehlbovaniu regionálnych nerovností v celkovom ekonomickom vývoji Slovenska.
9. Z regionálneho hľadiska uprednostňujeme podporovanie rastu produktivity práce a inovačného potenciálu v malých a stredných podnikoch, ktoré zamestnávajú až 86 % z celkového počtu zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu na plný úväzok, s cieľom zvýšiť ukazovatele v oblasti odmeňovania v týchto podnikoch.
10. Odporúčame prehodnotiť nový mechanizmus určovania mzdových zvýhodnení za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a za nočnú prácu. Ich výška sa už nebude v budúcnosti odvíjať od výšky minimálnej mzdy, ale bude sa určovať do budúcnosti pevnou sumou. V prípade neadekvátneho zvyšovania mzdových kompenzácií (resp. ich zmrazenia) sa výrazne oslabí ich kompenzačná funkcia súvisiaca s vyššími ná-

kladmi na zdravotnú starostlivosť zamestnanca z dôvodu vykonávania práce v neštandardný pracovný čas. Ide predovšetkým o prácu v noci, keď podiel zamestnancov zvyčajne pracujúcich v noci je na Slovensku najvyšší spomedzi všetkých krajín EÚ27.

11. Odporúčame v žiadnom prípade neznižovať mzdové kompenzácie, lebo predstavujú pre nízkopríjmové a nižšie kvalifikované skupiny zamestnancov relatívne dôležitý zdroj príjmov, keď každý priaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%) si mesačne prílepuje príplatkami za prácu cez víkend, za prácu v noci, za prácu vo sviatok či nadčasmi až dvanástimi percentami svoj pracovný príjem. Zmrazenie príplatkov tak obmedzí u tejto skupiny pracovných síl vytváranie si finančnej rezervy v prípade, že bude mať reálne vážnejšie zdravotné problémy v budúcnosti z dôvodu nepravidielných pracovných režimov.
12. K dlhodobému problému zaostávania miezd za vývojom produktivity práce v súvislosti s napojením sa slovenských podnikov na globálne hodnotové reťazce odporúčame v prvom rade pripraviť spracovávanie relevantných indikátorov produktivity práce vrátane vývoja podľa „čistej pridanej hodnoty“, ktoré by tvorili základ pre sociálny dialóg sociálnych partnerov v tejto oblasti.
13. Odporúčame v ďaleko väčšej miere praktizovať inšpekčnú činnosť inšpektorátov práce na dodržiavanie zákonných ustanovení o minimálnej mzde vrátane ustanovení o šiestich stupňoch náročnosti práce, o ktorých absentujú dostatočné informácie.
14. Odporúčame, aby hospodárska politika čo najskôr začala prakticky uskutočňovať ústup od praktizovania politiky zamestnanosti na základe nízkych miezd.
15. Odporúčame využiť obdobie znižovania prírastkov nových zdrojov domácich pracovných síl na prirodzený tlak na rast aj nízkych miezd v dôsledku zmien relácií medzi ponukou a dopytom po práci. Paralelne s tým obmedziť prístup pracovných síl z tretích krajín EÚ len na vyššie kvalifikované pracovné sily tak, ako to praktizujú vyspelé ekonomiky vrátane USA.
16. Odporúčame využiť zmenenú situáciu na trhu práce v dôsledku znížených prírastkov mladých pracovných síl z domácich zdrojov na efektívny inkluzívny ekonomický rast v regiónoch s dostatkom práce-schopného obyvateľstva, čo predpokladá skončovať s teóriou a praxou fiktívnej nezamestnatelnosti veľkého počtu mladých ľudí.

17. Odporúčame optimalizovať sociálne dávky (vrátane rodinných dávok) a presadzovať princíp „pracovať sa oplatí“ aj u práceschopných osôb vo viacdetských rodinách.
18. Odporúčame podstatne a trvalo finančne podporovať fondy aktívnych politík trhu práce, ktoré iba tak môžu priniesť svoj inherentný potrebný efekt v raste produktivity práce vo všetkých rozhodujúcich segmentoch ekonomiky a v hlavných načrtnutých súvislostiach.
19. Odporúčame pripravovať v tripartite vývoj hlavných ekonomických indikátorov, ktoré budú slúžiť v dialógu a diskusii tak v bipartite ako aj v tripartite v otázkach odmeňovania.
20. Odporúčame postupne precizovať nasledovný predmetný zoznam indikátorov pre oblasť odmeňovania:
 - vývoj produktivity práce v posledných rokoch a jej výhľad na Slovensku; vývoj produktivity práce sledovať na pracovníka a na odpracovanú hodinu; vývoj pridanej hodnoty vyhodnocovať tak „hrubej“ ako aj „čistej“,
 - vývoj hlavných makroekonomických indikátorov produktivity práce hlavne v krajinách V 4 a v pobaltských „konkurenčných“ krajinách (využiť medzinárodné porovnanie),
 - úroveň, štruktúra a vývoj nákladov práce v susedných krajinách (využiť medzinárodné porovnanie),
 - štruktúra zamestnanosti podľa odvetví s ohľadom na úroveň produktivity práce; vývoj v odvetviach s najvyšším podielom zamestnaných za minimálnu mzdu,
 - situácia na trhu práce podľa základného indikátora – miery nezamestnanosti; jej vývoj a perspektíva na najbližšie roky,
 - podiely a štruktúra zamestnaných na neistých a na nestálych pracovných miestach a na sekundárnom trhu práce,
 - úroveň minimálnych miezd v nominálnom a reálnom vyjadrení (využiť medzinárodné porovnanie),
 - úroveň a vývoj podielu „pracujúcich chudobných“ a osôb materiálne a závažne deprimovaných v pracovnom procese podľa SILC-u (využiť medzinárodné porovnanie).
21. Po definitívnom schválení Smernice Európskej komisie o primeraných minimálnych mzdách odporúčame prijať v súlade s touto Smernicou transparentný rámec (framework) pre sociálny dialóg, ktorý by účinne dopomohol k pokrytiu miezd sedemdesiatich percent zamestnancov kolektívnymi zmluvami, a ktorý by prispel k transparentnému a pokojnému sociálneho dialógu nielen v oblasti minimálnych miezd, ale aj pri riešení pálčivých sociálnych problémov na Slovensku.

ZÁVER

Výskum produktivity práce, mzdovej úrovne a minimálnych miezd v rámci spracovania analytického výstupu pre projekt Podpora kvality sociálneho dialógu prebiehal v ťažkom období pandémie koronavírusu. Povzbudením bol prístup Európskej komisie, ktorá pokračovala v prípravách Smernice o primeraných minimálnych mzdách. Primerané minimálne mzdy by mali v Európskom hospodárskom priestore postupne skoncovať s úrovňou miezd, ktoré predsedníčka von der Leyenová vo svojej správe o stave Únie zo septembra 2020 charakterizovala nasledovne: „Dumpingové mzdy likvidujú dôstojné pracovné podmienky, trestajú podnikateľov, ktorí platia slušné mzdy, a narúšajú spravodlivú hospodársku súťaž na jednotnom trhu.“ Aplikácia Smernice v praxi po jej prijatí, odhadujeme, bude trvať určite viac rokov. Nie je isté do akej miery sa obdobie eliminácie pandémie koronavírusu prekryje s obdobím aplikácie Smernice o minimálnych mzdách v hospodárskej praxi a v živote ľudí pracujúcich za veľmi nízke mzdy. Bez ohľadu na akékoľvek krízové problémy v Európskej únii v budúcnosti bude potrebné rátať so zvýšenou mierou solidarity ako jedného z pilierov existencie Európskej únie. Európska komisia návrhom Smernice potvrdila jednoznačný, veľmi významný trend k posilneniu princípu solidárnej Európy do hospodárskeho života a do reálneho života obyčajných ľudí.

Analýzy uvedených problémov a vzťahov neboli samoúčelné, vyústili do konkrétnych návrhov na zmenu hlavných politík, ktoré by mali prispieť k riešeniu analyzovaných problémov. V návrhoch politík sme sa okrem tradičných prístupov k rešpektovaniu prirodzených ekonomických relácií medzi produktivitou práce a mzdami, ako aj rastu produktivity práce a reálnych miezd ako základu blahobytu spoločnosti, opreli tiež o zásadu „pracovať sa oplatí“. Vážnosť zásady „pracovať sa oplatí“ nepriamo potvrdila predsedníčka Európskej komisie von der Leyenová v správe o stave Únie nasledovnými slovami: „Pravdou ale je, že mnohým ľuďom sa už jednoducho prestalo vyplácať, aby vôbec pracovali.“ To je nové východisko k nastaveniu primeraných minimálnych miezd, ale aj, domnievame sa, nový prístup v súlade s materiálom Európskej komisie z roku 2016 „Pracovať sa oplatí“ (Making work pay), ktorý súčasne apeloval na prehodnotenie nielen sociálnych, ale aj ostatných politík na presadenie uvedenej zásady do života potom, keď sa neprijala koncepcia „zaručeného minimálneho príjmu“. Treba len dúfať, že v budúcnosti sa prejavia prednosti primeraných minimálnych miezd, ktoré zabezpečia dôstojnejší život práceschopných ľudí na báze ich aktívnej účasti v pracovnom procese.

Komplikujúcim faktorom zdravého rastu mzdovej hladiny je problematický vývoj produktivity práce na Slovensku (podobne v ďalších bývalých transformujúcich sa ekonomikách, ale v menšej miere aj v celej EÚ) v ostatnej dekáde. Požiadavky na rast mzdovej úrovne sa potom nevyhnutne stretávajú s argumentom spomaleného rastu produktivity práce. Posilnenie politík, ktoré podporujú rast produktivity práce (a to hlavne v malých a stredných podnikoch), otvára aj väčší priestor pre stimulovanie miezd.

Našou snahou bolo prispieť poznatkami z analyzovaných problémových oblastí k posilneniu, rozšíreniu i upokojeniu sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi na Slovensku. Sme si vedomí, že hlavná úloha na skvalitnení sociálneho dialógu bude prislúchať vláde Slovenskej republiky, ktorá na základe Smernice o primeraných minimálnych mzdách bude musieť pripraviť, a to aj po dohode so sociálnymi partnermi, rámec pre kvalitný sociálny dialóg, ktorý bude na prospech obyvateľstvu Slovenska podobne ako budúce primerané minimálne mzdy.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- AKERSTED, T. – KECKLUND, G. (2005): The Future of Work Hours-the European View. In Industrial Health [online]. 2005, vol. 43, no. 1. [cit. 2020-11-10]. Dostupné na: <https://www.researchgate.net/publication/8001994_The_Future_of_Work_Hours-the_European_View#fullTextFileContent>.
- ASTROV, V. et al. (2019): Wage Developments in the Central and Eastern European EU Member States. WIIW, WIEN, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/wage-developments-in-the-central-and-eastern-european-eu-member-states-dlp-5108.pdf>
- ASTROV, V. (2019): Labour Market Trends in Visegrád Countries: Implications for Austria . WIIW, Wien, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/labour-market-trends-in-visegrad-countries-implications-for-austria-dlp-5025.pdf>
- ATKINSON, A. B. (2015): Inequality. What can be done? Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts London, England.
- AUMAYR-PINTAR, CH., et al. (2019): Minimum wages in 2019: Annual review, Eurofund, Publications Office of the European Union, Luxemburg, ISBN 978-92-897-1881-3.
- BAROŠOVÁ, M. (2004): Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny.
- BAŠTÝŘ, I. (2005): Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR. Dostupné na: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_165.pdf>.
- BELITZ, H. - GORNIG, M. - SCHIERSCH, A. (2019): Produktivitätsentwicklung in Deutschland. Regionale und sektorale Heterogenität. Bertelsmann Stiftung. ISSN (Online) 2625-9451.
- BENTOLILA, S. - DOLADO, J. J. - JIMENO, J. F. (2019): Dual Labour Markets Revisited. IZA Institute of Labor Economics, IZA DP No. 12126, Bonn, Germany.
- BÉRBAROMÉTER.HU. (2020): Minimálbér – Magyarország. Dostupné na: <https://berbarometer.hu/munkaber/minimalber>
- BOERI, T. (2011): Institutional Reforms and Dualism in European Labour Markets. In Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.), Handbook of Labor Economics, vol. 4B, 1173-1236. Amsterdam: Elsevier.
- BUNČÁK, J. - DŽAMBAZOVIČ, R. - HRABOVSKÝ, M. – SOPÓCI, J. (2009): Názory občanov na budúcnosť Slovenska. EÚ SAV, Bratislava.
- BUFFEL, V. – NICAISE, I. (2019): In-work poverty in Belgium. European Social Policy Network (ESPN). European Commission. Brussels.
- COSTA, G. – FOLKARD, S. – HARRINGTON, J.M. (2020): Shift work and extended hours of work. In: P.J. Baxter, P.H.Adams, T-C. Caw, A. Cockcroft and J.M. Harrington (Eds) Hunter's diseases of occupation, 10th edition. London: Arnold. [cit. 2020-11-11]. Dostupné na: <https://www.researchgate.net/publication/300618621_Shift_work_and_extended_hours_of_work#fullTextFileContent>.
- ČERNEGOVÁ, A. (2020): Priplatky v roku 2021 – tabuľka. [cit. 2020-10-26]. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/priplatky-2021-tabulka>>.

- DARES (2018): La revalorisation du Smic au 1er janvier 2018. Dostupné na: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-052.pdf>
- DARES (2019): La revalorisation du Smic au 1er janvier 2019 Dostupné na: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_resultats_revalorisation_smic_janvier_2019.pdf
- DEMING, D. J. (2015): The growing importance of social skills in the labor market, NBER Working Paper Series, No. 21473.
- DENNÍK N (2020): Panel expertov: 20 top ekonómov o tom, ako uvažovať o minimálnej mzde. 8. 9. 2020. <https://e.dennikn.sk/1575577/panel-expertov-20-top-ekonomov-o-tom-ako-uvazovat-o-minimalnej-mzde/>
- DIE SOZIALPARTNERSCHAFT OSTERREICH. Sozialpartner. Dostupné na: https://www.sozialpartner.at/?page_id=127
- DIEWERT, E. (2008): OECD workshop on productivity analysis and measurement: Conclusions and future directions. Productivity Measurement and Analysis, 2008, p. 552. ISBN: 978-3-303-04079-9
- DÍEZ, F. J. - KORNIYENKO, Y. - KROGULSKI, K. - SIERHEJ, R. - XU, X. C. (2019): Republic of Poland. IMF Country Report No. 19/38.
- DRAHOKOUPIL, J. - PIASNA, A. (2017): What drives wage gaps in Europe?. ETUI Research Paper-Working Paper, 2017. ISSN: 1994-4454.
- ELLIOTT, W. Robert (1991): Labor Economics, A comparative text. McGraw-Hill Education. ISBN-13: 978-0077072346
- EMPLOYMENT AND LABOUR LAW IN AUSTRIA. Dostupné na: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=948b3a03-bc8e-43ac-bd46-b729f25de46d>
- ESS (2015): Subjektívna a sociálna pohoda Európanov. Výsledky Topline zo 6. kola Európskej sociálnej sondy. City Univerzity London. Dostupné na: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/TL5_Wellbeing-Slovakian.pdf
- ESTONIAN TAX AND CUSTOMS BOARD (2020): National minimum wage rates [online]. 2020. Dostupné na: <https://www.emta.ee/eng/business-client/income-expenses-supply-profit/income-tax-withheld/national-minimum-wage-rates>.
- ETUC (2020): EU countries with weak collective bargaining have lowest wages. Pressrelease 10/09/2020. Dostupné na: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/eu-countries-weak-collective-bargaining-have-lowest-wages>
- EUROACTIV (2020): Dostupné na: <https://www.euractiv.com/section/global-europe/news/spain-announces-5-5-hike-in-minimum-wage-as-tool-against-inequality/>
- EUROFOUND (2009a): Estonia: Wage formulation [online]. 2009. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/estonia-wage-formation>.
- EUROFOUND (2009b): Latvia: Wage formulation [online]. 2009. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/latvia-wage-formation>.
- EUROFOUND (2015): European Working Conditions Survey. [cit. 2020-10-20]. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

EUROFOUND (2018): industrial relations. Statutory minimum wages 2018. PUBLICATIONS OFFICE OF THE EUROPEAN UNION, Luxembourg. ISBN: 978-92-897-1637-6.

EUROFOUND (2019): Minimum wages in 2019: Annual review, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2020a): Minimum wages in 2020: Annual review, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2020b): Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation. Dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19034en.pdf, dňa 10.11.2020.

EUROFOUND (2020c): Industrial relations. Minimum wage in 2020: Annual review. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN: 978-92-897-2068-7

EUROFOUND (2020d): Minimum wages in 2020: Annual review. Dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf, dňa 22.9.2020.

EUROFOUND (2020e): Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/country/italy#collective-bargaining>

EUR-LEX (2016): Úradný vestník Európskej únie C 202/114 zo dňa 7.6.2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=EN>

EUROPEAN COMMISSION (2004): The EU Economy: 2003 review, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, 2004, Brussels. ISSN 0379-0991. 705 p.

EUROPEAN COMMISSION (2016): Making work pay. A conceptual paper. Research note 3/2016. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Brussels.

EUROPEAN COMMISSION (2017): Európsky pilier sociálnych práv v 20 zásadách. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk

EUROPEAN COMMISSION (2018): Labour market and wage developments in Europe, annual review 2018.

EUROPEAN COMMISSION (2019a): Country Report The Netherlands. Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-netherlands_en_0.pdf.

EUROPEAN COMMISSION (2019b): Country Report Denmark 2019, Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-denmark_en.pdf

EUROPEAN COMMISSION (2020a): Fair minimum wages: Commission launches second-stage consultation of social partners. Press release, 3 June 2020, Brussels. Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_979

EUROPEAN COMMISSION (2020b): Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. Consultation document. Brussels, 3.6.2020, C(2020) 3570

final. Dostupné na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C\(2020\)3570&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2020)3570&from=EN)

EUROPEAN COMMISSION (2020c): Tax and benefits indicators. Dostupné na internete: https://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/

EUROPEAN COMMISSION (2020d): Belgium – National Productivity Board. Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/national-productivity-boards/belgium-national-productivity-board_en, dňa 26.6.2020.

EUROPEAN COMMISSION (2020e): Country Report Denmark 2020, Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-denmark_en.pdf

EURÓPSKY PARLAMENT (2015): K vytvoreniu konkurencieschopného trhu práce EÚ pre 21. storočie: zosúladiť zručností a kvalifikácií s dopytom a pracovnými príležitosťami ako spôsobu na prekonanie krízy. A8-0222/2015. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0222_SK.html

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2017), Dostupné na: <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Denmark/Industrial-relations-in-Denmark-background-summary>

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2020a): ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy No. 1/2020. The European minimum wage on the doorstep. Brussels. Dostupné na: <https://www.etui.org/sites/default/files/European%20minimum%20wage%20M%C3%BCller%20Schulten%20Policy%20Brief%202020.01.pdf>

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2020b): Dostupné na: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3402894>.

EURÓPSKE NOVINY Brusel – Štrasburg – Bratislava (2007): Zaručený príjem odštartovali Fíni. Fungoval by na Slovensku? Bratislava: 03.01.2017. <https://europskenoviny.sk/2017/01/03/zaruceny-prijem-odstartovali-fini-fungoval-by-slovensku/>

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA (2003): Smernica Európskeho Parlamentu a rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=SK>, dňa 10.11.2020.

EUROSTAT (2020a): Newsrelease, euroindicators 52/2020, 31 March 2020.

EUROSTAT (2020b): Pasca nezamestnanosti: Tax rate on low wage earners – unemployment trap. Dostupné na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-052650_QID_1394A32_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;INDICATORS,C,Z,0;&zSelection=DS-052650INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=TIME_1_0_0_0&rankName2=GEO_1_2_0_1&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

- EUROSTAT (2020c): Labour productivity and unit labour costs. Data. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=nama_10_lp_ulc
- FINN (1981): The effects of shift work on lives of employees. Dostupné na: <https://www.jstor.org/stable/41841364?seq=1>, dňa 11.11.2020.
- FIZ PEREZ – TRAVERSINI – FORITI et al. (2019): Shift and night work management in European companies. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/331502177_Shift_and_night_work_management_in_European_companies#fullTextFileContent, dňa 13.11.2020.
- FLICHY GRANGÉ AVOCATS (2020): Employment law overview. France 2019-2020. Dostupné na: https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_France_2019-2020.pdf, dňa 11.11.2020.
- FORTH, J. - AZNAR, A. R. (2018): Productivity in the UK's low-wage industries. Joseph Rowntree Foundation.
- GALÁN, S., - PUENTE, S. (2012): Minimum wages: Do they really hurt young people?, Documentos de Trabajo, No. 1237, Banco de Espana, Dostupné na: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/12/Fich/dt1237e.pdf>
- GALGÓCZI, B. (2017): Why central and eastern Europe needs a pay rise. ETUI Research Paper-Working paper, 2017.04. ISSN: 1994-4454.
- GARNERO, A. (2018): The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy, IZA Journal of Labor Polic. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/323319389_The_dog_that_barks_does_n't_bite_coverage_and_compliance_of_sectoral_minimum_wages_in_Italy
- GIL-ALANA, L. A. - SKARE, M. (2018): "Testing the great decoupling: a long memory approach", Empirica 45.4, pp. 801–820. ISSN: 1573-6911. Dostupné na: <https://doi.org/10.1007/s10663-017-9390-6>.
- GORDON, R. J. - SAYED, H. (2019): The Industry Anatomy of the Transatlantic Productivity Growth Slowdown: Europe Chasing the American Frontier. The International Productivity Monitor.
- GOVERNMENT OF THE NETHERLANDS (2020): Amount of the hourly minimum wage. Dostupné na: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-hourly-minimum-wage>.
- GREEN, A. - SISSONS, P. - QAMAR, A. -, BROUGHTON, K. (2018): Raising productivity in low-wage sectors and reducing poverty. Joseph Rowntree Foundation.
- GUSCHANSKI, A. – ONARAN, O. (2018): Determinants of the Wage Share: A Cross-country Comparison Using Sectoral Data, CESifo Forum, ISSN 2190-717X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, Vol. 19, Iss. 2, pp. 44-54. Dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181209/1/cesifo-forum-v19-y2018-i2-p44-54.pdf>
- HEIMBERGER, P. (2019): The Impact of Labour Market Institutions and Capital Accumulation on Unemployment: Evidence for the OECD, 1985-2013. wiiw Working Paper No. 164. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/the-impact-of-labour->

- JEKABSONE, S. - SKRIBANE, I. (2019): Productivity Dynamics and the Productivity Trap: Problems and Solutions in Latvia. In Interantional Scientific Conference: proceedings New Challenges of Economic and Business Development – 2019: Incentives for Sustainable Economic Growth. Riga : University of Latvia, 2019. ISBN 978-9934-18-428-4, p. 355 – 364
- KAPELLER, J. – GRÄBNER, C. – HEIMBERGER, P. 2019. Economic Polarisation in Europe: Causes and Policy Options. WIIW, Wien, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/economic-polarisation-in-europe-causes-and-options-for-action-dlp-5022.pdf>
- KARABARBOUNIS, L. and B. NEIMAN (2014): „The Global Decline of the Labor Share“, Quarterly Journal of Economics, 129/1, 61 – 103.
- KERTESI, G. - KOLLO, J. (2003): The Employment Effects of Nearly Doubling the Minimum Wage - The Case of Hungary. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/5091355_The_Employment_Effects_of_Nearly_Doubling_the_Minimum_Wage_-_The_Case_of_Hungary
- KLUB 500 (2019): Stanovisko klubu 500 k pripravovanému návrhu zákona o minimálnej mzde.
- KRAJEWSKA, A. - KRAJEWSKI, P. - PIŁAT, K. (2013): The effect of the minimum wage on the competitiveness of economy introduction. Phuket, Thailand.
- KRANZ, F., D. (2019): The need for caution on Spain's recent minimum wage hike, Funcas SEFO Vol. 8, No. 1 January 2019. Dostupné na: <https://www.sefofuncas.com/Spains-near-and-medium-term-economic-outlook-Progress-and-challenges/The-need-for-caution-on-Spains-recent-minimum-wage-hike>
- KÜGLER, A. – SCHÖNBERG, U. – SCHREINER, R. (2018): Productivity Growth, Wage Growth and Unions. ECB Forum on Central Banking, June 2018. Dostupné na: [https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10069845/1/K%C3%BCgler,%20Sch%C3%B6nberg%20and%20Schreiner%20\(2018\).pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10069845/1/K%C3%BCgler,%20Sch%C3%B6nberg%20and%20Schreiner%20(2018).pdf)
- LANG, T. - GRÖMLING, M. - KOLEV, G.(2019): Produktivitätswachstum in Deutschland. IW Consult, Köln.
- LEE, D. - SAEZ, E. (2008): Optimal Minimum Wage Policy in Competitive Labor Markets. NBER Working Paper No. 14320, Cambridge, MA.
- LENDORF (2000): Working time and operating hours in the European automotive industry. Dostupné na: <https://www.iat.eu/aktuell/veroeff/am/lehndorff00de.pdf>, dňa 13.11.2020.
- MARI, M. A. - ELTETO, A. – SAN ROMAN, V.M. (2014): Productivity growth in Central and Eastern Europe. The role of capital imports and local conditions. Dostupné na: <https://www.etsg.org/ETSG2014/Papers/413.pdf>
- McKNIGHT, A. - STEWART, K. - MOHUN HIMMELWEIT, S. - PALILLO, M. (2016): Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches. Evidence Review, EC.
- MOLNAR, M., - CHALAU, T. (2015): Recent trends in productivity in China: shift-share analysis of labour productivity growth and the evolution of the productivity gap. In OECD Working Papers, ISSN 18151973. 16 p.

- MPSVR SR (2020): Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Rodina a sociálna pomoc. Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/>
- MPSVR SR, Správa o sociálnej situácii (roky 2000 – 2018)
- MORLEY, J. et al. (2010): Comparative analysis of working time in European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [cit. 2020-11-16]. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/comparative-analysis-of-working-time-in-the-european-union>.
- MORVAY, K. - HUDCOVSKÝ, M. (2018): Overcoming of Lag in the Capital to Labor Ratio in the Slovak Economy. In Ekonomický časopis, 2018, roč. 66, č. 8, s. 838-851. ISSN 0013-3035.
- MYANT, M. (2016): Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. ETUI Research Paper-Working paper, 2016.
- MYANT, M. (2018): Why are wages still lower in eastern and central Europe?. ETUI Research Paper-Working Paper, 2018.
- NIGEL, M. - SPECKESSER, S. (2011): Wages, productivity and employment: A review of theory and international data. Institute for Employment Studies.
- Nikulin, D. (2015): Relationship between wages, labour productivity and unemployment rate in new EU member countries. Journal of International Studies, Vol. 8, No 1, 2015.
- NOLAN, B. - ROSER, M. – THEWISSEN, S. (2019): "GDP Per Capita Versus Median Household In-come: What Gives Rise to the Divergence Over Time and how does this Vary Across OECD Countries?", Review of Income and Wealth, 65.3, pp. 465–494. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/roiw.12362>.
url: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/roiw.12362>.
- ODBOR ANALÝZ ÚRAD VLÁDY ČR (2014): Vliv minimální mzdy na nezaměstnanost v ČR. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/VLIV-MINIMALNI-MZDY-NA-NEZAMESTNANOST-V-CR.pdf>.
- OECD (2001): Measuring Productivity OECD. Manual. Measurement of Aggregate and Industry- Level Productivity Growth. <http://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/2352458.pdf>.
- OECD (2009): In-Work Poverty: What Can Governments Do? Policy brief, september 2009.
- OECD/FSO (2009): Productivity Measurement and Analysis, OECD Publishing, Paris, Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/9789264044616-en>.
- OECD (2014): Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015): Skills and wage inequality. In: OECD (2015), OECD Employment Outlook, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en
- OECD (2016a): New markets and new jobs. Background Report for the 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016b): OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Latvia 2016. OECD Publishing, Paris. 2017. [online]. Dostupné na:

<<https://www.oecd.org/publications/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-latvia-2016-9789264250505-en.htm>>.

OECD (2017): Future of work and skills. Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group. 15-17 February 2017. Hamburg, Germany.

OECD (2018a): Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies? In: OECD Economic Outlook, Volume 2018 Issue 2, OECD Publishing, Paris. Dostupné na: https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-2-en

OECD (2018b): The Productivity – Inclusiveness Nexus , OECD Publishing, Paris. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/9789264292932-en>

OECD (2018c): OECD Economic Outlook, Volume 2018, Issue 2, OECD Publishing, Paris.

OECD (2018d), OECD Employment Outlook 2018, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019a): In-depth productivity review of Belgium. Dostupné na: <<https://www.oecd.org/belgium/in-depth-productivity-review-of-belgium-88aefcd5-en.htm>>. dňa 29.6.2020.

OECD (2019b), OECD Economic Surveys: Denmark 2019, Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-denmark-2019_eco_surveys-dnk-2019-en

OECD (2020a): Čistá miera náhrady predošlého príjmu. Dostupné na: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PTRUB>

OECD (2020b): Dostupné na: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

OECD (2020c): Employment Outlook 2020, OECD Publishing, Paris.

OECD (2020d): Public expenditure and participant stocks on LMP: Number of participants as percentage of labour force. Dostupné na: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP>

ONDRUŠ. B.- ŠTEFÁNKOVÁ, I.- LÍŠKA, P.- KRAMER, T. (2017): Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/analyza-mm.pdf>, dňa 22.9.2020.

ONS (2019a): Understanding spatial labour productivity in the UK. The Office for National Statistics.

ONS (2019b): Regional and sub-regional productivity in the UK. The Office for National Statistics.

OURS (2018): The minimum wage in the Netherlands. Dostupné na: <https://www.cesifo.org/DocDL/dice-report-2018-4-van-ours-january.pdf>.

PARLAMENTNÍ INSTITUT (2020): Minimální mzda. Rok 2018 a 2019.

PEDERSINY, R. (2012): Fiat Leaves Confindustria and signs new company agreement, Eurofound. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2012/fiat-leaves-confindustria-and-signs-new-company-agreement>

PODKAMINER, L. 2019. Higher Minimum Wages? Not Necessarily the End of the World. Monthly Report, October 2019. WIIW, Wien, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/monthly-report-no-10-2019-dlp-5049.pdf>

- POJE, A. (2019): The introduction of a „monthly living wage“ in Slovenia. Dostupné na: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258919855180>, dňa 26.6.2020.
- POTŮČEK, M. (2011): Cesty z krize. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha. ISBN 978-80-7419-057-5.
- RICCI, A., et al. (2019): Is There Social or Monetary Dumping in the European Union? Manufacturing Competitiveness in Central and Eastern Europe. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 2019, 7.1: 159-180.
- RIZOV, M. et al. (2016): The UK national minimum wage's impact on productivity, *British Journal of Management*, ISSN 1467-8551, Wiley, Hoboken, Vol. 27, Iss. 4, pp. 819-835. Dostupné na internete: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/183132/1/NMW_productivity_v25mrrcEMC.pdf
- Sachverständigenrat (2019): Produktivität: Wachstumsbedingungen verbessern – Kapitel 2. Nationaler Produktivitätsbericht 2019. Sachverständigenrat.
- Service-Public.fr (2020): <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>
- SCHREYER, P. - PILAT, D. (2001): Measuring productivity. *OECD Economic studies*, 2001, 33.2: 127-170.
- SCHRÖDER, J. (2020): Decoupling of Labour Productivity Growth from Median Wage Growth in Central and Eastern Europe. WIIW, Wien, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/decoupling-of-labour-productivity-growth-from-median-wage-growth-in-central-and-eastern-europe-dlp-5356.pdf>
- SCHRÖDER, J. – SCHWARZHAPPEL, M. (2020): Comparing Wage Levels and Developments in Europe: Mind the Data Source. WIIW, Wien, Austria. Dostupné na: <https://wiiw.ac.at/comparing-wage-levels-and-developments-in-europe-mind-the-data-source-dlp-5175.pdf>
- STÖLLINGER, R. (2019): Testing the Smile Curve: Functional Specialisation in GVCs and Value Creation. Working papers 163, Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche.
- SCHWELNUS, C et al. (2018): Labour Share Development Over the Past Two Decades: The Role of Technological Progress, Globalisation and „Winners-Takes-Most“ Dynamics“, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1503, OECD Publishing, Paris.
- SLOVAK BUSINESS AGENCY (2019): Malé a stredné podnikanie v číslach v roku 2018. Dostupné na: http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2019/09/MSP_v_cislach_2018.pdf
- SLOVAK BUSINESS AGENCY (2020): Malé a stredné podnikanie v číslach v roku 2019. Dostupné na: http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/07/MSP_v_cislach_2019.pdf
- SLOVENSKÁ KOMORA OPATROVATELIEK (2019): List prezidentke. Dostupné na: <https://www.komoraopatrovateliek.sk/upload/dokumenty/list-prezidentke.pdf>
- SLUŠNÁ, Ľ. - BALOG, M. a kol. (2015): Automobilový priemysel na Slovensku a globálne hodnotové reťazce. Slovenská inovačná a energetická agentúra, Bratislava.
- STOCKHAMMER, E. (2013): Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution. *International Labour Office*, Geneva. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_202352.pdf

- STOCKHAMMER, E. – ONARAN, O. (2012): Wage-led growth: Theory, Evidence, Policy. Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst. Working Paper Series, No. 300. Dostupné na: <https://www.peri.umass.edu/media/k2/attachments/WP300.pdf>
- ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, Úplné náklady práce v SR (roky 2000 – 2018)
- TANNING, T. - TANNING, L. (2014): Labour productivity trends analyses in Baltic countries to 2014. International Journal of Economic Theory and Application. American Association for Science and Technology. USA, 2014, 1.3: 35-42.
- TARJÁN, Z. – LARIBI, K. (2019): New controversial rules on overtime and reference period in Hungary. Dostupné na: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2019/hungary/new-controversial-rules-on-overtime-and-reference-period-in-hungary>, dňa 13.11.2020.
- THEODOROPOULOU, S. (2019): Convergence to fair wage growth? Evidence from European countries on the link between productivity and real compensation growth, 1970-2017. ETUI Research Paper – Working Paper 2019.07.
- TREXIMA (2016): Metoda nastavení minimální mzdy. Dostupné na: https://www.spcr.cz/images/320-Minimalni_mzda_studie.pdf.
- TREXIMA (2018): Role a úroveň produktivity práce v České republice. Dostupné na: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/22311/6/Studie%20-%20Role%20a%20%c3%barovn%c4%9b%20produktivity%20pr%c3%a1ce%20v%20%c4%8cR.pdf>
- TUCKER – FOLKARD (2012): Working time, health and safety: a research synthesis paper. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/225077133_Working_Time_Health_and_Safety_a_Research_Synthesis_Paper#fullTextFileContent, dňa 10. 11.2020.
- VACAS - SORIANO, C. (2019): Spain's minimum wage hike: Context and possible effects, Eurofound, Working paper, Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19063.pdf>
- WIEDEMUTH, J. et al. (2007): Arm trotz arbeit? Wir brauchen den gesetzlichen Mindestlohn!
- ZUK, P.- POLGAR, E. K. - SAVELIN, L. – DIAZ del HOYO, J. L. – KONIG, P. (2018): Real convergence in central, eastern and south-eastern Europe. ECB Economic Bulletin Article. Dostupné na: https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/ecb.ebart201803_01.en.pdf
- Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Dostupné na: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>, dňa 28.7.2020.
- Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)
- Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde
- Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi (aktuálne znenie)
- Zákon č. 294/2020 Z.z. Dostupné na: https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2020/294/vyhlasene_znenie.html, dňa 30.10.2020.

PRÍLOHY

Príloha 1: Prípadové štúdie vybraných krajín EÚ so zameraním na vývoj produktivity práce, vývoj minimálnych miezd a vybraných súvislostí sociálneho dialógu

Prípadové štúdie vybraných krajín EÚ (Belgicko, Francúzsko, Maďarsko) ukazujú spoločné znaky i osobitosti vzťahu produktivity práce a odmeňovania, vzťahu minimálnej mzdy k priemernej a mediánovej mzde a sociálneho dialógu. Analýzy krajín ukazujú rozmanitosť vo vývoji, danú odlišnou ekonomickou úrovňou, históriou sociálneho dialógu, a pod. Zmeny rastu produktivity práce, vzhľadom na konštrukciu tohto ukazovateľa, sú ovplyvnené vývojom pridanej hodnoty a zamestnanosti. Pristupujú tu aj politické rozhodnutia, regionálny vývoj, úroveň sociálneho dialógu, konkurencieschopnosť firiem a odvetví, pozícia firiem v globálnych hodnotových reťazcoch, pozícia krajiny vo svetovej ekonomike a pod.

Dynamika vývoja medziročných zmien ukazovateľov produktivity práce a odmien zamestnancov je veľmi volatilná. Preto v analýzach používame ich 5-ročné priemery, ktoré vyhladzujú tieto dynamické zmeny. Na posúdenie relatívneho vývoja minimálnej mzdy v krajine používame Kaitzov index, ktorý vyjadruje pomer nominálnej minimálnej mzdy k priemernej mzde. Podobným ukazovateľom je pomer minimálnej mzdy k mediánovej mzde.

Spomalenie rastu produktivity práce sa v časti krajín spája s fenoménom pasce stredne príjmových krajín, keď ekonomika nedokáže nadviazať na minulé tempá rastu bez štrukturálnej zmeny ekonomiky a zamerania sa na produkciu s vyššou pridanou hodnotou. Spomaľovanie rastu produktivity práce je ovplyvňované sektorovým posunom smerom od priemyslu k službám, nakoľko v sektore služieb existuje menej technologických príležitostí na zvýšenie produktivity. Vysoký rast miezd môže mať špecifické dôvody v nedostatku pracovníkov ako dôsledku značnej pracovnej emigrácie.

Minimálna mzda je v rámci sociálneho dialógu posudzovaná z viacerých pohľadov. Určenie minimálnej mzdy môže zohľadňovať očakávaný ekonomický vývoj, celkovú hospodársku výkonnosť, vývoj spotrebiteľských cien, priemernej mzdy, produktivity práce, vek zamestnanca, obvyklú pracovnú dobu (úväzok) zamestnanca, politický vývoj, navrhované zmeny v daňovom a odvodovom systéme, podiel zamestnancov zarábajúcich minimálnu mzdu a pod. V krajine môžu existovať rôzne úrovne minimálnej mzdy zohľadňujúce vek zamestnanca, nekvalifikovanú prácu, dosiahnuté vzdelá-

nie a pod. Minimálna mzda plní aj úlohu ochrany pred „pracujúcou chudobou“.

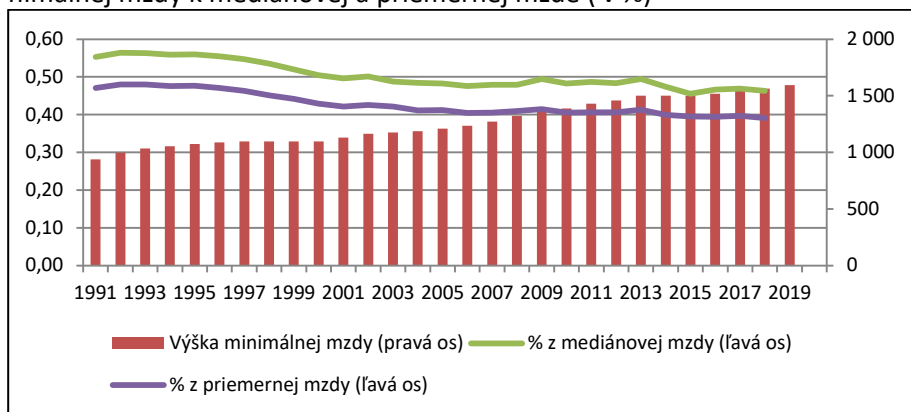
V roku 2020 bola zákonná minimálna mzda stanovená v 21 z 27 členských štátov EÚ. Národná minimálna mzda nie je uzákonená v Dánsku, Taliansku, na Cypre, v Rakúsku, Fínsku a Švédsku. V Dánsku, Taliansku, Rakúsku, Fínsku a Švédsku sú minimálne mzdy stanovené kolektívnymi zmluvami pre celý rad špecifických odvetví. Na Cypre stanovuje minimálnu mzdu vláda pre konkrétne povolania. Vzhľadom na rozdielnu ekonomickú úroveň krajín sa minimálna mzda v roku 2020 pohybovala od 312 EUR do 2 142 EUR mesačne. V porovnaní s júlom 2010 boli minimálne mzdy v júli 2020 vyššie vo všetkých členských štátoch EÚ, ktoré majú vnútroštátnu minimálnu mzdu, s výnimkou Grécka, kde boli o 12 % nižšie. V období od júla 2010 do júla 2020 bola najvyššia priemerná ročná miera rastu minimálnych miezd v Rumunsku (12,9 %), Litve (10,1 %), Bulharsku (9,8 %), Estónsku (7,7 %), Slovensku (6,5 %) a Poľsku (6,2 %).

Belgicko

Belgicko sa dlhodobo zaraďuje medzi tie krajiny EÚ, ktoré majú najvyššie stanovenú minimálnu mzdu. Svedčí o tom aj tá skutočnosť, že podľa údajov OECD mali v roku 2019 vyššiu minimálnu mzdu ako Belgicko (1 594 Eur) už iba tri krajiny, a to Luxembursko (2 090 Eur), Írsko (1 656 Eur) a Holandsko (1 626 Eur). Relatívne vysoko stanovená výška minimálnej mzdy v krajine pozitívne vplýva predovšetkým na vývoj miery pracujúcej chudoby, teda tých, ktorých príjem je nižší ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu. Napr. kým v roku 2017 bola miera rizika chudoby pre pracujúcich v Belgicku len na úrovni 5 %, priemer EÚ 28 dosahoval takmer dvojnásobok (Buffel – Nicaise, 2019).

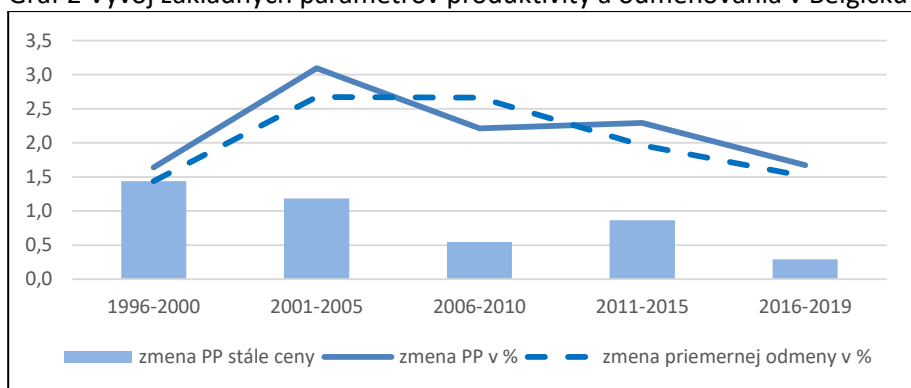
Kaitzov index vyjadrený ako pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde v čase mierne klesá (Graf 1). Kým v roku 1991 bol na úrovni 0,47, tak v roku 2019 poklesol na úroveň 0,39, čo znamená, že rozdiel medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou sa v čase zvyšuje. Rovnako klesol medzi týmito rokmi aj pomer minimálnej mzdy k mediánovej mzde, a to z úrovne 0,55 na úroveň 0,46. V posledných rokoch tak v Belgicku možno pozorovať práve opačný trend vývoja tohto pomerového ukazovateľa ako vo väčšine krajín EÚ. Veľkú úlohu tu však zohráva tá skutočnosť, že už na začiatku bola hodnota tohto pomerového ukazovateľa stanovená relatívne vysoko v porovnaní s niektorými inými krajinami EÚ.

Graf 1 Vývoj mesačnej minimálnej mzdy v Belgicku (v Eurách) a pomer minimálnej mzdy k mediánovej a priemernej mzde (v %)



Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD

Graf 2 Vývoj základných parametrov produktivity a odmeňovania v Belgicku



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Minimálna mzda sa v Belgicku určuje prostredníctvom decentralizovaného kolektívneho vyjednávania sociálnych partnerov, medzi ktorých sa zaraďujú hlavné federácie zamestnávateľov a odborové zväzy. Vnútroštátna minimálna mesačná mzda (RMMG – revenue minimum mensuel garanti), ktorá sa vzťahuje na všetkých pracovníkov v súkromnom sektore, je stanovená kolektívnymi zmluvami dojednávaných Národnou radou práce (National Labour Council). Spoločné rokovacie výbory (Joint Negotiating Committees) môžu tiež stanoviť v kolektívnych dohodách sektorové minimálne mzdy, ktoré však nesmú byť nižšie ako RMMG (ILO, 2012). Minimálna mzda každoročne zohľadňuje vývoj indexu spotrebiteľských cien (CPI index). Za-

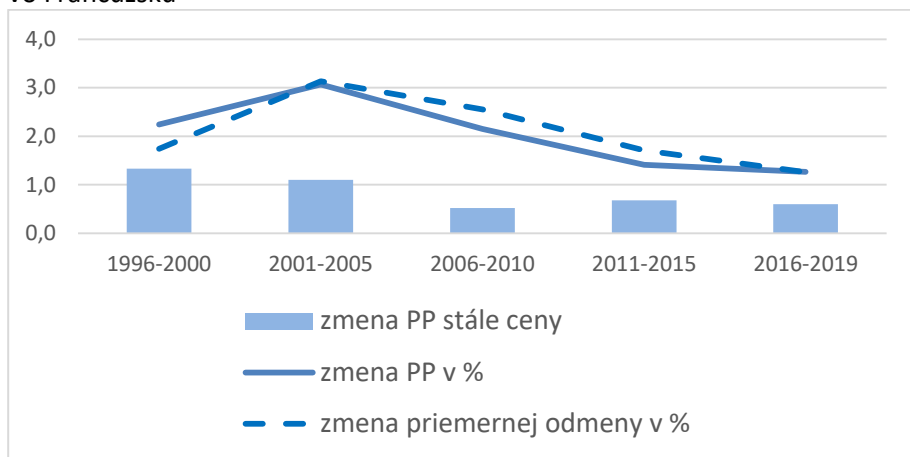
mestnanci, ktorí sú mladší ako 21 rokov majú pomerovo stanovenú nižšiu minimálnu mzdu, a to v závislosti od veku. Napríklad kým 20-ročný pracovník má nárok na 90 % stanovenej minimálnej mzdy, tak 16-ročný má nárok len na jej pomernú časť zodpovedajúcu 70 % (Eurofound, 2020). Približne 3 % všetkých zamestnancov pracuje za minimálnu mzdu (Eurofound, 2018).

V posledných rokoch je rast produktivity práce rýchlejší ako rast miezd (Graf 2). Ako problematické sa ukazuje to, že rast produktivity v stálych cenách v čase klesá. Kým medzi rokmi 1996-2000 bol jej rast na úrovni 1,4 %, tak medzi rokmi 2016-2019 bol už len na úrovni 0,3 %, pričom v produktivite zaostáva predovšetkým sektor služieb. Výsledkom dlhodobých problémov s relatívne nízkym rastom produktivity práce bolo zriadenie Národnej rady pre produktivitu. Rada vznikla v roku 2019 a jej úlohou je skúmať vývoj produktivity a konkurencieschopnosti Belgicka a dávať odporúčania v tejto oblasti (European Commission, 2020). Medzi faktory vplývajúce na spomaľovanie rastu produktivity práce v krajine možno zaradiť podľa OECD (2019) predovšetkým tieto: zvyšovanie nízkokvalifikovaných pracovných síl v sektoroch s nízkou produktivitou; pretrvávajúce regionálne nerovnosti medzi Flámskom, Valónskom a hlavným mestom Bruselom, napr. rozdielna miera nezamestnanosti, jazykové bariéry či málo flexibilný trh s nehnuteľnosťami a s tým súvisiaca nízka mobilita na trhu práce, ale aj nízke verejné investície, čo sa odzrkadľuje najmä v oblasti infraštruktúry, i neefektívny inovačný systém.

Francúzsko

Francúzsko patrí medzi krajiny so silnými odbormi, aj keď je percentuálna organizovanosť pracujúcich veľmi nízka. V presadzovaní pracovnoprávných vzťahov v prospech pracujúcich, vrátane mzdových požiadaviek, vysoký podiel zamestnancov podporuje odbory, ktorých vyjednávacía pozícia so sociálnymi partnermi je preto pomerne veľmi silná. Vo Francúzsku sú tri najsilnejšie nezávislé odborové centrály, a to CGT, CFDT a FO. Táto silná pozícia odborov sa prejavila po roku 1996 v postupnom vyrovnávaní tempa rastu produktivity a odmeňovania, čo nastalo v priemere v päťročnom období 2001 – 2005. Počas nasledujúcich desiatich rokov bolo priemerné tempo rastu odmeňovania dokonca rýchlejšie ako tempo rastu produktivity, a obe tempá rastu sa znova vyrovnali až v poslednom analyzovanom období, a to v rokoch 2016-2019 (graf 3).

Graf 3 Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov vo Francúzsku



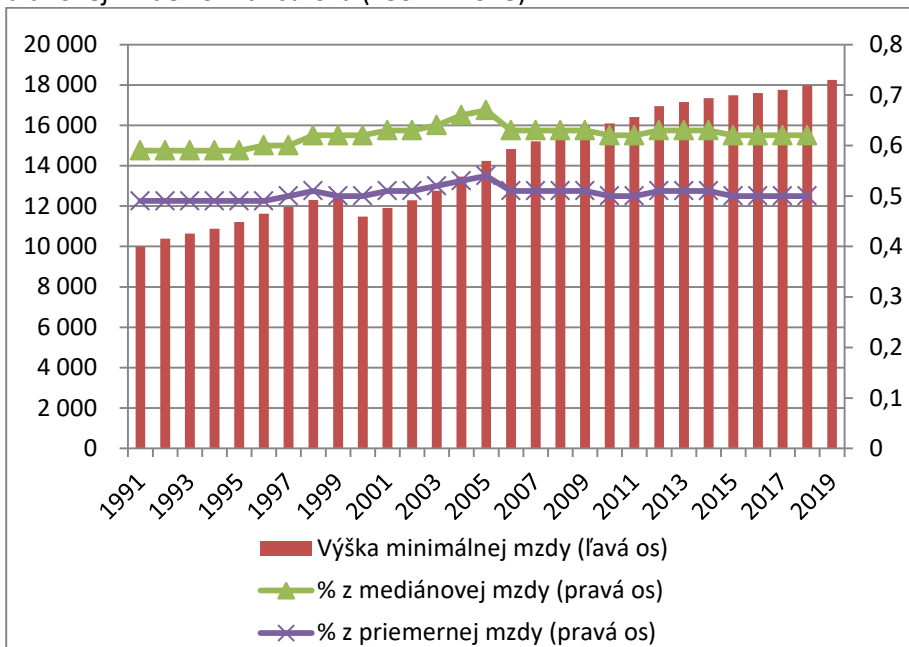
Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie

Obdobie, keď bol rýchlejší rast odmeňovania ako rast produktivity sa z časti prekrýva s obdobím ekonomickej a finančnej krízy, ktorá začala v roku 2008. Kríza mala vplyv aj na úroveň produktivity práce za celé päťročné obdobie 2006-2010. V období krízy bolo pochopiteľne veľmi ťažké, až nemožné, znižovať automaticky úroveň odmeňovania u zamestnancov s trvalými pracovnými kontraktmi. Celkové prispôbovanie úrovne odmeňovania k vývoju produktivity sa dialo na úkor dočasných pracovných kontraktov, znižovaním celkovej zamestnanosti a na úkor tzv. prekariátu pracovných síl.

V porovnaní s ostatnými krajinami, hlavne s novými členskými krajinami, bol rast produktivity práce pomerne nízky, čo tiež svedčí o skutočnosti, že Francúzsko patrí k technologicky vyspelým krajinám s vysokou úrovňou miezd, kde tempo rastu produktivity závisí takmer výlučne od aplikovaných technologických inovácií.

Každý väčší pohyb v reálnej úrovni odmeňovania, a to na základe širokého radu faktorov, sa vo Francúzsku prejavuje zvýšeným sociálnym, resp. aj politickým napätím. Negatívnym príkladom bolo zvýšenie ceny pohonných hmôt v dôsledku ich vyššieho zdanenia, ktoré viedlo k hnutiu tzv. Žltých viest, ktoré predkladalo požiadavky vláde nielen vo vzťahu k úprave cien motorových palív. Vo Francúzsku je vysoký podiel zamestnancov, ktorí sú odkázaní na vlastnú automobilovú dopravu pri doprave do zamestnania, a to aj napriek tomu, že železničná sieť je vo veľkej miere dotovaná zo štátneho rozpočtu.

Graf 4 Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemernej a mediánovej mzde vo Francúzsku (1991 – 2018)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

Francúzsko patrí ku skupine vyspelých krajín EÚ, kde je dlhodobu pomerne vysoká miera nezamestnanosti, čo zapríčiňuje aj vysoký podiel sociálne vylúčeného obyvateľstva hlavne na okraji veľkých miest. Minimálna mzda stanovená pomerne vysoko plní aj úlohu ochrany pred „pracujúcou chudobou“. Vývoj úrovne minimálnej mzdy a jej podielu na priemernej a mediánovej mzde udáva graf 4.

Podiel minimálnej mzdy tak na priemernej mzde ako aj mediánovej mzde dosahuje v porovnaní s ostatnými krajinami pomerne vysoké hodnoty. Tieto obidva podiely sú dlhodobu pomerne stabilné, výnimkou bolo obdobie rokov 2001 – 2005, kedy podiel mierne rástol, aby v roku 2006 prudšie klesol. Dosahovaný podiel minimálnej mzdy na mediánovej mzde vo výške cca 60 % vo Francúzsku tým spĺňa odporúčanú úroveň Európskou komisiou.

Tak ako niekoľko vyspelých krajín EÚ, aj Francúzsko má minimálnu mzdu (SMIC – Salaire minimum interprofessionnel de croissance) odstupňovanú podľa veku. Podľa francúzskeho oficiálneho portálu verejnej správy (Service-Public.fr, 2020) ročná (mesačná; hodinová) minimálna mzda pre rok 2020 pre zamestnancov po dosiahnutí hranice 18 rokov je stanovená na

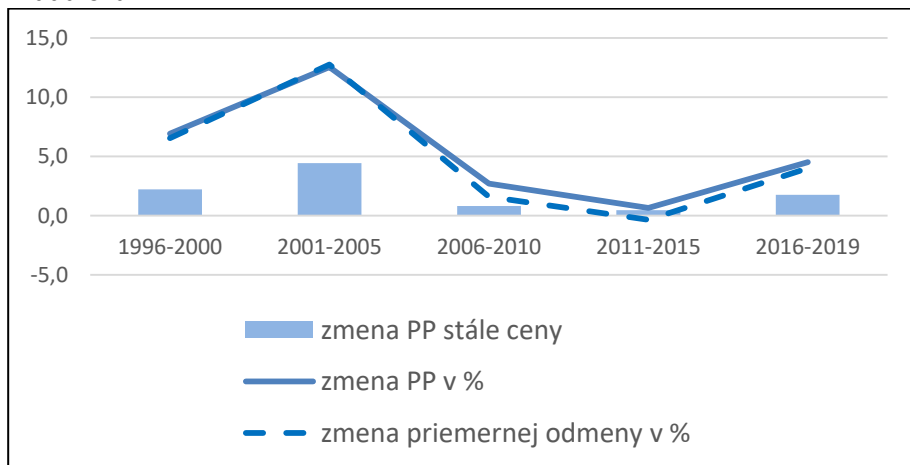
úrovni 18 473 (1 539,4; 10,15) eur. Je to hrubá mzda, ktorá po zdanení (resp. po odpočítaní sociálnych odvodov) dosahuje 1 4623 (1 219) eur, čo je 79,2 % hrubej minimálnej mzdy. Pre mladistvých vo veku 17 rokov je minimálna mzda na úrovni 90 % SMIC pre dospelých, a to a 9,14 eur na hodinu a pre mladistvých vo veku menej ako 17 rokov je to 80 % SMIC pre dospelých, t. j. 8,12 eur na hodinu. Francúzsko tak v diferenciacii minimálnej mzdy uprednostnilo faktor veku a nie sektory či odvetvia národného hospodárstva alebo úrovne kvalifikácie. Je samozrejmé, že pracujúci mladiství nemôžu dosahovať ani len plné stredoškolské vzdelanie.

Podľa DARES (2018) v januári 2018 bolo minimálnou mzdou odmeňovaných 1,98 mil. zamestnancov v konkurenčnom sektore (teda mimo zamestnancov v štátnej správe), čo predstavovalo 11,5 % zamestnancov, z ktorých 58,3 % predstavovali ženy.

Maďarsko

Vývoj produktivity práce a miezd je v Maďarsku úzko previazaný. Najvyššia dynamika produktivity a odmien zamestnancov bola v období 2001 – 2005 (graf 5). Výrazné zníženie dynamiky je spojené s obdobím po svetovej finančnej kríze. Priebeh zmien v dynamike produktivity a miezd bol veľmi podobný, s nevýrazným predstihom rastu produktivity práce pred rastom miezd (odmien zamestnancov).

Graf 5: Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Maďarsku



Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

V Maďarsku sa uplatňuje zákonná minimálna mzda. Jej výšku určuje vláda s ročnou periodicitou; vyplácanie nižšej mzdy podlieha sankciám. Jej určovanie vládou (a nie tripartitnou dohodou) je špecifikom v Maďarsku. Do roku 2011 bola sadzba minimálnej mzdy určovaná tripartitným vyjednávaním v rámci Štátnej rady dohody⁷⁰. Od roku 2012 však vláda v rámci tzv. Fóra konzultácií s podnikateľskou sférou⁷¹ iba konzultuje s Národnou hospodárskou a spoločenskou radou⁷². Táto rada má však iba odporúčaciu právomoc, neurčuje minimálnu mzdu. Na uvedených konzultáciách sa zúčastňujú reprezentanti vlády, zamestnancov (viaceré združenia odborov a tzv. zamestnaneckých rád) a zamestnávateľov (viaceré združenia zamestnávateľov a podnikateľov).

Pozoruhodným momentom vo vývoji minimálnej mzdy v Maďarsku je jej zdvojnásobenie v krátkom období (2000 – 2002). Vláda predpokladala, že takýto výrazný nárast minimálnej mzdy bude mať zanedbateľný vplyv na dopyt po pracovnej sile a pritom bude mať silný pozitívny vplyv na motiváciu k prijímaniu práce - a tým sa zvýši zamestnanosť. Tento predpoklad sa ukázal ako mylný. Detailná analýza efektov viedla k záveru, že skokovité masívne zvýšenie minimálnej mzdy viedlo k stratám pracovných príležitostí. Celková zamestnanosť sa síce neznížila, ale odchyľila sa od svojej rastovej tendencie⁷³.

Pri spomenutom razantnom zvýšení minimálnej mzdy sa zvýšil jej pomer voči priemernej mzde z 36 % na 57 % a pomer minimálnej mzdy k mediánovej stúpol z 28 % na 43 %. Odvtedy však tieto podiely poklesli a už sa nepriblížili k takýmto vysokým úrovniam (graf 6). V roku 2019 dosiahla minimálna mzda iba 38 % mediánovej mzdy a 50 % priemernej mzdy.

Minimálna mzda má dve kategórie, diferencované podľa nárokov na odbornosť: Samotná minimálna mzda je základnou sumou, vzťahuje sa k nekvalifikovanej práci (graf 6). Okrem nej je definované garantované mzdové minimum, na ktoré má nárok pracujúci, ktorý vykonáva činnosť vyžadujúcu aspoň stredoškolské vzdelanie, resp. odbornú spôsobilosť strednej úrovne. Takéto mzdové minimum je pre rok 2020 určené na úrovni o cca. 30 % vyššej ako základná minimálna mzda⁷⁴.

⁷⁰ Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT

⁷¹ Versenyszféra Konzultációs Fóruma, VKF

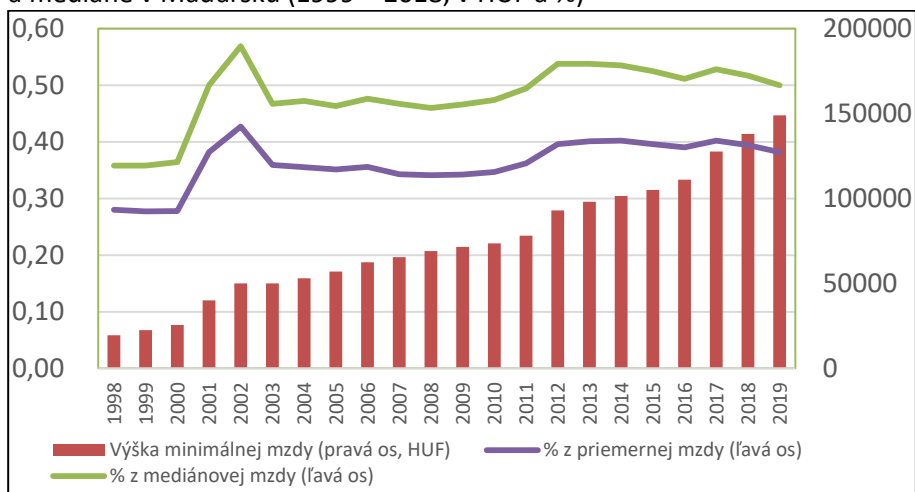
⁷² Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács

⁷³ https://www.researchgate.net/publication/5091355_The_Employment_Effects_of_Nearly_Doubling_the_Minimum_Wage_-_The_Case_of_Hungary

⁷⁴ Bližšie <https://berbarometer.hu/munkaber/minimalber>

Stanovená minimálna mzda má plošnú platnosť na celé maďarské hospodárstvo. Jej výška tvorí základňu pre výpočet celého radu daňových a odvodových povinností. Suma minimálnej mzdy je v súčasnosti chápaná ako brutto suma podliehajúca zdaneniu (v období 2002 až 2008 minimálna mzda nepodliehala zdaneniu).

Graf 6: Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Maďarsku (1999 – 2018, v HUF a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

Pri stanovovaní výšky minimálnej mzdy sa berú do úvahy:

- Požiadavky kladené na vykonávanie práce (posúdenie nárokov na odbornosť)
- Parametre vývoja trhu práce na celoštátnej úrovni a v regiónoch
- Stav národného hospodárstva a jeho odvetví.

Príloha 2: Kvantitatívna analýza súvislosti produktivity práce a nízkych príjmov

Vzťah produktivity práce a odmeňovania za prácu je determinovaný mnohými faktormi. Pri kvantitatívnej analýze sme využili sumárne štatistiky variability a korelačnú analýzu. Zamerali sme sa na analýzu na úrovni krajín. Porovnali sme ekonomické súvislosti 27 krajín EÚ a v rôznom čase. Na základe údajov z Eurostatu sme analyzovali súvislosti medzi produktivitou práce, mzdovou úrovňou a zamestnanosťou v období 2010 - 2019. Časové rady sme rozdelili na 2 obdobia – 2010 až 2014 a 2015 až 2019 - a za ne sú vypočítané priemerné hodnoty a variabilita ukazovateľov. Obdobie 2010 až 2014 je ovplyvnené dopadmi finančnej krízy. Obdobie 2015 až 2019 predstavuje konsolidáciu a rozvoj ekonomík na novej úrovni rovnováhy.

Príspevok nízkoprájmových skupín pracovníkov z hľadiska finančného vyjadrenia pridanej hodnoty je nízky, nakoľko zväčša ich práca je spojená s menej investične náročnými aktivitami resp. sú pri práci menej technologicky vybavení. Avšak typ práce, ktorú vykonávajú, je potrebná a primárnu úlohu ich zamestnania nehrá produktivita práce ale podstata práce, ktorú vykonávajú. Taktiež platí, že ich práca je súčasťou prepojených aktivít, a i keď podiel hodnoty ich práce je nízky, pre výsledný produkt je nevyhnutný. Časť z tých, ktorí neakceptovali dosiahnutú mzdovú úroveň, riešila možnosť zamestnania sa za vyššiu mzdu migráciou v rámci krajiny alebo do zahraničia. To v konečnom dôsledku vedie k ďalšiemu oslabovaniu ekonomickejšie slabších regiónov. V súvislosti s nízkoprájmovými pracovníkmi sme pri analýze zohľadnili podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme a podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov. Štatistiky variability podielu mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme v krajinách EÚ 27 zobrazuje tabuľka 1. Štatistiky variability podielu pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov v krajinách EÚ 27 zobrazuje tabuľka 2. V tabuľkách uvádzame priemerné hodnoty za krajiny EÚ 27 a miery variability (štandardná odchýlka, minimum, maximum) v rôznych rokoch a obdobiach.

Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme sa v sledovanom období zvyšuje a variabilita medzi krajinami klesá (tabuľka 1). Priemerná hodnota tohto podielu za obdobie 2010 až 2014 bola 42,0 % a za obdobie 2015 až 2019 vzrástla na 44,1 %. V období 2010 až 2014 sa pohybovala v intervale 32,4 % až 52,5 % a v období 2015 až 2019 sa pohybovala v intervale 37,0 % až 51,9 %. Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme je najvyšší v Slovinsku a najnižší v Estónsku a Českej republike. Podiel mesačnej minimálnej mzdy na prie-

mernom mesačnom príjme na Slovensku sa zvyšuje, avšak je pod priemerom EÚ 27. Podiel na Slovensku vzrástol z 36,1 % v roku 2011 na 40,7 % v roku 2018.

Tabuľka 1: Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (EÚ 27, %)

Obdobie	Priemer	Štd. odchýlka	Min	Max
2011	42,1	6,4	32,4	56,4
2015	43,0	4,7	34,4	52,4
2019	45,1	3,8	38,5	52,5
2010-2014	42,0	5,5	32,4	52,5
2015-2019	44,1	3,7	37,0	51,9

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Tabuľka 2: Podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov (EÚ 27, %)

Obdobie	Priemer	Štd. odchýlka	Min	Max
2010	17,0	6,9	2,5	27,8
2014	16,5	6,7	2,6	25,5
2018	15,2	6,0	3,6	23,5

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Priemerný podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov sa za súbor krajín EÚ 27 znižuje a variabilita medzi krajinami taktiež klesá (tabuľka 2). Najnižšie podiely nízkopríjmových pracovníkov sú vo Švédsku a najvyššie v Lotyšsku a Litve. Slovensko patrí medzi krajiny s priemerným podielom pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov, nakoľko tento podiel v roku 2010 bol 19,0 % a do roku 2018 klesol na 16,0 %.

Pomocou korelačnej analýzy sme skúmali intenzitu vzťahov vybraných faktorov na úrovni krajín EÚ27. Lineárna súvislosť medzi podielom minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme a produktivitou práce je menej výrazná. V roku 2015 ju charakterizuje koeficient korelácie $r = 0,27$ a v roku 2019 koeficient korelácie $r = 0,26$. Výraznejší bol tento vzťah v období 2010 až 2014, keď koeficient korelácie $r = 0,46$. Avšak pre obdobie 2015 až 2019 $r = 0,23$. To ukazuje oslabovanie previazanosti minimálnej mzdy a produktivity práce v krajinách EÚ.

Korelačná analýza vzťahu minimálnej mzdy (podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde) s ekonomickými ukazovateľmi v jednotlivých

vybraných krajinách (Slovensko, Česko, Maďarsko, Poľsko, Nemecko) poukazuje na rozmanitosť priestorovú i faktorovú (tabuľka 3). V období 2010 až 2018 je súvislosť minimálnej mzdy a zamestnanosti na vysokej úrovni. Vývoj podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je úzko previazaný s vývojom na trhu práce (so zamestnanosťou a nezamestnanosťou). Miera tejto lineárnej súvislosti so zamestnanosťou je najvyššia v SR ($r = 0,96$) a vysoká je aj v Českej republike ($r = 0,94$), Poľsku ($r = 0,84$) a Maďarsku ($r = 0,77$). Interpretácia tendencie v Nemecku je limitovaná krátkym časovým radom.

V prípade súvislosti podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde a produktivity práce sú tu dva rôzne javy, ovplyvnené použitím dynamického a statického pohľadu. Minimálna mzda vykazuje vysokú mieru súvislosti s rastom produktivity práce na Slovensku ($r = 0,81$), Českej republike ($r = 0,95$) a Poľsku ($r = 0,85$). V prípade Maďarska je tento vzťah na nízkej úrovni lineárnej súvislosti ($r = 0,19$). V Nemecku je súvislosť opačná ($r = -0,57$), čo je ovplyvnené tým, že pri raste produktivity je vývoj minimálnej mzdy nevyrovnaný a dĺžka analyzovaného časového radu je krátka. V prípade vzťahu minimálnej mzdy a produktivity práce získavame odlišné výsledky ako pri analýze vzťahu s rastom produktivity práce. Vzťah podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde a produktivity práce charakterizuje nízka hodnota korelačného koeficientu v prípade Maďarska ($r = -0,11$), Slovenska ($r = -0,26$) a Česka ($r = 0,26$), čo poukazuje na nízku previazanosť minimálnej mzdy a produktivity práce. Záporná korelácia v prípade Slovenska poukazuje na určitú, i keď slabšiu, súvislosť vyššieho podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde pri nižšej produktivite práce v niektorých rokoch.

Tabuľka 3: Korelačné koeficienty merajúce lineárne súvislosti minimálnej mzdy s ďalšími ukazovateľmi vo vybraných krajinách (2010 až 2018).

	Zamestnanosť	Miera nezamestnanosti	Odmeny zamestnancov	Rast produktivity práce	Produktivita práce
Slovensko	0,96	-0,97	0,64	0,81	-0,26
Česko	0,94	-0,96	0,74	0,95	0,26
Maďarsko	0,77	-0,73	-0,05	0,19	-0,11
Poľsko	0,84	-0,91	-0,26	0,85	-0,42
Nemecko ¹	-0,72	0,71	-0,04	-0,57	0,54

Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

¹ V Nemecku je analyzovaný časový rad za obdobie 2015 až 2018.

Ján Košta, Gabriela Dováľová, Boris Hošoff,
Martin Hudcovský, Karol Morvay, Jaroslav Vokoun

Súvislosti produktivity práce a minimálnej mzdy

Vydala a vytlačila VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied,
Centrum spoločných činností SAV, Dúbravská cesta 5820/9, 841 04 Bratislava,
v roku 2021 ako svoju 4 616. publikáciu. Počet strán: 200

www.veda.sav.sk

Všetky práva vyhradené.

ISBN 978-80-224-1934-5