

Tento projekt sa realizuje 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

**Analýza produktivity práce,
spôsobov jej výpočtu na národnej
úrovni, porovnanie s krajinami EÚ
v nadväznosti na mzdovú úroveň
(minimálnu mzdu a priemernú
mzdu) krajiny**

Kolektív autorov KOZ SR, 2020

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

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

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

OBSAH

ZOZNAM GRAFOV A ZOZNAM TABULIEK	6
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	14
ZOZNAM PRÍLOH	16
ÚVOD	17
CIELE ANALYTICKÉHO DOKUMENTU	20
1. PROBLÉMY VÝVOJA PRODUKTIVITY PRÁCE V SLOVENSKEJ EKONOMIKE	21
1.1 Všeobecno – teoretický vstup: ako merať produktivitu práce?	22
1.2 Základné tendencie vývoja produktivity práce v SR	26
1.3 Produktivita práce v rôznych segmentoch podnikov.....	39
1.4 Štruktúrne zmeny a produktivita práce	48
1.4.1 Shift-share analýza rastu produktivity	48
1.4.2 Problém spomaleného rastu produktivity	58
2. MINIMÁLNA MZDA – FAKTORY, PROBLÉMY, SÚVISLOSTI	64
2.1 Úvodné poznámky k teórii a praxi minimálnej mzdy	64
2.2 Sociálne faktory minimálnej mzdy (vyplývajúce z Piliera sociálnych práv EÚ) v medzinárodnom porovnaní	78
2.2.1 Porovnanie a vývoj pracujúcich chudobných.....	78
2.2.2 Motivácia nezamestnaných aktívne participovať na trhu práce.....	86
2.3 Medzinárodné porovnanie pracovného času a neštandardných foriem zamestnávania	89
2.4 Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy	114

2.4.1	Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ	115
2.4.2	Zamestnanosť na úrovni minimálnej mzdy v Slovenskej republike	119
2.5	Analýza vybraných mzdových zvýhodnení za prácu	135
2.6	Duálne trhy práce a nízke mzdy	149
3.	ANALÝZA NÁKLADOV PRÁCE A RELÁCIÍ MIEZD K PRODUKTIVITE PRÁCE	157
3.1	Vývoj nominálnych a reálnych nákladov práce, priemerných miezd a minimálnych miezd	157
3.2	Oddelenie vývoja miezd od vývoja produktivity práce	175
3.3	Príspevok k politike odmeňovania a minimálnej mzdy na Slovensku (pred prijatím európskej legislatívy o minimálnej mzde)	188
	ZHRNUTIE ZISTENÍ	194
	ODPORÚČANIA	206
	ZÁVER	210
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	213
	PRÍLOHY	227

ZOZNAM GRAFOV A ZOZNAM 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 bázickému 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) (pomer 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) (pomer 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 úrovniam 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

(segmenty podnikov 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 plátov 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 EÚ27

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)

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 contacts)

Graf 72: Vzťah medzi úrovňou minimálnych miezd (v EUR) a prísnosťou regulácie najímania 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, základné 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: Úrovně 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 medzi rokmi 2010-2019

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 18: Príplatky za prácu nadčas, prácu v noci, 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

skratky členských krajín EÚ:

Belgicko BE
Bulharsko BG
Česko CZ
Dánsko DK
Nemecko DE
Estónsko EE
Írsko IE
Grécko EL
Španielsko ES
Francúzsko FR
Chorvátsko HR
Taliansko IT
Cyprus CY
Lotyšsko LV
Litva LT
Luxembursko LU
Maďarsko HU
Malta MT
Holandsko NL
Rakúsko AT
Poľsko PL
Portugalsko PT
Rumunsko RO
Slovinsko SI
Slovensko SK
Fínsko FI
Švédsko SE

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Prípadové štúdie vybraných krajín EÚ so zameraním na vývoj produktivity práce, vývoj minimálnych miezd a vybraných súvislostí sociálneho dialógu

Príloha 2: Kvantitatívna analýza súvislosti produktivity práce a nízkych príjmov

ÚVOD

Predkladaná štúdia zameraná na analýzu produktivity práce v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) v Slovenskej republike je súčasťou odborných aktivít sociálnych partnerov, ktorých cieľom je podporiť a skvalitniť sociálny dialóg v rámci celej palety problémov v oblasti zamestnanosti a v oblasti sociálnej politiky. 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. Z toho logicky vyplýva aj potreba analyzovať spôsoby výpočtu produktivity práce a spracovať medzinárodné porovnanie vývoja produktivity práce v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu).

V súvislosti s minimálnou mzdou naďalej zostáva aktuálnym Európsky pilier sociálnych práv, ktorý v Göteborgu 17. novembra 2017 vyhlásili Európsky parlament, Rada a Európska komisia, konkrétne jeho šiesta zásada „Mzdy“ v kapitole II. „Spravodlivé pracovné podmienky“. Citujeme časť, ktorá 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.“ V tejto súvislosti je tiež potrebné spomenúť návrh Smernice Európskeho parlamentu a Rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii z 28. 10. 2020 pripravený Európskou komisiou, ktorá sa zameriava na podporu kolektívneho vyjednávania o mzdách vo všetkých členských štátoch. Zároveň sa v nej zdôrazňuje skutočnosť, že v krajinách s už existujúcimi zákonnými minimálnymi mzdami je potrebné určiť jasné a stabilné kritériá jej určovania tak, aby jej výška bola stanovená primerane, pričom je zároveň potrebné zapojiť do tohto procesu sociálnych partnerov. Ako bolo zdôraznené už v tlačovej správe Európskej komisie ešte zo dňa 3. 6. 2020 (European Commission, 2020b), Európska komisia nemala za cieľ stanoviť uniformnú „Európsku minimálnu mzdu,“ ani harmonizovať minimálne mzdové

systémy. Prednosť v konečnom návrhu Smernice dostali podmienky plného rešpektovania národných kompetencií a kontraktačnej slobody sociálnych partnerov.

Zadanie tejto štúdie a začiatok jej spracovania (koniec februára 2020) spadá ešte do obdobia pred pandémiou spôsobenej koronavírusom. Po diskusii riešiteľov s predstaviteľmi zadávateľa štúdie (KOZ Slovenskej republiky) sa dohodlo, že riešenie analyzovaných problémov sa nemá ohraničiť existujúcimi ekonomickými a finančnými problémami rozpočtu Slovenskej republiky, ani súvisiacimi problémami podnikateľského sektora vyplývajúcimi z poklesu produkcie, z poklesu pridanej hodnoty a z poklesu produktivity práce spôsobenými pandémiou koronavírusu. Hlavným cieľom štúdie zostáva analyticky zmapovať situáciu vo vzájomných súvislostiach medzi produktivitou práce a odmeňovaním (priemernou a minimálnou mzdou) v štandardných ekonomických podmienkach, ktoré by sa podľa všeobecných predpokladov, skôr či neskôr mali reprodukovať.

Prvá kapitola tejto štúdie je zameraná na analyzovanie vývoja produktivity práce v podmienkach Slovenskej republiky. V úvode tejto 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.

V druhej kapitole je sústredená pozornosť na minimálnu mzdu. Táto kapitola prináša okrem iného pohľady, koľko ľudí pracuje 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 s touto problematikou logicky súvisia.

Posledná tretia kapitola štúdie približuje detailnejšie vývoj nákladov práce, priemerných miezd a minimálnych miezd v nominálnom a reálnom vyjadrení. Okrem toho sa tretia kapitola v závere orientuje na dva všeobecnejšie problémy. Prvým analyzovaným problémom sú niektoré širšie súvislosti vývoja produktivity práce a miezd, druhým konkrétnejším problémom je zaostávanie úrovne miezd za úrovňou produktivity práce v súvislosti s globálnymi hodnotovými reťazcami. Okrem toho sa načrtávajú aj potrebné zmeny hlavných 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 potrebným 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 súvisiacich problémov prostredníctvom kritického štúdia rozsiahleho analytického materiálu a množstva odborných publikácií a štúdií predkladá riešiteľský tím širšej odbornej verejnosti takisto s presvedčením, že štúdia 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.

Na záver by sme sa chceli poďakovať Trexime, s.r.o. za poskytnutie cenných podrobných dát, bez ktorých by nebolo možné analyzovať ekonomické problémy súvisiace s odmeňovaním zamestnancov.

CIELE ANALYTICKÉHO DOKUMENTU

Názov analytického výstupu: **Analýza produktivity práce, spôsobov jej výpočtu na národnej úrovni, porovnanie s krajinami EÚ v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) krajiny.**

Hlavný cieľ dokumentu: Cieľom analytického dokumentu je analyzovať spôsoby výpočtu produktivity práce na národnej úrovni a v medzinárodnom porovnaní s krajinami EÚ a jej vývoj v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) krajiny.

Parciálne odborné ciele dokumentu, ich nadväznosť na ciele OP ĽZ a projektu: Parciálne ciele sú v súlade s cieľmi OP ĽZ, najmä so špecifickým cieľom 3.3.1. kde v rámci príkladov aktivít je uvedené - „Podpora projektov zameraných na posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“

Analytický dokument preskúma produktivitu práce, metodiku jej výpočtu, na národnej úrovni i v medzinárodnom porovnaní. Vzhľadom na analýzu korelácie produktivity práce so mzdovou úrovňou na Slovensku s cieľom zabezpečenia zvýšenia minimálnej mzdy, sa predpokladá ďalší rozvoj a aktívna spolupráca so sociálnymi partnermi, ktorí sú aktérmi národného sociálneho dialógu a trojstranných konzultácií. Materiál bude využiteľný pre odbory, zamestnávateľov (najmä štát), ako i odbornú i laickú verejnosť.

1. PROBLÉMY VÝVOJA PRODUKTIVITY PRÁCE V SLOVENSKEJ EKONOMIKE

Vychádzame z predpokladu, že produktivita práce a mzdová hladina sa vzájomne determinujú. Všeobecne je prijímaný vzťah, že produktivita určuje vývoj miezd; tento vzťah je však zložitejší. A navyše, aj vývoj miezd ovplyvňuje produktivitu (vzťah medzi produktivitou a mzdami nie je iba jednostranný). Preto považujeme za potrebné vykonať analýzu vývoja produktivity práce v SR, identifikovať jej vývojové tendencie a faktory stojace za jej zmenami. Práve to je poslaním tejto kapitoly. Na viacerých miestach vývoj produktivity práce konfrontujeme s vývojom mzdovej hladiny. Využívame tiež medzinárodné porovnania, miestami s individuálnymi krajinami a miestami s priemernými hodnotami za EÚ.

V tejto kapitole:

- 1) Stručne predstavujeme prístupy k meraniu produktivity vo všeobecno – teoretickej rovine.
- 2) Charakterizujeme meradlá produktivity práce a na základe ich hodnôt odvodzujeme vývojové tendencie produktivity práce v slovenskej ekonomike.
- 3) Prezentujeme obraz diferencovanosti produktivity práce podľa určitých skupín podnikov.
- 4) Hľadáme súvislosť medzi štruktúrnymi zmenami a produktivitou. Predpokladáme že, rôzne ekonomické činnosti (odvetvia) majú rôznu úroveň produktivity a že časť zmien produktivity meranej na úrovni celého hospodárstva sa realizuje cez posuny v štruktúre produkcie alebo štruktúry zamestnanosti.
- 5) Prinášame zhodnotenie možností pre rast mzdovej hladiny pri zaznamenanom vývoji produktivity práce, ako aj odporúčania pre politiky, resp. pre aktivity sociálnych partnerov.

Tomuto výpočtu úloh zodpovedá členenie kapitoly.

1.1 Všeobecno – teoretický vstup: ako merať produktivitu 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 najmä produktivita práce. Tá je jedným zo základných ekonomických ukazovateľov, ktorý má schopnosť významne dopĺňať iné dôležité ekonomické fenomény ako vývoj ekonomického rastu, vývoj konkurencieschopnosti podnikov či rastu životnej úrovne. Aj keď všeobecná formulácia výpočtu produktivity práce je všeobecne uznávaná ako pomer medzi produkciou a vykonanou ľudskou prácou, údaje, ktoré sa používajú na jej vyjadrenie sa do značnej miery môžu líšiť.

HDP ako výstup ekonomiky: prepočítaný na obyvateľa, na pracujúcu osobu, či na odpracovanú hodinu

Ide o príbuzné ukazovatele s odlišnou vypovedacou schopnosťou:

HDP na obyvateľa je meradlom ekonomickej úrovne, výkonnosti ekonomiky. Prepočítava HDP nielen na osoby, ktoré ho vytvorili, ale na všetkých obyvateľov krajiny. Keďže napr. v SR je počet obyvateľov viac ako dvojnásobkom počtu pracujúcich, je HDP na obyvateľa menej ako polovicou HDP na pracovníka.

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 previazané, 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 nadčasy 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 nepochybne jedná o jednoduchšiu mieru na vyjadrenie, ako priemerný odpracovaný počet hodín.

Špecifické ukazovatele produktivity práce

Okrem tradične zaužívaných prípadov merania produktivity práce založenej na používaní ukazovateľov ako je hrubý domáci produkt alebo hrubá pridaná hodnota 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

Pri tomto výpočte sa namiesto HDP alebo HPH 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 má tak nasledujúci tvar:

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

Za ľudskú prácu v menovateli výpočtu možno opäť dosadiť vyjadrenie na počet odpracovaných hodín alebo osôb (rovnako ako v prvotnom výpočte).

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.

Produktivita práce meraná ziskami na zamestnanca

Podobne ako pri výpočte produktivity práce meranej produkciou sa aj v tomto prípade používa rovnaký postup, teda do pomeru sa dáva výstup (namiesto celkovej produkcie ekonomiky však pôjde o hrubé zisky spoločností) na celkový počet odpracovaných hodín alebo pracujúcich osôb. Za reprezentanta hrubých ziskov v krajine je možné zobrať ďalšiu veličinu zo systému národných účtov a tou je hrubý prevádzkový prebytok (B.2g).

Alternatívna forma vyjadrenia produktivity práce meraná ziskami má nasledujúci tvar:

$$\text{Produktivita meraná prev. prebytkom} = \frac{\text{Hrubý prevádzkový prebytok (B. 2g)}}{\text{Ľudská práca (labour input)}}$$

Takýto ukazovateľ nám hovorí o tom, aké množstvo vytvorených ziskov pripadá na jednu odpracovanú hodinu alebo osobu v hospodárstve. Využitie tohto ukazovateľa nájst najmä pri komparácií s ukazovateľom priemernej pridanej hodnoty na osobu alebo hodinu, či priemerné odmeny zamestnancov na osobu alebo hodinu.

Pracovná náročnosť pridanej hodnoty

Pracovná náročnosť je obrátenou hodnotou produktivity práce počítanej z pridanej hodnoty pripadajúcej na jednotku práce (hodiny alebo osoby). Vyjadruje aké množstvo hodín, prípadne osôb je potrebných na vyprodukovanie jednej jednotky pridanej hodnoty (napr. milióna Eur).

Pracovná náročnosť pridanej hodnoty ako ukazovateľ má nasledujúci tvar:

$$\text{Pracovná náročnosť PH} = \frac{\text{Ľudská práca (labour input)}}{\text{Pridaná hodnota}}$$

Využitie tohto ukazovateľa sa nachádza opäť v medzinárodnej komparácii, najmä pri sektorovom alebo odvetvovom porovnaní, keď hrubá agregácia môže pohltiť rôzne nuansy a špecifiká niektorých podsektorov ekonomiky.

1.2 Základné tendencie vývoja produktivity práce v SR

Po predstavení možností vo všeobecno-teoretickej rovine pristúpime k výberu parametrov a k napĺňaniu vzorcov číslami za slovenskú ekonomiku. V súlade s vyššie predstavenými prístupmi používame k vystihnútiu základných tendencií šesť štandardných ukazovateľov produktivity práce. Ide o variantné vyjadrenie produktivity, obmieňame pritom premenné v čitateli aj menovateli zlomku pre výpočet produktivity (množstvo produktu / množstvo práce). V ďalšom predstavíme týchto šesť spôsobov, rozdiely medzi nimi a odvodíme charakteristiku základných vývojových tendencií. Výsledky doplníme o niektoré menej obvyklé vyjadrenia produktivity¹.

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

Pri výpočte produktivity práce ide vždy o pomer nejakého ukazovateľa výkonu (výstupu) k nejakému ukazovateľu pracovných vstupov. Ale práve voľbou ukazovateľov do čitateľa aj menovateľa takéhoto zlomku možno získať varietu výsledkov, s rôznou výpovednou hodnotou. A pri interpretácii týchto rôznych ukazovateľov ľahko dochádza k zámenám a dezinterpretáciám.

Produktivita práce vyjadrená ako hodnota produkcie na pracujúceho

Do pomeru dávame tieto ukazovatele:

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

Počet pracujúcich v metodike národných účtov, v tis. osôb

Oba ukazovatele 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 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 tieto ukazovatele:

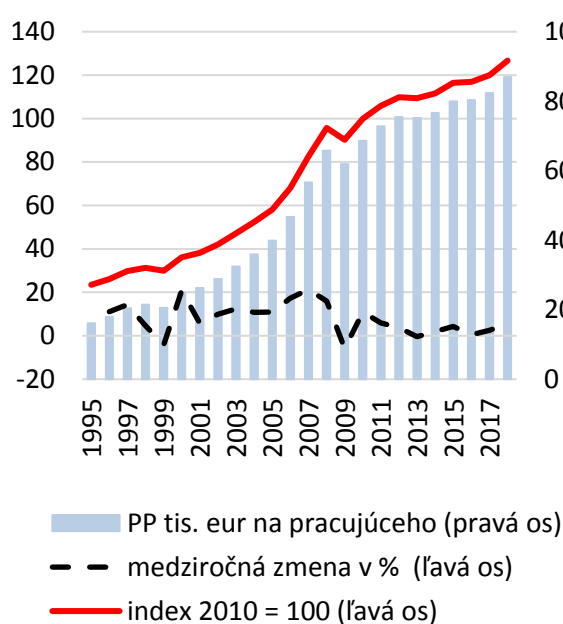
Hrubá produkcia – suma tržieb v ekonomike, v mil. eur

Počet odpracovaných hodín v metodike národných účtov, v tis. hodín za rok

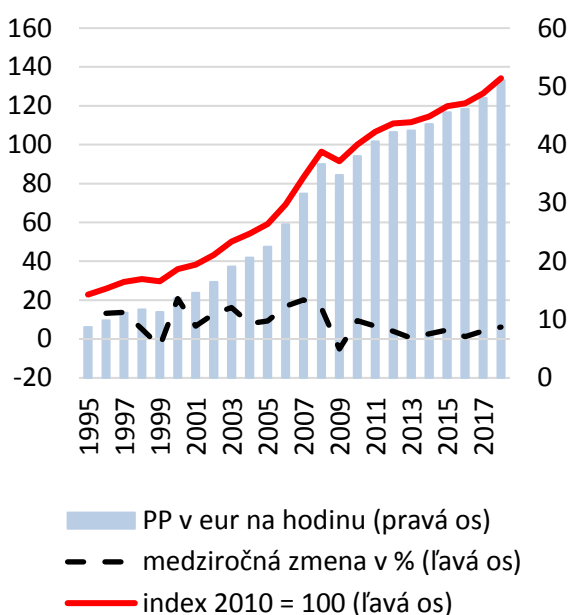
Výpovedná schopnosť: V porovnaní s predchádzajúcim prípadom sa mení iba menovateľ v zlomku (namiesto počtu pracujúcich používame počet odpracovaných hodín). Ak klesá alebo stúpa priemerná miera využitia kapacít pracovníka, či klesá / stúpa priemerná „výška pracovného úväzku“, môže sa tento ukazovateľ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

Graf 1: Produktivita práce v ekonomike SR: pri výpočte z hodnoty produkcie

a) na pracujúceho



b) na odpracovanú hodinu



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Komentár k vypočítaným hodnotám:

Vývojové tendencie sú síce v oboch vyjadreniach podobné, ale upozorňujeme napr. na takúto odlišnosť: 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.

Kedže v čitateli zlomku je produkcia, ktorá je príliš hrubým ukazovateľom (neodráža iba vytvorené príjmy, ale aj použité vstupy), je tu značné riziko nesprávnej interpretácie.

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

Do pomeru dávame tieto 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 spotrebovaných 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 úrovní 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 tieto ukazovatele:

Hrubá pridaná hodnota – suma príjmov vznikajúcich pri produkcii, v mil. eur,
 v stálych cenách (v tomto prípade fixovaných k roku 2015)

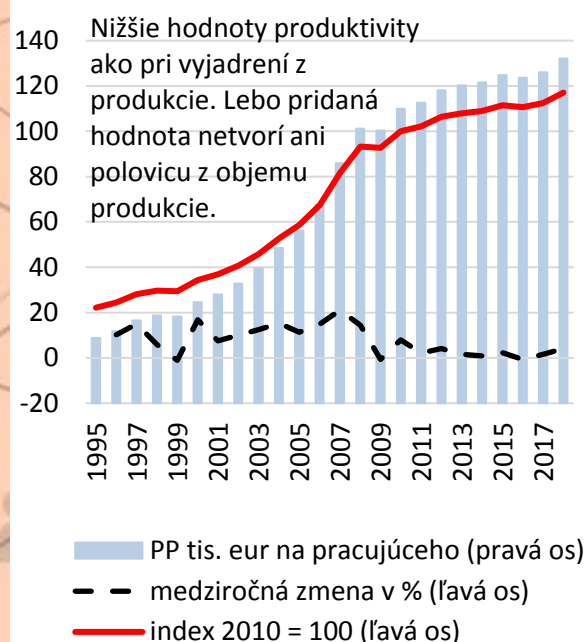
Počet pracujúcich v metodike národných účtov, v tis. osôb

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

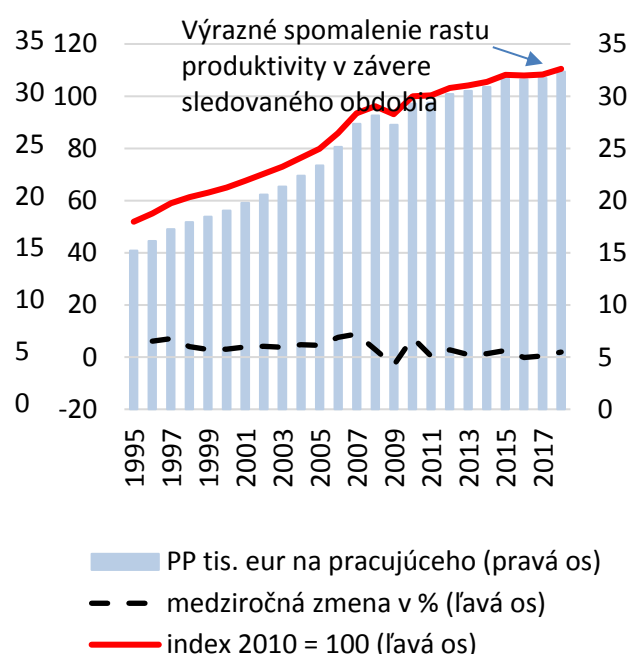
Výpovedná schopnosť: Na rozdiel od používania pridanej hodnoty v bežných cenách, tu vidíme tzv. reálne zmeny, bez ovplyvnenia rastom cien výrobkov a služieb. Je to výhodné pre porovnanie vývoja v čase. Takto možno bez ovplyvnenia cenovým vývojom správnejšie posúdiť významný jav: spomaľovanie rastu produktivity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

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

v bežných cenách



b) v stálych cenách



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Komentár k vypočítaným hodnotám:

Jasne sa tu črtajú dve odlišné fázy: v prvej fáze, do roku 2008 (teda do finančnej krízy) pozorujeme silný rast, ktorý v závere tejto fázy 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.

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

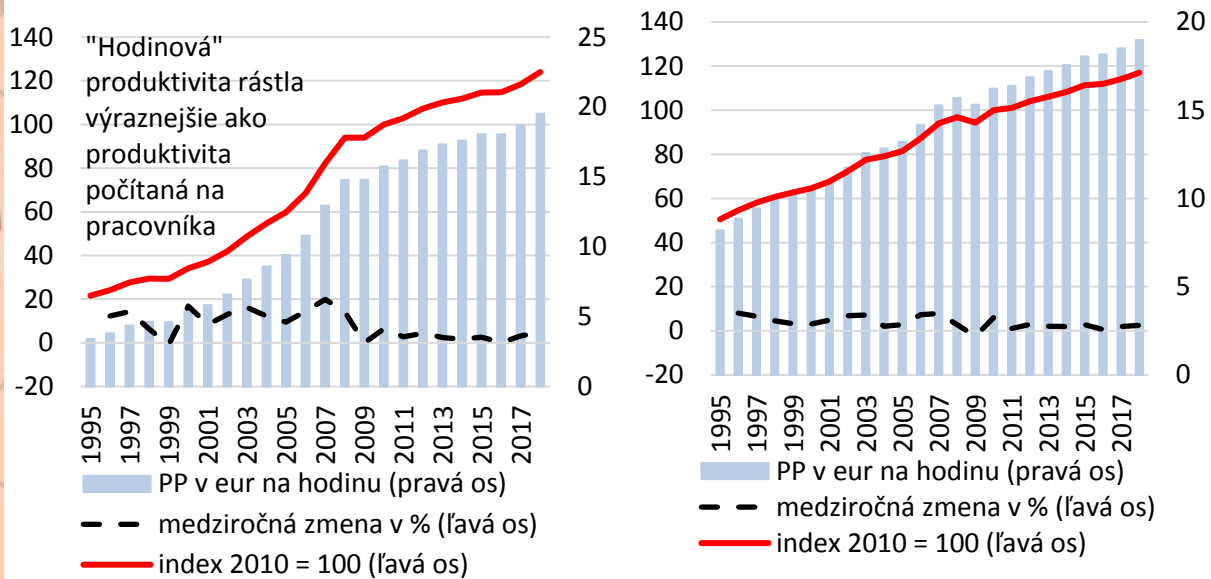
Do pomeru dávame tieto ukazovatele:

Vstupy: 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.

Graf 3: Produktivita práce v SR pri výpočte z pridanej hodnoty a počtu odpracovaných hodín
a) v bežných cenách b) v stálych cenách



Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

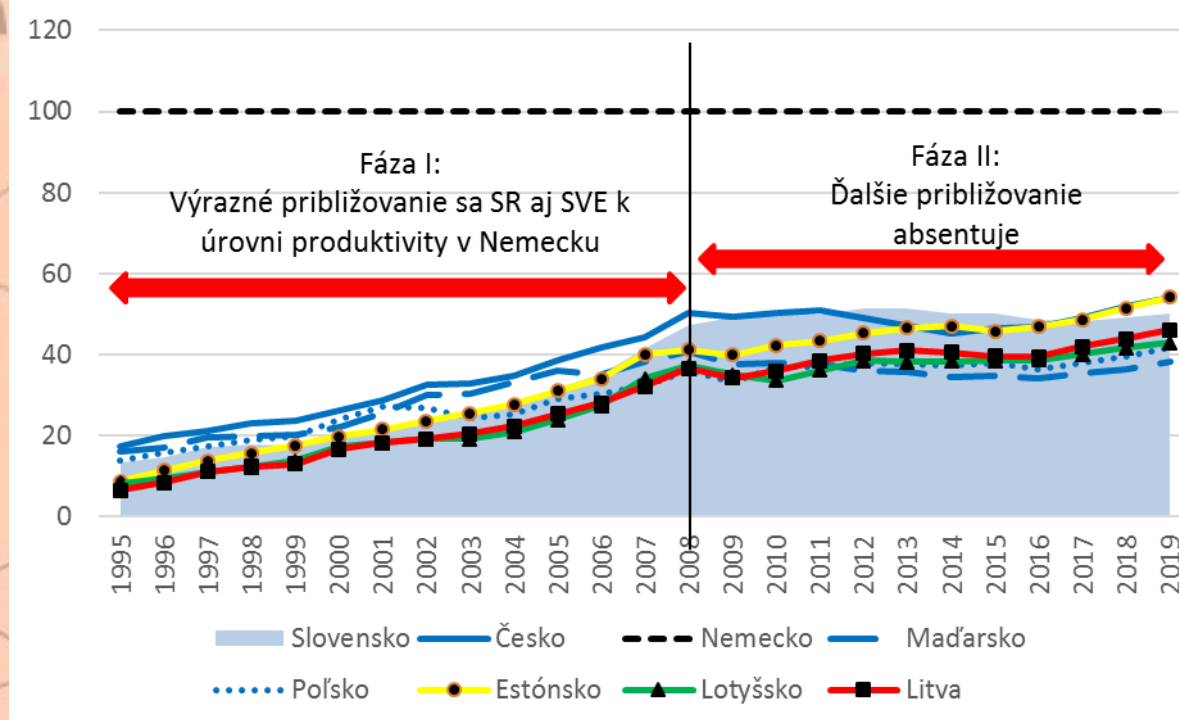
Komentár k vypočítaným hodnotám:

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

porovnávacia báza) a v krajinách V4 (graf 4). Ďalšie súvislosti produktivity práce, miezd a sociálneho dialógu vo vybraných krajinách EÚ sú v Prílohe 1.

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.

Konštatujeme, že v roku 2019 bola úroveň produktivity v strednej a východnej Európe (vrátane SR) 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).

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

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

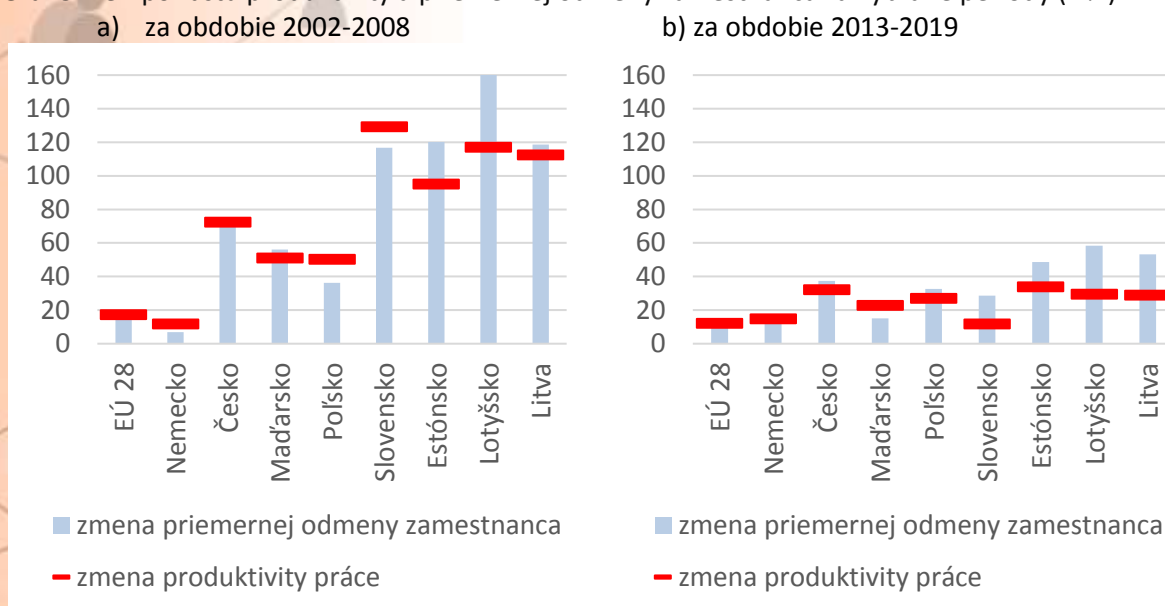
Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Vyššie už uvádzané rozdiely v dvoch vývojových fázach sa pri takomto medzinárodnom porovnaní ešte viac zvyrazňujú: **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 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.

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

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).

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

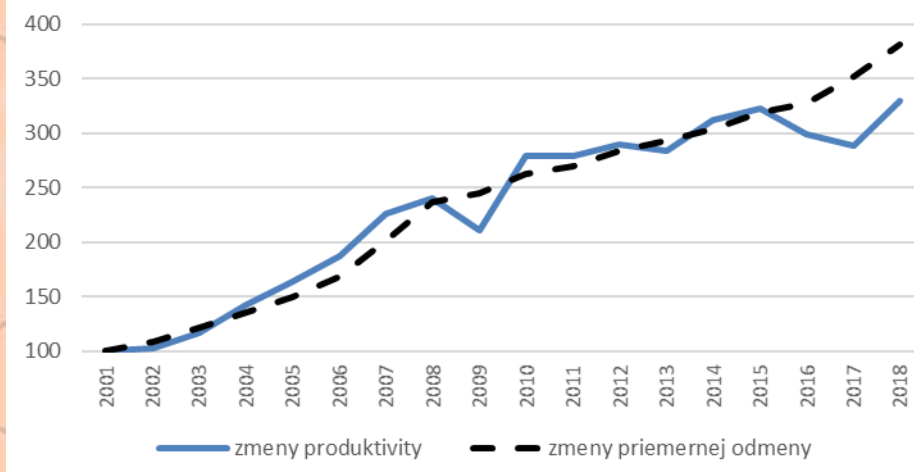


Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

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 tak 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 základnému roku, úroveň roka 2001 = 100)

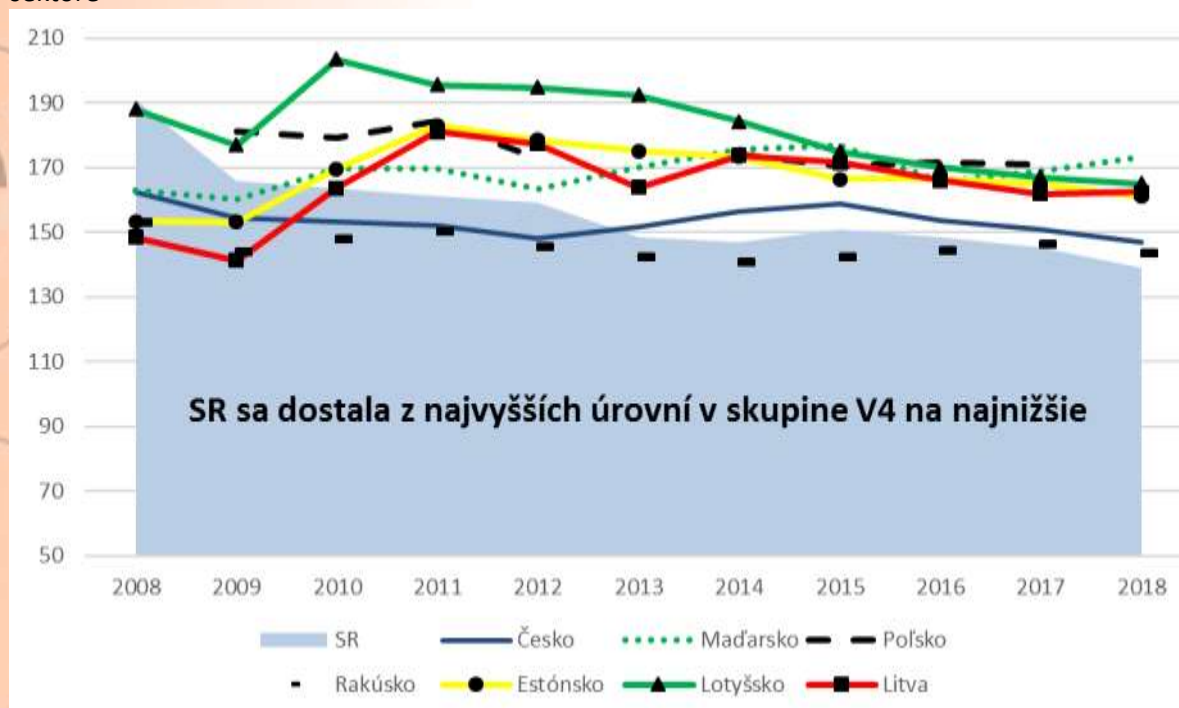


Prameň: Vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

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

Existuje aj rad iných vyjadrení produktivity, odlišných od vyššie predstavených „bežných“ ukazovateľov. Eurostat ponúka údaje o produktivite práce korigovanej o mzdy (tzv. 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

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.

V tabuľke 2 sú zobrazené výsledky v dynamizovanom pohľade (počítané zo zmien za obdobie). V neskoršej rastovej fáze (od 2013) boli dodatočné príjmy nemzdového 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**

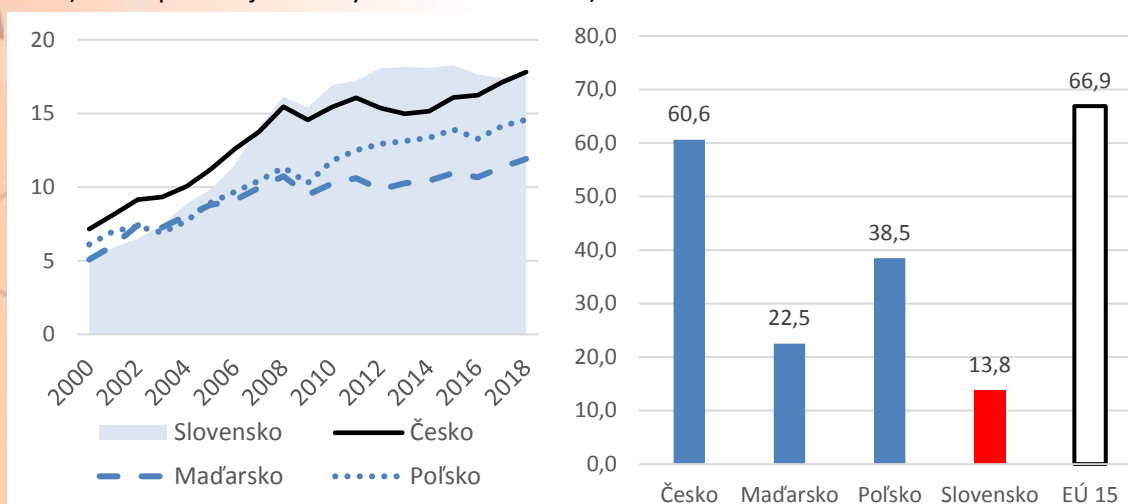
⁴ Zjednodušene ide o zisky, odpisy a nepriame dane.

zjednodušení to znamená, že v SR vzniká najmenej dodatočných podnikateľských príjmov v prepočte na dodatočného pracujúceho⁵.

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

a) PP z pridanej hodnoty bez miezd

b) hraničná hodnota v období 2013 - 2018



V grafe b) ide o dodatočnú pridanú hodnotu (bez miezd) na dodatočného pracujúceho.

Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u

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 nevídaný 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

V ďalšom sa pokúsime preukázať, že 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

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

skutočnosť, že priemerná produktivita a priemerná mzda nie sú dostatočnými parametrami, ak existujú skupiny (segmenty) podnikov s rozličnou úrovňou produktivity a rozličnou schopnosťou / potrebou prenášať produktivitu do úrovne miezd.

Detailnejší pohľad na tento problém je možný predovšetkým s 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. prenáša sa 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,

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.

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

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.

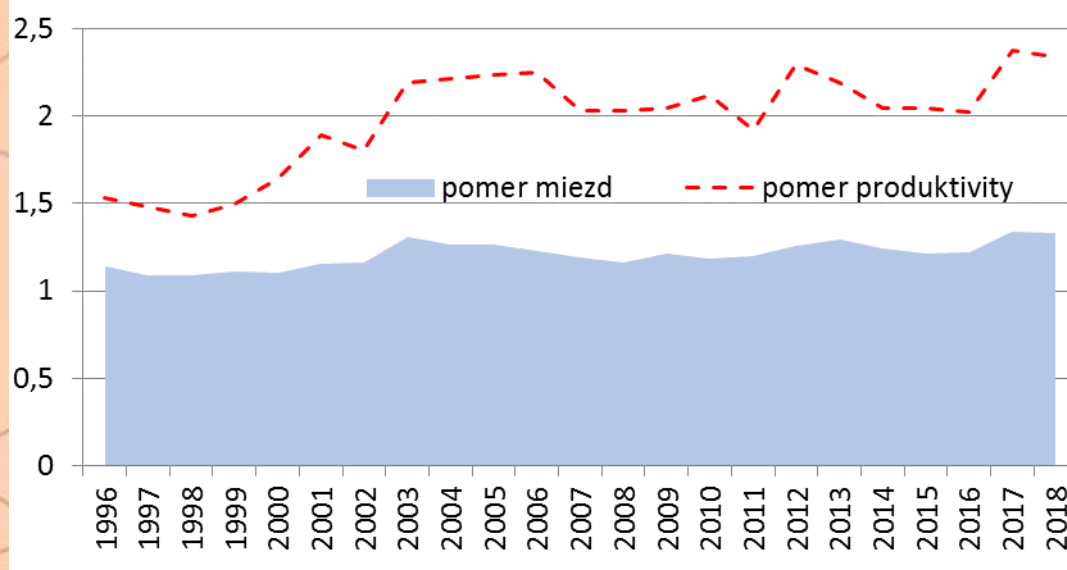
Produktivita práce v podnikoch so zahraničným alebo medzinárodným vlastníctvom je dvojnásob až štvornásobne vyššia ako v podnikoch s domácim vlastníctvom (grafy 9 a 10, pomer produktivity kolíše okolo hodnoty 2 v podnikoch so zahraničným vlastníctvom a okolo hodnôt 3 až 4 v podnikoch s medzinárodným 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)

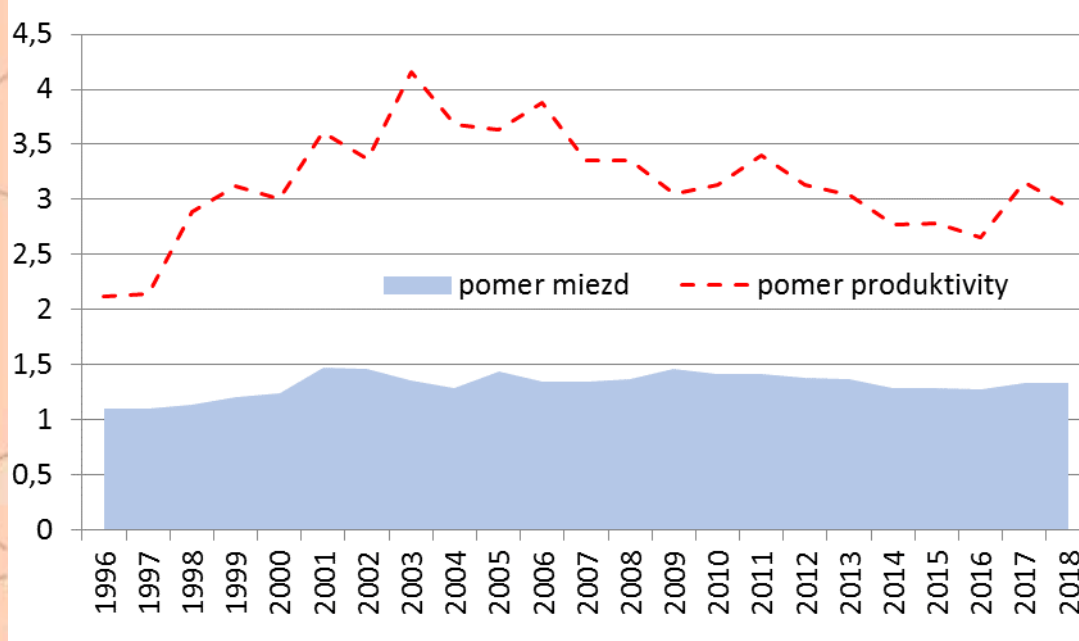
Dôležité je, aby dochádzalo k postupnému prenášaní vysokej úrovne produktivity práce aj do sektora nízkoproduktívnych podnikov. Podpora takejto „nákazy vysokou produktivitou“ má byť jednou z výziev pre priemyselnú politiku.

Optiku možno aj otočiť: nízkoproduktívny sektor nemôže vyplácať podstatne nižšiu mzdu ako vysokoproduktívny sektor, lebo by stratil svoju konkurencieschopnosť na trhu práce. Interakcie nízkoproduktívneho a vysokoproduktívneho sektora (ak sú obidva sektory dosť významné) vedú k tomu, že sa vzájomne „nakazia“ 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 konvergencie. 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)

V predchádzajúcej časti sme poukázali na špecifiká produktivity a miezd v segmentoch podnikov členených podľa typu vlastníctva. Ďalej preukážeme veľmi významné odlišnosti 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 desaťročie 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.

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

- 1) 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.
- 2) 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.

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

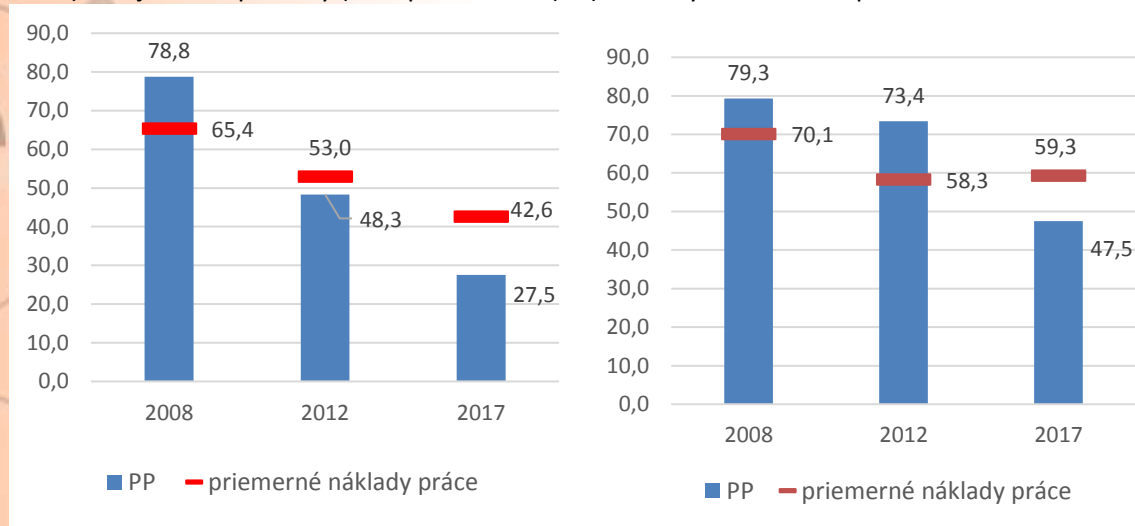
Poznámka: Produktivita vyjadrená ako pridaná hodnota na pracujúceho.

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

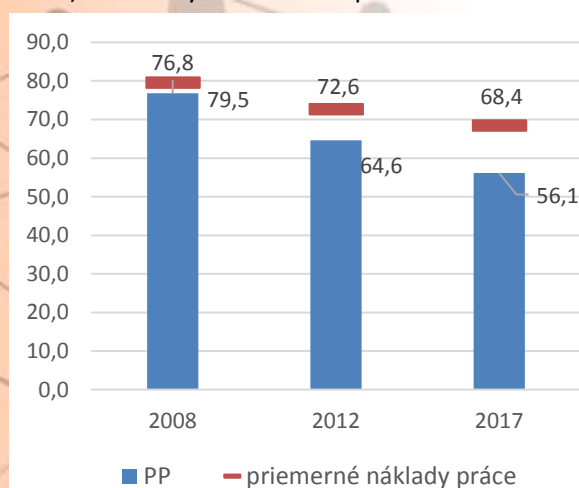
V grafoch 11a až 11d sú zobrazené parametre produktivity a priemerných nákladov práce tak, že sú vyjadrené v pomere k úrovni veľkých firiem. Takto výrazne vyniká problém zaostávania (a prehlbujúceho sa zaostávania!) menších podnikov a problém unikajúcej úzkej špičky veľkých podnikov. Napr. v roku 2017 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)

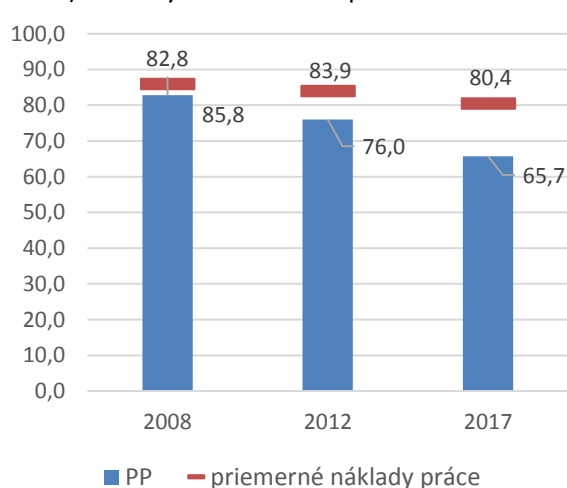
a) Najmenšie podniky (do 9 pracovníkov) b) Podniky od 10 do 19 pracovníkov



c) Podniky od 20 do 49 pracovníkov



d) Podniky od 50 do 249 pracovníkov



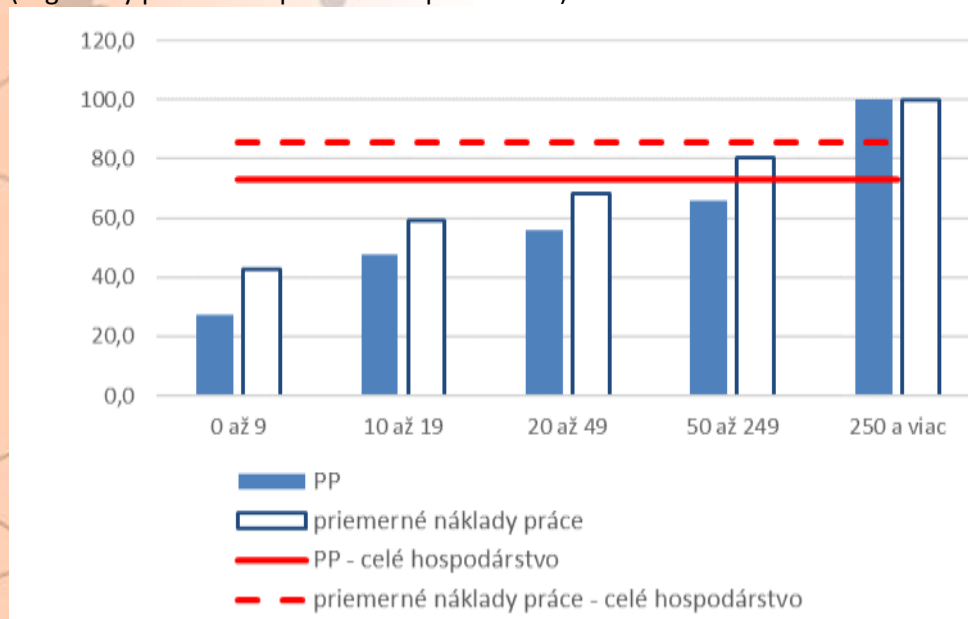
Poznámka: PP - produktivita práce vyjadrená ako pridaná hodnota na pracujúceho.

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 (segmenty podnikov 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 konštatujeme 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.

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

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 viedie aj cez vyrovnanjšie výkony veľkých a malých podnikov.** Veľké podniky budú mať vždy vyššiu produktivitu, ale prehlbovanie priepasti v produktivite medzi segmentmi limituje parametre sektora ako celku (a to v produktivite aj mzdách). Podpora znižovania 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.

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

⁷ Spracované podľa: European Commission (2004).

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 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.

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

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

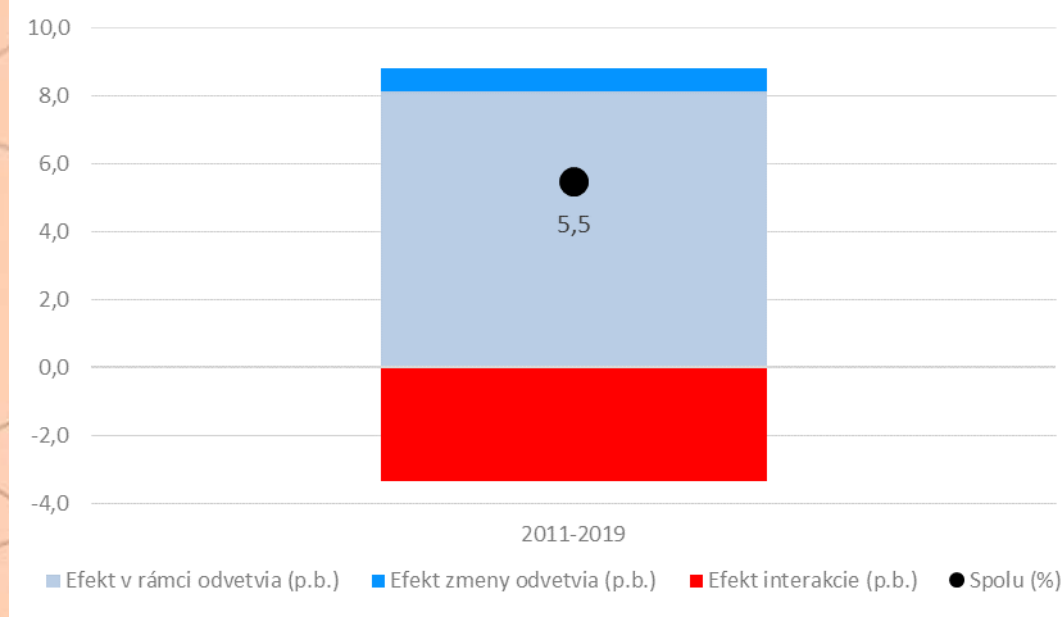
(rast zamestnanosti a rast produktivity práce sú takto komplementárne, dopĺňajú sa)

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 predstavoval 5,5 % za obdobie 9 rokov (2011 – 2019). 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 (ako sme to už preukázali v predchádzajúcich častiach).

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

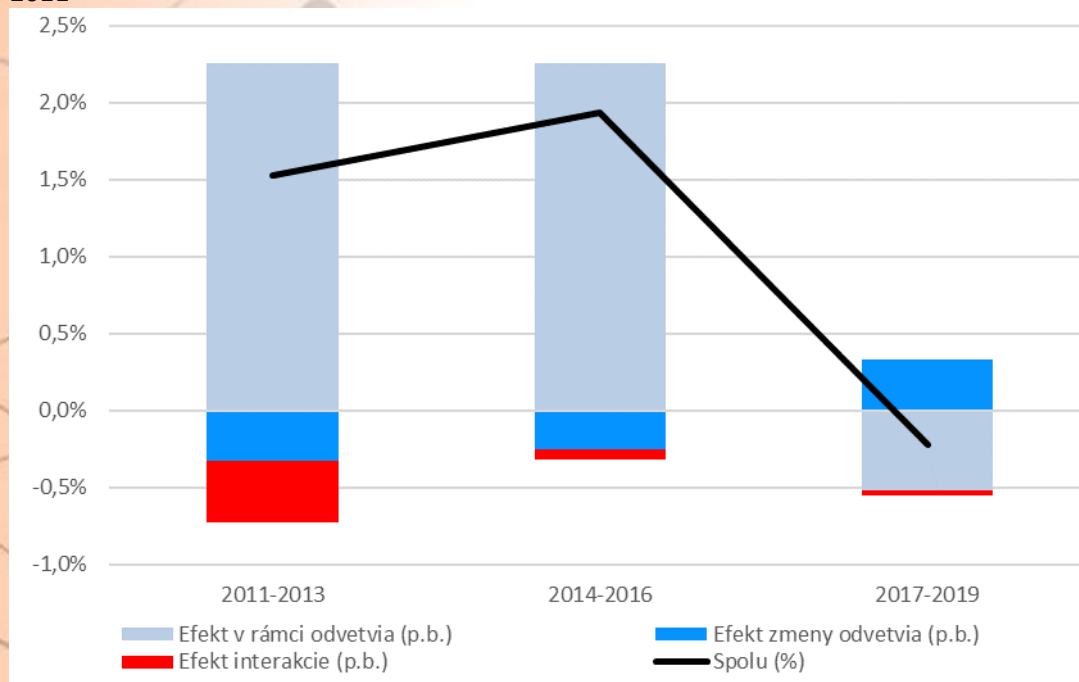
odvetví s vyššou úrovňou produktivity. Veľkosť tohto efektu je však len na nízkej úrovni pod jedno percento, takže **celkový vývoj produktivity bol ovplyvnený hlavne rastom vnútro – odvetvovej produktivity**. Naopak, negatívny efekt predstavoval efekt interakcie. Ide o významnú hodnotu, ktorá znižuje 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 podhaľujú, 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.

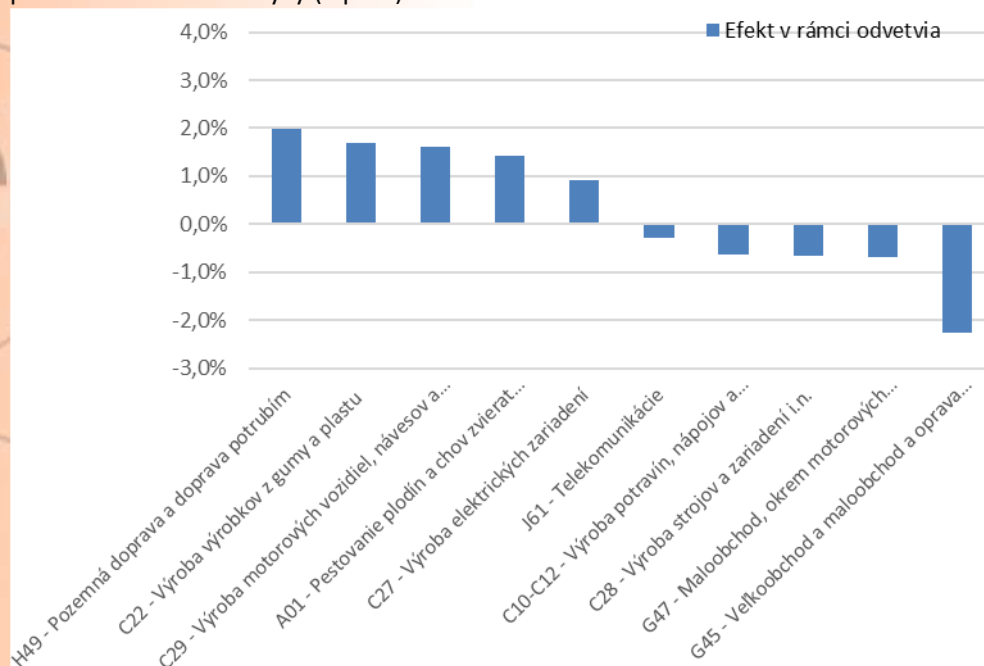
Situácia sa však kompletne zmenila v poslednom období, keď bol na úrovni ekonomiky ako celku zaznamenaný dokonca pokles produktivity (v stálych cenách, graf 14). Pozitívny príspevok efektu zmeny odvetvia napovedá, že po zásadnom oživení dynamiky trhu práce v posledných rokoch sa presúvala zamestnanosť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

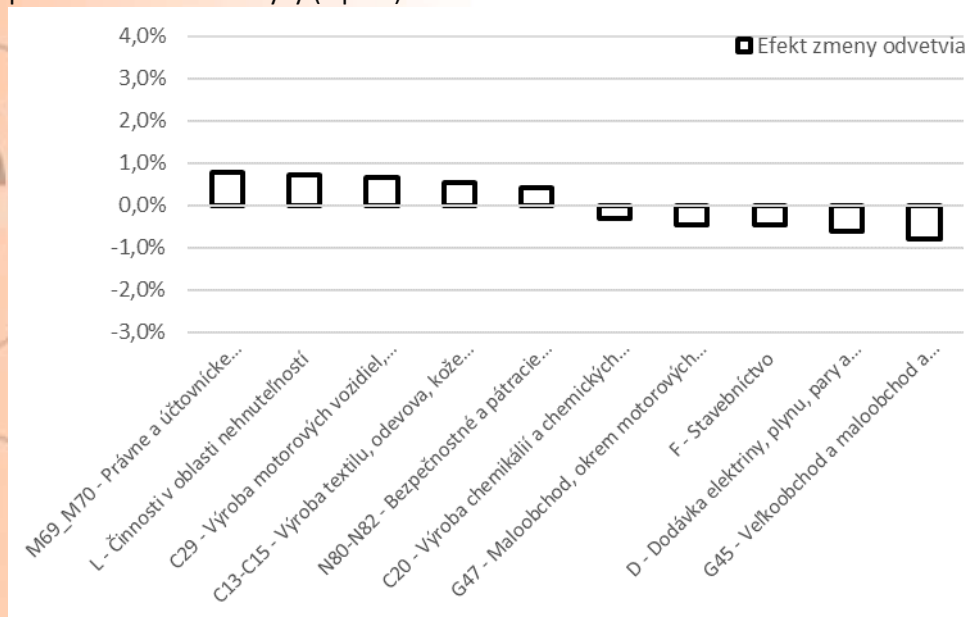
Graf 15: Top 5 najvyšších a najnižších príspevkov efektu v rámci odvetvia ku zmene produktivity práce podľa shift-share analýzy (v p. b.)



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

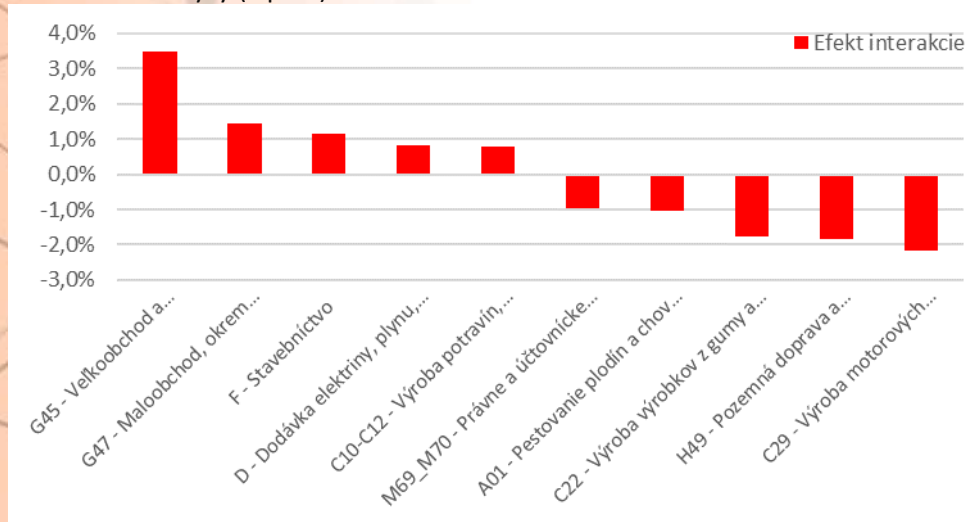
Pri efekte zmeny odvetvia dosiahli najvyššie príspevky odvetvia, ktoré zažili v období poslednej dekády rozmach zamestnanosti. Radia sa tu najmä služby, ktoré sa vyznačujú vyššou mierou pridanej hodnoty, avšak vďaka expanzií automobilového priemyslu malo vysoký príspevok aj toto odvetvie.

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

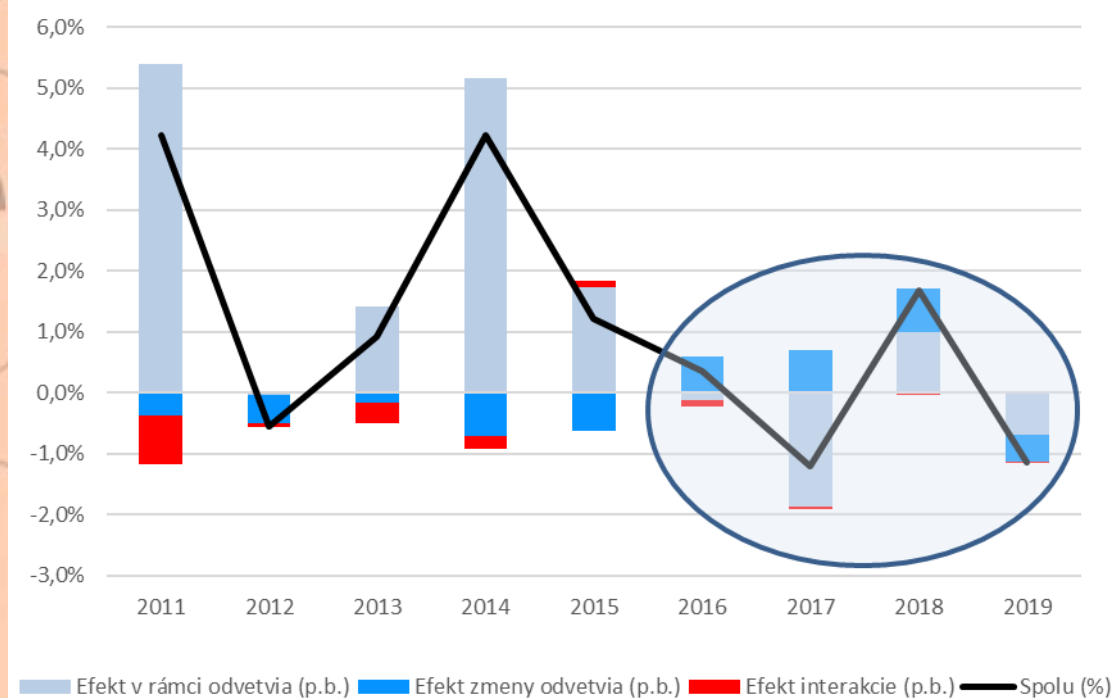
Ako už bolo poukázané, najmä posledné obdobie analýzy sa vyznačovalo nižším tempom rastu produktivity (ktoré možno zreteľne vidieť aj v grafe 18). Práve toto obdobie je však charakteristické oživením aktivity na trhu práce, keď postupne vzniká dopyt po nových pracovníkoch. Najmä efekt zmeny odvetvia, 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)

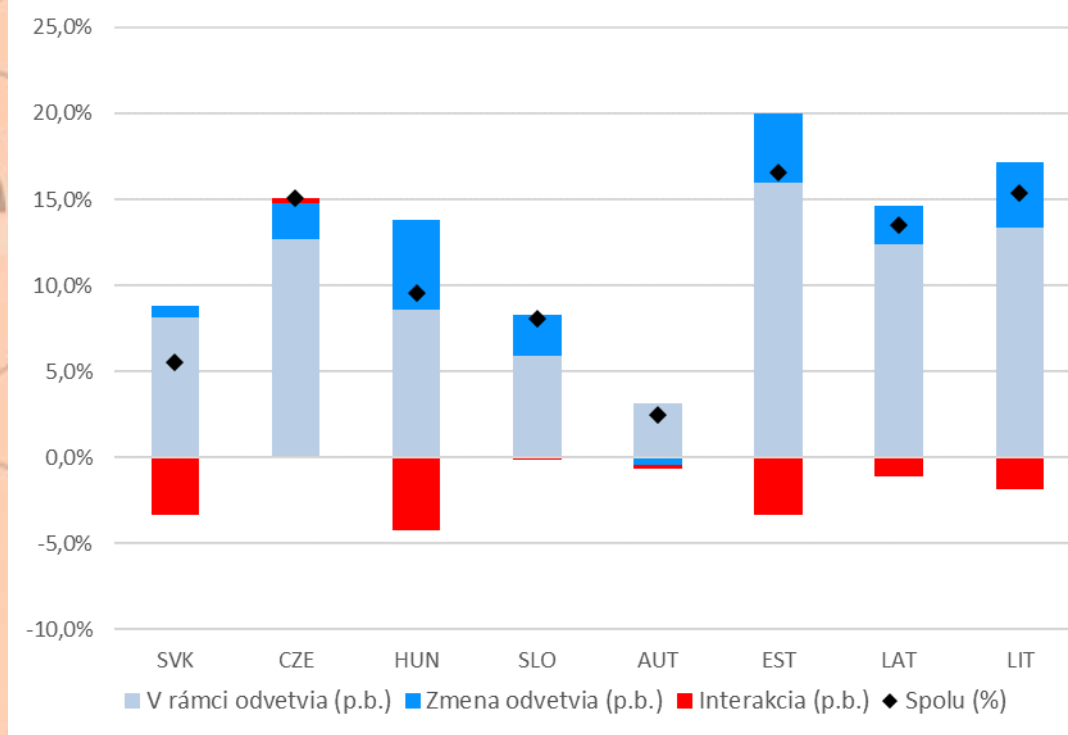


Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

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 konvergenie v produktivite očakávané zistenie.

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

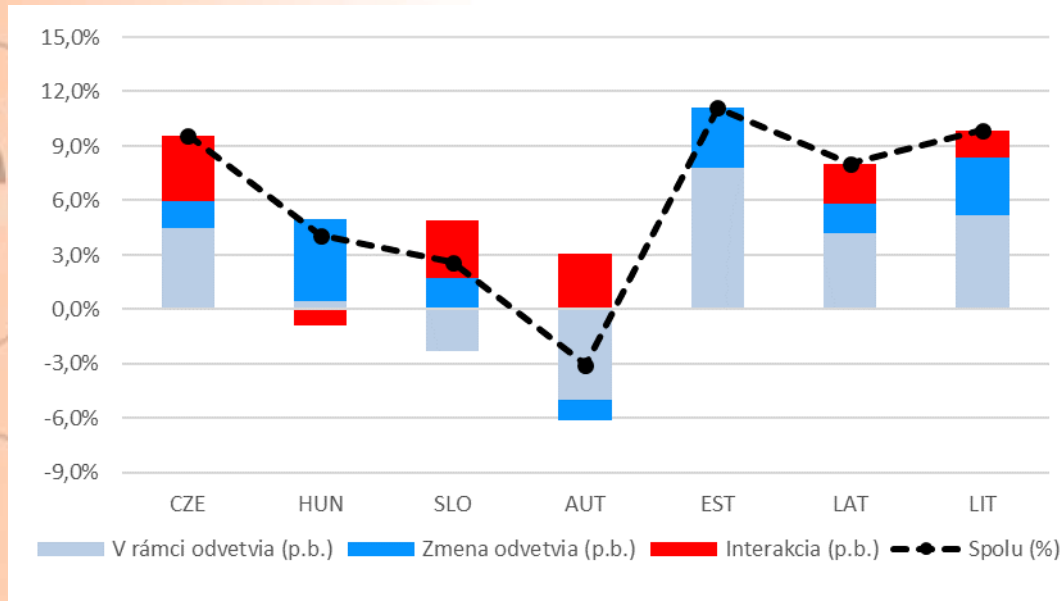


Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

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

Nadpriemerne väčší prínos vnútroodvetvového 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 konvergenie (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.

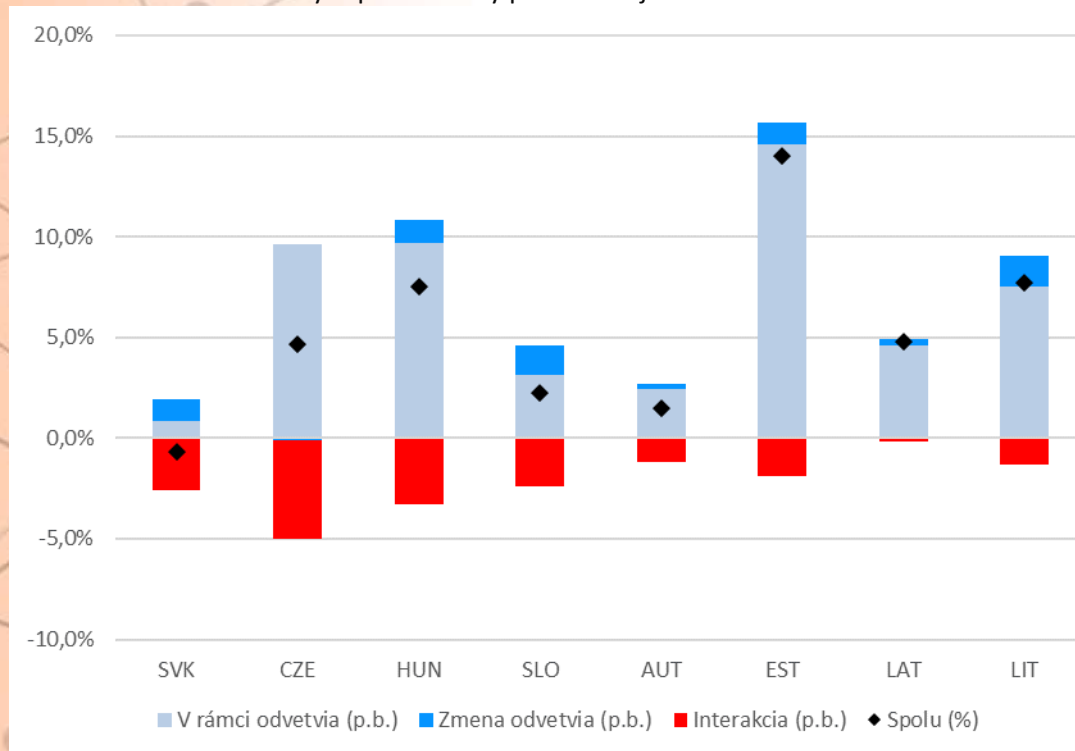
Poznámka: LAT a LIT sú z dôvodu nedostupnosti údajov počítané do roku 2018.

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 zvýrazňuje závažnosť absencie reálneho rastu produktivity na Slovensku.

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

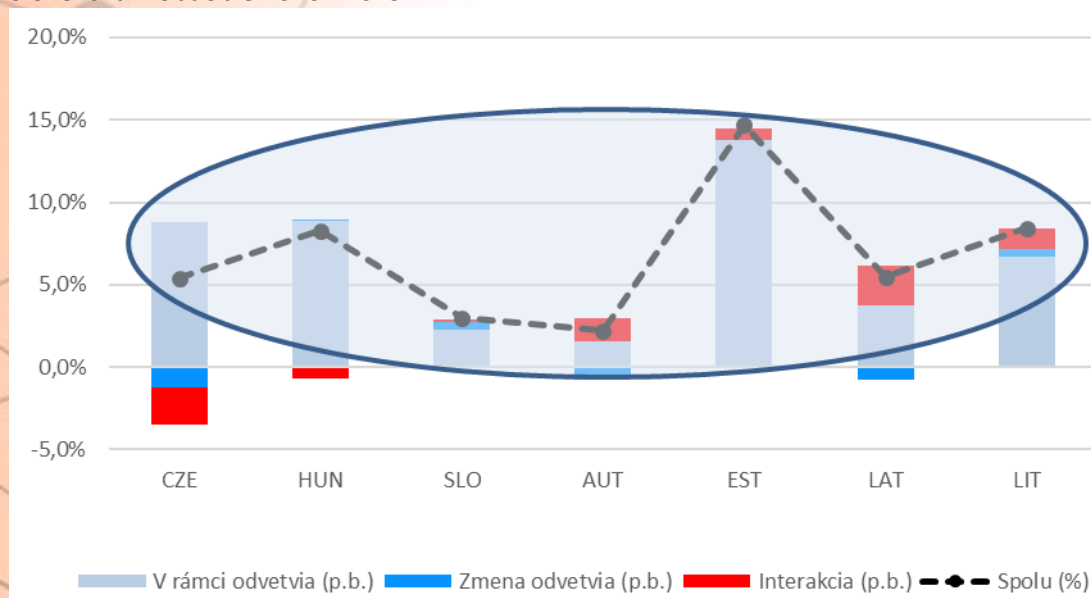


Prameň: Vlastné výpočty a spracovanie podľa údajov Eurostat-u.

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 (predtým) 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

2.1 Úvodné poznámky k teórii a praxi minimálnej mzdy

V zadaní štúdie je v časti „Očakávané výsledky“ explicitne naformulovaná požiadavka spracovať analýzu „vývoja a vzájomného vzťahu produktivity práce, minimálnej mzdy a priemernej mzdy za účelom identifikácie potenciálu zvyšovania minimálnej mzdy“ (podčiarkli autori). Z formulácie logicky vyplývajú nasledovné skutočnosti, ktoré je potrebné rešpektovať nielen pri analýze, ale predovšetkým pri tvorbe návrhov ako ďalej postupovať na Slovensku pri stanovovaní minimálnej mzdy, a to: východisko, že terajšia úroveň minimálnej mzdy nie je uspokojivá, resp. je nízka; ak sa má minimálna mzda zvýšiť, mala by sa priblížiť smerom k mediánovej, resp. priemernej mzde; minimálna mzda, priemerná mzda a produktivita práce spolu úzko súvisia hlavne z dlhodobého hľadiska.

Domnievame sa, že súčasťou analýzy nemôže byť len porovnávanie vývoja troch uvedených ekonomických kategórií, aj keď vlastné porovnávanie hlavných indikátorov nielen v národnom ale aj v medzinárodnom kontexte je základom analýzy ex post. Úroveň minimálnej mzdy je určovaná celým radom ďalších 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

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.

mzdu¹². V prípade sociálnych faktorov sa jedná o už v úvode tejto štúdie spomenutú 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, podľa nášho názoru, do budúcnosti hlavným a určujúcim faktorom potenciálu optimalizácie úrovne minimálnej mzdy (popri vývoju 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.

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. príbrzdzenie 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 sektorech 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

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.

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 s týmito 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 stanovenia 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 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

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 zisku firiem a korporácií majú vplyv také faktory ako napr. 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 nekalej konkurencii na ich území. Avšak veľké

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

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 prináležitost k pravicovej a ľavicovej strane politického spektra je viac či menej jednoznačná.

regióny potrebujú stabilizáciu pracovných síl, ktorý by znížil extrémny pretlak migrácie obyvateľov 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 škandinávске 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 nejednotvujú 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 mзде 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 mзде (Eurofound, 2020, s. 2) uvádzajú autori jeden podstatný záver: „Nedávny výskum o minimálnej mзде 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 % 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 vyjadrilo viacero slovenských ekonómov. Pre ilustráciu vyberáme z nich väčšinu bez ďalšieho komentára (rámček 2).

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).

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 diferenciacia 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: *Napríklad 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). Nájdenie spoločného európskeho riešenia pri takýchto výrazných rozdieloch môže byť náročnou úlohou.*

Lívia Vašáková: *Debata okolo minimálnej mzdy sa zvykne rámcovať ako súboj zamestnávateľov a zamestnancov. Problém je, že minimálna mzda vplyva 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 škandinávске 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 zložité tak ekonomicky, ako aj politicky. Nápravný proces preto býva oveľa bolestivejší. Portugalci a Španieli by o tom mohli rozprávať.*

Pavol Suďa: *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 diferenciacia.*

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 vo svojej vydanej príručke na pomoc sociálnym partnerom pri určovaní výšky minimálnej mzdy „ILO Minimum Wage Policy Guide“ v kapitole 5 „Určovanie a prispôsobovanie úrovně 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 úrovňou (Elliott, 1991). Cieľom vyplácania efektívnych miezd je snaha firmami 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 progresívne 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

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.

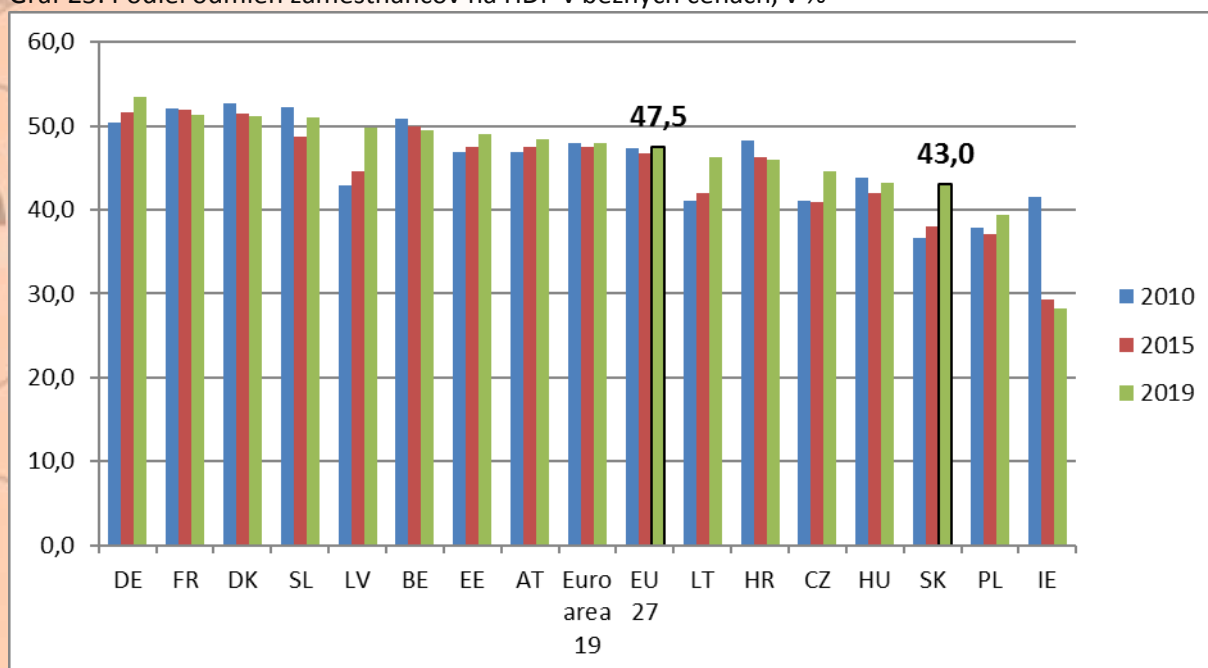
napr. pri poklese vývoja produktivity práce v čase ekonomických kríz (príkladom sú finančná a ekonomická kríza, ktorá začala v roku 2008 i ekonomická kríza vyvolaná pandémiou koronavírusu). Otázka znie, resp. by znela, či by sa podľa stanovenej formuly minimálne mzdy aj znižovali?²⁰ U zamestnaných pracujúcich za minimálnu mzdu je z hľadiska terajšej Ústavy SR táto alternatíva neprierodná. Negatívnym príkladom je aj stále nedávna ekonomická kríza v Grécku, kde obnovenie trhovej rovnováhy a zadlženosti krajiny vyžadovali striktné vládne zásahy i výdavkové škrty, 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 vyrovnania sa s ostatnými krajinami Strednej a Východnej Európy, t. j. s krajinami skupiny V4 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 23 je zobrazené medzinárodné porovnanie podielov odmien zamestnancov (anglicky: compensation) na HDP vo vybraných krajinách.

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. Pripomíname, že slovenský termín „odmeny zamestnancov“ je oficiálnym prekladom anglického „compensation“. Preto sme použili oficiálny slovenský preklad z uvedeného Nariadenia Európskej komisie. „Odmény zamestnancov“ obsahujú hrubé mzdy a príspevky zamestnávateľov do sociálnych fondov.

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

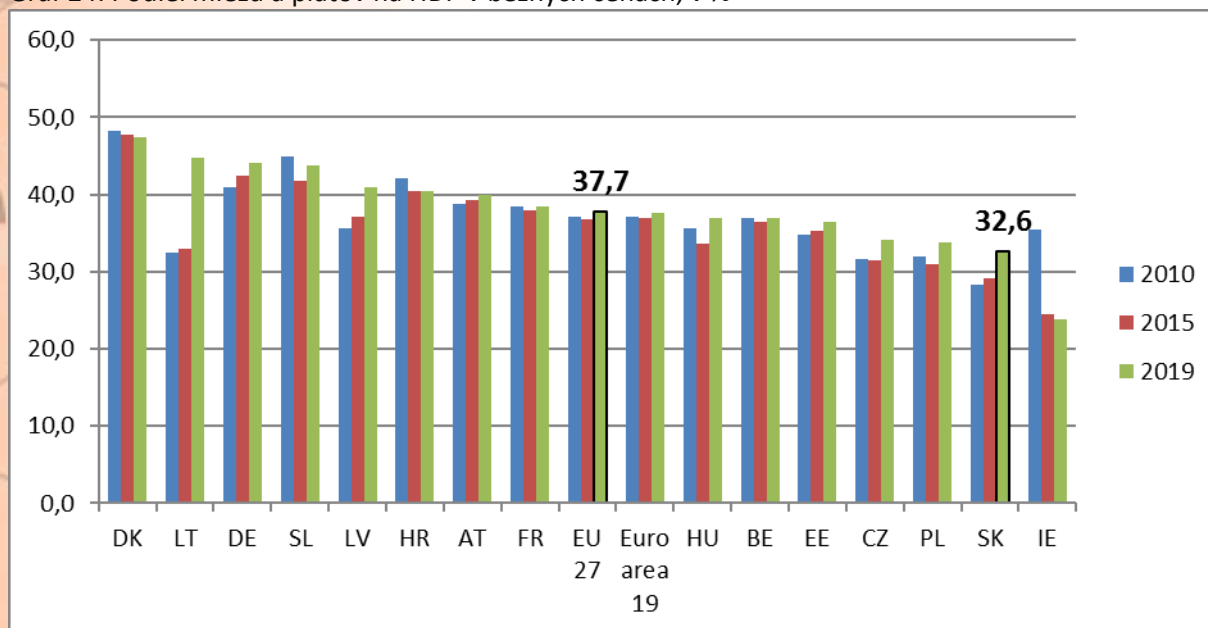


Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

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 na grafe 24).

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



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu

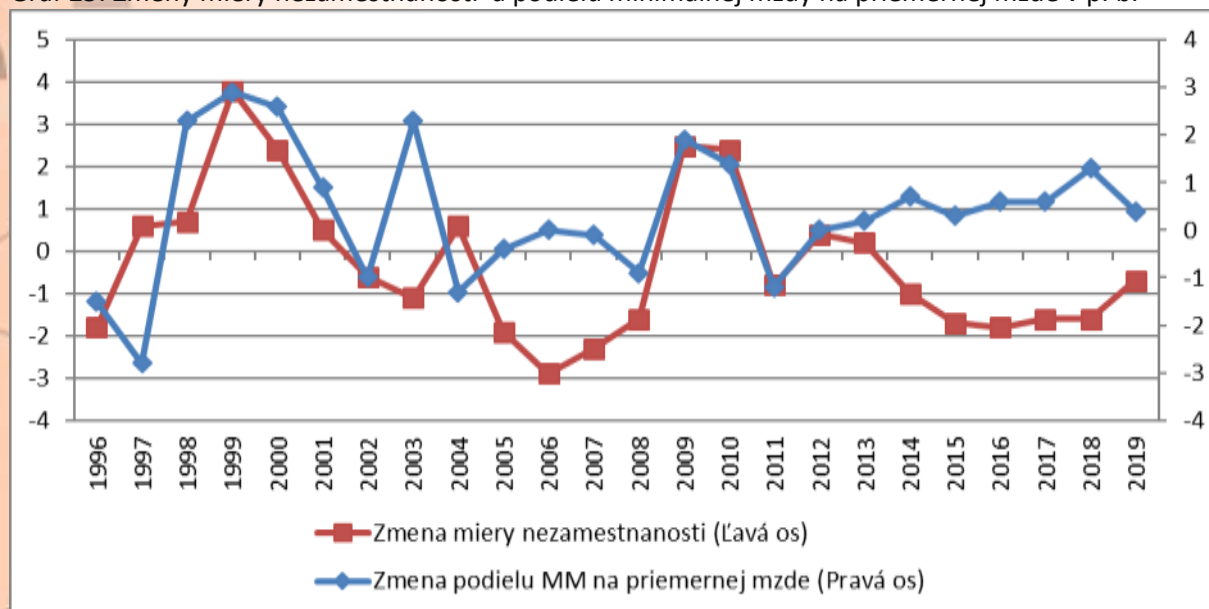
Podľa údajov na grafe 24 bol podiel miezd a plátov na HDP v roku 2019 v SR najnižší spomedzi krajín skupiny V 4 a pobaltských štátov. Za priemerom EÚ27 zaostávalo Slovensko o 5,1 p. b. Na grafe je pozoruhodný spomedzi „nových“ členských krajín EÚ rast podielu miezd a plátov v Litve²².

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

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

nezamestnanosti (podľa metodiky ILO) a zmeny podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v p. b.

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) v medzinárodnom porovnaní

V tejto podkapitole preskúmame 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 požiadavkou 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 prejať podštandardné hodnoty viacerých indikátorov, ktoré súhrnne môžu viesť k chudobe, a tým aj k jej objektívnejšiemu posúdeniu.

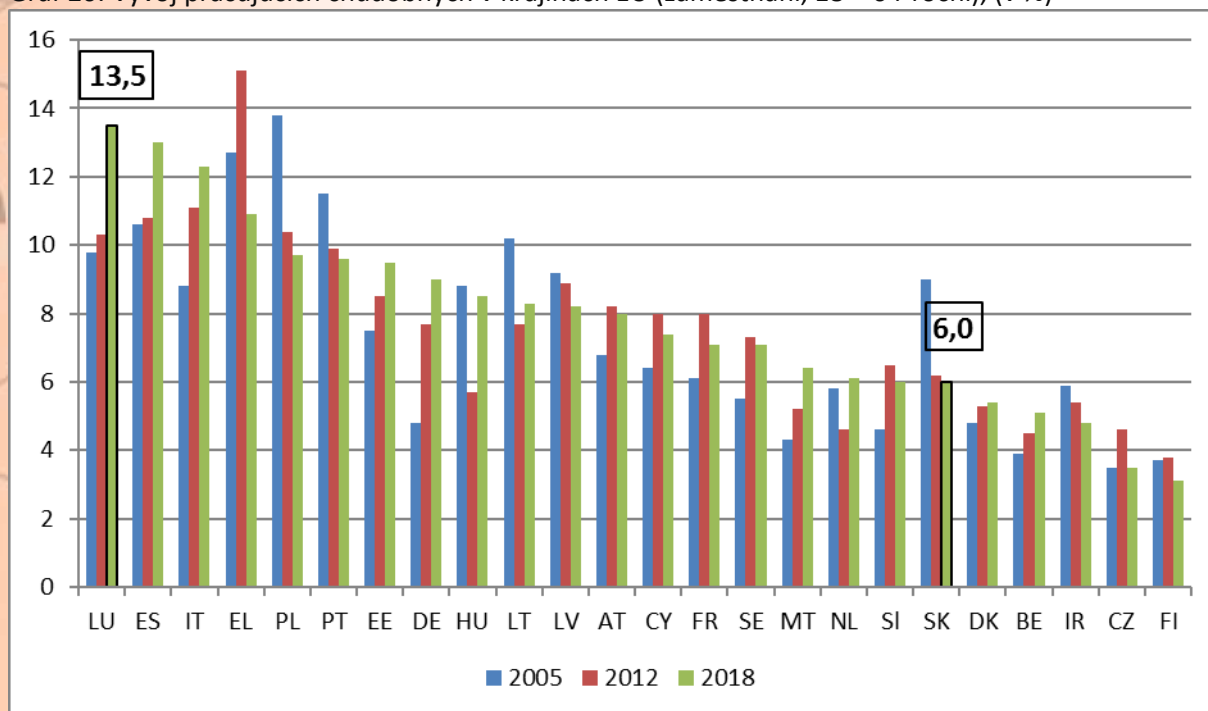
²³ To neznamená, že v nasledujúcej analýze rozširujeme kritériá vyplývajúce z Piliera sociálnych práv EÚ. V Pilieri sociálnych práv EÚ sa v žiadnom prípade nespomína hodnotenie „pracujúcich chudobných“ na základe jedného, konkrétneho indikátora.

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 bázou 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 posledných rokoch 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 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.

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 prehýbiť príjmové rozdiely (nominálne mzdy) vo vyspelých a menej rozvinutých krajinách EÚ v neprospech druhej skupiny krajín? Porovnanie s Luxemburskom je príklad, že je nutné komplexne posudzovať chudobu v jednotlivých krajinách na základe viacerých indikátorov, ako na to upozornil M. Potůček.

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 v krajinách EÚ 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 sekundárnym 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.

²⁵ Miera materiálnej deprivácie vyjadruje percento obyvateľstva, ktoré si nemôže plne uspokojiť tri z deviatich skupín depriváčnych položiek. Ide o týchto deväť skupín: 1. nedoplatky 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.

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.

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

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 %
			ISCED (0 - 2)		
	2010	2018	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 Eurostatu

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 Slovensko. 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

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.

domácnosť a čistej minimálnej mzdy, resp. čistého minimálneho príjmu za rok v krajinách, ktoré nemajú zákonnou normou stanovenú minimálnu mzdu (ročné údaje).

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. Oproti zoradeniu krajín v tabuľke 6 došlo v tabuľke 7 len k malým zmenám, čo svedčí o malých zmenách hlavne v zdaňovaní osobných príjmov a v odvodoch na sociálne poistenie u pracujúcich členov v štvorčlenných domácnostiach oproti

²⁹ Poznamenávame, že Piliér 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.

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).

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

S výnimkou Rumunska nestačí v žiadnej inej krajine EÚ s centrálnou 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).

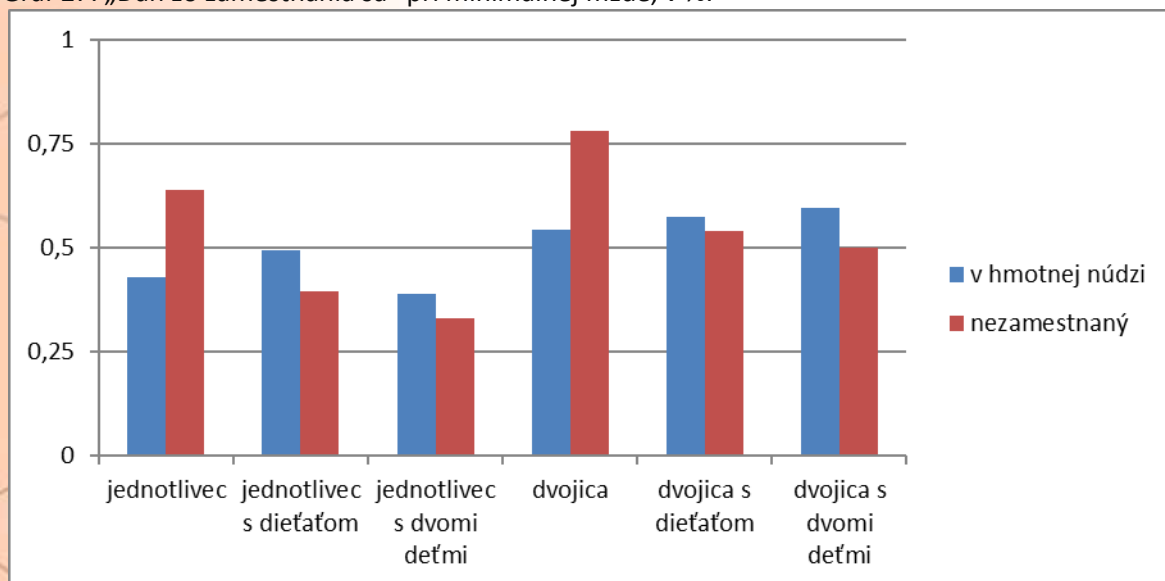
2.2.2 Motivácia nezamestnaných aktívne participovať na trhu práce

Z pohľadu ponuky práce si podľa nášho názoru v súvislosti s podporou v nezamestnanosti a dávkami v hmotnej núdzi treba všímať 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 EÚ27. Potom ako sa nezamestnaná osoba zamestnaná (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 príspevok na presťahovanie za prácou alebo náhrada cestovných nákladov, príspevok 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). Pritom 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 plátov 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 obyčajne viacej 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 EÚ27, 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 prenájaním priestorov a pod.

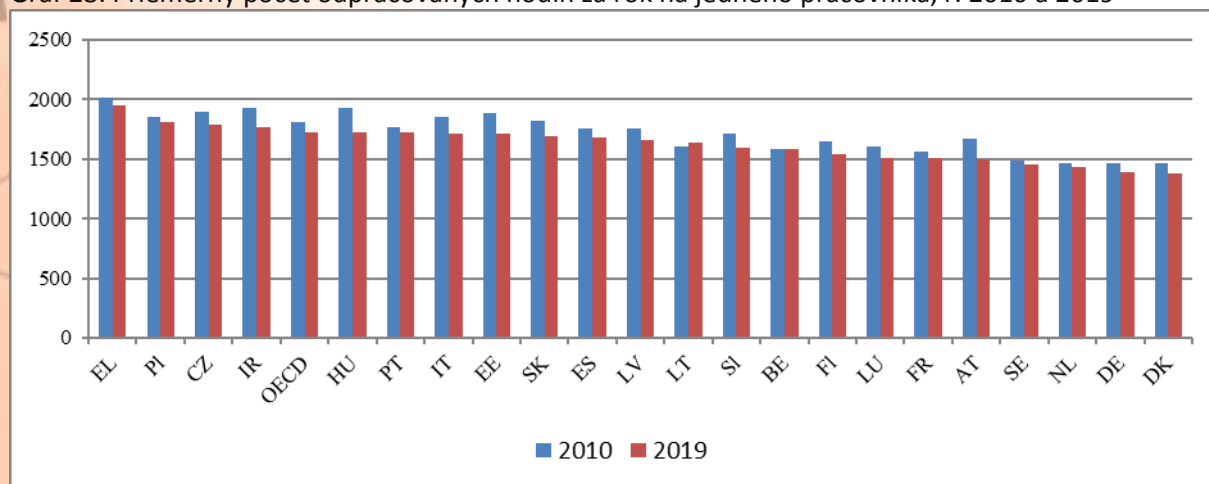
Nižšie uvedená analýza je zameraná na identifikovanie rozdielov medzi krajinami EÚ so zameraním na Slovenskú republiku z pohľadu odpracovaných hodín a neštandardných foriem zamestnávania. Neexistuje doposiaľ žiadna oficiálna definícia neštandardných foriem zamestnávania. ILO (2015) uvádza, že neštandardné 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 viacej 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, r. 2010 a 2019



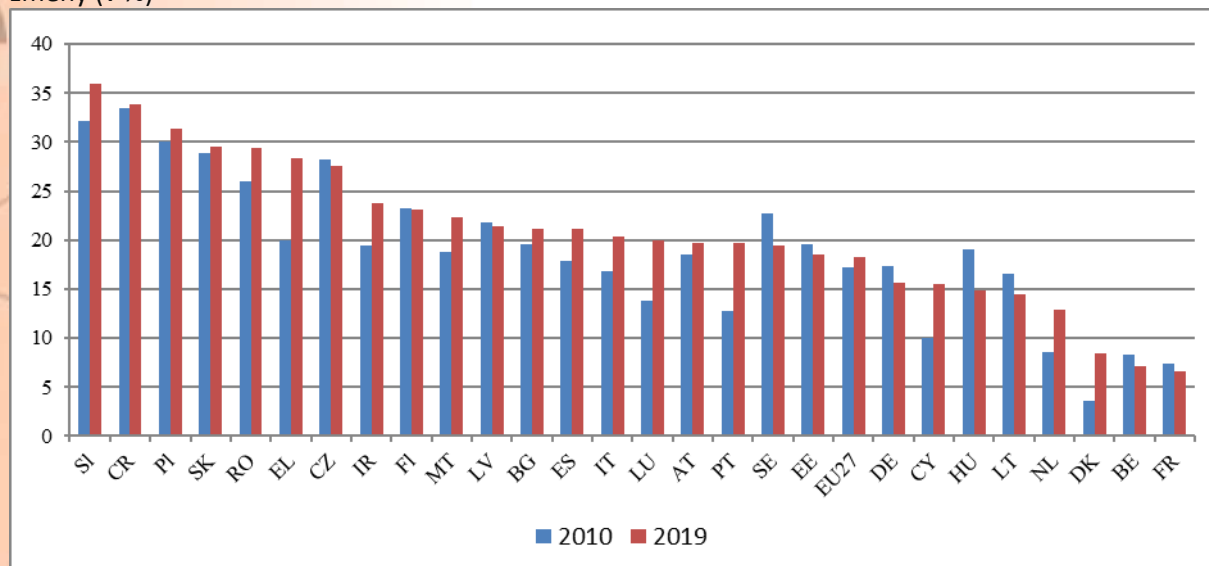
Prameň: Spracované z údajov OECD

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 EÚ27 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

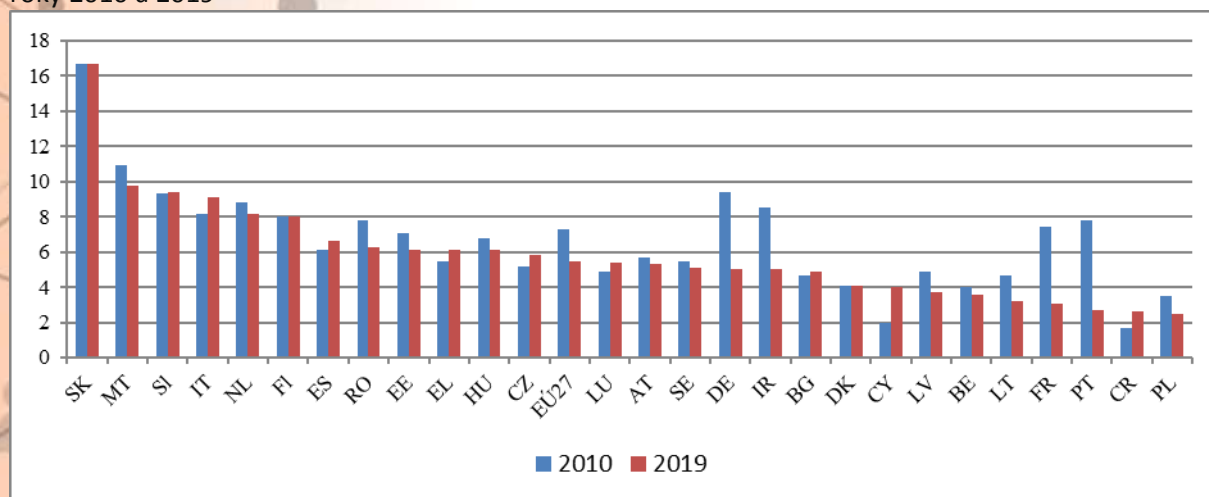
Dôvodmi, prečo ľudia pracujú na pracovné zmeny a aké im z toho plynú pozitíva a negatíva, sa zaoberal vo svojej štúdiu napr. Finn (1981). Autor skonštatoval, že existujú dva typy zamestnancov, ktorí pracujú na pracovné zmeny. Prvý typ, jednoducho nemá na výber, pretože nie je vytvorený dostatok štandardných 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;

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.

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 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 EÚ27. Kým na Slovensku v roku 2019 zvyčajne pracovalo v noci až 16,8 % zamestnancov vo vekovej skupine 15-64 rokov, tak priemer za krajiny EÚ27 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 EÚ27. 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.

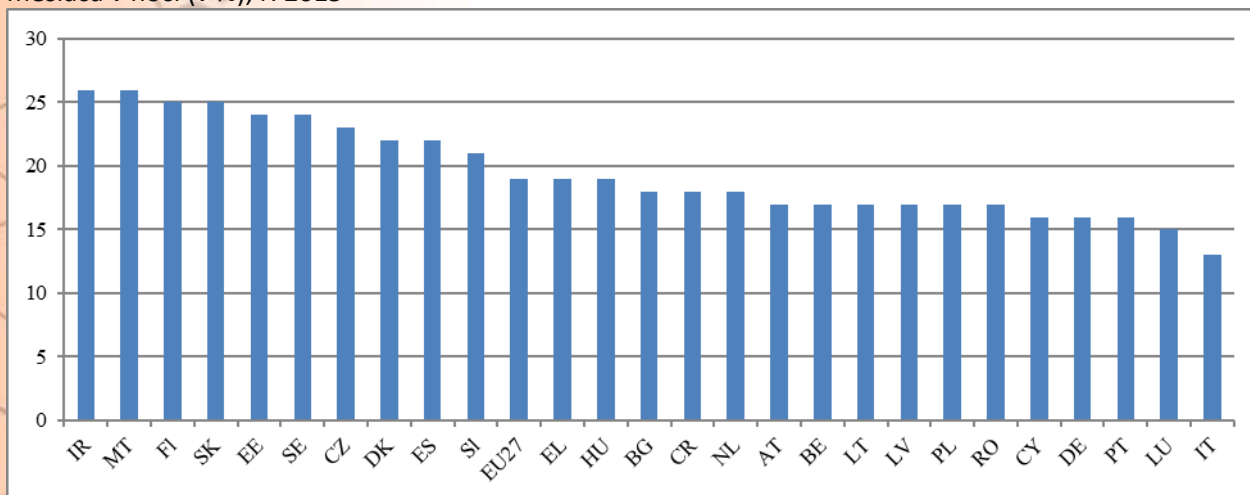
Graf 30: Medzinárodné porovnanie podielu zamestnancov (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú v noci, roky 2010 a 2019



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 EÚ27.

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

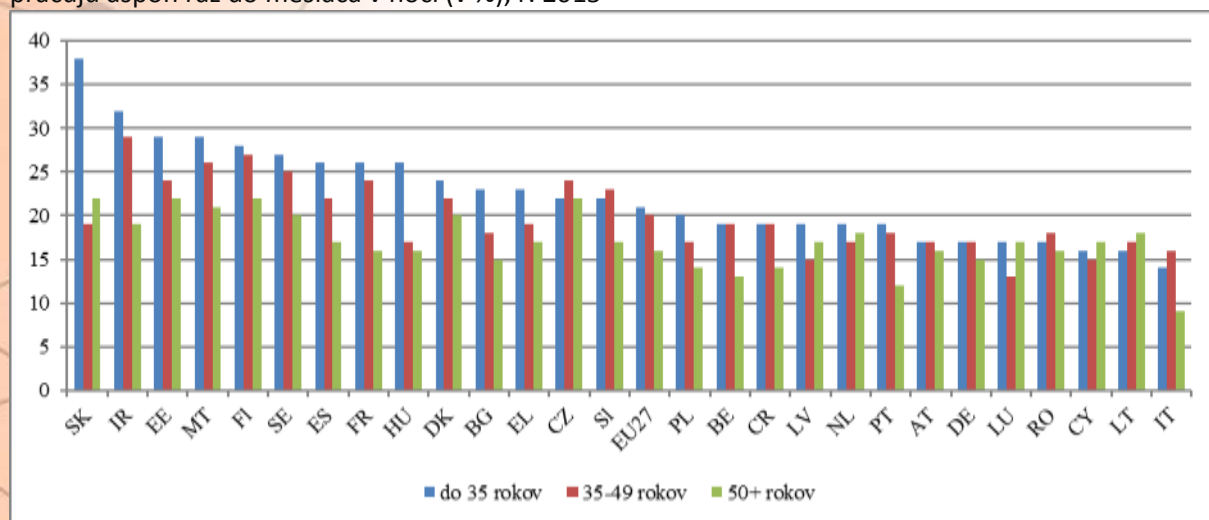


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

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)

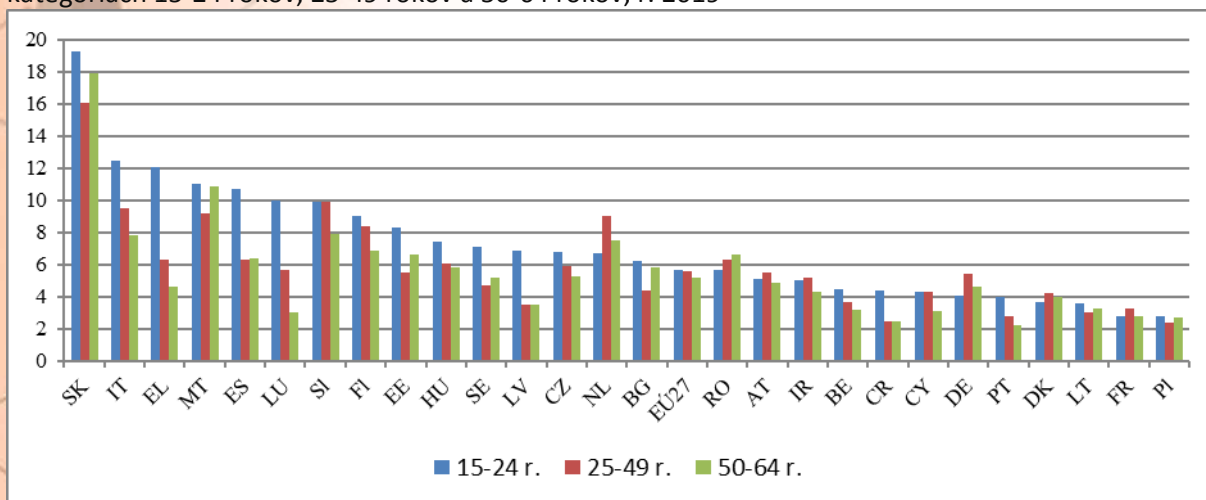
Schopnosť organizmu prispôbiť sa práci v noci sa podľa autorov Costa-Folkard-Harrington (2020) postupne s vekom znižuje a ľudia pracujúci na nočné zmeny začínajú mať čoraz viac zdravotných problémov, pretože okrem iného je pre nich čoraz ťažšie zvládnuť nedostatok spánku po nočnej zmene. Ako vidieť na 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 EÚ27.

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

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

EÚ27. 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



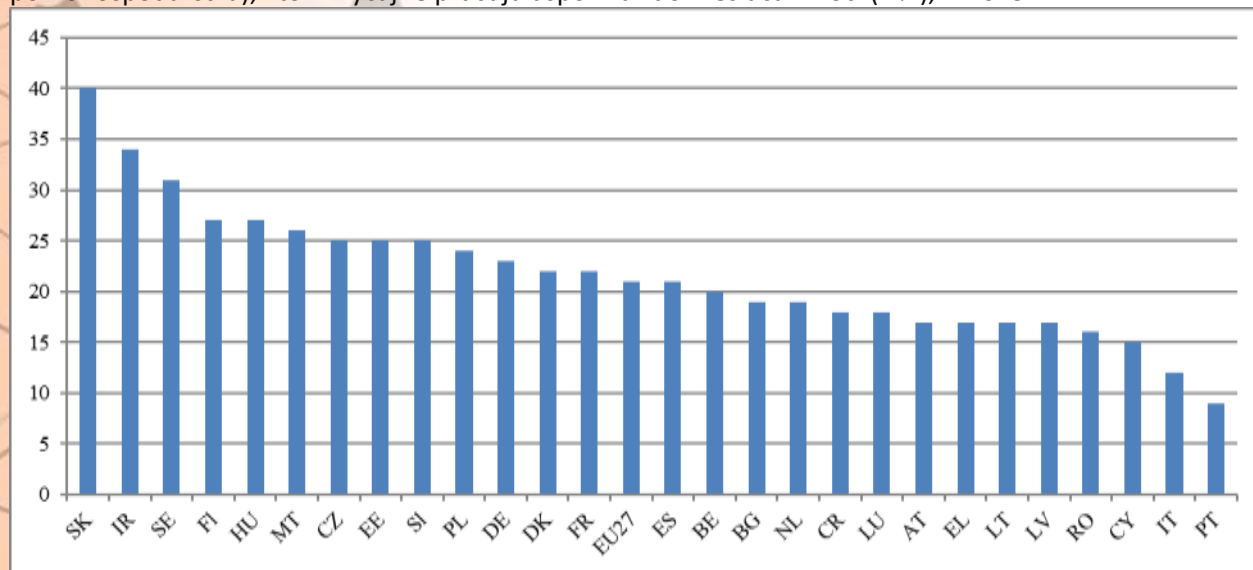
Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

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 predtým 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 viac využíva trojzmená 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



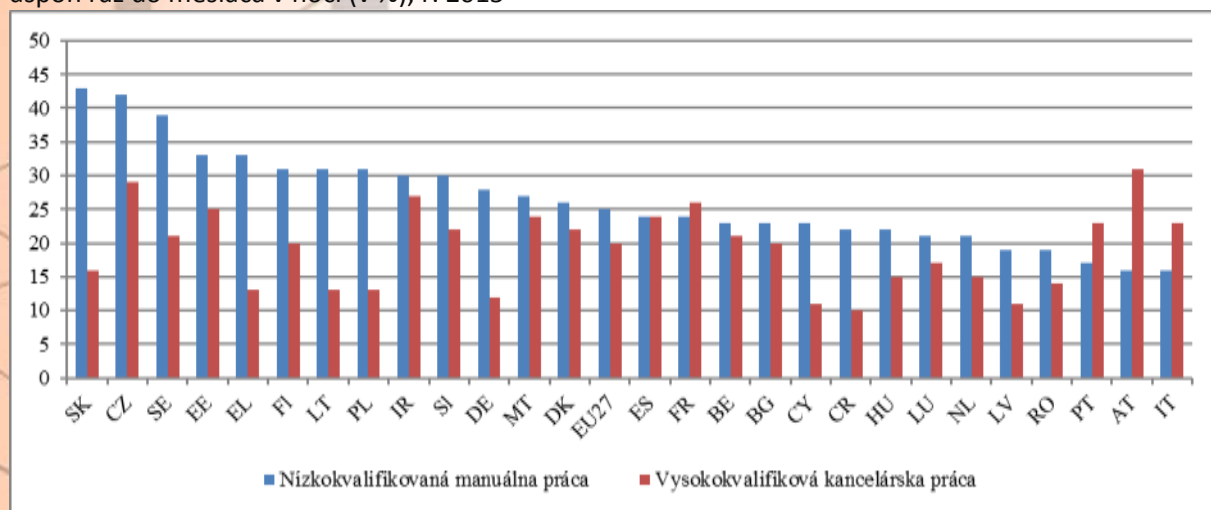
Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

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 vykonávajúci manuálnu prácu pracoval

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

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



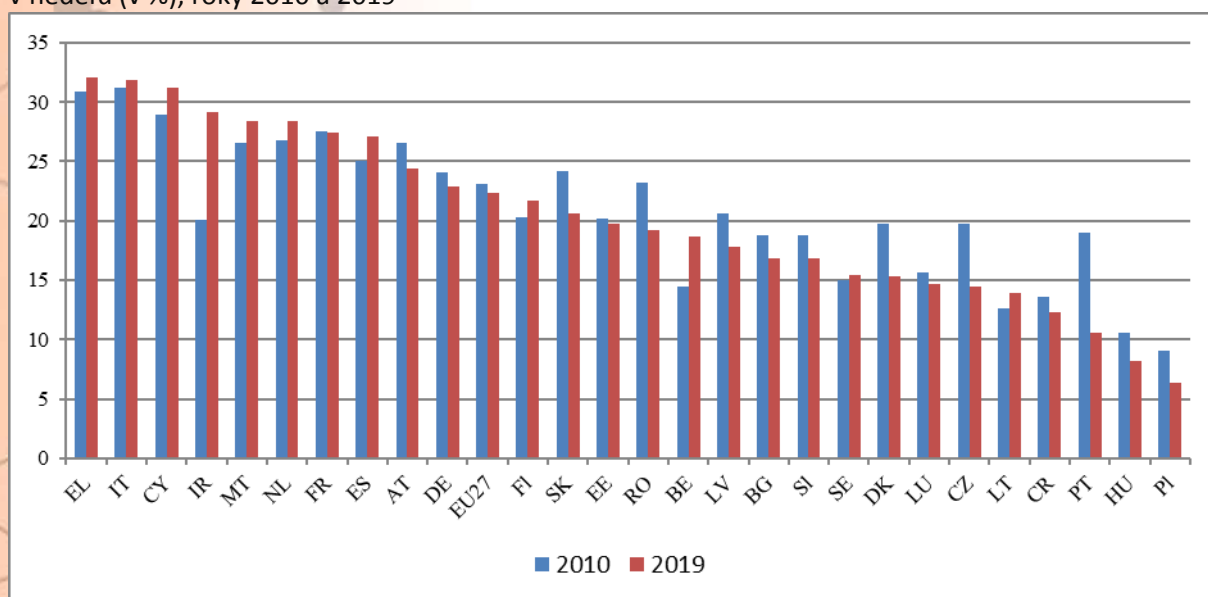
Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

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 priemerom EÚ27. Kým priemer EÚ27 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



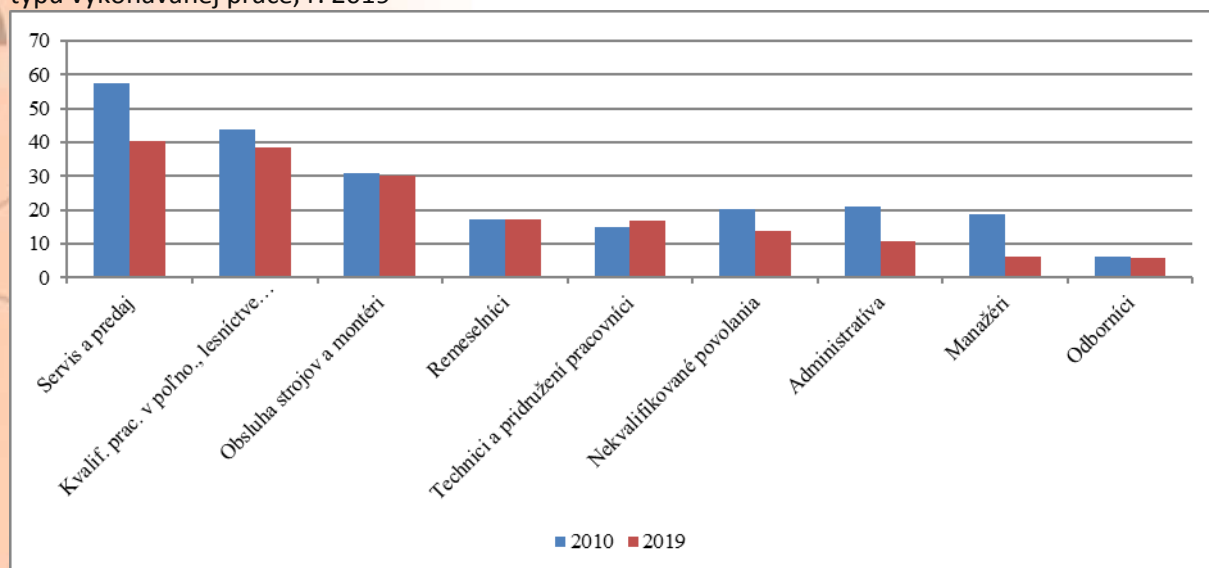
Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

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.

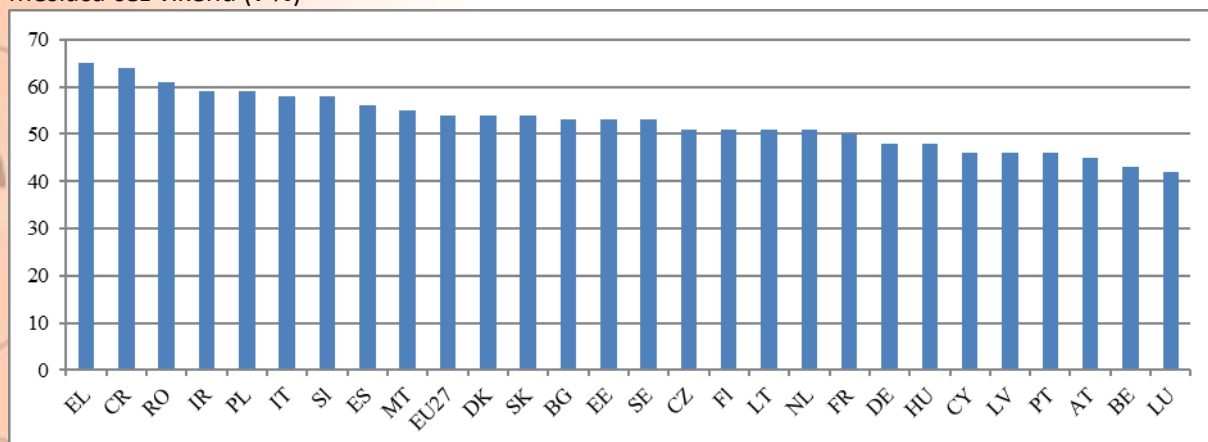
Graf 37: Podiel zamestnancov (15-64 r.) zvyčajne pracujúcich v sobotu a/alebo v nedeľu (v %) podľa typu vykonávanej práce, r. 2019



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 EÚ27.

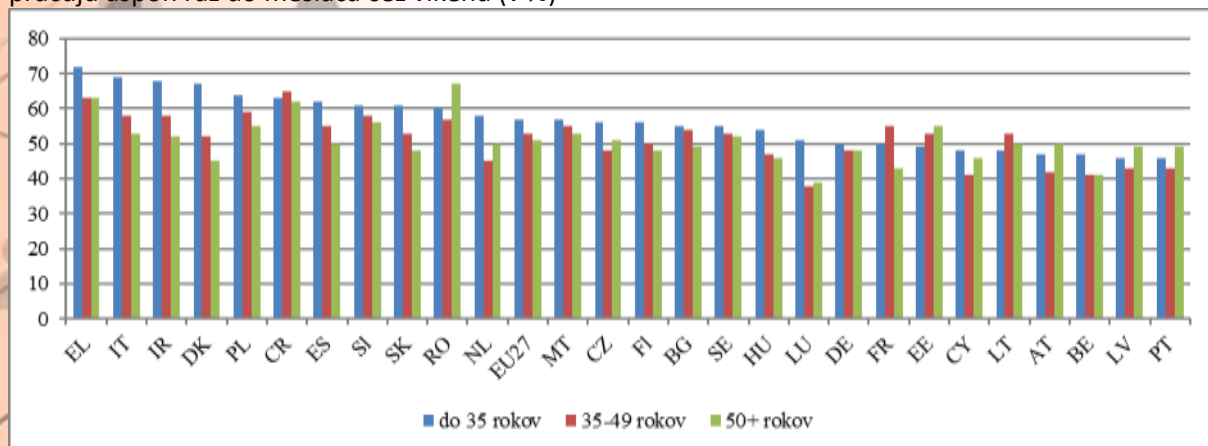
Graf 38: Medzinárodné porovnanie podielu pracujúcich ľudí, ktorí zvyčajne pracujú aspoň raz do mesiaca cez víkend (v %)



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 EÚ27 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 EÚ27.

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

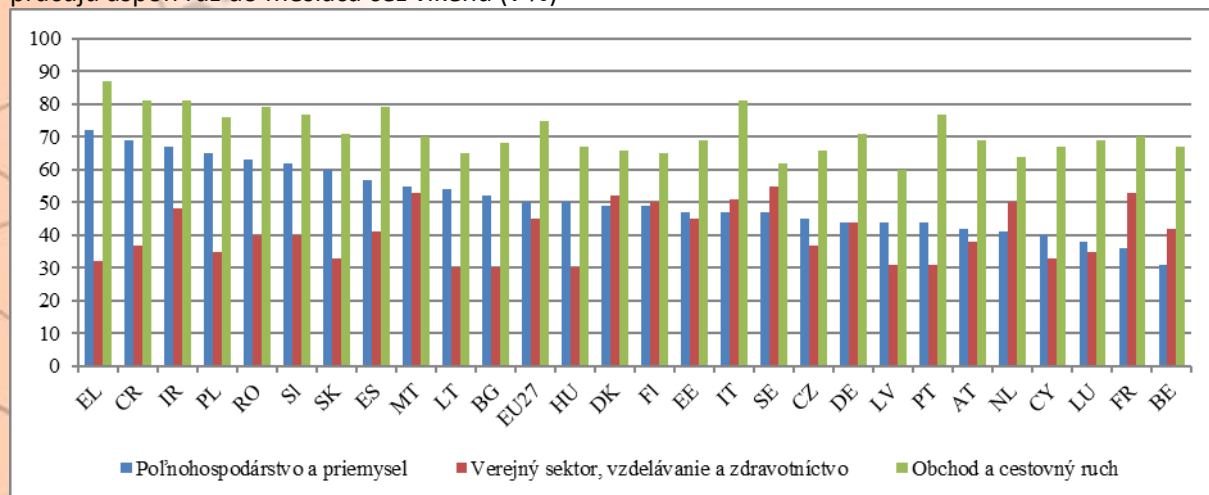


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

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

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 EÚ27 predovšetkým obchod a cestovný ruch. Na Slovensku až 70 ľudí zo 100 zvyčajne aspoň raz do mesiaca pracuje v tomto odvetví cez víkend. Na Slovensku však v porovnaní s inými krajinami EÚ27 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

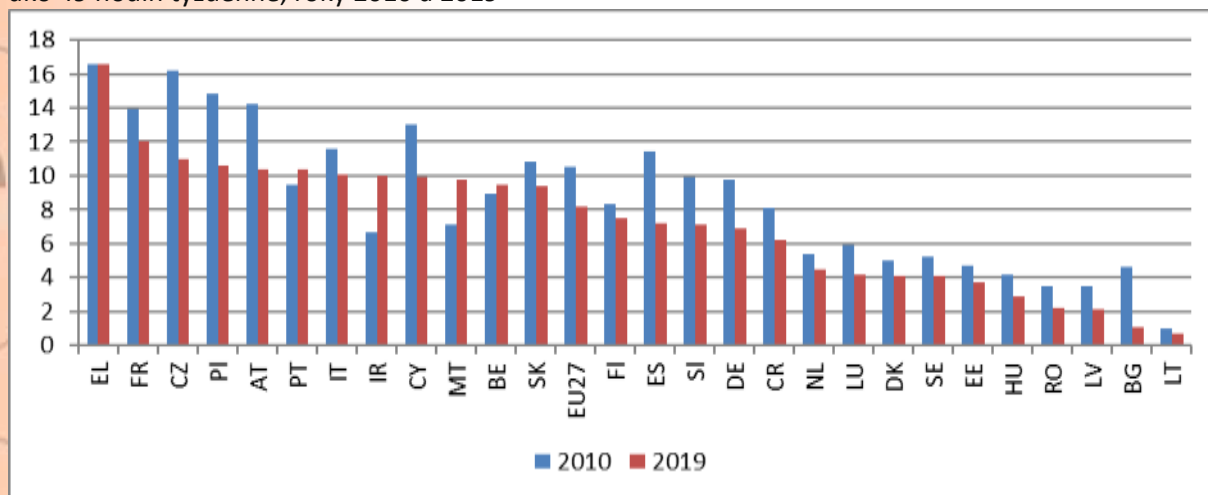
Práca nadčas je na Slovensku upravená Zákonníkom práce (Zákon č. 311/2001 Z.z.). Zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín v danom kalendárnom roku, pričom na ďalších 250 hodín, ktoré môže zamestnanec ešte v danom kalendárnom roku odpracovať 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 EÚ27 (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

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.

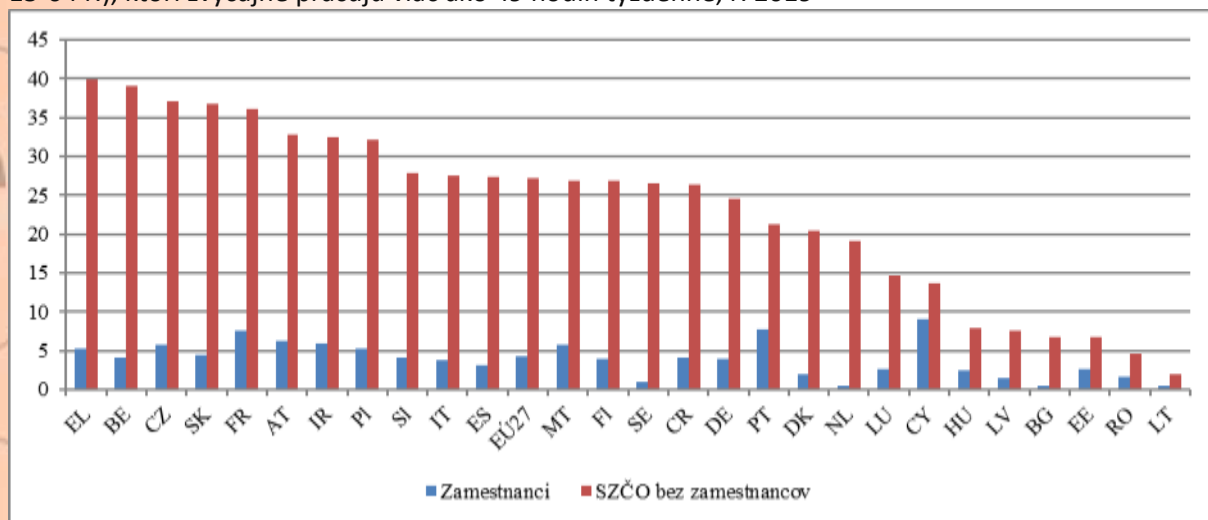
Graf 41: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich (15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, roky 2010 a 2019



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%.

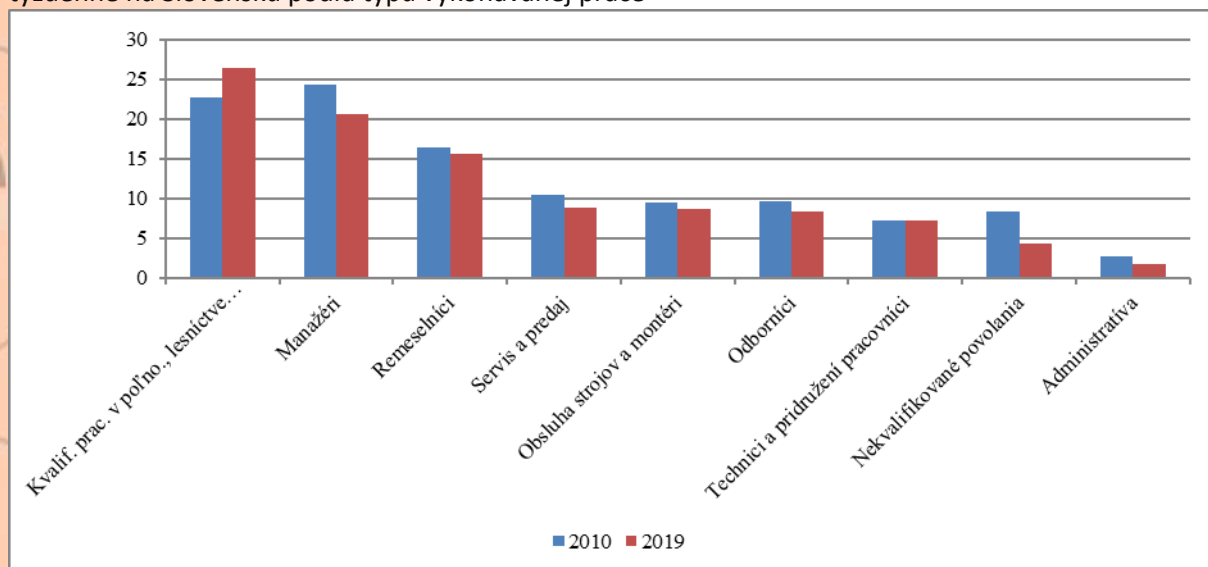
Graf 42: Medzinárodné porovnanie zamestnancov a SZČO bez zamestnancov (vo vekovej kategórii 15-64 r.), ktorí zvyčajne pracujú viac ako 49 hodín týždenne, r. 2019



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 príplatkov.

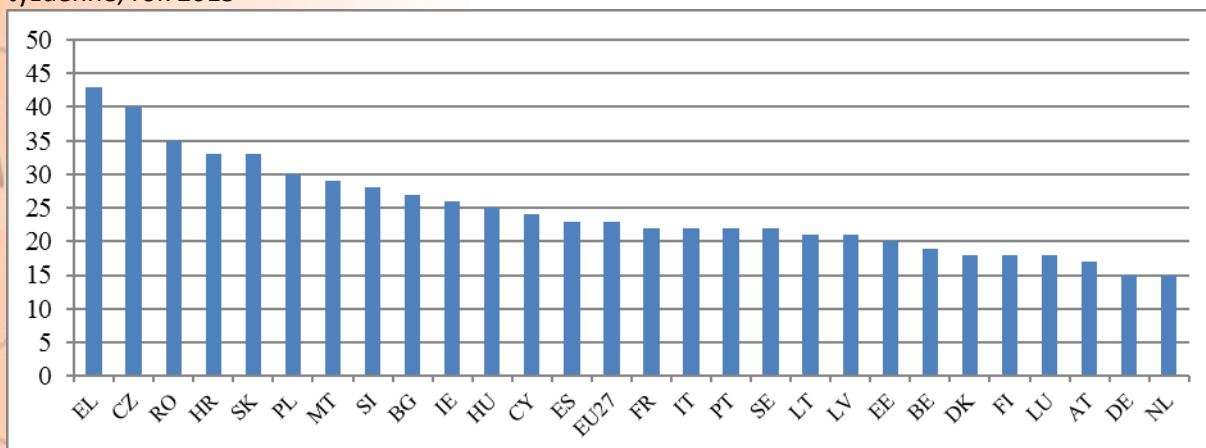
Graf 43: Porovnanie pracovníkov (vo vekovej kategórii 15-64 r.) zvyčajne pracujúcich nad 49 hodín týždenne na Slovensku podľa typu vykonávanej práce



Prameň: spracované z údajov Eurostatu

Pre doplnenie uvádzame medzinárodné porovnanie tých, ktorí pracujú zvyčajne viac ako 40 hodín týždenne (graf 44). Podľa údajov 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.. Chorvátsko malo rovnaký podiel pracujúcich ľudí s viac ako 40 hodinovým pracovným týždňom ako Slovensko. Vyšší podiel ako Slovensko tak malo iba Grécko (43 %), Česká republika (40 %) a Rumunsko (35 %).

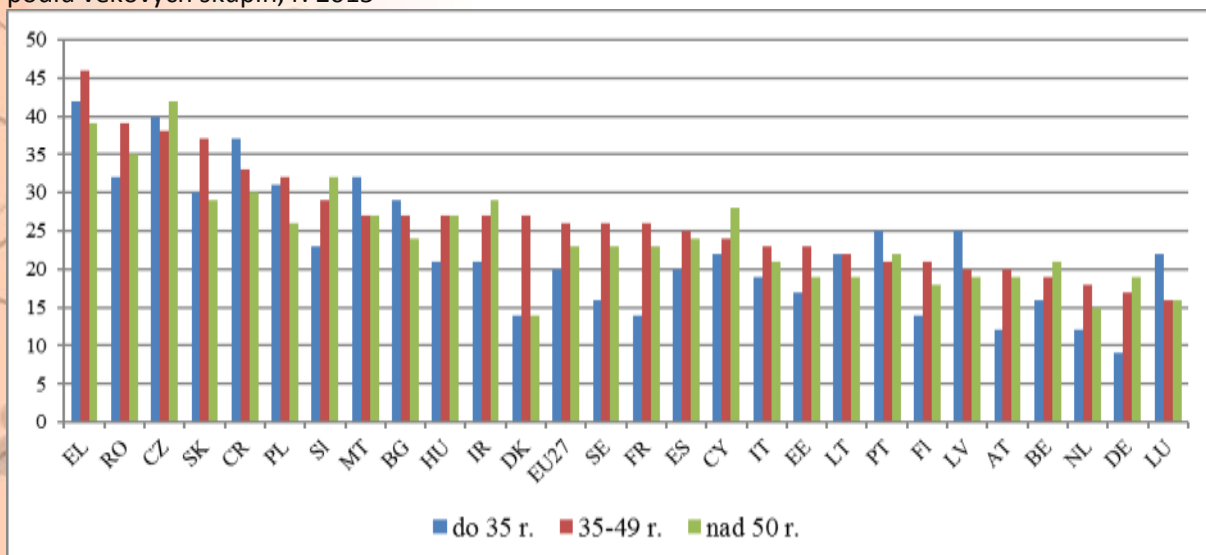
Graf 44: Medzinárodné porovnanie podielu tých pracujúcich, ktorí zvyčajne pracujú viac ako 40 hodín týždenne, rok 2015



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

Spomedzi krajín EÚ27 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

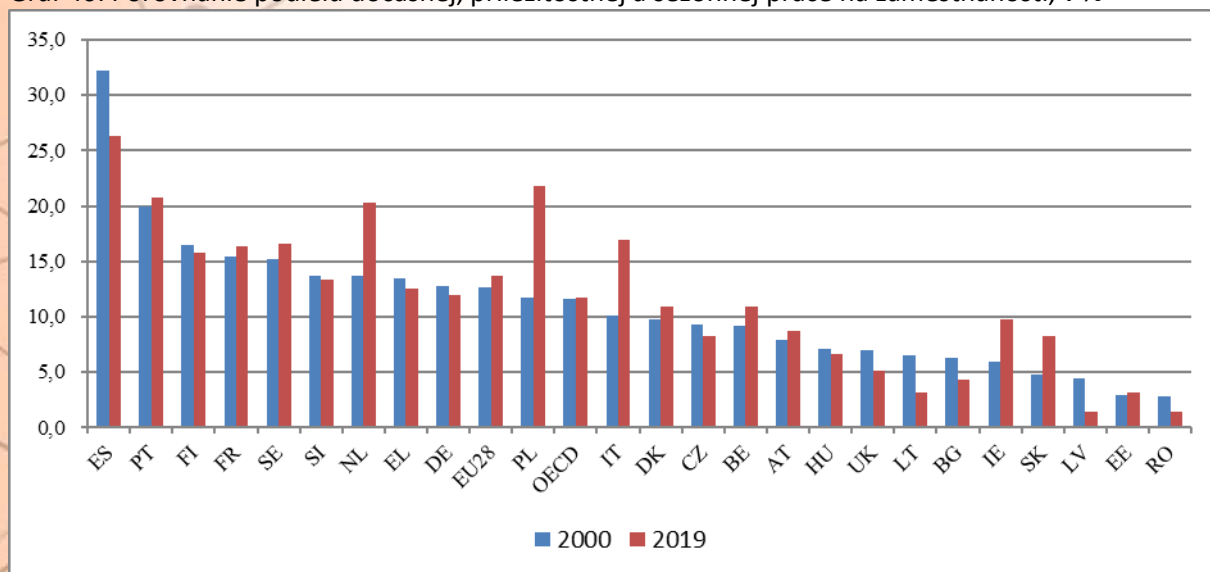


Prameň: Spracované z údajov European Working Conditions Survey (2015)

Krátkodobé pracovné úväzky

Nízke mzdy sa významne týkajú krátkodobých pracovných úväzkov. Ako vidieť 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 nepožívajú 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 EU28 (+ 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 EU28 (+ 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 %

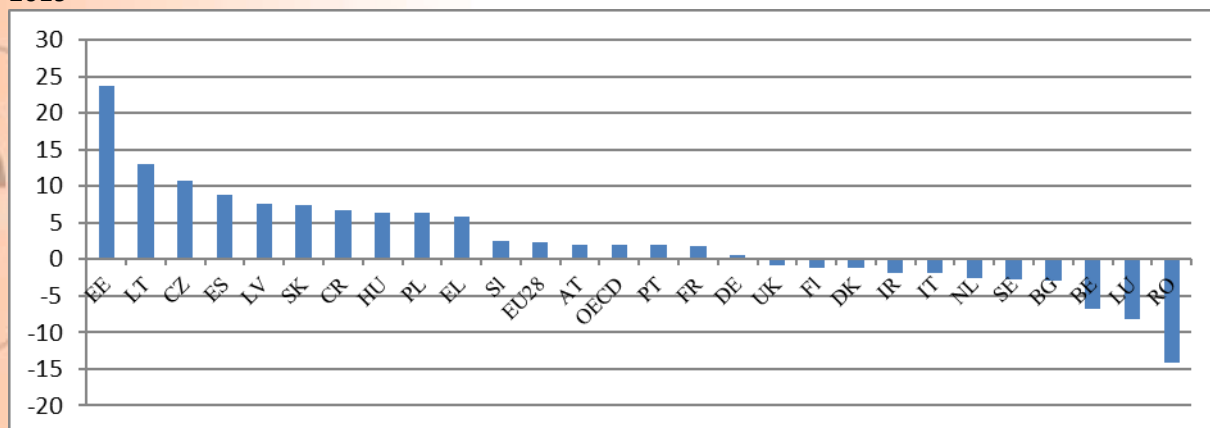
Vek. skupina	CZE	HUN	POL	SVK	EÚ28
15-24	26,4	12,4	59,1	19,9	42,8
25-54	6,8	5,9	19,4	6,9	11,6
55-64	5,8	7,2	13,4	7,6	6,5
65+	29,4	12,3	31,6	36,9	14,8

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).

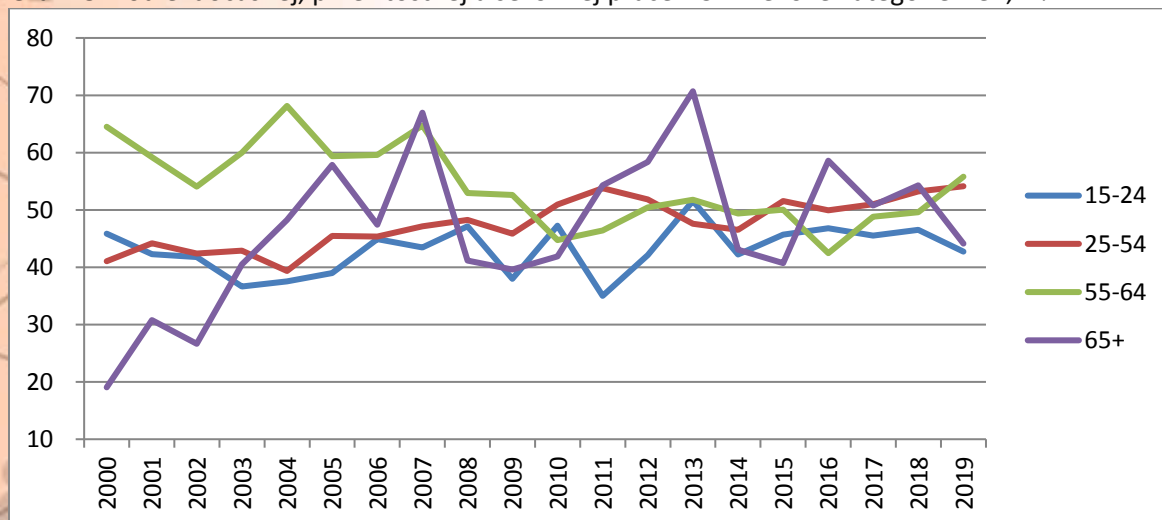
Graf 47: Podiel žien na dočasnej, príležitostnej a sezónnej práci, zmena v p. b. počas rokov 2000 – 2019



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).

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



Prameň: Spracované z údajov OECD

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

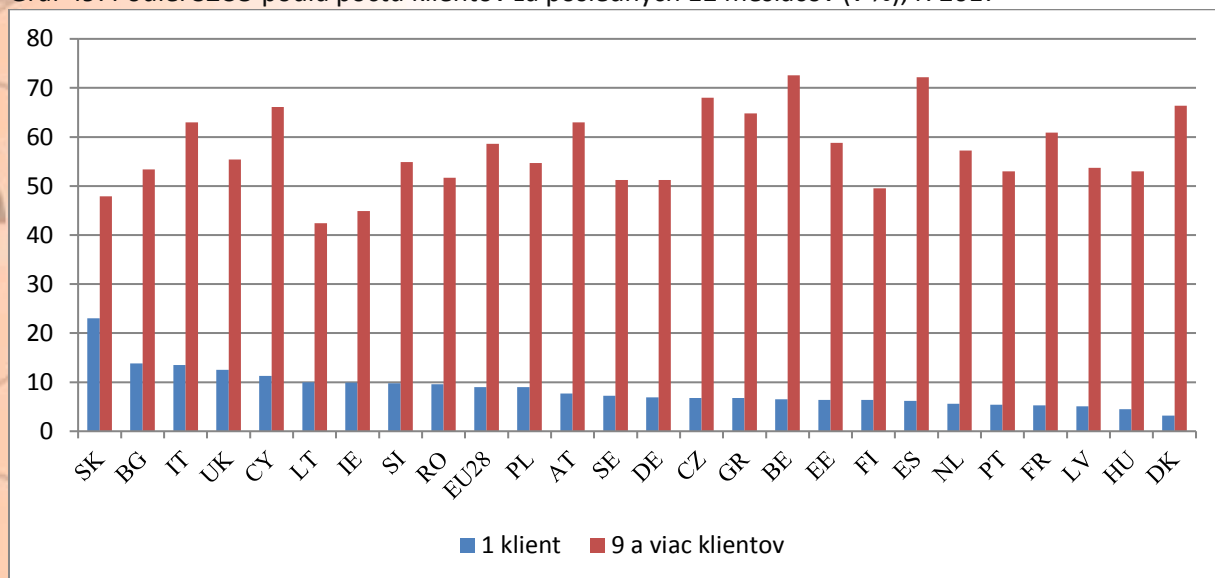
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

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.

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 %.

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



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

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.

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.

Túto podkapitolu sme rozdelili na dve samostatné časti, a to časť venovanú medzinárodnému porovnaniu a časť venovanú výlučne situácii v Slovenskej republike. Treba podčiarknuť, že zdrojom uvedených dát pre analýzu boli rozdielne štatistické bázy. 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

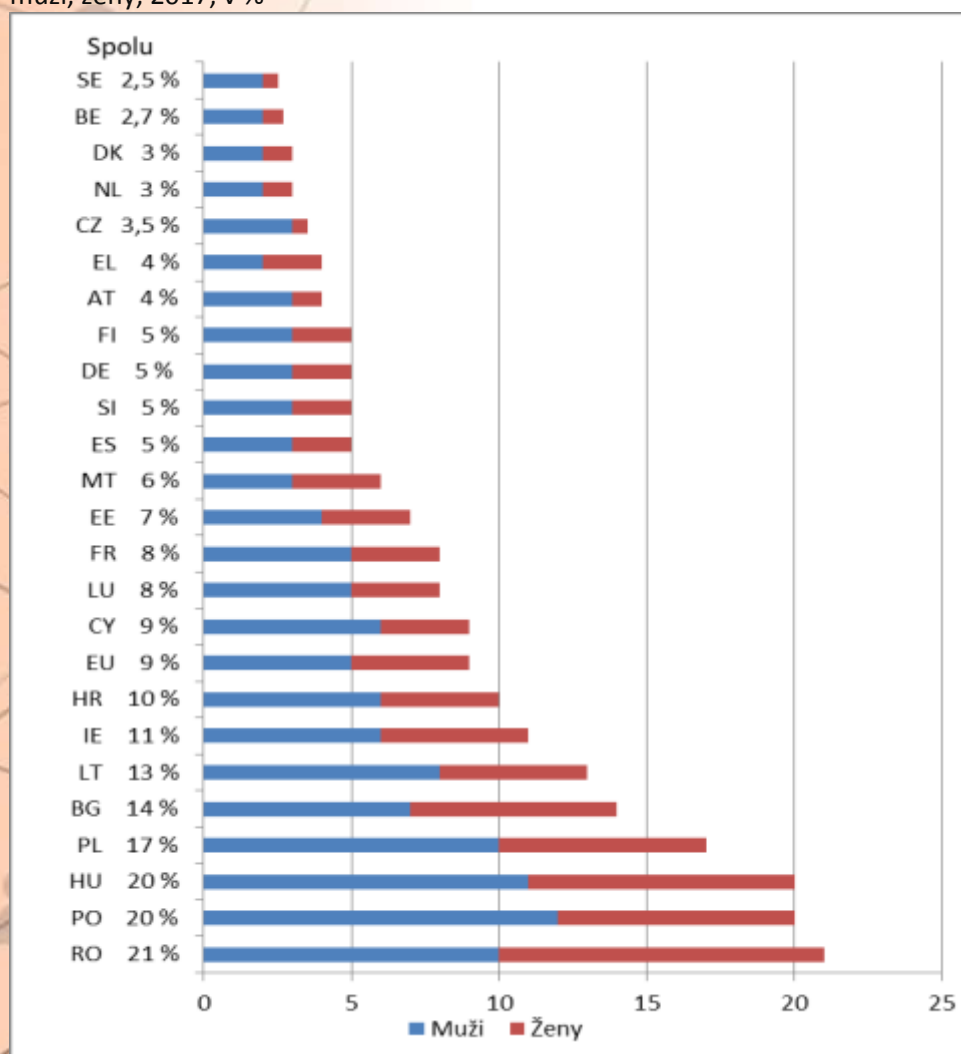
Eurofound spracúva pravidelne raz ročne štúdiu o minimálnej mzde. Zvýšenú pozornosť venoval Eurofound analýze minimálnej mzdy po oznámení Európskej komisie (v januári 2020) o zámere pripraviť pre členské krajiny EÚ záväznú normu (smernicu) o minimálnej mzde, samozrejme, po konzultácii so zástupcami sociálnych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

Posledná štúdia Eurofoundu (2020) venovala samostatnú časť aj 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.

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).

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



Prameň: Eurofound (2020)

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

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 škandinávске krajiny, vykazujú veľmi nízke podiely zamestnaných za najnižšie mzdové tarify dohadované v sociálnom dialógu. Preto tieto škandinávске 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 EU 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 rybnárstvo, 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.

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

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 štúdiu 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.

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

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

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 príplatky ku mzde (za prácu v noci, cez víkend a pod.)³⁵, a teda aj prípadné príplatky 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 príplatky 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

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

podielu zamestnancov na národohospodárskej úrovni vychádzame v nasledujúcej časti z údajov spoločnosti Trexima, pričom ide o tieto tri hľadiská:

1. zamestnanci pracujúci na plný úväzok poberajúci hrubú mesačnú mzdu vrátane príplatkov na úrovni minimálnej mzdy. Hrubá mesačná mzda s príplatkami sa počíta ako celková ročná zúčtovaná mzda vrátane príplatkov/ počet odpracovaných hodín.

2. zamestnanci pracujúci na plný úväzok poberajúci hrubú mesačnú mzdu bez príplatkov na úrovni minimálnej mzdy. Hrubá mesačná mzda bez príplatkov sa počíta ako (celková ročná zúčtovaná mzda – všetky príplatky)/ počet odpracovaných hodín.

3. zamestnanci pracujúci na plný alebo čiastočný úväzok poberajúci hodinovú mzdu na úrovni hodinovej minimálnej mzdy v nominálnej sume ustanovenej na príslušný rok bez príplatkov.

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

	Spolu zamestnaní v NH	520	520-525	520-530	520-535	520-540	520-545	520-550	520-546	520 - 572
		MM	MM + 5 Eur	MM + 10 Eur	MM+ 15 Eur	MM+ 20 Eur	MM+ 25 Eur	MM+ 30 Eur	MM+ 5%	MM+ 10%
Plný úväzok s príplatkami	1 872 407	45 735	64 627	70 353	74 949	79 120	84 033	88 376	84 779	109 554
% zo zamestnaných		2,4	3,5	3,8	4,0	4,2	4,5	4,7	4,5	5,9
Plný úväzok bez príplatkov	1 872 407	52 456	72 973	80 641	86 543	91 926	98 345	103 883	95 292	128 023
% zo zamestnaných		2,8	3,9	4,3	4,6	4,9	5,3	5,5	5,1	6,8
Hodinová MM bez príplatkov	2 047 877	29 515	51 195	57 936	64 604	70 647	81 640	88 461	83 020	117 040
% zo zamestnaných		1,4	2,5	2,8	3,2	3,4	4,0	4,3	4,1	5,7

Prameň: Spracované z údajov Treximy

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 príplatky k ich hrubej mzde, počet pracujúcich za minimálnu mzdu bol o niečo

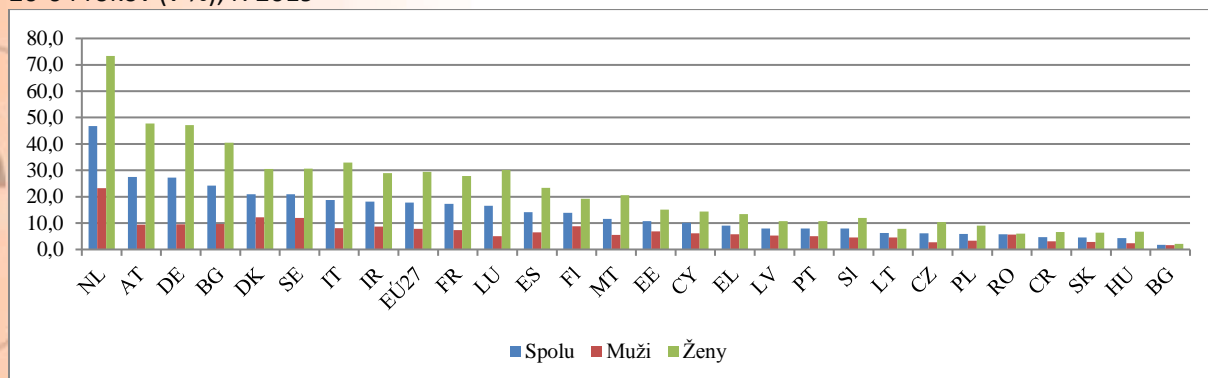
vyšší a to na úrovni 52 456, čo predstavovalo 2,8 % všetkých zamestnancov pracujúcich na plný úväzok. Podľa tretieho spôsobu výpočtu, ktorý uvažuje aj o zamestnaných na skrátenej pracovný úväzok sa počet pracujúcich za minimálnu mzdu v roku 2019 pohyboval na úrovni 29 515, teda na úrovni 1,4 % všetkých zamestnaných ľudí.

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 skrátenej 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 skrátenej 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 EÚ27 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 skrátenej pracovný úväzok častejšie využívajú ženy ako muži. Kým na Slovensku v sledovanom období využívalo inštitút skrátenej pracovného úväzku iba 6,4 % zamestnaných žien, tak napríklad v Holandsku bol tento podiel až na úrovni 73,4 %.

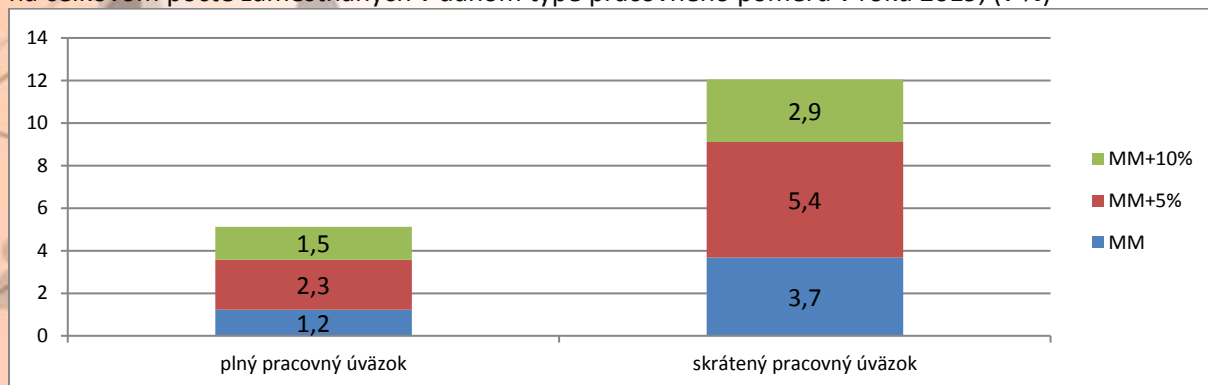
Graf 51: Medzinárodné porovnanie využívania skráteného pracovného úväzku vo vekovej kategórii 20-64 rokov (v %), r. 2019



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 %)



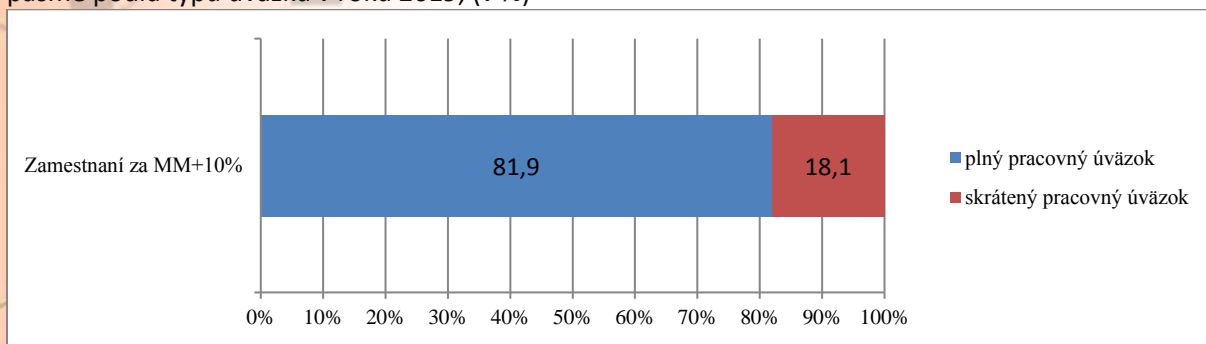
Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe hodinovej minimálnej mzdy bez príplatkov

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

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

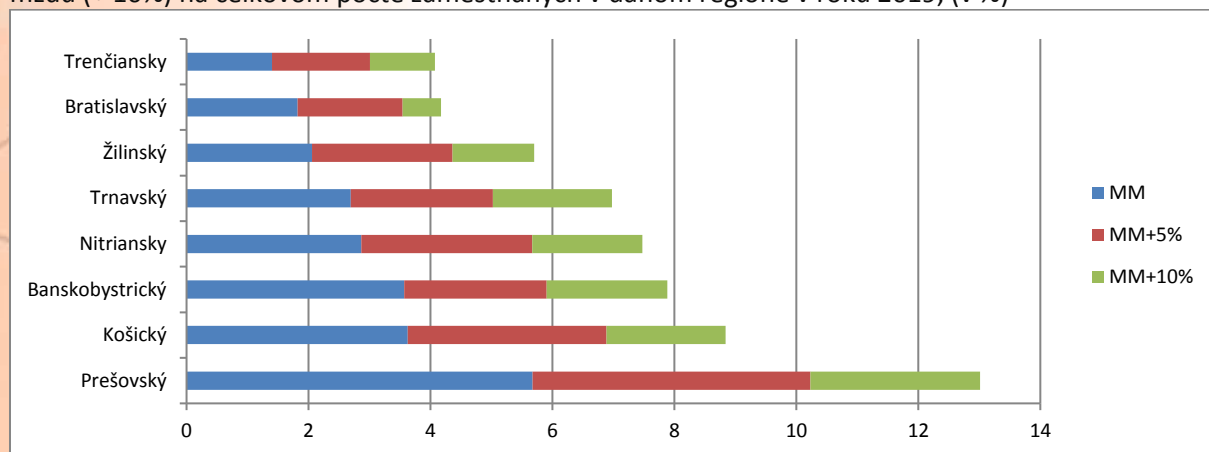
Poznámka: Počítané na základe hodinovej minimálnej mzdy bez príplatkov

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

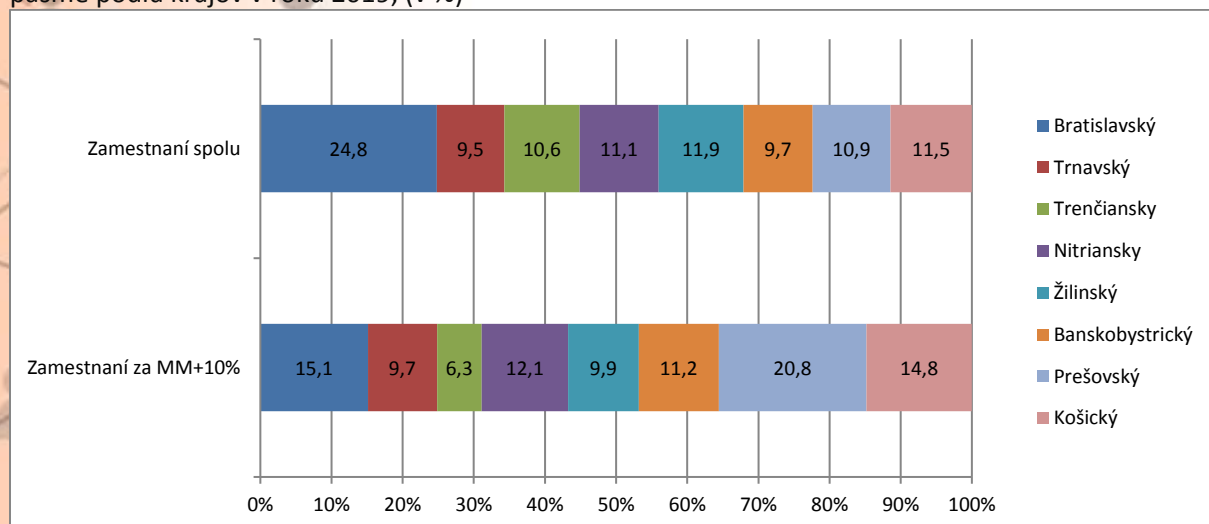
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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:

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

- 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“;
- 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

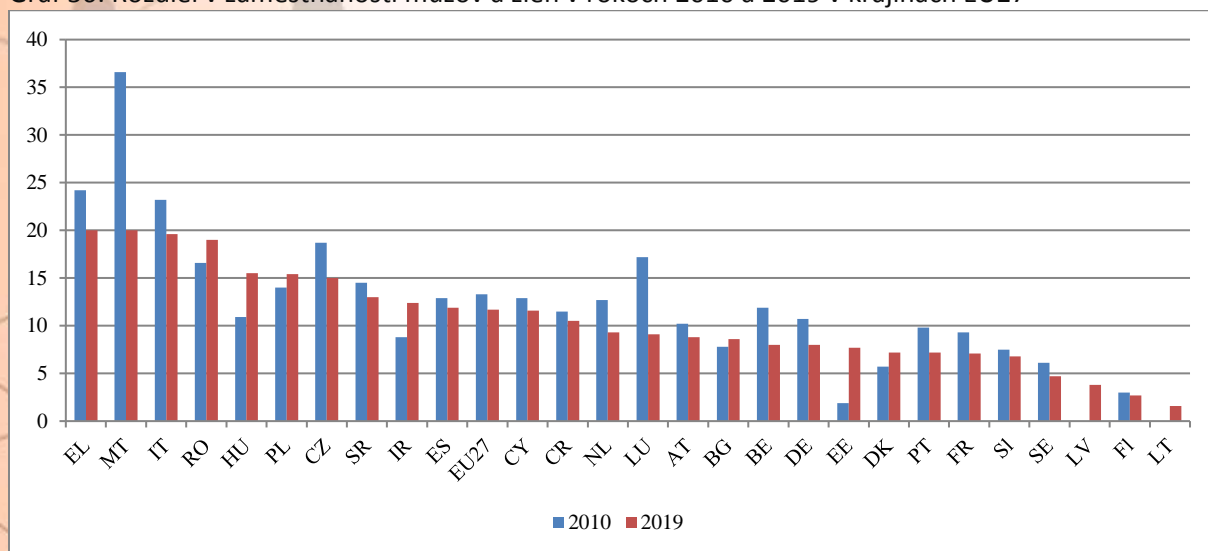
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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

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 EÚ27 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.

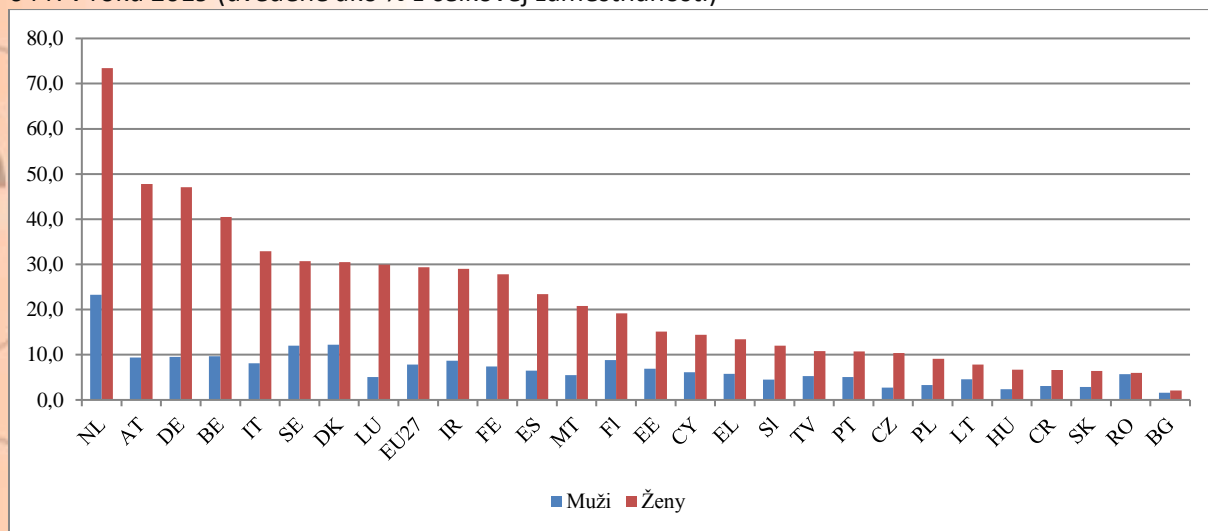
Graf 56: Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien v rokoch 2010 a 2019 v krajinách EÚ27



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Slovensko je tretou krajinou s najnižším podielom žien pracujúcich na čiastočný úväzok spomedzi krajín EÚ27. 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 EÚ27. Tento rozdiel medzi mužmi a ženami bol v roku 2019 iba na úrovni 3.5 p. b. (graf 57).

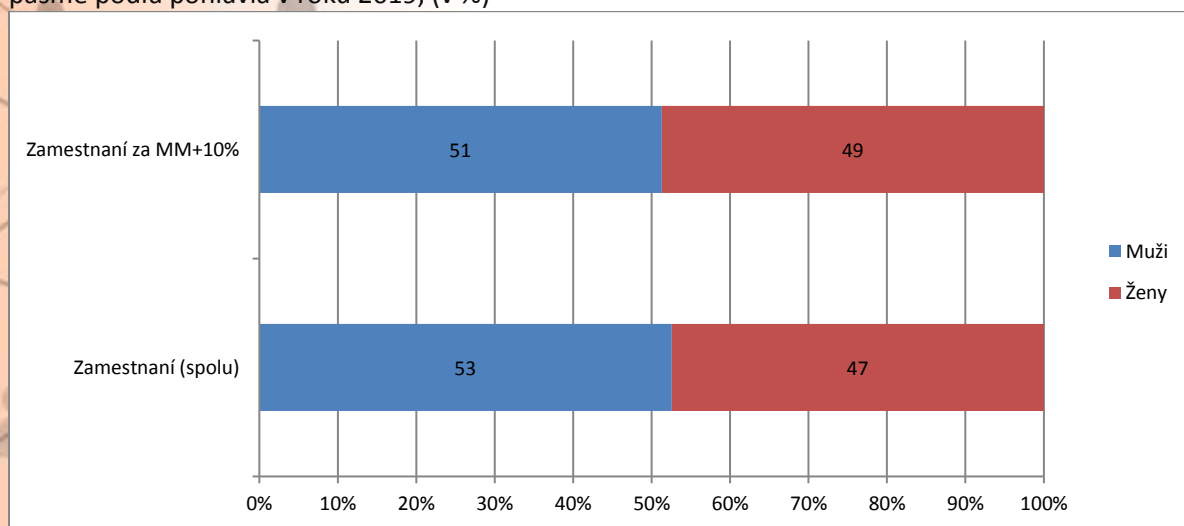
Graf 57: Rozdiel medzi mužmi a ženami vo využívaní práce na čiastočný úväzok vo vekovej kategórii 20-64 r. v roku 2019 (uvedené ako % z celkovej zamestnanosti)



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 %)

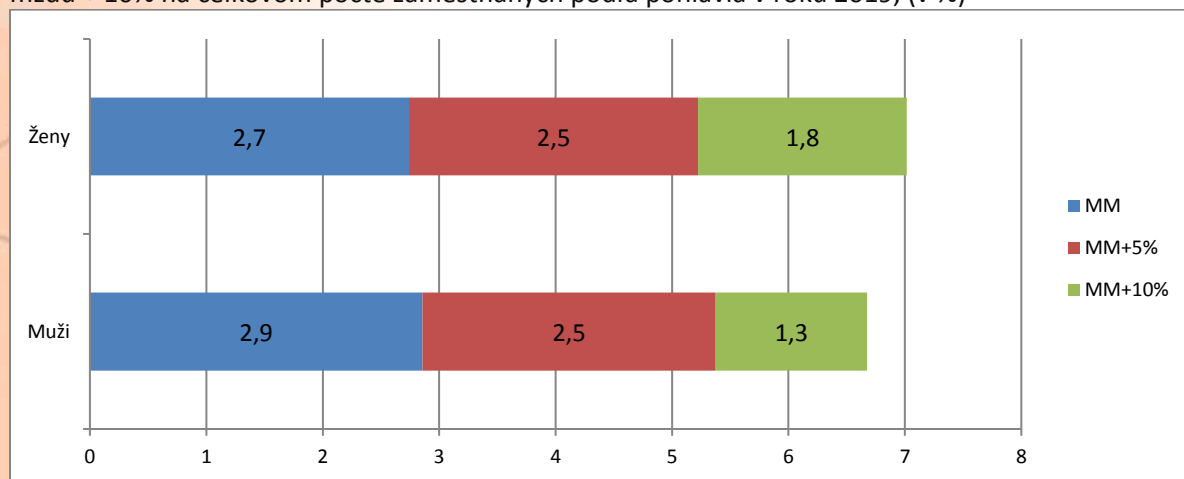


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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 príplatkov

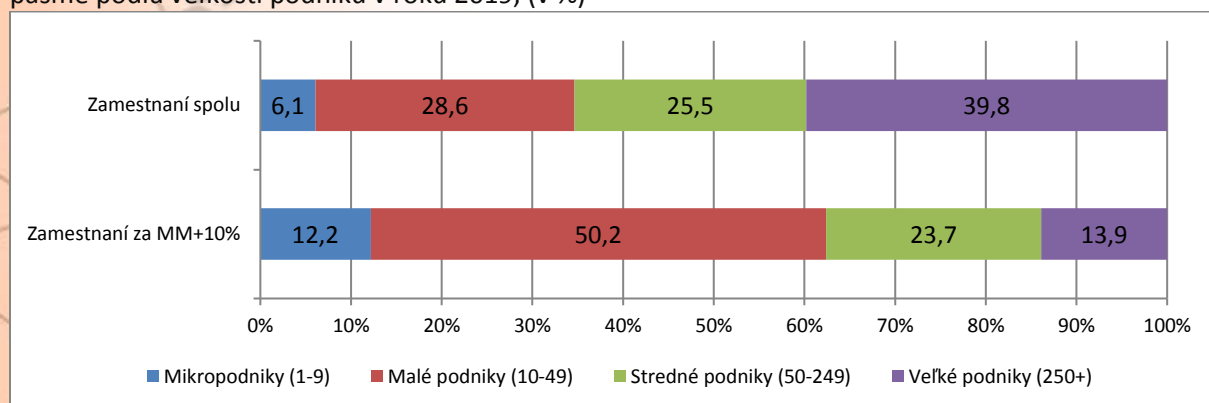
Práca za minimálnu mzdu podľa veľkosti podniku

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 príplatkov) 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 nízkoпрíjmovej 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

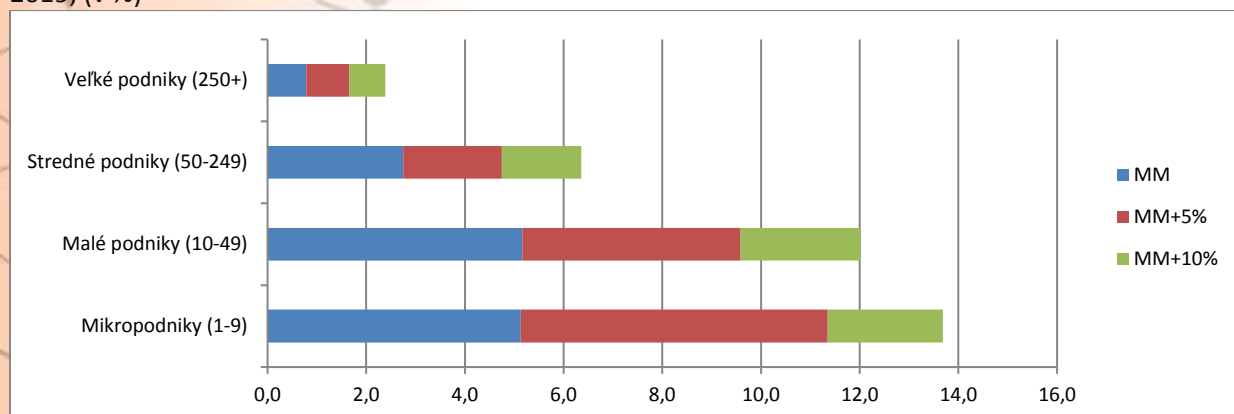
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

Ako vidieť na grafe 61, podiel nízkoпрíjmových 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

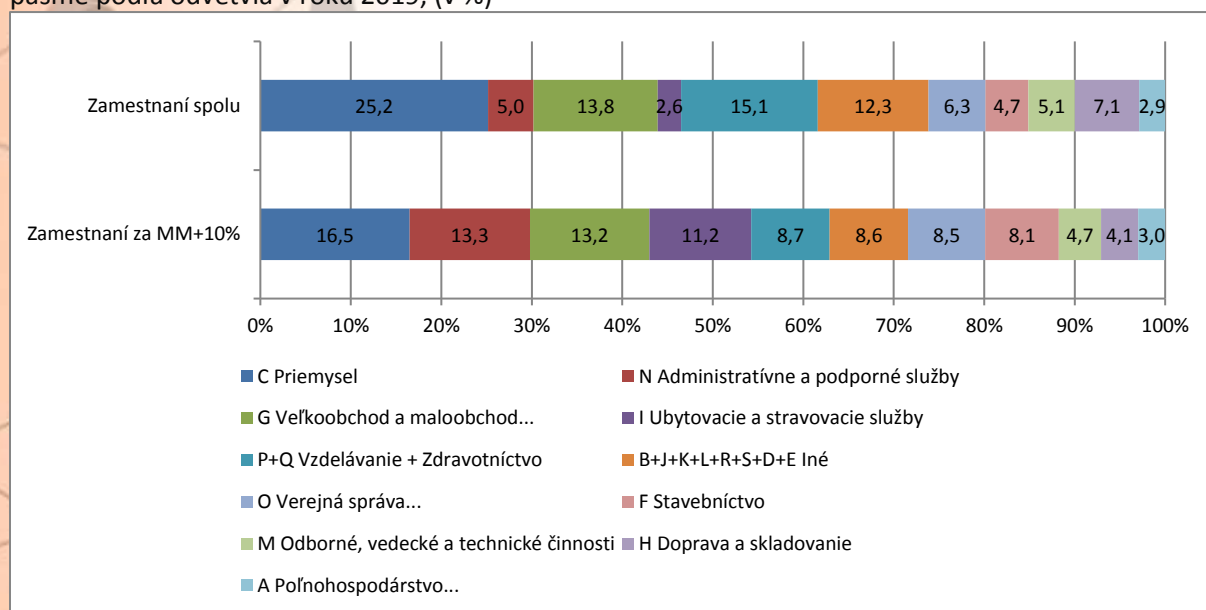
Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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 nízkopríjmovej 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 %)

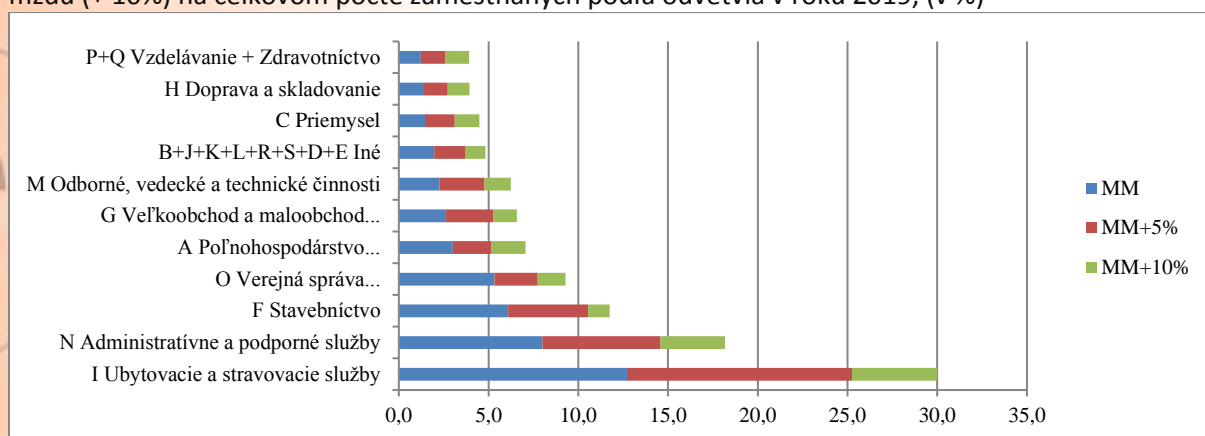


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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 %)



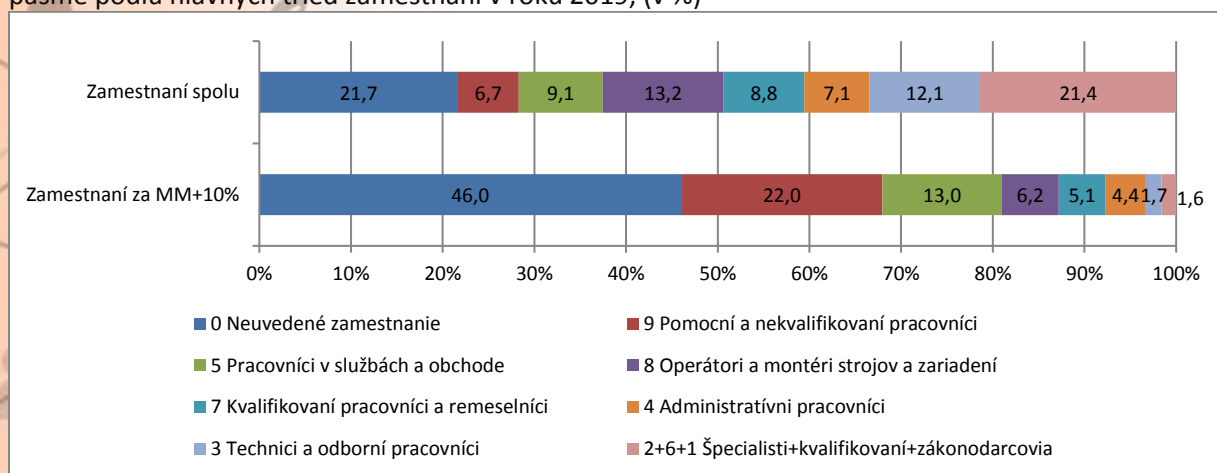
Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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 %)

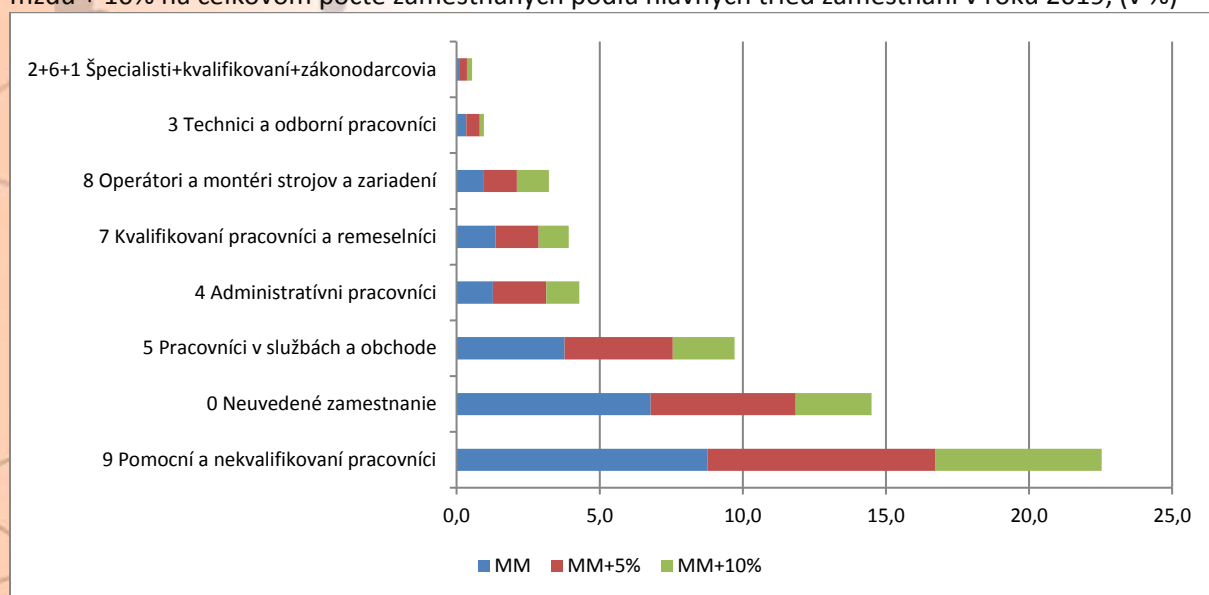


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: Počítané na základe plných úväzkov bez príplatkov

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 príplatkov

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%).

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 príplatkov

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 opatrovateliek (2019) upozorňuje na neudržateľný stav kedy už teraz v domovoch sociálnych služieb chýba približne 7 tisíc opatrovateliek a približne 14 tisíc opatrovateliek 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 opatrovateliek.

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 príplatky 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 príplatkami môžu zvýšiť svoj celkový mesačný príjem v prípade, ak sa rozhodnú vykonávať prácu v neštandardný pracovný čas, napríklad v noci.

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

	Výška príplatku s účinnosťou od 30.7.2020	Výška zníženého príplatku s účinnosťou od 30.7.2020	Výška príplatku s účinnosťou od 1.1.2021	Výška zníženého príplatku 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)

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 príplatkov za prácu v sobotu (§ 122a), nedeľu (§ 122b), nočnú prácu (§ 123), ale aj v kompenzácií za sťažený výkon práce (§ 124)³⁷. Pôvodne bola výška týchto príplatkov naviazaná na hodinovú minimálnu mzdu, avšak od roku 2021 sa bude výška týchto príplatkov 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 v odbore zdravotníctvo (t.j. postupne rastú ceny zdravotníckych výrobkov, zdravotníckych potrieb ale aj farmaceutických výrobkov).

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

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

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

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

	Výška príplatku s účinnosťou od 30.7.2020	Výška príplatku 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

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

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 príplatky 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 2010 v Slovenskej republike na úrovni 10 883 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 príplatky nie na minimálnu, ale na priemernú mzdu. Odpojenie minimálnej mzdy od príplatkov tak jednoznačne znevýhodní tých pracovníkov, ktorí vykonávajú svoju prácu v neštandardný pracovný čas.

Tabuľka 14: Vývoj priemernej a minimálnej mzdy na Slovensku medzi rokmi 2010-2019

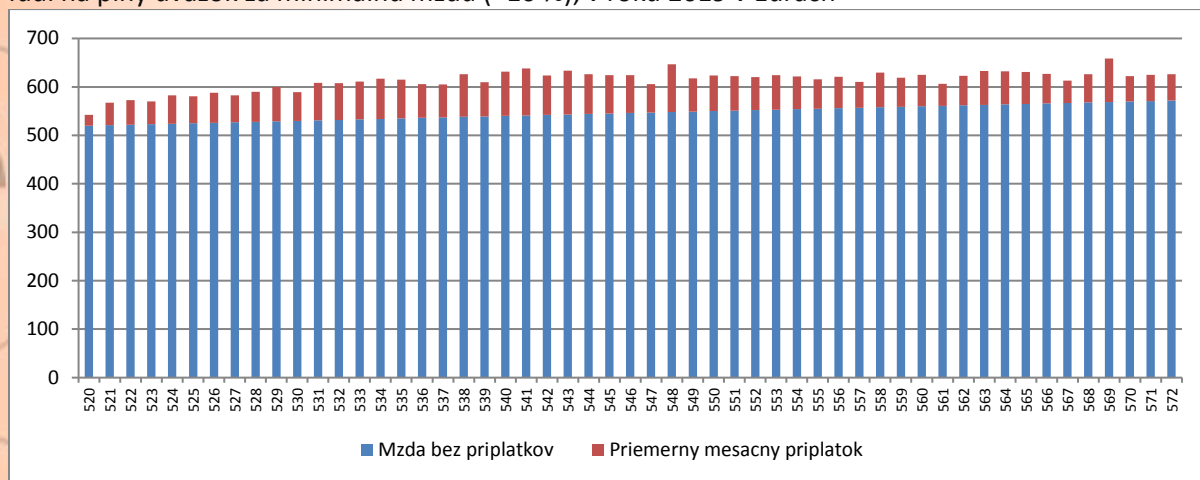
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Priemerná ročná mzda (v Eurách)	10 883	11 207	11 449	11 687	11 905	12 366	12 725	13 276	13 953	15 017
Minimálna ročná mzda (v Eurách)	3 692	3 804	3 926	4 052	4 224	4 560	4 860	5 220	5 760	6 240
Medziročné tempo rastu priemernej mzdy (%)	5,4	3,0	2,2	2,1	1,9	3,9	2,9	4,3	5,1	7,6
Medziročné tempo rastu minimálnej mzdy (%)	4,1	3,0	3,2	3,2	4,2	8,0	6,6	7,4	10,3	8,3

Prameň: Spracované z údajov OECD

Príplatky 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 príplatkov (príplatok za prácu v sobotu, príplatok za prácu v nedeľu, príplatok za prácu nadčas, príplatok za prácu v noci a príplatok za prácu vo sviatok) približne 21 % zamestnancov. Priemerný mesačný príplatok pre pracujúcich ľudí na plný úväzok za minimálnu mzdu resp. za minimálnu mzdu (+10%) za všetky analyzované druhy príspevkov bol na úrovni 64 Eur (graf 66). To znamená, že približne každý piaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok za minimálnu mzdu (+10%), si dokázal týmito príplatkami zvýšiť príjem v priemere o 12 %. Pre nízko príjmové skupiny ľudí tak predstavujú tieto príplatky relatívne dôležitý zdroj príjmov, ktorým si môžu zlepšiť svoju príjmovú situáciu.

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

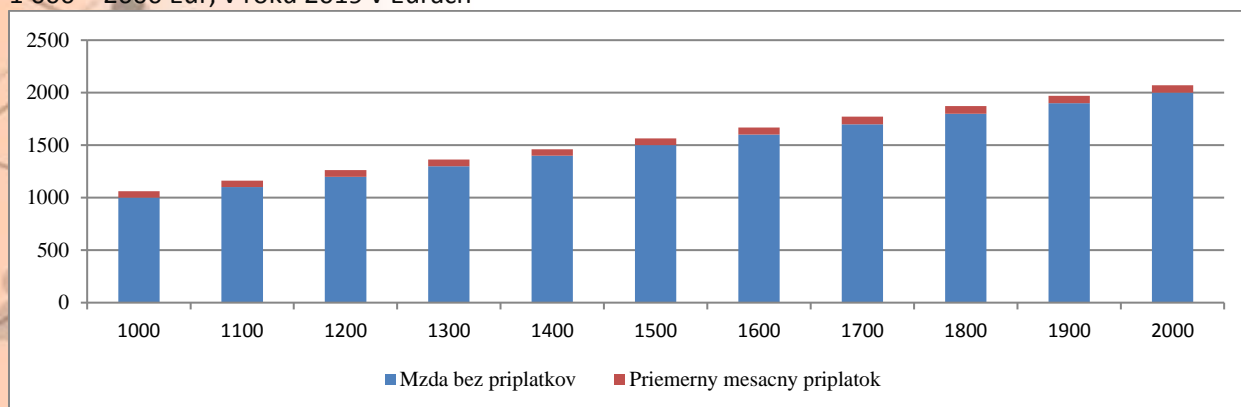


Prameň: Spracované z údajov Treximy

Poznámka: priemerný mesačný príplatok je počítaný z príplatku za prácu sobotu, z príplatku za prácu v nedeľu, z príplatku za prácu nadčas, z príplatku za prácu v noci a z príplatku za prácu vo sviatok

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

Graf 67: Priemerný mesačný príplatok 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: priemerný mesačný príplatok je počítaný z príplatku za sobotu, z príplatku za prácu v nedeľu, z príplatku za prácu nadčas, z príplatku za prácu v noci a z príplatku za prácu vo sviatok.

Príplatky z pohľadu celého národného hospodárstva

Príplatky 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. Tento príspevok dostalo v sledovanom období v priemere mesačne 28,6 % zamestnancov. V priemere si tak zamestnanec dokáže prílepiť príspevkom za prácu nadčas približne 17,4 eurami. Za ním nasleduje príspevok za prácu v noci, pričom približne každý piaty zamestnanec pracujúci na plný úväzok dostal tento typ príspevku a dokázal si týmto príspevkom v priemere zvýšiť svoj mesačný príjem o 35,8 Eur. Zaujímavé je tiež sledovať priemerný počet odpracovaných hodín za mesiac podľa typu príspevku. 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 príplatky tak jednoznačne dominuje práca v noci.

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

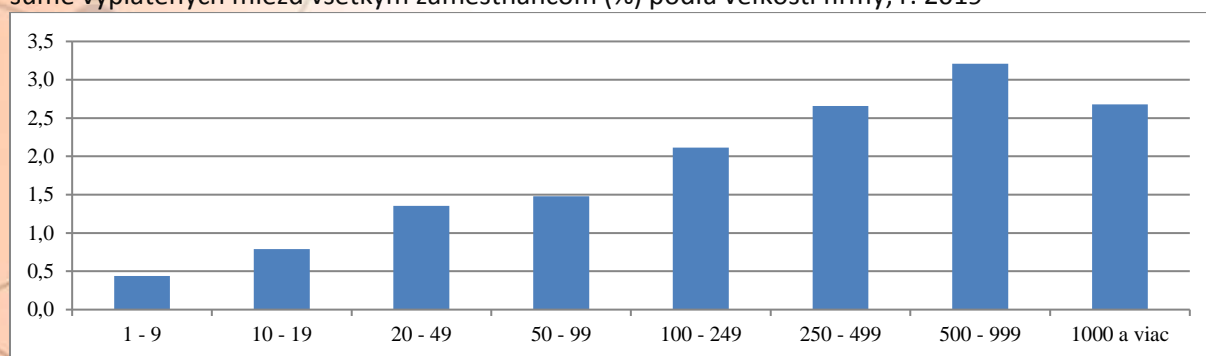
Príplatky	Zamestnanci s príplatkom		Priemerný počet hod./mes.	Priemerný príp. za hod.	Objem príplatkov za celé NH	
	Absolútne	Relatívne (v %)	hod.	Eur	Eur/mes.	% z priemernej mesačnej sumy vyplatených miezd všetkým zamestnancom
Príplatky za prácu nadčas	584 828	28,6	7,27	2,39	10 160 445	0,4
Príplatky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

Prameň: Spracované z údajov Treximy

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

Ako vidieť na grafe 68, podiel príplatkov 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 príplatkov 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 príplatkov 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 príplatok v roku 2019 za prácu nadčas, bolo až 95 % z nich zamestnaných na plný úväzok. Z celkového počtu zamestnancov, ktorí získali príspevok za prácu v noci a za prácu vo sviatok, rovnako ako pri predchádzajúcom príspevku, približne 95 % z nich malo plný pracovný úväzok. Pri príspevku 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 skrátený pracovný úväzok.

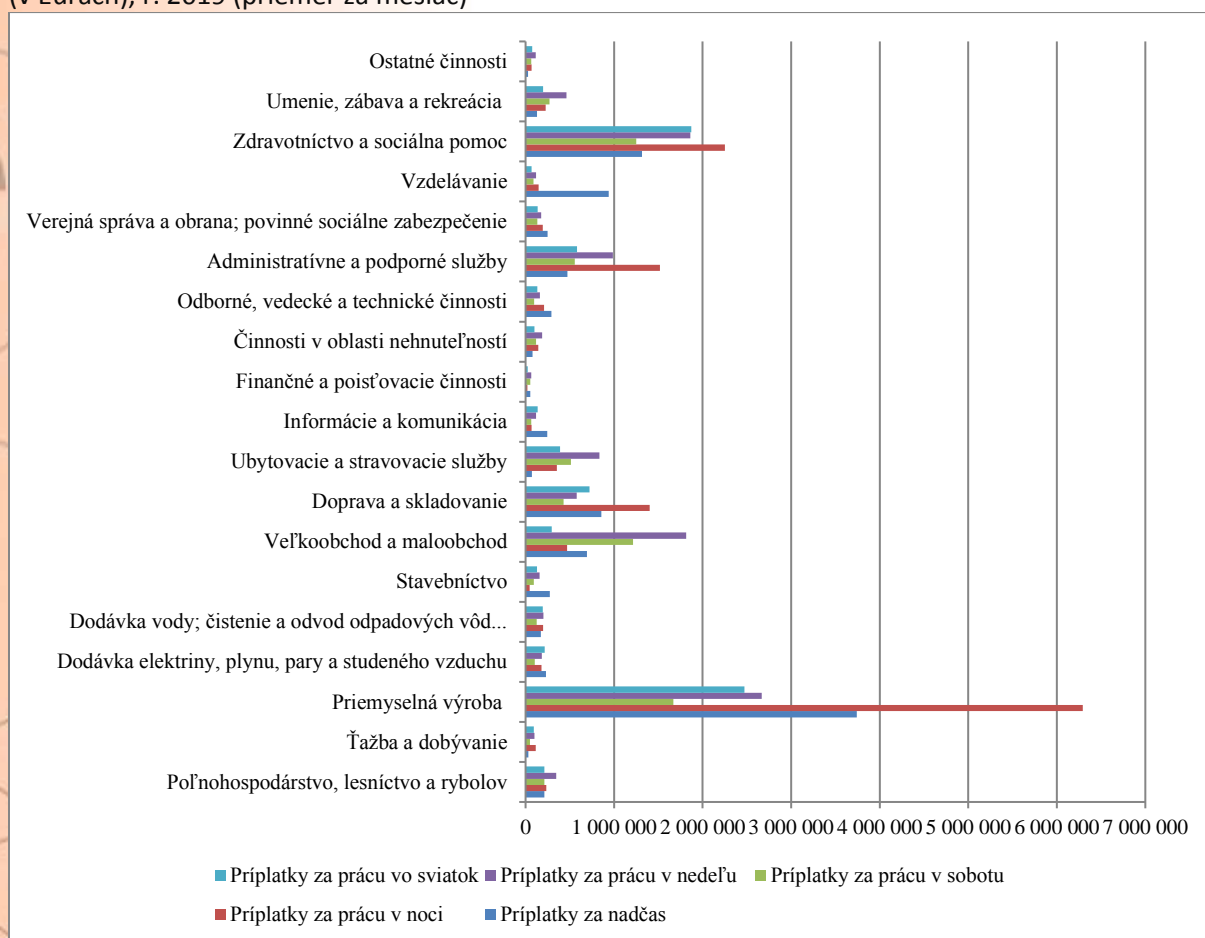
Tabuľka 16: Príplatky za prácu nadčas, prácu v noci, prácu cez víkend a prácu vo sviatok podľa pracovných úväzkov v SR, r. 2019 (priemery za mesiac)

	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 s príplatkom; B – priemerný počet hodín; C – priemerný hodinový príplatok (Eur)

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

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)



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 príplatkov 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. Príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu sú charakteristické tiež pre maloobchod a veľkoobchod, ale aj pre ubytovacie a stravovacie služby. Príplatky za prácu v noci sú zase časté v doprave a skladovaní. Medzi odvetvami 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 príplatku.

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

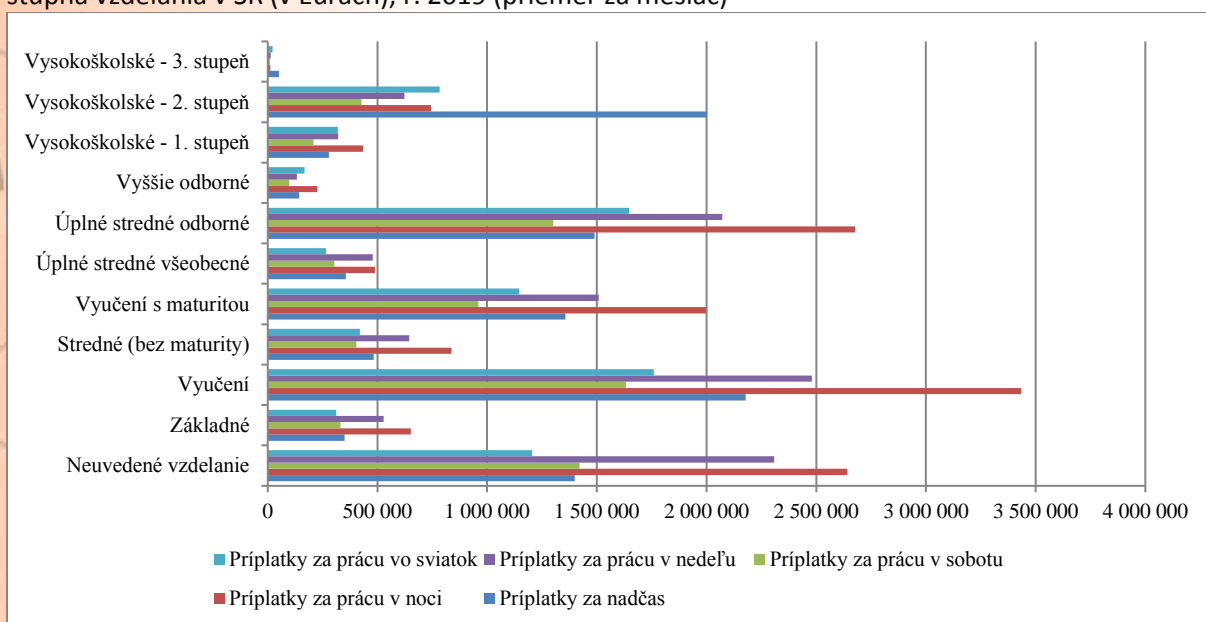
	Príplatky za nadčas	Príplatky za prácu v noci	Príplatky za prácu v sobotu	Príplatky za prácu v nedeľu	Príplatky za prácu vo sviatok
Poľnohosp., lesníctvo a rybolov	2,1	1,7	3,0	3,1	2,7
Ťažba a dobývanie	0,3	0,8	0,7	0,9	1,1
Priemyselná výroba	37,1	44,5	23,5	24,0	30,7
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného 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

Pre lepšiu prehľadnosť uvádzame tabuľku 17, ktorá ukazuje, do akej miery sú zamestnávateľia v tom ktorom odvetví zaťažení jednotlivými príplatkami (v %). Z celkovej sumy príplatkov za nadčasy vyplatených v národnom hospodárstve v roku 2019 až 37,1 % pripadalo na premyslenú výrobu. Podiel priemyselnej výroby na celkovej sume príplatkov 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 %.

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)



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 príplatky 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 príplatkov za prácu cez víkend a vo sviatok. Pri pracujúcich zamestnancoch na plný alebo čiastočný úväzok s dosiahnutým vyšším vzdelaním sú tieto priemerné mesačné príplatky 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 príplatky za prácu nadčas, avšak tu ide mnohokrát o manažérov alebo vyššie postavených zamestnancov, ktorí sa snažia vyšším počtom odpracovaných hodín dosiahnuť rýchlejší kariérny rast, a teda aj s tým súvisiace vyššie mzdové ohodnotenie. Analyzované príplatky, predovšetkým príplatky za prácu v noci, vo sviatok a cez víkend, predstavujú tiež určitý nástroj na zvyšovanie príjmov

pracovních síl s nižším vzdelaním, a tým prispievajú aj k znižovaniu príjmových rozdielov medzi vyššie a nižšie vzdelanou pracovnou silou.

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

	Príplatky za prácu nadčas		
	Počet pracujúcich zamestnancov s príplatkom	Priemerný počet hodín	Priemerný hodinový príplatok
Učiteľia v základných školách	26 490 (4,5%)	3,79	3,97
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	23 867 (4,1%)	5,59	2,30
Predavači	17 914 (3,1%)	5,15	1,43
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	16 310 (2,8%)	12,80	1,74
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	16 131 (2,8%)	7,32	2,60
Príplatky za prácu v noci			
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	19 936 (5%)	34,84	1,17
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	17 230 (4,4%)	19,09	1,18
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	15 403 (3,9%)	35,22	1,26
Špecialisti v ošetrovatelstve	15 319 (3,9%)	39,06	1,47
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	11 802 (3%)	47,68	1,10
Príplatky za prácu v sobotu			
Predavači	19 669 (5,4%)	18,14	1,31
Pokladníci a predavači lístkov	12 096 (3,3%)	18,48	1,27
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	10 849 (3%)	11,45	1,34
Špecialisti v ošetrovatelstve	10 749 (2,9%)	20,09	1,62
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	10 414 (2,9%)	8,89	1,32
Príplatky za prácu v nedeľu			

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

Predavači	19 669 (5,4%)	12,82	2,55
Pokladníci a predavači lístkov	12 096 (3,3%)	12,92	2,53
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	10 849 (3%)	7,15	2,64
Špecialisti v ošetrovatelstve	10 749 (2,9%)	14,88	3,01
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	10 414 (2,9%)	7,41	2,58
	Príplatky za prácu vo sviatok		
Špecialisti v ošetrovatelstve	15 181 (4,3%)	5,03	8,16
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	13 971 (4%)	2,98	5,57
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	9 728 (2,8%)	5,52	4,92
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	9 306 (2,7%)	2,38	7,71
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	7 626 (2,2%)	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 príplatok za nadčasy, predstavovali učitelia na základných školách (tabuľka 18). Z pohľadu príplatkov za prácu v noci dominujú montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe; ich podiel bol až na úrovni 5 % z celkového počtu 395 363 zamestnancov, ktorí si týmto príplatkom v sledovanom období prilepšili. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu sa najviac využil v sledovanom období pri profesii predavač/predavačka. Príplatok za prácu vo sviatok najviac smeroval 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 politik 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

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

³⁸ Podľa definície OECD (2014) nepravidelná zamestnanosť (non-regular employment) je definovaná a zahrňuje všetky formy zamestnanosti, ktoré neprofitujú 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 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 %.

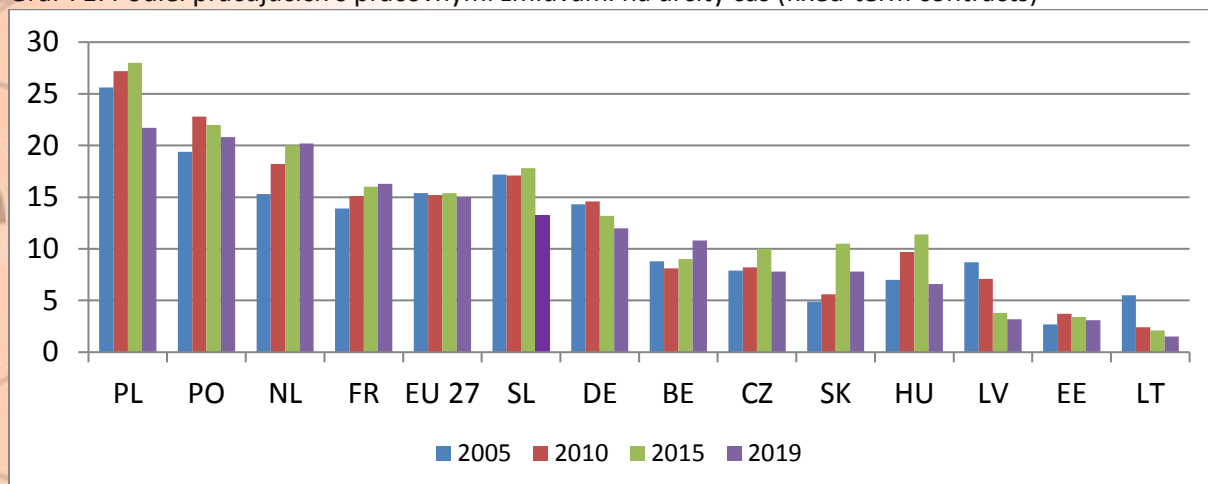
⁴⁰ Na druhej strane jestvuje aj interná flexibilita, a to vo firmách; tá vystupuje navonok predovšetkým ako flexibilita pracovného času, ale súvisí aj so zmenou pracovných pozícií (pracovných miest) a zmenami v organizácii práce vo vnútri firmy. Formou internej flexibility nateraz v čase koronakrízy,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

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 najímanie 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, veľakrát 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 veľakrát za najnižšie mzdy blízke minimálnej mzde alebo priamo iba za minimálne mzdy.

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.

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).

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 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. Eurosκληρόζης 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).

Našou úlohou na tomto mieste nie je charakterizovať vyčerpávajúco legislatívu na ochranu zamestnanosti (EPL), ale len upozorniť na súvislosti s nízkymi (a minimálnymi) 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 súčasť 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)

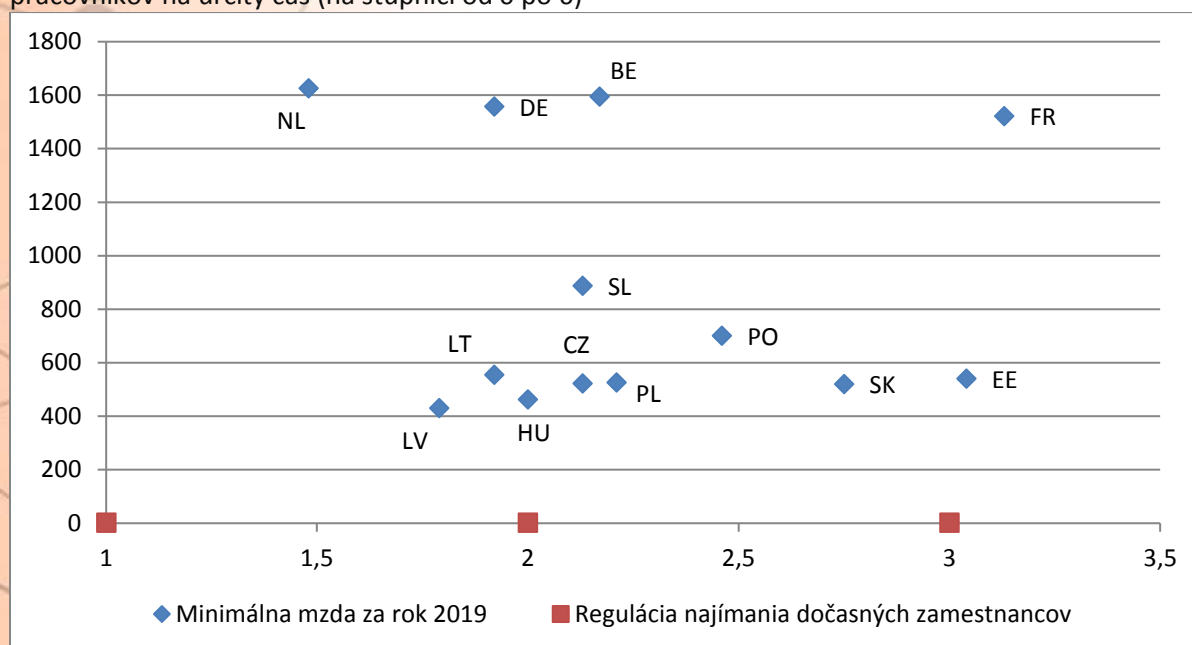
	Procedurálne požiadavky	Náklady na výpoveď a odstupné	Regulačný rámec pre neopodstatnenú výpoveď	Regulácia presadenia neopodstatnenej výpovede	Výsledná hodnota EPL
HU	1,2	1,8	2,2	2,0	1,8
EE	1,5	1,4	1,6	3,0	1,9
SL	1,3	1,5	2,4	3,5	2,2
LT	2,0	3,4	1,6	2,0	2,2
SK	2,8	1,5	2,8	2,0	2,3
PL	2,2	2,5	2,4	2,5	2,4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

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

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 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 (podiely) 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

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

Doterajšie komparatívne analýzy vývoja miezd a nákladov práce ex post v našej štúdii 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 ekonomických 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 Eurostat-u 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 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

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).

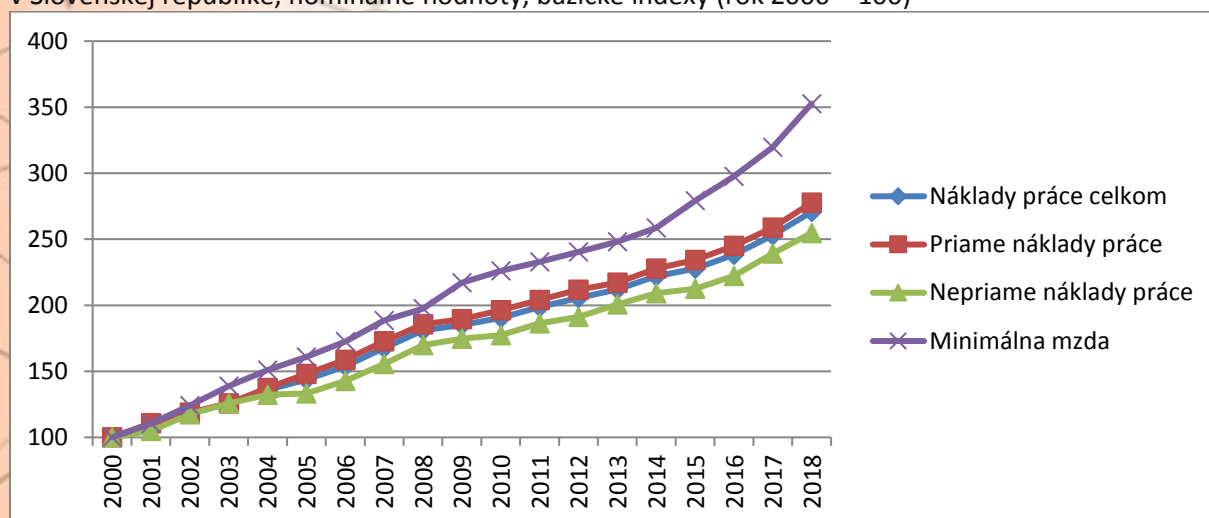
⁴⁴ Niektoré indikátory pre porovnávanie sú k dispozícii aj staršieho dáta, ale nepovažovali sme za potrebné zbytočne siahť do minulosti, t. j. do obdobia reálnej transformácie ekonomiky na trhovú ekonomiku.

⁴⁵ Prepočet vyjadrených hodinových miezd na mesačné mzdy je komplikovaný skutočnosťou, že nie každá krajina má pri inštitúte minimálnej mzdy zadaný zákon 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 neznižili validitu výsledkov v dôsledku neúplného zachytenia metodických štatistických detailov.

⁴⁶ Eurostat, tabuľka: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en

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 požili 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.

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 (druhorádý je problém, či úroveň nákladov práce sa vyjadrí prostredníctvom hodinových, mesačných alebo ročných nákladov práce⁴⁸) v príslušnej krajine EÚ.

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.

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

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.

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.

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 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. Naproti 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 sociálnych 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 politík 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 nízkokvalifikovaných 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 politík 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 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.

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.

⁵¹ Aktívne politiky trhu práce sú rozdelené do nasledovných programov: 1. Všeobecné 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.

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).

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 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 zřejmý mix

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

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 %).

Z porovnania „daňového zaťaženia“ miezd (minimálnych miezd) tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov v tabuľke 22, a z rôzneho prístupu k naplňaniu 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 k zamestnávateľom a k výške ich úplných nákladov práce možno diskutovať o dôsledkoch, ak zamestnávateľmi vyplácané minimálne mzdy by

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 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.

mali byť oprostene 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 štúdiu 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 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).

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

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

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	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 sfére 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	2003	2004	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU 27	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Euro area											
19	104,4	105,0	105,2	104,4	105,3	105,7	105,8	105,9	105,8	106,1	106,3
CZ	54,8	52,2	53,0	56,6	67,9	60,7	62,1	63,1	64,7	67,7	69,1
DE	111,2	108,7	107,2	106,5	105,1	105,8	106,8	106,6	106,3	106,8	107,1

EE	56,1	56,8	58,2	59,9	67,3	72,8	73,3	74,7	77,0	79,6	82,2
HR	65,4	64,8	66,8	69,5	71,4	65,1	64,5	64,4	65,2	66,0	66,9
LV	52,8	50,6	52,0	53,9	63,5	68,8	68,3	69,5	70,6	72,5	74,3
LT	49,9	47,4	48,6	50,7	59,0	59,3	59,4	60,6	61,8	63,9	66
HU	56,6	56,8	60,1	62,0	58,5	55,7	56,7	58,5	61,4	61,3	62,1
AT	111,6	109,3	108,9	107,7	111,4	113,7	114,1	115,3	116,3	116,8	118,1
PL	56,7	49,2	48,8	56,5	56,2	54,8	54,4	53,0	55,6	56,4	56,8
SL	75,9	76,5	76,4	77,1	86	84,9	84,9	85,7	85,4	86,5	87,1
SK	40,8	44,7	49,0	51,1	63,8	66,0	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 EÚ27 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 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

⁵⁵ Rozdiel medzi cenovou úrovňou EÚ27 a eurozónou je logický, lebo do eurozóny patria najvyspelejšie krajiny EÚ, ktoré dlhodobo vykazujú tak vyššie mzdy ako aj vyššiu cenovú úroveň.

dosahuje Slovensku nižšiu úroveň s porovnávanými krajinami (tabuľka 25), a to aj napriek vyššej úrovne 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 porovnávaných 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

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.

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 (do roku 2019) 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, pochopiteľne, 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).

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

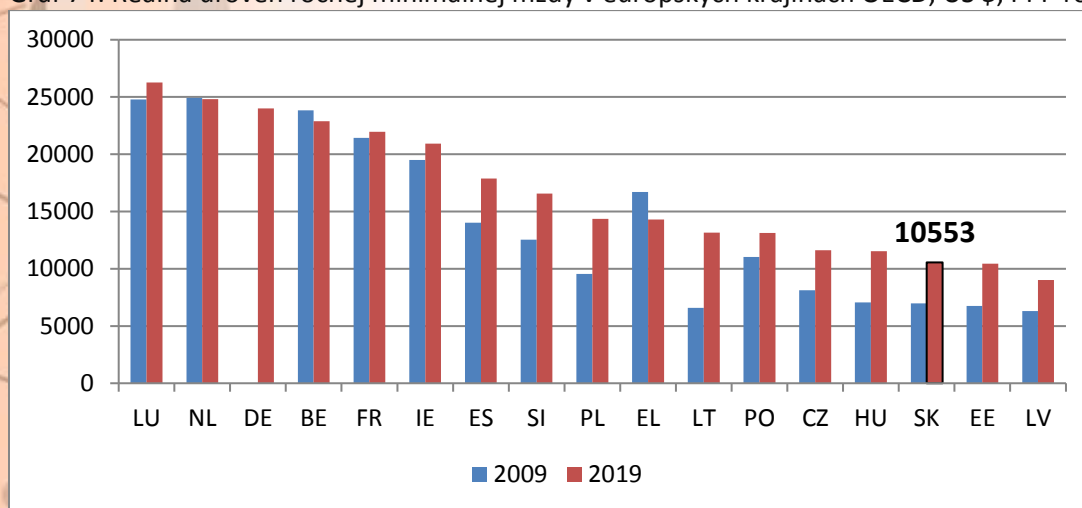
	2014		2019	
	US \$	Index SK = 100	US \$	Index SK = 100
AT	35009	211,5	42212	214,8
CZ	18803	113,6	24401	124,2
EE	18818	113,7	26123	132,9
HU	15454	93,4	20885	106,3
LV	12590	76,1	18681	95,0
LT	14198	85,8	20277	103,2
PL	18922	114,3	25083	127,6
SK	16550	100,0	19654	100,0
SL	20264	122,4	23464	119,4

Prameň: OECD

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.

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. Výšku reálnej úrovne minimálnej mzdy vyjadruje graf 74.

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 \$ a túto úroveň dosiahol pri 40,0 %-om podiele z priemernej mzdy (z údajov o minimálnych

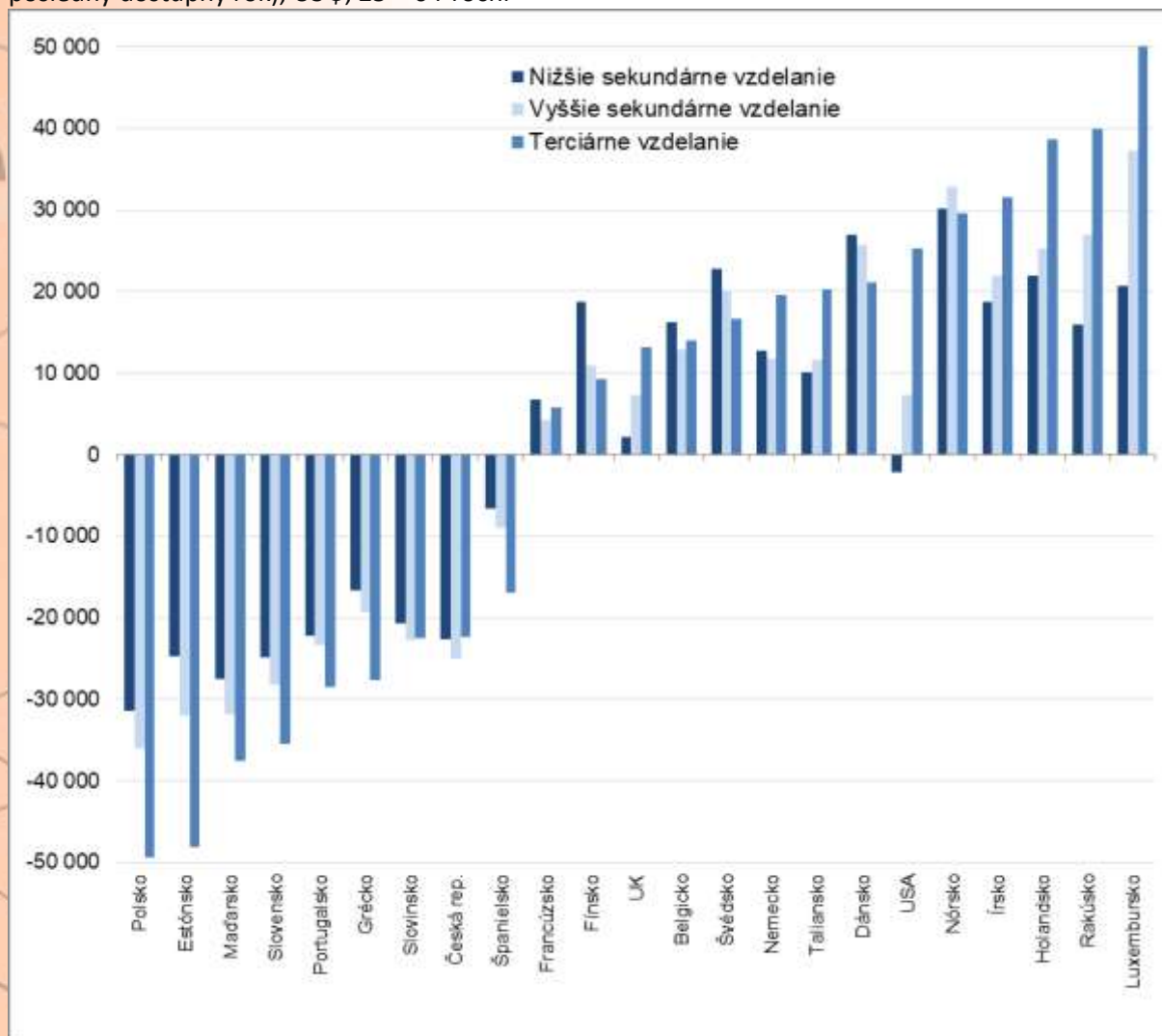
mzdách na plný pracovný čas). Temer rovnakú úroveň reálnej minimálnej mzdy (10 444 US \$) dosiahlo Estónsko, ale len pri úrovni 37,0 % priemernej mzdy. Takisto Česká republika (37,0 % z priemernej mzdy) i Maďarsko (38,0 % z priemernej mzdy) zaznamenali vyššiu absolútnu úroveň reálnej minimálnej mzdy 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.

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)

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. Súvisí

⁵⁷ Je otáznne, 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

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.

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 bázickými 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 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 bázických 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 bázických indexov):

štruktúrne nedostatky a samotné euro nemôže na Slovensku vysvetliť enormný rast cenovej hladiny a celkovo jej veľmi vysokú úroveň v porovnaní s ostatnými krajinami skupiny V 4 (tabuľka 24).

- 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 rok 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 ostatným 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 200á do roku 2011 sa minimálna mzda v krajine nemenila),

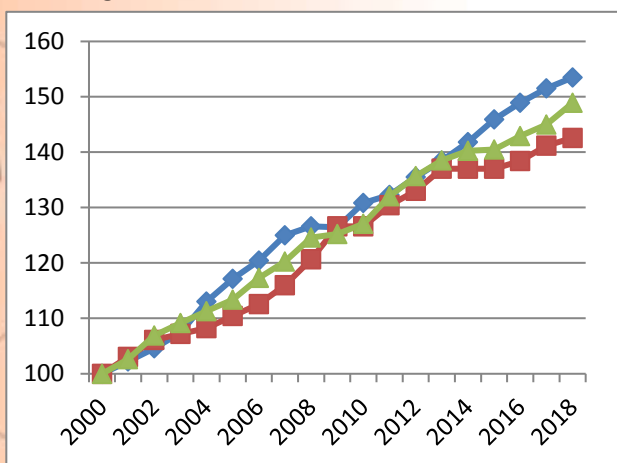
- v Maďarsku veľmi výrazne vzrástla hodnota bázičného indexu minimálnej mzdy po roku 2011, pritom počas celého analyzovaného obdobia boli hodnoty bázičného indexu v každom roku vyššie ako hodnoty produktivity práce i priemerných miezd,
- v Lotyšsku vzrástli minimálne mzdy výraznejšie po roku 2013,
- 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 bázičného 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 ziel“⁵⁸; nie náhodou sa v Británii na rozdiel od kontinentálnej Európy a na rozdiel od jednoduchej minimálnej mzdy presadzuje koncept už spomenutej „living wage“⁵⁹),
- v Japonsku jednoznačne rýchlejší 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 minimálne mzda intenzívne po roku 2017.

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

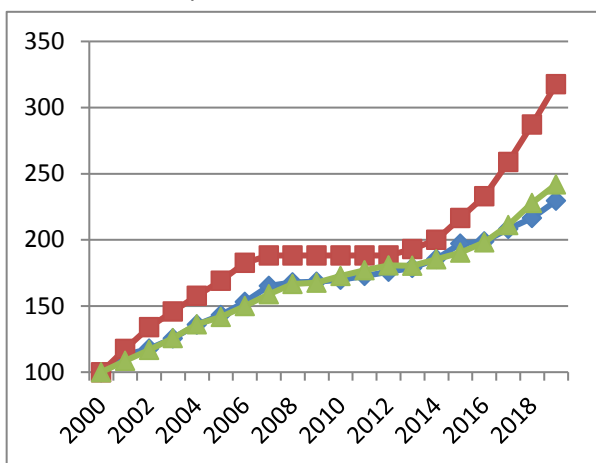
⁵⁹ Veľká Británia je príkladom, že posun v raste minimálnej mzdy a jej vplyvu na kvalitu pracovného života i širších súvislostí spoločenského života môže a musí začať zmenou ekonomickej (sociálnej) teórie a postojov spoločenských elít k potrebe rastu minimálnej mzdy pre pozitívne stránky vývoja celej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

Graf 76: HDP na odpracovanú hodnotu, minimálna mzda a priemerná mzda

76.1 Belgicko



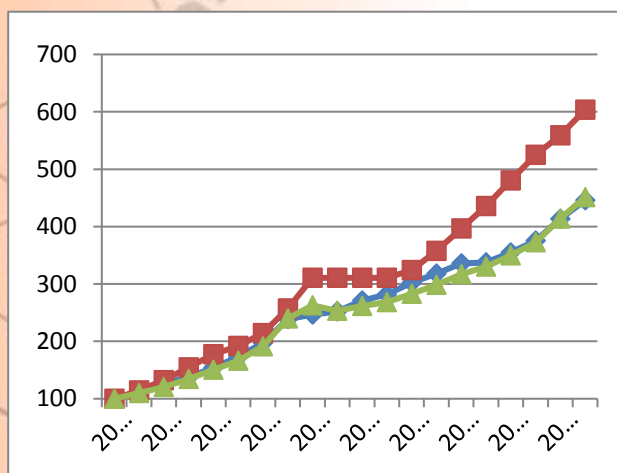
76.2 Česká republika



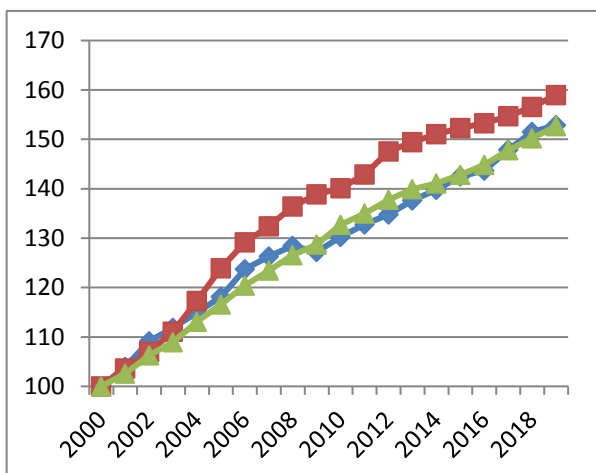
Legenda:

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

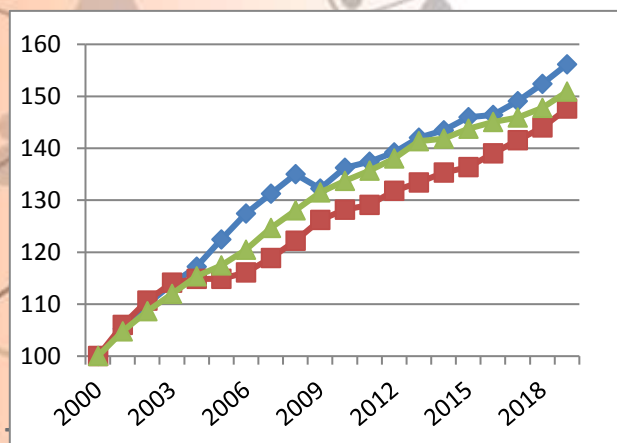
76.3 Estónsko



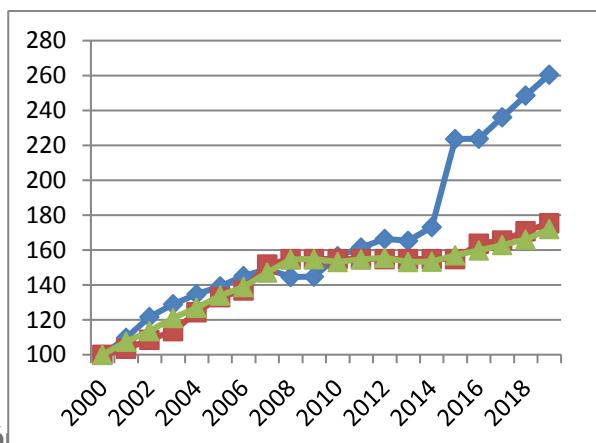
76.4 Francúzsko



76.5 Holandsko

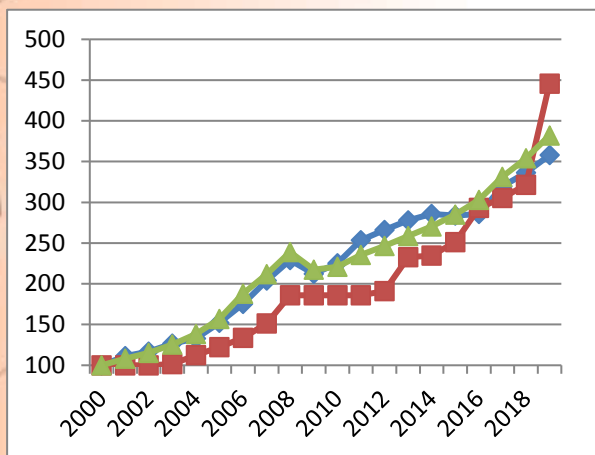


76.6 Írsko

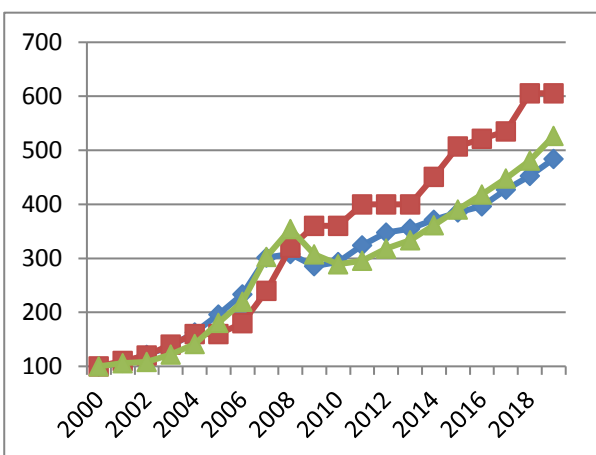


regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

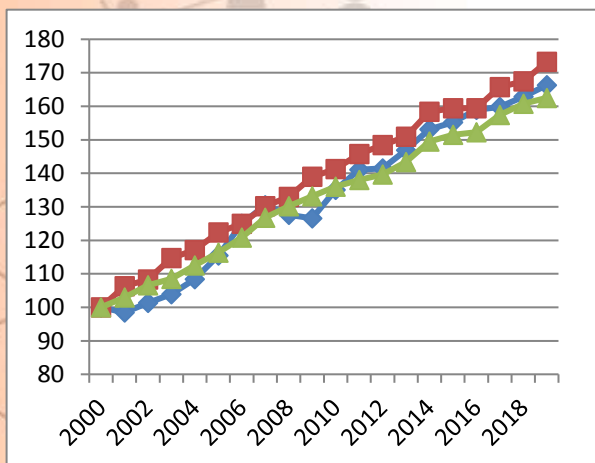
76.7 Litva



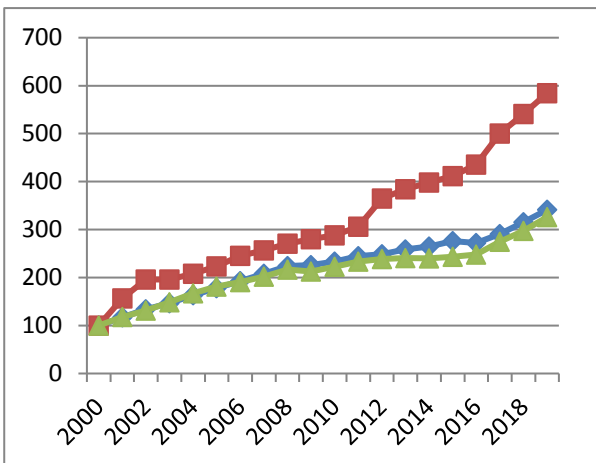
76.8 Lotyšsko



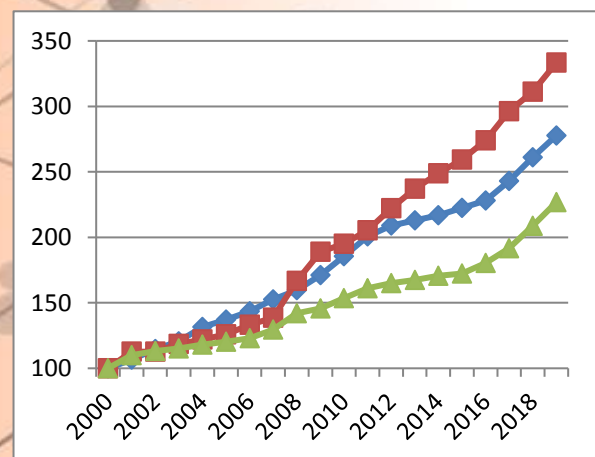
76.9 Luxembursko



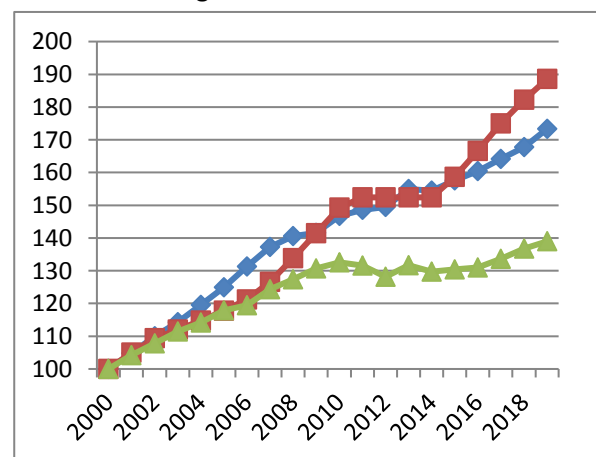
76.10 Maďarsko



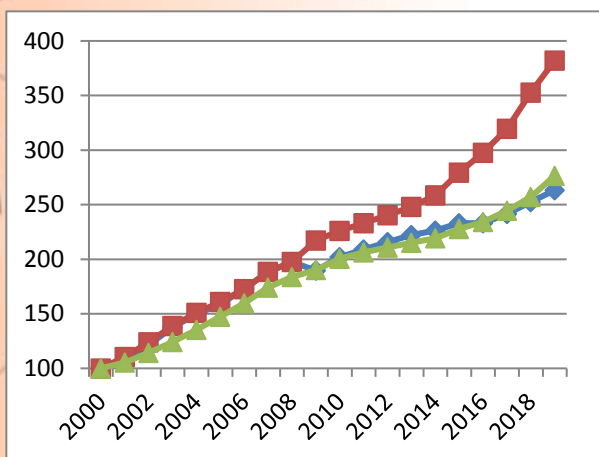
76.11 Poľsko



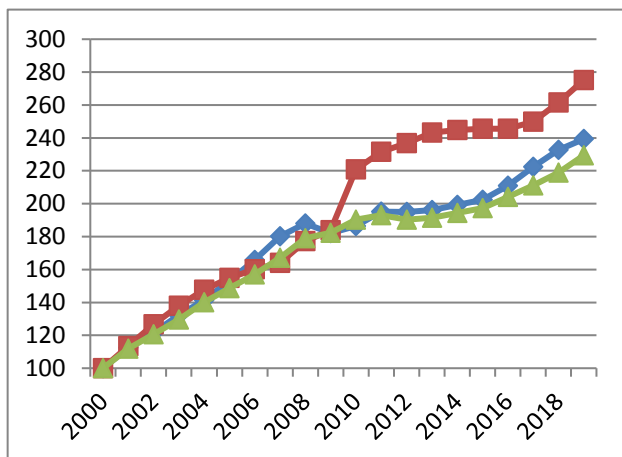
76.12 Portugalsko



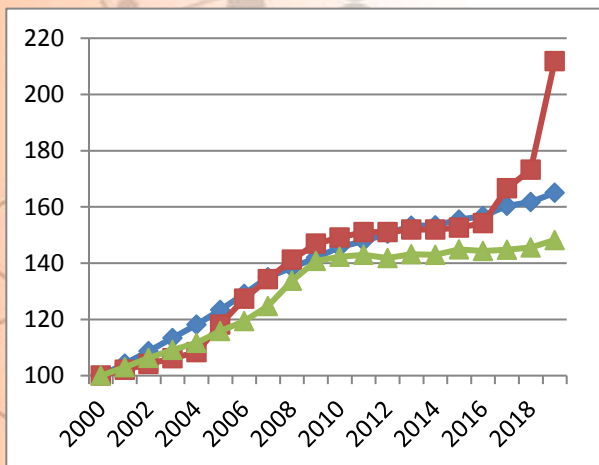
76.13 Slovenská republika



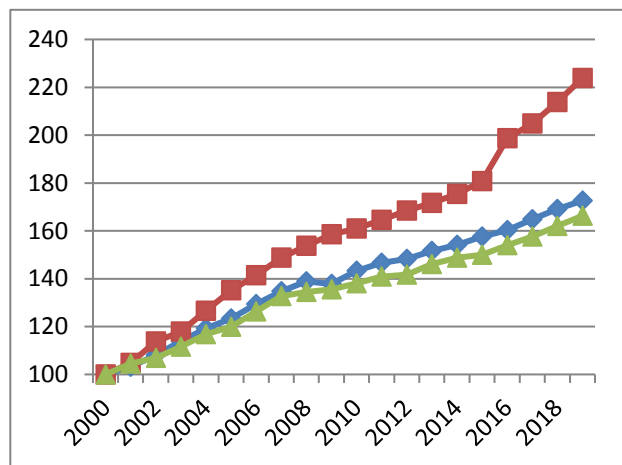
76.14 Slovinsko



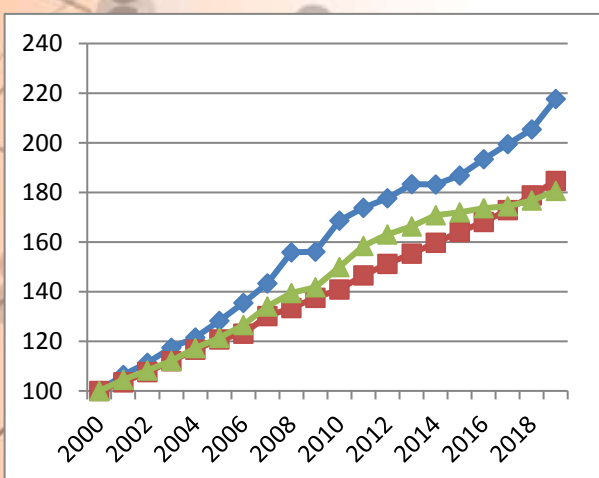
76.15 Španielsko



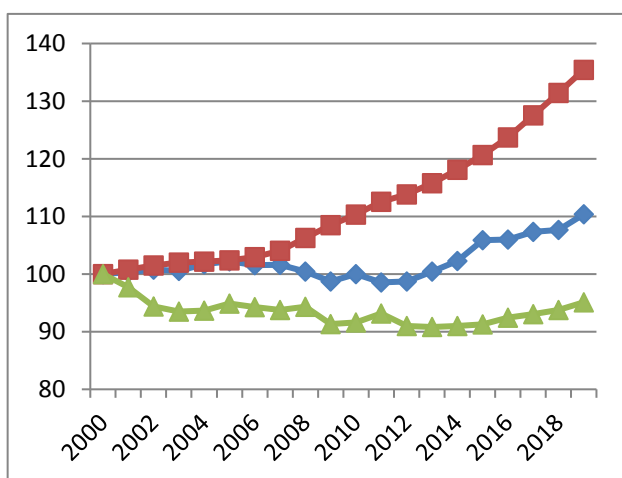
76.16 Veľká Británia



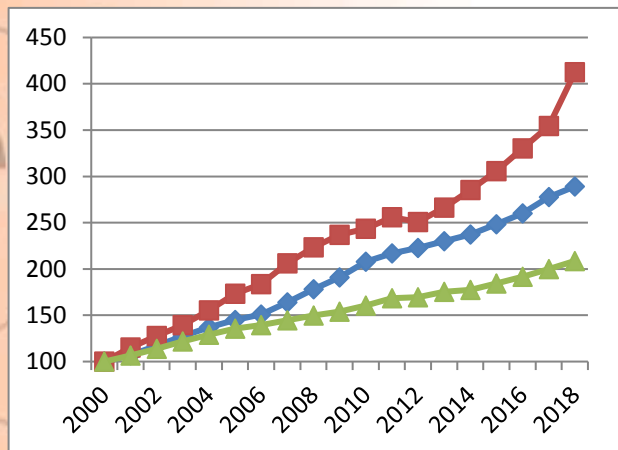
76.17 Austrália



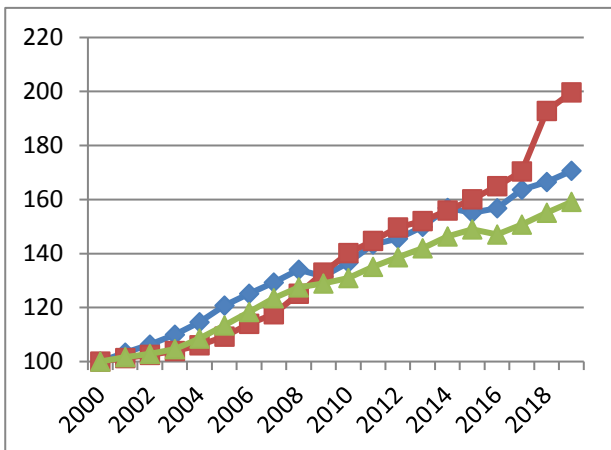
76.18 Japonsko



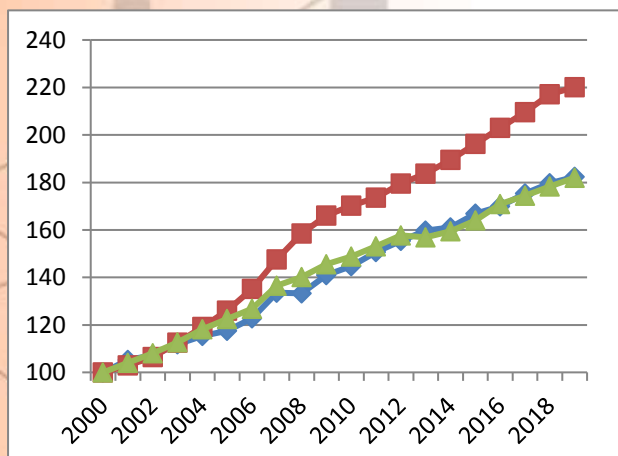
76.19 Južná Kórea



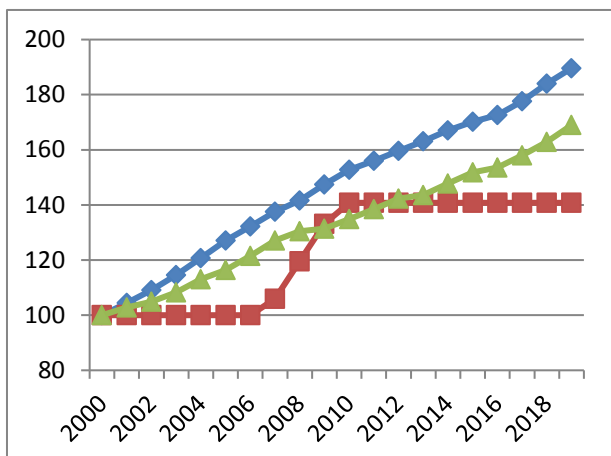
76.20 Kanada



76.21 Nový Zéland



76.22 USA



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov OECD

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

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

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 medzinárodné porovnanie (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. Štúdia OECD je makroekonomickou analýzou, štúdia Schrödera okrem makroekonomickej analýzy sa venuje aj analýze spracovateľského priemyslu a porovnaniu so sektorom služieb.

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

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.

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.

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 Kùgler, 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

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

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 neúmerneho rastu spotrebiteľských cien (podobne ako v Estónsku), by sa nemali v žiadnom prípade znižovať odvody zamestnávateľov hlavne v podmienkach nedofinancovania sociálnych fondov.

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

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“.

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 zložitosť 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.

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

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 štruktúrne 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.

Prameň: Eurostat

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

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 uvedený 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.

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

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 zaznamenávajú vyspelé krajiny EÚ, a to Dánsko, Švédsko, Belgicko a Holandsko. Naopak, Lotyšsko, Poľsko, Maďarsko a Litva (s krajín 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 podľa 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.

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
	Produktivit a 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
H	1,9	1,5	0,6	-0,4	-0,9	-1,3

U						
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 je Slovensko vysokou mierou zapojené do globálnych hodnotových reťazcov. Pritom celkový podiel zahraničných firiem na Slovensku na pridanej hodnote dosahuje cca 46 % (pozri prílohu 2).

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

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

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 plátov 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 nadväzanie 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

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).

treba abstrahovať od balíka európskych 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 „miezd a plátov“ 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.

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.

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 analýzám, ktoré 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 dlhodobo 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 skončovať 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 ZISTENÍ

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. Súvisí to v vyššom priemernom počtom odpracovaných hodín v SR (a všeobecne v krajinách SVE). 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, 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 politik. 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, vysokoproduktívnemu stačí ponúknuť iba mierne vyššiu mzdu). Napomáhanie tomu, aby sa segmenty s nižšou produktivitou približovali k parametrom top- segmentu, 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 platov 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 platov 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“. 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 v každej z týchto krajín). 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 (za rok 2020) 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 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 EÚ27. 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.

Príplatky za prácu v neštandardnom pracovnom čase majú viaceré funkcie. Motivačná funkcia príplatkov má zatriktívniť 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 príplatkov 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. Priemerný mesačný príplatok 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 príplatkami zvýšiť príjem v priemere o 12 %. Pre nízko príjmové skupiny ľudí tak predstavujú tieto príplatky relatívne dôležitý zdroj príjmov, ktorým si môžu zlepšiť svoju príjmovú situáciu. V prevažnej väčšine tieto analyzované príplatky plynú zamestnancom pracujúcim na plný úväzok. Príplatky 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. Príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu sú charakteristické tiež pre maloobchod a veľkoobchod, a pre ubytovacie a stravovacie služby. Príplatky za prácu v noci sú časté v doprave a skladovaní.

Príplatky 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 týchto piatich príplatkov 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 EÚ27. Kým na Slovensku v roku 2019 zvyčajne pracovalo v noci až 16,8 % zamestnancov, tak priemer za krajiny EÚ27 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 EÚ27. Kým priemer EÚ27 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 EÚ27. 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 celkovej 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 vyjednávanía, ako napríklad pri práci nadčas.

Vyššie počty pracujúcich na určitý čas vo vyspelých krajinách EÚ svedčia o vyššej externej flexibilitate 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), 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.

V roku 2012 Slovensko prebehlo 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 EÚ27 (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 EÚ27. 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 základného 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 jednoduchej minimálnej mzdy v hospodárskej politike vlády 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 pozitívnu 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 Švédsko (2,1), Dánsko (2,3) a Fínsko (2,4).

S rozširovaním globálnych hodnotových reťazcov sa analyzujú 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.

Návrh Smernice Európskej komisie o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ak bude prijatý, bude 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 odhadovanými 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 Európy napomáha „podkopávanie mechanizmov mzdového vyjednávania a pokrytia kolektívnymi zmluvami.

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

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 štrukturálnym 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 odboroch a odvetviach, a nie ich terajšie vzájomné vytlačanie (podporovanie zamestnanosti v odboroch s nízkou produktivitou naďalej je neopodstatnené).
5. Podporovať difúziu produktivity podnikov v zahraničnom medzinárodnom vlastníctve do ostatných segmentov podnikov.
6. Štrukturálne 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 minimálnej mzdy na vývoj produktivity práce.
8. Neodporúčame v žiadnom prípade zavádzať regionálne minimálne mzdy, ktoré by len napomáhali ďalšiemu prehĺbovaniu 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 na Slovensku

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 budúca pevnou sumou. V prípade neadekvátneho zvyšovania mzdových kompenzácií (resp. ich zmrazenia) sa výrazne oslabí ich kompenzačná funkcia súvisiaca s vyššími nákladmi na zdravotnú starostlivosť zamestnanca z dôvodu vykonávania práce v neštandardný pracovný čas. Ide predovšetkým o prácu v noci v podmienkach, 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 prilepšuje 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 nepravidelných 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 stupňov 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 práceschopného obyvateľstva, čo predpokladá skončiť s teóriou a praxou fiktívnej nezamestnateľnosti veľkého počtu mladých ľudí.
17. Odporúčame optimalizovať sociálne dávky (vrátane rodinných dávok) a presadzovať princíp „pracovať sa oplatí“ aj u práceschopných osôb vo viacdenných rodinách.
18. Odporúčame podstatne a trvalo finančne podporovať fondy aktívnych politik 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 páčivých sociálnych problémov na Slovensku.

ZÁVER

Spracovanie štúdie „Analýza produktivity práce, spôsobov jej výpočtu na národnej úrovni, porovnanie s krajinami EÚ v nadväznosti na mzdovú úroveň (minimálnu mzdu a priemernú mzdu) krajiny“ spadlo do nečakaného a ťažkého obdobia pandémie koronavírusu.

Po vyjasnení si cieľov štúdie so zadávateľom začiatkom júla 2020 sa v pevnej viere, že raz pandémie koronavírusu musí skončiť, dohodlo, že analyzované problémy medzi vývojom produktivity práce a úrovňou odmeňovania za prácu raz vyvstanú v normálnych zdravotných a ekonomických podmienkach, a pre tieto obvyklé podmienky je potrebné pripraviť námety na ich riešenie. Napriek tomu, že pandémie koronavírusu nabrala od začiatku júla nové negatívne dimenzie, povzbudením pre riešiteľov pokračovať v začatom a dohodnutom kurze riešenia danej problematiky bol prístup Európskej komisie. Tá napriek predĺžovaniu a zhoršeniu priebehu pandémie koronavírusu pokračovala v prípravách Smernice o primeraných minimálnych mzdách, ktorá by mala 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 celý rad 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. Je však už dnes isté, že bez ohľadu na akékoľvek krízové problémy v Európskej únii v budúcnosti bude treba rátať so zvýšenou mierou solidarity ako jedného z piliera existencie Európskej únie. Európska komisia návrhom Smernice potvrdila jednoznačný, veľmi významný trend k plnému uvedeniu princípu solidárnej Európy do hospodárskeho života ale aj do reálneho života obyčajných ľudí.

Hlavným cieľom spracovanej štúdie bolo pripraviť podklady pre skvalitnenie sociálneho dialógu v oblasti vývoja miezd, a to tak priemerných ako aj minimálnych a ich prepojenie na vývoj produktivity práce. Ako sa v priebehu riešenia ukázalo, svoj veľký význam v analýze relácií medzi produktivitou práce a odmeňovaním majú aj mediánové mzdy a vôbec príjmové, resp. mzdové rozdiely medzi vysokými a nízkymi mzdami.

Veľkú pozornosť sme v súlade so zadaním štúdie venovali medzinárodnému porovnaniu Slovenska s ostatnými krajinami EÚ, hlavne so susednými krajinami skupiny V 4, ale aj s pobaltskými štátmi, ktoré sa ekonomicky nielen doťahujú na úroveň krajín V 4, ale v mnohých indikátoroch už aj dotiahli na ich úroveň. A to aj v úrovni produktivity práce i v úrovni reálnych, v tom minimálnych miezd.

Analýzy uvedených problémov a vzťahov neboli samúčelné, vyústili do konkrétnych návrhov na zmenu hlavných politík, ktoré by mali analyzované problémy riešiť. V návrhoch politík sme sa okrem tradičných prístupov k rešpektovaniu prirodzených ekonomických relácií medzi produktivitou práce a mzdami, ako aj rastu produktivity práce ako základu blahobytu spoločnosti a reálnych miezd, opreli tiež o zásadu „pracovať sa oplatí“. Vážnosť tejto zásady uplatnenia v hospodárskom živote nepriamo potvrdila predsedníčka Európskej komisie von der Leyenová v teže citovanej správe o stave Únie nasledovnými slovami: „Pravdou ale je, že mnohým ľuďom sa už jednoducho prestalo vyplácať, aby vôbec pracovali.“ To je nový prístup k nastaveniu primeraných minimálnych miezd, ale aj, domnievame sa, 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.

Do akej miery náš riešiteľský tím splnil zadané ciele štúdie, to ponechávame na odbornej verejnosti. Sme presvedčení, že na danú tému budú spracované ďalšie analýzy, ktoré naše závery iste prehĺbia a sformulujú exaktnejšie návrhy politík zamerané tak na rast produktivity práce ako aj postupného a odôvodneného rastu minimálnych miezd v súlade so Smernicou Európskej komisie. Našou hlavnou 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 ťarcha aj na skvalitnení sociálneho dialógu bude prislúchať vláde Slovenskej republiky, ktorá na základe Smernice o primeraných minimálnych mzdách bude musieť pripraviť, a to aj, a predovšetkým, 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.

BOGDAN, W. et al. (2015): Poland 2025: Europe's new growth engine. McKinsey & Company.

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): Príplatky v roku 2021 – tabuľka. [cit. 2020-10-26]. Dostupné na: <<https://www.podnikajte.sk/pravo-a-legislativa/priplatky-2021-tabulka>>.

DARES (2018): <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-052.pdf>

DARES (2019): 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: 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.

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.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=EN>

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: zosúladeniu 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): 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 España, Dostupné na: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/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_doesn'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-market-institutions-and-capital-accumulation-on-unemployment-evidence-for-the-oecd-1985-2013-p-4886.html>

HUANG, Y. - LOUNGANI, P. - WANG, G. (2014): Minimum Wages and Firm Employment: Evidence from China. IMF.

IfW (2017): Produktivität in Deutschland – Messbarkeit und Entwicklung. BMF-Monatsbericht, október 2017.

ILO (2011): Working time in the twenty-first century. Geneva. ISBN 978-92-2-125411-9. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161734.pdf, dňa 27.11.2020.

ILO (2012): Belgium – minimum wages – 2011. Dostupné na: https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=1&p_sc_id=23&p_countries=TH&p_countries=BE, dňa 26.6.2020.

ILO (2014): Minimum wage systems. International Labour Conference, 103rd session, Geneva. ISBN 978-92-2-127745-3. Dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf

ILO (2015): Non-standard forms of employment. Dostupné na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf, dňa 11.11.2020.

ILO (2016): Minimum Wage Policy Guide. Dostupné na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf

ILO (2020): International Labour Standards on Working time. Dostupné na: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>, dňa 10.11.2020.

ILO (2020): Setting and adjusting minimum wage levels: The Netherlands. Dostupné na: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_461288/lang--en/index.htm.

IMAD (2007): Wages, productivity and competitiveness. Dostupné na: <https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/AtrgDela.pdf>, dňa 16.8.2020.

INNES, D. (2018): The links between low productivity, low pay and in-work poverty. Joseph Rowntree Foundation.

INŠTITÚT FINANČNEJ POLITIKY (2020): Zmrazte minimálnu mzdu na budúci rok (júň 2020). Dostupné na: <<https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/blogy/3-zamrazte-minimalnu-mzdu-buduci-rok.html>>, dňa 22.9.2020.

IZA (2015): How are minimum wages set? Dostupné na: <<https://wol.iza.org/uploads/articles/211/pdfs/how-are-minimum-wages-set.pdf>>.

JANÍKOVÁ, Z. (2019): Na Slovensku sú neplatené nadčasy bežné. Richter sa zneužívanie zamestnancov zastaviť nechystá. Dostupné na: <https://glob.zoznam.sk/na-slovensku-su-neplatenie-nadcas-y-bezne-richter-sa-zneuzyvanie-zamestnancov-zastavit-nechysta/>, dňa 13.11.2020.

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., - CHALAUX, 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 SR (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.

SCHWELLUSS, 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>

ŠTATISTICKÝ 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 úrovně produktivity práce v České republice. Dostupné na: <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/22311/6/Studie%20-%20Role%20a%20%20c3%barovnc4%9b%20produktivity%20pr%20c3%a1ce%20v%20%20c4%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!

WIELAND, V. (2019): Productivity: Improving the conditions for growth German Productivity Report 2019. Workshop for the National Productivity Boards Brussels, European Commission, November 14, 2019

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 ukazujú spoločné znaky i osobitosti vzťahu produktivity práce a odmeňovania, vzťahu minimálnej mzdy k priemernej a mediánovej mzde a sociálneho dialógu. Pri výbere krajín EÚ, na ktoré sme sa zamerali, sme použili viaceré kritériá. Krajiny reprezentujú rozmanitosť v geografickej polohe, veľkosti ekonomiky, hospodárskej vyspelosti, dĺžky členstva v EÚ, prístupe k minimálnej mzde. Jedná sa o krajiny Belgicko, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Francúzsko, Holandsko, Lotyšsko, Maďarsko, Nemecko, Poľsko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko a Taliansko. Analýzy týchto 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 štruktúrnej 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 vzdelanie 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 %).

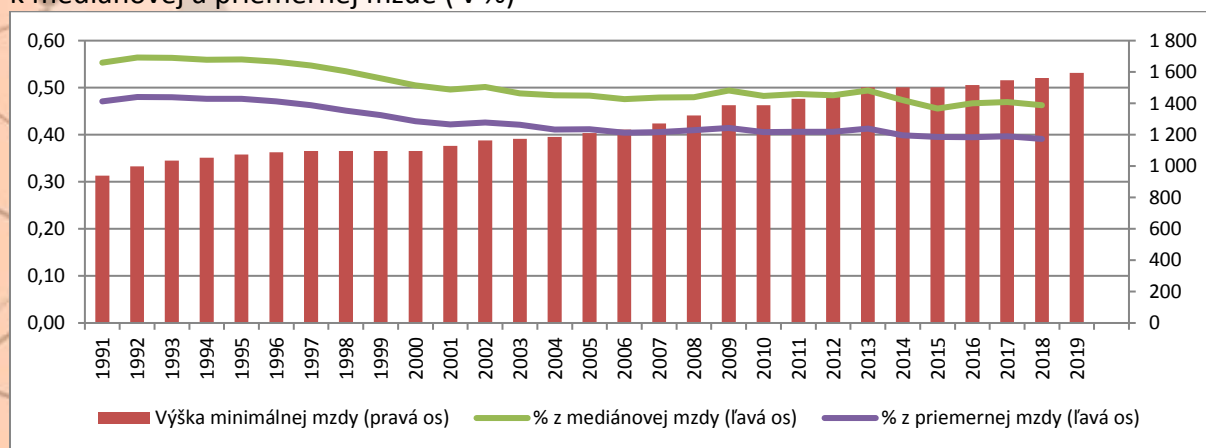
Belgicko

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 %)



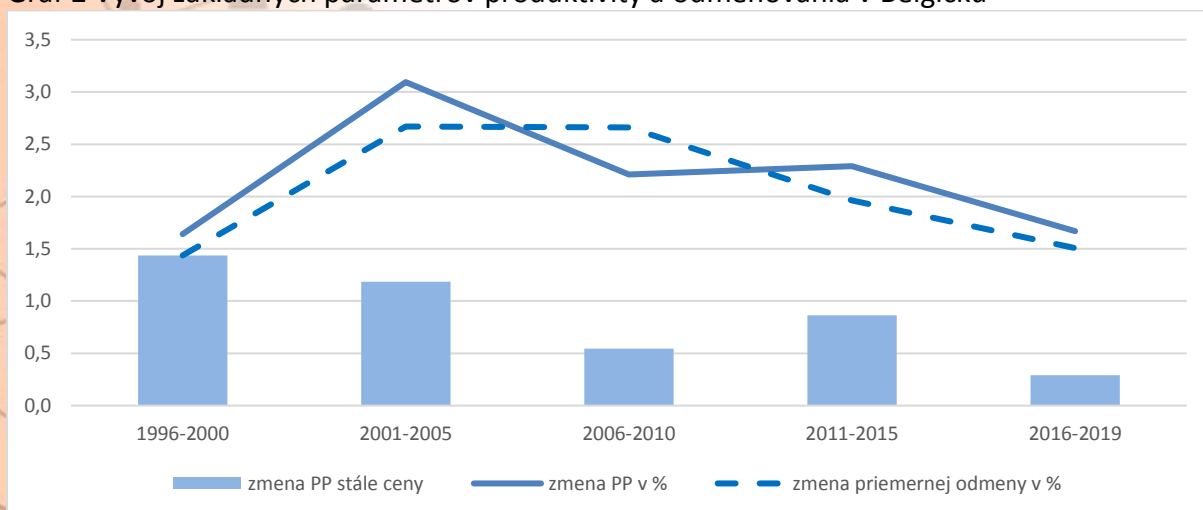
Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD

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

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

v súkromnom sektore, je stanovená kolektívnymi zmluvami dojednaných 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). Zamestnanci, 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).

Graf 2 Vývoj základných parametrov produktivity a odmeňovania v Belgicku



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

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 vplyvajúce na spomaľovanie rastu produktivity práce

v krajine možno zaradiť podľa OECD (2019) predovšetkým tieto: zvyšovanie nízkokvalifikovaných pracovných síl 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.

Česká republika

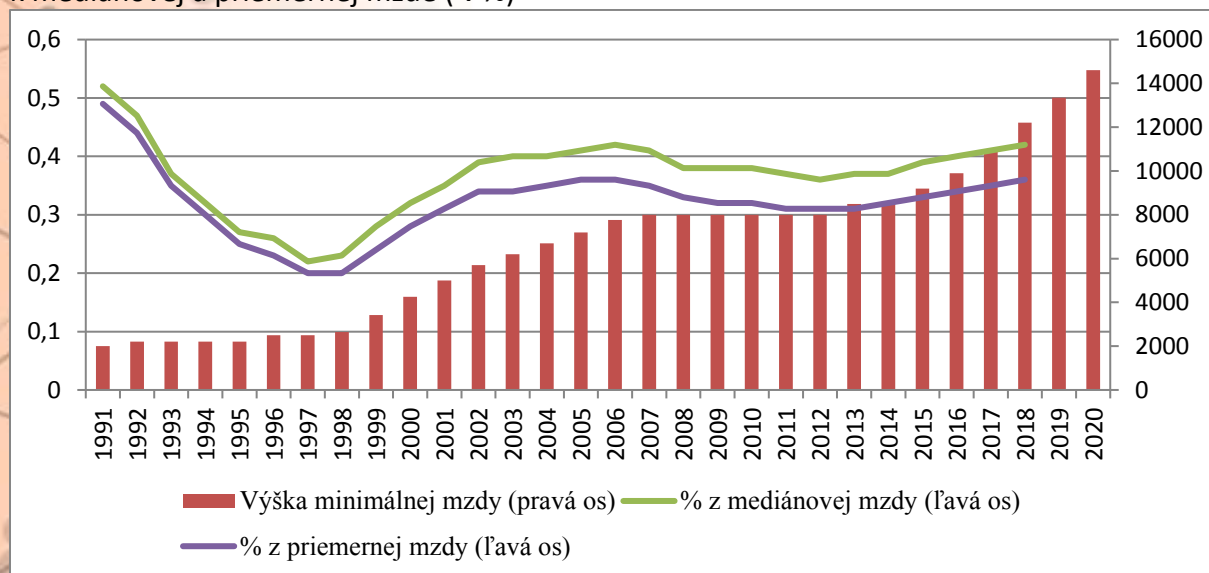
Od roku 2007 sa určuje v Českej republike nielen minimálna mzda ale aj úroveň zaručenej mzdy. Zaručená mzda zohľadňuje stupne náročnosti práce, pričom platí zásada, že najnižšia úroveň zaručenej mzdy nesmie byť nižšia ako základná sadzba minimálnej mzdy stanovená na dané časové obdobie. Minimálna mzda sa určuje pre zamestnancov podnikateľského sektora s možnosťou kolektívneho vyjednávania pracovných podmienok. Zaručená mzda platí v nepodnikateľskej sfére a v organizáciách podnikateľskej sféry bez uzavretých kolektívnych zmlúv.

Na grafe 3 je znázornený vývoj minimálnej mzdy v Českej republike medzi rokmi 1991 až 2020. Ako vidieť na tomto grafe, počas sledovaného obdobia existovali v krajine obdobia, kedy minimálna mzda stagnovala (napr. medzi rokmi 1992-1995, alebo medzi rokmi 1996-1997 či dokonca medzi rokmi 2007 až 2012, čo bolo spôsobené predovšetkým finančnou a ekonomickou krízou). Odbor analýz Úrad vlády ČR (2014) uvádza ako hlavný argument stagnovania minimálnej mzdy v daných časových periódach predovšetkým obavy z jej možného negatívneho vplyvu na trh práce.

Baštýř, I. (2005) uvádza, že v roku 1991 sa pri určení minimálnej mzdy v krajine nezohľadňovala výška priemernej mzdy ani iné sociálne indikátory. V tomto období bola výška minimálnej mzdy na úrovni 2 000 Kč, čo znamenalo, že Kaitzov index vyjadrujúci pomer minimálnej mzdy ku priemernej mzde sa vyšplhal až na úroveň 0,49. V nasledujúcich rokoch sa minimálna mzda výrazne nemenila, čo spôsobilo pokles Kaitzovho indexu až na úroveň

0,20 v roku 1997. Nepomer výšky minimálnej mzdy a sociálnych dávok pôsobil v danom období demotivujúco z pohľadu vstupu na trh práce pre určité skupiny ľudí, čo zamestnávateľia riešili vyšším importom lacnej pracovnej sily zo zahraničia. K zlepšeniu situácie došlo až medzi rokmi 1999 až 2006, kedy sa Kaitzov index zvýšil postupne až na úroveň 0,36. Odvtedy jeho hodnota mierne klesala až na úroveň 0,31 v roku 2013, avšak potom začala opäť mierne rásť až opäť v roku 2019 dosiahol pomer minimálnej mzdy ku priemernej mzde hodnotu 36 %. Výška minimálnej mzdy by mala byť v Českej republike od 1.1.2020 na úrovni 14 600 Kč, t.j., podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde by mal dosiahnuť až 40 %. To by umožnilo vláde splniť si úlohu z programového vyhlásenia vlády, podľa ktorého by do roku 2020 mal dosiahnuť Kaitzov index úroveň 0,40. Ak by sa však mala dosiahnuť čoraz diskutovanejšia hranica v rámci EÚ (t.j. minimálna mzda na úrovni 60 % mediánovej mzdy), tak by sa mala minimálna mzda zvýšiť v roku 2020 až na 17 000 Kč (Parlamentní institut, 2020).

Graf 3 Vývoj mesačnej minimálnej mzdy v Českej republike (v Kč) a pomer minimálnej mzdy k mediánovej a priemernej mzde (v %)

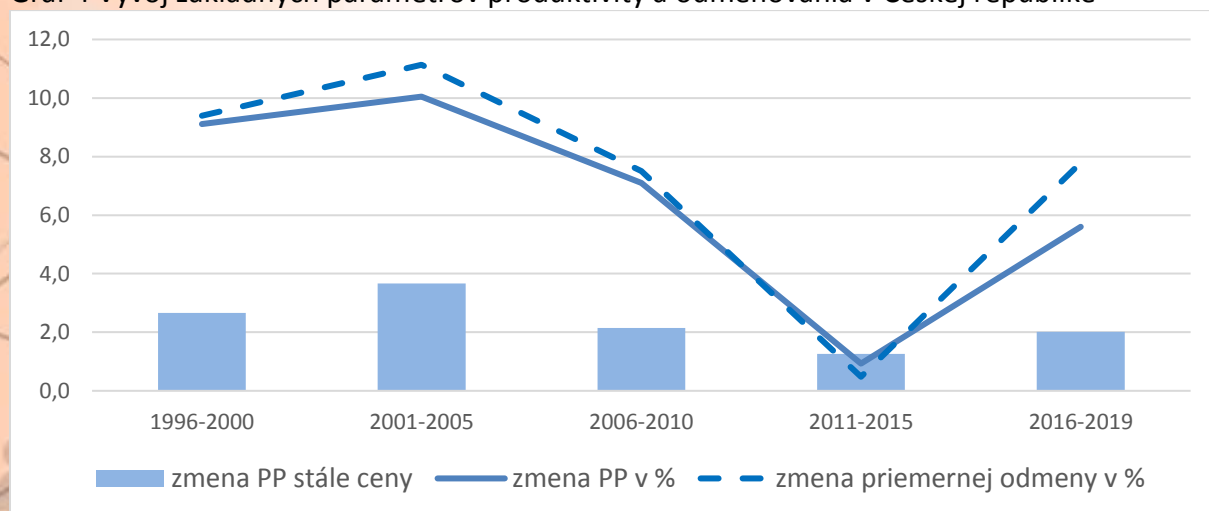


Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD

V Českej republike sa minimálna mzda určuje vládnym nariadením a je platná na území celej republiky. Zmena minimálnej mzdy nemá žiadne špecifické pravidlá, je ponechaná na

rozhodnutí vlády, pričom vláda by mala zohľadňovať požiadavky odborov a zamestnávateľov (Trexima, 2016). Čoraz viac sa diskutuje o tom, že minimálna mzda by mala mať jasne určený mechanizmus, ktorým by sa každoročne zvyšovala pre nasledujúci rok, čo by uľahčilo predvídať jej výšku. Zamestnávatelia preferujú Kaitzov index (vyjadrený ako podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde) na úrovni 0,40, pričom odborári by chceli dosiahnuť jeho hodnotu až na úrovni 0,50. Ministerka práce a sociálnych vecí dokonca v minulosti predložila návrh podľa ktorého by sa minimálna mzda určovala ako 0,548 násobok priemernej hrubej mesačnej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve za predminulý kalendárny rok. Zamestnávatelia však s týmto návrhom nesúhlasili, pretože podľa ich názoru by takéto zvyšovanie minimálnej mzdy nebolo v súlade s aktuálnym vývojom produktivity práce v krajine. Ako hlavný argument za zvýšenie minimálnej mzdy sa v krajine považuje to, že minimálna mzda dlhodobo nedosahuje hranicu rizika chudoby (t.j. 60 % mediánovej mzdy). V súčasnosti sa tripartita nedohodla na tzv. „automate“ pre výpočet minimálnej mzdy. Ak by k tomu došlo, toto rozhodnutie by sa dotklo približne 150 000 zamestnancov, ktorí v súčasnosti pracujú za minimálnu mzdu.

Graf 4 Vývoj základných parametrov produktivity a odmeňovania v Českej republike



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Ako vidieť na grafe 4, Česká republika mala v sledovanom období relatívne dosť často problém s tým, že rast produktivity zaostával za rastom v oblasti odmeňovania. Produktivita

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

práce sa nevyvíjala v jednotlivých odvetviach rovnako, pričom zaostával predovšetkým (tak ako aj na Slovensku) sektor služieb. Rozdiel v produktivite práce aj v odmeňovaní je značný aj z pohľadu veľkosti a vlastníctva podnikov. Z podrobnejšej analýzy Trexima (2018) vyplýva, že väčšie podniky dosahujú vyššiu produktivitu práce v porovnaní s tými menšími, avšak vynakladajú nižší podiel pridanej hodnoty na odmeny za prácu. Vyššiu úroveň produktivity práce aj odmeňovania dosahujú aj zahraničné podniky v porovnaní s tými domácimi, avšak ich odmeny za prácu tvoria opäť menší podiel pridanej hodnoty v porovnaní s domácimi podnikmi.

Dánsko

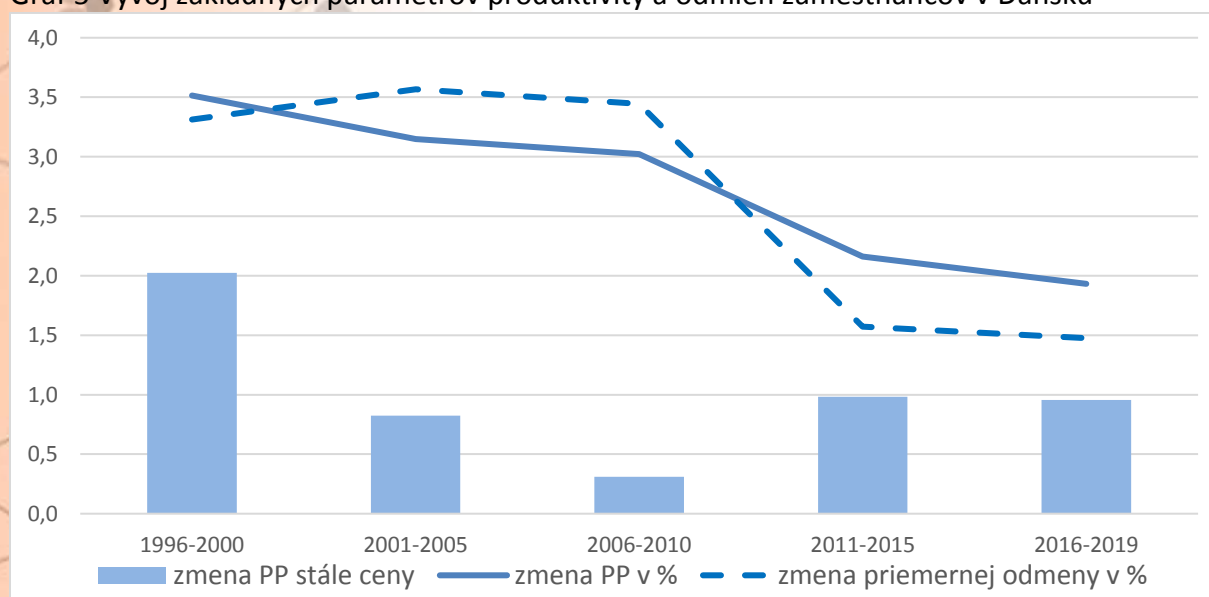
Dánsko patrí ku krajinám s najvyššou životnou úrovňou na svete, čo je podmienené vysokou úrovňou produktivity práce, ktorá je založená na vysokom stupni digitalizácie (OECD, 2019, s. 15). Miera materiálnej deprivácie obyvateľstva je veľmi nízka. Okrem toho je Dánsko vo svete práce známe predovšetkým ako krajina, kde sa zrodil systém „flexicurity“, založený na vysokej flexibilitate trhu práce vrátane vysokej neistoty zamestnania (zo zákona nejestvuje „odstupné“ pri prepustení), ale táto neistota je vykompenzovaná vysokými vládnyimi výdavkami na aktívne politiky trhu práce (nad hranicou 2 %). Vďaka tomu je individuálne obdobie tzv. frikčnej nezamestnanosti pomerne krátke.

Dánsko nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu; má však silnú tradíciu v sociálnom dialógu, preto sme ju zaradili do zoznamu „prípadových štúdií krajín EÚ.“ Základom sociálneho dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov je idea, že len dobrá spolupráca medzi zamestnávateľmi a odbormi môže zvýšiť produkt podniku a jeho konkurencieschopnosť, zvýšiť spokojnosť zamestnanca a zabezpečiť istotu pracovného miesta (ETUI, 2017). Tento koncept naďalej podporuje sociálny dialóg v Dánsku.

Vo vzťahu k zabezpečovaniu rastu produktivity existuje Rada pre národnú produktivitu (National Productivity Board) ako jedna zo štyroch zložiek Dánskeho ekonomického výboru (Danish Economic Councils), založeného v roku 1962, ktorý vedie predsedníctvo (The

Chairmanship) zložené zo 4 profesorov ekonómie. Rada pre národnú produktivitu monitoruje a analyzuje vývoj produktivity v ročných správach, ktoré obsahujú vyhodnotenie a odporúčania v oblasti politiky podpory produktivity. Od svojho založenia si vypracovala rešpekt v odborných dánskych kruhoch i medzi politickými stranami pri formovaní hospodárskej politiky. Vývoj vzťahu produktivity a odmeňovania zachytáva graf 5.

Graf 5 Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Dánsku



Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie

Ak v prvej polovici analyzovaného obdobia prírastky odmien zamestnancov predbiehali vývoj produktivity, tak po svetovej ekonomickej a finančnej kríze prírastky produktivity boli opätovne vyššie ako prírastky odmien zamestnancov.

V Dánsku existujú tri hlavné konfederatívne odborárske zoskupenia, a to LO, FTF a AC. LO a FTF sú založené na profesijnej báze, AC odbory zahŕňajú a v zásade zamestnancov s vyšším vzdelaním. V roku 2016 začali konzultácie o zlúčení odborových centrál LO a FTF, ktoré by sa mali ukončiť v roku 2020. Na strane zamestnávateľov je najsilnejšia ich konfederácia DA, ktorá združuje 14 zamestnávateľských organizácií v súkromnom sektore. Konfederácia DA má monopolné postavenie vo vyjednávaní rámcových dohôd (s odbormi). Okrem toho jestvuje zamestnávateľská organizácia pre priemysel DI. Zvláštnosťou tejto odborovej

organizácie je skutočnosť, že reprezentuje okolo 1,2 milióna zamestnancov, z ktorých viac ako polovica pracuje v zahraničí. Sociálny dialóg prebieha na troch úrovniach (centrálnej, sektorovej a podnikovej). Experti OECD odporúčajú, aby sa mzdy vo verejnom sektore začali schvaľovať aj na nižších, nielen na centrálnej úrovni, čo podkopáva produktivitu (OECD, 2019, s. 42). Centrálne vyjednávania o mzdách vo verejnom sektore viedli k nízkemu rozptylu miezd. Vo verejnom sektore len 10 % miezd je dohodnutých na úrovni pracovných miest. Tento stav ostro kontrastuje s decentralizáciou vyjednávania o mzdách v súkromnom sektore, ktoré sa vyznačuje všeobecnými sektorovými mzdovými dohodami, pričom zostáva dosť priestoru na dohody na nižších úrovniach, čoho dôsledkom sú dobré výsledky trhu práce (OECD, 2018).

Zákonom stanovené minimálne mzdy v Dánsku nejestvujú. Mzdy vo verejnom sektore a 70 – 80 % miezd v súkromnom sektore je garantovaných sektorovými kolektívnymi zmluvami. Minimálne mzdy sú pomerne veľmi vysoké (OECD, 2020, s. 44), pretože sú kryté kolektívnymi zmluvami. Nepísaným pravidlom⁷⁰ je, že minimálna mzda predstavuje 110 dánskych korún pri 37 hodinovom pracovnom týždni, čo mesačne predstavuje 17 tis. dánskych korún pred zdanením. Pritom priemerná mzda v Dánsku po zdanení dosahuje hodnotu 20 900 dánskych korún. Všeobecne sa rozdiel medzi priemernou a minimálnou považuje za veľmi nízky z dôvodu existencie „welfare state“ v Dánsku. Tým je zabezpečený dostatočný príjem pre každého pracujúceho. Preto je aj Dánsko krajinou, ktorá odmieta návrhy Európskej komisie na zavedenie povinnej minimálnej mzdy prostredníctvom zákona v národnej legislatíve.

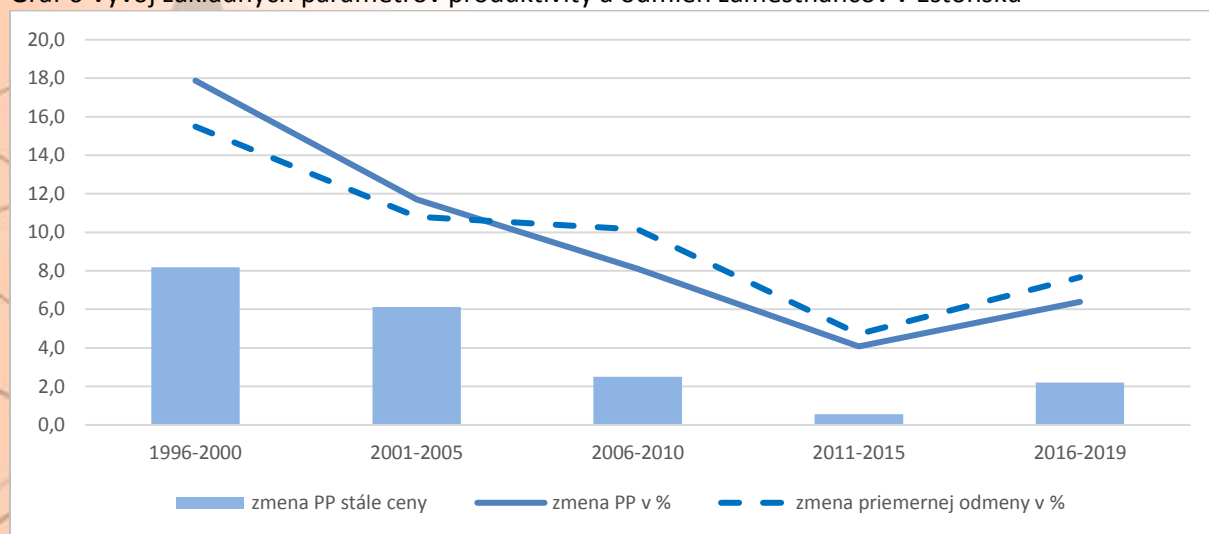
4. Estónsko

Priemerná mzda a produktivita práce sa vyvíjajú v podobnej trajektórii, avšak predsa rozdielne v porovnaní so Slovenskom. Najmä na začiatku skúmaného obdobia môžeme pozorovať veľmi vysoké tempo rastu produktivity práce ale aj odmien zamestnancov (graf 6), ktoré sú výsledkom vplyvu prílevu zahraničných investícií do ekonomiky. Až do roku 2005

⁷⁰ Organizácia poskytujúca informácie (v angličtine) a pôžičky cudzincom pracujúcim v Dánsku
<https://loandenmark.dk/minimum-wage-denmark/>

v priemere rástla produktivita práce na vyššej úrovni ako priemerné tempo rastu miezd, čo zlepšovalo mzdovú konkurencieschopnosť krajiny v medzinárodnom pohľade. V období začínajúcom od roku 2006 však pokračuje pokles priemerného tempa rastu nominálnej produktivity práce, ale pri zachovaní podobného tempa rastu miezd v hospodárstve ako v predchádzajúcom období. Trajektória zlepšovania mzdovej (nákladovej) konkurencieschopnosti z predchádzajúceho obdobia sa tak obracia a vedie k jej znižovaniu. Obdobie stagnácie vo vývoji oboch parametrov nastáva v období po hospodárskej kríze, keď sa priemerné tempá oboch veličín vyvíjajú na podobných hodnotách. Až postupné hospodárske oživenie v posledných rokoch obracia trend spomaľovania vo vývoji oboch ukazovateľov, pričom postupné vyčerpávanie ľudských zdrojov na trhu práce spôsobilo väčší tlak na rast miezd ako produktivity práce.

Graf 6 Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Estónsku



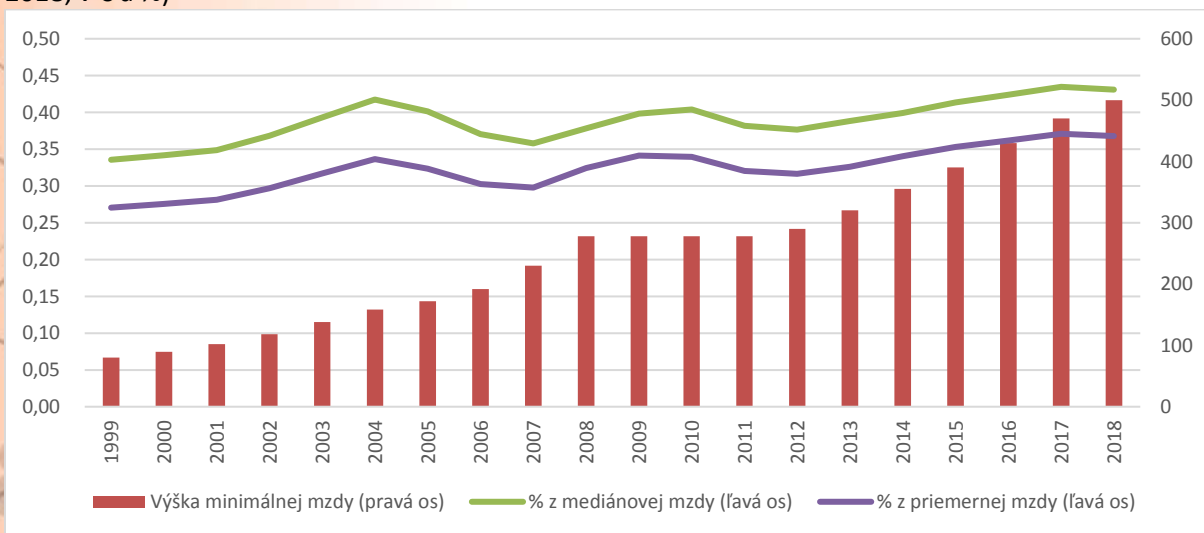
Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie.

Za miernym oslabením v oblasti mzdovej konkurencieschopnosti krajiny v období posledných 15 rokov nestojí výrazné tempo rastu miezd (nákladov práce). Za hlavnú príčinu možno považovať graduálny pokles v priemernom tempe rastu reálnej produktivity práce (v stálych cenách). Vyššie dosahované tempá rastu produktivity tak boli dosahované najmä cez rast celkovej cenovej hladiny. Priemerné tempo reálnej produktivity práce pozvoľne klesalo, až

takmer úplne zastalo v období po hospodárskej kríze. Ani mierne oživenie v poslednom období nie je dostačujúce na dosiahnutie podobného tempa rastu ako v prípade priemernej mzdy, ktorá v súvislosti s napätou situáciou na trhu práce dosahuje vyššie tempo nominálneho rastu. Výrazné spomalenie rastu produktivity práce sa spája s fenoménom pasce stredne príjmových krajín (middle-income trap), keď bez štruktúrnej zmeny ekonomiky a zamerania sa na produkciu s vyššou pridanou hodnotou nedokáže ekonomika nadviazať na tempá rastu produktivity práce z obdobia na začiatku analýzy.

V priebehu 20 rokov (1999 – 2018) nominálna minimálna mzda vzrástla z hodnoty 80 € až na 500 €. Ako ukazuje Graf 77, jej rast bol kontinuálny s výnimkou krízového obdobia rokov 2008 – 2012, keď zaznamenala stagnáciu v dôsledku hospodárskej krízy. Od roku 2013 minimálna mzda rástla približne 10 % tempom. Pri vyjadrení minimálnej mzdy ako percenta z priemernej mzdy je jej úroveň nižšia ako pri vyjadrení na mediánovej mzde. Rozdiely medzi týmito podielmi sa pohybujú na úrovni 6 – 8 p. b., bez známkov viditeľnej konverencie v týchto ukazovateľoch. To poukazuje na značnú a pretrvávajúcu príjmovú nerovnosť.

Graf 7 Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Estónsku (1999 – 2018, v € a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie.

Podiel zamestnancov zastúpených v odboroch je dlhodobo nízky a naďalej klesá. To reflektuje relatívne slabšie postavenie odborov pri kolektívnom vyjednávaní v krajine. Lepšiu vyjednávaciu pozíciu má konfederácia zamestnávateľov. V Estónsku sú pri stanovovaní úrovne minimálnej mzdy priamo zapojení sociálni partneri. Na úrovni kolektívneho vyjednávanía vystupuje od roku 2001 bipartita, v ktorej zastupuje záujmy zamestnancov Estónska konfederácia odborov, záujmy zamestnávateľov zase Estónska konfederácia zamestnávateľov. Proces kolektívneho vyjednávanía iniciuje konfederácia odborov s vlastným návrhom novej minimálnej mzdy na nadchádzajúci rok, ktorý predkladá konfederácií zamestnávateľov. Tá následne predkladá vlastný návrh. Po rokovaniach a následnom dosiahnutí dohody medzi dvomi stranami bipartity sa dohodnutá úroveň stáva záväznou od 1.1 nasledujúceho roku vydaním nariadenia vlády. Vláda nebola priamym účastníkom kolektívneho vyjednávanía až do roku 2015, avšak rozdielne názory na určenie nárastu minimálnej mzdy viedli k nutnosti jej zapojenia do procesu a odvtedy plní funkciu arbitra, ktorý rozhoduje o konečnej výške minimálnej mzdy. Viedol k tomu najmä vznik dramatického rozdielu v navrhovanom tempe rastu minimálnej mzdy, keď v roku 2016 a 2017 odbory zamestnancov navrhovali tempo rastu až 25 %, zatiaľ čo konfederácia zamestnávateľov úroveň 8 a 7 %. Konečná hodnota novej minimálnej mzdy bola však v oboch prípadoch prijatá na úrovni, ktorú navrhovala konfederácia zamestnávateľov, čo opäť potvrdzuje jej silnejšiu vyjednávaciu pozíciu ako v prípade odborov zamestnancov.

Aktuálne nie je v platnosti žiadny mechanizmus či algoritmus, ktorý by v krajine automatizoval valorizáciu minimálnej mzdy z roka na rok. V roku 2001 však bola dosiahnutá dohoda na úrovni bipartity, ktorá vytvorila mechanizmus dosiahnutia minimálnej mzdy ako 41 % z priemernej mzdy v roku 2008. Minimálna mzda sa mala stanovovať podľa nasledovného algoritmu:

$$a_{i+1} = \left[\frac{a_i}{b_{i-1} * (1 + \pi_i + r_i)} + 0,015 \right] * [b_{i-1} * (1 + \pi_i + r_i) * (1 + \pi_{i+1} + r_{i+1})]$$

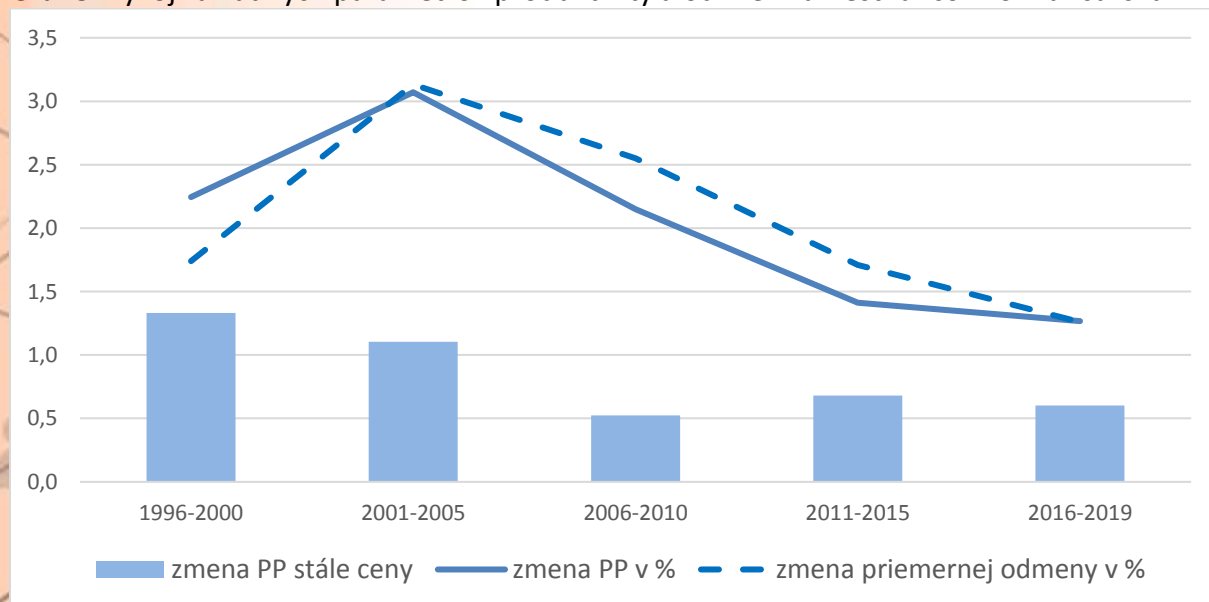
kde: a – minimálna mesačná mzda, b – priemerný mesačný príjem, π – odhad rastu spotrebiteľských cien, r – odhad rastu reálnych miezd, i – aktuálny kalendárny rok

Časté podhodnotenie hospodárskeho rastu ekonomiky vstupujúce do algoritmu (a z neho vyplývajúci rast miezd) však nakoniec spôsobilo, že minimálna mzda ako percento z priemernej mzdy od roku 2004 klesala. Cieľ bipartitnej dohody tak nebol naplnený, naopak, práve v tomto období podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde klesal.

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 8).

Graf 8 Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov vo Francúzsku

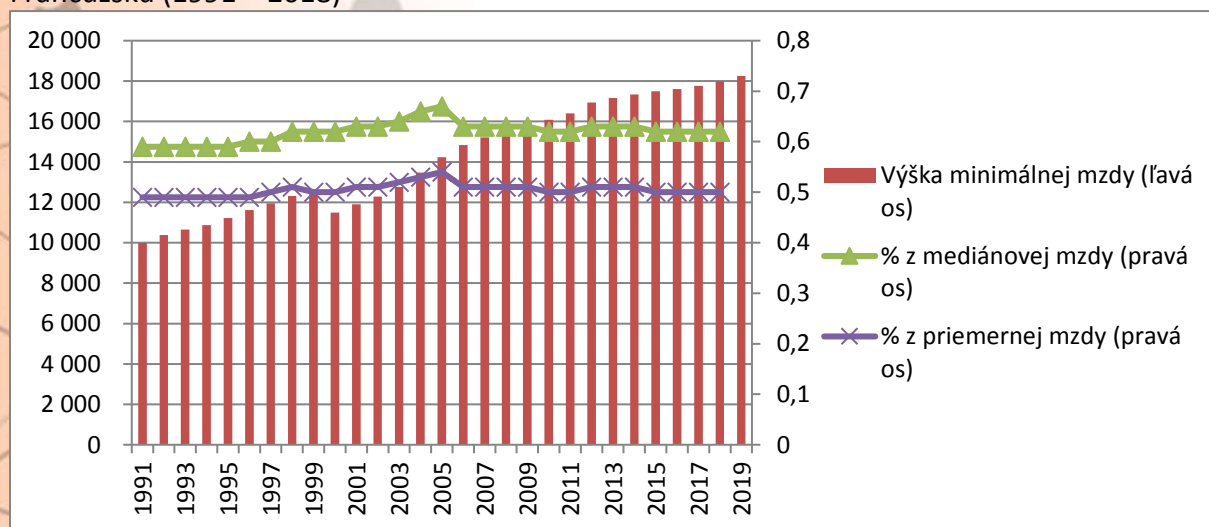


Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie

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 prispôsobovanie 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.

Graf 9 Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemernej a mediánovej mzde vo Francúzsku (1991 – 2018)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

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

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

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.

Francúzsko patrí ku skupine vyspelých krajín EÚ, kde je dlhodobo 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 9.

Podiel minimálnej mzdy tak na priemernej mzde ako aj mediánovej mzde dosahuje v porovnaní s ostatnými krajinami pomerne vysoké hodnoty. Tieto obidva podiely sú dlhodobo 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.

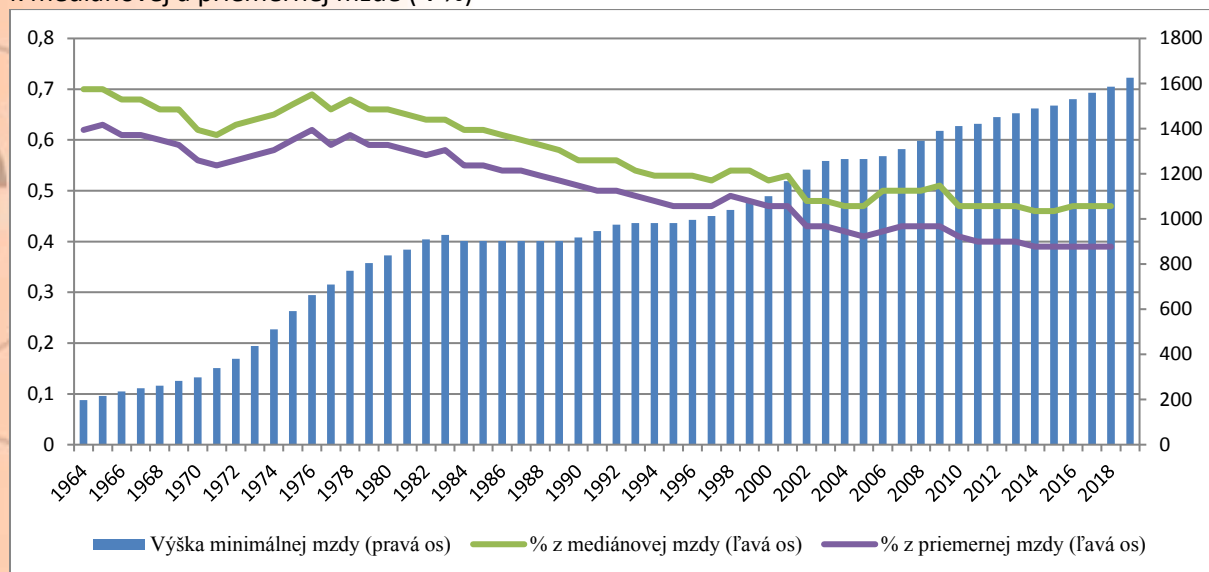
Tak ako niekoľko vyspelých krajín EÚ, aj Francúzsko má minimálnu mzdu (SMIC – Salaire minimum interprofessionnel de croissance) odstupňovanú podľa veku. Podľa francúzskeho oficiálneho portálu verejnej správy (Service-Public.fr, 2020) ročná (mesačná; hodinová) minimálna mzda pre rok 2020 pre zamestnancov po dosiahnutí hranice 18 rokov je stanovená na úrovni 18473 (1539,4; 10,15) eur. Je to hrubá mzda, ktorá po zdanení (resp. po odpočítaní sociálnych odvodov) dosahuje 14623 (1219) 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.

Holandsko

Holandsko má v súčasnosti jednu z najvyšších minimálnych miezd v rámci krajín EÚ, ktorá bola od 1. júla 2020 stanovená pre vekovú kategóriu nad 21 rokov až na úrovni 1 680 Eur mesačne. Pre najnižšiu vekovú kategóriu (t.j. 15 rokov) bola v sledovanom období určená iba zhruba na tretinovej úrovni, teda na úrovni 504 Eur mesačne (Government of the Netherlands, 2020). Jedným z hlavných argumentov, kvôli ktorému majú mladí ľudia vo vekovej kategórii 15 až 21 rokov zníženú minimálnu mzdu, je ten, že obyčajne dosahujú nižšiu produktivitu práce z dôvodu nedostatočne nadobudnutých pracovných skúseností. Minimálna mzda pre mladých ľudí je tak definovaná ako určité percento z minimálnej mzdy pre dospelých. Napr. pre 15 ročného mladého človeka je táto hranica určená len vo výške 30 % z minimálnej mzdy dospelého človeka. Avšak pre 20 ročného zamestnanca pri 40 hodinovom týždni je hodinová minimálna stanovená až na 90% minimálnej mzdy dospelého človeka (Government of the Netherlands, 2020).

Graf 10 Vývoj mesačnej minimálnej mzdy v Holandsku (v Eurách) a pomer minimálnej mzdy k mediánovej a priemernej mzde (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie z údajov OECD

Ako vidieť na grafe 10, Kaitzov index vyjadrujúci pomer minimálnej mzdy ku priemernej mzde má za posledných päťdesiat rokov v Holandsku klesajúcu tendenciu. Jeho hodnota poklesla medzi rokmi 1976-2018 z úrovne 0,62 až na úroveň 0,39.

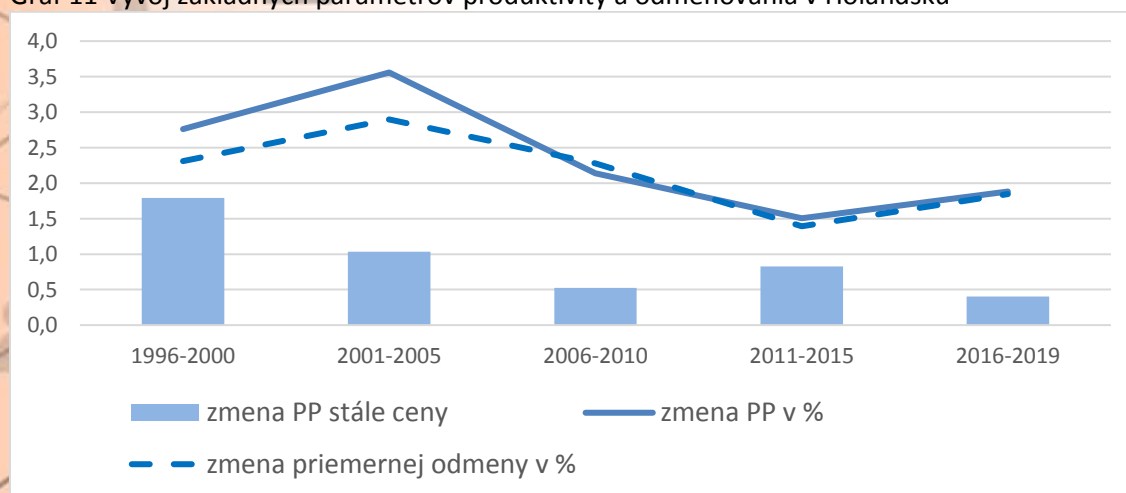
V Holandsku má inštitút minimálnej mzdy dlhú tradíciu, o čom svedčí aj tá skutočnosť, že národná minimálna mzda bola v tejto krajine zavedená prvýkrát už v roku 1968. Minimálna mzda je naviazaná na rast priemerných zmluvných miezd, avšak systému kolektívneho vyjednávania je ponechaná určitá miera flexibility (IZA, 2015). Za minimálnu mzdu pracuje v krajine približne 6,6 % zamestnancov (Ours, 2018).

Hodinová minimálna mzda sa líši v závislosti od obvyklej pracovnej doby zamestnanca, teda podľa toho či ide o 36 hodinový pracovný týždeň (cca 47 % zamestnancov), 37 hodinový pracovný týždeň (cca 9 % zamestnancov), 38 hodinový pracovný týždeň (cca 31 % zamestnancov) alebo 40 hodinový pracovný týždeň, ktorý malo v roku 2017 v krajine približne 13 % zamestnancov (Ours, 2018). Od roku 1993 platí, že pri prekročení prahovej hodnoty (82,6 %) „pomeru neaktívneho obyvateľstva ku aktívnemu“ nastane zmrazenie

minimálnej mzdy. Toto pravidlo platí z toho dôvodu, že minimálna mzda je naviazaná na minimálne dávky sociálneho zabezpečenia (ILO, 2020).

Zmena produktivity práce a zmena priemernej odmeny majú podobný vývoj (grafe 11). Zmena produktivity bola medzi obdobia 1996-2000 a 2001-2005 na úrovni 2,8 % a 3,6 %, a zmena priemernej odmeny bola na úrovni 2,3 % a 2,9 %. Mzdový vývoj v krajine však do určitej miery zaostával za vývojom v oblasti produktivity práce. Medzi rokmi 2006-2010 došlo k zmene, kedy bol rast priemerných odmien zamestnancov mierne rýchlejší ako rast produktivity práce. Medzi obdobia 2011-2015 a 2016-2019 zmena priemernej hodnoty odmeny bola mierne pod úrovňou zmeny produktivity práce, teda rast miezd bol opäť pomalší ako rast produktivity práce. Podľa Európskej komisie (European Commission, 2019) pomalší rast miezd v krajine súvisí v značnej miere s rozšírením využívania flexibilných foriem zamestnávania. Mzdy zamestnancov sú zvyčajne nižšie pri flexibilných formách zamestnávania v porovnaní so mzdami zamestnancov so štandardným pracovným pomerom. Podľa tejto štúdie sa tiež ukazuje, že vplyvom relatívne vysokej miery využívania „neštandardných“ foriem zamestnávania v krajine dochádza aj ku znižovaniu investícií do ľudského kapitálu zo strany firiem. To môže následne tiež negatívne vplývať na úroveň odmeňovania zamestnancov.

Graf 11 Vývoj základných parametrov produktivity a odmeňovania v Holandsku

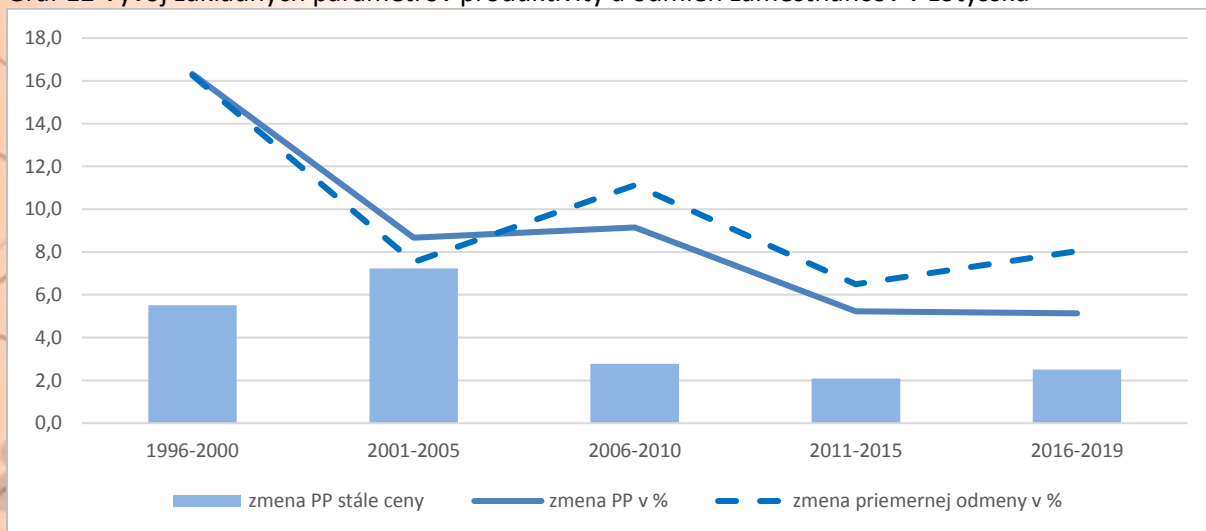


Zdroj: Spracované z údajov Eurostatu

5. Lotyšsko

Päťročné priemery základných parametrov vývoja produktivity práce a odmien zamestnancov majú podobnú tendenciu ako v zostávajúcich nových členských krajinách EÚ. Vysoké tempá rastu produktivity práce a odmien zamestnancov na začiatku sledovaného obdobia neskôr spomalili na nižšie hodnoty (Graf 12). Zatiaľ čo v období rokov 2001 až 2005 dosahovalo priemerné nominálne tempo rastu produktivity práce vyššie hodnoty ako tempo rastu miezd, v ďalších obdobiach sa už situácia zvrátila. Priemerné tempo rastu miezd (odmien zamestnancov) v krajine je v priemere za posledných 15 rokov vyššie ako je tempo rastu produktivity práce. Krajina tak v nominálnom vyjadrení stráca mzdovú konkurencieschopnosť. Obzvlášť dramatickým je najmä divergenčný vývoj za posledné obdobie, keď tempo rastu priemernej mzdy výrazne predbehlo tempo rastu nominálnej produktivity práce kvôli rastúcim nárokom zamestnancov na rast miezd z dôvodu nedostatku voľnej a vhodne kvalifikovanej pracovnej sily (nízka ponuka a vysoký dopyt po pracovnej sile). Prejavujú sa tak dôsledky značnej pracovnej emigrácie z minulosti, ktorá sa v krajine udiala.

Graf 12 Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Lotyšsku

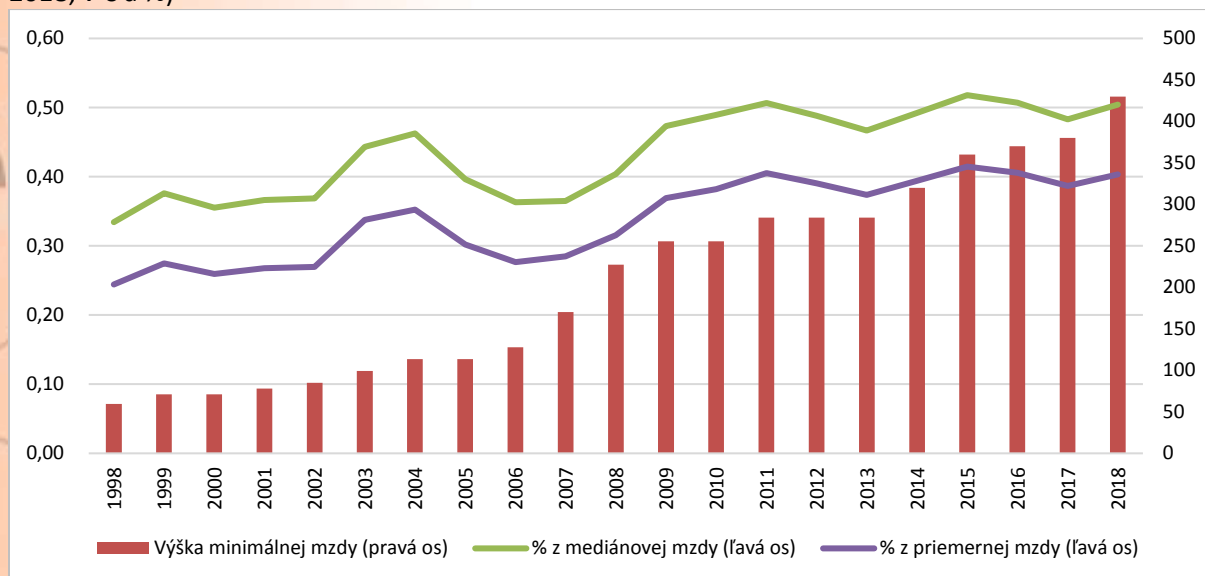


Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie.

Pre získanie komplexného obrazu o tejto situácii je však dôležitým aj vývoj tempa reálnej produktivity práce, ktoré zaznamenalo za obdobie posledných 15 rokov v priemere len veľmi pozvoľný rast (od 2,1 % po 2,8 %). Práve nízke tempo rastu produktivity práce v stálych cenách (v porovnaní s tempom rastu odmien zamestnancov) spôsobilo, že krajina dlhodobo oslabuje svoju mzdovú konkurencieschopnosť v globálnom meradle. Zatiaľ čo konvergenčný proces v oblasti mzdovej hladiny pokračoval, konvergencia v úrovni produktivity práce zaostávala. Aj tu sa prejavuje fenomén pasce krajín stredného príjmu, keď dosiahnuť vyššie tempá rastu produktivity práce je pri aktuálnej štruktúre ekonomiky náročné až neuskutočniteľné.

Nominálne vyjadrenie minimálnej mzdy v Lotyšsku narástlo v priebehu posledných dvoch dekád z úrovne 60 € na 430 € (1998 – 2018). Nárast však nebol vyrovnaný v čase, najmä v prvých rokoch nového tisícročia sa minimálna mzda vyvíjala len veľmi mierne. K rapídному nárastu prichádza až v roku 2006 – 2009, keď v priebehu štyroch rokov dochádza k zdvojnásobeniu jej hodnoty. Rovnako posledné roky možno pozorovať stúpajúcu tendenciu rastu jej nominálnej veľkosti až do súčasnosti. (Graf 13) Stále sa však Lotyšsko radí ku krajinám EÚ s najnižšou minimálnou mzdou (štvrté od konca pri nominálnom vyjadrení, v parite kúpnej sily dokonca druhé od konca po Bulharsku). Pri vyjadrení minimálnej mzdy ako percentuálneho podielu na priemernej mzde možno konštatovať pozitívny posun keď v poslednom období prekonal minimálna mzda hodnotu 40 %. Úroveň 50 % prekonal minimálna mzda vo vyjadrení na mediánový príjem - dochádza tak k poklesu príjmovej nerovnosti v hospodárstve. Rozdiely vo vyjadrení minimálnej mzdy na priemernú a mediánovú mzdu však zostávajú veľké bez jednoznačných konvergenčných tendencií (rozdiel medzi minimálnou mzdou na priemernej a mediánovej mzde zostávajú konštantné v rozmedzí 9 – 10 p. b.).

Graf 13 Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Lotyšsku (1998 – 2018, v € a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie.

Podiel zamestnancov zastúpených v odboroch je dlhodobo nízky a má klesajúci trend. V súkromnej sfére takmer absentuje. Podiel zamestnancov, ktorí zarábajú minimálnu mzdu je pomerne nízky. V priemere za rok 2018 približne 3 % všetkých zamestnancov zarábalo minimálnu mzdu. Tento pokles je pozitívne vnímaný, keď nastal posun z úrovne 7 % v roku 2011.

Iniciátorom valorizácie výšky minimálnej mzdy je v Lotyšsku vláda - konkrétne ministerstvo sociálnych vecí, ktoré spolu s ministerstvom financií a ministerstvom hospodárstva vypracováva návrh o výške minimálnej mesačnej mzdy na nasledujúci rok. Následne predkladá návrh do tripartity, ktorá rokuje o návrhu a zapracováva prípadné zmeny vo veľkosti či dĺžke platnosti. Do tohto procesu sú prizvaní aj odborníci a lokálna samospráva. Ich odporúčanie je nezáväzná, ale často rešpektovaná na vládnej úrovni, ktorá následne stanoví výšku minimálnej mzdy na ďalší rok.

Od roku 2016 vláda prijala postup stanovovania minimálnej mzdy, pričom pri vypracovávaní návrhu na ďalší rok je povinná vo svojom návrhu zohľadniť aj parametre uvedené v Tabuľka 1.

Tabuľka 1 Faktory zohľadňované pri vypracovaní návrhu minimálnej mzdy v Lotyšsku

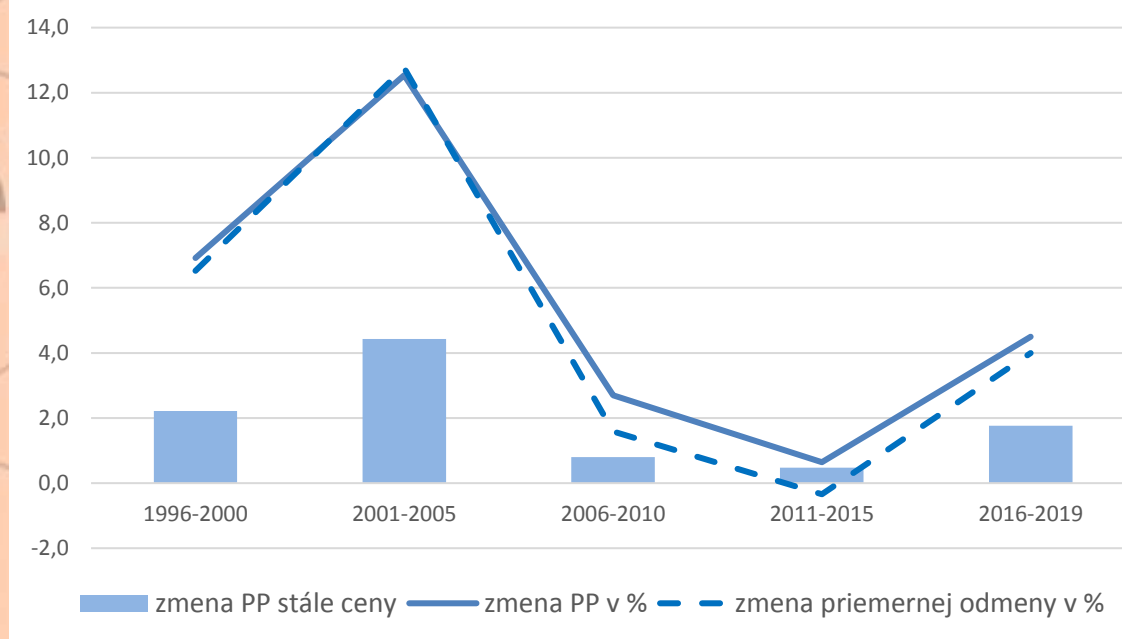
Makroekonomická prognóza na nadchádzajúci rok	Podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde za predchádzajúci rok
Zmena v ekonomickej situácii krajiny v predchádzajúcom roku	Index nákladov práce v porovnaní s predchádzajúcim rokom
Vývoj produktivity práce	Navrhované zmeny v daňovom systéme pre nadchádzajúci rok
Priemerné odmeny zamestnancov a počet odpracovaných hodín za predchádzajúci rok	Navrhované zmeny v odvodovom systéme pre nadchádzajúci rok
Vyhodnotenie dopadov na sociálne zabezpečenie a daňové zaťaženie práce	Podiel zamestnancov zarábajúcich minimálnu mzdu alebo menej na celkovom počte zamestnaných
Úroveň miery nezamestnanosti podľa krajov a miest	

Prameň: <https://likumi.lv/ta/id/284262-minimalas-menesa-darba-algas-noteiksanas-un-parskatsanas-kartiba>

Maďarsko

Vývoj produktivity práce a miezd je v Maďarsku úzko previazaný. Najvyššia dynamika produktivity a odmien zamestnancov bola v období 2001 – 2005 (graf 14). 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 14: 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 dohody⁷¹. Od roku 2012 však vláda v rámci tzv. Fóra konzultácií s podnikateľskou sférou⁷² iba konzultuje s Národnou hospodárskou a spoločenskou radou⁷³. 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

⁷¹ Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT

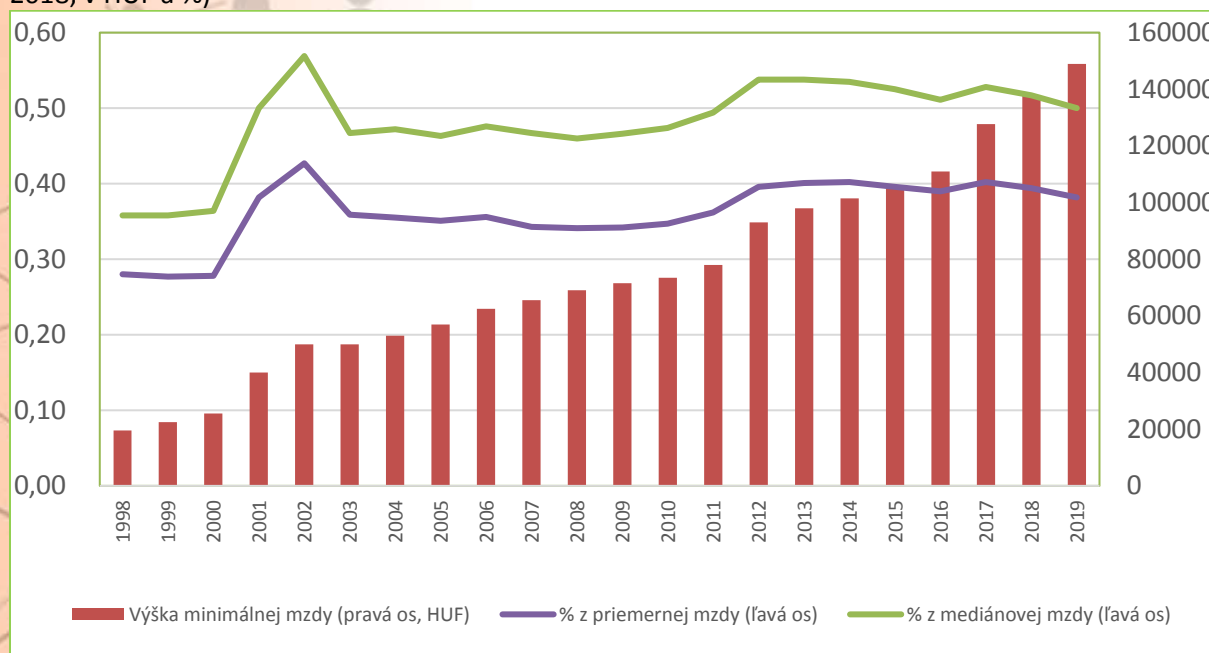
⁷² Versenyszféra Konzultációs Fóruma, VKF

⁷³ Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács

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 tendencie⁷⁴.

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 15). V roku 2019 dosiahla minimálna mzda iba 38 % mediánovej mzdy a 50 % priemernej mzdy.

Graf 15: Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Maďarsku (1999 – 2018, v HUF a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

Minimálna mzda má dve kategórie, diferencované podľa nárokov na odbornosť: Samotná minimálna mzda je základnou sumou, vzťahuje sa k nekvalifikovanej práci (táto je zobrazená v grafe 2). Okrem nej je definované garantované mzdové minimum, na ktoré má nárok pracujúci, ktorý vykonáva činnosť vyžadujúcu aspoň stredoškolské vzdelanie, resp. odbornú

⁷⁴https://www.researchgate.net/publication/5091355_The_Employment_Effects_of_Nearly_Doubling_the_Minimum_Wage_-_The_Case_of_Hungary

spôsobilosť strednej úrovne. Takéto mzdové minimum je pre rok 2020 určené na úrovni o cca. 30 % vyššej ako základná minimálna mzda⁷⁵.

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).

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.

Nemecko

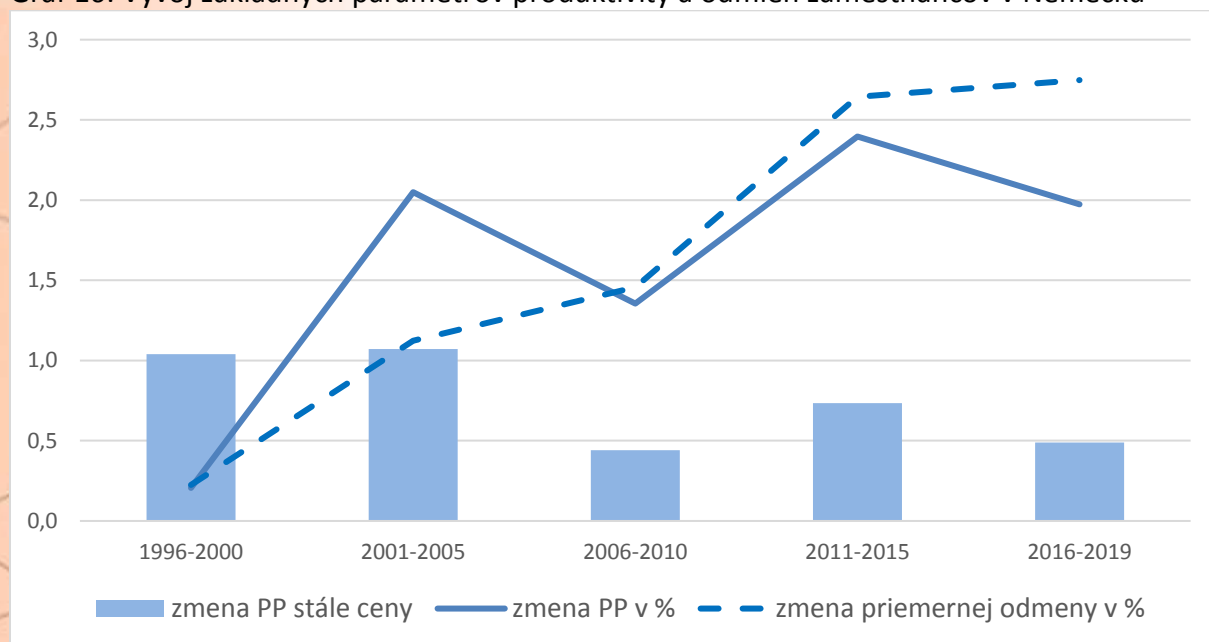
Produktivita práce je v Nemecku považovaná za dôležitý hnací motor sociálneho blahobytu. Z dôvodu významnosti nemeckej ekonomiky a jej prepojenia so slovenskou ekonomikou si bližšie všimneme súvislosti ovplyvňujúce produktivitu práce v čase i priestore. Tempo rastu produktivity práce v stálych cenách je na nižšej úrovni od svetovej hospodárskej a finančnej krízy v rokoch 2008 a 2009 (Graf 16). Zatiaľ čo vývoj produktivity práce je kolísavý, mzdový rast má výraznejšiu rastovú trajektóriu.

Na makroekonomickej úrovni pôsobí klesajúca dynamika produktivity práce ovplyvnená najmä vyššou dynamikou zamestnanosti. K spomaleniu rastu produktivity práce dochádza vo väčšine priemyselných odvetví. Produktivita práce rastie v mnohých firmách, avšak tempo rastu sa spomalilo. Produktivita práce koreluje s vývojom tržieb. Zamestnanosť sa zvyšuje rýchlejšie ako tržby v tých firmách, v ktorých rastie počet zamestnancov v oblasti výskumu a vývoja, personálne náročných služieb, a kde je väčšia variantnosť výrobkov. Zvyšuje sa podiel tých zamestnancov v priemysle, ktorí prevažne vykonávajú činnosti v oblasti služieb.

⁷⁵ Bližšie <https://berbarometer.hu/munkaber/minimalber>

Hlavnými hnacími silami rastu zamestnanosti sú digitalizačné činnosti. Hlavnú úlohu pri raste produktivity práce zohráva digitalizácia. Na firemnej úrovni sú hnacou silou produktivity zahraničné pobočky, pretože rastie svetová produkcia a využívajú sa výhody globálnych hodnotových reťazcov.

Graf 16: Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Nemecku



Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie.

Nemecká ekonomika je vysoko výkonná a konkurencieschopná. V 90-tych rokoch tu zohrávalo úlohu zjednotenie Nemecka a problém vyrovnávania ekonomickej úrovne východnej časti so západnou. V období 1992 až 1995 pridaná hodnota klesla v priemere o 2 % ročne, avšak vo výrobnom sektore došlo k výraznému zvýšeniu produktivity o viac ako 3 % za rok. Bolo to spôsobené znížením zamestnanosti o 5,5 % ročne. V tejto fáze boli medzi východným a západným Nemeckom značné rozdiely. Zatiaľ čo produktivita v západnej časti mierne vzrástla, keď klesajúce tempo pridanej hodnoty sprevádzal rast zamestnanosti, vo východnej časti produktivita práce prudko vzrástla, pretože sa zvýšila pridaná hodnota s výrazne menším počtom zamestnancov. V období 1996 až 2000 bola impulzom pre produktivitu práce v priemysle rastúca pridaná hodnota, ktorá rástla o viac ako 2 % ročne.

Vplyv klesajúcej zamestnanosti bol nízky, keď počet zamestnaných osôb klesol v priemere o 0,5 % ročne. Produktivita na východe krajiny naďalej rástla rýchlejšie ako na západe, najmä v dôsledku vyššieho rastu pridanej hodnoty. Obdobie 2001 až 2007 bolo ovplyvnené rastom pridanej hodnoty (2,6% ročne) a poklesom zamestnanosti (približne o 1 % ročne). K rastu prispelo aj rozšírenie EÚ smerom na východ a preorientovanie hodnotových reťazcov, čo sa uskutočnilo najmä v rokoch 1995 až 2005. Pracovne náročné a menej produktívne štádiá tvorby pridanej hodnoty boli presunuté do zahraničia, zatiaľ čo činnosti s najvyššou pridanou hodnotou zostali v Nemecku. Produktivita práce vo východnom Nemecku rástla rýchlejšie vďaka oveľa vyššiemu rastu pridanej hodnoty. Na druhej strane v západnom Nemecku bol výraznejší rast zamestnanosti. V období 2008 až 2011 ekonomiku ovplyvnila svetová hospodárska a finančná kríza a nasledujúce roky oživenia viedli k najnižšiemu zvýšeniu produktivity (0,4 %) vo výrobnom sektore. Malý pozitívny impulz prišiel z rastu pridanej hodnoty, zamestnanosť zostala nezmenená. Produktivita práce vo východnej časti Nemecka klesla. V období po roku 2012 sa rast produktivity mierne zvýšil. Rast zamestnanosti vo východnom a západnom Nemecku vplýval na znižovanie tempa rastu produktivity práce.

Dôležitým vysvetľujúcim faktorom dlhodobého vývoja makroekonomickej produktivity sú sektorové štrukturálne zmeny súvisiace s globalizáciou. Globalizácia dlhodobo ovplyvňuje nemecké hospodárstvo. Optimalizácia výroby sa uskutočňuje v rámci globálnych hodnotových reťazcov.

Rast zamestnanosti po globálnej hospodárskej a finančnej kríze súvisí najmä s veľkými spoločnosťami s 250 a viac zamestnancami. K poklesu zamestnanosti došlo v malých firmách s menej ako 20 zamestnancami. Hlavnými hnacími silami rastu zamestnanosti vo veľkých spoločnostiach sú výrobcovia motorových vozidiel a ich častí (podiel 30,7 % na raste zamestnanosti), veľké strojárne spoločnosti, elektrotechnický priemysel a výrobcovia potravín.

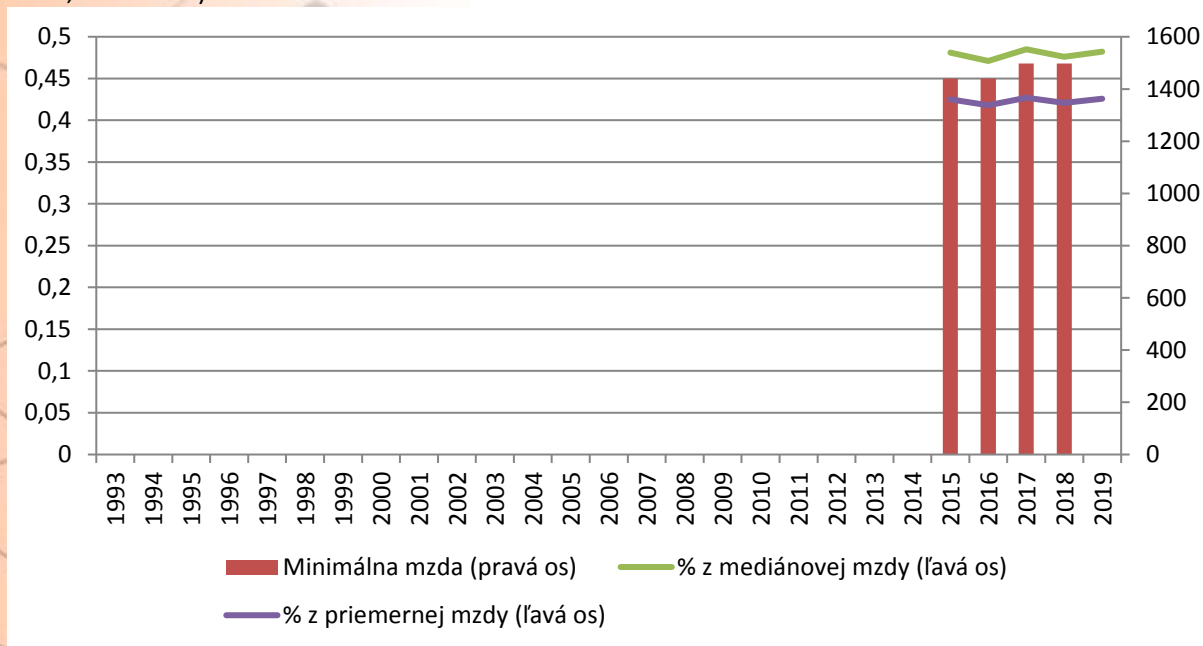
Vývoj produktivity práce ovplyvňuje stupeň terciárizácie činností vo výrobe. Firmy ponúkajú viac služieb spojených s výrobkami a rastú aj aktivity v oblasti výskumu a vývoja, čo vyvoláva rast zamestnanosti na príslušných segmentoch trhu práce. Sektorový posun smerom od priemyslu k sektoru služieb vedie k spomaľovaniu rastu produktivity, pretože v sektore služieb existuje menej technologických príležitostí na zvýšenie produktivity. Činnosti v oblasti služieb majú zvyčajne nižšiu produktivitu práce z dôvodu nižšej kapitálovej náročnosti, a tak rozšírenie týchto činností má spomaľujúci účinok na rast produktivity práce.

Regionálny aspekt sa prejavuje v tom, že mestské oblasti majú vyššiu úroveň produktivity ako vidiecke regióny. V krajine zotrávajú rozdiely medzi priemyslom vo východnom a západnom Nemecku. Všeobecná úroveň efektívnosti v metropolitných a vidieckych regiónoch východného Nemecka je len mierne pod úrovňou porovnateľných západonemeckých regiónov. Väčší rozdiel vyplýva z toho, že východná časť krajiny je viac vidiecka. Tendencia regionálnej polarizácie v produktivite práce sa výraznejšie prejavuje od finančnej krízy. Najkonkurencieschopnejších je osem vysoko produktívnych regiónov v západnej časti Nemecka ako Mníchov, Stuttgart, Ingolstadt, Braunschweig, Ludwigshafen a Hamburg. Sú to najmä lokality veľkých chemických a automobilových koncernov, ktorých priemysel sa vyznačuje vysokou kapitálovou náročnosťou a vysokou úrovňou efektívnosti faktorov.

Nemeckú legislatívu o minimálnej mzde - Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – implementovala od 1. 1. 2015 vláda zložená z koalície SPD (sociálnodemokratická strana) a CDU (konzervatívna strana). Zákon o minimálnej mzde bol hlavnou požiadavkou SPD počas rokovaní koalície. Nemecká vláda zaviedla za účelom úpravy výšky minimálnej mzdy stálu komisiu, ktorá sa skladá z deviatich členov: prezidenta, troch zástupcov zamestnancov, troch zástupcov zamestnávateľov a dvoch poradcov ekonómov, ktorí nemajú hlasovacie právo v rámci komisie. Komisia posudzuje celkovú hospodársku výkonnosť Nemecka s cieľom nájsť vhodnú úroveň minimálnej mzdy. Minimálna hodinová mzda začala v roku 2015 na úrovni 8,50 EUR (1 440 EUR mesačne) a upravuje sa minimálne

každé dva roky. Prvá úprava minimálnej mzdy bola vykonaná v júni 2016 a po dvoch rokoch nasledovala ďalšia úprava. Od roku 2020 je na úrovni 9,35 EUR. Krátky časový úsek, v ktorom je zavedená zákonná minimálna mzda, je charakteristický stabilnou úrovňou podielu minimálnej mzdy na priemernej a mediánovej mzde (graf 17). V prípade podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je to úroveň 42 - 43 % a v prípade podielu minimálnej mzdy na mediánovej mzde 47 - 49 %.

Graf 17: Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Nemecku (2015 – 2019, v EUR a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

Štúdia Centra pre ekonomické štúdie Inštitútu IFO z roku 2014 predpokladala, že minimálna mzda bude predstavovať riziko pre 900 000 pracovných miest, najmä vo východnej časti Nemecka. Avšak nastavenie minimálnej mzdy nevedlo k strate pracovných miest. Na druhej strane, hodinová mzda sa zvýšila, ale nezvýšil sa celkový príjem ľudí pracujúcich v sektore nízkych miezd, pretože hodinové mzdy sa mierne zvýšili, ale súčasne sa znížil pracovný čas, aby sa kompenzovali vyššie náklady.

Zákon o minimálnej mzde sa týka aj zamestnávateľov z iných štátov, ktorí poskytujú služby na nemeckom území. Slovenských podnikateľov to ovplyvňuje hlavne v oblasti dopravy

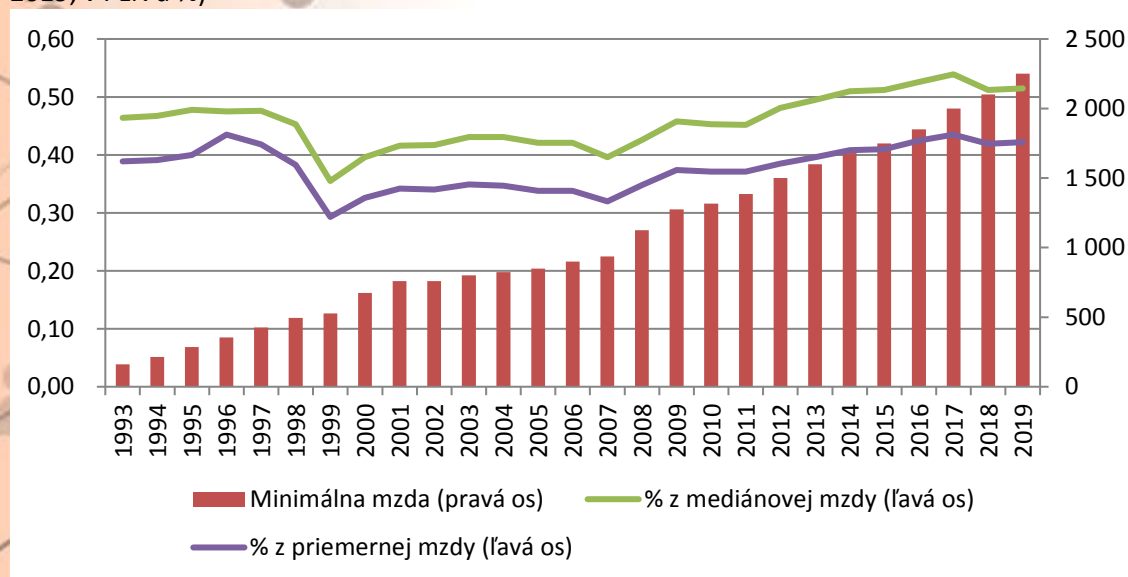
nákladu a osôb. Subjekty, ktoré spadajú do účinnosti tohto zákona, musia hlásiť a evidovať každý výkon práce na území Nemecka. Zároveň je zachovaný systém všeobecne záväzných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Tieto kolektívne zmluvy stanovujú vyššie mzdy, ako je zákonom stanovená minimálna mzda a sú zároveň záväzné pre zahraničných zamestnávateľov, ktorí do Nemecka vysielajú svojich zamestnancov (napr. v sektore stavebníctva).

Poľsko

Poľský trh práce zažil začiatkom začiatku 20. storočia pôsobivý obrat, keď výrazne klesla miera nezamestnanosti. Na začiatku roku 2000 bola miera nezamestnanosti na úrovni 20 %. Následne začala rásť zamestnanosť a miera nezamestnanosti klesla na 5 %.

Positívny vývoj v poľskej ekonomike a na trhu práce sa premietol vo vývoji minimálnych miezd. V období rokov 2000 a 2007 predstavovala minimálna mzda v priemere 36 % priemernej mzdy, avšak po sérii zvýšení zavedených po roku 2007, minimálna mzda dosiahla 46 % priemerných miezd v roku 2016 (Graf 18). Reálne sa minimálna mzda medzi rokmi 2007 a 2016 zvýšila o 66 %. Podiel osôb pracujúcich za minimálnu mzdu bol 16,4 % v roku 2015.

Graf 18: Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne v Poľsku (1993 – 2019, v PLN a %)



Prameň: OECD Statistics, vlastné spracovanie

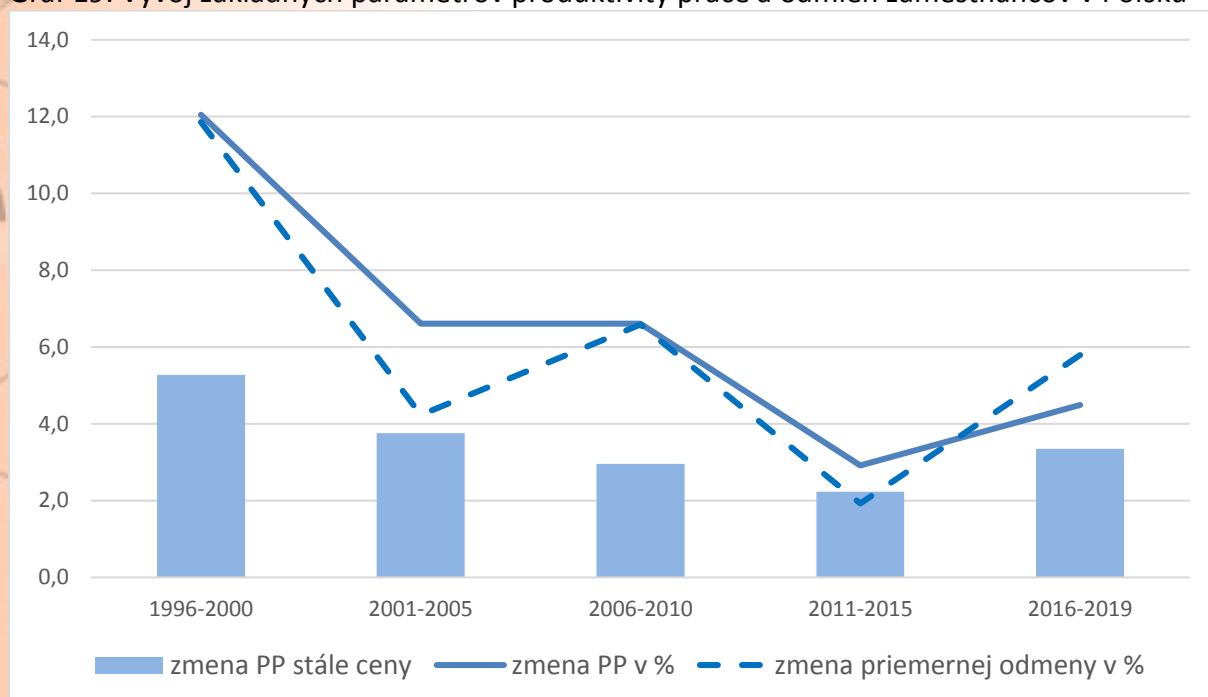
Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Keďže väčšinu čistého vytvárania pracovných miest tvorili dočasné pracovné miesta, boli prijaté regulačné kroky zamerané na odradenie od nadmerného využívania dočasných zmlúv. Mali by sa zmenšiť medzery v úprave zmlúv na dobu neurčitú, ako aj zmlúv na dobu určitú a občianskoprávných zmlúv. Krokom vpred môžu byť takzvané „jednotné zmluvy“, ktoré sa týkajú stupňa ochrany zamestnania všetkých pracovníkov iba s ich funkčným obdobím. Okrem toho by Poľsko malo znížiť daňové zaťaženie nízko platených pracovníkov, ktoré je v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ veľmi vysoké. To by pomohlo znížiť nadmerné používanie atypických zmlúv, ktoré sú zdaňované menej. Pomohlo by to tiež zvýšiť ponuku práce pre nízkokvalifikovaných pracovníkov a jednotlivcov ochotných pracovať na čiastočný úväzok, najmä pre ženy.

Podiel celkových odmien zamestnancov na HDP patrí k najnižším v EÚ. Vzťah medzi produktivitou práce a zamestnanosťou sa postupne menil zo substitučného na doplnkový. V rokoch 1993 - 1995 bol vzťah substitučný (korelačný koeficient -0,49). V období 1995 - 1997 bol vplyv produktivity práce na zamestnanosť neutrálny. V treťom období pokrývajúcom roky 1997 - 2000 došlo opäť k negatívnej korelácii medzi produktivitou práce a zamestnanosťou, ale korelácie boli slabšie ako v rokoch 1993 - 1995. V období rokov 2000 - 2007 boli vzťahy pozitívne a silnejšie, resp. doplnkové (korelačný koeficient 0,45). Vysvetľuje to skutočnosť, že možnosti zvýšenia produktivity práce znížením zamestnanosti a znížením nákladov práce boli vyčerpané. Zároveň sa zmenilo operačné prostredie pre firmy, keď Poľsko vstúpilo do EÚ, čo prinieslo nové výzvy a nové príležitosti. V „substitučnom“ období bola korelácia medzi výrobou a zamestnanosťou -0,05 a v „doplnkovom“ období 0,71. Vzťah medzi produktivitou práce a zamestnanosťou sa transformoval zo substitučného na komplementárny. Z krátkodobého hľadiska malo zlepšenie produktivity práce nejednoznačný vplyv na zamestnanosť, zatiaľ čo z dlhodobého hľadiska prispievalo k jej rastu.

Vývoj produktivity práce a miezd je do určitej miery podobný (Graf 19). Tempo rastu produktivity práce sa dlhodobo znižovalo, avšak v období 2016 až 2019 došlo k rastu produktivity práce a zároveň sa zvýšilo tempo rastu miezd.

Graf 19: Vývoj základných parametrov produktivity práce a odmien zamestnancov v Poľsku



Prameň: Eurostat, vlastné spracovanie.

Minimálna mzda je každoročne vyjednávaná v Rade pre sociálny dialóg, kde sú sociálnymi partnermi zástupcovia vlády, zamestnancov a zamestnávateľov. Pri stanovení minimálnej mzdy sa prihliada na prognózy a reálne makroekonomické ukazovatele (miera inflácie, rast reálneho HDP). Zákon zaručuje zvýšenie minimálnej mzdy v rozsahu, ktorý nie je nižší ako predpokladaný rast cien tovarov a služieb pre daný rok. Zároveň, ak v 1. štvrtroku roku, v ktorom sa jedná, je minimálna mzda nižšia než polovica priemernej mzdy v národnom hospodárstve, je táto záruka dodatočne zvýšená o 2/3 prognózy tempa rastu reálneho HDP.

Sociálnym partnerom na fóre Rady pre sociálny dialóg sa nepodarilo v otázke rastu minimálnej mzdy na rok 2020 dosiahnuť dohodu. Rada ministrov prijala nariadenie o minimálnej odmene za prácu v roku 2020 a stanovila zvýšenie minimálnej mzdy na 2 600 PLN a hodinovej sadzby na 17 PLN. Stanovená minimálna mzda je vyššia ako predchádzajúci vládny návrh, ktorý predpokladal zvýšenie minimálnej mzdy na 2 450 PLN a hodinovej mzdy na 16 PLN. Vláda sa rozhodla stanoviť minimálnu mzdu na vyššiu úroveň vzhľadom na

situáciu na trhu práce a pretrvávajúcu dobrú ekonomickú situáciu. Minimálna mzda by mala dosiahnuť 49,7 % priemernej mzdy.

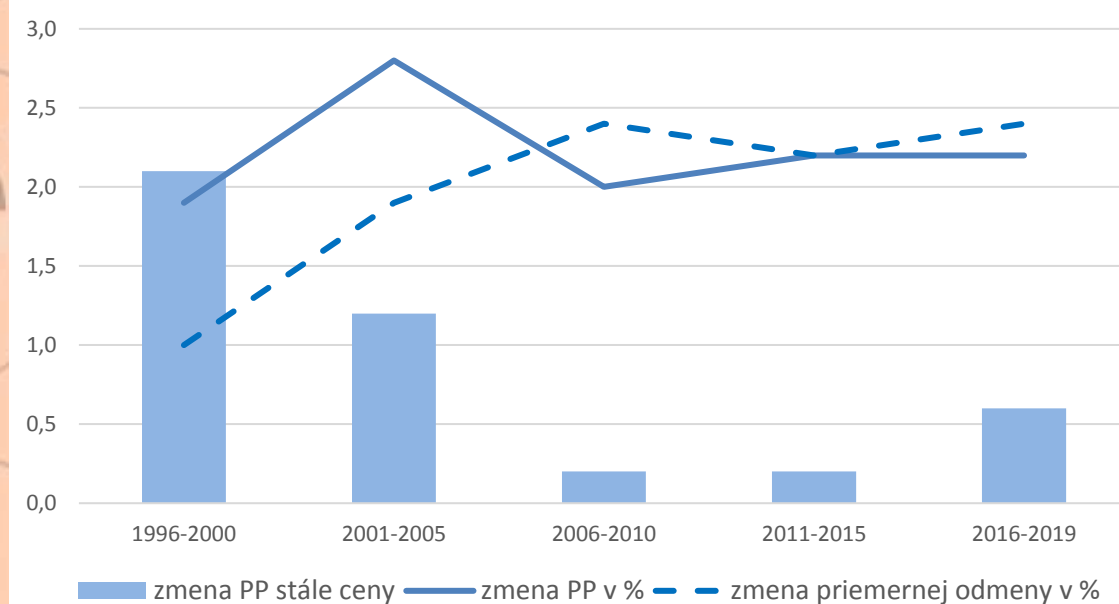
Rast miezd sa prejavuje na raste cien. Jeden percentuálny bod rastu miezd zvyšuje CPI o 0,15 - 0,3 percentuálneho bodu. Firmy, ktoré nebudú schopné zvýšiť ceny, napríklad z dôvodu konkurencie, znížia svoju rentabilitu. Pri navrhovaných tempách rastu by sa minimálna mzda mala pravdepodobne zvýšiť na 57 % v roku 2024. Prudký rast minimálnej mzdy môže prehliť problém straty konkurencieschopnosti, ktorý by mohol poškodiť dlhodobý potenciálny rastu poľskej ekonomiky.

Minimálna mzda, ako politický nástroj, je často kritizovaná za to, že vedie k prepúšťaniu nízkokvalifikovaných pracovníkov. Miera nezamestnanosti je však veľmi nízka (nižšia ako 4 %) a podiel podnikov, ktoré pociťujú nedostatok pracovných síl, je blízko historického maxima. Preto vplyv zvýšenie minimálnej mzdy na rast nezamestnanosti v Poľsku sa očakáva v prípade, ak by ekonomiku zasiahla recesia. Organizácie zamestnávateľov, ktoré sú členmi Rady pre sociálny dialóg, v súvislosti s pandémiou nového korónového vírusu a dopadmi na svetovú ekonomiku upozorňujú, že minimálna mzda by mala byť zmrazená. Zo strany odborov zaznieva nesúhlas.

Rakúsko

V Rakúsku, podobne ako vo väčšine ekonomík EÚ, bolo zaznamenané spomalenie rastu produktivity práce v poslednej dekáde (v porovnaní s obdobím pred finančnou krízou a depresiou ekonomiky v r. 2009). V grafe 20 je vidno jednak spomalenie rastu v stálych cenách (teda spomalenie rastu reálnej produktivity, bez ovplyvnenia rastom cien); vidno však aj zmenu v pozícii rastu produktivity a rastu miezd (odmien zamestnancov). V skoršom období bol rast produktivity v predstihu pred rastom odmien zamestnancov, približne v poslednej dekáde to bolo naopak.

Graf 20: Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov v Rakúsku



Poznámka: PP- produktivita práce

Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Rakúsko nemá zákonom stanovenú minimálnu mzdu. Minimálna mzda je regulovaná kolektívnymi dohodami, ktoré sú vyjednané sociálnymi partnermi. Výška minimálnej mzdy závisí od klasifikácie práce a dĺžky zamestnania pracovníka.

Minimálnu mzdu môže za určitých okolností určiť špecializovaný orgán, Spolkový arbitrážny úrad pri Spolkovom ministerstve pre prácu, rodinu a mládež⁷⁶. Ten určí minimálnu mzdu pre také skupiny pracovníkov, pre ktoré nie je možné dohodnúť kolektívnu zmluvu pre neexistenciu subjektu oprávneného rokovať o kolektívnej zmluve. Takisto môže stanoviť minimálnu mzdu v prípade, keď nebola dosiahnutá dohoda o minimálnych mzdách. Tento úrad je tiež oprávnený vydávať rozhodnutia o rozšírení platnosti kolektívnych zmlúv na iné podobné sektory, v ktorých nebola podpísaná dohoda (koná tak na požiadavku zamestnávateľských alebo zamestnaneckých organizácií, ak ide o rozšírenie platnosti dohody na sektor, v ktorom sú podobné pracovné podmienky, ale nebola v ňom uzavretá žiadna

⁷⁶ Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ). Ide o stály tripartitný orgán pričlenený k uvedenému ministerstvu.

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

kolektívna dohoda). Je oprávnený stanovovať minimálnu mzdu pre niektoré skupiny pracovníkov, pri ktorých sa nepredpokladá kolektívne presadzovanie záujmov (napr. služby, pri ktorých je zamestnávateľom domácnosť: služby pomocníkov v domácnosti, vzdelávanie v domácnostiach, opatrovanie a geriatrická starostlivosť, starostlivosť o deti).

Sociálne partnerstvo v Rakúsku je charakteristické vysokou úrovňou kultúry diskusie a vyjednávania, ako aj pripravenosťou zúčastnených spolkov k presadzovaniu kompromisov navonok aj dovnútra⁷⁷. To vyžaduje stálu bázu pre dialóg a sústavnú výmenu informácií.

Tabuľka 2 Sociálne partnerstvo v Rakúsku

<i>Sociálne partnerstvo v Rakúsku na spolkovej úrovni zahŕňa 4 spolky:</i>	
Na strane zamestnávateľov	Na strane zamestnancov
Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) /Hospodárska komora Rakúska/	Bundesarbeitskammer (BAK) /Spolková komora práce/
Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ) /Pôdohospodárska komora Rakúska/	Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) /Rakúsky odborový zväz/

Prameň: https://www.sozialpartner.at/?page_id=127 ; vlastné spracovanie

Niekoľko špecifik v stanovovaní minimálnej mzdy v Rakúsku:

- Môžu byť diferencované podľa sektorov, podľa druhu prác v danom sektore, dĺžky trvania zamestnania aj regiónu. To platí rovnako aj pre minimálne mzdy určované Spolkovým arbitrážnym úradom.
- Jednotlivé odvetvia majú rozdielny časový rámeč implementácie dohodnutej minimálnej mzdy (rozličné termíny implementácie dohody).
- V Rakúsku je silná pozícia a silná tradícia kolektívnych zmlúv. Majú podobný účinok ako zákon. Okrem stanovenia minimálnych miezd plnia množstvo funkcií sociálnej a

⁷⁷ https://www.sozialpartner.at/?page_id=127

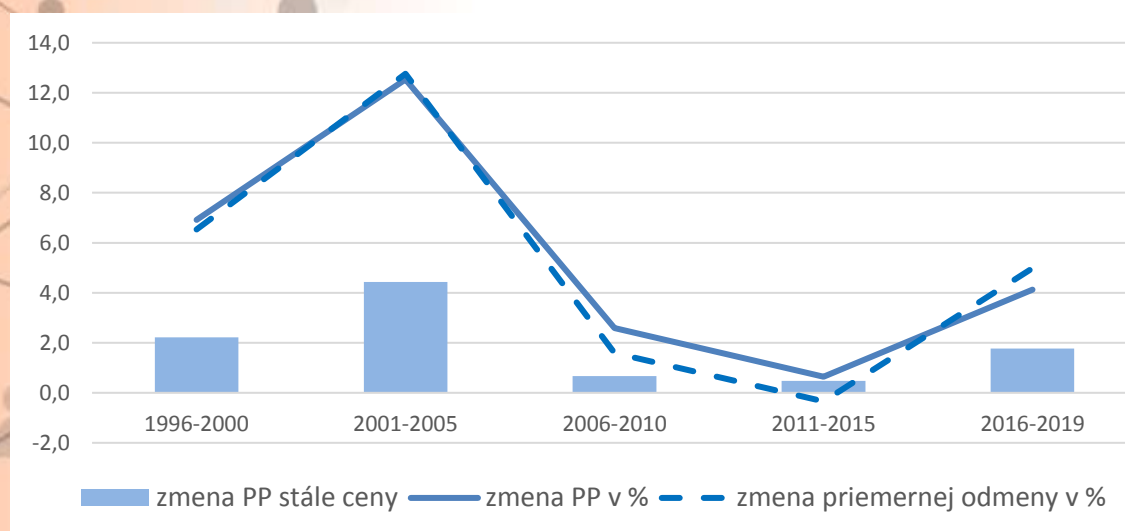
hospodárskej politiky, z ktorých majú úžitok zamestnanci aj zamestnávateľia. Musia mať písomnú formu, musia byť uložené na Spolkovom ministerstve práce a tiež zverejnené. Sú vnímané ako vhodný nástroj prevencie a riešenia konfliktov⁷⁸.

V čase prípravy tejto analýzy (2020) platila dohoda sociálnych partnerov na mesačnej hrubej minimálnej mzde v základnej výške 1 500 EUR pre všetky odvetvia, ktorá sa má implementovať prostredníctvom sektorových kolektívnych zmlúv do roku 2020 (vo všetkých sektoroch, v ktorých bola minimálna mzda nižšia). Nová sadzba sa implementuje postupne podľa časového harmonogramu pre jednotlivé sektory/odvetvia.

Slovensko

Pre možnosť medzinárodného porovnania sme do tejto časti zaradili aj Slovensko. Analýza vývoja produktivity práce v slovenskej ekonomike je v kapitole 1. Do svetovej *finančnej krízy bolo tempo rastu produktivity práce vysoké. Rast produktivity práce bol* podporený poklesom zamestnanosti v období 1996 až 2000. Nízky rast zamestnanosti v období 2001 až 2004 pri raste pridanej hodnoty mal priaznivý vplyv na vysoký rast produktivity práce na úrovni 10 % (Graf 21).

Graf 21: Vývoj základných parametrov produktivity a odmien zamestnancov na Slovensku

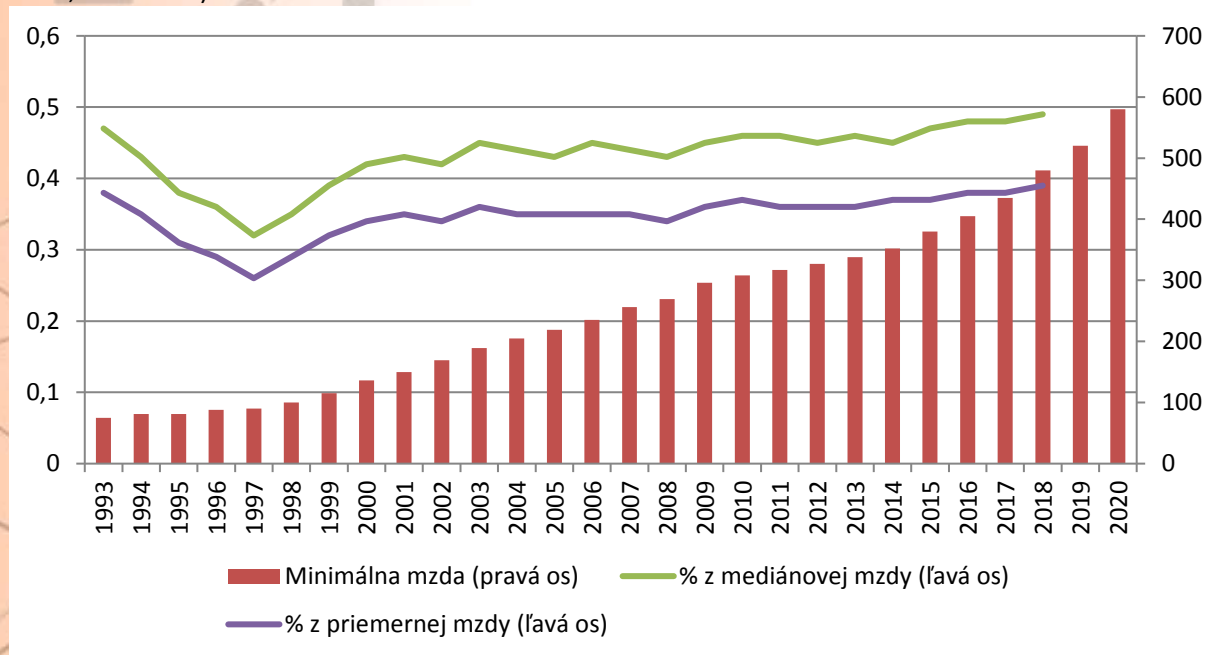


⁷⁸ Employment and Labour law in Austria. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=948b3a03-bc8e-43ac-bd46-b729f25de46d>

Prameň: vlastné výpočty podľa údajov Eurostat-u.

Ekonomický rozvoj v rokoch 2006 až 2008 generoval vysoký rast pridanej hodnoty, a i pri vyššom raste zamestnanosti to vyúsťovalo do vysokého rastu produktivity práce. Dopady svetovej finančnej krízy viedli k poklesu a stagnácii zamestnanosti v období 2009 až 2013, čo pri obmedzení ekonomickej aktivity viedlo k zníženiu rastu produktivity práce z úrovne 11 % na úroveň 2 % rastu. Ekonomická konjunktúra spojená s rastom zamestnanosti po roku 2013 viedla k stagnácii rastu produktivity práce na úrovni 2 %. Priaznivý vývoj svetovej a domácej ekonomiky vytváral vysoký dopyt po pracovnej sile a to viedlo k vyššiemu rastu miezd.

Graf 22: Vývoj nominálnej minimálnej mzdy a jej podiel na priemere a mediáne na Slovensku (1993 – 2018, v EUR a %)



Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD

Obdobie transformácie slovenskej spoločnosti a ekonomiky výrazne poznačilo mzdový vývoj. Selektia konkurencieschopných a nekonkurencieschopných firiem viedla k strate pracovných miest a vysokej miere nezamestnanosti. Takýto vývoj pôsobil proti rastu miezd. V kolektívnom vyjednávaní o mzdovom raste bol reflektovaný inflačný vývoj v rôznej miere. Stagnácia úrovne minimálnej mzdy v kombinácii s rastom miezd viedla k znižovaniu podielu minimálnej mzdy na priemernej a mediánovej mzde v období 1993 až 1997 (Graf 22).

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

V období 1998 až 2001 sa podiel minimálnej mzdy na priemernej a mediánovej mzde výraznejšie zvyšoval. V prípade podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde sa dosiahla úroveň 35 % a v prípade podielu minimálnej mzdy na mediánovej mzde úroveň 43 %. Následne sa do roku 2015 podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde stabilizoval v úzkom intervale 36 až 37 %. Zvyšovanie minimálnej mzdy v ďalšom období ďalej zvyšovalo podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde.

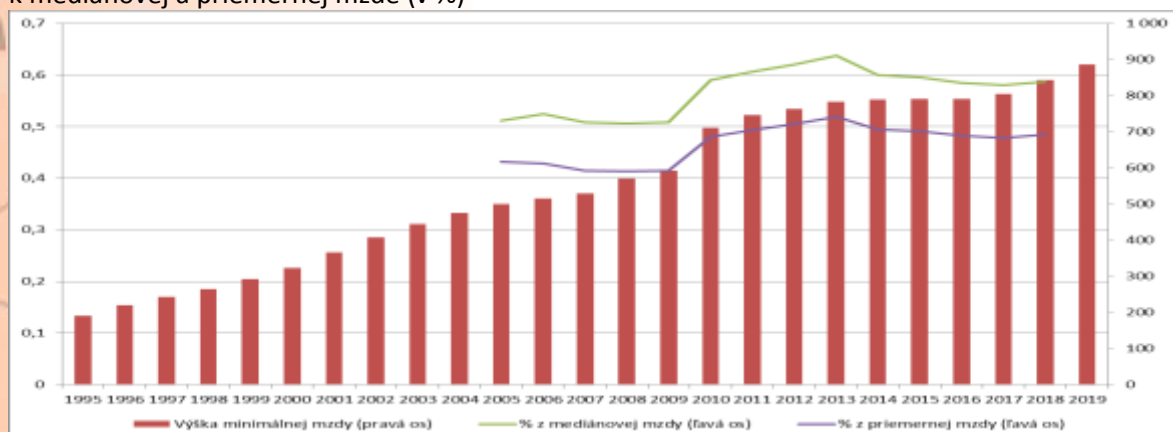
Slovinsko

Slovinsko možno zaradiť medzi krajiny Európskej únie so stredne vysokou minimálnou mzdou, ktorá bola pre rok 2020 stanovená na úrovni 940,60 Eur. Vyššiu minimálnu mzdu ako Slovinsko malo v danom období už iba 7 krajín EÚ27. Výška minimálnej mzdy však od roku 1995 nebola vždy stanovená v krajine motivačne. Viackrát od jej zavedenia nedosahovala ani úroveň existenčného minima, čo výrazne oslabovalo princíp „pracovať sa oplatí“. Konfederácia odborových zväzov mnohokrát poukazovala na to, že minimálna mzda je stanovená tak nízko, že si nedokáže plniť svoje základné funkcie. Išlo predovšetkým o sociálno-ochrannú funkciu, to znamená, že v dôsledku nízkej výšky nedokázala zamestnancom zabezpečiť slušnú životnú úroveň, sociálne začlenenie, ani poskytnúť ochranu pred nepredvídateľnými výdavkami. V roku 2007 situácia vyústila do nepokojov, pričom sa v krajine spustila rozsiahla kampaň za zvýšenie minimálnej mzdy. V dôsledku tejto kampane bol v roku 2010 prijatý nový zákon upravujúci minimálnu mzdu, ktorým došlo k jej podstatnému zvýšeniu (Poje, 2019).

K podstatnému zvýšeniu minimálnej mzdy došlo medzi rokmi 2009 a 2010, kedy sa minimálna mzda zvýšila z 593 Eur na 711 Eur, čo znamená viac ako 20 % -ný nárast. To malo za následok, že sa Kaitzov index (vyjadrený ako podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde) zvýšil medzi týmito dvomi rokmi z 0,41 až na 0,48. Podiel minimálnej mzdy na priemernej ale aj mediánovej mzde kontinuálne rástol až do roku 2013, kedy sa vyšplhal až na úroveň 52 % a 64 %, čím sa Slovinsko zaradilo medzi krajiny s najvyššou hodnotou Kaitzovho indexu.

Následne došlo k poklesu hodnoty oboch ukazovateľov, pričom do roku 2018 poklesol podiel minimálnej mzdy na priemernej a mediánovej mzde na 48 % a 59 % (Graf 23).

Graf 23 Vývoj mesačnej minimálnej mzdy v Slovinsku (v Eurách) a pomer minimálnej mzdy k mediánovej a priemernej mzde (v %)



Prameň: Vlastné spracovanie z údajov OECD

Poznámka: Údaje za Kaitzov index sú dostupné len od roku 2005.

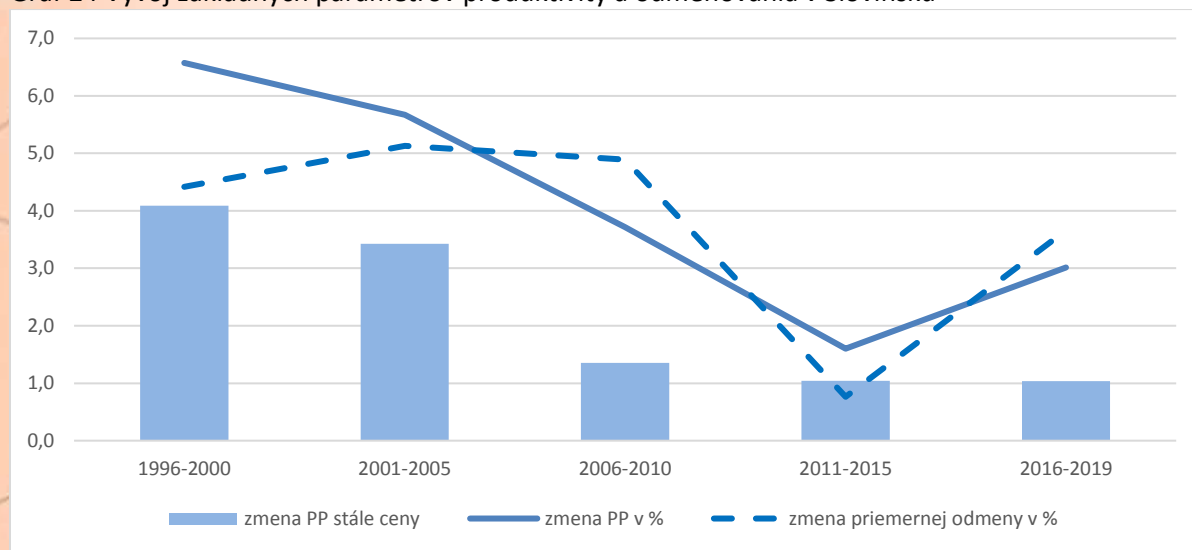
Zámerom súčasnej vlády je to, aby sa v nasledujúcom kalendárnom roku pri určovaní minimálnej mzdy viacej zohľadnila výška životného minima. Nový mechanizmus určovania minimálnej mzdy by mal zohľadňovať cenový vývoj minimálneho koša základných tovarov a služieb a to tak, aby sa umožnilo ľuďom poberajúcim minimálnu mzdu žiť dôstojný život (Eurofound, 2020). V roku 2016 pracovalo za minimálnu mzdu približne 5,4 % všetkých zamestnancov (Eurofound, 2018).

Medzi rokmi 1996-2005 bol mechanizmus prispôsobovania miezd viacej naviazaný na vývoj cenovej hladiny ako na vývoj produktivity práce (graf 24). Medzi rokmi 1996-2000 bol rast produktivity práce výrazne vyšší ako rast miezd, ktorý tlmil predovšetkým súkromný sektor. V nasledujúcom období 2001-2005 sa postupne znižoval rozdiel medzi rastom produktivity práce a rastom v oblasti odmeňovania, čomu napomohla predovšetkým dohoda sociálnych partnerov na tom, že sa mzdy budú valorizovať nie na základe inflácie z minulých rokov, ale na základe predpokladaného vývoja spotrebiteľských cien (IMAD, 2007). V ďalšom období rástli mzdy rýchlejšie ako produktivita práce, čo podporil predovšetkým rast miezd vo verejnom sektore ale aj spomaľovanie rastu produktivity vo väčšine odvetví vplyvom

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

znižovania dynamiky investičnej aktivity v krajine. Na nižšie uvedenom grafe tiež možno vidieť, že v poslednom období 2016-2019 opäť dochádza k situácii, kedy je rast v odmeňovaní rýchlejší ako rast produktivity práce, čo vyvoláva opäť obavu týkajúcu sa konkurencieschopnosti krajiny v medzinárodnom meradle.

Graf 24 Vývoj základných parametrov produktivity a odmeňovania v Slovinsku



Prameň: Spracované z údajov Eurostatu

Španielsko

Španielsko zaznamenalo v roku 2019 najväčší nárast minimálnej mzdy (22 %) spomedzi všetkých členských štátov EÚ. V januári 2020 navyše vláda retroaktívne zvýšila zákonnú mesačnú minimálnu mzdu o ďalších 5,5 % na 1 108 EUR, čo je v súlade s plánom na jej ďalšie zvyšovanie až na úroveň 60 % priemernej mesačnej mzdy (1 944 EUR) v Španielsku (Euroactiv, 2020).

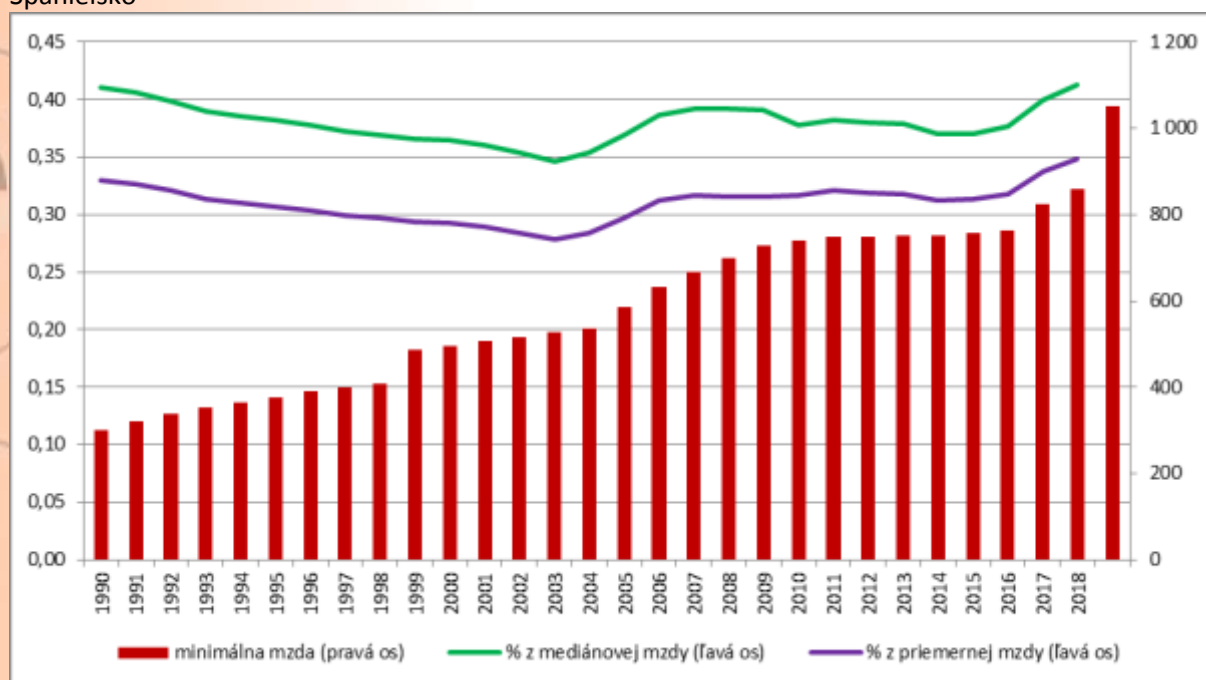
Nie je prekvapením, že tento krok sa stretol s pozitívnymi aj negatívnymi ohlasmami. S najčastejšími argumentov proti môžeme spomenúť ten, ktorý vo svojom článku uvádza aj Kranz, F. D. Spektrum ľudí poberajúcich minimálnu alebo nižšiu mzdu je veľmi rôznorodé, či už z hľadiska rozdelenia podľa pohlaví, veku, alebo kvalifikácie. Minimálna mzda je rozšírenejšia v slabo rozvinutých regiónoch Španielska, ako sú napríklad Kanárske ostrovy. Zvýšenie minimálnej mzdy tak do tejto kategórie zamestnancov potenciálne privedie väčší

počet ľudí a vo viacerých regiónoch Španielska. Takto vysoký jednorazový nárast minimálnej mzdy môže mať negatívny dopad na zamestnanosť práve tých skupín obyvateľstva, ktorým by mal pomôcť, najmä mladým ľuďom, starším a ženám (Kranz, F. D., 2019). K zmierneniu negatívnych dopadov by mohlo práve prispieť optimálne využitie ekonomických možností tripartity. Ak by bolo napríklad dohodnuté zvýšenie minimálnej mzdy v rámci najviac dotknutých odvetví, firiem, alebo regiónov, komplementárne doplnené o stimuly a podporu zo strany štátu cielene nasmerovanú na zvyšovanie produktivity zamestnancov a tvorbu pridanej hodnoty, mohli by byť negatívne dopady vyššej minimálnej mzdy na zamestnanosť menšie. Potenciálne vyššia produktivita zamestnancov by tak kompenzovala nárast minimálnej mzdy a jej vplyv na možnú stratu pracovných miest. Aj bez toho je napríklad potenciál mladých ľudí zvyšovať svoju produktivitu práce relatívne väčší ako u starších.

Zvýšenie minimálnej mzdy v Španielsku je treba vidieť najmä vo svetle snahy o zlepšenie mzdového ohodnotenia tých ľudí, ktorí boli a sú dôsledkami veľkej recesie (2008-2009) postihnutí najviac (nízko zarábajúce osoby, t.j. 1 a 2 kvintil). Zamestnanci ktorí mali mzdu nižšiu ako je aktuálne zákonom stanovená úroveň, medzi ktorých patria najmä ženy, ľudia s nízkym vzdelaním, pracovníci s dočasnými kontraktmi, mladí ľudia, malé firmy do 10 zamestnancov najmä v službách, v regiónoch Andalúzie a Katalánska, prípadne ľudia žijúci v okrajových komunitách veľkých miest ako sú Madrid a Valencia (Vacas-Soriano, C., 2019).

Španielsko malo v porovnaní s podobnými ekonomikami EÚ minimálnu mzdu na relatívne nízkej úrovni, a tak jej zvýšením došlo k dorovnaní úrovne s ostatnými štátmi. Španielsko má v súčasnosti minimálnu mzdu blízko priemeru EÚ. Celkovo má Španielsko ôsmu najvyššiu minimálnu mzdu, avšak jej úroveň mala v roku 2018 stále len 35 % z priemernej mzdy (Graf 20), čo bolo po Grécku (32,8 %) najmenej spomedzi členských krajín EÚ. Ak sa pozrieme na pozíciu Španielska spomedzi 31 krajín OECD, tak v roku 2017 sa nachádzalo na tretej pozícii od konca, pričom mali v tom čase podiel minimálnej mzdy na mediánovej mzde nižší len v Mexiku a USA.

Graf 25 Vývoj minimálnej mzdy vo vzťahu k mediánovej a priemernej mzde, roky 1990-2019, Španielsko



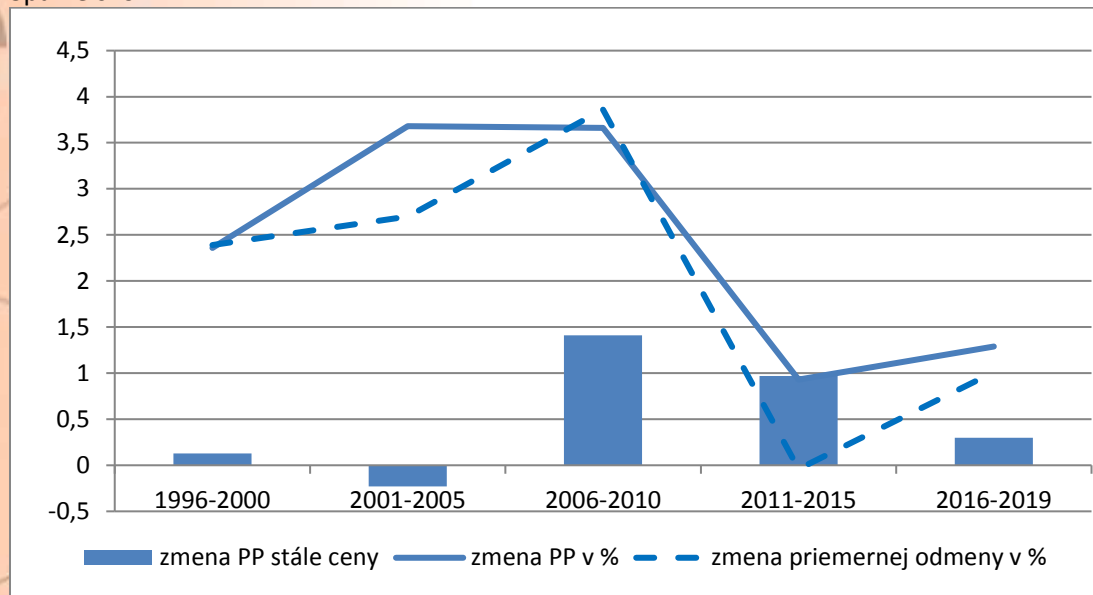
Poznámka: Na ľavej osi sú percentuálne hodnoty pre podiely na mediánovej a priemernej mzde. Na pravej osi sú hodnoty minimálnej mzdy uvedené v EUR.

Prameň: OECD, 2020.

Ako je zrejmé z grafu č. 25, minimálna mzda od roku 2009 stagnovala tak, ako v žiadnom inom období po roku 1990 a jej podiel na priemernej a mediánovej mzde bol v roku 2017 prakticky na rovnakej úrovni ako v deväťdesiatych rokoch minulého storočia. Popri zvýšení minimálnej mzdy sa očakáva zvýšenie aj ďalších miezd, ktoré sa stanovujú na základe kolektívnych vyjednaní, pri ktorých je minimálna mzda braná ako základ, čo bude mať pozitívny vplyv na spotrebu a agregátny dopyt s potenciálom pre rast produktivity v celej ekonomike, nie len v tých jej segmentoch, ktorých sa bude zvýšenie minimálnej mzdy priamo dotýkať. Tento posun môže byť vnímaný aj ako snaha o zmenšenie rozdielu medzi rastom produktivity a miezd. Minimálne mzdy sa medzi rokmi 2010-2016 prakticky nezvyšovali (spolu za celé obdobie o necelé 3,5 %). Ich vyšší rast prišiel až v roku 2017 (+8,01 %), 2018 (3,98 %) a napokon v roku 2019 (+22,3 %). Reálna produktivita práce na jedného zamestnanca sa pritom v rokoch 2010-2016 zvýšila o viac ako 8 % a vo svojom raste

pokračovala aj neskôr. Podobným spôsobom sa potvrdzuje dlhodobu všeobecne nízku úroveň miezd na príklade porovnania odmien zamestnancov a ich produktivity práce.

Graf 26 Odmeny zamestnancov a produktivita na jedného zamestnanca, index 2010, roky 1995-2019, Španielsko



Prameň: Eurostat, 2020.

Tempo rastu produktivity práce je nad úrovňou vývoja odmien zamestnancov od roku 2010 (graf 26). Odmeňovanie zamestnancov zaostáva za ich produktivitou aj keď ku priemernej mzde zamestnanca pripočítame sociálne odvody platené zamestnávateľom. Španielsko malo, či už z pohľadu vývoja minimálnych miezd, alebo odmien zamestnancov všeobecne, priestor na ich zvyšovanie.

Argumentom v prospech rastu minimálnej mzdy môže byť aj snaha o zmiernenie príjmových nerovností. Z hľadiska zastúpenia žien na pracovných pozíciách s minimálnou mzdou je Španielsko tesne pod mediánom EÚ, avšak 62,2 % zastúpenie žien medzi pracovníkmi poberajúcimi menej ako 90 % minimálnej mzdy je vyjadrením rozšírenej príjmovej nerovnosti (tabuľka 2).

Tabuľka 2 Podiel žien na zárobkoch vo vybraných skupinách a krajinách, (v %)

	Menej ako 90 % minimálnej mzdy	Od 90 % do 110% minimálnej mzdy	Nad 110 % minimálnej mzdy	Podiel žien na pracovnej sile
ES	62,2	53,8	46,4	47,8
EU medián	62,1	57,5	46,1	48,4
SK	64,2	69,6	46,3	48,5

Prameň: Aumayr-Pintar, Ch., et.al., 2019.

Je zrejmé, že podobne ako v iných členských štátoch EÚ, je aj v Španielsku podiel žien na zárobkoch menších ako 90 % minimálnej mzdy príliš vysoký. Zmenšenie tohto podielu, resp. zvýšenie minimálnej mzdy tak môže pomôcť zvýšiť životnú úroveň žien a zmierniť príjmovú nerovnosť medzi mužmi a ženami.

Zároveň je zvyšovanie minimálnej mzdy chápané aj ako celoplošný nástroj na znižovanie pracujúcej chudoby, pretože spomedzi tých krajín EÚ, ktoré majú zákonne stanovenú minimálnu mzdu, má Španielsko hneď po Nemecku (9,2 %) druhú najvyššiu úroveň (7,3 %) podielu zamestnancov (okrem žien a starších, najmä ľudí s nízkou kvalifikáciou) poberajúcich mzdu pod 90 % úrovne minimálnej mzdy (Aumayr-Pintar, Ch., et.al., 2019).

Zvýšenie minimálnej mzdy má v Španielsku regionálny rozmer, nakoľko minimálna mzda je najrozšírenejšia v slabo rozvinutých regiónoch Španielska a v regiónoch s relatívne vysokou nezamestnanosťou (Kranz, 2019). Jej zvýšenie tak okrem príjmovej nerovnosti bude zmierňovať aj nerovnosti na úrovni regiónov.

Taliansko

Taliansko nemá celoštátne stanovenú minimálnu mzdu na základe zákona, alebo rozhodnutia vlády, avšak na túto tému prebieha politická debata. Prvé zákonné úpravy, ktoré

by mali umožniť jej zavedenie, boli prijaté v roku 2015. Vzhľadom na relatívne veľkú autonómiu firiem a regiónov, ktorú si chcú pri kolektívnom vyjednávaní zachovať aj naďalej, je v rámci spoločenskej diskusie na túto tému zdôrazňovaná potreba limitovať politické tlaky a vplyv pri určovaní minimálnej mzdy. Tento cieľ je však stále pomerne vzdialený a tak je v najbližších rokoch skôr pravdepodobnejší scenár, pri ktorom sa budú sociálni partneri v Taliansku snažiť spraviť existujúci systém kolektívneho vyjednávania viac flexibilný, či menej komplexný a komplikovaný.

Celkovo, kolektívne dohody v Taliansku pokrývajú väčšinu zamestnancov (80 %) a sú záväzné len pre zamestnávateľov a zamestnancov firiem a organizácií, ktoré ich podpísali, alebo ktoré sa k nim rozhodli dobrovoľne pripojiť, pričom rozšírenie platnosti takejto dohody na ďalšie subjekty môže nariadiť aj súd. Národné kolektívne dohody sa aktualizujú každé tri roky a mzdy sú valorizované o infláciu každý rok. V snahe nepredlžovať jednotlivé kolá vyjednávaní sa sociálni partneri dohodli, že návrhy na aktualizáciu musia byť doručené šesť mesiacov pred vypršaním kolektívnej dohody. Pokiaľ sa kolektívna dohoda na národnej úrovni neuzavrie ani po jej vypršaní (po uplynutí doby troch rokov), majú dotknutí zamestnanci nárok na špeciálny ekonomický bonus.

Kolektívne vyjednávanie má v Taliansku vertikálnu štruktúru a realizuje sa na dvoch rozdielnych úrovniach. Na prvej z nich (národnej) sa uzatvárajú odvetvové kolektívne dohody, ktoré sa týkajú celého územia Talianska a všetkých zamestnancov pracujúcich v rovnakom odvetví. Na národnej úrovni môžu byť uzatvorené aj kolektívne dohody týkajúce sa profesií, alebo pracovných pozícií, ktoré sú potom záväzné naprieč odvetvami v celom Taliansku. Na tomto stupni sú stanovené základné parametre kolektívnej dohody ako je minimálna mzda, pracovný čas, alebo pracovné podmienky. Špecifické podmienky ako sú napríklad motivačné schémy odmeňovania, výkonnostné bonusy a štandardy, alebo systémy sociálneho zabezpečenia a osobitné druhy odškodnení sú potom upravené decentralizovane, čo predstavuje druhý stupeň kolektívneho vyjednávania.

Decentralizovaná úroveň kolektívneho vyjednávania sa odohráva väčšinou na firemnej a organizačnej úrovni ekonomických subjektov, tak v súkromnom ako aj verejnom sektore. Pri niektorých odvetviach sú decentralizované kolektívne dohody realizované na regionálnej úrovni. Týka sa to napríklad stavebníctva, poľnohospodárstva, remeselnej výroby a turistického ruchu. Na tejto decentralizovanej úrovni sa adaptujú mandatórne podmienky, ktoré boli vyjednané na národnej úrovni, v rámci špecifického kontextu jednotlivých odvetví, regiónov a firiem. Od roku 2017 sa v rámci kolektívnych vyjednaní na decentralizovanej úrovni určuje aj rámec pre zmluvné systémy sociálneho zabezpečenia (Eurofound, 2020).

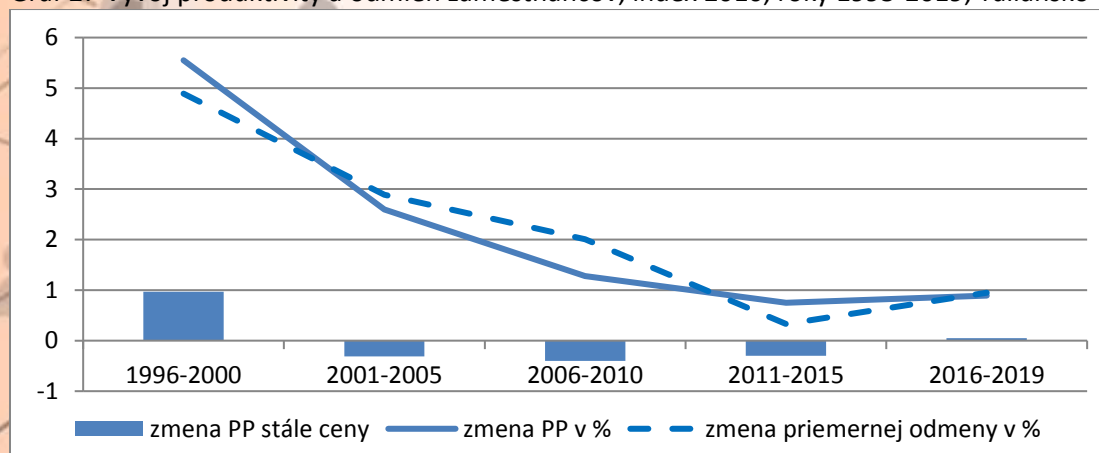
Decentralizovaná a relatívne autonómna podoba kolektívnych zmlúv nezriedka vedie k tomu, že mandatórne úrovne minimálnych miezd dohodnuté na prvom stupni, nie sú potom dodržiavané na úrovni firiem pôsobiacich v danom odvetví. Približne 10 % zamestnancov dostáva v Taliansku o 20 % nižšiu minimálnu mzdu než na akej sa sociálni partneri dohodli na národnej úrovni, čo nie je zanedbateľné. Táto prax je rozšírená najmä na juhu Talianska, v malých firmách a týka sa hlavne žien a dočasných zamestnancov (Garnero, A., 2018).

V decentralizovanom systéme kolektívneho vyjednávania s posilneným významom dohôd uzatváraných na firemnej úrovni môže byť postavenie zamestnancov voči firme relatívne oslabené. Platí to hlavne pre tie ekonomiky a odvetvia, ktoré sa vyznačujú veľkou koncentráciou a malým počtom dominujúcich firiem. Príkladom je automobilový priemysel, v ktorom má dominantné postavenie firma Fiat. V roku 2012 Fiat vystúpil z Cofindustria (najväčšia konfederácia zamestnávateľov talianskeho priemyslu) a všetkých kolektívnych dohôd uzatvorených so zväzmi zamestnancov, aby si vytvoril samostatnú platformu kolektívneho vyjednávania výlučne na úrovni firmy (Pedersini, R. 2012). Cieľom bola nákladová konsolidácia a snaha uspieť v súťaži s medzinárodnou konkurenciou v automobilovom priemysle, čo sa odrazilo aj na raste cien akcií firmy Fiat.

Najnižšie minimálne mzdy dohodnuté v rámci kolektívnych vyjednaní národných zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov na prvom stupni sa v Taliansku v súčasnosti pohybujú v rozmedzí od 1 330 EUR do 1 630 EUR mesačne a týkajú sa najmä manuálnych pracovníkov, upratovačiek, alebo zamestnancov v poľnohospodárstve a v sociálnych službách. Rozdiely medzi nimi sú v tom, že zamestnanci sociálnych služieb dostávajú mesačnú minimálnu mzdu 13-krát do roka, zatiaľ čo napríklad v poľnohospodárstve je to 14-krát do roka. Spektrum kolektívne vyjednaných minimálnych miezd na odvetvovej úrovni je v Taliansku široké. Ich výška sa pohybuje od 1 475 EUR v poľnohospodárstve, cez 1 886 EUR v maloobchode a 2 228 EUR vo verejných školách, až po napríklad 3 297 EUR v bankovníctve.

Priemerný Talian žijúci v jednočlennej domácnosti a poberajúci minimálnu mzdu zarobí v hrubom za rok približne 22 999 EUR, z čoho ale 27,48 % zaplatí štátu na daniach a sociálnych odvodoch. Pokiaľ uvažujeme aj s krajinami, ktoré majú zákonom stanovenú minimálnu mzdu, tak Taliansko je v miere daňového zaťaženia minimálnej mzdy na ôsmom mieste v EÚ, tesne za Gréckom. Zamestnanci poberajúci minimálnu mzdu z nej v Taliansku odvedú štátu relatívne veľký podiel, neporovnateľne väčší ako napríklad v Španielsku, kde zamestnanec zaplatí z minimálnej mzdy na daniach a sociálnych odvodoch len 8,15 %, alebo Portugalsku, kde je tento podiel 11 % (Aumayr-Pintar, Ch., et.al., 2019). Tu vidíme priestor na zníženie daňového zaťaženia a zvýšenie reálnej minimálnej mzdy v Taliansku.

Graf 27 Vývoj produktivity a odmien zamestnancov, index 2010, roky 1995-2019, Taliansko



Prameň: Eurostat, 2020.

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

Pri pohľade na vývoj nákladov práce v Taliansku, ktoré sú vyjadrené ako mzda zamestnanca plus sociálne odvody platené zamestnávateľom, vidíme ich pozvoľný dlhodobý rast, ktorý sa nakrátko po roku 2010 zastavil, ale neskôr sa odmeny zamestnancov opäť dostali na rastovú trajektóriu. Tá ich odpútava od vývoja produktivity práce, ktorá na jedného zamestnanca v Taliansku dlhodobo stagnuje (Graf 27). To z ekonomického hľadiska nevytvára vhodné podmienky pre zavedenie celoštátnej minimálnej mzdy platnej pre všetky odvetvia, ale z pohľadu decentralizovaného systému kolektívneho vyjednávania môže existovať priestor na jej zvyšovanie v odvetviach, regiónoch, alebo firmách, kde je produktivita práce na jedného zamestnanca vyššia ako celoštátny priemer. Tento scenár ale môže prehĺbiť regionálne rozdiely v dôchodkoch obyvateľstva, ktoré sú v Taliansku veľké.

Príloha 2: Kvantitatívna analýza súvislosti produktivity práce a nízkych príjmov

Vzťah produktivity práce a odmeňovania za prácu je determinovaný mnohými faktormi. Pri kvantitatívnej analýze využívame sumárne štatistiky variability, korelačnú analýzu, regresnú analýzu a zhlukovú analýzu. Zameriavame sa na analýzu na úrovni krajín. Krajiny sa vzájomne odlišujú a menia sa aj v čase. Preto porovnávame ekonomické súvislosti 27 krajín EÚ a v rôznom čase. Na základe údajov z Eurostatu analyzujeme vzťahy a súvislosti v krajinách EÚ-27 za obdobie 2010 - 2019. Pri analýze sme sa zamerali na súvislosti produktivity práce, minimálnej mzdy, konkurencieschopnosti, globalizácie a efektívnosti využitia materiálových zdrojov.

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. Pracujeme s ukazovateľmi Eurostatu:

- Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (%)
- Podiel pracujúcich s nízkym príjmom (so mzdou menej ako 2/3 hrubej mediánovej hodinovej mzdy) na počte všetkých zamestnancov (%)
- Nominálna produktivita práce zamestnanca (EU27 = 100)
- HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (EU27 = 100)
- Podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote (%)
- Produktivita zdrojov (Eur/kilogram).

Príspevok nízkopríjmových 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

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

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 ekonomicky slabších regiónov. V súvislosti s nízko príjmovými pracovníkmi pri analýze zohľadňujeme 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 EÚ27 zobrazuje tabuľka 1. Štatistiky variability podielu pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov v krajinách EÚ27 zobrazuje tabuľka 2. V tabuľkách uvádzame priemerné hodnoty za krajiny EÚ27 a miery variability (štandardná odchýlka, minimum, maximum) v rôznych rokoch a obdobiach.

Tabuľka 1: Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (EÚ27, %)

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.

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 priemernom mesačnom príjme na Slovensku sa zvyšuje, avšak je pod priemerom EÚ27. Podiel na Slovensku vzrástol z 36,1 % v roku 2011 na 40,7 % v roku 2018.

Tabuľka 2: Podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov (EÚ27, %)

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 EÚ27 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 %.

Tabuľka 3: Nominálna produktivita práce zamestnanca (EÚ27 = 100)

obdobie	priemer	štd. odchýlka	min	max
2010	94,8	28,5	41,2	163,0
2015	96,7	32,0	44,6	188,7
2019	96,9	30,8	49,1	196,9
2010-2014	95,0	27,9	42,8	165,0
2015-2019	96,6	31,2	46,5	190,3

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Priemerná produktivita práce za krajiny EÚ sa v období 2010 až 2019 zvýšila len nepatrne a medzi rokmi 2015 a 2019 stagnuje (tabuľka 3). Rozdiely medzi krajinami EÚ sú vysoké. Najnižšia úroveň produktivity práce je v Bulharsku a najvyššia v Írsku. V prípade Slovenska úroveň produktivity práce vo vzťahu k úrovni EÚ27 v sledovanom období klesla z 84,5 % v roku 2010 na 76,2 % v roku 2019. To vyplýva z dynamiky vývoja, pri ktorom produktivita práce v niektorých krajinách rastie rýchlejšie ako na Slovensku.

Tabuľka 4: HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (EU27 = 100)

obdobie	priemer	štđ. odchýlka	min	max
2010	98,3	43,0	44,0	260,0
2015	100,8	45,6	48,0	272,0
2019	102,0	42,8	53,0	261,0
2010-2014	98,6	43,0	46,0	265,2
2015-2019	101,2	44,1	50,2	266,4

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Rozdiely v HDP na obyvateľa sú medzi krajinami EÚ vysoké (tabuľka 4). Najnižšia úroveň podielu HDP na obyvateľa je v Bulharsku (53 v roku 2019) a najvyššia v Luxembursku (úroveň 261 v roku 2019). Luxembursko je krajinou, ktorá má viaceré ukazovatele s najvyššou odchýlkou od priemerných hodnôt EÚ. V prípade Slovenska sa úroveň podielu HDP na obyvateľa znížila zo 76 % v roku 2010 na 74 % v roku 2019.

Tabuľka 5: Podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote (%)

obdobie	priemer	štđ. odchýlka	min	max
2010	28,0	12,0	7,8	54,4
2015	30,1	12,2	12,8	59,2
2017	31,2	11,7	13,2	62,8
2010-2014	28,8	11,8	9,7	55,2
2015-2017	30,3	11,3	13,1	55,0

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Význam, vplyv a váha zahraničných investícií je v globalizovanej ekonomike vysoká a výrazne ovplyvňuje pridanú hodnotu, zamestnanosť a produktivitu práce v krajinách. V roku 2017 mali podniky so zahraničnou kontrolou v EÚ 26,0 % podiel na pridanej hodnote. Tento podiel sa v jednotlivých členských štátoch EÚ výrazne líši (tabuľka 5). Najvyšší podiel zaznamenali Írsko (62,8 %), Maďarsko (50,0 %), Slovensko (48,1 %), Rumunsko (44,2 %), Luxembursko

(43,7 %) a Česko (42,9 %). Najnižší podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote má Cyprus (13,1 %), Taliansko (15,9 %), Grécko (16,5 %) a Francúzsko (17,2 %).

Tabuľka 6: Produktivita zdrojov (Eur/kilogram)

obdobie	priemer	štd. odchýlka	min	max
2010	1,5	0,9	0,3	3,7
2015	1,6	1,0	0,3	3,5
2019	1,8	1,1	0,3	4,4
2010-2014	1,6	0,9	0,3	3,8
2015-2019	1,7	1,0	0,3	4,2

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Produktivita zdrojov (v eurách za kilogram) kvantifikuje vzťah medzi ekonomickou aktivitou vyjadrenou HDP a spotrebou hmotných zdrojov, meranou domácou materiálnou spotrebou. Produktivita zdrojov má významnejšiu úlohu v materiálovo náročných priemyselných odvetviach výroby a stavebníctva ako v odvetvia služieb. Efektívnosť zdrojov sa prejavuje vo vytváraní väčšej hodnoty s menším vstupom. Efektívne využívanie zdrojov je podmienkou pre prechod na nízkouhlíkové hospodárstvo s cieľom dosiahnuť udržateľný rast, spočívajúci vo využívaní obmedzených zdrojov Zeme udržateľným spôsobom pri minimalizácii dopadov na životné prostredie. Priemerná produktivita zdrojov za krajiny EÚ27 sa zvýšila z 1,5 EUR/kg v roku 2010 na 1,8 EUR/kg v roku 2019. Variabilita medzi krajinami je vysoká (tabuľka 6), keď najnižšia produktivita zdrojov v roku 2019 dosiahla v Bulharsku 0,3 EUR/kg a v Rumunsku 0,4 EUR/kg. Najvyššia produktivita zdrojov dosiahla 4,4 EUR/kg v Holandsku, 3,9 EUR/kg v Luxembursku a 3,3 EUR/kg v Belgicku a Taliansku. Slovensko patrí do skupiny krajín s podpriemernou produktivitou zdrojov. Za obdobie 2010 až 2019 sa produktivita zdrojov na Slovensku zvýšila z 0,9 EUR/kg na 1,2 EUR/kg.

Korelačná analýza

Pomocou korelačnej analýzy sme skúmali intenzitu vzťahov vybraných faktorov na úrovni krajín EÚ27. Analýza bola uskutočnená na úrovni súboru krajín EÚ27 a za vybrané krajiny.

Lineárnu súvislosť medzi podielom mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme a podielom pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov v roku 2019 charakterizuje koeficient korelácie $r = -0,37$, čo vyjadruje nepriamu súvislosť, keď pre krajiny EÚ je charakteristické, že s rastom podielu minimálnej mzdy na priemernom príjme klesá podiel pracujúcich s nízkym príjmom.

Lineárna súvislosť medzi podielom minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme a produktivitou práce je menej výrazná. Vzťah podielu minimálnej mzdy na priemernom príjme a produktivity práce v roku 2015 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 naznačuje oslabovanie previazanosti minimálnej mzdy a produktivity práce v krajinách EÚ. Podobne, vzťah podielu minimálnej mzdy na priemernom príjme a podielu HDP na obyvateľa za obdobie 2010 až 2014 charakterizuje koeficient korelácie $r = 0,44$, ale pre obdobie 2015 až 2019 je $r = 0,31$.

Lineárna súvislosť medzi podielom pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov a produktivitou práce je výrazná. V roku 2010 tento vzťah charakterizuje koeficient korelácie $r = -0,78$, v roku 2014 $r = -0,56$ a v roku 2018 $r = -0,49$. To vyjadruje skutočnosť, že vyššia produktivita práce je v tých krajinách, kde sú nižšie podiely pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov.

Rôzne ukazovatele produktivity vzájomne vykazujú vysokú mieru lineárnej súvislosti. Pre obe obdobia 2010 až 2014 a 2015 až 2019 je rovnaký korelačný koeficient produktivity práce a podielu HDP na obyvateľa $r = 0,91$. Pre obdobie 2010 až 2014 je korelačný koeficient produktivity práce a produktivity zdrojov $r = 0,92$ a pre obdobie 2015 až 2019 $r = 0,87$. Pre obdobie 2010 až 2015 je korelačný koeficient podielu HDP na obyvateľa a produktivity zdrojov $r = 0,84$ a pre obdobie 2015 až 2019 $r = 0,73$.

Lineárna súvislosť podielu pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote s podielom minimálnej mzdy na priemernom príjme pre obdobie 2010 až 2014 charakterizuje koeficient korelácie $r = -0,42$. Pre obdobie 2015 až 2019 sa táto súvislosť oslabila, keď koeficient korelácie $r = -0,32$. Do určitej miery táto lineárna súvislosť vyjadruje to, že v krajinách s vyššou účasťou zahraničného kapitálu je nižší podiel minimálnej mzdy na priemernom príjme. Zahraniční investori majú vyššiu váhu na pridanej hodnote v krajinách, kde je vyšší rozdiel medzi minimálnou a priemernou mzdou. Je to potvrdením skutočnosti, že zahraničné investície sú vo väčšej miere alokované tam, kde získavajú výhodu nízkych nákladov.

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 7). 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 ($r = 0,77$). Opačná tendencia je v Nemecku, kde rast zamestnanosti nie je sprevádzaný lineárnym rastom minimálnej mzdy. To vyjadruje skutočnosť, že vývoj minimálnej mzdy v Nemecku nie je úzko previazaný s vývojom zamestnanosti (tento záver je však limitovaný krátkym časovým radom pre krajinu). Vývoj podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je previazaný s vývojom odmien zamestnancov pripadajúcich na zamestnanca na Slovensku ($r = 0,64$) a v Českej republike ($r = 0,74$). V Maďarsku ($r = -0,05$) a Nemecku ($r = -0,04$) sú tieto dva javy lineárne nepreviazané a v Poľsku ($r = -0,26$) je opačné pôsobenie, keď pri raste podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je vývoj odmien zamestnancov bez zjavného trendu, s miernou tendenciou k poklesu (príčiny sú uvedené v prípadovej štúdii o Poľsku). 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 korelačný koeficient s nízkou hodnotou 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 7: Korelačné koeficienty merajúce lineárne súvislosti minimálnej mzdy s ďalšími ukazovateľmi vo vybraných krajinách (obdobie 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.

Regresná analýza

Pomocou regresnej analýzy skúmame závislosť produktivity práce od vybraných ukazovateľov. Pre overenie miery stálosti výsledkov sú realizované výpočty za dve obdobia: 2010 až 2014 a 2015 až 2019. Pre regresnú analýzu sme použili premenné:

- nlpep Nominálna produktivita práce zamestnanca (EU27 = 100)

- gdppcp HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (EU27 = 100)
- mmw_pamep Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (%)
- lwe_pae Podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov (%)
- vafcep Podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote (%)
- rpp Produktivita zdrojov (Eur/kilogram)

Premenné za 1. obdobie 2010-2014 majú na konci názvu číslo 1. Analogicky sú označené premenné za 2. obdobie 2015-2019, tie majú na konci názvu číslo 2. V ostatných prípadoch označuje číslo na konci názvu premennej rok, ku ktorému sa údaje vzťahujú.

Skúmame závislosť nominálnej produktivity práce zamestnanca v období 2010-2014 (nlpep1) od premenných: podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (mmw_pamep1), podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov (lwe_pae14), produktivita zdrojov (rpp1), podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote (vafcep1), a HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (gdppcp1). Odhad regresnej rovnice ukazuje nasledujúca rovnica RR1 (na základe parametrov a testov v rámciku 1).

$$(RR1) \text{nlpep1} = 21,02 + 0,57 * \text{mmw_pamep1} - 0,90 * \text{lwe_pae14} + 15,07 * \text{rpp1} + 0,62 * \text{vafcep1} + 0,20 * \text{gdppcp1}$$

Rámček 1: Regresná rovnica $\text{nlpep1} = f(\text{mmw_pamep1}, \text{lwe_pae14}, \text{rpp1}, \text{vafcep1}, \text{gdppcp1})$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	19
-----				F(5, 13)	=	19.43
Model	15642.1231	5	3128.42463	Prob > F	=	0.0000
Residual	2093.40427	13	161.031098	R-squared	=	0.8820

						Adj R-squared = 0.8366
Total	17735.5274	18	985.307078	Root MSE	= 12.69	

nlpep1	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	

mmw_pamep1	.5713376	.6686854	0.85	0.408	-.8732694	2.015945
lwe_pae14	-.9002713	.688209	-1.31	0.213	-2.387056	.5865137
rpp1	15.07018	6.977861	2.16	0.050	-.0045701	30.14494
vafcep1	.6154397	.3846452	1.60	0.134	-.2155356	1.446415
gdppcp1	.2043307	.1536278	1.33	0.206	-.127562	.5362234
_cons	21.02373	32.87369	0.64	0.534	-49.99555	92.04301

Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

Koeficient determinácie pre regresnú rovnicu RR1 ($R^2 = 0,882$) potvrdzuje, že rozptyl závislej premennej (produktivita práce $nlpep1$) je v období 2010-2014 dobre vysvetlený nezávislými premennými. Pre alfa menšie ako 0,05 je štatisticky významný len koeficient premennej $rpp1$. Štatistická významnosť koeficienta premennej mmw_pamep1 je nízka. Z hľadiska znamienok koeficientov rovnice vyplýva, že v skúmanom období produktivita práce rastie pri raste minimálnej mzdy, produktivity zdrojov, HDP na obyvateľa, podielu zahraničných firiem a klesá pri raste podielu nízkopříjmových pracovníkov.

Podobne skúmame závislosť nominálnej produktivity práce zamestnanca v období 2015-2019 ($nlpep2$) od premenných: podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme, podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov, produktivita zdrojov, podiel pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote, a HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (rámček 2). Odhad

regresnej rovnice ukazuje nasledujúca rovnica RR2 (na základe parametrov a testov v rámciku 2).

$$(RR2) \text{ nlpep2} = 75,78 - 0,42 * \text{mmw_pamep2} - 0,47 * \text{lwe_pae18} + 7,01 * \text{rpp2} - 0,31 * \text{vafcep2} + 0,41 * \text{gdppcp2}$$

Rámček 2: Regresná rovnica $\text{nlpep2} = f(\text{mmw_pamep2}, \text{lwe_pae18}, \text{rpp2}, \text{vafcep2}, \text{gdppcp2})$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	18
				F(5, 12)	=	33.38
Model	12543.1675	5	2508.63349	Prob > F	=	0.0000
Residual	901.789255	12	75.1491046	R-squared	=	0.9329
				Adj R-squared	=	0.9050
Total	13444.9567	17	790.879807	Root MSE	=	8.6689

nlpep2	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	

mmw_pamep2	-.421076	.6446518	-0.65	0.526	-1.825652	.9834996
lwe_pae18	-.4738136	.4435227	-1.07	0.306	-1.440166	.4925393
rpp2	7.00619	3.698835	1.89	0.083	-1.05288	15.06526
vafcep2	-.3108776	.2996805	-1.04	0.320	-.9638253	.3420701
gdppcp2	.4079861	.0875246	4.66	0.001	.2172865	.5986858
_cons	75.77865	34.63002	2.19	0.049	.3263259	151.231

Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

Koeficient determinácie pre regresnú rovnicu RR2 ($R^2 = 0,933$) potvrdzuje, že rozptyl závislej premennej (produktivita práce nlpep2) je v období 2015-2019 taktiež dobre vysvetlený nezávislými premennými. Zmenou oproti regresnej rovnici RR1 je, že odhadnuté koeficienty majú zmenené znamienko v prípade premenných mmw_pamep2 a vafcep2 . Pre alfa menšie

ako 0,05 je štatisticky významný len koeficient premennej $gdppcp2$. Štatisticky nízka je významnosť koeficienta premennej mmw_pamep2 . Z hľadiska znamienok koeficientov rovnice vyplýva, že v tomto období produktivita práce bola vyššia pri vyššej produktivite zdrojov, HDP na obyvateľa, a nižšia bola pri vyššej minimálnej mzde a vyššom podiele nízko príjmových pracovníkov a podiele zahraničných firiem.

V regresnej rovnici sme znížili počet závislých premenných tak, že nominálna produktivita práce zamestnanca v období 2010-2014 ($nlpep1$) závisí od premenných: podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme, podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov, a HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (rámček 3). Odhad regresnej rovnice ukazuje nasledujúca rovnica (na základe parametrov a testov v rámčeku 3).

$$(RR3) \text{nlpep1} = 50,08 + 0,28 * \text{mmw_pamep1} - 1,02 * \text{lwe_pae14} + 0,50 * \text{gdppcp1}$$

Koeficient determinácie pre regresnú rovnicu RR3 ($R^2 = 0,836$) potvrdzuje, že rozptyl závisle premennej (produktivita práce $nlpep1$) je v období 2010-2014 dobre vysvetlený nezávislými premennými. Pre alfa menšie ako 0,05 je štatisticky významný len koeficient premennej $gdppcp1$. Štatistická významnosť koeficienta premennej mmw_pamep1 je nízka.

Rámček 3: Regresná rovnica $nlpep1 = f(\text{mmw_pamep1}, \text{lwe_pae14}, \text{gdppcp1})$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	19
-----				F(3, 15)	=	25.55
Model	14833.2819	3	4944.4273	Prob > F	=	0.0000
Residual	2902.24552	15	193.483035	R-squared	=	0.8364
-----				Adj R-squared	=	0.8036
Total	17735.5274	18	985.307078	Root MSE	=	13.91

$nlpep1$	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	

mmw_pamep1		.2775774	.6781147	0.41	0.688	-1.16779	1.722945
lwe_pae14		-1.021549	.6478427	-1.58	0.136	-2.402394	.3592946
gdppcp1		.5045057	.0819223	6.16	0.000	.3298924	.6791191
_cons		50.08164	31.88443	1.57	0.137	-17.87842	118.0417

Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

Pre porovnanie s obdobím 2011 až 2014 skúmame závislosť nominálnej produktivity práce zamestnanca v období 2015 až 2019 (nlpep2) od premenných: podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme, podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov, a HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (rámček 4). Odhad regresnej rovnice ukazuje nasledujúca rovnica (na základe parametrov a testov v rámčeku 4).

$$(RR4) \text{ nlpep2} = 75,97 - 0,48 * \text{mmw_pamep2} - 0,90 * \text{lwe_pae18} + 0,52 * \text{gdppcp2}$$

Koeficient determinácie pre regresnú rovnicu RR4 ($R^2 = 0,861$) potvrdzuje, že rozptyl závisle premennej (produktivita práce nlpep2) je v období 2015 až 2019 dobre vysvetlený nezávislými premennými. Pre alfa menšie ako 0,05 je štatisticky významný len koeficient premennej gdppcp2. Z hľadiska znamienok koeficientov v regresnej rovnici RR4 vyplýva, že produktivita práce rastie pri raste HDP na obyvateľa, a klesá pri raste minimálne mzdy a podielu nízkopríjmových pracovníkov. Je to rozdiel v porovnaní s rovnicou RR3, keďže odhadnutý koeficient premennej mmw_pamep2 zmenil znamienko. Avšak odhadnutý koeficient má nízku štatistickú významnosť.

Rámček 4: Regresná rovnica $\text{nlpep2} = f(\text{mmw_pamep2}, \text{lwe_pae18}, \text{gdppcp2})$

Source		SS	df	MS	Number of obs	=	18
-----					F(3, 14)	=	28.91
Model		11576.1819	3	3858.72729	Prob > F	=	0.0000

Residual		1868.77485	14	133.483918	R-squared	=	0.8610
-----+-----					Adj R-squared	=	0.8312
Total		13444.9567	17	790.879807	Root MSE	=	11.554

nlpep2		Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
-----+-----							
mmw_pamep2		-.4848449	.7454518	-0.65	0.526	-2.08368	1.11399
lwe_pae18		-.8962496	.5695075	-1.57	0.138	-2.117722	.3252224
gdppcp2		.5189386	.0639955	8.11	0.000	.3816818	.6561953
_cons		75.97357	35.04251	2.17	0.048	.8148639	151.1323

Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

Pri skúmaní závislostí na úrovni krajiny sme za Slovensko testovali pre obdobie 2011-2019 lineárnu regresiu závislej premennej nominálna produktivita práce zamestnanca (lpSR) od premenných: podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme (mmpmSR), zamestnanosť (empSR), produktivita zdrojov (rpSR), a HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (gdppcSR). Štatistiky variability týchto premenných zobrazuje tabuľka 8. Uvádzame priemerné hodnoty a miery variability (štandardná odchýlka, minimum, maximum) za obdobie 2011 až 2019.

Tabuľka 8: Štatistiky variability premenných (Slovensko, 2011-2019)

premenná	priemer	štd. odchýlka	min	max
mmpmSR	37,4	1,9	35,4	40,7
lpSR	107,1	3,8	101,1	112,5
empSR	68,4	3,4	65,0	73,4
rpSR	1,1	0,1	1,0	1,2
gdppcSR	75,4	0,1	72,0	78,0

Prameň: Eurostat a vlastné výpočty.

Odhad regresnej rovnice ukazuje nasledujúca rovnica (na základe parametrov a testov v rámciku 5).

$$(RR5) \text{lpSR} = -44,68 - 1,18 * \text{mmpmSR} + 1,99 * \text{empSR} + 7,67 * \text{rpSR} + 0,68 * \text{gdppcSR}$$

Koeficient determinácie pre regresnú rovnicu RR5 ($R^2 = 0,990$) potvrdzuje, že rozptyl závisle premennej (produktivita práce lpSR) je v období 2011-2019 dobre vysvetlený nezávislými premennými. Pre alfa menšie ako 0,05 sú štatisticky významné koeficienty premenných empSR a gdppcSR. Blízko tejto úrovne je štatistická významnosť koeficienta premennej mmpmSR. Pre alfa menšie ako 0,15 je štatisticky významný koeficient premennej rpSR. Z hľadiska znamienok koeficientov rovnice vyplýva, že produktivita práce rastie pri raste zamestnanosti, produktivity zdrojov, HDP na obyvateľa, a klesá pri raste podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde. Vyjadruje to kvalitu skúmaného vývoja, keď rast produktivity práce je sprevádzaný rastom zamestnanosti a rastom produktivity zdrojov. Záporný koeficient podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je ovplyvnený tým, že v prvej polovici skúmaného obdobia mal tento podiel kolísavý vývoj. Avšak v druhej polovici obdobia 2011 až 2019 je rastový vývoj produktivity práce aj podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde.

Rámček 5: Regresná rovnica $\text{lpSR} = f(\text{mmpmSR}, \text{empSR}, \text{rpSR}, \text{gdppcSR})$

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	9
-----				F(4, 4)	=	100.00
Model	115.67221	4	28.9180526	Prob > F	=	0.0003
Residual	1.15667842	4	.289169606	R-squared	=	0.9901
-----				Adj R-squared	=	0.9802
Total	116.828889	8	14.6036111	Root MSE	=	.53774

lpSR	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	

mmpmSR		-1.179359	.4387979	-2.69	0.055	-2.397657	.0389393
empSR		1.992048	.3003808	6.63	0.003	1.158057	2.826039
rpSR		7.668902	3.82661	2.00	0.116	-2.95547	18.29327
gdppcSR		.6759979	.145796	4.64	0.010	.2712032	1.080793
_cons		-44.67342	17.08331	-2.62	0.059	-92.1043	2.757462

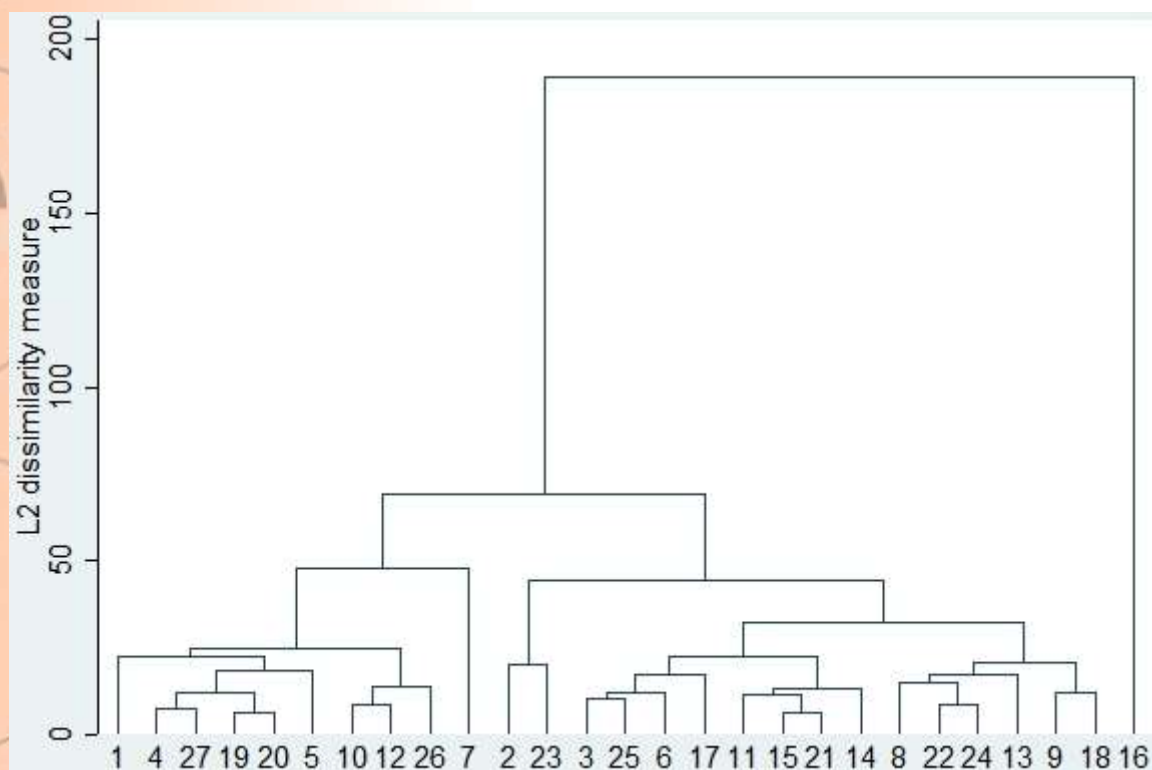
Prameň: vlastné výpočty na základe dát z Eurostatu.

Zhluková analýza

Pomocou viacrozmernej analýzy sme analyzovali podobnosť a rozdielnosť krajín EÚ na základe ukazovateľov v dvoch rôznych obdobiach. Výsledky zhlukovej analýzy v podobe dendrogramov zobrazujú rozmanitosť krajín EÚ, z väčšej časti ovplyvnenú tým, či sa jedná o pôvodné alebo nové členské krajiny EÚ.

Za obdobie 2010 až 2014 pri využití premenných, s ktorými sme pracovali pri regresnej analýze - lwe_pae14, rpp1, vafcep1, nlpep1 a gdppcp1, sú výsledkom zhlukovej analýzy dva hlavné zhluky a samostatne zaradené Luxembursko (graf 1). Prvý zhluk tvoria krajiny Belgicko (1), Dánsko (4), Švédsko (27), Holandsko (19), Rakúsko (20), Nemecko (5), Francúzsko (10), Taliansko (12), Fínsko (26) a Írsko (7). Druhý zhluk tvoria ostatné krajiny EÚ 27, kde sú spolu s novými členskými krajinami EÚ ešte Grécko (8), Portugalsko (22) a Španielsko (9). Analýza potvrdzuje skutočnosť, že hospodársky vyspelé staré členské krajiny EÚ sú výrazne odlišné od nových členských krajín EÚ. Zo starých členských krajín EÚ majú horšiu ekonomickú pozíciu Grécko, Portugalsko a Španielsko.

Graf 1: Dendrogram so zhlukmi krajín za obdobie 2010 až 2014.



Poznámka: v prípade, ak za krajinu chýba údaj, tak takáto krajina nie je súčasťou viacrozmernej analýzy.

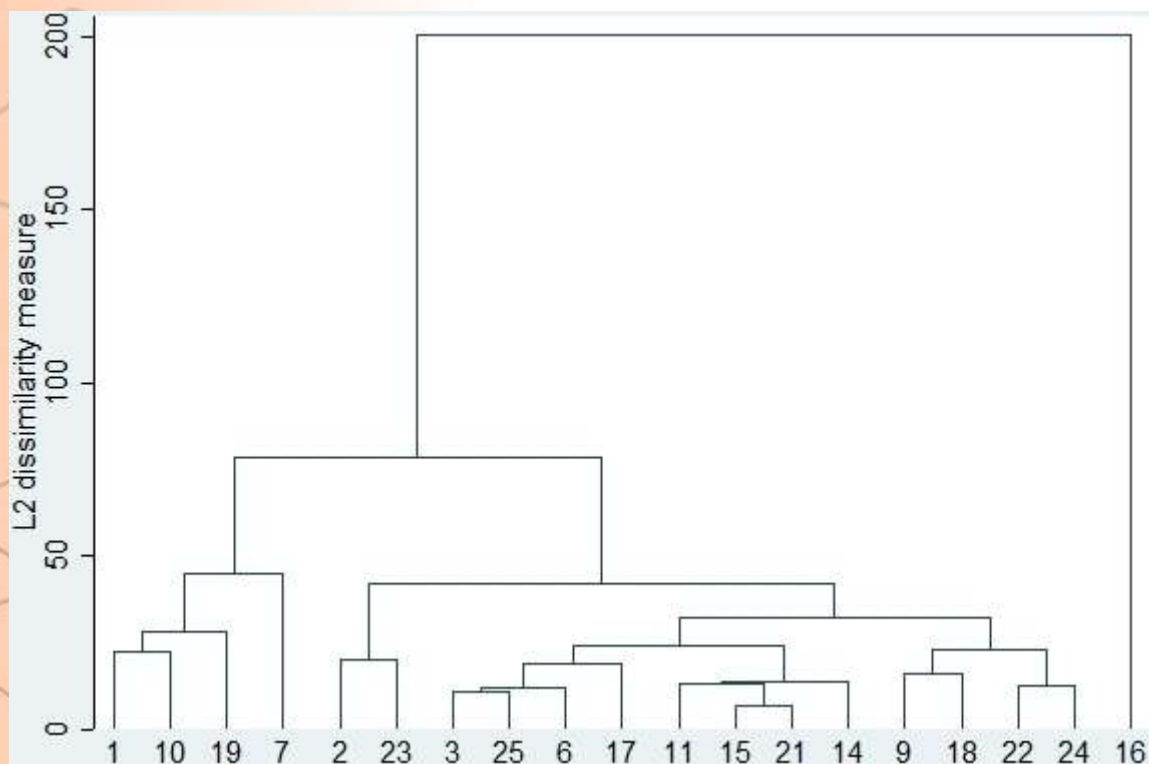
Legenda: Číselné označenie krajín v dendrogramoch:

krajina	kód	krajina	kód	krajina	kód	krajina	kód
Belgium	1	Greece	8	Lithuania	15	Portugal	22
Bulgaria	2	Spain	9	Luxembourg	16	Romania	23
Czechia	3	France	10	Hungary	17	Slovenia	24
Denmark	4	Croatia	11	Malta	18	<i>Slovakia</i>	25
Germany	5	Italy	12	Netherlands	19	Finland	26
Estonia	6	Cyprus	13	Austria	20	Sweden	27
Ireland	7	Latvia	14	Poland	21		

Za obdobie 2010 až 2014 sme k premenným lwe_pae14, rpp1, vafcep1, nlpep1 a gdppcp1 pridali premennú mmw_pamep1, charakterizujúcu podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde. Keďže minimálna mzda nebola uzákonená vo všetkých krajinách, znižuje sa počet krajín v dendrograme, ale zhlukovanie sa nemení. Výsledkom sú 2 hlavné zhluky

a samostatne je zaradené Luxembursko (graf 2). Prvý zhluk tvoria len krajiny Belgicko (1), Francúzsko (10), Holandsko (19) a Írsko (7), lebo z analýzy vypadli krajiny, ktoré nemajú uzákonenú minimálnu mzdu. Druhý zhluk tvoria ostatné krajiny EÚ, kde sú spolu s novými členskými krajinami EÚ ešte Portugalsko (22) a Španielsko (9).

Graf 2: Dendrogram so zhlukmi krajín za obdobie 2010 až 2014.



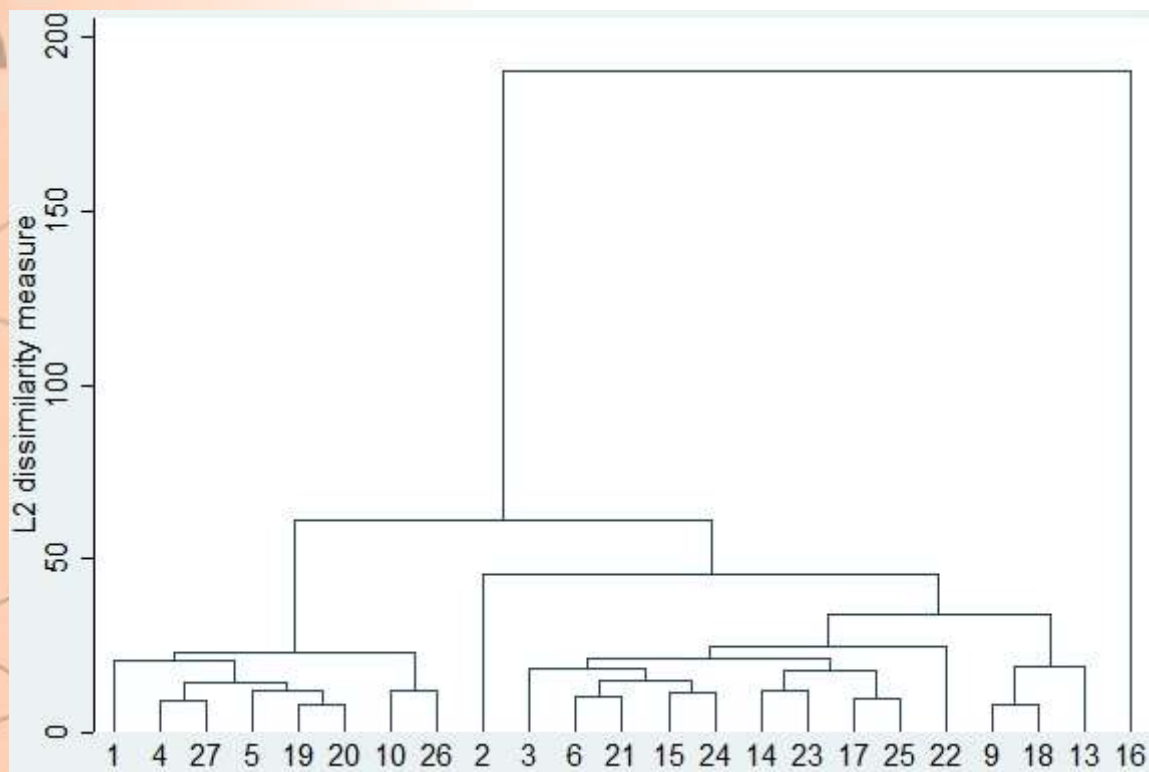
Poznámka: v prípade, ak za krajinu chýba údaj, tak takáto krajina nie je súčasťou viacrozmernej analýzy.

Legenda: Číselné označenie krajín je zhodné s grafom 1.

Za obdobie 2015 až 2019 sme zvolili rovnaký prístup ako pri dendrograme v grafe 1. Chceli sme tým overiť, či výsledky zhlukovej analýzy sú stabilné v rôznych časových obdobiach. Pri zohľadnení ukazovateľov *lwe_pae18*, *rpp2*, *vafcep2*, *nlpep2* a *gdppcp2* sú výsledkom zhlukovej analýzy podobné dva hlavné zhluky a samostatne zaradené Luxembursko (graf 3) rovnako ako v grafe 1. Prvý zhluk tvoria krajiny Belgicko (1), Dánsko (4), Švédsko (27), Nemecko (5), Holandsko (19), Rakúsko (20), Francúzsko (10) a Fínsko (26). Druhý zhluk tvoria

ostatné krajiny EÚ 27, kde sú spolu s novými členskými krajinami EÚ ešte Portugalsko (22) a Španielsko (9).

Graf 3: Dendrogram so zhlukmi krajín za obdobie 2015 až 2019.

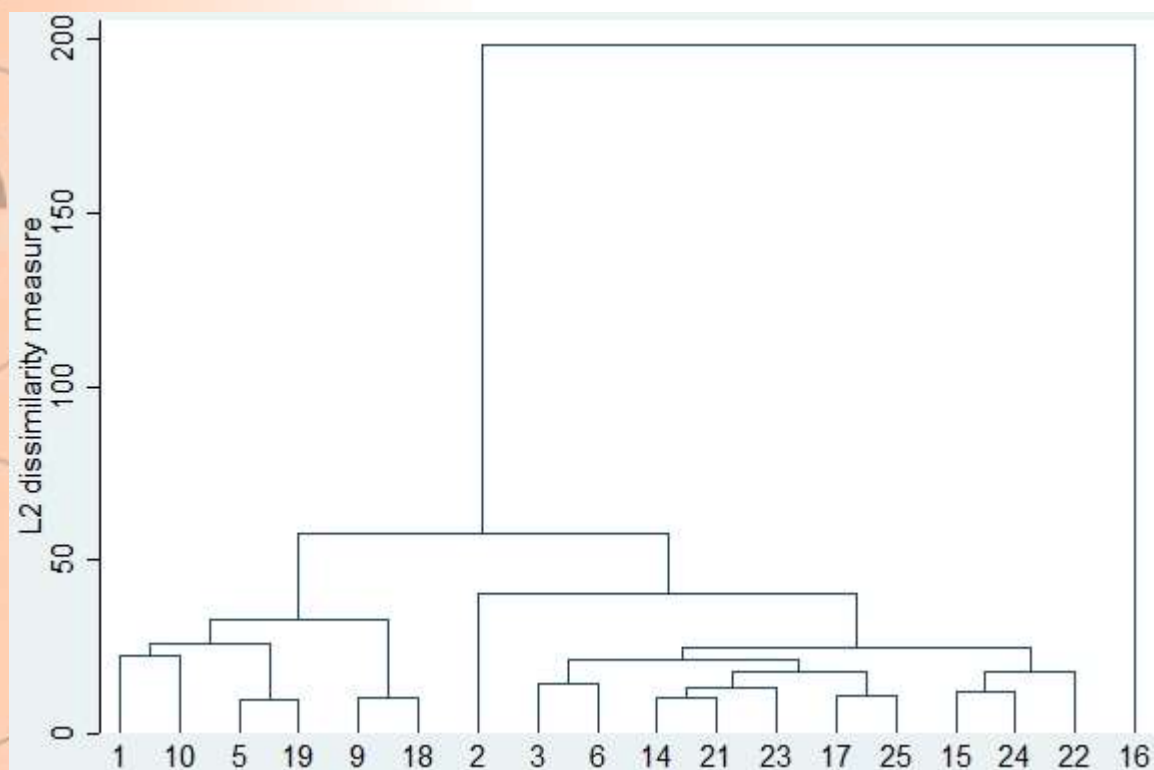


Poznámka: v prípade, ak za krajinu chýba údaj, tak takáto krajina nie je súčasťou viacrozmernej analýzy.

Legenda: Číselné označenie krajín je zhodné s grafom 1.

Za obdobie 2015 až 2019 sme k premenným lwe_pae18, rpp2, vaľcep2, nlpep2 a gdppcp2 pridalí premennú mmw_pamep2, charakterizujúcu podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde. Keďže minimálna mzda nebola uzákonená vo všetkých krajinách, znižuje sa počet krajín v dendrograme, ale zhlukovanie sa nemení. Zobrazené sú 2 hlavné zhluky a samostatne je zaradené Luxembursko (graf 4). Prvý zhluk tvoria krajiny Belgicko (1), Francúzsko (10), Nemecko (5), Holandsko (19), Španielsko (9) a Malta (18). Druhý zhluk tvoria ostatné krajiny EÚ 27, kde je spolu s novými členskými krajinami EÚ Portugalsko (22).

Graf 4: Dendrogram so zhlukmi krajín za obdobie 2015 až 2019.



Poznámka: v prípade, ak za krajinu chýba údaj, tak takáto krajina nie je súčasťou viacrozmernej analýzy.

Legenda: Číselné označenie krajín je zhodné s grafom 1.

Rozvoj slovenskej ekonomiky je podmienený jej transformáciou a konvergenciou. Zatiaľ zostávajú výrazné rozdiely medzi novými a starými členskými krajinami EÚ. Táto rozdielnosť spočíva vo veľkosti vytvorenej pridanej hodnoty, v produktivite práce, produktivite zdrojov, v podiely nadnárodných spoločností na vytvorenej pridanej hodnote.

Zhrnutie kvantitatívnej analýzy

Produktivita práce je v rámci krajín EÚ na výrazne rozdielnej úrovni. Značne vyššia je v hospodársky vyspelých krajinách, ktoré patria medzi pôvodné krajiny EÚ. Nové členské krajiny dosahujú nižšiu úroveň produktivity práce. Vzájomné pôsobenie skúmaných faktorov je v jednotlivých krajinách rôzne.

V poslednom desaťročí sa priemerný podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernej mesačnej minimálnej mzde krajín EÚ27 zvyšuje a variabilita medzi krajinami klesá. Priemerne sa tento podiel v období 2015 až 2019 pohyboval v intervale 37,0 % až 51,9 %. Podiel mesačnej minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme na Slovensku sa zvyšuje, avšak je pod priemerom EÚ27. Podiel na Slovensku vzrástol z 36,1 % v roku 2011 na 40,7 % v roku 2018. Priemerný podiel pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov sa za súbor krajín EÚ27 znižuje a variabilita medzi krajinami taktiež klesá. Slovensko patrí medzi krajiny s priemerným podielom pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov. Tento podiel do roku 2018 klesol na 16,0 %. Pre krajiny EÚ je charakteristické, že s rastom podielu minimálnej mzdy na priemernom príjme klesá podiel pracujúcich s nízkym príjmom.

Priemerná produktivita práce za krajiny EÚ sa v období 2010 až 2019 zvýšila len nepatrne a rozdiely v úrovni produktivity práce medzi krajinami EÚ sú vysoké. Úroveň produktivity práce na Slovensku vo vzťahu k priemernej úrovni EÚ klesla z 84,5 % v roku 2010 na 76,2 % v roku 2019. Produktivitu práce ovplyvňuje veľa faktorov. V období globalizácie sa zvyšuje vplyv nadnárodných spoločností. Platí to aj pre Slovensko, ktoré patrí medzi krajiny s najvyšším podielom podnikov so zahraničnou kontrolou na pridanej hodnote. Priemerný podiel za krajiny EÚ je 26,0 % a podiel za Slovensko je až 48,1 %.

Produktivita práce úzko súvisí s produktivitou zdrojov (domácou materiálnou spotrebou). Slovensko patrí do skupiny krajín s podpriemernou produktivitou zdrojov. Za obdobie 2010 až 2019 sa produktivita zdrojov zvýšila z 0,9 EUR/kg na 1,2 EUR/kg. Priemerná produktivita zdrojov za krajiny EÚ27 sa zvýšila z 1,5 EUR/kg v roku 2010 na 1,8 EUR/kg v roku 2019. Nižšia produktivita zdrojov na Slovensku sa odvíja od druhu priemyslu a od pozície podnikov v hodnotovom reťazci nadnárodných firiem, v ktorej sa podniky danej krajiny nachádzajú. Produktivitu ovplyvňuje druh a úroveň priemyslu a služieb.

Lineárna súvislosť medzi podielom minimálnej mzdy na priemernom mesačnom príjme a produktivitou práce je menej výrazná. Výraznejší bol tento vzťah v období 2010 až 2014. Vývoj v období 2015 až 2019 naznačuje oslabovanie previazanosti minimálnej mzdy a produktivity práce v krajinách EÚ.

Lineárna súvislosť medzi podielom pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov a produktivitou práce je výrazná. To vyjadruje skutočnosť, že vyššia produktivita práce je v tých krajinách, kde sú nižšie podiely pracujúcich s nízkym príjmom na počte všetkých zamestnancov.

Lineárna súvislosť podielu pridanej hodnoty vytvorenej v podnikoch so zahraničnou kontrolou na celkovej pridanej hodnote s podielom minimálnej mzdy na priemernom príjme do určitej miery vyjadruje to, že v krajinách s vyššou účasťou zahraničného kapitálu je nižší podiel minimálnej mzdy na priemernom príjme. Zahraniční investori majú vyššiu váhu na pridanej hodnote v krajinách, kde je vyšší rozdiel medzi minimálnou a priemernou mzdou. Je to potvrdením skutočnosti, že zahraničné investície sú vo väčšej miere alokované tam, kde získavajú výhodu nízkych nákladov.

Korelačná analýza vzťahu podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde s ekonomickými ukazovateľmi v jednotlivých vybraných krajinách (Slovensko, Česko, Maďarsko, Poľsko, Nemecko) poukazuje na rozmanitosť priestorovú i faktorovú. Podobné súvislosti platia pre Slovensko a Česko.

Súvislosť minimálnej mzdy a zamestnanosti je na vysokej úrovni. Čím vyšší je podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde, tým vyššia je zamestnanosť, resp. tým nižšia je nezamestnanosť.

Vývoj podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde je previazaný s vývojom odmien zamestnancov pripadajúcich na zamestnanca na Slovensku a v Českej republike, a nie je previazaný v Maďarsku a Nemecku.

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, Českej republike a Poľsku. 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 je málo previazaný.

Pomocou regresných rovníc sme skúmali, do akej miery bola produktivita práce závislá od podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde. Vo väčšine odhadovaných regresíí nebol koeficient tejto premennej štatisticky významný. Zákomom stanovená minimálna mzda, i keď je v krajinách určovaná aj na základe vývoja trhu, je ovplyvnená aj politickými cieľmi a to prispieva k tomu, že vo vzťahu s produktivitou práce tento vzťah nie je jednoznačne lineárny. Produktivita práce klesá pri raste podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde, čo je vyjadrením skutočnosti, že nízko príjmoví pracovníci sú v menšej miere vybavení technológiami a v kombinácii s nízkou mzdou je ich priamy príspevok pri tvorbe hodnoty nižší. Rovnaká logika vplyvu na produktivitu práce je v prípade podielu nízko príjmových pracovníkov.

Pomocou zhlukovej analýzy sme skúmali, ako sú si krajiny EÚ podobné pri zohľadnení ekonomických ukazovateľov. Výsledkom sú dva hlavné zhluky a samostatne zaradené Luxembursko. Analýza potvrdzuje skutočnosť, že hospodársky vyspelé staré členské krajiny EÚ sú výrazne odlišné od nových členských krajín EÚ. Zo starých členských krajín EÚ majú horšiu ekonomickú pozíciu Grécko, Portugalsko a Španielsko.