

2021

Autorský kolektív RÚZ

Minimálna mzda, výhody a nevýhody, dopady na zamestnávateľov, súčasné a budúce politické trendy



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

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

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív

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 Republiková únia zamestnávateľov. 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 ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	13
ZOZNAM PRÍLOH	15
MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE	16
1. HISTÓRIA PROBLEMATIKY MINIMÁLNEJ MZDY	23
1.1 Všeobecné vymedzenie minimálnej mzdy	23
1.2 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku	26
1.3 Historický vývoj daňovo=odvodového zaťaženia minimálnej mzdy	39
1.4 Dopady zvyšovania minimálnej mzdy na MSP	43
2. MINIMÁLNA MZDA V EURÓPSKOM KONTEXTE	47
2.1 Nemecko	52
2.2 Česká republika	55
2.3 Rumunsko	61
2.4 Poľsko	65
2.5 Slovinsko	68
2.6 Maďarsko	72
2.7 Estónsko	76
2.8 Chorvátsko	80
2.9 Francúzsko	83
2.10 Krajiny bez zavedenej minimálnej mzdy	85

2.11Dánsko	85
2.12Rakúsko.....	86
2.13Švédsko	86
2.14Fínsko.....	87
2.15Taliano	87
2.16Cyprus	88
2.17Minimálna mzda v krajinách, ktoré nie sú členmi EÚ	88
2.17.1 Švajčiarsko	89
2.17.2 Nórsko.....	89
2.17.3 Gruzínsko	91
2.17.4 Spojené kráľovstvo	91
2.17.5 Srbsko	93
3. NAJDÔLEŽITEJŠIE POLITICKÉ NÁVRHY V OBLASTI MINIMÁLNEJ MZDY V SR.....	95
3.1 Politické návrhy pred voľbami do NR SR 2020	95
3.1.1 Naviazanie na priemernú mzdu v národnom hospodárstve	96
3.1.2 Zavedenie dvojstupňovej minimálnej mzdy	97
3.1.3 Zmeny v daňovo=odvodovom posudzovaní minimálnej mzdy	98
3.1.4 Odvodový bonus	98
3.2 Politické návrhy v oblasti minimálnej mzdy z povolebného obdobia	99
3.2.1 Štartovacia minimálna mzda.....	100
3.3 Úprava v minimálnych mzdových nárokoch	100
3.3.1 Regionálna minimálna mzda.....	101

3.3.2	Sektorová (odvetvová) minimálna mzda	102
3.4	Návrh daňovo-odvodovej reformy v roku 2021	103
3.4.1	Návrh na naviazanie minimálnej mzdy na produktivitu práce	103
4.	VYČÍSLENIE DOPADOV JEDNOTLIVÝCH NÁVRHOV	105
4.1	Naviazanie na 60 % priemernej mzdy	105
4.2	Naviazanie na 50 % priemernej mzdy	106
4.3	Naviazanie na mediánovú mzdu	107
4.4	Štartovacia minimálna mzda	109
4.5	Odvetvová minimálna mzda	110
4.6	Regionálna minimálna mzda	111
4.6.1	Možnosť alternatívneho stanovenia regionálnej minimálnej mzdy	113
4.7	Odvodový bonus	114
4.8	Úprava v minimálnych mzdových nárokoch	117
4.9	Odvodová odpočítateľná položka na zdravotné odvody spojená so zvýšením nezdaniteľnej časti základu dane	119
4.10	Návrh ministerstva financií z novembra 2021	120
4.11	Naviazanie na produktivitu práce	121
4.11.1	Vyhodnotenie	123
4.12	Možné dopady na MSP	125
5.	OPTIMÁLNE RIEŠENIE MINIMÁLNEJ MZDY PRE SLOVENSKO	128
5.1	Možné dopady na zamestnanosť	128
5.2	Regionálne rozdiely ako determinant minimálnej mzdy	135

5.3 Konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky.....	139
5.4 Doing Business.....	139
5.4.1 World Competitiveness Ranking.....	141
5.5 Index flexibility zamestnávania	142
6. NÁVRHY RÚZ NA ZMENU MINIMÁLNEJ MZDY	145
ZÁVER	151
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	155
PRÍLOHY.....	167

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Graf 1 Minimálna mzda v porovnaní s priemernou mzdou (v eur a ako podiel v %)	30
Graf 2 Porovnanie rastu priemernej mzdy a minimálnej mzdy	31
Graf 3 Vývoj produktivity práce a rastu minimálnej mzdy.....	32
Graf 4 Vývoj minimálnej mzdy v kontexte daňovo=odvodového zaťaženia.....	40
Graf 5 Rast čistej a hrubej minimálnej mzdy a rast ceny práce oproti predchádzajúcemu roku	41
Graf 6 Vývoj daňovo=odvodového zaťaženia v kontexte minimálnej mzdy.....	42
Graf 7 Výška minimálnej mzdy v roku 2021	49
Graf 8 Pomer minimálnej mzdy k hrubej mediánovej mzde (2018)	50
Graf 9 Priemerná ročná zmena minimálnej mzdy vo vybraných krajinách medzi rokmi 2011 až 2021.....	51
Graf 10 Podiel pracujúcich za menej ako 1,05-násobok minimálnej mzdy (2018).....	52
Graf 11 Pomer minimálnej a priemernej mzdy v Nemecku	54
Graf 12 Pomer minimálnej a priemernej mzdy v Českej republike	57
Graf 13 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Českej republike	59
Graf 14 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v ČR.....	59
Graf 15 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Rumunsku.....	62
Graf 16 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Rumunsku.....	63

Graf 17 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Rumunsku.....	64
Graf 18 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Poľsku	66
Graf 19 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Poľsku	67
Graf 20 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Poľsku	68
Graf 21 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Slovinsku.....	69
Graf 22 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Slovinsku.....	70
Graf 23 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Slovinsku	71
Graf 24 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Maďarsku	72
Graf 25 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Maďarsku	74
Graf 26 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Maďarsku	75
Graf 27 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Estónsku	77
Graf 28 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Estónsku	78
Graf 29 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Estónsku	79
Graf 30 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Chorvátsku	81
Graf 31 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Chorvátsku.....	82

Graf 32 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Chorvátsku ...	83
Graf 33 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy vo Francúzsku	84
Graf 34 Minimálna a priemerná mzda v Srbsku	93
Graf 35 Porovnanie zavedenia minimálnej mzdy naviazanej na 60 % priemernej mzdy a skutočného vývoja minimálnej mzdy v rokoch 2010 - 2022	106
Graf 36 Porovnanie skutočnej minimálnej mzdy a naviazania minimálnej mzdy na 50 % priemernej mzdy	107
Graf 37 Porovnanie skutočnej minimálnej mzdy a naviazania minimálnej mzdy na mediánovú mzdu	108
Graf 38 Odvetvová minimálna mzda	110
Graf 39 Rast minimálnej mzdy upravený o produktivitu práce	122
Graf 40 Výška minimálnej mzdy nastavená od januára 2019, založená na produktivite práce.	123
Graf 41 Porovnanie rôznych alternatív minimálnej mzdy (2022)	124
Graf 42 Teoretický model minimálnej mzdy	128
Graf 43 Vzťah medzi nezamestnanosťou a minimálnou mzdou	134
Obrázok 1 Regionálna minimálna mzda ako 57 % z priemernej mzdy v danom kraji (NUTS 3) pre rok 2022	112
Obrázok 2 Minimálna mzda stanovená na základe mzdovej úrovne jednotlivých okresov ..	113

Tabuľka 1	Stupne minimálnej mzdy	33
Tabuľka 2	Koeficienty minimálnej mzdy	36
Tabuľka 3	Príplatky za prácu v sobotu, nedeľu a v noci v závislosti od minimálnej mzdy.....	37
Tabuľka 4	Vývoj nezdaniteľnej časti základu dane v €	40
Tabuľka 5	Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na MSP (počet zamestnancov)	43
Tabuľka 6	Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na MSP (náklady zamestnávateľov).....	44
Tabuľka 7	Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na konkrétny podnik	45
Tabuľka 8	Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na konkrétny podnik v roku 2021	45
Tabuľka 9	Sumy mesačných mzdových príplatkov od roku 2019	46
Tabuľka 10	Režimy minimálnej mzdy vo vybraných krajinách.....	47
Tabuľka 11	Minimálna mzda v niektorých profesiách v Nemecku	54
Tabuľka 12	Výška koeficientov minimálnej mzdy v Českej republike.....	56
Tabuľka 13	Vývoj minimálnej a priemernej mzdy v ČR.....	57
Tabuľka 14	Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v ČR a SR	60
Tabuľka 15	Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Rumunsku a SR.....	64
Tabuľka 16	Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Poľsku a SR	68
Tabuľka 17	Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Slovinsku a SR	72

Tabuľka 18 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Maďarsku a SR	75
Tabuľka 19 Základná a zvýšená úroveň minimálnej mzdy v Maďarsku	76
Tabuľka 20 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Estónsku a SR	79
Tabuľka 21 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Chorvátsku a SR	83
Tabuľka 22 Minimálna mzda v Spojenom kráľovstve od roku 2010	92
Tabuľka 23 Porovnanie jednotlivých úrovní minimálnej mzdy naviazanej na mediánovú mzdu	108
Tabuľka 24 Porovnanie nákladov štartovacej minimálnej mzdy oproti súčasnému stavu....	109
Tabuľka 25 Výpočet minimálnej mzdy podľa Odvodového bonusu	116
Tabuľka 26 Výpočet minimálnej mzdy ako 50 % priemernej mzdy podľa Odvodového bonusu	117
Tabuľka 27 Úprava v mzdových nárokoch a koeficientoch MM	118
Tabuľka 28 Daňovo=odvodové zaťaženie po úprave v mzdových nárokoch.....	118
Tabuľka 29 Porovnanie hrubej a čistej minimálnej mzdy pri úprave v mzdových nárokoch	119
Tabuľka 30 Porovnanie mzdových nákladov v prípade daňovej reformy.....	120
Tabuľka 31 Mzdové náklady na 10 zamestnancov pri rôznej úrovni minimálnej mzdy (mesačne)	125

Tabuľka 32 Pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde v okresoch a podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte	136
Tabuľka 33 Vývoj dlhodobej nezamestnanosti vo vybraných regiónoch	137
Tabuľka 34 Poradie v rebríčku Doing Business 2019	139
Tabuľka 35 Výsledky World Competitiveness Ranking z roku 2020 (vybrané krajiny)	141
Tabuľka 36 Vybrané výsledky indexu flexibility zamestnávania v roku 2020	143

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AZZZ – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení

CLR – Centrum lepšej regulácie

ČSR – Československá republika

DGB – DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Nemecká odborová organizácia)

Eurostat – Európsky štatistický úrad

IFP – Inštitút finančnej politiky

ILO – International labour organisation (Medzinárodná organizácia práce)

INESS – Inštitút ekonomických a spoločenských analýz

KDH – Kresťanskodemokratické hnutie

KOZ – Konfederácia odborových zväzov

ĽS NS – Ľudová strana Naše Slovensko

MKS – Maďarská komunitná spolupatričnosť

MM – Minimálna mzda

MOP – Medzinárodná organizácia práce

MSP – Malé a stredné podniky

NBS – Národná banka Slovenska

NR SR – Národná rada Slovenskej republiky

OECD – Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj

OĽaNO – Obyčajní ľudia a nezávislé osobnosti

RÚZ – Republiková únia zamestnávateľov

SZČO – Samostatne zárobkovo činné osoby

ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky

UPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

USA – Spojené štáty americké

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1 Regionálna minimálna mzda	167
Príloha 2 Výška minimálnej mzdy v krajinách Európskej únie	170

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Minimálna mzda je najnižšou zákonom prípustnou mzdou, ktorá je stanovená zákonne alebo v kolektívnej zmluve. Minimálna mzda má na území Slovenska dlhú tradíciu a pôvodne bola zavedená už počas prvej ČSR, i keď v tom období bola braná len ako krajné riešenie. K znovuzavedeniu minimálnej mzdy došlo až v roku 1991. Už v danom čase bola zavedená minimálna mzda s viacerými stupňami. Od roku 1996 do roku 2000 bola minimálna mzda ustanovená priamo v zákonnej podobe. Od roku 2007 sa odstránilo aj dovtedy platné možné krátenie minimálnej mzdy pre určité vekové kategórie.

Veľkými zmenami prešiel systém minimálnej mzdy najmä v posledných rokoch. V roku 2019 bola uzákonená hranica, ktorá určovala, že ak nedôjde k dohode sociálnych partnerov na výške minimálnej mzdy, bude táto určená ako 60 % priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve z predchádzajúcich dvoch rokov. V roku 2021 sa táto výška znížila na súčasne platných 57 %. Celkovo však minimálna mzda na Slovensku narástla nielen nominálne, ale i z hľadiska pomeru k priemernej mzde, a to z 30 % priemernej mzdy v roku 1998 až na úroveň viac ako 50 % priemernej mzdy v roku 2020. Od roku 2009 minimálna mzda rástla rýchlejším tempom ako priemerná mzda a od roku 2012 až do roku 2020 rástla minimálna mzda rýchlejšie ako tempo produktivity práce na Slovensku. V súčasnosti je stále platných až šesť úrovní minimálnej mzdy. Na minimálnu mzdu je zároveň naviazaných viacero právnych noriem.

Rast minimálnej mzdy je od roku 2014 spojený s rastom daňových povinností zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu, a to najmä ako dôsledok nezvyšovania nezdaniteľnej časti základu dane. S výnimkou roka 2015, kedy vplyvom zavedenia odvodovej odpočítateľnej položky klesli zdravotné odvody minimálne zarábajúcim, sa dá konštatovať, že existuje aj rast odvodového zaťaženia zamestnancov s minimálnou mzdou.

Prístup k minimálnej mzde v rámci sveta ani Európskej únie nie je jednotný. Minimálna mzda je zavedená vo väčšine krajín Európskej únie. Stanovenie minimálnej mzdy je v rôznych

európskych krajinách rôzne. Výška minimálnej mzdy môže byť stanovená univerzálne, na základe zákona alebo na základe výsledkov kolektívneho alebo tripartitného vyjednávania. Rozdielna je tiež každoročná valorizácia minimálnej mzdy. Niektoré krajiny indexujú minimálnu mzdu automaticky (napr. Belgicko, Holandsko, Luxembursko) na základe nezávislých ekonomických ukazovateľov, iné krajiny postupujú na základe kolektívneho vyjednávania či konzultácií. Existujú aj krajiny (napr. Grécko, Írsko), kde o zvýšení minimálnej mzdy rozhodne vláda. V prípade Európskej únie najnovšie poznatky hovoria o tom, že minimálnu mzdu zaviedlo a funguje v 21 z 27 členských štátov. Krajiny, ktoré nemajú zavedenú minimálnu mzdu sú: Dánsko, Taliansko, Cyprus, Rakúsko a prekvapivo aj krajiny, ktoré sú v slovenských reáliách uvádzané ako prototyp sociálnych štátov – Fínsko a Švédsko. Výška minimálnych miezd sa v Európe dramaticky odlišuje a variuje od 332 eur v Bulharsku až po 2 202 eur v Luxembursku. Spomedzi kandidátskych krajín Európskej únie uvádza Eurostat, že minimálnu mzdu nájdeme tiež v Čiernej hore, Severnom Macedónsku, Albánsku, Srbsku či v Turecku. Spomedzi týchto krajín je najnižšia výška minimálnej mzdy, len 245 eur mesačne, určená v Albánsku. Spomedzi iných vyspelých ekonomík nájdeme minimálnu mzdu napr. aj v Spojených štátoch amerických. Slovensko sa svojou výškou minimálnej mzdy zaraďuje do skupiny krajín spolu s Chorvátskom, Estónskom, Českom, Poľskom či Litvou. Najbližšou krajinou z hľadiska porovnávania minimálnej mzdy je Česká republika. Táto krajina mala rovnakú východiskovú pozíciu z hľadiska výšky, ako i právnej úpravy minimálnej mzdy v roku 1993. Vývoj minimálnej mzdy v Českej republike ukazuje určité podobnosti so Slovenskom. V roku 1992 tu boli rovnako ako v prípade Slovenska zavedené mzdové stupne. Rovnako ich bolo v platnosti 12. V roku 2006 došlo v Českej republike k rozsiahlej novelizácii zákona a od tohto roku je určených 8 stupňov minimálnej mzdy (v českom práve je označená tiež ako zaručená mzda).

V oblasti minimálnej mzdy a jej regulácie sa pravidelne zjavujú politické návrhy na zmenu tohto inštitútu. V závislosti od toho, aké je ideologické zameranie jednotlivých subjektov, sú aj tieto návrhy rozlíšené. Vo väčšine prípadov však nepredstavujú politické návrhy komplexné

riešenia v oblasti minimálnej mzdy. Slovenské politické elity sa sústredia skôr na vylepšovanie súčasného systému, a preto je väčšina politických návrhov smerovaná na naviazanie minimálnej mzdy na niektorý z ekonomických ukazovateľov. Objavujú sa úvahy o naviazaní minimálnej mzdy na priemernú mzdu v rôznom pomere. Najvyšší návrh predstavuje politický návrh strany SMER-SD na určenie minimálnej mzdy ako 60 % priemernej mzdy. V súčasnosti je platný a podarilo sa presadiť návrh na stanovenie 57 % priemernej mzdy. Z politických návrhov je zaujímavý ešte návrh strany Sloboda a Solidarita na zavedenie tzv. Odvodového bonusu, ktorý pristupuje k riešeniu minimálnej mzdy komplexnejšie. Do volieb 2020 išli s konceptmi zmeny minimálnej mzdy už len strany, ktoré sa výraznejšie nepresadili (koalícia PS/SPOLU či KDH). V uplynulom období sa objavili ešte návrhy na tzv. regionálnu minimálnu mzdu prezentovanú ministrom hospodárstva či návrh na určenie štartovacej minimálnej mzdy zo strany ministra práce. Všetky tieto návrhy ostali v rovine úvah a nepodarilo sa ich presadiť.

Spomedzi posudzovaných alternatív je možné konštatovať, že najvýhodnejšou možnosťou pre zamestnávateľa ostáva zavedenie štartovacej minimálnej mzdy. Náklady na zamestnanca by pri takomto inštitúte v roku 2022 dosiahli asi 655 eur. Naopak, jednoznačne najdrahším riešením z pohľadu zamestnávateľa je pokračovať vo výpočte minimálnej mzdy ako 60 % z priemernej mzdy, a to aj napriek tomu, že ide o dvojročný posun.

Výrazne pozitívny vplyv na čistú mzdu zamestnanca vnímame v prípade zavedenia tzv. odvodového bonusu. Čistá minimálna mzda zamestnanca oproti súčasnému stavu by bola o viac ako 80 € (%).

Výhodou odvodového bonusu je tiež to, že počíta s komplexnou reformou a výrazne zjednodušeným systémom. Ten zavádza iba tri odvody – zákonný zdravotný odvod, zákonný sociálny odvod a daň z príjmu. Navyše zavádza ešte platbu z čistej mzdy do druhého dôchodkového piliera. Výrazne pozitívny vplyv na čistú mzdu zamestnanca by mal aj reformný návrh SPOLU.

Nevýhodou tohto systému je však najmä to, že zvýšenie čistých miezd, ku ktorým by došlo v prípade jeho zavedenia, musí byť kompenzované na inej strane, a to či už zrušením rôznych výnimiek, či šetrením na strane výdavkov. Takáto analýza nie je predmetom tejto štúdie.

Naopak, najmenej výhodným z hľadiska ceny práce zamestnanca sa zdá pôvodný návrh vo výške 60 % priemernej mzdy. Ide o najdrahšiu možnosť z hľadiska zamestnávateľa. Cena práce by dosiahla viac ako 900 €.

Naopak, naviazanie na mediánovú mzdu (57 %) sa javí len ako čiastočné riešenie, ktoré nemá významnejší dopad na cenu práce zamestnanca. Cena práce zamestnanca by poklesla len o 40 €.

Špecifickú kategóriu predstavuje odvetvová a regionálna minimálna mzda. Pri tej by sa náklady niektorým podnikom výrazne znížili, no naopak, niektorým podnikom by sa výrazne zvýšili. Mzdové náklady pre firmu zamestnávajúcu 10 zamestnancov v okrese Bardejov by tak boli len na úrovni 4718 € mesačne. To by znamenalo pre firmu v tomto regióne nižšie náklady o asi 1800 € mesačne pri desiatich zamestnancoch.

Naopak, firma pôsobiaca v Bratislavskom kraji, resp. v okrese Bratislava IV by mala minimálne mzdové nároky pri 10 zamestnancoch na úrovni viac ako 13 800 €, t. j. vyššie oproti súčasnému stavu o viac ako 5100 € mesačne.

Odvetvová minimálna mzda je v tomto smere ešte špecifickejšia a rozdiely sú ešte výraznejšie. Pre podnik, ktorý pôsobí v odvetví stravovacích a ubytovacích služieb by odvetvová minimálna mzda pri počte 10 zamestnancov znamenala zníženie mzdových nákladov o viac ako 4000 eur mesačne.

Naopak, pre firmu z oblasti finančníctva by znamenalo takéto nastavenie minimálnej mzdy zvýšenie mesačných mzdových nákladov pri desiatich zamestnancoch o viac ako 7500 eur. Zavedenie takejto formy minimálnej mzdy je preto nevýhodné najmä pre také firmy, ktoré majú veľkú disproporciu v rámci miezd, čo môže byť aj príklad finančníctva.

Pri všetkých príkladoch sme navyše počítali so zjednodušeným modelom, ktorý nezahŕňa prácu počas sobôt, nedeľ, sviatkov či v noci. Takíto zamestnanci by pochopiteľne zvýšili mzdové náklady jednotlivých podnikateľov ešte výraznejšie, a to vo všetkých uvažovaných alternatívach.

Trh práce sa vo všeobecnosti riadi rovnakými zákonitostami ako každý iný trh. Ovplyvňovaný je na jednej strane dopytom po práci, ktorú predstavujú zamestnávateľia, na strane druhej je ponuka práce, ktorú predstavujú zamestnanci ponúkajúci svoju prácu. Štandardná ekonomická teória určuje, že pri rozdiely v dopyte a ponuke dochádza buď k nedostatku, alebo prebytku.

Podľa tejto teórie platí, že ak regulačná autorita nastaví minimálnu mzdu vyššie, ako je úroveň tzv. rovnovážnej mzdy, dochádza k prebytku ponuky práce (pracovných síl), a teda k nezamestnanosti niektorej zo skupín pracujúcich.

Máme za preukázané, že neúmerne zvýšenie minimálnej mzdy spôsobuje disparity na trhu práce a vedie k zvýšenej nezamestnanosti. Nezamestnanosť sa prioritne zvýši u ohrozených skupín (nízko príjmoví či napr. študenti). Napriek tomu existujú názory niektorých ekonómov, ktorí hovoria o pozitívnych dopadoch zvýšenia minimálnej mzdy. Zástancovia minimálnej mzdy najčastejšie spomínajú štúdiu Carda a Kruegera o dopadoch zvýšenia minimálnej mzdy v New Jersey v roku 1994. Máme za to, že táto štúdia bola dostatočne vedecky vyvrátená.

V prípade Slovenska existuje niekoľko regionálnych špecifik. Tie sa týkajú najmä veľkých regionálnych rozdielov. Na relatívne malom území môžeme pozorovať mieru nezamestnanosti v niektorých okresoch okolo 20 %, pričom miera nezamestnanosti v iných okresoch je pod úrovňou 3 %. Rozdiely sú aj v dlhodobej nezamestnanosti. V chudobnejších regiónoch prevládajú výraznejšie dlhodobé nezamestnaní ako v bohatších regiónoch, ktoré sú sústredené najmä na západe krajiny. Jedna z najkomplexnejších štúdií realizovaných IFP na slovenskom pracovnom trhu v prípade minimálnej mzdy nenašla priamy vplyv minimálnej mzdy na nezamestnanosť, avšak aj táto štúdia z roku 2016 potvrdila, že existuje vplyv na

najmenej rozvinuté regióny. Podľa nášho názoru stanovenie minimálnej mzdy, ktorá v niektorých regiónoch tvorí 64 % priemernej mzdy, nielen prekračuje odporúčania medzinárodných organizácií, ale tiež vedie k zhoršeniu situácie na miestnom trhu práce.

Neúmerné zvyšovanie minimálnej mzdy je v kombinácii s ďalšími faktormi, ako sú napr. nízka výkonnosť slovenského školstva, relatívne nízka miera vymožitelnosti práva, vysoká miera korupcie, vysoké daňovo= odvodové zaťaženie zamestnancov jedným z dôvodov, prečo sa Slovensko stáva v európskom porovnaní nekonkurencieschopné.

Preto sa návrhy RÚZ už dlhodobo sústredia na zmrazenie minimálnej mzdy. To by mal byť prvý krok na ceste k flexibilnejšiemu trhu práce. V druhom kroku by bolo na mieste uvažovať o regionálnej diferenciácii miezd. Najmä slabším regiónom, i keď sa to zdá politicky málo priechodné a pre voličov ťažko pochopiteľné, by pomohlo, ak by minimálna mzda bola stanovená s ohľadom na miestne podmienky. Sme toho názoru, že vyššie mzdy môže priniesť iba konkurencia na trhu práce a nie administratívne stanovená mzda.

Z dlhodobého hľadiska by sme odporúčali stabilizovať daňovo-odvodový systém, sústrediť sa na zvyšovanie čistých príjmov najmenej zarábajúcich a nielen na zvyšovanie hrubej výšky minimálnej mzdy. Ak by štát rozumným spôsobom nastavil daňovo-odvodové zaťaženie zamestnanca, je možné uvažovať aj o zrušení minimálnej mzdy.

Z krátkodobého hľadiska by bolo vhodné znovu zaviesť odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie. Toto však z dlhodobého hľadiska nepovažujeme za koncepčné riešenie, avšak v situácii, kedy je ekonomika vplyvom protipandemických opatrení a poklesu globálneho dopadu v útlme, by zníženie mzdových nákladov aspoň časti zamestnávateľov mohlo pomôcť. Upozorňujeme, že v prípade vysokého nastavenia výšky minimálnej mzdy môže stúpať motivácia jednotlivých ekonomických agentov obchádzať ju prostredníctvom iných nástrojov, napr. práce „na čierne“, prostredníctvom vytvárania tzv. fiktívnych živností či zakladaním spoločností s ručeným obmedzením.

Táto štúdia jednoznačne dokazuje, že systém minimálnej mzdy na Slovensku potrebuje zmeny, nie je nastavený správne, nereflektuje európske trendy a na zamestnávateľov kladie veľké finančné nároky. Štát sa menej sústreďí na zvýšenie príjmov nízkopříjmových a oveľa viac sa sústreďí na zvýšenie hrubej výšky minimálnej mzdy.

1. HISTÓRIA PROBLEMATIKY MINIMÁLNEJ MZDY

V tejto kapitole sa budeme zaoberať inštitútom minimálnej mzdy. Pre účely analýzy je dôležité vymedzenie pojmu minimálnej mzdy. Následne budeme v kapitole analyzovať vývoj minimálnej mzdy v moderných dejinách SR. Zameriame sa na rôzne legislatívne ukotvenia minimálnej mzdy a následne aj na výšku minimálnej mzdy, a to aj ako pomer k priemernej mzde.

1.1 Všeobecné vymedzenie minimálnej mzdy

Existuje niekoľko vymedzení termínu minimálna mzda. Najširšie používaným je však definícia Medzinárodnej organizácie práce, ktorá o minimálnej mzde hovorí ako o “minimálnej sume, ktorú je zamestnávateľ povinný platiť zamestnancovi za odpracovaný čas, pričom táto suma nemôže byť znížená po kolektívnej dohode, či prostredníctvom individuálneho vyjednávania”.¹

Z definície vyplýva nevyhnutnosť záväznosti minimálnej mzdy. Minimálna mzda môže byť stanovená zákonom, rozhodnutím príslušnej authority (napr. vlády), kolektívnou radou, prípadne súdom.

Hlavným účelom minimálnej mzdy je chrániť zamestnancov pred rizikom neprimerane nízkych zárobkov. Minimálna mzda má preto za účel zabezpečiť každému zamestnanému určitý životný štandard.

Zároveň však Medzinárodná organizácia práce pripomína, že je to nielen systém minimálnej mzdy, ktorý je dôležitý pri definícii sociálnej a zamestnaneckej politiky. Tvorba sociálnej politiky krajiny nesmie byť vnímaná len ako nástroj zvyšovania minimálnej mzdy, ale mala by brať do úvahy aj iné aspekty.

¹https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

Henneberger² (2017) pri minimálnej mzde pripomína, že ide o najnižšiu zákonom prípustnú mzdu, ktorá je stanovená v zákone alebo kolektívnej zmluve. Jej regulácia môže byť, či už mesačná, alebo hodinová, prípadne sa v legislatíve vyskytuje oboje.

Minimálnu mzdu je možné stanoviť ako na celoštátnej úrovni, tak i regionálne, prípadne odvetvovo. Aj v štátoch, v ktorých nie je legislatívne stanovená výška minimálnej mzdy, je možné nájsť systém, kedy je minimálna mzda stanovená, či už členstvom v komorách, alebo silným kolektívnym vyjednávaním.

Pogány a Rievajová³ (2016) upozorňujú na fakt, že korene minimálnej mzdy siahajú do 19. storočia na Nový Zéland a Austráliu. Od roku 1909 podľa autorov prišlo k jej uzákoneniu aj vo Veľkej Británii a postupne sa rozšírila aj do USA. Autori tiež pripomínajú, že dnes už nejaká forma minimálnej mzdy platí vo väčšine krajín sveta.

Po druhej svetovej vojne došlo k celosvetovému rozšíreniu minimálnej mzdy. Zaviedli ju krajiny, ktoré sa postupne osamostatnili od koloniálnej nadvlády, ako India alebo Pakistan. Postupne boli aplikované vo viacerých európskych krajinách, či už v Holandsku (1969), vo Francúzsku (1970), alebo v Španielsku (1980). Napr. v USA došlo k rozšíreniu pokrytia pracujúcej populácie z 20 % na 80 % pracovnej sily. V každom prípade v 80. rokoch došlo k určitému poklesu pokrytia minimálnou mzdou, bola zrušená napr. vo Veľkej Británii. Od 90. rokov však dochádza k nárastu zavádzania minimálnej mzdy v krajinách sveta.⁴

Minimálna mzda plní viacero úloh. Dôležitou úlohou je najmä sociálna (ochranná) úloha, ktorá ma zabezpečiť, aby príjmy zamestnaných ľudí neklesli pod určitú spoločnosťou všeobecne akceptovanú úroveň a zabrániť, aby nedochádzalo k neprimeranému podhodnocovaniu pracovnej sily. Druhou dôležitou úlohou minimálnej mzdy podľa vyššie spomenutých autorov

²<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/mindestlohn-37240>

³https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/detail-eu_un_cat-0226445-Minimalna-mzda-pristupy-ku-skumaniu-a-vychodiska-pre-stanovenie/

⁴https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439071/lang--en/index.htm

je tiež ekonomická úloha minimálnej mzdy. Minimálna mzda by mala motivovať k hľadaniu práce a mala by byť určitým motivačným faktorom, ktorý umožňuje každému, aj nižšie kvalifikovanému pracovníkovi zarábať dostatočné finančné prostriedky.

Rôznia sa tiež pohľady na dopady minimálnej mzdy na zamestnanosť. Kým časť ekonómov v diskusii poukazuje na negatívne dopady minimálnej mzdy na zamestnanosť, iné výskumy inej skupiny ekonómov ukazujú, že do určitej miery nemusí byť minimálna mzda škodlivou pre zamestnanosť. Tieto názory však rozoberieme v Kapitole 4.

Celosvetovo diskutovanou otázkou je najmä to, aká má byť výška minimálnej mzdy. ILO hovorí o potrebe zaviesť minimálnu mzdu v takej výške, ktorá dostatočne zohľadňuje potreby národnej ekonomiky, pričom berie do úvahy potreby pracovnej sily a zároveň aj ekonomické faktory, ako i úroveň ekonomického rozvoja danej krajiny.

Minimálna mzda môže mať rozličné možnosti rozsahu uplatnenia. Ide napr. o:

- Všeobecnú minimálnu mzdu – tá je zväčša aplikovaná v jednej výške na národnej úrovni. Ako pripomína Barošová (2005), aplikácia takéhoto systému spravidla vyžaduje určitú úroveň homogenity ekonomického rozvoja a podmienok trhu práce v krajine.
- Minimálnu mzdu s čiastočným pokrytím – tento systém je obmedzený na niektoré menšie skupiny zamestnancov, pričom môže ísť častokrát o napr. znevýhodnených zamestnancov (najmenej platení robotníci) alebo niektoré profesie alebo odvetvia
- Minimálna mzda založená na diferenciacii – sem patria napr. regionálna minimálna mzda či odvetvová minimálna mzda.

Minimálna mzda na národnej úrovni by mala pokrývať všetkých zamestnancov. Pre niektoré systémy minimálnej mzdy vo svete stanovujú výnimky pre určité situácie alebo niektoré výnimky. Môže ísť napr. o vylúčenie pokrytia niektorých malých podnikov či mikropodnikov, vylúčenie niektorých podnikov na určitý vymedzený čas (napr. 3 roky od vzniku), vylúčenie určitých skupín obyvateľstva (napr. študenti, osoby ZŤP, domácka práca, nízko kvalifikovaní).

V niektorých systémoch sa objavujú diferencované sadzby, napr. podľa povolání, vzdelania, veku či pri niektorých typoch zdravotného postihnutia.⁵

1.2 Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku

Minimálna mzda na území dnešného Slovenska dlho upravená nebola. Spolu so vznikom nového štátu vznikla potreba riešiť aj úpravu pracovnoprávnej legislatívy. Ako hovorí vo svojej publikácii Barošová (2005), ČSR patrila medzi prvé štáty Európy, v ktorých sa ustanovovala minimálna mzda pre niektoré druhy profesií. V roku 1919 podľa autorky došlo k úprave mzdových pomerov pri šití konfekcie textilného tovaru pre vojenskú správu. Opatrenie bolo vnímané ako sociálne. V 20. a 30. rokoch minulého storočia sa podmienky minimálnej mzdy dohadovali prevažne v tzv. tarifných zmluvách. Autorka však celkovo hodnotí obdobie 1. ČSR ako obdobie, kedy sa minimálna mzda používala len ako krajné opatrenie na ochranu životnej úrovne, najmä v niektorých profesiách ohrozených napr. chudobou (napr. už vyššie spomenuté šičky).

V roku 1928 došlo k určitému prelomu a ratifikáciou Dohovoru MOP 26/1928 zaviedla vláda ČSR minimálnu mzdu pre domácky priemysel, ktorý sa diferencoval podľa výrobných odborov, povolání, veku, pohlavia zamestnanca a pod. Jednotná minimálna mzda sa nepoužívala.⁶

Po skončení druhej svetovej vojny a nástupe komunistického režimu sa do popredia síce dostali najmä robotnícke povolania, no Československo nezaviedlo zákonnú úpravu minimálnej mzdy. Zákonník práce z roku 1965 však zadefinoval, že výšku základných miezd určuje mzdová tarifa pre jednotlivé druhy prác a povolání. Ako ďalej píše Barošová (2005), to znamenalo, že minimálna mzda predstavovala výšku 1. tarifnej triedy.

Až politické zmeny v roku 1989 a paradoxne aj liberalizácia ekonomiky viedli k zavedeniu zákona o minimálnej mzde. Dovtedy fungujúce mzdové tarify sa ukázali ako nevyhovujúce

⁵ Spracované podľa Barošová (2005)

⁶ <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>

systému trhovej ekonomiky, pričom nastali tiež fenomény nezamestnanosti či nízkych príjmov pracujúcich.

Prvé nariadenie o sume minimálnej mzdy začalo platiť až od roku 1991. Vtedy bolo Nariadením vlády Českej a Slovenskej Federatívnej republiky č. 99/1991 Zb. stanovené, aká má byť suma minimálnej mzdy počas obdobia od marca 1991 do februára 1992. Toto nariadenie bolo následne nahradené novým Nariadením č. 53/1992 Zb. o minimálnej mzde.

Nariadenie vlády 53/1992 Zb. o minimálnej mzde stanovilo mzdu za odpracovanú hodinu rôzne pre zamestnancov v poľnohospodárstve (hodinová sadzba bola nižšia o 2 Kčs, miesto 12 Kčs, iba 10,40 Kčs). Zároveň tento právny predpis stanovoval nižšiu minimálnu mzdu pre mladistvých (nad 16 rokov do 18 rokov) a poberateľov invalidných dôchodkov (na 75 % zo sumy minimálnej mzdy). Poberatelia invalidných dôchodkov mladší ako 18 rokov a zamestnanci mladší ako 16 rokov mali dokonca stanovenú minimálnu mzdu len vo výške 50 % štandardnej výšky minimálnej mzdy. Ustanovený týždenný pracovný čas, za ktorý prináležala plná suma minimálnej mzdy bol 42,5 hodiny týždenne.

V roku 1996 prvýkrát od vzniku samostatnej Slovenskej republiky došlo k schváleniu samostatného zákona č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde. Ako hovorí Seneši (2021), v období od apríla 1996 do 30. septembra 2000 ustanovoval minimálnu mzdu zákon priamo. Od 1. októbra sa systém vrátil späť a suma minimálnej mzdy bola opäť stanovovaná nariadením vlády Slovenskej republiky.

Zákon 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde okrem iného umožnil v kolektívnej zmluve vyjednať aj vyššiu sumu minimálnej mzdy ako tú, ktorá bola stanovená zákonom. V roku 1996 sa znížil týždenný pracovný čas potrebný na získanie plnej minimálnej mzdy, a to na 40 hodín. Od roku 1998 sa však opätovnou novelou vrátil tento čas na 42,5 hodiny. Od roku 2002 sa tento čas vrátil na úroveň 40 hodín.

V zákone počas celej doby platnosti ostali v platnosti krátenia minimálnej mzdy vo výške 75 % a 50 %. Veľkou zmenou bolo posilnenie tzv. tripartity.

V roku 1999 Slovenská republika pristúpila k podpisu Európskej sociálnej charty. Tento dokument v čl. 4. v odseku 1 priznáva pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň.

V roku 2008 došlo k prijatiu nového zákona o minimálnej mzde. Do roku 2008 sa menila výška minimálnej mzdy vždy k októbru daného roku, od roku 2009 došlo k zmene a minimálna mzda sa stanovuje na rok.

V súvislosti s prijatím nového zákona 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde došlo k niekoľkým podstatným zmenám. Veľkou zmenou bolo zrušenie krátenia minimálnej mzdy o 75 %, resp. o 50 % pri určitých zamestnancoch. Nový zákon priznal rovnakú sumu minimálnej mzdy všetkým zamestnancom. Nový zákon reagoval aj na nové trendy v oblasti domácej práce a priznal minimálnu mzdu aj zamestnancom pracujúcim formou domácej práce.

Zákon tiež stanovil nový mechanizmus vyjednávania minimálnej mzdy. Vytvoril podmienky na dohodu o novej sume minimálnej mzdy. Ak by sa sociálni partneri (teda odbory a zástupcovia zamestnávateľov) dohodli na výške minimálnej mzdy, ministerstvo by malo ich návrh akceptovať a novú sumu minimálnej mzdy premietnuť do nového nariadenia vlády. V prípade, ak medzi jednotlivými partnermi nedôjde k dohode, rozhodne ministerstvo práce.

V roku 2008 sa do zákona o minimálnej mzde dostal mechanizmus, prostredníctvom ktorého sa mala v prípade nedohody sociálnych partnerov automaticky zvyšovať minimálna mzda. Zvyšovanie minimálnej mzdy malo byť v takom prípade naviazané na zmenu v produktivite práce.

Na slovenské pomery nezvyčajne pokojné obdobie v oblasti novelizácie zákona o minimálnej mzde nastalo v roku 2013, kedy posledné platné ustanovenie zákona vydržalo až do roku 2018. Veľkým zásahom do zákona o minimálnej mzde sa stal zásah v roku 2019, kedy v prípade

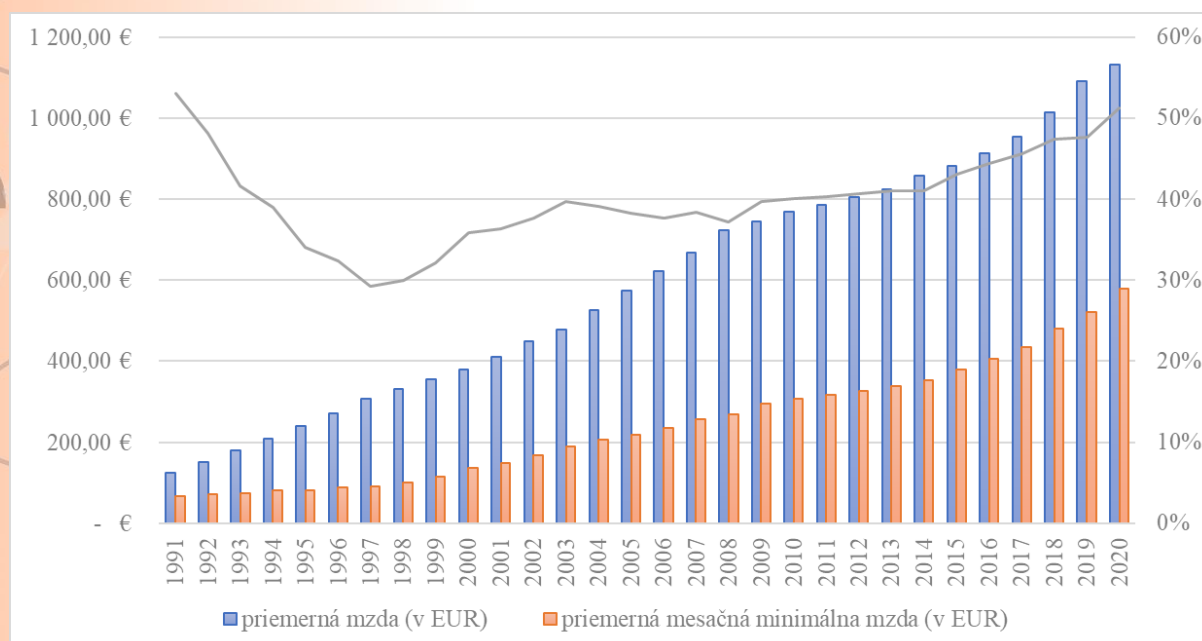
nedohody sociálnych partnerov mala minimálna mzda tvoriť 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca. Tento mechanizmus tak zrušil prípadné naviazanie na produktivitu práce v národnom hospodárstve.

V roku 2021 došlo k zníženiu tejto hranice na 57 % priemernej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky.

Ako sme už spomenuli vyššie, výška minimálnej mzdy sa v minulosti menila aj viackrát do roka. Aby boli jednotlivé roky porovnateľné, prepočítali sme výšku minimálnej mzdy na jednotlivé roky, a to podľa jednotlivých mesiacov podľa akých platila. V rokoch, kedy výška minimálnej mzdy nebola stanovená na celý rok, je určená v prepočte ako priemerná výška minimálnej mzdy v danom mesiaci (ak by teda napr. výška minimálnej mzdy od januára do júla bola 300 eur, a od augusta do decembra 400 eur, t. j. šesť mesiacov iná suma, výsledná suma v porovnaní je zahrnutá ako priemer, t. j. 350 eur). Výška minimálnej mzdy, ako aj výšky priemernej mzdy do roku 2009, teda pred prechodom SR na euro je prepočítaná konverzným kurzom 30,126 SKK za 1 euro. Po takomto prepočte vidíme, že výška minimálnej mzdy od roku 1991 narástla takmer desaťnásobne.⁷

⁷ Výšku minimálnej mzdy za daný rok sme vypočítali ako priemer za jednotlivé výšky minimálnej mzdy podľa mesiacov v platnosti. Ak teda napr. v roku 2005 platila desať mesiacov minimálna mzda vo výške X a následne dva mesiace nová, zvýšená vo výške XY, výsledná minimálna mzda za daný rok má podobu vzorca $(X/10 + Y/2) * 12$

Graf 1 Minimálna mzda v porovnaní s priemernou mzdou (v eur a ako podiel v %)

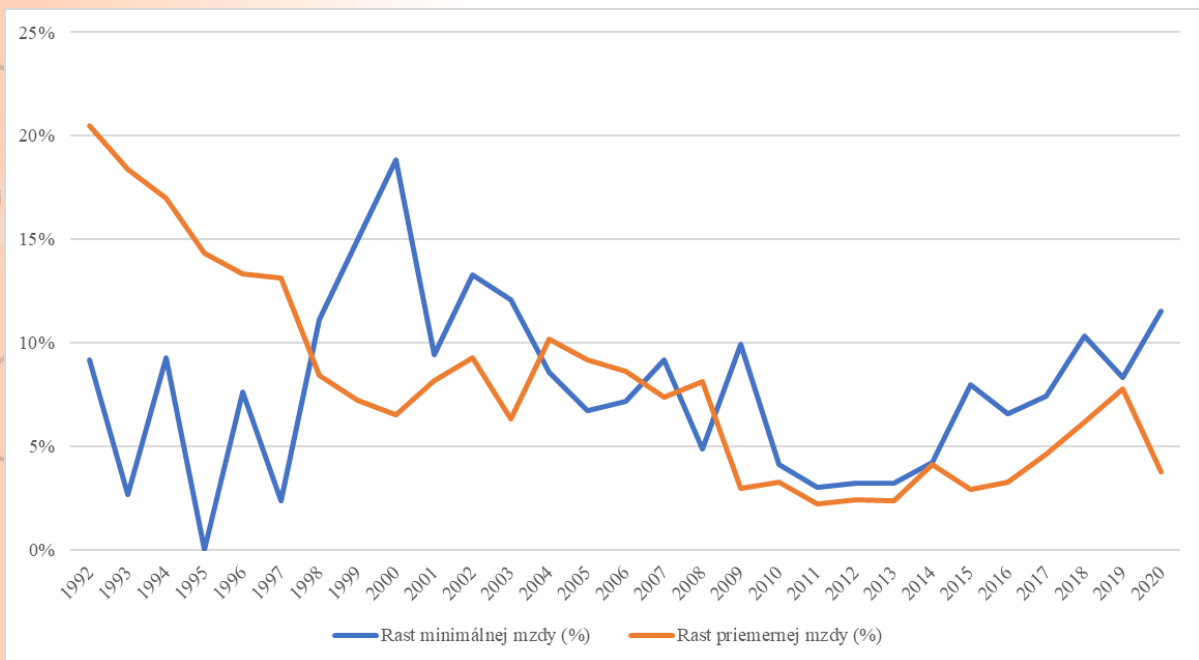


Zdroj: Vlastné výpočty, na základe ŠÚ SR

V porovnaní s priemernou mzdou tvorila počas sledovaného obdobia minimálna mzda asi 50 % priemernej mzdy. Ako môžeme vidieť aj na Grafe 1, výraznejší rast pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzdou nastáva od roku 2014. Takmer skokové zvýšenie tohto pomeru nastáva v roku 2019, a to najmä v súvislosti s legislatívou prijatou v čase tesne pred parlamentnými voľbami 2020. Ako sme už spomenuli vyššie, nová vláda, ktorá vzišla z volieb v roku 2020, ustúpila z mechanizmu zvyšovania minimálnej mzdy iba čiastočne.

Aj v porovnaní rastu minimálnej mzdy a rastu priemernej mzdy na Slovensku môžeme vidieť niekoľko etáp vývoja. Do roku 1998 môžeme pozorovať rýchlejší rast priemernej mzdy ako minimálnej mzdy. Následne nastáva obdobie rýchlejšieho rastu minimálnej mzdy ako priemernej mzdy. Nasledovné obdobie od roku 2004 je charakteristické podobným tempom zmeny priemernej, ako i minimálnej mzdy. Výrazná zmena nastáva v roku 2009 a odvtedy rast minimálnej mzdy predbieha rast priemernej mzdy.

Graf 2 Porovnanie rastu priemernej mzdy a minimálnej mzdy

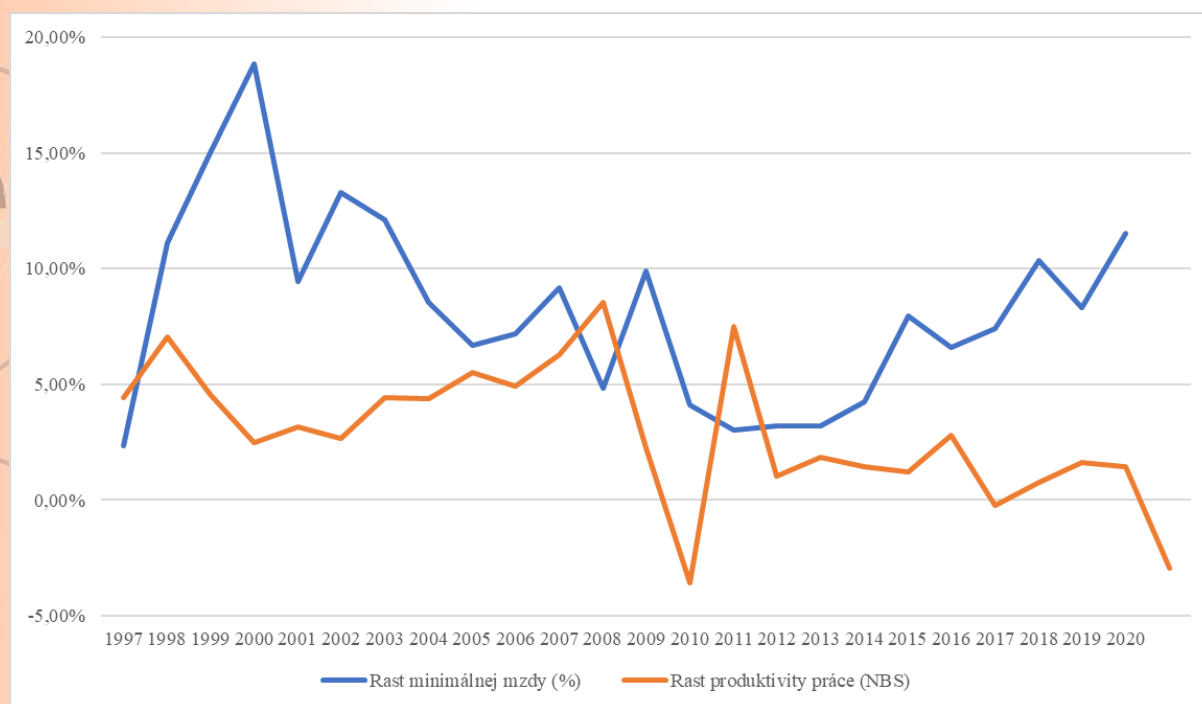


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe ŠÚ SR

Dôsledkom spomenutého je to, že minimálna mzda tvorí čoraz väčší podiel na priemernej mzde v danom roku.

Rast minimálnej mzdy od vzniku Slovenskej republiky nereflektoval na rast produktivity práce. Dokonca v krízových rokoch (napr. 2010, 2017 či 2020), kedy produktivita práce klesla, minimálna mzda stále rástla. Nedošlo ani k jej zmrazeniu, čo by mohlo podnikateľom v ťažších časoch umožniť jednoduchšie ozdravenie podnikania.

Graf 3 Vývoj produktivity práce a rastu minimálnej mzdy



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát NBS

Dlhodobým špecifikom minimálnej mzdy je niekoľko jej stupňov. V roku 1992 bolo schválené nariadenie Vlády Českej a Slovenskej Federatívnej republiky o ustanovení minimálnych mzdových taríf a mzdového zvýhodnenia za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí a za prácu v noci. Toto nariadenie ustanovovalo 12 tarifných stupňov, pričom v poslednom stupni bola základná úroveň minimálnej mzdy na úrovni 100 % základnej mzdy v prvom tarifnom stupni. Navyše toto nariadenie určovalo ešte 15 % príplatok pre zamestnancov pracujúcich pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní. Naopak, v tejto prvej verzii nariadenia platilo aj pravidlo o znížení o 15 % pre zamestnancov poľnohospodárskych družstiev, ktorých mzda nepodliehala dani zo mzdy.⁸ V tomto období bolo v praxi v platnosti až 36 rôznych stupňov minimálnej mzdy.

⁸Pravidlo o zvýšení, resp. znížení sa týkalo všetkých 12 platových tried, v praxi tak fungovalo až 36 rôznych úrovní minimálnej mzdy.

Od roku 1993 došlo k zrušeniu znižovania základnej sadzby minimálnej mzdy o 15 % pre poľnohospodárskych zamestnancov a nariadenie ponechalo v platnosti len zvýšenie o 15 % pri jednotlivých tarifných triedach. Tým pádom sa počet platových tried znížil na 24.

V roku 2001 došlo k prijatiu nového Zákonníka práce, ktorým došlo zároveň k zrušeniu 12 tried minimálnej mzdy. Nový Zákonník práce sprehľadnil jednotlivé stupne minimálnej mzdy a stanovil ich počet na 6. Zároveň priamo v zákone došlo k uvedeniu koeficientu, ktorým sa podľa jednotlivých druhov vykonávanej práce zvyšuje minimálna mzda.

Tabuľka 1 Stupne minimálnej mzdy

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

Zdroj: Zákonník práce

Zákonník práce v prílohe 1 definuje jednotlivé typy prác podľa stanoveného stupňa minimálnej mzdy.

Sadzba minimálneho mzdového nároku bola stanovená pre príslušný stupeň minimálnej mzdy ustanovenej osobitným predpisom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín a koeficienta minimálnej mzdy.

Jednotlivé stupne minimálnych mzdových nárokov sú charakterizované prostredníctvom prílohy k Zákonníku práce.

Pracovné miesto, ktoré zodpovedá prvému stupňu náročnosti práce je charakterizované výkonom pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Sú to najjednoduchšie pracovné miesta, ako je napr. upratovačka či skladník.

Pracovné miesto druhej skupiny náročnosti práce je charakterizované výkonom ucelených obslužných rutinných prác či odborných kontrolovateľných prác podľa daných postupov. Môže

ísť tiež o výkon jednoduchých remeselných prác, výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve, opakovaných kontrolovateľných administratívnych prác či prevádzkovo-technických, alebo ekonomických prác podľa pokynov alebo ustálených postupov. Tiež je dôležité, že ide o typ prác spojených s hmotnou zodpovednosťou. Do tejto skupiny spadajú napr. pokladníci, pomocná kuchárka a pod. Zamestnávateľia dlhodobo kritizujú, že do tejto skupiny spadá napr. aj čašník, ktorý pracuje s pokladňou.

Pracovné miesto tretieho stupňa náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác či zabezpečovanie menej zložitých agend, ide o samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác, riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody. Do tejto kategórie spadajú napr. zdravotné sestry, hlavný kuchár, účtovník a pod.

Pracovné miesto náročnosti podľa štvrtej kategórie náročnosti práce je charakterizované najmä samostatným zabezpečovaním odborných agend alebo výkonom čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou. Ide napr. o poskytovanie zdravotnej starostlivosti, riadenie, organizáciu alebo koordináciu zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb. Spadá sem napr. pozícia hlavného účtovníka, ale tiež inštruktora autoškoly.

Pracovné miesto podľa piateho stupňa náročnosti charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou. Ide tiež o komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému, ale tiež výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí a pod. Patria sem napr. práce lekára či vedúceho výroby.

Šiesty stupeň náročnosti práce sa dotýka najmä tvorivých pracovných činností s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami, výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti a iné činnosti. Vo väčšine prípadov ide o prácu primára či prácu generálneho riaditeľa.

Ako teda môže vyplývať z uvedených charakteristík jednotlivých stupňov náročnosti prác, väčšina zamestnancov nespadá do kategórie základnej minimálnej mzdy.

V roku 2013 sa platnosť minimálnej mzdy rozšírila aj na tzv. dohodárov.⁹ V roku 2018, ako i v roku 2019 došlo k zmenám v príplatkoch za prácu v sobotu, v nedeľu a za nočnú prácu. Tieto sa zvýšili v sobotu z 25% na 50 % a v nedeľu z 50 % na 100 % minimálnej mzdy za hodinu. To znamená, že v prípade zvyšovania minimálnej mzdy má zmena zákona o minimálnej mzde dopad aj na ďalšie profesie a celkové náklady zamestnávateľov. Navyše tento systém bol uplatnený aj na pracovníkov pracujúcich na dohody vykonávané mimo trvalého pracovného pomeru.

V roku 2020 došlo k určitému uvoľneniu týchto pravidiel a zmene. Každoročné pomerne dynamické zvyšovanie minimálnej mzdy vytváralo najmä vo vyšších mzdových stupňoch tlak na sumu minimálnej mzdy.

V roku 2020 s platnosťou od roku 2021 došlo k zmene pri minimálnych mzdových nárokoch. Tie sa napr. nevzťahujú na pracovníkov pracujúcich na dohodu. Táto úprava minimálnej mzdy tak priniesla paradoxnú situáciu, kedy jeden pracovník pracujúci na trvalý pracovný pomer (napr. predavačka v potravinách) má istú úroveň minimálnej mzdy podľa mzdovej triedy, iný pracovník vykonávajúci tú istú prácu má nižšiu mzdu, a to z toho dôvodu, že pracuje na dohodu.

⁹<https://www.iz.sk/sk/projekty/data/minimalna-mzda>

Od 1.1.2021 sa zmenil minimálny mzdový nárok zamestnanca podľa stupňa náročnosti práce.

Vzorec na jeho výpočet sa vypočíta ako

*(minimálna mzda pre konkrétny rok – minimálna mzda 2020) + minimálna mzda 2020 * koeficient pre príslušný stupeň náročnosti práce*

Od tohto ustanovenia odvodený hodinový minimálny mzdový nárok pri týždennom pracovnom čase je stanovený ako 1/174 z minimálneho mzdového nároku vypočítaného pre zamestnancov odmeňovaných mesačnou mzdou. Porovnanie ponúka aj Tabuľka 2.¹⁰

Týmto ustanovením zákona došlo k určitému vyhoveniu požiadaviek zamestnávateľov a v jednotlivých stupňoch minimálnej mzdy bola táto zvýšená menej, ako by tomu bolo pri štandardnom nastavení z minulosti. Vysvetlenie ponúka Tabuľka 2.

Tabuľka 2 Koeficienty minimálnej mzdy

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mzda vypočítaná podľa pravidiel platných do roku 2020	Minimálna mzda v roku 2021 po úprave
1	1,0	623	623
2	1,2	748	739
3	1,4	873	855
4	1,6	997	971
5	1,8	1122	1087
6	2,0	1246	1203

Zdroj: Vlastné prepočty na základe Zákonníka práce

Táto právna úprava sa prijala preto, že zvyšovanie minimálnej mzdy podľa starých pravidiel znamenalo rýchlejšie zvyšovanie minimálnej mzdy vo vyšších stupňoch náročnosti práce. Právnou úpravou z roka 2020 bolo zabezpečené, že ako základná sadzba minimálnej mzdy, tak i minimálna mzda podľa jednotlivých stupňov náročnosti práce vzrástla rovnakým tempom – o 43 eur. Vláda tak aspoň čiastočne vyhovelá požiadavke zamestnávateľov.

¹⁰<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-1-1-2021>

V roku 2018 došlo tiež k zvýšeniu významu minimálnej mzdy ako koeficientu, ktorý vstupuje do výpočtu výšky príplatku za sobotu, nedeľu a prácu vo sviatok.

S účinnosťou od 1. 5. 2018 sa upravila výška mzdového zvýhodnenia za hodinu práce v sobotu na 50 % minimálnej hodinovej mzdy a za nedeľu dokonca vo výške 100 % hodinovej minimálnej mzdy. Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci sa upravilo na 40 % minimálnej mzdy a v prípade zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu dokonca na 50 % minimálnej mzdy. Zákon ale umožnil znížiť výšku tejto odmeny, resp. príplatku za splnenia určitých podmienok, avšak vždy len o určité percento. Počas prechodného obdobia do konca apríla 2019 bola táto suma znížená na 25 % za prácu v sobotu, 50 % za prácu v nedeľu a 30 %, resp. 35 % za prácu v noci. Kompletné informácie ako ich spracovali analytici portálu EPI sú dostupné v Tabuľke 3.

Tabuľka 3 Príplatky za prácu v sobotu, nedeľu a v noci v závislosti od minimálnej mzdy

Príplatok za prácu v sobotu		
	V období od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019	V období od 1. 5. 2019
V podmienkach „bežného“ zamestnávateľa	najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
U zamestnávateľa, kde je vzhľadom na prevádzkové možnosti pravidelný výkon práce v sobotu nevyhnutný	najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
Príplatok za prácu v nedeľu		
	V období od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019	V období od 1. 5. 2019
V podmienkach „bežného“ zamestnávateľa	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
U zamestnávateľa, kde je vzhľadom na prevádzkové možnosti pravidelný výkon práce v nedeľu nevyhnutný	najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
Príplatok za nočnú prácu		

	V období od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019	V období od 1. 5. 2019
V podmienkach „bežného“ zamestnávateľa	najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
V podmienkach zamestnávateľa, kde zamestnanec vykonáva rizikovú prácu	najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu
U zamestnávateľa, kde je vzhľadom na prevádzkové možnosti pravidelný výkon nočnej práce nevyhnutný, pričom nemôže ísť o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu	najmenej 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu	najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu

Zdroj: EPI, dostupné online na: <https://www.epi.sk/clanok-z-titulky/zvysene-mzdove-priplatky-od-1-maja-2019-akt.htm>

Až v roku 2021 došlo k úprave, kedy sa príplatky stanovili v zákone pevnou sumou a nie sú naviazané na minimálnu mzdu. V určitom smere tak Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny vyhovel požiadavkám zamestnávateľov.

Špecifikom slovenskej minimálnej mzdy je naviazanie na iné zákony. Aj keď naviazanie na príplatky za prácu v sobotu, nedeľu, cez sviatky a v noci bolo najširšie a dotýkalo sa najviac zamestnávateľov, minimálna mzda vstupuje aj do iných zákonov a noriem. Od roku 2001 je napr. určené jednorazové mimoriadne odškodnenie prokurátora, ktorý stratí následkom služobného úrazu schopnosť vykonávať túto funkciu. Prokurátor má v takomto prípade nárok na odškodnenie vo výške 100-násobku minimálnej mzdy. Aj odškodňovanie pozostalých sa už od roku 2001 riadi podľa minimálnej mzdy.

Podľa aktuálnej výšky minimálnej mzdy sa tiež určujú odmeny za výkon funkcie člena volebnej komisie, pri výpočte platu hasiča či policajta, ktorý je postavený mimo štátnu službu, alebo na

určenie odmeny poslanca miestneho/mestského zastupiteľstva. Používa sa tiež ako veličina pri výpočte výšky pokuty pri disciplinárnom konaní v advokácii, vstupuje do Občianskeho súdneho poriadku či určuje aktivačný príspevok. Pre zamestnávateľov je tiež minimálna mzda veličinou, ktorá je spojená s povinnosťami na účely garančného poistenia či výpočtom vymeriavacieho základu na určenie výšky dávky v nezamestnanosti. Celkovo analytici AZZZ spočítali, že minimálna mzda sa rozvinula do podoby, keď priamo alebo nepriamo vstupuje do 21 rôznych právnych predpisov. Zvýšenie/zníženie minimálnej mzdy na Slovensku má preto dopad aj na tieto zákony.

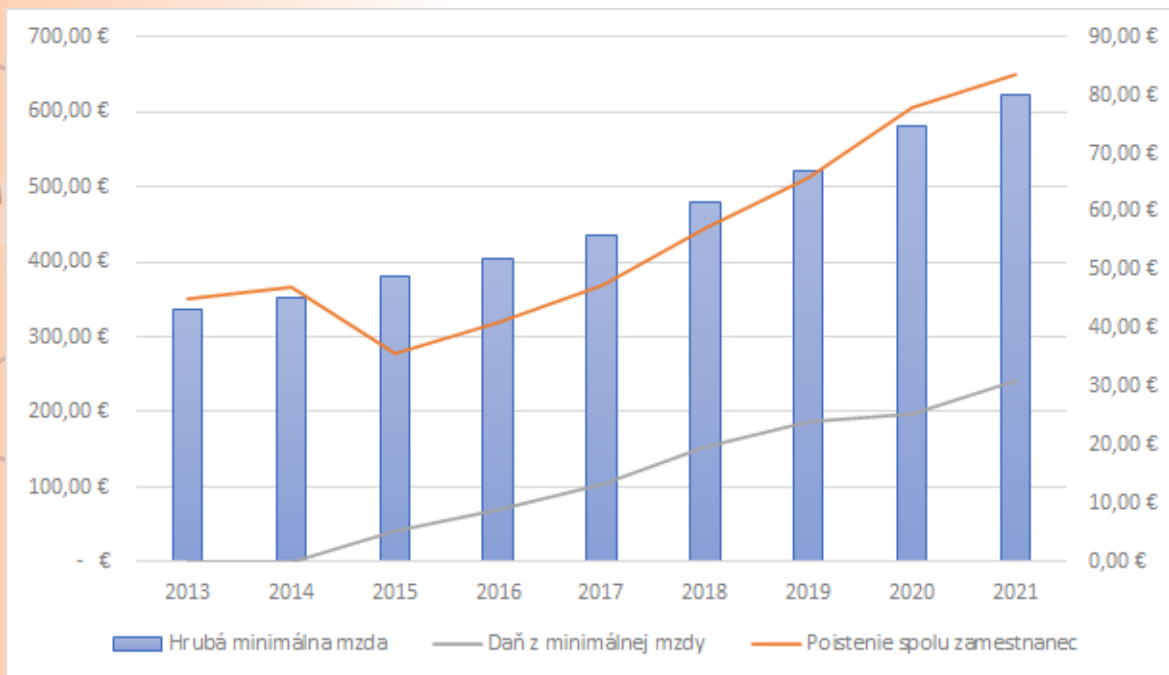
1.3 Historický vývoj daňovo-odvodového zaťaženia minimálnej mzdy

Ako sme spomínali vyššie, minimálna mzda je podľa časti jej zástancov nástrojom boja proti chudobe. Práve preto, že minimálna mzda slúži najmä ako nástroj pomoci najmenej vzdelaným a do určitej miery znevýhodneným zamestnancom, ekonomickú logiku dáva aj jej oslobodenie od daní a odvodov. Rovnako tak nízko príjmové skupiny obyvateľstva platia nižšie zdravotné a sociálne odvody ako pracujúci poberajúci priemernú mzdu.

Na druhej strane je nesporné, že zvyšovanie minimálnej mzdy má dopad aj na príjmy štátu. Počas historického vývoja od roku 2014 môžeme vidieť, že zo zvýšenia základnej sadzby minimálnej mzdy neprofituje len samotný pracujúci (vo všetkých príkladoch uvažujeme bezdetného slobodného pracujúceho za základnú sadzbu minimálnej mzdy), ale i štát.¹¹

¹¹ Daňovo-odvodové príjmy štátu sú navyše umocnené i viacerými úrovňami minimálnej mzdy. V prípade slovenského daňovo-odvodového systému platí, že čím sú príjmy najnižšie pracujúcich vyššie, tým väčšie je daňovo-odvodové zaťaženie.

Graf 4 Vývoj minimálnej mzdy v kontexte daňovo-odvodového zaťaženia



Zdroj: Vlastné spracovanie

Počas sledovaného obdobia od roku 2013 môžeme vidieť, že daňovo-odvodové zaťaženie minimálnej mzdy vzrástlo viac ako dvojnásobne. Z analýzy ďalej vyplýva, že kým v roku 2013 pracujúci na minimálnu mzdu daň z príjmu neplatil, v roku 2021 predstavuje daň z príjmu zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu viac ako 31 eur. Tento nárast je spôsobený najmä pomalším zvýšením tzv. nezdaniteľnej časti základu dane oproti nárastu minimálnej mzdy. Tabuľka 4 ponúka sumy nezdaniteľnej časti základu dane počas jednotlivých rokov.

Tabuľka 4 Vývoj nezdaniteľnej časti základu dane v €

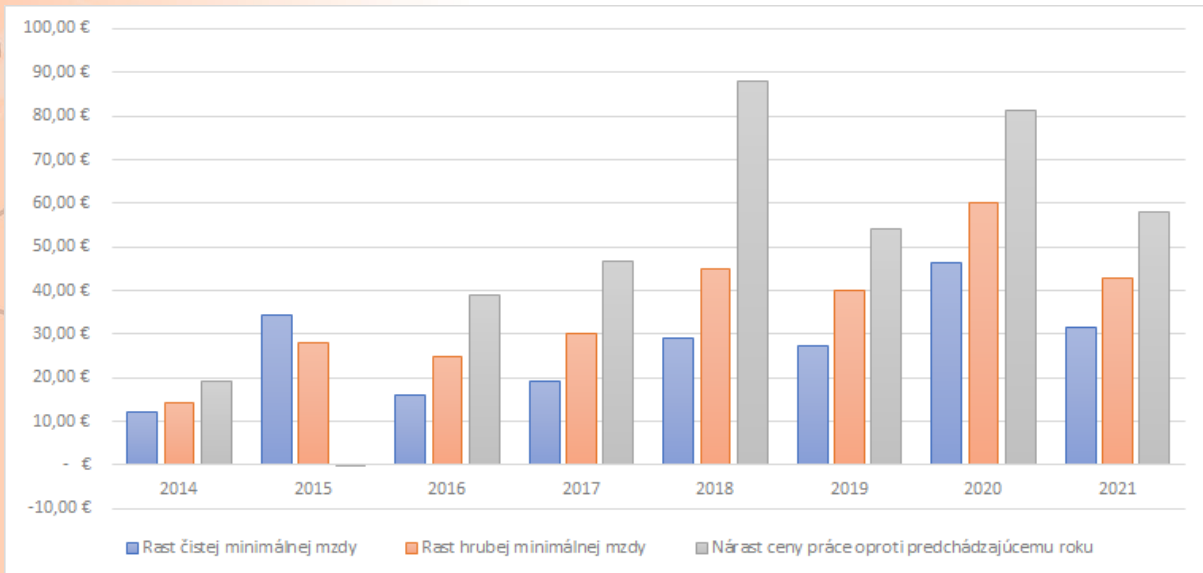
nezdaniteľná časť základu dane (v eur)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
výška	311,32	316,94	316,94	316,94	316,94	319,17	328,11	367,85

Zdroj: Vlastné spracovanie

Nezdaniteľná časť základu dane bola v roku 2013 stanovená ako 19,2-násobok životného minima. Niekoľko rokov od roku 2014 následne nedošlo k zmene tejto výšky, čo malo za

následok rast daňového zaťaženia najslabšie zarábajúcich pracujúcich. V roku 2021 dosiahne nezdaniteľná časť základu dane 21-násobok životného minima (375,95 €).

Graf 5 Rast čistej a hrubej minimálnej mzdy a rast ceny práce oproti predchádzajúcemu roku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Počas sledovaného obdobia len v dvoch rokoch došlo k tomu, že štát svojím opatrením “siahol” na svoje príjmy a znížil si ich a pomohol tak zamestnávateľom. Pozitívnym príkladom v hodnotenom období je len zavedenie odpočítateľnej položky na zdravotné odvody v roku 2015. Práve v tomto roku sa ako v jedinom z hodnoteného obdobia nezmenila pre zamestnávateľa cena práce, resp. symbolicky poklesla (o 13 centov). V ostatných rokoch vidíme rast ceny práce, v roku 2018 dokonca o viac ako 87 eur. Tento nárast ceny práce je spôsobený najmä legislatívnou úpravou prijatou na sklonku roka 2017, ktorá určila, že odpočítateľná položka na zdravotné odvody sa nebude dotýkať zamestnávateľov, ale iba zamestnancov.

V ďalších rokoch začali rásť aj zdravotné odvody pre najslabšie zarábajúcich (zdravotné poistenie platené zamestnancom), a to najmä z dôvodu nezvýšenia sumy odpočítateľnej položky. Tá bola v roku 2018 nastavená na 380 eur (v tom čase v sume základnej minimálnej mzdy), pričom za každé ďalšie euro zarobené nad rámec tejto sumy sa znižovala odpočítateľná

položka o dve eurá. Posledným rokom, kedy odvodová odpočítateľná položka znamenala vplyv na základnú sadzbu minimálnej mzdy bol rok 2019, a následne najmä vplyvom jej nezvyšovania stratil tento legislatívny nástroj zmysel aj pre najslabšie zarábajúcich.

Graf 6 Vývoj daňovo-odvodového zaťaženia v kontexte minimálnej mzdy



Zdroj: Vlastné spracovanie

S výnimkou roku 2015 preto každoročne dochádza okrem rastu minimálnej mzdy aj k nárastu daňovo-odvodových povinností voči štátu. Inými slovami je ešte možné konštatovať, že zamestnanec zo zvýšenia minimálnej mzdy každoročne "vidí" len asi 60 - 70 % (napr. v roku 2020 došlo k zvýšeniu minimálnej mzdy o 60 eur, avšak zamestnanec "videl" zvýšenie základnej minimálnej mzdy len o asi 46 eur).

Takýto vývoj legislatívneho prostredia má vplyv na náklady zamestnávateľov. Minimálna mzda od roku 2013 narástla o 84 % (z 337,70 eur na 623 eur) a náklady zamestnávateľov rovnako o 84 %.

Treba pripomenúť, že všetky tieto modelové príklady boli vyjadrené pri základnej sadzbe minimálnej mzdy. V prípade, ak by sme zobrali do úvahy vyššie úrovne minimálnej mzdy, platí, že mzdové nároky na zamestnávateľov by v takom prípade boli ešte vyššie.

Je zrejmé, že zvyšovanie minimálnej mzdy nie je iba nástrojom, ako znižovať chudobu pracujúcich. Je tiež nástrojom na zvyšovanie daňovo-odvodových príjmov štátu. V rámci odporúčaní RÚZ sa preto budeme sústrediť na to, aby aj daňovo-odvodové aspekty zamestnávateľov pri zvyšovaní minimálnej mzdy boli brané do úvahy.

1.4 Dopady zvyšovania minimálnej mzdy na MSP

Zvyšovanie minimálnej mzdy v histórii má dopady najmä na malé a stredné podniky. Centrum pre lepšiu reguláciu vypočítalo náklady dopadov zmien v minimálnej mzde ako v roku 2019, tak i v roku 2020. Celkovo na základe odhadov MPSVaR bolo vypočítané, že v roku 2019 sa zvýšenie minimálnej mzdy dotklo 28 792 zamestnávateľov – fyzických osôb a 15 836 zamestnávateľov klasifikovaných ako právnických osôb (MSP).

V roku 2019 došlo k zvýšeniu minimálnej mzdy zo 435 eur (2018) na 480 eur. Takéto zvýšenie minimálnej mzdy v roku 2019 sa podľa CLR dotklo 19 604 zamestnancov v MSP, ktorí pracovali za sumu nižšiu ako 480 eur (ich hrubá mzda sa pohybovala od 435 eur do 480 eur), a ďalších 31 652 zamestnancov, ktorí pracovali za sumu od 480 eur do 520 eur. Celkový počet dotknutých zamestnávateľov – právnických osôb MSP bol vyčíslený na 15 836 zamestnávateľov.

Dopady malo zvýšenie minimálnej mzdy v roku 2019 aj na zamestnávateľov SZČO. Celkovo sa podľa CLR v roku 2019 zvýšenie dotklo 53 390 zamestnancov zamestnaných u SZČO do sumy 480 eur a 11 576 zamestnancov v sumách od 480 eur do 520 eur. Počet dotknutých zamestnancov vyčíslilo CLR na 64 966.

Tabuľka 5 Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na MSP (počet zamestnancov)

Vplyv na MSP	2019	2020
Počet zamestnancov s doplatkom (ostatné PO)	51 256	103 026
Počet zamestnancov s doplatkom (zamestnaní u SZČO)	64 966	61 795
Počet zamestnancov spolu	116 222	164 821

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CLR

Minimálna mzda v roku 2020 vzrástla o 60 eur oproti roku 2019, t. j. z 520 € na 580 €. CLR uvádza, že počet ovplyvnených zamestnancov MSP zamestnaných v podnikateľskej sfére mimo zamestnaných prostredníctvom SZČO bol v roku 2020 celkovo 103 026, pričom do 520 € zarábalo 12 881 zamestnancov a od 520 € do 580 € 90 145 zamestnancov MSP. Celkovo sa toto opatrenie dotklo 27 019 zamestnávateľov (právnických osôb mimo SZČO). CLR zároveň vyčíslilo dopady takejto zmeny na viac ako 4 mil. eur pre právnické osoby, ktoré zamestnávajú zamestnancov za minimálnu mzdu v roku 2020.

Počet zamestnancov ovplyvnených zvýšením minimálnej mzdy prostredníctvom zamestnania u SZČO vyčíslilo CLR na 61 795 v roku 2020. Z tohto počtu zarábalo do 520 € 49 436 zamestnancov a od 520 € do 580 € 12 359 zamestnancov. Toto opatrenie sa dotklo 27 903 SZČO, ktorí zamestnávajú aspoň jedného zamestnanca.

Tabuľka 6 Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na MSP (náklady zamestnávateľov)

Položky zvyšujúce náklady zamestnávateľov (v eurách ročne)	2019	2020
Zvýšenie doplatkov za zamestnancov u zamestnávateľov bez SZČO v eurách ročne	20 318 544,00 €	51 317 722,68 €
Zvýšenie doplatkov za zamestnancov u SZČO v eurách ročne	17 502 794,00 €	24 220 978,06 €
Zvýšenie nákladov na doplatky (bez odvodov) v eurách ročne:	37 821 338,00 €	75 538 700,74 €
Odvody do poisťovních fondov hradené zamestnávateľom zo zvýšených doplatkov v eurách ročne	13 315 345,00 €	26 211 914,01 €
- v tom odvody do Sociálnej poisťovne (25,2 %)	9 530 977,00 €	19 035 752,59 €
- v tom odvody do zdravotných poisťovní	3 784 368,00 €	7 176 161,42 €
Nárast mzdových nákladov na doplatky vrátane odvodov u zamestnávateľov v eurách ročne	51 136 683,00 €	101 750 614,75 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov CLR

Ako môžeme vidieť v tabuľke, celkové náklady zvýšenia minimálnej mzdy pre MSP predstavovali v roku 2019 podľa CLR viac ako 51 mil. eur. V roku 2020 Centrum vypočítalo túto sumu na dokonca viac ako 101 mil. eur. Je nesporné, že zvýšenie minimálnej mzdy má závažné dopady na podnikateľské prostredie na Slovensku.

Centrum pre lepšiu reguláciu vypočítalo možné dopady na fiktívny podnik z cestovného ruchu. V danom príklade počíta CLR s 5557 odpracovanými hodinami za mesiac, pričom zamestnanci pracovali za minimálnu mzdu.

Tabuľka 7 Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na konkrétny podnik

rok	Odpracované hodiny za mesiac	Hrubá hodinová sadzba	Celkové hrubé mzdy za mesiac	Celkové hrubé mzdy za rok	Absolútna zmena v celkových hrubých mzdách
2017	5557	2,50 €	13 892,50 €	166 710,00 €	-
2018	5557	2,76 €	15 329,54 €	183 954,48 €	17 244,48 €
2019	5557	2,99 €	16 607,09 €	199 285,13 €	15 330,65 €
2020	5557	3,33 €	18 523,15 €	222 277,78 €	22 992,64 €

Zdroj: Centrum pre lepšiu reguláciu

Ako môžeme vidieť z príkladu vypočítaného Centrom pre lepšiu reguláciu, dopad zvýšenia minimálnej mzdy je signifikantný v každom roku a v roku 2020 predstavoval rast mzdových nákladov pre malý podnik v hotelierstve takmer 23 tis. eur, a to pri nezohľadnení príplatkov za prácu cez víkend, sviatkov a v noci.

Tabuľka 8 Dopady zvýšenia minimálnej mzdy na konkrétny podnik v roku 2021

	Odpracované hodiny za mesiac	Hrubá hodinová sadzba	Celkové hrubé mzdy za mesiac	Celkové hrubé mzdy za rok	Absolútna zmena v celkových hrubých mzdách
2021	5557	3,58 €	19 894,06 €	238 728,72 €	16 450,94 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade metodiky CLR

V roku 2021 došlo k zvýšeniu mzdových nákladov oproti roku 2020 o viac ako 16 000 €. Tempo zvýšenia je síce nižšie ako v roku 2018, 2019 aj 2020, avšak stále pretrvávajúca trend zvyšovania zaťaženia MSP.

Rozvedenie tohto fiktívneho príkladu, v rámci ktorého Centrum klasifikovalo, že 1023 hodín bolo odpracovaných v sobotu, 678 hodín v nedeľu a 350 hodín bolo odpracovaných v noci, čo znamená ďalšie zvýšenie mzdových nákladov. V danom príklade analytici CLR abstrahovali od

práce cez sviatky, a to s odôvodnením, že táto sa odvíja od priemernej mzdy, ktorá je rovnaká ako minimálna mzda. Takýto výpočet znamená v roku 2020 zvýšenie mzdových nákladov za mesiac o 1 705,03 € mesačne, za nedele v roku 2020 o 2 259,98 € a za nočné o 466,67 € mesačne oproti stavu, keby takéto príplatky neboli zavedené. Oproti roku 2019 ide o celkové mesačné zvýšenie o takmer 500 €.

Tabuľka 9 Sumy mesačných mzdových príplatkov od roku 2019

Odpracované hodiny za mesiac		Výška mesačných mzdových príplatkov		
		2021	2020	2019
počet hodín v sobotu	1023	1831,17	1708,41	1524,27
počet hodín v nedeľu	678	2427,24	2257,74	2020,44
počet hodín v noci	350	500,50	465,50	416,50
spolu	-	4758,91	4431,65	3961,21

*výpočet je založený na mesiaci v druhom polroku 2019

Zdroj: Vlastné spracovanie na podklade metodiky CLR

Rast mzdových nákladov však v súvislosti s prácou cez víkendy a v noci pokračoval aj v roku 2021 (viď kapitola 1), a to napriek tomu, že bol tento výpočet v danom roku prvýkrát odpojený od koeficientu minimálnej mzdy. Ďalšie vyčíslenie nákladov v súvislosti s prácou v sobotu, nedeľu či v noci vyznieva pre rok 2021 negatívne a podstatne zvyšuje náklady zamestnávateľov (o viac ako 400 € v takomto fiktívnom príklade). Zvyšovanie minimálnej mzdy preto nie je jednoduchým nástrojom, ktorý nemá dopad na zamestnávateľov.

2. MINIMÁLNA MZDA V EURÓPSKOM KONTEXTE

Prístup k minimálnej mzde v rámci sveta ani Európskej únie nie je jednotný. Zástancovia minimálnej mzdy často argumentujú tým, že minimálnu mzdu používa väčšina vyspelých štátov. To je na jednej strane síce pravda, no medzi viacerými veľmi vyspelými ekonomikami nájdeme také, ktoré inštitút minimálnej mzdy nepoznajú, prípadne také, ktoré ho zaviedli len nedávno. Mzdová úroveň v týchto krajinách však vôbec nenaznačuje, že by zamestnanci pracovali na hrane chudoby.

Prístup krajín sa líši v rôznych parametroch, ktoré sme doposiaľ v tejto štúdii nespomínali. Niektoré krajiny poznajú systém tzv. odvetvových minimálnych miezd, v Nemecku napr. nájdeme aj systém, kedy je výška minimálnej mzdy regionálne diferencovaná.

Stanovenie minimálnej mzdy je v rôznych európskych krajinách rôzne. Výška minimálnej mzdy môže byť stanovená univerzálne, na základe zákona alebo na základe výsledkov kolektívneho alebo tripartitného vyjednávania.

Tabuľka 10 Režimy minimálnej mzdy vo vybraných krajinách

Režim minimálnej mzdy	Stanovenie na základe zákona	Na základe zákona po tripartitnom alebo kolektívnom vyjednaní
Univerzálny	Francúzsko, Luxembursko, Holandsko, Írsko, Chorvátsko, Litva, Lotyšsko, Rumunsko, Slovinsko, Česko, Maďarsko, Grécko, Malta, Portugalsko, Španielsko	Belgicko, Nemecko, Bulharsko, Estónsko, Poľsko, Slovensko

Zdroj: IFP, 2016

V niektorých krajinách sa pritom vyžaduje, aby vznikla dohoda medzi odbormi a zástupcami zamestnancov, v iných krajinách je výška minimálnej mzdy určená zákonodarcom aj v prípade, ak takáto dohoda nevznikne.

Rozdielna je tiež každoročná valorizácia minimálnej mzdy. Niektoré krajiny indexujú minimálnu mzdu automaticky (napr. Belgicko, Holandsko, Luxembursko) na základe nezávislých ekonomických ukazovateľov, iné krajiny postupujú na základe kolektívneho vyjednávania či konzultácií. Existujú aj krajiny (napr. Grécko, Írsko), kde o zvýšení minimálnej mzdy rozhodne vláda.¹²

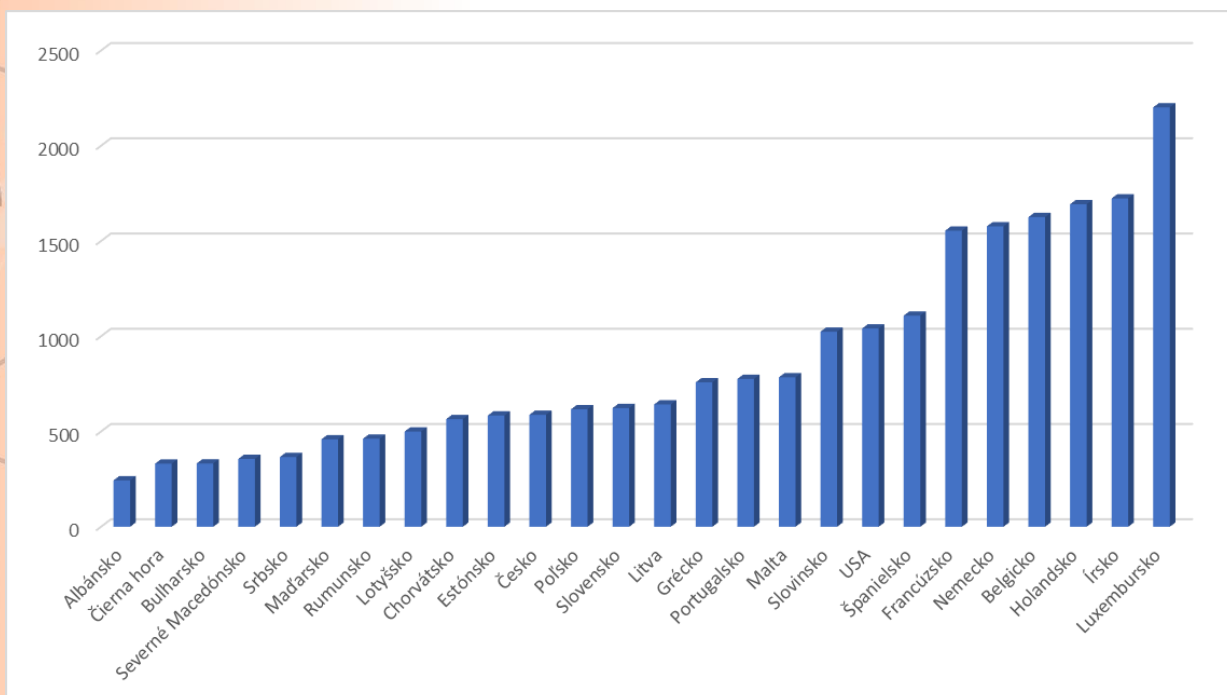
V prípade Európskej únie najnovšie poznatky hovoria o tom, že minimálnu mzdu zaviedlo a takáto mzda funguje v 21 z 27 členských štátov. Krajiny, ktoré nemajú zavedenú minimálnu mzdu sú: Dánsko, Taliansko, Cyprus, Rakúsko a prekvapivo aj krajiny, ktoré sú v slovenských reáliách uvádzané ako prototyp sociálnych štátov – Fínsko a Švédsko. Výška minimálnych miezd sa v Európe dramaticky odlišuje a variuje od 332 eur v Bulharsku až po 2 202 eur v Luxembursku. Spomedzi kandidátskych krajín Európskej únie uvádza Eurostat, že minimálnu mzdu nájdeme tiež v Čiernej hore, Severnom Macedónsku, Albánsku, Srbsku či Turecku. Spomedzi týchto krajín je najnižšia výška minimálnej mzdy, len 245 eur mesačne, určená v Albánsku. Spomedzi iných vyspelých ekonomík nájdeme minimálnu mzdu napr. aj v Spojených štátoch amerických (1 057 eur).

V grafe v Prílohe 2 prinášame vývoj absolútnych súm minimálnej mzdy v krajinách Európskej únie od roku 2010. Keďže viaceré krajiny určujú výšku minimálnej mzdy viackrát do roka, na európskej úrovni sa dohodlo, že údaje bude Eurostat zverejňovať dvakrát do roka. Výška minimálnej mzdy v Prílohe 2 je preto určená ako priemer týchto dvoch polrokov. V prípade krajín, ktoré nie sú členom európskej menovej únie sú údaje od Eurostatu prepočítané aktuálnym kurzom.

Ako môžeme vidieť aj na Grafe 7, najvyššia výška minimálnej mzdy je dlhodobo v Luxembursku. Avšak z grafu je zrejмый aj trend rastu minimálnej mzdy vo všetkých krajinách Európskej únie, ktoré tento inštitút majú zavedený.

¹²https://www.mfsrc.sk/files/archiv/priloha-stranky/19975/90/EA34_Maly-vplyv-zvysovania-MM-zamestnanost_20160111_final.pdf

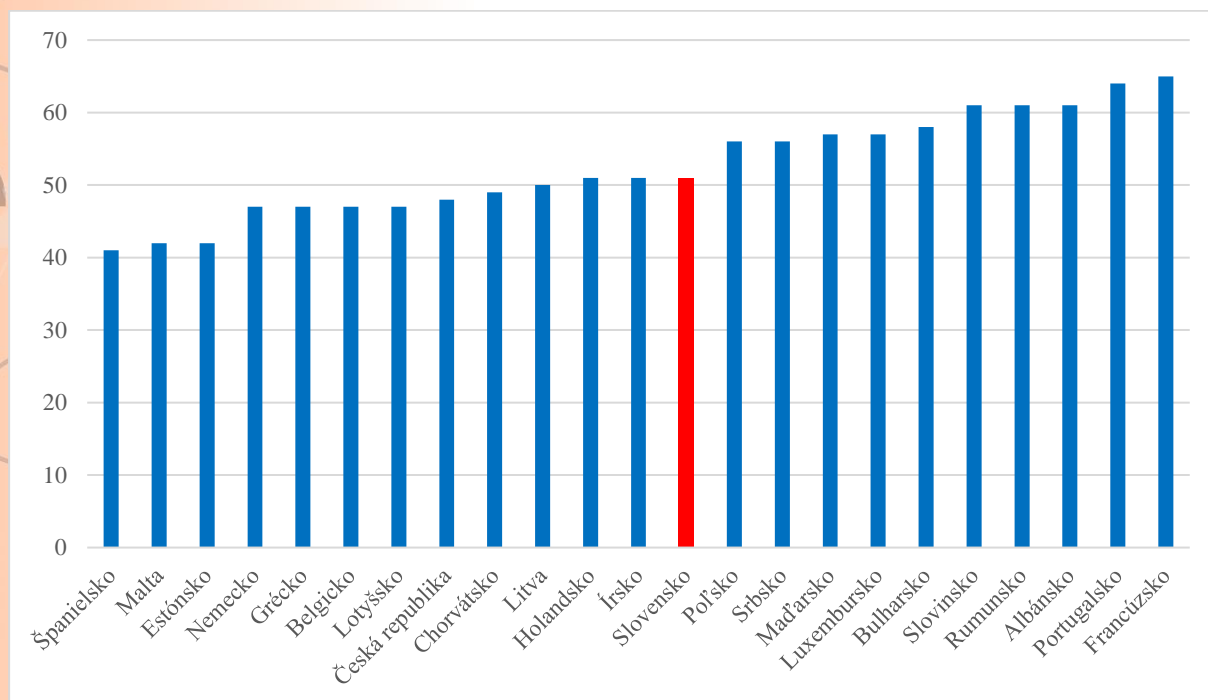
Graf 7 Výška minimálnej mzdy v roku 2021



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Eurostat, 2021

Ako môžeme vidieť, najvyššia minimálna mzda v Európe je v súčasnosti zavedená v Luxembursku, a to vo výške 2201 eur. Slovensko sa svojou výškou minimálnej mzdy zaraďuje do skupiny krajín spolu s Chorvátskom, Estónskom, Českom, Poľskom či Litvou. Vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že vyššia minimálna mzda je vo vyspelejších ekonomikách, v menej vyspelých ekonomikách je táto mzda nižšia, pričom najnižšiu úroveň dosahuje v Albánsku, a to len 243 eur mesačne.

Graf 8 Pomer minimálnej mzdy k hrubej mediánovej mzde (2018)

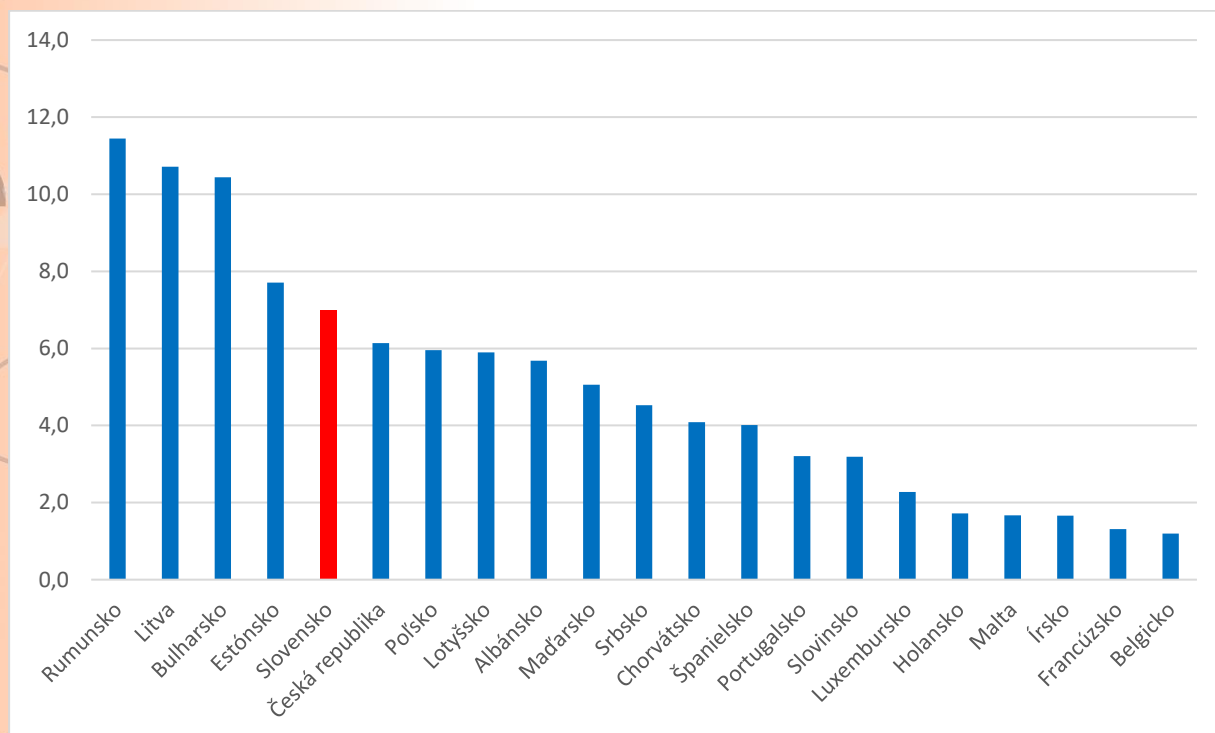


Zdroj: Eurostat, 2021

Ak sa pozrieme na pomer mediánovej mzdy a minimálnej mzdy podľa Eurostatu za rok 2018, vidíme, že Slovensko sa nachádza asi uprostred krajín Európy. Najvyšší je tento pomer vo Francúzsku, nad 60 % dosahuje tiež v Portugalsku, Albánsku, Rumunsku a Slovinsku. Tieto údaje za rok 2018 môžu byť mierne skresľujúce a je možné, že v novom hodnotení bude vplyvom rastu minimálnej mzdy Slovensko vyššie.

Práve rast minimálnej mzdy a jeho rýchlosť je na Slovensku častokrát predmetom kritiky. Kritici argumentujú, že minimálna mzda rastie na Slovensku veľmi rýchlo. Ako sme už dokázali v prvej kapitole tejto štúdie, je pravdou, že od roku 2014 sa zvýšilo tempo rastu minimálnej mzdy voči priemernej mzde. Z európskeho kontextu však vyplýva, že na Slovensku za uplynulých desať rokov nerástla minimálna mzda najrýchlejšie. Priemerné ročné tempo rastu minimálnej mzdy na Slovensku dosiahlo 7 %. Rýchlejšie rástla minimálna mzda napr. v Estónsku, Bulharsku, Litve a Rumunsku.

Graf 9 Priemerná ročná zmena minimálnej mzdy vo vybraných krajinách medzi rokmi 2011 až 2021

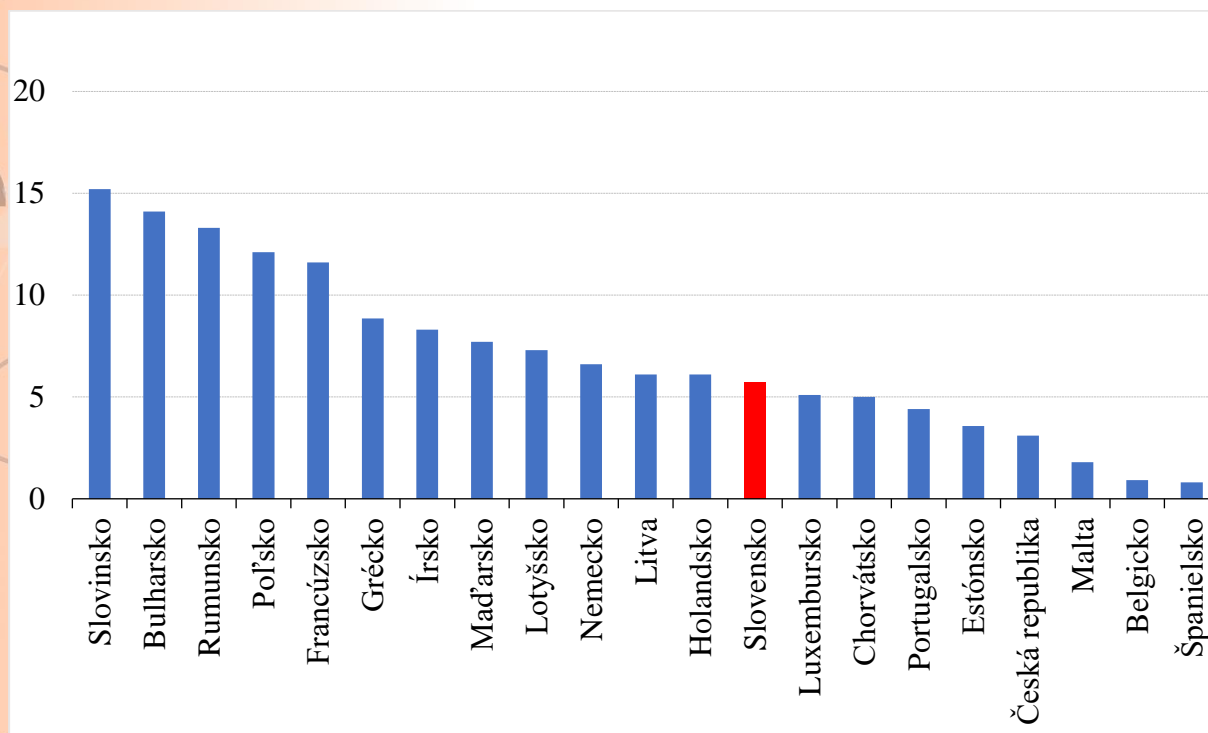


Zdroj: Eurostat, 2021

V absolútnom vyjadrení narástla za uplynulých desať rokov minimálna mzda najviac v Rumunsku, a to až o 196 %, zo 158 eur v roku 2011 na 467 eur v roku 2021. Vysoký rast zaznamenala tiež Litva (o 177 %), Bulharsko o 170 %, Estónsko o 110 % a Slovensko o 97 %. Naopak, pokles minimálnej mzdy o 14 % oproti roku 2011 nastal v Grécku, kedy sa minimálna mzda znížila z 877 eur (2011) na 758 eur (2021).

Z hľadiska porovnania jednotlivých európskych krajín je tiež zaujímavé zistiť, koľko % pracujúcich v danej krajine pracuje za minimálnu mzdu. Tento ukazovateľ by zároveň mohol naznačovať, či je minimálna mzda nastavená optimálne.

Graf 10 Podiel pracujúcich za menej ako 1,05-násobok minimálnej mzdy (2018)



Zdroj: Eurostat, údaje za rok 2018

V tomto ukazovateli Slovensko patrí medzi štandardné krajiny (Eurostat, 2018). Podobný podiel majú napr. Nemecko, Litva, Holandsko, Luxembursko či Chorvátsko. Veľký podiel pracujúcich za minimálnu mzdu je naopak v Slovinsku, Bulharsku, Rumunsku, ale i v Poľsku alebo vo Francúzsku. Na druhej strane za minimálnu mzdu (1,05-násobok minimálnej mzdy) pracuje len 0,8 % pracujúcich v Španielsku či 0,9 % v Belgicku.

V nasledujúcom texte sa zameriame na aspekty minimálnej mzdy vo vybraných krajinách Európskej únie.

2.1 Nemecko

Minimálna mzda na národnej úrovni v Nemecku dlhodobo neexistovala. Avšak všeobecné tendencie v Európe smerujú k podpore menej zarábajúcich. Na jednej strane najväčšia nemecká odborová organizácia Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – Nemecká odborová organizácia presadzovala zavedenie minimálnej mzdy dlhodobo. Táto odborová organizácia

presadzovala národnú minimálnu mzdu na úrovni 7,50 € už od roku 2006. Postupne požiadavky odborovej organizácie rástli a v roku 2010 presadzovala minimálnu mzdu na úrovni 8,50 €. Opozíciu voči týmto návrhom tvorili najmä zástupcovia zamestnávateľov, ktorí argumentovali možnosťou straty konkurencieschopnosti nemeckej ekonomiky.

Rozdelená ohľadom minimálnej mzdy bola aj nemecká politická scéna. Proti zavedeniu minimálnej mzdy bola konzervatívno-liberálna vláda A. Merkelovej (2009 – 2013). Naopak, snahy o zavedenie minimálnej mzdy podporovali socialisti (SPD), Zelení (Die Grüne), ako i Ľavica (Die Linke).

Nemecké voľby v roku 2013 však znamenali nevyhnutnosť vytvorenia širokej koalície konzervatívcov (CDU-CSU) a Sociálno-demokratickej strany SPD. To postupne viedlo ku konsenzu v oblasti minimálnej mzdy a od 1. 1. 2015 došlo k jej schváleniu na národnej úrovni vo výške 8,5 €.

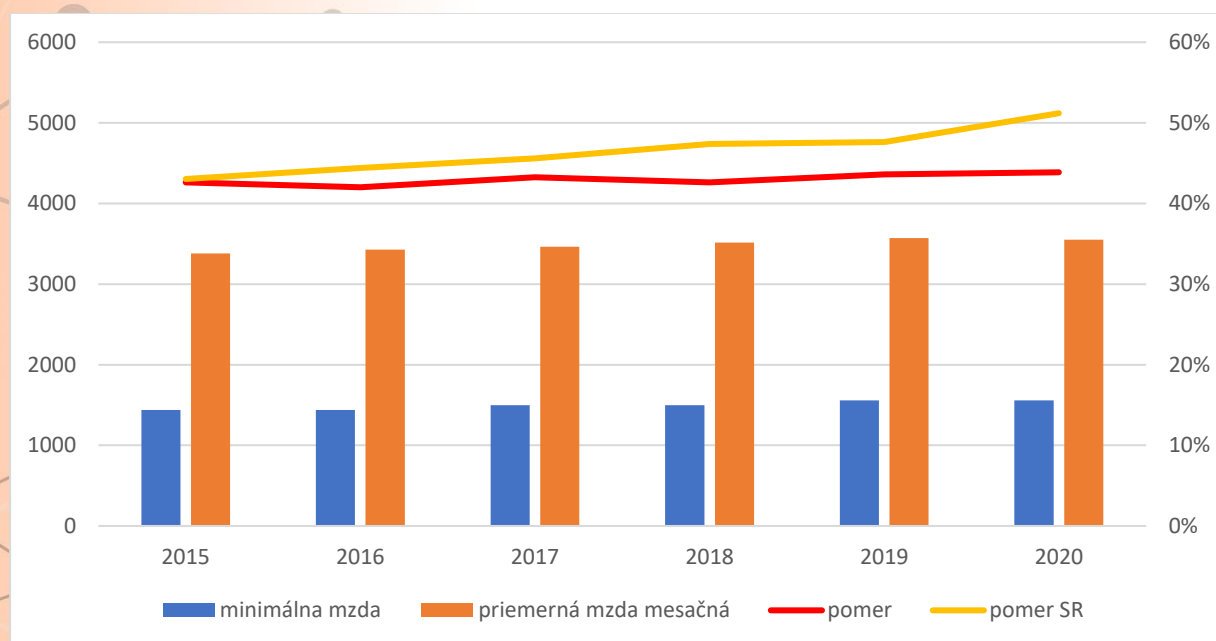
Minimálna mzda je zavedená všeobecne pre všetky profesie a všetkých pracovníkov. Napriek tomu však nemecký zákon obsahuje niekoľko výnimiek. Ide napr. o mladých pracujúcich do veku 18 rokov, štážistov, ktorí za svoju prácu dostávajú plat a pod.).

Výška minimálnej mzdy je prehodnocovaná každé dva roky, a to na základe zasadnutia komisie pre minimálnu mzdu. Komisia má šesť členov a predsedu, ktorí sú nominovaní ako zástupcovia nemeckých odborov, tak i zástupcovia zamestnávateľov. Navyše má komisia ešte dvoch členov bez hlasovacieho práva, pochádzajúcich z akademického prostredia. Členov komisie menuje vláda na návrh odborov a zamestnávateľských organizácií. Uznesenia komisie sa prijímajú nadpolovičnou väčšinou hlasujúcich. Aby hlasovanie nebolo zablokované, v prípade nedohody má rozhodujúci hlas v ďalšom hlasovaní predseda tejto komisie.

Výška minimálnej mzdy bola skutočne upravovaná v dvojročných horizontoch. Minimálna mzda je v Nemecku určená ako hodinová mzda, štandardný pracovný týždeň sa ráta v 40 hodinách.

V prípade prepočtov na mesačnú mzdu vidíme, že pomer minimálnej a priemernej mzdy sa v Nemecku od zavedenia minimálnej mzdy darí udržiavať na konštantnej úrovni okolo 43 %. V roku 2015 bola táto úroveň v porovnaní so Slovenskom nastavená približne rovnako. V roku 2020 už môžeme vidieť, že z hľadiska tohto ukazovateľa je Slovensko vyššie.

Graf 11 Pomer minimálnej a priemernej mzdy v Nemecku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát Statista.com

Diskusie ohľadom minimálnej mzdy v Nemecku stále pretrvávajú. Nemecko je však zaujímavé aj z ďalšieho dôvodu. V Nemecku do značnej miery existujú aj tzv. „odvetvové mzdy“. Odvetvová minimálna mzda je dohodnutá v rámci kolektívnych zmlúv, nesmie však byť nižšia ako minimálna mzda zavedená na celoštátnej úrovni.¹³

V nasledujúcej Tabuľke 11 uvádzame príklady niektorých povolání, v ktorých je zavedená určitá výška minimálnej mzdy.

Tabuľka 11 Minimálna mzda v niektorých profesiách v Nemecku

Odvetvie	Rok	Výška minimálnej mzdy
----------	-----	-----------------------

¹³https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++439256ee-4c11-11ea-bde5-52540088cada

Všeobecná minimálna mzda	2021	9,60
Pedagogickí pracovníci	2021	16,68
Stavební robotníci	2021	12,85
Elektrikári	2021	12,40
Kominári	2021	13,80

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++439256ee-4c11-11ea-bde5-52540088cada

Z regionálneho hľadiska prebieha v Nemecku diskusia, či výškou minimálnej mzdy nie sú znevýhodnené niektoré regióny. V Nemecku sú už tradične za menej rozvinuté považované spolkové republiky, ktoré boli súčasťou bývalej Nemeckej demokratickej republiky.

Jednoznačnou výhodou nemeckého prístupu je predvídateľnosť. Nemecko má už v súčasnosti zverejnenú výšku minimálnej mzdy na rok 2022, pričom minimálna mzda je prijímaná v dvojročných intervaloch a po rokovaní odbornej komisie. Je preto zrejmé, že minimálna mzda v súčasnosti zverejnená pre rok 2022 bude platiť aj v roku 2023.

2.2 Česká republika

Najbližšou krajinou z hľadiska porovnávania minimálnej mzdy je Česká republika. Táto krajina mala rovnakú východiskovú pozíciu z hľadiska výšky, ako i právnej úpravy minimálnej mzdy v roku 1993.

Avšak po takmer 30 rokoch od rozdelenia oboch krajín môžeme vidieť významné rozdiely v regulácii minimálnej mzdy.

Vývoj minimálnej mzdy v Českej republike ukazuje určité podobnosti so Slovenskom. V roku 1992 boli rovnako zavedené mzdové stupne, ako aj v prípade Slovenska. Rovnako ich bolo v platnosti 12. V roku 2006 došlo v Českej republike k rozsiahlej novelizácii zákona a od tohto roku je určených 8 stupňov minimálnej mzdy (v českom práve je označená tiež ako zaručená mzda).

Kým na Slovensku sú jednotlivé mzdové stupne určené priamo v Zákonníku práce, v rámci českej právnej úpravy sa odvolávajú na príslušné vládne nariadenie, ktoré stanovuje priamo výšku jednotlivých stupňov minimálnej mzdy.

Tabuľka 12 Výška koeficientov minimálnej mzdy v Českej republike

Stupeň	Výška zaručenej mzdy (hodina) v Kč	Výška zaručenej mzdy (hodina) v €	Výška zaručenej mzdy (mesiac) v Kč	Výška zaručenej mzdy (mesiac) v €	Koeficient
1	90,50 Kč	3,55 €	15 200,00 Kč	596,06 €	1,00
2	99,90 Kč	3,92 €	16 800,00 Kč	658,80 €	1,11
3	110,30 Kč	4,33 €	18 500,00 Kč	725,46 €	1,22
4	121,80 Kč	4,78 €	20 500,00 Kč	803,89 €	1,35
5	134,40 Kč	5,27 €	22 600,00 Kč	886,24 €	1,49
6	148,40 Kč	5,82 €	24 900,00 Kč	976,43 €	1,64
7	163,90 Kč	6,43 €	27 500,00 Kč	1 078,39 €	1,81
8	181,00 Kč	7,10 €	30 400,00 Kč	1 192,11 €	2,00

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe českej legislatívy

Ako môžeme vidieť aj v Tabuľke 12, maximálna výška koeficientu je podobne ako na Slovensku 2 (i keď takto nie je explicitne určený), avšak zvyšovanie minimálnej mzdy je v ČR podľa jednotlivých platových tried pozvoľnejšie.

Minimálna mzda sa v ČR dlhodobo držala okolo úrovne 35 % priemernej mzdy. Avšak od roku 2014 pozorujeme aj v ČR masívny rast minimálnej mzdy, a to ako v nominálnom vyjadrení, tak i v pomernom vyjadrení k priemernej mzde. V roku 2020 úroveň minimálnej mzdy prekročila hranicu 40 % priemernej mzdy.

Graf 12 Pomer minimálnej a priemernej mzdy v Českej republike



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ČSÚ

Ako môžeme vidieť na Grafe 12, do roku 2008 bol vývoj pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde v ČR a SR veľmi podobný. Do roku 2008 vidíme ale pomalý a postupný pokles v ČR, ktorý sa udial najmä vplyvom zmrazenia minimálnej mzdy. Od roku 2014 sa rozdiel drží na približne konštantnej úrovni 10 p. b.

V histórii ČR je však zaujímavé, že zmrazenie minimálnej mzdy nebolo až také ojedinelé. Kým v SR nenastala situácia, že by politici minimálnu mzdu zmrazili, v ČR bola minimálna mzda zmrazená od roku 2007 až do roku 2014. Výšku minimálnej a priemernej mzdy v Kč, ako i v € uvádzame v Tabuľke 13.

Tabuľka 13 Vývoj minimálnej a priemernej mzdy v ČR

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
minimálna mzda (v Kč)	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600
Priemerná mesačná mzda	23 864	24 455	25 067	25 035	25 768	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	35 662

(v Kč)											
priemerná minimálna mzda v Eur	316,41	325,34	318,10	307,93	290,53	337,26	366,21	417,84	475,69	520,06	551,86
priemerný kurz za daný rok pre 1 EUR = CZK (NBS)*	25,284	24,59	25,149	25,98	27,536	27,279	27,034	26,326	25,647	25,67	26,456
priemerná mesačná mzda (v €)	943,84	994,51	996,74	963,63	935,79	974,78	1 027,00	1 125,81	1 249,70	1 347,02	1 347,97

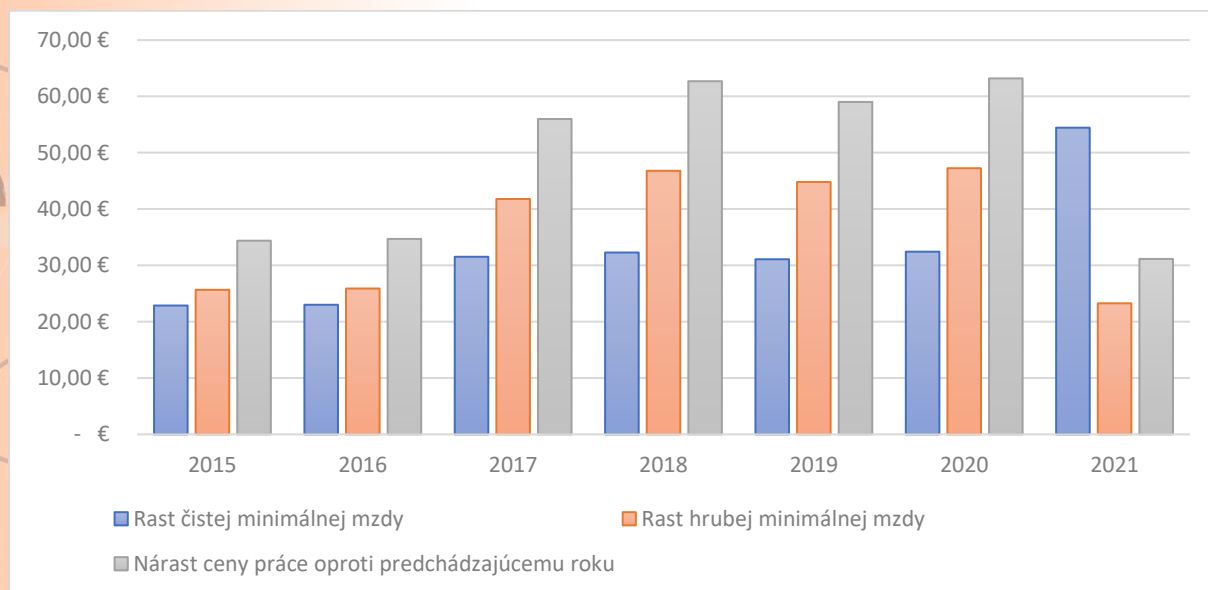
Zdroj: Vlastné spracovanie

Vzhľadom na fakt, že v prípade Českej republiky ide o veľmi podobnú ekonomiku, tak je zaujímavé vyhodnotiť aj rast daňovo-odvodového zaťaženia v prípade zamestnancov s minimálnou mzdou.

Pre prepočet daňovo-odvodového zaťaženia a jeho zmien v priebehu času sme sa rozhodli vyhodnotiť nárast minimálnej mzdy pre bezdetného slobodného zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu, ktorý si uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane. Uvažovaný príklad sa tiež dotýka práce v prvom (základnom) stupni minimálnej mzdy.

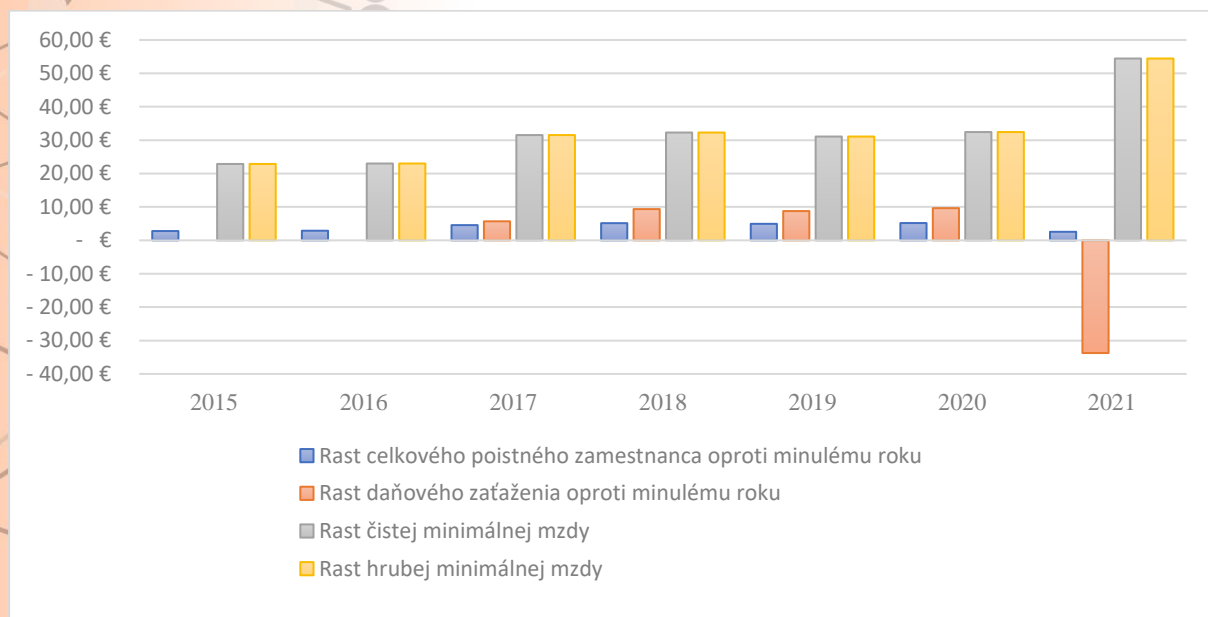
Aj v prípade Českej republiky platí, že každoročné zvýšenie hrubej minimálnej mzdy znamená zvýšenie mzdových nákladov zamestnávateľov (ceny práce), pričom v niektorých rokoch ide o podstatné zvýšenie. Napr. v roku 2018 vzrástla cena práce zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu oproti predchádzajúcemu roku o viac ako 60 €.

Graf 13 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Českej republike



Zdroj: Vlastné spracovanie

Graf 14 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v ČR



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako je zrejmé z Grafu 14, v každom zo sledovaných rokov dochádza k rastu sociálneho a zdravotného poistenia, ktoré je platené zamestnávateľom, ale i zamestnancom. Rastie tiež

platba dane z príjmu, a to najmä ako následok nezvyšovania tzv. „Slevy na poplatníka“¹⁴. Rast minimálnej mzdy spôsobil, že aj ľudia s najnižšími mzdami začali platiť daň z príjmu. V roku 2021 došlo k úprave a zvýšeniu tejto zľavy a ľudia s najnižším príjmom za rok 2021 neplatia daň z príjmu, čo znamenalo okrem iného aj výrazný rast čistej minimálnej mzdy zamestnancov.

Pri zvyšovaní minimálnej mzdy v Českej republike môžeme vidieť, že zvýšenie hrubej minimálnej mzdy o 1 € sa v minulom období prejavilo na čistej minimálnej mzde zamestnanca asi 0,69 – 0,90 € (v závislosti od iných legislatívnych zmien). Výrazný nárast čistej minimálnej mzdy zamestnanca môžeme vidieť až v roku 2021, a to najmä vplyvom zvýšenia už spomenutej „Slevy na poplatníka“.

Tabuľka 14 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v ČR a SR

Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy (a legislatívnych zásahov v danom roku) na čistú minimálnu mzdu (koľko % zo zvýšenia hrubej minimálnej mzdy sa prejavilo na zvýšení čistej minimálnej mzdy)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SR	122,46 %	63,65 %	63,67 %	64,62 %	67,93 %	77,32 %	73,74 %
ČR	89,14 %	88,86 %	75,45 %	69,00 %	69,39 %	68,64 %	234,00 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Podrobnejšie vysvetlenie ponúkame v Tabuľke 14. Z nej je zrejmé, že najväčší nárast čistej minimálnej mzdy vplyvom zvýšenia hrubej minimálnej mzdy a ďalších legislatívnych zásahov nastal na Slovensku v roku 2015 (zavedením odpočítateľnej položky na zdravotné poistenie) a v ČR v roku 2021 vplyvom zvýšenia nezdaniteľnej čiastky mzdy (Sleva).

¹⁴ Tento aspekt v daňovom systéme ČR predstavuje podobnú položku ako nezdaniteľná časť na daňovníka v SR, avšak s trochu iným režimom. Viac podrobností je možné nájsť tu: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-poplatnik/>

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že zvýšenie minimálnej mzdy v Českej republike je vo väčšej miere zamerané na zvýšenie čistého príjmu zamestnanca ako na Slovensku, i keď i v ČR zvyšovaním minimálnej mzdy dochádza k rastu daňovo-odvodových príjmov štátu na úkor zamestnanca (a zamestnávateľa).

Rokovania o minimálnej mzde prebiehajú medzi zamestnávateľmi a odbormi na tzv. Radě hospodářské a sociální dohody ČR, pričom konečnú podobu a sumu minimálnej mzdy v ČR stanoví vláda ČR nariadením.

2.3 Rumunsko

Minimálna mzda je zavedená aj v ďalšej európskej krajine – Rumunsku. Rumunsko sme si do analýzy vybrali najmä preto, že ide o ďalšiu tranzitívnu ekonomiku, ktorá disponuje podobnými podmienkami a problémami ako Slovenská republika. Navyše je Rumunsko dlhodobo krajinou s nižšou ekonomickou výkonnosťou ako Slovensko.

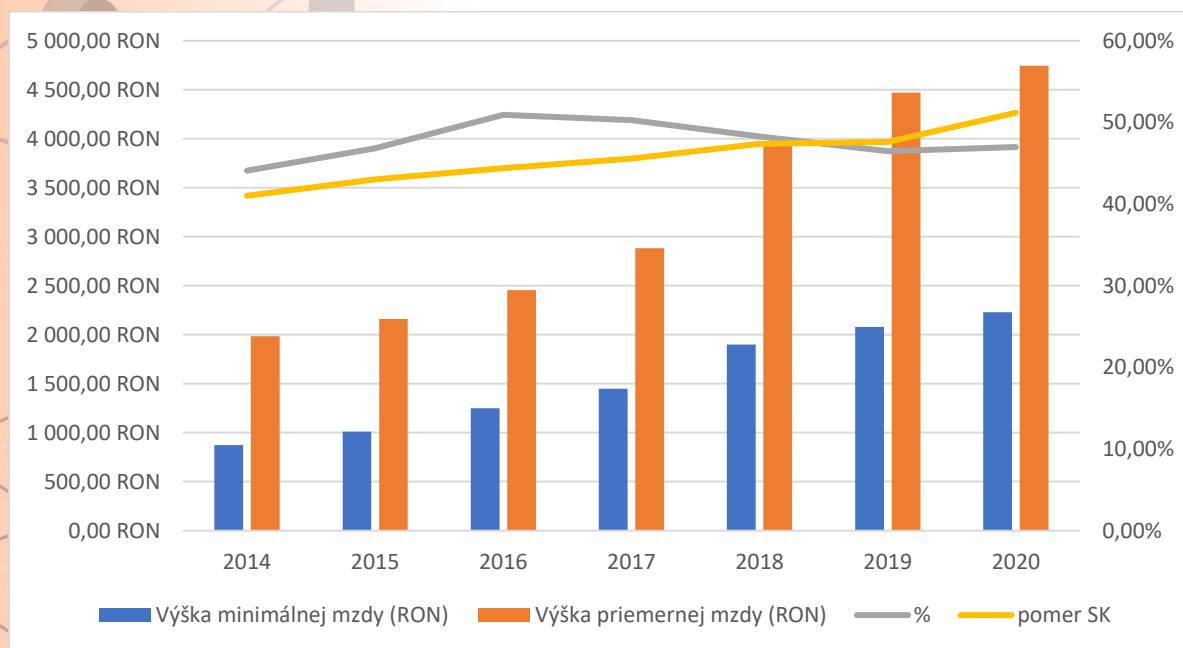
Minimálna mzda v Rumunsku je stanovená na úrovni 2300 RON (asi 474 eur). Minimálna mzda v Rumunsku obsahuje len dve úrovne, pričom vyššia úroveň sa dotýka najmä vysokoškolsky vzdelaných ľudí a je stanovená vo výške 2350 RON.¹⁵

V predchádzajúcich rokoch došlo aj v Rumunsku k dynamickému rastu výšky minimálnej mzdy. Zatiaľ čo v roku 2014 dosahovala minimálna mzda v Rumunsku len úroveň 875 RON (asi 196 eur), o sedem rokov neskôr je to viac ako dva a pol násobok. V uplynulom období však v Rumunsku rástla aj výška priemernej mzdy. V roku 2014 dosahovala podľa miestneho štatistického úradu priemerná hrubá mesačná mzda všetkých zamestnancov úroveň asi 1984 RON (asi 446 eur), v roku 2020 stúpila výška priemernej hrubej mzdy na úroveň 980 eur (4746 RON).

¹⁵<https://resources.envoyglobal.com/blog/romania-minimum-salary-levels-announced-for-2021>

Počas celého sledovaného obdobia od roku 2014 môžeme vidieť, že podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde dosahoval pomerne vysoké hodnoty, v roku 2016 viac ako 50 %. Práve do roku 2018 bol tento pomer vyšší aj v porovnaní so Slovenskom, ale po tomto roku došlo k zmene trendu a Slovensko prebehlo Rumunsko vzhľadom v pomere minimálnej a priemernej mzdy.

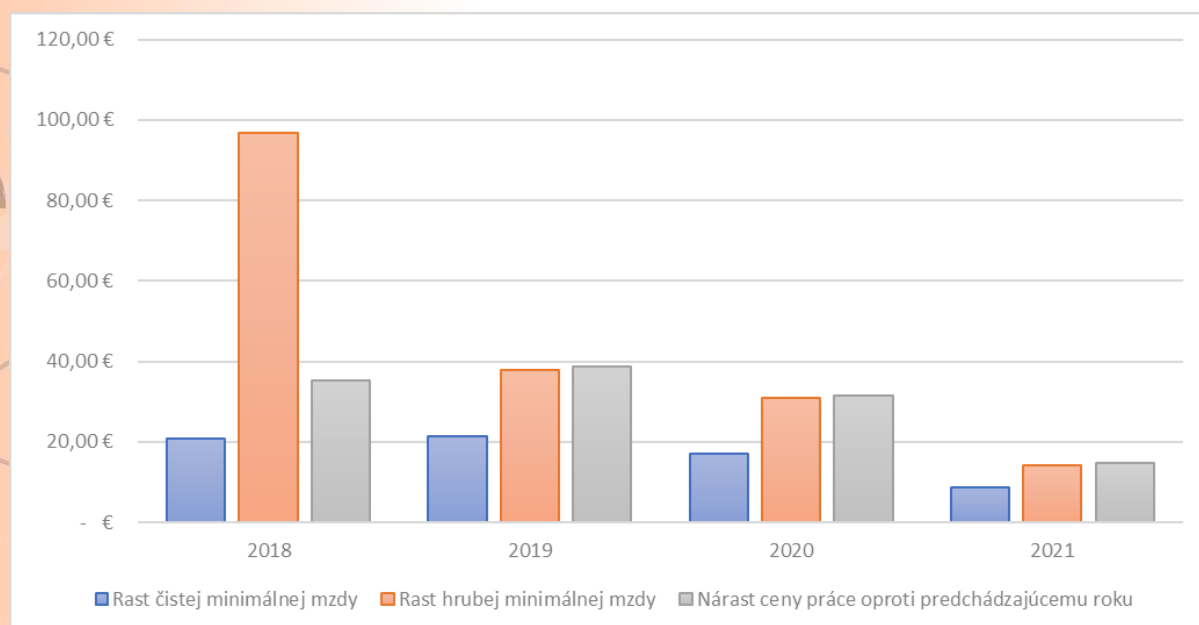
Graf 15 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Rumunsku.



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov StatisticiRomania

Pre prepočet daňovo-odvodového zaťaženia a jeho zmien v priebehu času sme sa rozhodli vyhodnotiť nárast minimálnej mzdy pre bezdetného slobodného zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu, ktorý si uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane. Uvažovaný príklad sa tiež dotýka práce v prvom (základnom) stupni minimálnej mzdy.

Graf 16 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Rumunsku

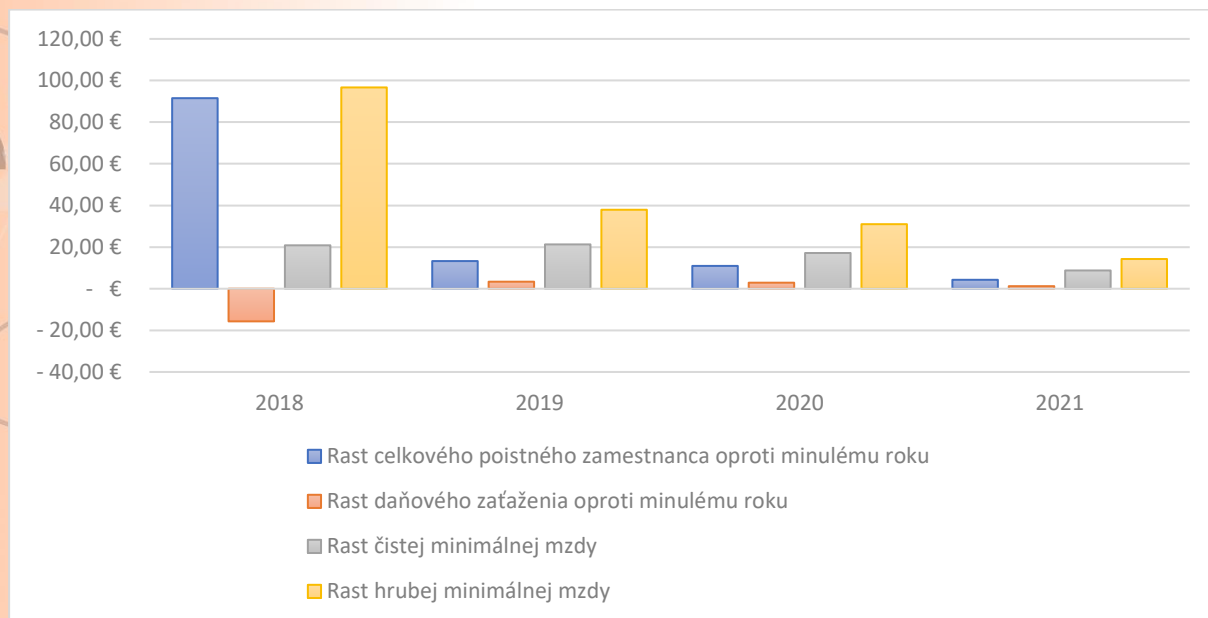


Zdroj: Vlastné spracovanie

Aj v prípade Rumunska môžeme vidieť, že rast hrubej minimálnej mzdy znamená rast daňovo-odvodového zaťaženia zamestnanca. V roku 2017 však v Rumunsku prebehla významná daňovo-odvodová reforma, ktorá okrem iného mala za následok, že rast nákladov zamestnávateľov pri zvyšovaní minimálnej mzdy (sociálne a zdravotné poistenie) je len minimálny. Dalo by sa tvrdiť, že Rumunsko má zavedenú tzv. superhrubú mzdu a zamestnávatelia platia iba tzv. poistenie v nezamestnanosti, ktoré je len vo výške 2,25 % z hrubej mzdy.¹⁶

¹⁶<http://www.calculator-salarii.ro/2300-brut-calcul-salariu-net/>

Graf 17 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Rumunsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Napriek tejto zmene hodnotenie rumunského zvyšovania hrubej minimálnej mzdy a jej dopadov na čistú mzdu zamestnanca v Rumunsku vychádza značne negatívne. V roku 2018 sa síce znížilo daňové zaťaženie minimálnej mzdy v Rumunsku, avšak práve vplyvom zavedenia superhrubej mzdy došlo k výraznému rastu odvodového zaťaženia zamestnanca. A teda, i keď zvýšenie hrubej minimálnej mzdy v danom roku predstavovalo skok v prepočte o viac ako 96 €, na čistej mzde sa tento nárast prejavil len rastom o necelých 21 €. Aj v ďalších rokoch sa zvýšenie hrubej minimálnej mzdy prejaví na čistej minimálnej mzde len v hodnotách okolo 60 %.

Tabuľka 15 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Rumunsku a SR

Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy (a legislatívnych zásahov v danom roku) na čistú minimálnu mzdu (koľko % zo zvýšenia hrubej minimálnej mzdy sa prejavilo na zvýšení čistej minimálnej mzdy)	2018	2019	2020	2021
SR	64,62 %	67,93 %	77,32 %	73,74 %
Rumunsko	21,56 %	56,11 %	55,33 %	61,43 %

Zdroj: Vlastný výpočet

Zamestnanec, ktorý je zamestnaný za minimálnu mzdu, vo všeobecnosti počas obdobia rokov 2018 až 2021 neprofitoval zo zvýšenia hrubej minimálnej mzdy tak ako zamestnanec zamestnaný za minimálnu mzdu na Slovensku.

V prípade Rumunska stanovuje výšku minimálnej mzdy vláda, ktorá však prijíma podnety od odborárov, ako i od zamestnávateľov. Diskusie ohľadom zvýšenia minimálnej mzdy v Rumunsku reflektujú najmä fakt, že veľká časť pracovnej sily, najmä v dôsledku dlhodobých nízkych miezd, odchádza za prácou do iných európskych krajín.¹⁷

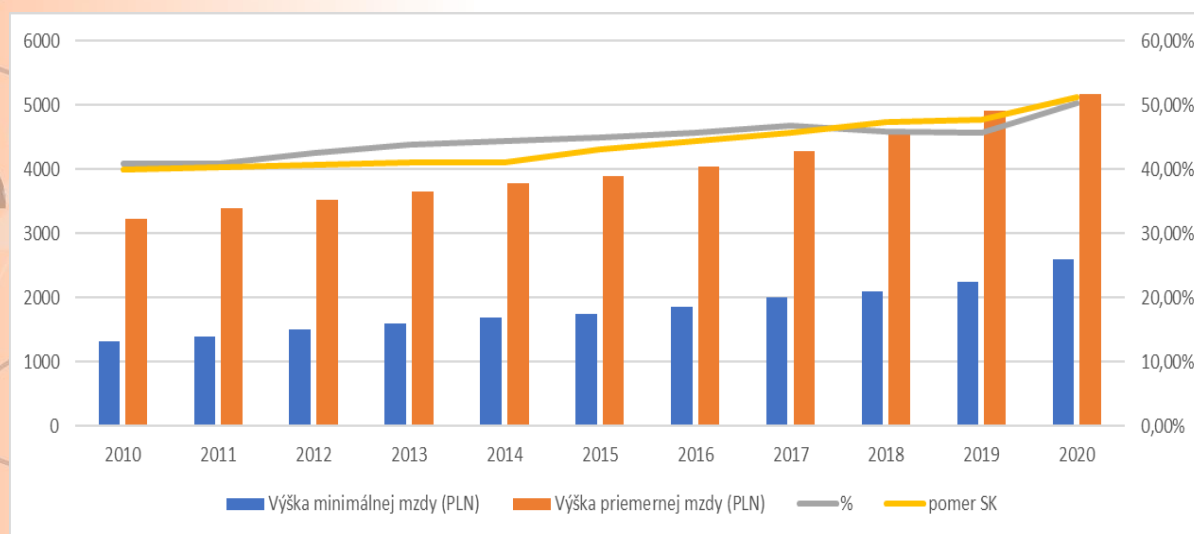
Medzi výhody rumunského systému minimálnej mzdy však jednoznačne patrí jeho prehľadnosť a predvídateľnosť pre zamestnávateľov. Zároveň je výhodou tiež systém, ktorý znamená, že minimálna mzda má len dva stupne, pričom ani výška druhého stupňa nepredstavuje až také zásadné zvýšenie sumy minimálnej mzdy ako napr. na Slovensku či v Českej republike.

2.4 Poľsko

Ďalšou Slovenskej republike podobnou ekonomikou je Poľsko. V období rokov 2010 až 2020 došlo aj v Poľsku k zvýšeniu minimálnej mzdy. Toto zvýšenie sa dá považovať za razantné, minimálna mzda narástla medzi rokmi 2010 a 2020 takmer o 100 % (z 1317 zlotých na 2600 zlotých mesačne).

¹⁷https://www.romaniatv.net/salariul-minim-negocieri-la-guvern_5012413.html

Graf 18 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Poľsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe Štatistického úradu Poľska a ZUS

Z hľadiska pomeru minimálnej mzdy k priemernej mzde je vývoj v Poľsku veľmi podobný vývoju na Slovensku, i keď by sa dalo konštatovať, že počas sledovaného obdobia patrilo Poľsko ku krajinám s vyšším pomerom priemernej mzdy k minimálnej v danom roku.

Tento trend sa však začal meniť v roku 2017, a to najmä z dôvodu masívneho zvýšenia minimálnej mzdy na Slovensku a len mierneho zvýšenia v Poľsku. Napriek ekonomickej recesii Poľsko zaznamenalo vysoký rast minimálnej mzdy v roku 2020.

Minimálna mzda v Poľsku je určovaná na základe zákona o minimálnej mzde z roku 2002.¹⁸ Tento zákon vymedzuje napr. pôsobnosť Rady spoločného dialógu (Rady Dialogu Społecznego), ktorá združuje zamestnávateľov či odborárov a ktorá každoročne predkladá vláde (Rade ministrov) návrh na úpravu minimálnej mzdy smerom do budúcnosti.

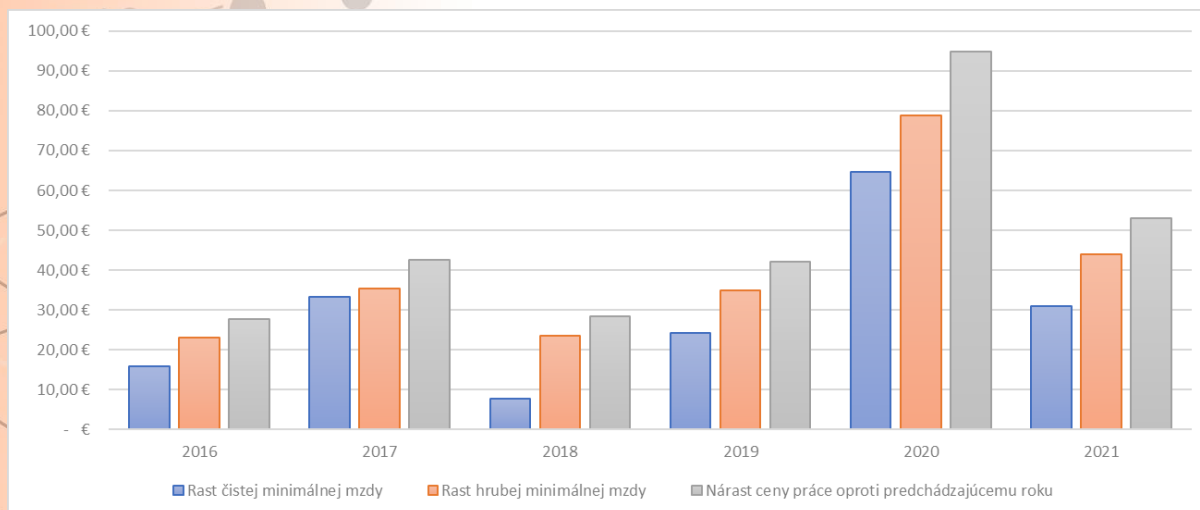
Zaujímavosťou je, že okrem samotného návrhu výšky minimálnej mzdy musí tento návrh zdôvodniť aj inými aspektmi, napr. vplyvom inflácie, výdavkov domácností, dopadu na zamestnanosť či rozpočtom.

¹⁸<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20022001679/U/D20021679Lj.pdf>

Zákon tiež určuje, že v prípade rýchlejšieho rastu cien počas roka môže dôjsť k úprave poľskej minimálnej mzdy aj dvakrát do roka. Zákon o minimálnej mzde, ale ani Zákonník práce v Poľsku nedefinuje viac stupňov minimálnej mzdy.

Rovnako ako v prípade ostatných krajín môžeme vidieť, že rast minimálnej mzdy má dopad aj na daňovo-odvodové príjmy štátu. V období od roku 2015 bol tento vplyv najciteľnejší v roku 2020, kedy hrubá minimálna mzda v prepočte vzrástla o 78 eur, mzdové náklady zamestnávateľa však vzrástli až o 94,89 €. Samotný zamestnanec¹⁹ získal na čistej mzde asi 64 €. Podrobnejšie výsledky analýzy sú interpretované na Grafe 19.

Graf 19 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Poľsku

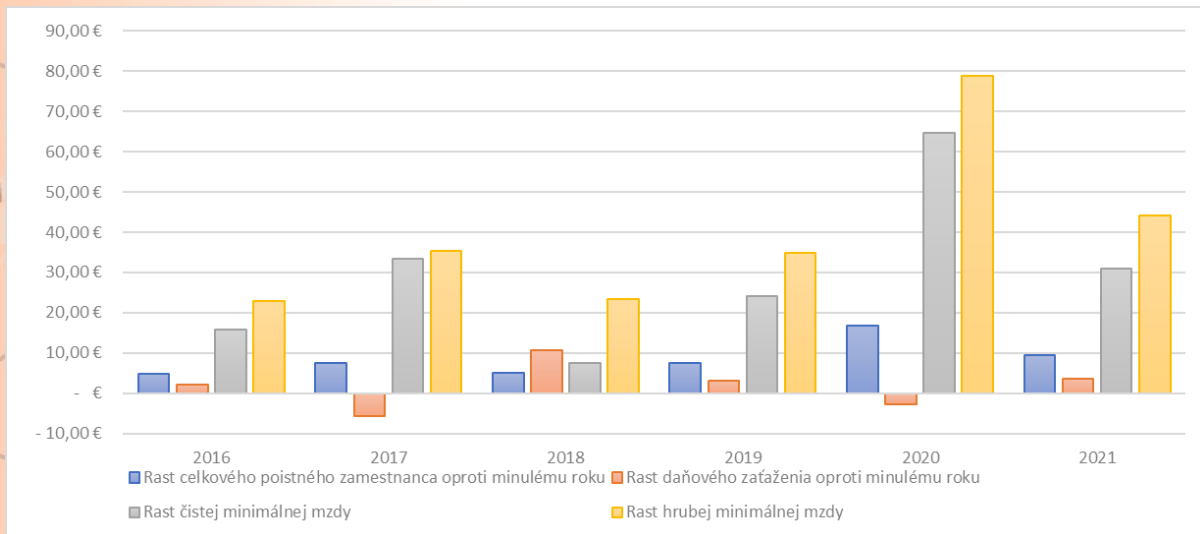


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe mzdovej kalkulačky

V sledovanom období prebehlo tiež niekoľko daňových reforiem, ktoré zohľadňovali rast minimálnej mzdy v Poľsku. Tieto reformy znamenali, že daňové zaťaženie zamestnanca s minimálnou mzdou mierne kleslo.

¹⁹ Uvažujeme zamestnanca, ktorý je bezdetný, uplatňuje si teda len nezdaniteľnú časť na seba, nie je účastný v odborovej organizácii a platí 1,67 % na úrazovú poisťku (v Poľsku sa percento úrazového poistenia odvíja v závislosti od vykonávanej práce).

Graf 20 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Poľsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe mzdovej kalkulačky

V porovnaní so Slovenskom sa dá povedať, že rast hrubej minimálnej mzdy v Poľsku sa v sledovanom období premietol do zvýšenia čistej minimálnej mzdy. Výnimkou je rok 2018, kedy došlo k rastu poľskej hrubej minimálnej mzdy o asi 23 €, pričom však zamestnanec v čistej mzde dostal zvýšenie len o 7,6 €. Príčinou bol najmä rozdielny systém zdaňovania oproti predchádzajúcemu roku.

Tabuľka 16 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Poľsku a SR

koľko % z hrubého zvýšenia uvidí zamestnanec vo výplate?	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SR	63,65%	63,67%	64,62%	67,93%	77,32%	73,74%
Poľsko	69,53%	94,53%	32,52%	69,19%	81,95%	70,53%

Zdroj: Vlastné spracovanie

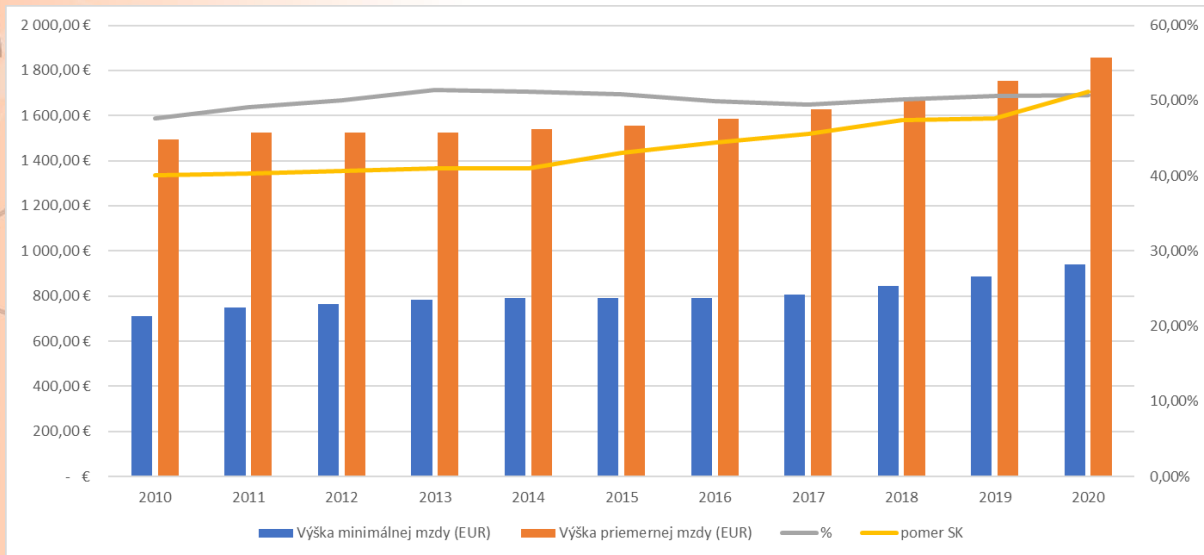
Konkrétne porovnanie poskytuje Tabuľka 16, v rámci ktorej je hodnotené obdobie od roku 2016 do roku 2021.

2.5 Slovinsko

Ďalšou krajinou dôležitou z hľadiska európskeho porovnania je Slovinsko. Zástancami minimálnej mzdy je práve Slovinsko uvádzané ako krajina, ktorá v posledných rokoch

dramaticky zvyšovala minimálnu mzdu a jej výška sa približuje úrovni 57 % priemernej mzdy (počítanej za predchádzajúce dva roky).

Graf 21 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Slovinsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

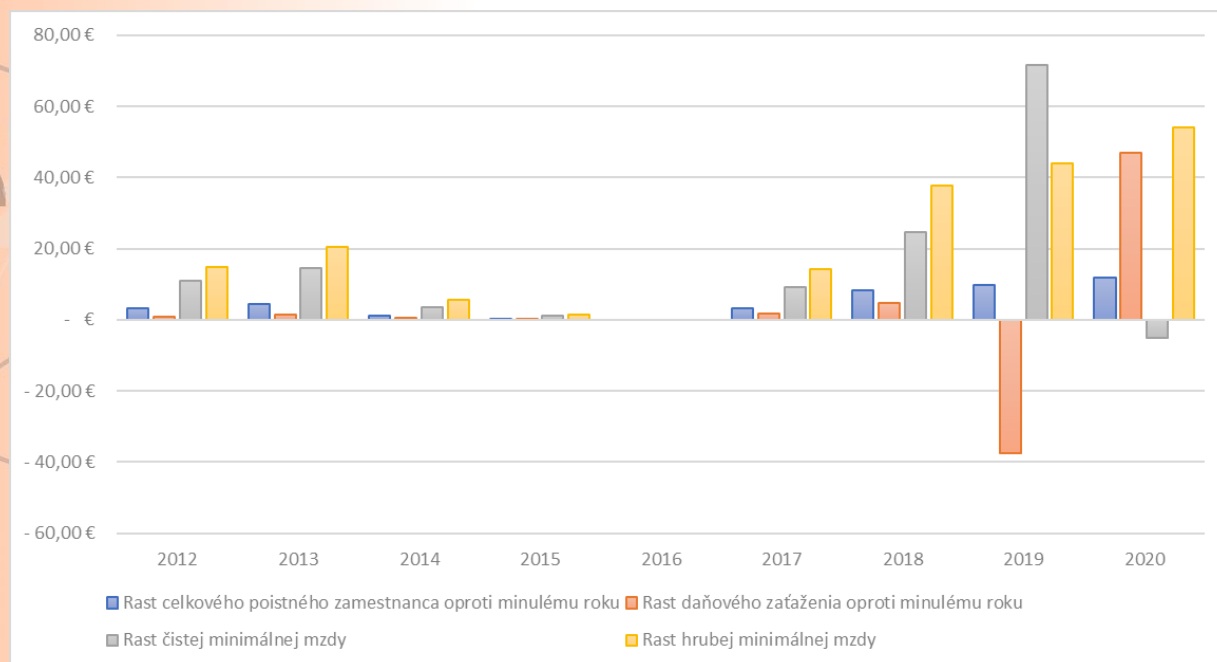
Ako je vidno aj z Grafu 21, minimálna mzda v Slovinsku skutočne zaznamenala v období rokov 2010 až 2020 rast, pričom v roku 2010 bola jej výška 711,36 € a v roku 2020 už 940,58 €. Ak však porovnáваме výšku minimálnej mzdy k aktuálne platnej priemernej mzde v danom roku, môžeme vidieť, že v roku 2020 Slovensko v tomto ukazovateli už Slovensko dokonca predbehlo.

Minimálnu mzdu v Slovinsku určuje minister práce Slovinskej republiky, pričom do úvahy berie predchádzajúcu konzultáciu partnerov (odborov a zamestnávateľov). Pri zmene minimálnej mzdy sa zohľadňujú náklady na životné minimum, ako i rast spotrebiteľských cien.²⁰

Zvyšovanie minimálnej mzdy v Slovinsku má dopad aj na daňovo-odvodové príjmy štátu. V analýze sme opäť porovnali rast hrubej minimálnej mzdy a daňovo-odvodové dopady na bezdetného slobodného zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu v Slovinsku.

²⁰<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>

Graf 22 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Slovinsku

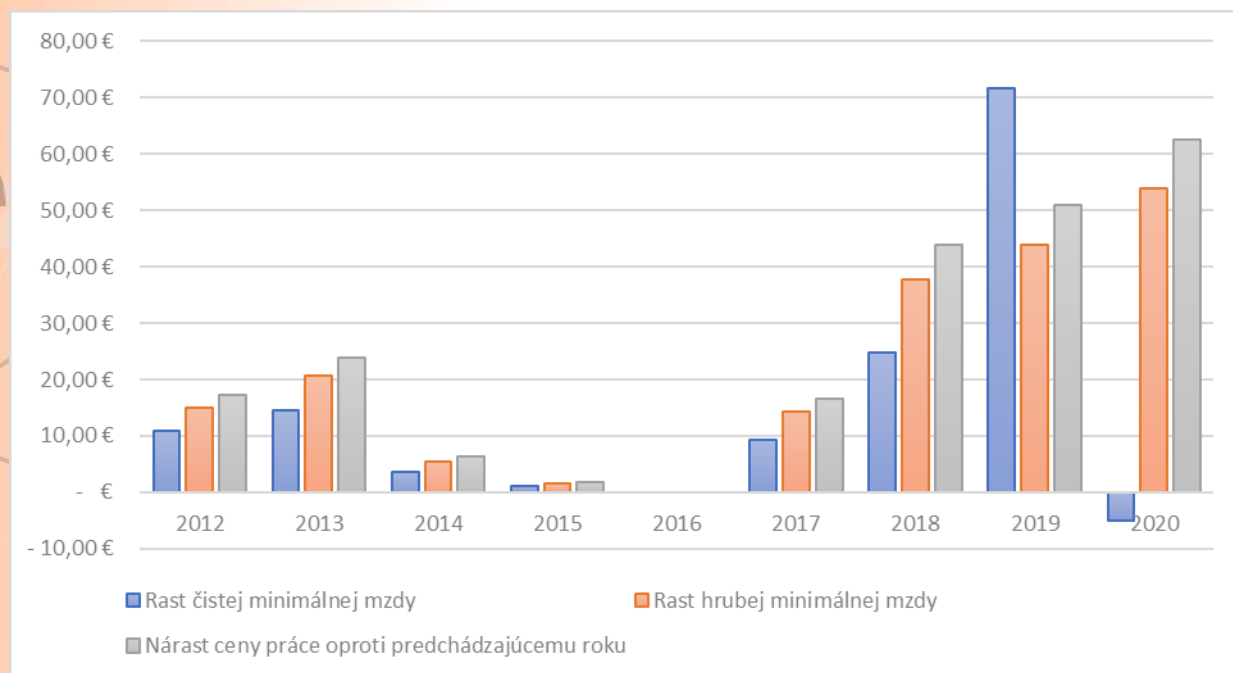


Zdroj: Vlastné spracovanie na základe mzdových kalkulačiek

Ako môžeme vidieť na Grafe 22, najviac zo zvýšenia minimálnej mzdy profitoval zamestnanec v roku 2019. V Slovinsku došlo k daňovo-odvodovej reforme²¹, ktorá v danom roku zvýšila čistú minimálnu mzdu dokonca viac ako bolo jej hrubé zvýšenie. Avšak už v nasledujúcom roku 2020 čistá minimálna mzda zamestnanca dokonca poklesla, a to ako dôsledok ďalšej zmeny v oblasti daňovej politiky.

²¹ V tomto roku bol umožnený zvýšený odpočet zo základu dane a ten sme vo výpočte aj uplatnili. Viac napr. tu: <https://data.si/blog/splosna-in-dodatna-splosna-olajsava/>

Graf 23 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Slovinsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe mzdových kalkulačiek

Vplyvom zvyšovania minimálnej mzdy taktiež rastú celkové náklady zamestnávateľov v Slovinsku. Tento rast je výrazný v takmer všetkých rokoch sledovaného obdobia, s výnimkou rokov 2014 a 2015, kedy sa suma minimálnej mzdy zvýšila len mierne, a s výnimkou roku 2016, kedy došlo k zmrazeniu minimálnej mzdy.

Suma zdravotných a sociálnych odvodov platených zamestnávateľom sa za sledované obdobie narástla zo 122,44 € na 151,43 €. Sociálne a zdravotné odvody zamestnanca rástli ešte výraznejšie, zo sumy 168,64 € platených z minimálnej mzdy v roku 2012 na 207,87 € platených v roku 2020. Cena práce zamestnanca zamestnaného za minimálnu mzdu v roku 2020 predstavovala v Slovinsku viac ako 1092 € (pre porovnanie na Slovensku to bolo 784 €).

Tabuľka 17 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Slovinsku a SR

koľko % z hrubého zvýšenia uvidí zamestnanec vo výplate?	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SR	122,46 %	63,65 %	63,67 %	64,62 %	67,93 %	77,32 %
Slovinsko	65,44 %	0,00 %	65,44 %	65,44 %	163,28 %	-9,20 %

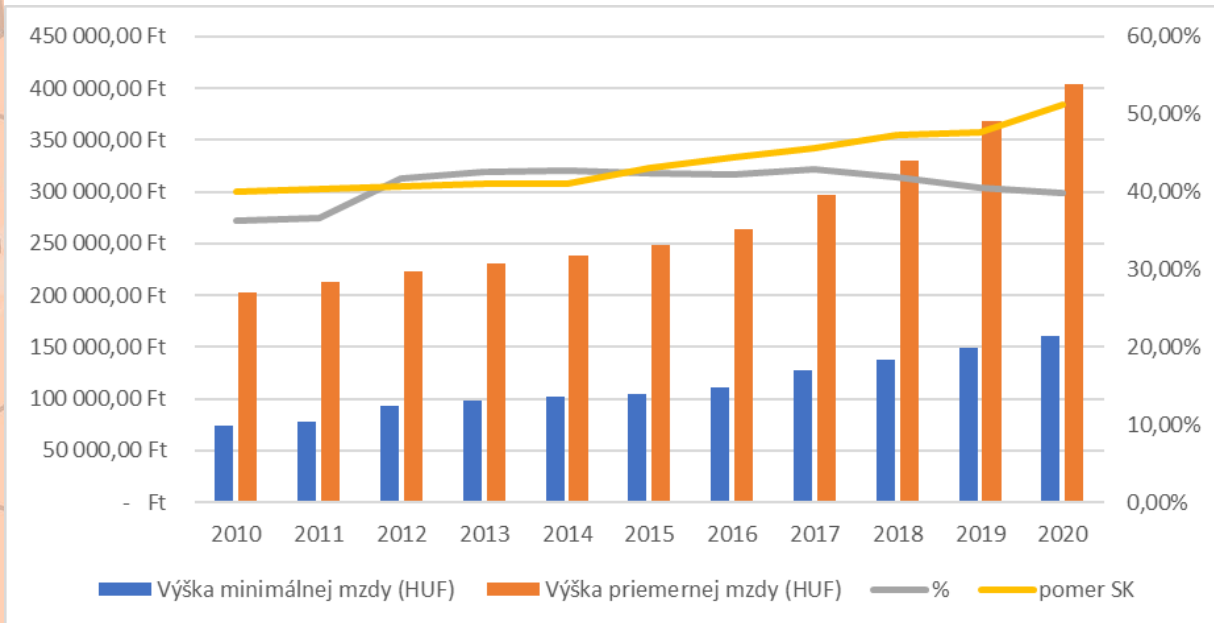
Zdroj: Vlastné spracovanie

Vo všeobecnosti sa dá konštatovať, že zvyšovanie minimálnej mzdy v Slovinsku má vzhľadom na čisté príjmy zamestnanca podobné dopady ako v prípade zvýšenia minimálnej mzdy na Slovensku. Z celkového zvýšenia hrubej mzdy zamestnanec v čistej mzde vidí v oboch krajinách približne 65 %. Výnimkou je najmä rok 2020, kedy sa čisté príjmy zamestnanca za minimálnu mzdu v Slovinsku vplyvom zrušenia odpočítateľnej položky na dane dokonca znížili.

2.6 Maďarsko

Aj v Maďarsku v uplynulej dekáde došlo k zvýšeniam minimálnej mzdy. Priemerné tempo zvyšovania minimálnej mzdy za uplynulých desať rokov v Maďarsku bolo 7 %. Oproti inými krajinám v rámci EÚ by sa dalo konštatovať, že zvyšovanie maďarskej minimálnej mzdy nie je také dynamické. Svedčí o tom napr. aj porovnanie s priemernou mzdou v krajine. Kým v ostatných krajinách (Slovensko, Česká republika, Slovinsko) je tendencia rastu minimálnej mzdy k priemernej mzde, v Maďarsku v sledovanom období minimálna mzda dokonca klesla.

Graf 24 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Maďarsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

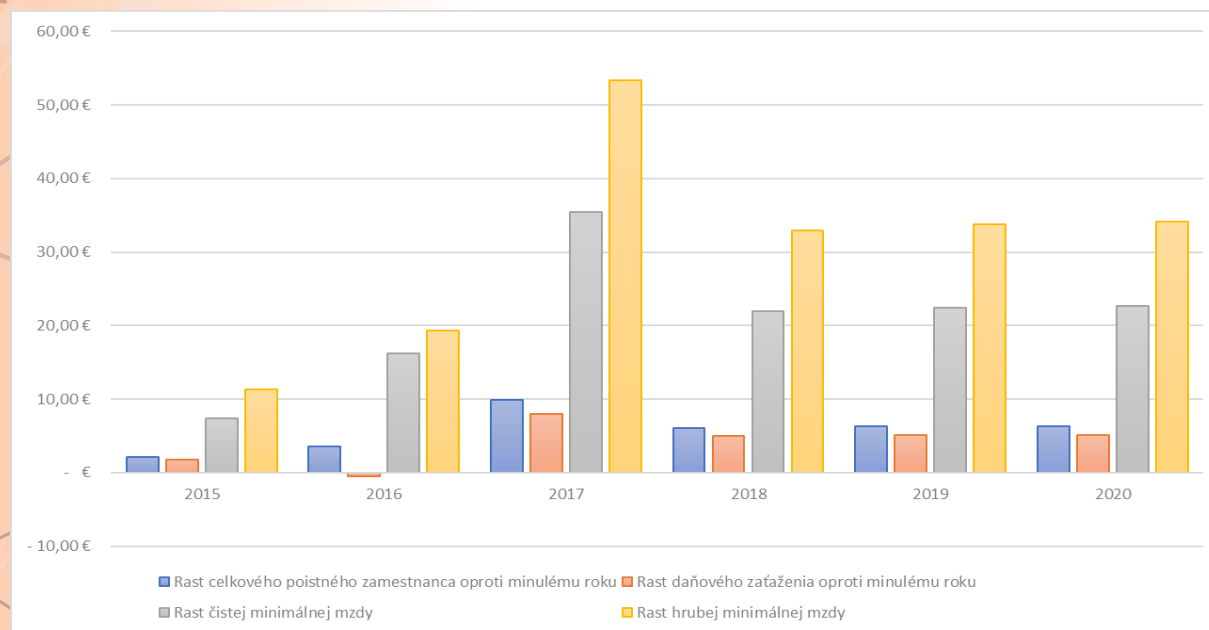
Postupné zvyšovanie minimálnej mzdy v Maďarsku znamená tiež zvyšovanie nákladov zamestnávateľov rovnako ako v ostatných krajinách, ktoré sme porovnávali. Rast hrubej minimálnej mzdy zároveň znamená rast daňovo-odvodového zaťaženia pracujúceho, ktorý poberá minimálnu mzdu.

V prípade bezdetného zamestnanca, ktorý poberá minimálnu mzdu platí, že čím väčší je rast hrubej minimálnej mzdy, tým vyššie je i daňovo-odvodové zaťaženie. Rozdiel Maďarska oproti iným krajinám v tomto porovnaní (Slovensko, Česká republika, Rumunsko či Slovinsko) je však najmä v tom, že kým v ostatných krajinách v niektorom zo sledovaných rokov došlo k reforme, ktorá znamenala aspoň dočasné čisté zvýšenie minimálnej mzdy na úkor daňovo-odvodového zaťaženia, v Maďarsku počas celého obdobia 2015 – 2020 takúto zmenu zaznamenávame len v roku 2016, kedy mierne pokleslo daňové zaťaženie zamestnanca oproti predchádzajúcemu roku len minimálne.

V prípade zamestnávateľa to v celkovom vyjadrení znamená, že kým v roku 2014 predstavovali daňovo-odvodové výdavky na zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu v Maďarsku asi 19 tis. forintov (asi 62 €), v roku 2020 predstavovalo odvodové zaťaženie

zamestnávateľa už viac ako 30 000 forintov (asi 84 €). Toto zvýšenie predstavuje rast o 59 %. Minimálna mzda v uvedenom období narástla rovnako – o 59 %. Daňovo-odvodové výdavky preto v sledovanom období neboli v Maďarsku kompenzované.

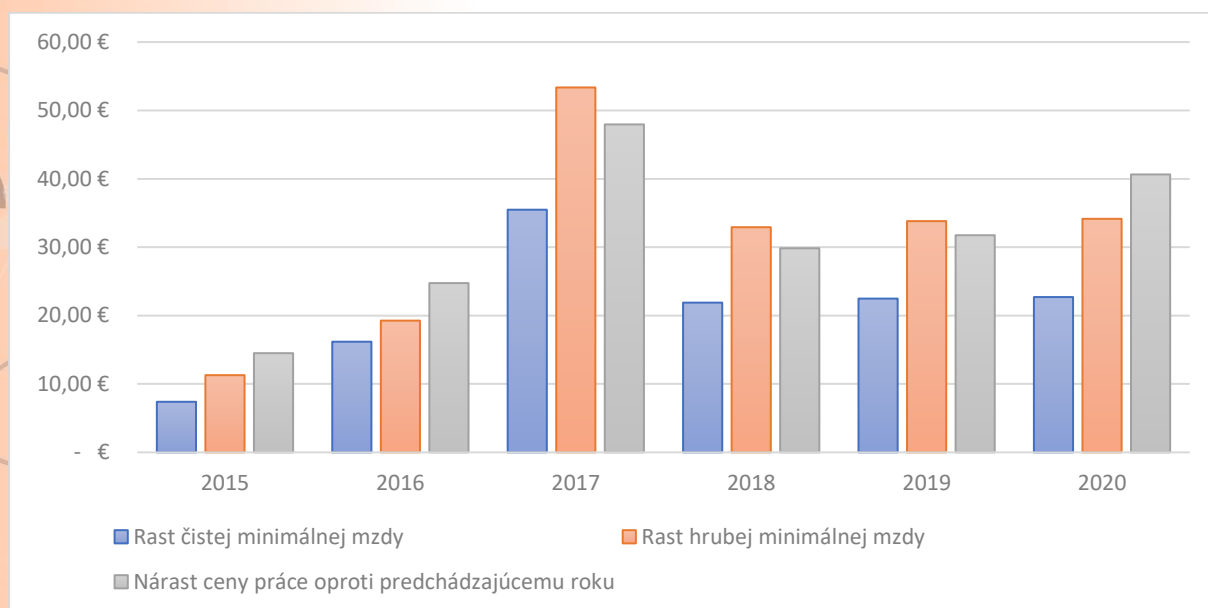
Graf 25 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Maďarsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Uvedené môžeme vidieť aj na Grafe 25, pričom v Maďarsku v uvedenom období platilo, že zo zvýšenia hrubej minimálnej mzdy profituje zamestnanec zhruba 66 %.

Graf 26 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Maďarsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

V porovnaní so Slovenskom to znamená, že zamestnanec zo zvýšenia minimálnej mzdy profituje menej.

Tabuľka 18 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Maďarsku a SR

koľko % z hrubého zvýšenia uvidí zamestnanec vo výplate?	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SR	122,46 %	63,65 %	63,67 %	64,62 %	67,93 %	77,32 %
Maďarsko	65,51 %	84,00 %	66,50 %	66,50 %	66,50 %	66,50 %

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Celkovo by sa dalo konštatovať, že Maďarsko zvyšovalo minimálnu mzdu v uplynulých rokoch miernejšie ako Slovensko či Slovinsko, napriek tomu však rast minimálnej mzdy zamestnávateľov nekompensovalo nižšími daňovo-odvodovými povinnosťami.

Regulácia minimálnej mzdy v Maďarsku sa riadi podľa vládneho nariadenia o minimálnej mzde.²² Vládne nariadenie určuje dve úrovne minimálnej mzdy, pričom druhá úroveň sa

²²<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100020.kor>

dotýka ľudí s minimálne stredoškolským vzdelaním. V takom prípade predstavuje minimálna mzda v roku 2021 sumu 219 000 HUF (asi 623 €). To znamená, že zvýšená úroveň minimálnej mzdy je asi na úrovni Slovenska.

Tabuľka 19 Základná a zvýšená úroveň minimálnej mzdy v Maďarsku

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Základná úroveň minimálnej mzdy	73 500 Ft	78 000 Ft	93 000 Ft	98 000 Ft	101 500 Ft	105 000 Ft	111 000 Ft	127 500 Ft	138 000 Ft	149 000 Ft	161 000 Ft
Zvýšená úroveň minimálnej mzdy	89 500 Ft	94 000 Ft	108 000 Ft	114 000 Ft	118 000 Ft	122 000 Ft	129 000 Ft	161 000 Ft	180 500 Ft	195 000 Ft	210 600 Ft
koeficient	1,22	1,21	1,16	1,16	1,16	1,16	1,16	1,26	1,31	1,31	1,31

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z Tabuľky 19 je zrejmé, že pomyselný koeficient (i keď maďarský zákon neurčuje výšku druhého stupňa minimálnej mzdy, ale absolútnu hodnotu) druhého stupňa minimálnej mzdy sa pohybuje v rozmedzí od 1,16 – 1,31.

Minimálna mzda sa rovnako ako v prípade iných krajín prijíma na základe rokovaní sociálnych partnerov.

2.7 Estónsko

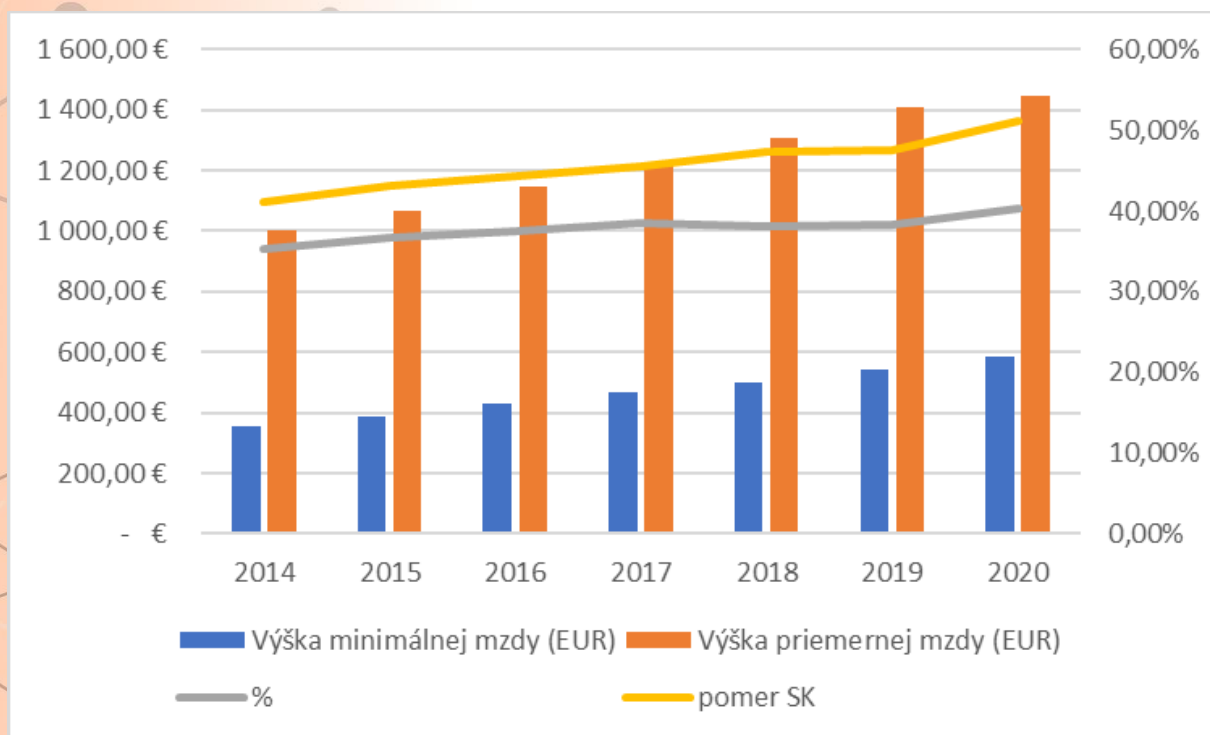
Krajina, ktorá má zavedenú celonárodnú minimálnu mzdu je aj Estónsko. Mechanizmus stanovovania minimálnej mzdy fungujúci v Estónsku je mierne odlišný od Slovenska.

Podobne ako na Slovensku je táto mzda stanovovaná na základe rokovaní odborových zväzov a konfederácie zamestnávateľov. Avšak napriek tomu, že väčšinou sa očakáva dohoda sociálnych partnerov, je minimálna mzda napr. v roku 2018 stanovená ako 40 % priemernej mzdy (za predchádzajúci rok).

Pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde za daný rok bol počas obdobia 2014 – 2020 na Slovensku výrazne vyšší ako v Estónsku (Graf 27). Navyše, od roku 2018 sa tieto „nožnice“ roztvárajú ešte viac. Aj vzhľadom na krízu spojenú s protipandemickými opatreniami

a poklesom zamestnanosti v roku 2020 sa odbory a zamestnávateľia dohodli, že v roku 2020 dôjde k zmrazeniu minimálnej mzdy. Minimálna mzda sa opätovne zvýši až v roku 2022 na úroveň 654 €, čo je v absolútnej hodnote viac ako na Slovensku, no v porovnaní s predpokladanou priemernou mzdou v oboch krajinách bude percento výrazne nižšie.

Graf 27 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Estónsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe <https://teadmiseks.ee/kasulikku/miinumipalk/>

Estónsko pozná viacero úrovní minimálnej mzdy. Samostatne sú stanovené sadzby minimálnej mzdy pre všeobecnovzdelávacie školy, učiteľov materských škôl a kultúrnych pracovníkov.²³

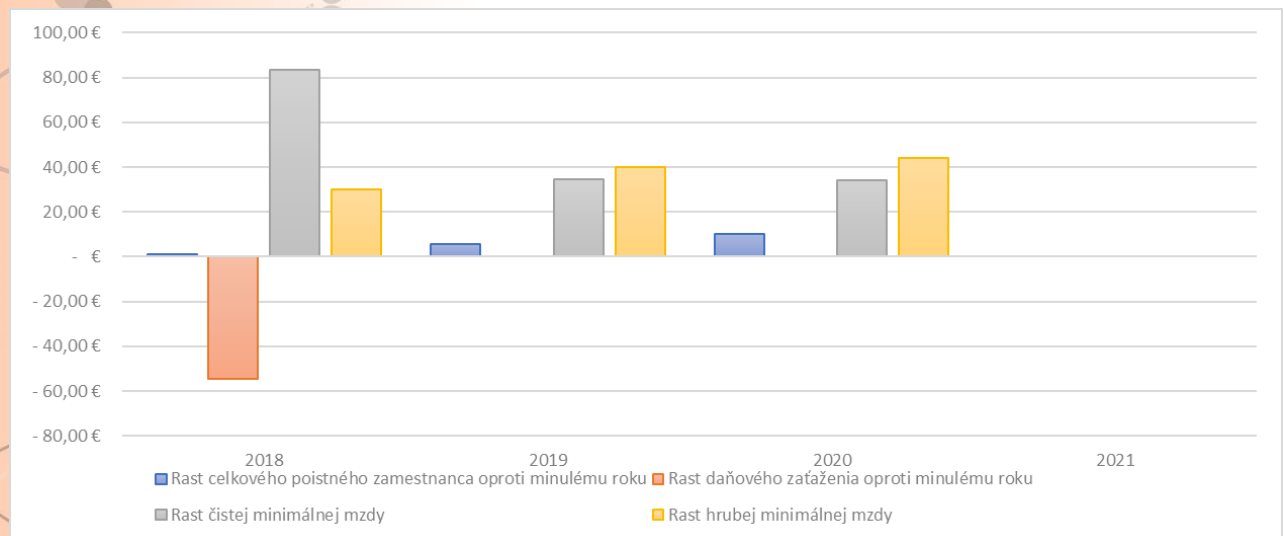
Daňovo-odvodové zaťaženie minimálnej mzdy v Estónsku pozostáva na jednej strane z odvodov platených zamestnávateľom, na druhej strane z odvodov, ktoré platí zamestnanec. Od roku 2017 sa na základe daňovej reformy uskutočnenej v Estónsku z minimálnej mzdy neplatí daň z príjmu. Zamestnanec má tiež možnosť zvoliť si príspevok do druhého piliera (resp. možnosť, či chce prispievať) a poistenie v nezamestnanosti. V kalkuláciách uvedených

²³https://et.wikipedia.org/wiki/Alampalk_Eestis#cite_note-5

nižšie sme počítali s oboma poplatkami, pričom ich neplatenie by znamenalo vyššiu minimálnu mzdu zamestnanca, ako je uvedená.

Môžeme preto konštatovať, že suma minimálnej mzdy vo výške 584 € v roku 2021 znamená celkové mzdové náklady zamestnávateľa 781,39 €.

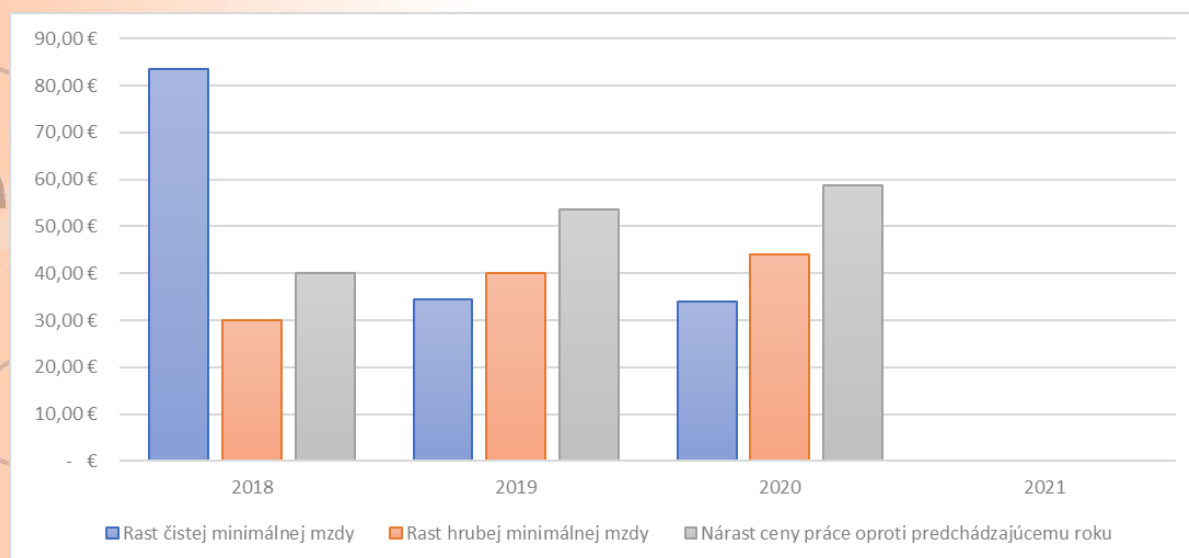
Graf 28 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Estónsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako môžeme vidieť aj na Grafe 29, podľa výpočtov mzdovej kalkulačky daňovo-odvodové zaťaženie zamestnanca s minimálnou mzdou vplyvom reformy v roku 2018 pokleslo. Jeho čistá mzda narástla o viac ako 80 €, teda výraznejšie ako hrubá mzda. V ďalších rokoch môžeme vidieť, že čistá mzda rastie pomalšie ako hrubá mzda. V roku 2021 nedošlo k zmene, pretože sa nezmenila výška hrubej minimálnej mzdy a ani výška iných parametrov vstupujúcich do výpočtu čistej minimálnej mzdy.

Graf 29 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Estónsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako vyplýva z Grafu 29, rok 2018 je jediný v sledovanom období, kedy bol rast ceny práce pomalší ako rast čistej minimálnej mzdy. Zo zvýšenia minimálnej mzdy v Estónsku rovnako ako na Slovensku profituje aj štát.

Tabuľka 20 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Estónsku a SR

koľko % z hrubého zvýšenia uvidí zamestnanec vo výplate?	2018	2019	2020	2021
SR	64,62%	67,93%	77,32%	73,74%
Estónsko	278,47%	86,13%	77,11%	0,00%

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vo všeobecnosti sa dá ale konštatovať, že zavedenie minimálnej mzdy od roku 2018 vplývalo na čisté príjmy zamestnanca za minimálnu mzdu v Estónsku viac ako na Slovensku. Nejde len o samotný rok 2018, ktorý je odlišný najmä z dôvodov daňovej reformy, ale i o ďalšie roky. Je to spôsobené najmä nižším daňovo-odvodovým zaťažením zamestnanca za minimálnu mzdu v Estónsku. Slovensko sa Estónsku vyrovnalo len v roku 2020, kedy došlo k zvýšeniu nezdaniteľnej časti základu dane.

2.8 Chorvátsko

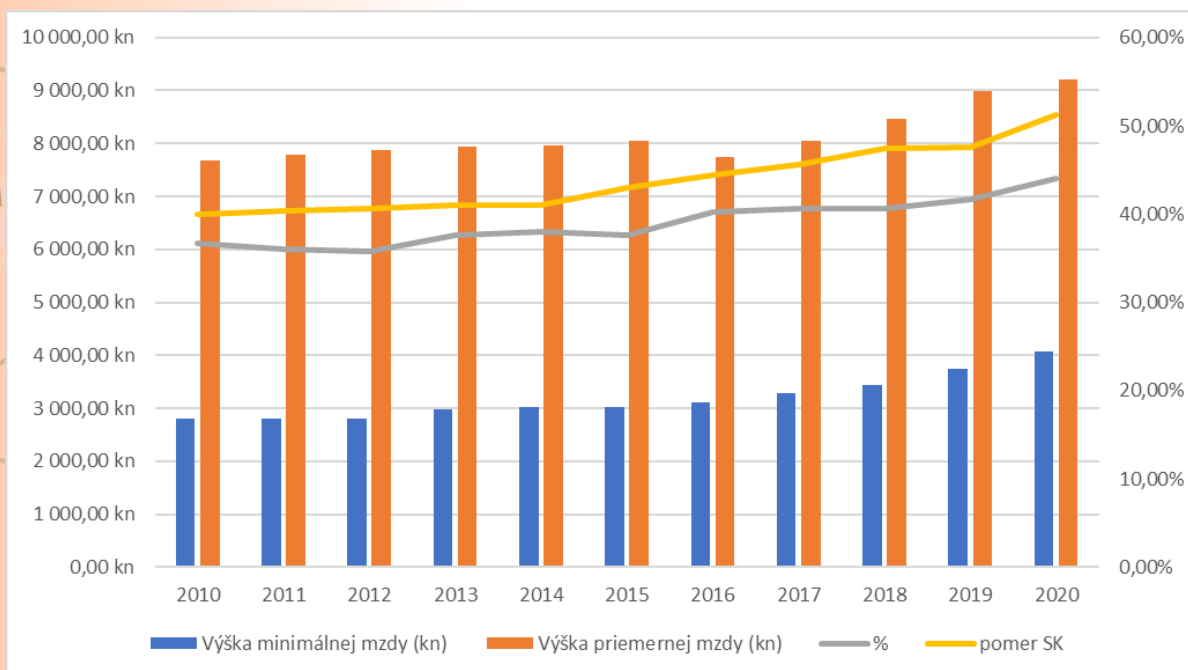
Spomedzi krajín so zavedenou minimálnou mzdou stojí za povšimnutie taktiež Chorvátsko. Príjmy tejto krajiny sa odvíjajú najmä od sektora cestovného ruchu, napriek tomu je však v niektorých aspektoch krajina porovnateľná so Slovenskom. Rovnako ako v prípade Slovenska je aj Chorvátsko malou otvorenou ekonomikou. Taktiež ide o krajinu, ktorá musela v uplynulom období zmeniť centrálnu riadenú ekonomiku na trhovú. Krajina nemá zavedené euro.

Minimálna mzda je upravená na základe zákona o minimálnej mzde. Stanovená je mesačne, v hrubom a za plný úväzok. Minimálna mzda je stanovená vždy na rok. Minimálna mzda má jednu základnú úroveň a zaujímavosťou je, že je možné jej zníženie na 95 % v prípade kolektívneho vyjednávania. Súčasné znenie zákona nedovoľuje medziročne znížiť základnú výšku minimálnej mzdy, maximálne zmraziť alebo zvýšiť.²⁴

Od roku 2010 dochádza aj v Chorvátsku k rastu základnej úrovne minimálnej mzdy. Tá vzrástla z 2814 kún (asi 386 eur) v roku 2010 na úroveň 4250 kún (asi 563 eur) v roku 2021. Vzhľadom na priemernú mzdu sa minimálna mzda drží asi na úrovni 40 – 50 % priemernej mzdy, pričom v posledných rokoch je aj v Chorvátsku rastúca tendencia zvyšovania minimálnej mzdy. Ráznejšie zvyšovanie minimálnej mzdy je možné pozorovať najmä od roku 2018 a pomer priemernej mzdy k minimálnej mzde dosiahol v roku 2020 viac ako 51 %.

²⁴<https://www.zakon.hr/z/400/Zakon-o-minimalnoj-pla%C4%87i>

Graf 30 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy v Chorvátsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

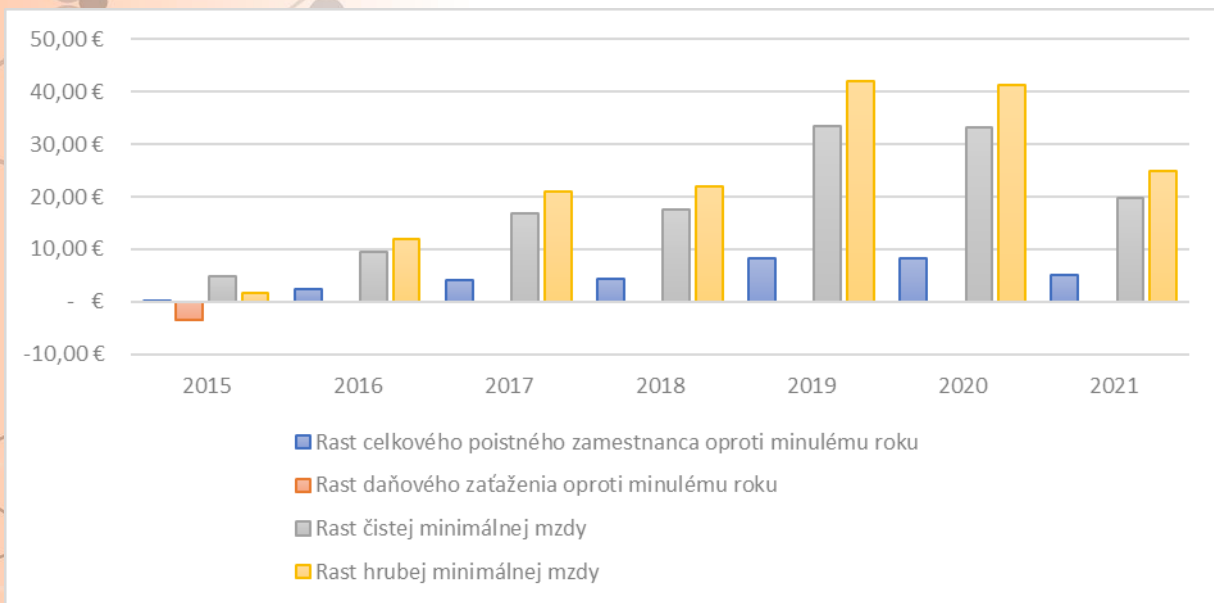
Avšak vzhľadom na Slovensko je tento pomer minimálnej a priemernej mzdy kontinuálne nižší. Chorvátska priemerná mzda je navyše počas celého sledovaného obdobia vyššia ako priemerná mzda na Slovensku.

Z hľadiska zdaňovania a platenia odvodov z minimálnej mzdy bolo počas sledovaného obdobia od roku 2014 v Chorvátsku uskutočnených niekoľko reforiem. Tie sa dajú hodnotiť tak, že vo väčšine prípadov zvýšili čisté príjmy najmenej zarábajúcich.

Chorvátsky systém zdaňovania miezd počíta s viacerými sadzbami daní. Do roku 2017 existovalo v Chorvátsku progresívne zdaňovanie v troch rôznych výškach, od roku 2017 už len v dvoch výškach (24 % a 36 %). Celkovo však príjmy z minimálnej mzdy počas sledovaného obdobia neboli veľmi zdaňované, výnimkou je rok 2014, kedy sa aj najmenej zarábajúcich dotýkala daň z príjmu. Od roku 2015 však v Chorvátsku došlo k zvýšeniu nezdaniteľnej časti základu dane, čo znamená, že najmenej zarábajúci neplatia daň z príjmu z minimálnej mzdy.

Špecifikom chorvátskeho daňového systému je miestna daň platená z príjmu na základe miesta bydliska. Tá môže mať rôznu výšku, od 1% až po 18 % (pre Záhreb). Pre účely daňovo-odvodových povinností sme v našej analýze počítali s 5 %, avšak treba konštatovať, že ani v jednom období (s výnimkou roka 2014) sa miestna daň najmenej zarábajúcich netýkala.

Graf 31 Porovnanie rastu celkového poistného, daňového, čistej a hrubej minimálnej mzdy v Chorvátsku

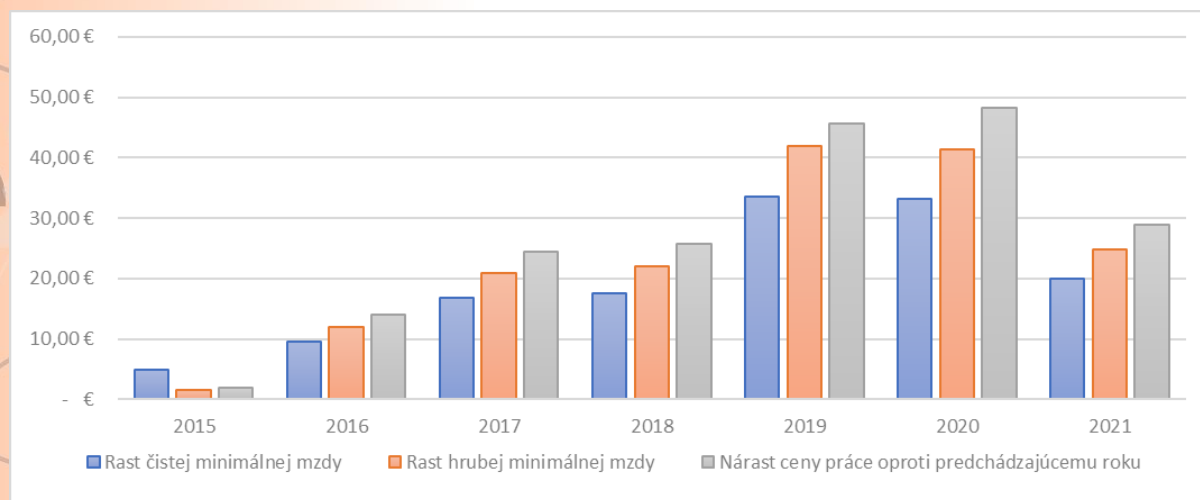


Zdroj: Vlastné spracovanie

Zvýšenie minimálnej mzdy v Chorvátsku sa pozitívne premieta do zvýšenia čistej minimálnej mzdy pracujúceho vo väčšine rokov na viac ako 80 %. Výnimkou je rok 2015, kedy zvýšenie čistej minimálnej mzdy dosiahlo viac ako 300 % oproti zvýšeniu hrubej minimálnej mzdy. Tento faktor je spôsobený najmä znížením daňovo-odvodového zaťaženia a pomerne nízkou valorizáciou minimálnej mzdy. Minimálna hrubá mzda bola v prepočte zvýšená v roku 2015 o asi 1,57 eur, pričom čistá minimálna mzda pracujúceho oproti predchádzajúcemu roku vzrástla o cca 4,80 €.

Treba povedať, že napriek razantnému zvyšovaniu minimálnych miezd v predchádzajúcom období (najmä od roku 2018) dochádza v Chorvátsku aj k poklesom zamestnaneckých odvodov. Napr. v roku 2019 sa odvody zamestnávateľa znížili zo 17,2 % na 16,5 %.

Graf 32 Rast čistej minimálnej mzdy, hrubej minimálnej mzdy a ceny práce v Chorvátsku



Zdroj: Vlastné spracovanie

Oproti Slovensku je možné konštatovať, že rast minimálnej mzdy sa premieta do rastu čistej minimálnej mzdy v Chorvátsku razantnejšie.

Tabuľka 21 Dopad zvýšenia hrubej minimálnej mzdy na čistú minimálnu mzdu v Chorvátsku a SR

koľko % z hrubého zvýšenia uvidí zamestnanec vo výplate?	2015	2016	2017	2018	2019	2020
SR	122,46%	63,65%	63,67%	64,62%	67,93%	77,32%
Chorvátsko	305,88%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%

Zdroj: Vlastné spracovanie

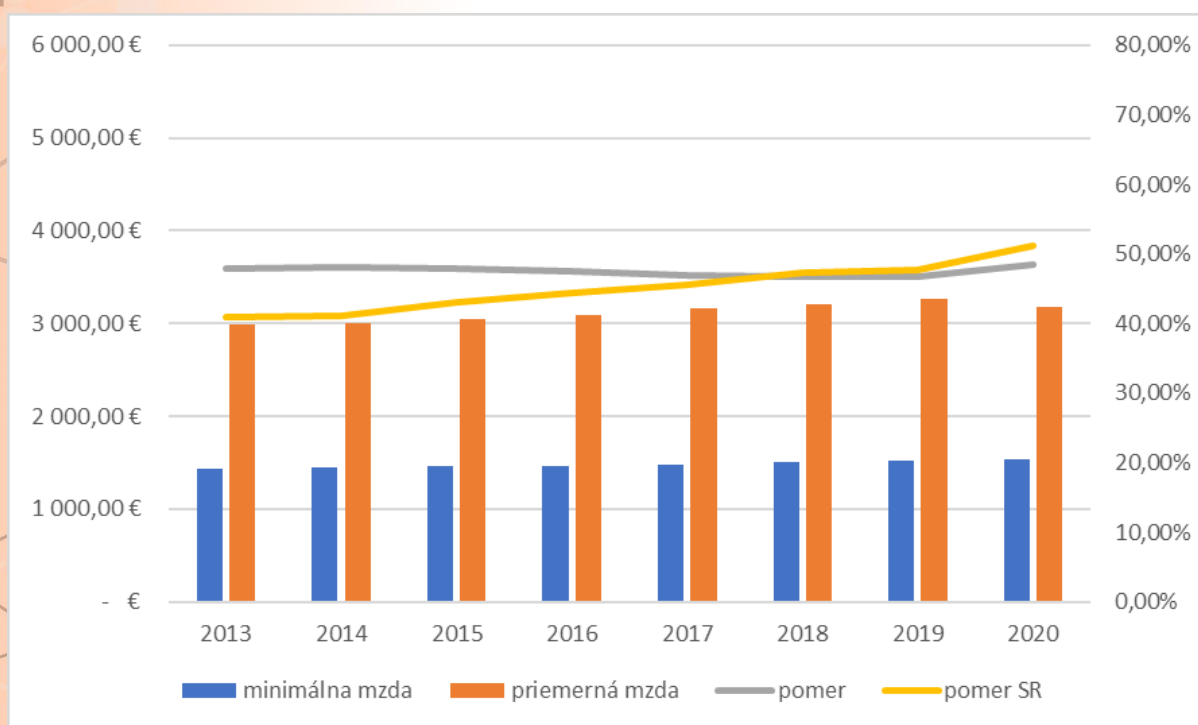
Chorvátska vláda teda menej zdaňuje príjmy z minimálnej mzdy a napriek rastu tejto položky sa zdá byť cieľom skôr zvýšenie čistého príjmu najmenej zarábajúcich ako zvýšenie daňovo-odvodových príjmov štátu.

2.9 Francúzsko

Jednou zo západoeurópskych krajín, ktorá má zavedenú celonárodnú minimálnu mzdu je Francúzsko. Minimálna mzda vo Francúzsku má dlhú tradíciu. Prvé zákony upravujúce minimálnu mzdu vo Francúzsku sa objavili už v roku 1950 a v dnešnej podobe bola minimálna mzda vo Francúzsku (tzv. medziodborová minimálna mzda SMIC) predstavená v roku 1970. Pôvodným zámerom minimálnej mzdy bolo zabrániť chudobe a chrániť najmenej zarábajúcich zamestnancov.

Jej absolútna výška patrí medzi najvyššie v Európe a v roku 2021 je v hrubom stanovená na 1589,47 €. Čistá výška minimálnej mzdy slobodného bezdetného zamestnanca dosahuje výšku asi 1258 €. ²⁵

Graf 33 Porovnanie výšky minimálnej a priemernej mzdy vo Francúzsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát OECD a Eurostatu

Francúzsko dlhodobo disponovalo minimálnou mzdou (Graf 33), ktorej výška dosahovala pomerne vysoké hodnoty aj vzhľadom na pomer k priemernej mzde. Napriek tomu však treba konštatovať, že od roku 2013 si táto úroveň minimálnej mzdy k priemernej mzde udržiavala konštantnú úroveň. V roku 2017 sa Slovensko dokonca zaradilo medzi krajiny, ktoré majú vyšší pomer minimálnej a priemernej mzdy ako Francúzsko.

Napriek výške minimálnej mzdy, ktorá ako sme už spomenuli, je vo Francúzsku jedna z najvyšších v Európskej únii, existuje niekoľko výnimiek. Maloletí vo veku 18 rokov a menej, ktorí nemajú 6 mesiacov odbornej praxe v odbore, majú nárok na nižšiu minimálnu mzdu. Kým

²⁵<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

celonárodná minimálna mzda je stanovená na 10,48 €, pre maloletého vo veku 17 rokov je suma znížená na 9,43 € a vo veku 16 rokov a menej je táto hranica posunutá na 8,38 €.

Indexácia minimálnej mzdy vo Francúzsku je zabezpečená na základe vývoja spotrebiteľských cien.

Aj vo Francúzsku prebieha intenzívna diskusia ohľadom minimálnej mzdy a jej škodlivosti pre ekonomiku. Aj v súvislosti s krízou v roku 2020 upozorňujú experti na fakt, že najviac ohrozenými z pohľadu straty zamestnania sú práve pracujúci za minimálnu mzdu. Skupina expertov odporučila, aby bola minimálna mzda vo Francúzsku v roku 2021 znížená menej, ako určuje automat zo zákona.²⁶

2.10 Krajiny bez zavedenej minimálnej mzdy

Ako sme spomenuli v úvode kapitoly, v Európe existuje niekoľko krajín, ktoré nemajú legislatívne ukotvený inštitút minimálnej mzdy.

2.11 Dánsko

Napriek tomu, že je Dánsko vnímané ako štát so silne intervenčným vplyvom štátu, v oblasti minimálnej mzdy neexistuje legislatívna norma, ktorá by stanovovala výšku minimálnej mzdy na centrálnej úrovni. Na druhej strane v Dánsku existujú pomerne silné kolektívne vyjednávania medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Napriek tomu niektorí zástancovia dánskeho systému uvádzajú, že tento kontrakt medzi zamestnávateľom a odbormi nahrádza minimálnu mzdu a argumentujú tiež vysokými mzdami v Dánsku, ktoré prirodzene tlačia na rast dohodnutých kontraktov. Napriek tomu však treba podotknúť, že tieto kontrakty sú často dohadované s platnosťou na 2 – 3 roky. Na minimálnu mzdu dohodnutú na úrovni kolektívnej zmluvy však majú nárok len zamestnanci, ktorých táto kolektívna zmluva pokrýva. Kolektívne zmluvy môže zamestnávateľ uzatvoriť na bilaterálnej úrovni medzi odbormi v závode alebo sa

²⁶<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/962164d8-bc09-457a-be64-86014049c3c6>

tiež môže pripojiť ku kolektívnej zmluve uzatvorenej na úrovni odborovej organizácie v určitom odvetví.

V prípade pokrytia zamestnancov kolektívnou zmluvou (a teda garanciou určitej minimálnej mzdy) neplatí, že automaticky sú pokrytí všetci zamestnanci v podniku. Ak napr. zamestnávateľ uzatvorí kolektívnu zmluvu so zástupcami špedície, ale nie so zástupcami výrobného sektora, môžu byť pokrytí minimálnou mzdou napr. len vodiči.²⁷

2.12 Rakúsko

Rakúsko, ktoré je jedným zo slovenských susedov, tiež nemá zavedený systém minimálnej mzdy. Systém funguje podobne ako v Dánsku, kedy neexistuje jednotný systém minimálnej mzdy, avšak minimálne mzdové nároky je možné dohodnúť v kolektívnych zmluvách, a to najmä za jednotlivé odvetvia. Spravidla sa dolná hranica takto dohodnutých minimálnych mzdových nárokov v Rakúsku pohybuje okolo 1500 eur. To je predmetom rozsiahlej kritiky, pričom odporcovia minimálnej mzdy aj v Rakúsku argumentujú tým, že tieto dohody na národnej úrovni v praxi aj s príspevkom zamestnávateľa znamenajú minimálnu mzdu až na úrovni 1700 eur a minimálna mzda je tak v praxi jedna z najvyšších v EÚ. Tiež sa tieto kolektívne zmluvy podpisujú spravidla každý rok, čiže každoročne je minimálna mzda akoby valorizovaná.²⁸

Rakúsko teda funguje ako čiastočne „hybridný model“ s neustanovenou minimálnou mzdou, ale s odvetvovými minimálnymi mzdami. Dokazuje to aj to, že sumou minimálnych mzdových nárokov je chránených 98% zamestnancov v ekonomike.²⁹

2.13 Švédsko

Minimálna mzda na národnej úrovni nie je zavedená ani vo Švédsku. Zároveň však Švédsko nepatrí medzi krajiny, kde by pracujúci nemali práva ohľadom mzdy. To, že neexistuje

²⁷<https://www.legaldesk.dk/artikler/overenskomst> a <https://www.legaldesk.dk/artikler/mindsteloen>

²⁸<https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-oesterreich/>

²⁹https://news.wko.at/news/oesterreich/position_mindestlohn.html

minimálna mzda na jednej národnej úrovni dáva šancu na kolektívne vyjednávaná medzi odbormi a zamestnancami v jednotlivých sektoroch. Výsledkom je, že vo Švédsku má 90 % zamestnancov pokrytie vo výške, ktorú stanovuje kolektívna zmluva.³⁰

2.14 Fínsko

Jednou zo šiestich krajín Európskej únie, kde nie je zavedená minimálna mzda je aj Fínsko. Minimálne mzdy nahrádzajú kolektívne zmluvy. Tieto kolektívne dohody podpísané medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov (odbormi) v určitom sektore sú následne „ex lege“ rozšírené na celý sektor. V rámci kolektívnych dohôd je tiež prípustné rozšíriť ich o iné benefity, ako sú napr. príplatok na bývanie či na stravu. Väčšina zamestnancov je v jednotlivých sektoroch pokrytá určitou sumou minimálnej mzdy práve na základe spomenutých kolektívnych dohôd.³¹

2.15 Taliansko

Veľkou ekonomikou, v rámci ktorej nie je zavedená celonárodná úroveň minimálnej mzdy, je Taliansko. Diskusia ohľadom zavedenia minimálnej mzdy v Taliansku prebieha, a to aj v aktuálnom období po ustanovení novej vlády v roku 2021.

V Taliansku je zavedená minimálna mzda, ktorá je stanovená na základe kolektívnej zmluvy za každý sektor. Nejde preto o typický príklad národnej minimálnej mzdy. Dalo by sa ale polemizovať, či taliansky systém minimálnej mzdy nespĺňa charakteristiky odvetvovej minimálnej mzdy.

Nespornou výhodou prístupu odvetvových minimálnych miezd, ktoré sú stanovené na základe rokovania príslušnej odborovej organizácie so zamestnávateľom je jej apolitickosť. Ak zamestnanec v Taliansku nezarába dostatočne vysokú mzdu, tak sa môže podľa odvetvovej zmluvy obrátiť na súd.

³⁰<https://www.unionen.se/rad-och-stod/minimilon-och-lagsta-lon>

³¹<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/finland>

Sumy odvetvových miezd variujú od 770 € v poľnohospodárstve až po viac ako 2200 € v bankovníctve.³²

2.16 Cyprus

Z hľadiska minimálnej mzdy a stanovovania minimálnej mzdy je Cyprus zaujímavou krajinou. Podľa niektorých zdrojov Cyprus nemá zavedenú celonárodnú minimálnu mzdu, iné zdroje uvádzajú, že minimálna mzda na Cypre je stanovená sumou 870 €.

Pravdou je, že Cyprus nemá stanovenú minimálnu mzdu na národnej úrovni. Avšak je stanovená minimálna mzda pre 9 profesií: predavačov, administratívnych pracovníkov, zdravotníkov, opatrovateľov, učiteľov v jasliach či škôlkach, pracovníkov bezpečnostných služieb, upratovačov a upratovačky či správcov.³³ Minimálna mzda pre tieto skupiny zamestnancov sa zároveň po šiestich mesiacoch zvyšuje až na 924 €. Minimálna mzda stanovená pre žiadateľov o azyl, ktorí pracujú ako nekvalifikovaní pracovníci v agrosektore je 425 €, pričom zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravu a ubytovanie.³⁴

Dá sa preto konštatovať, že Cyprus predstavuje hybridný model minimálnej mzdy, ktorá síce nie je zavedená celoštátne, no napriek tomu pokrýva veľkú časť zamestnancov a je diferencovaná na viacero úrovní.

2.17 Minimálna mzda v krajinách, ktoré nie sú členmi EÚ

V rámci Európy existuje skupina krajín, ktoré nie sú členom Európskej únie. Napriek tomu sú však tieto krajiny v porovnaní pre Slovensko dôležité. V prípade niektorých ide o priamu konkurenciu v získavaní zahraničných investícií (napr. Srbsko), v prípade iných zase o vyspelé krajiny, ktoré môžu byť v mnohom inšpiráciou pre Slovensko (napr. Nórsko alebo Švajčiarsko).

³²<https://www.money.it/stipendio-minimo-Italia-importo-settore-lavorativo>

³³<https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-cyprus>

³⁴<https://www.minimum-wage.org/international/cyprus>

2.17.1 Švajčiarsko

Vo Švajčiarsku neexistuje zákonom stanovená výška minimálnej mzdy na celonárodnej úrovni. Vďaka opakovaným požiadavkám odborov je však minimálna mzda vo Švajčiarsku stanovená na regionálnom princípe a platí v súčasnosti v piatich kantónoch - Neuchâtel, Jura, Ženeva, Basel-Stadt a Ticino. Dalo by sa povedať, že minimálna mzda je vo Švajčiarsku založená na regionálnom princípe a právomoc určovať ju majú jednotlivé regionálne vlády. Práve právomoc regionálnej vlády rozhodnúť o výške minimálnej mzdy by mohla byť zaujímavou kompetenciou aj pre Slovensko, kde by mohlo dôjsť k posilneniu vplyvu územnej samosprávy.

Okrem samotných kantónov má vplyv na zavedenie minimálnej mzdy aj referendum, v rámci ktorého Švajčiari zavedenie minimálnej mzdy odmietli. Dôležitým je tiež kolektívna pracovná zmluva, ktorá vo viacerých odvetviach umožňuje zaviesť minimálnu mzdu.

Výška minimálnej mzdy vo Švajčiarsku je celkovo zmesou regionálneho a odvetvového prístupu, pričom neexistuje celonárodne zakotvená úroveň tejto mzdy.

V kantóne Jura je minimálna mzda stanovená na 20 frankov za hodinu, v Ticine 19 frankov, v Ženeve 23 frankov, v Basel-Stadt 21 frankov a v Neuchâtel 20,08 frankov. Priemerná mzda vo Švajčiarsku je asi 60 frankov za hodinu. To znamená, že minimálna mzda v jednotlivých kantónoch tvorí asi 30 percent priemernej mzdy. Z tohto pohľadu má Slovensko vyššiu minimálnu mzdu ako Švajčiarsko.³⁵

2.17.2 Nórsko

Ako už vyplynulo z analýzy ostatných škandinávskych krajín, minimálna mzda v tejto časti Európy nemá veľkú tradíciu. Výnimkou nie je ani Nórsko, ktoré taktiež nemá zavedenú minimálnu mzdu na národnej úrovni.

³⁵<https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-schweiz/>

Vo viacerých odvetviach bola prijatá tzv. zovšeobecnená minimálna mzda. Toto zovšeobecnenie v praxi znamená, že minimálna mzda sa vzťahuje na všetkých zamestnancov v odvetví bez ohľadu na to, či kolektívnu zmluvu podpísal alebo nepodpísal ich konkrétny zamestnávateľ. Stačí, že tieto zmluvy boli prijaté na vyššej úrovni. Tieto dohody sa uzatvárajú vyjednáváním prostredníctvom Tariffnemnda – Tarifnej rady, ktorá predstavuje obdobu slovenskej tripartity.

Nórsko je preto skôr príkladom odborovej minimálnej mzdy, ktorá je stanovená v odboroch, ako napr.:³⁶

- Upratovanie
- Ubytovanie, stravovanie
- Nákladná cestná doprava
- Preprava osôb
- Poľnohospodárstvo a záhradníctvo
- Stavebníctvo
- Lodiarsky priemysel
- Rybársky priemysel
- Elektrotechnický priemysel

Tieto predpisy sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, či už ide o Nórov, alebo o zahraničných zamestnancov pracujúcich v Nórsku. Predpisy majú aj niektoré výnimky, napr. ak má zamestnanec lepšie platové a pracovné podmienky podľa inej zmluvy či podľa zákonov platných v krajine, odkiaľ pochádza.³⁷

³⁶<https://www.virke.no/arbeidsgiverstotte/lonn/minstelonn/>

³⁷<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

2.17.3 Gruzínsko

Zaujímavým príkladom európskej krajiny v prípade minimálnej mzdy je Gruzínsko. Táto kaukazská krajina síce má stanovenú minimálnu mzdu, jej výška je však tak nízka, že sa dá považovať za krajinu bez minimálnej mzdy.

Minimálna mzda je stanovená vo výške 6,5 € (20 lari) mesačne. Výška minimálnej mzdy je nezmenená od roku 1999. Jej výška preto nezohľadňuje ani rast ekonomiky ani produktivity práce, ako to často navrhujú niektorí slovenskí ekonómovia a politici. Zároveň je však výška minimálnej mzdy samostatne určená pre zamestnancov verejnej správy, a to na 350 lari mesačne (asi 100 € mesačne).

2.17.4 Spojené kráľovstvo

Spojené kráľovstvo je krajina, ktorá bola ešte donedávna členom Európskej únie. Dlhodobu má zavedenú sumu minimálnej mzdy. Zásadným rozdielom oproti iným európskym krajinám je v tejto krajine zvyk stanovovať minimálnu mzdu na hodinovej úrovni. Priemerné mzdy udáva miestny štatistický úrad na týždennej báze.

Minimálna mzda má v Spojenom kráľovstve niekoľko úrovní, ktoré sa odvíjajú podľa veku (teda nie podľa obťažnosti práce ako na Slovensku).

Od roku 2010 bola základná úroveň minimálnej mzdy stanovená od veku 21 rokov, pričom znížená úroveň platila pre vek 18 – 20 rokov a druhá znížená úroveň pre vek 16 – 17 rokov.

Od roku 2016 sa tento prístup zmenil, pričom základná úroveň minimálnej mzdy je stanovená pre 25 a viac ročných, prvá znížená úroveň platí pre vek 21 až 24 rokov, druhá znížená úroveň pre vek 18 – 20 rokov a tretia znížená úroveň pre zamestnancov pod 18 rokov. Taktiež platí nižšia úroveň minimálnej mzdy pre učňov. Od apríla 2021 došlo opäť k zmene v stupňoch

minimálnej mzdy, kedy bola základná úroveň minimálnej mzdy stanovená už pre ľudí vo veku 23 rokov a viac.³⁸

Tabuľka 22 Minimálna mzda v Spojenom kráľovstve od roku 2010

	Hlavná mzdová sadzba pre osoby od 21 rokov	Sadzba pre osoby vo veku 18 - 20 rokov	Sadzba pre osoby vo veku 16 - 17 rokov	Menej ako 16 rokov	Sadzba pre učňov
1.10.2010	£ 5,93	£ 4,92	£ 3,64	neurčená	£ 2,50
1.10.2011	£6,08	£ 4,98	£ 3,68	neurčená	£ 2,60
1.10.2012	£ 6,19	£4,98	£ 3,68	neurčená	£ 2,65
1.10.2013	£6,31	£5,03	£ 3,72	neurčená	£ 2,68
1.10.2014	£ 6,50	£ 5,13	£ 3,79	neurčená	£ 2,73
1.10.2015	£ 6,70	£ 5,30	£ 3,87	neurčená	£ 3,30
	25 rokov a starší	21 až 24 roční	18 až 20 rokov	menej ako 18 rokov	Sadzba pre učňov
1.4.2016	£ 7,20	£ 6,70	£ 5,30	£ 3,87	£ 3,30
1.10.2016	£ 7,20	£ 6,95	£5,55	£ 4,00	£ 3,40
1.4.2017	£ 7,50	£ 7,05	£ 5,60	£ 4,05	£ 3,50
1.4.2018	£ 7,83	£ 7,38	£ 5,90	£ 4,20	£ 3,70
1.4.2019	£ 8,21	£ 7,70	£ 6,15	£ 4,35	£ 3,90
1.4.2020	£ 8,72	£ 8,20	£ 6,45	£ 4,55	£ 4,15
	23 rokov a starší	21 až 22 roční	18 až 20 rokov	menej ako 18 rokov	Sadzba pre učňov
1.4.2021	£ 8,91	£ 8,36	£ 6,56	£ 4,62	£ 4,30

Zdroj: Vlastné spracovanie

Od roku 2010 do roku 2021 narástla základná hodinová sadzba minimálnej mzdy v Spojenom kráľovstve o asi 50 % (pre porovnanie na Slovensku minimálna mzda narástla o viac ako 100 %). Priemerne rastie výška minimálnej mzdy za poslednú dekádu tempom asi 3,5 % ročne.³⁹

Porovnanie minimálnej hodinovej mzdy a priemernej mzdy v Spojenom kráľovstve je mierne zložitejšie vzhľadom na údaje, ktoré sú vykazované prostredníctvom miestneho štatistického

³⁸<https://www.nidirect.gov.uk/articles/national-minimum-wage-and-living-wage>

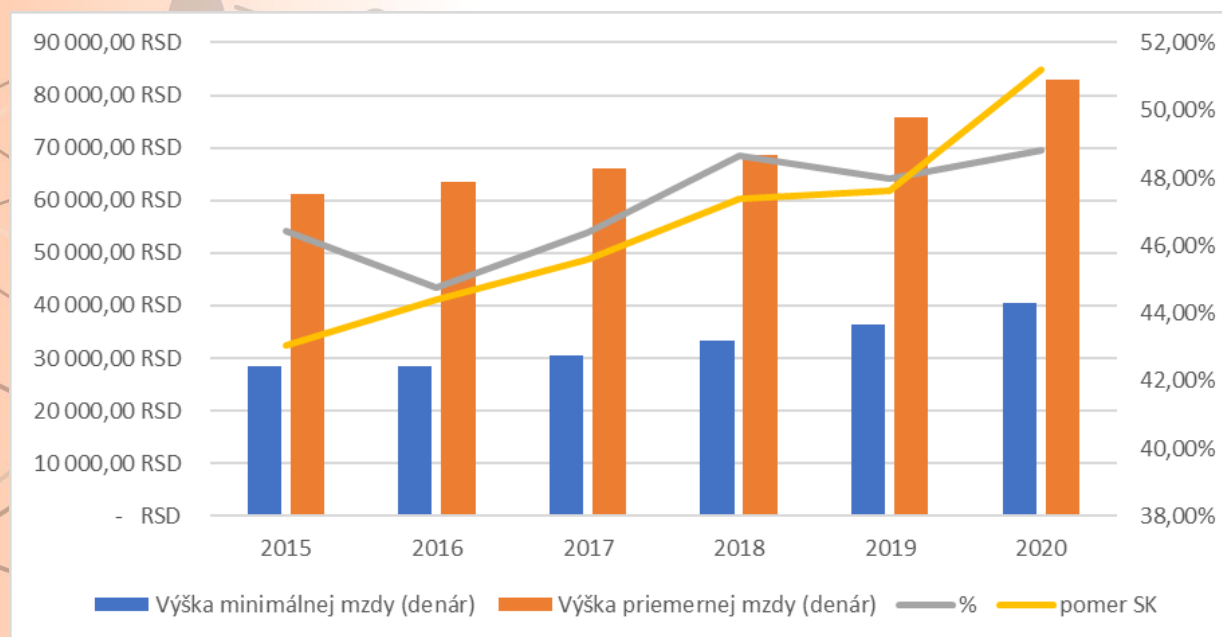
³⁹<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/national-minimum-wage-previous-rates>

úradu. Preto v rámci tejto štatistiky využijeme porovnanie OECD. Minimálna mzda v Spojenom kráľovstve kontinuálne od roku 2010 rastie aj ako podiel na priemernej mzde a v roku 2020 dosiahla výšku 48 %.⁴⁰

2.17.5 Srbsko

Srbsko je taktiež krajina, ktorá má zavedenú minimálnu mzdu. Tá je stanovená hodinovou sadbou, a preto môže byť každý mesiac iná v závislosti od počtu odpracovaných hodín príslušného zamestnanca. Pre účely porovnania minimálnej a priemernej mzdy sme však stanovili, že dĺžka pracovného času v každom mesiaci je 160 hodín. Zároveň Štatistický úrad Srbskej republiky udáva priemernú mesačnú mzdu zamestnancov v ekonomike, a preto je do tohto porovnania zahrnutá aj táto výška priemernej mzdy.

Graf 34 Minimálna a priemerná mzda v Srbsku



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov Štatistického úradu Srbska

⁴⁰<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

Taktiež je zaujímavé, že podľa srbskej legislatívy je výška minimálnej mzdy uvádzaná „netto“. Výsledkom týchto opatrení je minimálna mzda (v hrubom) nižšia ako 400 eur, avšak v pomere voči priemernej mzde stále vysoká, dosahujúca až 48 % priemernej mzdy.

Slovensko ako krajina s jedným z najväčších pomerov priemernej a minimálnej mzdy Srbsko „predbehla“ až v roku 2020. Srbská vláda stanovuje minimálnu mzdu vyhláškou, a to na obdobie jedného roka. Stanoveniu minimálnej mzdy predchádza rokovanie odborov a zástupcov zamestnávateľov.⁴¹

⁴¹<https://www.politika.rs/scc/clanak/483501/Poslodavci-i-sindikati-ne-mogu-da-se-dogovore-o-visini-minimalca>

3. NAJDÔLEŽITEJŠIE POLITICKÉ NÁVRHY V OBLASTI MINIMÁLNEJ MZDY V SR

V oblasti minimálnej mzdy a jej regulácie sa pravidelne zjavujú návrhy na zmenu tohto inštitútu. V závislosti od toho, aké je ideologické zameranie jednotlivých subjektov, sú aj tieto návrhy rozlíšené.

Aj napriek tomu, že minimálna mzda je každoročne témou, ktorá vo verejnosti rezonuje a v roku 2020 sa stala jednou z tém predvolebnej kampane, politických návrhov v oblasti minimálnej mzdy prekvapivo nie je veľa. Niektoré z návrhov predstavili aj mimovládne inštitúcie, ako napr. KOZ alebo PAS. Tieto návrhy nie sú prioritne politické, avšak v diskusií o minimálnej mzde sú relevantné.

3.1 Politické návrhy pred voľbami do NR SR 2020

Celkovo sa dá zhrnúť, že napriek tomu, že minimálna mzda je veľkou politickou témou, najmä počas rokovania sociálnych partnerov o jej výške, a predmetom politických diskusií, tak vo volebných programoch strán pred voľbami 2020 sa vo viacerých prípadoch ani neobjavila. Napr. pri dnes vládnej strane Za ľudí môžeme vychádzať len z medializovaných vyjadrení predstaviteľov tejto strany a môžeme konštatovať, že v programe sa slovné spojenie minimálna mzda nevyskytuje. Podobne je to aj v prípade najsilnejšej vládnej strany OĽaNO. V prípade súčasných opozičných strán je problematické vôbec dohľadať volebný program jednotlivých strán. Avšak vychádzať sa dá aspoň z medializovaných vyjadrení a konania politikov ku sklonku roka 2019. Avšak napr. strana ĽS NS sa k minimálnej mzde nevyjadrila nielen pred voľbami, ale ani vo volebnom programe a v zásade ani po voľbách. Ostatné politické návrhy smerom k minimálnej mzde pred voľbami 2020 boli najčastejšie zamerané na jej „odpolitizovanie“ alebo naviazanie na niektorý z nezávislých makroekonomických ukazovateľov. Niektoré návrhy politických strán sa dotýkajú minimálnej mzdy okrajovo. Napr. strana Sme rodina presadzuje vo volebnom programe naviazanie rodičovského bonusu na minimálnu mzdu. Rovnako táto strana pred voľbami presadzovala zvýšenie opatrovateľského príspevku postupne na úroveň minimálnej mzdy. KDH pred voľbami 2020 presadzovalo

zniženie odvodového zaťaženia práce, a to podporou zavedenia automatickej valorizácie odpočítateľnej položky na zamestnanca v nadväznosti na priemernú mzdu v národnom hospodárstve. Ďalej tiež KDH podobne ako strana Sme rodina presadzovalo naviazanie príspevku pre opatrovateľa na sumu minimálnej mzdy. Naviazať rodičovský príspevok v prípade detí, ktoré chodia do školy po dovŕšení 18 rokov alebo sú zamestnaní najmenej 270 dní chcela určiť menšinová strana MKS ako sumu aktuálnej minimálnej mzdy. MKS ďalej navrhovala zrušiť šesť stupňov minimálnej mzdy a znížiť a zjednotiť príplatky, ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu vo forme jednotného príplatku 30 % z minimálnej mzdy za prácu cez sviatky, víkendy a v noci. Možnosť regionálnej a odvetvovej mzdy bez uvedenia podrobností vo svojom volebnom programe pripustila aj strana Dobrá voľba. Táto strana ďalej pripustila naviazanie minimálnej mzdy na vývoj hospodárstva a produktivity práce, opäť ale bez uvedenia podrobností. Snahu udržať rozdiel medzi maximálnou sociálnou dávkou a minimálnou mzdou presadzovala v programe strana Most-Híd. Naviazanie poslaneckých plátov na minimálnu mzdu presadzovala strana ĽS NS.⁴² Jednotlivé politické návrhy môžeme zhrnúť nasledovne.

3.1.1 Naviazanie na priemernú mzdu v národnom hospodárstve

Myšlienku naviazať minimálnu mzdu na priemernú mzdu v národnom hospodárstve presadzovala pred voľbami 2020 vo svojom volebnom programe strana SaS. Strana zároveň presadzovala myšlienku, kedy by časť kompetencií v oblasti zníženia minimálnej mzdy mala regionálna samospráva, pričom cieľom by bolo pomôcť najmä menej rozvinutým regiónom. Z volebného programu však nie je jasné, ktorá výška priemernej mzdy by sa brala do úvahy pri určovaní sumy minimálnej mzdy.

Podobnú myšlienku, teda naviazanie minimálnej mzdy na priemernú mzdu presadzovala aj strana SMER-SD. Tá pred voľbami predložila zákon, ktorý bol nakoniec schválený a znamenal, že minimálna mzda bude tvoriť 60 % priemernej mzdy v hospodárstve spred dvoch rokov.

⁴²<https://www.infonoviny.sk/index.php?q=a1010>

Autori návrhu zákona argumentovali najmä ochranou pracujúcich podľa Európskej sociálnej charty, pričom chceli ponechať autonómiu pri rokovaní o minimálnej mzde a ak by táto bola schválená dohodou na tripartite, tak by k naviazaniu na 60 % nedošlo.

Podporu návrhu, aby minimálna mzda tvorila 60 % priemernej mzdy, však vyslovilo pred voľbami 2020 hnutie Sme Rodina, ktoré je dnes, z pohľadu riadenia agendy ministerstva práce kľúčovým ministerstvom.

Z hľadiska odpolitizovania minimálnej mzdy bol relevantný tiež názor koalície PS/Spolu (ktorá sa však do NR SR nedostala) pred voľbami v roku 2020. Koalícia taktiež chcela odpolitizovať minimálnu mzdu a naviazať ju na určitý ukazovateľ. V rámci jednotlivých predvolebných programov by sa dalo konštatovať, že problematike minimálnej mzdy pred voľbami 2020 venovala najviac pozornosti práve strana Spolu, avšak z vyjadrení predstaviteľov strany je jasné len to, že strana chcela najmä naviazať mzdu na niektorý ukazovateľ. V dokumente „Vyššia mzda – ako na to“ hovorí o naviazaní na priemernú mzdu, v blogu vtedajšieho predstaviteľa p. Mihála môžeme nájsť tézu o naviazaní na mediánovú mzdu. Naviazanie minimálnej mzdy na priemernú mzdu presadzovalo vo volebnom programe aj KDĽH.

Alternatívou k naviazaniu na priemernú mzdu v národnom hospodárstve je naviazanie minimálnej mzdy na mediánovú mzdu. Myšlienku naviazať minimálnu mzdu na mediánovú mzdu v ekonomike však presadzovala aj dnes už vládna strana Za ľudí. Naviazanie výšky minimálnej mzdy na 60 % mediánu priemernej mzdy za predchádzajúci rok navrhla aj strana MKS.

3.1.2 Zavedenie dvojstupňovej minimálnej mzdy

Myšlienku zavedenia dvojstupňovej minimálnej mzdy pred voľbami 2020 presadzovalo v súčasnosti už vládne hnutie OĽaNO. Toto hnutie navrhovalo, aby minimálna mzda pre ľudí bez základného vzdelania bola na úrovni 40 % priemernej mzdy a 60 % pre ostatných, kvalifikovanejších pracovníkov.

3.1.3 Zmeny v daňovo-odvodovom posudzovaní minimálnej mzdy

Okrem komplexných zmien v oblastiach minimálnej mzdy, teda najmä v súvislosti s naviazaním výšky minimálnej mzdy na niektorý z makroekonomických ukazovateľov môžeme vo volebných programoch niektorých strán nájsť daňovo-odvodovú úpravu minimálnej mzdy.

Táto snaha je odrazom toho, že aspoň časť politického spektra si uvedomuje, že v prípade zvyšovania minimálnej mzdy dochádza k pomerne dramatickému navýšeniu mzdových nákladov zamestnávateľov.

V už spomínanom dokumente „Vyššia mzda – ako na to“ od strany Spolu môžeme nájsť návrh, aby bola znovuzavedená (resp. v tom čase navýšená) odvodová odpočítateľná položka pri zdravotných odvodoch aspoň na úroveň minimálnej mzdy. Autori dokumentu ponúkajú aj ilustratívny príklad, ktorý by pri odvodovej odpočítateľnej položke v roku 2018 oproti roku 2017 zvýšil náklady len o 10 eur. Zároveň v dokumente autori navrhujú, aby nezdaniteľná časť základu dane bola vo výške minimálnej mzdy znížená o odvody zamestnanca do Sociálnej poisťovne.

Strana SaS vo svojom programe Agenda 2020 upozorňuje práve na fakt, že v prípade zvýšenia hrubej mzdy dochádza k navýšeniu mzdových nákladov zamestnávateľa, pričom zvýšenie pomerne malých miezd sa neprejaví v dostatočnom rozsahu, a preto sú zamestnanci častokrát nedostatočne motivovaní pracovať za nižšie mzdy. Konkurenciu voči systému vytvára podľa strany aj štát sociálnymi dávkami. Preto strana vo svojom programe presadzovala komplexné riešenie daňovo-odvodového systému, a to aj spolu s nazeraním na minimálnu mzdu.

3.1.4 Odvodový bonus

Spomedzi súčasných parlamentných strán je možné konštatovať, že v predvolebnom programe iba strana Sloboda a Solidarita ponúkla komplexnejšie riešenie minimálnej mzdy.

Všetky ostatné politické návrhy spomenuté vyššie sa týkajú skôr jednoduchého naviazania minimálnej mzdy na niektorý z ekonomických ukazovateľov.

Odvodový bonus strany Sloboda a Solidarita počíta s výrazným zjednodušením daňovo-odvodového systému. Znamenal by zavedenie jedného sociálneho a jedného zdravotného odvodu, zlúčenie zdravotných a sociálnych odvodov zamestnávateľa do jedného odvodu a zavedenie tzv. superhrubej mzdy. Samotným odvodovým bonusom nazývajú autori zavedenie odpočítateľnej položky, ktorá by bola naviazaná na životné minimum. Táto odpočítateľná položka je veľmi podobná zavedeniu univerzálneho základného príjmu, keďže by bola garantovaná pre všetkých, pričom by sa so zvyšujúcim príjmom znižovala o 10 % zo životného minima. Osoba s vymeriavacím základom vyšším ako 10násobok životného minima by teda bola plne solidárna a nemala by na takúto odpočítateľnú položku nárok. Naopak, práve pri minimálnej mzde počíta strana s tým, že odvodová odpočítateľná položka by bola najvyššia.

Návrh strany SaS však nepočíta so zásadným znižovaním minimálnej mzdy. Ako sme spomínali vyššie, autori odvodového bonusu a ekonomického programu SaS pred voľbami 2020 síce počítali so znížením minimálnej mzdy na úroveň 50 % priemernej mzdy, samotnému zavedeniu odvodového bonusu však nebráni ani vyššia minimálna mzda, ktorá je stanovená v inom zákone (v takom prípade je, samozrejme, odvodová odpočítateľná položka, t. j. odvodový bonus nižší).

Návrh Odvodového bonusu by v konečnom dôsledku pre zamestnávateľov nemusel znamenať výrazné zníženie daňovo-odvodového zaťaženia (viď ďalšia kapitola), znamenal by skôr výrazné zvýšenie minimálnej mzdy zamestnanca pracujúceho za minimálnu mzdu.

3.2 Politické návrhy v oblasti minimálnej mzdy z povolebného obdobia

Niekoľko politických návrhov sa objavilo aj v poslednom období, a to aj v súvislosti s novým funkčným obdobím vlády po voľbách v roku 2020.

3.2.1 Štartovacia minimálna mzda

Najvýznamnejším z týchto návrhov, ktorý mal najbližšie k realizácii, bol návrh tzv. štartovacej minimálnej mzdy. Tento návrh sa dokonca dostal až do legislatívneho procesu, pričom návrh spočíval v určení inej výšky minimálnej mzdy pre určité skupiny obyvateľstva. Konkrétne išlo o 75 % minimálnej mzdy po dobu jedného roka pre človeka, ktorý je dlhodobo nezamestnaný.

Nápad štartovacej minimálnej mzdy však nakoniec nebol realizovaný. Pozitívne sa voči nemu postavili zamestnávateľia (RÚZ, AZZZ), ktorí však pozitívne hodnotili najmä nápad so štartovacou minimálnou mzdou. Obe organizácie však kritizovali najmä rýchlosť takto prijatého opatrenia a poukazovali na možný nesúlad s ústavou, kedy by došlo k diskriminácii určitých skupín obyvateľstva.

Práve kritika smerom k možnej protiústavnosti zaznievala najčastejšie, pričom prekvapivo sa na tejto téme zhodli zamestnávateľia spolu s odborármi a inými organizáciami. KOZ navyše upozorňovala na možné zhoršenie pracovných podmienok niektorých pracujúcich a možné zníženie miezd týchto pracujúcich. Návrh bol nakoniec odmietnutý a nerealizoval sa.

3.3 Úprava v minimálnych mzdových nárokoch

Ako sme už spomínali v Kapitole 1, od roku 2020 došlo k úprave minimálnych mzdových nárokov a to v zásade tak, že sa tieto menia a valorizujú o pevnú sumu. Rast minimálnych mzdových nárokov kopíruje rast minimálnej mzdy, avšak už nie ako násobok minimálnej mzdy, ale skôr ako pevná suma. Zjednodušene to znamená, že o akú sumu stúpne minimálna mzda, o takú sumu stúpne minimálna mzda aj pri jednotlivých stupňoch mzdového nároku.

Tento návrh bol podrobený kritike najmä zo strany odborov, no i ľavicovejších politických strán, ktoré žiadali dodržanie platného zvyšovania minimálnej mzdy podľa mzdovej tabuľky. Konkrétne dopady, aké by takáto úprava mala v porovnaní s týmto rokom, vyčíslujeme v nasledujúcej kapitole.

3.3.1 Regionálna minimálna mzda

Ďalším návrhom, ktorý sa objavuje opakovane je zavedenie tzv. regionálnej minimálnej mzdy. Ako sme spomínali už vyššie, niektoré strany mali za cieľ zaviesť regionálnu minimálnu mzdu už ako súčasť svojich volebných programov. Návrh na zavedenie regionálnej minimálnej mzdy sa objavuje aj v dokumente „Národný plán reforiem“ z roku 2010. Dokument hovorí o tom, že: „rámce pre stanovenie miezd vrátane minimálnej mzdy by mali umožniť taký spôsob tvorby miezd, ktorý zohľadňuje rozdiely v kvalifikácii pracovnej sily a v podmienkach na miestnom trhu práce a ktorý reaguje na veľké rozdiely v hospodárskej výkonnosti jednotlivých regiónov, odvetví a obchodných spoločností v rámci jednej krajiny.“ Už v tom čase sa proti iniciatíve zaviesť regionálne diferencovanú minimálnu mzdu postavili odbory.⁴³ Naopak, postoj zamestnávateľov k regionálne diferencovanej minimálnej mzde bol už v tom čase opatrný, nie však odmietavý.

V roku 2012 upozorňuje Republiková únia zamestnávateľov na návrh nariadenia vlády o ustanovení minimálnej mzdy na rok 2013, v ktorom sa hovorí, že zvyšovanie minimálnej mzdy môže vytvárať prekážky zamestnanosti, prehľbovania regionálnych rozdielov a zhoršovanie konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky. Zamestnávatelia v spomenutom materiáli argumentujú s tým, že „vyšší negatívny efekt sa môže prejavíť v chudobnejších regiónoch“.

Opätovne sa diskusia o regionálnej minimálnej mzde objavila aj v roku 2020, a to najmä v súvislosti s rokováním o novej podobe zákona o minimálnej mzde. Návrh na regionálne diferencovanú minimálnu mzdu presadzoval najmä minister hospodárstva Sulík. Hovorilo sa o návrhu, aby minimálna mzda tvorila 60 % priemernej mzdy v danom regióne. Proti návrhu sa postavili odborári, ale i minister práce Krajniak a návrh sa preto nedostal do legislatívneho procesu.

⁴³<https://ekonomika.sme.sk/c/5655237/odborarom-sa-nepaci-regionalna-minimalna-mzda.html>

Minimálna mzda založená na regionálnom princípe nie je dlhodobo prijímaná pozitívne zo strany odborárov. KOZ dokonca tvrdí, že jediným benefitom takéhoto navrhovaného riešenia je len zníženie nákladov zamestnávateľov na pracovnú silu. KOZ odmieta tézu, že v prípade regionálnej mzdy by mohlo dôjsť k prilákaníu prípadných investorov do oblastí s vyššou mierou nezamestnanosti. Podľa odborárov o umiestnení investície rozhoduje viacero faktorov ako je len cena práce (napr. dostupnosť odbytísk, infraštruktúra či kvalifikácia pracovnej sily).

3.3.2 Sektorová (odvetvová) minimálna mzda

Alternatívou k regionálnej minimálnej mzde je sektorová minimálna mzda. Tá znamená, že minimálna mzda by sa neodvíjala podľa zákona univerzálne pre všetkých, ale bola by rôzna podľa sektorov, v ktorých sa vykonáva.

Podľa vyjadrení viacerých politikov (napr. za stranu SMER-SD alebo Sme rodina) je spôsob určovania sektorovej minimálnej mzdy vhodnejší ako stanovovanie regionálnej mzdy. Zástancovia takéhoto návrhu argumentujú najmä tým, že sektorová minimálna mzda neprehlbuje regionálne rozdiely.

V prvopočiatkoch túto formu minimálnej mzdy neodmietli ani sociálni partneri. Diskusiu o tejto forme minimálnej mzdy si vedeli predstaviť zástupcovia KOZ, ZMOS, ale i zástupcovia zamestnávateľov, a to ako RÚZ, tak i AZZZ.

Prípravy na tejto forme minimálnej mzdy aj začali, a to v roku 2017. Očakávalo sa, že dohoda sociálnych partnerov by mohla byť k dispozícii na konci roka 2017.⁴⁴ Opätovne podporu návrhu odvetvovej minimálnej mzdy vyslovil minister práce Richter v roku 2019 na konferencii RÚZ.

V rámci odvetvovej minimálnej mzdy je nutné dať do pozornosti ešte návrh KOZ, ktorý upozorňuje na to, že v prípade zavedenia takejto mzdy je podľa ich názoru vhodné ponechať

⁴⁴https://hsr.rokovania.sk/data/att/154997_zaznam.docx

aj národnú minimálnu mzdu a vyjednané odvetvové mzdy by nemali ísť pod úroveň národnej minimálnej mzdy. Návrh odborárov počíta najmä s tým, aby minimálna mzda dosahovala 60 % priemernej mzdy v danom odvetví. Takýto návrh by vo vybraných odvetviach spôsobil výrazný nárast minimálnej mzdy.

3.4 Návrh daňovo-odvodovej reformy v roku 2021

V novembri 2021 došlo k predstaveniu daňovo-odvodovej reformy zo strany ministra financií. Tento návrh priamo neruší minimálnu mzdu, predstavuje však významný zásah do daňovo-odvodového a sociálneho systému, ktorý by mal dopad aj na odvody a dane platené z minimálnej mzdy.

Podľa tohto návrhu by všetky odvody (či už podľa dnešného systému platené zamestnancom, alebo zamestnávateľom), bez rozdielu typu inštitúcie, ktorá ich vyberá (teda zdravotné, ako i sociálne), a bez rozdielu účelu, na ktorý sú vyberané (teda garančné, starobné dôchodkové, invalidné, úrazové, nemocenské či fond solidarity), boli spojené do jedného sociálneho odvodu plateného zamestnávateľom.

Zamestnanec by zo svojej mzdy platil iba daň z príjmu vo výške 19 %. Pre nízkopříjmových zamestnancov by došlo k zrušeniu nezdaniteľnej časti základu dane. Tento systém by bol nahradený tzv. zamestnaneckým bonusom. Výška zamestnaneckého bonusu by mala byť určená ako vo výške zamestnancom zaplatených daní a nemôže presiahnuť 100 eur znížených o 9 % hrubej mzdy zamestnanca. Tento systém navyše počíta so zrušením stravného či príspevkov zamestnávateľa do sociálneho fondu, čo by mierne mohlo mať vplyv na pokles ceny práce zamestnanca.

3.4.1 Návrh na naviazanie minimálnej mzdy na produktivitu práce

Jedným z ďalších návrhov, ako ustanoviť automatickú valorizáciu minimálnej mzdy v prípade, ak nedôjde k dohode sociálnych partnerov, je naviazať túto mzdu na niektorý z ukazovateľov produktivity práce. Tento návrh sa v poslednom období objavil v roku 2019 a vzišiel

z prieskumu Podnikateľskej aliance Slovenska a INEKO. Avšak konkrétnosti tohto návrhu nie sú známe. Ako sme spomenuli už v Kapitole 1, možnosti hodnotenia produktivity práce v ekonomike existuje viacero.

4. VYČÍSLENIE DOPADOV JEDNOTLIVÝCH NÁVRHOV

Vyčíslenie jednotlivých návrhov v oblasti úpravy minimálnej mzdy je pomerne zložité vzhľadom na ich nekonkrétnosť. Napriek tomu sa v tejto kapitole pokúsime namodelovať jednotlivé modely zmeny minimálnej mzdy a pokúsime sa vyčíslieť ich možné dopady.

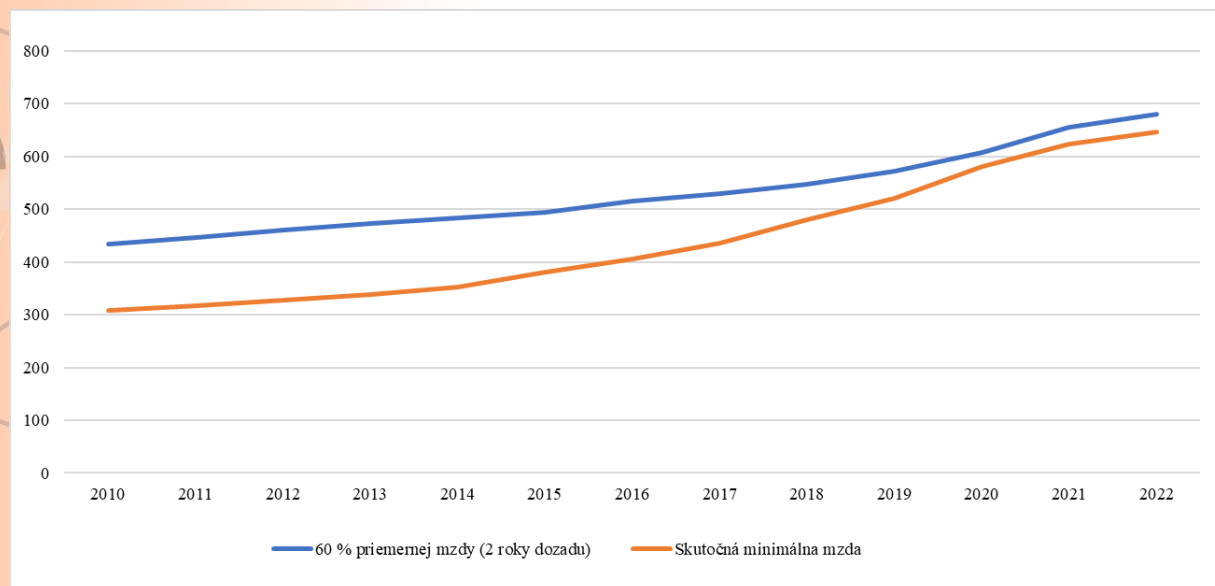
4.1 Naviazanie na 60 % priemernej mzdy

Ako sme už spomenuli vyššie, často sa opakuje návrh na určenie sumy minimálnej mzdy vo výške 60 % priemernej mzdy platnej pred dvoma rokmi. Tento návrh bol dokonca do roku 2020 už aj v platnosti.

Pri naviazaní na 60% priemernej mzdy by došlo k zvýšeniu minimálnej mzdy v roku 2022 na úroveň 679,80 €. Zvýšenie minimálnej mzdy oproti súčasnému stavu by predstavovalo 33,80 €. Cena práce by celkovo stúpila o 45,70 €. Čistá minimálna mzda bezdetného zamestnanca v základnej skupine minimálnej mzdy by stúpila o 23,71 €. Daň z príjmu pri takomto zamestnancovi by stúpila o asi 5,50 €, celkové odvodové zaťaženia zamestnanca o 4,53 €.

Kým medziročne stúpila minimálna mzda o 23 eur (rok 2021 oproti roku 2022), v prípade zavedenia minimálnej mzdy podľa pravidla naviazania na 60 % priemernej mzdy spred dvoch rokov by rast hrubej minimálnej mzdy predstavoval 56,80 €. Celkové mzdové náklady (cena práce) na zamestnanca so základnou sumou minimálnej mzdy by medziročne narástli o 76,70 €.

Graf 35 Porovnanie zavedenia minimálnej mzdy naviazanej na 60 % priemernej mzdy a skutočného vývoja minimálnej mzdy v rokoch 2010 - 2022



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Naviazanie na priemernú mzdu spred dvoch rokov vo výške 60 % by znamenalo, že minimálna mzda by od roku 2010 bola výrazne vyššia, ako je tomu v súčasnosti. Najväčší rozdiel by predstavoval rok 2010. Máme preto za to, že tento model výrazne zvyšuje sumu minimálnej mzdy.

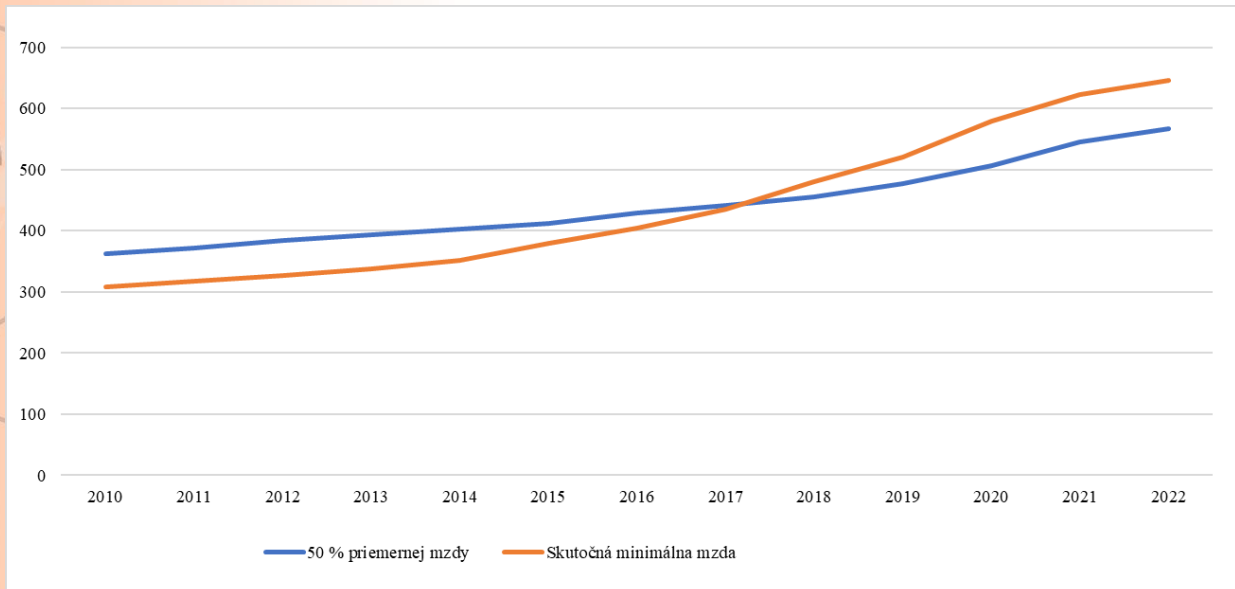
4.2 Naviazanie na 50 % priemernej mzdy

Naviazanie minimálnej mzdy na 50 % priemernej mzdy je technicky možné naviazať s 2-ročným oneskorením. Je to tak preto, že v októbri daného roka je zverejnená Štatistickým úradom minuloročná minimálna mzda.

Minimálna mzda by v takomto prípade dosiahla 566,50 €, pričom celková cena práce pre zamestnávateľa by dosiahla 765,91 €. Čistá mzda zamestnanca by dosiahla 469,88 €.

V roku 2021 by naviazanie na 50 % priemernej mzdy znamenalo cenu práce nižšiu o viac ako 107 €. Hrubá minimálna mzda by bola nižšia o 79,50 € a dosiahla by 566,50 €. Suma čistej mzdy by bola nižšia o viac ako 55 €.

Graf 36 Porovnanie skutočnej minimálnej mzdy a naviazania minimálnej mzdy na 50 % priemernej mzdy



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Ako môžeme vidieť z Grafu 36, minimálna mzda do roku 2017 nedosiahla ani 50 % z priemernej mzdy v predchádzajúcich dvoch rokoch. Ak by platilo takéto naviazanie od roku 2010, tak by minimálna mzda bola do roku 2017 vyššia. Od roku 2017 by však naopak minimálna mzda bola v nižšej výške.

4.3 Naviazanie na mediánovú mzdu

Naviazanie na mediánovú mzdu sa v plánoch viacerých politikov objavuje ako alternatíva k naviazaniu na priemernú mzdu. Ide o hľadanie akéhosi ekvilibria, teda nižšej úrovne minimálnej mzdy ako pri naviazaní na priemernú mzdu, zároveň však takú úroveň, ktorá by spĺňala požiadavky odborárov.

Pri naviazaní na 60 % mediánovej mzdy pred dvoch rokov by v roku 2022 nedošlo k stanoveniu nižšej základnej minimálnej mzdy, ako tomu je podľa súčasného nastavenia. Výška minimálnej mzdy by dosiahla 648,60 €, teda jej úroveň by bola o 2,60 € vyššia ako v súčasnosti. Tým pádom by došlo aj k zvýšeniu celkovej ceny práce.

Je preto zrejmé, že nadviazanie na mediánovú mzdu by v predchádzajúcom roku nespôsobilo zásadnú zmenu oproti súčasnému nastaveniu a bolo by nutné minimálnu mzdu nadviazať na inú úroveň mediánovej mzdy. V prípade, ak by bola minimálna mzda nadviazaná na 57 % mediánovej mzdy, tak by bola stanovená vo výške 616,17 € (pri zaokrúhľovaní smerom nahor na 617 €). V tomto prípade by skutočne došlo k poklesu minimálnej mzdy. Citelnejší dopad by malo stanovenie minimálnej mzdy na úrovni 50 % mediánovej mzdy. To by znamenalo pokles minimálnej mzdy o asi 105 eur na úroveň 541 € oproti súčasne platnému návrhu. Cena práce zamestnanca (bezdetného a slobodného) by dosiahla úrovne 730 €.

Tabuľka 23 Porovnanie jednotlivých úrovní minimálnej mzdy nadviazanej na mediánovú mzdu

	60% mediánovej mzdy	57% mediánovej mzdy	50% mediánovej mzdy
Cena práce	876,91 €	833,06 €	730,76 €
Hrubá mzda	648,60 €	616,17 €	566,50 €
Čistá mzda	527,47 €	504,72 €	469,88 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Graf 37 Porovnanie skutočnej minimálnej mzdy a nadviazania minimálnej mzdy na mediánovú mzdu.



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Ak porovnáme rast minimálnej mzdy od roku 2014 a jeho porovnanie („what if scenár“) s nadviazaním na 50 % mediánovej mzdy spred dvoch rokov, môžeme vidieť, že minimálna mzda by v sledovanom období bola nižšia, ako je tomu v súčasnosti.

Avšak porovnanie s naviazaním na 60 % mediánovej mzdy znamená, že minimálna mzda by od roku 2018 prakticky kopírovala skutočnú výšku minimálnej mzdy. Výhodou takéhoto systému oproti súčasnému by bola najmä jeho väčšia predvídateľnosť.

4.4 Štartovacia minimálna mzda

Zavedenie štartovacej minimálnej mzdy by malo podľa predchádzajúcich úvah ministra práce ponúknuť aj zamestnávateľom možnosť zamestnať človeka za nižšiu ako minimálnu mzdu. Nikdy sa však so štartovacou minimálnou mzdou nepočítalo ako s plošným nástrojom pre všetkých, ale skôr len pre určité znevýhodnené skupiny na trhu práce, najmä pre prvé zamestnanie.

Jej zavedenie v roku 2022 by skutočne znamenalo významné zníženie nákladov zamestnávateľov. Celková cena práce zamestnanca by dosiahla len 655,04 €. Čistá mzda takéhoto zamestnanca pracujúceho za štartovaciu minimálnu mzdu by predstavovala 484,50 €.

V porovnaní s nastavením platným pre rok 2022 by zavedenie štartovacej minimálnej mzdy pri takomto type zamestnanca znamenalo pokles celkovej ceny práce o 218,35 €. Pokles hrubej minimálnej mzdy oproti platnému stavu pre rok 2022 by bol vo výške 161,50 € a pokles čistej mzdy by dosiahol viac ako 113,29 € oproti schválenému stavu.

Tabuľka 24 Porovnanie nákladov štartovacej minimálnej mzdy oproti súčasnému stavu

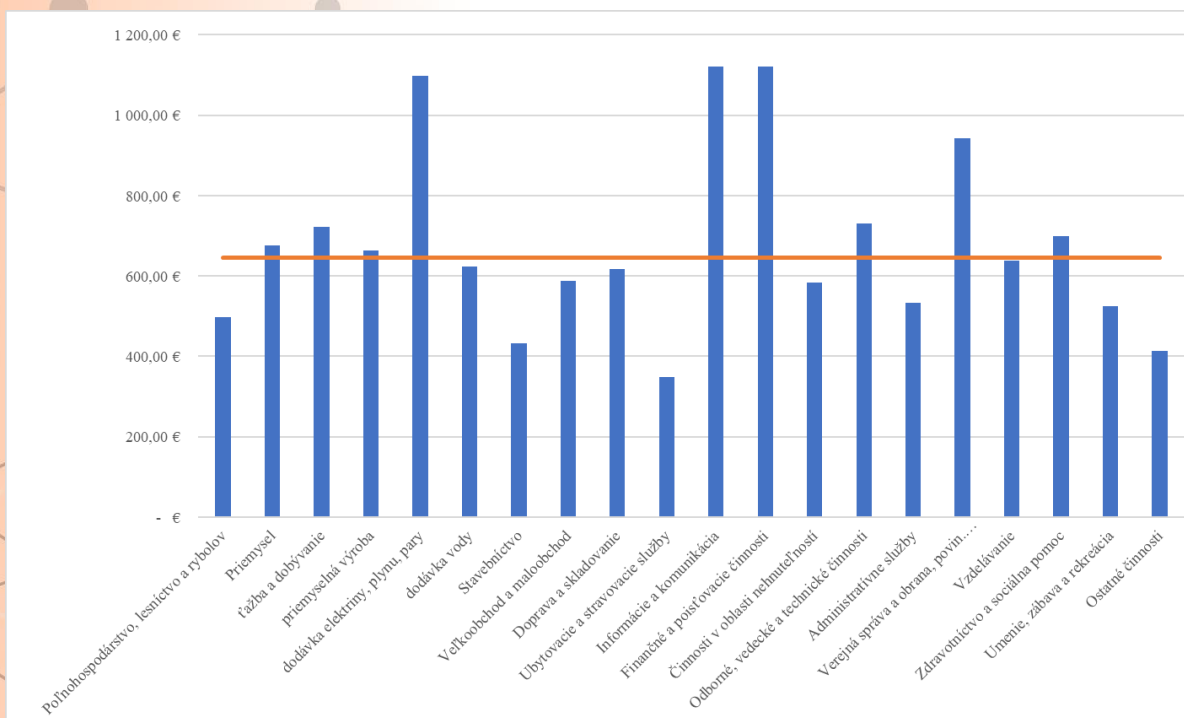
Štartovacia minimálna mzda (75% z MM)	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Hrubá mzda	-161,50 €	-€
Sociálne poistenie spolu	-15,18 €	-40,70 €
Zdravotné poistenie	-6,46 €	-16,15 €
Odvody spolu	-21,64 €	-56,85 €
Daň z príjmov	-26,57 €	-€
Čistá mzda	-113,29 €	-€
Cena práce	-€	-218,35 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

4.5 Odvetvová minimálna mzda

Odvetvová minimálna mzda je ďalší častý návrh na zmenu minimálnej mzdy. V prípade naviazania minimálnej mzdy na jednotlivé odvetvia v pomere 57 %, ako je to v súčasnosti, by došlo k nerovnomernému rozloženiu minimálnej mzdy.

Graf 38 Odvetvová minimálna mzda



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Minimálna mzda pre rok 2022 nižšia ako 646 € by pri naviazaní na 57 % priemernú mzdu v odvetví (za dva roky spätne, t. j. podľa roku 2020) znamenala nižšiu minimálnu mzdu napr. v sektore umenie, vzdelávanie, stavebníctvo či najmä ubytovacie a stravovacie služby.

Naopak, vyššia úroveň základnej minimálnej mzdy by bola v sektoroch „dodávka elektriny, plynu, pary“, v sektore IT či v sektore finančnictva a poisťovníctva.

Výhodou takéhoto riešenia je najmä to, že v sektoroch, v ktorých je objektívne nižšia priemerná mzda, by došlo k určitému rozvrianiu rúk zamestnávateľom, ktorí by mohli vytvárať pracovné miesta aj s nižšou minimálnou mzdou. Naopak, z pohľadu zamestnávateľov,

napr. v sektore IT môže byť takáto vysoká odvetvová minimálna mzda veľkou bariérou. Napr. šiesta platová trieda v takomto systéme by dosiahla výšku až 2308 €. Pre viaceré, najmä menšie IT firmy či firmy z finančného sektora by takáto výška minimálnej mzdy mohla znamenať vážne problémy. Odvetvová minimálna mzda pri jej zavedení by si preto pravdepodobne vyžiadala aj zmenu platových tried.

V prípade návrhu odborov, aby minimálna mzda platila aj na celoštátnej úrovni, ale navyše v niektorých odvetviach by došlo len k zvýšeniu minimálnej mzdy. Odborári prišli s riešením, že minimálna mzda by mala dosahovať 60 % priemernej mzdy v danom odvetví. Takéto riešenie by malo za následok zvýšenie minimálnej mzdy v priemysle na 713 €, v oblasti dodávky elektriny, plynu a pary na 1156 €, v oblasti IT technológií na 1180 €, v oblasti finančníctva na 1181 € či v oblasti zdravotníctva na 735 €. Takýto návrh by znamenal razantné zvyšovanie minimálnej mzdy.

4.6 Regionálna minimálna mzda

Zavedenie regionálnej minimálnej mzdy je ďalším z možných spôsobov úpravy minimálnej mzdy, o ktorom sa v minulosti diskutovalo.

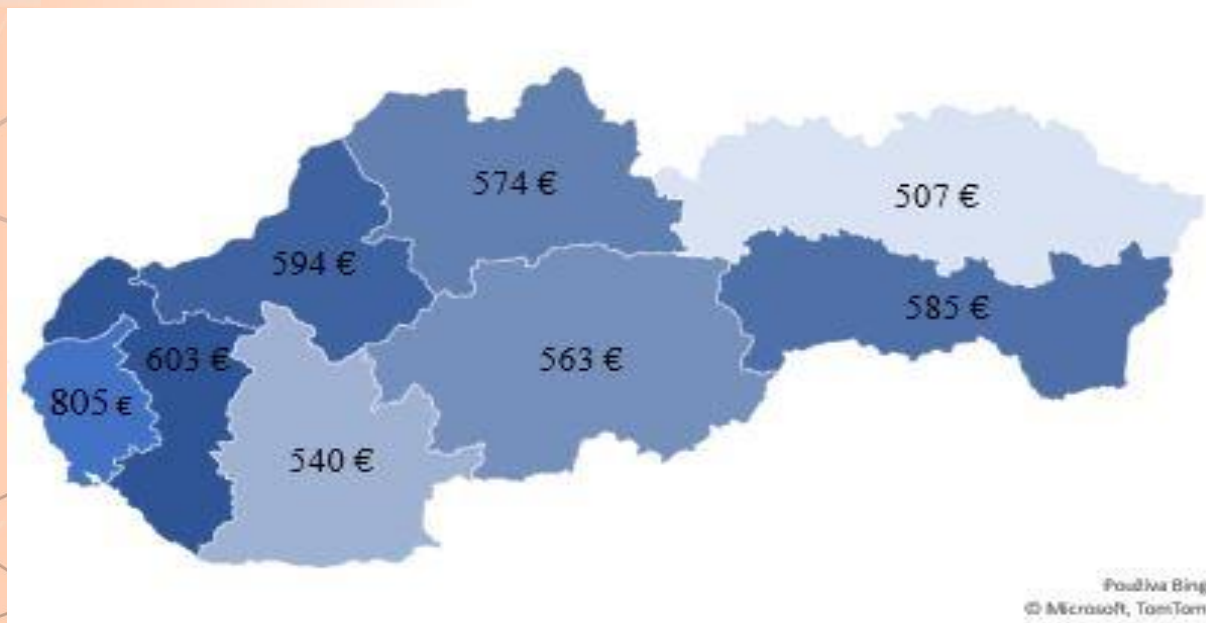
Pri spomenutých návrhoch regionálnej minimálnej mzdy však nebolo doteraz nikdy interpretované presné znenie, ako by takáto mzda mala vyzerať. V zásade existujú dva možné mechanizmy zavedenia regionálnej minimálnej mzdy.

Prvý mechanizmus by znamenal určovanie výšky minimálnej mzdy na úrovni NUTS 3, t. j. podľa jednotlivých krajov.⁴⁵ Na základe údajov Štatistického úradu o výške priemernej mzdy pre rok 2020 za jednotlivé kraje vieme konštatovať, že by došlo k značne veľkej diferenciacii minimálnych miezd na Slovensku v porovnaní so súčasným stavom. Vyššia minimálna mzda by

⁴⁵ Teoreticky je možné uvažovať aj so zavedením minimálnej mzdy na úrovni NUTS 2 (Západné, Stredné, Východné Slovensko), avšak takáto diferenciacia minimálnej mzdy by bola relatívne malá. Regionálne rozdiely sú na Slovensku pomerne vysoké a minimálna mzda na úrovni NUTS 2 by neumožnila dostatočné regionálne zohľadnenie týchto rozdielov.

platila v Bratislavskom kraji a základná úroveň minimálnej mzdy by dosiahla 805 €. Vo všetkých ostatných krajoch by došlo k zníženiu minimálnej mzdy, pričom najnižšia úroveň minimálnej mzdy by bola platná pre Prešovský kraj, a to vo výške 507 €.

Obrázok 1 Regionálna minimálna mzda ako 57 % z priemernej mzdy v danom kraji (NUTS 3) pre rok 2022



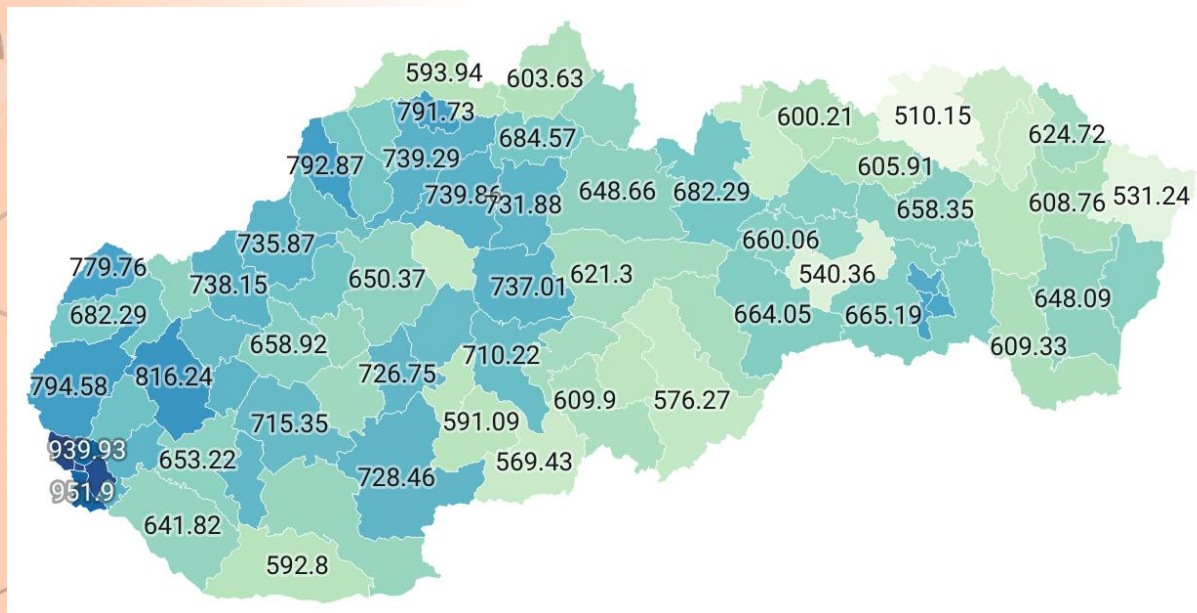
Zdroj: Vlastné spracovanie

Druhý mechanizmus, ktorý je možné zvažovať, je diferenciácia minimálnej mzdy podľa NUTS 4, t. j. podľa jednotlivých okresov. Takáto regionálna diferenciácia by znamenala väčšie zohľadnenie potrieb jednotlivých regiónov, zároveň by však so sebou niesla niekoľko problémov. Teoreticky by sa tak mohlo stať, že za tú istú prácu by zamestnanec mohol dostávať menej ako zamestnanec v susednej dedine.

Pri nastavení minimálnej mzdy na jednotlivé okresy a pri jej stanovení ako 57 % priemernej mzdy môžeme konštatovať, že by suma minimálnej mzdy dosiahla v jednotlivých okresoch od 510,15 € až po 1024,29 €. Najnižšia suma minimálnej mzdy by bola stanovená v okrese Bardejov, naopak, najvyššia v okrese Bratislava IV. Celkovo by 50 okresov na Slovensku malo stanovenú vyššiu minimálnu mzdu, ako je tomu podľa súčasného znenia zákona a 29 okresov

by malo stanovenú nižšiu minimálnu mzdu, ako tomu je v súčasnosti. Najbližšie k súčasnej hodnote minimálnej mzdy by bol Okres Tvrdošín s minimálnou mzdou na úrovni 647 €.

Obrázok 2 Minimálna mzda stanovená na základe mzdovej úrovne jednotlivých okresov



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe údajov ŠÚ SR

Vybrané výšky minimálnej mzdy stanovenej na základe okresov je možné pozorovať na Obrázku 2. Kompletný prehľad ponúkame v Prílohe 1. Vo všeobecnosti sa dá konštatovať, že západ krajiny, ako i veľké mestá a priemyselné centrá by takouto zmenou získali zvýšenie minimálnej mzdy, naopak, vo východnej a južnej časti by došlo k poklesu minimálnej mzdy.

4.6.1 Možnosť alternatívneho stanovenia regionálnej minimálnej mzdy

Regionálna minimálna mzda môže závisieť od nezamestnanosti v jednotlivých okresoch SR. Aj takýto návrh obsahuje určitú logiku a z hľadiska konkurencieschopnosti by zvýhodňoval okresy s vyššou nezamestnanosťou a, naopak, zvyšoval by minimálnu mzdu v okresoch s nižšou nezamestnanosťou.

Avšak úprava minimálnej mzdy na základe parametra nezamestnanosti po jednotlivých okresoch naráža na niekoľko metodologických problémov, ktoré je nutné vyriešiť.

Najjednoduchším spôsobom by bolo kalkulovať sumu minimálnej mzdy zníženej o % nezamestnanosti v jednotlivom regióne. Ak je teda minimálna mzda stanovená na úrovni 646 € a nezamestnanosť v danom okrese v predchádzajúcom roku dosiahla 10 %, minimálna mzda pre daný okres by bola stanovená sumou 582 eur.

V takomto prípade by zároveň suma minimálnej mzdy ani v jednom regióne nedosiahla súčasnú výšku minimálnej mzdy. Najvyššiu hodnotu by mala základná minimálna mzda v okrese Bratislava V, a to 623 € pre slobodného bezdetného zamestnanca. Najnižšiu hodnotu by mala minimálna mzda v okrese Rimavská Sobota a to 516 €.

Druhým faktorom však je zohľadňovanie celoštátnej minimálnej mzdy. Aj v minulom roku došlo z hľadiska trhu práce k významným zmenám. V roku 2020 vplyvom zavádzania protipandemických opatrení vláda ovplyvnila viacero sektorov a nezamestnanosť vzrástla. To sa v rôznych regiónoch prejavilo rôzne.

Preto by bolo vhodné z hľadiska celkového vývoja ekonomiky pri regionálnom aspekte zohľadňovať aj celoštátnu úroveň nezamestnanosti, od ktorej by sa prípadná regionálna nezamestnanosť odvíjala. Regióny s nižšou ako celonárodnou mierou nezamestnanosti by tak mohli mať dokonca vyššiu sumu základnej minimálnej mzdy ako regióny, ktorých nezamestnanosť je vyššia ako celonárodný priemer.

Takýto prepočet je oproti predchádzajúcej alternatíve regionálnej minimálnej mzdy mierne optimistickejší v prospech zamestnanca. Aj keď by sa nezmenilo poradie jednotlivých okresov, napr. okres Bratislava V by dosiahol minimálnu mzdu vo výške 672 €, čo je o 28 € viac oproti súčasnemu stavu. Naopak, najnižšia minimálna mzda v okrese Rimavská Sobota by dosiahla úrovne 565 €. Komplexné výsledky ponúkame v Prílohe 1.

4.7 Odvodový bonus

Ako vyplýva z uvedených vypočítavaných alternatív, tie počítajú v súhrne len so zmenou minimálnej mzdy a jej naviazaním na rôzne ukazovatele. V podstate sa žiaden z predošlých

návrhov nezameriava na to, aby sa zvýšili čisté príjmy zamestnanca a cena práce sa nezmenila. Slovenskí politici zúžili tému minimálnej mzdy najmä na určenie jej absolútnej výšky, pričom túto mzdu neposudzujú v širšom kontexte. Žiadna z vyššie uvedených alternatív nerieši vzájomné previazanie sociálnych a zdravotných odvodov, ako i daňového systému na systém minimálnej mzdy. Odvodový bonus predstavuje spomedzi predstavených alternatív jedinú reformu, ktorá systém minimálnej mzdy nerieši samostatne, ale posudzuje ho v širšom kontexte.

Odhliadnuc od kritiky Odvodového bonusu, zameraného najmä na možné negatívne dopady reformy na štátny rozpočet či, naopak, jeho dopad na zvýšenie niektorých daní (alebo rušenie rôznych výnimiek), je možné konštatovať, že jeho zavedenie by znamenalo zvýšenie čistých príjmov zamestnanca.

Zavedenie odvodového bonusu počíta najmä s konceptom tzv. superhrubej mzdy. Súčasná hrubá mzda by sa zvýšila o 35,2 % (čo je v súčasnosti % odvodov platených zamestnávateľom) a zo sumy superhrubej mzdy by sa vychádzalo pri výpočte jednotlivých daňovo-odvodových položiek. Odvodový bonus tak v podstate predstavuje odpočítateľnú položku, ktorá sa odvíja od sumy životného minima a zo zvyšujúcim príjmom sa znižuje.

Systém odvodového bonusu na rozdiel od predchádzajúcich alternatív počíta len s jedným sociálnym a jedným zdravotným odvodom.

Tabuľka 25 Výpočet minimálnej mzdy podľa Odvodového bonusu

Hrubá mzda	646,00 €
Superhrubá mzda	873,39 €
Odvodový bonus	130,72 €
Vymeriavací základ	1 004,11 €
Daň (19%)	190,78 €
Solidárny odvod (10%)	100,41 €
Zdravotný odvod (9%)	90,37 €
Čistá mzda	622,55 €
Odvod na II. pilier (5% z HM)	31,13 €
Čistý príjem	591,42 €

Zdroj. Vlastné spracovanie

Ako môžeme vidieť z Tabuľky 25, pri nezmenenej minimálnej mzde vo výške 646 € by došlo k rastu čistého príjmu zamestnanca o viac ako 65 €. Odvodové zaťaženie zamestnanca a zamestnávateľa by kleslo o 123 € a zdravotné poistenie by platili obaja v podstate rovnakej výške ako v súčasnosti. Pokles odvodového zaťaženia by však znamenal zvýšenie dane z príjmu na úroveň 156,99 €. Od sumy čistej mzdy je však ešte nutné odpočítať platbu 5 % do druhého dôchodkového piliera (tá by sa na rozdiel od dnešného systému platila z už zdanenej mzdy) a celková čistá mzda zamestnanca by sa zvýšila o už spomínaných 65 €. Daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávateľa by sa v takomto prípade nezmenilo. Tiež je však treba povedať, že v systéme Odvodového bonusu autori počítajú so znížením nároku zo sociálneho systému. Klesnúť by tak mohol napr. starobný dôchodok jednotlivca, ktorý by mal predstavovať už len univerzálnu dávku a jeho zásluhová časť by bola súčasťou najmä dôchodku z II. piliera.

Pri výpočte dopadov minimálnej mzdy v systéme odvodového bonusu je vhodné tento systém počítať aj s ohľadom na ďalšie návrhy SaS. Tie sa týkajú napr. určenia minimálnej mzdy ako 50 % z priemernej mzdy.

V prípade naviazania na priemernú mzdu platnú pred dvoch rokov by výška hrubej minimálnej mzdy dosiahla 566,50 €. Superhrubá mzda, ktorá je dôležitejšia pre výpočet daňovo-odvodových povinností v tomto systéme by dosiahla 765,91 €.

Tabuľka 26 Výpočet minimálnej mzdy ako 50 % priemernej mzdy podľa Odvodového bonusu

Hrubá mzda	566,50 €
Superhrubá mzda	765,91 €
Odvodový bonus	141,47 €
Vymeriavací základ	907,38 €
Daň (19%)	172,40 €
Solidárny odvod (10%)	90,74 €
Zdravotný odvod (9%)	81,66 €
Čistá mzda	562,57 €
Odvod na II. pilier (5% z HM)	28,13 €
Čistý príjem	534,45 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Napriek tomu, že by došlo k poklesu sociálnych odvodov platených zamestnávateľom a zamestnancom oproti súčasnému systému o 132,78 € a k poklesu zdravotných odvodov o 8,78 €, ktoré by boli do značnej miery opäť kompenzované nárastom daňového zaťaženia o 138 €, čistá minimálna mzda by sa zvýšila o 8,80 €. Náklady zamestnávateľa (porovnanie sumy superhrubej mzdy) by boli nižšie o viac ako 100 €.

4.8 Úprava v minimálnych mzdových nárokoch

Ako sme už spomínali v Kapitole 1 tejto analýzy, v roku 2020 došlo k úprave mechanizmu zvyšujúceho jednotlivé koeficienty minimálnej mzdy. S týmto riešením nesúhlasia do dnešných dní najmä odborári. V jednotlivých kategóriách minimálnej mzdy by však zachovanie pôvodného mechanizmu zvyšovania minimálnej mzdy znamenalo významné dopady na cenu práce.

Tabuľka 27 Úprava v mzdových nárokoch a koeficientoch MM

koeficient	súčasn ^e nastavenie	pôvodné nastavenie	cena práce súčasn ^e nastavenie	cena práce pôvodné nastavenie	rozdiel
1,2	762,00 €	775,20 €	1 030,22 €	1 048,07 €	17,85 €
1,4	878,00 €	904,40 €	1 175,46 €	1 208,51 €	33,05 €
1,6	994,00 €	1 033,60 €	1 343,89 €	1 397,43 €	53,54 €
1,8	1 110,00 €	1 162,80 €	1 500,72 €	1 572,11 €	71,39 €
2	1 226,00 €	1 292,00 €	1 657,55 €	1 746,78 €	89,23 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako môžeme vidieť z porovnania, pôvodné nastavenie zvyšovania minimálnej mzdy by zvyšovalo mzdové zaťaženie pri bezdetnom jednotlivcovi až o niekoľko desiatok eur mesačne. Dalo by sa teda povedať, že táto zmena bola do určitej miery zameraná na pomoc podnikateľom. Na druhej strane by sme však mali posudzovať aj daňovo-odvodové aspekty takejto zmeny.

Tabuľka 28 Daňovo-odvodové zaťaženie po úprave v mzdových nárokoch

koeficient	odvodové zaťaženie zamestnanca súčasn ^e nastavenie	odvodové zaťaženie zamestnanca pôvodné nastavenie	odvodové zaťaženie zamestnávateľa súčasn ^e nastavenie	odvodové zaťaženie zamestnávateľa pôvodné nastavenie	daňové zaťaženie súčasn ^e nastavenie	daňové zaťaženie pôvodné nastavenie
1,2	102,11 €	103,88 €	268,22 €	272,87 €	52,87 €	55,05 €
1,4	117,65 €	121,19 €	297,46 €	304,11 €	71,96 €	76,30 €
1,6	133,20 €	138,50 €	349,89 €	363,83 €	91,05 €	97,56 €
1,8	148,74 €	155,82 €	390,72 €	409,31 €	110,13 €	118,82 €
2	164,28 €	173,13 €	431,55 €	454,78 €	129,22 €	140,08 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe vlastných výpočtov

Ako vyplýva z Tabuľky 28, takáto zmena by znamenala zvýšenie všetkých troch hlavných zložiek ceny práce, t. j. pôvodná zmena by znamenala ako zvýšenie odvodov platených zamestnávateľom, tak i odvodov platených zamestnancom a tiež daňovo-odvodového zaťaženia.

Tabuľka 29 Porovnanie hrubej a čistej minimálnej mzdy pri úprave v mzdových nárokoch

koeficient	Hrubá mzda súčasné nastavenie	Hrubá mzda pôvodné nastavenie	Rozdiel	Čistá mzda súčasné nastavenie	Čistá mzda pôvodné nastavenie	Rozdiel
1,2	762,00 €	775,20 €	13,20 €	607,02 €	616,28 €	9,26 €
1,4	878,00 €	904,40 €	26,40 €	688,39 €	706,91 €	18,52 €
1,6	994,00 €	1 033,60 €	39,60 €	769,76 €	797,53 €	27,78 €
1,8	1 110,00 €	1 162,80 €	52,80 €	851,13 €	888,16 €	37,04 €
2	1 226,00 €	1 292,00 €	66,00 €	932,50 €	978,79 €	46,30 €

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe vlastných výpočtov

Argumentácia odborárov sa sústreďuje na zvýšenie príjmov zamestnanca a toho, aby každý zamestnanec za svoju prácu získaval primeranú mzdu. V tomto kontexte je síce pravda, že by došlo k zvýšeniu čistej minimálnej mzdy (bezdetného) zamestnanca v jednotlivých kategóriách. Stále platí, že zvýšenie hrubej minimálnej mzdy zamestnanca by sa nepremietlo do zvýšenia čistej minimálnej mzdy zamestnanca v rovnakej miere. Argumentované riešenie preto jednoznačne nevyznieva lepšie v prospech zamestnanca, ale skôr v prospech štátu (resp. Sociálnej poisťovne).

4.9 Odvodová odpočítateľná položka na zdravotné odvody spojená so zvýšením nezdaniteľnej časti základu dane

Znovuzavedenie odpočítateľnej položky spoločne so zvýšením nezdaniteľnej časti základu dane na úroveň minimálnej mzdy (zníženej o odvody zamestnanca do SP) a naviazaním minimálnej mzdy na 50 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve presadzovala strana Spolu v roku 2018. Strana sa do parlamentu nedostala, napriek tomu jej návrh zostáva jedným z mála konkrétnych návrhov, ktoré nemenia len jeden parameter minimálnej mzdy, ale uvažujú s komplexnejšou daňovo-odvodovou reformou.

V skutočnosti by náklady práce pri bezdetnom zamestnancovi pre rok 2022, ktorý pracuje za minimálnu mzdu, klesli o viac ako 164 eur. Hrubá mzda by v roku 2022 bola nižšia o 79,50 € oproti súčasnému stavu. Čistá mzda by zároveň bola nižšia len o asi 12,40 €.

Zároveň však tento návrh znamená pokles odvodových povinností o viac ako 33,31 € a pokles daňových povinností voči štátu o viac ako 33 €. Otáznym je však najmä dopad takéhoto návrhu na verejné financie.

4.10 Návrh ministerstva financií z novembra 2021

Návrh ministerstva financií z novembra 2021 na daňovo-odvodovú reformu by sa premietol aj do príjmov nízkopříjmových skupín. Nespornou výhodou návrhu predstaveného ministrom Matovičom je jeho jednoduchosť. Takto nadstavený systém by odstránil niekoľko druhov odvodov, zjednotil platenie odvodov na jednom mieste a zároveň by zlúčil odvody zamestnanca a zamestnávateľa do jedného odvodu vo výške 39 %. Taktiež by došlo k zlúčeniu zdravotného a sociálneho poistenia do jedného spoločného odvodu.

Pri prepočte, ktorého výsledky prinášame, sme však boli nútení abstrahovať od niektorých vecí, ktoré zo zverejneného návrhu nie sú zrejme.

Tabuľka 30 Porovnanie mzdových nákladov v prípade daňovej reformy

2022	súčasný stav	stav po reforme
Hrubá minimálna mzda (základná úroveň)	646,00 €	646,00 €
Odvodové zaťaženie (zamestnanec + zamestnávateľ)	310,85 €	251,94 €
Daň z príjmu	33,79 €	80,88 €
Čistá mzda	525,65 €	565,12 €
Cena práce	873,38 €	897,94 €

Zdroj: Vlastné prepočty na základe Tlačovej konferencie MF SR

Ako vyplýva z orientačného prepočtu na základe zverejnených údajov, zavedením tejto reformy by došlo k rastu čistej mzdy zamestnanca, a to v roku 2022 o takmer 40 eur. Avšak napriek snahe ministerstva o zvýšenie čistých zárobkov najmenej pracujúcich, ktorá je zrejme najmä z predstaveného daňového bonusu, by zamestnávateľom vzrástla cena práce nízko príjmových zamestnancov. Oproti súčasnému stavu by cena práce zamestnanca s minimálnou mzdou 646 € v roku 2022 bola vyššia o takmer 20 € mesačne. Ako sme však už upozornili vyššie, zo zverejneného návrhu nie sú zrejme ďalšie detaily, ako napr. úprava vzniknutých nárokov voči systému sociálneho poistenia či príspevky do druhého dôchodkového piliera (či

budú súčasťou zverejneného 39 % odvodu alebo naopak budú nad rámec a pod.). Uvedený problém rastu mzdových nákladov, resp. ceny práce je spôsobený výškou 39 % odvodu zamestnávateľa, ktorý je vyšší ako v súčasnosti platné odvody zamestnancov. Takéto odvodové zaťaženie je preto nešťastné nielen vo vzťahu k minimálnej mzde, ale i vo vzťahu ku všetkým ostatným mzdám a zvýšenie mzdových nákladov by sa dotýkalo takmer všetkých zamestnancov. Vo viacerých prípadoch by sa preto dal očakávať tlak zamestnávateľov na zníženie mzdových nárokov zamestnancov, prípadne pomalší rast hrubých miezd v ďalších rokoch, a to najmä s cieľom kompenzovať dopady takéhoto nastavenia systému na cenu práce. Takúto možnosť však zamestnávateľ nemá v prípade zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu.

Napriek tomu hodnotíme, že ak by snaha ministerstva mala byť v tomto prípade úspešnou, je absolútne namieste nezvyšovať odvodové zaťaženie zamestnávateľov do budúcnosti a je nevyhnutné zmraziť výšku minimálnej mzdy.

4.11 Naviazanie na produktivitu práce

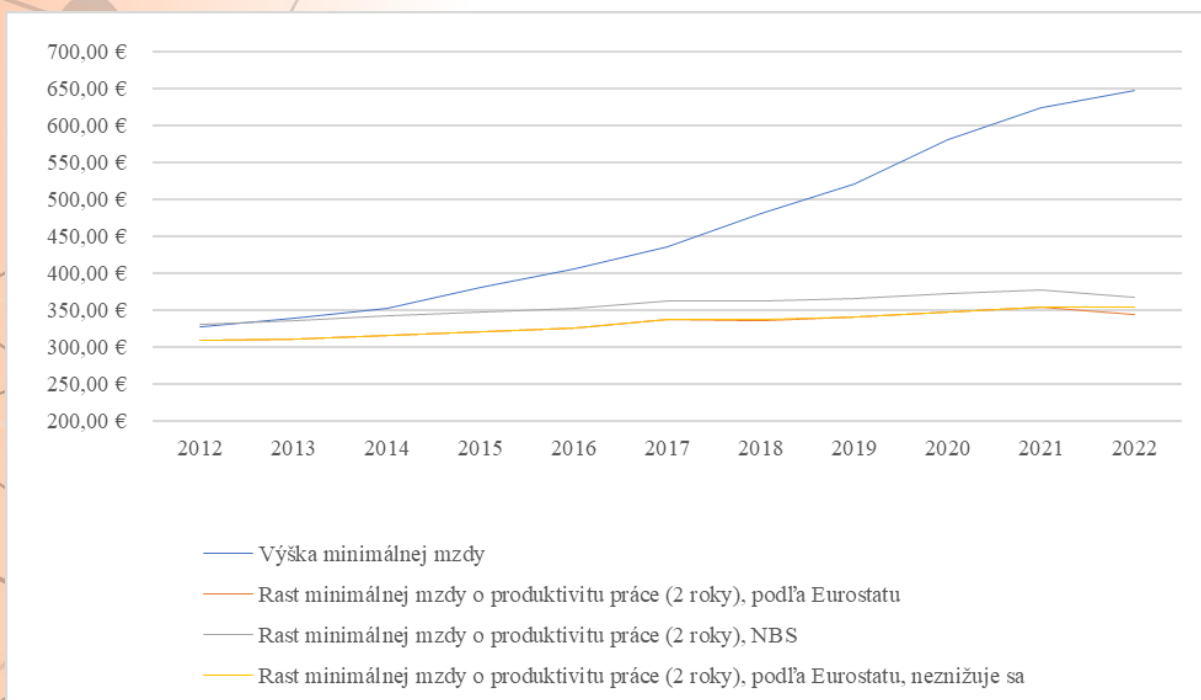
Minimálnu mzdu je možné upraviť aj o rast produktivity práce. Táto alternatíva je preferovaná zamestnávateľmi. Tí však nepredstavili konkrétnu predstavu, ako by mal tento vzorec naviazania na produktivitu práce vyzeráť. Preto sme v našich výpočtoch vychádzali z oficiálnych štatistík Eurostatu o výške produktivity práce na osobu.

Určovanie výšky minimálnej mzdy na základe produktivity práce má však niekoľko významných obmedzení. Už samotný ukazovateľ produktivity práce je príslušnými autoritami zverejnený až s niekoľkomesačným, resp. ročným oneskorením. Preto by sa pri výpočte minimálnej mzdy na základe produktivity práce muselo vychádzať z podobného princípu ako v súčasnosti (napr. dva roky oneskorene). To by znamenalo, že aj do potenciálne krízových rokov by bolo možné vstupovať s rastom minimálnej mzdy a naopak. V praxi by to tak znamenalo, že napr. v krízovom roku 2021 by napriek očakávanému poklesu a druhej vlne taktiež došlo k zvýšeniu

minimálnej mzdy, naopak, v roku 2022 by napriek očakávanému ekonomickému oživeniu došlo k zníženiu minimálnej mzdy.⁴⁶

V absolútnych číslach by takéto naviazanie znamenalo významné zníženie sumy minimálnej mzdy. Ak by sme pri výpočte vychádzali z výpočtu Eurostatu a zároveň za prvý rok, z ktorého by sa vypočítavala minimálna mzda, by sme brali rok 2010, dosiahla by minimálna mzda pre rok 2022 výšku len 337,47 €. Pri mierne rozdielnej metodike NBS by dosiahla výšku 361,44 €. Zároveň by v období rokov 2010 - 2022 došlo dvakrát k poklesu minimálnej mzdy.

Graf 39 Rast minimálnej mzdy upravený o produktivitu práce



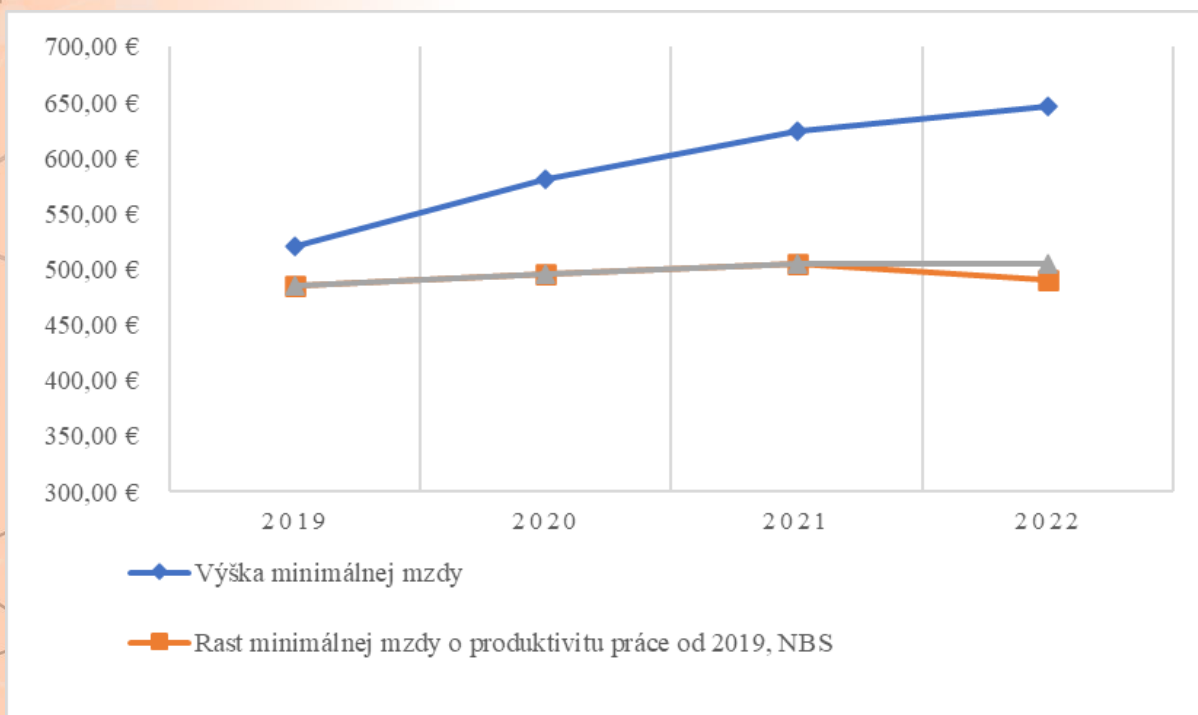
Zdroj : Vlastné spracovanie na základe údajov Eurostatu a NBS

Keďže s návrhom prišli zamestnávateľia v roku 2019, kedy dosahovala výška minimálnej mzdy úroveň 520 € (rok 2019), v prípade jej naviazania na produktivitu práce by podľa údajov NBS dosiahla 485 €. V roku 2022 by bola stanovená na úrovni 490 €, pričom oproti predchádzajúcemu roku by dokonca vplyvom poklesu produktivity práce klesla. Ak by

⁴⁶ Podobný systém platí aj v súčasnosti, kedy napriek krízovým rokom minimálna mzda rastie na základe schváleného vzorca.

legislatívna úprava predpokladala, že v prípade, ak by malo dôjsť k zníženiu minimálnej mzdy z dôvodu poklesu produktivity práce, minimálna mzda by sa zmrazila, dosiahla by pre rok 2022 úroveň 504 € (údaje NBS).

Graf 40 Výška minimálnej mzdy nastavená od januára 2019, založená na produktivite práce.



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠÚ SR a NBS

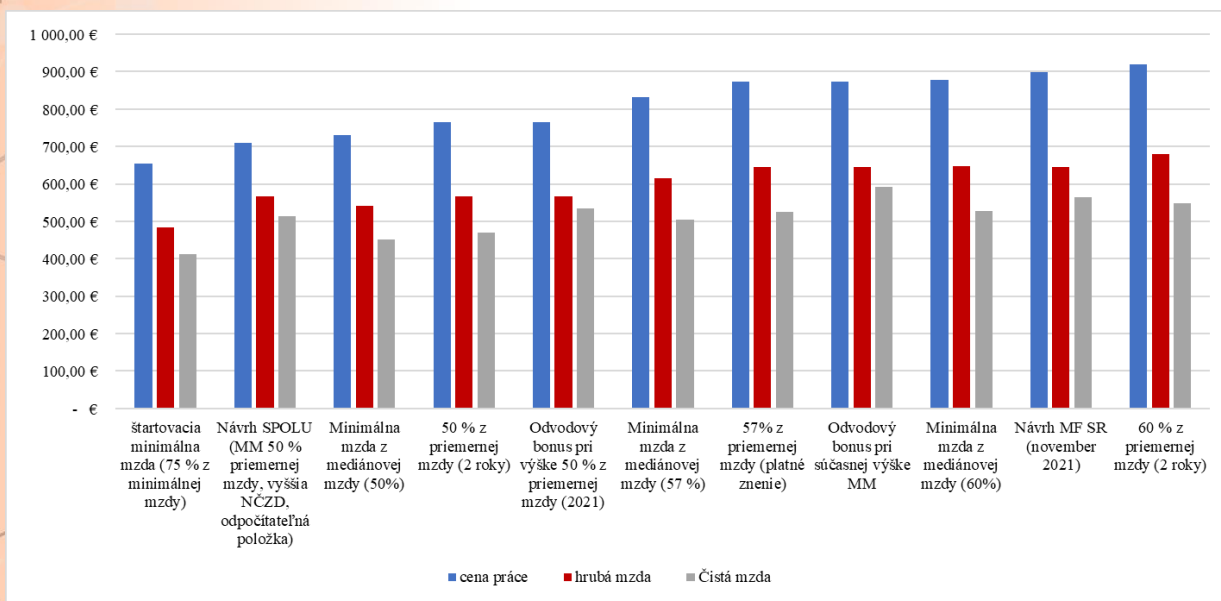
Mechanizmus určovania minimálnej mzdy na základe rastu produktivity práce by preto jednoznačne stanovil oveľa pomalšie tempo zvyšovania minimálnej mzdy, ako je tomu v súčasnosti.

4.11.1 Vyhodnotenie

Spomedzi posudzovaných alternatív je možné konštatovať, že najvýhodnejšou možnosťou pre zamestnávateľa ostáva zavedenie štartovacej minimálnej mzdy. Náklady na zamestnanca by pri takomto inštitúte v roku 2022 dosiahli asi 655 eur. Naopak, jednoznačne najdrahším riešením z pohľadu zamestnávateľa je pokračovať vo výpočte minimálnej mzdy ako 60 % z priemernej mzdy, a to napriek tomu, že ide o dvojročný posun.

Výrazne pozitívny vplyv na čistú mzdu zamestnanca vnímame v prípade zavedenia tzv. odvodového bonusu. Čistá minimálna mzda zamestnanca oproti súčasnému stavu by bola vyššia o viac ako 80 € (%).

Graf 41 Porovnanie rôznych alternatív minimálnej mzdy (2022)



Zdroj: Vlastné spracovanie

Výhodou odvodového bonusu je tiež to, že počíta s komplexnou reformou a výrazne zjednodušeným systémom. Ten zavádza iba tri odvody – zákonný zdravotný odvod, zákonný sociálny odvod a daň z príjmu. Navyše zavádza ešte platbu z čistej mzdy do druhého dôchodkového piliera. Výrazne pozitívny vplyv na čistú mzdu zamestnanca by mal aj reformný návrh SPOLU.

Nevýhodou tohto systému je však najmä to, že zvýšenie čistých miezd, ku ktorým by došlo v prípade jeho zavedenia, musí byť kompenzované na inej strane, a to či už zrušením rôznych výnimiek, či šetrením na strane výdavkov. Takáto analýza nie je predmetom tejto štúdie.

Naopak, najmenej výhodným z hľadiska ceny práce zamestnanca sa zdá pôvodný návrh vo výške 60 % priemernej mzdy. Ide o najdrahšiu možnosť z hľadiska zamestnávateľa. Cena práce by dosiahla viac ako 900 €.

Naopak, naviazanie na mediánovú mzdu (57 %) sa javí len ako čiastočné riešenie, ktoré nemá významnejší dopad na cenu práce zamestnanca. Cena práce zamestnanca by poklesla len o 40 €. Pomerne „drahým“ riešením je aj návrh MF SR z novembra 2021, ktorý však má pozitívne dopady na zamestnávateľov, najmä v kontexte zrušenia sociálneho fondu a príspevku na stravovanie. Tento návrh však stále znamená zvýšenie mzdových nákladov zamestnávateľa a zvýšenie ceny práce najmä v kontexte zvýšenia odvodového zaťaženia plateného za zamestnancov zo súčasných 35,2 % na 39 %. Predložený návrh síce zníži odvodové zaťaženie zamestnancov na nulu a zároveň mierne zvýši daňové zaťaženie, čo v skutočnosti znamená zvýšenie čistých príjmov zamestnancov, no na druhej strane povedie k rastu ceny práce.

4.12 Možné dopady na MSP

Na základe týchto alternatív je možné kalkulovať dopady, ktoré by rôzne alternatívy mali na zamestnávateľov, ktorí prevádzkujú malý, resp. stredne veľký podnik (do 50 zamestnancov). Aby sme lepšie priblížili nákladovosť jednotlivých alternatív, v tejto časti sa pokúsime zaznamenať dopady na takýto podnik, ktorý zamestnáva 10 zamestnancov za minimálnu mzdu. Rovnako ako v predchádzajúcich príkladoch uvažujeme o bezdetných zamestnancoch, ktorí pracujú za základnú úroveň minimálnej mzdy. Keďže na kvalifikovanejšie pozície je potrebné kalkulovať s vyššou sumou minimálnej mzdy, dá sa tento odhad považovať v niektorých aspektoch za mierne pesimistický.

Tabuľka 31 Mzdové náklady na 10 zamestnancov pri rôznej úrovni minimálnej mzdy (mesačne)

Náklady na mzdy	10 zamestnancov na MM
60 % z priemernej mzdy (2 roky)	9 190,90 €
57 % z priemernej mzdy (platné znenie)	8 733,92 €
50 % z priemernej mzdy (2 roky)	7 659,08 €
Minimálna mzda z mediánovej mzdy (60%)	8 769,07 €

Štartovacia minimálna mzda (75 % z minimálnej mzdy)	6 550,44 €
Odvodový bonus pri súčasnej výške MM	8 733,92 €
Odvodový bonus pri výške 50 % z priemernej mzdy (2021)	7 659,08 €
Minimálna mzda z mediánovej mzdy (50%)	7 307,56 €
Minimálna mzda z mediánovej mzdy (57 %)	8 330,62 €
Návrh SPOLU (MM 50 % priemernej mzdy, vyššia NČZD, odpočítateľná položka)	7 092,58 €
Návrh MF SR (november 2021)	8797,90 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako môžeme sledovať v Tabuľke 31, najväčšie náklady by takáto spoločnosť mala pri pôvodnom nastavení 60 % z priemernej mzdy dva roky spätne.

Oproti súčasnosti by mzdové náklady boli mesačne vyššie o 456,98 €. Naopak, najlacnejšou formou spomedzi posudzovaných je štartovacia minimálna mzda. Ak by podnik zamestnal 10 zamestnancov na minimálnu mzdu vo forme štartovacej mzdy, jeho náklady by mesačne boli nižšie o viac ako 2180 € oproti súčasnému nastaveniu.

Špecifickú kategóriu predstavuje odvetvová a regionálna minimálna mzda. Pri tej by sa náklady niektorým podnikom výrazne znížili a, naopak, niektorým podnikom by sa výrazne znížili. Mzdové náklady pre firmu zamestnávajúcu 10 zamestnancov v okrese Bardejov by tak boli len na úrovni 4718 € mesačne. To by znamenalo pre firmu v tomto regióne nižšie náklady o asi 1800 € mesačne pri desiatich zamestnancoch.

Naopak, firma pôsobiaca v Bratislavskom kraji, resp. v okrese Bratislava IV by mala minimálne mzdové nároky pri 10 zamestnancoch na úrovni viac ako 13 800 €, t. j. vyššie oproti súčasnému stavu o viac ako 5100 € mesačne.

Odvetvová minimálna mzda je v tomto smere ešte špecifickejšia a rozdiely sú ešte výraznejšie. Pre podnik, ktorý pôsobí v odvetví stravovacích a ubytovacích služieb by odvetvová minimálna mzda pri počte 10 zamestnancov znamenala zníženie mzdových nákladov o viac ako 4000 eur mesačne.

Naopak, pre firmu z oblasti finančníctva by znamenalo takéto nastavenie minimálnej mzdy zvýšenie mesačných mzdových nákladov pri desiatich zamestnancoch o viac ako 7500 eur. Zavedenie takejto formy minimálnej mzdy je preto nevýhodné najmä pre také firmy, ktoré majú veľkú disproporciu v rámci miezd, čo môže byť aj príklad finančníctva.

Pri všetkých príkladoch sme navyše počítali so zjednodušeným modelom, ktorý nezahŕňa prácu počas sobôt, nedeľ, sviatkov či v noci. Takíto zamestnanci by pochopiteľne zvýšili mzdové náklady jednotlivých podnikateľov ešte výraznejšie, a to vo všetkých uvažovaných alternatívach.

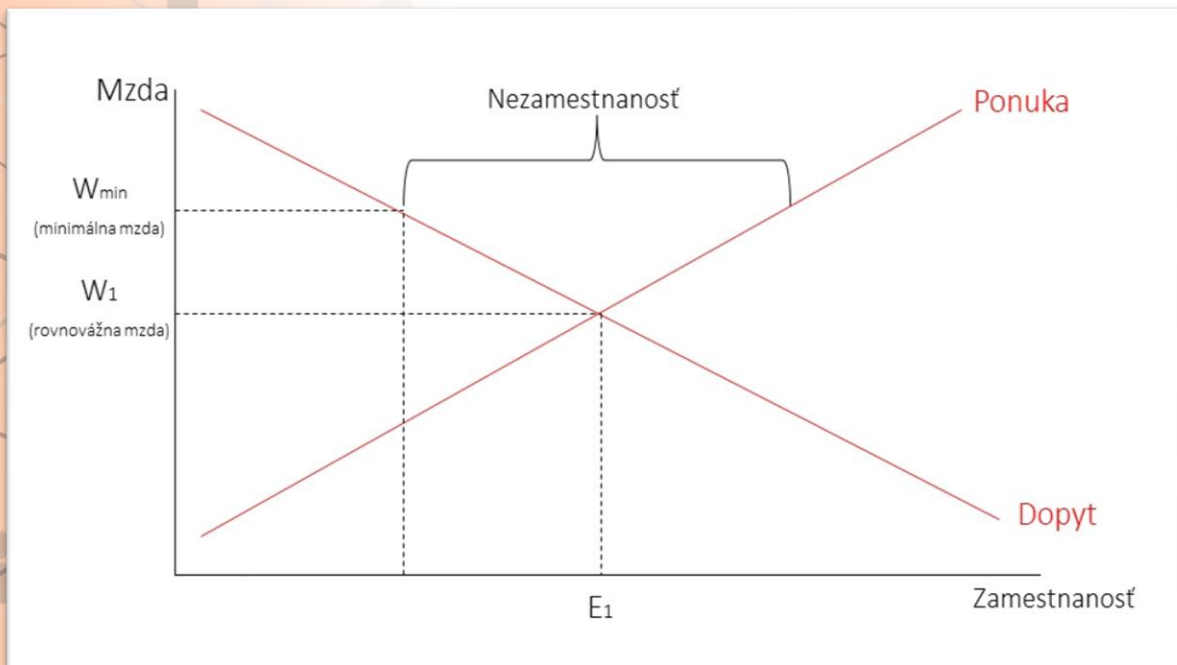
5. OPTIMÁLNE RIEŠENIE MINIMÁLNEJ MZDY PRE SLOVENSKO

V predchádzajúcich kapitolách sme sa venovali niektorým aspektom minimálnej mzdy, ako sú napr. dane a odvody či fungovanie systému minimálnej mzdy. Otázkou však je, aké nastavenie minimálnej mzdy z odborného hľadiska je pre Slovensko vhodným. Slovensko je malou otvorenou ekonomikou, pričom viacerí autori sa sporia o škodlivosti či prínose minimálnej mzdy pre takýto typ ekonomiky.

5.1 Možné dopady na zamestnanosť

Trh práce sa vo všeobecnosti riadi rovnakými zákonitostami ako každý iný trh. Oplyvňovaný je na jednej strane dopytom po práci, ktorú predstavujú zamestnávateľia, na strane druhej je ponuka práce, ktorú predstavujú zamestnanci ponúkajúci svoju prácu. Štandardná ekonomická teória určuje, že pri rozdiely v dopyte a ponuke dochádza buď k nedostatku, alebo prebytku.

Graf 42 Teoretický model minimálnej mzdy



Zdroj: Vlastné spracovanie

Podľa tejto teórie platí, že ak regulačná autorita nastaví minimálnu mzdu vyššie, ako je úroveň tzv. rovnovážnej mzdy, dochádza k prebytku ponuky práce (pracovních síl), a teda k nezamestnanosti niektorej zo skupín pracujúcich. Podľa Neumarka (2000), sú v takom prípade napr. zamestnávateľia motivovaní nahrádzať prácu kapitálom (čo môžu byť napr. stroje) a niektoré pracovné pozície tak vôbec nevzniknú.

Tento model je však samostatne značne zjednodušený. Niektorých skupín obyvateľstva (napr. vyššie vzdelaných) sa minimálna mzda nedotýka vôbec a na niektoré skupiny obyvateľstva môže mať zásadný dopad.

Vo všeobecnosti sa dá konštatovať široký konsenzus v tom, že vysoká minimálna mzda narúša tvorbu nových pracovných miest a môže prehĺbovať nezamestnanosť.

Odporcovia minimálnej mzdy sa opierajú najmä o zistenia Neumarka. Ten v poslednej štúdii hovorí o tom, že minimálna mzda je nielen ekonomický, ale i politický nástroj, ktorý môže politikom slúžiť ako nástroj na splnenie spoločenskej objednávky na riešenie nerovnosti v spoločnosti. Zároveň je nesporné, že zvýšenie minimálnej mzdy má efekt na niektoré skupiny obyvateľstva či pracujúcich za minimálnu mzdu. Podľa autora sú však nesporné dôkazy o tom, že zvýšenie minimálnej mzdy vedie k poklesu počtu pracovných miest.⁴⁷

K záveru o negatívnom dopade minimálnej mzdy dospel aj Zavodny (2000), ktorého výsledky štúdie na základe dát z amerického trhu práce vedú k záveru, že minimálna mzda síce zásadne neovplyvňuje na brigádnicke hodiny študentov („teen hours“), ale môže mať čiastočný dopad na zamestnanosť. Zvýšenie minimálnej mzdy môže zvýšiť najmä pravdepodobnosť vzniku nového pracovného miesta ako pravdepodobnosť ohrozenia nových pracovných miest.⁴⁸

Wilson (2012) o výskume rôznych modelov minimálnej mzdy hovorí, že napriek tomu, že metodika týchto výskumov môže byť rôzna, je nesporným faktom, že zvýšenie mzdových

⁴⁷<https://wol.iza.org/uploads/articles/464/pdfs/employment-effects-of-minimum-wages.one-pager.pdf>

⁴⁸https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S09275371000021X?casa_token=AjJ07T8hadMAAAA:IN5B_jq3XJJ9s2bdqw89WyEH6RojRJ2RK2ABij9NjCPm7qz6urCgwV7vsuMcDkyj_n7P4ieBw

nákladov zamestnávateľom bude viesť k zmenám v ich správaní a aj v súvislosti so zvýšením minimálnej mzdy sa budú musieť na túto adaptovať. Zvýšené náklady budú z dlhodobého hľadiska prenesené na „niekoho ďalšieho“, otvorenou otázkou je len to „na koho“. Wilson zároveň ponúka odpoveď, keď tvrdí, že to môžu byť zamestnanci, pričom dôsledkom môže byť zvýšenie nezamestnanosti alebo, naopak, nezvýšenie zamestnanosti, či spotrebiteľia, v rámci ktorých sa zvýšenie mzdových nákladov prejaví v zvýšení predajnej ceny tovaru či služby. Okliešťovanie minimálnej mzdy len na zamestnanosť je tiež podľa autora nesprávne, pričom existuje niekoľko bočných efektov neúmerneho zvyšovania minimálnej mzdy. Medzi tieto efekty patria napr.:

- Prerušenie školení zamestnancov
- Zvýšenie fluktuácie pracovných miest
- Zvýšenie podielu čiernej práce
- Obmedzovanie zamestnaneckých výhod
- Zavádzanie nových strojov, ktoré znižujú objem ľudskej práce
- Tlak na infláciu

Fialová (2020) poukazuje na fakt, že väčší podiel zamestnancov pracujúcich za minimálnu mzdu nájdeme na Slovensku oproti Českej republike, a to napriek podobnosti oboch krajín. To je pravdepodobne spôsobené najmä relatívne vyššou minimálnou mzdou oproti Českej republike. Pracujúci za minimálnu mzdu sú charakterizovaní tým, že ide zväčša o mladých pracovníkov, vo väčšine prípadov o ženy s nižším stupňom vzdelania. Tí majú zároveň tendenciu žiť v domácnostiach s vyšším rizikom chudoby. Vo svojom predchádzajúcom výskume z roku 2009 autorka prišla k záveru, že existujú významné dopady minimálnej mzdy na zamestnanosť. Zvýšenie minimálnej mzdy v Českej republike v roku 1995 malo výrazný vplyv na rast nezamestnanosti v niektorých regiónoch. Zvýšenie podielu minimálnej mzdy na priemernej mzdě v regióne o 1 % viedlo k rastu nezamestnanosti v rozmedzí 0,3 – 0,7 %.⁴⁹

⁴⁹<https://core.ac.uk/download/pdf/7134248.pdf>

Aj nemeckí autori Christl a kol. (2019) prispeli k diskusii o minimálnej mzde závermi svojho výskumu. Prišli na to, že nízka úroveň minimálnej mzdy nemusí mať nutne dopady na zamestnanosť, naopak, môžu sa prejavíť niektoré pozitívne efekty minimálnej mzdy. Avšak vysoká minimálna mzda podľa autorov má dopad na pracovnú silu a je ničiteľom pracovných miest. Zároveň je trh práce závislý nielen od výšky minimálnej mzdy, ale aj od iných regulácií a od úrovne produktivity práce jednotlivých zamestnancov. Autori však tiež prichádzajú k záveru, že rakúsky systém vyjednávania minimálnych miezd v jednotlivých sektoroch môže viesť k lepším výsledkom ako štátom centrálnne stanovená minimálna mzda.⁵⁰

Napriek tomuto široko prijímanému konsenzu sa objavili aj poznatky ekonómov, ktorí tvrdia, že dôkazy, ktoré by spájali minimálnu mzdu a zánik pracovných miest sú nedostatočné. Napriek tomu, že niektorí obhajcovia minimálnej mzdy na tento fakt radi poukazujú, je potrebné na tomto mieste pripomenúť, že existujú empirické dôkazy o tom, že takýchto štúdií je menšina. Dve tretiny štúdií hodnotia dopad zvýšenia minimálnej mzdy na zamestnanosť ako negatívny (niektoré z nich však ako štatisticky nevýznamný).

Kľúčovou ekonomickou štúdiou obhajcov minimálnej mzdy je štúdia Davida Carda a Alana Kruegera. Autori v roku 1994 publikovali štúdiu Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast – Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. Autori analyzovali 410 fast-foodových reštaurácií v dvoch amerických štátoch – New Jersey a Pensylvánia. Zatiaľ čo v New Jersey minimálna mzda stúpla v danom čase z 4,25 \$ na 5,05 \$, v Pensylvánii sa právna úprava nezmenila. V tom čase prišli na to, že dopad na zamestnanosť zvýšenie minimálnej mzdy v New Jersey nemalo a zamestnanosť sa dokonca zvýšila. Taktiež autori nezistili, že by zvýšenie minimálnej mzdy v New Jersey spôsobilo zatváranie reštaurácií rýchleho občerstvenia či zvyšovanie cien. Takéto zistenia vyvolali v ekonomickej komunite už v tom čase vlnu záujmu, keďže do značnej miery odporovali už predtým známym tvrdeniam o negatívnych dopadoch minimálnej mzdy.

⁵⁰<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/199040/1/dice-report-2018-4-5000000004800.pdf>

Už spomenutý Neumark a Wascher na spomenutú štúdiu reagovali v roku 1995. Štúdiu Carda a Kruegera kritizovali najmä pre nesprávne dáta, ktoré pri svojej štúdii predmetní autori použili. Tí paradoxne prišli k opačnému záveru a teda, že zvýšenie minimálnej mzdy malo negatívny dopad na zamestnanosť.⁵¹

Reakciou na zistenia Neumarka a Waschera bola ďalšia štúdia od Carda a Kruegera s názvom „A Reanalysis of the Effect of the New Jersey Minimum Wage Increase on the Fast Food Industry with Representative Payroll Data z roku 1998. Táto štúdia, ktorú viacerí zástancovia inštitútu minimálnej mzdy už zabudnú spomenúť, prišla k záveru, že na základe použitia presnejších dát je možné nájsť len malý vplyv na zamestnanosť. Zároveň autori hovoria, že v prípade nízkeho rastu minimálnej mzdy je možné očakávať, že v niektorých prevádzkach síce poklesne zamestnanosť, no tá je čiastočne alebo úplne kompenzovaná nárastom zamestnanosti v inej prevádzke. Autori ďalej spomínajú záver, že na základe jednej sady dát je tiež možné zistiť malý, no významný dopad na pokles zamestnanosti v štáte New Jersey vplyvom zvýšenia minimálnej mzdy.

Aj na túto štúdiu prišla reakcia už od spomínaného Neumarka a Waschera z augusta 2000. Opätovne napadli dáta a prišli k iným výsledkom.⁵²

V prácach obhajujúcich existenciu minimálnej mzdy však stále pretrváva názor, že práve Card a Krueger dokázali, že malé zvýšenie minimálnej mzdy má dokonca pozitívny vplyv na zamestnanosť. Tento záver je nielen odvážny, ale po viacerých prepočtoch aj mierne zavádzajúci.

Medzinárodná organizácia práce (2013) tvrdí, že prínosy minimálnej mzdy sú nesporné. Minimálna mzda zlepšuje životnú úroveň najmenej plateným zamestnancom. V Brazílii vyššia národná minimálna mzda je jedným z dvoch najčastejších vysvetlení zníženia chudoby v uplynulých rokoch. V Číne pomohla minimálna mzda, ktorej výška bola určená naprieč

⁵¹https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5224/w5224.pdf

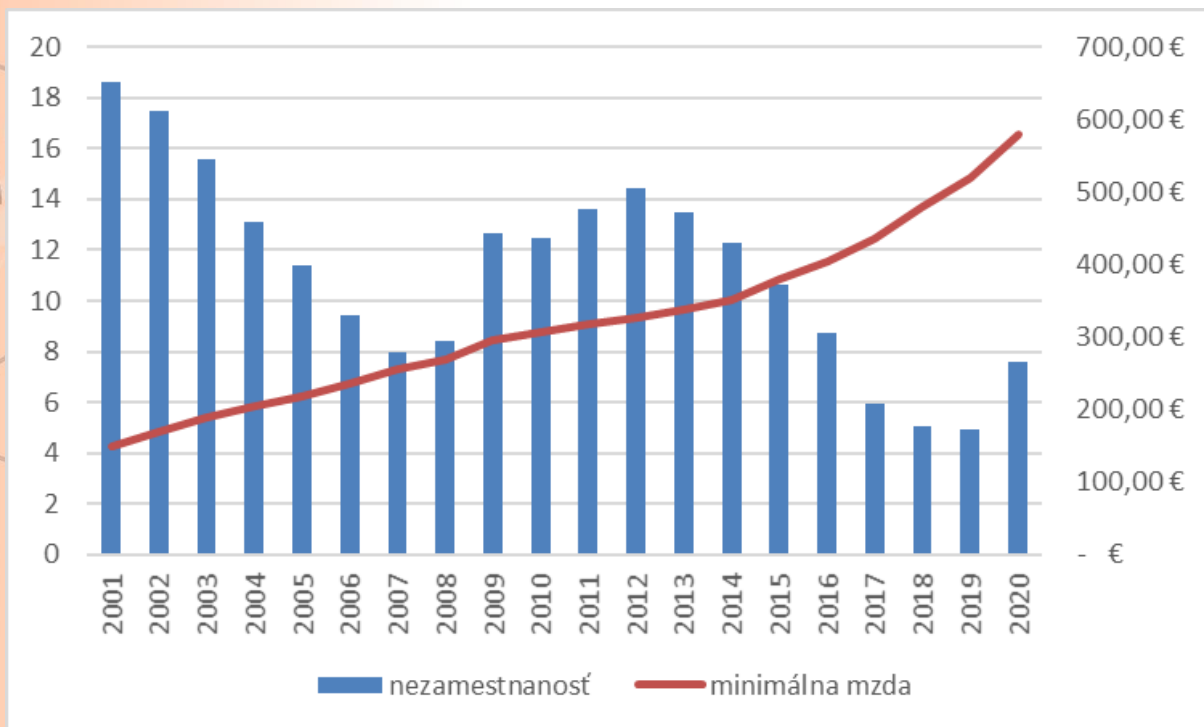
⁵²<https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.90.5.1362>

rôznymi provinciami znížiť nerovnosť či zvýšiť domáci dopyt. Podľa ILO aj vo Veľkej Británii došlo k znovuobnoveniu minimálnej mzdy preto, lebo sa ukázala ako úspešná vládna politika.

Práve argument o nutnosti znižovať nerovnosť medzi jednotlivými sociálnymi skupinami sa v argumentácii zástancov minimálnej mzdy objavuje pomerne často. Pravdou však je, že problém nerovnosti na Slovensku zďaleka nie je taký veľký. Gini koeficient (podľa Svetovej banky) pre Slovensko v roku 2018 vykázal hodnotu 25, čo znamená, že príjmové rozdiely sú pomerne malé. Slovensko sa umiestnilo podobne ako napr. Česká republika či Slovinsko. Naopak, na druhom konci rebríčka sa umiestnila napr. Brazília s hodnotou Giniho koeficientu na úrovni 53,9. Preto je podľa nášho názoru argumentácia o znižovaní príjmových rozdielov, ktorú použilo ILO na mieste v prípade Brazílie, no nemusí byť univerzálne platná pre všetky krajiny.

V prípade Slovenska môžeme vidieť, že aj v čase rastu minimálnej mzdy na Slovensku klesala miera nezamestnanosti. Pohľad na štatistiku hovorí, že vo väčšine rokov platí, že čím vyššia bola minimálna mzda, tým nižšia bola miera evidovanej nezamestnanosti (do čoho, samozrejme, nezapadajú napr. roky 2009, 2011, 2012 či 2020). Takto interpretované dáta sú zjavným nezmyslom, lebo ak by takéto tvrdenie bolo pravdivé, riešením nezamestnanosti by bolo zvýšiť minimálnu mzdu na extrémnu úroveň a došlo by k vyriešeniu nezamestnanosti. Je však zrejmé, že zvyšovanie nákladov zamestnávateľom nemôže byť dôvodom na to, aby títo zamestnali najmä nižšie kvalifikovanú pracovnú silu, pre ktorú je minimálna mzda určená. Takáto analýza má preto len nízku výpovednú hodnotu.

Graf 43 Vzťah medzi nezamestnanosťou a minimálnou mzdou



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát ŠÚ SR

K poklesu nezamestnanosti skôr prosperel celkový ekonomický boom po roku 2009 v súvislosti s oživovaním ekonomiky ako nárast minimálnej mzdy. Ak sa pozrieme na analýzu medziročnej zmeny (pokles/rast nezamestnanosti oproti zmene minimálnej mzdy), zistíme, že existuje slabá priama lineárna závislosť, teda čím vyššie tempo rastu minimálnej mzdy, tým nižší pokles, resp. vyšší nárast nezamestnanosti. Z toho sa dá odvodiť záver, že v prípade razantného zvyšovania minimálnej mzdy má minimálna mzda tendenciu brzdiť pokles nezamestnanosti spôsobený všeobecným ekonomickým rastom.

Relatívne malý, i keď štatisticky významný vplyv na zamestnanosť potvrdzuje vo svojej analýze aj IFP (2016). Zvýšenie minimálnej mzdy o 5 percent podľa analytikov IFP predstavuje nárast rizika byť nezamestnaným v nasledujúcom roku o 1 až 2,5 p. b. V absolútnom vyjadrení to podľa analýzy IFP znamená, že zvýšenie minimálnej mzdy o 5 % by sa mohlo dotknúť negatívne 1000 – 2700 zamestnancov. Ako však ďalej upozorňuje IFP, závisí to najmä od konkrétneho roku.

Spomedzi slovenských autorov ani Fialová (2020) nezistila negatívny efekt na zamestnanosť na Slovensku. Sama autorka však realizovala výskum v čase, keď minimálna mzda bola nižšia ako 40 % priemernej mzdy. Táto hranica je pod hranicou mzdy, ktorú sme na grafe zobrazili ako ekvilibrium, pri prekročení ktorého vznikajú negatívne dôsledky z minimálnej mzdy. Autorka tiež poukazuje na fakt, že výsledky jej výskumu nemajú za úlohu dokázať, že zvýšenie minimálnej mzdy na Slovensku nemá negatívne efekty na zamestnanosť, resp. že nebude mať a do úvahy je nevyhnutné brať širší kontext.⁵³

Práve všeobecný pokles nezamestnanosti v období od roku 2001 je napriek obdobiam krátkodobej recesie a nárastu nezamestnanosti v rokoch 2009 – 2012 dôvodom, prečo slovenskí politici dynamicky zvyšujú výšku minimálnej mzdy. Nepochopením úlohy minimálnej mzdy je jej dramatické zvýšenie v roku 2020 a 2021, a to napriek tomu, že vplyvom protipandemických opatrení došlo k uzatváraniu veľkej časti ekonomiky a poklesu zamestnanosti.

5.2 Regionálne rozdiely ako determinant minimálnej mzdy

Slovensko je krajina, ktorá dlhodobo trpí veľkými regionálnymi rozdielmi, ktoré sa prejavujú aj v mzdovej úrovni v jednotlivých krajoch a okresoch. To znamená, že kým v roku 2020 bola priemerná mzda v Bratislave viac ako 1700 eur, v okrese Snina, Svidník, Stropkov, Gelnica nedosiahla výška priemernej mzdy ani 1000 eur. Minimálna mzda však platí pre všetky slovenské okresy a kraje bez rozdielu rovnako.

Vo viacerých okresoch SR nastáva pri súčasnom raste minimálnej mzdy paradoxná situácia. Mzdové rozdiely sú medzi jednotlivými regiónmi tak veľké, že kým v okrese Bratislava tvorila minimálna mzda v roku 2020 len asi 32 % z priemernej mzdy (a teda sa dá predpokladať jej takmer nulový vplyv na zamestnanosť v okrese), v okrese Bardejov to bolo v roku 2020 až 65 % priemernej mzdy. Celkovo až v deviatich okresoch v roku 2020 bola minimálna mzda vyššia

⁵³<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1406099X.2021.1917844>

ako 57 % priemernej mzdy. Tento prepočet sme navyše realizovali k sume priemernej mzdy z daného roka, pri porovnaní s prepočtom spred dvoch rokov (zákonne určený) by bol tento posun ešte výraznejší.

Aj z hľadiska jednotlivých krajov vládnu na Slovensku veľké regionálne rozdiely (napr. v okrese Banská Bystrica bola priemerná mzda v roku 2020 na úrovni 1293 €, zatiaľ čo v okrese Rimavská Sobota len 1011 €, pričom oba tieto okresy patria do rovnakého kraja), čo plošné efekty minimálnej mzdy ešte znásobuje.

Z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti sú práve okresy s vyšším pomerom minimálnej mzdy k priemernej mzde tými, kde je najvyššia miera dlhodobej nezamestnanosti. V tabuľke 32 zobrazujeme pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde za rok 2020, ako i dlhodobú nezamestnanosť v 10 najhorších okresoch podľa podielu dlhodobo nezamestnaných UoZ na celkovom počte UoZ.

Tabuľka 32 Pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde v okresoch a podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte

okres	pomer priemernej mzdy (2020) a MM (2021)	podiel dlhodobých UoZ na celkovom počte UoZ
Rimavská Sobota	64 %	64 %
Revúca	60 %	64 %
Rožňava	55 %	64 %
Sabinov	61 %	63 %
Trebišov	60 %	61 %
Sobrance	56 %	61 %
Medzilaborce	59 %	60 %
Stropkov	65 %	59 %
Michalovce	57 %	57 %
Najlepších desať okresov		
Piešťany	51 %	28 %
Zlaté Moravce	59 %	28 %
Galanta	56 %	28 %
Bánovce nad Bebravou	53 %	28 %
Trenčín	50 %	28 %
Myjava	57 %	27 %

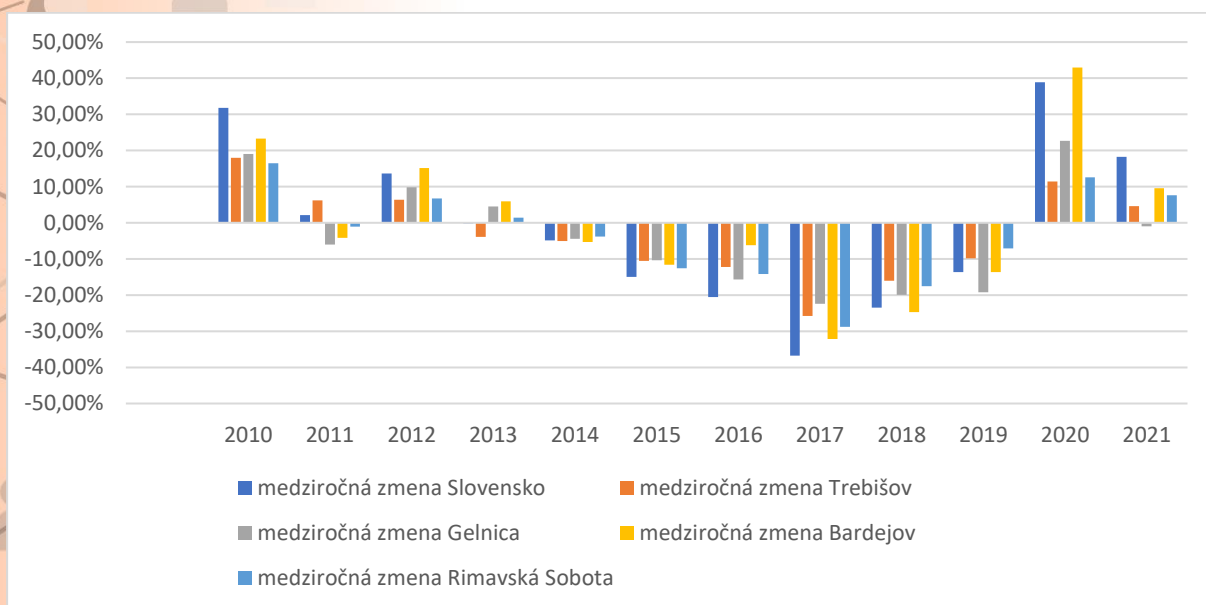
Trnava	45 %	26 %
Ilava	53 %	26 %
Nitra	51 %	24 %
Hlohovec	50 %	21 %

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát UPSVaR

Ako vyplýva z tabuľky, platí, že v okresoch s vyššou dlhodobou nezamestnanosťou a s vyšším počtom evidovaných dlhodobozamestnaných uchádzačov o zamestnanie majú tiež vyšší pomer priemernej a minimálnej mzdy. V niektorých okresoch síce zistíme pomer minimálnej a priemernej mzdy aj vo výške 56 % či v Zlatých Moravciach dokonca v pomere 59 %. To môže byť do značnej miery spôsobené prácou viacerých obyvateľov v iných okresoch, čo mierne znižuje priemernú mzdu. Zároveň ale platí, že pomer priemernej a minimálnej mzdy v desiatich najhorších okresoch sa blíži k 60 %, pričom hodnota v desiatich najlepších okresoch z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti sa blíži k 50 %.

V uplynulých rokoch rástla minimálna mzda aj s argumentom o tom, že „pracovať sa musí oplatiť“ a jedným z cieľov je znížiť dlhodobú nezamestnanosť.

Tabuľka 33 Vývoj dlhodobej nezamestnanosti vo vybraných regiónoch



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát UPSVaR

Napriek tomu, že minimálna mzda vzrástla, problém dlhodobej nezamestnanosti sa v menej rozvinutých okresoch Slovenska nedarí odstrániť. V uplynulých rokoch síce poklesla dlhodobá nezamestnanosť aj v týchto okresoch, tempo jej poklesu je však nižšie ako celoslovenský priemer.

Vypuklým príkladom je napr. okres Rimavská Sobota. Kým celoslovensky poklesol počet dlhodobo nezamestnaných (nad 12 mesiacov) v roku 2017 oproti predchádzajúcemu roku o 37 % uchádzačov o zamestnanie, v okrese Rimavská Sobota bol tento pokles len o 29 %. Okres Trebišov poklesol v danom roku len o 26 % a okres Gelnica len o 20 %. Jednou z potenciálnych bariér pri znižovaní dlhodobej nezamestnanosti v predmetných regiónoch môže byť práve minimálna mzda. Nárast počtu dlhodobo nezamestnaných v ďalších rokoch, ktorý sa prejavil viac na Slovensku a menej v chudobnejších regiónoch je pravdepodobne dôsledkom vysokej miery dlhodobej nezamestnanosti z predchádzajúcich období. Napriek tomu napr. v regióne Bardejov vidíme rýchly rast dlhodobej nezamestnanosti v roku 2020.

Uvedený problém dostatočne opisuje aj IFP (2016) vo svojej štúdii, ktorá hovorí o tom, že vplyv nárastu minimálnej mzdy bol vyšší v Prešovskom kraji ako v Bratislavskom kraji. Štatisticky významný rozdiel zvyšovania minimálnej mzdy bol navyše zaznamenaný aj v Nitrianskom, Banskobystrickom a Košickom kraji. Na základe tejto štúdie, ktorá zachytila analyzované obdobie 2012 – 2014 sa dá predpokladať, že v prípade jednotlivých okresov by bola štatistická významnosť a problém ešte výraznejší.

Slovensko navyše postupne stráca svoju konkurencieschopnosť. V nasledujúcej časti tejto kapitoly sa preto zameriame na medzinárodné porovnania a odporúčania, ktoré z nich vyplývajú pre slovenskú ekonomiku.

5.3 Konkurencieschopnosť slovenskej ekonomiky

Z globálneho hľadiska je pre slovenskú ekonomiku životne dôležité udržanie konkurencieschopného podnikateľského prostredia. Celosvetovo sú uznávané najmä tri hodnotenia konkurencieschopnosti ekonomík:

- Doing Business, ktorý každoročne publikuje Svetová banka
- World Competitiveness Ranking, ktorý publikuje švajčiarska vysoká škola IMD
- Index flexibility zamestnávania

Každý z uvedených rebríčkov konkurencieschopnosti hodnotí krajiny na základe viacerých kritérií, pričom hodnotí aj flexibilitu trhu práce. Do hodnotiacich kritérií vstupujú aj hodnotenia minimálnej mzdy danej krajiny.

5.4 Doing Business

Doing Business predstavuje kľúčový rebríček z hľadiska hodnotenia konkurencieschopnosti danej krajiny. Posledné hodnotenie sa však uskutočnilo v roku 2019 a v súčasnosti je z dôvodu úpravy dát v prospech niektorých krajín pozastavené. Napriek tomu však Doing Business v predchádzajúcich obdobiach poskytoval dostatočný prehľad o konkurencieschopnosti krajín. Doing Business pokrýva 12 oblastí regulácie podnikania, medzi inými aj legislatívnu reguláciu podnikania, kde okrem iného hodnotí aj minimálnu mzdu krajiny. Samotní autori rebríčka Doing Business sa v publikovanej správe odvolávajú na výskumy tých autorov, ktorí hovoria o poklese konkurencieschopnosti a zamestnanosti pri stanovení minimálnej mzdy vyššej, ako je rovnovážna mzda na danom trhu.

V hodnotení za rok 2020 skončilo Slovensko na 45. mieste. Okrem iného autori štúdie Doing Business Slovensku vyčítajú, že zvýšilo príplatky za prácu v noci a cez sviatky (ktoré sú tiež do značnej miery naviazané na sumu minimálnej mzdy, ako sme spomínali v Kapitole 1). Umiestnenia vybraných krajín uvádzame v Tabuľke 34.

Tabuľka 34 Poradie v rebríčku Doing Business 2019

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

Poradie	Krajina	Skóre	Suma minimálnej mzdy (hodinová)
1.	Nový Zéland	86,8	Cca 12,42 € 54 (2021)
2.	Singapur	86,2	Nie je stanovená 55
3.	Hong Kong	85,3	cca 4,15 €
4.	Dánsko	85,3	Nie je stanovená
5.	Južná Kórea	84,0	Asi 6,39 € (2021)
6.	USA	84,0	V závislosti od štátu, federálna mzda na úrovni 6,26 € ⁵⁶
7.	Gruzínsko	83,7	Nie je stanovená ⁵⁷
8.	Spojené kráľovstvo	83,5	V závislosti od veku, pre zamestnancov vo veku 23 a viac rokov cca 10,5 € (2021)
9	Nórsko	82,6	Nie je stanovená na národnej úrovni, ale kolektívnym vyjednávaním
10.	Švédsko	82,0	Nie je stanovená na národnej úrovni, ale kolektívnym vyjednávaním
27.	Rakúsko	78,7	Nie je stanovená na národnej úrovni, ale kolektívnym vyjednávaním
40.	Poľsko	76,4	Cca. 4 € (2021)
41.	Česká republika	76,3	cca 3,53 (2021)
45.	Slovenská republika	75,6	3,58 € (2021)
53.	Maďarsko	72,28	Cca. 2,65 €

Zdroj: Svetová banka (Doing Business)

⁵⁴<https://www.averagesalariesurvey.com/new-zealand>

⁵⁵<https://www.minimum-wage.org/international/singapore>

⁵⁶<https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

⁵⁷<https://checkinprice.com/average-and-minimum-salary-in-tbilisi-georgia/>

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

Ako vyplýva z hodnotenia Doing Business, až 5 krajín z prvej desiatky nemá zavedený inštitút minimálnej mzdy (Dánsko, Gruzínsko, Nórsko, Švédsko, Dánsko). Špeciálny prípad predstavuje USA, kde si značnú časť legislatívy určuje samostatne každý zo štátov federácie, a preto sa jednotlivé výšky minimálnej mzdy môžu odlišovať.

Susedné krajiny sa v rebríčku umiestnili vyššie, čo predstavuje problém pre získavanie zahraničných investícií. Jedinou krajinou, ktorá sa dlhodobejšie umiestňuje nižšie ako Slovensko, je Maďarsko. Dobré umiestnenie Slovenska v rebríčku Doing Business (napriek problémom s vykazovaním v uplynulom období) a udržanie konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky preto závisí aj od výšky minimálnej mzdy.

5.4.1 World Competitiveness Ranking

V komparatívnom rebríčku hodnotiacom konkurencieschopnosť ekonomík, t. j. v hodnotení World Competitiveness Ranking od švajčiarskeho inštitútu IMD skončilo Slovensko v hodnotení Biznis efektivity na 55. mieste. Podľa metodiky hodnotenia tohto rebríčka je práve táto oblasť tou, pri ktorej do hodnotenia spadá aj výška minimálnej mzdy.⁵⁸

Tabuľka 35 Výsledky World Competitiveness Ranking z roku 2020 (vybrané krajiny)

Poradie	Krajina	Suma minimálnej mzdy (hodinová)
1.	Dánsko	Nie je stanovená
2.	Švédsko	Nie je stanovená
3.	Hong Kong	Cca 4,15 € (2021)
4.	Holandsko	V závislosti od veku a počtu odpracovaných hodín, cca. 11 € (2021)
5.	Švajčiarsko	Nie je stanovená ⁵⁹
6.	Nórsko	Nie je stanovená
7.	Taiwan	Cca 5,10 € (2021)
8.	SAE	Nie je stanovená ⁶⁰

⁵⁸<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/>

⁵⁹<https://www.expatica.com/ch/working/employment-law/switzerland-minimum-wage-995110/>

⁶⁰<https://www.minimum-wage.org/international/united-arab-emirates>

9.	Singapur	Nie je stanovená
10	USA	V závislosti od štátu, federálna mzda na úrovni 6,26 € ⁶¹
19.	Rakúsko	Nie je stanovená
41.	Česká republika	cca 3,53 (2021)
55.	Slovenská republika	3,58 € (2021)
56.	Maďarsko	Cca. 2,65 €
57.	Poľsko	Cca. 4 € (2021)

Zdroj: IMD

Ako môžeme vidieť aj na príklade tohto rebríčka, úspešnejšie krajiny z hľadiska hodnotenia podnikateľského prostredia sú práve tie, kde je minimálna mzda vzhľadom k priemernej mesačnej mzde pomerne nízka alebo také, kde minimálna mzda nie je na centrálnej úrovni určená vôbec.

5.5 Index flexibility zamestnávania

Index flexibility zamestnávania je ďalším hodnotiacim rebríčkom, v rámci ktorého je možné hodnotiť dopady minimálnej mzdy na trh práce na Slovensku v kontexte medzinárodného porovnania. Vydáva ho Litovský inštitút voľného trhu v spolupráci s partnerskými organizáciami v zahraničí a hodnotí 41 krajín Európskej únie a OECD na základe flexibility ich pracovného trhu. Posledný vyšiel v roku 2020.

Do hodnotenia vstupujú rôzne ukazovatele, ako je napr. prijímanie zamestnancov, trvalý pracovný pomer v danej krajine (napr. flexibilita nezamestnaných stať sa zamestnancom, striktná regulácia a pod.). Do hodnotenia ďalej vstupuje dĺžka a podmienky skúšobnej doby, pracovný čas (napr. obmedzenia v dĺžke týždenných pracovných hodín, dĺžka povinného odpočinku, práca nadčas a pod.). Taktiež je jedným z dôležitých komponentov hodnotenia minimálna mzda (hodnotí sa napr. zvyšovanie či politizácia alebo apolitickosť zvyšovania minimálnej mzdy, ale i to, či minimálna mzda zohľadňuje regionálne rozdiely). Ďalej do

⁶¹<https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

hodnotenia vstupujú aj podmienky, za akých je možné ukončiť pracovný pomer (dĺžka výpovednej lehoty alebo výška odstupného).

Tabuľka 36 Vybrané výsledky indexu flexibility zamestnávania v roku 2020

Poradie	Krajina	Výška hodinovej minimálnej mzdy (2020)
1.	USA	V závislosti od štátu, federálna mzda na úrovni 6,26 € ⁶²
2.	Japonsko	Cca. 7,5 € (2021)
3.	Nový Zéland	Cca 12,42 € ⁶³
4.	Spojené kráľovstvo	V závislosti od veku, pre zamestnancov vo veku 23 a viac rokov cca 10,5 €
5.	Kanada	Cca. 9,92 €
6.	Írsko	10,20 € (2021)
7.	Dánsko	Nie je stanovená
8.	Česká republika	cca 3,53 (2021)
9.	Bulharsko	Cca 2 € (2021)
10.	Švajčiarsko	Nie je stanovená ⁶⁴
36.	Slovensko	3,58 € (2021)

Zdroj: Comparison of Labor Regulations in Eu and OECD Countries

Aj v tomto rebríčku Slovensko prepadlo. V roku 2020 skončilo až na 36. mieste, pričom oproti predchádzajúcemu obdobiu došlo dokonca k zhoršeniu o 9 miest. Oveľa pozitívnejšie skončila v hodnotení susedná Česká republika na 8. mieste či Maďarsko na 12. mieste. Lepšie skončilo i susedné Poľsko na 27. mieste a Rakúsko na 18. mieste. Prepad Slovenska v hodnotení zapríčinili najmä také faktory, ako je zvýšenie príplatkov za prácu v sobotu, nedeľu, cez sviatok a v noci.

V rebríčkoch konkurencieschopnosti sa síce umiestňujú na prvých miestach aj krajiny, ktoré majú stanovenú národnú minimálnu mzdu, avšak tá je častokrát kompenzovaná lepším podnikateľským prostredím ako celkom (napr. nízkou mierou korupcie, nižšími daňami

⁶²<https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

⁶³<https://www.averagesalarysurvey.com/new-zealand>

⁶⁴<https://www.expatica.com/ch/working/employment-law/switzerland-minimum-wage-995110/>

a pod.). Slovensko okrem pomerne zlého podnikateľského prostredia ako celku, ktoré dlhodobo trpí preregulovanosťou, vysokou mierou korupcie, nízkou vymožitelnosťou práva, nestabilným legislatívnym prostredím, pomerne vysokými daňami z ekonomickej aktivity a nedostatočne pripraveným vzdelávacím systémom či pomerne vysokou minimálnou mzdou, a to dokonca v porovnaní s okolitými krajinami. To postupne vedie k strate globálnej konkurencieschopnosti.

6. NÁVRHY RÚZ NA ZMENU MINIMÁLNEJ MZDY

Postoje zamestnávateľov združených v rámci Republikovej únie zamestnávateľov sú už dlhodobo kritické voči inštitútu minimálnej mzdy. Napriek určitej konzistencii v názoroch by sa dalo konštatovať, že aj vývoj postojov RÚZ voči minimálnej mzde prešiel v uplynulých rokoch určitým prerodom.

RÚZ už v roku 2004 kritizovala zvyšovanie minimálnej mzdy a žiadala, aby do budúcnosti došlo k zrušeniu inštitútu minimálnej mzdy. V roku 2004 RÚZ upozornila na veľké regionálne disparity v oblasti minimálnej mzdy, kedy podiel minimálnej mzdy a priemernej mzdy v Prešovskom kraji už v danom čase tvoril viac ako 54 %.

V roku 2009 upozorňovala RÚZ na negatívne efekty zvyšovania minimálnej mzdy a žiadala zmrazenie minimálnej mzdy.⁶⁵ V roku 2001 RÚZ opätovne prišla s návrhom na zrušenie minimálnej mzdy. Z dlhodobého hľadiska v danom čase podporoval zamestnávateľov aj vtedajší minister práce, sociálnych vecí a rodiny Mihál. Ten však zrušenie inštitútu minimálnej mzdy podmieňoval zavedením odvodového bonusu.⁶⁶ V roku 2015 zamestnávatelia združení v RÚZ upozornili na fakt, že zrušenie minimálnej mzdy by síce pomohlo nezamestnaným, avšak na takéto presadenie nie je politická vôľa.⁶⁷ V roku 2018 opätovne nedošlo k dohode na výške minimálnej mzdy medzi zamestnávateľmi a odborármi. RÚZ vyslovila nesúhlas so zvýšením minimálnej mzdy. V roku 2019 zamestnávatelia upozorňujú na neustále vytváranie prekážok v podnikaní vrátane zavádzania príplatkov za prácu cez víkendy, v nedeľu, v noci a cez sviatky či na povinnosti v oblasti rekreačného príspevku alebo 13. a 14. platov. Práve neustálym zvyšovaním nákladov zamestnávateľov zo strany vlády dochádza podľa RÚZ k znižovaniu konkurencieschopnosti slovenských zamestnávateľov, a preto navrhli zmrazenie minimálnej mzdy.⁶⁸

⁶⁵<https://www.topky.sk/cl/7/564900/RUZ-odmieta-zvysenie-minimalnej-mzdy>

⁶⁶<https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/450170-zrusenie-minimalnej-mzdy-chce-aj-mihal>

⁶⁷<https://iness.sk/sk/stranka/10883-Zrusit-minimalnu-mzdu-Pomoc-by-to-mohlo-nezamestnanym-Aktualnesk>

⁶⁸<https://www.istp.sk/clanok/14436/jan-richter-vidi-dve-moznosti-ako-by-sa-mohla-minimalna-mzda-zvysovat>

V roku 2020 zamestnávateľia upozorňujú na zhoršenie situácie v súvislosti s pandémiou koronavírusu aj na pracovnom trhu. V tejto súvislosti prichádza RÚZ s kompromisným návrhom na zmrazenie minimálnej mzdy. Opätovne nedošlo k schváleniu tohto návrhu a minimálna mzda bola, ako už bolo spomínané, zvýšená, i keď menej ako podľa pôvodného návrhu mala byť.⁶⁹

Ako sme sa snažili poukázať aj v tejto štúdii, niektoré aspekty minimálnej mzdy fungujúcej na Slovensku sú kritické. V prvej kapitole sme sa venovali historickému vývoju minimálnej mzdy. V uplynulých rokoch, konštantne od roku 2009, najmä však od roku 2014, rast minimálnej mzdy výrazne predbieha rast priemernej mzdy. Minimálna mzda na Slovensku od roku 2009 rástla najmä v súvislosti s argumentom, že rastie aj slovenská ekonomika. Napriek verejným vyhláseniam politikov, že práve rast ekonomiky je dôvodom, prečo treba pomôcť aj najslabšie zarábajúcim, tak minimálna mzda narástla aj v roku 2020. Práve rok 2020 by sa dal označiť ako krízový rok, vplyvom pandemických opatrení došlo k uzatváraniu značnej časti ekonomiky a poškodzovaniu množstva malých zamestnávateľov. Miesto pomoci štátu a očakávanej vyššej flexibility trhu práce sa zamestnávateľia dočkali zvýšenia minimálnej mzdy, ktoré síce bolo nižšie ako predpokladané, napriek tomu však bolo razantné.

Navrhujeme preto minimálnu mzdu ako celok zrušiť a ponechať rozhodnutie na vyjednávaní odborových organizácií a jednotlivých zamestnávateľov. Systém zavedený v mnohých iných európskych krajinách ukazuje, že takýmto spôsobom je dokonca možné dosiahnuť zvýšenie minimálnej mzdy, ktoré je však dosiahnuté kolektívnym vyjednávaním, nediskriminuje malé firmy a umožňuje ekonomike nadobudnúť príslušnú mieru konkurencieschopnosti. Napriek tomu, že v Dánsku neexistuje minimálna mzda, patria Dáni medzi najlepšie zarábajúce národy v Európe, pričom ich podnikateľské prostredie je vo viacerých rebríčkoch hodnotené ako jedno z najlepších na svete.

⁶⁹<https://www.teraz.sk/najnovsie/ruz-chce-navrhnut-zmrazenie-minimaln/468672-clanok.html>

Rast minimálnej mzdy výrazne predbieha aj rast produktivity práce. Minimálna mzda rástla a rastie aj v rokoch, kedy produktivita práce na Slovensku klesala.

Keďže zrušenie minimálnej mzdy sa javí ako politicky neprierodné, na základe vyššie spomenutého navrhujeme zmraziť minimálnu mzdu na určité obdobie, kým sa rast ekonomiky neustáli a minimálna mzda nezačne reflektovať ekonomický vývoj krajiny. V opačnom prípade je možné očakávať vyšší podiel čiernej práce, ako i motiváciu zamestnávateľov obchádzať inštitút minimálnej mzdy rôznymi inými formami práce (napr. tzv. švarc systémom, dohodármi a pod.). Zmrazenie minimálnej mzdy sa javí ako úplne nevyhnutný krok na stabilizovanie nielen zamestnanosti, ale i vývoja ekonomiky, ktorá je najmä v najmenej zarábajúcich sektoroch (napr. gastrosektor) ťažko zasiahnutá dopadmi koronakrízy.

Ďalším špecifikom minimálnej mzdy je viacero úrovní minimálnej mzdy. Tie sú historickým pozostatkom z pôvodnej československej legislatívy a dnes sa zdajú byť prekonaným princípom. Je náročné vôbec členiť jednotlivé typy práce do jednotlivých skupín a vzhľadom na transformáciu pracovných miest v budúcnosti bude takéto členenie čoraz náročnejšie. Viacero úrovní minimálnej mzdy je tiež unikátne aj v priestore ekonomicky podobne zameraných krajín a tranzitívnych ekonomík. S viacerými stupňami minimálnej mzdy sa stretáme napr. v Rumunsku, kde je ale potrebné podotknúť, že existujú len dve úrovne minimálnej mzdy. Druhý stupeň minimálnej mzdy je navyše určený pre všetkých vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Ďalší stupeň minimálnej mzdy má zavedené aj Maďarsko, pričom opäť diferencuje ľudí nie podľa povahy práce, ale podľa vzdelania. Dva stupne minimálnej mzdy sú taktiež zavedené aj v Chorvátsku. Táto krajina však na rozdiel od iných ekonomík pristupuje k systému viacerých úrovní rozdielne, a teda nezvyšuje minimálnu mzdu, ale odborom a zamestnávateľom legislatíva ponecháva možnosť vyjednať v rámci kolektívneho vyjednávania aj nižšiu minimálnu mzdu, ako je základná úroveň minimálnej mzdy. Niekoľko stupňov minimálnej mzdy má aj Česká republika. V ostatných krajinách nachádzame zvýšený stupeň minimálnej mzdy len výnimočne.

Navrhujeme preto zrušenie viacerých stupňov minimálnej mzdy a ponechanie maximálne dvoch stupňov. V prípade, ak by bol zavedený druhý stupeň minimálnej mzdy, tak ho navrhujeme uplatniť iba pre ľudí s vysokoškolským vzdelaním a jeho úroveň navrhujeme maximálne na 1,5-násobok súčasnej minimálnej mzdy. Systém vyžaduje zjednodušenie a viacero úrovní minimálnej mzdy predstavuje významnú bariéru v podnikaní viacerým podnikateľom. Vhodnou alternatívou voči takémuto systému je tiež odstupňovanie viacerých úrovní minimálnej mzdy podľa veku (podobne ako je to v platnosti v Spojenom kráľovstve).

Ako môžeme vidieť aj na príklade naviazania príplatkov za prácu cez víkendy, cez sviatok a v noci na minimálnu mzdu, naviazanie hocktorej inej veličiny na sumu minimálnej mzdy sa neosvedčilo. Zvýšenie minimálnej mzdy má veľakrát i z populistických dôvodov politikov za následok nielen rast mzdových nákladov najmenej zarábajúcim, ale i rast nákladov menej zarábajúcim. Máme za preukázané, že ak je cieľom minimálnej mzdy znižovať mzdové rozdiely a chrániť najchudobnejších, nemá byť jej cieľom zvyšovať príjmy relatívne dobre zarábajúcim. Pripomíname, že takéto naviazanie príplatkov za prácu cez sviatok, v noci a pod. sa týkalo nielen nízko kvalifikovanej pracovnej sily, ale i lepšie zarábajúcich profesií, ktoré nikdy za sumu minimálnej mzdy nepracovali. Naopak, v mnohých prípadoch príplatky za prácu cez sviatky, v noci a cez víkendy naviazané na minimálnu mzdu nechránili najmenej zarábajúcich (napr. len v minimálnej miere nájdeme upratovačku, ktorá pracuje v noci). Neodporúčame preto, aby minimálna mzda bola nezávislou veličinou nenavianou na iné zákony.

Z hľadiska odporúčaní na celkovú zmenu pohľadu na minimálnu mzdu a posúdenia jednotlivých politických návrhov sa javí ako schodná cesta diferencovať minimálnu mzdu na základe regionálneho hľadiska. Neodporúčame odborovú minimálnu mzdu, keďže tá by v niektorých odboroch mohla spôsobiť viacero problémov (napr. akú mzdu by dostala upratovačka zamestnaná v IT firme) a v niektorých odboroch by mohlo dôjsť k neúmernému zvýšeniu daňovo-odvodového zaťaženia. Regionálne hľadisko dostatočne reflektuje potreby daného regiónu, potreby podnikateľov v danom regióne a mohlo by pomôcť vytvoriť pracovné miesta, ktoré sú určené najmä najmenej vzdelanej pracovnej sile. Alternatívne je tiež možné

posilniť kompetencie územnej samosprávy, napr. tak, že jednotlivé VÚC budú môcť v rámci zákonných pravidiel znížiť výšku minimálnej mzdy v jednotlivých krajoch, pričom by museli rešpektovať prirodzené podmienky vývoja jednotlivých krajov. Centrálna vláda a politici by sa v takomto prípade mohli vyhnúť poklesu politických preferencií a nepopulárne „zmrazenie“ alebo zníženie minimálnej mzdy by zostalo kompetenciou územných samospráv.

Oceňujeme všetky návrhy politikov, ktoré zvyšujú čisté príjmy v rámci minimálnej mzdy. V poslednom období, najmä od roku 2017, zvýšenie minimálnej mzdy znamenalo rast daňovo-odvodových príjmov. Odporúčame preto, aby sa pri zvyšovaní minimálnej mzdy regulátor zaoberal najmä čistými príjmami najmenej zarábajúcich zamestnancov a nie hodnotou hrubej mzdy. Štát pri zvyšovaní minimálnej mzdy adekvátne nezvyšoval nezdaniteľnú časť základu dane. Preukázali sme, že pracujúci s minimálnou mzdou platil každoročne viac a viac daní. Takýto prístup považujeme za škodlivý. V roku 2015 sa štát zamerl na najmenej zarábajúcich a odmenil ich prostredníctvom odvodovej odpočítateľnej položky. Táto odvodová odpočítateľná položka bola adresným opatrením, ktoré sa zamerlalo práve na najmenej príjmových. Opätovnými zásahmi do systému štát potenciál tejto odvodovej položky vyčerpal a najmenej zarábajúci opäť platia vyššie odvody a dane. Podporujeme preto zavedenie odvodovej odpočítateľnej položky.

Aj náš návrh zmrazenia minimálnej mzdy nemusí nutne znamenať pokles minimálnych zárobkov. Tie je možné kompenzovať práve cez zavedenie rôznych adresných nástrojov, ako je napr. zvýšenie nezdaniteľnej časti základu dane alebo znovuzavedenie odvodovej odpočítateľnej položky spomenutej vyššie.

Minimálna mzda nesmie byť nástrojom štátnej politiky na zvyšovanie daňovo-odvodových príjmov štátu. Aj oproti iným krajinám môžeme vidieť, že človek pracujúci za minimálnu mzdu badá zvýšenie čistého príjmu o niečo viac ako 70 % zo zvýšenia hrubej minimálnej mzdy. Odporúčame preto valorizovať najmä nezdaniteľnú časť základu dane, ktorá by sa mala dotýkať všetkých pracujúcich.

Z hľadiska naviazania minimálnej mzdy na niektorý z ukazovateľov je v súčasnosti naviazanie na 57 % priemernej mzdy stanovené vysoko a určuje minimálnu mzdu vysoko. Považujeme za vhodné tento prístup zmeniť. Avšak naviazanie ukazovateľa na mediánovú mzdu (60 % mediánovej mzdy spred dvoch rokov) je iba čiastočným, resp. žiadnym riešením.

Za riešenie, ktoré sa zameriava na zvýšenie čistých príjmov najmenej zarábajúcich sa dá považovať aj Odvodový bonus. Tento reformný návrh je však potrebné pozorovať s určitým ohľadom na iné skupiny zamestnancov či s ohľadom na dopad na verejné financie.

Máme za preukázané, že neustále zvyšovanie minimálnej mzdy vyvoláva tlak na nezamestnanosť, najmä mladých ľudí a menej vzdelaných ľudí. Rast minimálnej mzdy z minulosti nesmie pokračovať. Slovenská republika stratí v prípade pokračovania nárastu minimálnej mzdy konkurencieschopnosť a nebude schopná lákať zahraničné investície. Aj keď v minulom období došlo napriek rastu minimálnej mzdy k poklesu nezamestnanosti, dalo by sa konštatovať, že tento pokles bol spôsobený nie vďaka, ale napriek minimálnej mzde. V súčasnosti je absolútne neakceptovateľné, že v čase hlbokej pandémie a opatrení, ktoré majú dopad na značnú časť ekonomiky a týkajú sa najmä sektoru gastronómie (kde sú platy najnižšie) dochádza k zvyšovaniu minimálnej mzdy.

ZÁVER

Minimálna mzda má na území Slovenska dlhú tradíciu. Začala už v časoch prvej ČSR a obnovená bola po skončení komunistického režimu na Slovensku. Aj keď pôvodne mala až 12 rôznych úrovní, postupne sa ich počet ustálil na 6. Od roku 1990 minimálna mzda v podstate iba rástla. Avšak kým do roku 2014 by sa toto obdobie dalo označiť ako stabilné, kedy minimálna mzda dosahovala úrovne medzi 30 – 40 % priemernej mzdy, od tohto roku začal rázny rast, ktorý prekonáva nielen rast priemernej mzdy, ale i rast produktivity práce. Minimálna mzda dnes na Slovensku dosahuje viac ako 50 % priemernej mzdy. Rovnako tak daňovou reformou z roku 2004 bolo ustanovené, že zarábajúci s minimálnou mzdou budú zdaňovaní výrazne menej, resp. vôbec oproti ostatným pracujúcim. Dosiagnúť sa tak malo prostredníctvom nezdaniteľnej časti základu dane. Avšak nevalorizáciou tejto veličiny došlo k postupnému rastu daňovo-odvodového zaťaženia najmenej pracujúcich. Výnimkou je len rok 2015, kedy odvodové zaťaženie medziročne pokleslo, a to vplyvom zavedenia odpočítateľnej položky. V tejto štúdii sme preto preukázali, že jednou z možných motivácií regulátorov pre zvyšovanie minimálnej mzdy môže byť aj snaha získať vyššie daňovo-odvodové príjmy na strane štátu.

Vo vyspelej Európe je minimálna mzda vo väčšine krajín síce štandardom, na druhej strane však platí, že ani tak ju nemajú zavedené všetky štáty. Do analýzy sme si prioritne vybrali tie krajiny, ktoré sú z hľadiska ekonomicko-politického vývoja v posledných 30 rokoch najbližšie Slovensku – Chorvátsko, Slovinsko, Česká republika, Poľsko, Rumunsko, Maďarsko a Estónsko. Sumárne konštatujeme, že vo všetkých týchto krajinách je zavedená minimálna mzda, ktorá má však niekoľko odlišností. Veľký počet viacerých úrovní minimálnej mzdy je okrem Slovenska možné sledovať ešte v Českej republike, čo čiastočne vychádza aj z histórie oboch krajín a rovnakého pôvodného zákona. Ostatné krajiny, ktoré majú zavedených viacero stupňov minimálnej mzdy poznajú tento systém značne zjednodušený (napr. Rumunsko, kde je to diferencované na základe vzdelania). Rast minimálnej mzdy od roku 2014 na Slovensku je v porovnaní s ostatnými podobnými ekonomikami bezprecedentný a jeden z najvyšších.

V pomere k priemernej mzde predbieha Slovensko aj výrazne lepšie zarábajúcich občanov v Českej republike, od roku 2019 je slovenská minimálna mzda vyššia v porovnaní s priemernou aj oproti Rumunsku, od roku 2018 mierne vyššia ako v Poľsku, od roku 2015 vyššia ako v Maďarsku. Vyšší pomer priemernej a minimálnej mzdy má Slovensko aj voči Estónsku a výrazne vyšší voči Chorvátsku, ale paradoxne aj voči Francúzsku, ktoré je dlhodobo považované za jeden z najvýraznejších sociálnych štátov v Európe. Jediná krajina, oproti ktorej je pomer priemernej a minimálnej mzdy nižší a ktorú sme zahrnuli do analýzy je Slovinsko. Tento fakt je spôsobený najmä rastom minimálnej mzdy v Slovinsku, ktorý bol v uplynulej dekáde ešte vyšší ako na Slovensku.

Krajiny, ktoré v Európe nedisponujú celoštátne stanovenou minimálnou mzdou sú Taliansko, Rakúsko, Fínsko, Cyprus a Švédsko. Vo všetkých spomenutých krajinách je veľká časť kompetencií v rámci určovania minimálnych miezd ponechaná na diskusii medzi zamestnávateľmi v jednotlivých sektoroch a zástupcami zamestnancov.

Minimálna mzda do značnej miery predstavuje politickú otázku. Jej výška je každoročne predmetom politických diskusií na najvyššej úrovni. Sklamanie však predstavuje analýza predvolebných programov z posledných volieb (2020). Tá ukazuje, že strany sú zamerané skôr na určenie absolútnej výšky minimálnej mzdy (resp. sa predbiehajú v tom, „kto dá viac“) ako na koncepčné riešenie minimálnej mzdy. Vo väčšine prípadov sa strany snažia minimálnu mzdu iba naviazať na niektorý z koeficientov (napr. na mediánovú mzdu, priemernú mzdu v rôznom percente a pod.). Preto svetlé výnimky pred voľbami a určitú formu reforiem aj systému minimálnej mzdy predstavovali len návrhy strany SPOLU a Odvodový bonus od strany SaS.

Komplexnejšie návrhy sa objavili až v súčasnom volebnom období, avšak zostali len v rovine úvah. Ide napr. o zmeny v daňovo-odvodovom zaťažení pracovníkov s minimálnou mzdou, zavedenie štartovacej minimálnej mzdy, zavedenie odvetvovej minimálnej mzdy či zavedenie minimálnej mzdy diferencovanej podľa jednotlivých regiónov.

Z hľadiska nákladovosti sme dokázali, že najdrahšou spomedzi uvažovaných alternatív pre zamestnávateľov je tá možnosť, kedy by v prípade nedohody sociálnych partnerov došlo k naviazaniu minimálnej mzdy na 60 % priemernej mzdy platnej pred dvoma rokmi podľa ŠÚ SR. Takéto riešenie si podľa nášho názoru vyžaduje aj niektoré daňovo-odvodové úľavy. Naopak, ako vhodná cesta pre slovenskú ekonomiku sa javí možnosť zavedenia regionálnej mzdy. Tá zohľadňuje potreby jednotlivých regiónov, pričom v chudobnejších regiónoch je minimálna mzda nižšia, čo vytvára predpoklady na vznik ďalších pracovných miest.

Naopak, neodporúčame zavádzať odvetvovú minimálnu mzdu, a to najmä z toho dôvodu, že v niektorých odvetviach by mohla odvetvová minimálna mzda vysoko presiahnuť 1000 eur. Odvetvová minimálna mzda so sebou prináša niekoľko rizík, a to je napr. uplatňovanie na rôzne profesie pôsobiace v rámci jedného odvetvia (ako napr. upratovačka pracujúca v IT firme) či už spomínaná neúmerne vysoká výška takejto mzdy. Navyše v súčasnosti prezentované riešenia, teda plošná minimálna mzda pre všetkých a pre odvetvia s vyššou priemernou mzdou navyše vyššia minimálna mzda sú rizikové aj z pohľadu zamestnanosti a neriešia problémy s vysokou minimálnou mzdou v odvetviach s nižšou pridanou hodnotou.

Slovensko je špecifická krajina, najmä s ohľadom na vyspelosť jednotlivých regiónov. Preto považujeme zavedenie regionálnej minimálnej mzdy za nástroj, ktorý by mohol jednotlivým regiónom výrazne pomôcť. V prípade západných regiónov Slovenska ide o najvyspelejšie časti Európy vôbec, avšak v prípade juhovýchodných okresov Slovenska či niektorých východných okresov nachádzame prepád príjmov a vyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti obyvateľstva. Vytváranie pracovných miest podnikateľmi v takýchto regiónoch, ktoré by dokázali vytvoriť aspoň hodnotu vo výške minimálnej mzdy preto nemusí byť problémom v západnej časti krajiny, no môže tvoriť zásadnú bariéru znižovania nezamestnanosti v problematických regiónoch. Tento problém je navyše umocnený šiestimi úrovňami minimálnej mzdy, ako i pomerne vysokými nákladmi na prácu v sobotu, nedeľu, cez sviatok a v noci. Nízka zamestnanosť, vyššia miera dlhodobej nezamestnanosti a problémy, ktoré so sebou v tomto

kontexte prináša minimálna mzda sú dôvody, ktoré do budúcnosti môžu spôsobiť nielen prehlbovanie, ale i postupné vyľudňovanie niektorých regiónov Slovenska.

Minimálna mzda na Slovensku navyše nemusí slúžiť ako nástroj na znižovanie rozdielov. Slovensko dlhodobo patrí medzi krajiny s nízkymi príjmovými rozdielmi.

Z dlhodobého hľadiska je vhodné uvažovať nad komplexnou daňovo-odvodovou reformou, ktorá bude brať v úvahu aj aspekt minimálnej mzdy, prípadne ambíciu jej postupného zrušenia. V opačnom prípade, resp. v pokračovaní trendu masívneho zvyšovania výšky minimálnej mzdy spolu so zhoršovaním podnikateľského prostredia, nízkou vymožitelnosťou práva a vysokou mierou korupcie sa Slovensko stane nekonkurencieschopnou ekonomikou a skončí v tzv. „pasci stredného príjmu“.

Nekontrované zvyšovanie minimálnej mzdy proces straty konkurencieschopnosti pomáha urýchliť, a preto by bolo vhodné, aby aj v prípade, že politici nemajú ambíciu riešiť minimálnu mzdu komplexne, zmrazili jej výšku aspoň na dva roky. V porovnaní, ktoré je súčasťou tejto štúdie, nie je zmrazenie minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách EÚ ničím výnimočným.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

20/2021. (I. 28.) Korm. rendel e takötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, dostupné online na: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100020.kor>

ARBEITSRECHTE.de 2021 Mindestlohn in Österreich – Gibt es eine gesetzlich definierte Lohnuntergrenze?, dostupné online na: <https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-oesterreich/>

AUTORSKÝ KOLEKTÍV APZ 2019 Analýza vzťahu zakotvenia predikovateľného systému určovania minimálnej mzdy a trhu práce, Bratislava: APZ, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.asociaciapz.sk/wp-content/uploads/2019/07/Analýza-vzťahu-zakotvenia-predikovateľného-systému-určovania-minimálnej-mzdy-a-trhu-práce.pdf>

AVERAGE SALARY SURVEY, 2021 New Zealand/Salary, dostupné online na: <https://www.averagesalariesurvey.com/new-zealand>

BAROŠOVÁ M. 2005 Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy, Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>

Beblavý M. – Mihál J. – Lukačovičová J. 2019 Vyššia mzda – ako na to, Bratislava: Spolu, bez ISBN

Bonin a kol.2019 The German Statutory Minimum Wage and Its Effect on Regional Employment and Unemployment, Institute of Labor Economics, bez ISBN

Calcul Salariu Net, dostupné online na: <http://www.calculator-salarii.ro/2300-brut-calcul-salariu-net/>

Centrum pre lepšiu reguláciu 2018 Správa o výsledkoch testu malých a stredných podnikov, dostupné online na: <http://lepsiezakony.sk/test-msp/>

Centrum pre lepšiu reguláciu 2019 Správa o výsledkoch testu malých a stredných podnikov, dostupné online na: http://lepsiezakony.sk/wp-content/uploads/2019/09/Test-MSP_minimálna-mzda_2020.pdf

CETTE A KOL. 2020 SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE 2020 RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/962164d8-bc09-457a-be64-86014049c3c6>

DATA D. O. O. 2019 Splošna in dodatna splošna olajšava za leto 2019! Vse kar še niste vedeli!, bez ISBN, dostupné online na: <https://data.si/blog/splosna-in-dodatna-splosna-olajsava/>

DEMEK P. 2019 Zvýšené mzdové príplatky od 1. mája 2019, Bratislava: EPI.sk, dostupné online na: <https://www.epi.sk/clanok-z-titulky/zvysene-mzdove-priplatky-od-1-maja-2019-akt.htm>

DGB BEZIRK SACHSEN, Minimální mzda a odvětvové minimální mzdy v Německu v roce 2021, dostupné online na: https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++439256ee-4c11-11ea-bde5-52540088cada

Dobrá voľba 2020 Program politickej strany DOBRÁ VOĽBA 2020, bez ISBN

Európska sociálna charta (revidovaná), dostupné online na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Eu_soc_charta_revidovana1996.pdf

Fialová K. – Mysíková M. 2009 Minimum Wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic, Praha: Insitute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences Charles University in Prague, IES Working Paper 6/2009, bez ISBN, dostupné online na: <https://core.ac.uk/download/pdf/7134248.pdf>

Fialová K.-MysíkováM. 2021 Do low minimum wages disserve workers? A case study of the Czech and Slovak Republics, Baltic Journal of Economics, 21:1, 43-59, DOI: 10.1080/1406099X.2021.1917844, dostupné online na:

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

<https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F1406099X.2021.1917844>

Halse L. 2021 Romania: Minimum Salary Levels Announced for 2021, bez ISBN, dostupné online na: <https://resources.envoyglobal.com/blog/romania-minimum-salary-levels-announced-for-2021>

HIDAS S. – ŽÚDEL B. 2016 Malý vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na nezamestnanosť, Bratislava: Inštitút finančnej politiky, bez ISBN, dostupné online na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/19975/90/EA34_Maly-vplyv-zvysovania-MM-zamestnanost_20160111_final.pdf

HOMOLA M. 2019 Zrušiť alebo zmeniť minimálnu mzdu? Toto sú plány politických strán, Bratislava: Trend, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.trend.sk/spravy/zrusit-alebo-zmenit-minimalnu-mzdu-toto-su-plany-politickyh-stran>

Et.wikipedia.org Alampalk Eestis, dostupné online na: https://et.wikipedia.org/wiki/Alampalk_Eestis#cite_note-5

INESS Odvodový bonus – hodnotenie fiškálnych dopadov, bez ISBN, dostupné online na: https://iness.sk/sites/default/files/pictures/iness_ob_2017_1.pdf

Infonoviny.sk Podľa ĽSNS by bolo treba zvýšiť minimálnu mzdu na úroveň 701 €, dostupné online na: <https://www.infonoviny.sk/index.php?q=a1010>

MF SR Odvodový bonus, bez ISBN, dostupné online na: https://www.mfsr.sk/files/sk/media/tlacove-spravy/odvodovy-bonus_mfsr.pdf

CHOVANCULIAK R. 2019 Trojitý zásah minimálnej mzdy. Bratislava: Inštitút sociálnych a ekonomických analýz, bez ISBN, dostupné online na: https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/INT/2019/int_4-2019_minimalna_mzda.pdf

Christl M. a kol. 2019 Employment Effects of Minimum Wages, ifo DICE Report, ISSN 2511-7823, ifo Institut – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 16, Iss. 4, pp. 1-8, dostupné online: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/199040/1/dice-report-2018-4-5000000004800.pdf>

IMD, 2021 World Competitiveness Ranking, dostupné online na: <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness/>

Institut National de Statistica, dostupné na: <https://insse.ro/cms/>

INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI 2021 Minimálna mzda, dostupné online na: <https://www.iz.sk/sk/projekty/data/minimalna-mzda>

Inštitút zamestnanosti 2021 Minimálna mzda, dostupné online na: <https://www.iz.sk/sk/projekty/data/minimalna-mzda>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2021 Chapter: 1: What is a minimum wage, bez ISBN, dostupné online na: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm,

Janicke M. 2021 Minimum wage and average salary in Switzerland, Expatica.com, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.expatica.com/ch/working/employment-law/switzerland-minimum-wage-995110/>

JÁNOŠ M. 2017, Sulík na ne stavil svoj krk, nové výpočty odvodového bonusu sú však tiež chybné, Bratislava: Denník N, dostupné online na: <https://dennikn.sk/blog/880527/sulik-na-ne-stavil-svoj-krk-nove-vypocty-odvodoveho-bonusu-su-vsak-tiez-chybne/>

JASPIS 2020 Minimálna mzda 2020 – jej výška, výpočet a veličiny, ktoré ovplyvňuje, dostupné online na: <https://jaspiskurzy.sk/aktuality/minimalna-mzda?gclid=CjwKCAjw2P->

[KBhByEiwADBYWCoWg8h-BadoCCmBWPWTReOPnPjG4o6ZpN-](#)

[FusOUsBhcmZ98ishwoxoCEj0QAvD BwE](#)

KELLER B. – HENNEBERGER F. 2021 Was ist „Mindestlohn“?, Gabler Wirtschaftslexikon, Springer Gabler, bez ISBN Dostupné online:

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/mindestlohn-37240>

Kopečný R. 2015 Zrušiť minimálnu mzdu? Pomôcť by to mohlo nezamestnaným, bez ISBN, Bratislava: INESS, dostupné online na: <https://iness.sk/sk/stranka/10883-Zrusit-minimalnu-mzdu-Pomoc-t-by-to-mohlo-nezamestnanym-Aktualnesk>

Kresťanskodemokratické hnutie 2020 Reštart, Nádej pre Slovensko, Volebný program kresťanských demokratov, bez ISBN

LEGAL DESK 2021 Hvad er mindsteløn?, dostupné online na:

<https://www.legaldesk.dk/artikler/mindsteloen>

LEGAL DESK, 2021 Overenskomst, bez ISBN, dostupné online na:

<https://www.legaldesk.dk/artikler/overenskomst>

Maďarská komunitná spolupatričnosť 2020 Volebný program, bez ISBN

MĚŠEC.CZ 2021 Sleva na poplatníka, dostupné online na: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/sleva-na-dani-poplatnik/>

MINIMUM-WAGE.ORG, 2021 Cyprus Minimum Wage, Labor Law, and Employment Data Sheet Cyprus Minimum Wage Rate 2021, dostupné online na: <https://www.minimum-wage.org/international/cyprus>

MINIMUM-WAGE.ORG, 2021 Singapore Minimum Wage, Labor Law, and Employment Data Sheet Singapore Minimum Wage Rate 2021, dostupné online na: <https://www.minimum-wage.org/international/singapore>

Nariadenie vlády 53/1992 Zb. o minimálnej mzde, dostupné online na: https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/53/vyhlasene_znenie.html

NEUMARK D. – WASCHER W 2000 Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment, American Economic Review. Dec 2000, Vol. 90, No. 5: Pages 1362-1396, dostupné online na: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.90.5.1362>

NEUMARK D. – WASCHER W. 1995 The Effect of New Jersey's minimum wage increase on fast-food employment: a re-evaluation using payroll records, NBER Working Paper No. 5224, NBER: Cambridge, bez ISBN, dostupné online na: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w5224/w5224.pdf

NEUMARK D., 2018 Employment effects of minimum wages. IZA World of Labor 2018: 6v2 doi: 10.15185/izawol.6.v2, University of California—Irvine, USA, and IZA, German, dostupné online na: <https://wol.iza.org/uploads/articles/464/pdfs/employment-effects-of-minimum-wages.one-pager.pdf>

Obyčajní ľudia a nezávislé osobnosti 2020 Úprimne, odvážne, pre ľudí, volebný program 2020, bez ISBN

ONDRUŠ B. a kol. 2017 Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty, Bratislava: Implementačná agentúra SR, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/analiza-mm.pdf>

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/europska-socialna-charta-revidovana.pdf>

PAJTINKOVÁ L. 2021 Minimálna mzda v roku 2022 Bratislava: podnikam.sk, dostupné online na: <https://podnikam.sk/ako-sa-zvysi-minimalna-mzda-v-roku/>

PELLEGRINI L. 2021 Stipendiominimo in Italia: l'importo per ogni settore lavorativo, money.it, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.money.it/stipendio-minimo-Italia-importo-settore-lavorativo>

PIVARČI J. 2021 Veľká správa o Slovensku 2020: Aké boli priemerné mzdy podľa krajov? Bratislava: Hospodárske noviny, bez ISBN, dostupné online na: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/2312241-velka-sprava-o-slovensku-2020-ake-boli-priemerne-mzdy-podla-krajov-infografika>

POGÁNY, Tomáš a Eva RIEVAJOVÁ. Minimálna mzda – prístupy ku skúmaniu a východiská pre stanovenie. Grant Journal: vedecký časopis. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2016, 5(2), 54-65. ISSN 1805-0638. Dostupné online na: https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/detail-eu_un_cat-0226445-Minimalna-mzda-pristupy-ku-skumaniu-a-vychodiska-pre-stanovenie/

SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE 27 Novembre 2020 RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS, dostupné online na: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/962164d8-bc09-457a-be64-86014049c3c6>

SENEŠI N. 2021 Zmena výšky minimálnej mzdy – aký je ideálny spôsob? Bratislava: Podnikajte.sk, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/zmena-minimalnej-mzdy-idealny-sposob>

SERVICE-PUBLIC.fr Smic (salaire minimum de croissance), dostupné online na: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

SITA 2009 RÚZ odmieta zvýšenie minimálnej mzdy, Bratislava: Topky.sk, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.topky.sk/cl/7/564900/RUZ-odmieta-zvysenie-minimalnej-mzdy>

SITA 2010 Odborárom sa nepáči regionálna minimálna mzda, Bratislava: Denník SME, dostupné online na: <https://ekonomika.sme.sk/c/5655237/odborarom-sa-nepaci-regionalna-minimalna-mzda.html>

SITA 2010 Odborárom sa nepáči regionálna minimálna mzda, Bratislava: Denník SME, dostupné online na: <https://ekonomika.sme.sk/c/5655237/odborarom-sa-nepaci-regionalna-minimalna-mzda.html>

Sloboda a solidarita 2020 Návod na lepšie Slovensko, 1144 konkrétnych riešení, aby sa tu oplatilo pracovať, podnikáť a žiť, volebný program, bez ISBN

Sme rodina 2020 Program pomoci rodinám 2020, Volebný program hnutia Sme rodina, bez ISBN

Smic (salaire minimum de croissance) Vérifié le 01 octobre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), dostupné online na: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

SOLÍKOVÁ V. 2021 Minimálna mzda v roku 2021 – tabuľka, Bratislava: Podnikajte.sk, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-2021-tabulka>

STAN F. 2020 Salariul minim, negocieri la Guvern pentru majorare, bez ISBN, dostupné online na: https://www.romaniatv.net/salariul-minim-negocieri-la-guvern_5012413.html

STOTZ J. 2020 Average and Minimum Salary in Tbilisi, Georgia, bez ISBN, dostupné online na: <https://checkinprice.com/average-and-minimum-salary-in-tbilisi-georgia/>

SULÍK R. – MIHÁL J. 2016 Odvodový bonus III – Zmena paradigmy, Bratislava: Liberálny dom, ISBN 978-80-972167-1-9, dostupné online na: <https://www.odvodovybonus.sk/>

Štatistický úrad SR, 2021 Náklady práce, dostupné online na:
https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/cost/indicators!/ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziA809LZycDB0NLJzCjAw8zf2CDL0DA90d_Q30C7IdFQGL2EQ5/

Štatistický úrad SR, Miera evidovanej nezamestnanosti, štatistiky, dostupné online na:
http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3108rr/v_pr3108rr_00_00_00_sk

ŠUTYOVÁ 2020 Minimálna mzda od 1.1.2021, Bratislava: Podnikajte.sk, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-1-1-2021>

TALDOVÁ S. 2018 Odpočítateľná položka na zdravotné poistenie od roku 2018, Bratislava: Podnikajte.sk, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odpocitatelna-polozka-zdravotne-poistenie-2018>

TASR 2011 Zrušenie minimálnej mzdy chce aj Mihál, Bratislava: Finweb, bez ISBN, dostupné online na: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/450170-zrusenie-minimalnej-mzdy-chce-aj-mihal>

TASR 2019 Ján Richter vidí dve možnosti, ako by sa mohla minimálna mzda zvyšovať, Bratislava: ISTEP, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.istp.sk/clanok/14436/jan-richter-vidi-dve-moznosti-ako-by-sa-mohla-minimalna-mzda-zvysovat>

TASR 2020 RÚZ chce navrhnuť zmrazenie minimálnej mzdy pre budúci rok, Bratislava: Teraz.sk, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.teraz.sk/najnovsie/ruz-chce-navrhnut-zmrazenie-minimaln/468672-clanok.html>

TEADMISEKS.EE Miinimum palk ja keskmine palk Eestis, dostupné online na: <https://teadmiseks.ee/kasulikku/miinimumpalk/>

U S T A W A z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dostępne online na:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20022001679/U/D20021679Lj.pdf>

U.S. Department of Labor, 2021 Minimum Wage, dostupné online na:

<https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

U.S. DEPARTMENT OF LABOUR 2021 Minimum Wage, dostupné online:

<https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

UNIONEN Minimilön och lägsta lön, dostupné online na: <https://www.unionen.se/rad-och-stod/minimilon-och-lagsta-lon>

WAGEINDICATOR, 2021 Minimum wages in Finland – 2021, dostupné online na:

<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/finland>

WAGEINDICATOR, 2021 Work and Wages, Minimum Wage, dostupné online na:

<https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-cyprus>

WKO 2021 Mindestlohn: Bewährte Praxis, keine Experimente, Position der WKÖ, dostupné online na: https://news.wko.at/news/oesterreich/position_mindestlohn.html

Zákon 311/2001 Z. z. Zákonník práce z 2. júla 2001, dostupné online na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20211115>

Zákon č. 262/2006 sb. Zákonník práce, dostupné online na:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon Národnej rady Slovenskej republiky z 21. marca 1996 č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde, dostupné online na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1996/90/20071001>

Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18), dostupné online na:

<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>

Zakon o minimalnoj plaći NN 118/18, 120/21 na snazi od 01.12.2021, dostupné online na:

<https://www.zakon.hr/z/400/Zakon-o-minimalnoj-pla%C4%87i>

Zákon z 5. decembra 2007 č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, dostupné online na:

<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20210101>

ZAVODNY M., 2000 The effect of the minimum wage on employment and hours, Labour Economics, Volume 7, Issue 6, 2000, Pages 729-750, ISSN 0927-5371, dostupné online na:

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092753710000021X?casa_token=AjJ07T8hadMAAAAA:IN5B_jq3XJJ9s2bdqw89WyEH6RojRJ2RK2ABij9NjCPm7qz6urCgwV7vsuMcDk_yj_n7P4ieBw

ZÁZNAM zo zasadnutia Predsedníctva Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky konaného dňa 9.1.2017, dostupné online na:

https://hsr.rokovania.sk/data/att/154997_zaznam.docx

A WORLD BANK GROUP FLAHSIP REPORT DOING BUSINESS 2019 Training for Reform, World Bank Group, bez ISBN, dostupné online na:

https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf

ARBEITSRECHTE.DE 2021 Gibt es einen Mindestlohn in der Schweiz? Wenn ja, wie hoch ist er?, bez ISBN, dostupné online na: <https://www.arbeitsrechte.de/mindestlohn-schweiz/>

VIRKE 2021 Minstelønn, dostupné online na:

<https://www.virke.no/arbeidsgiverstotte/lonn/minstelonn/>

ARBEIDSTILSYNET 2021 Minstelønn, bez ISBN, dostupné online na:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

NIDIRECT 2021 The National Minimum Wage and Living Wage, dostupné online na:

<https://www.nidirect.gov.uk/articles/national-minimum-wage-and-living-wage>

NIBUSINESSINFO.CO.UK National Minimum Wage and National Living Wage – rates and overview, dostupné online na:

<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/national-minimum-wage-previous-rates>

OECD.Stat Minimum relative to average wages of full-time workers, dostupné online na:

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

AVAKUMOVIĆ M. Zamestnávateľia a odbory sa nevedia dohodnúť na minime Politika.rs, dostupné online na:

<https://www.politika.rs/scc/clanak/483501/Poslodavci-i-sindikati-ne-mogu-da-se-dogovore-o-visini-minimalca>

COUNTRYECONOMY.COM 2021 Serbia National Minimum Wage, dostupné online na:

<https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/serbia>

STATISTICAL OFFICE OF THE REPUBLIC SERBIA, Earnings, dostupné online na:

<https://www.stat.gov.rs/en-US/oblasti/trziste-rada/zarade>

NEOBILTEN 2021 МИНИМАЛНА ЦЕНА РАДА ЗА 2022. ГОДИНУ, dostupné online na:

<https://www.neobilten.com/minimalna-cena-rada-za-2022-godinu/>

KUCERA J. 2019 Georgian fight for minimum wage faces uphill battle, Eurasianet, dostupné online na:

<https://eurasianet.org/georgian-fight-for-minimum-wage-faces-uphill-battle>

PRÍLOHY

Príloha 1 Regionálna minimálna mzda

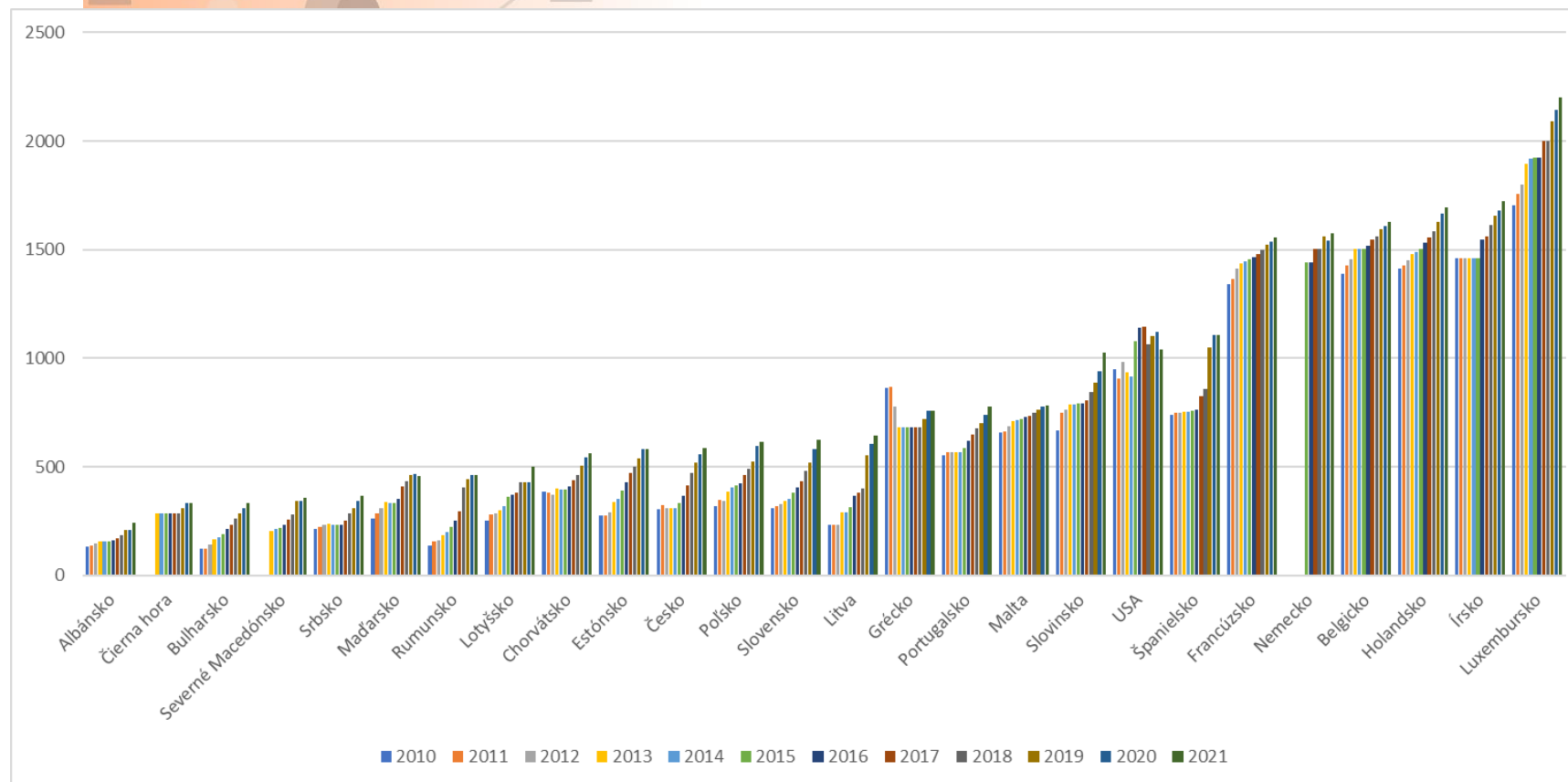
Regionálna minimálna mzda naviazaná na nezamestnanosť v okrese (resp. kraji)	suma MM zo základnej mzdy	MM alternatíva 2
Slovenská republika	598,00 €	646,00 €
Bratislavský kraj (NUTS 2)	616,00 €	665,00 €
Bratislavský kraj	616,00 €	665,00 €
Okres Bratislava I	620,00 €	669,00 €
Okres Bratislava II	615,00 €	664,00 €
Okres Bratislava III	614,00 €	663,00 €
Okres Bratislava IV	617,00 €	666,00 €
Okres Bratislava V	623,00 €	672,00 €
Okres Malacky	612,00 €	661,00 €
Okres Pezinok	615,00 €	663,00 €
Okres Senec	607,00 €	656,00 €
Západné Slovensko	612,00 €	661,00 €
Trnavský kraj	613,00 €	662,00 €
Okres Dunajská Streda	605,00 €	654,00 €
Okres Galanta	618,00 €	667,00 €
Okres Hlohovec	622,00 €	671,00 €
Okres Piešťany	618,00 €	667,00 €
Okres Senica	600,00 €	649,00 €
Okres Skalica	615,00 €	664,00 €
Okres Trnava	617,00 €	665,00 €
Trenčiansky kraj	612,00 €	661,00 €
Okres Bánovce nad Bebravou	612,00 €	661,00 €
Okres Ilava	621,00 €	670,00 €
Okres Myjava	617,00 €	666,00 €
Okres Nové Mesto nad Váhom	617,00 €	666,00 €
Okres Partizánske	610,00 €	659,00 €
Okres Považská Bystrica	604,00 €	653,00 €
Okres Prievidza	600,00 €	649,00 €
Okres Púchov	615,00 €	664,00 €
Okres Trenčín	619,00 €	668,00 €
Nitriansky kraj	611,00 €	660,00 €
Okres Komárno	599,00 €	648,00 €
Okres Levice	602,00 €	651,00 €
Okres Nitra	620,00 €	669,00 €

Okres Nové Zámky	611,00 €	660,00 €
Okres Šaľa	615,00 €	664,00 €
Okres Topoľčany	612,00 €	661,00 €
Okres Zlaté Moravce	618,00 €	667,00 €
Stredné Slovensko	594,00 €	643,00 €
Žilinský kraj	604,00 €	653,00 €
Okres Bytča	600,00 €	649,00 €
Okres Čadca	602,00 €	651,00 €
Okres Dolný Kubín	596,00 €	645,00 €
Okres Kysucké Nové Mesto	597,00 €	646,00 €
Okres Liptovský Mikuláš	600,00 €	649,00 €
Okres Martin	611,00 €	660,00 €
Okres Námestovo	603,00 €	652,00 €
Okres Ružomberok	599,00 €	648,00 €
Okres Turčianske Teplice	599,00 €	647,00 €
Okres Tvrdošín	606,00 €	655,00 €
Okres Žilina	610,00 €	659,00 €
Banskobystrický kraj	583,00 €	632,00 €
Okres Banská Bystrica	615,00 €	664,00 €
Okres Banská Štiavnica	590,00 €	639,00 €
Okres Brezno	590,00 €	639,00 €
Okres Detva	599,00 €	648,00 €
Okres Krupina	598,00 €	646,00 €
Okres Lučenec	569,00 €	618,00 €
Okres Poltár	552,00 €	601,00 €
Okres Revúca	528,00 €	577,00 €
Okres Rimavská Sobota	516,00 €	565,00 €
Okres Veľký Krtíš	579,00 €	628,00 €
Okres Zvolen	612,00 €	661,00 €
Okres Žarnovica	588,00 €	637,00 €
Okres Žiar nad Hronom	604,00 €	653,00 €
Východné Slovensko	576,00 €	624,00 €
Prešovský kraj	573,00 €	622,00 €
Okres Bardejov	560,00 €	609,00 €
Okres Humenné	592,00 €	641,00 €
Okres Kežmarok	531,00 €	580,00 €
Okres Levoča	581,00 €	630,00 €
Okres Medzilaborce	559,00 €	608,00 €
Okres Poprad	601,00 €	650,00 €
Okres Prešov	590,00 €	639,00 €

Okres Sabinov	543,00 €	592,00 €
Okres Snina	575,00 €	624,00 €
Okres Stará Ľubovňa	588,00 €	636,00 €
Okres Stropkov	568,00 €	617,00 €
Okres Svidník	557,00 €	606,00 €
Okres Vranov nad Topľou	546,00 €	595,00 €
Košický kraj	578,00 €	627,00 €
Okres Gelnica	569,00 €	618,00 €
Okres Košice I	607,00 €	656,00 €
Okres Košice II	603,00 €	652,00 €
Okres Košice III	617,00 €	666,00 €
Okres Košice IV	611,00 €	660,00 €
Okres Košice - okolie	567,00 €	616,00 €
Okres Michalovce	568,00 €	616,00 €
Okres Rožňava	544,00 €	593,00 €
Okres Sobrance	548,00 €	597,00 €
Okres Spišská Nová Ves	582,00 €	631,00 €
Okres Trebišov	555,00 €	604,00 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Príloha 2 Výška minimálnej mzdy v krajinách Európskej únie



Zdroj: Vlastné spracovanie na základe dát Európskej únie

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