

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY



MZDY NA SLOVENSKU A V OKOLÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCA

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY

MZDY NA SLOVENSKU A V OKOLÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Študijný program:	Ekonomicko-finančná matematika a modelovanie
Študijný odbor:	1114 Aplikovaná matematika
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomických a finančných modelov
Vedúci práce:	Doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.



Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta matematiky, fyziky a informatiky

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Bc. Michaela Peštová
Študijný program: ekonomicko-finančná matematika a modelovanie
(Jednoodborové štúdium, magisterský II. st., denná forma)
Študijný odbor: aplikovaná matematika
Typ záverečnej práce: diplomová
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Mzdy na Slovensku a v okolí
Wages in Slovakia and in its neighbourhood

Anotácia: Porovnanie miezd na Slovensku a v iných krajinách EÚ. Analýza súčasného stavu, historického vývoja, prognózy do budúcnosti.

Vedúci: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.
Katedra: FMFI.KAMŠ - Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky
Vedúci katedry: prof. RNDr. Daniel Ševčovič, DrSc.
Dátum zadania: 06.12.2018

Dátum schválenia: 08.01.2019
prof. RNDr. Daniel Ševčovič, DrSc.
garant študijného programu

.....
študent

.....
vedúci práce

Abstrakt

Bc. Michaela Peštová: Mzdy na Slovensku a v okolí [Diplomová práca], Univerzita Komenského v Bratislave; Fakulta matematiky, fyziky a informatiky; Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky – Vedúci: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.; Bratislava: UK, 2020, 55 strán

Minimálne aj priemerné mzdy sú v rôznych krajinách Európskej únie rôzne. Minimálne mzdy sa nelíšia len svojou výškou ale aj spôsobom úpravy, respektíve začlením do zákonov jednotlivých štátov. Cieľom tejto práce je porovnať a analyzovať aktuálny stav vo vybraných krajinách Európskej únie a na základe zistených skutočností, poskytnúť návod k zlepšeniu aktuálnej mzdovej situácie na Slovensku.

Kľúčové slová:

zákonná minimálna mzda

produktivita práce

priemerná mzda

kolektívne zmluvy

Abstract

Bc. Michaela Peštová: Wages in Slovakia and in its neighbourhood [Diploma thesis], Comenius University in Bratislava; Faculty of Mathematics, Physics and Informatics; Department of Applied Mathematics and Statistics - Supervisor: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.; Bratislava: UK, 2020, 55 pages

Minimum and average wages vary from one country to another. Minimum wages differ not only in their amount but also in the way of adjustment or incorporated into national laws. The aim of this work is to compare and analyze the current situation in selected countries of the European Union and based on the findings, provide guidance to improve the current wage situation in Slovakia.

Key words:

statutory minimal wage

labour productivity

average wage

collective agreements

Obsah

Zoznam obrázkov	7
Zoznam tabuliek	9
Úvod	10
1. Minimálna mzda	12
1.1 Faktor ekonomického rastu	12
1.2 Funkcie minimálnej mzdy	12
2. Zákon o minimálnej mzde	13
3. Historický vývoj Slovenska	15
3.1 Slovensko v rokoch 1945 – 1989	15
3.2 Slovensko v rokoch 1989 – 1993	16
3.3 Slovensko v rokoch 1993 - 2020	16
3.2.1 Faktory ovplyvňujúce výšku minimálnej mzdy	18
4. Minimálna mzda v krajinách EÚ	22
4.1 Nemecko po druhej svetovej vojne	23
4.2 Mzdová situácia v Nemecku od roku 1990	24
5. Kolektívne zmluvy a kolektívne vyjednávanie	30
5.1 Kolektívne vyjednávanie v Nemecku	36
5.2 Kolektívne vyjednávanie na Slovensku	38
5.3 Kolektívne vyjednávanie v Rakúsku	39
6. Produktivita práce vo vybraných krajinách	39
6.1 Jedna spoločnosť – rozdielne mzdy v rôznych krajinách	44
Záver	47
Zdroje	51

Zoznam obrázkov

Graf 1 Rast minimálnej a priemernej mzdy na Slovensku	14
Graf 2 Porovnanie minimálnych a priemerných miezd na Slovensku.....	15
Graf 3 Minimálne mzdy na Slovensku	17
Graf 4 Rast minimálnej mzdy na Slovensku	17
Graf 5 Jadrová inflácia v % priemerná medziročná zmena	18
Graf 6 Miera nezamestnanosti na Slovensku.....	19
Graf 7 Miera nezamestnanosti v rôznych oblastiach SR.....	20
Graf 8 Výška životného minima a minimálnej mzdy.....	20
Graf 9 Rast priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR	21
Graf 10 Rast priemernej, minimálnej mzdy a inflácia	22
Graf 11 Minimálne mzdy v krajinách EÚ 2019	23
Graf 12 Podiel miezd vo východnom Nemecku k mzdám v západnom Nemecku	26
Graf 13 Vývoj podielu miezd a HDP vo východnom Nemecku voči západnému Nemecku	26
Graf 14 Priemerné mzdy a rast miezd v Nemecku	27
Graf 15 Podiel zamestnancov so mzdou menšou ako 2/3 priemernej mzdy	28
Graf 16 Medziročná zmena nezamestnanosti v Nemecku	29
Graf 17 Podiel zamestnancov so mzdou menšou ako minimálna mzda.....	29
Graf 18 Vývoj CPI a reálnych miezd v Nemecku.....	30
Graf 19 Priemerná medziročná zmena faktorov v reálnych hodnotách	35
Graf 20 Priemerná medziročná zmena faktorov v nominálnych hodnotách	35
Graf 21 Minimálne mzdy na Slovensku a v Nemecku	36
Graf 22 Podiel zamestnancov krytých kolektívnou zmluvou	38
Graf 23 Podiel pracovníkov krytých kolektívnou zmluvou v Rakúsku (%)	39
Graf 24 Podiel % z HDP na vedu a výskum (2018)	41
Graf 25 Podiel % z HDP na vedu a výskum	41
Graf 26 Rast produktivity práce	42
Graf 27 HDP na obyvateľa (USD)	42
Graf 28 Podiel HDP na obyvateľa Slovenska k HDP na obyvateľa Rakúska/Nemecka (%).....	43
Graf 29 Ročné priemerné mzdy na Slovensku a v Rakúsku; Podiel miezd SK/AU	43
Graf 30 Ročné priemerné mzdy na Slovensku a v Nemecku; Podiel miezd SK/DE	44

Graf 31 Priemerné mzdy -Volkswagen vz. Slovensko	45
--	----

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Vybrané zmluvne dohodnuté mzdy v Nemecku	37
Tabuľka 2 Podiel zamestnancov/ firiem krytých kolektívnyými zmluvami v Nemecku	38

Úvod

Táto práca vznikla ako reakcia na otázky ľudí, prečo sú platy na Slovensku tak odlišné od platov v iných európskych krajinách. Rozhodli sme sa Slovensko dať do porovnania s vyspelejšími štátmi, ako je Nemecko a Rakúsko.

V prvej časti práce rozoberieme aktuálnu situáciu na Slovensku, z hľadiska úpravy a stanovenia výšky minimálnej mzdy, priemerných platov medzi jednotlivými regiónmi a faktormi ovplyvňujúcimi úpravu výšky minimálnej mzdy. Budeme vychádzať zo Zákona o minimálnej mzdy. Pre dostatočne pochopenie aktuálnej situácie na Slovensku, je nevyhnutné poznať aj historický a ekonomický vývoj Slovenska. Zameriame sa na obdobie po druhej svetovej vojne, teda na rozpätie rokov od 1945 až po súčasnosť, presnejšie po rok 2019. Je zrejmé, že od roku 1945 bolo Slovensko súčasťou Československej republiky, ktorá bola súčasťou sovietskeho tábora, teda patrilo do východného bloku, ktorý bol riadený Sovietskym zväzom. Zameriame sa na to, ako tieto historické udalosti ovplyvnili produktivitu a trh práce Slovenska.

Na základe vyššie spomínaného, sme sa rozhodli zvoliť Nemecko ako prvú krajinu pre porovnanie so Slovenskom. Bližšie sa pozrieme hlavne na východnú oblasť terajšieho Nemecka, teda bývalú Nemeckú demokratickú republiku (NDR), ktorá práve po roku 1945, rovnako ako Slovensko bola súčasťou východného bloku. Bude nás zaujímať, či sa zjednotením Nemecka dokázali odstrániť rozdiely medzi východným a západným Nemeckom, alebo stále existujú mzdové rozdiely medzi týmito regiónmi, prípadne rozdiely v produktivite.

Druhu krajinu, ktorú budeme so Slovenskom porovnávať je Rakúsko. Rakúsko sme si nezvolili na základe historického usporiadania Európy, ale ako model krajiny, ktorá nemá výšku minimálnej mzdy stanovenú zákonom. Minimálna mzda je určená pre každé odvetvie samostatne, prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

Piata kapitola je venovaná systémom kolektívneho vyjednávanía. Nie v každej krajine je totožný systém vyjednávanía, ale je ovplyvnený rôznymi faktormi. Na základe existujúcich štúdií rozoberieme výhody aj nevýhody konkrétnych systémov kolektívneho vyjednávanía na základe viacerých kategórií. Následne sa pozrieme do akej miery je kolektívne vyjednávanie využívané na území Slovenska, Nemecka a Rakúska.

Na základe ekonomických teórií, výška miezd úzko súvisí s produktivitou práce. Nás bude zaujímať hlavne to, či je produktivita práce na Slovensku dôvodom nižších miezd. Aby sme dokázali porovnať produktivitu jednotlivých krajín, budeme pracovať s HDP na obyvateľa.

Aby sme lepšie poukázali na rozdiely v platoch medzi krajinami, detailnejšie sa pozrieme na platy v konkrétnej nemeckej automobilovej spoločnosti, ktorá patrí medzi významných zamestnávateľov aj na Slovensku. Zameriame sa hlavne na mzdy v dvoch krajinách, a to na Slovensku a v Nemecku. Ak sa objavia výrazné mzdové rozdiely, čo predpokladáme že sa ukážu, pokúsime sa ich vysvetliť.

1. Minimálna mzda

1.1 Faktor ekonomického rastu

Na začiatok uvedieme, prečo má zmysel pozorovať práve výšku minimálnych, resp. priemerných miezd a nerozhodli sme sa pre iný ekonomický ukazovateľ. Budeme vychádzať z prác Implementačnej agentúry MPSVR SR [19], [34].

Príjmy tvoria dôležitú funkciu pri podpore udržateľnosti ekonomického rastu. Vychádzame z toho, že spotreba a investície sú hnacím motorom ekonomiky a tie sú podmienené výškou príjmu zamestnanca. Čím sú príjmy zamestnanca nižšie, tým viac sa prikláňa k aktuálnej spotrebe. Zväčšovaním skupiny zamestnancov s nižšími príjmami dochádza k zvyšovaniu rizika a neistôt v ekonomike. Zvyšovanie príjmov, resp. miezd, má okamžitý pozitívny vplyv na vývoj ekonomiky. Tento vplyv je tým vyšší, čím vyšší je dopyt po domácich produktoch.

Ukázalo sa, že v čase krízy, krajiny s vyššími príjmami pocítili nepriaznivý dopad krízy na ekonomický vývoj omnoho menej ako v krajinách s nižšími príjmami. Dôvodom bolo, že obyvatelia s vyššími príjmami boli schopní svojim dopytom pokryť časť strateného exportu.

1.2 Funkcie minimálnej mzdy

Pri stanovení výšky minimálnej mzdy je nevyhnutné si uvedomiť, čo je jej cieľom a hlavne aké funkcie by mala spĺňať.

Minimálna mzda je najnižšie možné ohodnotenie, ktoré je zamestnávateľ povinný vyplácať zamestnancovi. Má teda zamestnancovi zaručiť istotu, že výška jeho príjmu nebude nižšia ako je stanovená výška minimálnej mzdy. Ak zamestnanec vie, aký príjem môže v budúcnosti očakávať, tým lepšie sa vie pripraviť na budúce výdavky, prípadne môže zvýšiť svoju spotrebu, nie je nútený šetriť.

Minimálna mzda dáva istú dávku istoty aj zamestnávateľovi a to v podobe minimálneho mzdového nákladu. Na základe toho, sa vie rozhodnúť či je schopný prijať nového

zamestnanca, prípadne či bude nútený zamestnancov prepustiť. Zaručuje zdravé konkurenčné prostredie pre zamestnávateľov.

Výška minimálnej mzdy by mala byť stanovená tak, aby do istej miery motivovala nezamestnaných, poberajúcich dávky, zamestnať sa. Zároveň im musí pokryť všetky základné výdavky na slušný a dôstojný život.

Vieme teda rozlíšiť základné funkcie minimálnej mzdy, a to:

- Ekonomická funkcia

Okrem toho, že tvorí minimálny mzdový náklad pre zamestnávateľa, tvorí aj základ pre odstupňovanie miezd podľa náročnosti alebo zodpovednosti práce. Ako mzdový náklad ovplyvňuje výšku cien tovarov a služieb a teda aj celkovú cenovú úroveň a s tým spojenú infláciu.

- Sociálno-ochranná funkcia

Zabezpečuje zamestnancovi základnú sociálnu istotu na pokrytie všetkých jeho potrieb. Ochrňuje pred nezamestnanosťou a platobnou neschopnosťou.

- Ochranná funkcia voči zamestnávateľovi

Zabezpečuje rovnaké podmienky konkurencie medzi zamestnávateľmi na trhu práce.

2. Zákon o minimálnej mzde

V tejto kapitole priblížime spôsob úpravy výšky minimálnej mzdy na Slovensku na základe Zákona o minimálnej mzde [43] a postupne sa pozrieme na vývoj základných faktorov, ktoré majú vplyv na výšku minimálnej mzdy na Slovensku.

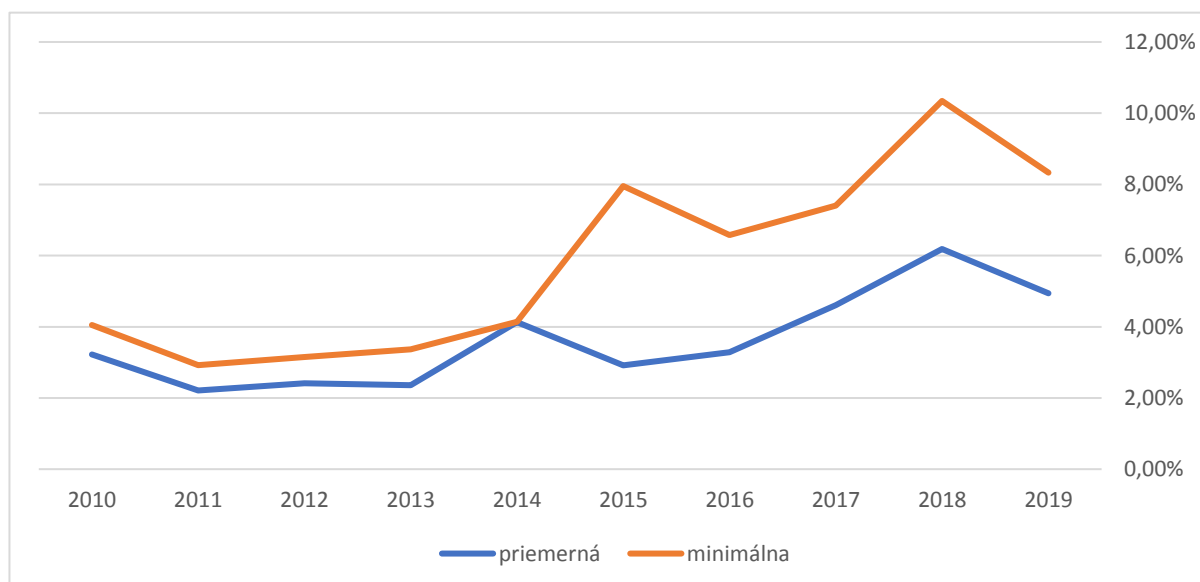
Minimálna mzda na Slovensku je upravená Zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov [43]. Na základe tohto zákona, o výške minimálnej mzdy rokujú najprv sociálni partneri. Pokiaľ sa nedohodnú do stanoveného termínu, potom o výške minimálnej mzdy rozhodne vláda.

Sociálni partneri sú zástupcovia zamestnancov – Konfederácia odborových zväzov SR a zamestnávateľov – Republiková únia zamestnávateľov.

S platnosťou od 1.1.2020 sa výška minimálnej mzdy, pokiaľ nedošlo k dohode medzi sociálnymi partnermi, stanoví na nasledujúci kalendárny rok ako 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky (ŠÚSR) za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy.

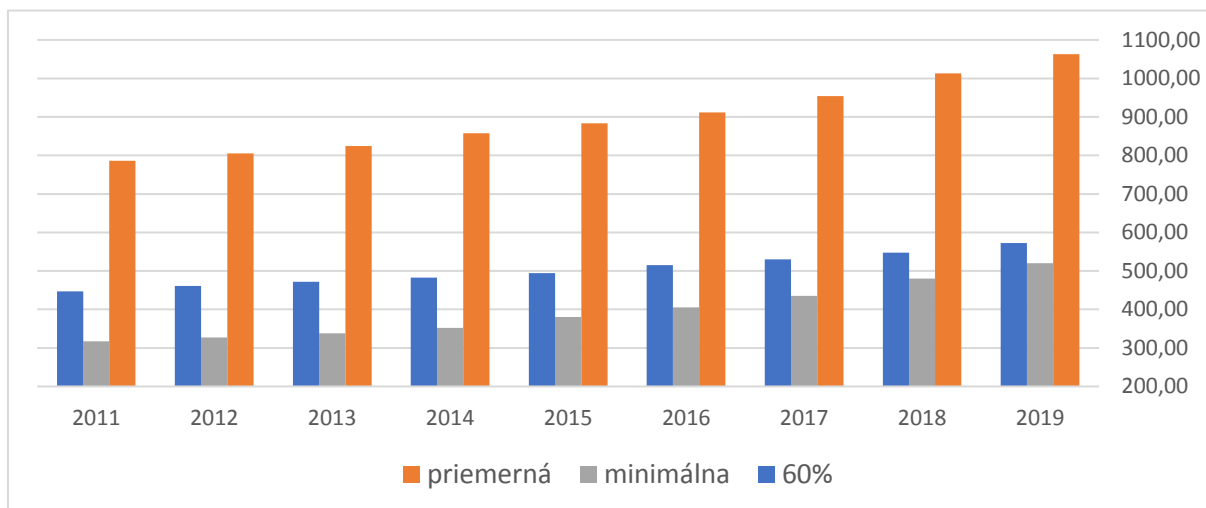
Jedným z cieľov zavedenia vzorca na stanovenie výšky minimálnej mzdy je predvídateľnosť, teda zamestnávateľia aj zamestnanci na základe údajov poskytnutých ŠÚSR vedia, aké mzdové náklady, resp. príjmy môžu v budúcnosti očakávať.

Doposiaľ sa výška minimálnej mzdy pohybovala v priemere 44 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca. Je zrejmé, že si zamestnanci polepšia a príjmy rodín vzrastú. Na druhej strane, minimálna mzda rástla rýchlejším tempom ako priemerná mzda, teda dá sa predpokladať, že aj keď bude minimálna mzda o niečo vyššia, jej rast nebude tak rýchly ako doteraz. Radikálny nárast výšky minimálnej mzdy zaznamenáme v roku 2021, čo bude prvý rok, kedy bude výška minimálnej mzdy stanovená na základe novoprijatého vzorca, ďalšie roky už nárast bude predvídateľný a nie tak vysoký ako doposiaľ. Na nasledujúcom grafe vidíme doterajší rast priemernej a minimálnej mzdy na Slovensku.



Graf 1 Rast minimálnej a priemernej mzdy na Slovensku
Zdroj: minimalnamzda.sk, vlastné výpočty

Nižšie uvedený graf porovnáva doterajšie stanovené výšky minimálnych miezd oproti tomu, v akej výške by boli minimálne mzdy, pokiaľ by boli stanovené na základe novoprijatého vzorca.



Graf 2 Porovnanie minimálnych a priemerných miezd na Slovensku
Zdroj: minimalnamzda.sk, vlastné výpočty

3. Historický vývoj Slovenska

Ako sme už poznamenali v úvode, pre lepšie pochopenie aktuálnej mzdovej situácie na Slovensku je nevyhnutné poznať aj historický vývoj Slovenska. Budeme sledovať situáciu od konca druhej svetovej vojny, teda od roku 1945 až po súčasnosť. Údaje čerpáme z [41].

3.1 Slovensko v rokoch 1945 – 1989

Od roku 1945 bolo Slovensko súčasťou Česko – Slovenska a od roku 1960 súčasťou Československej socialistickej republiky, ktorá patrila do tzv. socialistického tábora, teda východného bloku. V tomto období na Slovensku vládol komunizmus, ktorý nie veľmi priaznivo ovplyvňoval vtedajšiu ekonomiku. Namiesto trhového hospodárstva bolo podľa sovietskeho vzoru zavedené centrálné riadené hospodárstvo. Vydávali sa tzv. päťročnice, ktorým sa päť rokov vopred plánovalo čo, koľko a ako sa bude vyrábať. Tento typ hospodárstva je oproti trhovému hospodárstvu neefektívny, keďže je ťažké určiť na niekoľko rokov vopred, po akých produktoch bude dopyt. Keďže viac ako 95 % priemyslu bolo znárodneného, malo to veľký vplyv na hospodársky rast celej krajiny. Aj keď zamestnanosť bola takmer sto percentná,

nespravodlivé prerozdelenie ziskov medzi zamestnávateľov a zamestnancov, prispelo k motivácii zamestnancov nepracovať, resp. nepracovať efektívne.

V rámci mzdovej politiky boli uprednostňované povolania, ktoré súviseli s represívnou politikou, napríklad armáda, polícia, alebo povolania ktoré boli prioritné v rámci hospodárstva ako baníci alebo hutníci. Na jednotlivých pozíciách sa výška platov výrazne nelíšila, čo opäť nemotivovalo zamestnávateľov aby pracovali usilovnejšie. Minimálna mzda nebola zavedená zákonom ani inou právnou normou. Pretrvávala myšlienka, že minimálna mzda úzko nesúvisí so životnou úrovňou rodiny. Všetky pokusy o zavedenie minimálnej mzdy boli neúspešné.

3.2 Slovensko v rokoch 1989 – 1993

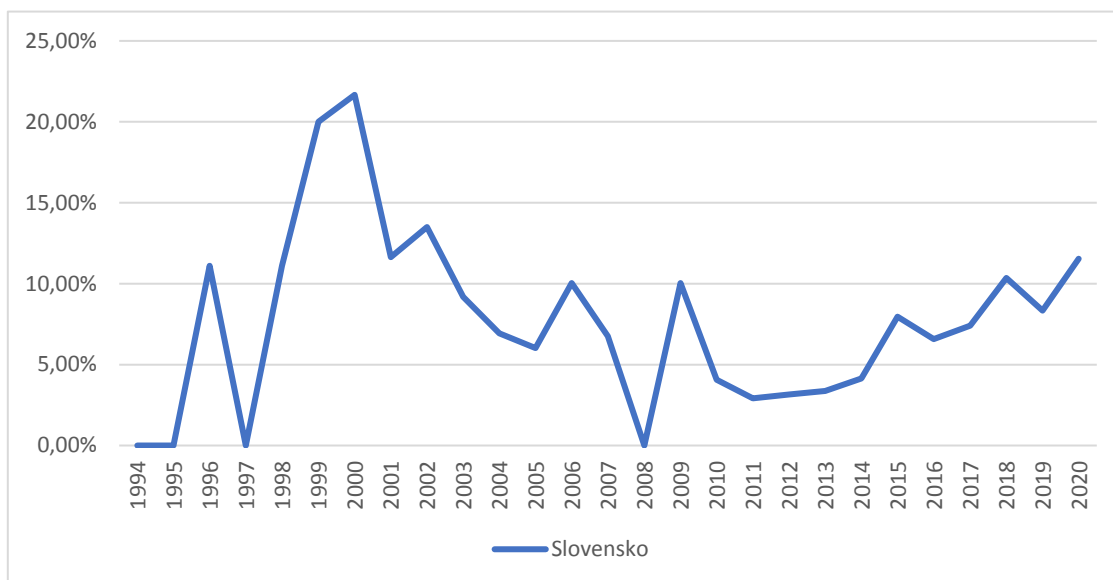
Po revolúcií v roku 1989 Československa federatívna republika prešla z centrálne riadeného hospodárstva na trhové hospodárstvo. Do Zákonníka práce bola začlenená minimálna mzda, ktorá bola stanovená na 2 000 Kčs. K úprave výšky minimálnej mzdy nedochádzalo každoročne, do roku 1993 sa zvýšila už iba raz a to v roku 1992 na 2 200 Kčs.

3.3 Slovensko v rokoch 1993 - 2020

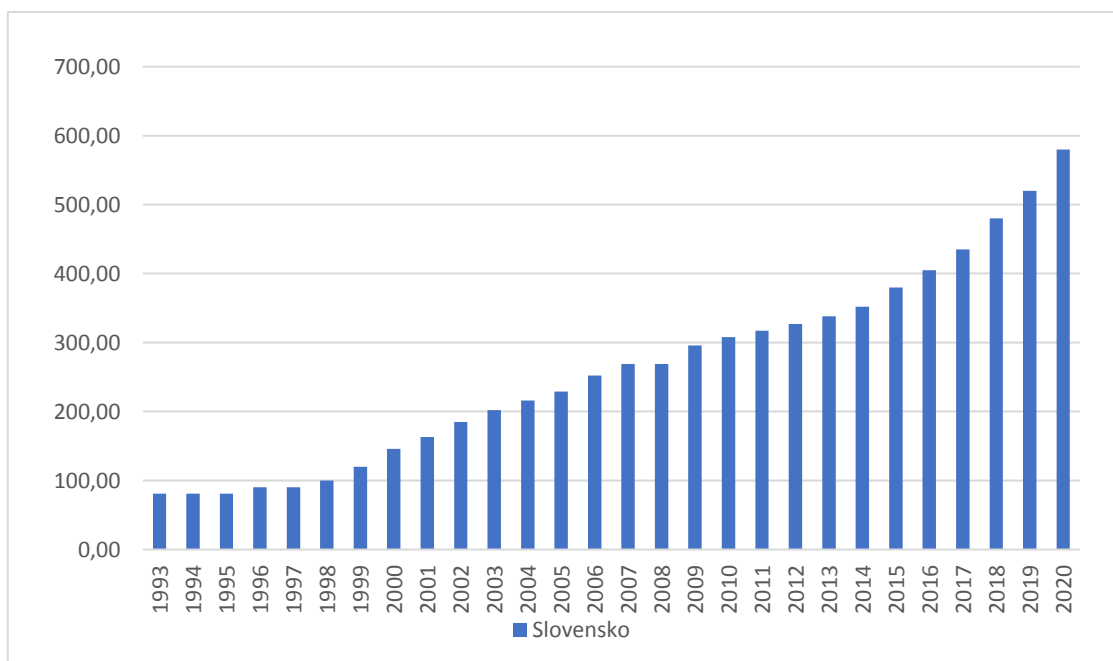
1.1.1993 vznikla samostatná Slovenská republika, ktorá prebrala viacero zákonov od Československej federatívnej republiky. V rámci toho, bola ponechaná aj minimálna mzda, ktorá sa stále neupravovala každoročne.

Od roku 1996 je na Slovensku ustanovená jednotná minimálna mzda formou Zákona č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde. Ani tento zákon neupravoval mechanizmus úpravy výšky minimálnej mzdy, resp. termín úpravy. V zákone bolo uvedené, že na základe kolektívnej zmluvy, môže byť dohodnutá vyššia minimálna mzda, čo dovtedy nebolo možné. Po nátlaku odborov na vládu aby zmenila spôsob a termín úpravy minimálnej mzdy, došlo v roku 1999 k prijatiu zákona Zákonom č. 346/1999 Z. z. o minimálnej mzde, ktorým sa ustanovil mechanizmus na úpravu minimálnej mzdy.

K najvýraznejšiemu nárastu minimálnej mzdy došlo práve v roku 2000, kedy jej výška vzrástla oproti roku 1999 o 21,67 %. Od tej doby pozorujeme rast minimálnej mzdy priemerne okolo 7%.



Graf 4 Rast minimálnej mzdy na Slovensku
Zdroj: minimalnamzda.sk, vlastné výpočty



Graf 3 Minimálne mzdy na Slovensku
Zdroj: minimalnamzda.sk

Výška minimálnej mzdy sa stanovuje vždy rok vopred. Pred prijatím novely zákona, ktorá upravuje výšku minimálnej mzdy na základe už spomínaného vzorca v kapitole 2, sa pri úprave minimálnej mzdy vládou prihliadalo na niekoľko dôležitých faktorov.

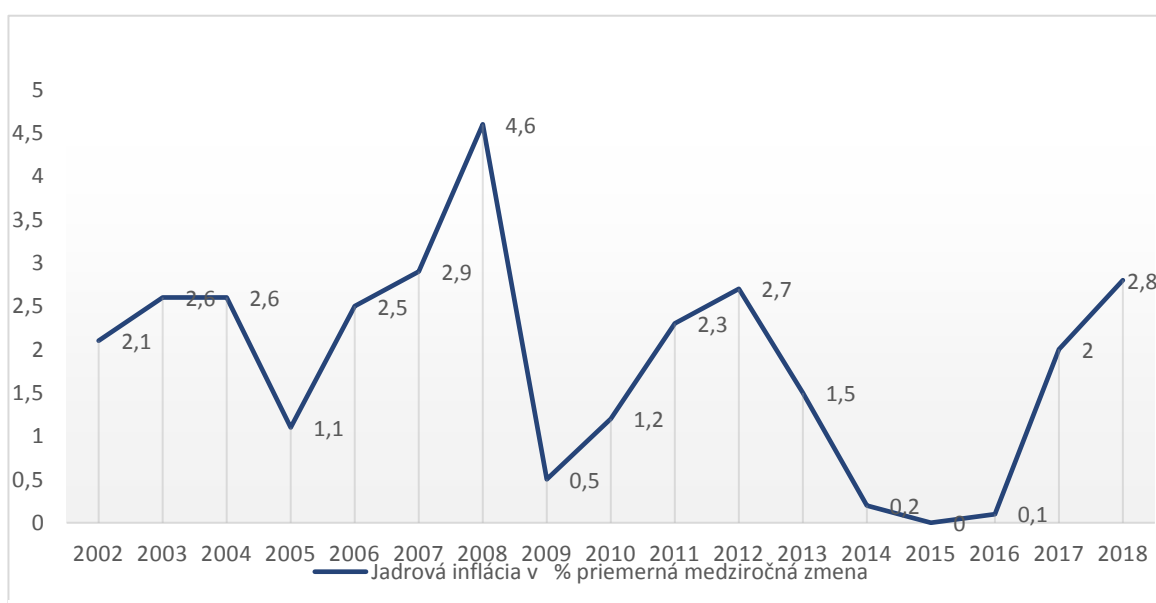
3.2.1 Faktory ovplyvňujúce výšku minimálnej mzdy

- a.) Spotrebiteľské ceny
- b.) Zamestnanosť
- c.) Priemerné mesačné mzdy
- d.) Životné minimum

A.) Spotrebiteľské ceny

Výška spotrebiteľských cien je dôležitým faktorom, ktorý treba sledovať pri určovaní výšky minimálnej mzdy. Ak je cieľom štátu zvyšovať životnú úroveň obyvateľov, potom je nevyhnutné aby mzdy rástli aspoň tak rýchlo ako spotrebiteľské ceny tovarov a služieb. Zabráni sa tak tomu, že výška reálnych príjmov oproti minulému roku klesne, teda ľudia si za rovnakú mzdu budú môcť dovoliť menej.

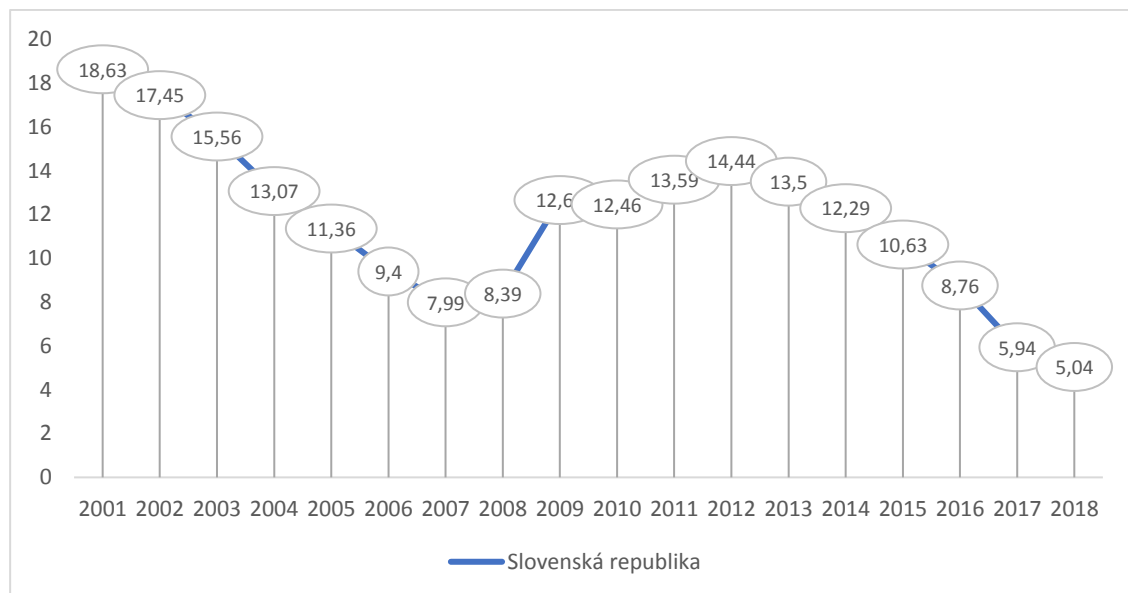
Výška spotrebiteľských cien úzko súvisí s infláciou, resp. defláciou. Index CPI – index spotrebiteľských cien meria medziročnú zmenu cien vybraného koša tovarov a služieb a následne medziročná zmena CPI vyjadruje hodnotu inflácie/deflácie.



Graf 5 Jadrová inflácia v % priemerná medziročná zmena
Zdroj: Štatistický úrad SR

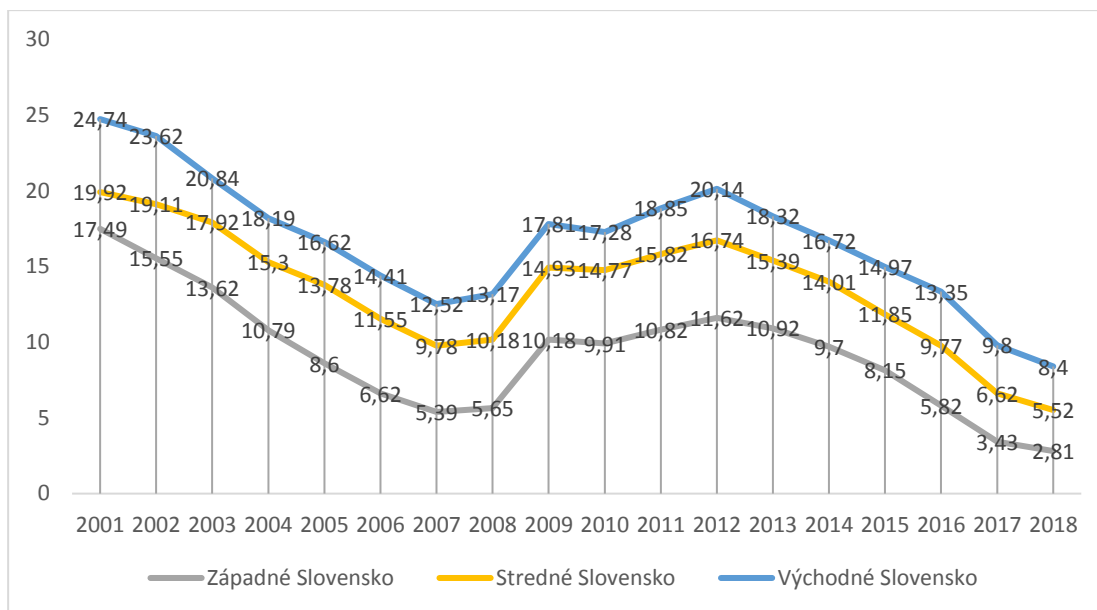
B.) Zamestnanosť

Zamestnanosť resp. nezamestnanosť je jedným zo zásadných problémov Slovenska. Aj keď sa nám z dlhodobého hľadiska darí mieru nezamestnanosti úspešne znižovať, stále je tu riziko, že pri rýchlom náraste miezd by mohlo dôjsť k prepúšťaniu. Ohrozené sú práve skupiny zamestnancov, ktorí poberajú minimálnu mzdu. Sú to väčšinou pozície, ktoré nevyžadujú vyššie vzdelanie. Aby zamestnávateľ mal motiváciu neprepustiť zamestnanca, tak jeho mzdové náklady musia byť nižšie ako pridaná hodnota, ktorú mu zamestnanec prinesie. Tu nastáva problém s vysoko postavenou minimálnou mzdou, kedy sa väčšia skupina zamestnancov dostane pod hranicu, kedy už zamestnávateľovi neprináša zisk.



Graf 6 Miera nezamestnanosti na Slovensku
Zdroj: Štatistický úrad SR

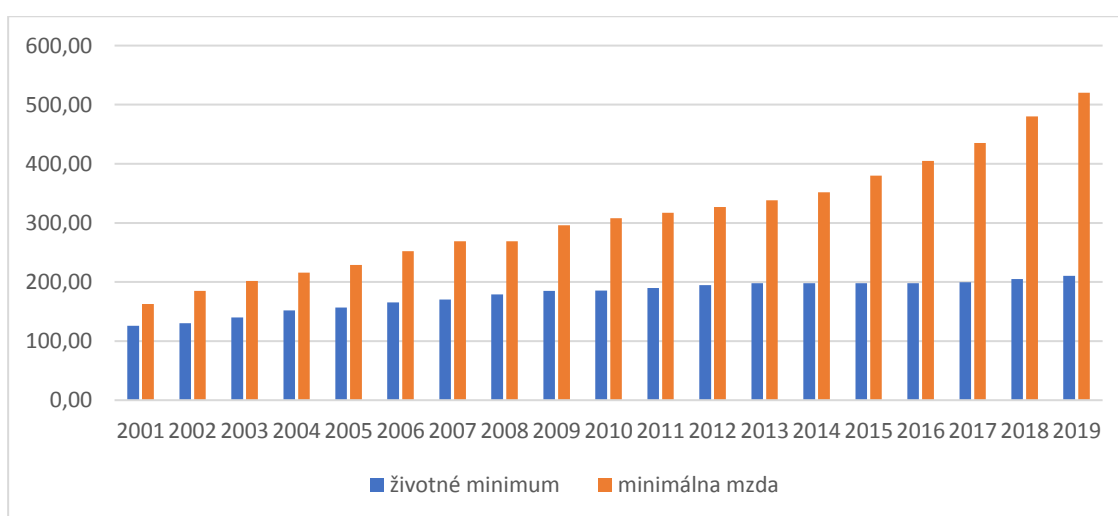
Miera nezamestnanosti sa medzi jednotlivými krajmi líši. Najvyššia nezamestnanosť je na východnom Slovensku, čo je z hospodárskeho hľadiska aj najmenej rozvinutá časť Slovenska. Na druhej strane, je to aj oblasť s najväčšou koncentráciou rómskej menšiny. Zapojenie Rómov do výrobného procesu je ťažko riešiteľnou otázkou na Slovensku. Väčšinou nemajú ani stredoškolské vzdelanie. V roku 2018 bolo viac ako 54 % zo všetkých nezamestnaných so základným alebo žiadnym vzdelaním práve na východnom Slovensku. Pri razantnom zvyšovaní minimálnej mzdy sú najviac ohrozené práve skupiny s najnižším vzdelaním.



Graf 7 Miera nezamestnanosti v rôznych oblastiach SR
Zdroj: Štatistický úrad SR

C.) Životné minimum

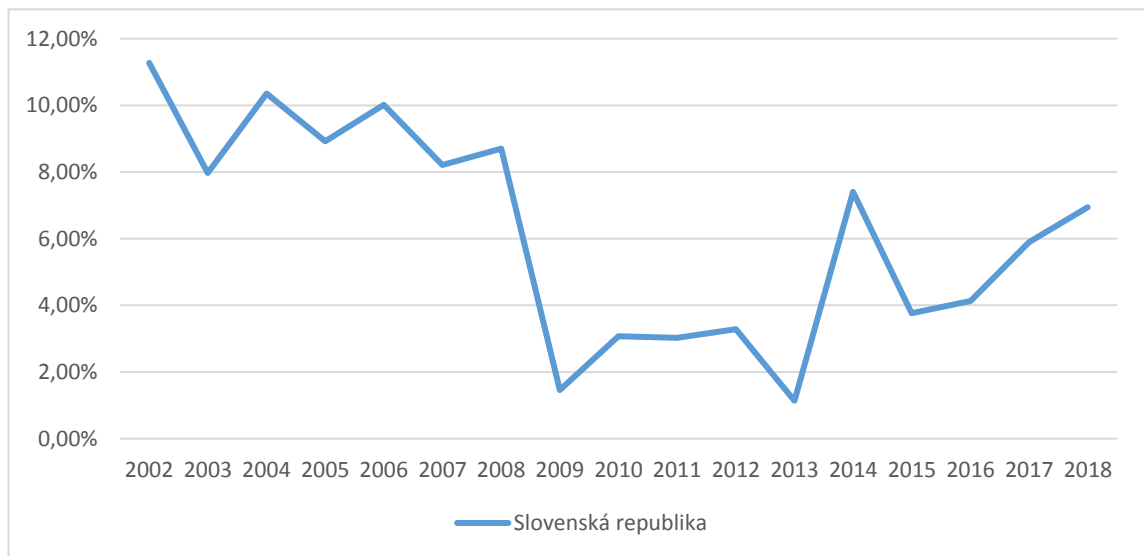
Ďalší faktor, ktorý s platnosťou od roku 2020 nie je významný pri úprave výšky minimálnej mzdy je výška životného minima. Z hľadiska aktuálnej výšky životného minima a výšky minimálnej mzdy, nie je nutné sledovať, či by výška minimálnej mzdy klesla pod hranicu životného minima, keďže výška minimálnej mzdy je v súčasnosti takmer dva a pol násobkom životného minima.



Graf 8 Výška životného minima a minimálnej mzdy
Zdroj: minimalnamzda.sk,

D.) Priemerné mesačné mzdy

Podľa novoprijatého zákona o minimálnej mzde, je jediným faktorom ovplyvňujúcim úpravu výšky minimálnej mzdy priemerná mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve. Ako sme už uviedli v prvej kapitole, minimálna mzda rástla vždy rýchlejšie ako priemerná, takto sa teda dá predpokladať, že rýchlosť rastu minimálnej mzdy sa spomalí.

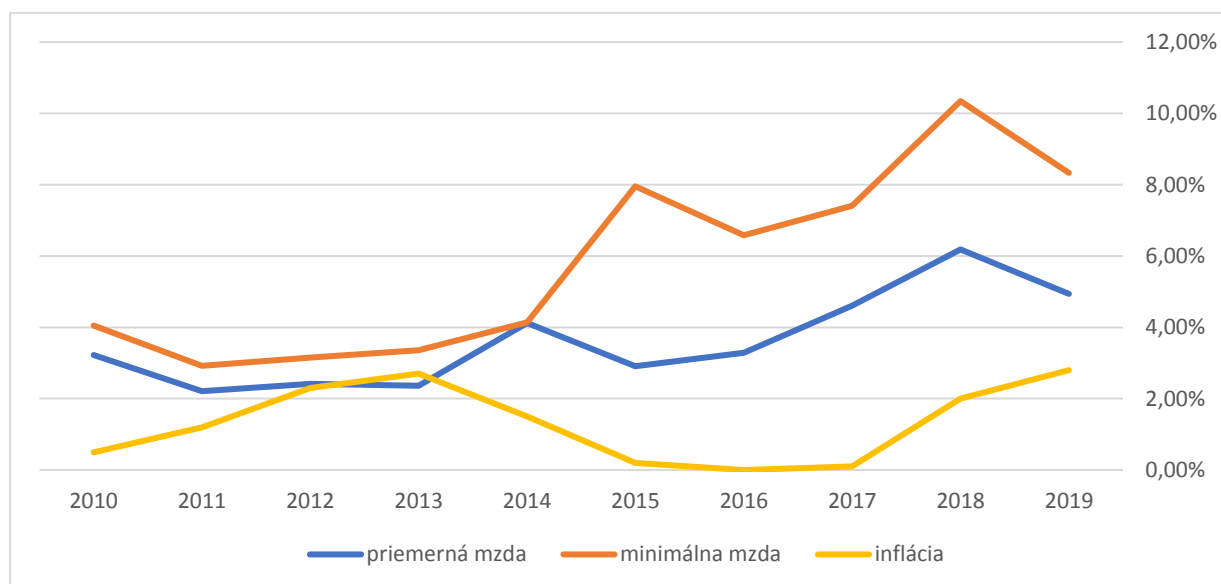


Graf 9 Rast priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR
Zdroj: Štatistický úrad SR

Na základe viacerých štúdií, ako aj z historických dát, je zrejmé, že doterajšie plynulé zvyšovanie minimálnej mzdy nemalo negatívny vplyv na zamestnanosť, dokonca vidíme, že miera nezamestnanosti stále klesá. Z toho vyplýva že pokiaľ bude minimálna mzda rásť ešte pomalšie ako doteraz, nemusíme sa obávať nepriaznivého dopadu na zamestnanosť. Najväčšie navýšenie mzdových nákladov pocítia zamestnávateľia práve v prvý rok zavedenia nového vzorca, a to v roku 2021. Zamestnávateľia majú dostatok času na prijatie potrebných opatrení, aby na základe tohto prudkého navýšenia minimálnej mzdy neboli nútení prepúšťať zamestnancov. V ďalších rokoch, už navýšenie minimálnej mzdy nebude tak prudké.

Ďalší z vyššie spomínaných faktorov, ktorý bol zo zákona vylúčený ako kľúčový pri úprave výšky minimálnej mzdy a môže ovplyvniť životnú úroveň na Slovensku sú spotrebiteľské ceny resp. inflácia. Pokiaľ by výška inflácie bola vyššia ako je rast priemernej

mzdy, potom by sa zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva zastavilo. Takéto opatrenie v zákone momentálne chýba.



Graf 10 Rast priemernej, minimálnej mzdy a inflácia
Zdroj: minimalnamzda.sk, Štatistický úrad SR

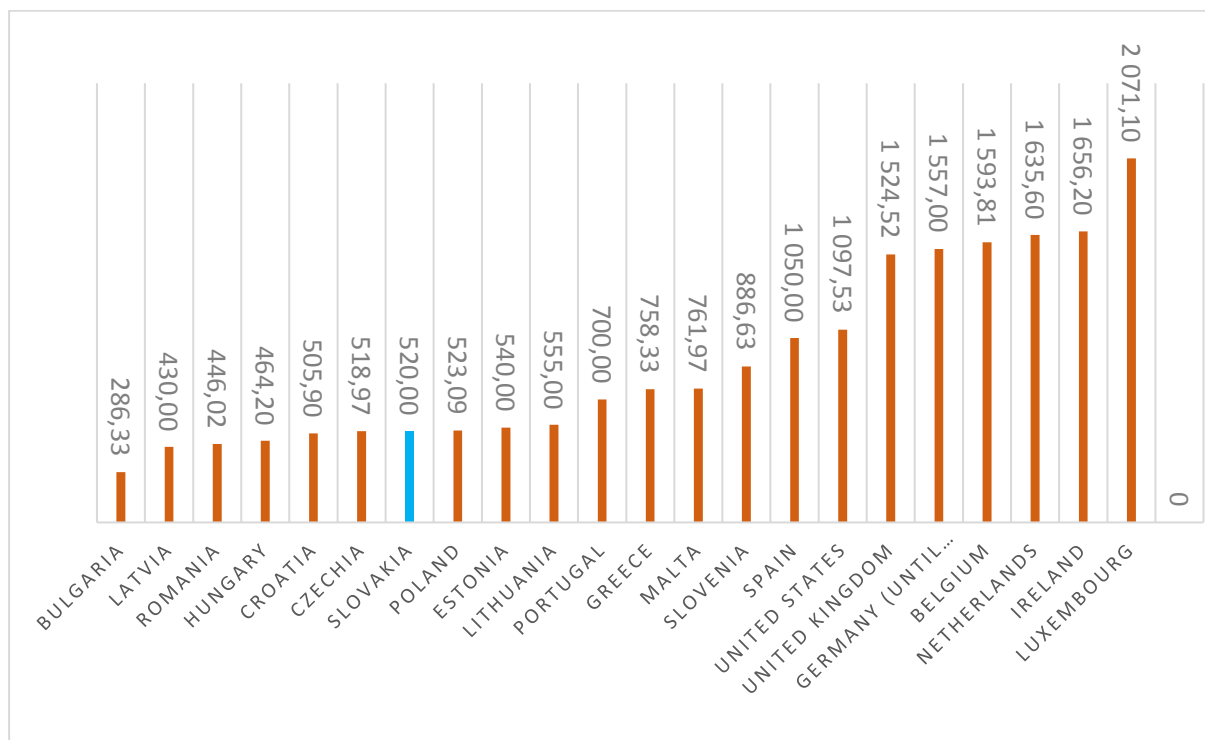
4. Minimálna mzda v krajinách EÚ

Minimálna mzda sa v rôznych krajinách Európskej únie líši výškou ale aj spôsobom úpravy. 22 krajín z celkových 28 má zákonnú minimálnu mzdu. Výška minimálnej mzdy sa pohybuje v rozpätí od 286,33 Eur v Bulharsku až po 2 071,10 Eur v Luxembursku. Ostatných šesť štátov - Dánsko, Taliansko, Cyprus, Rakúsko, Fínsko a Švédsko, nemá zákonnú minimálnu mzdu. Napríklad v Rakúsku sa výška minimálnej mzdy dohaduje pre každú profesiu samostatne, prostredníctvom kolektívnych zmlúv.

Slovensko má 7. najnižšiu minimálnu mzdu v rámci EÚ. Zaujímavé je, že na nižšie uvedenom grafe, sa na chvoste nachádzajú práve krajiny, ktoré po druhej svetovej vojne patrili do východného bloku. To jednoznačne potvrdzuje, že historický vývoj krajín má významný vplyv na ich aktuálnu ekonomickú situáciu.

Ako sme spomenuli v úvode, budeme podrobnejšie analyzovať aktuálnu mzdovú situáciu v dvoch krajinách a to v Rakúsku a v Nemecku. V rámci Nemecka nás budú zaujímať

aj mzdové rozdiely medzi východným a západným Nemeckom a v Rakúsku sa bližšie pozrieme na systém dohadovania prostredníctvom kolektívnych zmlúv.



Graf 11 Minimálne mzdy v krajinách EÚ 2019
Zdroj: Eurostat

4.1 Nemecko po druhej svetovej vojne

Po skončení druhej svetovej vojny sa Nemecko rozdelilo na Východné – Nemeckú demokratickú republiku (NDR) a Západné – Nemeckú spolkovú republiku (NSR). Zatiaľ čo NDR, podobne ako vtedajšie Československo, bolo pod vplyvom Sovietskeho zväzu, NSR bolo do roku 1948 finančne podporované západnými krajinami a po tomto roku ostalo pod ich kontrolou. K opätovnému zjednoteniu došlo v októbri 1990, po páde železnej opony, ktorá rozdeľovala Berlín na východnú a západnú časť. V dôsledku rozdielneho vplyvu na NDR a NSR, sa ich ekonomiky uberali rôznymi smermi.

Ekonomika Západného Nemecka zaznamenala po druhej svetovej vojne rýchly nárast, ktorý sa často označuje aj ako „hospodársky zázrak“. V článku od Mavrokordatos, Germany: Twenty Years After The Union [28], sa uvádza, že za týmto rýchlym rastom stojí výrazné

zlepšenie produktivity práce, ktoré bolo podmienené rýchlou rekonštrukciou základného imania, silným štrukturálnym prispôbením zamestnanosti a udržaním vysokých miezd, v porovnaní s ostatnými štátmi Európy. Okrem dostatku nezamestnaných pracovníkov, ktorí boli ochotní podieľať sa na obnove krajiny, Západné Nemecko profitovalo hlavne zo spoločného hospodárskeho plánovania okupačných zón, ktoré vyvrcholilo menovou reformou, ktorou sa zaviedla nemecká marka. V priebehu rokov sa darilo udržať nízku cenovú infláciu a zároveň klesajúcu nezamestnanosť. Medzi rokmi 1948 až 1960 bol zaznamenaný nárast miezd o 15%. V období rokov 1960 – 1973 sa podarilo znížiť nezamestnanosť na úroveň 1%, dokonca nedostatok pracovnej sily bol vyplňaný pracovníkmi zo zahraničia.

Na základe vyššie spomínaného Sovietskeho vplyvu na NDR, je pre nás Východné Nemecko viac zaujímavé. Hlavnou výhodou Východného Nemecka oproti ostatným východným krajinám bolo, že pred rozpadom Nemecka, bolo súčasťou vyspelej kapitalistickej ekonomiky a dokázalo si zachovať rozvinutú primyslenú infraštruktúru a relatívne vysokú úroveň vedeckého aj technického vzdelania. Aj napriek tomu, bola životná úroveň Východného Nemecka výrazne nižšia ako v západných krajinách. NDR bol hlavným dodávateľom moderných priemyselných zariadení komunistickým krajinám, ale produkované tovary boli veľmi nízkej kvality, pod čo sa podpísala sovietska politika, ktorej chýbali kontroly kvality aj technologické inovácie. Kvalifikovanosť zamestnancov nebola adekvátne odmenená rastúcimi mzdami.

4.2 Mzdová situácia v Nemecku od roku 1990

Neustále porovnávanie Východného Nemecka so Západným Nemeckom zvyšovalo v NDR nespokojnosť obyvateľov so súčasným režimom, keďže im bolo zrejmé, že životná úroveň ich susedov je výrazne vyššia ako tá ich. To prispelo k pádu socializmu a k zjednoteniu Nemecka v roku 1990. Zjednotenie prinieslo okrem voľného pohybu do západného Nemecka aj nádej k mzdovému vyrovnaniu sa západnému Nemecku.

Aby sa zabránilo veľkému migrovaniu za prácou do západného Nemecka, bolo nevyhnutné aby sa mzdy medzi jednotlivými oblasťami vyrovnali. Jedným z najdôležitejších krokov bolo menové zjednotenie medzi východným a západným Nemeckom. Od júla 1990 sa stala platnou

menou na území východného Nemecka nemecká marka. Znamenalo to okamžitú zmenu v mzdovom systéme. Mzdy boli vyplácané v novej mene s výmenným kurzom 1:1.

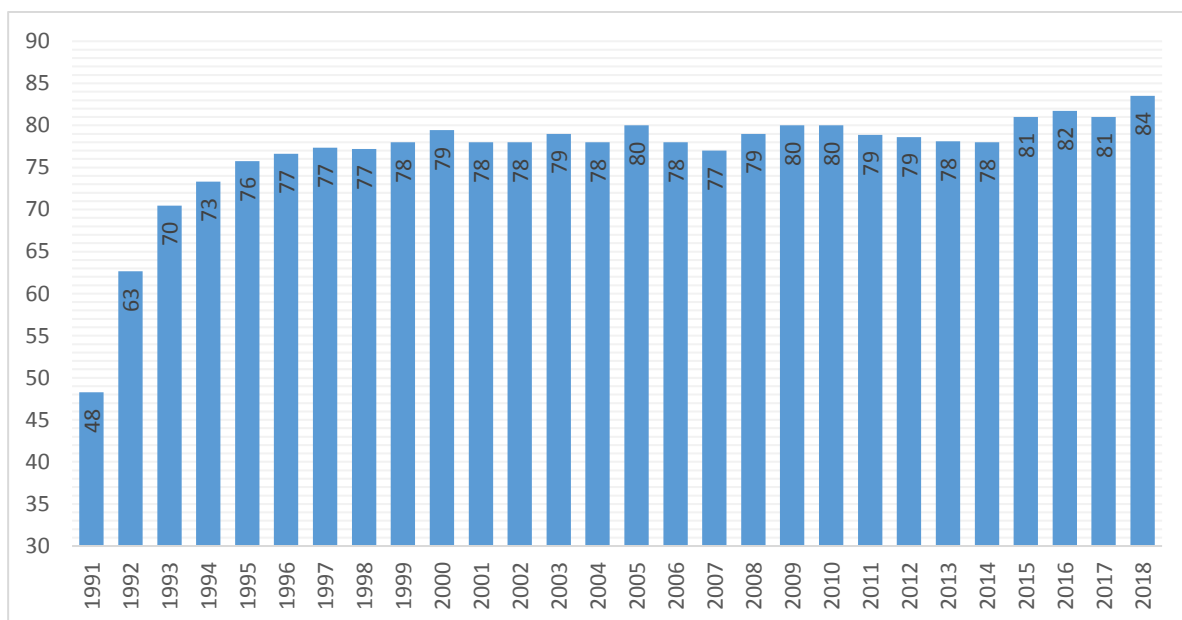
Po zjednotení sa ale ukázali problémy, ktoré po sebe zanechala komunistická vláda. Pre spoločnosti východného Nemecka nebolo jednoduché konkurovať na trhu západonemeckým spoločnostiam. Mnohé z nich používali zastaralé technológie, ktoré produkovali menej kvalitné produkty. V porovnaní s kvalitnejšími západonemeckými produktami, dopyt po východonemeckých produktoch klesal. To viedlo k bankrotu viacerých firiem a to následne spôsobilo nárast nezamestnanosti.

Aj napriek pokusu o zjednotenie miezd, do dnešného dňa mzdy vo východnom Nemecku nedosahujú úroveň miezd západného Nemecka. Je zrejmé, že nerovnosť miezd je poznačená rozdielnym historickým vývojom. Ten spôsobil, že produktivita východného Nemecka v roku 1991 dosahovala len 45% z produktivity západného Nemecka. Podľa viacerých štúdií je práve nižšia produktivita spájaná s nižšou úrovňou miezd. Okrem iného je nižšia produktivita východného Nemecka zapríčinená ekonomickou štruktúrou. Podľa údajov článku od IWH [6], len 7,6% všetkých zamestnancov vo východnom Nemecku, oproti 22,9% v západnom Nemecku, pracuje vo veľkých spoločnostiach, ktoré majú viac ako 250 zamestnancov. Práve tie dosahujú najväčšiu produktivitu.

V roku 2010 Smolny a Kirbach vypracovali výskum na základe údajov z German SocioEconomic Panel [36], v ktorom skúmali, či nerovnosť miezd vyplýva z oblasti v ktorej ľudia žijú, alebo z úrovne ich vzdelania, resp. kvalifikácie. Na základe získaných dát od migrujúcich obyvateľov východného a západného Nemecka, skúmali, akú mzdu boli schopný získať na rovnakej pozícii v západnom Nemecku a naopak. Výsledky ukazujú, že úroveň vzdelania, resp. vyškolenia pracovníkov východného Nemecka, nezaostávala za západonemeckými pracovníkmi. Z toho vyplýva, že komunistickým režimom boli firmy nepriaznivo poznačené hlavne na základe plánov a techniky, a nie slabou kvalifikáciou a vzdelanosťou pracovníkov. Po zjednotení Nemecka nebolo potrebné sa zameriavať na hromadné preškolenia pracovníkov ale na inováciu existujúcich firiem, aby boli konkurencieschopné na trhu práce.

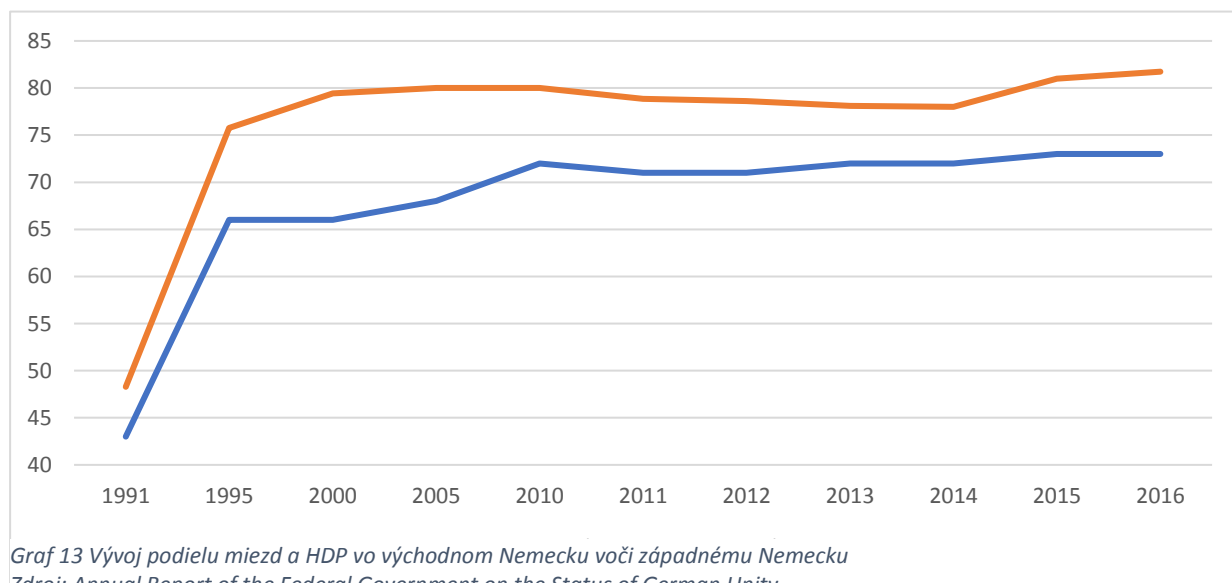
Na základe Výročnej správy spolkovej vlády o stave nemeckej jednoty z roku 2019, bola priemerná mesačná mzda v roku 2018 vo východnom Nemecku 2 790€ a v západnom

Nemecku 3 340€. Teda mzda vo východnom Nemecku v roku 2018 predstavovala 84% zo západonemeckej mzdy. Po zjednotení tento podiel bol vo výške cca 48%, teda samotné zjednotenie a následná menová únia neznamenalala pre východné Nemecko bezprostredné vyrovnanie miezd.



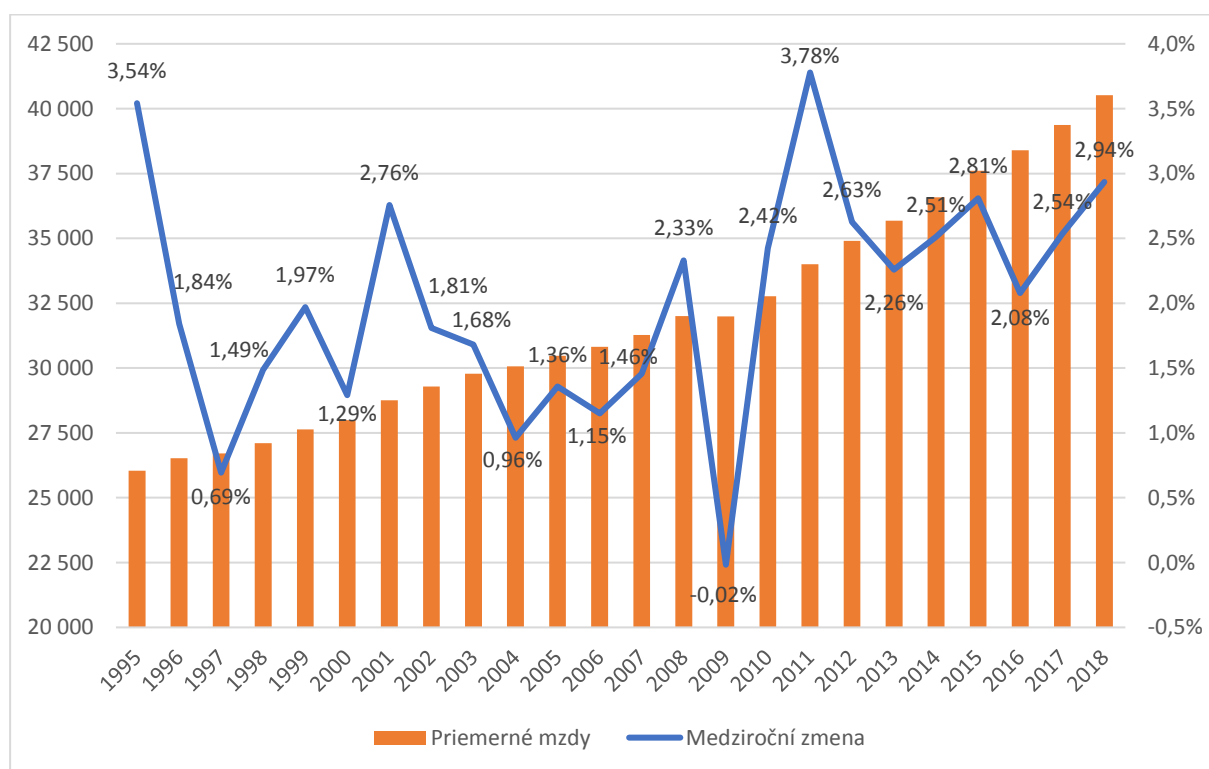
Graf 12 Podiel miezd vo východnom Nemecku k mzdám v západnom Nemecku
Zdroj: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity

Na nižšie uvedenom grafe vidíme, že vývoj podielu miezd vo východnom Nemecku voči západonemeckým mzdám z časti korešpondoval vývoju produktivity východného Nemecka voči západnému Nemecku. To potvrdzuje vyššie spomínanú myšlienku, že mzdový rozdiel z časti závidí od rozdielnej produktivity.



Graf 13 Vývoj podielu miezd a HDP vo východnom Nemecku voči západnému Nemecku
Zdroj: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity

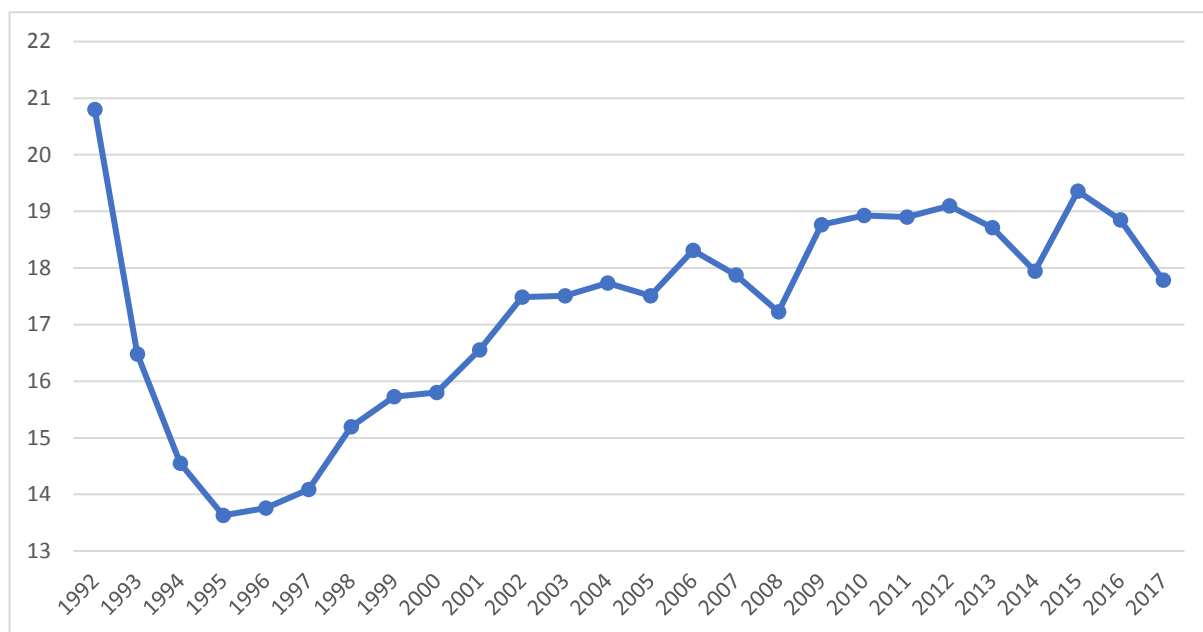
Úspešným krokom z hľadiska výšky miezd pre východné Nemecko po zjednotení bolo zavedenie kolektívnych zmlúv zo západného Nemecka. Na základe kolektívnych zmlúv sa dohadovali mzdy pre jednotlivé odvetvia zvlášť. Dohodnuté mzdy sa v rovnakom odvetví líšili v závislosti od oblasti. Spravidla vo východnom Nemecku boli dohodnuté mzdy nižšie v porovnaní so západným Nemeckom. Avšak vo východnom ani západnom Nemecku nebolo krytých 100% pracovníkov nejakou kolektívnou zmluvou. V roku 1998 76% pracovníkov v západonemeckých firmách bolo krytých týmito zmluvami, ale len 64% vo východnom Nemecku. V priebehu rokov krytie kolektívnych zmlúv klesalo tak vo východnom Nemecku ako aj v západnom. V roku 2014 už len 60% pracovníkov západného Nemecka a 46% východného Nemecka mali mzdy dohodnuté kolektívnymi zmluvami. Stále tak ostávalo 40 % pracujúcich v západnej časti a 54 % pracujúcich vo východnej časti, ktorí neboli krytí žiadnou minimálnou mzdou. Aj napriek klesajúcemu krytiu kolektívnych zmlúv priemerné mesačné mzdy v Nemecku rástli.



Graf 14 Priemerné mzdy a rast miezd v Nemecku
Zdroj: OECD, vlastné výpočty

Aj napriek tomu, že priemerné mzdy rástli, rástol aj podiel zamestnancov s nízkou mzdou. Nízka mzda je mzda, ktorá je nižšia ako dve tretiny priemernej mzdy. Najnižší podiel

zamestnancov s nízkou mzdou na území Nemecka bol 5 rokov po zjednotení a to len 13,6% zamestnancov, pričom ešte 3 roky pred tým to bolo 20,8%.

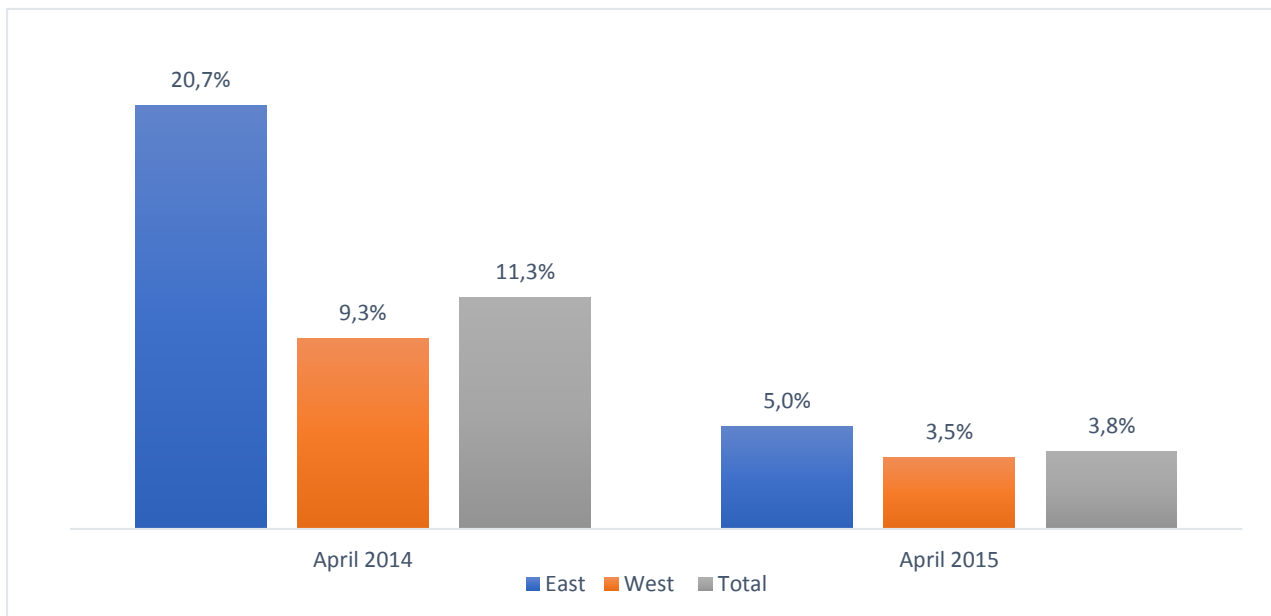


Graf 15 Podiel zamestnancov so mzdou menšou ako 2/3 priemernej mzdy
Zdroj: OECD

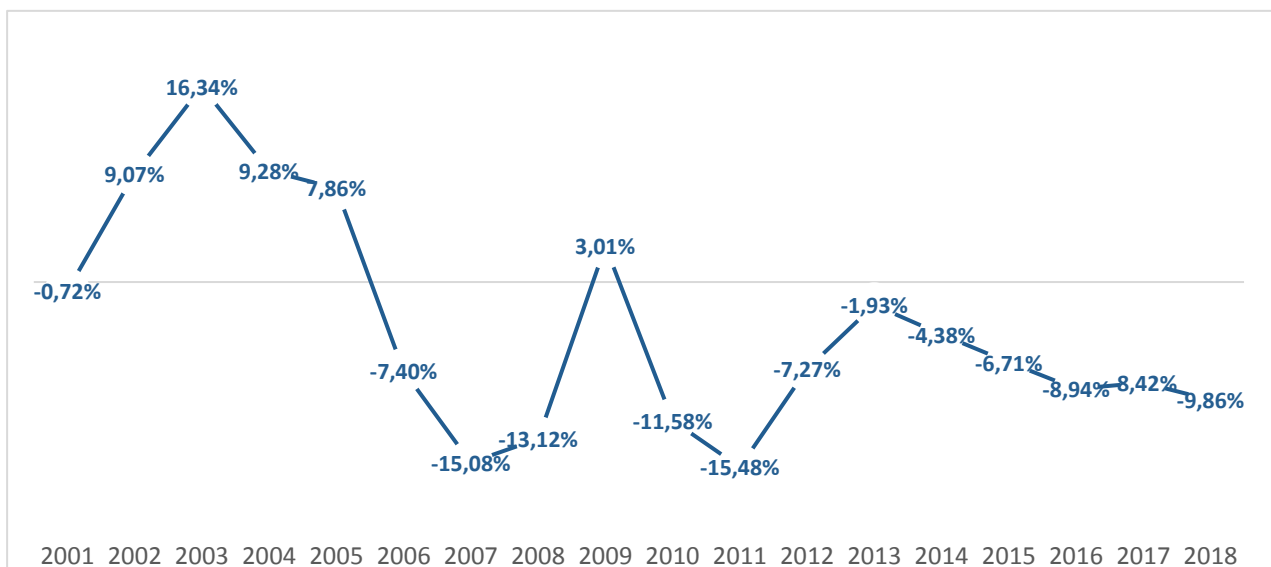
Zákonná minimálna mzda bola v Nemecku zavedená v roku 2015 a to vo výške 1 428 Eur, resp. 8,50€ na hodinu. Bola jednotná pre všetky územia Nemecka a rovnako aj pre všetky priemyselné odvetvia. Aj napriek zavedeniu minimálnej mzdy do platnosti v roku 2015, firmy neboli povinné zaviesť túto minimálnu mzdu do platnosti okamžite. Niektorým odvetviám bolo umožnené postupne zvyšovanie mzdy tak, aby najneskôr do roku 2017 ich minimálne mzdy boli na úrovni minimálne 8,50€ na hodinu. Vplyv zavedenia minimálnej mzdy sa líšil medzi jednotlivými odvetviami alebo oblasťami. Pozitívny dopad zavedenia minimálnej mzdy z pohľadu zamestnancov bol viditeľný už v prvý rok platnosti, kedy sa znížil podiel zamestnancov poberajúcich hodinovú mzdu nižšiu ako 8,50€ v celom Nemecku z 11,3% na 3,8%. V rámci východného Nemecka bol pokles omnoho väčší, a to z 20,7% na 5% zamestnancov. Zároveň sa zvýšil počet zamestnancov poberajúcich minimálnu mzdu oproti minulému roku zo 400 000 zamestnancov na 1 900 000. Celkovo došlo k zmene rozdelenia pracovných miezd na základe hodinových miezd.

Existuje niekoľko možností, ako sa zamestnávateľia môžu vysporiadať s rastúcimi mzdovými nákladmi. Jednou z možností je prepúšťanie zamestnancov. Avšak ako ukazujú

dostupné dáta z OECD, nezamestnanosť v Nemecku po roku 2014 nestúpala, ale naopak, klesala. Môžeme konštatovať, že zavedenie zákonnej minimálnej mzdy nemalo priamy vplyv na mieru nezamestnanosti.



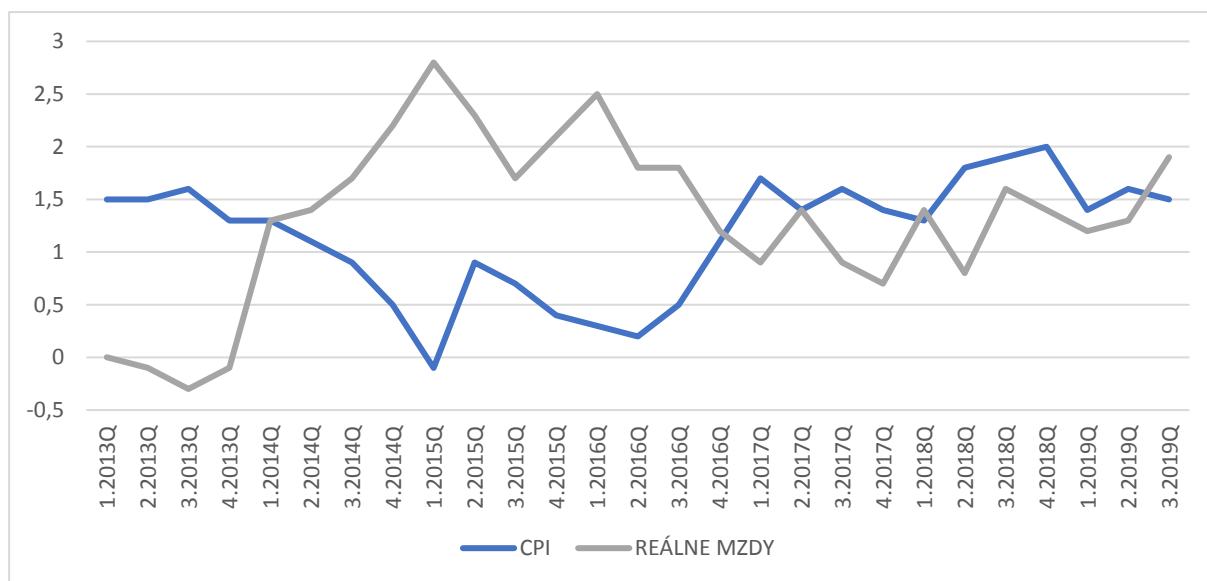
Graf 17 Podiel zamestnancov so mzdou menšou ako minimálna mzda
Zdroj: OECD



Graf 16 Medziročná zmena nezamestnanosti v Nemecku
Zdroj: OECD

Ďalším nástrojom ako sa zamestnávateľia môžu vysporiadať s nárastom mzdových nákladov je, že sa premietnu do cien produktov. Bezprostredne po zavedení minimálnej mzdy

však nebol zaznamenaný ani výrazný nárast spotrebiteľských cien, ktorý vyjadruje CPI – customer price index. Ukazuje sa, že reálne mzdy v prvom kvartáli 2015 narástli o 2,8% oproti minulému roku, čo je najviac za posledných 11 rokov. Na základe týchto údajov, je zrejmé, že zavedenie zákonnej minimálnej mzdy v Nemecku nemalo nepriaznivý vplyv na zamestnanosť, práve naopak, miera nezamestnanosti rapídne klesala. Priaznivý dopad malo aj na reálne príjmy obyvateľov, keďže sa zvýšenie mzdových nákladov vo viacerých firmách nepodpísalo na rapídnom zvyšovaní cien.



Graf 18 Vývoj CPI a reálnych miezd v Nemecku
Zdroj: OECD

5. Kolektívne zmluvy a kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie je jednou z najdôležitejších foriem vytvárania právnych vzťahov medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi, ktoré zastupujú zamestnancov. Uzatvárajú medzi sebou kolektívne zmluvy, ktoré môžu byť na podnikovej úrovni, alebo kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Predmetom týchto zmlúv nie sú len mzdové podmienky, ale aj pracovné podmienky zamestnancov a vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami [29].

Kolektívne vyjednávanie nie je len nástrojom na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov alebo výšku ich miezd, ale do značne miery môže mať vplyv aj na jednotlivé makroekonomické ciele, ako miera zamestnanosti, produktivita alebo môže mať vplyv na

rozličnú mieru nerovnosti miezd medzi sektormi, alebo aj podnikmi. Tieto rôzne vplyvy vyjednávania sa dajú pozorovať medzi jednotlivými krajinami navzájom. Aj napriek tomu, že existujú krajiny s rovnakým systémom vyjednávania, aj medzi nimi existujú značné rozdiely. Samotné kolektívne vyjednanie má viacero charakteristických znakov, ktoré sa medzi krajinami líšia. Na základe štúdie OECD [8] môžeme hovoriť o týchto hlavných elementoch kolektívneho vyjednávania:

- miera pokrytia
- úroveň vyjednávania
- stupeň flexibility
- koordinácia

Úroveň pokrytia kolektívnymi zmluvami vyjadruje podiel zamestnancov, ktorý sú krytí nejakou kolektívnou zmluvou. Tieto hodnoty sa medzi krajinami výrazne líšia, napríklad v Rakúsku dosahuje miera pokrytia až 98%, zatiaľ čo na Slovensku je to len okolo 28%. Čím viac zamestnancov je krytých týmito dohodami, tým väčší makroekonomický účinok môžu tieto dohody mať na zamestnanosť alebo na mzdy.

Úroveň vyjednávania vyjadruje na akej úrovni sú kolektívne dohody uzatvorené. Môže to byť v rámci firmy, sektora, celej krajiny, alebo aj mnohoúrovňové dohody, teda kombinácie dohôd na úrovni firmy a sektora napríklad. Dohody na úrovni sektora alebo vyššie, majú tendenciu znižovať mzdové rozdiely medzi pracovníkmi v tej istej firme, sektore, alebo aj medzi rozdielnymi odvetvami. Na druhej strane, dohody na úrovni firiem sa zameriavajú viac na špecifické podmienky firmy, teda majú potenciál zvyšovať produktivitu firmy. Na stupeň centralizácie, teda na prevládajúcu úroveň vyjednávania sa z hľadiska všetkých vlastností kolektívneho vyjednávania kladie najväčší dôraz. V prvej polovici osemdesiatych rokov prevládal názor, že najlepšie makroekonomické výsledky trhu práce môže priniesť centralizácia vyjednávania, teda dohody na najvyššej úrovni, lebo subjekty, ktoré určujú mzdy uznávajú širšie záujmy. Našli sa však odporcovia tejto teórie, ktorí tvrdili, že trhové sily by mali mať v procese stanovovania miezd dôležitejšie postavenie.

Na základe stupňa flexibility majú možnosť firmy prispôbovať si podmienky dohodnuté na vyššej úrovni. Zatiaľ čo v plne centralizovanom systéme firmy nemajú žiadny,

alebo len veľmi malý priestor na regulovanie podmienok, v decentralizovanom systéme prebieha vyjednávanie zväčša na úrovni firmy. Prenechanie istej voľnosti firmám pri uzatváraní dohôd môže mať priaznivý vplyv na produktivitu, na druhej strane ale môže zväčšovať mzdové rozdiely v ekonomike.

Koordinácia medzi sektorovými alebo firemnými dohodami môže znamenať stanovenie si rovnakých cieľov v oblasti miezd alebo aj pracovných podmienok, napríklad odbornej prípravy alebo pravidiel bezpečnosti pri práci. Soskice tvrdil, že koordinované systémy kolektívneho vyjednávania na úrovni sektora môžu byť rovnako efektívne pri prispôsobovaní sa hospodárskym podmienkam ako dohody na národnej úrovni. Ukázalo sa, že sektorové vyjednávacie systémy nie sú dostatočne rozsiahle na to, aby sami dokázali znášať náklady za svoje konanie.

Kolektívne vyjednávanie ako celok má tak potenciál zastávať dôležitú pozíciu pri dosahovaní cieľov úspešnej politiky na trhu práce, a to hlavne odolnosť a prispôsobivosť trhu voči negatívnym šokom, inkluzívnosť na trhu práce ale aj zabezpečenie nových a lepších pracovných pozícií. Aj keď predmetom kolektívnych zmlúv vo väčšine prípadov nie je produktivita, ani zamestnanosť. Sociálni partneri môžu ovplyvňovať trh práce aj ovplyvňovaním, alebo niekedy aj riadením iných inštitúcií trhu práce, napríklad úpravou minimálnej mzdy alebo tvorbou pracovných zákonov.

OECD na základe dvoch hlavných aspektov, stupňa centralizácie a stupňa mzdovej koordinácie medzi sektorovými dohodami, skúmala spojitosť kolektívneho vyjednávania so zamestnanosťou a mzdovou nerovnosťou. Definuje päť základných kategórií systémov kolektívneho vyjednávania:

- prevažne centralizovaný so slabou koordinovanosťou
- prevažne centralizovaný a koordinovaný
- organizovaný decentralizovaný a koordinovaný
- prevažne decentralizovaný
- plne decentralizovaný

V prvej aj v druhej kategórii majú silné zastúpenie sektorové dohody, líšia sa ale mzdovou koordináciou medzi jednotlivým sektormi. Do tretej kategórie, t.j. organizovaný decentralizovaný a koordinovaný systém kolektívneho vyjednávania, sa zaraďujú aj krajiny ako Nemecko či Rakúsko. Sektorové dohody tu taktiež zohrávajú dôležitú úlohu, ale prenechávajú aj dostatočný priestor pre dohody na nižšej úrovni. Medzi sektormi býva silná koordinácia. Do štvrtej kategórie patria krajiny, v ktorých je dominuje vyjednanie na úrovni firiem, popri sektorovým dohodám. Mzdová koordinácia medzi sektormi je taktiež výrazná. Do tejto skupiny je zaradené aj Slovensko. Poslednú skupiny tvoria krajiny, v ktorých vyjednanie prebieha len na úrovni firiem bez akejkoľvek koordinácie a vplyvu vlády. Do tejto kategórie spadá napríklad Česká republika.

OECD porovnávala výsledky trhu práce, konkrétne zamestnanosť a nezamestnanosť, medzi jednotlivými systémami kolektívneho vyjednávania. Výsledok analýzy z hľadiska zamestnanosti ukazuje, že v porovnaní s plne decentralizovanými systémami všetky ostatné systémy vykazujú vyššiu mieru zamestnanosti, najviac ale organizovaný decentralizovaný a koordinovaný systém. Najmenší rozdiel oproti plne decentralizovanému systému bol v prevažne decentralizovanom, v ktorom ale bola miera nezamestnanosti vyššia. Najlepší výsledok z hľadiska nezamestnanosti bol v prevažne centralizovanom a koordinovanom systéme, ktorý vykazoval aj výborné výsledky z hľadiska zamestnanosti.

Pre nás o niečo zaujímavejšia je analýza zameraná na skúmanie vzťahu medzi kolektívnymi vyjednaním na úrovni firmy, sektora alebo individuálnym, resp. žiadnym kolektívnymi vyjednaním, vplyvu produktivity na stanovovanie miezd vo firmách a sektoroch. Všeobecne platí, že mzdy pracovníkov, ktorý sú krytí nejakou kolektívnou zmluvou sú vyššie ako mzdy nekrytých pracovníkov. Mzdy bývajú menej vyrovnané s produktivitou hlavne v krajinách, kde majú inštitúcie kolektívneho vyjednávania dôležitejšie postavenie. V krajinách, kde chýba mzdová koordinácia medzi sektormi, sú mzdy a produktivita viac vyrovnané. Analýza ukázala, že tieto rozdiely nie sú veľmi veľké, priemerne elasticita miezd v koordinovanom systéme dosahuje hodnotu 0,16 a bez koordinácie 0,26. Teda v sektore s o 10% vyššou produktivitou sú mzdy v koordinovanom systéme o 1,6% väčšie v tomto sektore a o 2,6% v nekoordinovanom systéme. V rámci krajín s vysokou mzdovou koordináciou medzi sektormi, má Rakúsko najväčšiu hodnotu elasticity miezd, okolo 0,23 a hneď po ňom Nemecko s 0,2. V rámci slabo, prípadne vôbec nekoordinovaných systémoch Slovensko dosahuje

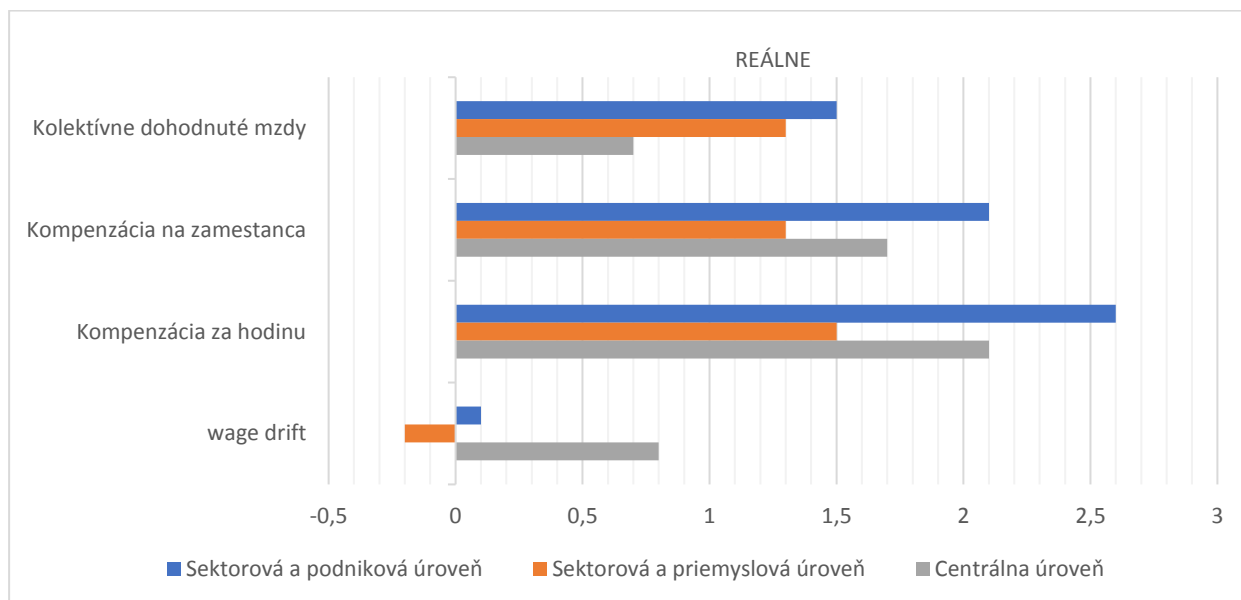
približne priemernú hodnotu elasticity miezd. Celkovo ale koordinácia, centralizácia a vysoké pokrytie kolektívnymi zmluvami predikujú nižšie zosúladenie miezd s produktivitou.

Ako už bolo načrtnuté v predchádzajúcej kapitole, produktivita zo značnej miery ovplyvňuje výšku miezd. Jedným z nástrojov na zvýšenie produktivity by mohlo byť aj kolektívne vyjednávanie. Viacero teórií ale hovorí aj o negatívnom vplyve kolektívneho vyjednávania na produktivitu. Na jednej strane, kolektívne vyjednávanie môže zvýšiť celkovú produktivitu stanovením vyšších minimálnych miezd, čo môže prinútiť neproduktívne firmy opustiť trh práce. Striktnejšie mzdy môžu tiež motivovať zamestnávateľov k inováciám, ktoré podporujú rast produktivity. Na druhej strane, ak by bola štruktúra miezd príliš stlačená, zamestnanci by mali slabú motiváciu pracovať usilovnejšie, prípadne presunúť sa do produktívnejšej firmy, čo môže narušiť efektívne prerozdelenie zamestnancov. Rovnako aj rôzne obmedzenia v úprave pracovných podmienok, ako napríklad obmedzenia na pracovný čas, môže viesť k zníženiu produktivity. Všeobecne teda neplatí, že kolektívne dohody jednoznačne pomáhajú k rastu produktivity. Závisí však od systému kolektívneho vyjednávania. Centralizované systémy sú zväčša spájané s nižším rastom produktivity, zatiaľ čo vyšší rast je vo viac decentralizovaných systémoch.

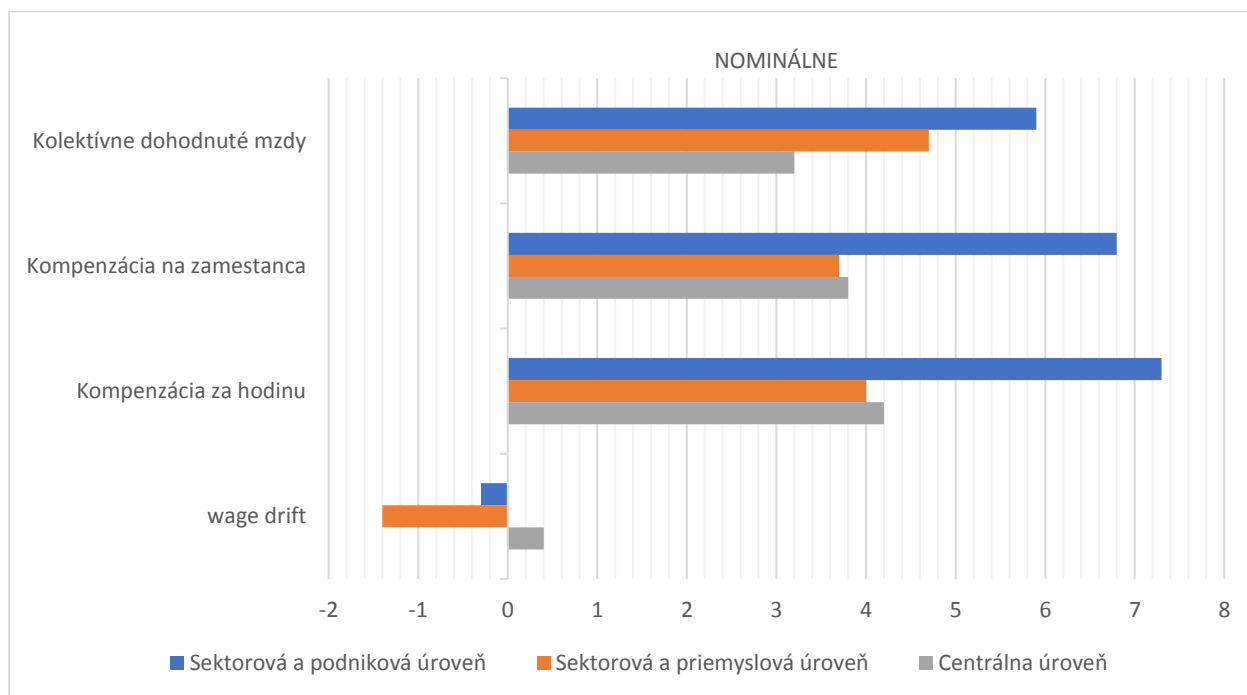
V súvislosti s kolektívnymi dohodami sú dôležité faktory, ktoré majú vplyv aj na výšku a rast dohodnutých miezd, typ koordinácie a úroveň mzdového vyjednávania, všeobecnejšie kolektívneho vyjednávania. Každý z týchto faktorov má rôzny rozsah v rôznych krajinách Európy. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok vypracovala štúdiu [37] ohľadom miezd v Európe v rôznych režimoch mzdového vyjednávania, v ktorej v závislosti od stupňa spomínaných faktorov skúmali rast miezd medzi krajinami Európy v rokoch 1980 až 2011.

Pre každú krajinu je známy stupeň centralizácie mzdového vyjednávania, ktorý je prevládajúci, ak tvorí viac ako dve tretiny celého pokrytia kolektívnych zmlúv. Rozlišujeme päť stupňov centralizácie a to v závislosti od úrovne kolektívneho vyjednávania. Nižšie uvedené grafy reprezentujú priemernú medziročnú zmenu vybraných faktorov v troch stupňoch centralizácie v reálnych aj nominálnych hodnotách. Štúdia ukázala, že čím je stupeň centralizácie vyšší, tým je rast dohodnutých miezd nižší. Z nižšie uvedených grafov vyplýva, že kolektívne dohodnuté mzdy majú tendenciu rásť rýchlejšie práve v krajinách, v ktorých prevláda kolektívne vyjednávanie na úrovni podniku alebo sektora. Kompenzácia na

zamestnanca vyjadruje cenu práce, bez variabilných nákladov na zamestnanca, ako napríklad náklady na školenia, alebo iné nepriame náklady. V nominálnych hodnotách je rast týchto nákladov značne vyšší v krajinách s vyjednávaním prevažne na úrovni sektora alebo firmy. Posledný faktor, mzdový posun, charakterizuje rozdiel medzi dohodnutými mzdami a skutočnými mzdami.



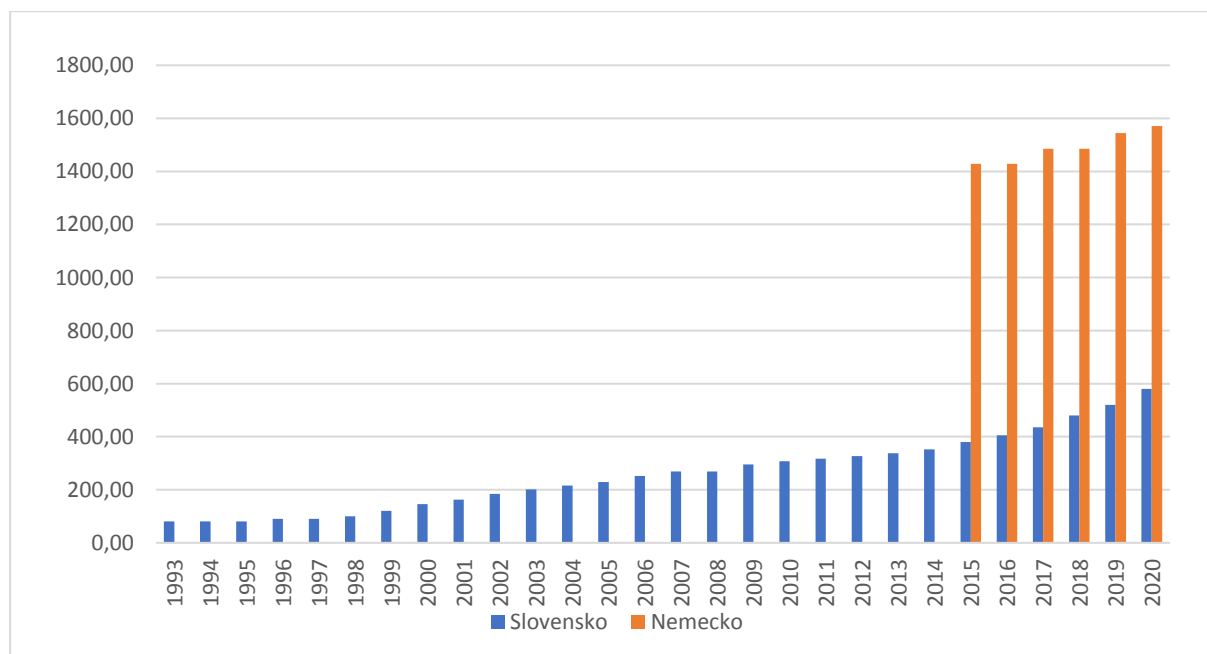
Graf 19 Priemerná medziročná zmena faktorov v reálnych hodnotách
Zdroj: Pay in Europe in different wage-bargaining regimes



Graf 20 Priemerná medziročná zmena faktorov v nominálnych hodnotách
Zdroj: Pay in Europe in different wage-bargaining regimes

5.1 Kolektívne vyjednávanie v Nemecku

Do zavedenia zákonnej minimálnej mzdy v roku 2015 boli minimálne mzdy stanovené iba na základe kolektívnych zmlúv. Minimálna mzda sa tak medzi jednotlivými priemyselnými odvetviami líšila. Aj keď existovali odvetvia v ktorých systém kolektívneho vyjednávania fungoval správne, na druhej strane stále existovali odvetvia, v ktorých rozsiahle skupiny pracujúcich neboli krytí žiadnou minimálnou mzdou. Podľa údajov odborov, v roku 2010 bolo v západnej časti Nemecka pokrytých minimálnou mzdou len 69 % a vo východnej časti dokonca len 44 % pracujúcich, vrátane podnikových kolektívnych zmlúv. Stále tak ostávalo 31 % pracujúcich v západnej časti a 56 % pracujúcich vo východnej časti, ktorí neboli krytí žiadnou minimálnou mzdou. To viedlo k nátlaku o zavedie jednotnej zákonnej minimálnej mzdy v roku 2015 vo výške 1 428€, resp. 8,50€ na hodinu. Výška minimálnej mzdy sa od zavedenia neprehodnocovala každý rok, ale spravidla každé dva roky. Na nižšie uvedenom grafe sú porovnané minimálne mzdy na Slovensku a v Nemecku od roku 1993 po súčasný rok 2020. Zatiaľ čo v roku 2015 minimálna mzda na Slovenku tvorila len 26,67% Nemeckej minimálnej mzdy, v roku 2020 to je už 36,92%.



Graf 21 Minimálne mzdy na Slovensku a v Nemecku
Zdroj: minimalnamzda.sk

Zavedenie zákonnej minimálnej mzdy neznamenalo zrušenie kolektívnych zmlúv. Aj naďalej mohli byť prostredníctvom kolektívnych zmlúv, resp. kolektívneho vyjednávanía, dohodnuté vyššie minimálne mzdy, ako zákonom určená minimálna mzda. Práve aj rozdielna úroveň pokrytia kolektívnych zmlúv vo východnom a západnom Nemecku je jedným z dôvodov nižšej priemernej mzdy vo východnom Nemecku. K nižším mzdám vo východnom Nemecku prispieva aj fakt, že niektoré dohodnuté sektorové minimálne mzdy vo východnom Nemecku sú nižšie oproti tým v západnom Nemecku. V nižšie uvedenej tabuľke sú uvedené dohodnuté minimálne mzdy vo vybraných sektoroch vo východnom a západnom Nemecku. Priemerne tak dohodnutá minimálna mzda v Nemecku je o 0,70€ nižšia ako v západnom Nemecku. Vo všetkých prípadoch tak bola dohodnutá minimálna mzda vyššia ako štátom stanovená hodinová minimálna mzda vo výške 9,35€ platná od 1.1.2020.

Sektor	Západné Nemecko	Východné Nemecko
Stavebný priemysel	12,20 Eur - 15,20 Eur	12,20 Eur
Priemyselné čistenie	10,80 Eur - 14,10 Eur	10,55 Eur - 13,50 Eur
Maľovanie a dekorovanie	13,30 Eur	12,95 Eur
Sektor ošetrovateľskej starostlivosti	11,35 Eur	10,85 Eur
Dočasní agentúrni pracovníci	9,96 Eur	9,66 Eur

Tabuľka 1 Vybrané zmluvne dohodnuté mzdy v Nemecku

Zdroj: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity 2019

Na základe Výročnej správy federálnej vlády o stave nemeckej jednoty za rok 2018 len okolo 25% všetkých spoločností malo sektorovo dohodnutú mzdu a len 46% zamestnancov pracujúcich v týchto spoločnostiach podliehalo týmto dohodám. Aj napriek tomu, že 73% spoločností nemalo dohodnuté mzdy sektorovou dohodou, ani dohodou v rámci spoločnosti, až 41% z nich sa riadilo sektorovými mzdami. Vidíme, že ani takmer 30 rokov po zjednotení nie je pokrytie kolektívnymi zmluvami na území východného a západného Nemecka rovnaké a existujú aj výrazné mzdové rozdiely.

Mzdy dohodnuté v rámci	Spoločnosti			Zamestnanci		
	Západ	Východ	Celkovo	Západ	Východ	Celkovo
Sektora	27 %	17 %	25 %	49 %	35 %	46 %
Spoločnosti	2 %	3 %	2 %	8 %	11 %	8 %

Bez kolektívnej dohody	71 %	80 %	73 %	44 %	55 %	46 %
Bez dohody, mzdy podľa sektora	42 %	36 %	41 %	52 %	44 %	51 %

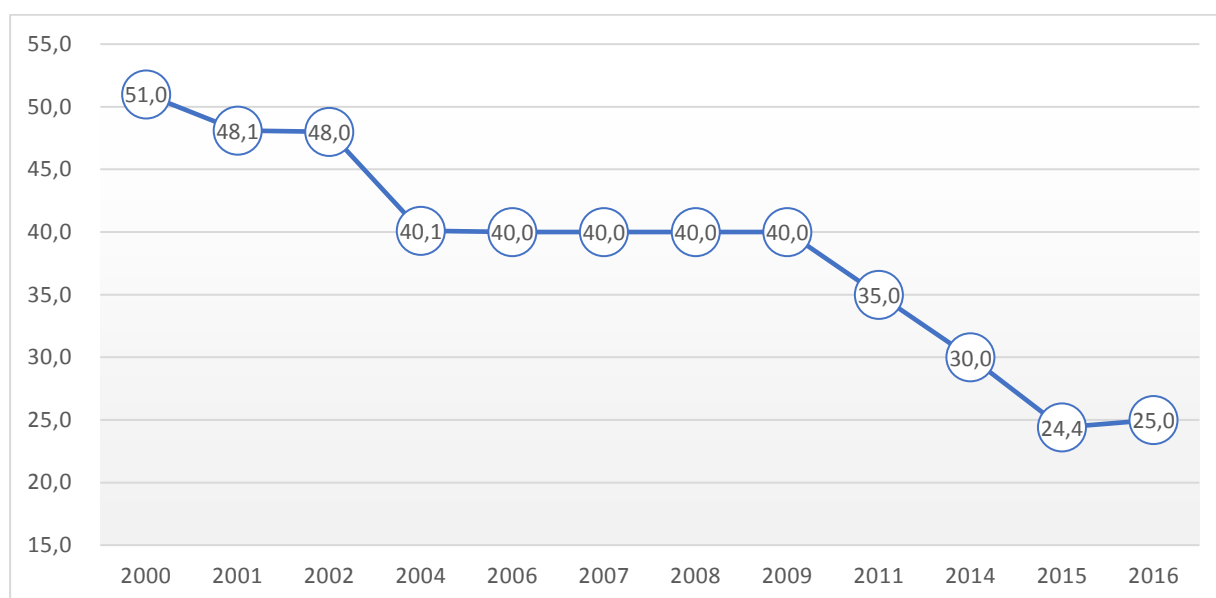
Tabuľka 2 Podiel zamestnancov/ firiem krytých kolektívnymi zmluvami v Nemecku

Zdroj: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity 2019

5.2 Kolektívne vyjednávanie na Slovensku

Úroveň pokrytia kolektívnymi zmluvami na Slovensku je v porovnaní s Nemeckom na oveľa nižšej úrovni a stále má klesajúcu tendenciu.

Zatiaľ čo minimálne aj priemerné mzdy dohodnuté v Nemeckých kolektívnych zmluvách sú zväčša vyššie ako tie zákonom dané, v našich kolektívnych zmluvách sa kladie dôraz na definovanie pracovných podmienok pre dotknutých zamestnancov.



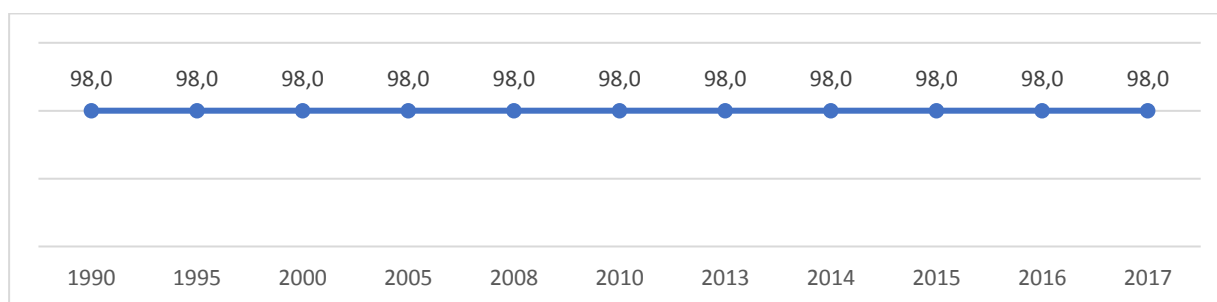
Graf 22 Podiel zamestnancov krytých kolektívnou zmluvou

Zdroj: OECD

Najnovšie údaje OECD z roku 2016 ukazujú, že len 25% pracovníkov na Slovensku sú krytý nejakou kolektívnou zmluvou. Aj keď na základe analýzy v úvode o kolektívnych zmluvách sa systém kolektívneho vyjednávania na Slovensku ukázal z viacerých pohľadov ako najpraktickejší, nepriaznivo ho ovplyvňuje práve slabé pokrytie. Keďže systém vyjednávania na Slovensku nemá dopad na značnú časť zamestnancov, resp. firiem, stráca tak potenciál na zlepšenie pracovných, mzdových podmienok ale aj vplyv na produktivitu firiem, resp. trh práce.

5.3 Kolektívne vyjednávanie v Rakúsku

Rakúsko je krajinou, ktorá nemá minimálnu mzdu stanovenú zákonom, ani inou právnou normou. Výška miezd je stanovená na základe kolektívnych zmlúv. Jedným z dôležitých faktorov vyjednávacieho systému v Rakúsku je prítomnosť štatutárnych orgánov, takzvaných komôr, ktorých členstvo je pre zamestnancov aj zamestnávateľov povinné. Dôsledkom toho je, že až 98% pracovníkov v Rakúsku je krytých nejakou kolektívnou zmluvou. Komory majú dôležité postavenie v rámci vyjednávania s odbormi, ktorých cieľom je zvyšovanie reálnych miezd v súlade s ekonomickým rastom. Kolektívne zmluvy sú väčšinou uzatvárané na úrovni priemyslu. Ak je nejaká dohoda uzatvorená na nižšej úrovni, bezpodmienečne musí obsahovať lepšie zmluvné podmienky ako tá, ktorá je uzatvorená v rámci priemyslu. Aj keď nie je minimálna mzda stanovená zákonom, odbory a komory sa v roku 2017 dohodli, že mzda nemôže byť nižšia ako 1 500€.



Graf 23 Podiel pracovníkov krytých kolektívnou zmluvou v Rakúsku (%)
Zdroj: OECD

6 Produktivita práce vo vybraných krajinách

Ako sme už prezentovali v predchádzajúcich kapitolách, priemerné mzdy na Slovensku sú oproti niektorým krajinám Európy výrazne nižšie. Ukázali sme, že je to z veľkej časti zapríčinené historickým vývojom Slovenska, ktorý mal značný vplyv na produktivitu krajiny. Nižšiu produktivitu sme spomínali aj v prípade nerovnosti miezd medzi východným a západným Nemeckom. Môžeme povedať, že od produktivity práce zamestnanca sa odvíja jeho mzda.

Pod pojmom produktivity zamestnanca si nepredstavuje ako pracovitý zamestnanec je, ale aká je hodnota vyprodukovaného výstupu na základe vstupov. Vstupom do výrobného

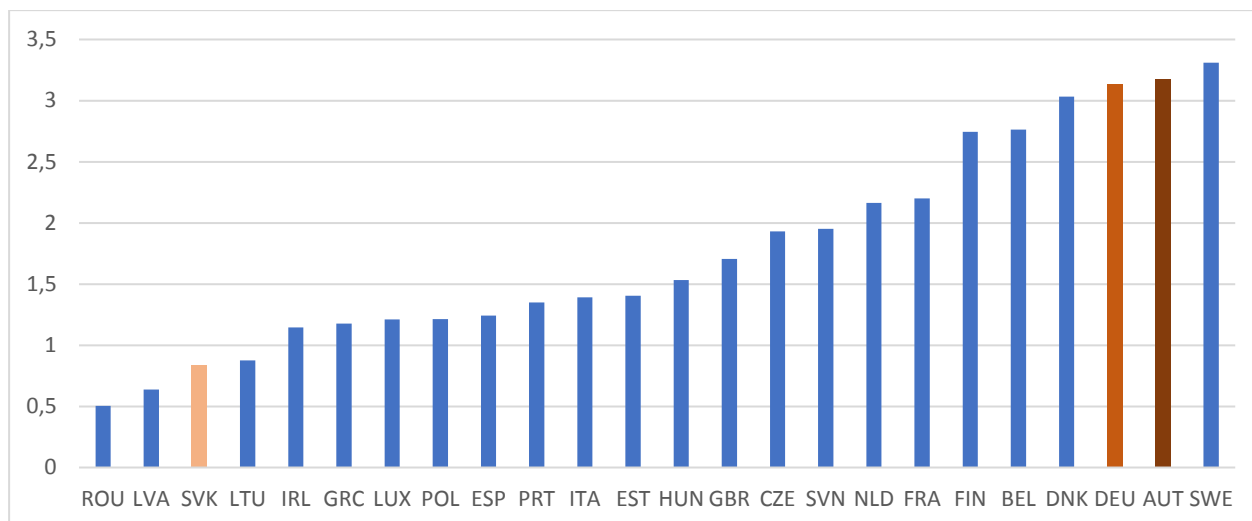
procesu nie je len ľudský kapitál, teda pracovník, ale aj fyzický kapitál. Prečo je vyššia produktivita zamestnanca spájaná s vyššími mzdami? Ak zamestnanec je schopný na základe vstupov firme vyprodukovať za hodinu jednotku v hodnote 5€, tak firma by mu bola ochotná vyplatiť hodinovú mzdu najviac v tejto výške, aby mzdové náklady neprevyšovali pridanú hodnotu, ktorú zamestnanec dokáže vyprodukovať. Ak by sa produktivita zamestnanca zvýšila na 8€ na hodinu, mohla by sa zvýšiť aj jeho hodinová mzda.

Existuje viacero spôsobov ako zvýšiť produktivitu práce. Základné kroky k zvýšeniu produktivity sú:

- vzdelanie
- výskum a vývoj nových technológií
- investície do fyzického kapitálu.

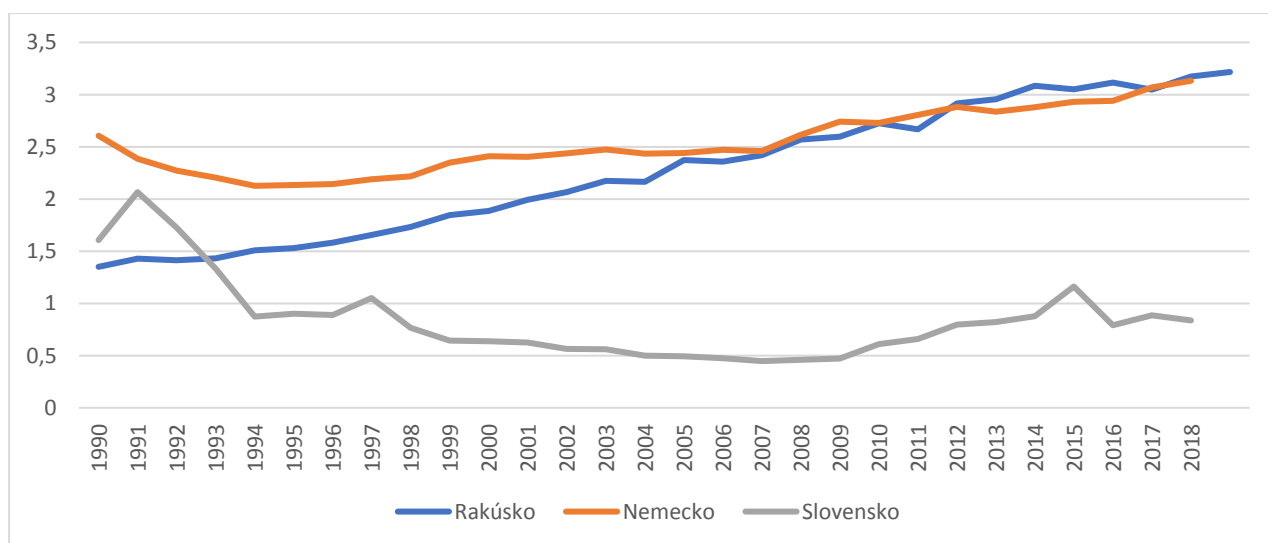
Na trhu práce je vysoký dopyt po vyškolených a vzdelaných pracovníkoch, ktorí dokážu firme vyprodukovať vyššia pridanú hodnotu a tak väčšinou poberajú aj vyššie mzdy ako zamestnanci bez takýchto zručností. Jednou z ciest k zvyšovaniu produktivity sú tak rôzne kurzy a školenia, ktorými môže zamestnávateľ zvýšiť produktivitu svojich zamestnancov. Dobré vyškolený a skúsený pracovník ale nestačí aby produktivita neustále rástla. Je nevyhnutné, aby zamestnávateľ investoval do fyzického kapitálu, napríklad kúpou moderných strojov alebo prístrojov pre zamestnancov. Modernizáciou a automatizáciou výroby môže taktiež prispieť k zvyšovaniu produktivity práce.

Investície do vedy a výskumu sú kľúčovým krokom k zvyšovaniu celkovej produktivity krajiny a tým aj k rastu miezd. V porovnaní s ostatnými krajinami Európy, Slovensko 2018 investovalo do oblasti vedy a výskumu len 0,84% z HDP, zatiaľ čo v Rakúsku to bolo 3,17% a v Nemecku 3,13%.



Graf 24 Podiel % z HDP na vedu a výskum (2018)
Zdroj: OECD

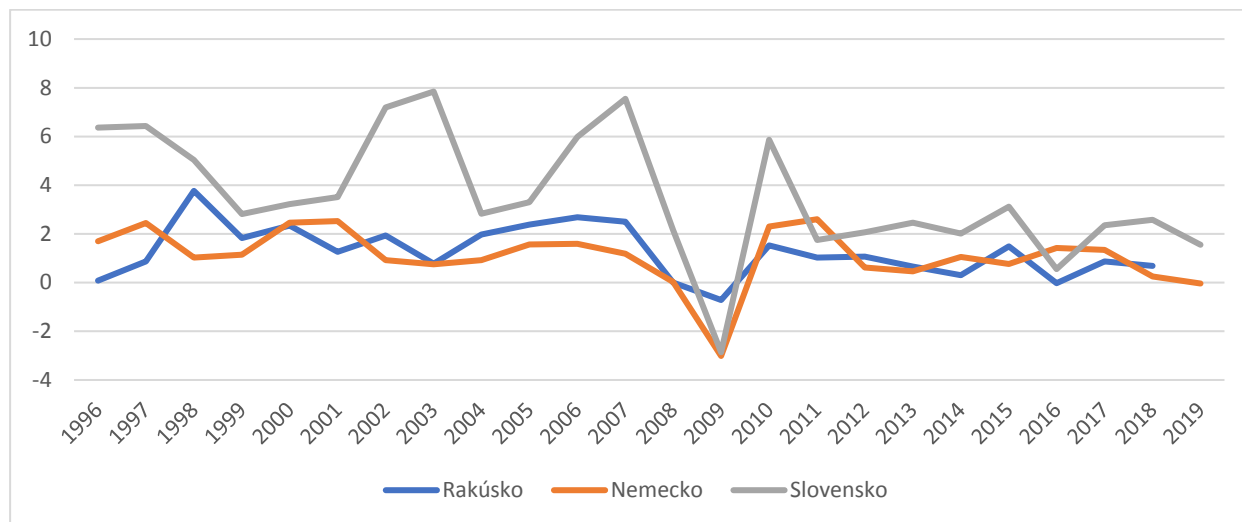
Podobný trend vidíme aj z historických dát, kedy od vzniku Slovenskej republiky len v dvoch rokoch Slovensko dokázalo prekonať hranicu jedného percenta, a to v roku 1997 s 1,05% a v roku 2015 1,16% z HDP. Rakúsko aj Nemecko sa už dlhodobo pohybuje okolo 3%.



Graf 25 Podiel % z HDP na vedu a výskum
Zdroj: OECD

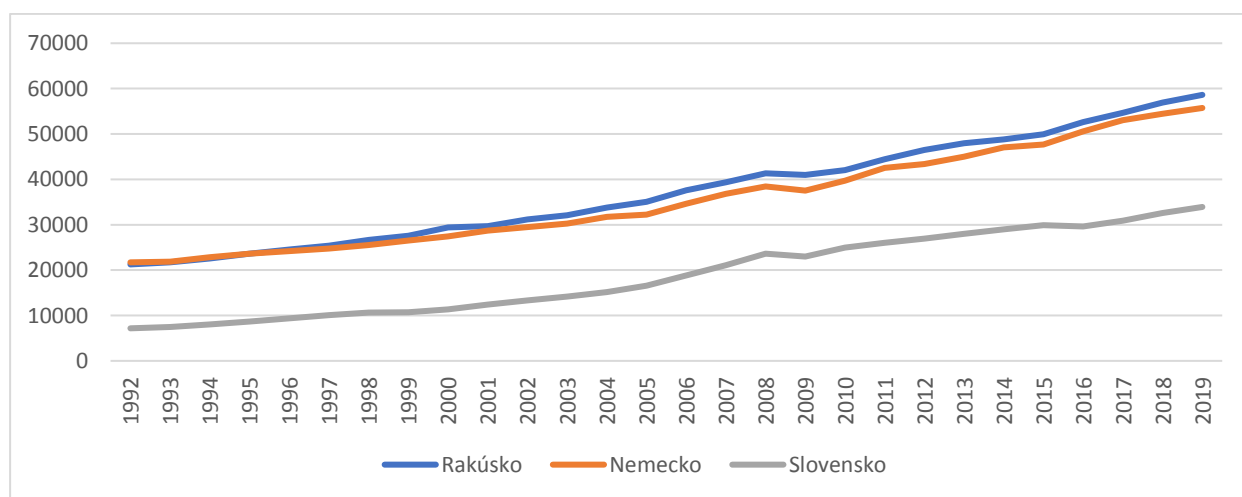
Aj napriek nízkym investíciám do výskumu sa zatiaľ Slovensku darí udržať si rýchlejšiu rast produktivity práce ako v Rakúsku či v Nemecku. Na doterajší rast produktivity má značný vplyv priemyselná výroba, hlavne automobilová, ktorú k nám priniesli zahraniční investori. Pre investorov bolo Slovensko doteraz lákavé hlavne z hľadiska relatívne nízkych mzdových nákladov. Aby sme si udržali konkurencieschopnosť na trhu, je nevyhnutné prilákať nových

investorov aj na základe vysokej technologickej úrovne a konkurenčnej schopnosti výstupov. Na to je nevyhnutné zvýšiť investície na vedu a výskum.



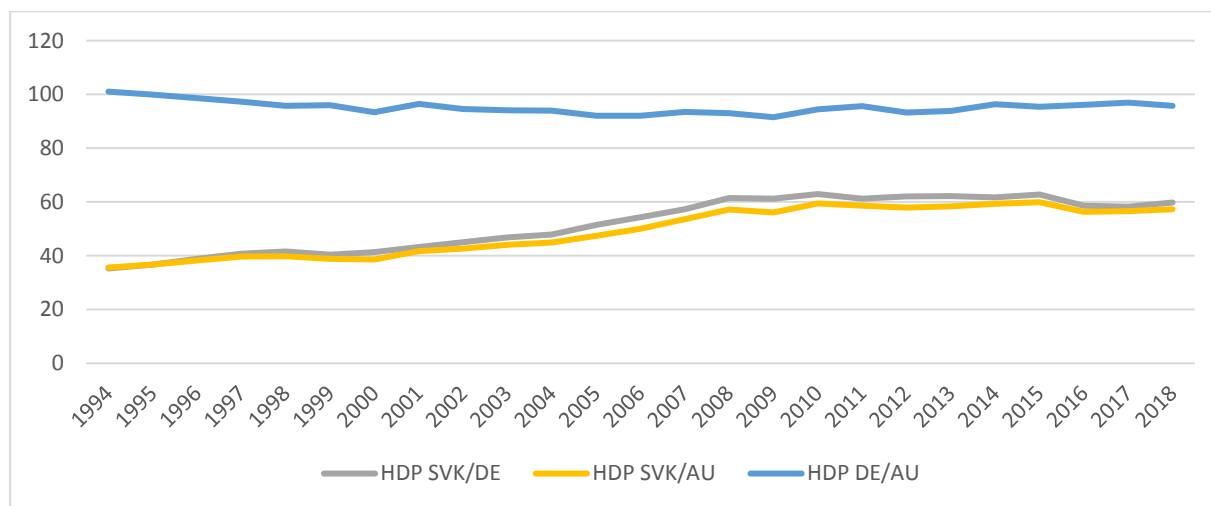
Graf 26 Rast produktivity práce
Zdroj: OECD

Ak chceme porovnať produktivitu medzi krajinami, najčastejšie používaný indikátor je HDP, teda hrubý domáci produkt. Vyjadruje celkovú vyprodukovanú hodnotu všetkých ekonomických subjektov na území danej krajiny. Logicky ale väčšie krajiny budú vykazovať vyššie hodnoty HDP, preto na porovnávanie medzi krajinami sa používa HDP na obyvateľa, vypočítané ako HDP/počet obyvateľov.



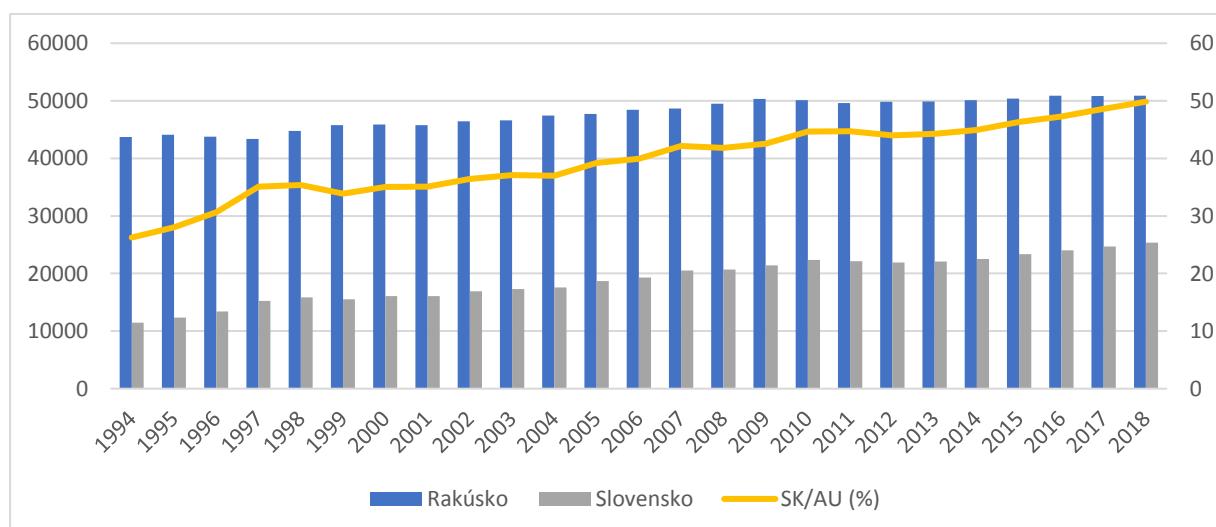
Graf 27 HDP na obyvateľa (USD)
Zdroj: OECD

Na základe dát z OECD, HDP na obyvateľa Slovenska je približne len 60% z HDP na obyvateľa Rakúska či Nemecka, zatiaľ čo tieto dve krajiny vykazujú takmer rovnaké hodnoty HDP na obyvateľa.



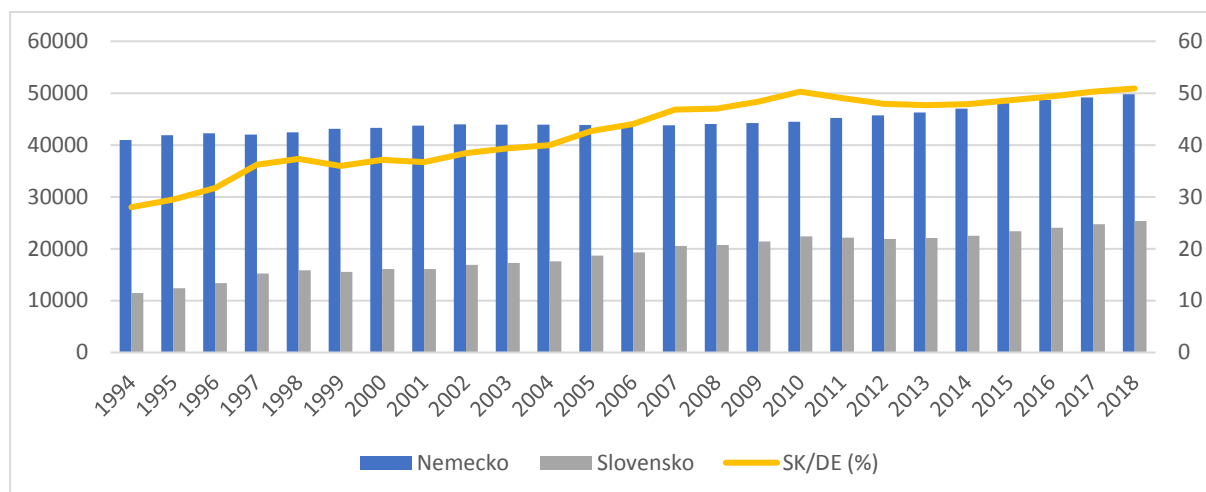
Graf 28 Podiel HDP na obyvateľa Slovenska k HDP na obyvateľa Rakúska/Nemecka (%)
Zdroj: OECD, vlastné výpočty

Z toho vyplýva, že pokiaľ je naša produktivita hlboko pod produktivitou ostatných krajín, nemôžeme očakávať rovnakú úroveň miezd.. Nižšie uvedený graf porovnáva ročné priemerné mzdy v Rakúsku a na Slovensku. V roku 2018 priemerné mzdy na Slovensku dosahovali približne 50% priemernej mzdy v Rakúsku.



Graf 29 Ročné priemerné mzdy na Slovensku a v Rakúsku; Podiel miezd SK/AU
Zdroj: OECD, vlastné výpočty

Podobné výsledky dostávame aj porovnaním miezd na Slovensku a v Nemecku, ale tu pozorujeme od roku 2010 relatívne stabilný stav, kedy sa výška slovenských miezd pohybuje približne okolo 50% priemernej nemeckej mzdy. Porovnaním s HDP vidíme, že trend približovania sa Slovenska k Nemecku je takmer rovnaký.

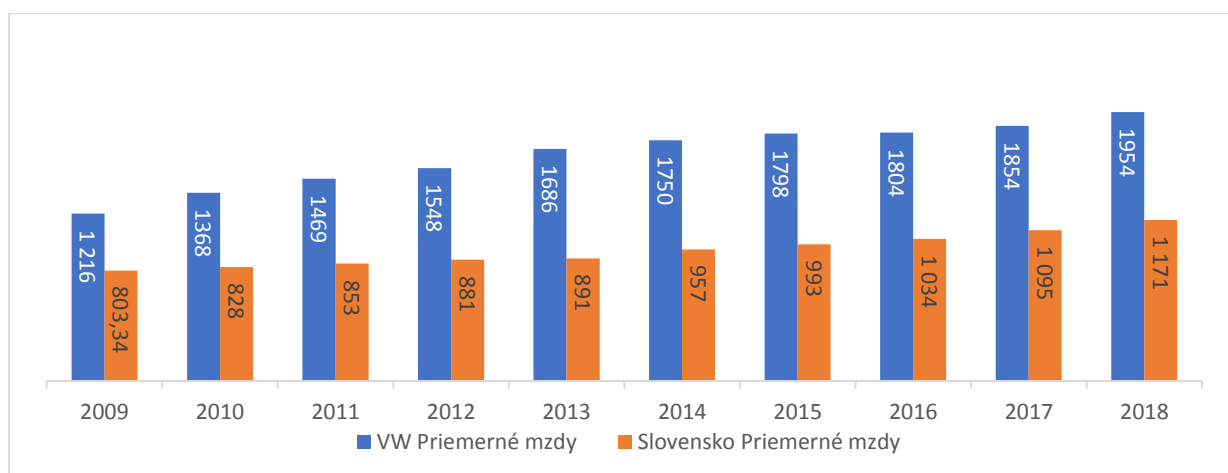


Graf 30 Ročné priemerné mzdy na Slovensku a v Nemecku; Podiel miezd SK/DE
Zdroj: OECD, vlastné výpočty

6.1 Jedna spoločnosť – rozdielne mzdy v rôznych krajinách

V dnešnej dobe už nie je žiadnou raritou keď sa zahraničná firma rozhodne presunúť, alebo vytvoriť svoju prevádzku v inej krajine. Väčšinou to prinesie úžitok obom krajinám. Slovensko nie je žiadnou výnimkou. Aj u nás nájdeme množstvo veľkých zahraničných firiem, ktoré sa rozhodli vybudovať na Slovensku svoje továrne a závody. Jednou z takýchto spoločností je aj nemecká automobilová spoločnosť Volkswagen.

Volkswagen pôsobí na Slovensku už od roku 1991, odkedy dokázal vyprodukovať viac ako 5 miliónov vozidiel. V súčasnosti zamestnáva na Slovensku viac ako 14 800 zamestnancov, čo z neho robí najväčšieho zamestnávateľa na Slovensku. Priemerné mzdy, ktoré vypláca Volkswagen svojim zamestnancom sú v priemere o 700€ vyššie ako priemerné mzdy na Slovensku. Priemerné mzdy Volkswagenu uvedené na grafe sú mzdy bez managementu. Okrem nadpriemerných miezd Volkswagen ponúka svojim zamestnancom aj mnoho benefitov, ako napríklad 13. či 14. plat a taktiež odmenu za hospodársky rast, ktorá je garantovaná minimálna vo výške 250€.



Graf 31 Priemerné mzdy -Volkswagen vz. Slovensko

Zdroj: Výročná správa 2018, Volkswagen Slovakia

Aj keď Volkswagen vypláca zamestnancom na Slovensku mzdy nad slovenským priemerom, v porovnaní s nemeckými pracovníkmi sú naše mzdy omnoho nižšie. Podľa stránky Statista, priemerná ročná mzda v Nemecku v spoločnosti Volkswagen je približne 63 000€, čo je mesačne okolo 5 250€. Otázkou ostáva, prečo mzda na Slovensku a v Nemecku nie je rovnaká, aj keď ide o rovnakú pracovnú pozíciu.

Hľadať odpoveď v rozdielnej produktivite práce asi správne nebude. Nie je totiž pravda, aby slovenskí pracovníci boli menej produktívni ako tí nemeckí. Dôvodom je konkurencia na slovenskom trhu práce. Volkswagen by mohol vyplácať zamestnancom na Slovensku rovnaké mzdy ako tým v Nemecku, ale konkurenčné prostredie na trhu práce mu dovoľuje vyplácať zamestnancom mzdy omnoho nižšie, ale ako sa ukazuje, stále vysoko nad priemerom Slovenska. Takto Volkswagen profituje z lacnej pracovnej sily, a zároveň tým, že stanovuje mzdy o niečo vyššie ako konkurenčné spoločnosti, motivuje svojich pracovníkov aby neodišli ku konkurencii a na základe vyšších miezd dokáže prilákať aj vyškolených a vzdelaných pracovníkov, ktorí prispievajú k rastu produktivity spoločnosti. Tým, že Volkswagen nevyrába všetky automobily v Nemecku, ale časť svojej produkcie presúva do krajín s lacnejšou pracovnou silou, dokáže aj ceny svojich výsledných produktov v konečnom dôsledku znížiť v porovnaní s tým, keby jeho celkové mzdové náklady tvorili iba výdavky pre nemeckých pracovníkov.

Volkswagen sme uviedli iba ako príklad veľkého zahraničného investora. Nie je to teda jediná spoločnosť ktorá využíva lacnejšiu pracovnú silu na zníženie svojich mzdových nákladov. Aby sme si ale udržali konkurencieschopnosť na svetovom trhu a prilákali ďalších veľkých investorov je nevyhnutné aby sme mali dostatok flexibilných, vzdelaných a vyškolených pracovníkov, príťažlivé podnikateľské prostredie bez zbytočnej byrokracie a rýchlo rastúcich odvodov. Ako sme už povedali, nič z toho nebude možné pokiaľ nebudeme klásť väčší dôraz na vzdelanie, vedu a výskum.

Záver

Pre správne určenie výšky minimálnej mzdy je dôležité si ujasniť, aké základné funkcie by mala spĺňať. V prvej kapitole tejto práce sme definovali tri základné funkcie a to ekonomickú, sociálno-ochrannú a ochrannú voči zamestnávateľovi.

Od 1.1.2020 vstúpila do platnosti novela zákona o minimálnej mzde, ktorá zavádza nový vzorec na výpočet výšky minimálnej mzdy. Oproti predchádzajúcim rokom sa pri úprave výšky neprihliada na viacero rôznych faktorov (spotrebiteľské ceny, zamestnanosť, životné minimum,...), ale výber sa obmedzil na jediný faktor, a to priemerná mzda v hospodárstve. Keďže doterajšie priemerné mzdy rástli oproti minimálnym mzdám v konkrétnom roku vždy pomalšie, očakáva sa, že rast minimálnych miezd sa spomalí. Najvyšší nárast bude práve v prvý rok uvedenia vzorca a to v roku 2021.

Aktuálna mzdová a ekonomická situácia v silnej miere závisí od historického vývoja krajiny. Od prvej svetovej vojny bolo Slovensko pod silným vplyvom Sovietskeho zväzu, ktorý preferoval centrálné riadené hospodárstvo. Na základe tzv. päťročníc sa vopred plánovalo čo a ako sa bude vyrábať. Takýto trh nebol dosť flexibilný ani inovatívny. Ekonomika stagnovala. Z hľadiska mzdovej politiky, až do roku 1989, nebola zavedená minimálna mzda. Platy sa na jednotlivých pozíciách podstatne nelíšili, čo opäť nemotivovalo zamestnancov pracovať efektívne.

Od vzniku Slovenskej republiky sa úspešne darí zvyšovať minimálnu mzdu, rovnako ako aj priemernú mzdu na Slovensku. V porovnaní s ostatnými krajinami Európskej únie sa stále nachádzame na 7. mieste s najnižšou minimálnou mzdou medzi krajinami so zákonnou minimálnou mzdou.

Zaujímalo nás, či mzdové rozdiely v Nemecku pretrvávajú aj 30 rokov po zjednotení. Ukázalo sa, že roky sovietskej nadvlády mali nepriaznivý vplyv nie len na ekonomiku Slovenska ale aj Východného Nemecka. Aj 30 rokov po zjednotení stále pretrvávajú mzdové rozdiely, aj rozdiely v produktivite, medzi východným a západným Nemeckom. Oproti Slovensku malo Východné Nemecko výhodu, že sa po zjednotení stalo súčasťou ekonomicky silnej krajiny. Aby sa zabránilo masívnej migrácii obyvateľstva z východnej časti Nemecka do západnej, nemecká vláda bola nútená zvýšiť životnú úroveň vo Východnom Nemecku. Dôležitým krokom bola

menová reforma, ktorá znamenala zavedenie nemeckej marky na celom území Nemecka. Na oblasť Východného Nemecka sa aplikoval rovnaký model systému kolektívneho vyjednávanía, ktorý až do roku 2015 bol jediným nástrojom na určovanie miezd. V roku 2015 bola v Nemecku zákonom stanovená minimálna mzda, ktorá bola záväzná pre všetky oblasti krajiny a všetky pracovné pozície. Aj keď pokrytie kolektívnymi zmluvami stále klesá, zmluvy ktoré sú uzatvorené dokážu pracovníkom krytých takýmito zmluvami zabezpečiť vyššie mzdy ako tým, ktorí nie sú krytý žiadnou kolektívnou zmluvou.

Systém kolektívneho vyjednávanía je takmer v každej krajine rozdielny. Líši sa v rôznych faktoroch, a to hlavne: úroveň vyjednávanía, stupeň flexibility a koordinácia. Na základe týchto faktorov rozlišujeme 5 základných typov systémov kolektívneho vyjednávanía - prevažne centralizovaný so slabou koordinovanosťou, prevažne centralizovaný a koordinovaný, organizovaný decentralizovaný a koordinovaný, prevažne decentralizovaný, plne decentralizovaný. Do kategórie organizovaný decentralizovaný a koordinovaný systém kolektívneho vyjednávanía patrí Nemecko aj Rakúsko. V tomto systéme prevládajú sektorové dohody, ale prenechávajú aj dostatočný priestor pre dohody na nižšej úrovni. Medzi sektormi býva silná koordinácia. Slovensko patrí do kategórie prevažne decentralizovaného systému kolektívneho vyjednávanía, v ktorom dominuje vyjednávanie na úrovni firiem, popri sektorovým dohodám. Mzdová koordinácia medzi sektormi je taktiež výrazná. Na základe štúdie OECD aj Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok je práve systém kolektívneho vyjednávanía, ktorý je prevládajúci aj na Slovensku najprospešnejší z hľadiska výšky a rastu miezd. Problémom ale je, že pokrytie kolektívnymi zmluvami je na Slovensku príliš nízke, teda len veľmi málo pracovníkov môže profitovať z uzavretých zmlúv.

V kontraste so Slovensko, je Rakúsko krajinou, v ktorej až 98% pracovníkov je krytých nejakou kolektívnou zmluvou. Takýto vysoký podiel dokázali dosiahnuť tým, že zaviedli povinnosť členstva zamestnávateľov aj zamestnancov v tzv. komorách, ktoré následne vyjednávajú z odbormi a uzatvárajú kolektívne zmluvy prevažne na úrovni priemyslu.

V poslednej kapitole sme sa zamerali na súvislosť produktivity práce a výšky mzdy. Opierali sme sa o teóriu, že zamestnávateľ nemôže vyplatiť zamestnancovi mzdu vyššiu ako je hodnota, ktorú zamestnanec dokáže vyprodukovať. Na základe tejto teórie sme sa rozhodli porovnať HDP na obyvateľa medzi Slovensko, Nemeckom a Rakúskom. Ukázalo sa, že HDP na

obyvateľa Slovenska je približne len 60% z HDP na obyvateľa Nemecka či Rakúska. Nižšia produktivita je tak jedným z hlavných dôvodov nižších miezd na Slovensku.

Existuje niekoľko nástrojov na podnietenie rastu produktivity práce zamestnancov. Jednou z nich je aj vyššia vzdelanosť, resp. zručnosť pracovníkov, ktorú môže zamestnávateľ docieľiť prostredníctvom kurzov či rôznych školení. Na druhej strane je nevyhnutné aby zamestnávateľ investoval aj do fyzického kapitálu. Nové, modernejšie stroje majú tendenciu pomáhať k rastu produktivity práce. Z tohto hľadiska sú dôležitým faktorom práce investície do vedy a výskumu. V porovnaní s okolitými krajinami je Slovensko na posledných priečkach v hodnote, ktorú z HDP krajiny dáva na podporu vedy a výskumu a to len približne 1% z HDP.

Pre udržanie rastu produktivity a konkurencieschopnosti na svetovom trhu musí byť Slovensko pripravené zmeny, ktoré so sebou prináša aktuálna doba automatizácie a modernizácie. Preto je nevyhnutné aj zvýšiť investície do vedy a výskumu, aby sme ako krajina dokázali prilákať nových investorov na základe moderných technológií a vzdelaných pracovníkov.

Na Slovensku je mnoho veľkých zahraničných investorov, ktorý sa vo veľkej miere podieľajú aj na raste HDP Slovenska. Jednou z takýchto spoločností je nemecká automobilová spoločnosť Volkswagen. Zaujímalo nás, či existujú platové rozdiely medzi zamestnancami tejto automobilky v Nemecku a na Slovensku. Ukázalo sa, že priemerné mzdy nemeckých pracovníkov sú viac ako dvojnásobne vyššie. Táto mzdová nerovnosť je ovplyvnená konkurenciou na slovenskom trhu práce. Aj keď produktivita práce pracovníkov v Nemecku a na Slovensku je rovnaká, keďže pracujú na rovnakých strojoch, spoločnosť z hľadiska konkurencie na slovenskom trhu práce nemusí pracovníkom vyplácať mzdy v súlade s hodnotou, ktorú dokážu vyprodukovať. Trh práce im dovoľuje nasadiť mzdy len o niečo vyššie ako sú priemerné mzdy a to im dokáže zabezpečiť dostatočné množstvo motivovaných zamestnancov.

Aj keď je slovenská ekonomika vrátane trhu práce nepriaznivo poznačená dlhoročným neefektívnym hospodárením Sovietskeho zväzu, doterajší trend rastu produktivity Slovenska aj rastu miezd nasvedčuje tomu, že je Slovensko na dobrej ceste k dobehnutiu západných krajín. Stále ale existuje priestor na zlepšenie. Na základe vzoru Rakúska sa kolektívne zmluvy ukazujú ako funkčný nástroj na podnietenie rastu miezd, ako aj zlepšenie pracovných

podmienok zamestnancov. Veľké rezervy má ale Slovensko v oblasti investícií do vedy a výskumu. Práve nové technológie a inovatívne metódy sú kľúčom k rastu produktivity práce a teda aj k rastu miezd.

Zdroje

- [1] BAROŠOVÁ, M.: Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy, Bratislava, 2005, dostupné na internete (20.12.2019): <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>
- [2] AUMAYR-PINTAR, CH., FRIC, K.: Developments in collectively agreed pay 2000-2017, 2018, Eurofound
- [3] BEDNÁROVÁ, Ľ: Analýza vývoja životného minima v SR, 2017, Journal of Global Science
- [4] BOSSLER, M., a kol.: The German labour market after the introduction of the statutory minimum wage, 2018, dostupné na internete (5.3.2020): <https://www.iab-forum.de/en/the-german-labour-market-after-the-introduction-of-the-statutory-minimum-wage/>
- [5] BOSSLER, M., MOLLER, J.: The Effect of the Compulsory Minimum Wage in Germany, 2018, dostupné na internete (10.3.2020): <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2018-4-bossler-moeller-january.pdf>
- [6] BRAUTZSCH, H., a kol.: United country – three decades after the Wall came down, Halle Institute for Economic Research – IWH, 2019, dostupné na internete (5.1.2020): <https://www.iwh-halle.de/en/publications/detail/united-country-three-decades-after-the-wall-came-down-1/>
- [7] BRUTTEL, O., a kol.: The new Germany statutory minimum wage in comparative perspective: Employment effect and other adjustment channels, 2017,
- [8] DENK, O., a kol.: The role of collective bargaining systems for labour market performance, 2020, dostupné na internete (20.4.2020): <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/068bb29d-en/index.html?itemId=/content/component/068bb29d-en#endnotea3z26>
- [9] Deutsche Bundesbank Eurosystem: German monetary union: historical background, 2015, dostupné na internete (10.3.2020): <https://www.bundesbank.de/en/tasks/topics/german-monetary-union-historical-background-666890>
- [10] Deutsche Bundesbank: Wage growth in Germany: assessment and determinants of recent developments, 2018, dostupné na internete (10.3.2020):

<https://www.bundesbank.de/resource/blob/732994/b02b582c8305a6bc1ce8136bb434f6fc/mL/2018-04-lohnwachstum-data.pdf>"

[11] Deutsche Bundesbank: Wage setting in Germany - new empirical findings, 2009, dostupné na internete(10.3.2020):

<https://www.bundesbank.de/resource/blob/706942/4682a9e61c07304ade4daf8e26f8f613/mL/2009-04-wage-setting-data.pdf>

[12] DINGA, J., ĎURANA, R.: Nezamestnanosť systémový problém slovenského hospodárstva, 2015, dostupné na internete (2.1.2020):

https://iness.sk/sites/default/files/media/file/pdf/publikacie/Nezamestnanost_Systemovy_probem_slovenskeho_hospodarstva.pdf

[13] Eurostat - internetová stránka Štatistického úradu Európskych spoločností: <https://ec.europa.eu/eurostat>

[14] Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity 2016, 2016, dostupné na internete(10.4.2020):https://www.beauftragte-neulaender.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/Berichte/jahresbericht_de_2016.pdf?__blob=publicationFile&v=6

[15] Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity 2017, 2017, dostupné na internete(10.4.2020):https://www.beauftragter-neulaender.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/Berichte/jahresbericht_de_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=5

[16] Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity 2019, 2019, dostupné na internete(10.4.2020): https://www.bmwi.de/Redaktion/EN/Publikationen/annual-report-of-the-federal-government-on-the-status-of-german-unity.pdf?__blob=publicationFile&v=4

[17] Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: Annual Report of the Federal Government on the Status of German Unity in 2014, 2014, dostupné na internete(10.4.2020):https://www.beauftragter-neulaender.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/Berichte/jahresbericht_de_2014.pdf?__blob=publicationFile&v=1

laender.de/BNL/Redaktion/DE/Downloads/Publikationen/Berichte/jahresbericht-en-2014-bf.pdf?__blob=publicationFile&v=11

[18] Federal Ministry of Labour and Social Affairs: The Minimum Wage Act in detail, dostupné na internete(10.3.2020): <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/electronic/99504/118810/F-412371288/deu99504%20Guidelines.pdf>"

[19] FRIEDMANNOVÁ, D., a kol.: Minimálna mzda v SR, 2017, dostupné na internete(2.2.2020): https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analyzy/AZZZ/AZZZ_Analyza_Minimalna_mzda_v_SR.pdf

[20] FULTON, L.: Collective bargaining, 2020, worker-participation.eu, dostupné na internete(10.5.2020): <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Austria/Collective-Bargaining>

[21] Halle Institute for Economic Research (IWH): Three decades after the Wall came down, 2019

[22] HUNT, J.: Post-unification wage growth in East Germany, 1999, NBER working paper series

[23] CHAPPELOW, J.: Labor productivity, 2019, Investopedia, dostupné na internete(5.5.2020): <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>

[24] KARŠAY, A.: Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR, 2019, NBS, dostupné na internete(5.5.2020): http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_FSR/Biatec/Rok2019/03-2019/04_biatec19-3_Karsay.pdf

[25] Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky: ePRÁCA, 2018, dostupné na internete(10.3.2020):http://kozsr.sk/wp-content/uploads/2018/07/2018_05_ePR%C3%81CA_web_a.pdf

[26] KRUEGER, A.B., Pischke, J.S.: A comparative analysis of east and west german labour markets: Before and after reunification, 1992

[27] MABBET, D.: The Minimum Wage in Germany: What Brought the State in?, Birkbeck, 2015, dostupné na internete(24.4.2020):<http://aei.pitt.edu/79414/1/Mabbett.pdf>

- [28] MAYROKORDATOS, a kol.: Germany: Twenty Years After The Union, 2010, International Business & Economics Research Journal
- [29] Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny: Kolektívne pracovnoprávne vzťahy, 2020
- [30] Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny: Minimálna mzda, 2020
- [31] MULLER,T., a kol: Collective bargaining in Europe towards an endgame, Brusel, 2019
- [32] Návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, Bratislava, 2019, dostupné na internete(10.12.2019):
<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=7454>
- [33] NIER, H.: Diese Unternehmen zahlen am besten, 2017, Statista, dostupné na internete(5.5.2020): <https://de.statista.com/infografik/8687/diese-unternehmen-zahlen-am-besten/>
- [34] ONDRUŠ,B., a kol.: Minimálna mzda - empirické zistenia a ideologické mýty, 2017, dostupné na internete(4.1.2020):
<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-media/aktuality/analyza-mm.pdf>
- [35] Organisation for economic co-operation and development: Collective Bargaining in OECD and accession countries, Paríž, 2017, dostupné na internete(10.4.2020):
<http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>
- [36] SMOLNY,W., KIRBACH,M.: Wage differentials between East and West Germany Are they related to the location or to the people?, 2010
- [37] SPECKESSER, S., a kol.: Pay in Europe in different wage-bargaining regimes, 2015, dostupné na internete(5.3.2020):
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1533en.pdf
- [38] STRAIN, M.R.: The link between wages and productivity is strong, 2019, dostupné na internete(5.5.2020): <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2019/01/3.2-Pgs.-168-179-The-Link-Between-Wages-and-Productivity-is-Strong.pdf>

[39] Štatistický úrad Slovenskej republiky – verejná databáza DATAcube, dostupné na internete(15.12.2019): <http://datacube.statistics.sk/>

[40] Volkswagen Slovakia: Výročná správa 2018, dostupné na internete(5.5.2020): https://sk.volkswagen.sk/content/dam/companies/sk_vw_slovakia/podnik/Vyrocná_správa_2018.pdf

[41] Wikivand: Česko-Slovensko v rokoch 1948 - 1989, dostupné na internete(29.12.2019): https://www.wikiwand.com/sk/%C4%8Cesko-Slovensko_v_rokoch_1948_a%C5%BE_1989#/%C4%8Cesko-Slovensko_v_rokoch_1948_a%C5%BE_196

[42] Wirtschafts- und sozial Wissenschaftliches Institut: Collective bargaining in Germany 2019, Annual report of the WSI collective agreement archive, 2020, dostupné na internete(19.4.2020):https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2019_english.pdf

[43] Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, dostupné na internete(12.1.2020): https://www.slov-lex.sk/static/pdf/2007/663/ZZ_2007_663_20200101.pdf