

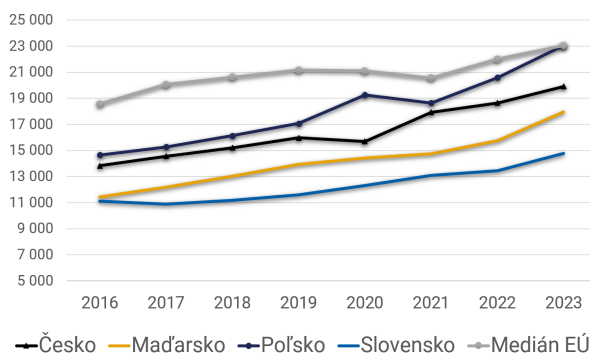
ZACIELENÉ NA MZDY: PREČO SÚ NA SLOVENSKU NÍZKE MZDY

Naša čistá mzda je po zohľadnení cenových rozdielov najnižšia v EÚ. Výška minimálnej mzdy za posledné desaťročie raketovo rastie a pritom sme v rebríčku zárobkov v EÚ stále nižšie. Vyššie dane a poplatky pre firemný sektor, povinne nariadené prudké zvyšovanie minimálnej mzdy a iných nákladov práce ako aj rozširovanie kolektívnych zmlúv na firmy, ktoré s nimi nesúhlasia sú všetko opatrenia, ktoré ničia pridanú hodnotu firiem a výkonnosť ekonomiky SR a následne paradoxne zostáva menej prostriedkov na vyplácanie miezd. Túto skutočnosť je nutné si uvedomiť a sústrediť sa na postupné opatrenia, ktoré zvyšujú výkonnosť ekonomiky SR. Len tak je možné natrvalo zvyšovať mzdy. Čím skôr si uvedomíme, že politici nevedia priamo mzdy zvyšovať a že mzda je výsledkom práce jednotlivca a úspechu jeho zamestnávateľa, tým skôr sa dostaví aj zvýšenie miezd. Krajiny západnej Európy sú v čistej mzde približne 2 až 2 a pol násobne pred nami (v priemere o 115 %), pričom prakticky celý tento rozdiel (v priemere 114 percentuálnych bodov) je tvorený príspevkom produktivity práce. Potrebujeme teda sústrediť pozornosť práve na výkonnosť ekonomiky a zároveň aj na pomerne vysoké daňovo-odvodové zaťaženie, ak chceme mzdové rozdiely zmazávať.

Aké sú na Slovensku mzdy v porovnaní s inými krajinami?

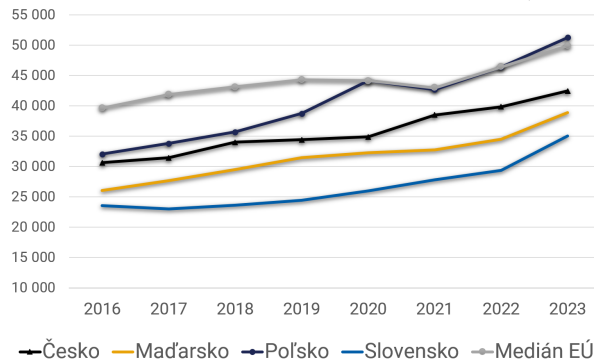
Postavenie SR v platoch je v porovnaní s inými krajinami EÚ žalostné. V roku 2015 sme boli na 19. priečke zo súčasných 27 krajín EÚ, ale v roku 2023 už na poslednej priečke¹ pri zohľadnení cenových rozdielov (teda v parite kúpnej sily, PKS). Pri vyjadrení v EUR sme na 23. pozícii z 27 členských krajín, pričom výrazne nominálne menej sa v čistom zarába len v Rumunsku a Bulharsku (o 13, resp. 27 %) a o trochu menej (2-3 %) v Maďarsku a Chorvátsku. Pri súčasnom obmedzení daňového bonusu pre rodiny a zvyšovaní základnej sadzby DPH sa situácia v najbližšej dobe pravdepodobne ešte o niečo zhorší. Míľovými krokmi sa nám vzdávajú aj porovnateľné ekonomiky z regiónu V4 (grafy 1 a 2).

Graf 1 Ročná čistá mzda (jedna osoba s priemernou mzdou, bez detí, v parite kúpnej sily)



Zdroj: Eurostat, štatistika čistých zárobkov *earn_nt_net*

Graf 2 Ročná čistá mzda (dve osoby s priemernou mzdou, s dvomi deťmi, v parite kúpnej sily)



Zdroj: Eurostat, štatistika čistých zárobkov *earn_nt_net*

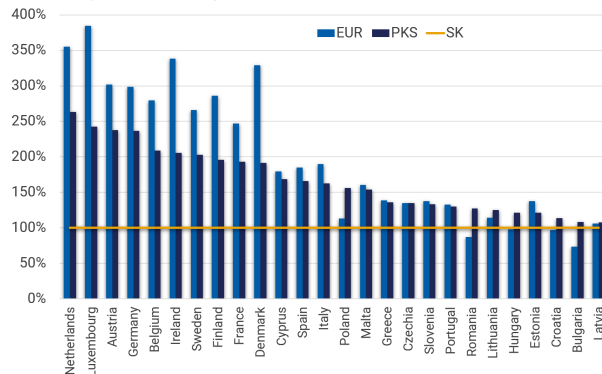
Vo väčšine rozvinutých západných krajín EÚ sú čisté mzdy po zohľadnení cenových rozdielov približne dvojnásobne vyššie ako v SR. Dvojnásobné platy v porovnaní s nami majú zamestnanci v Írsku, severských krajinách, Francúzsku a Belgicku. Približne dva a pol násobne vyššie platy sú v Nemecku, Rakúsku, Holandsku a Luxembursku. Bez zohľadnenia cenových rozdielov, teda v bežnom eurovom vyjadrení sú platy v týchto krajinách oproti SR približne trojnásobné (viac detailov v grafe 3).

Aj oproti okolitým členským krajinám EÚ vo výške čistých plátov výrazne zaostávame. Po zohľadnení cenových rozdielov je čistá mzda v Česku vyššia o 35 %, v Poľsku o 56 % a v Maďarsku o 22 %. Ak

¹ Porovnania čistej mzdy v tomto komentári vychádzajú najmä z hodnotenia postavenia bezdetného jednotlivca zarábajúceho priemernú hrubú mzdu (Eurostat). Ale aj pri iných typoch porovnaní je SR jednou z najnižšie postavených krajín EÚ. Detailnejšie porovnanie prezentuje napríklad Hlaváč (2023). V jeho porovnaní sa prezentujú aj alternatívne ukazovatele parity kúpnej sily, ale ani tie zásadne nemenia postavenie SR na chvoste rebríčka.
Republiková únia zamestnávateľov je členom:

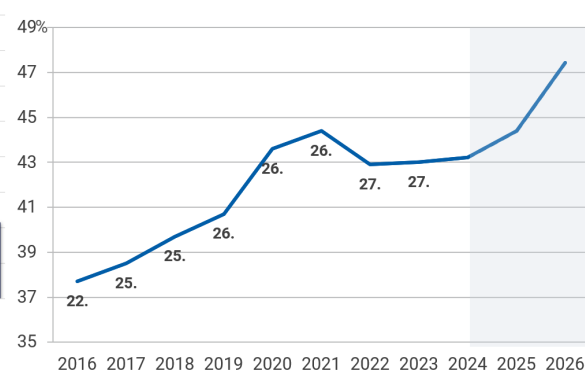
nepozeráme na ceny, ale iba na vyjadrenie v EUR, tak sú tieto rozdiely 35 %, 13 % a Maďarsko je o 2 % nižšie.

Graf 3 Výška čistej mzdy v krajinách EÚ oproti SR (SR = 100 %)



Zdroj: Eurostat, štatistika čistých zárobkov *earn_nt_net*

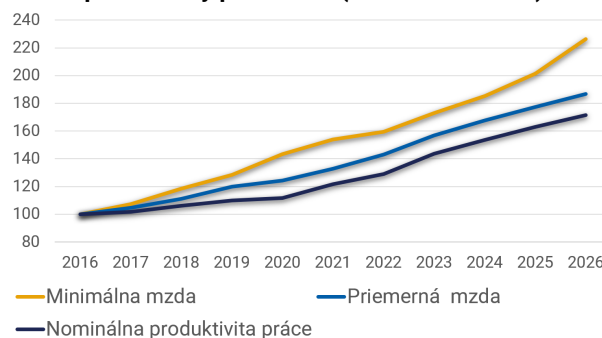
Graf 4 Minimálna mzda v % z priemernej mzdy a zhoršenie umiestnenia SR v zábrinkoch



Zdroj: Eurostat. Poznámka: umiestnenie SR vo výške čistej priemernej mzdy v rámci 27 krajín EÚ, v parite kúpnej sily

Politikmi nariadené zvyšovanie plátov jednoznačne nefunguje. Výška minimálnej mzdy za posledné desaťročie raketovo rastie a pritom sme v rebríčku zárobkov v EÚ stále nižšie (graf 4). Minimálna mzda vzrástla vysoko nad rámec produktivity práce (graf 5), firmám takýto nákladový šok uškodil a výsledkom je ich sťažené postavenie, nižšia konkurencieschopnosť, výkonnosť a v konečnom dôsledku nižšie mzdy voči iným krajinám. Politici sa mýlia, ak si myslia, že legislatívnymi nariadeniami dosiahnu akýkoľvek pokrok v mzdovej oblasti. Niekedy sa objavuje tvrdenie, že vysoké minimálne mzdy tlačia aj na ostatné mzdy – toto je pravda, ale tlačia ich nadol. Do kategórie podobne nezmyselných politických zásahov do miezd možno okrem prudkého zvyšovania minimálnej mzdy zaradiť aj povinné rozširovanie kolektívnych zmlúv na firmy, ktoré s nimi nesúhlasia, či nariadenie povinných príspevkov od zamestnávateľov na šport, rekreáciu a iné súkromné aktivity zamestnancov.

Graf 5 Extrémny rast minimálnej mzdy nad rámec produktivity práce v SR (index 2016 = 100)



Zdroj: ŠÚ SR, prognóza IFP na roky 2024 až 2026, výpočty RÚZ

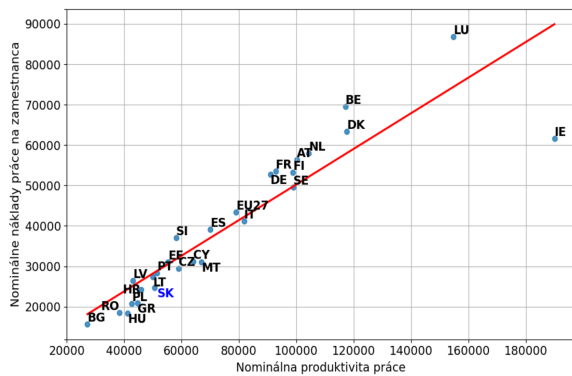
Prečo sme tam, kde sme?

Ako je možné, že vláda nevie nariadiť vyššie mzdy a máme po probléme? Neexistujú totiž čarovné riešenia. Vyššie mzdy sú výsledkom dlhodobej práce na zvyšovaní výkonnosti ekonomiky². Sú to malé opatrenia, či väčšie reformy, ktoré zabezpečujú, že ekonomika vie vytvoriť hodnotnejšie výrobky a služby alebo ich väčší počet. Práve to sa prejavuje na výplatných páskach zamestnancov, pretože si to firmy môžu dovoliť.

² Téma výkonnosti ekonomiky a ako ju zvýšiť sa venuje predošlý komentár RÚZ <https://www.ruzsr.sk/media/47a8e668-9568-4257-a813-5cc8464b58a0.pdf>. Výkonnosť ekonomiky meriame najmä produktivitou práce, resp. ich môžeme označiť za synonymá. Republiková únia zamestnávateľov je členom:

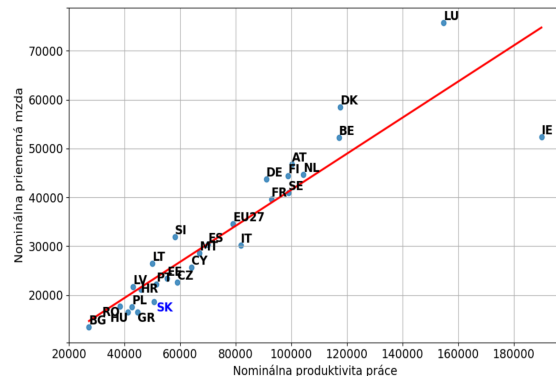
Ak naopak pri nízkej výkonnosti ekonomiky (tak ako v SR) len nariadime vyššie zárobky, firmám uškodíme, znevýhodníme ich voči iným konkurentom, zvýšime im náklady, odradíme nové firmy od príchodu na Slovensko a nakoniec bude výkonnosť ekonomiky ešte nižšia. A samozrejme budú zodpovedajúco nižšie aj mzdy, pretože firmy ich nebudú mať z čoho vyplácať. Mzdy pochádzajú len z výkonnosti ekonomiky, teda z produktivity práce. Tá je u nás výrazne nižšia ako priemer EÚ. Toto jasne ukazujú grafy 6 a 7. SR zaostáva v produktivite práce a zároveň aj vo výške priemernej mzdy.

Graf 6 Náklady na zamestnanca a produktivita (EUR na zamestnanca ročne)



Zdroj: Eurostat. Poznámka: nominálna produktivita práce na jednu zamestnanú osobu (HDP/počet zamestnaných)

Graf 7 Hrubá priemerná mzda a produktivita (EUR na zamestnanca ročne)



Zdroj: Eurostat. Poznámka: nominálna produktivita práce na jednu zamestnanú osobu (HDP/počet zamestnaných)

Rovnako škodlivo pôsobia na mzdy aj zvýšenia daní, odvodov a iných poplatkov pre firemný sektor. Vyššie dane odčerpávajú firmám prostriedky na vyplácanie miezd. Odčerpávajú sa aj prostriedky, ktoré mohli byť využité na investície, ktoré by firmám pomohli expandovať a nakoniec aj zvýšiť platy. Vyššími daňami sa podobne ako pri nariadených mzdových výdavkoch ničí vyrobená hodnota v ekonomike (obrázok 1). Ak by bol vyšší výkon ekonomiky a vyššie mzdy, mohli by byť zároveň aj vyššie dávky pre dôchodcov či sociálne odkázaných. Tým že je výkon ekonomiky nízky, sú aj nízke dôchodky, prídavky a iné sociálne dávky v porovnaní s inými krajinami.

Obrázok 1 Ako necitlivé zákony škodia mzdám, príjmom a dôchodkom



Zdroj: autori.

Čo prispieva k rozdielu v čistej mzde medzi krajinami EÚ a SR

Republiková únia zamestnávateľov je členom:

Vieme teda, že sme krajinou s najnižšími zárobkami v EÚ. Je možné určiť presnejšie, aká časť z rozdielu v čistej priemernej mzde medzi krajinami EÚ a SR je tvorená rozdielnou produktivitou práce³, aká časť daňovo-odvodovým zaťažením miezd, aká časť vyjednávacou schopnosťou zamestnancov, a nakoniec akú časť rozdielu tvorí rozdielna cenová úroveň. Metodika tohto rozkladu je uvedená v prílohe č. 1.

Rozklad rozdielu v čistej mzde uvádzame v grafe 8. Zamerali sme sa pri ňom jednak na vysoko rozvinuté a výkonné ekonomiky západnej Európy a zároveň na susedné stredne rozvinuté ekonomiky krajín V4 (Poľsko, Česko, Maďarsko). Z grafu je zrejmé, že v prípade vyspelých západných ekonomík absolútne gro mzdového rozdielu oproti SR tvorí produktivita práce, inými slovami rozdiel vo výkonnosti ekonomík. Tieto krajiny sú v čistej mzde približne 2 až 2 a pol násobne pred nami (v priemere o 115 %), pričom prakticky celý tento rozdiel (v priemere 114 percentuálnych bodov) je tvorený príspevkom produktivity práce.

Väčšina z týchto krajín má aj vyššiu vyjednávaciu schopnosť zamestnancov, aspoň na základe podielu nákladov práce na pridanej hodnote, ale veľkosť tohto faktora tvorí v priemere len približne 12 percentuálnych bodov z celkového rozdielu v mzdách, čo je 10-krát menej ako produktivita práce. Pri tomto faktore netreba zabúdať popri jeho veľmi nízkom vplyve aj na to, že môže byť výrazne ovplyvnený aj šedou ekonomikou, ktorá pravdepodobne zohráva v SR väčšiu rolu ako v západnej Európe a znižuje podiel miezd na pridanej hodnote⁴.

Čo sa týka porovnateľných krajín vo V4, zreteľné sú dva zásadné vplyvy: máme vyššiu cenovú úroveň v porovnaní s Poľskom aj Maďarskom a zároveň máme vyššie daňovo-odvodové zaťaženie. V prípade porovnania s Českom máme zároveň aj nižšiu produktivitu práce. V grafe 9 uvádzame porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia miezd. Tento ukazovateľ u nás v roku 2023 dosahoval 44 %, teda z priemerného mzdového výdavku na zamestnanca si štát necháva takúto obrovskú časť. Je to jedna z najvyšších hodnôt v EÚ aj v OECD. Štát má byť pritom len podpornou a organizujúcou silou ekonomického prostredia, hlavnú úlohu v aktivite má hrať súkromný sektor a jeho výkonnosť. U nás sa „zverujeme“ do rúk štátu, ktorý na toto „poverenie“ vyberá obrovské sumy daní, odvodov a poplatkov.

Pre lepšiu ilustráciu obrovského daňovo-odvodového zaťaženia v SR si priblížime aj celkovú sumu, ktorú z ceny práce (prostriedky vynaložené zamestnávateľom na mzdu priemerného zamestnanca) vraciame v tom istom mesiaci obratom späť štátu (graf 10). Na mzdu priemerne zarábajúceho človeka (v roku 2024) musel zamestnávateľ vynaložiť 2084 EUR mesačne. Z tohto objemu prípadne štátu automaticky 921 EUR na daň z príjmu a odvody. Zvyšná časť smeruje formálne na účet zamestnancovi. Ak si z nej uloží ako úspory typických cca 8 %, zvyšok peňazí je už určený na skutočné výdavky zamestnanca. Háčik je však v tom, že v týchto výdavkoch opäť platí štátu (či samosprávam): DPH, spotrebné dane, daň z poistenia, daň z nehnuteľnosti, dane z hazardu, poplatky za úradné úkony. Ak prijmeme predpoklad, že hlavnými z týchto položiek sú DPH a daň z nehnuteľnosti, ide v prospech štátu z platu nutne ďalších približne 157 EUR každý mesiac. Štát a samosprávy tak celkovo z 2084 EUR vynaložených na mzdu získajú v tom istom mesiaci späť približne 1079 EUR, teda až 52 % vo forme daní z príjmu, daní zo spotreby a odvodov. Zamestnancovi z 2084 EUR zostane v skutočnosti na výdavky nesmerujúce štátu len 48 %, teda 1005 EUR.

Zároveň ide o spodnú hranicu odhadu, nakoľko sme neuvažovali s niektorými položkami, ktoré takisto pravidelne platíme verejnému sektoru, ale je mimoriadne náročné ich presne vyčísl'ovať. Z 52 % by v skutočnosti mohlo byť odhadom až 55 %. Metodiku vyššie uvedeného výpočtu uvádzame v prílohe č. 2.

Z uvedeného vyplýva, že máme na čom pracovať. Mali by sme sa najmä snažiť zvyšovať produktivitu práce, nezvyšovať a prípadne znížiť daňovo-odvodové zaťaženie. V prípade zlepšenia podnikateľského prostredia a reforiem podporujúcich konkurencieschopnosť a výkonnosť ekonomiky dôjde zároveň

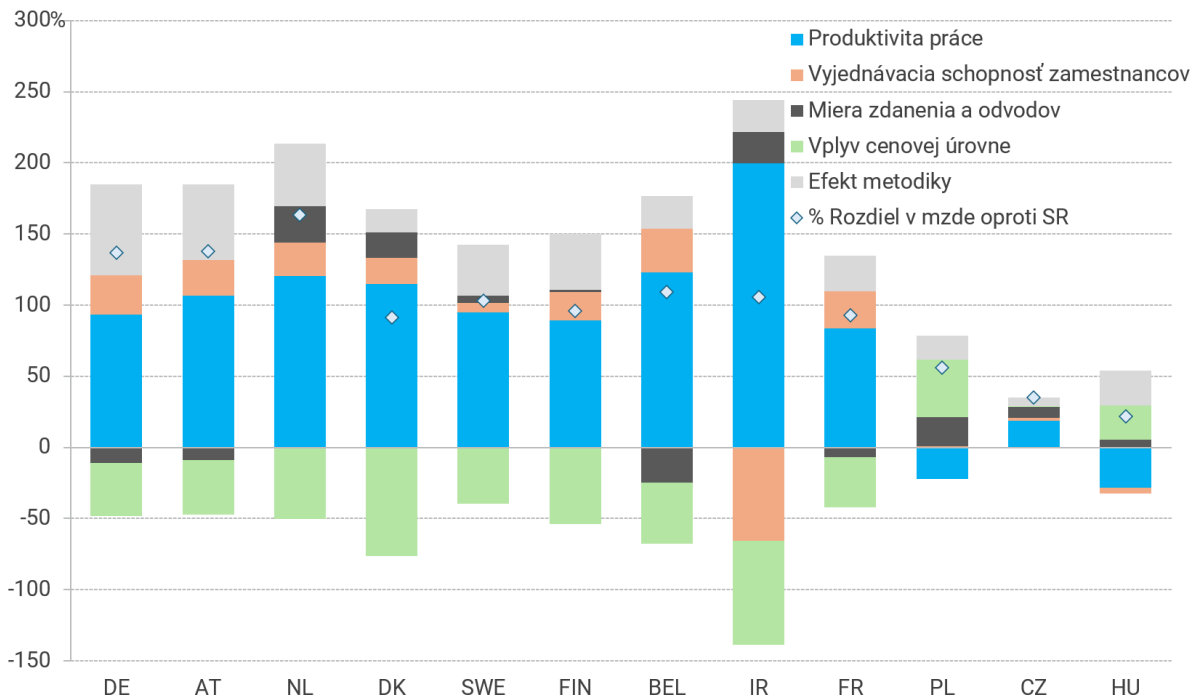
³ Produktivitu práce môžeme zároveň označovať ako výkonnosť ekonomiky.

⁴ To vyplýva aj zo štúdie Karšay (2019), viď zoznam literatúry.

Republiková únia zamestnávateľov je členom:

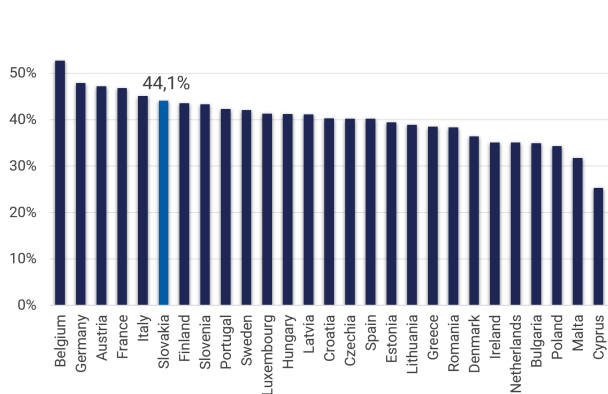
aj k tlaku na zníženie alebo zmiernenie rastu cien, teda dôjde k plneniu dvoch cieľov súčasne. V prípade súboja firiem o stále vzácnejších zamestnancov vo svetle demografického vývoja a pri zvýšenom výkone ekonomiky je možné, že bude dochádzať k určitému zvyšovaniu podielu nákladov práce na pridanej hodnote. Zároveň, ako sme uviedli, umelé zvyšovanie nákladov práce legislatívnymi nariadeniami nad rámec nárastu produktivity práce by viedlo k ničeniu pridanej hodnoty, pracovných miest a platov.

Graf 8 Čím je vysvetlený rozdiel v čistej mzde medzi inými krajinami EÚ a SR (v %, PKS)



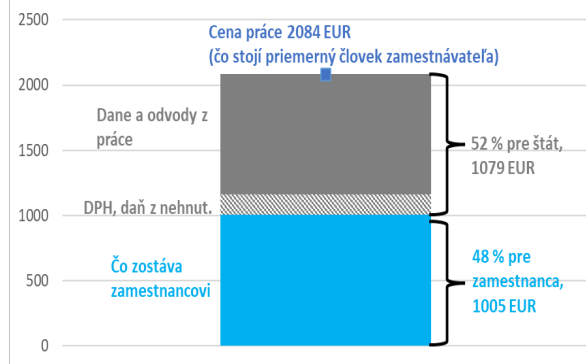
Zdroj: Eurostat, OECD, výpočty autorov.

Graf 9 Miera daní a odvodov z práce (tzv. tax wedge)



Zdroj: Eurostat, OECD, výpočty autorov.

Graf 10 Ako sa delia náklady práce medzi štát a zamestnanca



Zdroj: výpočty autorov, metodika v prílohe č. 2.

Postavenie zamestnancov a podmienky na mzdové vyjednávanie v SR v porovnaní s najvyššími európskymi ekonomikami

Slovensko dlhodobo legislatívne tlačí na rast blahobytu na nesprávnom mieste, a to vo zvyšovaní práv a nárokov zamestnancov na úkor „zlých“ zamestnávateľov. Z legislatívneho hľadiska je postavenie zamestnancov u nás na nadštandardnej úrovni a odborové organizácie zamestnancov aj samotní zamestnanci majú vytvorené ideálne podmienky na vyjednávanie plátov (viď tabuľka 1). Ďalšie zvýhodňovanie zamestnancov a ich podmienok by išlo proti samotným záujmom zamestnancov a celého Slovenska, pretože by ešte viac oslabilo výkonnosť ekonomiky.

Vysoký štandard mzdového vyjednávania a pracovnoprávných podmienok pre zamestnancov dokumentujú nasledovné prvky nášho pracovnoprávného systému:

- každý zamestnanec má nárok aspoň na národnú minimálnu mzdu, ktorá sa pravidelne valorizuje,
- dohodnutá základná mzda nemôže klesnúť, zamestnávateľ garantuje minimálne dnešnú dohodnutú mzdu po celý čas trvania pracovného pomeru,
- každý zamestnanec má právo jednať so zamestnávateľom o vlastnej mzde,
- ak dlhodobo nie je spokojný so svojou mzdou, má slobodu rozhodnutia o práci pre iného zamestnávateľa,
- zamestnanci sa môžu organizovať do odborov na podnikovej úrovni, vyjednávať so zamestnávateľom a vyjednané mzdy následne platia pre všetkých zamestnancov v danom podniku,
- v prípade potreby sektorovej úpravy pracovných podmienok je možné uzatvárať kolektívne zmluvy vyššieho stupňa,
- zamestnanec má právo na celý rad benefitov, ktoré sú garantované zákonníkom práce:
 - o odstupné, výpovedná doba pri skončení pracovného pomeru,
 - o príplatky za prácu v neštandardných časoch,
 - o právo na platené voľno a návrat do rovnakej práce počas práceneschopnosti, starostlivosti o dieťa,
 - o solídny nárok na platenú dovolenku v spojení s pomerne vysokým počtom štátnych sviatkov,
 - o vysoký stupeň ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.⁵

⁵ https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf : Máme jednu z najnižších mier pracovných úrazov v EÚ, miera nahlásení úrazov je pod priemerom EÚ. Miera smrteľných úrazov je na rovnakej úrovni ako priemer EÚ.

Republiková únia zamestnávateľov je členom:

Prostredie pre vyjednávanie platov a sociálny dialóg je teda vytvorené na vysokej úrovni. Zamestnanci majú tiež zabezpečené benefity, ktoré sú pre nich rovnaké alebo ešte priaznivejšie ako v západných ekonomikách (okrem výšky rôznych dávok v EUR, tá ale závisí len od výkonu ekonomiky a ten v SR nie je ideálny, preto na západné dávky a prídavky nie sú prostriedky). Preto pri snahe o dobiehanie úrovne miezd a peňažnej výšky benefitov iných krajín je namieste riešiť iné aspekty, ktoré ovplyvňujú výšku mzdy, ako najmä produktivita práce, efektivita procesov v ekonomike a verejnej správe.

Pre potvrdenie uvedených tvrdení v tabuľke uvádzame hlavné prvky systémov sociálneho dialógu a pracovnoprávneho prostredia v rozvinutých krajinách západnej Európy v porovnaní so SR. Z porovnania vyplýva okrem vyššie uvedeného aj to, že:

- Slovensko poskytuje pevnú ochranu vo forme minimálnej mzdy všetkým zamestnancom bez rozdielu. Toto je silnejšia ochrana ako v niektorých vyspelých európskych krajinách, kde sa minimálne mzdy neupravujú zákonom, ale len jednotlivými odvetvovými kolektívnymi zmluvami.
- V krajinách s minimálnou mzdou zvyčajne minimálna mzda nerastie viac ako nominálna produktivita práce. V SR je v móde prudké zvyšovanie minimálnej mzdy oveľa viac oproti produktivite práce, avšak s negatívnym efektom na celkové mzdy, čo sme vysvetlili vyššie.
- V Dánsku dokážu zamestnávateľia vyplácať vysoké mzdy aj pri absencii minimálnej mzdy a bez rozširovania kolektívnych zmlúv. Rozširovanie kolektívnych zmlúv nie je k vysokým mzdám potrebné, čo je viditeľné okrem Dánska aj vo Švédsku, Nemecku aj Írsku, kde takisto rozširovanie kolektívnych zmlúv nie je bežné, ale mzdy sú niekoľkonásobne vyššie ako v SR.

Tabuľka 1 Prvky legislatívy pracovného trhu v krajinách s vysokými mzdami a v SR

	Zákonná celoštátna minimálna mzda	Priemerný rast minimálnej mzdy za posledných 10 rokov, %	Priemerný rast nominálnej produktivity práce, 10 r., %	Úrovně kolektívneho vyjednávanía	Rozširovanie kolektívnych zmlúv na iných zamestnávateľov	Nárok na dovolenku za rok	Počet sviatkov	Trvanie rodičovskej dovolenky
Dánsko	Nie je	-	2,5	Sektorová, podniková	Nie	5 týždňov	9	cca 1 rok
Rakúsko	Nie je	-	3	Hlavne sektorová	Áno, ale zriedkavé	5 týždňov	13-14	2 roky
Holandsko	Áno	3,6	3,5	Sektorová, podniková	Skôr áno	4 týždne	9	cca 1 rok
Belgicko	Áno	3,1	3,2	Národná, sektorová, podniková	Áno	4 týždne	10	8 mesiacov
Írsko	Áno	4,0	4,2	Hlavne podniková	Obmedzené	4 týždne	10	1 rok
Švédsko	Nie je	-	1,6	Národná, sektorová, podniková	Nie	5 týždňov	13	1,5 roka
Fínsko	Nie je	-	2,2	Sektorová, podniková	Áno	4 týždne	12	1 rok
Švajčiarsko	Nie je	-	1,2	Sektorová, podniková	Skôr áno	4 týždne	cca 10	4 mesiace
Nemecko	Áno	4,1	3,1	Sektorová, podniková	Obmedzené	4 týždne	10-13	cca 1 rok
SR	Áno	7,9	4,8	Národná, sektorová, podniková	Áno, pri reprezentatívosti	4-5 týždňov	14	3 roky

Zdroje informácií uvedené v prílohe č. 3.

Návrhy opatrení na zvýšenie miezd v SR

- Minimálnu mzdu už skokovo nezvyšovať, zaviesť mechanizmus, pri ktorom minimálna mzda bude rásť tak ako nominálna produktivita práce, ak sa na nej nedohodnú sociálni partneri.
- Zrušiť rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na spoločnosti, ktoré s týmito zmluvami nesúhlasia. Zamestnanci majú v každej firme možnosť vlastného vyjednávanía a minimálna mzda aj Zákonník práce platí pre všetkých.
- Zrušiť povinné príplatky zamestnávateľa na šport a rekreáciu pre zamestnancov. Ponechať len jeho povinnosť vyplácať mzdu.
- Zrušiť kumuláciu príplatkov za prácu cez víkend, v noci a za sviatkov, ponechať len príplatok za noc a buď sviatkov alebo víkend, ktorý vychádza v danom momente ako výhodnejší pre zamestnanca. Kumulácia troch typov príplatkov za jednu a tú istú vykonanú prácu je absurdným prvkom slovenského Zákonníka práce. Prispieva k nákladom na prácu, ktoré absolútne nekorešponujú s vykonanou hodnotou.
- Zrušiť stupne náročnosti práce pri minimálnej mzde. Minimálna mzda by mala byť iba minimálna, teda zaručovať určitý minimálny štandard platu a nezasahovať do podnikovej politiky odmeňovania. Firmy vedia najlepšie, ktorého zamestnanca majú odmeniť akou mzdou. So stupňami náročnosti sa spája zbytočná byrokracia, náklady

Republiková únia zamestnávateľov je členom:

na administráciu systému pre úrady a pre samotné podniky. Zrušenie týchto stupňov by odbúrало zbytočnú byrokráciu, uvoľnilo produktívne zdroje na iné činnosti, prispelo k produktivite práce a tým aj k vyšším mzdám v ekonomike.

- Nesnažiť sa zvýšiť legislatívne všetky mzdy naraz vo veľkom: mzdy vzrastú len postupnou sústredenou prácou, nie na základe zákonného nariadenia.
- Nechať ekonomiku, podnikateľov a zamestnancov voľne pôsobiť, zvyšovať produktivitu práce (opatrenia na zvýšenie produktivity práce sú uvedené v predošlom [analytickom komentári](#)).
- Znižovať dane a odvody z práce, ak to dovoľuje rozpočet verejných financií.
- Preferovať redukciu vo verejných výdavkoch, nie zvyšovanie daní a odvodov keď je potrebná konsolidácia verejných financií (ktorá bude potrebná niekoľko desaťročí).
- Čo najviac zo strany štátu podporovať a zjednodušovať aj podnikanie občanov vo forme založenia firmy alebo práce na živnosť. Mzda nie je jediný spôsob ako zarábať a štát by mal mať politiku priateľskú voči zamestnancom, tak isto ako aj voči podnikateľom. Zlepšením podnikateľského prostredia sa zvýšia aj mzdy.
- Podporovať kvalitu vzdelávania. Preberať efektívne postupy vzdelávania z rozvinutých európskych krajín. Zapracovávať aj požiadavky zamestnávateľov na obsah vzdelávania. Podporovať rekvalifikáciu a celoživotné vzdelávania ľudí v akomkoľvek veku.
- Podporovať mobilitu pracovnej sily, napríklad štartujúcou podporou nájomného bývania.

Použitá literatúra

1. Hlaváč (2023): „Dobieha slovenské HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily bohatšie krajiny EÚ?“, <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/analyticke-komentare/dobieha-slovenske-hdp-obyvateľa-parite-kupnej-sily-bohatsie-krajiny-eu.html>
2. ILO (2023): „A Review of Wage Setting through Collective Bargaining“, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883353.pdf
3. Karšay (2019): „Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR“, Biatic, ročník 27, 3/2019, https://www.nbs.sk/_img/documents/_publik_nbs_fsr/biatic/rok2019/03-2019/biatic_2019_03jun_web.pdf
4. Karšay, Koteková (2024): „Aká je výkonnosť našej ekonomiky a prečo je dôležitá“, Ekonomický komentár RÚZ, <https://www.ruzsr.sk/media/47a8e668-9568-4257-a813-5cc8464b58a0.pdf>
5. Karšay, Mičúch (2014): „Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a odhad jeho vplyvu na náklady práce“, Biatic, ročník 22, 7/2014, https://www.nbs.sk/_img/documents/_publik_nbs_fsr/biatic/rok2014/07-2014/01_biatic14-7_karsay-micuch.pdf

Príloha č. 1

Metodika rozkladu čistej priemernej mzdy v parite kúpnej sily na príspevky jednotlivých vysvetľujúcich faktorov

Postupujeme podľa vzorca, ktorý platí pre každú krajinu:

$$wage_{net,PKS} = LPROD * ULC * TAX * (Plevel_{PKS}) * efekt_metodiky$$

pričom:

- $wage_{net,PKS}$ je čistá mzda slobodných bezdetných osôb zarábajúcich priemernú mzdu v parite kúpnej sily, zdroj Eurostat, štatistika čistých zárobkov,
- LPROD je nominálna produktivita práce, teda pridaná hodnota v ekonomike vydelená počtom zamestnaných osôb, zdroj Eurostat, štatistika národných účtov,
- ULC je podiel nominálnych nákladov práce na zamestnanca a nominálnej produktivity práce, zdroj Eurostat,
- TAX je daňovo-odvodové zaťaženie práce, teda podiel sumy daní a odvodov zamestnanca a zamestnávateľa na celkových nákladoch práce pri priemernom plate, zdroj: Eurostat, OECD, výpočty autorov (pre SR je použité daňovo-odvodové zaťaženie zo mzdovej kalkulačky na webe epi.sk pri zadaní hrubej priemernej mzdy; v prípade SR je zdroj OECD podhodnotený približne o 2,5 p. b., pretože nezahŕňa povinné platby do 2. piliera; v prípade ostatných krajín boli použité čísla OECD a Eurostatu, ktoré však boli konfrontované s webovými kalkulačkami pre jednotlivé krajiny a zásadné rozdiely neboli prítomné),
- $Plevel_{PKS}$ je podiel čistej priemernej mzdy v danej krajine vyjadrenej v PKS a v EUR,
- efekt metodiky je zostatkový člen, tzv. reziduál, ktorý vyplýva z toho, že čistá mzda nevyhnutne nekorešponduje dokonale s makroekonomickými štatistikami ako produktivita práce, či náklady práce, nakoľko ide o rozdielne štatistické zdroje.

Dosadením ukazovateľa $wage_{net,PKS}$ a jeho zložiek na pravej strane do podielu danej krajiny EÚ a SR dostaneme podielové vyjadrenie vyššie uvedenej rovnice. Túto rovnicu je možné rozložiť na príspevky jednotlivých zložiek logaritmicným rozkladom, ktorý určí, koľko percent z rozdielu miezd medzi týmito dvoma krajinami je tvorené určitou zložkou, resp. aký príspevok k percentuálnemu rozdielu v čistej mzde medzi týmito dvoma krajinami tvorí daná zložka v percentuálnych bodoch.

Príloha č. 2

Metodika rozkladu nákladov na mzdu zamestnanca na sumu smerujúcu štátu a zamestnancovi

	rok 2024	Zdroj, predpoklad, jednotka
Priemerná hrubá mzda	1530	prognóza IFP jeseň 2024, EUR
Náklady práce	2084	mzdová kalkulačka epi.sk, EUR
Čistá mzda	1163	mzdová kalkulačka epi.sk, EUR
Celkové zdanenie práce	44,2	%
Miera úspor	8	%, priemerná historická úroveň miery úspor, % z disponibilného príjmu, zdroj: ŠÚ SR
Výdavky na spotrebu, po odrátaní úspor	1070	
Zaplatená DPH	147	EUR, predpoklad rozloženia konečnej spotreby podľa váh pre tvorbu inflácie HICP a prislúchajúcich približných sadzieb DPH. Sadzby sú už použité s hodnotami pre rok 2025.
Daň z nehnuteľnosti	10	EUR, konzervatívny predpoklad výdavku na jeden mesiac
Štátu pripadá	1079	EUR, je to zároveň 52 % z 2084 EUR
Zamestnancovi pripadá	1005	EUR, je to zároveň 48 % z 2084 EUR

Za účelom výpočtu bolo potrebné prijať nasledujúce predpoklady: Zamestnanec nie je v 2. pilieri (ak by si doňho prispieval, zostalo by mu viac, ale vo forme úspor, nie spotreby a štát by získal mierne nižšiu sumu; podiel by sa vyrovnal približne na 50 na 50). Zamestnanec nemíňa príjem na alkohol, cigarety, hazard, pohonné hmoty a nevyužíva platené služby štátu. Ak by sa zarátali tieto položky, hrubým odhadom by sa podiel prostriedkov smerujúcich štátu zvýšil na cca 55 %. Zamestnanec je bezdetný alebo má už deti po dovŕšení 18 rokov.

Príloha č. 3

Zdroje informácií pre porovnanie pracovnoprávneho prostredia pre zamestnancov

Databáza AMECO, databáza IMF, databáza ICTWSS (OECD), štatistiky OECD, unionen.se, www.government.se/globalassets/government/dokument/utrikesdepartementet/diplomatportalen/circular-note-3-2020.pdf, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/working-time-2021-2022>, <https://centres.citizensinformation.ie/>, employment.belgium.be, www.kidslife.be, www.cxcglobal.com/, www.kela.fi, www.eurofound.europa.eu, graekenland.um.dk, lifeindenmark.borger.dk, www.usp.gv.at, <https://www.feiertage-oesterreich.at/>, www.bmaw.gv.at, <https://business.gov.nl/regulation/holiday-entitlement/>, <https://se-legal.de/employment-lawyers-germany/annual-leave-german-employment-lawyer/?lang=en>, <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/constitution/national-holidays/national-holidays-node.html>, <https://www.stmi.bayern.de/suv/feiertage/index.php>, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/meta/en/publications-en/parental-allowance-and-parental-leave-the-federal-parental-allowance-and-parental-leave-act-139912>