

Minimálna mzda - účinný nástroj na zvyšovanie nezamestnanosti

Ján Dinga, Radovan Ďurana

2013

V štúdii boli použité aj výsledky analytickej práce financovanej Národným projektom Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR.

Bratislava, 29. júla 2013

Obsah

Zhrnutie	4
Návrh.....	5
1 Minimálna mzda a jej ciele.....	6
1.1 Tvorba miezd v hospodárstve	7
1.2 Minimálna mzda a ekonomická teória.....	8
2 Empirické štúdie o dopadoch minimálnej mzdy	9
2.1 Mladí ľudia ako najpostihnutejšia skupina	10
2.2 Minimálna mzda a chudoba.....	10
2.3 Prečo je v Nemecku polovičná nezamestnanosť oproti Francúzsku?	11
3 Minimálna mzda na Slovensku	12
3.1 Minimálna mzda nereflektuje regionálne rozdiely	13
3.2 Porovnanie s krajinami V4	15
3.3 Minimálna mzda zasahuje do mzdových nákladov firiem	15
3.4 Vplyv minimálnej mzdy na trh práce	16
3.5 Vplyv minimálnej mzdy na mzdovú distribúciu	18
3.6 Návrh KOZ a jeho alternatíva	19
3.7 Fiškálne dopady	20
4 Odporúčania INESS.....	20
4.1 Doplnujúci kompromisný návrh.....	20
Príloha	22

Zhrnutie

Závery vplyvu minimálnej mzdy vyplývajúce z drvivej väčšiny empirických štúdií sú pomerne jednoznačné a zhoduje sa na nich väčšina ekonómov.

Minimálna mzda:

1. spôsobuje nárast nezamestnanosti. Nárast je tým vyšší, čím vyššia je minimálna mzda v porovnaní s trhovou mzdou v danom odvetví, či regióne. Na Slovensku dlhodobu rastie minimálna mzda rýchlejšie ako mediánová mzda vo všetkých krajoch.
2. najviac škodí nízkopríjmovým a nízkokvalifikovaným skupinám, ktoré zamýšľa chrániť. Nárast miezd jednej skupiny zamestnancov má za následok prepustenie inej skupiny zamestnancov. Podpisuje sa tak aj pod nárast šedej ekonomiky.
3. má negatívnejšie dopady na regióny s vyššou nezamestnanosťou (resp. nižšou mzdovou úrovňou).
4. na Slovensku priamo ovplyvňuje vyše 100-tisíc zamestnancov, teda viac ako 6 % ľudí v zamestnaneckom pomere, a viac ako 300-tisíc nezamestnaných. K zamestnancom treba pripočítať desiatky tisíc pracovných miest, ktoré vyžadujú prácu v noci, či v škodlivom prostredí, výšku ich príplatkov ovplyvňuje minimálna mzda. Od začiatku roku 2013 k skupine zamestnaných patria aj desaťtisíce dohodárov, na ktorých sa tiež vzťahuje minimálna hodinová mzda.
5. podpisuje sa pod vyššiu nezamestnanosť mladých a obmedzuje ich šancu na prvé zamestnanie. Mladí ľudia do 30 rokov tvoria viac ako tretinu všetkých nezamestnaných na Slovensku.
6. zasahuje do podnikateľského plánu firmy. Pravidelné zvyšovanie minimálnej mzdy o vopred neznámu sumu vyvoláva neistotu budúcich mzdových nákladov, čo sťažuje firmám plánovanie a znižuje predvídateľnosť budúceho vývoja celkových nákladov podnikania.
7. neznižuje chudobu plošne, ale selektívne. Jednej skupine nízkopríjmových zamestnancov síce pomáha, poškodzuje však ľudí, ktorí v jej dôsledku prídu o prácu, resp. si nevedia nájsť zamestnanie kvôli nižšiemu dopytu po práci zo strany zamestnávateľov.
8. má negatívny vplyv na fiškálnu bilanciu verejnej správy. Ak každý 31. zamestnanec zarábajúci minimálnu mzdu príde kvôli jej navyšovaniu o prácu, celkový efekt na verejné financie je negatívny, napriek rastu odvodov a daní zvyšných 30 zamestnancov.
9. v Nemecku poberá 8 miliónov zamestnancov mzdu nižšiu, ako je minimálna mzda vo Francúzsku. Nezamestnanosť v Nemecku bola v máji 2013 na úrovni 5,3 %, vo Francúzsku 10,9 %.
10. je na Slovensku momentálne o 10 eur vyššia ako v Českej republike (už po ohlásenom zvyšovaní tamojšej novej vlády od augusta 2013). ČR mala v máji 2013 nezamestnanosť 7,2 %, Slovensko 14,2 %. Minimálna mzda pre prvozamestnancov v Poľsku je o takmer 35 eur nižšia ako na Slovensku. Aktuálny návrh odborov by rozdiel slovenskej minimálnej mzdy oproti českej (8 500 CZK) zvýšil na viac ako 35 eur.

Návrh

Znížiť minimálnu mzdu na 1 eur, resp. na úroveň, ktorá minimalizuje jej vplyv na trh práce, a zaviesť odvodovú odpočítateľnú položku, ktorá zvýši čistý príjem nízkopríjmových zamestnancov, zachová mieru ich sociálneho zabezpečenia a podporí tvorbu pracovných miest pre nízkokvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných.

Doplňujúci kompromisný návrh sa zameriava na elimináciu negatívnych dopadov minimálnej mzdy na najpostihnutejšie skupiny, resp. regióny. V prípade politickej nepriechodnosti zníženia minimálnej mzdy na 1 euro navrhujeme pozastavenie platnosti minimálnej mzdy v regiónoch, v ktorých miera nezamestnanosti presahuje 10 %, a pozastavenie platnosti minimálnej mzdy pre ľudí do veku 30 rokov.

1 Minimálna mzda a jej ciele

Existencia a výška minimálnej mzdy je dlhodobou predmetom politických debát a výskumov ekonómov. Táto téma je však citlivo vnímaná aj širokou verejnosťou, keďže sa zo svojej podstaty týka najmä najslabších sociálnych skupín.

História minimálnej mzdy siaha do konca 19. storočia. Vôbec prvýkrát ju celoštátne zaviedli na Novom Zélande v roku 1894.¹ Začiatkom 20. storočia sa začala zavádzať v jednotlivých európskych krajinách, resp. na severoamerickom kontinente.

V súčasnosti je minimálna mzda celoštátne stanovená vo väčšine európskych krajín. Treba však zdôrazniť, že zďaleka nie vo všetkých. Nemecký štatistický úrad ju v minulom roku evidoval v 20 z 27² členských krajín EÚ. Jednou z krajín bez jednotnej štátom stanovenej minimálnej mzdy je prekvapivo Švédsko.³ Minimálnu mzdu, tak ako ju poznáme my, však nemá celoštátne stanovenú ani Švajčiarsko, rovnako tak ani najväčšia európska ekonomika, Nemecko.

Vo Švajčiarsku⁴ väčšina kolektívnych zmlúv garantuje pracovníkom minimálny príjem za vykonanú prácu. Výška tohto príjmu však nie je centrálnou stanovená a vymáhaná štátom. Podobný systém funguje aj v spomínanom Švédsku. V Nemecku sa jednotnú minimálnu mzdu nepodarilo presadiť najmä na základe ústavného práva garantujúceho slobodu združovania, pod ktorú patrí aj slobodné vyjednávanie o odmene za prácu a pracovných podmienkach. V krajine však existuje minimálna mzda platná pre niektoré sektory ekonomiky.⁵ Jej výška sa líši od sektora k sektoru a rovnako tak medzi územím bývalého východného a západného Nemecka, kde aj 20 rokov po zjednotení existujú výrazné regionálne rozdiely.

Minimálna mzda je štátom administratívne stanovená minimálna úroveň príjmu, ktorý je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť za jeho vykonanú prácu. Od 1.1.2013 je táto hranica na Slovensku stanovená nariadením vlády na 337,70 eur hrubej mesačnej mzdy, resp. 1,941 eur hodinovej mzdy.

Účel existencie minimálnej mzdy zo strany jej obhajcov je pomerne jasný: **znižovať príjmovú chudobu**. Uistiť sa, že každý zamestnaný človek v ekonomike dostáva za svoju prácu príjem, ktorý mu umožní primerané prežitie. Existujú obavy, že zamestnávatelia by bez jej existencie tlačili výplaty zamestnancov dole, čím by došlo k poklesu životného štandardu pracovníkov.

Metaštúdie empirických dát o minimálnej mzde sú však k jej dôsledkom na trh práce pomerne neúprosne. Minimálna mzda stanovuje zamestnávateľom minimálnu odmenu, ktorú musia v prípade kontraktu vyplatiť svojim pracovníkom. Zákon však nikomu neprikazuje zamestnanca zamestnať, či jeho pracovné miesto s vyššou mzdou udržať. Predmetom mnohých štúdií na túto tému bol preto práve vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť, ale aj na chudobu, resp. nízkopríjmové skupiny obyvateľstva. Ako by vlastne trh práce bez jej existencie vyzeral? A skutočne by bola ekonomika plná pracovníkov s extrémne nízkymi mzdami?

¹ Minimum wage database introduction, Human Resources and Skills Development Canada. Dostupné z <<http://goo.gl/yRhpCK>>

² German labor and employment news, Jones Day. Dostupné z <<http://goo.gl/6gsGR7>>

³ International minimum wage rates, Minimum-wage.org. Dostupné z <<http://goo.gl/5lsVp1>>

⁴ Tamtiež.

⁵ Germany: Minimum wages in Germany, Jones Day. Dostupné z <<http://goo.gl/LE9ToB>>

1.1 Tvorba miezd v hospodárstve

Verejnosť podlieha ekonomickému mýtu, podľa ktorého zamestnávateľa vykorisťujú svojich zamestnancov. Podľa tejto teórie tak minimálna mzda zaručuje, že mzdy neklesnú aspoň tú najnižšiu zákonom stanovenú hranicu. Základným problémom pri debate o minimálnej mzde je nepochopenie tvorby miezd na pracovnom trhu.

Ak by totiž zamestnávateľa skutočne mali neobmedzenú moc ceny miezd tlačiť dole, musela by byť priemerná mzda blízko minimálnej mzde vo všetkých sektoroch v ekonomike. Zatiaľ čo ale v ubytovacích a stravovacích službách bola podľa Štatistického úradu na Slovensku v roku 2012 priemerná mzda 511 eur, vo finančnom sektore a sektore informačných technológií prevýšila 1600 eur. Je teda zjavné, že tvorba miezd je v reálnom svete omnoho komplikovanejšia.

Pre zamestnávateľov je rozhodnutie, či zamestnať ďalšieho pracovníka, vecou jednoduchej matematiky. Spočíta si očakávanú hodnotu, ktorú ďalší pracovník vyprodukuje (či už vo forme produktov alebo služieb) a náklady na jeho zamestnanie. Ak sú náklady nižšie ako očakávaný prínos, oplatí sa nového pracovníka za danú mzdu zamestnať.

Zamestnávateľ samozrejme nemá v záujme vyplatiť zamestnancovi celú pridanú hodnotu jeho práce. Nesie totiž aj riziko vo forme zlého odhadu – ponúkané produkty či služby sa nemusia predávať podľa očakávaní alebo sa môžu vynoriť iné nečakané problémy. Zisk podnikateľa preto predstavuje odmenu za dobrý odhad, strata je presne opačným signálom.

To, či zamestnanec dostane 10 %, 50 % alebo 90 % pridanej hodnoty svojej práce je dané konkurenciou zamestnávateľov, ktorí majú o daného pracovníka na trhu záujem. Čím väčšia je konkurencia zamestnávateľov, tým vyššiu časť produktivity zamestnancovi vyplácajú. Tento efekt zosilňuje aj nízka miera nezamestnanosti. Čím nižšia je miera nezamestnanosti, tým väčšiu časť pridanej hodnoty je zamestnávateľ ochotný zaplatiť novému pracovníkovi. Ak na trhu nie je dostatok voľnej pracovnej sily, možno ju nájsť len preplatením zamestnanca inej firmy.

V prípade, že si jeden zamestnávateľ ponecháva príliš veľkú maržu (resp. vypláca neprimerane nízke mzdy), ostáva na trhu priestor pre ostatné firmy podnikajúce v rovnakej oblasti zamestnancov preplatiť. Konkurentom sa tak oplatí ponúknuť zamestnancom inej firmy vyššiu mzdu aj z čisto ziskuchtivých pohnútok.

Aj preto je pomer mzdovej bázy zamestnancov na HDP napríklad vo Švajčiarsku omnoho vyšší ako na Slovensku (59 % vs 38 %).⁶ Kapitálovo dobre vybavené krajiny s pružnejším trhom práce a vysokou koncentráciou zamestnávateľov sú tým najlepším predpokladom pre nízku nezamestnanosť a vysoké mzdy. Samotné mzdy zvyšuje akumulácia kapitálu, t.j. fyzické nástroje a vybavenie, s ktorými pracovníci pracujú. Čím lepšia je kapitálová vybavenosť, tým vyššia je produktivita pracujúceho, a s ňou stúpa aj pridaná hodnota, ktorú takýto pracovník pre zamestnávateľa prináša.

⁶ Prerozdeľovaním k väčšiemu bohatstvu?, INESS. Dostupné z <<http://blog.etrend.sk/iness/2012/09/13/prerozdelovanim-k-vacsiemu-bohatstvu/>>

Vykorisťovanie pracovníkov je tak zo svojej podstaty možné len v centrálne riadenej ekonomike, v ktorej existuje jediný zamestnávateľ - štát. V slobodnej spoločnosti tomu prirodzene zabráňuje dynamický proces konkurencie súkromných spoločností.

1.2 Minimálna mzda a ekonomická teória

Z pohľadu ekonomickej teórie je najrozšírenejším a najpoužívanejším modelom na znázornenie vplyvu minimálnej mzdy **klasický konkurenčný model** (viď graf 4 v prílohe).

Základom modelu je stúpajúca krivka ponuky práce zo strany zamestnancov a klesajúceho dopytu po práci zo strany zamestnávateľov. Za predpokladu slobodného vyjednávania o mzde zamestnanca a zamestnávateľa sa dopyt stretáva s ponukou a ekonomika je blízka stavu prirodzenej úrovne nezamestnanosti a prirodzenej mzdovej úrovne.

V prípade, že vláda zavedie minimálnu mzdu nad prirodzenú mzdovú úroveň, ponuka práce zo strany zamestnancov stúpne (keďže majú zaručený vyšší príjem), dopyt po práci zo strany zamestnávateľov však naopak klesne (minimálna mzda im zvyšuje mzdové náklady). Dochádza tak k previsu ponuky práce (zamestnanci) nad dopytom po práci (zamestnávateľa). Zamestnanosť preto týmto opatrením podľa klasického konkurenčného modelu klesá.

Existencia minimálnej mzdy, resp. jej zvýšenie, na jednej strane zvyšuje motiváciu potenciálnych pracovníkov zamestnať sa, benefity však nesú len niektorí - tí, ktorí si skutočne aj prácu nájdu. V praxi však kvôli minimálnej mzde dochádza k javu, že ľudí ochotných pracovať za stanovenú mzdu je viac ako pracovných miest.

Voľné pracovné miesta za minimálnu mzdu preto obsadia schopnejší pracovníci na úkor tých menej kvalifikovaných, ktorí si nevedia nájsť prácu ani za minimálnu mzdu. Pozície, ktoré by pre nich boli vhodné, z oficiálneho (legálneho) trhu práce zmiznú. **So zavedením, resp. zvýšením minimálnej mzdy preto možno očakávať aj zvýšenie nezamestnanosti.** Vzhľadom na ďalšie faktory vplyvajúce na tvorbu pracovných miest, napr. noví investori, recesia v iných ekonomikách, nemusí byť tento efekt priamo pozorovateľný na zmene miery nezamestnanosti, to však neznamená, že nepôsobí.

Záveru klasického modelu nepriamo potvrdzuje aj **neokeynesiánska teória o rigidite miezd**. Tá hovorí, že v časoch recesie, kedy by mali reálne mzdy klesať, dochádza k zablokovaniu funkčnosti cenového mechanizmu (napr. prostredníctvom kolektívnych zmlúv, psychologickým nastavením zamestnancov a zamestnávateľov, nákladmi spojenými so znižovaním miezd, či tlakom odborov) na trhu práce, čo poklesu miezd zabráňuje.

To spôsobuje nárast nedobrovoľnej nezamestnanosti do doby, kým reálne mzdy neklesnú na úroveň požadovanú trhom (či už prostredníctvom zníženia nominálnej mzdy alebo jej znehodnotením prostredníctvom inflácie). V prípade, že aplikujeme túto teóriu na minimálnu mzdu, musí podľa teórie rigidity miezd rovnako spôsobovať nedobrovoľnú nezamestnanosť, keďže vďaka administratívnej bariére nemožno legálne vyplatiť nižšiu mzdu ani v prípade negatívneho vývoja na trhu práce.

Trh práce si môžeme predstaviť ako dražbu, kde sa zamestnávateľa uchádzajú o zamestnancov. Najvyššie mzdy dostanú tí s najvyššou kvalifikáciou, schopnosťami a praxou, u ktorých je predpoklad, že svojmu zamestnávateľovi prinesú najvyššiu pridanú hodnotu. Postupne sa za nižšie a nižšie mzdy zamestnávajú aj ľudia s nižšou kvalifikáciou, až kým nenarazíme na hranicu minimálnej mzdy. V tom momente ostanú na *dražbe (a dlažbe)* trhu práce už len pracovníci, u ktorých je očakávaná pridaná hodnota nižšia ako minimálna mzda. Uplatnenie týchto uchádzačov v oficiálnej ekonomike minimálna mzda preto prakticky vylučuje.

2 Empirické štúdie o dopadoch minimálnej mzdy

Medzi ekonómami **existuje všeobecná zhoda**, že firmy, ktorých sa zvýšenie minimálnej mzdy dotýka, na svoje zvýšené náklady reagujú. Zvýšené náklady na pracovnú silu jednoducho musí niekto zaplatiť. Otázkou (a predmetom empirických štúdií) je, ako sa zvýšené náklady rozdeľujú medzi zamestnancov, zamestnávateľov a spotrebiteľov.

Obhajcovia minimálnej mzdy zvyknú argumentovať, že minimálna mzda donúti zamestnávateľov vyplácať vyššie mzdy zamestnancom na úkor svojho zisku. Empirické štúdie však tento názor nepotvrdzujú. Firmy zamestnávajúce ľudí za minimálnu mzdu jednoducho nie sú schopné absorbovať zvýšené náklady na úkor zisku, keďže obvykle pôsobia v silne konkurenčnom prostredí a teda pre nich vyššie náklady znamenajú stratu konkurencieschopnosti.

Prax preto ukazuje, že sme skôr svedkami prepúšťania, neprijímania nových zamestnancov, tlaku na vyššiu produktivitu pracovníkov, či škrtania odmien. **Reakcia firiem tak v konečnom dôsledku neguje zamýšľané pozitíva minimálnej mzdy.**

Ekonomická teória rovnako ako empirický výskum potvrdzujú, že čím vyššia je minimálna mzda v pomere k trhovej mzde, tým väčšia nastane strata zamestnanosti. Zatiaľ čo pracovníkom s praxou alebo schopnejším zamestnancom mierne rastie príjem po jej zvyšovaní, obeťou minimálnej mzdy sa stávajú práve tí najzraniteľnejší – mladí ľudia bez praxe, dlhodobo nezamestnaní, imigranti, či minoritné skupiny.⁷ **Minimálna mzda tak najviac poškodzuje najohrozenejšie skupiny obyvateľstva, ktoré jej obhajcovia zamýšľajú chrániť.**

Jednou z najobsiahlejších štúdií venovanej problematike minimálnej mzdy bola štúdia pod záštitou amerického Kongresu z roku 1995.⁸ Tá sa zaoberala výsledkami akademického výskumu na túto tému v období od druhej svetovej vojny do konca minulého storočia. Závety štúdie identifikovali následné efekty spojené s minimálnou mzdou:

- *zvýšenie nezamestnanosti a predĺženie jej trvania hlavne u nižších príjmových skupín*
- *presun zamestnanosti do sektorov, ktorých sa minimálna mzda netýka*
- *rozširovanie šedej ekonomiky, resp. nelegálneho zamestnávania*
- *šetrenie na odmenách či vzdelávaní zamestnancov s cieľom ušetriť zvýšené náklady*
- *negatívne dopady na nezamestnanosť mladých*

⁷ The Effect of the Minimum Wage on Prices, Sara Lemos, 2004

⁸ 50 Years of Research on the Minimum Wage, Joint Economic Committee Republicans, 1995

2.1 Mladí ľudia ako najpostihnutejšia skupina

Práve na nezamestnanosti mladých vidieť efekty minimálnej mzdy najvypuklejšie. Problematike sa venovala analýza inštitútu CATO,⁹ ktorá porovnávala celkovú nezamestnanosť s nezamestnanosťou mladých. Nezamestnanosť mladých je v USA dlhodobo vyššia ako nezamestnanosť v hospodárstve. Dôležité je však zistenie, že zvyšovanie minimálnej mzdy bolo v posledných desaťročiach v USA sprevádzané vyšším rastom nezamestnanosti v skupine mladých ľudí ako v celej populácii.

Prehľad akademických výskumov amerického Národného úradu pre ekonomický výskum z roku 1982 prišiel k záveru, že zvýšenie minimálnej mzdy o 10 % redukoval v USA zamestnanosť mladých o 1 % až 3 %.¹⁰ Závery sú potvrdzované aj novšími štúdiami.¹¹ Ekonómia Neumark a Wascher preskúmali v roku 2006 závery 100 štúdií. Dve tretiny skúmaných štúdií prišli k pomerne jasným záverom negatívneho vplyvu minimálnej mzdy na zamestnanosť. Pri zameraní sa na skupinu nízko kvalifikovaných pracovníkov však bol tento podiel výrazne vyšší. Dve tretiny štúdií prišli k jasným záverom o negatívnom vplyve minimálnej mzdy na zamestnanosť. Naopak, pozitívny vplyv bol zaznamenaný len v ôsmich skúmaných štúdiách zo 100, čo ekonómia vysvetľujú špecifickosťou prípadov, ktoré tieto štúdie pozorovali.

Nezamestnanosť mladých je výrazne vyššia ako nezamestnanosť celej populácie aj na Slovensku. Mladí ľudia do 30 rokov tvoria viac ako tretinu nezamestnaných. V prvom štvrtroku 2013 bola miera nezamestnanosti vo vekovej kategórii 20 - 24 rokov 31,7 %, a v skupine 25 - 29 ročných 18,9 %. V oboch prípadoch sa jednalo o výrazný nadpriemer oproti celoštátnej 14,5 % úrovni.

Mladí ľudia sú po skončení stredných škôl väčšinou bez praxe, a v prípade, že nepokračujú v ďalšom štúdiu, hľadajú zamestnanie. Väčšinou bývajú ešte u rodičov, založenie vlastnej rodiny je pre nich otázkou budúcnosti. Najdôležitejšie je pre nich teda získanie praxe, ktorá im v budúcnosti zabezpečí cestu k lepšej práci a vyššiemu príjmu. Minimálna mzda ich šancu na prvé zamestnanie ale obmedzuje, a to najmä v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou a nižšou mzdovou úrovňou. **Vláda svojou reguláciou teda obmedzuje šancu mladých ľudí na svoje prvé zamestnanie.**

2.2 Minimálna mzda a chudoba

Ak tento okruh rozšírime o sociálne slabších (najmä dlhodobo nezamestnaných) a nízkopríjmové nízkokvalifikované často marginalizované skupiny, štát okresáva tvorbu pracovných miest vhodných práve pre týchto ľudí. Prirodzené následky tohto stavu preto zodpovedajú vyššie spomínaným štúdiám: predĺžovaniu dlhodobej nezamestnanosti či rozširovanie šedej ekonomiky. Vláda totiž môže vyhlásiť istú formu kontraktu za nezákonnú, nemôže však primäť zamestnávateľa, aby prijal nekvalifikovaného pracovníka za prikázanú mzdu.

⁹ The Negative Effects of Minimum Wage Laws, Mark Wilson, 2012

¹⁰ The effect of the minimum wage on employment and unemployment, National Bureau of Economic Research, 1982

¹¹ Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research, David Neumark & William Wascher, 2006

Empirické štúdie potvrdzujú záver, že **minimálna mzda nepomáha znižovať príjmovú chudobu**.¹² Efekt zvýšenia mzdy niektorým zamestnancom totiž redukuje negatívne vplyvy, keď iní prídu o prácu, resp. si nie sú schopní nájsť prácu novú, ak ich produktivita nedosahuje výšku minimálnej mzdy.

Z uvedeného tiež vyplýva, že v prípade centrálne stanovenej jednotnej výšky má minimálna mzda najväčšie negatívne dopady na zamestnanosť práve v najchudobnejších regiónoch. Bohatšie regióny s nižšou nezamestnanosťou majú na jednej strane vyššiu mzdovú úroveň, ale tiež väčšiu konkurenciu zamestnávateľov, ktorá vyvíja prirodzený tlak na vyplácanie vyššej časti pridanej hodnoty práce zamestnancom vo forme mzdy. V chudobnejších regiónoch s obmedzeným počtom zamestnávateľov, nízkou kapitálovou vybavenosťou a vysokou nezamestnanosťou toto neplatí. Ich mzdová úroveň je prirodzene nižšia a preto aj dopady centrálne stanovenej minimálnej mzdy sú omnoho tvrdšie.

Skutočným dôsledkom minimálnej mzdy je totiž najmä *odpílenie* pracovných ponúk z hospodárstva, ktoré sú pod jej úrovňou. V prípade, že by majiteľ reštaurácie uvítal mladú pomocnú silu v kuchyni za 300 eur hoci aj bez praxe, na Slovensku tak nemôže ani v prípade záujmu nikoho zamestnať. Zákon takýto kontrakt obom stranám zakazuje aj v prípade, že ho obe strany chcú uzavrieť dobrovoľne.

V histórii môžeme nájsť množstvo negatívnych dopadov zavedenia minimálnej mzdy. Pre nedostatok kvalitných štúdií z európskych krajín uvádzame príklady zo Spojených štátov amerických. Americké Ministerstvo práce odhadovalo, že samotné zavedenie minimálnej mzdy v roku 1938 pripravilo o prácu 10 % zamestnancov, ktorí predtým pracovali za nižšiu mzdu. Zavedenie federálnej minimálnej mzdy v tomto roku spôsobilo v chudobnejšom Porto Ricu vzostup nezamestnanosti na 50 %.¹³ V podobnom duchu nedávno žiadal guvernér teritória Americká Samoa¹⁴ prezidenta Obamu o odklad platnosti vyššej minimálnej mzdy pre jeho provinciu z dôvodu škôd na hospodárstve, ktoré pácha na malej ostrovnej ekonomike.

2.3 Prečo je v Nemecku polovičná nezamestnanosť oproti Francúzsku?

Príznačná je aj súčasná situácia na trhoch práce v Európe. Viaceré ekonomiky majú problém s vysokou nezamestnanosťou. Nezamestnanosť v eurozóne je rekordná¹⁵ na úrovni 12 %. Priemer dvíhajú najmä krajiny zo skupiny PIIGS (len Taliansko sa nachádza mierne pod priemernou úrovňou). Francúzsko, ktorého ekonomika sa prepadla do recesie, bojuje s nezamestnanosťou na úrovni 11 %. Problém sa však netýka všetkých členov EÚ. Nemecká nezamestnanosť ostáva nízka a v posledných mesiacoch klesla pod úroveň 5,5 %.

V minulom desaťročí pritom Nemci čelili aj 11 % nezamestnanosti a ešte v roku 2008 evidovali rovnakú výšku nezamestnanosti ako Francúzi. Dnes evidujú polovičnú úroveň. Zároveň ale platí, že **8 miliónov Nemcov¹⁶ pracuje pod úrovňou francúzskej minimálnej mzdy, čo je takmer pätina tamojšej pracovnej**

¹² Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor?, Joseph J. Sabia and Richard V. Burkhauser, 2010

¹³ Public choice view on the minimum wage, Thomas Rustici, 1985

¹⁴ Gov. Togiola tells U.S. Congress minimum wage increase will destroy AS economy, American Samoa Government. Dostupné z <<http://goo.gl/3CYdd4> >

¹⁵ Guverneri ECB prídu do Bratislavy, môžu znížiť sadzby, SME. Dostupné z <<http://goo.gl/cOvFSh>>

¹⁶ They'll always have Paris, TheMoneyIllusion. Dostupné z <<http://goo.gl/fnn9IB>>

sily. Keďže Nemecko jednotnú federálnu minimálnu mzdu na rozdiel od Francúzska nemá, vzniká tu dopyt aj po nízkokvalifikovaných skupinách (vrátane mnohých zahraničných pracovníkov), ktoré by inak evidovali v štatistikách nezamestnanosti.

Minimálna mzda vo Francúzsku je stanovená na úrovni 9,43 € na hodinu. Zrušenie tejto hranice by zväčšilo nádej na nájdenie práce miliónom tamojších nezamestnaných (vysoká nezamestnanosť nie je prejavom len minimálnej mzdy). Ekonomickou realitou je, že zrušenie minimálnej mzdy naprieč Európou by podporilo tvorbu miliónov pracovných miest. Či sa tak stane, ostáva na politickom rozhodnutí jednotlivých vlád európskych krajín.

Trend je však skôr opačný. Belgický minister hospodárstva dokonca odovzdal Európskej komisii sťažnosť,¹⁷ podľa ktorej spôsobuje neexistencia nemeckej minimálnej mzdy neférovú konkurenciu voči belgickým firmám a vedie k vykorisťovaniu zahraničných pracovníkov. Tých pracovníkov, ktorí do Nemecka dobrovoľne prichádzajú s nádejou na prácu, ktorú si doma nevedeli nájsť. Podľa údajov agentúry Reuters **príjem niektorých nemeckých pracovníkov nedosahuje ani úroveň slovenskej minimálnej mzdy.**¹⁸

3 Minimálna mzda na Slovensku

Minimálne mzdové nároky v SR stanovuje § 120 Zákonníka práce. Sadzba minimálnej mzdy je upravovaná osobitným predpisom. Ten jej výšku od 1.1.2013 stanovuje na 337,70 eur hrubej mesačnej mzdy. Spolu však zákon pozná 6 sadzieb¹⁹ minimálnej mzdy odvodených od základnej sadzby v závislosti od náročnosti vykonávaných prác:

Tabuľka 1: Pásma minimálnej mzdy na Slovensku (platné od 1.1.2013)

Stupeň náročnosti pracovného miesta	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna (hrubá) mzda	Hodinová sadzba	Čistá mzda	Minimálna cena práce = skutočné mzdové náklady zamestnávateľa
1	1,0	337,7 €	1,941 €	292,5 €	456,5 €
2	1,2	405,2 €	2,329 €	343,4 €	547,8 €
3	1,4	472,8 €	2,717 €	390,8 €	639,2 €
4	1,6	540,3 €	3,106 €	438,2 €	730,5 €
5	1,8	607,9 €	3,494 €	485,6 €	821,8 €
6	2,0	675,4 €	3,882 €	532,9 €	913,1 €

Zdroj: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Stupeň náročnosti je zamestnávateľ povinný priradiť ku každému pracovnému miestu. Zo stupňa nevyplývajú len nároky na minimálnu mzdu, ale následne aj príplatky za prácu v noci, či prácu v škodlivom prostredí. **Stupeň náročnosti preto navrhuje náklady zamestnávateľov aj v prípade, že všetkým zamestnancom vyplácajú vyššiu ako minimálnu mzdu.**

¹⁷ Belgium protests over German low pay in EU complaint, BBC. Dostupné z <<http://goo.gl/gLL9aU>>

¹⁸ Insight: The dark side of Germany's jobs miracle, Reuters. Dostupné z <<http://goo.gl/nddDDT>>

¹⁹ Minimálne mzdové nároky, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné z <<http://goo.gl/K9nCJL>>

Z pohľadu skúmania vplyvov minimálnej mzdy na skupinu dlhodobo nezamestnaných, resp. nízkokvalifikovaných, je zaujímavá práve najnižšia sadzba, keďže je pravdepodobné, že sa budú uchádzať o prácu so stupňom náročnosti 1 (pomocné, prípravné a manipulačné práce). Jedná sa zároveň o najväčšiu skupinu, keďže ľudia so základným vzdelaním, resp. vzdelaním bez maturity, tvoria vyše polovicu nezamestnaných. Dlhodobo nezamestnaných (t.j. viac ako rok) je vyše 250-tisíc ľudí a tvoria takmer dve tretiny všetkých evidovaných uchádzačov o prácu.²⁰

Štatistický úrad evidoval vývoj mediánových miezd v rokoch 2008 - 2012 v jednotlivých krajoch nasledovne:

Tabuľka 2: Minimálna mzda v pomere k mediánovým mzdám na Slovensku podľa krajov

Kraj	Mediánová mzda		Nárast v rokoch 2008-2012	Miera evidovanej nezamestnanosti (2012)	Podiel minimálnej mzdy k mediánovej mzde (2008)	Podiel minimálnej mzdy k mediánovej mzde (2012)
	2008	2012				
Slovenská republika	609	703	15,4%	14,4%	44,1%	46,5%
Bratislavský kraj	769	881	14,6%	5,7%	35,0%	37,1%
Trnavský kraj	606	707	16,7%	9,4%	44,4%	46,3%
Trenčiansky kraj	573	667	16,3%	10,9%	46,9%	49,1%
Nitriansky kraj	572	642	12,3%	14,1%	47,0%	51,0%
Žilinský kraj	592	683	15,4%	12,8%	45,4%	47,9%
Banskobystrický kraj	568	656	15,6%	20,8%	47,4%	49,9%
Prešovský kraj	533	611	14,7%	20,7%	50,5%	53,6%
Košický kraj	610	699	14,6%	19,6%	44,1%	46,8%
Minimálna mzda	268,9	327,2	21,7%			

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie o štruktúre miezd

Z uvedeného vyplýva, že **minimálna mzda rástla v krízových rokoch vo všetkých krajoch rýchlejšie ako mediánová mzda**. Znamená to, že minimálna mzda ovplyvňuje mzdy čoraz väčšieho počtu pracujúcich, a tým pádom má aj čoraz väčší vplyv na (ne)zamestnanosť ľudí v produktívnom veku. Možno preto konštatovať, že minimálna mzda na Slovensku rástla neprimerane rýchlo vzhľadom na vývoj na trhu práce.

3.1 Minimálna mzda nereflektuje regionálne rozdiely

Realitou Slovenska, ktorú potvrdzujú aj dáta Štatistického úradu, sú veľké regionálne rozdiely. V regiónoch, kde je pomer medzi minimálnou a mediánovou mzdou vyšší, obmedzuje minimálna mzda vznik pracovných príležitostí omnoho viac ako v ekonomicky výkonnejších regiónoch. Ako sme uviedli v časti 2.2, teória aj empirické štúdie potvrdzujú, že minimálna mzda z trhu práce odstraňuje pracovné pozície s najnižšou pridanou hodnotou.

Celoslovenská minimálna mzda má na mzdy v Bratislavskom kraji omnoho menší priamy vplyv ako v ostatných krajoch. Mzdovú politiku však ovplyvňuje aj tam, prejavuje sa najmä pri príplatkoch, ktoré sa legislatívne odvodzujú od minimálnej mzdy, napr. za prácu v noci, či prácu v škodlivom prostredí.

²⁰ Údaje Štatistického úradu SR

Z rôznej mzdovej úrovne v rámci slovenských regiónov vyplýva, že tá istá pozícia (napr. čašník), ktorá môže vzniknúť v Bratislave, už nemusí vzniknúť v Rimavskej Sobote, keďže jej vytvorenie nie je kvôli nízkej mzdovej úrovni na hranici minimálnej mzdy rentabilné. Kúpyschopnosť vyplatenej mzdy pritom môže byť rovnaká, keďže regióny majú rozdielnu cenovú hladinu. Minimálna mzda tak u nás naprieč regiónmi poškodzuje vybrané sociálne skupiny.

Pod záštitou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR pravidelne prebieha štatistické zisťovanie o cene práce. V štatistickom zisťovaní sú zahrnutí všetci zamestnávateľa na Slovensku s počtom 100 a viac zamestnancov. Zastúpená vzorka s menej ako 100 zamestnancami zodpovedá náhodnému výberu, živnostníci a ich zamestnanci zahrnutí nie sú.

Výsledkom sú pomerne presné dáta o mzdách vyše jedného milióna slovenských zamestnancov (približne 70 % celkového počtu). Tieto dáta preto poskytujú lepšiu predstavu o vplyve minimálnej mzdy na jednotlivé regióny. V tejto súvislosti treba podotknúť, že sú to práve malí zamestnávateľa, ktorí častejšie zamestnávajú za mzdu blízku minimálnej mzde. Svedčí o tom vyššia početnosť nízkych miezd podľa údajov Sociálnej poisťovne, než početnosť zistená štatistickým zisťovaním o cene práce.

Nasledujúca tabuľka uvádza podiel počtu zamestnancov v intervale 1. a 2. pásma minimálnej mzdy k celkovému počtu zamestnancov, ktorí sú predmetom štatistického zisťovania:

Tabuľka 3: Podiel počtu zamestnancov v intervale 1. a 2. pásma minimálnej mzdy k celkovému počtu zamestnancov

Kraj	SR priemer	Bratislavský	Trnavský	Trenčiansky	Nitriansky	Žilinský	Banskobystrický	Prešovský	Košický
1. štvrťrok 2013	3,3%	2,2%	3,6%	2,7%	4,2%	3,0%	4,2%	4,4%	2,4%
1. štvrťrok 2012	2,9%	2,2%	3,1%	2,8%	3,6%	2,4%	3,4%	3,6%	2,4%
1. štvrťrok 2011	3,7%	3,1%	3,5%	3,1%	3,4%	3,6%	4,2%	5,7%	3,1%
1. štvrťrok 2010	3,5%	2,6%	3,0%	3,2%	4,1%	3,1%	3,6%	5,2%	3,5%
1. štvrťrok 2009	3,4%	2,9%	2,8%	2,6%	4,2%	3,1%	3,4%	4,8%	3,4%
1. štvrťrok 2008	2,9%	3,0%	2,2%	3,1%	3,2%	2,8%	2,4%	3,9%	2,4%

Zdroj: Štatistické zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR), výpočty Trexima Bratislava

Červený podklad majú vždy tie 3 kraje v danom štvrťroku, v ktorých bol podiel zamestnancov v intervaloch minimálnej mzdy najvyšší. Z dát štatistického zisťovania preto vyplýva, že **minimálna mzda ovplyvňuje zamestnancov najmä v Prešovskom, Banskobystrickom a Nitrianskom kraji. Banskobystrický a Prešovský kraj boli v minulom roku zároveň kraji s najvyššou priemernou evidovanou mierou nezamestnanosti.** Dá sa preto očakávať, že zvyšovanie minimálnej mzdy negatívne ovplyvní zamestnanosť v týchto regiónoch viac ako v iných.

Vzhľadom k metodike zisťovania môžeme predpokladať, že evidované mzdy v Košickom kraji významne zvyšuje U.S. Steel Košice, ktorý zamestnáva vyše 10-tisíc pracovníkov s nadpriemernými mzdami. Košický kraj napriek tomu patrí ku krajom s vysoko nadpriemernou nezamestnanosťou.

3.2 Porovnanie s krajinami V4

Minimálna mzda dosiahla v ČR v roku 2007 sumu 8 000 CZK hrubej mzdy mesačne (288 eur podľa priemerného kurzu v danom roku) a jej výška ostala nezmenená celých 6 rokov (počas trvania krízy). Nezvyšovaním sa tak česká minimálna mzda dostala pod úroveň slovenskej, ktorá rástla v danom období každý rok (pre rok 2008 došlo k zvyšovaniu už v októbri 2007). K nárastu na 8 500 CZK (327,70 eur) pristúpila nová česká úradnícka vláda od augusta 2013, je to však stále o 10 eur menej ako aktuálne na Slovensku.

Priemerná mesačná mzda dosiahla v ČR v minulom roku 982 eur²¹ oproti slovenským 805 eur. ČR má zároveň vyššie HDP na obyvateľa ako Slovensko.²² Okrem rôznych ekonomických špecifik preto treba brať aj vysokú minimálnu mzdu ako jeden z faktorov, ktorý sa pričiňuje o to, že na Slovensku je podľa Eurostatu dvojnásobne vyššia miera nezamestnanosti ako v Českej republike (14,2 % oproti 7,2 %).

V Poľsku bola na rok 2013 minimálna mzda stanovená na úrovni 1 600 PLN (379,4 eur). Zaujímavosťou je, že tamojšia legislatíva pozná výnimku pre zamestnancov pracujúcich prvý rok, na ktorých sa vzťahuje minimálna mzda vo výške 80 % základnej sadzby²³ (1 280 PLN, resp. 303,5 eur). Táto sa už nachádza hlboko pod úrovňou slovenskej minimálnej mzdy, ktorá sa u nás vzťahuje aj na absolventov, či ľudí bez praxe.

Maďarská minimálna mzda v súčasnosti dosahuje úroveň 98 000 HUF (333,4 eur), čo je o 4 eurá menej ako na Slovensku. Ešte v roku 2010 pritom dosahovala 73 500 HUF mesačne (267 eur podľa priemerného kurzu v danom roku), čo bolo o 40 eur menej oproti vtedajšej slovenskej úrovni 307,70 eur.

3.3 Minimálna mzda zasahuje do mzdových nákladov firiem

Aj malé zvýšenie minimálnej mzdy môže firme výrazne zvýšiť celkové mzdové náklady. Nedá sa preto konštatovať, že navýšenie o malú čiastku firmy ľahko absorbujú. **Zvýšenie minimálnej hrubej mzdy o 10 eur predstavuje dnes pre firmu zamestnávajúcu 100 šičiek s minimálnou mzdou po zarátaní povinných odvodov zvýšenie ročných mzdových nákladov o 16 212 eur. Uvedená suma pokrýva ročné mzdové náklady troch zamestnancov.**

Ak firma podniká s minimálnou maržou, resp. je vystavená lacnej konkurencii zo zahraničia, môže takýto zásah ovplyvniť jej ďalšie aktivity. Príkladom je ohlásené prepúšťanie obuvníckej firmy zo Sniny,²⁴ ktorej nemeckí, rakúski a dánski odberatelia začali uprednostňovať lacnejšiu výrobu z Rumunska a Albánska.

Zvyšovanie minimálnej mzdy tak síce môže zdvihnúť mzdovú úroveň v jednej fabrike, ktorá vypláca nízke mzdy, keďže v regióne sa kvôli vysokej nezamestnanosti o jej pracovníkov neuchádza konkurencia. V inej firme však môže spôsobiť prepúšťanie, ak podniká s minimálnou maržou kvôli lacnejšej konkurencii zo zahraničia. Proces sa môže udiť aj v rámci jednej fabрики, keď sa jednej skupine zamestnancov zvýšia mzdy na úkor druhej, ktorá príde o prácu.

²¹ Priemerná mzda v Česku sa vlani zvýšila o 665 Kč, www.aktuality.sk. Dostupné z <<http://goo.gl/AuYxRL>>

²² Gross domestic product at market prices, Eurostat. Dostupné z <<http://goo.gl/8qefaE>>

²³ Labour regulations, Polish Information and Foreign Investment Agency. Dostupné z <<http://goo.gl/POekh9>>

²⁴ Obuvnícka firma v Snine prepustí 316 zamestnancov, www.netky.sk. Dostupné z <<http://goo.gl/ixZF5v>>

V prípade, že by bol negatívny vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť zveličovaný, neexistuje dôvod, prečo by sme minimálnu mzdu nemohli stanoviť na 1000 eur. Dopady na trh práce by však boli zjavne katastrofálne. Navýšenie o malú sumu má rovnako negatívne efekty, akurát menej badateľné.

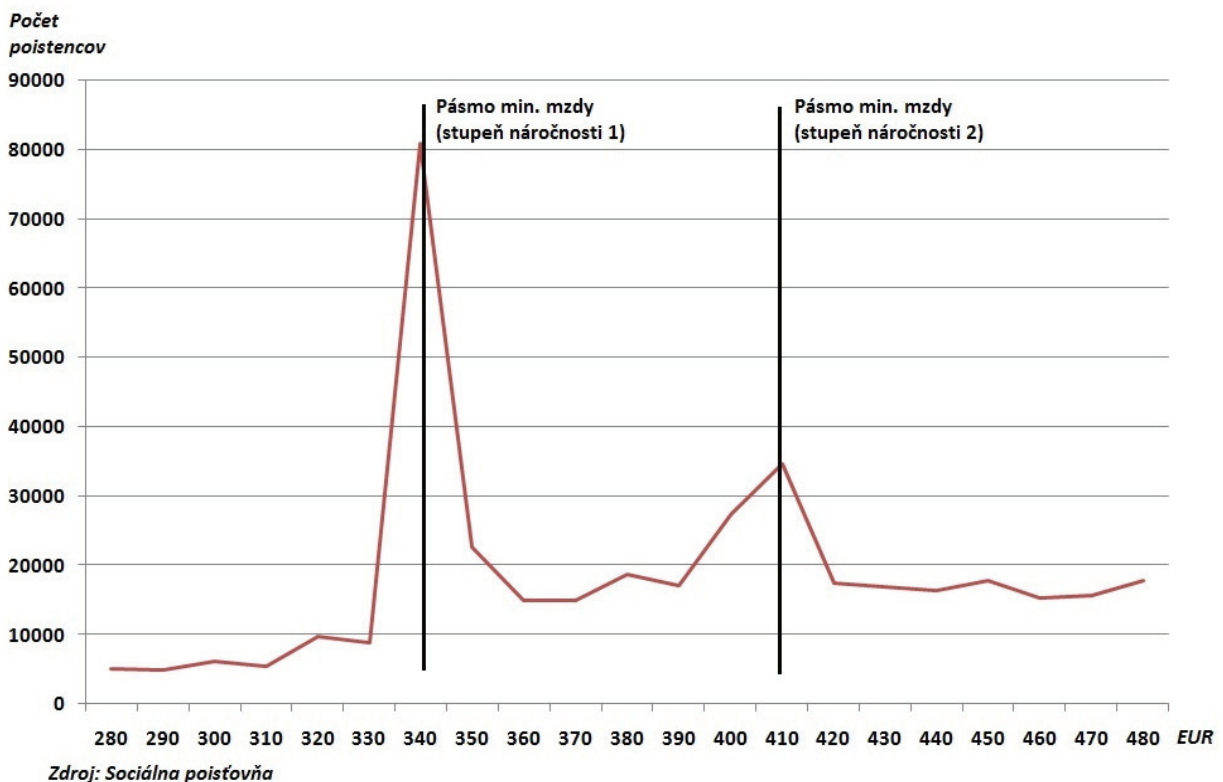
Treba zdôrazniť, že **vládna politika zamestnanosti si je negatív minimálnej mzdy vedomá**. Štát absolventovi, ktorý vykonáva u zamestnávateľa absolventskú prax (v rozsahu 20 hodín týždenne) vypláca 65 % sumy životného minima.²⁵ Hodinová sadzba sa v tomto prípade pohybuje pod hranicou minimálnej mzdy. Natíska sa otázka, prečo efekt získavania skúseností a praxe umožňuje štát selektívne u niektorých nezamestnaných, a nie plošne pre všetkých ľudí bez práce.

3.4 Vplyv minimálnej mzdy na trh práce

Pomerne rozpačité sú odhady, koľko zamestnancov minimálnu mzdu na Slovensku vlastne poberá. Keďže štát presnú evidenciu platov zamestnancov nemá, často sa jedná o nepodložené tvrdenia. Premiér Fico počas svojej prvej vlády marginalizoval vplyv zvyšovania minimálnej mzdy tým, že ju na Slovensku poberá len 1 % zamestnancov.²⁶

Kvalifikovaný odhad môžeme urobiť z dát Sociálnej poisťovne. Tá vo februári 2013 evidovala 1 575-tisíc zamestnancov, ktorí si aktívne prispievali do fondu starobného poistenia. Distribúcia týchto zamestnancov bola podľa vymeriavacieho základu nasledovná:

Graf 1: Počet poistencov v zamestnaneckom pomere vo fonde starobného poistenia podľa VZ (február 2013)



²⁵ Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Dostupné z <<http://goo.gl/dlhBa8>>

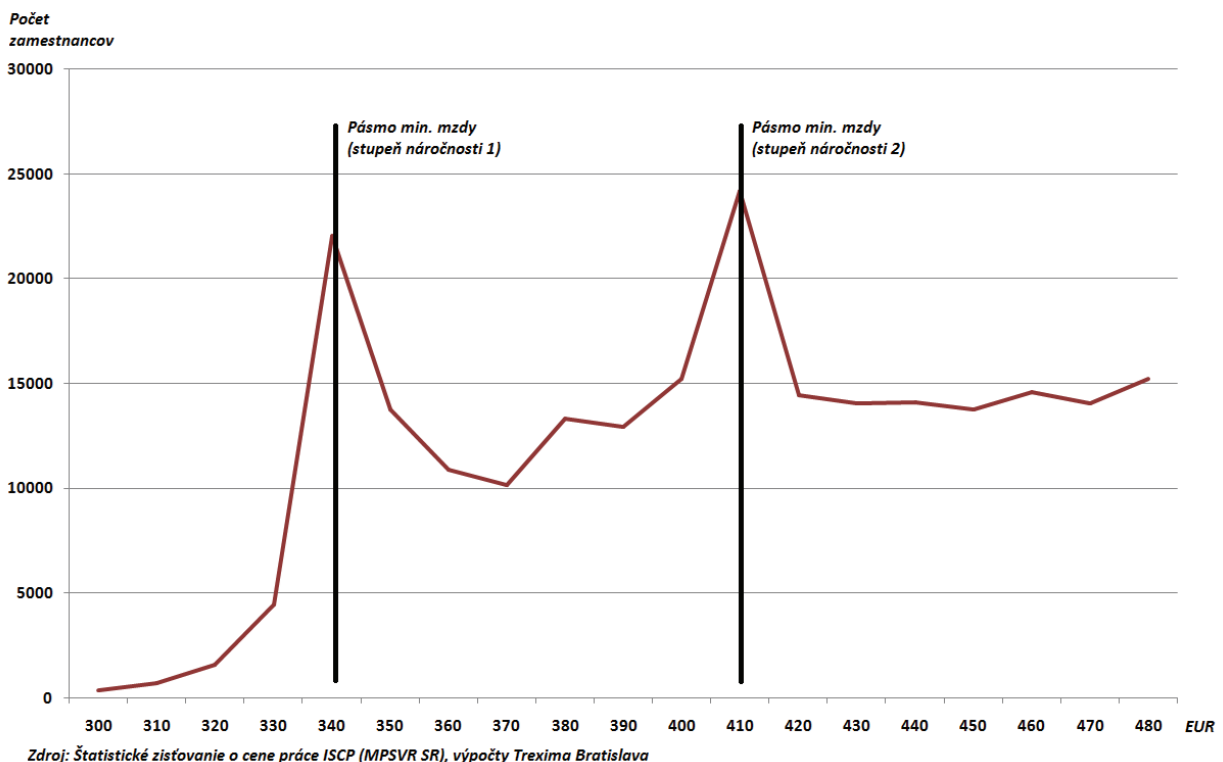
²⁶ SaS navrhuje zrušiť minimálnu mzdu, tvnoviny.sk. Dostupné z <<http://goo.gl/Dgq7p8>>

V uvedenom grafe sme sa zamerali na nižšie vymeriavacie základy, resp. na slabšie platených zamestnancov. Na prvý pohľad sú v ňom badateľné dva lokálne extrémny. Prvý extrém je práve hranica minimálnej mzdy, t.j. interval vymeriavacieho základu 330 – 340 eur. Druhý extrém môžeme pozorovať pri hranici 400 eur, čo je približne výška stupňa náročnosti 2. Vzhľadom k extrémom badateľným v grafe môžeme konštatovať, že **minimálna mzda ovplyvňuje mzdy pri všetkých stupňoch náročnosti, nielen pri stupni 1 zodpovedajúcem 337,70 eur.**

Z grafu tiež vyplýva, že **minimálna mzda na Slovensku priamo ovplyvňuje mzdy vyše 100-tisíc slovenských zamestnancov. Jedná sa teda o viac ako 6 % ľudí v zamestnaneckom pomere.** Odhad vyplýva z počtu zamestnancov, ktorí sa pohybujú v intervaloch vymeriavacích základov zodpovedajúcich prvým dvom pásmam minimálnej mzdy. Zvyšovanie minimálnej mzdy tak neovplyvňuje len mzdové náklady firiem, ale tiež zamestnanosť početnej skupiny obyvateľstva.

Lokálne extrémny okolo pásiem minimálnej mzdy potvrdzujú aj dáta pochádzajúce zo štatistického zisťovania o cene práce (časť 3.1). Vzhľadom k metodike zberu dát údaje nezachytávajú všetkých zamestnancov, informácie o zamestnancoch najmä väčších firiem však môžeme považovať za presné.

Graf 2: Počet zamestnancov podľa výšky príjmu na základe štatistického zisťovania MPSVR SR (1. štvrťrok 2013)

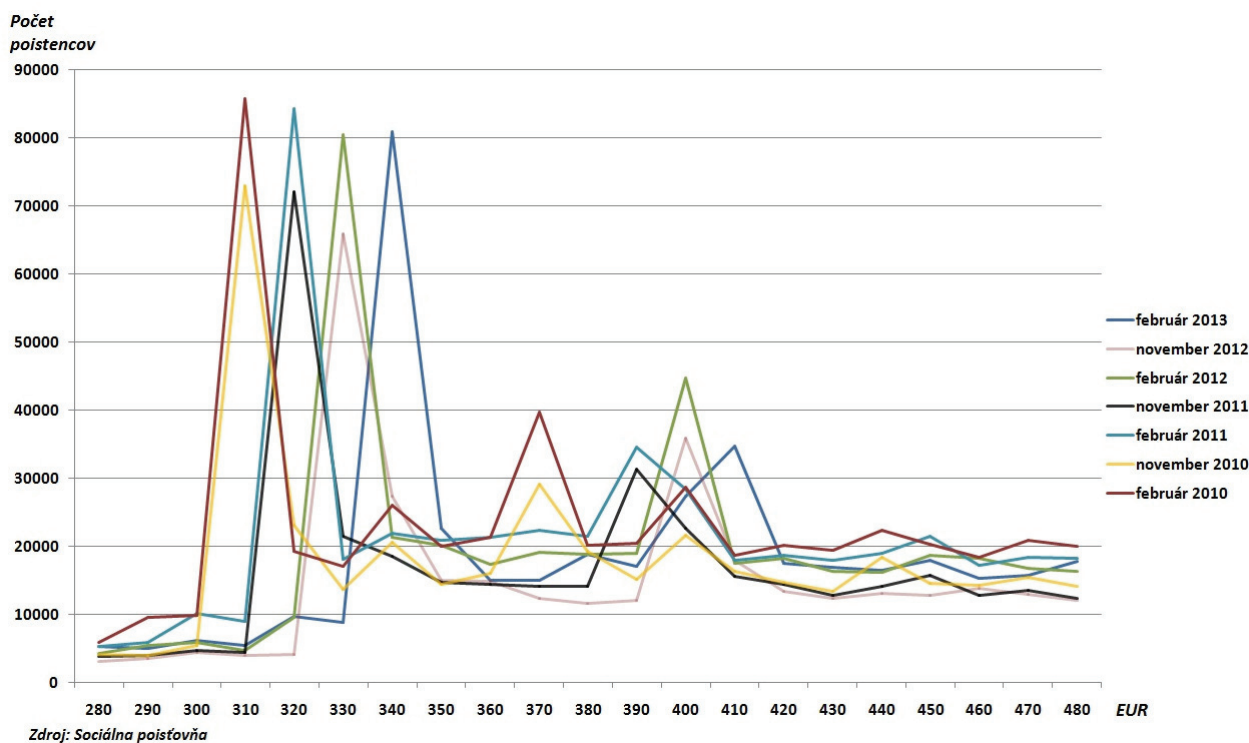


Po zavedení odvodov na dohody od 1.1.2013 sa začala vzťahovať minimálna mzda aj na dohodárov. Momentálne si dohodami privyrába približne 350-tisíc ľudí, často najmä nízkopríjmové skupiny. Z dát Sociálnej poisťovne (august 2012) zároveň vyplýva, že vyše 85 % dohodárov si dohodami privyrábalo do hranice minimálnej mzdy, tri štvrtiny dohodárov zarábali na dohodách do 200 eur mesačne. **Dá sa preto predpokladať, že inštitút minimálnej mzdy ovplyvňuje vyplatenú mzdu (resp. distribúciu miezd a tvorbu pracovných ponúk na dohodu) rádovo u desaťtisícov dohodárov.**

3.5 Vplyv minimálnej mzdy na mzdovú distribúciu

Na lepšiu ilustráciu dopadov zvyšovania minimálnej mzdy v čase sme do nasledujúceho grafu pridali distribúciu vymeriavacích základov (resp. distribúciu miezd) fondu starobného poistenia z rôznych období od roku 2010.

Graf 3: Vývoj počtu poistencov v zamestnaneckom pomere vo fonde starobného poistenia v čase podľa VZ



Z grafu vyplýva, že po náraste minimálnej mzdy k 1. januáru sa mzdy nízkopříjmových zamestnancov kumulujú okolo novej hranice (štyri krivky s vysokými ostrými štítmi zodpovedajú zľava februáru 2010, 2011, 2012 a 2013). Následne sa ku koncu roka distribúcia mierne upraví, keď sa znižuje počet poistencov s vymeriavacími základmi v intervale minimálnej mzdy a mierne narastú nasledujúce intervaly so mzdami vyššími ako minimálna (tri krivky s nižšími ostrými štítmi).

Keďže nominálne mzdy v čase postupne rastú, nezmenená minimálna mzda ovplyvňuje čoraz menej zamestnancov. S každoročným nárastom minimálnej mzdy však táto *dobehne* prirodzený rast miezd a mzdová distribúcia vyzerá podobne ako minulý rok s miernym posunom krivky.

3.6 Návrh KOZ a jeho alternatíva

Zvyšovanie minimálnej mzdy je tradičnou agendou odborov aj slovenskej sociálnej demokracie. Ministerstvo práce malo za prvej Ficovej vlády 2006 - 2010 v pláne zvýšiť minimálnu mzdu na 60 % priemernej mzdy.²⁷ Za tento pomer sa zvykla zasadzovať aj Konfederácia odborových zväzov,²⁸ aj keď po začiatku krízy sa konkrétny cieľ spomína menej. Medzinárodná organizácia práce odporúča²⁹ vo svojej analýze stanoviť minimálnu mzdu na úrovni 40 % - 60 % priemernej mzdy.

V júli 2013 predniesla KOZ požiadavku na zvýšenie minimálnej mzdy o 8 %, ³⁰ čo by zodpovedalo úrovni 364,70 eur. Cieľom požiadavky je zvýšiť čistú minimálnu mzdu na 315 eur, ktorá podľa Eurostatu zodpovedá na Slovensku hranici chudoby. Pod touto úrovňou sa pritom podľa údajov Štatistického úradu nachádzalo v roku 2012 minimálne 5 % zamestnancov vo všetkých krajoch a vyše 10 % zamestnancov v Nitrianskom a Prešovskom kraji.³¹

Akceptovanie tohto návrhu by znamenalo nárast minimálnej mzdy od roku 2008 o vyše 35 %. Rozdiel medzi mediánovým rastom miezd a rýchlejším rastom minimálnej mzdy by tak bol ešte priepastnejší (mediánová mzda vzrástla na Slovensku v rokoch 2008 - 2012 o 15 %).

Napomôcť sociálnemu štandardu pracujúcich sa pritom dá omnoho efektívnejšou formou, a to aj bez prepúšťania nízkokvalifikovaných zamestnancov, ktoré by odborármi navrhované opatrenie prinieslo. INESS vypracoval vlastný návrh odvodovej úľavy³² pre nízkopríjmových zamestnancov, prijatie ktorého by zvýšilo ich čisté príjmy a zároveň znížilo mzdové náklady zamestnávateľom.

V prípade, že by zamestnávateľ zachoval svoje tohtoročné minimálne mzdové náklady na zamestnanca (456 eur), zvýšila by sa podľa návrhu INESS čistá mzda zamestnanca s minimálnou mzdou z terajších 292 eur na 348 eur, čo by predstavovalo nárast o 19 %.

Ak by si odvodovú úľavu rozdelili zamestnanec a zamestnávateľ rovným dielom (t.j. zamestnávateľ by skresal mzdové náklady o rovnakú čiastku, o akú by zamestnancovi stúpol čistý príjem), čistá mzda zamestnanca by stúpila z 292 eur na 330 eur.

Návrh INESS je tak k zamestnancom veľkorysejší ako návrh odborárov, pričom by navyše priniesol pozitívny vplyv na vytváranie nových pracovných miest pre nízkokvalifikovaných pracovníkov. Dosiahnutie tohto stavu je pritom len vecou legislatívnej úpravy a politickej vôle nájsť zdroje na odvodovú úľavu škrtním neefektívnych výdavkov verejnej správy.

²⁷ Minimálna mzda pôjde výrazne hore, hnonline.sk. Dostupné z <<http://goo.gl/gjxpnS>>

²⁸ Požiadavky KOZ SR na zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie zamestnancov a ostatných občanov SR, KOZ. Dostupné z <<http://goo.gl/zl37WH>>

²⁹ Principles of Minimum Wage Policy - Economics, Institutions and Recommendations, International Labour Organization. Dostupné z <<http://goo.gl/VFNeYi>>

³⁰ Rokovania o minimálnej mzde pre rok 2014 so zástupcami zamestnávateľov, KOZ. Dostupné z <<http://goo.gl/1MIUCR>>

³¹ Štruktúra miezd v SR, Štatistický úrad SR, 2012

³² Nižšími odvodmi za vyššiu zamestnanosť, J. Dinga, INESS, 2012

3.7 Fiškálne dopady

Vyššie mzdy znamenajú viac zaplatených daní a odvodov. Pri fiškálnom pohľade na zvyšovanie minimálnej mzdy je však dôležité aj to, koľko ľudí odvody z vyšších miezd platí.

V tomto roku zamestnanec zarábajúci minimálnu mzdu prispeje do odvodového systému o 61,2 eur viac ako v roku 2012. **Ak však aspoň každý 31. zamestnanec zarábajúci minimálnu mzdu prišiel kvôli jej navyšovaniu o prácu, celkový efekt na verejné financie je negatívny.** Dodatočný príspevok 31 zamestnancov do systému je totiž stále nižší ako „stratené“ odvody jedného pracovníka s minuloročnou minimálnou mzdou.

4 Odporúčania INESS

Vzhľadom k uvedenému považujeme za optimálne riešenie zrušenie minimálnej mzdy. Teória aj empirické štúdie potvrdzujú, že odstránenie tejto bariéry by podporilo tvorbu pracovných miest, a to najmä pre sociálne najohrozenejšie (resp. nízkopríjmové) a menej kvalifikované skupiny.

Slovenskú republiku v súčasnosti zaväzujú Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zavedení metód určenia minimálnych miezd č. 26 z roku 1928 (predpis č. 439/1990 Zb.) a Dohovor o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve č. 99 z roku 1951 (predpis č. 470/1990 Zb.) a okamžité zrušenie minimálnej mzdy neumožňujú.

Kvôli medzinárodným záväzkom preto navrhujeme znížiť minimálnu mzdu na 1 eur, resp. na úroveň, ktorá minimalizuje jej vplyv na trh práce. **Opatrenie odporúčame doplniť zavedením odvodovej odpočítateľnej položky podľa návrhu INESS,³³** ktorá by eliminovala riziko zníženia čistých miezd (resp. sociálneho štandardu) zamestnancov, ktorých príjem je dnes na úrovni minimálnej mzdy.

Odvodová úľava by tiež podporila vznik desaťtisícov pracovných miest, ktoré dnes nevznikajú kvôli celkovým vysokým nákladom práce, a zvýšila by čistý príjem státisícov zamestnancov. Cena práce zamestnanca s minimálnou mzdou je dnes o 56 % vyššia ako jeho čistá mzda. Prijatím odvodovej úľavy podľa nášho návrhu by boli celkové mzdové náklady pri zachovaní dnešnej minimálnej čistej mzdy vyššie len o 20 %.

4.1 Doplnujúci kompromisný návrh

Vysoká nezamestnanosť je v súčasnosti kľúčovým spoločenským problémom Slovenska. V prvom štvrtroku 2013 evidoval Štatistický úrad SR priemernú nezamestnanosť na úrovni 14,5 %, čomu zodpovedá približne 400-tisíc uchádzačov o prácu. Väčšinu z nich tvorili dlhodobo nezamestnaní (teda ľudia viac ako rok bez práce). V prípade politickej nepriechodnosti vyššie uvedeného návrhu INESS na zníženie minimálnej mzdy na 1 euro by doplnujúci kompromisný návrh mal byť zameraný na regióny, resp. sociálne skupiny, ktorým existencia minimálnej mzdy škodí najviac.

³³ Nižšími odvodmi za vyššiu zamestnanosť, J. Dinga, INESS, 2012

Mladí ľudia do veku 30 rokov tvoria viac ako tretinu všetkých nezamestnaných. Jedná sa o skupinu, ktorá často býva v jednej domácnosti s rodičmi a má problém nájsť si svoje prvé stabilné zamestnanie. V záujme zníženia nezamestnanosti mladých by preto vláda mohla **pozastaviť platnosť minimálnej mzdy pre ľudí do veku 30 rokov.**

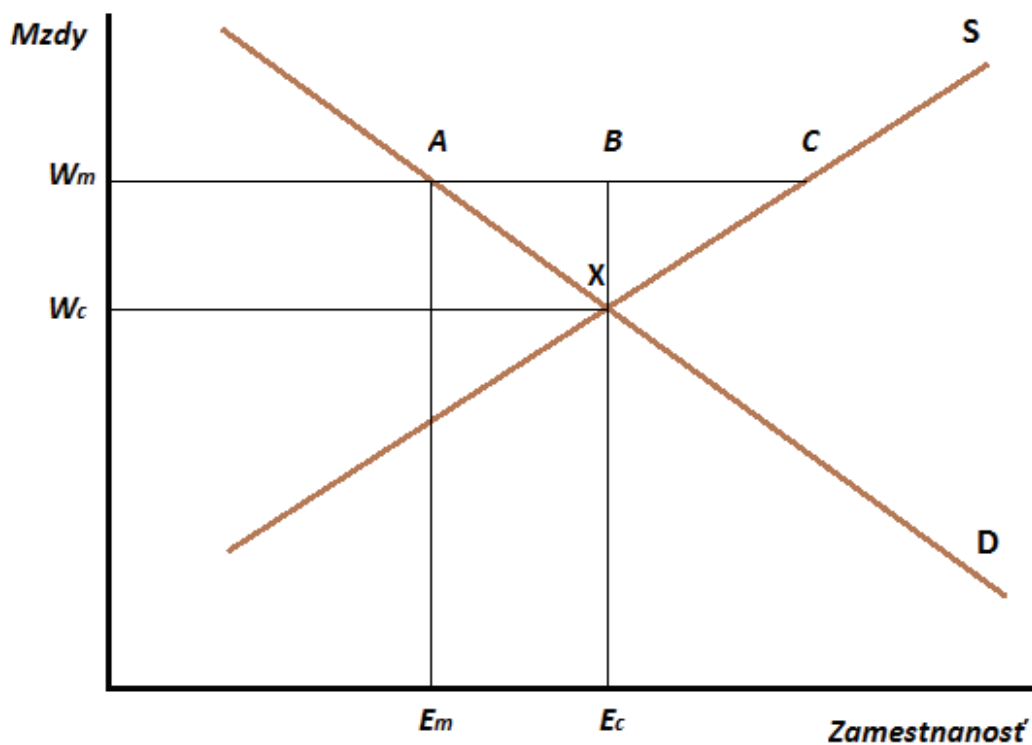
Nižšia minimálna mzda platí pre prvozamestnancov aj v Poľsku, na Slovensku štát využíva podobný princíp pri absolventskej praxi, resp. stážovaní (ktoré je de facto prácou za nulovú mzdu). Neexistuje preto dôvod, prečo túto normu nerozšíriť na ďalšie sociálne skupiny charakteristické nízkou praxou a vysokou nezamestnanosťou. V prípade námietky, že by sa jednalo o diskriminačné opatrenie na základe veku, treba podotknúť, že sa jedná o rovnaký princíp, akým je napríklad rozšírenie nároku platenej dovolenky na 25 dní pre zamestnancov, ktorí dovŕšia vek 33 rokov.

Zatiaľ čo v bohatších regiónoch má minimálna mzda na trh práce (resp. na výšku mzdy a nezamestnanosť) len minimálny vplyv, v chudobnejších regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti výrazne obmedzuje tvorbu pracovných miest. Podľa štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny z júna 2013 máme na Slovensku 18 okresov s viac ako 20 % nezamestnanosťou, pričom všetky sa nachádzajú v Banskobystrickom, Prešovskom a Košickom kraji. 39 zo 79 slovenských okresov má nezamestnanosť vyššiu ako júnový priemer (14,25 %).

Alternatívny návrh preto môžeme doplniť o **pozastavenie platnosti minimálnej mzdy v regiónoch, kde miera nezamestnanosti presahuje arbitrárne stanovenú mieru evidovanej nezamestnanosti, ktorú navrhujeme stanoviť na 10 %.** V prípade aplikovania pravidla podľa krajov by minimálna mzda platila len v Bratislavskom a Trnavskom kraji.

Príloha

Graf 4: Klasický konkurenčný model ponuky a dopytu po práci



Základom modelu je stúpajúca krivka ponuky práce zo strany zamestnancov S a klesajúceho dopytu po práci zo strany zamestnávateľov D . Za predpokladu slobodného vyjednávania o mzde zamestnanca a zamestnávateľa sa dopyt stretáva s ponukou. V trhovej ekonomike sa tak v konkurenčnom procese dosahuje zamestnanosť (E_c) a mzdová úroveň (W_c).

Zakomponujme teraz do modelu minimálnu mzdu (W_m). Ak je úroveň minimálnej mzdy vyššia ako rovnovážna mzda (W_c) prirodzene sa formujúca na trhu, ponuka práce zamestnancov stúpne (z bodu X do bodu C) – minimálna mzda im totiž v prípade zamestnania zaručuje vyšší príjem. Dopyt po práci zo strany zamestnávateľov však naopak klesne, keďže existencia minimálnej mzdy im zvyšuje náklady (z bodu X do bodu A). Dochádza tak k previsu ponuky práce (zamestnanci) nad dopytom po práci (zamestnávateľa), ktorý v grafe znázorňuje úsečka AC . Zamestnanosť preto týmto opatrením podľa klasického konkurenčného modelu klesá (z E_c na E_m).