

2017

Autorský kolektív:

Branislav Ondruš

Ivana Štefánková

Peter Líška

Tomáš Kramer

Minimálna mzda – empirické zistenia kontra ideologické mýty



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

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

Autorský kolektív :

Branislav Ondruš

Ivana Štefánková

Peter Líška

Tomáš Kramer

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Štát v gescii štátneho tajomníka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

Obsah

PREDSLOV	5
1. Funkcie a dôvody existencie minimálnej mzdy	9
Sociálno-ochranná funkcia spočíva v tom, že:	10
Ostatné/odvodené funkcie - minimálna mzda ako referenčná veličina:	12
2. Systémy stanovenia minimálnej mzdy	13
2.1. Mýtus o užitočnosti regionálnej minimálnej mzdy	16
3. Negatívny mzdový vývoj – celosvetový problém	19
4. Vplyv minimálnej mzdy na všeobecný mzdový vývoj.....	24
5. Príjmové rozdiely sa dramaticky zväčšujú	27
6. Minimálna mzda – nástroj na boj proti chudobe	32
7. Daňové kredity a príspevky – lepší nástroj ako minimálna mzda?.....	36
8. Minimálna mzda ako faktor ekonomického rastu.....	40
9. Empirické dôkazy – minimálna mzdy nelikviduje pracovné miesta	45
9.1. Spojené štáty americké	46
9.2. Veľká Británia	48
9.3. Nový Zéland	50
10. Minimálna mzda – stieranie straníckych rozdielov	57
11. Všeobecná versus odvetvová minimálna mzda	61
11.1. Nemecko.....	74
11.2. Rakúsko.....	74
11.3. Taliansko.....	77
11.4. Fínsko.....	79
11.5. Švédsko.....	80
11.6. Dánsko.....	85
Záver.....	88

PREDSLOV

Táto štúdia vznikla z potreby obhájiť politiku súčasnej vlády Slovenskej republiky v oblasti minimálnej mzdy. Jej zámerom je reagovať na pochybnosti a neustále spochybňovanie úsilia vlády Roberta Fica o viditeľné a citeľné zvyšovanie minimálnej mzdy v čase, keď slovenská ekonomika zaznamenáva slušný rast po vážnom krízovom období. Cieľom štúdie je vyvrátiť najmä najčastejšie opakovaný mýtus – že minimálna mzda je účinným nástrojom na zvyšovanie nezamestnanosti, pretože jej zvyšovanie spôsobuje zánik pracovných miest, obzvlášť tzv. nízko príjmových. Štúdia však vyvracia aj niektoré ďalšie mýty, ktoré sa v slovenskom verejnom diskurze udomácnili.

Práve preto, že na rozdiel od iných obdobných dokumentov nezastiera ani motívy, ani ciele, táto štúdia nemôže byť a nie je znôškou ideologických fráz a obsahovo vyprázdnených floskúl. Prezентuje nekompromisnými argumentmi doložené tvrdenia a slovenskému čitateľovi ponúka hlbší pohľad do analýz zahraničných renomovaných autorov a medzinárodných renomovaných inštitúcií. Tam, kde a v rozsahu, v akom to bolo vzhľadom na okolnosti jej vzniku možné, dáva štúdia zahraničné analytické zistenia a dôkazy do slovenských súvislostí a dopĺňa ich slovenskými empirickými zisteniami. Pričom pred teoretickými poučkami uprednostňuje pohľad na realie.

Štúdia ponúka zdôvodnenie existencie a funkcie minimálnej mzdy. V ďalšej kapitole sumarizuje a analyzuje rôzne systémy ustanovenia minimálnej mzdy a určovania jej výšky a porovnáva ich so slovenským. V tejto súvislosti dokazuje nezmyselnosť uplatnenia konceptu regionálnej minimálnej mzdy v podmienkach SR. Ďalej poukazuje na vážne hrozby plynúce z dlhodobého mzdového vývoja, najmä pokiaľ ide o prehlbujúce sa rozdiely v príjmovom rebríčku, ako aj na ekonomickú neopodstatnenosť (napr. v súvislosti s vývojom produktivity práce). Pritom dokazuje dôležitosť vplyvu minimálnej mzdy na celkový mzdový vývoj. V následných dvoch kapitolách sa štúdia venuje pozitívnym vplyvom minimálnej mzdy na potieranie chudoby, a to aj v kombinácii s daňovými nástrojmi zvyšujúcimi čisté príjmy a vyvracia mýtus, že tieto nástroje by mohli v boji s chudobou účinne nahradiť minimálnu mzdu. Ďalšia kapitola poukazuje na dôležitý pozitívny vplyv zvyšovania miezd (poháňaného aj zvyšovaním minimálnej mzdy) na ekonomický rast, najmä v pokrízovom období, a to aj na Slovensku. Nasledujúca kapitola podrobne argumentuje a využíva konkrétne empirické

zistenia – vrátane aktuálneho vývoja na trhu práce v SR – dôsledne vyvracia mýtus o negatívnom vplyve minimálnej mzdy (a jej rozumného zvyšovania) na zamestnanosť.

Predposledná kapitola mapuje v Európe (Európskej únii) existujúce systémy stanovenia minimálnej mzdy v podobe odvetvového kolektívneho vyjednávania. Slúži ako základná informácia pre odštartovanie odbornej diskusie o možnosti „vymeniť“ aj na Slovensku súčasný systém stanovenia výšky minimálnej mzdy za systém, v ktorom sa minimálna mzda stanovuje odlišne pre jednotlivé odvetvia hospodárstva a to ako výsledok kolektívneho vyjednávania odborov a zamestnávateľov na úrovni odvetví. Napokon posledná kapitola poukazuje na zblíženie straníckych postojov a najmä postojov verejnosti vo vzťahu k nevyhnutnosti existencie minimálnej mzdy.

Autori chcú touto cestou poďakovať za poskytnutie dôležitých štatistických zistení a informácií o mzdách v SR spoločnosti Trexima Bratislava, analytickými prepočtami k štúdiu prispeli pracovníčky Analytického centra MPSVR SR a sumarizovaním niektorých štatistických informácií kolegyne z Tlačového odboru ministerstva a hovorca MPSVR SR Michal Stučka.

„Žiadny podnik, ktorého existencia závisí od platenia miezd pod úrovňou serióznej mzdy, nemá právo pokračovať v tejto krajine. Pod serióznou mzdou mám na mysli viac, než len mzdu na prežitie. Myslím mzdu, ktorá zabezpečí dôstojný život.“

F. D. Roosevelt, 1933

„Minimálna mzda by mala existovať v každej krajine Európskej únie. Aj tí, ktorí hľadajú prácu musia mať garanciu minimálnej úrovne príjmu. Každý štát by mal mať možnosť sám určiť výšku minimálnej mzdy, ale existuje istá úroveň dôstojnosti, ktorú musíme rešpektovať.“

Jean-Claude Juncker, predseda Európskej komisie, 23. januára 2017, Brusel¹

Minimálna mzda sa v posledných desiatich rokoch dostala medzi najdôležitejšie otázky, o ktorých hovoria nielen politici, ale aj ekonómovia a široká spoločnosť. Už začiatkom minulého storočia boli na svete krajiny, ktoré minimálnu mzdu, hoci obmedzenú na niektoré odvetvia, mali (Austrália, Francúzsko, Nový Zéland, Nórsko či Veľká Británia). Konzervatívec Winston Churchill založil v r. 1909 tzv. Britské rady pre mzdu, ktoré na princípe sociálneho partnerstva určovali sektorové minimálne mzdy. Dokonca čl. 427 Versailleskej zmluvy hovorí o potrebe minimálnej mzdy a v ďalších desaťročia sa tento inštitút precizoval a posilňoval. Ale nástup neoliberalizmu pred vyše 30 rokmi prišiel s tézou, že „minimálna mzda ničí pracovné miesta“, výsledkom čoho bolo nielen oslabenie minimálnych miezd, ale radikálne zhoršenie mzdového vývoja po celom svete. Až v posledných necelých dvoch dekádach nastal pomalý prelom tohto ideologického blúznenia pod tlakom reality a analýz, ktoré na základe konkrétnych faktov priniesli nevyvrátiteľné dôkazy, že racionálne nastavovaná minimálna mzda nielenže pracovné miesta nelikviduje, ale dokonca môže prispieť k ich vytváraniu.

Toto je ústredná téma tejto štúdie. Sama o sebe nie je originálnym analytickým počínom, ale zhŕňa doteraz zverejnené poznatky a zistenia, ktoré vyvracajú neoliberálmi stále živený mýtus. Využívajúc hĺbkové analýzy z viacerých krajín sveta ukážeme, že ide skutočne o mýtus, ktorý nemá s realitou nič spoločné. Táto štúdia ďalej ponúka postoje a stanoviská významných medzinárodných organizácií, ktorých čiastkové závery sú neraz na Slovensku jednostranne prezentované na kritiku ľavicových, či sociálnych opatrení zo strany

¹ <http://uk.reuters.com/article/uk-eu-labor-juncker/eu-states-should-guarantee-minimum-income-for-citizens-juncker-idUKKBN15729W>

vlády. Ukážeme, že aj tieto, pravicovými apologetmi rešpektované inštitúcie v poslednom období nielen upozorňujú, ale doslova bijú na poplach za posilnenie úlohy minimálnej mzdy v spoločnosti. Opierajú sa pritom viac o ekonomické, než o sociálne argumenty a považujú doterajší mzdový vývoj (nielen) vo vyspelom svete za vážne riziko pre udržateľný hospodársky rast a zdravie národných, i globálnej ekonomiky. Napokon štúdia ponúka niektoré údaje súvisiace s určovaním úrovne minimálnej mzdy na Slovensku a dáva ich do aktuálnych súvislostí.

Náš záver je, že ďalšie primerané zvyšovanie minimálnej mzdy nemôže byť ohrozením aktuálneho hospodárskeho vývoja, dokonca môže prispieť k jeho prehĺbeniu. Neexistuje opodstatnené a vysvetliteľné riziko, že by zvýšenie minimálnej mzdy v roku 2017 mohlo vo všeobecnosti ohroziť zamestnanosť. Neskrývame pritom, že je vhodné kombinovať toto opatrenie s ďalšími, ak sa majú znižovať príjmové (a majetkové) rozdiely, či ďalej znižovať nezamestnanosť. A taktiež prinášame prvý príspevok k otvoreniu novej diskusie sociálnych partnerov o nasledovaní severských štátov či susedného Rakúska pokiaľ ide o systém pre stanovovanie výšky minimálnej mzdy. Ale našim kľúčovým cieľom bolo odpovedať na hrozbu, že práve zvýšenie minimálnej mzdy ohrozí zamestnanosť.

A odpovedáme: neohrozí.

1. Funkcie a dôvody existencie minimálnej mzdy

Výsledkom usporiadania sveta po 1. svetovej vojne bol aj vznik tripartitnej Medzinárodnej organizácie práce (MOP). Víťazné mocnosti tak uznali za veľmi dôležité vytvoriť, či neustále vytvárať mechanizmy na riešenie spoločenských sporov aj posilňovaním sociálneho dialógu a jednotlivých sociálnych partnerov, pričom MOP sa stala celosvetovou organizáciou, ktorá mala podporiť vytváranie štruktúr a stanovovanie postupov, metód a princípov pre riešenie sporov na báze tripartitného sociálneho dialógu. Podľa článku 427 tzv. Versailleskej zmluvy sa medzi základné princípy jej fungovania zaradilo „platenie takej mzdy zamestnancom, ktorá bude dostatočná, aby posilňovala oprávnený životný štandard, ako je chápaný v danom čase a danej krajine“. Desaťročia prijímania dohovorov o minimálnych mzdách v rôznych sektoroch vytvárali postupne tlak na stanovenie univerzálnych² (národných) minimálnych miezd a mechanizmov na pravidelné určovanie ich výšky. Dohovor č. 117 (o sociálnej politike – základné ciele a štandardy) z r. 1962 v čl. 10 vyzýva štáty, aby tam, kde neexistujú adekvátne dohody o minimálnych mzdách prostredníctvom kolektívnych zmlúv, stanovili mechanizmy určenia minimálnej mzdy na základe kolektívnych konzultácií reprezentantov zamestnávateľov a zamestnancov, ak také existujú. Toto úsilie vyvrcholilo prijatím Dohovoru č. 131³ z roku 1970, ktorý po nevyhnutnej ratifikačnej procedúre vstúpil do účinnosti 29. apríla 1972⁴. MOP v správe pre 103. Medzinárodnú konferenciu práce uvádza, že Medzinárodný úrad práce v posledných rokoch dostáva stále viac žiadostí členských štátov o technickú pomoc pri implementovaní politik na podporu a posilnenie pozície a úlohy minimálnej mzdy.

Najdôležitejšou inováciou v Dohovore č. 131 je povinnosť štátov ustanoviť systém minimálnej mzdy, ktorý bude pokrývať všetky skupiny poberateľov mzdy (odmeny za prácu), ktorí spĺňajú vhodné podmienky zamestnania, čo neznamená len ustanovenie zákonného rámca, ale aj takú jeho implementáciu, ktorá zabezpečí reálnu sociálnu ochranu, akú potrebujú. Dohovor stanovuje päť základných prvkov takéhoto systému:

² Čiže platných pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na sektor, alebo vykonávajúcich rovnakú prácu a bez ohľadu na to, či sa na nich vzťahuje kolektívna zmluva zabezpečujúca minimálne mzdové štandardy, alebo nie.

³ Spolu s dohovorom bolo prijaté aj Odporúčanie č. 135, ktoré sa tiež týka problematiky minimálnej mzdy.

⁴ Dohovor č. 131 treba chápať v kontexte starších dohovorov MOP a to č. 26 z r. 1928 a č. 99 z r. 1951. Čl. 6 Dohovoru č. 131 vyslovene ustanovuje, že tento dohovor nie je revíziou predošlých dvoch a štáty, ktoré nie sú schopné realizovať širšiu ochranu zamestnancov podľa nového dohovoru, môžu stále ratifikovať dva staršie.

- a) čo najširšia aplikácia,
- b) úplné konzultácie so sociálnymi partnermi a ak to je vhodné, ich priame zapojenie do rozhodovania,
- c) zahrnutie do úvahy tak potrieb pracujúcich a och rodín, ako aj ekonomické faktory,
- d) periodické upravovanie výšky minimálnej mzdy na základe životných nákladov, ako aj iných ekonomických podmienok,
- e) implementácia vhodných opatrení na zaistenie reálneho uplatňovania všetkých pravidiel spojených s minimálnou mzdou.

Dohovor MOP č. 131 zdôrazňuje myšlienku, že je nevyhnutné ochraňovať mzdy, ktoré sú jediným zdrojom obživy pracujúcich, pred dopadmi trhovej konkurencie a zabrániť pretekcom nadol. Používanie týchto princípov zároveň pomáha posilniť podmienky pre férový konkurenčný boj.

Definícia minimálnej mzdy: minimálna mzda je najnižšie peňažné plnenie, ktoré je povinný zamestnávateľ poskytovať zamestnancom, spravidla najnižšej kvalifikácie a výkonnosti. Je najnižšia cena práce zamestnanca, ktorá by mala zabezpečiť zamestnancovi určitý primeraný životný štandard, a to na minimálne uznanej spoločenskej úrovni.

Minimálna mzda by mala plniť podľa M. Barošovej, z Inštitútu pre výskum práce a rodiny, vo všeobecnosti dve základné funkcie (ekonomickú a sociálno-ochrannú):

Ekonomická funkcia spočíva najmä v tom, že MM je vlastne:

- zákonom zaručená najnižšia odmena za prácu,
- spodná hranica pre mzdovú diferenciáciu, to znamená, že predstavuje východisko pre odstupňovanie miezd podľa zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce obzvlášť v odboroch s celkovo nižnou úrovňou miezd,
- mzdový náklad vymedzujúci spodnú hranicu priamych mzdových nákladov, ktoré majú vplyv na cenovú skladbu tovarov a služieb a tým aj na celkovú úroveň cenovej hladiny (konkurencieschopnosť podnikov a firiem) a na infláciu,
- ochrana pred možnosťou "nekalej súťaže" (pred ekonomickým dumpingom).

Sociálno-ochranná funkcia spočíva v tom, že:

- je to spoločensky zaručená najnižšia odmena za prácu, ktorá zabezpečí pracovníkovi základnú sociálnu istotu (zaručenú mzdu) na pokrytie jeho potrieb v takom rozsahu, aby pracovník (a jeho rodina) mohol prežiť zo zárobku (ochrana pred chudobou),
- zabraňuje "stlačeniu" úrovne miezd (zárobkov) pod hranicu reprodukčných nákladov na pracovnú silu,
- ochraňuje pred nezamestnanosťou a platobnou neschopnosťou.⁵

Okrem týchto základných funkcií plní MM v niektorých sociálno-ekonomických systémoch aj niektoré ďalšie funkcie (ako vymeriavací základ pre rôzne formy odvodov, zabezpečuje rovnosť v odmeňovaní, chráni pred rizikom vzniku sociálnych konfliktov atď.). Vo všeobecnej rovine plní MM vo všetkých štátoch ochranné a kritériálne funkcie vo vzťahu k zamestnancom ale aj k zamestnávateľom.

- **Sociálno - ochranná funkcia minimálnych miezd voči zamestnancom:** spočíva vo vymedzení a garantovaní takej úrovne disponibilného príjmu, ktorá zamestnanca ochráni pred chudobou a umožňuje mu žiť v prijateľných životných podmienkach. Minimálna mzda a jej ochranná funkcia voči pracovníkom je trvalo prvotná, jej úroveň bola odvodzovaná od rozsahu životných potrieb, garantované minimálne sociálne príjmové veličiny neexistovali.
- **Kritériálna funkcia minimálnej mzdy vo vzťahu k zamestnancom:** sa odvíjala vo väzbe na minimálne sociálne príjmy poskytované zamestnancom nezávisle na ich pracovnej činnosti. Základom kritériálneho fungovania MM je tvorba motivácie k hľadaniu a vykonávaniu pracovnej činnosti (legálnej) platenej touto mzdou. Minimálna mzda mala byť výhodnejšia ako garantovaný minimálny sociálny príjem, čo viedlo k tomu, že v príjmovej motivácii vznikla konkurencia medzi minimálnymi pracovnými a sociálnymi príjmami. Čím väčší je odstup medzi čistou MM a minimálnym sociálnym príjmom, tým je väčšia motivácia k hľadaniu legálnej pracovnej činnosti, a to aj v málo platených zamestnaniach, pretože MM dokáže pokryť väčší rozsah životných potrieb. Medzi MM a minimálnym garantovaným sociálnym príjmom existuje určitá kritická hranica, ktorá predstavuje dolnú hranicu účinnej motivácie k hľadaniu a vykonávaniu práce. Pokiaľ MM nedosahuje túto hranicu vedie to k sociálnemu parazitizmu.
- **Kritériálna funkcia vo vzťahu k zamestnávateľovi:** spočíva vo vymedzení najnižších nákladov na mzdy zamestnancov; ich podstatnou zložkou sú okrem hrubej mzdy aj povinné

⁵ Spracované na základe podkladov z Barošová, M. – Funkcie minimálnej mzdy a prístupy k valorizácii. Práca a soc. politika, č. 7-8/1999.

odvody zamestnávateľov na sociálne a zdravotné poistenie. Pokiaľ príjmy zamestnávateľa nie sú na takej úrovni, aby dokázali pokryť minimálne náklady, musí činnosť ukončiť. Pôsobenie MM má rôzne účinky a intenzitu v závislosti na úrovni minimálnych miezd vo vzťahu k obvyklej hladine miezd. Vzhľadom k tomu, že informácie o zamestnancoch v agregovanej podobe podľa dosahovanej mzdy sú k dispozícii prostredníctvom dostupných štatistických údajov, používa sa ľahko dostupná charakteristika relatívnej úrovne minimálnych miezd a ich podiel na priemernej úrovni miezd za súhrn národnej ekonomiky. Efektom približovania úrovne MM strednej mzdovej hladine (priemernej mzde, mediánu miezd) so závažnými sociálnymi a ekonomickými súvislosťami je rast počtu zamestnancov odmeňovaných MM. Dôležité je, že náročnosť zaistenia minimálnej úrovne nákladov je čoraz zložitejšia. Jedná sa o rast úrovne minimálnych nákladov a o rast nákladov u pracovníkov, ktorí dostávajú mzdu vyššiu ako je minimálna (napr. z dôvodu priamej väzby medzi minimálnou hodinovou mzdou a mzdovými zvýhodneniami za nočnú prácu, mzdovou kompenzáciou za sťažený výkon práce a podobne). Rast týchto nákladov môže viesť k znižovaniu zamestnanosti hlavne u zamestnancov, ktorí poberajú MM, a taktiež môže spôsobovať nárast počtu podnikateľských subjektov, ktoré pre neschopnosť hradiť aspoň minimálne náklady skončili svoju legálnu činnosť. Tieto negatívne dôsledky sa začínajú prejavovať až od určitej úrovne MM vo vzťahu k priemernej mzdovej hladine daného súboru.

- **Ochranná funkcia voči zamestnávateľovi:** podstatou je zaistenie rovných podmienok konkurencie medzi podnikateľskými subjektmi. Stanovenie MM bráni zamestnávateľom v mzdovom dampingu.⁶

Ostatné/odvodené funkcie - minimálna mzda ako referenčná veličina:

- ako zákonná garancia najnižších pracovných príjmov, mzdových náhrad a zaručených miezd,
- ako vymeriavací základ pre potreby verejného poistenia.

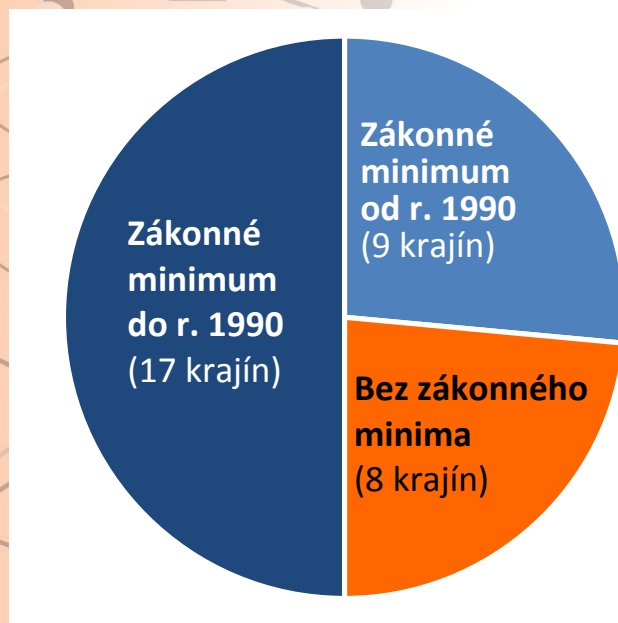
Jednotlivé funkcie MM a s nimi spojené záujmy sociálnych aktérov sú protikladné. Sociálne ekonomické optimum pritom spočíva v uplatňovaní všetkých uvedených funkcií. Dosiachnutie optimálnej vyváženosti pôsobenia MM (resp. priblíženia sa tomuto optimu) sa dá dosiahnuť kombináciou hodnotiacich analýz ich pôsobenia v sociálnych a ekonomických vzťahoch a jednaniach (dohôd) sociálnych partnerov (zamestnávateľov, zamestnávateľských zväzov a odborov, prípadne zástupcov štátov).

⁶ Baštyř Ivo: Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR, Výzkumní ústav práce a sociálních věcí, (citácia, list 5, 2006) prístup z internetu : <http://www.vupsv.cz/an165.html>

2. Systémy stanovenia minimálnej mzdy

Ako už vyplýva z predošlej kapitoly textu, spôsobov na určenie výšky minimálnej mzdy, dokonca i spôsobov jej samotnej existencie je viacero, a tieto rozdiely existujú aj medzi krajinami, ktoré Dohovor č. 131 ratifikovali. Ide o uplatňovanie princípov a dosahovanie stanovených cieľov, nie rigidné kopírovanie konkrétnych mechanizmov.

Celkovo 26 spomedzi 34 členských krajín OECD používa zákonom stanovenú minimálnu mzdu⁷, čo platí aj o 6 zmluvných partneroch OECD (Brazília, Čína, India, Indonézia, Rusko a Južná Afrika), ako aj o Kolumbii, Kostarike, Litve a Lotyšsku, ktoré požiadali o členstvo v OECD. Od r. 1990 zaviedlo minimálnu mzdu 9 členských krajín. Osem členských krajín, ktoré nemajú zákonnú minimálnu mzdu používa všeobecnú, alebo sektorovú minimálnu mzdu podľa sektorových kolektívnych zmlúv (Škandinávia, Rakúsko, Taliansko a Švajčiarsko).



Vo svete existuje niekoľko mechanizmov a rozdielnych procesov pre stanovenie výšky minimálnej mzdy: niekde rozhodujú výlučne verejné authority, najčastejšie vláda (prípadne s parlamentom) bez verejných konzultácií a komunikácie so sociálnymi partnermi (a zďaleka to nie sú len nedemokratické štáty, platí to aj v Brazílii, kanadskom Saskatchewan, za istých

⁷ V roku 1998 to bolo 17 z 30 členských krajín OECD.

okolností aj v Holandsku), inde verejné autority spoločne alebo po konzultáciách so sociálnymi partnermi, prípadne nahrádzajú sociálnych partnerov v prípade, že nedosiahnu dohodu (tento systém používa Slovenská republika).

Avšak aj štáty, ktoré zákon o minimálnej mzde nemajú, samotnú minimálnu mzdu majú, a ak si všimnete ich vymenovanie v zátvorke v poslednej vete nad grafom, pochopíte, že vo výške, ku ktorej sa slovenská ani len nepribližuje. Odporcovia minimálnej mzdy radi zavádzajú, keď zdôrazňujú, že medzi takéto krajiny patrí Švédsko či Švajčiarsko⁸. Prečo by sme to prostredníctvom kolektívnych zmlúv medzi odborármi a zamestnávateľmi nemohli robiť aj my? Pravda je taká, že v skutočnosti v dopadoch rozdiel nie je: výsledkom kolektívnych zmlúv v týchto krajinách je prakticky 100%⁹ pokrytie zamestnancov minimálnou mzdou, pretože majú niekoľkonásobne vyššiu organizovanosť zamestnancov, ale najmä zamestnávateľov¹⁰ a kolektívne zmluvy sa automaticky vzťahujú na celý sektor. V Rakúsku síce minimálne mzdy dohadujú sociálni partneri, ale pre tie niektoré skupiny zamestnancov, ktoré takto pokryté nie sú, určí minimálnu mzdu federálny úrad. Pritom napr. v roku 2007 sociálni partneri na najvyššej úrovni uzavreli dohodu, že minimálna mzda v žiadnom zo sektorov nesmie byť kolektívnou dohodou určená na nižšej úrovni ako 1000 € mesačne pre zamestnanca na plný úväzok¹¹. Tak, aký je praktický rozdiel medzi systémom v Rakúsku a na Slovensku?

Vo Fínsku bolo iba v súkromnom sektore podpísaných asi 160 kolektívnych zmlúv, ktoré sú „všeobecne záväzné“¹². Vďaka nim platí minimálna mzda na vyše 80% zamestnancov v súkromnom sektore¹³. V Nórsku sa kolektívne vyjednávania o minimálnych mzdách koordinuje medzi sektormi a od r. 2004 sa používa aj rozširovanie sektorových kolektívnych zmlúv, aby sa dosiahlo úplné pokrytie zamestnancov minimálnou mzdou. V Dánsku zákon nahrádza právny precedens, rozhodnutie Stáleho arbitrážneho súdu¹⁴, ktorého dôsledky sú obdobné. V Taliansku zasa súd posudzuje akúkoľvek mzdu podľa minimálnej mzdy dohodnutej v sektorovej kolektívnej zmluve, čím sa reálne uplatňujú tieto minimálne mzdové nároky dohodnuté sociálnymi partnermi. Na Cypre (ale aj v ostrovnom štáte Mauritius, či v Indii) sa používajú kolektívne dohodnuté minimálne mzdy v niektorých sektoroch a v iných ich určuje vláda (ministerstvo, iný orgán štátnej moci). Ten druhý prístup

⁸ Dinga, J., Ďurana, R., Minimálna mzda – účinný nástroj na zvyšovanie nezamestnanosti, Iness, 2013

⁹ Vo Švédsku majú podpísaných 650 kolektívnych zmlúv pokrývajúcich mzdové nároky.

¹⁰ Najčastejšie ju dosahujú povinným členstvom zamestnávateľov v sektorových zväzoch alebo komorách. U nás tento systém fungoval v 1. polovici 90-tych rokov, potom bolo povinné členstvo v SOPK zrušené. Aj v Rakúsku z tohto dôvodu vedú sektorové komory vyjednávania o celých vyšších kolektívnych zmluvách, ktoré sú automaticky záväzné pre celý sektor.

¹¹ Podobný systém funguje na základe zákona vo Francúzsku.

¹² „declared of general application“, Minimum wage systems, ILO, Geneva, 2014

¹³ Po započítaní verejného sektora je podiel ľudí, na ktorých sa vzťahuje právne záväzná minimálna mzda vyše 95%.

¹⁴ Malmberg, J., The collective agreement as an instrument for regulation of wages and employment conditions, in Scandinavian Studies in Law, Štokholmský inštitút pre škandinávské právo, 2002, č. 43, str. 191 - 198

sa uplatňuje v prípade, ak podľa vlády nemajú zástupcovia zamestnancov (odborov) reálnu vyjednávaciu pozíciu.

OECD konštatuje, že „v kombinácii s vysokým pokrytím kolektívnym vyjednávaním, takéto sektorové minimálne mzdy možno považovať za funkčný ekvivalent jednotnej zákonnej minimálnej mzdy,“¹⁵ takže rozdiel v systéme, ktorý aplikuje 8 členských krajín OECD a zvyšných 26 samotná organizácia nevidí.

A už vôbec nie je pravda, že štát plnenie týchto dohôd o minimálnej mzde nevyvíja¹⁶. Takto stanovená výška minimálnej mzdy je právne záväzná, kontrolovaná a jej nevyplatenie sankcionované orgánom inšpekcie práce¹⁷.

O tom, že donedávna spomínané Nemecko zaviedlo minimálnu mzdu zákonom od 1. 1. 2015 ani netreba podrobnejšie písať. Ak by v ktorejkoľvek z týchto krajín, na ktoré sa kritici z Iness odvolávajú predložili svoj návrh na minimálnu mzdu vo výške 1 €, nespôsobilo by to ani len pohoršenie, lebo by to všetci považovali buď za vtip, alebo za prejav pomätenia mysle. Možno len konštatovať, že hoci tieto systémy sa mierne odlišujú od seba navzájom a výraznejšie od systému uplatňovaného na Slovensku (ktorý však používa drvivá väčšina krajín OECD, EÚ či G20), v konečnom dôsledku ním tieto krajiny dosahujú to isté – celoplošné pokrytie zamestnancov právne záväznou minimálnou mzdou^{18, 19}.

¹⁵ OECD Employment Outlook 2015, str. 36

¹⁶ „Výška tohto príjmu však nie je centrálné stanovená a vymáhaná štátom.“ Dinga, Ďurana, 2013, str. 6

¹⁷ Ak jeho pôsobnosť nenahrádza pracovný súd.

¹⁸ Rozumieme, že autori z Iness môžu za zásadný rozdiel považovať existenciu sektorových minimálnych miezd. Samozrejme, o uplatnení tohto systému na Slovensku možno diskutovať, najmä o vytvorení podmienok, nevyhnutných, aby fungoval, ktoré dnes u nás vytvorené nie sú. Reálne však možno očakávať, že uplatnenie tohto systému na Slovensku by nevedlo k stanoveniu nižšej minimálnej mzdy, lebo už jej dnešná úroveň odrádza ľudí pracovať aj v nízko kvalifikovaných pracovných pozíciách.

¹⁹ Keďže zámerom tejto štúdie je zacieliť pozornosť na vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť, nevenujeme sa ďalším možným rozdielom v systémoch minimálnej mzdy, napr. veková diferenciácia, kvalifikačná (rôzne stupne podľa náročnosti vykonávanej práce), podľa zdravotného obmedzenia a pod.

2.1. Mýtus o užitočnosti regionálnej minimálnej mzdy

V tejto súvislosti je potrebné ešte krátko zareagovať na opakujúce sa predstavy stanoviť systém tzv. regionálnej minimálnej mzdy²⁰. Regionálne diferencované minimálne mzdy skutočne pozná viacero krajín sveta. Podľa ich prehľadu z dielne MOP však možno konštatovať, že ide takmer výlučne o veľké federálne štáty, resp. štáty, ktoré vykonávajú rozsiahlu časť verejnej moci na regionálnej úrovni. Príkladom môže byť Indonézia či Japonsko alebo Filipíny, podobne tiež Vietnam²¹. Od r. 1996 určujú v Kanade minimálnu mzdu provincie, v USA majú aj federálnu, aj štátnu minimálnu mzdu. V Indii sa používa federálna alebo štátna v závislosti od sektora. Z pochopiteľných dôvodov si Republika Srpska v Bosne a Hercegovine určuje vlastnú minimálnu mzdu.

Takýto prístup k regionálnej minimálnej mzde teda nie je uplatniteľný na Slovensku. Nie sme federálny štát, nemáme regióny (štáty) vykonávajúce na vlastnom teritóriu štátnu moc nezávisle od centrálnej vlády²², nie je teda jasné, kto by vôbec mohol vykonávať na regionálnej úrovni právomoci sociálnych partnerov v prvom kole a vlády v druhom kole stanovenia výšky minimálnej mzdy. Kraje slovenskej republiky netvorí samostatné prirodzené hospodárske celky, na ktorých sa dá dostatočne určiť separátne trhy práce. Navyše nie je zrejmé, k čomu by vlastne regionálne minimálne mzdy mali viesť. Podľa v poznámke citovanej vety zo štúdie Iness by mali pomôcť vytváraniu pracovných miest. V našej štúdii ukážeme, že to je nezmysel a minimálna mzda pracovné miesta nelikviduje. Zároveň (aj to ukážeme) je minimálna mzda na Slovensku aj tak často demotivačne nízka (najmä pre rodičov vo viacdenných rodinách), takže jej prípadné regionálne zníženie by ešte viac odradilo ľudí pracovať. Je to najmä preto, lebo by takáto mzda nepokrývala ani základné životné potreby. Naplnenie takýchto očakávaní od regionálnej minimálnej mzdy by navyše viedli k prehľbovaniu regionálnych rozdielov: čo len trochu uplatniteľní ľudia by odchádzali za lepšou mzdou.

(Mimochodom, dotiahneme takýto vývoj do skutočných dôsledkov. Keďže ľudia na Slovensku preferujú dochádzanie za prácou (aj na dlhšie obdobie – týždeň, dva) pred presťahovaním sa za ňou²³, nezamestnanosť by v týchto regiónoch mohla skutočne

²⁰ Opäť referujeme na publikáciu Iness z roku 2013, str. 5: „Navrhujeme pozastavenie platnosti minimálnej mzdy v regiónoch, v ktorých miera nezamestnanosti presahuje 10%...“

²¹ Vietnam s 90 mil. obyvateľov je rozdelený do 4 regiónov, ktoré si stanovujú vlastnú minimálnu mzdu. Aká je to „regionálna mzda“ v porovnaní s prípadnou Slovenskou, ak pokrýva 20 mil. ľudí?

²² Na krajskej úrovni máme iba samosprávne orgány.

²³ Empirické zistenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Informačného systému o cene práce (spoločnosť Trexima Bratislava pre MPSVR SR).

štatisticky klesať. Nezamestnanými by v nich boli iba tí, ktorí nie sú schopní sa uplatniť inde (za vyššie mzdy), alebo nemôžu odísť pracovať inde, alebo nie sú schopní/ochotní pracovať za nižšiu regionálnu mzdu. Ako by v takýchto podmienkach vznikali ďalšie pracovné miesta, aké kvalitné a kto by ich obsadzoval? A ak by klesla nezamestnanosť pod určenú hranicu a začala by sa opäť uplatňovať celoštátna (teda vyššia) minimálna mzda, neviedlo by to vlastne opäť k zániku pracovných miest, ak je práve ona tou prekážkou zamestnanosti?)

Aj keby vznikli nové pracovné miesta, išlo by výlučne o veľmi nízko, resp. úplne nekvalifikovanú prácu za najnižšie mzdy, čo by vytváralo tlak na znižovanie všetkých miezd v regióne. Ak by sme aj teoreticky pripustili, že by sa takto naštartoval rast počtu pracovných miest, nezamestnanosť by síce klesla, ale chudoba a z nej vyplývajúce ekonomické a vôbec spoločenské zaostávanie by sa ešte viac prehĺbilo. Predstavu, že možno bohatý a prosperujúci región vybudovať s chudobným a ubiedeným obyvateľstvom nestojí ani len za komentár. Nehovoriac o tom, že rozsah nekvalifikovanej práce (vhodnej na minimálnu mzdu) je v konkrétnom regióne obmedzený, rovnako ako je štruktúra, preto by hoci aj takéto opatrenie viedlo k vytvoreniu len obmedzeného počtu pracovných miest.

Predstavu, že jednotná minimálna mzda likviduje svojou výškou pracovné miesta v chudobnejších regiónoch – teda v regiónoch s nižšími platmi, kde sa celoštátna minimálna mzda môže zdať privysoká v porovnaní s mediánom či priemerom – vyvracajú aj empirické analýzy. Tim Butcher napr. upozornil, že priemerný podiel dospelých pracujúcich vo Veľkej Británii s platom na úrovni minimálnej mzdy predstavoval v r. 2007 3,8%, a menil sa od 0,6% v Suttone a 0,7% v Južnom Buckinghamshire po 11,8% v Derwentside a 15,2% v Blyth Valley. V regiónoch s najlepšimi platmi predstavovala minimálna mzda 30% priemernej mzdy, naopak v najhorších regiónoch to bolo až vyše 70%. Štúdie Dickensa, Rileyho a Wilksona²⁴, ako aj štúdiá Butchera však nezistili žiadne štatisticky významné negatívne dopady minimálnej mzdy na zamestnanosť, dokonca ani v regiónoch s nízkymi platmi. T. Butcher na základe preskúmania ďalších štúdií konštatuje, že „sumárne výskumy v konkrétnych miestach nedokázali nájsť významné dôkazy negatívnych dopadov na zamestnanosť“²⁵.

Podobné výsledky možno anticipovať aj v Slovenskej republike. Hoci to nie je dôkaz o vytváraní pracovných miest priamo v dotknutých okresoch, napriek pravidelne rastúcej minimálnej mzde sa miera evidovanej nezamestnanosti znížila aj v „najhorších“ okresoch. Napríklad v Rimavskej Sobote z 34,24% v 1. polroku 2013 na 21,68% k 1. polroku 2017, v

²⁴ Dickens, Richard, Riley, Rebecca and Wilkinson, David (2009) "The employment and hours of work effects of the changing national minimum wage", Report for the Low Pay Commission, Centre for Economic Performance, London School of Economics and University of Sussex, National Institute of Economic and Social Research

²⁵ Butcher, Tim, "Still evidence-based? The role of policy evaluation in recession and beyond: the case of the National Minimum Wage", National Institute Economic Review, No 219, January 2012, str. 34

Revúcej z 33,35% na 17,83% či v Kežmarku z 28,80% na 17,80% a Poltári z 28,20% na 13,90% (všetko v tom istom trojročnom období). Pritom v čistom vyjadrení narástol podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde v Banskobystrickom kraji za posledné tri roky z 52% na 60% a v Prešovskom kraji z 57% na vyše 65%.

Pri takej nízkej minimálnej mzde, akú máme na Slovensku spočíva problém výrazne nadpriemerne vysokej miery nezamestnanosti v niektorých regiónoch v úplne iných príčinách, než je výška plošnej minimálnej mzdy.

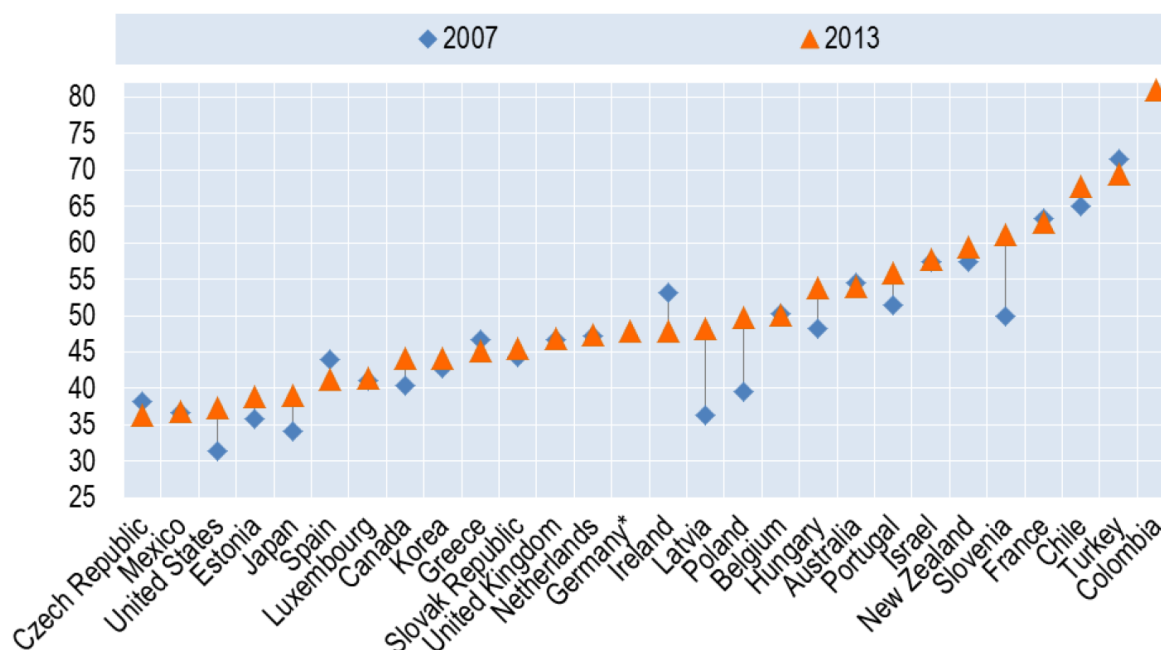
3. Negatívny mzdový vývoj – celosvetový problém

Do roku 2008 si svet užíval bezprecedentný hospodársky rast, z ktorého mali úžitok aj bežní pracujúci. Dnes niet sporu, že ich príjmy a majetok rástol aj v tomto období výrazne pomalšie, ako majetok a príjmy nadpriemerne bohatých, avšak po príchode krízy to boli práve pracujúci, ktorí zaznamenali signifikantný prepád príjmov a hodnoty majetku.

Podľa údajov OECD v priemernej členskej krajine organizácie reálne hodinové mzdy rástli iba o 0,2% počas rokov 2011 – 2013 a polovica pracovníkov, ktorí si udržali zamestnanie zažili v pokrízových rokoch zníženie ich platov (OECD Employment Outlook 2014, str. 54-78). Najväčší relatívny nárast minimálnej mzdy zaznamenali v r. 2007 – 2013 v Lotyšsku, Slovinsku a Poľsku, kde sa rozdiel medzi MM a mediánom znížil na 10%.

Nasledujúci graf tabuľka ukazuje, ako sa v čl. krajinách OECD zmenil pomer minimálnej mzdy voči mediánu príjmu – zdroj: OECD

(b) Minimum-wage levels before taxes: percentage of median wage, pre-crisis and latest



Aj v rozvinutých krajinách G20 je veľkým problém kvalita pracovných miest. Nejde len o neformálnu (nelegálnu) prácu, ktorej rozsah v niektorých narastá, ale najmä o široký problém nízkych miezd, neistoty v práci a kvality pracovného prostredia. Spoločné analýzy MOP a OECD ukazujú, že medzi krajinami sú výrazné rozdiely v každej z týchto dimenzií, ale

nikde sa neukazuje, že by nízka kvalita prinášala vysokú kvantitu pracovných miest a naopak: niektoré krajiny však vykazujú dobré výsledky v oboch. V rámci krajín sa navyše ukazujú rozdiely medzi niektorými spoločenskými skupinami: v prípade mladých, nízko kvalifikovaných a zamestnaných na dobu určitú sa akumulujú viaceré nevýhody.

Väčšina krajín rieši tieto problémy zvýšením minimálnej mzdy a sociálnou ochranou. V 12 krajinách sa zvýšil pomer minimálnej a priemernej mzdy, reflektujúc jej význam v potieraní chudoby a zvýšení príjmu domácností. Rozvíjajúce sa krajiny zvýšili minimálnu mzdu (Čína) a navyše posilnili kolektívne vyjednávanie (Rusko, Južná Afrika, Brazília, Argentína, Indonézia a Turecko), aby posilnili domácu spotrebu a znížili nerovnosti pre podporu hospodárskeho rastu. USA, Nemecko a Saudská Arábia posilnili význam minimálnej mzdy a Japonsko kolektívneho vyjednávania.

Získané dôkazy dnes už jasne potvrdzujú, že vysoké úrovne nerovnosti majú tendenciu sa „sami posilňovať“, čo vedie k akémusi bludnému kruhu nerovnosti. Na margo negatívnej spotreby a fiškálnych efektov stagnujúcich príjmov a nerovnosti, dokonca aj výskumy Medzinárodného menového fondu zistili, že „nižšia úroveň nerovnosti má silnú súvislosť s rýchlejšim a trvácnejším rastom a celkový efekt redistribučných politík s cieľom znižovania nerovnosti „vo všeobecnosti podporujú rast“ (IMF Staff Discussion Note, SDN/14/02, 2014). OECD a MMF v spoločnom dokumente pre prípravné rokovania 23. a 24. júna 2014 v Melbourne uvádzajú, že „v priemere platí, že zvýšenie nerovnosti o 1 bod tzv. Gini koeficientu znižuje ročný rast HDP o 0,2%“. Základom pre zníženie nerovnosti je „širšie zdieľanie ziskov z rastu produktivity“. „Rozdiely v príjmoch sa neznížia, ak sa prínosy z ekonomického rastu naďalej akumulovať u majiteľov kapitálu a tých, ktorí sú na vrchole príjmového rebríčka.“

Federálnu minimálnu mzdu zaviedli v USA vládnucci demokrati v rámci New Deal v r. 1938 a jej úvodnú výšku ustanovili na úrovni 25 centov za hodinu. Minimálna mzda bola stanovená ako podiel z mediánu hodinového príjmu – teda koľko zarobia pracujúci v strede príjmovej distribúcie. Týmto opatrením dosiahla americká minimálna mzda svoje 40-ročné maximum v r. 1979, kedy (podľa prepočtov OECD) predstavovala 48% mediánu príjmu. Odvtedy sa zvyšovala iba mierne v obdobiach 1980-81, 1990-91, 1996-7 a 2007-2009. Vo všetkých týchto obdobiach sa minimálna mzda zvyšovala v nominálnom vyjadrení pomerne výrazne, čo môže viesť k záveru, že rástla aj v reálnom vyjadrení. Lenže pre infláciu v skutočnosti minimálna mzda klesla na 38% mediánu príjmu v r. 2011. Ak by sa minimálna

mzda zvýšila okamžite na 9 USD za hodinu, takéto zvýšenie by vrátilo minimálnu mzdu na úroveň z roku 1979 v porovnaní s mediánom príjmu.²⁶

Priestor pre rast miezd vo všeobecnosti, a to aj pre minimálne mzdy, pritom existuje. MOP, OECD a Svetová banka (SB) upozorňujú, že „stagnáciu miezd nemožno vysvetliť výlučne slabým ekonomickým rastom. Tento trend reflektuje zväčšujúcu sa medzeru medzi mzdami a produktivitou práce. V krajinách G20 sa medzera začala vytvárať už pred krízou a stále sa nezmenšila. Medzera sa začala výrazne zväčšovať od r. 2010, pretože mzdy v mnohých vyspelých krajinách pokračujú v stagnácii, zatiaľ čo rast produktivity práce sa už obnovil. Pre mnoho vyspelých ekonomík zmiernenie mzdového rastu bolo výraznejšie, než by mohlo byť predpovedané na základe vzťahu rastúcej nezamestnanosti a zmien miezd, ktoré boli pozorované pred krízou.“

Rastúci rozdiel medzi tempom rastu miezd a produktivity práce zrozumiteľne zobrazuje nasledujúci graf (červená linka – index rastu reálnych miezd, modrá linka – index rastu produktivity práce):

Figure 6: Productivity and wage index (G20 advanced economies)



Zdroj: ILO Global Employment Trend and ILO Global Wage Database, 2014

²⁶ Manning, Alan, *An increase in the federal minimum wage is now likely*, LSE American Politics and Policy, 2014

MOP, OECD a SB varujú, že znižovania počtu pracovných miest je sprevádzané zhoršením kvality práce vo väčšine krajín G20. Reálne mzdy stagnujú v mnohých z krajín G20 a v niektorých dokonca poklesli. Rast miezd výrazne zaostáva za rastom produktivity práce vo väčšine krajín G20. Mzdová a príjmová nerovnosť sa naďalej zvyšuje v mnohých krajinách G20. Vo vyspelých ekonomikách G20 chýbajúce pracovné miesta a stagnujúce mzdy ohrozujú tak spotrebu, ako aj investície ako zdroje agregovaného dopytu. Preto krajiny G20 potrebujú viac a lepšie pracovné miesta ako nevyhnutný základ pre udržateľný (ekonomický) rast a životnú úroveň ich spoločností.²⁷

Zo svetových hospodárskych a sociálnych organizácií najviac OECD – ale treba priznať, že nielen ona – opakovane zdôrazňuje, že pri stanovovaní minimálnej mzdy je potrebné veľmi dôsledne zvažovať ekonomické kritériá. Vo všeobecnosti platí, že mzdový vývoj je zdravý vtedy, ak kopíruje ekonomický vývoj a medziročný rast miezd by nemal – aspoň nie dlhodobo a opakovane - predbiehať rast produktivity práce. Ako ukázal graf vyššie na tejto strane, skutočnosť je už 15 rokov opačná a mzdový rast až nezdravo zaostáva za rastom produktivity práce.

Lenže táto situácia nie je charakteristická iba pre ekonomicky najvyspelejšie krajiny sveta, ale jej svedkami sme aj na Slovensku. Porovnania, ktoré vlni priniesla štúdia OECD Employment Outlook ukazujú, že s výnimkou „predkrízového“ roku 2008 a „prvého krízového“ roku 2009 u nás od roku 2007 nenastala situácia, ktorá by z ekonomického hľadiska neumožňovala silnejší rast platov zamestnancov.

Rok	Reálna mzda v €*	Produktivita práce v €*	Nominálne náklady práce v €*
2007	5,2	7,0	- 0,1
2008	2,1	2,3	3,2
2009	2,0	- 2,4	4,2
2010	2,1	4,3	- 0,9
2011	- 1,2	2,0	1,5
2012	- 0,6	2,0	1,5
2013	0,4	2,8	- 0,7

Zdroj: OECD Employment Outlook 2014, údaje v percentách (zmena oproti predchádzajúcemu roku)

* Ide o hodinové údaje: hodinová reálna mzda, hodinová produktivita práce, hodinové nominálne náklady práce

²⁷ Citované z podkladovej štúdie, ktorú pre pracovné rokovanie ministrov práce G20 v Melbourne 10. – 11. septembra 2014 na ich požiadanie spoločne vypracovali MOP, OECD a Svetová banka

V ďalšej časti sa budeme ešte zaoberať vplyvom minimálnej mzdy, resp. spomínaného negatívneho mzdového vývoja na ekonomiky štátov, najmä v pokrízovom období. Na základe tu uvedených údajov však môžeme konštatovať, že slovenská ekonomika poskytuje v súčasnosti dostatočný priestor na ďalší rast miezd, vrátane minimálnej. „Rast produktivity práce sa začal obnovovať,“ konštatovala OECD už vlni. „Predbehol rast priemernej reálnej mzdy, čo viedlo k vyšším ziskom firiem a nižšiemu pomeru príjmov pre pracujúcich.“²⁸ Je nielen spravodlivé a správne, ale aj ekonomicky obhájiteľné tento trend obrátiť. A vláda k nemu môže prispieť práve ďalším zvýšením minimálnej mzdy.

²⁸ OECD Employment Outlook 2014, s. 49

4. Vplyv minimálnej mzdy na všeobecný mzdový vývoj

Hneď na začiatku tejto časti chceme takmer bez výhrad podporiť všetkých, ktorí varujú, že zvyšovaním minimálnej mzdy vláda nepomáha len ľuďom s najnižším príjmom z práce, ale tiež vytvára tlak aj na rast ostatných plátov v ekonomike. Ako o nižšie ukážeme, presne to sa deje. Slovo „takmer“ v prvej vete sme však použili preto, lebo na rozdiel od predstaviteľov zamestnávateľov či pravicových ideologických kritikov tento jav nepovažujeme za negatívny, alebo dokonca za hrozbu, ale naopak za pozitívny a za plnenie dôležitej funkcie minimálnej mzdy. V trhovom hospodárstve je to pre vládu – ako jediného aktéra v hospodárstve s demokratickým mandátom – jeden z mála účinných nástrojov na ovplyvňovanie mzdového vývoja. A už v predošlej časti sme si ukázali, že mzdový vývoj je negatívny a preto pozitívne ovplyvnenie potrebuje. V ďalšej si zasa ukážeme, že to potrebuje aj ekonomika, ak má výraznejšie a najmä udržateľne rásť.

Empirické zistenia ukazujú, že flexibilita miezd v reakcii na krízové javy nie je ani zďaleka taká veľká, ako sa tvrdilo v minulosti. Viac flexibilné sú nové mzdy, teda ak sa určuje/dohaduje mzda pri nástupe do nového zamestnania. Pri získavaní zamestnancov sú zamestnávatelia vo väčšej miere ovplyvnení aktuálnou situáciou na pracovnom trhu. Zistenia Blanchflowera a Oswalda (1994)²⁹ napríklad ukazujú, že šoky v dopyte po pracovníkoch majú krátkodobý dopad na zamestnanosť, ale dlhodobý na mzdy. Ak sa pre ekonomickú situáciu v spoločnosti znižuje pravdepodobnosť nájdenia si práce, hodnota zamestnania sa zvyšuje. Viaceré štúdie poukazujú, že mzdy nie sú natoľko cyklické, ako sa kedysi tvrdilo. A ani marginálne mzdy nie sú viac cyklické ako mzdy vo všeobecnosti. Zamestnanci akceptujú mzdy, ktoré vnímajú ako férové, čo je ovplyvnené ich predošlými príjmami, ich aktuálnou situáciou a vývojom (ne)zamestnanosti. Konkrétne analýzy mzdového vývoja (v tomto prípade vo V. Británii) ukázali, že citlivosť miezd na nezamestnanosť je oveľa vyššia v poslednej dekáde, než bola v minulosti. Platy tých, ktorí v zamestnávaní pretrvávajú sú menej cyklické, ako tých, ktorí prácu strácajú a znovu nachádzajú, ale ako Devereux a Hart (2006) zistili, aj ich vývoj významne ovplyvňuje ekonomický cyklus. Pri mzdách teda pozorujeme obdobný vývoj, ako pri reakcii cien na zmenu vstupných nákladov: ak náklady klesajú, predajné ceny sa poklesu prispôbujú iba pomaly a s výrazným časovým odstupom, ale ak náklady stúpajú, výrobcovia či obchodníci ich do cien premietnu veľmi rýchlo. Podobne mzdy reagujú na negatívny vývoj ekonomiky pomerne rýchlo (v závislosti od kolektívnych zmlúv), ale rast ekonomiky (a produktivity) nasledujú len veľmi lenivo

²⁹ Blanchflower, David and Oswald, Andrew (1994). *The Wage Curve*, Cambridge: MIT Press.

(najčastejšie s poukázaním na potrebu dlhšieho času, aby sa potvrdilo, že ekonomický rast je trvalejší).³⁰

Nečudo, že debata o zvyšovaní minimálnej mzdy – v očakávaní rastu aj ostatných platov – výrazne hýbe politickou scénou a spoločenským diskurzom aj v Spojených štátoch amerických. Prezident Barack Obama dokonca hovoril o tejto téme aj v Správe o stave Únie v roku 213 a jednoznačne sa prihlásil k tým, ktorí zvýšenie federálnej minimálnej mzdy presadzujú a predstavil aj konkrétny návrh: zvýšiť federálnu minimálnu mzdu zo 7,25 USD na 9 USD do konca roku 2015. Vedel, že tak získa politické body, lebo podpora pre takéto kroky je veľmi široká. Vzhľadom na legislatívu USA sa to dokonca v rôznych častiach Spojených štátov aj priebežne deje. Napr. Oakland v Kalifornii zvýšil hodinovú minimálnu mzdu na 12,25 USD a Seattle (štát Washington) požaduje, aby veľkí zamestnávateľia platili zamestnancom minimálne 11 USD.

Avšak, keď hl. mesto Washington, DC, zvýšilo v júli 2014 MM na 10,50 USD, ako to ovplyvnilo mzdy pracujúcich, ktorí už vtedy mali hodinovú mzdu o dolár vyššiu? Arindrajit Dube z University of Massachusetts-Amherst, Laura Giuliano z University of Miami a Jonathan Leonard z University of California-Berkeley našli jasné dôkazy o domino efekte na platové politiky veľkých maloobchodných sietí. V r. 1996 a 1997 sa zvýšila federálna minimálna mzda 4,25 USD najskôr na 4,75 USD a potom na 5,15. Autori zistili, že tieto veľké spoločnosti (údaje poskytli pod podmienkou zachovania ich anonymity) zvýšili mzdy o 30 – 40 percent vo všeobecnosti, hoci len 5 – 10 percent ich zamestnancov dostávalo menej ako (nové) minimum.

Štúdia ekonómov Davida Autora z Massachusetts Institute of Technology, Alana Manninga z London School of Economics a Christophera Smitha z Federal Reserve Board sledovala všetky zvýšenia štátnych a federálnej minimálnej mzdy od r. 1979 do r. 2012 a ich efekt na každý bod mzdovej distribúcie. Autori zistili, že najvýraznejšie pod vplyvom zvýšenia minimálnej mzdy rástli mzdy piatich najhoršie zarábajúcich percent Američanov. Desiatim percentám najhoršie zarábajúcich sa mzdy zvýšili o 1,6%, dvadsiatim percentám o 0,7% a od štvrtiny škály vyššie už bol dopad štatisticky nezmerateľný. Avšak berúc do úvahy inflačný vývoj autori zistili, že podiel pracovného príjmu 10-percent najhoršie zarábajúcich voči mediánu príjmu sa znížil o 22%. Mzdová nerovnosť medzi typickým pracovníkom v strede mzdového spektra a desatinou najhoršie zarábajúcich sa zvýšila o 39%.³¹

³⁰ Koenig, Felix, Manning, Alan, Petrongolo, Barbara, CEP Discussion Paper No 1319, december 2014

³¹ Zipperer, Ben, How raising the Minimum Wage ripples through the Workforce, Washington Centre for Equitable Growth, April 2015

Keď Christina Romer, bývalá šéfka Obamovej Rady ekonomických poradcov (ktorá mala ako analytička povest' zástankyne chudobných) kritizovala návrh na zvýšenie minimálnej mzdy, argumentovala, že súboj medzi zamestnávateľmi je dostatočný na to, aby reálne mzdy dosiahli úroveň marginálnej produktivity. Verí totiž, že výnimky tvoria len zamestnávatelia dominujúci na lokálnych trhoch. Lenže britský ekonóm Alan Manning (z London School of Economics) upozorňuje, že v skutočnosti trhová sila zamestnávateľov nevyplýva ani tak z reálnej konkurencie medzi nimi na trhu práce, ako z faktu, že pre bežného človeka nie je vôbec jednoduché zmeniť zamestnanie, ani keď je po ruke alternatíva. „Uvedomme si tú iróniu,“ píše Manning. „Finančná kríza poriadne otriasla presvedčením mnohých ekonómov, že finančné trhy nemôžu zlyhať, lebo ich k disciplíne núti tlak konkurencie. Ale viera v plne konkurenčné trhy práce akoby bola neotrasiteľná hoci aj zoči-voči dôkazom, ktoré svedčia proti nej. Trhy – každé, pracovné rovnako ako finančné – potrebujú istú reguláciu, aby dobre fungovali a min. mzda je legitímnou zbraňou z arzenálu regulácie.“³²

³² Manning, Alan, To Raise or Not To Raise – Minimu Wage Again, The Milken Institute Review, 2013

5. Príjmové rozdiely sa dramaticky zväčšujú

Minimálna mzda a stanovovanie jej výšky je zároveň – ako sme si ukázali v predošlej časti – dôležitým nástrojom na pozitívne ovplyvňovanie celkového mzdového vývoja, z čoho profitujú najmä ďalšie nízko príjmové skupiny, predovšetkým do úrovne mediánu príjmu. Z tohto dôvodu je minimálna mzda dôležitým nástrojom na potieranie priveľkých príjmových rozdielov. Empirické poznatky už dávno popreli tvrdenia o pozitívnych „motivačných“ účinkoch príjmových a majetkových rozdielov. Iba štúdie OECD – napr. každoročný výhľad ekonomiky a zamestnanosti – alebo Svetovej banky za posledných 10 rokov by stačili na potvrdenie toho, že naopak krajiny s hlbokými príjmovými a majetkovými rozdielmi sa prepádajú do vážnych spoločenských rozporov, rastie v nich spoločenské napätie, čo sa postupne prejavuje negatívne aj na ekonomickom výkone a sociálnej situácii.

Podľa jednej zo štúdií OECD³³ v piatich anglicky hovoriacich krajinách (Austrália, Kanada, Írsko, Nový Zéland a Veľká Británia) a v Holandsku sú mzdy skôr rozptýlené a podiel ľudí pracujúcich na čiastočný úväzok je vysoký, čo ich v príjmovej nerovnosti dostáva nad priemer OECD. Zostáva nad priemerom, hoci nerovnosti znižujú príjmovú a majetkovú testované dávky a daňové kredity/bonusy. Vysoké minimálne mzdy vyrovnávajú distribúciu pracovných príjmov, ale ak sú nastavené príliš vysoko, môžu znižovať zamestnanosť, čo zasa obmedzuje ich vplyv na znižovanie nerovností. Naopak, znižovaniu nerovností pomáha inštitucionálne posilňovanie postavenie odborov, lebo prispieva k rovnomernejšej mzdovej distribúcii. Faktom však zostáva, že zistenia o vplyve odstránenia/znižovania regulácie trhu s výrobkami a službami sú zmiešané. Napríklad, administratívne rozširovanie sektorových kolektívnych zmlúv (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní) na jednej strane môže znížiť mzdové rozdiely medzi pracovníkmi, na druhej strane, ak stanovia náklady práce privysoko, môže to u niektorých zamestnávateľov znížiť konkurencieschopnosť a potenciálne znížiť zamestnanosť.

Napriek konštatovaniu vyššie (o potrebnej opatrnosti pri stanovovaní výšky minimálnej) existujúce štúdie OECD³⁴ poukazujú, že pokles minimálnej mzdy zvyšuje riziko väčšieho mzdového rozptylu najmä v spodnej časti mzdovej distribúcie, takže má významný vplyv na

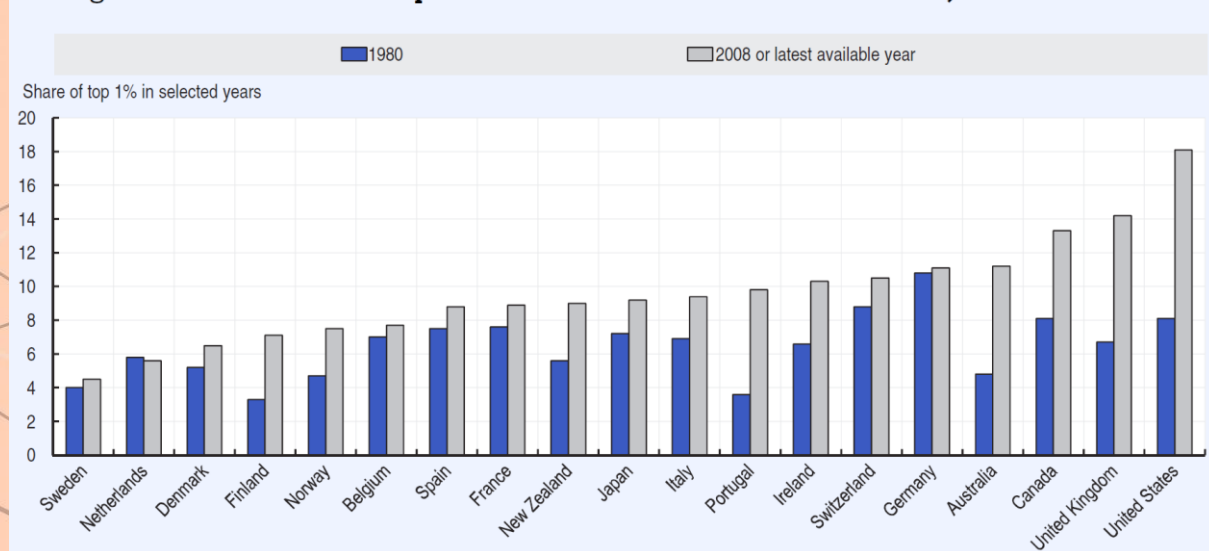
³³ Reducing Income Inequality while boosting economic growth: Can it be done?, Going for Growth, OECD, 2012

³⁴ Okrem iných napr. Koske, J., Fournier, J.-M. and I. Wanner (2012), “Less Income Inequality and More Growth – Are They Compatible? Part 2. The Distribution of Labour Income”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 925, OECD Publishing.

príjmovú nerovnosť medzi pracujúcimi ľuďmi. (Pozitívny) vplyv nízkej minimálnej mzdy na zamestnanosť je pritom pochybný, lebo zvyšuje riziko nárastu príjmovej nerovnosti.

Príkladom príjmovej nerovnosti sú USA, kde v roku 1980 1% najbohatších zarábalo 8% všetkých príjmov (pred zdanením), ale v roku 2008 to už bolo 18% všetkých príjmov. Nasledujúci graf (je prebraný z dokumentu OECD Reducing Income Inequality while boosting economic growth: Can it be done? S nadtitulom Going for Growth, ktorý OECD vydala v roku 2012) znázorňuje podiel jedného percenta najlepšie zarábajúcich na celkovom zdaňovanom príjme v danej krajine v r. 1980 a v roku 2008. Ako na ňom jasne vidieť, podobný vývoj je zrejmy v mnohých krajinách sveta (jedinou krajinou, kde podľa grafu zaznamenali opačný vývoj je Holandsko).

Figure 5.5. **Share of the top 1% of earners in total taxable income, 1980 and 2008**



V skupine ôsmich európskych krajín (Belgicko, Česká republika, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Taliansko, Slovensko a Slovinsko) nerovnosť vyplývajúca z trhu práce je mierne pod priemerom OECD. Rozptyl miezd je v medzinárodnom porovnaní nižší, ale nerovnosť zasa vyplýva z relatívne vysokých mier nezamestnanosti (osobitne v Belgicku, Francúzsku, Taliansku a na Slovensku).

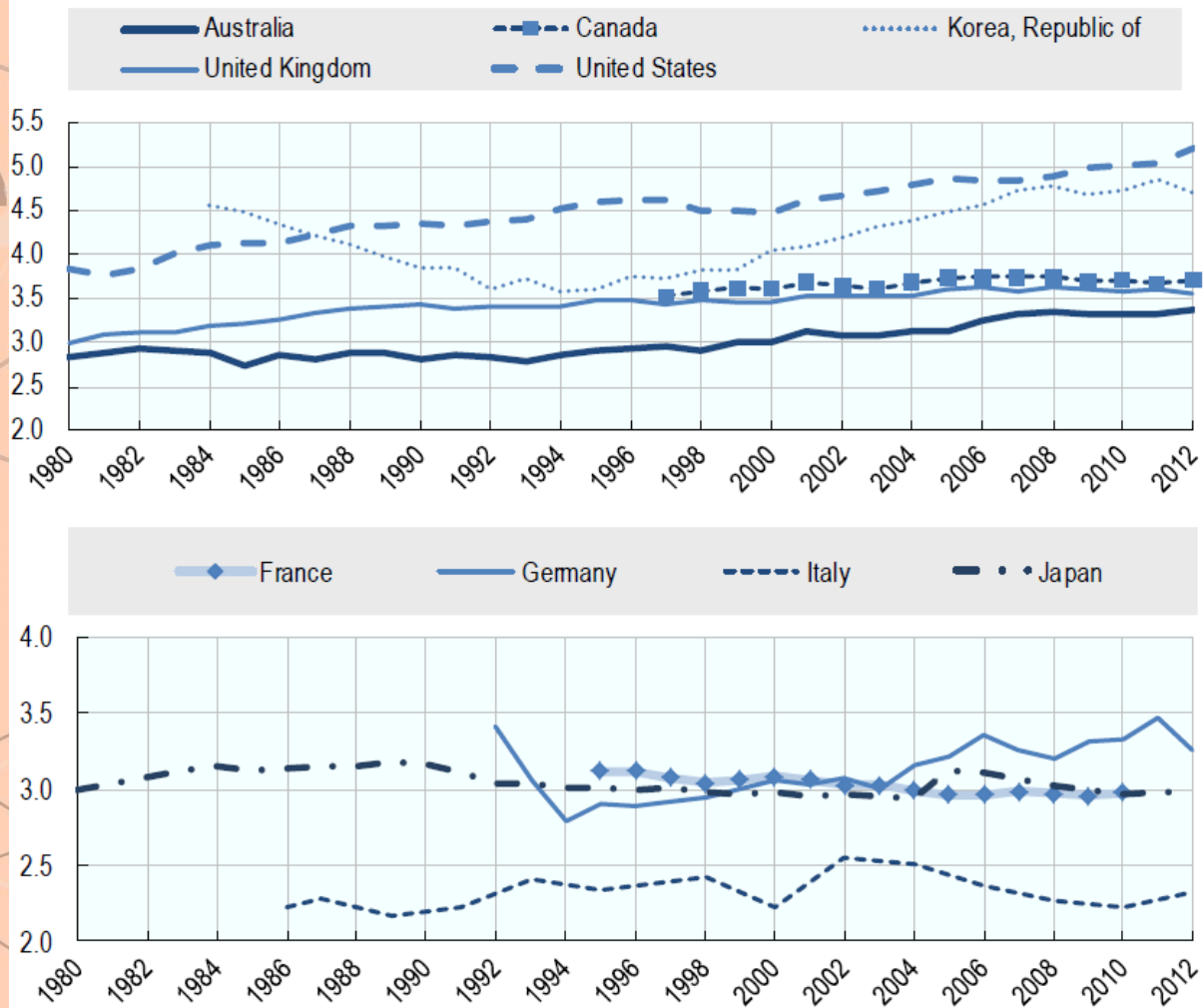
Užitočným príkladom je opäť aj v tejto veci Veľká Británia. Tamojšia Komisia pre nízke mzdy (Low Pay Commission, LPC) systematicky „produkuje“ analýzy, pri ktorých príprave využíva prístup založený na dôkazoch. V prieskume politických expertov z Vládneho inštitútu označili (znovu)zavedenie minimálnej mzdy za najväčší úspech britskej vládnej politiky za posledných 30 rokov hneď po mierovom procese v Severnom Írsku. Táto politika priniesla

zvýšenie príjmov nízko príjmových pracujúcich, zvýšila motiváciu pracovať a znížila tlak na daňové kredity v prevencii chudoby pracujúcich. A to bez toho, aby to ohrozilo zamestnanosť.

Najskôr úroveň minimálnej mzdy predstavovala 46% mediánu hodinového príjmu dospelého. V nasledujúcich rokoch, keď LPC dokázala, že minimálna mzda nemá negatívny vplyv na zamestnanosť, rástla jej úroveň rýchlejšie a dosiahla tento pomer na úrovni 52% v r. 2010. Odvtedy rastie minimálna mzda približne rovnako rýchlo ako medián. Táto úroveň – viac ako polovica mediánu – sa môže zdať vysoká. Lenže v skutočnosti sa dotýka iba malej časti pracujúcich. Dnes približne 2% dospelých pracujúcich poberá minimálnu mzdu, menej ako 1% zarába menej (zákonné výnimky) a nie viac ako 1% pracujúcich je v najnižšej desatine mzdovej distribúcie. Ak dokonca pripustíme štatistickú odchýlku v týchto údajoch, ľudí odkázaných na minimálnu mzdu nie je viac ako 5%. V takomto prípade skutočne nehrozí, že by minimálna mzda mohla ničiť pracovné miesta. A analýzy LPC dokazujú, že terajšia minimálna mzda nedosahuje túto „rizikóvu“ úroveň.³⁵

V ďalšom grafe vidieť, že trendy nárastu nerovností v príjmoch nie sú „cudzie“ ani ekonomicky najvyspelejším a najsilnejším krajinám, ktorým sa neraz zvykne hovoriť „bohaté“. Lenže bohatstvo (a príjmy) nie sú ani v nich rozdelené rovnomerne. Naopak, na grafe zreteľne vidieť, že hoci nárast príjmových rozdielov nebol ešte v 80-tych rokoch „samozrejmosťou“, ba dokonca sa štátom darilo vhodnými politikami a ekonomickým rastom príjmové rozdiely znižovať, posledných bezmála 20 rokov príjmové rozdiely v týchto krajinách rastú prakticky neustále, z roka na rok. (Jedinou systematickou výnimkou je Francúzsko, čiastočne a dočasne sa negatívny trend podarilo otočiť v taliansku a Japonsku – tam evidentne v dôsledku celosvetovej ekonomickej krízy.)

³⁵ Manning, Alan, Minimum Wage – Maximum Impact, Resolution Foundation 2012

Figure 7: Trends in earnings inequality, 1980-2012 (ratio D9/D1)


Zdroj: ILO Global Employment Trend and ILO Global Wage Database, 2014

Dnes je rozdiel medzi bohatými a chudobnými najväčší vo väčšine členských krajín OECD za posledných 30 rokov: najbohatších 10% populácie v krajinách OECD má disponibilný príjem 9,5-násobne vyšší, ako 10% najchudobnejších obyvateľov (v 80-tych rokoch bol tento rozdiel 7-násobný). Ukazuje sa, nárast príjmovej nerovnosti je pritom trend veľmi dlhého obdobia, preto predstavuje kľúčovú výzvu pre vlády pri skvalitnení pracovného života. V krajinách OECD sa podiel jedného percenta najlepšie zarábajúcich na celkových príjmoch zvýšil zo 6,7% v polovici 70-tych rokov na 10,3% o 30 rokov neskôr.

Analýzy vykonané na Slovensku potvrdzujú obdobný vývoj aj u nás. Podiel 10 % osôb s najnižšími čistými príjmami v roku 2012 predstavoval 1,66 % z celkových čistých príjmov evidovaných v databáze Sociálnej poisťovne, čo je oproti 29,53 percentnému podielu 10 %

najbohatších priepastný rozdiel. Dokonca ani súčet čistých príjmov prvých 5 decilov (spodných 50 %) nedosahuje úroveň príjmov horných 10 % populácie, takže celá polovica horšie zarábajúcich na Slovensku dokopy nezarába toľko, koľko desatina najlepšie zarábajúcich! Pri pohľade na vývoj podielov jednotlivých príjmových decilov na celkovom čistom príjme obyvateľstva možno postrehnúť, že nerovnosť v príjmoch sa v krízovom období zväčšovala a to najmä v poklese podielu nižších príjmových skupín a naopak v náraste podielu najvyšších príjmových skupín na celkových príjmoch. Inými slovami chudobní, z hľadiska čistých príjmov v relatívnom vyjadrení v sledovanom období, stratili v prospech najvyšších príjmových skupín.³⁶

V priemere sa podiel príjmov zo mzdy jedného percenta najlepšie zarábajúcich zvýšil o 20% za posledných 20 rokov. V časech ekonomickej recesie sa zvyčajne tento trend spomaľuje, ale opäť sa naštartuje s ekonomickým rastom. Ani nedávna ekonomická a finančná kríza a následné pomalé obnovenie rastu nie je výnimkou. Toto dokazuje, že pracujúci dostávajú stále sa znižujúci podiel národného príjmu. Aj OECD poukazuje³⁷ na viaceré analýzy dokazujúce, že sa pracovné príjmy najlepšie zarábajúcich tak v súkromnom, ako i vo verejnom sektore dramaticky zvýšili³⁸, zatiaľ čo situácia ľudí na opačnom konci rebríčka sa zhoršila. Čiže distribúcia príjmov pred zdanením sa vo väčšine členských krajín OECD stáva stále viac nerovnomernou. Existuje riziko, že táto tendencia, zvýraznená divergentným trendom medzi priemerným podielom práce a kapitálu, ohrozí sociálnu súdržnosť³⁹.

³⁶ Pauhofová, I., Martinák, D., Agnoskácia stratifikácie príjmov obyvateľov na Slovensku, EÚ SAV, 2014

³⁷ OECD Employment Outlook 2012

³⁸ Saez, E. and M.R. Veall (2005), "The Evolution of High Incomes in Northern America: Lessons from Canadian Evidence", *American Economic Review*, Vol. 95, č. 3, str. 831-849.

Atkinson, A.B, T. Piketty and E. Saez (2011), "Top Incomes in the Long Run of History", *Journal of Economic Literature*, Vol. 49, č. 1, str. 3-71.

³⁹ OECD Employment Outlook 2012

6. Minimálna mzda – nástroj na boj proti chudobe

Jednou z kľúčových funkcií minimálnej mzdy je jej sociálno-ochranná funkcia. Ako uvádzame vyššie, je nástrojom potierania chudoby a obzvlášť chudoby pracujúcich, má zabezpečiť vymanenie sa nielen samotného pracujúceho, ale aj jeho rodiny (domácnosti, najmä ak ide o jej živiteľa) z rizika ohrozenia chudobou. Toto je zároveň jej motivačná funkcia: príliš nízka minimálna mzda, ktorá ani pri najlepšom pracovnom nasadení neplní jej sociálno-ochrannú funkciu nemôže byť dostatočne motivačná pre ľudí, aby (legálne) pracovali.

OECD aktuálne vážne upozorňuje, že príliš nízka minimálna mzda nedostane rodiny takto platených pracovníkov z chudoby. Príliš vysoká zasa môže časť týchto rodín pripraviť o prácu a príjem z nej úplne. Niektorí z nízko zarábajúcich nemusia žiť v rodinách s nízkym celkovým príjmom a nízky príjem z práce môže byť výsledkom málo odpracovaných hodín a nie nízkej hodinovej mzdy – negatívne sú z tohto pohľadu čiastkové úväzky.

V rôznych členských krajinách sú s minimálnou mzdou zviazané rôzne sociálne nároky, preto treba pri jej zvyšovaní zvážiť aj tieto dopady, aby sa nestávalo, že po zvýšení minimálnej mzdy niektoré skupiny jej poberateľov z hľadiska čistých príjmov domácnosti budú na tom horšie, lebo prídu o niektoré sociálne dávky. Zároveň to ukazuje, že správne vyvážené zvýšenie minimálnej mzdy s nárokmi na sociálnu pomoc vedie k zníženej závislosti pracujúcich na sociálnych dávkach.

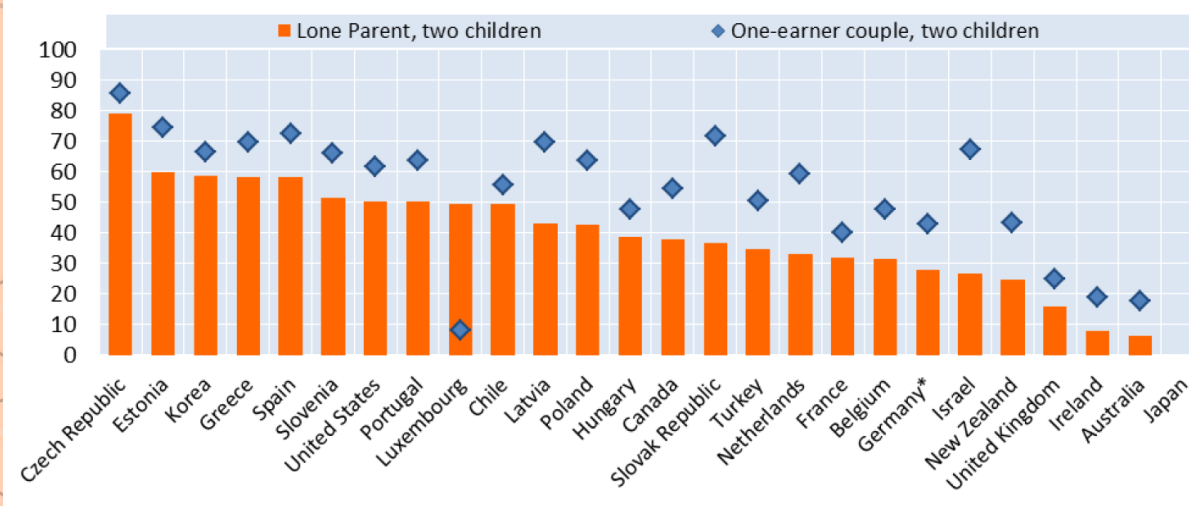
Hoci minimálna mzda na Novom Zélande predstavuje 30% mediánu a v Lotyšsku je to menej ako 25%, v Lotyšsku poberá minimálnu mzdu 15% ľudí, zatiaľ čo na Novom Zélande to nie sú ani 3%. Podľa OECD to súvisí s nízkou úrovňou a rozsahom kolektívneho vyjednávania a celkovo nízkymi mzdami v krajine.

Pre rodiny je najdôležitejšie, či ich poberanie minimálnej mzdy dostane nad hranicu chudoby. Minimálna mzda je z tohto pohľadu nedostatočná, ak bez ohľadu na dĺžku pracovného času nedokáže poberateľ minimálnej mzdy dostať svoje deti z chudoby. Porovnanie – upozorňuje OECD – ukazujú, že práca jedného člena rodiny na polovičný úväzok s minimálnou mzdou vo V. Británii, Írsku alebo Austrálii stačí na to, aby sa rodina s dvoma deťmi dostala z chudoby a podpora nezamestnaných v Japonsku zabezpečí to isté dokonca aj bez práce v rodine s dvoma dospelými. Avšak vo väčšine ČK OECD to neplatí, dokonca v ČR, Estónsku, Grécku, Španielsku či Kórei je počet potrebných odpracovaných

hodín s minimálnou mzdou pre osamelého rodiča, aby sa dostal nad hranicu chudoby úplne nerealistický – potrebujú ďalšiu sociálnu pomoc štátu alebo mzdu vysoko nad minimálnu mzdu.

Plastickejší obraz o tom poskytuje nasledovný graf. V pravom stĺpci (na zvislej osi) je týždenný počet hodín pri poberaní minimálnej mzdy, potrebných na prekročenie hranice relatívnej chudoby. Oranžové stĺpce predstavujú osamelého rodiča (pracujúceho za minimálnu mzdu) s dvoma deťmi, modré kosoštvorce zasa dvoch zamestnaných rodičov (za minimálnu mzdu) s dvoma deťmi. Údaje sú za rok 2013.

Weekly working hours needed at minimum-wage to move above a relative poverty line, 2013



Chudoba (aj pracujúcich) je pritom vážnym ekonomicko – sociálnym problémom aj v najvplyvnejších štátoch sveta. Dokazuje to konštatovanie OECD, MOP a SB, že zatiaľ čo na jednej strane sa v rozvíjajúcich sa krajinách G20 sa podarilo znížiť počet extrémne alebo mierne chudobných na polovicu na 447 mil. ľudí v r. 1991 – 2013, ďalej na hranici chudoby alebo tesne nad ňou zostáva 837 mil. pacujúcich, čo je polovica pracovnej sily.⁴⁰

Potieranie chudoby je vari jeden z najsilnejších argumentov pre ďalšie zvýšenie minimálnej mzdy aj na Slovensku. Niektorí sociológovia a analytici už ponúkli dôkazy, že aj u nás v posledných 10 rokoch narástol počet tzv. pracujúcich chudobných. Ide o ľudí, ktorí napriek tomu, že pracujú, nedokážu zarobiť toľko, aby sa oni, resp. ich rodiny dostali z chudoby. Opäť musíme upozorniť, že toto je mimoriadne dôležité aj z hľadiska motivácie pracovať. A aktuálny prepočet ukazuje, že pri dnešnej minimálnej mzde sa niektorým

⁴⁰ Podkladová štúdia, ktorú pre pracovné rokovanie ministrov práce G20 v Melbourne 10. – 11. septembra 2014 na ich požiadanie spoločne vypracovali MOP, OECD a Svetová banka (SB).

dospelým (rodičom) skutočne neoplatí pracovať za minimálnu mzdu, lebo pri dodržaní povoleného pracovného času jednoducho nie je ani teoreticky možné, aby dokázali seba, resp. svoje rodiny vymaniť z rizika chudoby.

Analytické centrum MPSVR SR⁴¹ urobilo na začiatku minulého roka prepočet, ktorého výsledky obsahuje nasledujúca tabuľka. Dokazuje, že napr. domácnosť s jedným (pracujúcim) dospelým a dvoma deťmi je obeťou dnešnej nízkej úrovne minimálnej mzdy a popri príjme z minimálnej mzdy je odkázaná na ďalšiu pomoc štátu vo forme sociálnych dávok, aby sa dostala z hľadiska príjmu nad hranicu rizika chudoby. Životné minimum pre takúto rodinu predstavuje 517,12 €/mesiac a hranica rizika chudoby (EU SILC 2014) 715 €. Avšak príjem tohto typu rodiny dosahuje len 428,95 € a aj v tejto sume už sú zarátané dve zložky, ktoré predstavujú podobu sociálneho príjmu od štátu - daňový bonus a prídavok na dieťa. Riešením dokonca nie je, ani keď jeden rodič pracuje za minimálnu mzdu a druhý (nezamestnaný) sa zúčastňuje na menších obecných službách⁴², pričom vlastne aj „odmena“ za to nie je plat, ale príspevok od štátu.

Príjem / Typ rodiny	1 nezamestnaný za MM*	1 za MM a 2. Výkon MOS*
Pracovný príjem (čistý)	339,09	339,09
Daňový bonus	42,82	42,82
Prídavok na dieťa	47,04	47,04
Príjem spolu	428,95	428,95
Dávka v hmotnej núdzi a príspevky	92,75	155,82
Celkový príjem	521,70	584,77

Zdroj: Analytické centrum MPSVR, údaje v EUR

* 1. typ rodiny: 2 rodičia + 2 deti, 1 rodič zamestnaný za MM

2. typ rodiny: 2 rodičia + 2 deti, 1 rodič zamestnaný za MM, 2. rodič vykonáva menšie obecné služby

Pre úplnú ilustráciu situácie: aj úplná dvojdetná rodina s oboma dospelými pracujúcimi za minimálnu mzdu sa s mesačným príjmom 768,04€ dostane nad hranicu rizika chudoby iba o biednych 53,04€.

Súčasná výška minimálnej mzdy na Slovensku vyvoláva celkom oprávnené pochybnosti, či pri nej môže plniť svoju sociálno-ochrannú funkciu. To je vážny argument pre jej zvýšenie bez ohľadu na to, či tento aspekt niekto uznáva alebo nie. Predchádzajúca

⁴¹ V súčasnosti už bolo Analytické centrum MPSVR pretransformované z úrovne oddelenia na úroveň sekcie s názvom Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR.

⁴² Menšie obecné služby sú spôsobom aktivácie nezamestnaných s cieľom umožniť im získať (naspäť) pracovné návyky a tým sa lepšie uplatniť na pracovnom trhu – nájsť si zamestnanie.

tabuľka hovorí za všetky ideologické frázy: ľuďom (najmä starajúcim sa o nezaopatrené deti v spoločnej domácnosti) sa za minimálnu mzdu na Slovensku dnes pracovať neoplatí. Tí, ktorí na ňu sú predsa odkázaní si musia najčastejšie zabezpečiť ešte aspoň jeden ďalší príjem. Ak ide o rodičov starajúcich sa o nezaopatrené deti, taký stav má vážne negatívne dôsledky pre fungovanie rodiny, ktoré často vedú až k jej rozpadu s mimoriadne závažnými dopadmi na samotné deti.

7. Daňové kredity a príspevky – lepší nástroj ako minimálna mzda?

V boji proti chudobe sa však nevyužíva len minimálna mzda, ale aj ďalšie nástroje. Cieľom je zvýšiť čistý príjem najhoršie zarábajúcich ľudí, aby sa oni, či ich rodiny (domácnosti), dostali z rizika ohrozenia chudobou. Najmä kritici minimálnej mzdy tvrdia a usilujú sa dokázať, že daňové kredity, či „vratky“, alebo obdobné priame finančné príspevky štátu týmto ľuďom pomáhajú potierať chudobu účinnejšie, lebo neohrozujú pracovné miesto pre nízko zarábajúceho človeka (tým, že nezvyšujú náklady zamestnávateľov na prácu) a zároveň zvyšujú jeho čisté príjmy.

Avšak drvivá väčšina vyspelých štátov nevyberá medzi týmito dvoma nástrojmi, ale kombinuje ich používanie. Členské štáty OECD používajú daňové a odvodové úľavy na zvýšenie príjmov ľudí s nízkymi zárobkami bez zvyšovania celkovej ceny práce. Napr. vo Francúzsku platia zamestnanci na úrovni mediánu mzdy najvyššie odvody a dane v rámci OECD, ale pokiaľ ide o ich úroveň z minimálnej mzdy, sú výrazne pod priemerom OECD. Opačná situácia je napr. v USA a v Mexiku.

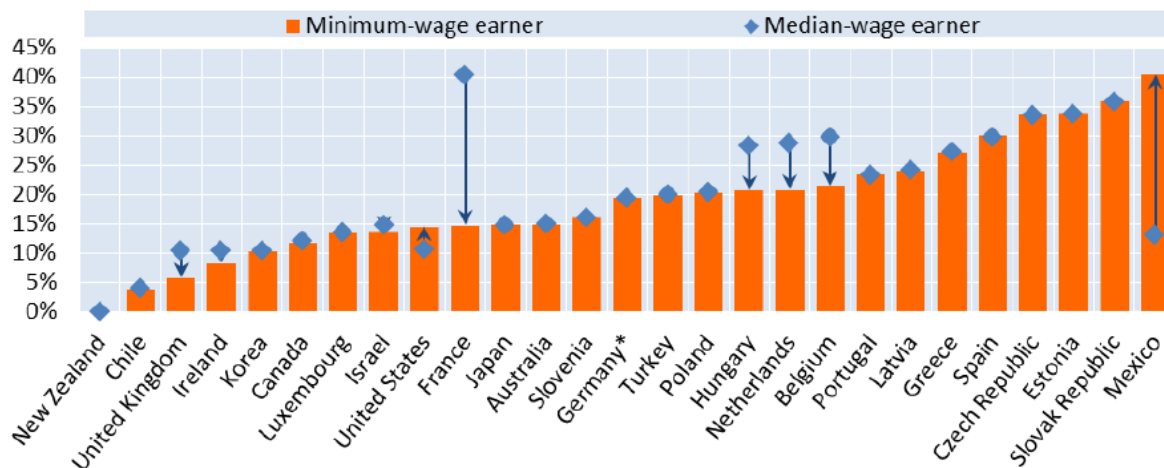
Zamestnanci na úrovni minimálnej mzdy platia relatívne vysoké odvody a dane napr. v krajinách s tzv. rovnou daňou (napr. Maďarsko a Lotyšsko), konštatuje OECD.

Politici stoja v každom prípade pred dilemou. Daňové zvýhodnenia alebo kredity („vratky“), ktoré sú presne zacielené na nízko príjmových pracujúcich (a prestávajú sa uplatňovať, ak príjmy rastú nad určenú hranicu), demotivujú k presunu k lepšie platenej práci, alebo zvýšeniu príjmov. Pri širšie zacielených opatreniach, ktoré zvýhodnia širší okruh pracujúcich, sa možno vyhnúť takejto demotivácii. Avšak, keďže ich bude využívať viac ľudí, môžu byť pre vlády pridrahé – a tieto náklady porastú, ak sa zvýši minimálna mzda. Problémy zacielenia takýchto opatrení (daňové zvýhodnenia alebo kredity) sú výraznejšie, ak sa veľký podiel pracujúcich z hľadiska príjmov pohybuje na alebo blízko k stanovenej hranici. Preto takéto zvýhodnenia fungujú efektívnejšie, ak sú príjmy rozvrstvené rovnomernejšie, ak podiel pracujúcich za minimálnu mzdu je relatívne nízky a ak vlády majú prístup k relevantným informáciám o mzdách a pracovnom čase⁴³.

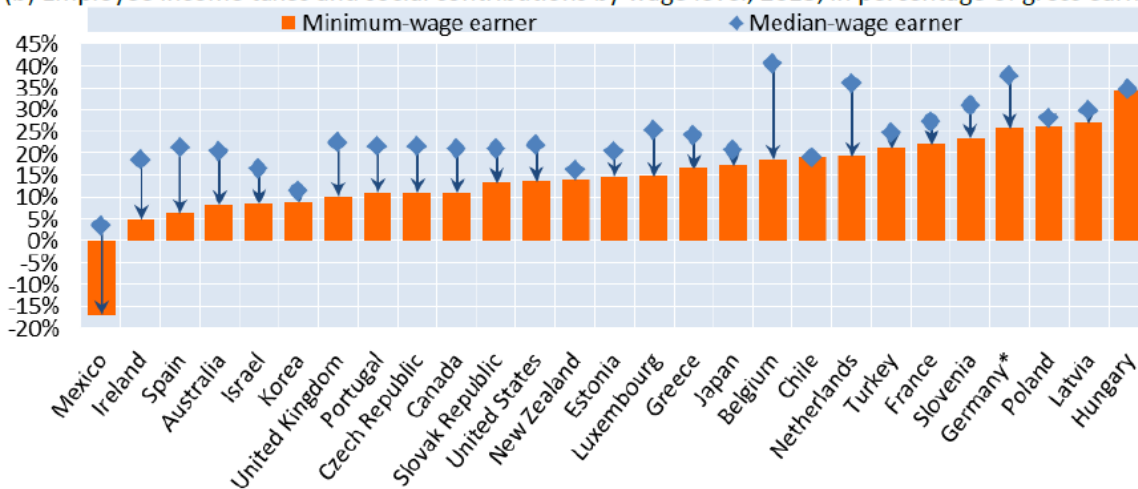
⁴³ OECD Employment Outlook 2015, str. 52

Nasledujúce grafy ukazujú, ako v rámci OECD vyzeralo zaťaženie daňami a poistnými odvodmi minimálnej mzdy (oranžové stĺpce) a mediánu (modré kosoštvorce) v r. 2013⁴⁴. Prvý graf znázorňuje zaťaženie zamestnávateľa, druhý zaťaženie zamestnanca.

(a) Employer payroll taxes and social contributions by wage level, 2013, in percentage of gross earnings



(b) Employee income taxes and social contributions by wage level, 2013, in percentage of gross earnings



Daňové kredity však v sebe skrývajú aj nemalé riziká a sú spojené s reálnymi obavami, že v skutočnosti môže byť ich účinnosť v potieraní chudoby pracujúcich oveľa nižšia v porovnaní s očakávaniami. Zaujímavý dôkaz prináša americký ekonóm profesor Jessie Rothstein z Univerzity Princeton, ktorý sa venoval analýze dopadov takéhoto nástroja

⁴⁴ Focus on Minimum Wages after the Crisis: Making them pay, Directoriat for Employment, Labour and Social Affairs, máj 2015. Porovnania s novšími údajmi nie sú k dispozícii, ale napr. v prípade Slovenskej republiky došlo tento rok k výraznejšiemu zvýhodneniu pracujúcich za minimálnu mzdu zavedením odvodovej odpočítateľnej položky oproti roku 2013.

v USA⁴⁵. Ide o EITC, Earned Income Tax Credit alebo Daňový kredit zo zárobku. Tento kredit predstavuje „doplňok“ nízko zarábajúcim k ich pracovným príjmom, preto sa kredit znižuje so zvyšujúcim sa príjmom. Iba chudobné domácnosti ho môžu využiť⁴⁶ – tínedžeri, ktorí si po nociach zarábajú na motorku nie – takže je to viac priamy a lepšie zacielený nástroj boja proti chudobe.

V USA oponenti zvyšovania minimálnej mzdy (a zároveň podporovatelia EITC) neraz argumentujú tým, že typickým pracujúcim za minimálnu mzdu je tínedžer alebo študent vysokej školy, pracujúci za málo peňazí, lebo mu ide najmä o získanie pracovných či odborných skúseností. Alebo si jednoducho zarába na vreckové či kúpu prvej motorky. Pritom vraj títo mladí ľudia nežijú v chudobných domácnostiach a očakávajú v budúcnosti zárobky nad úrovňou minimálnej mzdy.

Lenže prieskum a analýza dostupných údajov ukázala, že toto je falošný obraz. Podľa analýzy Bieleho domu z r. 2013 iba jedna pätina z tých, ktorí pracujú za minimálnu mzdu sú tínedžeri. Pritom pracovník na plný úväzok, pracujúci za minimálnu mzdu 40 hodín týždenne a 50 týždňov v roku dokáže zarobiť 14 500 USD, čo je pod hranicou chudoby, ktorú používa Štatistický úrad pre všetky domácnosti, ktoré potrebujú nakrmiť viac, než len jedny ústa⁴⁷.

Úlohou EITC je motivovať ľudí k práci. Avšak zvýšenie ponuky práce vyvolané EITC môže naopak stláčať mzdy, pretože môže presmerovať zamýšľaný transfer do vreciek zamestnávateľov a zároveň ublížiť nízko kvalifikovaným pracovníkom, ktorí však nemajú nárok na EITC. J. Rothstein vypracoval variácie rôznych typov domácností a rôznych kvalifikačných úrovní, aby identifikoval efekt výrazného rozšírenia EITC v polovici 90-tych rokov. Nízko kvalifikovaná osamelá matka si udrží (získa) iba 70 centov z každého dolára, ktorý získa vďaka EITC. Ale zamestnávateľ má z tohto systému zisk až 72 centov, pretože 30 centov je jeho „zisk“ z dolára pre matku a ďalších 43 centov získa od zamestnanca, ktorý nemá nárok, ale ktorého príjem po zdanení klesne, v dôsledku rozšíreného uplatňovania EITC. Čistý transfer pre nízkopríjmového pracovníka je menej ako 28 centov. Pretože prijímatelia EITC (primárne osamelé matky) „súťažia“ na tom istom pracovnom trhu ako iní, pokles miezd sa dotýka aj mnohých zamestnancov, ktorí však nemajú nárok na EITC.

Tieto neočakávané transfery obmedzujú kapacitu EITC redistribuovať príjmy v spoločnosti v prospech chudobných. Skutočne, relatívne mzdy nízko kvalifikovaných

⁴⁵ Rothstein, J., The Unintended Consequences of Encouraging Work: Tax Incidence and the Earned Income Tax Credit, Princeton University, 12. máj 2008, www.princeton.edu/gecps/workingpapers/165Rothstein.pdf

⁴⁶ A výška príjmu domácnosti nie je jediným kritériom pre jeho uplatnenie, preto podobne zarábajúci ľudia (ich domácnosti) sa môžu ocitnúť v odlišných situáciách – jeden nárok na EITC mať bude, druhý nie.

⁴⁷ Manning, A., *An increase in the federal minimum wage is now likely*, London School of Economics American Politics and Policy, 30. január 2014

zamestnancov rástli v polovici 90-tych rokov, hoci ich ponuka práce rástla. Rozšírené vysvetlenie je vo zvýšení relatívnej ponuky pre ľudí s nízkou kvalifikáciou, buď v dôsledku cyklických zmien alebo zmien v produkčných technológiách. Oba faktory favorizovali nízko kvalifikovaných pracovníkov v polovici 90-tych rokov, pretože miera nezamestnanosti v tomto období sústavne klesala.

Relatívne podmienky zamestnania pre nízko kvalifikovaných pracujúcich sú ovplyvnené hospodárskymi cyklami. Zistenia J. Rothsteina ukázali, že relatívna cena nízko kvalifikovanej práce sa zvýšila rýchlejšie v sledovaných rokoch pred rozšírením uplatňovania EITC než po ňom, čo naznačuje viditeľný posun v dopyte po nízko kvalifikovanej práci, čo skresľuje efekt EITC. Použijúc moje elastické odhady, čistý transfer pre nízko kvalifikovaných pracujúcich predstavuje 1/3 vládnych výdavkov a celkové zvýšenie ich príjmov po zdanení predstavuje iba 47 centov na každý minútý dolár. EITC je často vnímaný ako použitie tzv. negatívnej dane z príjmu (NIT, Friedman, 1962), ale v kľúčovej charakteristike sa odlišuje. Zatiaľ čo NIT môže byť použitá aj pre nepracujúcich, EITC môžu uplatniť iba rodiny s pracovným príjmom. NIT s rovnakými elastickými parametrami vykazuje nízke transfery od zamestnávateľov k ich zamestnancom. EITC je refundovateľný daňový kredit, ktorý závisí od celkového príjmu domácnosti podľa prepočtu skladajúceho sa zo štyroch segmentov.

Daňové kredity pre nízko zarábajúcich môžu aj v inej forme vo všeobecnosti „lákať“ zamestnávateľa, aby udržiaval nízke mzdy svojich zamestnancov, lebo sa bude spoliehať, že štát chudobnému pracujúcemu „doloží“, takže z hľadiska čistého príjmu na tom nebude horšie ako v prípade, že by sa jeho plat o niečo zvýšil⁴⁸. Takto sa nízko zarábajúci človek môže dostať do pasce, z ktorej nie je jednoduché (napr. pri nízkej kvalifikácii pracujúceho, alebo vysokej regionálnej/miestnej nezamestnanosti) uniknúť. A zároveň je v pasci štát, ktorý dlhodobo či navždy bude nepriamo dotovať zamestnávateľa prispievaním k čistému príjmu jeho slabo zarábajúceho zamestnanca.

Z uvedených dôvodov je teda evidentné, že minimálna mzda môže prispieť ku konkurencieschopnosti na nie dokonale konkurenčnom pracovnom trhu a zabrániť, aby zisky z daňových kreditov končili vo vreckách zamestnávateľov, ako aj zvyšovať mzdy bez ohrozenia zamestnanosti. Takže minimálne mzdy a daňové kredity najlepšie fungujú ako vzájomne sa dopĺňajúce, nie nahrádzajúce opatrenia.

⁴⁸ Závisí od rozsahu príjmov, pri ktorých vzniká nárok na daňový kredit.

8. Minimálna mzda ako faktor ekonomického rastu

Minimálna mzda však už dnes neplní iba svoju ekonomickú a sociálno – ochrannú funkciu ako ich popisujeme v úvodnej kapitole tejto štúdie⁴⁹, ale najnovšie analýzy ukazujú, že má veľmi dôležitú funkciu pri podpore udržateľného ekonomického rastu. Hnacím motorom kapitalistickej ekonomiky je spotreba a investície, ale aj investície sú do istej miery hnané očakávanou (budúcou) spotrebou. Mnohí uznávaní ekonómovia, medzi nimi aj viacerí nositelia Nobelovej ceny, čoraz častejšie upozorňujú, že príjmové rozdiely nespôsobujú len sociálne problémy, ale aj ekonomické. Nízke mzdy a koncentrácia (vyšších) príjmov (a majetku) v rukách relatívne úzkej skupiny ľudí vedie k doteraz nepoznaným výkyvom v spotrebe a takto k doteraz nepoznaným prepadom ekonomiky, dokonca hlbším, ako v čase vojnových konfliktov. Práve rozširovanie skupiny obyvateľov s nízkymi príjmami zvyšuje riziká a neistoty v ekonomike a spôsobuje turbulencie na finančných i komoditných trhoch.

Prehľbujúca sa mzdová (príjmová) diferenciácia spôsobuje vážne prekážky pri udržateľnom obnovení ekonomického rastu a núti politikov a ekonómov hľadať, ba i používať neštandardné riešenia. Ešte nikdy sme napr. neboli svedkami takého masívneho tlačenia nových peňazí do ekonomiky – tzv. kvantitatívne uvoľňovanie (v USA, v Japonsku i v Európe) však nie je ničím iným, iba umelým zvyšovaním príjmov v záujme výraznejšie naštartovať spotrebu (štátov, domácností i firiem). Kľúčovým obmedzením pozitívneho vplyvu tohto opatrenia je však výsledok – veľa takto natlačených peňazí končí opäť v rôznych špekulatívnych „investíciách“, ktoré nestimulujú okamžitú spotrebu⁵⁰. Opäť sa v Európe začala šíriť myšlienka „zhadzovania peňazí z vrtulníkov“⁵¹, ako nástroja na zvýšenie „príjmov“ radových občanov (zvýšenie likvidity), ktorí by ich použili na okamžitú spotrebu – a takto by prispeli k okamžitému rastu (európskej) ekonomiky (navyše by rast mohol byť rovnomernejší naprieč Európskou úniou, než to vidíme dnes)⁵². Profesor Oxfordskej univerzity Simon Wren – Lewis k tomu hovorí: „Ak si intuitívne myslíte, že toto by bol lepší spôsob použitia peňazí na stimuláciu ekonomiky, myslím si, že máte pravdu.“⁵³

⁴⁹ Funkcie a dôvody existencie minimálnej mzdy, str.

⁵⁰ „Skúsenosťou z kvantitatívneho uvoľňovania je, že banky radšej sedia na týchto extra peniazoch a nepožičiavajú ich ďalej. (...) Profitujú z neho viac banky ako ktokoľvek iný a berúc do úvahy ich podiel na kríze to nie považované za spravodlivé.“ Tejvan Pettinger, www.economicshelp.com

⁵¹ Myšlienku M. Friedmana treba chápať ako priamu distribúciu peňazí z centrálnej banky k občanom.

⁵² Dokonca bývalý šéf FEDu (americkej centrálnej banky) Ben Bernake povedal: „Najlepším liekom na defláciu je zhadzovať peniaze priamo z vrtulníkov“. Podobne sa vo svojej záverečnej reči v pozícii šéfa Úradu pre finančné služby (regulátor finančného trhu vo V. Británii do roku 2013) vyjadril lord Johnatan Adair Turner.

⁵³ <http://mainlymacro.blogspot.sk/2014/10/helicopter-money.html>

Na úrovni G20 sa opakovane zdôrazňuje význam agregovaného dopytu ako motoru oživenia hospodárstva. Nedostatok pracovných miest a pokračujúce znižovanie ich kvality, miezd a príjmov patria k faktorom prispievajúcim k nízkemu agregovanému dopytu cez ich negatívny vplyv na agregovanú spotrebu, investície a vládne príjmy a výdaje. OECD v Employment Outlook 2012 (kapitola 4) varuje, že „presun príjmov z práce (špeciálne od nízko zarábajúcich) ku kapitálu (a najlepšie zarábajúcim) môže mať negatívny dopad aj na agregátny dopyt. O to viac, že práve pracujúci, ktorých príjmy sa pohybujú pod priemerom smerujú viac svojich príjmov do okamžitej spotreby, než najlepšie zarábajúci a majitelia kapitálu. Aktuálny negatívny vývoj v oblasti miezd (prerozdelenia príjmov) môže teda celkom konkrétne negatívne ovplyvňovať rýchlosť oživovania ekonomiky.“

Výskumy pritom opätovne potvrdzujú, že sú to práve nízko príjmové rodiny, ktoré väčšinu či takmer všetky svoje príjmy používajú na okamžitú spotrebu, naopak sú to domácnosti s vyššími príjmami, ktoré majú tendenciu usporiť vyššiu časť svojho disponibilného príjmu. Zvyšovanie ich príjmov má teda nielen priamy, ale aj okamžitý pozitívny dopad na vývoj ekonomiky, o to pozitívnejší (čiže prejavujúci sa napr. aj rastom zamestnanosti), o čo väčší podiel v štruktúre takýchto výdavkov majú tovary a služby domácej proveniencie. V prvej fáze nedávnej ekonomickej krízy to boli práve štáty s lepšie zarábajúcimi pracujúcimi, ktorých ekonomiky prepád exportu nepoškodil natoľko ako Slovensko, lebo hospodársky vývoj pomohol udržať domáci dopyt, osobitne konečná spotreba domácností. Naopak, vzhľadom na nízke mzdy patrilo pokles nášho HDP (a zamestnanosti) medzi najhoršie práve preto, lebo dominujúce nízko príjmových domácnosti nedokázali svojou spotrebou kompenzovať prepád exportu.

Aktuálne zvýšenie minimálnej mzdy môže znásobiť uvádzané pozitívne efekty na spotrebu a teda ekonomický rast o to viac, že zažívame obdobie slušného ekonomického rastu. Ľudia (ani podniky) síce ešte nenadobudli istotu ako do roku 2008 (a pravdepodobne sa to ani nestane ešte veľmi dlho), ale obavy z krízy (a nezamestnanosti a straty príjmov) sú predsa len výrazne nižšie. Pritom práve v čase krízy sa u nás prejavil väčší sklon k šetreniu (úsporám), naopak hospodárske oživenie nabáda pracujúcich k vyššej spotrebe. Významný rast nominálneho hrubého príjmu domácností, ktorý v predkrízovom období rokov 2005 – 2008 v priemere dosahoval medziročne 10 %, pozitívne ovplyvňoval približne rovnaký nárast konečnej spotreby domácností v tomto období. A hodnotenie minulého roka potvrdzuje, že bežní ľudia zvýšené príjmy aj v súčasnosti premietajú do spotreby podporujúcej hospodársky rast: „Rast súkromnej spotreby sa koncom roka 2014 mierne zrýchlil na 0,6 % medzikvartálne (z 0,4 % v predchádzajúcom štvrtroku). spotreba domácností koncom roka 2014 takmer

dosiahla svoju predkrízovú úroveň (chýbalo jej 0,2 %),“ konštatuje Národná banka Slovenska⁵⁴.

Naopak, vývoj potenciálneho dopytu obyvateľstva, reprezentovaný čistými a hrubými príjmami na báze údajov o individuálnych príjmoch obyvateľstva zo Sociálnej poisťovne SR, potvrdzuje limitované možnosti vplyvu domáceho prostredia na možnosti zvýšenia ekonomického rastu. Nasledujúca tabuľka, ktorá udáva podiel týchto príjmov na HDP, dokumentuje ultra minimálny posun v smere rastu za sledované obdobie⁵⁵.

Tabuľka 3

Podiel príjmov obyvateľstva SR na HDP (b. c., %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Čisté príjmy	27	27	26	27	28	28	28	28
Hrubé príjmy	32	32	31	32	34	33	33	33

Poznámka: Do čistých príjmov sú zarátané čisté pracovné príjmy (príjmy zamestnancov, príjmy z dohôd, príjmy živnostníkov, všetko očistené o odvody a dane), všetky dôchodky a dávky zo Sociálnej poisťovne (vrátane dávok v nezamestnanosti, detské prídavky, starobné dôchodky a pod.). Nie sú zahrnuté dávky v hmotnej núdzi.

Prameň: Vypočítané z údajov Sociálnej poisťovne SR.

V posledných troch desaťročiach sa podiel práce vyjadrený platmi, mzdami a ostatnými výhodami – podiel pracovnej sily na národnom dôchodku znížil takmer vo všetkých krajinách OECD. Priemerný podiel pracovnej sily na národnom dôchodku klesol do roku 2000 na 61,7% z 66,1% v 90.tych rokoch. V niektorých krajinách tento pokles začal pred viac ako 30 rokmi. OECD sa zaoberá⁵⁶ príčinami takéhoto poklesu, pričom hlavnú príčinu vidí vo zvyšovaní produktivity práce, zvyšujúcej sa konkurencii, znižujúcej sa silu zástupcov pracujúcich pri kolektívnom vyjednávaní a vývoji inštitúcií kolektívneho vyjednávania. Znižovanie tohto podielu spôsobuje väčšie nerovnosti v rozdeľovaní príjmov, čo môže ohroziť sociálnu súdržnosť a spomaliť súčasné hospodárske zotavovanie.

Niet pochýb o tom, že aj na naštartovaní hospodárskeho rastu v Slovenskej republike za posledné dva roky má významný podiel práve nárast konečnej spotreby domácností. Vlni v lete, keď sa už rast HDP vyšvihol nad 2 percentá napríklad analytici Národnej banky

⁵⁴ Správa o ekonomike SR, marec 2015

⁵⁵ Pauhofová, I., Martinák, D., Agnoskácia stratifikácie príjmov obyvateľov na Slovensku, EÚ SAV, 2014

⁵⁶ OECD Employment Outlook 2012

Slovenska (NBS) konštatovali, že "po vyše piatich rokoch odkladania spotreby a občasného váhového zvýšenia spotrebných výdavkov došlo k obratu a domácnosti konečne viditeľne zvýšili svoju spotrebu a prispeli k rastu HDP o 0,5 percentuálneho bodu (p.b.)."⁵⁷ To isté tvrdili aj bankoví analytici, podľa ktorých „výrazný vplyv mala domáca spotreba hnaná spotrebou domácností.“⁵⁸ Už v 2. štvrtroku 2013 rástla slovenská ekonomika o 0,9%, pričom o príspevku konečnej spotreby domácností svedčí jej rast o 1,5%. Na začiatku tohto roka Banková rada NBS upozornila, že rast reálnych príjmov obyvateľstva „by pri umiernenom a oneskorenom prenose do mzdového vývoja mohol výraznejšie oživiť domácu spotrebu“⁵⁹. Nielen export, ale aj „prorastový vplyv z domácej spotreby“ primäl NBS revidovať „v porovnaní s decembrovou predikciou v celom horizonte prognózy smerom nahor o 0,3 percentuálneho bodu v obidvoch rokoch“ (2015 a 2016)⁶⁰. V aktuálnej prognóze nechýba ani konštatovanie, že „rast disponibilného príjmu by mal začať podporovať zvýšenie dynamiky spotreby“.

Práve spotreba domácností tak predstavovala významný prorastový impulz pre slovenskú ekonomiku, čo by nebolo možné bez zvýšenia zamestnanosti a rastu miezd. NBS pritom zdôrazňuje, že ide o rast v súlade s ekonomickým vývojom, lebo hoci v službách sa ziskovosť znížila⁶¹, „v priemysle bol rast ziskovosti pomerne výrazný a podporuje aj silnejší rast miezd v tomto roku, aj keď v priemysle mzdy na začiatku roka spomalili. Zároveň v priemysle pozorujeme mierne vyšší vykazovaný nedostatok kvalifikovaných zamestnancov ako v službách (konjunkturálne prieskumy). Jednou z výnimiek bolo stavebníctvo, kde mzdy mierne akcelerovali a môže ísť o vplyv oživenia výkonov v odvetví, ale aj vyššej minimálnej mzdy. Ešte výraznejšie zrýchlili mzdy v ubytovacích a stravovacích službách, čo možno tiež čiastočne pripisovať vývoju minimálnej mzdy.“⁶²

Vlastnícka štruktúra slovenskej ekonomiky, najmä nášho priemyslu, ako aj podiel tvorby HDP a podiel zamestnanosti v terciárnej sfére, predovšetkým v službách pre domácnosti (podporujúce súkromnú spotrebu) pritom zvýrazňuje potrebu štátnej intervencie v oblasti mzdového vývoja. „Sedliacke“ pravidlo v uzavretej ekonomike podnecuje zamestnávateľov udržiavať primeraný mzdový rast zamestnancov (pracujúcich aj v iných formách), lebo sa tým podporuje dopyt. Ak teda prevažná časť produkcie smeruje na domáci trh, zamestnávatelia sú bez intervencií motivovaní k rastu miezd, lebo ho pozitívne pociťujú na dopyte po svojich službách alebo tovaroch.

⁵⁷ TASR, 4. 6. 2014

⁵⁸ Peter Apolen, Investujeme.sk

⁵⁹ Zložkou domácej spotreby je aj konečná spotreba domácností.

⁶⁰ Tlačová správa NBS, 27. 1. 2015

⁶¹ Okrem možnej polemiky o dopade tohto javu na ekonomiku a jeho príčinách, NBS upozorňuje, že do služieb sa zaraďujú aj činnosti agentúr dočasného zamestnávania.

⁶² Správa o ekonomike SR, jún 2015

Toto však nie je prípad súčasného Slovenska, ktorého produkcia je tak v oblasti výroby tovarov, ako aj v oblasti služieb vo všeobecnosti primárne orientovaná na export. Tržby a zisky takýchto podnikov teda nie sú závislé na kúpyschopnosti obyvateľov Slovenska, resp. táto ich závislosť je relatívne nízka. Ani majitelia, často ani vrcholoví manažéri nie sú usídlení na Slovensku, takže nemajú ani „neekonomické“ dôvody podporovať rast miezd a zvyšovanie životnej úrovne tunajších pracujúcich⁶³. Rast miezd je v takýchto podmienkach výraznejšie ovplyvňovaný faktormi „vonkajšieho tlaku“, akým je najmä vyjednávací sila zamestnancov v rámci kolektívneho vyjednávania alebo štátne intervencie. Vyššie vedené údaje⁶⁴ dokazujú, že bez týchto vonkajších faktorov zamestnávateľia nie sú motivovaní férovo premievať zisky do mzdového vývoja.

Deregulácie a privatizácia, osobitne v sieťových odvetviach, kapitálová intenzita, zvyšujúca sa globalizácia, regulácie, politiky trhu práce, či znižujúca sa vyjednávací sila (zástupcov) zamestnancov (odborov) majú podľa OECD významný podiel na pozorovanom mzdovom vývoji⁶⁵. K OECD sa pridáva svojimi zisteniami aj MOP, podľa ktorej pomer zahraničných aktív a investícií k HDP negatívne ovplyvňuje podiel práce (miezd)⁶⁶. Čoraz viac akcionárov sa riadi doktrínou maximalizácie hodnoty (akcií) ako základným princípom pre riadenie firiem⁶⁷. Časový horizont investorov je vo všeobecnosti krátky a manažérsky sa konzekventne skraca. V kombinácii s faktom, že akvizície sú často financované výraznou mierou požičanými peniazmi to vedie k úsiliu o znižovanie nákladov a outsourcingu, aby bolo možné znížiť dlh a zároveň generovať vysoké krátkodobé zisky. Firmy tak nahrádzajú princíp „podržať a investovať“ - teda podržať príjem a zamestnancov a reinvestovať zisk do materiálneho a ľudského kapitálu – stratégiu „znížiť a distribuovať“, ktorá výrazne oslabuje vyjednávaciu pozíciu zamestnancov⁶⁸.

Empirické zistenia globálnych medzinárodných inštitúcií, nie obsahovo prázdne ideologické floskuly pochybných „think-tankov“ nevyvrátiteľne potvrdzujú v tejto štúdii už raz citované slová A. Manninga z prestížnej London School of Economics: „Trhy – každé, pracovné rovnako ako finančné – potrebujú istú reguláciu, aby dobre fungovali a min. mzda je legitímnou zbraňou z arzenálu regulácie.“

⁶³ Prezident Európskeho hospodárskeho senátu prof. Bernhard Friedmann a poradca kancelárky A. Merkelovej počas svojej návštevy SR v r. 2014 popísal, ako na začiatku krízy zvolala A. Merkelová šéfov 100 najväčších nemeckých zamestnávateľov a vyzvala ich, aby v tomto období obetovali zisky v prospech „Nemcov a Nemecka“ a udržali zamestnanosť i primerané príjmy. V rozhovore na MPSVR SR uznal, že najmä, ale nielen v krízových obdobiach je takéto vlastenectvo (aspoň v Nemecku) dôležitým motívom ovplyvňujúcim manažérsku alebo akcionársku rozhodnutia.

⁶⁴ Rast produktivity práce, str. XXX, podiel príjmov zamestnancov na HDP, str. XXX, rast ziskovosti v priemysle, str. XXX

⁶⁵ OECD Employment Outlook 2012, str. 126

⁶⁶ World of Work Report 2011, International Institute for Labour Studies, Ženeva

⁶⁷ OECD Employment Outlook 2012, str. 143

⁶⁸ OECD Employment Outlook 2012, str. 144

9. Empirické dôkazy – minimálna mzda nelikviduje pracovné miesta

Zo všetkého najčastejšie je však kritikmi minimálna mzda označovaná za spoľahlivý nástroj na likvidáciu pracovných miest. Kedysi toto tvrdenie zaberalo a celé desaťročia sa opieralo iba o teoretické predpoklady. Aj tí, ktorí túto, dnes už dokázateľne nepravdivú floskulu opakujú, vychádzajú z tých istých – dnes už prekonaných – predpokladov, prípadne sa opierajú o spochybniteľné analytické tvrdenia. Nasledujúca časť štúdie vychádza z overiteľných zdrojov a hľadali sme analýzy, ktoré sa nevyhýbali konfrontácii so skoršími opačnými závermi. Čo je však najdôležitejšie, použili sme dokumenty, ktoré neostali len v teoretickej rovine, ale dôsledne analyzovali reálne údaje z reálneho života a reálnej ekonomiky, a to tak na makroúrovni, ako aj na úrovni podnikov alebo regiónov. Ako ukážeme, o tom, že vhodne zvolená minimálna mzda, ktorá zohľadňuje nielen sociálne, ale aj ekonomické ukazovatele vývoja v krajine, nie je hrozbou pre zamestnanosť, skôr naopak, dnes nepochybujú ani globálne inštitúcie (ich závery tu použijeme tiež) a vo všeobecnosti odborníci na celom svete toto konštatovanie akceptujú ako preukázané. Pre ilustráciu, samozrejme, uvádzame aj aktuálne údaje zo SR.

Aj Alan Manning z London School of Economics, ktorého zistenia sme už v tejto štúdii využili⁶⁹, pripomína, že výrazná väčšina predošlej generácie ekonómov by povedala, že zvýšenie minimálnej mzdy likviduje pracovné miesta. Musí to tak byť – hovorili – ak základný princíp ekonomiky – teda, že dopyt po práci klesá, keď sa zvyšujú náklady – je správny. Stačí si spomenúť na skupinu Economics 101: štylizované fakty o mzdách a zamestnanosti sú pramočiaré. S konkurenciou medzi zamestnávateľmi (a bez vládnych zásahov) platy pracujúcich predstavujú sumu zhodnú s hodnotou produktivity najmenej produktívneho zamestnaného človeka. Minimálna mzda nastavená nad úrovňou trhovej konkurencieschopnosti robí ďalšie zamestnávanie týchto ľudí stratovým, čo znamená, že menej ľudí je zamestnaných, hoci aj na vyššej mzdovej úrovni.

Do polovice 90-tych rokov, takmer všetky štúdie o minimálnej mzde podporovali túto myšlienku neželateľného efektu medzi mzdovou reguláciou a zamestnanosťou. Avšak pohodlný konsenzus nabúral výskum dvoch ekonómov, Davida Carda a Alana Kruegera (vtedy obaja pôsobili na Univerzite v Princetone). Argumentovali, že preukázané dôkazy spájajúce minimálnu mzdu a zánik pracovných miest sú slabé. A čo je dôležitejšie, ponúkli

⁶⁹ Nasledujúci text zameraný na vzťah minimálnej mzdy a vývoja zamestnanosti v USA spracoval A. Manning pre Milken Institut, ktorý ho publikoval pod názvom „Zvýšiť alebo nezvýšiť minimálnu mzdu – opäť“ v druhom polroku 2013, assets1b.milkeninstitute.org/assets/Publication/MIRReview/PDF/46-55_MR59.pdf

nové analýzy dokazujúce, že minimálna mzda – na úrovniach v USA – nemá negatívny vplyv na zamestnanosť, dokonca ju môže zvyšovať.

9.1. Spojené štáty americké

Ich štúdia porovnávala zamestnanosť v reštauráciách rýchleho občerstvenia v dvoch susedných štátoch, New Jersey a Pensylvánia, po tom, čo v New Jersey zvýšili minimálnu mzdu. Je dôležité uvedomiť si – a Card s Kruegerom to urobili – že stále existuje univerzálna zhoda, že zamestnanosť je citlivá na mzdovú úroveň, ak tá dosiahne istý stupeň. Ale títo dvaja ekonómovia boli na základe ich výskumu presvedčení, že – v americkom kontexte – primeraný rast minimálnej mzdy nemá negatívny dosah na pracovné miesta. Samozrejme, ich štúdia vyvolala veľa kontroverzných reakcií a bojové línie sa odvtedy veľmi nezmenili. Napr. analýza Bieleho domu sa odvolala na štúdiu Arindrajita Dubeho, T. Williama Lestera and Michaela Reicha, ekonómov na Karolínskej univerzite v Berkeley, porovnávajúcu zamestnanosť mladých medzi jednotlivými štátmi v USA a konštatujúcu, že rozdiely v minimálnej mzde nemajú žiadny negatívny efekt. Ale túto štúdiu kritizovali iní dvaja ekonómovia, David Neumark z Univerzity v Irvine a William Wascher z Federal Reserve Board (rada americkej národnej banky), ktorí dlho obhajovali konvenčný pohľad na minimálnu mzdu. Ich argumenty sú technické, tvrdiac, že lepšie spracovanie rovnakých údajov potvrdzuje starý pohľad, že minimálna mzda likviduje pracovné miesta.

Ako sa s tým má človek, ktorý nerozumie ekonomickej štatistickej výzbroji vyrovnáť. Podľa Manninga najjednoduchšie a najjasnejšie vysvetlenie radikálnych záverov je, že rozdiely v oblasti zamestnanosti nie sú také veľké a je často ťažké odlíšiť význam ďalších vplyvov na zamestnanosť. V takých situáciách je preto lepšie sledovať analýzy, ktoré používajú údaje konkrétnych firiem. Napríklad, výskum Barryho Hirscha, Brucea Kaufmana and Tatiany Zelenskej použil údaje reťazca rýchleho občerstvenia v Georgii. Analyzovali vplyv zvýšenia federálnej minimálnej mzdy v r. 2007-2009, zdôrazňujúc fakt, že zvýšenie malo veľký vplyv v regiónoch s nízkou mzdou (najmä rurálne oblasti) vnútri štátu. Našli jasné dopady na zvýšenie príjmov, ale žiadne negatívne na zamestnanosť. Napriek silnej váhe takýchto empirických dôkazov, ešte stále veľa ekonómov podlieha argumentu, že minimálna mzda musí „požierať“ pracovné miesta, lebo krivka dopytu po práci nevyhnutne klesá nadol. Zoči-voči konfliktu medzi dôkazmi a ekonomickým modelom 20. stor. odmietajú dôkazy radšej, než teóriu. Ale v skutočnosti existujú nekomplikované teoretické príčiny, prečo minimálna mzda na primeranej úrovni (aká je v tomto prípade v USA) má zanedbateľný,

alebo žiadny negatívny vplyv na zamestnanosť. Dôvod môže spočívať v tom, že ekonómia sa pričasto považuje za dogmu, konštatuje A. Manning.

Kľúčový model trhového správania môže ignorovať dôležité prvky reality. Po prvé, zvýšenie celkovej ceny práce spojené so zvýšením zákonnej minimálnej mzdy je často nižšie, než sa predpovedá. S rastom minimálnej mzdy sa práca stáva atraktívnejšou a fluktuácia a absentérstvo klesá. Pracujúci zvyknú pracovať kvalitnejšie a potrebujú menej kontroly. Absentérstvo a vyhýbanie sa práci nie sú triviálne problém v sektoroch s minimálnou mzdou, preto sa v skutočnosti znižujú náklady spojené so zamestnávaním ľudí na úrovni minimálnej mzdy. Samozrejme, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť aj dobrovoľne platiť napr. 4 € na hodinu a dalo by sa teda očakávať, že zamestnávateľ zvýši mzdy aj bez zásahu vlády. Dôvodom, prečo sa to nedeje je, že tieto pozitívne efekty znižujú, ale neeliminujú jednoducho viditeľné účtovné dopady zvýšenia mzdy. Takto vzniká medzera medzi vnímaním situácie zo strany zamestnávateľa a realitou. Individuálni zamestnávateľia často vnímajú rast mzdy (či ďalších s ňou priamo spojených nákladov) ako horor, lebo sa obávajú, že ich to vytlačí z trhu. Ale pritom podliehajú presvedčeniu, že práve oni prežijú nákladovú infláciu a teda zvýšenie minimálnej mzdy ich znevýhodní vo vzťahu ku konkurencii. V skutočnosti však podniky prenášajú zvýšenie minimálnej mzdy (alebo daní alebo čohokoľvek, čo zvyšuje náklady na podnikanie) na svojich zákazníkov. V tejto situácii má skutočný dopad na zamestnanosť iba prípadný prepád predaja, čo sa deje iba výnimočne, resp. z iných dôvodov. Spýtajte sa samých seba: zjete menej keksíkov, ak sa ich cena mierne zvýši zároveň so zvýšením cien hotdogov či hamburgerov?

Samozrejme, tento argument sa nedá v plnej miere použiť, ak je konkurencia z Číny alebo Srí Lanky a teda nie je dotknutá rovnakým zvýšením nákladov. Avšak toto platí iba v prípade, že väčšina zamestnancov s minimálnou mzdou pracuje v sektoroch podliehajúcich globálnej konkurencii. A to nie je príklad Slovenska.

Existuje však oveľa závažnejší dôvod, prečo jednoducho nie je možné dokázať zánik pracovných miest, ktoré predpovedá klasická ekonomická teória. Kľúčový predpoklad, že pracovné trhy sú vysoko konkurenčné je často nesprávny. Pohľad na pracovný trh, ktorý zdôrazňovali členovia skupiny Economics 101 nie je jediný. V tomto hypotetickom svete strata zamestnania nie je problémom, lebo nájsť novú prácu je také jednoduché, ako keď zistíte, že v Tesco nemajú mlieko, tak zjídete do Terna o ulicu ďalej. Ale ľudia v skutočnosti takúto skúsenosť nemajú. Keď sa prieskumy pýtajú na najdôležitejšie udalosti ich života, najčastejšie sú to narodenie, svadba, narodenie detí, prípadne rozvod a smrť. Ale druhá najdôležitejšia kategória je práca – získanie nového pracovného miesta, strata zamestnania. Súboj zamestnávateľov o zamestnancov nie je vôbec taký veľký, ako si to niektorí

ekonómovia myslia. Ak zamestnávateľ zníži mzdy, zamestnanci sú znechutení, ale iba malá časť je schopná rýchlo zareagovať odchodom zo zamestnania. Takto sa ukazuje, že môže mať pre zamestnávateľa význam platiť zamestnancovi menej, než je jeho marginálna produktivita. Toto úplne mení zaužívané očakávania, ako zmeny minimálnej mzdy dopadajú na pracovné trhy. V tomto svete zmeny minimálnej mzdy vôbec nevedú k vytlačeniu marginálnych zamestnancov mimo (ich) práce. Treba brať zároveň do úvahy, že vyššia minimálna mzda zvyšuje ponuku na trhu práce, takže firmy môžu ľahšie nájsť požadovaného zamestnanca.

Čo je napokon najdôležitejšie: ak teda vynecháme predpoklad, že pracovný trh je plne konkurenčný, zvýšenie minimálnej mzdy môže viesť tak k zvýšeniu, ako aj k zníženiu zamestnanosti. Jedno či druhé môžeme zistiť iba pozorovaním. A ako v tejto časti našej štúdie dokazujeme, empirické zistenia nepotvrdzujú očakávania negatívnych dopadov minimálnej mzdy.

9.2. Veľká Británia

A teraz sa prenesme do Európy. Veľkú Britániu sme už v tejto štúdiu spomínali a aj tam skupina ekonómov⁷⁰ analyzovala dopady minimálnej mzdy na zamestnanosť na základe porovnania empirických údajov. Štúdiom výsledkov činnosti sektorových Britských rád pre mzdy v rokoch 1975 až 1992 zistili, že minimálne mzdy výrazne pomohli efektívnejšej príjmovej distribúcii, avšak nemali negatívne dopady na zamestnanosť. Hlavný ekonomický model, ktorý potenciálne dokáže vysvetliť neortodoxné výsledky je monopsonický model (systém monopolného dodávateľa, ktorý je zároveň monopolným odberateľom). Ale napríklad Brown, Gilroy a Kohen⁷¹ o tomto modeli napísali, že „máme len málo dôkazov, že tento model je dôležitý pre moderné nízko príjmové pracovné trhy“. Dickens, Machin a Manning toto tvrdenie vyvracajú: napr. na väčšine pracovných trhov, ak zamestnávateľ zníži mzdy, nestratí automaticky všetkých zamestnancov, pretože ponuka práce pre firmu nie je dokonale elastická a preto majú firmy čiastočne monopsonickú silu.

Rady pre mzdy založil v roku 1909 Winston Churchill, aby ochránil platy pracujúcich v tzv. hladových sektoroch. Určili výšku minimálnej mzdy v mnohých rôznych sektoroch. Každá rada pozostávala z rovnakého počtu zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov, plus maximálne traja nezávislí členovia (nominovaní aktuálnou vládou), ktorí mali hlasovacie

⁷⁰ The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain, Richard Dickens (London School of Economics), Stephen Machin (University College London), Alan Manning (London School of Economics), Journal of Labour Economics, University of Chicago Press, január 1999, http://www.jstor.org/stable/10.1086/209911?seq=1#page_scan_tab_contents

⁷¹ Brown, Ch., Gilroy, C., Kohen, A., The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment: A Survey, NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper No. 846, 1982, str. 489

právo, ak Rada nedosiahla dohodu. Do nadobudnutia účinnosti zákona o mzdách v r. 1986 rady rozhodli o nespočetnom množstve minimálnych miezd rozdielných podľa veku, povolania a regiónu, ale od r. 1986 stanovovali iba jednu minimálnu mzdu. Na základe rozhovorov s nezávislými členmi týchto rád Dickens, Machin a Manning tvrdia, že metódy stanovenia výšky minimálnej mzdy boli „neotesané“ a používali iba dohody o platoch a údaje o inflácii - ani sa nepokúšali napr. predpovedať vývoj podmienok na trhu. Porovnania ukazujú, že odolnosť minimálnej mzdy sa zvyšovala v 70-tych rokoch, ale začala sa znižovať v 80-tych, keďže v r. 1979 sa k moci dostala vláda, ktorá nebola naklonená existencii minimálnej mzdy ako takej. Konzervatívna vláda systém napokon v r. 1993 zrušila úplne s argumentom, že má zlý dopad na zamestnanosť.

Ako by sa dalo očakávať, dopad minimálnej mzdy na úroveň príjmov je silnejšia v najnižšom decile príjmovej (mzdovej) distribúcie. Výrazne rozdielne sú dopady od nulového po medián a v najvyššom decile distribúcie, čo naznačuje, že minimálna mzda spôsobuje stláčanie celkovej distribúcie príjmov. Zistenia dokazujú, že má tiež pozitívny vplyv na priemernú mzdu.

Dickens, Machin a Manning preskúmali vzťah medzi zamestnanosťou a minimálnou mzdou v rokoch 1975 až 1992. Údaje publikované Národnou službou pre zamestnanosť nepodporujú tvrdenie, že minimálne mzdy mali negatívne dopady v sektoroch, o ktorých Rady pre mzdy v tomto období rozhodovali. Nezískali ani dôkazy o tom, že by zmeny (rast) minimálnej mzdy mali vplyv na prístup firiem k zamestnávaniu ľudí. Hoci sledovali vývoj iba v sektoroch pokrytých rozhodnutiami Rád pre mzdy, nič nenasvedčuje tomu, že ak nemali negatívny priamy dopad, mohli by ho mať nepriamy, resp. že by nepriamy bol taký výrazný, aby v celkovom vyjadrení negoval priame dopady. Bez ohľadu na špecifikáciu a definíciu údajov, dopady zmien minimálnej mzdy na zamestnanosť buď neboli žiadne, alebo boli dokonca v niektorých prípadoch pozitívne.

Ako uvádzame vyššie, do našej štúdie sme prebrali výsledky tohto skúmania aj preto, lebo jeho autori sa otvorene konfrontujú s protichodnými výsledkami. V tomto prípade vysvetľujú rozdiely s prácou Rogera Kaufmana⁷². Po prvé, rozdiel je v skúmanom období, Kaufman sa zameril iba na 70. roky. Po druhé, Kaufman vybral iba niektoré sektorové rady (malé výrobné podniky) a vylúčil niekoľko veľkých sektorov služieb (najmä maloobchodný predaj a stravovanie). Dokonca sledoval dva sektory, v ktorých rady boli zrušené v r. 1969. Rozsah práce Dickensa, Machina a Manninga je teda na prvý pohľad výrazne širší, takže aj ich výsledky prezentujú vernejší obraz. Po tretie, rozdiel je v metodológii. Kaufman začal

⁷² Kaufman, R., The Effects of Statutory Minimum Rates of Pay on Employment in Great Britain, Economic Journal 99, december 1989, str. 1040-53.

premisou konkurenčného modelu, potom použil krivku dopytu po práci ako vzťah medzi zamestnanosťou a priemernou mzdou a napokon skúmal dopad minimálnej mzdy na premennú. To, samozrejme, obmedzuje vplyv minimálnej mzdy na zamestnanosť iba cez jej vplyv na priemernú mzdu, teda niečo, čo platí len v konkurenčnom modeli.

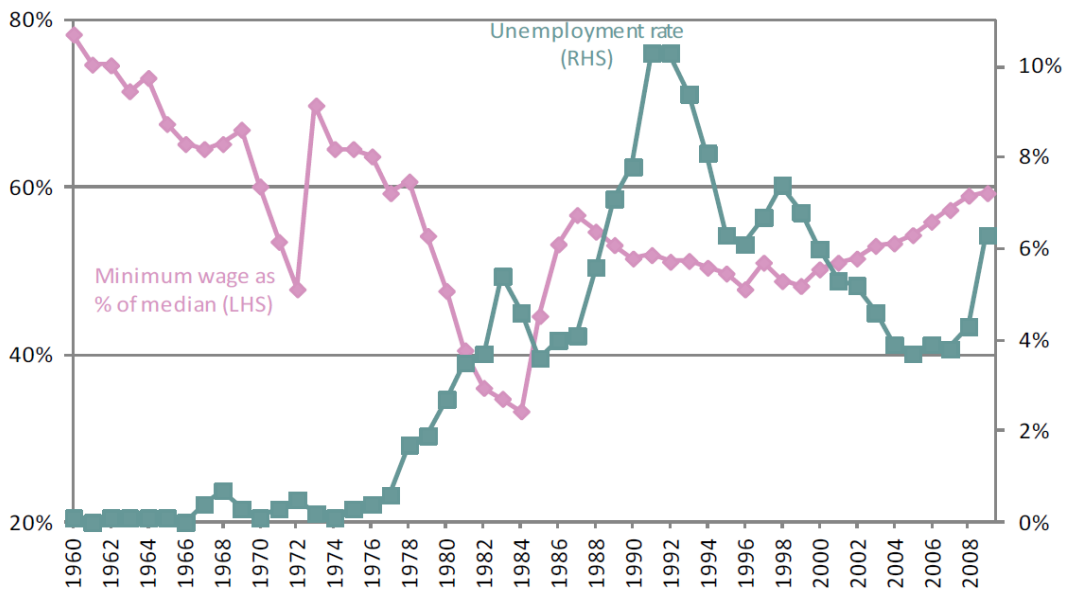
Skúsenosti so systémom Rád pre mzdy, pokiaľ fungoval, a ekonomické efekty spojené s ich rozhodovaním o minimálnej mzde sú užitočné pre politické rozhodovanie o systéme legislatívnej existencie a stanovenia výšky minimálnej mzdy.

9.3. Nový Zéland

Zaujímavým príkladom môže byť Nový Zéland, ktorého minimálna mzda predstavuje 60% mediánu príjmu, pričom ide o ekonomicky veľmi silnú a vyspelú krajinu. Viaceré štúdie o vplyve minimálnej mzdy a zamestnanosti pritom nedokázali žiadne prepojenie medzi týmito dvoma veličinami. Najrozsiahlejšia štúdia doteraz (Hyslop a Stillman, 2007) sa zamerala na mladých pracujúcich. Preukázala výhody zvýšenia minimálnej mzdy pre mladých z roku 2001. Zmeny nastala v tom, že dolná veková hranica pre účinnosť zákonných ustanovení o minimálnej mzde sa znížila z 20 na 18 rokov veku, čo zvýšilo minimálnu mzdu pre ľudí vo veku 18 a 20 rokov o 69% (!) v priebehu dvoch rokov. Táto zmena tiež zvýšila minimálna mzda pre 16- a 17-ročných zo 60% na 80% minimálnej mzdy dospelých, čím sa zvýšila o 41% (!).

Napriek takémuto radikálnemu zvýšeniu minimálnej mzdy pre mladých – ktorí sú v mnohých štúdiách označovaní za skupinu, pri ktorej sú privysoké mzdové nároky obzvlášť nebezpečné z hľadiska ich zamestnávania – autori nenašli žiadne významné dôkazy o negatívnom dopade na ich zamestnanosť. Naopak, našli niekoľko dôkazov pozitívnych dopadov vyššej motivácie týchto ľudí pracovať. Ich záver teda je, že významné zvýšenie MM pri žiadnej negatívnej reakcii v oblasti zamestnanosti malo výrazný pozitívny dopad na príjmy mladých ľudí na Novom Zélande.

Napokon, aby sme boli opäť plastický, ponúkame graf, zaznamenávajúci vývoj nezamestnanosti (zelená linka) a minimálnej mzdy (ako podiel mediánu, ružová linka) v dlhom období.

Figure 9: The Minimum Wage and Unemployment in New Zealand
Percentage of median wage; percentage unemployment

Source: OECD Labour Market Statistics

Samozrejme, že zamestnávateľia sa so zvýšením minimálnej mzdy nejakovo vyrovnávajú, hoci aj nie prepúšťaním a likvidáciou pracovných miest. Podľa zistení britskej Komisie pre nízke mzdy (Low Pay Commission, LPC) niektorí zamestnávateľia reagovali na zmeny v platoch (a teda zvýšenie nákladov na prácu) prispôbením iných („nemzdových“) nákladov a zmenami v štruktúre. Nadčasové a obdobné príplatky mohli byť znížené, odchodné a príspevky na penziu menej veľkorysé, platové zóny zlúčené. Niektoré firmy pravdepodobne reagovali znížením odpracovaných (platených) hodín, zvýšením cien, alebo sa zmierili so znížením čistého zisku. Avšak všetky zhromaždené údaje neukazujú, že by reagovali znížovaním zamestnanosti. Navyše, zníženie počtu odpracovaných hodín nevedlo k zníženiu týždenného príjmu a zníženie zisku nevedlo k zatvoreniu podnikov⁷³. Konečne panuje konsenzus, že veľmi rozumná úroveň minimálnej mzdy nemá negatívne dopady na zamestnanosť. LPC, v ktorej sú zastúpení aj zamestnávateľia, veľmi pozorne analyzovala všetky dostupné údaje o možnom vplyve na zamestnanosť a došla k záveru, že nemá dôkazy o zániku pracovných miest v dôsledku zvyšovania minimálnej mzdy.

Podľa OECD⁷⁴ pracovníci s nižšou produktivitou práce, slabou vyjednávacou pozíciou (v kolektívnom vyjednávaní) a špecifickými bariérami (napr. starostlivosť o blízkyh) sú

⁷³ Low Pay Commission Report 2011, str. x

⁷⁴ Focus on Minimum Wages after the Crisis: Making them pay, Directoriat for Employment, Labour and Social Affairs, máj 2015

zväčša odkázaní na minimálnu mzdu. Napr. vo Francúzsku, Luxembursku a V. Británii vyše 15% ľudí mladších ako 30 rokov veku poberá minimálnu mzdu. To je dvojnásobok podielu ľudí vo veku nad 30 rokov. OECD odporúča starostlivo pristupovať k nastaveniu minimálnej mzdy pre ľudí s nízkym vzdelaním a dočasnou prácou: príliš nízka minimálna mzda môže viesť k nežiaduco nízkej mzde pre vysoký počet pracujúcich, najmä ak majú slabú vyjednávaciu pozíciu v rámci kolektívneho vyjednávania. Príliš vysoká zasa nedáva priestor pre výkonovo orientované odmeňovanie, hrozí stratou práce alebo znížením rozsahu práce.

OECD zároveň zdôrazňuje, že „empirické štúdie dokazujú, že vhodné zvýšenie minimálnej mzdy nevedie k zániku prac. miest a naopak poskytujú zistenie, podľa ktorých môže zvýšiť produktivitu práce zamestnancov“. Zatiaľ čo väčšina výskumov sa zameriava na krátkodobý dopad zvýšenia minimálnej mzdy na zamestnanosť, zistenia o dlhodobých efektoch dokazujú, že smerovanie zmien v zamestnanosti nie je jednoznačné⁷⁵. OECD Employment Outlook 2015 poskytuje aj podrobnejšie detaily o dopadoch minimálnej mzdy v rozvíjajúcich sa ekonomikách (medzi ktoré sa zaraďuje aj slovenská). Empirické zistenia dokazujú, že vo všeobecnosti zvýšenia minimálnej mzdy nemajú žiadny, alebo len veľmi malý negatívny dopad na zamestnanosť v týchto ekonomikách⁷⁶.

Minimálna mzda by podľa OECD mala byť prehodnocovaná pomerne často (väčšina krajín to robí ročne, alebo minimálne ročne). Prehodnotenie by nemalo byť automatické, ale založené na zohľadnení ekonomických údajov, mzdového vývoja a sociálnych faktoroch. Dôležitým momentom sú verejné konzultácie, pričom asi polovica členských krajín OECD využíva rôzne úrovne minimálnej mzdy (napr. pre mladých, učňov alebo pri prvom zamestnaní), napr. z obavy z možných negatívnych dopadov na tieto špecifické skupiny, ktoré OECD pripúšťa „v období ekonomického spomalenia“⁷⁷.

Tohtoročné vydanie každoročnej štúdie OECD Employment Outlook prináša aj unikátny prehľad viacerých odborných prác, ktoré analyzovali mimoriadne veľký počet empirických štúdií, zameraných na dopady minimálnej mzdy a jej zvýšenia na zamestnanosť v rôznych krajinách sveta. Autori OECD Employment Outlook 2015 sa pokúsili o „reprezentatívnosť“ výberu v tom zmysle, že vybrané analýzy sa orientujú na rôzne krajiny sveta jednak na rôznych kontinentoch (s rôznymi tradíciami a systémami nielen v oblasti minimálnej mzdy, ale aj v iných politikách s vplyvom na pracovné trhy), jednak rôzne hospodársky výkonné. Ako dokazuje nasledujúca tabuľka, o nejakom dopade minimálnej mzdy pravdepodobne možno viesť okrajovú diskusiu v prípade špecifickej skupiny mladých

⁷⁵ OECD Employment Outlook 2015, str. 47

⁷⁶ OECD Employment Outlook 2015, str. 47

⁷⁷ Focus on Minimum Wages after the Crisis: Making them pay, Directoriat for Employment, Labour and Social Affairs, máj 2015

ľudí. Ale vo všeobecnosti aj tento prehľad dokazuje, že analytické zistenia dokazujú, že minimálna mzda nie je „ničiteľ“ pracovných miest.

Analyzá	Počet pokrytých štúdií	Pokryté krajiny	Dopad na zamestnanosť	Dopad na mladých
Doucoulagos a Stanley (2008)	64	USA	Malý alebo žiadny	Malý (negatívny)
Boockman (2010)	55	15 priemyselných krajín	Rozdielny podľa krajín (negatívny)	
Nataraj et al (2014)	17	15 nízkopriemových krajín	Nejednoznačný	
Leonard, Stanley a Doucoulagos (2014)	16	V. Británia	Žiadny	
Belman a Wolfson (2014)	23	Najviac USA	Malý negatívny	
Chletsos a Giotis (2015)	77	18 rozvinutých a rastúcich krajín	Žiadny	Negatívny, ale nie vždy významný
Broecke, Forti a Vandeweyer	74	10 rozvíjajúcich sa ekonomík	Malý alebo žiadny	Negatívny, ale veľmi malý

Napokon treba priznať, že vyššie uvádzané tvrdenia potvrdzuje aj realita slovenského pracovného trhu. Národná banka Slovenska v hodnotení úvodu tohto roka skonštatovala, že z hľadiska zamestnanosti pokračoval priaznivý vývoj spojený s nárastom počtu zamestnaných a poklesom počtu nezamestnaných. V 1. štvrtroku došlo k určitej korekcii tohto vývoja.

Zamestnanosť rástla tempom 0,2 % medzikvartálne (spomalenie o 0,4 percentuálneho bodu oproti 4. štvrtroku). Rast zamestnanosti tempom približne 0,3 až 0,4 % možno považovať za primeraný na základe aktuálneho rastu ekonomiky SR. Medziročná dynamika počtu zamestnancov však naďalej výrazne prevyšuje dynamiku počtu samozamestnávateľov (2,5 % voči -2,1 %). Z pohľadu odvetví bol medzištvrtročný vývoj v 1. štvrtroku nerovnomerný, pričom 23 tisíc pracovných miest sa vytvorilo v službách (najmä v odborných a administratívnych službách) a naopak, vo zvyšku ekonomiky zaniklo 18,5 tisíc pracovných miest. Je pravdepodobné, že jednou z hlavných príčin je zamestnávanie

pomocou agentúr dočasného zamestnávania, ktoré je vykazované ako zamestnanosť v odvetví administratívnych a podporných služieb⁷⁸.

A počet pracujúcich v SR významne rastie aj naďalej. V druhom štvrtroku 2015 sa podľa rýchleho odhadu Štatistického úradu medziročne zvýšil o 45-tisíc ľudí, teda o dve percentá. Po sezónnom očistení sa tak počet pracujúcich v krajine zvýšil na 2,26 milióna a prekonal svoje predkrízové maximum z tretieho kvartálu 2008. Podľa mesačných údajov rástla zamestnanosť najrýchlejšie v odborných trhových službách, v odvetví reštaurácií a pohostinstiev, ale aj v priemyselnej výrobe. Rastu zamestnanosti pomáha zrýchľujúci sa hospodársky rast. V období mesiacov apríl až jún sa v stálych cenách zvýšil na 3,2 percenta.

Predošlé údaje dokazujú pozitívny vývoj zamestnanosti vo všeobecnosti – zvyšovanie minimálnej mzdy tempom na Slovensku úplne neobvyklým nezabránilo zvyšovaniu počtu pracujúcich v SR. Minimálna mzda sa však priamo dotýka iba zamestnancov, len na nich sa vzťahuje Zákonník práce. Preto je pre naše závery dôležité konštatovať, že rovnaký trend vykazuje aj štatistika Sociálnej poisťovne, ktorá obsahuje najpresnejšie údaje o pracujúcich v zamestnaneckom pomere. Uvádzame ich v nasledujúcej tabuľke.

Rok	Počet zamestnancov	Medziročný vývoj
2013	1 780 422	+ 58 943
2014	1 883 946	+ 53 524
2015*	1 863 177	+ 29 231

Zdroj: Sociálna poisťovňa, * údaje za jún 2015

Napokon ani sektorový pohľad neumožňuje nájsť jednoznačné dôkazy o tom, že zvýšená minimálna mzda vedie likvidácii pracovných miest. Podľa údajov z Informačného systému o cene práce⁷⁹ patria medzi sektory s najvyšším podielom pracujúcich (zamestnancov) za minimálnu mzdu administratívne a podporné služby (10,29%), ubytovacie a stravovacie služby (9,81%), odborné, vedecké a technické činnosti (4,24%), stavebníctvo (3,85%), veľkoobchod a maloobchod (3,36%)⁸⁰. Negatívny trend počtu pracujúcich sme z týchto oblastí zistili iba v stavebníctve, ale aj ten vykazoval len veľmi mierny pokles, ktorý navyše kopíruje ekonomickú výkonnosť tohto sektora, preto vývoj počtu pracujúcich súvisí skôr s počtom zákaziek stavebných firiem, než s rastom minimálnej mzdy. Avšak v iných porovnateľných sektoroch sme zaznamenali rast alebo stagnáciu zamestnanosti. Bližšie údaje o medziročnom vývoji počtu zamestnanosti uvádza nasledovná tabuľka.

⁷⁸ Správa o ekonomike SR, jún 2015

⁷⁹ ISCP pre MPSVR SR vedie spoločnosť Trexima Bratislava

⁸⁰ Klasifikácia podľa SK NACE Rev. 2

Indexy zamestnanosti vo vybraných odvetviach

	2013	2014	2015*
Stavebníctvo	96,0	98,9	98,9
Veľkoobchod	99,7	107,6	100,5
Maloobchod	99,9	99,7	99,4
Ubytovanie	101,6	102,5	97,7
Činnosť reštaurácií a pohostinstiev	101,3	108,2	105,9
Vybrané trhové služby	106,2	106,1	104,7

Zdroj: Štatistický úrad SR, * údaje za jún 2015

Ku všetkým týmto argumentom napokon možno ešte pridať vývoj nezamestnanosti za obdobie posledného dva a pol roka a to bez ohľadu na to, či by sme použili údaje Štatistického úradu SR, Eurostatu alebo Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Líšia sa síce v konkrétnej výške vzhľadom na rozdielnu metodiku, alebo všetky rovnako potvrdzujú ten istý trend – nezamestnanosť v SR sa medzi rokmi 2013 a 2015 neustále znižuje (berúc do úvahy sezónne výkyvy).

Štatistiky nezamestnanosti - EUROSTAT

GEO/TI	2013	201	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013
ME	M01	3M0	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09	M10	M11	M12
		2										
Slovensko	14,3	14,2	14,2	14,2	14,2	14,4	14,3	14,3	14,4	14,3	14,2	14,0

GEO/TI	2014	201	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014
ME	M01	4M0	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09	M10	M11	M12
		2										
Slovensko	13,9	13,8	13,6	13,5	13,3	13,2	13,2	13,1	12,9	12,7	12,6	12,4

GEO/TI	2015	2015	2015	2015	2015
ME	M01	M02	M03	M04	M05

Slovensko	12,4	12,1	12,0	11,9	11,8
------------------	------	------	------	------	------

Na základe konkrétnych údajov a empirických zistení teda možno bez pochybností skonštatovať, že ani aktuálny vývoj v podmienkach SR neposkytuje žiadne dôkazy o tom, že by nárast minimálnej mzdy v rokoch 2013 – 2015 ohrozoval či dokonca znižoval zamestnanosť, resp. zvyšoval nezamestnanosť.

10. Minimálna mzda – stieranie straníckych rozdielov

Vo svetle všetkých týchto zistení a dôkazov asi nebude prekvapivé konštatovanie, že v posledných rokoch sa stierajú aj stranícke rozdiely v pohľade na minimálnu mzdu ako takú, ale aj na potrebu jej zvyšovania. Nepochybne k tomu prispieva aj práca a závery globálnych inštitúcií, z ktorých politici vychádzajú pri svojich rozhodnutiach, ale rozhodujúcim bude s najväčšou pravdepodobnosťou široký spoločenský konsenzus, vyplývajúci z praktických skúseností drvivej väčšiny obyvateľov krajín, navyše zvýraznených v období krízy. Veľkú úlohu pri formovaní verejnej mienky, ktorá je pozitívne naklonená zvyšovaniu minimálnej mzdy dozaista prispievajú aj dôkazy o prehlbovaní príjmových rozdielov.

Vo Veľkej Británii dnes konzervatívci, ktorí kedysi minimálnu mzdu zlikvidovali, považujú jej existenciu nielen za samozrejmú, ale dokonca za významné pozitívum. „Myslím si, že minimálna mzda bola úspechom,“ vyhlásil v roku 2005 premiér David Cameron. Druhý človek v jeho vláde George Osborne⁸¹ o tri roky neskôr vyhlásil, že „moderní konzervatívci uznávajú férovosť minimálnej mzdy“.

Ešte zaujímavejšia informácia je v tejto súvislosti zo zámoria. Nemá zmysel (opäť) zdôrazňovať, že prezident B. Obama sa prihlásil k zvýšeniu minimálnej mzdy dokonca v Správe o stave Únie. Čo je však zaujímavejšie, reagoval tak na verejnú mienku, ktorá vykazuje širokú podporu tejto myšlienke. A to (takmer) bez ohľadu na straníčku či ideologickú príslušnosť. Dokazuje to nedávny prieskum verejnej mienky, ktorý k tejto téme realizoval Gallupov ústav⁸².

Sedem z desiatich Američanov podľa neho hovorí, že by hlasovali za zvýšenie minimálnej mzdy na 9 USD za hodinu, ak by mali tú možnosť, zatiaľ čo 27% by hlasovalo proti takému návrhu. Návrh, ktorý predložil prezident Barack Obama v jeho Správe o stave Únie za rok 2013, podporuje 90% demokratov a tých, ktorí sa označujú za liberálov a vyše dve tretiny nezávislých a nerozhodnutých. Republikáni sú v tejto veci rozdelení, zatiaľ čo konzervatívci je mierne viac za návrh.

Nasledujúca tabuľka ukazuje odpovede respondentov na otázku, či by vo voľbách hlasovali za zvýšenie minimálnej mzdy na úroveň 9 USD za hodinu, ak by mali tú možnosť.

⁸¹ V britskej vláde existuje honorárna pozícia The First Secretary of State, ktorú premiér môže udeliť „prvému z ministrov“. G. Osbornovi premiér Cameron túto pozíciu udelil.

⁸² Pozri <http://www.gallup.com/poll/160913/back-raising-minimum-wage.aspx>

Respondenti sú pritom rozdelení do hlavných politických (straníckych) skupín, podľa toho, koho by v najbližších (kongresových) voľbách volili.

Support for Raising U.S. Federal Minimum Wage to \$9 per Hour

Next, suppose that on Election Day you could vote on key issues as well as candidates. Would you vote for or against a law that would raise the federal minimum wage to nine dollars an hour?

	% For	% Against
National adults	71	27
Democrat	91	9
Independent	68	30
Republican	50	48
Liberal	94	6
Moderate	75	23
Conservative	54	44

March 2-3, 2013

GALLUP®

Nasledujúca tabuľka zasa ponúka pohľad na výsledky prípadného ľudového hlasovania o návrhu na zvýšenie minimálnej mzdy v USA na 9 USD za hodinu podľa podrobnejšie členených podskupín. Mimoriadne vysoká podpora zvýšenia minimálnej mzdy je medzi najmladšími voličmi (najvyššia spomedzi vekových skupín), ako aj medzi ženami a najslabšie zarábajúcimi. Avšak až 68% tých, ktorí zarábajú do 60-tis. dolárov ročne a stále väčšinových 59% tých, ktorí zarábajú až do 90-tisíc dolárov ročne by tiež hlasovalo za zvýšenie minimálnej mzdy o bežmála 2 USD na hodinu, čo by predstavovalo zvýšenie minimálnej mzdy o 25%, čiže o celú štvrtinu!

*Support for Raising U.S. Federal Minimum Wage to \$9 per Hour,
by Major Subgroups*

Ranked by "% For"

	% For	% Against
Liberal	94	6
Democrat	91	9
Less than \$24,000	87	10
Nonwhite	86	13
18 to 29 years	78	20
Women	77	22
East	76	22
Moderate	75	23
30 to 49 years	74	25
NATIONAL ADULTS	71	27
South	71	28
West	71	28
Independent	68	30
\$24,000 to \$59,999	68	31
65 and older	67	31
Midwest	65	31
50 to 64 years	64	33
White	64	33
Men	64	34
\$90,000 or more	62	36
\$60,000 to \$89,999	59	40
Conservative	54	44
Republican	50	48

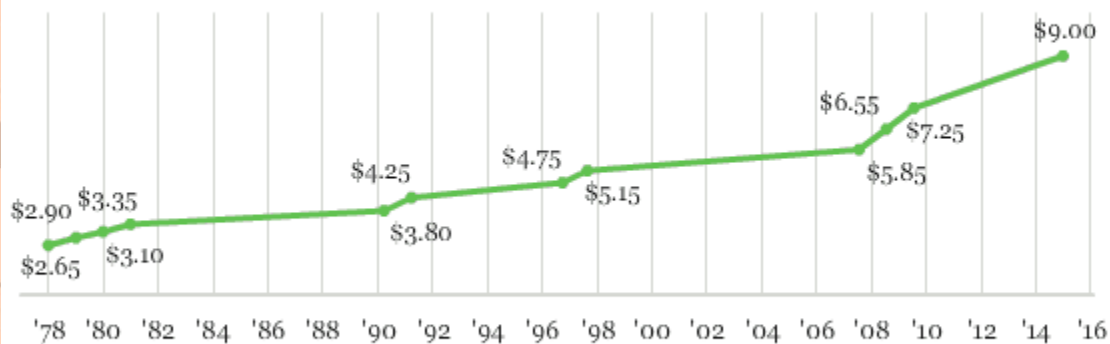
March 2-3, 2013

GALLUP®

Nasledujúci graf potom zobrazuje vývoj federálnej hodinovej minimálnej mzdy v USA od roku 1978, pričom posledná výška – 9 USD – je len návrh, o ktorom sa diskutuje, nie ustanovená aktuálna výška. Tá je dnes na úrovni 7,25 USD za hodinu.

Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1978-2009

\$9 shown for 2015 is proposed, not actual, rate



GALLUP

Samozrejme, mohli by sme pridávať ďalšie príklady: konzervatívca W. Churchilla, ktorý minimálnu mzdu ako prvý vo V. Británii zaviedol. Alebo kresťanských demokratov v Nemecku, ktorí – hoci v koalícii so sociálnymi demokratmi – presadili vôbec prvý zákon o minimálnej mzde vo federálnom Nemecku. A napokon, aj slovenské pravicové vlády, ktoré nezrušili zákon o minimálnej mzde a aj posledná v roku 2011 minimálnu mzdu zvyšovala.

11. Všeobecná versus odvetvová minimálna mzda

V posledných dvoch rokoch sa zvyšovanie minimálnej mzdy v SR nestretáva s pochopením oboch sociálnych partnerov. Zatiaľ čo odbory vyjadrujú „v zásade“ spokojnosť (hoci vždy predkladajú návrh na vyššiu úroveň minimálnej mzdy, než sa napokon dosiahne), zamestnávateľským asociáciám sa nepáči nielen razantné zvyšovanie minimálnej mzdy, ale najmä „politické zasahovanie vlády“ do procesu stanovenia výšky minimálnej mzdy. Najzreteľnejšie je to v roku 2017, kedy dokonca obe strešné zamestnávateľské asociácie, ktoré sú zastúpené v Hospodárskej a sociálnej rade SR (Republiková únia zamestnávateľov a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení) odmietli vôbec rokovať o návrhu Konfederácie odborových zväzov SR na výšku minimálnej mzdy v roku 2018. Ich kľúčovým argumentom sa pritom stalo verejné vystúpenie predsedu vlády SR Roberta Fica 1. mája 2017 v Nitre, počas ktorého o. i. oznámil, že Smer-SD chce dynamicky pristúpiť k zvyšovaniu minimálnej mzdy tak, aby sa už v roku 2018 „razantne priblížila k 500 eurám mesačne a aby v roku 2019 už aj prekročila 500 eur. Musíme mať najvyššiu minimálnu mzdu v krajinách V4 a na tomto aj robíme.“⁸³

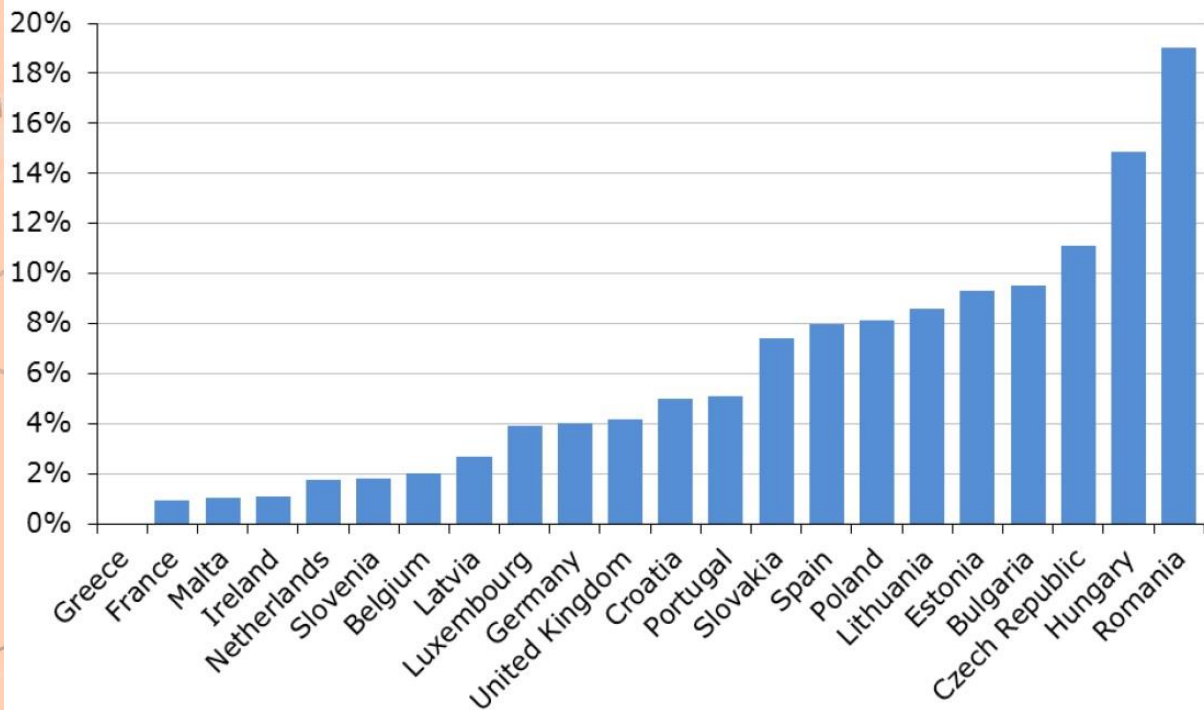
Zamestnávatelia to označili za smrteľný úder vyjednávaniu sociálnych partnerov, pretože predseda vlády bez rešpektovania zákonnej procedúry už vopred oznámil približnú výšku minimálnej mzdy na rok 2018 a teda dal jasne najavo, že nebude čakať, ako sa vyvinú bipartitné vyjednávania.

Nielen v tejto súvislosti sa opäť otvorila otázka, či by nebolo rozumné aj na Slovensku nasledovať príklad niektorých iných členských krajín EÚ (najmä severských alebo Rakúska) a stanovovať rôzne výšky minimálnej mzdy podľa jednotlivých odvetví hospodárstva (+ verejný sektor). Zamestnávatelia argumentujú, že takýto prístup by bol racionálnejší a najmä by umožnil citlivo a adresne reagovať na rôzne ekonomické podmienky, v ktorých sa jednotlivé odvetvia v SR nachádzajú. V niektorých je pravdepodobné, že by minimálna odvetvová mzda bola vyššia, než je v súčasnosti, v iných by musela klesnúť.

Nasledujúci graf ukazuje rýchlosť, s akou sa zvyšovali minimálne mzdy v jednotlivých členských štátoch EÚ medzi začiatkom minulého a tohto roka. Hoci graf neuvádza údaje za všetky čl. štáty Únie, je z neho evidentné, že nielen na Slovensku vlády nemajú strach, že by príráčly rast minimálnej mzdy mohol mať negatívny dopad na ďalší vývoj národného hospodárstva.

⁸³ <https://www.webnoviny.sk/premier-fico-predstavil-v-nitre-novy-socialny-balicek/>

Figure 1: Increase in nominal level of statutory minimum wage, 1 January 2016 to 1 January 2017



O vzťahu rôznych systémov vyjednávania o mzdách a ekonomického rastu (alebo obdobných ekonomických ukazovateľov) sa v akademických kruhoch diskutuje už veľmi dlho. Ale empirické výsledky týchto debát nie sú doteraz prevratné. V 80. rokoch medzi odborníkmi prevažovalo presvedčenie, že korporátne politiky (medzi ktorými je určovanie miezd na prvom mieste a účastníci tohto procesu predstavujú rôzne záujmy) môžu viesť k lepším výsledkom. Avšak L. Calmfors s kolektívom autorov na konci 80. rokov upozornili, že „extrémne“ nastavenie režimov vyjednávania o mzdách môžu viesť k lepším ekonomickým výsledkom (v zmysle nižšej nezamestnanosti a prispôsobovaním miezd, akým je „inštitucionálne krotenie miezd“), než menej rigidné⁸⁴. Argumentovali, že vysoko decentralizované systémy vyjednávania o mzdách fungujú skvelo (teda zabezpečujú, že trhy sú dokonale konkurenčné), pretože odbory v takomto systéme majú obmedzenú „trhovú silu“: toto napokon vedie k mzdovej moderácii. Avšak zároveň tvrdili, že aj vysoko centralizované fungujú skvelo, pretože v týchto systémoch všetky zainteresované odborové organizácie prirodzene zistia svoju „trhovú silu“ a berú do úvahy tak inflačné tlaky, ako aj vplyv zvyšovanie miezd na nezamestnanosť. A práve v „strednej úrovni vyjednávania“, čiže

⁸⁴ Calmfors, L., Driffill, J., Honkapohja, S. and Giavazzi, F.: Vyjednávacie štruktúry, korporativizmus a makroekonomická výkonnosť, in *Economic Policy* č. 4/1988, str. 13–61

na úrovni odvetví, síce môžu mať nejakú „trhovú silu“, ale môžu viac inklinovať k ignorovaniu makroekonomických dopadov ich krokov.

Táto práca sa potom stala predmetom širokých a vášnivých debát v akademických kruhoch. Napríklad D. Soskice prehodnotil Clamorsovú a Driffillovú hypotézu a tvrdil, že rozhodujúcou nie je miera centralizácie, ale skôr koordinácie vyjednávacieho procesu. A koordináciu možno dosiahnuť viacerými spôsobom: nastavením viackrokových mechanizmov, jednostrannou koordináciou zamestnávateľov alebo odborov, alebo činnosťou verejných inštitúcií indikujúcich zneužitie pravidiel (napr. vláda alebo centrálna banka)⁸⁵.

O pár rokov neskôr F. Traxler píše o „organizovanej decentralizácii“ a rozlišuje dva typy priemyselných vzťahov, pričom v oboch prípadoch ide skôr o decentralizovaný systém mzdového vyjednávania (buď na odvetvovej alebo podnikovej úrovni). Organizované systémy podľa Traxlera sú tie, ktoré sa vyznačujú vysokým stupňom koordinácie aktivít v rámci vyjednávania⁸⁶.

V spleti teoretických prác je príkladom naopak empirickej štúdie publikácia OECD⁸⁷, ktorá po desiatich rokoch preverila tvrdenie vlastných autorov o prednosti decentralizovaných systémov vyjednávania. Na základe panelu údajov zozbieraných medzi členskými štátmi OECD sa ukázalo byť chybným tvrdenie o prepojení aspektov systémov kolektívneho vyjednávania a hospodárskou výkonnosťou (rast a produktivita práce), čo autorov priviedlo k takémuto záveru: V zásade aj úplne rozdielne organizačné formy (kolektívneho vyjednávania) môžu viesť k rovnakým/porovnateľným výsledkom⁸⁸.

Inú teóriu ohľadom prepojenia medzi mechanizmami na nastavenie mzdy a rastom predstavuje tzv. švédsky model (alebo Rehn-Meidner model). Viac centralizované alebo koordinované vyjednanie (ako je to v prípade Švédska) vedie k viac „stlačenej“⁸⁹ mzdovej distribúcii s rovnakou mzdou za rovnakú prácu. Takýto systém vyvolávajúci „mzdovú kompresiu“ zužuje priestor pre hospodársku súťaž založenú na nízkych mzdách. A tiež v stredno- a dlhodobom horizonte zabezpečuje - zároveň s tým, že mzdy sú dostatočne vysoké - že menej produktívne firmy sa neudržia na trhu. Na druhej strane sa takto môžu mzdy vo vysoko produktívnych firmách držať nižšie, než je ich reálny potenciál. A takto tento

⁸⁵ Soskice, D.: O vplyvovaní miezd: Meniace sa role inštitúcií v rozvinutých priemyselných krajinách, Oxford Review of Economic Policy č. 6/1990, str. 36–61

⁸⁶ Traxler, F. (1995): Rozlúčka so združeniami na trhu práce? Organizovaná versus neorganizovaná decentralizácia ako mapa pre priemyselné vzťahy, in Crouch, C. and Traxler, F. (eds.): Organizované priemyselné vzťahy v Európe: Aká je ich budúcnosť?, str. 3–19, Avebury, Aldershot

⁸⁷ Inštitúcie pre nastavenie miezd a ich výsledky, in OECD Employment Outlook 2004, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris

⁸⁸ str. 166

⁸⁹ Čiže s menšími rozdielmi.

systém slúži realokácii práce a kapitálu od nízko produktívnych k vysokoproduktívnym formám podnikania, čo podporuje dlhodobú udržateľnosť hospodárskeho rastu. K dobrej výkonnosti a pozitívnym dopadom tohto systému prispievajú ešte dva prvky: jednak je to uplatňovaný systém aktívnej politiky na trhu práce, postavený na „rýchlej reakcii“ vo vzťahu k nezamestnanému zameranej na zabezpečenie schopnosti nezamestnaného v čo najkratšom čase si opäť nájsť prácu (okamžitá „detekcia“ jeho osobnostného potenciálu, nadväzujúce vzdelávanie/rekvalifikácia) a so silným zapojením sociálnych partnerov, a jednak je to vyvážená makroekonomická politika, zameraná na udržanie kontroly nad infláciou a podporu dopytu.

Nedávno zverejnená štúdia Medzinárodnej organizácie práce sa zamerala na vzťah stupňa koordinácie systému vyjednávania o mzdách a miery nezamestnanosti a zistila, že tento vzťah nie je lineárny⁹⁰. Vysoko decentralizovaný systém s dominantnou podnikovou úrovňou vyjednávania je spojený s nízkou mierou zamestnanosti. Pohyb smerom k viac koordinovaným a centralizovaným systémom odhalil „U-efekt“ – decentralizované koordinované systémy, ako aj centralizované koordinované systémy vykazujú najvyššie miery zamestnanosti. Systémy so stredným stupňom koordinácie boli v tomto ukazovateli horšie, ale stále lepšie ako úplne decentralizované a nekoordinované systémy.

L. Tronti sa zameril na vývoj produktivity práce v Taliansku medzi rokmi 1993 a 2008 a úlohu modelu kolektívneho vyjednávania, ktorý zaviedol v r. 1993 tzv. „tripartitný protokol“⁹¹. Tento protokol zaviedol rámec pre príjmovú politiku, ktorý podporoval spomalenie mzdového rastu so zámerom znižovať inflačné tlaky, zvýšiť zamestnanosť a prehĺbiť konkurencieschopnosť firiem. Základom tohto systému sa stalo kolektívne vyjednanie na odvetvovej úrovni, ale decentralizované vo viacerých aspektoch (otázkach) až na podnikovú úroveň. Zatiaľ čo odvetvové dohody mali za úlohu ochrániť reálne mzdy, presun niektorých aspektov na podnikovú úroveň malo prispieť k prepojeniu miezd a produktivity, ziskovosti a kvalitatívnych cieľov. Podľa L. Trontiho, keďže vyjednanie na podnikovej úrovni nepokrylo veľkú časť pracovnej sily, brzdenie mzdového rastu prevážilo a iba nevýznamne narástli flexibilné časti miezd. A nepodarilo sa dosiahnuť ani ekonomický rast, ani nárast produktivity. Naopak, keďže zamestnávateľia mali k dispozícii relatívne lacnú pracovnú silu, nemotivovalo ich to investovať do efektívnejších technológií, ale radšej zamestnávali viac ľudí s negatívnym dopadom na produktivitu práce a ekonomický rast. Berúc do úvahy aj skoršiu odbornú literatúru o modeloch kolektívneho (mzdového) vyjednávania L. Tronti konštatuje, že lepšia ekonomická výkonnosť sa dosahuje

⁹⁰ Cazes, S., Khatiwada, S., and Malo, M.: Ochrana zamestnania a kolektívne vyjednanie: za programom deregulácie, Employment Working Paper č. 133/2012, MOP, Ženeva

⁹¹ Tronti, L.: Pokles talianskej produktivity: úloha modelu kolektívneho vyjednávania, International Journal of Manpower, vyd. 31 (2010), č. 7, str. 770–792

vyjednávacími systémami, ktoré distribuujú produktivitu viac rovnomerne, osobitne prostredníctvom odvetvových zmlúv, vytvárajúc tak tlak proti decentralizovanému systému vyjednávania.

V Európe ani neexistujú krajiny s decentralizovaným, ale vysoko koordinovaným systémom kolektívneho vyjednávania. V celosvetovom meradle ich však nájsť možno: najčastejšie sa spomína Čína, kde sa kolektívne vyjednávanie uskutočňuje na lokálnej úrovni, ale je vysoko koordinované prostredníctvom výročných kôl vyjednávania. Vo všeobecnosti prehľad situácie v členských krajinách Európskej únie ukazuje relatívne stabilné systémy s tým, že k najväčším zmenám – ak vôbec – došlo v pokrízovom období po roku 2009 a to buď v rámci národných programov reforiem, alebo na základe odporúčaní v rámci tzv. Európskeho semestra. Takže, napríklad, írská centrálna zmluva sociálnych partnerov v súkromnom sektore už nebola opätovne vyjednávaná a kolektívne vyjednávanie sa prenieslo na podnikovú úroveň. Podobne v Slovinsku a Rumunsku boli centrálné zmluvy suspendované a neboli aktualizované a dominantným sa stalo kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni. Zatiaľ čo niektoré zdroje (napr. práce zverejnené Eurofoundom) naznačujú zvyšujúcu sa tendenciu decentralizácie s rastúcou silou vyjednávania na podnikovej úrovni, zatiaľ čo vo väčšine členských štátov neznamenal odchod od doteraz dominantných foriem kolektívneho vyjednávania.

Nasledujúca tabuľka ukazuje, aké systémy stanovenia minimálnej mzdy využívajú jednotlivé európske štáty: v prvom riadku sú krajiny s jednou všeobecnou „celoštátnou“ minimálnou mzdou, v druhom zase tie, ktoré majú odvetvové minimálne mzdy. V prvom stĺpci sú krajiny so zákonom stanovenou/garantovanou minimálnou mzdou, v druhom tie, v ktorých sa o nej vedie kolektívne vyjednávanie.

Table 1: Different systems of minimum wage setting in Europe

	Statutory regulation	Collective agreements
Single national minimum wage	Western countries: France, Luxembourg, Netherlands, Ireland, UK Southern countries: Malta, Spain, Portugal Eastern countries: Croatia, Czech Republic, Hungary, Latvia, Lithuania, Romania, Slovenia	Bipartite agreements: Belgium, Estonia, Greece Tripartite agreements: Bulgaria, Poland, Slovakia
Sectoral and/or occupational minimum wages	Cyprus	Nordic countries: Denmark, Finland, Sweden Continental countries: Austria, Germany, Italy

Source: Schulten, 2012

Vo svetle doteraz uvedených výsledkov rôznych odborných štúdií zverejnených za posledných 30 rokov možno skonštatovať, že zvyšovanie minimálnej mzdy vedie k zvyšovaniu produktivity, takže v konečnom dôsledku môžu byť konečné výsledky pokiaľ ide o náklady práce a teda aj konkurencieschopnosť pozitívne⁹². Nasledujúca tabuľka ukazuje, do akej miery sa menila výška minimálnej mzdy v európskych krajinách v rokoch 2010 až 2017.

⁹² Rizov, M. and Croucher, R. (2011): Vplyv národnej minimálnej mzdy V. Británie na produktivitu podľa nízko platených sektorov a veľkostných skupín firiem, Správa pre Komisiu pre nízke mzdy, Middlesex University, Business School, London.; McLaughlin, C. (2007), Produktivitu zvyšujúci vplyv minimálnej mzdy: skúsenosti z Dánska, Nového Zélandu a Írska, Working Paper č. 342, Centrum pre výskum v oblasti podnikania, University of Cambridge, Cambridge

Country	Change	Country	Change
Belgium	-4.3%	Lithuania	39.0%
Bulgaria	83.6%	Luxembourg	4.8%
Croatia	7.0%	Malta	-1.4%
Czech Republic	24.6%	Netherlands	-0.7%
Estonia	42.9%	Poland	38.3%
France	1.3%	Portugal	4.3%
Germany	N/A	Romania	79.1%
Greece	-24.3%	Slovakia	29.3%
Hungary	50.1%	Slovenia	23.5%
Ireland	3.1%	Spain	1.1%
Latvia	26.8%	United Kingdom	4.6%

Napokon, aj empiricky je evidentné, že najviac konkurencieschopné európske ekonomiky vykazujú skôr vysoké, než nízke úrovne minimálnej mzdy (napríklad severské štáty). Taktiež platí, že nízko platení pracovníci nie sú zvyčajne sústredení v silných odvetviach priemyslu s vysokou úrovňou obchodnej výmeny, ale skôr v odvetviach s nízkou úrovňou obchodnej výmeny, akými sú tradične služby, a to osobitne osobné služby (napr. zdravotníctvo, sociálne služby)⁹³. Znamená to, že zvýšenie minimálnych miezd má obmedzený dopad na medzinárodne konkurencieschopné odvetvia priemyslu, pretože nízke mzdy sú len výnimočne kľúčovým faktorom v medzinárodnej hospodárskej súťaži, najmä v Európe. Navyše konkurencieschopnosť je ovplyvnená nielen cenovými faktormi (akými sú mzdy a produktivita, spoločne predstavujúce celkové náklady na prácu, ako aj výmenné kurzy a inflácia), ale aj „necenovými“ faktormi (ako sú kvalita produkcie a dizajn, marketing a služby zákazníkom). Mzdy, čo dokonca celkové náklady na prácu, sú len jedným prvkom medzi mnohými a mnoho výskumníkov opakovane varuje pred tým, aby bolo ovplyvňovanie celkových nákladov na prácu vnímané ako kľúčový nástroj na posilnenie konkurencieschopnosti.

Niektorí z nich argumentovali, že privysoká zákonná minimálna mzda môže spôsobiť „domino efekt“ v nízko platených odvetviach tým, že vyvolá nižšiu potrebu a motiváciu pri

⁹³ Dolado, J., Kramarz, F., Machin, S.J., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., Saint-Paul, G., Keen, M.: Ekonomický vplyv minimálnych miezd v Európe, *Economic Policy*, vyd. 11/1996, č. 23, str. 319–372

kollektívnom vyjednávaní o mzdách (čo sa môže týkať tak zamestnávateľa, ako aj odborov)⁹⁴. Zákonom stanovené minimálne mzdy sa však zvyčajne zaviedli ako reakcia na neefektívne alebo dokonca neexistujúce kollektívne vyjednávanie, takže korelácia z tohto pohľadu vyzerá práve opačne (slabé kollektívne vyjednávanie vedie k zákonom stanovenej minimálnej mzde a nie naopak). Najvyššia úroveň zapojenia je viditeľná v tých krajinách, v ktorých sú minimálne mzdy stanovené kollektívnym vyjednávaním so žiadnym alebo len veľmi malým zásahom (účasťou) štátu. Toto je prípad severských krajín, Rakúska, Talianska (donedávna úplne a do istej miery stále aj Nemecka). V niektorých takýchto štátoch existuje istá minimálna/okrajová intervencia vlády/štátu, a to buď v podobe rozširovania (odvetvových) kollektívnych zmlúv (Fínsko, Nemecko), alebo stanovením istej formy všeobecne uplatniteľnej minimálnej mzdy v niektorých prípadoch (Rakúsko, Taliansko).

Tam, kde sú minimálne mzdy dohadované kollektívne, zvyčajne ide o odvetvové alebo podnikové minimálne mzdy, zatiaľ čo naopak tam, kde existuje systém zákonom stanovenej minimálnej mzdy, zvyčajne ide o jednu úroveň, ktorá sa uplatňuje všeobecne⁹⁵. Avšak – ako to už v živote býva – aj v tejto oblasti možno identifikovať akési „hybridné“ riešenia. Príklad je Cyprus, ktorý má niekoľko úrovní zákonnej minimálnej mzdy pre niekoľko skupín profesií, avšak potvrdzujú ich v kollektívnom vyjednávaní.

Vo všeobecnosti však najvýraznejšie rozdiely v škále minimálnych miezd možno identifikovať medzi tými, ktoré sú ustanovené/garantované zákonom a tými, ktoré sú výsledkom kollektívneho vyjednávania. V čistom modeli kollektívneho vyjednávania o minimálnych mzdách tieto mzdové úrovne pokrývajú iba tých pracovníkov, ktorí sú pokrytí (týmto) kollektívnymi zmluvami. Hoci drvivá väčšina krajín, ktoré uplatňujú tento systém stanovenia minimálnej mzdy sa vyznačuje vysokou mierou organizovanosti pracovníkov v odboroch (zvyčajne nad 80%), v niektorých je miera organizovanosti signifikantne nižšia (napr. v Nemecku okolo 60%, čo však už nehrá takú významnú rolu od zavedenia zákonnej minimálnej mzdy). Zvyčajne však krajiny, ktoré majú len takýto model stanovenia výšky minimálnej mzdy používajú rôzne nástroje, aby uplatniteľnosť kollektívne dohodnutých minimálnych miezd rozšírili, alebo ich urobili všeobecnou. Najznámejším z týchto nástrojov je tzv. rozširovanie kollektívnych zmlúv vyššieho stupňa (vo Fínsku sa vykoná, ak dohodnutou kollektívnou zmluvou je pokrytá aspoň polovica daného odvetvia). Iným je napríklad povinné členstvo v zamestnávateľskej organizácii (Rakúsko).

⁹⁴ Aghion, P., Dewatripont, M. and Stein, J., Akadematická sloboda, pohľad súkromného sektora a proces inovácie, *RAND Journal of Economics*, vyd. 39/2008, č. 3, str. 617–635

⁹⁵ Napriek tomu v mnohých takýchto krajinách (Francúzsko, Belgicko, Nový Zéland) sa uplatňujú výnimky, najčastejšie pre (začínajúcich) zamestnancov v nízkom veku, resp. pracujúcich študentov/učňov. Motiváciou k takýmto prístupom je zvyčajne fakt, že ide o úpravu (nižšiu úroveň) minimálnej mzdy u pracujúcich s nižšou, než bežnou produktivitou práce.

Z tohto pohľadu je zaujímavý vývoj v Nemecku, ktoré sa dostalo od (na prvý pohľad dobre fungujúceho) systému stanovenia minimálnej mzdy kolektívnym vyjednávaním k systému zákonom stanovenej minimálnej mzdy. V roku 2005 veľká koalícia kresťanských demokratov/socialistov a sociálnych demokratov vytvorila dve procedúry pre stanovenie odvetvových minimálnych miezd. Napriek tomu dosiahli len mizivý pokrok, osobitne v odvetviach bez kolektívneho vyjednávania alebo len s nízkym pokrytím pracujúcich. A tak sa postupne ukázalo, že hoci v niektorých odvetviach fungoval systém perfektne, v iných existovali rozsiahle skupiny pracujúcich, ktorí neboli pokrytí žiadnou minimálnou mzdou. Podľa údajov odborov, v roku 2010 bolo v západnej časti Nemecka pokrytých minimálnou mzdou len 56% a vo východnej časti dokonca len 37% pracujúcich. K tomu možno pripočítať ešte tých, ktorí boli pokrytí podnikovými kolektívnymi zmluvami (7% na západe a 13% na východe Nemecka). Takže dokopy až 37% pracujúcich v západnej a 51% pracujúcich vo východnej časti Nemecka nebolo pokrytých žiadnou kolektívnou zmluvou⁹⁶. Tieto údaje sú vari pre každého dostatočným vysvetlením, prečo v Nemecku rástol „dopyt“ po ustanovení všeobecnej (zákonnej) minimálnej mzdy, čo sa napokon stalo zásadnou požiadavkou sociálnych demokratov pre vstup do (opäť) veľkej koalície v roku 2013. Dnes sa teda už aj Nemecká spolková republika radí medzi krajiny, ktoré majú zákonom stanovenú minimálnu mzdu.

Zaujímavým poznatkom však je, že nie vždy centralizované systémy stanovenia minimálnej mzdy zabezpečovali jej primeraný rast. Niektoré výskumy ukázali, že najmä v obdobiach, kedy si vlády nedokázali poradiť s obmedzeným hospodárskym rastom alebo vyslovene zlými hospodárskymi výsledkami, práve centralizované systémy boli využívané na kontrolu či udržiavanie nízkej úrovne minimálnej mzdy a v týchto prípadoch mzdy stanovené kolektívnym vyjednávaním (a to dokonca najmä na podnikovej úrovni) boli vyššie. Výskumy preto prevažne dokazujú, že primerane centralizované a vysoko koordinované systémy kolektívneho vyjednávania o mzdách prinášajú pozitívne výsledky tak pre podniky, ako aj pre ich zamestnancov, pretože zvyčajne znižujú konkurenčný boj založený na nízkych mzdách a teda poskytujú rýchlejší rast podielu miezd.

Rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa hrá veľmi významnú a dôležitú úlohu v tých krajinách, kde je stanovenie minimálnej mzdy výsledkom kolektívneho vyjednávania (na odvetvovej úrovni). Toto rozhodnutie (o rozšírení) zabezpečuje, že dohodnuté minimálne mzdy sa budú uplatňovať aj na tých pracujúcich, ktorí nie sú pokrytí samotnou podpísanou (odvetvovou) kolektívnou zmluvou (napr. Belgicko, Írsko, Francúzsko,

⁹⁶ Aumayr-Pintar, Christine, Cabrita, Jorge, Fernández-Macias, Enrique, Vacas-Soriano, Carlos: Platy v Európe, Eurofound, 2014, Dublin

Španielsko). Na základe takéhoto vládneho zásahu dosahujú tieto krajiny v konečnom dôsledku uspokojivé (vysoké) pokrytie pracujúcich dohodnutou minimálnou mzdou. A to aj v tých krajinách (najmä krajiny južnej a východnej Európy), kde je organizovanosť pracujúcich v odboroch, ale aj organizovanosť zamestnávateľov v ich zväzoch relatívne nízka. Zatiaľ čo v krajinách, v ktorých neexistuje zákonná minimálna mzda ju takéto rozširovanie prakticky nahrádza, v niektorých iných sa používa ako doplnkový nástroj na ďalšie zvýšenie mzdovej úrovne, aby nedochádzalo k mzdovej súťaži v rámci odvetvia (Francúzsko, Belgicko, Španielsko, Írsko, Slovensko).

Rozširovanie odvetvových kolektívnych zmlúv sa zvyčajne uplatňuje v takom prípade, ak to je v prospech zamestnancov, čiže ak takéto rozšírenie zabezpečí vyššie mzdy, než ak by zamestnanci dostali bez neho. Najčastejšie pracovné zákonodarstvo obsahuje klauzulu, ktorá vylučuje uplatniteľnosť tých ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktoré by znížili práva zamestnancov dosiahnuté v podnikovej kolektívnej zmluve. Tam, kde predsa len takéto zníženie úrovne práv zamestnancov legislatíva umožňuje, deje sa to prostredníctvom tzv. otvorených/derogačných klauzúl. Ani takéto postup však neplatí všeobecne – býva naviazaný na splnenie nejakých presne stanovených kritérií, napr. je uplatniteľný v prípade preukázateľných ekonomických problémov podniku a teda len dočasne, alebo ako nástroj proti prepúšťaniu a pod. Zvyčajne tieto klauzuly podliehajú prísne stanoveným kritériám.

V Írsku derogačné klauzuly môžu byť použité (a znížiť celoštátnu úroveň minimálnej mzdy) v prípade podniku, ktorý sa nachádza v hospodárskych/finančných problémoch, a to na obdobie 12 mesiacov, pričom naplnenie zákonom uvedených podmienok musí odsúhlasiť pracovný súd⁹⁷. V 90. rokoch sa derogačné klauzuly objavili aj v nemeckej legislatíve, Kráľovský právny dekrét č. 10/2010 v Španielsku explicitne umožňuje uplatnenie derogácie na podnikovej úrovni v prípade, ak to má pozitívny vplyv na zamestnanosť, resp. ak to zabráni bankrotu firmy. M. Keune zdôrazňuje, že využívanie derogačných klauzúl viedlo v Nemecku k nárastu decentralizácie kolektívneho vyjednávania, horšej organizácii sektorových zmlúv a k poklesu pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami⁹⁸.

Kategoriálne variácie rozlišujú štyri úrovne rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa:

- ✚ rozšírenie je automatické a všeobecné na základe zákonného mechanizmu, alebo kvôli existencii funkčného ekvivalentu, akým je napr. povinné členstvo firmy

⁹⁷ Glassner, V., Keune, M., Marginson, P.: Kolektívne vyjednanie v čase krízy: vývoj v súkromnom sektore v Európe, Transfer, European Review of Labour and Research č. 17/2011, str. 88

⁹⁸ Glassner, V., Keune, M., Marginson, P.: Kolektívne vyjednanie v čase krízy: vývoj v súkromnom sektore v Európe, Transfer, European Review of Labour and Research č. 17/2011, str. 87

- v zamestnávateľskej asociácii (Rakúsko, Belgicko, Francúzsko, Grécko, Taliansko, Luxembursko, Portugalsko, Slovinsko a Španielsko),
- + rozširovanie sa používa v mnohých odvetviach, ale ministerstvo (prípadne iný vládny úrad) môže rozhodnúť, že nerozšíri kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (Fínsko, Holandsko a Slovensko do roku 2015),
 - + rozšírenie je výnimočné, používa sa iba v prípade tých odvetví, kde absentuje odvetvová kolektívna zmluva (Pobaltie, Nemecko, Maďarsko, Írsko, Poľsko),
 - + zákonné ustanovenie rozširovania, ani funkčný ekvivalent neexistuje (Cyprus, Dánsko, Malta, Rumunsko, Švédsko a V. Británia).

V krajinách, v ktorých existuje systém kolektívneho vyjednávania, hrá vyjednanie o mzdách kľúčovú rolu. Medziodvetvové vyjednanie má najväčšiu dôležitosť v Belgicku a Írsku, hoci v Belgicku leží veľký dôraz aj na odvetvovom kolektívnom vyjednaní. Samozrejme, všade existuje pozícia aj podnikových kolektívnych zmlúv, najčastejšia však v kontexte kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktorých ustanoveniami sú podnikové kolektívne zmluvy viazané. Výnimkou z tohto pravidla v Európe je Rakúsko, v ktorom individuálny zamestnávateľ nemá právo viesť (mzdové) kolektívne vyjednanie (s malými výnimkami). Osobitne vo Francúzsku (ale do značnej miery aj v Belgicku a Nemecku) rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (aj na zamestnancov firiem, ktoré neboli signatármi týchto zmlúv) posilnilo úlohu odvetvového kolektívneho vyjednávania. Preto tieto krajiny dosahujú najnižšie úrovne pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami vyše 65% (miezd 80% a 100% v prípade Talianska, Španielska, Belgicka, Rakúska a Francúzska). Miery pokrytia sa ukazujú ako veľmi stabilná v priebehu uplynulého viac ako desaťročia, s výnimkou poklesu v prípade Írska a Nemecka⁹⁹ zhruba o 10%.

Rozsah odvetvového (a, pochopiteľne, aj následného podnikového) kolektívneho vyjednávania o mzdách je napr. v Belgicku, Francúzsku, Španielsku, Írsku a napokon i na Slovensku významne ovplyvnený faktom, že v týchto štátoch existuje aj všeobecná (zákonná) minimálna mzda, v niektorých prípadoch s inými úrovňami pre špecifické skupiny zamestnancov/pracovníkov (mladí po skončení školy). Takže v týchto krajinách odvetvové kolektívne zmluvy stanovujú dodatkové mzdové nároky zamestnancov.

V krajinách ako Taliansko alebo Rakúsko, kde sa aj minimálne mzdové nároky dohadujú na odvetvovej úrovni je výsledkom takéhoto systému, že mzdy sú medzi jednotlivými odvetvami rozdielne. V Rakúsku však v roku 2007 rozhodujúci partneri (Rakúska odborová federácia, ÖGB a Rakúska federálna hospodárska komora, WKÖ) podpísali tzv. dohodu o princípoch, podľa ktorej budú všetky odvetvové kolektívne zmluvy rešpektovať zásadu, že



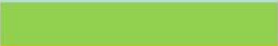

⁹⁹ Ako sme už písali, v prípade Nemecka takýto vývoj viedol k zavedeniu zákonnej minimálnej mzdy.

zamestnanec na plný úväzok nemôže zarábať mesačne menej ako 1000 €. Ukazuje sa, že až na malé výnimky je táto zásada dodržiavaná. V Belgicku bol v roku 1996 prijatý zákon o podpore zamestnanosti a preventívnej ochrane konkurencieschopnosti, ktorý požaduje, aby odbory a zamestnávateľia vzali pri dohadovaní výšky (minimálnych) mzdových nárokov mzdové nárasty v krajinách, ktoré s Belgickom susedia, resp. sú jeho hlavnými obchodnými partnermi (Francúzsko, Nemecko, Holandsko).

Zároveň je Belgicko jednou z mála krajín, ktoré indexujú mzdy a sociálne benefity v závislosti od vývoja inflácie. Tento systém automatickej indexácie (minimálnych) miezd, ktorý vedie k ich pravidelnej valorizácii, výsledkom bipartitnej dohody. Zákonná minimálna mzda hrá v belgickom spoločenskom a hospodárskom systéme stanovovania mzdovej úrovne iba nepriamu úlohu, a to vzhľadom na rozsah odvetvového kolektívneho vyjednávania a vzhľadom na fakt, že takto sú minimálnymi mzdovými nárokmi pokrytí takmer všetci zamestnanci v kráľovstve.

Pozrime sa teda prehľadne, ako vyzerá rozhodovanie o minimálnej mzde vo vybraných členských krajinách Európskej únie:

	vláda	tripartita	sociálni partneri	nezavislý expert. orgán	indexácia
Belgium					B
Bulgaria					
Croatia					
Czech Republic	U				
Estonia	D		N		
France	D			N	B
Germany				N	
Hungary					
Ireland	D	N	N	N	
Latvia	N	N	N		
Lithuania		B			
Luxembourg	D				B
Malta					B
Netherlands					B
Poland	U				N
Portugal	N + D	N	N		
Romania	D	D			B
Slovakia	D	N	N		
Slovenia	D		N		
Spain	U		N		
UK				N	

	nezapojení do rozhodovania
	nedokázali uzavrieť dohodu
	zapojení do rozhodovania
	prijali konečné rozhodnutie
N	predložili vlastné odporúčanie
B	predložili spoločné odporúčanie
D	rozhodnutie s ohľadom na predložené odporúčanie(a)
U	jednostranné rozhodnutie

11.1. Nemecko¹⁰⁰

Podobne v Nemecku legislatíva nereguluje/neumožňuje derogáciu v neprospech zamestnancov. Podľa „favorizujúceho princípu“ (Günstigkeitsprinzip), ústup od ustanovení odvetvovej kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni je zvyčajne možný iba v prípade, ak je to na prospech pracujúcich. Napriek tejto skutočnosti strany kolektívneho vyjednávania sa môžu dohodnúť na zahrnutí takej otvorenej klauzuly, ktorá umožňuje – opäť pri splnení istých konkrétnych podmienok - istú mieru odlišnosti od štandardov dohodnutých na odvetvovej úrovni, a to aj v prípade, že niektoré pracovné podmienky sa takto zhoršia.

11.2. Rakúsko

V Rakúsku teda dominujú kolektívne zmluvy na úrovni odvetví. Je to okrem fungujúcej a výsledky prinášajúcej tradície aj dôsledok zákonnej úpravy, podľa ktorej je každý podnikateľský subjekt povinné členom niektorej (príslušnej) z hospodárskych komôr, ktoré vedú kolektívne vyjednávania na vyššej úrovni za zamestnávateľov. Takže akékoľvek vyjednanie na podnikovej úrovni podlieha dohodám na odvetvovej úrovni. V praxi sa uzatvárajú oddelené zmluvy pre manuálne pracujúcich a nie manuálne pracujúcich zamestnancov v odvetví, ale táto prax sa stáva čoraz menej frekventovanou.

Rakúska odborová federácia (ÖGB) nedohaduje nejakú všeobecnú úroveň minimálnej mzdy (okrem dohody z roku 2007), ale vo všeobecnosti odbory vždy prichádzajú s návrhmi na zvýšenie miezd berúc do úvahy reálny ekonomický vývoj/rast. Podľa zákona kolektívne dohody pokrývajú všetkých zamestnancov daného zamestnávateľa (skupiny zamestnávateľov v odvetví, ktorí prináležia k signatárom odvetvovej kolektívnej zmluvy), a to bez ohľadu na to, či daný zamestnanec je alebo nie je organizovaný v odboroch, ktoré sú signatárom kolektívnej zmluvy.

Jednotlivé hospodárske komory v Rakúsku (delia sa podľa odvetví) sú samostatnými právnymi subjektmi, ktoré reprezentujú zamestnávateľov aj pre účely odvetvového kolektívneho vyjednávania. Členstvo v nich je pre podniky povinné zo zákona. Zákon v obdobnej miere ustanovuje povinnosť každému zamestnancovi byť členom zamestnaneckej komory/rady, avšak tieto komory/rady nemajú právo viesť kolektívne

¹⁰⁰ Nasledujúci text o Nemecku treba vnímať cez prizmu skutočnosti, že táto krajina dnes už má možnosti kolektívneho vyjednávania o mzdách obmedzené existenciou zákonnej minimálnej mzdy.

vyjednávanie, ale slúžia na iné podporné aktivity v prospech zamestnancov, resp. odborov¹⁰¹. Z tohto systému existujú ojedinelé výnimky: časť finančného odvetvia a časť tlačiarenskeho a „novinového“ odvetvia, v ktorej sa kolektívne vyjednávanie vedie nie so zástupcami komory, ale osobitnej zamestnávateľskej asociácie. Preto sa odhaduje, že odvetvové kolektívne zmluvy uzatvárané odbormi a komory pokrývajú vyše 95% všetkých zamestnancov v Rakúsku.

Jedna aktuálna zmena sa udiala od roku 2012, v dôsledku ktorej sa v strojárstve a hutníkom priemysle uzatvárajú aj separátne kolektívne zmluvy pre niektoré časti týchto odvetví, napr. výroba nákladných áut, zlievarne, metalurgia neželezných kovov. V minulosti vyjednávali spoločnú kolektívnu zmluvu s ostatnými časťami daného odvetvia (strojárstvo, hutníctvo), avšak zamestnávatelia argumentovali, že potrebujú vziať do úvahy rozdielne ekonomické okolnosti v rôznych častiach týchto veľmi širokých odvetví, s čím však odborári neboli veľmi stotožnení, hoci napokon s úpravou vyjednávacieho mechanizmu súhlasili. Napriek tejto skutočnosti však reálne výsledky takýchto oddelených odvetvových kolektívnych vyjednaní ukazujú, že v praxi všetkých 6 „pododvetvových“ vyjednaní vedie k rovnakým nárastom v oblasti miezd.

V Rakúsku zákon neumožňuje využívanie derogačných klauzúl, avšak niektoré odvetvové kolektívne dohody umožňujú v limitovanej miere dohodnúť zvýšenie miezd na lokálnej (čiže podnikovej) úrovni. V praxi sú tieto zvýšenia nad úrovňou toho, čo sa dohodne v národnej odvetvovej kolektívnej zmluve. Možno konštatovať, že takéto prípady predstavujú menšinu. Takéto dohody na podnikovej úrovni sa nazývajú „pracovné zmluvy“ a ide o písomné dohody medzi manažmentom a zamestnaneckou radou. Avšak Zákoník práce (ArbVG, čl. 3, § 1) nedovoľuje, aby takéto zmluvy anulovali alebo limitovali ustanovenia dohodnuté v (odvetvových) kolektívnych zmluvách. Jediné čo môžu, je zvýšiť úroveň miezd alebo pracovných podmienok, dohodnutých v kolektívnej zmluve, ak je to viac na prospech zamestnancov. Legislatíva pripúšťa dve potenciálne výnimky vychádzajúce z myšlienky, že v odvetvových kolektívnych zmluvách sa môžu nachádzať ustanovenia, ktoré veľmi špecificky umožňujú derogáciu.

Jeden variant je, že kolektívna zmluva môže obsahovať otvorenú klauzulu, ktorá definuje určitý rámec pre flexibilnú adaptáciu na podnikovej úrovni. Druhý je, že odvetvová zmluva môže obsahovať otvorenú klauzulu, ktorá pri splnení konkrétne stanovených podmienok umožňuje firme znížiť niektoré štandardy dohodnuté v (odvetvovej) kolektívnej zmluve. Tieto ustanovenia však vyvolali už niekoľko vážnych právnych sporov,

¹⁰¹ Podobná je právna úprava postavenie zamestnaneckých rád v našom Zákonníku práce, avšak len na podnikovej úrovni.

pričom viacerí rakúski právni experti argumentujú, že takéto klauzuly nie sú v súlade so Zákonníkom práce, ktorý je právnym základom pre kolektívne vyjednávanie.

Vyjednávanie sa zvyčajne koná raz do roka na národnej (odvetvovej) úrovni, s občasnou výnimkou pokiaľ ide o železiarskych pracovníkov. Dokopy uzatvárajú odbory združené v ÖGB vyše 700 zmlúv každý rok. Ich obsahom sú okrem mzdových otázok aj podpora penzií (penzijného sporenia), humanizácia pracovných/výrobných metód a ďalšie pracovné podmienky. Pokiaľ ide o vyjednávanie o mzdách, kolektívne zmluvy stanovujú jednak minimálne mzdové nároky pre odvetvie ako také, ale aj mzdové úrovne (mzdové tarify) pre konkrétne pracovné pozície, ktoré sú zvyčajne vyššie. Odbory zvyčajne presadzujú výraznejšie zvýšenie minimálnych miezd, aby tak pomohli nízko plateným pracujúcim.

V Rakúsku – osobitne v období nedávnej ekonomickej krízy – sa zo strany niektorých zamestnávateľov objavovali požiadavky na výraznejšiu decentralizáciu kolektívneho vyjednávania. Návrhy oscilovali od obmedzenia odvetvového kolektívneho vyjednávania len na otázky minimálnej mzdy, až po úplné nahradenie odvetvového kolektívneho vyjednávania podnikovým kolektívnym vyjednávaním. Jeden čas to vyzeralo tak, že dokonca aj rakúska vláda podporí výraznejšiu decentralizáciu kolektívneho vyjednávania. Vládna koalícia populistickej Strany slobody a konzervatívnej Ľudovej strany, ktorá vznikla v roku 2000, zahrnula do svojho vládneho programu požiadavku na presun kolektívneho vyjednávania z odvetvovej na podnikovú úroveň. Avšak s výnimkou rozšírenia uplatňovania flexibilného pracovného času sa žiadne zmeny v rakúskej legislatíve v oblasti kolektívneho vyjednávania neudiali. Vo všeobecnosti možno skonštatovať, že tak odbory, ako aj zamestnávateľské organizácie veľmi silno podporujú existujúci systém kolektívneho vyjednávania, ktorý preukázal vysoký stupeň stability. Je to tiež výsledok výnimočného právneho a inštitucionálneho rámca, ktorý systematicky podporuje „skupinové“ (odvetvové) kolektívne vyjednávanie a poskytuje výnimočne vysoké pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

Vyššie 95% riadne zamestnaných pracovníkov je v Rakúsku pokrytých odvetvovou kolektívnou zmluvou. Je to výsledkom všeobecného konsenzu, že stanovenie minimálnej mzdy odvetvovým kolektívnym vyjednávaním je najlepšie riešenie. Napriek tomu sa z času na čas vynárajú požiadavky, aby aj Rakúsko malo zákonom stanovenú minimálnu mzdu, iba v januári 2017 to napríklad uviedol rakúsky spolkový kancelár Christian Kern. Vyzval sociálnych partnerov, aby rokovali o uzavretí všeobecnej kolektívnej zmluvy, ktorá by aktualizovala dohodu z r. 2007 tak, že by výšku všeobecnej minimálnej mzdy posunula na úroveň 1500 €¹⁰². A ak by takéto úsilie nevedlo k požadovanému výsledku, kancelár Kern

¹⁰² Takúto požiadavku ako cieľ odborovej centrály schválili aj účastníčky ženskej konferencie OGB už v roku 2013, hoci sa to nestalo oficiálnou požiadavkou odborov v kolektívnom vyjednávaní, ani v komunikácii na najvyššej úrovni.

vyslovil názor, že by sa mal zákon zmeniť tak, aby umožnil spolkovému ministrovi práce nastaviť výšku minimálnej mzdy na takúto úroveň – 1500 €. Treba zdôrazniť, že sociálni partneri na oboch stranách bipartyty – tak zástupcovia zamestnávateľov, ako odborová ústredňa – návrh na zavedenie systému zákonom stanovenej/garantovanej minimálnej mzdy zamietli, ako aj možnosť, že by ju dokonca určoval samotný minister práce. Spoločne zdôraznili, že určovanie výšky minimálnej mzdy patrí a má naďalej patriť do autonómie sociálnych partnerov. Navyše, systém kolektívneho vyjednávania je lepší ako zákonom (vládou) stanovená minimálna mzda, lebo môže zohľadniť sektorové špecifiká.

Rakúska odborová federácia namiesto Kernovho nápadu navrhla (ÖGB) spolkovej hospodárskej komore (WKÖ) dohodu o všeobecnom vyjednaní (ktorá by bola menej záväzná, než je kolektívna zmluva, ktorá by stanovila harmonogram postupného zvyšovania minimálnej mzdy na úroveň 1700 €. Napriek tomu vláda vo februári pohrozila, že ak sa nedokážu do polovice roka 2017 sociálni partneri/vyjednávači dohodnúť na zvýšení minimálnej mzdy na úroveň 1500 € pre všetky odvetvia v Rakúsku, vláda ju zavedie zmenou legislatívy¹⁰³. Podľa rakúskeho spolkového štatistického úradu v roku 2014 vyše 350-tisíc zamestnancov v Rakúsku zarábalo menej ako 1500 €.

11.3. Taliansko

V Taliansku dlho neexistovala špecifická regulácia otvorených/derogačných klauzúl, ale v princípe existovala možnosť vložiť takúto klauzulu do odvetvovej kolektívnej zmluvy. V januári 2009 veľké množstvo zamestnávateľských asociácií na jednej strane, vrátane Všeobecnej konfederácie talianskeho priemyslu (Confindustria), ktorá je najväčším zamestnávateľským združením, a Konfederácia robotníckych odborov (CISL) a Únia talianskych pracujúcich (UIL) podpísali Rámcovú dohodu o reforme systému kolektívneho vyjednávania (FARCB). Vláda podporila vyjednanie tejto dohody a zároveň ju tiež podpísala ako verejný zamestnávateľ. Naopak najväčšia talianska odborová ústredňa – Všeobecná konfederácia talianskych pracujúcich (CGIL) odmietla túto dohodu podpísať.

FARCB obsahuje – okrem iných ustanovení – možnosť vložiť do odvetvových kolektívnych zmlúv derogačnú klauzulu, ktorá oprávni partnerov v kolektívnom vyjednaní na podnikovej úrovni dohodnúť si také ustanovenia, ktoré zhoršia niektoré dohodnuté práva

¹⁰³ Môžeme konštatovať, že do júla 2017 vláda k takémuto kroku nepristúpila a s najväčšou pravdepodobnosťou to už v roku 2017 ani neurobí bez ohľadu na vývoj odvetvových kolektívnych vyjednaní. Treba brať do úvahy, že vyjadrenia kancelára Kerna už spadajú do obdobia rastúceho politického napätia najmä medzi koalíčnymi partnermi a straty volebných preferencií sociálnych demokratov (ktorých kancelár zastupuje). Napokon sa 16. mája 2017 všetky straníckej frakcie/kluby v rakúskom spolkovom parlamente dohodli na vyhlásení predčasných parlamentných volieb, ktoré sa uskutočnia 15. októbra 2017.

zamestnancov. Toto je možné uplatniť iba v prípade „ekonomickej krízy, alebo na podporu ekonomického rastu a zvýšenia zamestnanosti“. Na dosiahnutie týchto cieľov možné decentralizované (podnikové) kolektívne dohody modifikovať obsah národných odvetvových kolektívnych zmlúv pokiaľ ide o mzdy alebo iné pracovné podmienky. Zároveň však FARCB ponecháva sociálnym partnerom na odvetvovej úrovni právomoc zadefinovať a kontrolovať špecifické podmienky a procedúry pre uplatnenie takýchto derogačných postupov.

V Taliansku vláda dlho podporovala myšlienku postupného uvoľňovania kolektívneho vyjednávania na národnej odvetvovej úrovni a viacerými konkrétnymi iniciatívami uprednostňovala decentralizáciu priemyselných vzťahov a kolektívneho vyjednávania. Avšak napriek niektorým rozdielnym postojom, sociálni partneri sa zhodovali na dôležitosti posilnenia existujúceho systému a štruktúr kolektívneho vyjednávania, ako aj na tom, že prípadná decentralizácia musí byť organizovaná/koordinovaná. Podporu tak nezískali ani dva návrhy jednoúrovňového systému, ani dezorganizovaná/nekoordinovaná decentralizácia. Obavy vyvolávali najmä riziká neférovej konkurencie medzi podnikmi, možné prehĺbenie nerovností medzi pracujúcimi a následné konflikty (a obmedzenie možností na ich efektívne vyriešenie).

Zamestnávateľské asociácie v ich vlastných dokumentoch opakovane potvrdzovali validitu a efektívnosť dvojúrovňového systému kolektívneho vyjednávania. Zároveň uvádzali potrebu väčšej decentralizácie, vrátane nastavenia miezd, aby bolo možné rešpektovať vo väčšej miere potreby podnikovej konkurencieschopnosti, resp. umožniť podnikom prekonať dočasné hospodárske problémy. Možnosť podnikových kolektívnych zmlúv pokiaľ ide o odchylenie sa od ustanovení odvetvových kolektívnych zmlúv vnímajú zamestnávatelia ako principiálny nástroj umožňujúci podnikom prispôbiť sa globálnej konkurencii a nestabilným trhom. Spomedzi hlavných odborových centrál dve - CISL a UIL – ako sme už napísali, vyšli v ústrety takémuto vnímaniu potreby zmien zo strany zamestnávateľov a vlády, zatiaľ čo tá najväčšia CGIL doteraz zdôrazňuje dôležitosť udržania silnej národnej odvetvovej úrovne, ktorá podľa nej garantuje minimálne štandardy pre všetkých pracujúcich a preto naopak požaduje posilnenie tejto úrovne, ako aj teritoriálnej úrovne.

Pokiaľ ide o možnosti derogácie, odbory sa zhodujú v tom, že tento nástroj môže byť užitočný v istých osobitných situáciách a v istom socioekonomickom kontexte. Avšak všetky odchýlky musia byť vždy výsledkom kolektívneho vyjednávania všetkých zainteresovaných sociálnych partnerov a sú akceptovateľné výlučne v špecifických prípadoch, musia byť časovo ohraničené a nesmú sa týkať minimálnych práv, akým je napr. minimálna mzda. Pre odbory, a osobitne pre CGIL, voľnejšia regulácia možností pre takéto derogácie vytvára riziko, že budú zničené existujúce a dobre výsledky dosahujúce štruktúry kolektívneho vyjednávania.

Hlavnými dôsledkami – najmä z dlhodobého hľadiska – by bolo narastanie rozdielov a nerovností v pracovných podmienkach a oslabenie odborov, čo povedie k slabšej solidarite a poklesu sociálnej kohézie.

Pod vplyvom vývoja v Nemecku (vedúceho k zavedeniu zákonom stanovenej všeobecnej minimálnej mzdy v roku 2015) sa aj v Taliansku napokon objavili diskusie o možnosti zaviesť zákonnú minimálnu mzdu. V roku 2014 vláda predstavila takúto možnosť v návrhu novelizácie Zákonníka práce. Napokon sa však takýto krok neuskutočnil, pretože sa návrh stretol s kritikou zo strany odborov. Ani doteraz sa v tejto záležitosti v Taliansku zatiaľ nič nezmenilo.

11.4. Fínsko

Vo Fínsku sú odvetvia, v ktorých neexistujú všeobecne uplatniteľné minimálne mzdy, ak v nich nie je uzavretá odvetvová kolektívna zmluva. Podľa údajov, ktoré zverejňuje Ministerstvo hospodárskych záležitostí a zamestnanosti, dosahuje odhadovaný počet zamestnancov, ktorí nie sú pokrytí žiadnou dohodnutou minimálnou mzdou zhruba na úrovni 225-tisíc. Niektoré odvetvové kolektívne zmluvy delegujú na lokálnu úroveň možnosť upraviť minimálne mzdové nároky, takže sa tie napokon dohadujú na podnikovej úrovni.

V marci 2016 opozičná fínska strana Ľavicová aliancia predložila v parlamente návrh, aby minimálna mzda vo všetkých odvetviach vo Fínsku bola najmenej 10 € na hodinu, aby sa zvýšili nízke minimálne mzdové nároky, ktoré existujú dohodnuté v niektorých podnikových kolektívnych zmluvách. Tento návrh získal aj podporu časti fínskej verejnosti a diskutovalo sa o ňom na odborných a politických fórach, ako aj v médiách. Avšak sociálni partneri na oboch stranách – rovnako odbory, ako aj zamestnávateľia – vyjadrili s touto myšlienkou nesúhlas. Odbory sa obávajú, že by takéto zákonné ustanovenie oslabili ich možnosti tlačiť na zamestnávateľov pri mzdových vyjednávaniach a napokon by sa zvýšil počet ľudí, ktorí by boli odkázaní výlučne na práve takúto minimálnu mzdu. Zamestnávateľské asociácie zase odkázali, že preferujú, aby minimálne mzdy boli viazané na jednotlivé odvetvia a splnenie pracovných úloh/produkčných cieľov. Ľavicová aliancia v tejto súvislosti vysvetľovala, že k návrhu ju motivoval štatisticky preukázateľný trend znižovania miezd v niektorých odvetviach, resp. nárast počtu nízko platených pracovných pozícií vo fínskom hospodárstve (čo môže byť spôsobené aj nárastom vysielania pracovníkov z pobaltských krajín na pracovný trh do Fínska)¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Frič, Karel: Statutory minimum wages in the EU 2017, Eurofound, Dublin

11.5. Švédsko

Kolektívne vyjednávanie o mzdových otázkach bolo vlani vo Švédsku mimoriadne konfliktné. Konflikty sa objavili nielen medzi odborami a zamestnávateľmi, ale aj medzi samotnými odborármi, dokonca v tom istom zväze. Po prvýkrát od 80. rokov rokovania neboli koordinované Švédskou odborovou konfederáciou (LO), pretože sa jej členovia (odvetvové odborové zväzy) nedokázali dohodnúť na relatívnom mzdovom raste v tých odvetviach priemyslu, ktoré zamestnávajú prevažne ženy. Konflikt sa sústredil na úroveň miezd. Zamestnávateľské asociácie vo výrobnom priemysle, v ktorom sa nastavujú normy pre vyjednávanie v ostatných odvetviach, zdôrazňovali potrebu miernejšieho rastu miezd, aby sa zachovala, či zvýšila konkurencieschopnosť podnikov. Odbory zasa obracali pozornosť oboch strán na ekonomický vývoj krajiny, ktorý bol charakterizovaný rastom HDP a preto požadovali nárast miezd o 2,8%. Napokon sa v deň, kedy sa končila platnosť predošlej kolektívnej zmluvy (vo Švédsku je zaužívaný názov Priemyselná zmluva) obe strany dohodli na medziročnom raste miezd o 2,2%. Väčšina ostatných odborových zväzov zvyčajne preberie takúto dohodu aj do ostatných odvetví, ale minulý rok sa to nestalo kvôli konfliktu medzi zväzmi vo výrobných odvetviach.

Odbory zamestnancov obchodu (Handels) na začiatku prišli s požiadavkou, aby minimálna mzda rástla o 3,1%, zatiaľ čo ich zamestnávateľský partner – Švédska obchodná federácia (Svensk Handel) – vyzval na zmrazenie minimálnej mzdy, aby sa vytvorilo viac pracovných miest pre utečencov a mladých ľudí. V odvetví služieb Odborový zväz pracovníkov hotelov a reštaurácií (HRF) požadoval najrýchlejšie zvýšenie minimálnej mzdy v tohtoročných vyjednávaniach, zatiaľ čo zamestnávateľská asociácia Visita argumentovala, že mzdové náklady v odvetví sú už aj tak vysoké, a preto už nie je priestor, aby sa ďalej zvyšovali. Napokon sa však po napätých vyjednávaniach aj v oboch týchto odvetviach podarilo uzavrieť a podpísať odvetvové kolektívne zmluvy garantujúce rast minimálnej mzdy na úrovni 2,2% podľa Priemyselnej zmluvy. Zatiaľ čo odbory napokon vyjadrili spokojnosť s dosiahnutou dohodou, Svensk Handel vyjadril nespokojnosť a rozčarovanie.

Minimálna mzda vo Švédsku je teda regulovaná výlučne odvetvovými kolektívnymi zmluvami a jej výška sa mení iba v prípade, že sa na tom dohodnú zamestnávateľia a odbory. Švédske minimálne mzdy však v žiadnom prípade nemožno prehliadnuť. Sú súčasťou vyše 600 rôznych odvetvových kolektívnych zmlúv a menia sa po každom novom kole

kolektívneho vyjednávanía. Často navyše závisia od takých faktorov, akými sú pracovné skúsenosti, vek a pod. Podľa údajov, ktoré zverejňuje švédská odborová centrála pokrýva nejaká forma minimálnej mzdy dohodnutá prostredníctvom kolektívnej zmluvy vyše 90% švédskych pracujúcich.

Minimálne mzdy vo Švédsku sú vysoké aj v medzinárodnom porovnaní. Inštitút pre hodnotenie politik na trhu práce na základe údajov z roku 2005 oznámil, že minimálna mzda vo Švédsku predstavuje 60% – 70% priemernej mzdy v danom odvetví, ale v niektorých odvetviach je tento pomer ešte vyšších, najmä pokiaľ ide o odvetvie služieb.

Prirodzene, ani v tomto systéme sa nemožno vyhnúť sporom medzi vyjednávajúcimi stranami. Na riešenie takýchto sporov vo Švédsku existuje Národný mediačný úrad, ktorý prispieva k úspešnému kolektívnemu vyjednávaníu a funkčnosti systému stanovenia minimálnych mzdových nárokov v jednotlivých odvetviach. Tento úrad je zároveň zodpovedný za zverejňovanie štatistík o mzdách a pracovných príjmoch. Ak chce jeden zo sociálnych partnerov pristúpiť k nejakej zákonnej akcii (v prípade odborov napr. ku štrajku), musí o tom oboznámiť sociálneho partnera a zároveň aj mediačný úrad najmenej sedem dní vopred. Úrad bez otáľania vymenuje mediačného úradníka, ktorí následne osloví obe strany sporu a vyzve ich na rokovanie pod jeho vedením s cieľom dosiahnuť riešenie sporu mediáciou. Ak ide o spor s výrazným dosahom, vláda môže menovať špeciálneho mediátora alebo mediačnú komisiu.

Odbory sú vo Švédsku sústredné pod troma hlavnými centrálnymi „strechami“: Švédská konfederácia odborov (LO), Konfederácia profesijných zamestnancov (TCO) a Švédská konfederácia profesijných asociácií (Saco). TCO a Saco vytvorili vyjednávaciu koalíciu: jednu pre verejný sektor (OFR) a druhú pre súkromný sektor (PTK). Zamestnávateľov v súkromnom sektore reprezentuje Konfederácia švédskych podnikov, zatiaľ čo zamestnávateľov spomedzi miestnej samosprávy zastupuje Švédská asociácia miestnych inštitúcií a regiónov, a štátnych zamestnávateľov zasa Švédská agentúra vládnych zamestnávateľov.

Kľúčovou úrovňou je, ako sme už uviedli, úroveň odvetví, keďže takmer 90% zamestnancov v kráľovstve dostáva mzdy, ktoré boli dohodnuté na tejto úrovni a 11% zamestnancov má mzdy, ktoré boli vyjednané na miestnej (podnikovej) úrovni. Celkovo je kolektívnymi zmluvami (a mzdami v nich dohodnutými) podľa údajov Národného mediačného úradu pokrytých 85% zamestnancov v súkromnom a 100% zamestnancov vo verejnom sektore¹⁰⁵. V súkromnom sektore však tradície kolektívneho vyjednávanía stáli celé

¹⁰⁵ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining#note1>

desaťročia najmä na ústrednej národnej úrovni, na ktorej za všetkých zamestnávateľov vyjednávala ich centrálna konfederácia. Bezmála do konca 80. rokov sa teda vo Švédsku vyjednávala minimálna mzda (s možnými odvetvovými odchýlkami) takmer výlučne centrálna a teda pre celé hospodárstvo takpovediac „na jednom mieste“ a v rámci jedného kolektívneho vyjednávania. V polovici 80. rokov sa však začal tento systém rúcať, keď si v roku 1983 hutnícky sektor presadil, že tak na strane odborov, ako aj na strane zamestnávateľov bude viesť vlastné – už teda odvetvové – kolektívne vyjednanie.

V praxi to teda v súčasnosti vyzerá tak, že jednotné celoštátne a všeobecné (pre celý priemysel, či dokonca celé hospodárstvo) kolektívne vyjednanie už neexistuje. Konfederácia švédskych podnikov síce naďalej existuje, ale už nevedie žiadne kolektívne vyjednávania o mzdách. To však neznamená, že by sa na tejto najvyššej centrálnej úrovni vôbec kolektívne nevyjednávalo, či aspoň nerokovalo a nekomunikovalo. Množstvo zmlúv, ktoré sa netýkajú miezd sa naďalej dohaduje medzi zamestnávateľmi a odbormi práve takto. Stále platí dohoda o efektívnosti a participácii z r. 1982. V roku 2006 bola na tejto úrovni podpísaná dohoda o penziách pre 700-tisíc nemanuálne pracujúcich zamestnancov v súkromnom sektore. V septembri 2012 zamestnávateľská konfederácia začala rokovania s PTK o novej dohode o nadbytku. Napokon, na tejto najvyššej úrovni sa stále deje koordinácia postupov pri kolektívnom vyjednaní a to tak na odvetvovej, ako aj na podnikovej úrovni. Približne 60 odborových a 50 zamestnávateľských zväzov je zapojených do kolektívneho vyjednávania aj na tejto úrovni.

Rozsah, v akom sú minimálne mzdové nároky dohodnuté na odvetvovej úrovni aplikované na podnikovej úrovni variuje. Na jednej strane spektra sú tí, u ktorých na odvetvovej národnej úrovni nedošlo k stanoveniu minimálnych mzdových nárokov (ani nejakých rámcov pre ne) a ich určenie bolo ponechané na podnikovú úroveň. Na druhej strane spektra sú zasa tí, pre ktorých sú už v odvetvových kolektívnych zmlúv fixne určené nárasty plátov pre všetkých zamestnancov, a to nielen v podobe minima pre odvetvia, ale prípadne aj taríf pre jednotlivé pracovné pozície/profesie. Podľa údajov, ktoré zverejnil pred časom Národný mediálny úrad v roku 2012 bolo 11% zamestnancov pokrytých nie v národných odvetvových kolektívnych zmlúvach, ale stanovenie ich odmeňovania bolo ponechané na kolektívne vyjednanie na podnikovej úrovni. Naopak rovnaký podiel zamestnancov – 11% - bolo pokrytých centrálna stanovenými odvetvovými mzdovými nárokmi bez výnimiek, čiže bez možností dohodnúť odlišné výšky na podnikovej úrovni¹⁰⁶. Znamená to, že drvivá väčšina pracujúcich vo Švédsku (78%) dostáva mzdy, ktoré sú výsledkom kombinácie vyjednávania na odvetvovej i podnikovej úrovni.

¹⁰⁶ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining#note2>

V praxi to znamená, že na národnej odvetvovej úrovni sa dohodnú minimálne mzdové štandardy a kumulatívne nárasty miezd a na podnikovej úrovni sa potom dohodne distribúcia týchto kumulatívnych ukazovateľov pri zachovaní minimálnych dohodnutých na odvetvovej úrovni, pričom distribúcia môže variovať podľa vopred dohodnutých faktorov, napr. pracovná výkonnosť. Súčasťou odvetvových kolektívnych zmlúv bývajú aj ustanovenia, ktoré riešia prípady, ak sa na podnikovej úrovni nedosiahne žiadna dohoda – vtedy platia pravidlá v odvetvovej zmluve aj pri iných, než len minimálnych mzdových nárokoch. Takáto decentralizácia a flexibilita sa však viac používa vo verejnom sektore, než v súkromnom. Podľa údajov Národného mediačného úradu bolo v roku 2012 5% zamestnancov v súkromnom sektore pokrytých odvetvovými kolektívnymi zmluvami, v ktorých bolo dojednanie ďalších mzdových otázok (konkretizácia distribúcie a pod.) ponechaná na podnikovú úroveň. Naopak rovnaký postup sa uplatnil v prípade 44% zamestnancov štátnych (centrálnych vládnych) a v prípade 16% zamestnancov miestnych verejných inštitúcií. Veľmi často sa navyše uzatvárajú oddelené kolektívne zmluvy pre manuálne pracujúcich a ostatných zamestnancov.

Tento rozdiel medzi verejným a súkromným sektorom je výsledkom dohôd sociálnych partnerov. Ukazuje, že najmä odborári odmietajú v súkromnom sektore ponechávať kľúčové (ba dokonca i všetky) mzdové otázky na riešenie na miestnej (podnikovej) úrovni, pretože na odvetvovej jednoducho majú lepšiu vyjednávaciu pozíciu. Odborárski vyjednávači nie sú nijakým spôsobom závislí na zamestnávateľoch (ide o platených odborárskych funkcionárov), majú väčší prehľad o agregovaných, ale aj podnikových hospodárskych údajoch a sú v oblasti kolektívneho vyjednávania rozhľadenejší, vrátane detailnej znalosti príslušnej legislatívy. Aj tento príklad poukazuje na výrazné prednosti kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni v porovnaní s podnikovou, pokiaľ ide o obhajobu záujmov pracujúcich. Pritom švédske hospodárstvo sa v rebríčku Svetového ekonomického fóra umiestňuje už vyše dekády na prvých troch miestach konkurencieschopnosti a ako celok prežilo aj hospodársku krízu v r. 2008 – 2009 ako jedno z mála na svete bez výraznej ujmy.

Ako sme už konštatovali, kolektívne vyjednanie o mzdách sa vo Švédsku odohráva na dvoch úrovniach: na odvetvovej vyjednáva odvetvový odborový zväz s odvetvovým zamestnávateľským zväzom a na „miestnej“ úrovni manažment podniku s podnikovou odborovou organizáciou. Kolektívne zmluvy sú právne záväzné pre ich signatárov (čiže aj pre odbory, ak sa zaviazali k dodržaniu nejakých pravidiel a pod., čo napr. prakticky vylučuje štrajky pre mzdy počas platnosti kolektívnej zmluvy), pričom zamestnávatelia musia práva zamestnancov dojednané v kolektívnych zmluvách aplikovať na všetkých svojich zamestnancov, bez ohľadu na to, či sú organizovaní v odboroch.

V súčasnosti sa zvyčajne zaužíva prax, že kolektívne zmluvy, ktoré dojednávajú mzdové otázky sa podpisujú na tri roky a stanovuje sa v nich medziročný rast všetkých druhov miezd (vr. minimálnych) na toto obdobie. Často ustanovenia kolektívnych zmlúv umožňujú vypovedať ich, resp. ich konkrétne ustanovenia rok pred vypršaním účinnosti. Keďže týmto režimom sa riadi drvivá väčšina kolektívnych zmlúv (vr. podnikových, ak centrálné odvetvové na ne preniesli niektoré „rozhodnutia“ o mzdách), vo Švédsku majú jasný a predpovedateľný trojročný vyjednávací cyklus – 2001, 2004, 2007, 2010. Zaujímavý dopad na tento zaužívaný cyklus mala ekonomická kríza: kolektívne zmluvy sa v roku 2010 dojednali iba na obdobie dvoch rokov, takže expirovali v decembri 2012. Dôvodom bola veľká ekonomická neistota a k tomuto kroku pristúpili spoločne obe strany – aj odbory uznali, že v takomto období je veľmi ťažké presadiť požiadavky na tri roky, aby boli nespochybniteľne ekonomicky reálne a odrážali skutočnú kondíciu hospodárstva. Avšak po uplynutí tohto obdobia sa budúcnosť z pohľadu sociálnych partnerov vyjasnila a tak v roku 2013 sa už opäť uzatvárali kolektívne zmluvy na tri roky.

Od roku 1997, v rámci dohody o priemyselnej spolupráci a vyjednávaní (Industrins samarbetsavtal och förhandlingsavtal), mnoho odborových zväzov a ich zamestnávateľských partnerov podpísalo dohody o spolupráci a vyjednávacích procedúrach. Tieto dohody obsahovali dohodnuté harmonogramy vyjednávaní, pravidlá pre zapojenie mediátorov a ustanovenia pre uzavretie vyjednávaní. Jedným z cieľov týchto dohôd o procedúrach je, aby sa obe strany mohli pripraviť na vyjednávanie skôr, než vyprší platnosť aktuálnej kolektívnej zmluvy. V roku 2012 sa vo vyjednávanom kole takto podarilo dosiahnuť, že 64% zamestnancov v súkromnom sektore a 73% zamestnancov vo verejnom sektore bolo pokrytých podpísanými novými zmluvami ešte skôr, než tie staré prestali byť účinné, resp. v priebehu prvých troch týždňov, keď sa tak stalo¹⁰⁷.

Kolektívne zmluvy nepokrývajú výlučne otázky miezd a pracovného času, ale aj ďalšie prvky, ktoré v rozhodujúcej miere ovplyvňujú pracovný život zamestnancov. Niektoré z nich, ako je príspevok zamestnancovi počas choroby, kompenzácie v prípade úrazu alebo úroveň penzijných príspevkov a platieb nad hranicu štátom garantovaných penzií (a to tak v prípade invalidných dôchodkov, ako aj v prípade starobných), sa vyjednávajú (výlučne) na centrálnej odvetvovej úrovni. Ale pre vyjednávanie na podnikovej úrovni stále ostávajú ďalšie otázky vzťahov medzi zamestnancami a ich zamestnávateľmi, ako sú napr. tréningy, celoživotné vzdelávanie, či pravidlá pre zavádzanie nových (výrobných) technológií.

¹⁰⁷ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining#note3>

11.6. Dánsko

Kolektívne vyjednávanie v Dánsku funguje v rámci jasne stanovených štruktúr. Na najvyššej úrovni sa nachádzajú rámcové kolektívne zmluvy medzi Dánskou konfederáciou odborových zväzov (LO) a Dánskou federáciou zamestnávateľov (DA). Tieto rámcové zmluvy nastavujú základné pravidlá a procedúry, ktoré sú vo väčšine členských štátov Európskej únie ustanovené a garantované zákonmi. Najdôležitejšia zmluva na tejto úrovni je všeobecná dohoda, ktorá pokrýva právo organizovať sa, právo na odmietnutie, ako aj riešenie priemyselných sporov. Zmluvu o spolupráci, ktorá bola novelizovaná niekoľkokrát odkedy bola po prvýkrát podpísaná v roku 1947, podpísali sociálni partneri tiež na tejto úrovni.

Kolektívne zmluvy, ktoré pokrývajú mzdové otázky a pracovné podmienky sa v Dánsku v 60. a 70. rokoch podpisovali na národnej všeobecnej úrovni. Aj Dánske kráľovstvo – podobne ako ostatné severské štáty – ustanovilo a podporovalo systém mzdového vyjednávania sociálnych partnerov, namiesto prísnejšej legislatívnej regulácie miezd. Nepochybne aj z týchto dôvodov prešlo mzdové vyjednávanie v Dánsku rovnakým vývojom, ako sa to stalo v ostatných severských krajinách. V 80. rokoch bol systém všeobecných kolektívnych zmlúv, ktoré pokrývali v oblasti miezd a pracovných podmienok plošne všetkých zamestnancov, postupne nahradený kolektívnym vyjednávaním na odvetvovej úrovni. Navyše, decentralizácia kolektívneho vyjednávania pokračovala v tom zmysle, že dnes v mnohých prípadoch – napriek dominancii kolektívneho vyjednávania o mzdách na odvetvovej úrovni – ponechávajú odvetvové kolektívne zmluvy významný priestor pre ďalšie kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov na podnikovej úrovni, a to aj čo sa miezd týka.

FAOS, výskumné centrum pracovných vzťahov na Kodanskej univerzite, zverejnilo pred tým, než sa v súkromnom sektore začalo v roku 2014 nové kolo kolektívneho vyjednávania, krátku štúdiu o tejto problematike. V nej rozdeľuje kolektívne zmluvy, o ktorých sa vyjednáva do dvoch hlavných skupín. Pre tú, ktorú jednoznačne možno označiť za výrazne väčšiu, pretože pokrýva zhruba 85% zamestnancov súkromného sektora, ktorí sú združení v LO (odboroch), platí, že mzdové otázky sa v rozhodujúcej miere riešia prostredníctvom kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Kolektívne zmluvy, ktoré sa dohadujú na odvetvovej úrovni sa potom obmedzujú na ostatné oblasti pracovných a zmluvných (medzi zamestnancom a zamestnávateľom) podmienok a v niektorých odvetviach – hoci nie vo všetkých – potom odvetvové kolektívne zmluvy stanovujú aj istú základnú (minimálnu) mzdovú úroveň. Kľúčové výrobné odvetvia, ako aj odvetvie obchodu a finančných služieb aplikuje presne tento prístup. Zvyšných 15% zamestnancov

v súkromnom sektore, čo zahŕňa odvetvie dopravy a potravinárstva, je pokrytých takmer výlučne odvetvovými kolektívnymi zmluvami, ktoré jediné nastavujú všetky podmienky odmeňovania zamestnancov, ktoré sú na podnikovej úrovni rešpektované.

Aj vo verejnom sektore hlavné kolektívne zmluvy uzatvárajú na jednej strane „kartely“ odborových zväzov (podľa jednotlivých odvetví verejnej sféry) a na strane druhej zamestnávateľa (asociácie centrálnych vládnych inštitúcií, ako aj asociácie regionálnych a miestnych samospráv). Vo verejnom sektore však v oblasti mzdového vyjednávania hrajú kľúčovú úlohu kolektívne zmluvy, ktoré sú dohadované centrálnne (na odvetvovej úrovni), hoci od konca 90. rokov je malá časť miezd zamestnancov vo verejnom sektore výsledkom kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni.

Vo všeobecnosti možno aj v prípade Dánska – rovnako, ako sme to urobili pri ostatných severských členoch Európskej únie (a nielen pri nich) – konštatovať, že pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami je mimoriadne rozsiahle. Nedávna štúdia pripravená na základe dostupných údajov Dánskeho štatistického úradu a tiež zo zdrojov zamestnávateľskej asociácie DA, poukázala na fakt, že až 71% zamestnancov v súkromnom sektore a plných 100% zamestnancov vo verejnom sektore je pokrytých kolektívnymi zmluvami, ktoré im – okrem iného – garantujú aj minimálne a prípadne vyššie mzdové nároky. To znamená, že celkovo presahuje pokrytie dánskych pracujúcich kolektívnymi zmluvami 80%.

Za zmienku ešte stojí, že napriek optimisticky vyzeraúcim číselným údajom nie je kolektívne vyjednanie v Dánsku „prechádzka ružovou záhradou“. Naopak, často ho sprevádzajú vážne spory medzi vyjednávajúcimi sociálnymi partnermi a tak veľmi často je konečný výsledok menej ovplyvnený samotnými vyjednávajúcimi stranami a oveľa viac rokovaniami pod vedením oficiálneho mediátora (sprostredkovateľa), ktorého určí vláda, aby vyriešil vzájomné rozpory.

Ako sme už spomínali na úvod časti o Dánsku, v tomto kráľovstve kolektívne vyjednanie pokrýva široké spektrum záležitostí, ktoré v mnohých iných krajinách v Európe rieši národná legislatíva. Tiež sme už uviedli, že od konca 80. rokov kolektívne vyjednanie na odvetvovej úrovni pokrýva také problematiky, akými sú penzie, zvyšujúcu sa flexibilitu v otázkach pracovného času – tým, že poskytujú len základný rámec, v ktorom uplatňované „detaily“ dohadujú sociálni partneri na podnikovej úrovni – a kolektívne finančné fondy, z ktorých sa platí príspevok ženám na materskej dovolenke a pracovný tréning, čiže celoživotné profesijné vzdelávanie. Pre rozhodujúcu väčšinu zamestnancov v súkromnom sektore poskytujú kolektívne zmluvy na odvetvovej úrovni základnú istotu v podobe

minimálnych platových taríf a potom reálne mzdové ohodnotenie závisí od kolektívneho mzdového vyjednávania na podnikovej úrovni, priamo na pracovnom mieste.

V Dánsku teda nemajú formálny systém stanovenia jednotnej úrovne minimálnej mzdy pre celú krajinu na základe zákona. Na druhej strane však majú stanovený veľmi rigidný kalendár pre kolektívne vyjednanie zmlúv s tým, že sa štartuje kolektívny vyjednaním pre výrobné odvetvia medzi združením odborových zväzov, ktorý sa nazýva CO-industri a zamestnávateľskou asociáciou DI. Podobne ako vo Švédsku, aj v Dánsku sa zvyčajne odvetvové (ale zväčša aj na ne nadväzujúce podnikové) kolektívne zmluvy dohadujú na viac rokov – najčastejšie na dva alebo tri. V súčasnosti platné odvetvové kolektívne zmluvy boli vyjednané medzi sociálnymi partnermi v roku 2014 na obdobie troch rokov.

Záver

Minimálna mzda dnes už nie je strašiacom, ani zaklínadlom. Po celom svete máme dostatok erudovaných odborných analýz vychádzajúcich z empirických poznatkov a zisťovaní, ktoré dokazujú, že minimálna mzda a jej rozumné zvyšovanie nemá negatívne dopady ani na ekonomický rast, ani na zamestnanosť. Naopak, v oboch oblastiach sa podarilo nájsť nemalo príkladov, kedy minimálna mzda mala a naďalej môže mať pozitívne dopady.

Navyše, dlhodobý mzdový vývoj a znižujúci sa podiel ziskov z práce na vytvorenom ekonomickom bohatstve, vedie aj renomované medzinárodné inštitúcie k čoraz dôraznejšiemu vyzývaniu vlád, aby aj prostredníctvom minimálnej mzdy výraznejšie regulovali pracovné trhy a podporili rovnomernejšie rozdeľovanie príjmov v ekonomike. V opačnom prípade riskujú vážne zväčšovanie sociálnych rozdielov, čo povedie k zvyšovaniu spoločenského napätia a negatívne zasiahne aj udržateľnosť pozitívneho hospodárskeho vývoja. Pritom negatívom pre hospodársky rast je aktuálny mzdový vývoj – i bez spoločenskej destabilizácie – aj z hľadiska významného vplyvu kúpyschopnosti obyvateľstva na ekonomiku štátov.

Pracovné trhy, rovnako ako finančné, potrebujú istú mieru štátnej regulácie, aby fungovali dobre a vytvárali konkurenčné prostredie a minimálna mzda je legitímnym a efektívnym nástrojom takejto užitočnej regulácie. Platí to najmä v prípade, ak je doplnená dobre fungujúcim a široko uplatňovaným systémom kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach – napokon aj určovaniu výšky minimálnej mzdy, ktorá má byť pravidelne prehodnocovaná, prospieva, ak je predmetom konzultácií medzi sociálnymi partnermi, počas ktorých sa zohľadňujú aj sociálne a ekonomické kritériá. Nerozumne stanovená minimálna mzda môže mať negatívne dopady, a to v oboch prípadoch – ak je príliš nízka i príliš vysoká.

Dnes už niet pochýb o tom, že rozumná minimálna mzda nemá negatívne dopady na zamestnanosť, ba dokonca môže prispieť k jej rastu. Vhodne skombinovaná s daňovými kreditmi je tiež účinným nástrojom boja proti chudobe (obzvlášť chudobe pracujúcich) a motivačným faktorom pre vstup na (legálny) pracovný trh.

Tieto zovšeobecnenia sa v plnej miere vzťahujú aj na Slovensko. Aktuálny stav slovenskej ekonomiky bez hrozby negatívnych efektov umožňuje a dlhodobý mzdový vývoj a sociálna situácia nízko príjmových pracujúcich si vyžaduje ďalšie rozumné zvyšovanie minimálnej mzdy. Sociálni partneri, vrátane vlády SR nemusia mať obavy o vývoj

zamestnanosti, ani hospodárenia v najviac dotknutých sektoroch. Ak sa má niekedy zvyšovať minimálna mzda, je to práve v čase ekonomickej konjunktúry a rastu produktivity práce.

Zdá sa, že napriek týmto skutočnostiam môže byť legitímnou obava v niektorých odvetviach o stratu konkurenčnej schopnosti, hoci na jednoznačnejšie konštatovanie by sme potrebovali analyzovať viaceré údaje. Legitimitu takéhoto pohľadu však potvrdil aj samotný minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR Ján Richter, keď verejne prisľúbil, že ministerstvo otvorí diskusiu o možnosti zaviesť aj na Slovensku systém odvetvovej minimálnej mzdy. Táto štúdia v 11. kapitole ponúka síce prehľad takýchto systémov v členských krajinách Európskej únie, ale jej autori nemali ambíciu ponúknuť odpoveď na otázku, či tento systém by bol „pre Slovensko“ lepší, ani nenaznačujú, čo všetko by sme pre jeho zavedenie mali urobiť. Táto kapitola štúdie by totiž mala byť len akýmsi úvodom do diskusie sociálnych partnerov o takejto možnosti. V rámci tejto diskusie si budú musieť sociálni partneri klásť viacero otázok a hľadať na ne úprimné a objektívne odpovede.

A berúc do úvahy tento fakt je jasné, že takáto diskusia nebude ani jednoduchá, ani krátka. Faktorov je viacero, ale za všetky spomenieme aspoň jeden. Z uvádzaného prehľadu je jasné, že hoci kolektívne vyjednávanie o (minimálnych) mzdách na odvetvovej úrovni vedú konkrétne odborové zväzy a konkrétne zamestnávateľské asociácie, na záver dojednané mzdové úrovne sa uplatňujú na celé odvetvie. Na Slovensku však existuje zo strany zamestnávateľov tvrdý odpor voči tzv. rozširovaniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Ak berieme do úvahy, že vzhľadom na mieru organizovanosti podnikov v zamestnávateľských zväzoch a asociáciách je v podmienkach SR nemožné dosiahnuť, aby dnes podpisované odvetvové kolektívne zmluvy pokrývali aspoň polovicu odvetvia (z hľadiska počtu zamestnancov), a zároveň zamestnávatelia pri nesúhlase s rozširovaním kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa argumentujú najmä ich „nízkou mierou reprezentatívnosti“ (zmluvy podpisuje pár desiatok firiem zo stoviek či tisícov existujúcich v danom odvetví), tak sa bez zmeny uvažovania dostaneme do slepej uličky: pri prenesení tvorby výšky minimálnej mzdy na odvetvové kolektívne vyjednávanie v terajšej slovenskej situácii minimálna mzda zanikne, lebo pre žiadne odvetvie ju nebude možné dojsť na dostatočne reprezentatívnej úrovni.

Samozrejme, technických prekážok pre prechod na tento systém je v súčasnosti v podmienkach Slovenskej republiky ešte oveľa viac, ale chceli sme naznačiť, že pred ich odstránením bude potrebné dosiahnuť konsenzus v zásadných otázkach, a podľa doterajších postojov sociálnych partnerov už toto bude dlhý a náročný proces. Dozaista by mohli pomôcť aj analýzy platnej legislatívy a ich uplatňovanie v SR, analýza dnešného stavu, úrovne a výsledkov kolektívneho vyjednávanie na odvetvovej úrovni, ako aj detailnejšia

analýza reálnych miezd v jednotlivých odvetviach (a na jednotlivých pracovných pozíciách/profesiách), aby bolo jasné, aké minimálne mzdy na odvetvovej úrovni by sme mohli teoreticky očakávať a aké by to malo dôsledky (sociálne, motivácia pracovať a pod.).

A tak, hoci si autori netrúfajú na základe informácií a zistení uvedených v tejto štúdií odporúčať nejaké konkrétne rozhodnutie pokiaľ ide o „súboj“ medzi odvetvovou a všeobecnou minimálnou mzdou, rozhodne na základe ostatných zhromaždených údajov a zistení si trúfajú povedať, že minimálna by teda na Slovensku mala vzrásť aj v roku 2018.