



Študentská vedecká aktivita

Nedostatky v porovnávaní minimálnej mzdy

Lukáš Buček

Sekcia: 3. Sekcia – financie, bankovníctvo a investovanie

Konzultant:

Ing. Oľga Nosáľová, PhD.

Banská Bystrica

Rok: 2012

Obsah

Úvod	3
1 Minimálna mzda.....	4
1.1 Porovnávanie minimálnej mzdy	4
1.2 Nedostatky v porovnávaní minimálnych miezd	7
1.2.1 Daňovo-odvodové zaťaženie	7
1.2.2 Benefity z verejných zdrojov	7
2 Zanedbanie faktora daní a odvodov	8
3 Modelové porovnanie minimálnych miezd	10
3.1 Metodika modelovaného porovnania	10
3.2 Porovnania minimálnych miezd	10
4 Záver.....	14
5 Zdroje	15
6 Príloha	16

Úvod

Minimálna mzda sa v mnohých krajinách zavádza ako nástroj boja s nízkymi mzdami, pričom argumentom na jej zvyšovanie sa neraz stáva relatívne nízka úroveň minimálnej mzdy v danej krajine vzhľadom na ostatné krajiny, alebo snaha o zvýšenie životnej úrovne zamestnancov odmeňovaných touto mzdou. Tieto argumenty môžu nachádzať oporu v existujúcich porovnaniach minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách.

Cieľom tejto práce je poukázať na nízku výpovednú hodnotu existujúcich štatistík ohľadom výšky minimálnej mzdy v EÚ, identifikovať nedostatky v týchto porovnaniach a poukázať na možné riešenia.

1 Minimálna mzda

Predtým, ako je vôbec možné analyzovať inštitút minimálnej mzdy je potrebné ju definovať. Medzinárodná organizácia práce (2008 s. 34) definuje minimálnu mzdu ako mzdu, ktorá poskytuje dno mzdovej štruktúry, za účelom chrániť pracovníkov v spodnej časti mzdového rozdelenia, pričom jej dodržiavanie musí byť právne vynútiteľné.

Eurostat (2012b) dodáva, že minimálnu mzdu možno vyjadrovať ako mzdu hodinovú, týždennú alebo mesačnú, pričom jej výška sa často určuje na základe dohody sociálnych partnerov.

Z histórie minimálnej mzdy možno uviesť, že Československá republika patrila podľa Barošovej a Lepeňovej (2004 s. 67) medzi prvé krajiny v Európe, ktoré prijali minimálnu mzdu. Prvým krokom bola vyhláška č. 232/1919 zo 16¹. apríla o mzdách za šitie v konfekcii textilného tovaru objednaného vojenskou správou.

1.1 Porovnávanie minimálnej mzdy

Podľa metodiky Eurostatu (2012b) uvádza Eurostat hodnoty minimálnej mzdy pre 20 krajín, ktoré majú národnú minimálnu mzdu². Minimálne mzdy sú uvádzané ako hrubé mzdy, tomu sa bližšie venuje podkapitola 1.2.1

Eurostat uvádza minimálne mzdy v troch podobách:

- minimálne mzdy v národnej mene,
- minimálne mzdy v eurách,
- minimálne mzdy v štandarde kúpnej sily.

Eurostat (2012b) udáva, že od jednotlivých krajín dostáva len údaje v národnej menej. Pokiaľ je touto menou iná mena ako Euro, minimálna mzda sa prepočíta konverzným kurzom, ktorý vznikne ako mesačný priemer výmenných kurzov za posledný mesiac, teda pre mzdy k 1.1.2012 bol použitý priemerný kurz za december 2011.

Tieto hodnoty vyjadrujú iba nominálne hrubé minimálne mzdy a ich úroveň má z pohľadu zamestnanca len obmedzenú výpovednú hodnotu. Podľa Lisého a kol. (1999 s. 243) je ukazovateľom spotreby zamestnanca a zároveň rozhodujúcou pre jeho životnú

¹Samotná vyhláška je verejne dostupná na Portály verejnej správy Českej republiky, viď http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=232%2F1919&number2=&name=&text= kde sa ako dátum vzniku uvádza 6. Apríl 1919

²Niektoré krajiny minimálnu mzdu buď nemajú zavedenú, alebo ju majú určenú len pre vybrané odvetvia alebo zamestnania.

úroveň reálna a nie nominálna mzda, pričom reálna mzda predstavuje sumu tovarov a služieb, ktoré si pracovník za svoju nominálnu mzdu môže kúpiť.

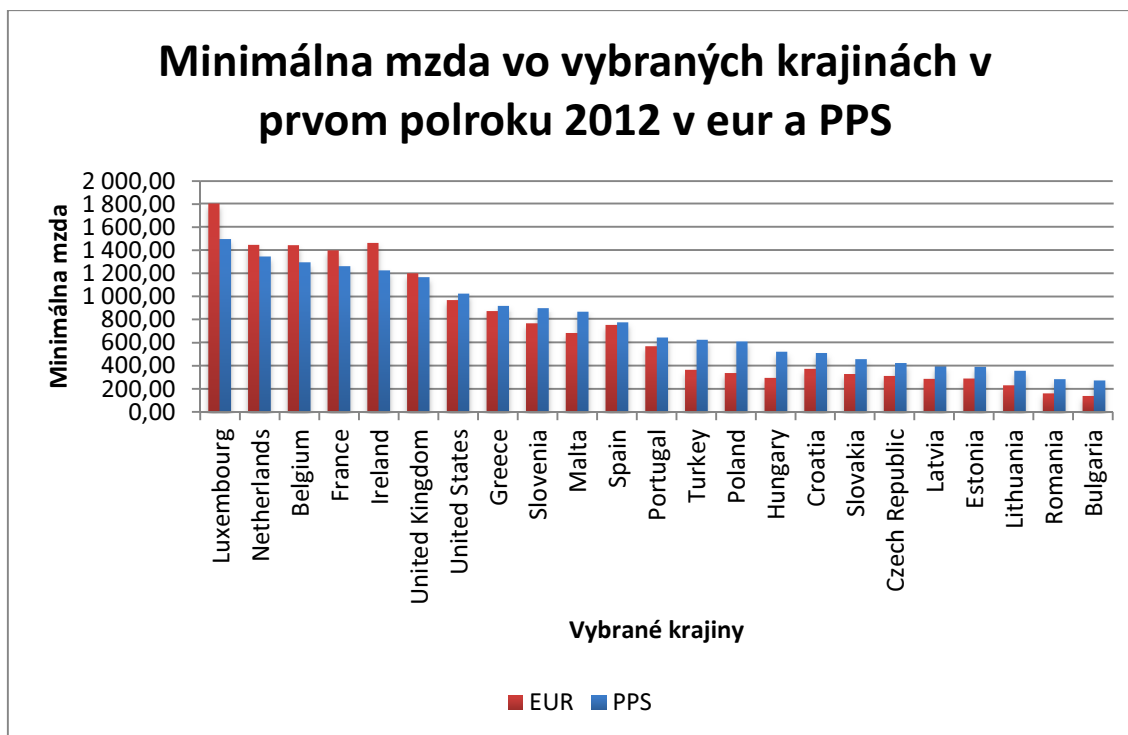
Ištvániková a kol. (2002) dopĺňajú, že samotná reálna mzda závisí od výšky nominálnej mzdy a úrovne cien a služieb.

Z dostupných údajov Eurostatu (Eurostat, 2012a) vidieť, že medzi jednotlivými krajinami existujú výrazné rozdiely vo výške hrubej mzdy v eurách, keď najvyššiu mzdu má Luxembursko až na úrovni 1801,49,-eur a najnižšiu Bulharsko len 138,05,-eur. Celá táto práca sa zaoberá práve tým, aká je výpovedná hodnota týchto údajov, resp. či vôbec so sebou nesú nejakú informačnú hodnotu.

Eurostat (2012b) uvádza, že za účelom odstránenia vplyvu rôznej výšky cenových hladín v jednotlivých krajinách zverejňuje taktiež všetky minimálne mzdy prepočítané na umelú jednotku, tzv. štandard kúpnej sily (ďalej len „PPS“). Tento prepočet sa vykonáva na základe prepočítavacích koeficientov tzv. parity kúpnej sily (Purchasing Power Parities), ktoré, ak nie sú pre aktuálny rok dostupné, nahrádzajú sa údajmi za predchádzajúci rok a údaje sa následne aktualizujú hneď ako sú aktuálne údaje dostupné. Údaje pre tento rok momentálne nie sú dostupné a preto sú všetky údaje v tejto práci prepočítané s hodnotami parity kúpnej sily, ktoré platia pre rok 2010.

Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sa pri porovnávaní v PPS podľa Eurostatu (Eurostat, 2012a) javia o viac ako polovicu menšie. Kým v eurách je minimálna mzda v Luxembursku oproti tej v Bulharsku 13,05-násobne vyššia, v PPS je to už len približne 5,5-násobok. To znamená, že zamestnanec, ktorý zarába minimálnu mzdu v Luxembursku, má z tejto mzdy 5,5-krát vyšší úžitok, ako zamestnanec zarábajúci minimálnu mzdu v Bulharsku. Pre to iste obdobie predchádzajúceho roka sú tieto pomery 14,32 pre mzdy v eurách a 6,03 pre mzdy v PPS. Zároveň to znamená aj to, že porovnanie nominálnych hodnôt má z pohľadu zamestnanca len minimálnu vypovedaciu schopnosť, ak vôbec.

Z pohľadu zamestnávateľa, ktorého jediným kritériom je mzda pracovníka v danej krajine, dostávame dôležité výsledky, keď tieto údaje dáme do jednej tabuľky, v ktorej sú krajiny zoradené podľa veľkosti úžitku minimálnej mzdy, tak ako je tomu na obrázku č. 1:



Obrázok 1: Minimálna mzda vo vybraných krajinách v prvom polroku 2012 v eur a PPS

Zdroj: (Eurostat, 2012a), vlastné úpravy

Ako jasne vidieť z tohto porovnania, vyššie nominálne mzdy nemusia automaticky znamenať vyšší úžitok v podobe reálnej mzdy. Asi najvýraznejšie je to vidieť na príklade Portugalska a Turecka. Portugalsko má minimálnu mzdu v eurách oproti Turecku vyššiu o takmer 56%, no reálna mzda meraná v PPS je vyššia len o približne 3%. Aké to má dopady je možné ukázať na príklade Malty a Španielska. Napriek tomu, že minimálna mzda na Malte nedosahuje v eurách ani 91% tej Španielskej, reálna mzda je na Malte vyššia o približne 13%. Zamestnávateľ presunutím výroby zo Španielska na Maltu získa nielen nižšie mzdové náklady, no toto porovnanie ukazuje, že tým zároveň získa aj zamestnancov s vyššou reálnou mzdou, čo by malo byť predpokladom pre vyššiu spokojnosť s prácou. Pre zamestnávateľa má teda zmysel porovnávať vzťah nominálnej a reálnej mzdy. Z tohto porovnania teda možno usúdiť, že z pohľadu dopadov minimálnej mzdy na zamestnanca nemá zmysel porovnávať nominálne hodnoty, ale len úžitky v podobe reálnej mzdy, v našom prípade sa teda jedná o porovnanie v štandarde kúpnej sily.

Ani tieto porovnania ale neposkytujú informácie, ktoré by odrážali skutočný stav v jednotlivých krajinách. Porovnáваме totiž hrubé mzdy a tie sú z pohľadu zamestnávateľa ale aj zamestnanca úplne irelevantné, čo bližšie vysvetľuje nasledujúca časť práce.

1.2 Nedostatky v porovnávaní minimálnych miezd

Súčasnú štatistiku ohľadom minimálnych miezd považujeme za nedokonalú s nízkou výpovednou hodnotou. Nasledujúce podkapitoly popisujú vybrané nedostatky súčasného porovnávania.

1.2.1 Daňovo-odvodové zaťaženie

Asi najzásadnejším a zároveň najjednoduchším odstrániteľným nedostatkom týchto porovnávaní je to, že porovnáваме hrubé minimálne mzdy. Hrubá minimálna mzda ale nie je ani cenou práce, ktorú musí zamestnávateľ za vykonanie práce zaplatiť, ani čistou mzdou, ktorú dostane zamestnanec do svojho vrecka. Je to asi, ako keby som si kúpil ľubovoľný statok za milión eur. Predajcovi po zaplatení daní a poplatkov zostane napríklad 800 tisíc. V štatistikách by sa mali viesť práve tieto údaje. Cena, ktorú som zaplatil a tržba, ktorú predajca utržil po odpočítaní daní, poplatkov, transakčných nákladov a pod. Obchod neprebehol ani za 850 tisíc eur, ani za 937 tisíc eur. Pri mzdách je to ale iné. Na Slovensku podľa portálu www.sme.sk, ak zaplatí zamestnávateľ náklady práce na slobodného bezdetného zamestnanca 1000,-eur, tento zamestnanec dostane 576,59,-eur v čistom a my si do tabuľky poznamenáme, že hrubá mzda predstavuje 739,68,-eur. Výpovedná hodnota tohto údaje pre zamestnávateľa je nulová. Nehovorí totiž nič o celkových nákladoch práce, k tomu by sme museli ešte pripočítať odvody zamestnávateľa. Samotná hrubá mzda potenciálnemu zamestnávateľovi bez znalosti daňovo-odvodového systému nepovie ani nič o tom, koľko dostanú jeho zamestnanci na ruku a už vôbec nič o tom, aký budú mať z tejto mzdy úžitok.

1.2.2 Benefity z verejných zdrojov

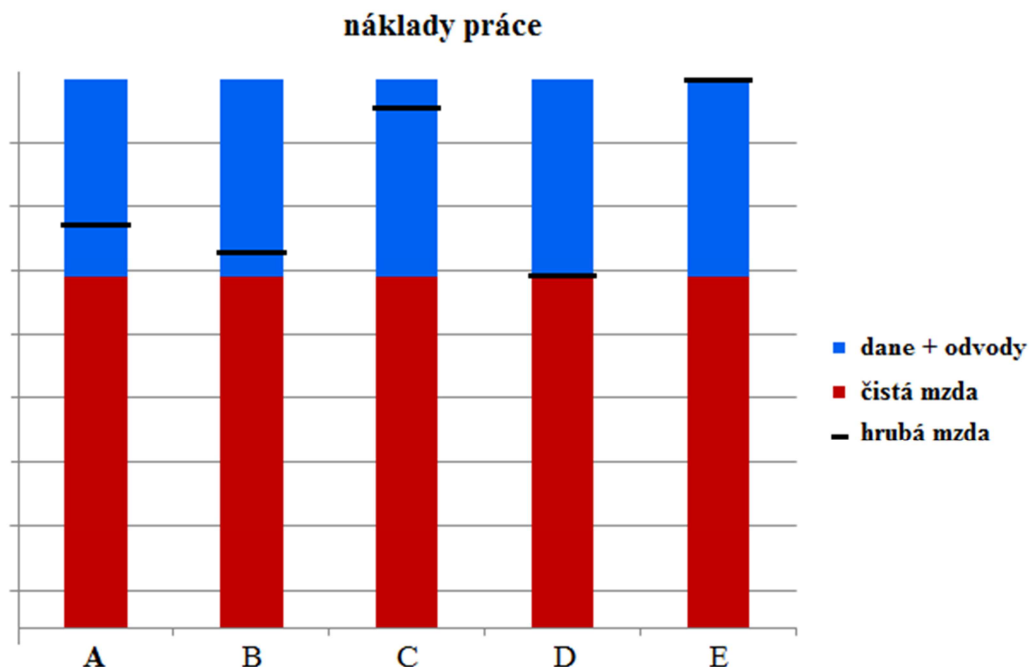
Okrem toho, že súčasnú štatistiku nezachytávajú informácie o daňovo-odvodovom zaťažení minimálnej mzdy, chýbajú aj dodatočné informácie o benefitoch pre nízkopríjmových zamestnancov plynúcich z verejných zdrojov. V niektorých krajinách, tak ako aj na Slovensku, majú zamestnanci s nízkym príjmom nárok na niektoré sociálne dávky. Toto nezaťažuje zamestnávateľa a zároveň zvyšuje celkový dôchodok zamestnanca odmeňovaného minimálnou mzdou. Rozhodli sme sa, uvedomujúc si celkovú náročnosť porovnávania, ktoré by zahŕňalo aj takéto informácie, venovať sa v tejto práci len problematike daňovo-odvodového zaťaženia minimálnej mzdy.

2 Zanedbanie faktora daní a odvodov

Ako vyplýva z vyššie uvedeného, daňovo-odvodové zaťaženie práce ovplyvňuje náklady spojené s minimálnou mzdou, ale aj úžitok, ktorý z tejto mzdy získa zamestnanec. Táto časť práce sa venuje stručnej charakteristike súčasnej situácie pri porovnávaní minimálnej mzdy a objasňuje nedostatky v porovnávaní, ktoré môžu vyplývať zo zanedbania tohto faktora.

Immervoll (2007) uvádza, že medzinárodné porovnania úrovne minimálnej mzdy sa prevažne sústreďujú na hrubú hodnotu minimálnej mzdy, pričom ignorujú vplyvy zdanenia ako na cenu práce tak aj na čistú mzdu zamestnanca. Pritom ale cieľom zavádzania minimálnej mzdy, respektíve zvyšovania jej úrovne, je zvýšiť čisté príjmy nízko kvalifikovaných zamestnancov, ktoré vo výraznej miere závisia od miery zdanenia týchto miezd.

Ako uvádza metodika Eurostatu (2012b), európsky štatistický úrad zverejňuje len hrubé mzdy pred znížením o odvody zamestnanca a daň z príjmu fyzických osôb, ktoré sa v jednotlivých krajinách líšia. Nesprávnosť tohto prístupu je možné demonštrovať na obrázku č. 2.



Obrázok 2: Úroveň hrubej mzdy na celkovej cene práce

Zdroj: Vlastné spracovanie

Každý jeden stĺpec predstavuje rovnakú cenu práce, z ktorej modrá časť predstavuje daňovo-odvodové zaťaženie a červená suma predstavuje čistú mzdu. Čierna čiara zobrazuje výšku hrubej mzdy, ktorá sa môže pohybovať od úrovne čistej mzdy, ktorá predstavuje dolné ohraničenie, až po hodnotu ceny práce, ktorá predstavuje horné ohraničenie oboru hodnôt, v ktorom sa hrubá mzda môže nachádzať. Na tomto obrázku je jasne vidieť, že rôzne úrovne hrubej mzdy môžu prezentovať tie isté hodnoty čistej mzdy pri rovnakých nákladoch práce. Keďže sa ale v štatistikách porovnáva hrubá mzda, v teoretickej rovine môže dôjsť k situácii, kedy všetci majú cenu práce aj čistú mzdu rovnakú, no líšia sa v hrubej mzde. Ak by nastala takáto situácia, porovnania nám môžu ukázať diametrálne rozdiely medzi krajinami, aj keď skutočnosť je úplne iná.

Ďalším príkladom na to, akým veľkým nedostatkom je zanedbanie faktora daní a odvodov je teoreticky možná situácia, kedy v krajine, kde je hrubá mzda totožná s čistou mzdou, na obrázku je to prípad D, prebehne reforma daní a odvodov. Táto reforma zavedie tzv. superhrubú mzdu, kedy sa všetky dane aj odvody budú počítať z jedného základu, a to konkrétne z celkovej ceny práce, na obrázku prípad E. V takejto situácii by došlo k dvom situáciám:

1. čistá mzda ani cena práce by sa nezmenili,
2. hrubá mzda by výrazne stúpla, konkrétne z úrovne čistej mzdy na úroveň ceny práce.

V štatistikách by sme zaznamenali výrazný rast minimálnej mzdy, v skutočnosti by sa však s minimálnou mzdou nestalo vôbec nič. Tieto príklady opisujú situácie, ktoré sú síce málo pravdepodobné, no v reálnom živote môžu nastať. Príkladom môže byť Holandsko a Belgicko, ktorých minimálne mzdy sa líšia len o 3,06 €, alebo Španielsko a Slovinsko, ktorých hrubé minimálne mzdy sa v druhom polroku 2011 líši o 0,20 €.

Zistili sme, že aj dnes je v prípade štyroch dvojíc krajín rozdiel v hrubej minimálnej mzde v eurách menší ako 10 eur. Ak rozdiel vyjadríme percentuálne, nájdeme až sedem dvojíc krajín, ktorých hrubé minimálne mzdy sa od seba nelíšia o viac ako 3%.

3 Modelové porovnanie minimálnych miezd

Vzhľadom na nedostatok aktuálnych štatistických údajov sme sa pokúsili vytvoriť vlastné porovnanie minimálnych miezd, ktoré zohľadňuje aj daňovo-odvodové zaťaženie a teda porovnať čisté minimálne mzdy a ceny práce pri týchto mzdách.

3.1 Metodika modelovaného porovnania

Rozhodli sme sa porovnávať čisté minimálne mzdy a náklady práce pri minimálnej mzde v jednotlivých krajinách a za účelom získania týchto údajov sme oslovili kompetentné úrady. Údaje v kompletnej podobe nám zaslali nasledujúce úrady:

- SR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky,
- ČR - Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR,
- TR - Agentúra pre podporu a propagáciu investícií v Turecku (The Republic of Turkey Prime Ministry Investment Support and Promotion Agency),
- BG - Ministerstvo práce a sociálnych vecí (Ministry of labour and social policy),
- SI - Združenie Zamestnávateľov Slovinska (Združenje Delodajalcev Slovenije).

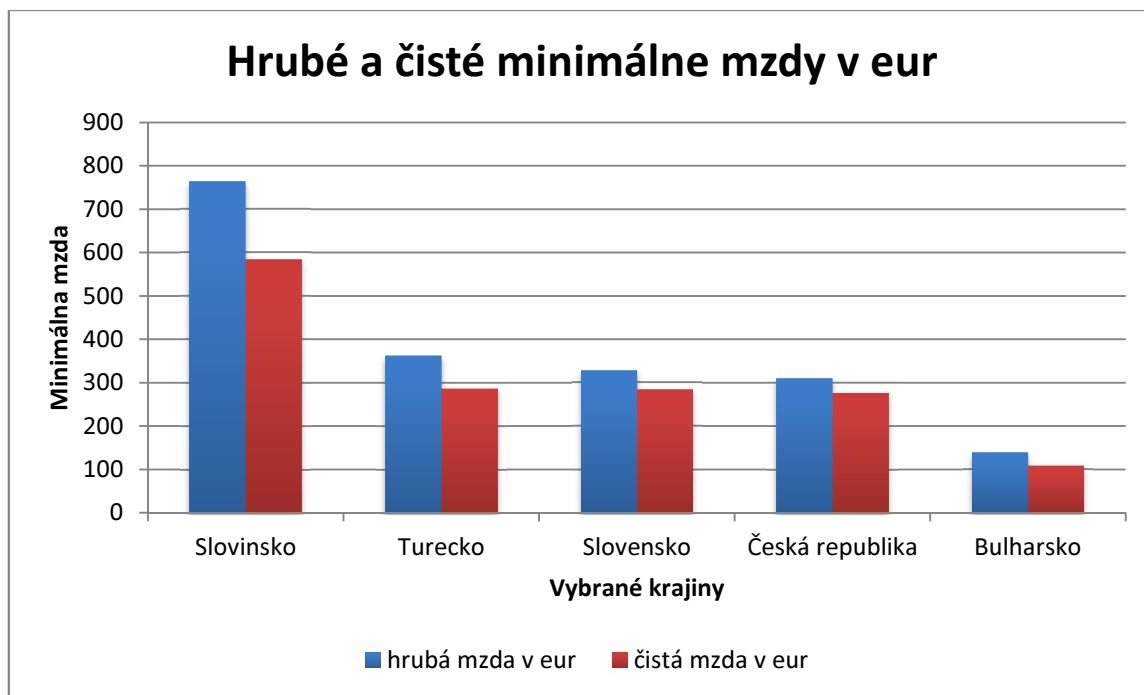
Pre úpravu údajov na PPS bol použitý rovnaký postup ako používa Eurostat (2012b) a teda vzhľadom na neexistenciu hodnôt pre aktuálny rok sa použil prepočet s údajmi pre rok 2010.

V metodike Eurostatu (2012b) sa uvádza, že Eurostat získava údaje od Ministerstiev sociálnych vecí, Ministerstiev práce, alebo od národných štatistických úradov.

Ak by teda Eurostat chcel vykonávať aj porovnania čistých minimálnych miezd a nákladov práce pri minimálnej mzde, stačí rozšíriť objem doteraz zasielaných údajov o tieto dva údaje. Takéto porovnanie by disponovalo hodnotami, ktorých dôveryhodnosť je totožná s dôveryhodnosťou údajov v súčasných porovnávaniach, no ich výpovedná hodnota by bola omnoho vyššia.

3.2 Porovnania minimálnych miezd

Na základe údajov o nákladoch práce minimálnych miezd a o čistých minimálnych mzdách je možné vytvoriť viaceré porovnania. Jednou z dôležitých informácií je, ako sa premietnu hrubé minimálne mzdy do čistých miezd. To znázorňuje obrázok č. 3:

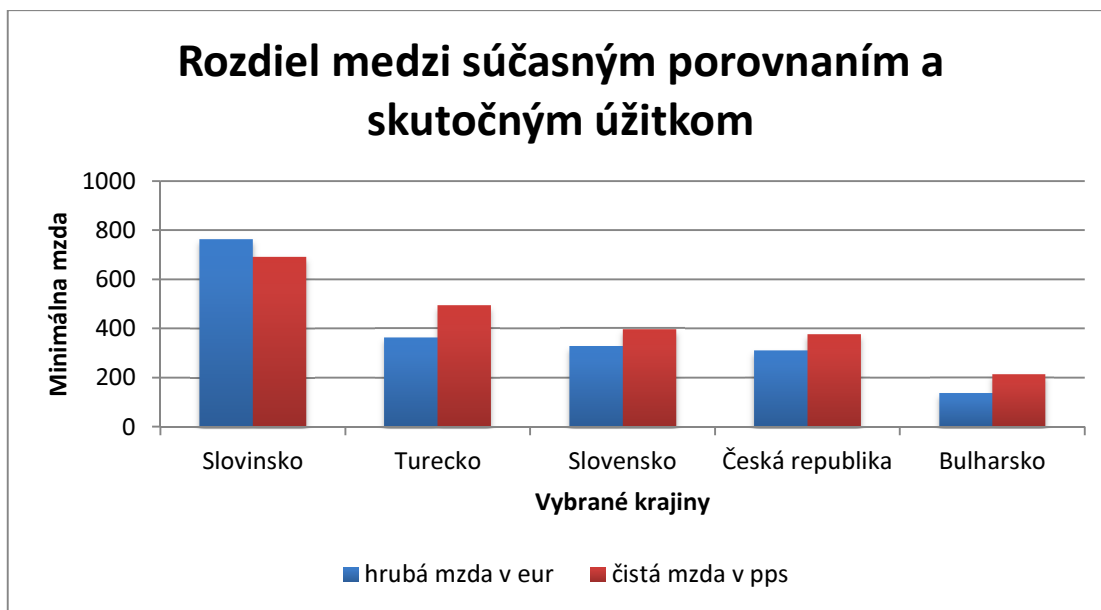


Obrázok 3: Hrubé a čisté minimálne mzdy vo vybraných krajinách EÚ v eur

Zdroj: [1], [2], [3], [9], [11], [13]; vlastné spracovanie

Z tohto grafu je vidieť, že medzi zobrazovanými krajinami existujú výrazné rozdiely v zaťažení hrubých miezd. Kým v Českej republike predstavuje čistá mzda až 89% hrubej, v Slovinsku je to len 76,57%. Priemer za všetkých päť krajín predstavuje vyše 18 percentné zaťaženie minimálnej mzdy, čo je výrazne viac ako zaťaženie v Česku (11%), alebo na Slovensku (13,4%). Tieto krajiny sú teda z pohľadu zamestnanca spomedzi uvažovaných krajín súčasnou metodikou porovnávania poškodzované najviac, keďže hodnoty minimálnej mzdy v hrubej mzde sú v ich prípade relatívne horšie ako v čistej mzde.

Taktiež je potrebné ukázať rozdiel medzi často prezentovanými informáciami o minimálnej mzde, ktoré vychádzajú z úrovne hrubej minimálnej mzdy, a skutočným úžitkom z týchto miezd, ktorý prezentujú minimálne mzdy po očistení o dane a sociálne poistné, teda čisté mzdy, v štandarde kúpnej sily. To zobrazuje obrázok č. 4:

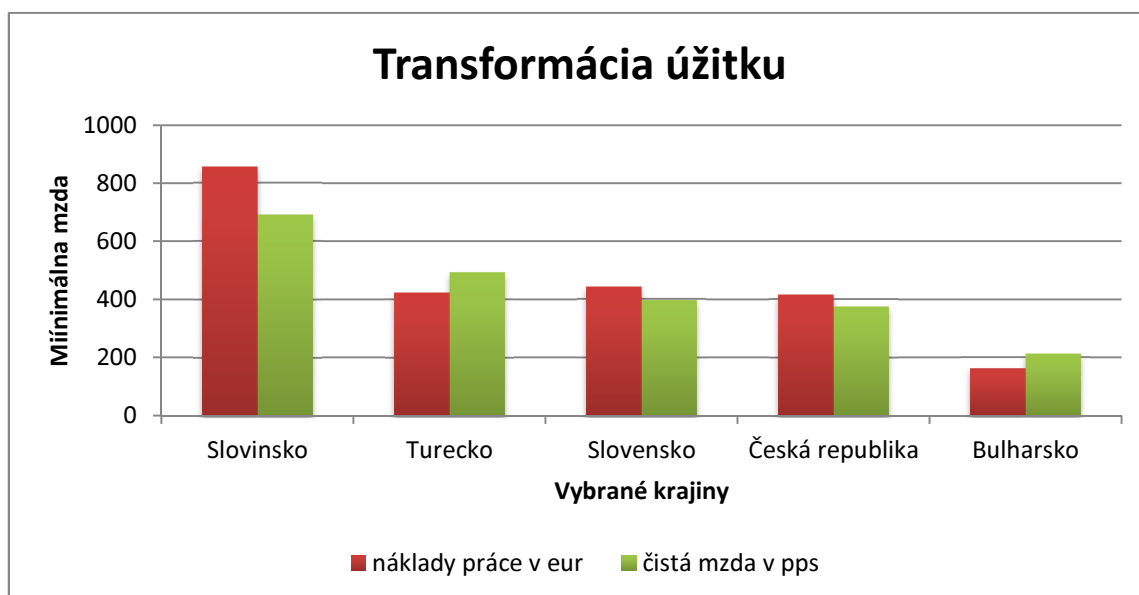


Obrázok 4: Rozdiel medzi súčasným porovnaním a skutočným úžitkom

Zdroj: [1], [2], [3], [9], [11], [13]; vlastné spracovanie

Kým v hrubej mzde má Slovensko 5,53 násobne vyššiu minimálnu mzdu ako Bulharsko, úžitok z tejto mzdy meraný čistou mzdou v štandarde kúpnej sily je v Slovensku vyšší len 3,24 násobne. Rozdiel v čistých mzdách je teda o vyše 40% menší ako v hrubých.

Pre zamestnávateľa, ktorý sa rozhoduje len na základe mzdových nákladov, je dôležité poznať dva údaje a tými sú nominálne náklady práce a úžitok, ktorý z tejto práce zamestnanec bude mať, teda čistá minimálna mzda v štandarde kúpnej sily. Porovnanie týchto údajov zobrazuje obrázok č. 5



Obrázok 5: Transformácia nákladov práce v eur do úžitku zamestnanca v PPS

Zdroj: [1], [2], [3], [9], [11], [13]; vlastné spracovanie

Na grafe možno vidieť tzv. transformáciu úžitku, teda proces premeny mzdových nákladov na zamestnancov úžitok. Rozdiely sú spôsobené rôznym daňovo-odvodovým zaťažením práce ako aj rôznymi úrovňami cenovej hladiny v jednotlivých krajinách.

Posledné porovnanie krajín podľa transformácie úžitku môže byť neprehľadné. Z tohto dôvodu sme definovali Mieru transformácie úžitku (ďalej len „MTÚ“). MTÚ je ukazovateľ, ktorý hovorí ako sa náklady práce premietnu do čistej mzdy v štandarde kúpnej sily a teda aký úžitok z nej má zamestnanec, konkrétne keď zvýšim cenu práce o 1,-eur, o koľko jednotiek PPS vzrastie úžitok zamestnanca. Vypočítame ju podľa vzorca:

$$MTÚ = \frac{\text{čistá mzda v pps}}{\text{náklady práce v eur}}$$

Čím vyššia je MTÚ, tým je krajina pre investora atraktívnejšia, pretože vyšší úžitok zamestnanca možno dosiahnuť s relatívne nízkymi nákladmi. Hodnoty tohto indikátora pre vybrané krajiny, počítané z minimálnej mzdy, sa nachádzajú v tabuľke č. 1

Krajina	Náklady práce v eur	Čistá mzda v pps	MTÚ
Slovinsko	855,91	691,04	0,807
Turecko	422,71	492,72	1,166
Slovensko	442,34	395,59	0,894
Česká republika	415,71	374,50	0,901
Bulharsko	162,97	213,10	1,308

Tabuľka 1: MTÚ pre vybrané krajiny

Zdroj: [1], [2], [3], [9], [11], [13]; vlastné spracovanie

Na Slovensku a v Českej republike je MTÚ takmer rovnaká a z každého eura mzdových nákladov má zamestnanec úžitok približne 0,9 jednotiek štandardu kúpnej sily. Znamená to, že ak by sa minimálna mzda v týchto krajinách zjednotila, tak za predpokladu ceteris paribus by mali všetci zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní minimálnou mzdou, z tejto mzdy v domácej krajine rovnaký úžitok. Nízke hodnoty tohto ukazovateľa indikujú straty úžitku, či už z dôvodu vysokého daňovo-odvodového zaťaženia, alebo vysokej cenovej hladiny. V tomto prípade je problematické zvyšovať životnú úroveň zamestnancov len zvyšovaním minimálnej mzdy.

MTÚ môže taktiež slúžiť podnikateľským subjektom pri rozhodovaní sa, v ktorej krajine umiestniť investíciu, keďže pomáha identifikovať náklady práce a ich úžitok pre zamestnanca.

4 Záver

Cieľom práce bolo identifikovať nedostatky v súčasných porovnaniach minimálnej mzdy a navrhnúť možné riešenia. V práci sme identifikovali dva nedostatky, pričom ako najvýznamnejší sme označili to, že sa porovnávajú hrubé mzdy. Táto skutočnosť má za následok, že krajiny, ktoré v súčasných štatistikách majú podobné úrovne minimálnej mzdy, môžu mať v skutočnosti tieto mzdy na úplne inej úrovni a to tak z pohľadu nákladov práce ako aj z pohľadu čistej mzdy. Dôraz sme teda kládli nie na hrubé minimálne mzdy, ale práve na náklady práce pri minimálnej mzde a čistú minimálnu mzdu, pričom túto sme vyjadrovali v štandarde kúpnej sily, čím sme odstránili vplyv rôznej výšky cenových hladín v jednotlivých krajinách.

Čistá minimálna mzda v štandarde kúpnej sily vyjadruje úžitok, ktorý z tejto mzdy zamestnanci získajú, preto z pohľadu zamestnanca považujeme tento údaj za kľúčový.

Z pohľadu zamestnávateľa sú dôležité údaje o úrovni ceny práce pri minimálnej mzde v jednotlivých krajinách, ktorá zamestnávateľovi hovorí, aké náklady má na zamestnanca odmeňovaného minimálnou mzdou a ako sa tieto náklady prejavia v úžitku zamestnanca.

Aby sme vyjadrili, aký úžitok má zamestnanec zo mzdy, definovali sme Mieru transformácie úžitku, ktorá vyjadruje to, ako sa premietnu náklady práce do čistej mzdy v parite kúpnej sily. Pomocou tohto ukazovateľa možno identifikovať krajiny, v ktorých náklady práce pohltnú buď vysoké daňovo-odvodové zaťaženie, alebo vysoká cenová hladina, alebo ich kombinácia a do akej miery sa tak deje. V prípade nízkej miery transformácie úžitku nepomôže zvyšovanie minimálnej mzdy, ale práve zvyšovanie tejto miery, napríklad znížením daňovo-odvodového zaťaženia nízkych príjmov.

Otázkou na zamyslenie zostáva, prečo v súčasnosti porovnávame hrubé minimálne mzdy, ktoré nedokážu zachytiť skutočnú situáciu zamestnancov ani zamestnávateľov. Komu slúžia štatistiky, ktoré nemajú výpovednú hodnotu ani pre zamestnávateľa, ani pre zamestnanca?

Uvažovať o zmenách v minimálnych mzdách a nemať pri tom relevantné informácie o ich súčasnej úrovni nemôže viesť k dobrým rozhodnutiam. Pomocou informácii o nákladoch práce, čistej mzde alebo aj MTÚ možno lepšie popísať situáciu zamestnancov odmeňovaných minimálnou mzdou. Riešením teda je, aby jednotlivé štatistické úrady začali zbierať aj tieto údaje.

5 Zdroje

- [1] Eurostat. 2012a. *Minimum wages - metadata*. [Online] 20. Júl 2011. [Dátum: 10. Marec 2012.]
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/earn_minw_esms.htm#unit_measure.
- [2] Eurostat. 2012b. *Monthly minimum wages*. [Online] 6. Marec 2012. [Dátum: 10. Marec 2012.] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en.
- [3] CHVOSTÁĽOVÁ, S. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Špitálska 4, 6, 8, 816 43 Bratislava. Listová komunikácia.
- [4] ILO. 2008. *Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)*. www.ilo.org. [Online] 2008.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_097013.pdf.
- [5] IMMERSVOLL, H.. 2007. *Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment*. [Online] Január 2007.
<http://ftp.iza.org/dp2555.pdf>.
- [6] INDZHEV, V. Ministry of labour and social policy, 2, Triaditza Str., 1051 Sofia, Bulharsko. Listová komunikácia.
- [7] BAROŠOVÁ, M., LEPEŇOVÁ, D. 2004. *Mechanizmy úpravy minimálnej mzdy*. <http://www.sspr.gov.sk>. [Online] August 2004. [Dátum: 25. November 2010.]
<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/pdf/2004/barosova/Mechanizmy.pdf>.
- [8] IŠTVÁNIKOVÁ, A., LUKÁČIK, M. a SZOMOLÁNYI, K. 2002. *Mzda v hospodárstve – teória a prognóza*. [Online] 2002. [Dátum: 20. Október 2011.]
<http://www.fhi.sk/files/katedry/kove/veda-vyskum/prace/2002/Istvanikova-Lukacik-Szomolanyi2002.pdf>.
- [9] KADLECOVÁ, I. Ministerstvo práce a sociálných vecí ČR, Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, Česká republika. Listová komunikácia.
- [10] LISÝ, J. a kol. 1998. *Ekonómia - všeobecná ekonomická teória; druhé prepracované vydanie*. Bratislava : Jura Edition, spol. s r.o., 1998.
- [11] PETERCA, N.. Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva Ulica 9 Ljubljana 1000, Slovinská republika. Listová komunikácia.
- [12] Portál veřejné správy České republiky. [Online]
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?number1=232%2F1919&number2=&name=&text=.
- [13] The Republic of Turkey Prime Ministry Investment Support and Promotion Agency, Kavaklıdere Mahallesi Akay Caddesi No:5 Çankaya/ANKARA 06640, Turecko. Listová komunikácia.

6 Príloha

Príloha A: Listová komunikácia