

Mladá veda

Young Science



Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 6, ročník 10., vydané v decembri 2022

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Bunker. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

Mgr. Jakub Köry, PhD. (School of Mathematics & Statistics, University of Glasgow, Glasgow)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekonomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra veřejné ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FŠŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV AKO SÚČASŤ RIADENIA ĽUDSKÝCH ZDROJOV

REWARDING OF EMPLOYEES AS PART OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Marcel Orenič¹

Autor pôsobí ako interný doktorand na Fakulte verejnej správy, Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. Vo svojom výskume (dizertačnej práci) sa venuje riadeniu ľudských zdrojov.

Author works as an internal doctoral student at the Faculty of Public Administration, University of Pavel Jozef Šafárik in Košice. In his research (dissertation) he deals with human resources management.

Abstract

The contribution focuses on the issue of remuneration of employees and the minimum wage, as well as a comparison of the amount of the minimum wage in the countries of the European Union. The work also includes factors that influence the creation of wages and determine their level. The first part of the contribution contains a summary of theoretical knowledge related to the issue of employee compensation. The second part describes remuneration of employees as part of human resources management. The final part is devoted to the issue of the minimum wage from the point of view of the legislation in Slovakia, the amount of the minimum wage in Slovakia and in the countries of the European Union in recent years, where we describe the positives and negatives of the minimum wage in the end. The aim of the contribution is to develop a synthesizing text on the remuneration of employees based on the content analysis of theoretical knowledge from the point of view of comparing the amount of the minimum wage in Slovakia and in the countries of the European Union in recent years, as well as to describe the positives and negatives of setting the minimum wage.

Keywords: remuneration, management, minimum wage, employee, employer

Abstrakt

Príspevok sa zameriava na problematiku odmeňovania zamestnancov a minimálnej mzdy ako aj porovnanie výšky minimálnej mzdy v krajinách Európskej únie. V práci sú tiež uvedené faktory, ktoré ovplyvňujú tvorbu miezd a určujú ich úroveň. Prvá časť príspevku obsahuje zhrnutie teoretických poznatkov súvisiacich s problematikou odmeňovania zamestnancov.

¹ Adresa pracoviska: PhDr. Marcel Orenič, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra sociálnych štúdií, Popradská 66, 040 11 Košice
E-mail: marcel.orenic@student.upjs.sk

Druhá časť popisuje odmeňovanie zamestnancov ako súčasť riadenia ľudských zdrojov. Záverečná časť je venovaná problematike minimálnej mzdy z pohľadu legislatívy na Slovensku, výške minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie za posledné roky kde v závere popisujeme pozitíva a negatíva minimálnej mzdy. Cieľom príspevku je na základe obsahovej analýzy teoretických poznatkov vypracovať syntetizujúci text o odmeňovaní zamestnancov z hľadiska porovnania výšky minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie za posledné roky, taktiež aj opísať pozitíva a negatíva stanovenia minimálnej mzdy.

Kľúčové slová: odmeňovanie, manažment, minimálna mzda, zamestnanec, zamestnávateľ

Úvod

Príspevok sa zaoberá problematikou odmeňovania zamestnancov a minimálnej mzdy ako súčasti riadenia ľudských zdrojov a aj porovnaní výšky minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie. Aby zamestnanci podávali profesionálny a kvalitný výkon, musia byť vhodne motivovaní a za vykonanie svojej práce náležite odmeňovaní. Problematika odmeňovania sa dotýka každého človeka, ktorý bol, je alebo sa stane zamestnancom alebo zamestnávateľom. Základné pravidlá odmeňovania zamestnancov určuje štát svojimi zákonmi, tie sú pre organizácie záväzné a súčasne sú determinantom tvorby systému odmeňovania.

Cieľom príspevku je na základe obsahovej analýzy teoretických poznatkov vypracovať syntetizujúci text o odmeňovaní zamestnancov z hľadiska porovnania výšky minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie za posledné roky, taktiež aj opísať pozitíva a negatíva stanovenia minimálnej mzdy.

Odmeňovanie zamestnancov z aspektu legislatívy

Pracovnoprávne vzťahy sú právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý vykonáva závislú prácu. Práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov sú regulované legislatívou, najmä Zákonníkom práce. Pracovnoprávne vzťahy v užšom slova zmysle sú právnymi vzťahmi, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva. V širšom slova zmysle sa za pracovnoprávny vzťah považuje každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa a zaniká. (Barancová, Schronok 2013)

Podľa čl. 35 Ústavy Slovenskej republiky majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Zároveň má každý zamestnanec právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda.

Jedinou právnou normou, ktorá obsahuje záväzné ustanovenia na odmeňovanie zamestnancov v podnikateľských subjektoch, je Zákoník práce č. 311/2001 Z. z. Prostredníctvom základných zásad Zákoníka práce je možné predpokladať i ďalší vývoj pracovnoprávnej úpravy, a teda akým smerom sa bude uberať zákonodarca v budúcnosti.

Základné zásady Zákonníka práce sú explicitne upravené v jeho článku 1-11, avšak je možné ich abstrahovať aj z jednotlivých ďalších paragrafových znení jeho právnej úpravy (Pšenková 2013).

Pri výkone práce vo verejnom záujme došlo k prechodu vybraných skupín zamestnávateľov od štátom regulovaného systému odmeňovania na systém liberálny, založený na zmluvnej voľnosti. Časť zamestnávateľov a zamestnancov verejného sektora tak podlieha v oblasti odmeňovania právnemu režimu Zákonníka práce, na ostatných sa vzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Samostatnú skupinu z pohľadu odmeňovania tvoria štátni zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú ustanovenia zákona č. 55/2017 o štátnej službe. Podmienky ich odmeňovania sú zákonom taxatívne stanovené.

„Mzda je tvorená viacerými zložkami. Niektoré zložky mzdy sú nárokovateľné, iné nenárokovateľné, pričom zákon je nadradený v tom, že základná zložka mzdy je nedotknuteľná, to znamená, že na ňu nie je možné siahnuť a jednostranne ju zmeniť, napríklad z vôle zamestnávateľa. Iné je to pri variabilných zložkách mzdy, ktoré sú závislé od rôznych parametrov“ (Podnikam 2016).

Ustanovením § 118 ods. 1 sa do paragrafového znenia premieta článok 3 základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého majú zamestnanci okrem iného právo na mzdu za vykonanú prácu, pričom zamestnávateľia sú povinní poskytovať zamestnancom mzdu a utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí a tiež umožňujú rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie. (Rybárová, Vojnárová, Mačuha 2018)

V Zákonníku práce je pojem mzda vymedzený všeobecne, pričom sa za mzdu považuje peňažné plnenie alebo plnenia peňažnej hodnoty v podobe naturálnej mzdy poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Bližšiu definíciu mzdy Zákonník práce neupravuje so zámerom nepredurčovať štruktúru mzdy, ktorej dohodnutie je v kompetencii zmluvných strán pri individuálnom alebo kolektívnom vyjednávaní.

Mzda v zásade plní dve základné funkcie: z pohľadu zamestnanca má mzda sociálnu funkciu, mzdou sa zabezpečujú sociálne istoty a ovplyvňuje životná úroveň zamestnanca, svojou výškou by ho mala motivovať a zainteresovať na výkonoch a výsledkoch práce. Z hľadiska zamestnávateľa plní tiež ekonomickú funkciu, nakoľko vplýva na výšku nákladov zamestnávateľa. (Rybárová, Vojnárová, Mačuha 2018)

Zamestnávateľ je povinný mzdové podmienky dohodnúť buď s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve, pre člena družstva, u ktorého je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, možno mzdové podmienky upraviť aj uznesením členskej schôdze. (Tkáč a kol. 2014)

V rámci mzdových podmienok je zamestnávateľ povinný dohodnúť okrem formy odmeňovania zamestnanca (časová forma mzdy, úkolová forma mzdy, podielová forma mzdy a pod.) predovšetkým:

- konkrétnu sumu základnej zložky mzdy (napríklad výšku hodinovej mzdy, sumu mesačnej mzdy, sadzbu za 100%-né plnenie noriem a pod.),

- ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu, pokiaľ sa zmluvné strany dohodnú na ich poskytovaní (musia byť uvedené všetky druhy plnení, ktoré sa za prácu budú poskytovať), a podmienky ich poskytovania (stanovenie jednoznačných podmienok sa týka najmä nenárokových motivačných zložiek, z dojednaných podmienok musí byť zrejmé, aké kritériá musia byť splnené, aby zamestnancovi vznikol nárok na určitú zložku mzdy v určitej výške). (Rybárová, Vojnárová, Mačuha 2018)

Stanovenie pravidiel odmeňovania zamestnancov jednostranným aktom riadenia zo strany zamestnávateľa (napríklad oznámením o výške mzdy zamestnanca prostredníctvom mzdového výmeru) alebo určenie mzdových podmienok interným predpisom, t. j. bez dohody so zamestnancom alebo so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve, nie je prípustné. (Tkáč a kol. 2014)

Z dojednaných mzdových podmienok, ako z podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy, musí vyplývať právna istota zamestnanca v nároku na mzdu. Dojednanie mzdových podmienok má vždy charakter určitého právneho úkonu, z ktorého vyplývajú konkrétne mzdové nároky za výkon konkrétne dohodnutého druhu práce. Z toho dôvodu nie je prípustné mzdové podmienky dohodnúť alebo meniť so spätnou účinnosťou, právna účinnosť zmeny niektorej z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy môže nastať najskôr dňom dojednania tejto zmluvy. Uvedený záver platí rovnako aj pre dojednanie alebo zmenu iných podstatných náležitostí pracovnej zmluvy (napríklad druh práce, miesto výkonu práce) alebo ktorejkoľvek z dohodnutých pracovných podmienok. (Rybárová, Vojnárová, Mačuha 2018)

Odmeňovanie zamestnancov z aspektu organizácie

Odmeňovanie zamestnancov závisí od toho, akú predstavujú zamestnanci hodnotu pre organizáciu. Systém odmeňovania zamestnancov sa skladá zo vzájomne prepojených pravidiel, procesov a praktických postupov organizácie pri odmeňovaní podľa prínosu, schopností a tiež trhovej hodnoty zamestnanca. (Kravčáková, Bernátová 2020)

Mzda sa tvorí v organizácii v určitom štruktúrovanom systéme – v mzdovom systéme organizácie. Ten predstavuje určitý súhrn nástrojov a stanovených postupov, prostredníctvom ktorých sa tvorí mzda jednotlivých zamestnancov podľa vopred stanovených kritérií. Mzdový systém v organizácii je súčasťou systému personálneho manažmentu organizácii a systému odmeňovania. Mzdový systém je časťou systému odmeňovania v organizácii a predstavuje iba peňažnú formu odmeňovania. (Kocianová 2010)

Systémy odmeňovania sa tvoria tak, aby sa dosahovali najmä nasledovné ciele:

- efektívnosť: môže sa presnejšie definovať ako zvyšovanie produktivity a kontroly nákladov na ľudskú prácu. Tieto dva aspekty sa objavujú v súvislosti s cieľom organizácie – vytvoriť podmienky na rast výkonnosti organizácie, získať a udržať kvalitných pracovníkov, odmeniť ich prínos pre organizáciu a ich výkonnosť,
- rovnosť: predstavuje jednu z podstatných zásad v rámci odmeňovania. Túto zásadu vyjadruje výrok: „spravodlivé zaobchádzanie so všetkými zamestnancami.“ Ide o poskytovanie rovnakej odmeny za rovnaký výkon. Rovnosť sa vzťahuje nielen na konečné rozhodnutia o mzdách, ale tiež na spôsob, akým sú tieto rozhodnutia vysvetlené a prijímané. Mala by zabezpečiť, aby zamestnanci, manažment a ostatné zúčastnené strany mohli vyjadriť svoj názor, svoje pripomienky k navrhovanému odmeňovaciemu plánu

a mali možnosť vyjadriť súhlas, prípadne nesúhlas so mzdou, ktorá sa im stanovila, resp. vyplatila,

- súlad s legislatívou: ako cieľ má zabezpečiť dodržiavanie zákonov a nariadení. Mzdové vzťahy v organizácii plnia svoju úlohu vždy v určitom mzdovom systéme, ktorého štruktúra a funkcie sú dané najmä požiadavkami racionálneho vedenia ľudí, ekonomickými nástrojmi a tiež právnym systémom, ktorý zabezpečuje fungovanie miezd prostredníctvom zákonov. Vytvorenie stimulačne účinnej mzdy pre zamestnancov patrí k základným úlohám manažmentu organizácie a tiež k základným úlohám každého vedúceho zamestnanca. (Bertová 2019)

Cieľom riadenia odmeňovania je odmeňovať ľudí podľa hodnoty, ktorú vytvárajú, prepojuvať postupy v odmeňovaní s cieľom podniku a podnikanie s hodnotami a potrebami pracovníkov, odmeňovať správne veci, aby bolo jasné, čo je dôležité z hľadiska správania a výsledkov, pomáhať získať a udržiavať si potrebné vysoko kvalitných pracovníkov, motivovať ľudí a získať ich oddanosť a angažovanosť, vytvárať kultúru vysokého výkonu. (Armstrong 2009)

Pre uplatnenie mzdových teórií a manažérskych praktík v tvorbe mzdového systému organizácie je nevyhnutné zachovať určitý postup, všeobecné princípy a zásady. Požiadavky a postupy na tvorbu mzdového systému bez ohľadu na veľkosť a zameranie organizácie musia stanoviť:

- faktory, ktoré ovplyvňujú tvorbu miezd,
- mzdové ciele organizácie (vymedzenie účinkov, ktoré od mzdového systému očakávame) a vplyv špecifických podmienok organizácie na mzdový systém,
- jednotlivé zložky mzdy,
- objektívne kritériá a účinné nástroje stanovenia jednotlivých zložiek miezd,
- postup pri vypracovaní mzdového systému. (Bertová 2019)

Mzdovotvorné faktory, ktoré ovplyvňujú tvorbu miezd delíme nasledovne:

- faktory, ktoré súvisia s úlohami a požiadavkami pracovného miesta a jeho postavením v hierarchii organizácie. Patria sem požiadavky na pracovné miesto bez ohľadu na osobu zamestnanca, ktorou má byť pracovisko obsadené. Zdrojom informácií je popis a špecifikácia pracovného miesta a hodnotenie práce na pracovnom mieste,
- výsledok práce a pracovné správanie zamestnanca. Oceňuje sa miera plnenia pracovných úloh, t. j. osobné nasadenie pracovníka, jeho prínos k dosiahnutiu cieľov organizácie. Zdrojom informácií je hodnotenie zamestnancov,
- pracovné podmienky na konkrétnom pracovisku, ktoré môžu mať aj negatívny dopad na zdravie, bezpečnosť pri práci, nadmerný stres a pod.,
- situácia na trhu práce, najmä prebytok, resp. nedostatok pracovných síl určitej úrovne a kvalifikácie, úroveň a formy odmeňovania v organizácii, v konkurencii, odvetví, regióne, v štáte, ďalej spôsob života zamestnancov, životné podmienky v spoločnosti. Zdrojom informácií sú rôzne prieskumy, štatistiky,
- platné zákony, predpisy, zmluvy o kolektívnom vyjednávaní v oblasti odmeňovania (minimálna mzda, minimálna mzdová tarifa, povinné príplatky, platená dovolenka, platené prekážky v práci a pod.). (Koubek 2011)

Medzi všeobecné faktory, ktoré určujú úroveň miezd možno zaradiť:

- vonkajšia hodnota práce (vonkajší vplyv), trhovú hodnotu práce ovplyvnená ekonomickými faktormi na trhu práce,
- vnútorná hodnota práce (vnútorná previazanosť), relatívna hodnota práce vo vnútri organizácie, ktorá je výsledkom formálneho a neformálneho procesu analýzy práce,
- hodnota jednotlivca – hodnota pridelená jednotlivým pracovníkom ako výsledok formálneho a neformálneho hodnotenia výkonu zamestnanca,
- prínos jednotlivca alebo tímu – odmeny jednotlivcom alebo tímom podľa výkonu, schopností a zručností,
- kolektívne vyjednávanie – úroveň miezd dohodnutá s odbormi. (Bertová 2019)

Minimálna mzda podľa Zákonníka práce

Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda podľa osobitného predpisu. Z legislatívnych dôvodov nie sú v Zákonníku práce uvedené odkazy na osobitné predpisy, čo môže skomplikovať ich uplatňovanie. Osobitným predpisom v tomto prípade je zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, a príslušné vykonávacie nariadenie vlády k tomuto zákonu, ktoré upravuje výšku minimálnej mzdy.

Následne § 120 ods. 1 Zákonníka práce uvádza, že zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce (ďalej len "stupeň") príslušného pracovného miesta. Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

Niektorí považujú minimálnu mzdu ustanovenú zákonom za nevyhnutnosť, zatiaľ čo iní ju považujú za škodlivý právny predpis. Minimálna mzda vyžaduje, aby zamestnávatelia platili všetkým zamestnancom aspoň sumu stanovenú na základe platného znenia zákona. Odborové organizácie a štát majú tendenciu občas zvyšovať sumu tak, aby sa prispôbila životným nákladom. Požiadavka minimálnej mzdy má svoje výhody aj nevýhody.

Výhody minimálnej mzdy

- Znižovanie nezamestnanosti – minimálna mzda môže byť za určitých podmienok nástrojom na znižovanie nezamestnanosti, ak je minimálna mzda na dostatočne vysokej úrovni najmä v porovnaní so sociálnymi dávkami. Čím vyšší je rozdiel medzi sociálnymi dávkami a minimálnou mzdou, tým vyššia je motivácia pracovať.
- Ochrana zamestnancov s obmedzenými pracovnými schopnosťami – minimálna mzda slúži ako ochrana nižšie vzdelaných a hendikepovaných zamestnancov, ako sú ľudia

s postihnutím či absolventi bez praxe. Posilňuje postavenie pracovníkov, ktorí by inak mali ťažkosti pri vyjednávaní o svojich mzdách.

- Znižovanie nerovnosti príjmov – minimálna mzda môže za určitých okolností pomôcť znížiť nerovnosť príjmov založených na rodovej a rasovej rovine. (Autorský kolektív 2021)

Nevýhody minimálnej mzdy

- Nárast nezamestnanosti – s rastúcou výškou minimálnej mzdy môže dochádzať k nárastu nezamestnanosti prípadne spomaleniu náboru nových zamestnancov a to predovšetkým v regiónoch s nižšou dostupnosťou práce.
- Zásah do fungovania trhu – čím vyššia je suma minimálnej mzdy, tým viac štát zasahuje do prirodzeného utvárania dopytu a ponuky na trhu práce.
- Automatizácia procesov – zvyšovanie minimálnej mzdy môže motivovať zamestnávateľov investovať do automatizácie procesov, technológií a strojov s cieľom zvýšiť produktivitu práce miesto investovania do ľudských zdrojov.
- Presun pracovných miest do iných krajín – vysoká minimálna mzda zvyšuje motiváciu zamestnávateľov presúvať pracovnú silu do krajín, kde sú minimálne mzdy nižšie.
- Zvyšovanie cien – môže dochádzať k zvyšovaniu cien, aby sa vyrovnali vyššie náklady na pracovnú silu.
- Spomalenie rastu miezd ostatných zamestnancov – mzdy pre vyššie platených zamestnancov môžu stagnovať a rast miezd môže byť nižší v prípade tých zamestnancov, ktorí nie sú platení minimálnou mzdou.
- Nárast odvodov pracujúcich zamestnancov – živnostníci a ostatní podnikatelia sú povinní pri raste minimálnej mzdy platiť vyššie odvody. Vztahuje sa to aj na tých, ktorí platia odvody z minimálnej mzdy. Tie musia podnikatelia platiť aj vtedy, ak nedosahujú zisk, ale sú v strate. (Autorský kolektív 2021)

Z uvedených výhod a nevýhod minimálnej mzdy je potrebné uviesť, že ako v Slovenskej republike, tak aj v krajinách Európskej únie, sa názory na minimálnu mzdu a stanovovanie jej výšky rôznia. Jej zástancovia častokrát argumentujú potrebou znižovania chudoby nízkopríjmových skupín obyvateľstva, poklesom príjmovej nerovnosti a motiváciou zamestnancov s nízkou produktivitou, prípadne zdravotným znevýhodnením pracovať. Naopak, kritici minimálnej upozorňujú na skutočnosť, že táto môže predstavovať podstatné zaťaženie pre organizácie, ktoré môžu v reakcii na to prepúšťať zamestnancov s nízkou produktivitou prác. Zároveň pri nedostatočne veľkom rozdieli medzi výškou minimálnej mzdy a životným minimom znižuje motiváciu nezamestnaných na hľadanie práce. Pri takto nastavenom systéme nie sú zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní minimálnou mzdou, dostatočným spôsobom motivovaní cestovať za prácou do regiónov s lepšími pracovnými príležitosťami.

Vývoj minimálnej mzdy na Slovensku

Podľa § 8 zákona o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov sa od 1.1.2022 ustanovila suma minimálnej mzdy na rok 2022 nasledovne:

- a) suma mesačnej minimálnej mzdy na 646 eur,

b) suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom na 3,713 eura.

Minulý rok sa novelou upravili pravidlá pre určovanie sumy minimálnej mzdy, podľa ktorých sa postupuje od 1. januára 2021. Pre určenie sumy minimálnej mzdy na rok 2021 sa neuplatnil postup, podľa ktorého v prípade, ak nedôjde k dohode medzi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov o sume mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok, táto suma bude stanovená vo výške 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve Slovenskej republiky za minulý kalendárny rok. Počnúc rokom 2021 suma mesačnej minimálnej mzdy na kalendárny rok vychádza z podielu 57% priemernej mesačnej nominálnej mzdy za minulý kalendárny rok. (NIP 2021)

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda v roku 2022	Minimálna hodinová mzda v roku 2022
1	1,0	646 €	3,713 €
2	1,2	762 €	4,379 €
3	1,4	878 €	5,046 €
4	1,6	994 €	5,713 €
5	1,8	1 110 €	6,379 €
6	2,0	1 226 €	7,046 €

Tabuľka 1 - Minimálna mzda na Slovensku v roku 2022 podľa stupňov náročnosti práce
Zdroj: Podnikajte (2021)

V porovnaní s rokom 2021 sa zmenou výpočtu minimálnych mzdových nárokov docielilo v roku 2022 to, že pre každý stupeň náročnosti práce sa minimálny mzdový nárok zvýšil o 23 eur. (Podnikajte 2021)

Analýza zamestnancov zarábajúcich minimálnu mzdu na Slovensku

Na Slovensku podľa analýzy investičnej skupiny WOOD & Company zarábalo v roku 2019 7,4% zo všetkých zamestnancov pracujúcich na plný úväzok menej ako 600 eur v hrubom, čo je približne 154 tisíc zamestnancov. Hrubá mzda pod 600 eur sa týkala viac žien ako mužov; na výplatnej páske malo sumu nižšiu ako 600 eur v hrubom 7,8% zamestnaných Sloveniek a 7% zamestnaných Slovákov. Aj vzdelanie zohráva svoju rolu. Takmer pätina zamestnancov s ukončeným maximálne základným vzdelaním nezarobila viac ako 600 eur v hrubom. Mzda nižšia ako 600 eur sa týkala aj takmer desatiny zamestnancov s ukončeným učňovským vzdelaním bez maturity. No ani maturita nemusí byť vždy zárukou vyššej mzdy. Vyše 7% zamestnancov s úplným stredným všeobecným vzdelaním zarábalo menej ako 600 eur. Naopak, zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním (2. alebo 3. stupňa) mali mzdu nižšiu ako 600 eur v najnižšej miere (do 2%). Menej ako 600 eur zarábali hlavne mladí. V prípade

zamestnancov do 19 rokov mali mzdu nižšiu ako 600 eur dvaja z desiatich, teda 20 % zamestnancov. Mzda pod 600 eur v hrubom však nebola raritou ani u zamestnancov vo veku 20 – 24 rokov, v tejto vekovej skupine ich podiel dosahoval 12%. Naopak, najnižší podiel zamestnancov na plný úväzok so mzdou nižšou ako 600 eur sa týkal vekovej kategórie 30 – 35 rokov (6,3%). Na mzdu vplýva aj to, v ktorom kraji pracujú. Najhoršie sú na tom zamestnanci v Prešovskom kraji, oproti celoslovenskému priemeru tu podiel zamestnancov zarábajúcich menej ako 600 eur bol takmer dvojnásobný – išlo o 14% pracujúcich na plný úväzok. Druhý najväčší podiel zamestnancov so mzdou nižšou ako 600 eur evidoval Košický kraj (9,2 %), nasledoval Banskobystrický kraj (8,7%) a Nitriansky kraj (8,0%). Naopak, v Bratislavskom kraji zarábalo menej ako 600 eur v hrubom iba 4,4% zamestnancov. Najväčší podiel zamestnancov so mzdou pod 600 eur sa týkal firiem podnikajúcich v ubytovacích a stravovacích službách. V ich prípade išlo o viac ako štvrtinu zamestnancov. V oblasti administratívnych služieb bola mzda nižšia ako 600 eur realitou pre 16% zamestnancov. V stavebníctve zarábalo menej ako 600 eur v hrubom vyše 13% zamestnancov. Naopak, vo finančných a v poisťovacích službách zarábalo pod 600 eur v hrubom iba 0,3% zamestnancov. V spoločnostiach zaoberajúcich sa dodávkou elektriny, pary a plynu išlo o podiel na úrovni 0,7%, v prípade oblasti informácií a komunikácie o 1,4%. (Hlavný denník 2020)

Vývoj minimálnej mzdy v krajinách EÚ

Podľa Smernice Európskeho parlamentu a rady o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii č. COM(2020) 682 final, ktorý Európska komisia prijala dňa 28.10.2020 by štáty, v ktorých sa uplatňuje inštitút minimálnej mzdy mali pri stanovovaní jej výšky zohľadňovať vývoj produktivity práce a zmenu kúpnej sily. Kľúčovým prvkom návrhu komisie bolo zapojenie sociálnych partnerov do aktualizácie a stanovenia povinnej minimálnej mzdy, čo sa ale v plnej miere nepodarilo vo všetkých štátoch.

Minimálna mzda v štátoch strednej a východnej časti EÚ je výrazne nižšia ako v západných členských štátoch (napr. Bulharsko, Rumunsko). Šesť členských krajín nemá ustanovenú minimálnu mzdu na celonárodnej úrovni - Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Cyprus, Fínsko a Švédsko. V týchto krajinách zvyknú byť stanovené minimálne mzdy pre jednotlivé profesie napríklad v kolektívnych zmluvách. Spomedzi 21 štátov EÚ, ktoré majú zavedenú minimálnu mzdu, je Slovensko v roku 2022 z hľadiska jej výšky na 13. mieste. Keďže od roku 2021, kedy Spojené kráľovstvo nie je členskou krajinou Európskej únie sa Slovensko posunulo v rebríčku o jedno miesto oproti minulému roku. Najvyššiu minimálnu mzdu poberajú Luxemburci a najnižšiu Bulhari. (Podnikajte 2021)

Štatistika minimálnej mzdy, ktorú uverejňuje Eurostat, sa vzťahuje na mesačné národné minimálne mzdy. Uvedené údaje sa vzťahujú na situáciu k 1. januáru každého roka. Národná minimálna mzda je presadzovaná zákonom, často po konzultácii so sociálnymi partnermi, alebo priamo národnou medzi sektorovou dohodou (takto je to v Belgicku a Grécku). (Ec.Europa 2022)

P.č.	Krajina	Rok 2022	Rok 2021	Rok 2020	Rok 2019	Rok 2018	Rok 2017
1	Luxembursko	2257 €	2 202 €	2 142 €	2 071 €	1 999 €	1 999 €
2	Spojené kráľovstvo*	-	1 765 €	1 755 €	1 455 €	1 403 €	1 397 €
3	Írsko	1775 €	1 724 €	1 656 €	1 656 €	1 614 €	1 536 €
4	Holandsko	1725 €	1 685 €	1 636 €	1 616 €	1 578 €	1 552 €
5	Belgicko	1691 €	1 626 €	1 594 €	1 594 €	1 563 €	1 532 €
6	Nemecko	1664 €	1 610 €	1 584 €	1 557 €	1 498 €	1 498 €
7	Francúzsko	1603 €	1 555 €	1 539 €	1 521 €	1 498 €	1 480 €
8	Slovinsko	1164 €	1 110 €	1 109 €	887 €	843 €	805 €
9	Španielsko	1126 €	1 108 €	1 108 €	1 050 €	859 €	826 €
10	Malta	792 €	785 €	777 €	762 €	748 €	736 €
11	Portugalsko	823 €	776 €	741 €	700 €	677 €	650 €
12	Grécko	774 €	758 €	758 €	758 €	684 €	684 €
13	Litva	730 €	642 €	607 €	555 €	400 €	380 €
14	Slovensko	646 €	623 €	580 €	520 €	480 €	435 €
15	Poľsko	655 €	614 €	611 €	523 €	503 €	453 €
16	Estónsko	654 €	584 €	584 €	540 €	500 €	470 €
17	Česká republika	652 €	578 €	574 €	519 €	479 €	407 €
18	Chorvátsko	624 €	564 €	548 €	506 €	462 €	433 €
19	Lotyšsko	500 €	500 €	430 €	430 €	430 €	380 €
20	Maďarsko	542 €	488 €	443 €	464 €	445 €	412 €
21	Rumunsko	515 €	474 €	468 €	446 €	409 €	275 €
22	Bulharsko	332 €	333 €	313 €	286 €	261 €	235 €

Tabuľka 2 - Minimálna mzda v členských štátoch EÚ v rokoch 2017 až 2022

Zdroj: Eurofond, 2022

* od roku 2021 Spojené kráľovstvo nie je členskou krajinou Európskej únie

Záver

Priblížili sme problematiku odmeňovania zamestnancov a minimálnu mzdu ako aj porovnali výšku minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie za posledné roky kde sme v závere uviedli pozitíva a negatíva minimálnej mzdy. Cieľom príspevku bolo na základe obsahovej analýzy teoretických poznatkov vypracovať syntetizujúci text o odmeňovaní zamestnancov z hľadiska porovnania výšky minimálnej mzdy na Slovensku a v krajinách Európskej únie za posledné roky, taktiež aj opísať pozitíva a negatíva stanovenia minimálnej mzdy.

Možno konštatovať, že nielen v Slovenskej republike, ale aj v Európskej únii nepanuje jednotný názor na minimálnu mzdu. Zástancovia minimálnej mzdy väčšinou argumentujú potrebou znižovania chudoby nízkopríjmových skupín obyvateľstva, poklesom príjmovej nerovnosti, motiváciou zamestnancov s nízkou produktivitou a garanciu toho, že pracovať sa oplatí. Zavedenie, prípadne zvyšovanie minimálnej mzdy však môže predstavovať podstatné zaťaženie pre organizácie, ktoré môžu v reakcii na to prepúšťať tých zamestnancov, ktorých produktivita nedosahuje minimálnu mzdu. Na Slovensku panuje relatívne malá podpora

malého a stredného podnikania a nižšie mzdy by mohli pomôcť k rastu počtu podnikateľov a tým aj k rozvoju ekonomiky (Slovak Business Agency 2020). V Slovenskej republike je tiež nedostatočne veľký rozdiel medzi výškou minimálnej mzdy a životným minimom, ktoré sa pohybuje na úrovni 234,42 eur mesačne, ak ide o jednu plnoletú fyzickú osobu (MPSVaR 2022), čo predstavuje malú motiváciu nezamestnaných na hľadanie práce. Pri takto nastavenom systéme nie sú zamestnanci, ktorí sú odmeňovaní minimálnou mzdou, dostatočným spôsobom motivovaní cestovať za prácou do regiónov s lepšími pracovnými príležitosťami. Preto je potrebné k odmeňovaniu zamestnancov vrátane zamestnancov poberajúcich minimálnu mzdu pristupovať veľmi citlivo. Mzdovú úroveň je potrebné zdvíhať tak, aby sa zvyšovala kvalita života všetkých zamestnancov, no treba brať ohľad na skutočnosť, aby minimálna mzda nebola prekážkou pre nezamestnaných zamestnať sa, či dôvodom na prepustenie zamestnaných.

Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
Mgr. Denisa Rovenská, PhD.

Použitá literatúra

1. ARMSTRONG, M., 2009. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 448s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. AUTORSKÝ KOLEKTÍV RÚZ, 2021. *Minimálna mzda, výhody a nevýhody, dopady na zamestnávateľov, súčasné a budúce politické trendy*. Bratislava: GOV, 170s.
3. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A., 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 664s. ISBN 978-80-8971-048-5.
4. BARANCOVÁ, H., SCHRÖNK, R., 2013. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 598s. ISBN 978-80-89393-97-8.
5. BERTOVIČ, D., 2019. *Systémy odmeňovania pracovníkov*. Prešov: Bookman, 104s. ISBN 978-80-8165-341-4.
6. EC.EUROPA., 2022. *Earnings*. [cit. 20. novembra 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>.
7. EUROFOND, 2022. *Statutory minimum wages, 2022*. [cit. 23. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages-2022>.
8. EXPERT360., 2021. *Ako rozvíjať a implementovať stratégiu odmeňovania*. [cit. 10. novembra 2022]. Dostupné z: <https://expert360.com/resources/articles/how-to-develop-and-implement-remuneration-strategy/>.
9. HLAVNYDENNIK., 2020. *Vlani zarábalo vyše 7 percent zamestnancov na Slovensku menej ako 600 eur v hrubom*. [cit. 08. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.hlavnydennik.sk/2020/08/04/vlani-zarabalo-vyse-7-percent-zamestnancov-na-slovensku-menej-ako-600-eur-v-hrubom/>.
10. KOCIANOVÁ, R., 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vydanie. Praha: Grada Publishing, 224s. ISBN 978-80-247-2497-3.
11. KOUBEK, J., 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 281s. ISBN 978-80-247-3823-9.
12. KRAVČÁKOVÁ, G., BERNÁTOVÁ, D., 2020. *Manažment ľudských zdrojov*. Košice: UPJŠ Vydavateľstvo ŠafárikPress, 217s. ISBN: 978-80-8152-952-8.
13. MPSVaR, 2022. *Výška životného minima od 1. júla 2022*. [cit. 24. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotna-nudza/zivotne-minimum/vyska-zivotneho-minima-od-1-jula-2022.html>.

14. NIP., 2021. *Minimálna mzda na rok 2021*. [cit. 12. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda-na-rok-2021>.
15. PŠENKOVÁ, J., 2013. *Pracovné právo pre personálnych manažérov I*. Trenčín: Trenčianska univerzita, 135s. ISBN 978-80-8075-617-8.
16. PODNIKAJTE, 2019. *Európska minimálna mzda*. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/europska-minimalna-mzda>.
17. PODNIKAJTE, 2020. *Minimálna mzda*. [cit. 02. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-1-1-2021>.
18. PODNIKAJTE, 2021. *Minimálna mzda*. [cit. 20. novembra 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-2022-stupne-narocnosti-koeficienty>.
19. PODNIKAM, 2016. *Zložky mzdy*. [cit. 26. novembra 2022]. Dostupné z: <https://podnikam.sk/zlozky-mzdy/>.
20. RYBÁROVÁ, M., VOJNÁROVÁ, A., MAČUHA, M., 2018. *Zákonník práce s príkladmi*. Bratislava: Epos, 622s. ISBN 978-80562-0213-5.
21. SLOVAK BUSINESS AGENCY, 2020. *Správa o stave malého a stredného podnikania v SR*. Bratislava: SBA.
22. TKÁČ, V., a kol., 2014. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 1030s. ISBN 978-80-8168-069-4.
23. TURZOVÁ, M., 2004. *Základy pracovného práva*. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 180s. ISBN 80-89185-02-9.
24. ÚSTAVNÝ ZÁKON Č. 460/1992 Zb. *Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov*.
25. ZÁKON Č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

Mladá veda

Young Science

ISSN 1339-3189