

**Štefan Bugri, Emilia Pribišová,  
Stanislav Žák**

---

**Pomer minimálnej mesačnej mzdy a  
priemernej mesačnej mzdy v  
Slovenskej republiky a ich vývoj**

---

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 2 (6), 69-78

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

**Štefan Bugri**

Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča v Prešove

**Emilia Pribišová**

Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča v Prešove

**Stanislav Žák**

Paneurópska vysoká škola Bratislava, Slovakia

## **POMER MINIMÁLNEJ MESAČNEJ MZDY A PRIEMERNEJ MESAČNEJ MZDY V SLOVENSKEJ REPUBLIKY A ICH VÝVOJ\***

### **Minimálna a priemerná mzda v SR**

Minimálna mzda je relatívne častou témou politických či ekonomických diskusií. Politici alebo ekonómovia inklinujúci k pravici sa častejšie zvyknú vyjadrovať za zrušenie minimálnej mzdy alebo prichádzajú s rôznymi koncepciami jej reštrikcie.

Hlavná diskusia prebieha na úrovni ideológií. Na jednej strane sú zástancovia slobodného trhu a proti nim stoja ľudia požadujúci rôzne formy regulácie trhu. Najostrejšie a najviac nekompromisné stanoviská sú u ľudí, ktorých sa minimálna mzda najviac priamo dotýka. Na jednej strane sú to zamestnávateľa, najmä tí, u ktorých ohodnotenie niektorých zamestnancov sa nachádza v blízkosti minimálnej mzdy. Na druhej strane sú to zamestnanci v nízkych mzdových pásmach, zastúpení najmä odborními.

Legislatívne zakotvenie garancie minimálnej mzdy má za cieľ predísť zneužívaniu zamestnancov zamestnávateľmi, najmä zo súkromného sektora.

---

\* The percentage of workload of particular Authors in writing the article: Štefan Bugri – 40%, Emilia Pribišová – 30%, Stanislav Žák – 30%.

Hlavne niektorí ekonómovia však vyčítajú existenciu minimálnej mzdy, že neadekvátne zasahuje do slobody trhu práce. Praktickým dôsledkom tak aj je, že ustanovenie minimálnej mzdy bráni vytváraniu pracovných miest, ktoré by prirodzený trh práce ohodnotil nižšie. Ide najmä o nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie, čím sa stávajú dlhodobo.

Uvedené pre a proti je hlavným meradlom problému inštitútu minimálnej mzdy. U rôznych autorov sa však môžeme stretnúť ešte s ďalšími podružnými argumentmi, ktoré však väčšinou slúžia iba pre zdôraznenie vlastného stanoviska a nemusia byť plne relevantné. Vývoj miery nezamestnanosti, ktorý s výškou minimálnej mzdy môže mať istý súvis, je pod oveľa väčším drobnopádom verejnej mienky. Jediné, čo minimálna mzda dnes robí, je, že bráni vzniku nízkokvalifikovaných pracovných miest, a preto je medzi nezamestnanými 63% bez vzdelania.“

Treba upozorniť, že relatívne nízky percentuálny podiel zamestnancov pohybujúcich sa v blízkosti minimálnej mzdy nesvedčí o tendenciu zamestnávateľov neohodnocovať prácu čo najnižšie a to najmä z dvoch dôvodov:

1. Minimálne mzdové nároky podľa § 120, ods. 4 Zákonníka práce, ktoré definujú sadzby minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň ako násobok hodinovej minimálnej mzdy pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín alebo minimálnej mzdy v eurách za mesiac, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, ustanovenej osobitným predpisom, a koeficienta minimálnej mzdy.

2. Väčšina zamestnávateľov rozkladá odmenu na základnú (garantovanú) časť vyplývajúcu zo zmluvy (kde určuje spodný limit minimálna mzda a na ňu nadväzujúce minimálne mzdové nároky) a na tzv. motivačnú časť, ktorou zamestnávateľ prejavuje „veľkorysosť“ a motivuje svojich zamestnancov k väčšej usilovnosti, disciplíne či lojalite. Podľa výsledkov výberového štatistického zisťovania o štruktúre miezd v SR základná mzda dosahuje cca 66,9% reálnej mzdy. Zvyšok tvoria rôzne príplatky, prémie, odmeny, 13., 14. plat, ap.

Teda skutočnosť, že sa zamestnanec nenachádza v najnižších mzdových pásmach, neznamená, že nepracuje za minimálnu mzdu.

Ekonómovia tvrdia, že svet túžob a želaní všetkých ľudí je neobmedzene veľký a že ponuka tovarov a služieb je obmedzená. Ponuka je obmedzená preto, lebo žijeme vo svete obmedzených zdrojov. Keď sa pozrieme do biblie, vidíme, že sám Pán Boh nám obmedzil zdroje, ktoré máme k dispozícii. Môžeme to čítať už v Genesis (1M 3: 17-19). Pán Boh tu hovorí o tom, že s námahou si človek bude uspokojovať svoje základné životné potreby. A práve v tomto rámci sa nachádzame aj v prípade takéhoto pojmu, akým je mzda. Každý, kto už raz vstúpil na trh práce a ponúkal svoju prácu vie, že

práca, ktorú ponúka, má svoju hodnotu. A tým ohodnotením vykonanej práce je v prvom rade mzda. A každý z nás si želá, aby jeho práca bola čo najlepšie ohodnotená. Takže každý zamestnanec by si želal vysokú mzdu. To je podľa pracujúceho „spravodlivá mzda“. Toto želanie je však konfrontované so skutočnosťou, že podnik nemôže vyplácať ľubovoľnú výšku mzdy. Veľká väčšina podnikov podniká na trhoch a teda funguje v podmienkach „tvrdého rozpočtového obmedzenia“. To znamená, že podnik musí platiť zamestnancov, platiť dodávky nakúpených tovarov a služieb, platiť dane a poplatky a okrem toho by podniku mala ostať časť prostriedkov na investície a úhradu zisku už investovaného kapitálu. V podstate je podnik pri platení mzdy limitovaný dopytom po svojich výrobkoch a službách.

Ako prvý zakotvoval problematiku minimálnej mzdy na Slovensku zákon č. 90/1996 Z. z., pred prijatím zákona určovala minimálnu mzdu vláda svojím nariadením. Uvedený zákon sa novelizoval dvakrát v roku 1999 a raz v roku 2002. V roku 2007 schválili poslanci NR SR nový zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, pričom ho v roku 2008 trikrát novelizovali. Tento zákon upravuje poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi v pracovnom pomere na zabezpečenie minimálnej úrovne príjmu zamestnanca za vykonanú prácu.

Podľa najnovšieho právneho predpisu výšku minimálnej mzdy určuje svojím nariadením naďalej vláda SR. Riadi sa pritom spomínanou novelou zákona o minimálnej mzde, ktorú schválil parlament v septembri 2008. Novela má umožniť v prípade nezhôd sociálnych partnerov nárast minimálnej mzdy o viac, ako umožňuje aktuálne platný mechanizmus obsiahnutý v zákone.

Na Slovensku sa od roku 2000 každý rok stanovuje nová hranica pre minimálnu mzdu. Platnosť zmien minimálnej mzdy sa nadobúda každoročne od 1. októbra ako súčin priemernej mzdy v hospodárstve SR za predchádzajúci rok a koeficientu, na ktorom sa na základe návrhu rezortu práce dohodnú sociálni partneri. Príslušné nariadenie vlády stanovuje minimálnu mzdu hodinovú a mesačnú. Minimálna mzda za každú odpracovanú hodinu je určená pre zamestnancov, ktorých ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín. Inštitút minimálnej mzdy je v súčasnosti jediným nástrojom, ktorým môže štát priamo ovplyvniť vývoj miezd, pri určovaní jej výšky sa však výrazne posilnilo postavenie sociálnych partnerov vlády a inštitútu vyjednávania.

Mesačná minimálna mzda sa určuje podľa celkovej ekonomickej a sociálnej situácie v SR za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť sumu minimálnej mzdy, a to najmä podľa vývoja:

1. spotrebiteľských cien,
2. zamestnanosti,
3. priemerných mesačných miezd v hospodárstve SR,
4. životného minima.

Z oficiálnej štatistiky štatistického úradu EÚ Eurostat vyplýva, že v januári 2011 mali najnižšiu minimálnu mzdu v EÚ Bulharsko 119,64 eur, Rumunsko 156,36 eur, Litva 231,70 eur, Estónsko 278,02 eur a Lotyšsko 282,01 eur. Naopak, najvyššiu minimálnu mzdu mali Luxembursko 1756,56 eur a Holandsko 1 424,40 eur.

**Tabuľka č. 1** Prehľad minimálnej mzdy v krajinách EÚ k 1.1.2011

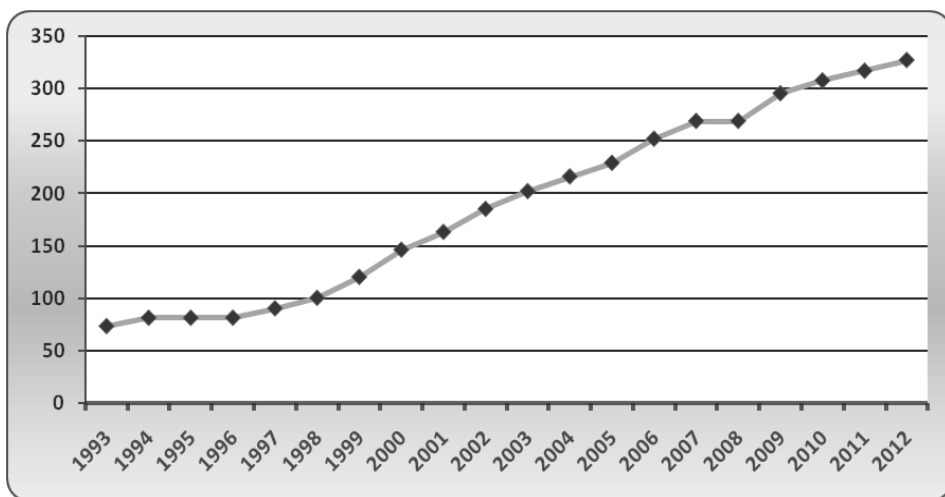
Por.	Štát	Miestna mena	v Eur	Platnosť od
1	Luxembursko	euro	1 756,56	1.1.2011
2	Holandsko	euro	1 424,40	1.1.2011
3	Belgicko	euro	1 415,24	1.9.2009
4	Francúzsko	euro	1365,00	1.1.2011
5	Írsko	euro	1 326,00	1.1.2011
6	Veľká Británia	1027,87 pounds	1 178,34	1.10.2010
7	Rakúsko	euro	1 000,00	1.1.2009
8	Cyprus	euro	840,00	29.4.2009
9	Grécko	euro	739,56	15.7.2010
10	Malta	euro	664,95	1.1.2011
11	Španielsko	euro	641,50	1.1.2011
12	Slovínsko	euro	530 - netto	1.3.2011
13	Portugalsko	euro	485,00	1.1.2011
14	Česká republika	8000 Kč	324,50	1.1.2007
15	Poľsko	1386 Zlotých	317,45	1.1.2010
<b>16</b>	<b>Slovensko</b>	<b>euro</b>	<b>317,00</b>	<b>1.1.2011</b>
17	Lotyšsko	200 lats	282,01	1.1.2011
18	Estónsko	euro	278,02	1.1.2008
19	Maďarsko	78000 forintov	268,66	1.1.2011
20	Litva	800 litai	231,70	1.1.2008
21	Rumunsko	670 nové lei	156,36	1.1.2011
22	Bulharsko	240 leva	119,64	1.1.2009

Zdroj: Eurostat

V Slovenskej republike je minimálna mzda ustanovená zákonom a vykonávacím nariadením vlády. Jej suma sa odvádza od výšky priemernej mzdy zamestnancov za predchádzajúci rok pomocou koeficientu, o ktorom vyjednávajú zástupcovia zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov a vlády. V kolektívnych zmluvách uzatváraných na úrovni odvetví (kolektívne

zmluvy vyššieho stupňa) i na podnikovej úrovni medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov sa môže dohodnúť vyššia minimálna mzda. Výška minimálnej mzdy od 1. januára 2011 je 317 € za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a 1,822 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

**Graf č. 1** Vývoj minimálnej mzdy v SR od roku 1993 do roku 2012



Zdroj: MPSVaR SR

Ekonomická encyklopédia vysvetľuje nominálnu mzdu ako množstvo peňažných jednotiek, ktoré pracovná sila dostáva ako cenu práce. Zvyšujúca sa nominálna mzda ešte nemusí znamenať, že pracovná sila zlepšuje svoje sociálne postavenie, o tejto kategórii hovorí reálna mzda.

Minimálna mzda je minimálnou výškou mzdy garantovanou štátom a prináleží zamestnancovi bez ohľadu na jeho pracovné zaradenie. Nominálna mzda je suma vyplatená zamestnancovi za odvedenú prácu. Reálna mzda je množstvo tovarov a služieb, ktoré je možné si zakúpiť za nominálnu mzdu.

Popis vývoja miezd v nominálnom vyjadrení je najjednoduchší, ale reálne vyjadrenie zohľadňuje okrem zmeny výšky miezd aj zmenu spotrebiteľských cien, t.j. inflácie. Pre objektívne porovnanie je dôležité sledovať nielen vývoj reálnych hrubých miezd, ale aj reálnych čistých miezd, t.j. miezd očistených od rastu spotrebiteľských cien a zároveň znížených o dane z príjmu a platby sociálnych a zdravotných odvodov.

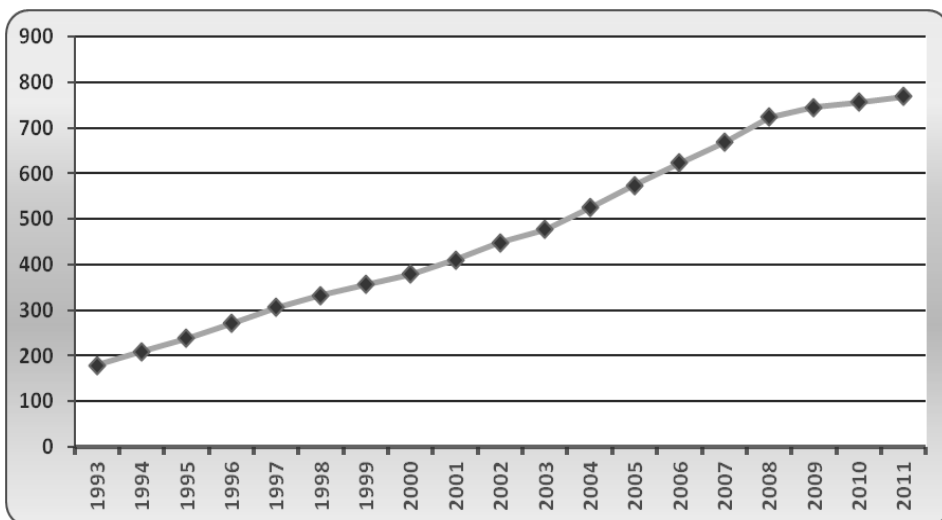
Výška reálnej mzdy závisí od výšky nominálnej mzdy a miery inflácie. Zmena reálnej mzdy sa ale nemusí úplne presne premietnuť do zmeny životnej úrovne jednotlivca a rodiny.

Tabuľka č. 2 Vývoj minimálnej mzdy a priemernej mzdy v SR

Rok	Mesačná hrubá minimálna mzda (MM)				Štatisticky zistená priemerná mzda za príslušný rok (PM)		MM/ /PM
	Sk/ mesiac	€/mesi ac	platná od	podľa predpisu	Sk mesačne	€ mesačne	
1991	2 000	66,39	1.2.1991	n. v. 99/1991 Zb.	3 770	125,14	53,05
1992	2 200	73,03	1.1.1992	n. v. 53/1992 Zb.	4 543	150,80	48,43
1993	2 450	81,33	1.10.1993	n. v. 248/1993 Z. z.	5 379	178,55	45,55
1994	2 450	81,33			6 294	208,92	38,93
1995	2 450	81,33			7 195	238,83	34,05
1996	2 700	89,62	1.4.1996	z. 90/1996 Z. z.	8 154	270,66	33,11
1997	2 700	89,62			9 226	306,25	29,27
1998	3 000	99,58	1.1.1998	z. 366/1997 Z. z.	10 003	332,04	29,99
1999	3 600	119,50	1.4.1999	z. 56/1999 Z. z.	10 728	356,10	33,56
2000	4 000	132,76	1.1.2000	z. 346/1999 Z. z.	11 430	379,41	34,99
	4 400	146,05	1.10.2000	n.v. 298/2000 Z. z.	11 430	379,41	38,49
2001	4 920	163,31	1.10.2001	n.v. 411/2001 Z. z.	12 365	410,44	39,78
2002	5 570	184,89	1.10.2002	n.v. 514/2002 Z. z.	13 511	448,48	41,23
2003	6 080	201,82	1.10.2003	n.v. 400/2003 Z. z.	14 365	476,83	42,33
2004	6 500	215,76	1.10.2004	n.v. 525/2004 Z. z.	15 825	525,29	41,07
2005	6 900	229,04	1.10.2005	n.v. 428/2005 Z. z.	17 274	573,39	39,94
2006	7 600	252,27	1.10.2006	n.v. 540 /2006 Z. z.	18 761	622,75	40,51
2007	8 100	268,87	1.10.2007	n. v. 450/2007 Z. z.	20 146	668,72	40,21
2008	8 100	268,87	1.2.2008	z. 663/2007 Z.z.	21 782	723,03	37,19
2009	(8 902)	295,50	1.1.2009	n.v. 422/2008 Z. z.	(22 429)	744,50	39,69
2010	(9 270)	307,70	1.1.2010	n.v. 441/2009 Z. z.	(22 788)	756,41	40,68
2011	(9 550)	317,00	1.1.2011	n.v. 408/2010 Z. z.	(23 167)	769,00	41,22
2012	(9 857)	327,20	1.1.2012	n.v. 343/2011 Z.z.			

z. = zákon

n. v. = nariadenie vlády

**Graf č. 2** Vývoj priemernej mzdy v SR od roku 1991 do roku 2011

Na základe štatistických zisťovaní sme dospeli k záveru, že dve tretiny ľudí majú podpriemernú mzdu. Priemerná mesačná mzda za rok 2011 je 769 €, minimálna mzda v roku 2011 je 317 €. Rozdiel medzi minimálnou mzdou a priemernou mzdou bol teda  $769 - 317 = 452$  €. Dôvody, prečo pomerne veľká väčšina ľudí má podpriemerné platy, sú v podstate dva.

1. Zamestnanci s podpriemernou mzdou posúvajú priemernú mzdu smerom dolu, zamestnanci s nadpriemernou mzdou zase smerom hore. Možnosť ovplyvniť minimálnu mzdu smerom dolu je však značne limitovaná minimálnou mzdou. Zamestnanec môže dostať „len“ o 452 € menej ako je priemerná mzda. Koľko € nad priemernú mzdu však môže zamestnanec dostať, nie je stanovené, pričom na to, aby jeden zamestnanec s nadpriemerným platom posunul priemernú mzdu smerom hore viac ako ju zamestnanec s minimálnym platom posunie smerom dolu, stačí, aby zarábal aspoň o 452 € viac ako je priemerná mzda, t.j.  $769 + 452 = 1\,221$  €. A čím je jeho plat väčší, tým viac ovplyvňuje celkovú priemernú mzdu smerom hore.

2. Počet ľudí, ktorí poberajú minimálnu mzdu (rádovo jednotky percent – možno 3 alebo 4 percentá), je určite menší ako počet zamestnancov s platom nad 1 221 €. Plat väčší ako 1221 € poberá relatívne veľké množstvo ľudí – určite viac ako 10%, ale skôr to budú desiatky percent. Sú to napríklad vyšší manažéri, politici, lekári, právnici, sudcovia, architekti, špičkoví športovci a umelci, vojaci a policajti s vyššími hodnotami, vysokoškolskí pedagógovia atď., vysokokvalifikovaní robotníci (napr. sústružníci), niektoré profesie stavbárov a pod.



Prečo však niektoré profesie zarábajú viac než iné? Platí jednoduché pravidlo: čím menej ľudí je schopných alebo ochotných vykonávať určitú prácu, tým je jeho plat vyšší. A naopak. Stanovenie minimálnej mzdy viažucej sa aj na nekvalifikovanú pracovnú silu (častý prípad ľudí žijúcich v hmotnej núdzi) môže brániť ich zamestnateľnosti, v dôsledku čoho má nezamestnaný výrazne sťaženú participáciu na vymanení sa zo stavu hmotnej núdze vlastnou prácou. Preto najmenšie platy majú predavačky, vrátnici, čašníci. Pretože tieto profesie môže vykonávať prakticky ktokoľvek, kto je fyzicky a mentálne v poriadku. Na druhej strane sú lekári, právnici, športovci, umelci a pod., kde je určitá výnimočnosť daná jednak nutnosťou dlhoročnej prípravy na danú prácu, jednak veľkou mierou talentu a najčastejšie spojením oboch faktorov. Nadpriemerné platy sú aj v profesiách, ktoré by ľudia inak neboli ochotní vykonávať, t.j. hrozí pri nich ohrozenie života alebo zdravia, zamestnanci musia znášať veľkú mieru nepohodlia a pod.

Aj keď priemerná mesačná mzda je zaujímavý údaj, zároveň je potrebné vedieť, že môže byť len určitou pomôckou pri skúmaní konkrétnych pracovnoprávných vzťahov. Veď približne iba 30% zamestnancov na Slovensku dostáva vyššiu ako priemernú mzdu. To, že väčšina ľudí má podpriemernú mzdu, nie je špecifikum Slovenska. Je to úplne štandardné všade vo svete.

## Záver

Priemerná mzda, minimálna mzda ako aj náklady na prácu v SR sú nižšie hlavne v porovnaní s väčšinou krajín EÚ. Podľa odporúčaní EÚ by pritom minimálna mzda mala dosiahnuť 60% z priemernej nominálnej mesačnej mzdy v hospodárstve, čo by momentálne v podmienkach SR znamenalo 461 €, pričom minimálna mzda je vo výške 317 €, teda o 144 € mesačne menej, ako je odporúčaná výška. Nízka úroveň miezd znamená nielen zníženie kvality života ľudí, ale aj zníženie motivácie zamestnať sa, nezaujem na zvyšovaní kvalifikácie a odchod mladých ľudí s vyšším vzdelaním do zahraničia. V prípade zrušenia minimálnej mzdy by sme mohli odôvodnene predpokladať, že u mnohých pracovných pozícií v nízkych mzdových pásmach sekundárneho trhu práce by mohlo postupne dochádzať k znižovaniu miezd. Toto znižovanie by sa zrejme vo vyššej miere dialo v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti, čo by mohlo zvýšiť aj emigračné tlaky najmä u kvalifikovaných mladých ľudí.

## **Literatúra**

Samuelson P.A., Nordhaus W.D., *Ekonomia. II. diel*, Bradlo, Bratislava 1992, ISBN 80-7127-031-8.

Kreidl M., *Kvalita a udržiteľnosť života*, Praha 2001.

Zákon NR SR č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.

Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z., ktorým sa mení a vykonáva Zákonník práce.

[www.iz.sk](http://www.iz.sk)

[www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

Inštitút finančnej politiky MF SR

## THE RATIO OF MINIMAL MONTHLY WAGES AND AVERAGE MONTHLY WAGES IN SLOVAKIA AND THEIRS DEVELOPMENT

### **Abstract**

Every year, since 2000 in Slovakia the new limit of minimal wage is established. The validity of the changes of minimal wage is starting yearly on October, 1. Appropriate government enforcement establishes minimal hourly and monthly wage. Minimal wage for every finished hour is established for employees whose agreed work week is 40 hours. The development of minimal wage in Slovakia is recording since 2000 continuing rise.

### **The body:**

The ordinary life of Slovak Republic citizens is becoming more and more dependent on their ability to be successful on job market as an employee or businessperson, but also from the overall health condition of citizens, from the social - political situation in country, but also from the civilization context which is given mainly by development of science and technology. Faster than in any other period, the lifestyle changes of citizens occur, the changes are done mainly in the individual life strategies, dramatically the life quality is changed. On the life quality has the biggest influence the affluence of financial means for individuals and household. With this, there is the connection of the need to have employment, work for higher wage than the minimal and from the played salary normally pay the insurance fees and taxes. With regard to high rate of unemployment in Slovakia approximately 5 per cent of citizens works for minimal wage. It also starts to be certainty that minimal wage is not only played for work with regards of difficulties and sufficient professional training and education but also for the work which belongs to the more demanding. When comparing the minimal wage with the average wage in national economy it is visible that minimal wage is not high as 40 per cent from the amount of average monthly wage which has negative impact on life quality of employed citizens of Slovakia. It is right if in the country the amount of minimal wage defined? Would not it be convenient to establish the minimal wage according the regions and optimized it to average wage? It is totally necessary from the reason that the amount of minimal wage is not enough for employed citizens in the full range to cover basic life needs.

The average wages, minimal wages but also the costs of work in Slovakia are lower mainly when comparing to the other EU countries. According the recommendations of EU the minimal wages should be at least 60 per cent of average nominal monthly wage of economics. Low level of wages means not only the lowering of the quality of citizens life's but also lowering of motivation to find a job, losing of interest of getting higher qualification and leaving of young people with higher education abroad. The present day problem in the area of wages should getting along of market demands on the graduate students which has its part also by failing personal policy of employers.

**Key words:** *Minimal wage, Average wage, Nominal wage, Job market, Human resources politics, The life quality.*