



Konkurencieschopnosť pracovnej sily v SR

Alexander Karšay¹
Národná banka Slovenska

V poslednom období sa vo zvýšenej miere diskutuje o skutočnosti, že slovenským zamestnávateľom prudko rastú náklady a oprávnené vznikajú obavy, či nestrácame našu konkurenčnú výhodu, čo by mohlo v budúcnosti poškodiť našu ekonomiku. Cieľom tohto príspevku je poukázať na vývoj nákladov na pracovnú silu v posledných rokoch a porovnať ho s vývojom v krajinách strednej a východnej Európy (SVE), ako aj v starších členských krajinách EÚ (EÚ 15). Poukážeme tiež na úroveň nákladov práce v SR v porovnaní s produktivitou práce a porovnáme pomer týchto dvoch veličín v SR s inými krajinami. Na záver nahliadneme do príčin rozdielov v úrovni miezd medzi SR a vyspelými ekonomikami. V analýze sa zameriame najmä na pokrízové obdobie 2010 – 2018.

AGREGÁTNE UKAZOVATELE

Základný pohľad ponúkajú štatistiky priemernej mzdy², ktoré môžeme analyzovať jednak na úrovni ekonomiky a jednak na úrovni užšie definovaných odvetví. Náklady práce na zamestnanca v SR postupom času rástli a pomaly sa približovali k priemernej úrovni v starých členských krajinách EÚ (EÚ 15)³. Zatiaľ čo v roku 2010 predstavovali 37 % priemeru EÚ 15, v roku 2018 to už bolo 42 %. V porovnaní s ostatnými krajinami SVE však tento nárast nie je výrazne odlišný a nachádza sa skôr v strede pásma týchto krajín. Relatívna pozícia SR voči ostatným krajinám SVE z hľadiska priemernej nákladov práce na osobu sa tak v analyzovanom období prakticky nezmenila.

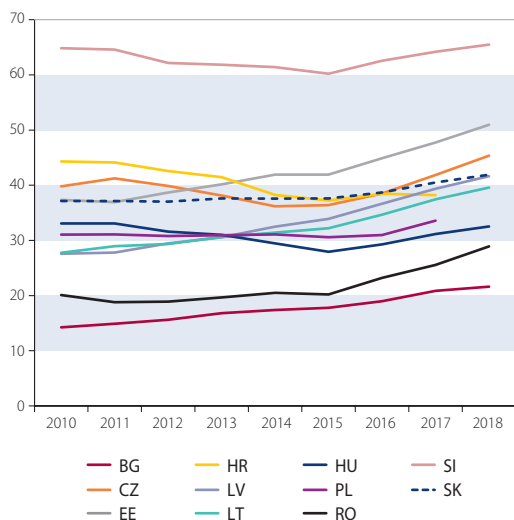
Alternatívnym ukazovateľom môže byť vývoj nákladov práce na odpracovanú hodinu. Vývoj kompenzácií na zamestnanca môže byť totiž

skreslený v prípade, ak sa v krajinách mení priemerný odpracovaný čas na osobu, napríklad vyššou mierou využitia skrátených pracovných úväzkov. Pohľad sa však ani tu zásadne nemení, pričom náklady práce na hodinu dosiahli v SR v roku 2018 39,2 % úrovne EÚ 15 a za posledných 8 rokov vzrástli o 6 percentuálnych bodov. Ani v porovnaní s okolitými krajinami SR nevyčníka z hľadiska nárastu tohto ukazovateľa.

Panoráma makroekonomických ukazovateľov mzdových nákladov nemôže byť kompletná bez jednotkových nákladov práce (ULC). Tie vysvetľujú, ako rastú mzdové výdavky zamestnávateľov v pomere k produktivite práce⁴. Prudký rast tohto ukazovateľa môže signalizovať nerovnováhu na trhu práce a budúce cenové tlaky, ako aj relatívnu stratu konkurencieschopnosti výrobcov. Pri prudkom náraste ULC sa dostávajú pod tlak ziskové

- 1 Ďakujem Helene Solčánskej a Petrovi Tóthovi za pomoc a diskusiu v procese prípravy príspevku. Prípadné podnety k príspevku adresujte na mail analytici@nbs.sk. Ak z textu nevyplýva inak, číselné údaje sa vzťahujú na rok 2018.
- 2 Zameriavame sa na ukazovateľ kompenzácie na zamestnanca, ktorý vyjadruje celkové náklady zamestnávateľa na mzdu zamestnanca vrátane sociálnych a zdravotných odvodov.
- 3 Staršie členské krajiny EÚ, pozri https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:EU_enlargements
- 4 Jednotkové náklady práce sú podielom nominálnych kompenzácií na zamestnanca a reálnej produktivity práce.

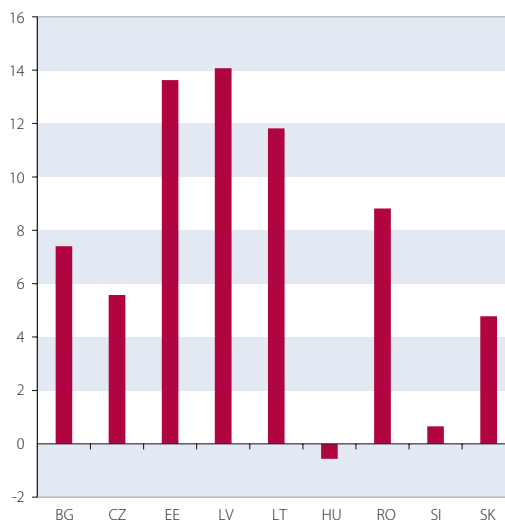
Graf 1 Kompenzácie na zamestnanca v krajinách SVE (EÚ 15 = 100; v EUR)



Zdroj: Eurostat.

Poznámka: Údaje za PL a HR za rok 2018 nie sú k dispozícii.

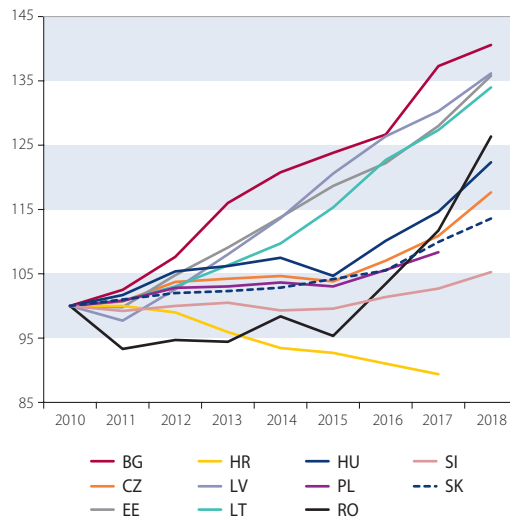
Graf 2 Zmena kompenzácií na zamestnanca v pomere k EÚ 15 (2010 až 2018; v p. b.)



Zdroj: Eurostat.

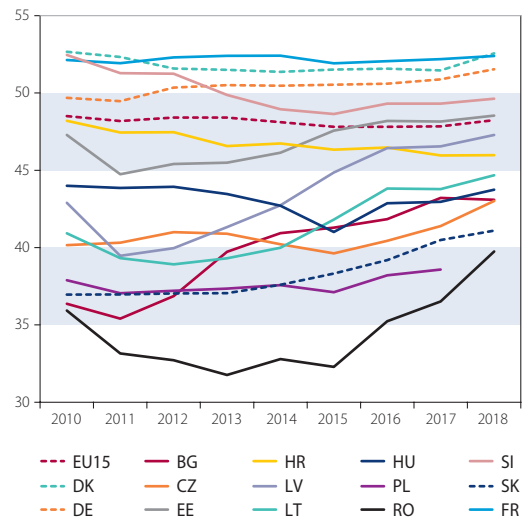


Graf 3 Vývoj jednotkových nákladov práce v krajinách SVE (2010 = 100)



Zdroj: Eurostat.

Graf 4 Objem nákladov práce v pomere k HDP v SR a krajinách EÚ (v %; nominálne veličiny)



Zdroj: Eurostat.

5 Hodnota nominálneho HDP v SR za rok 2018.

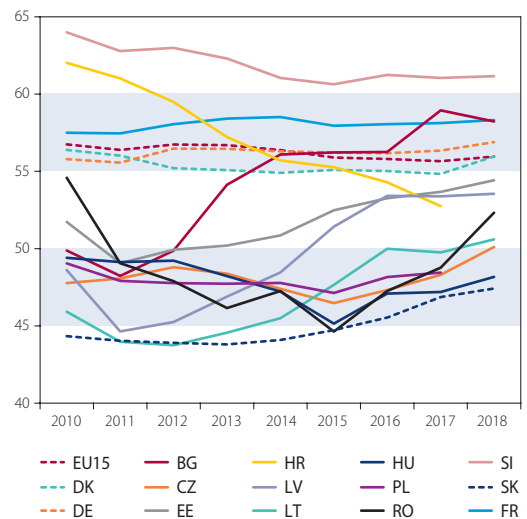
marže firiem, čo vyvolá snahu o zachovanie ziskov zvýšením cien, obmedzením tvorby pracovných miest či investícií. Ide teda o javy negatívne vplyvajúce na celkovú ekonomiku krajiny. Na Slovensku za posledných osem rokov vzrástli jednotkové náklady práce takmer o 14 %, čo však podobne ako pri predchádzajúcich indikátoroch nepredstavuje extrém z hľadiska krajín SVE. SR teda voči ekonomikám s podobnou štruktúrou a zameraním doteraz nebola výrazne negatívne zasiahnutá z hľadiska konkurencieschopnosti.

AKÁ ČASŤ EKONOMICKÉHO „KOLÁČA“ PRIPADÁ ZAMESTNANCOM

Na Slovensku sa ročne vyrobí tovary a služby v hodnote 90,2 mld. EUR,⁵ z čoho 41 % pripadne na mzdy zamestnancov. V starých členských krajinách dosahuje tento podiel 48 %, zatiaľ čo v Nemecku 52 %. Ak by sme analyzovali toto rozdelenie aj s prihliadnutím na produktivitu práce, čiže ako podiel nákladov práce na zamestnanca na nominálnej produktivite na osobu, tak jedna zamestnaná osoba vyrobí v SR statky a služby v priemernej hodnote 37,3 tis. EUR ročne, z čoho 47 % tvoria náklady na priemerného zamestnanca. V EÚ 15 je tento ukazovateľ na úrovni 56 % (v Nemecku 57 %). Údaje sú zachytené v grafe 5.

Z grafického porovnania vyplývajú niektoré zaujímavé skutočnosti. Od roku 2015 pri rastúcom napätí na slovenskom trhu práce sa táto medzera medzi SR a EÚ 15 mierne zatvárala, podobne ako v iných krajinách SVE. Zároveň je však SR krajina, kde v priemere na jedného zamestnanca pripadajú najnižšie náklady práce v pomere k hodnote výrobkov a služieb, ktoré produkuje (z hľadiska regiónu SVE a EÚ 15). Tento agregatívny výsledok potvrdzuje často používanú argumentáciu, že SR je krajina, kde zamestnanci dokážu vyrábať vysoký objem statkov a služieb pri pomerne nízkych nákladoch práce. Treba však zdôrazniť, že rozdiely

Graf 5 Náklady práce na zamestnanca v pomere k produktivite práce v SR a krajinách EÚ (v %; nominálne veličiny)



Zdroj: Eurostat.

Poznámka: Kompenzácie na zamestnanca v pomere k produktivite práce.

medzi krajinami nie sú výrazné a všetky analyzované krajiny a ich zoskupenia sa nachádzajú približne v intervale 45 až 60 %.

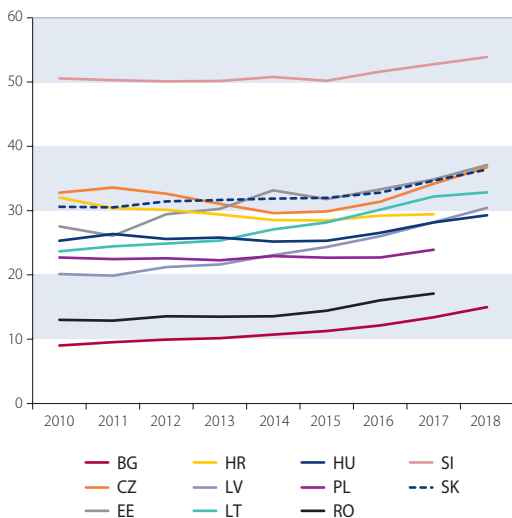
V ďalších častiach príspevku sa vrátíme k tomuto porovnaniu s cieľom určiť, aká časť z uvedenej medzery medzi SR a EÚ 15 vyplýva z odlišností medzi odvetviami. To nám pomôže detailnejšie rozobrať vyššie uvedené tvrdenie o relatívne nízkych nákladoch práce v pomere k produktivite v SR.

HĽADISKO HLAVNÝCH ODVETVÍ EKONOMIKY

V ekonomike SR významný vplyv zohrávajú niektoré nosné odvetvia. Do budúcnosti bude vy-

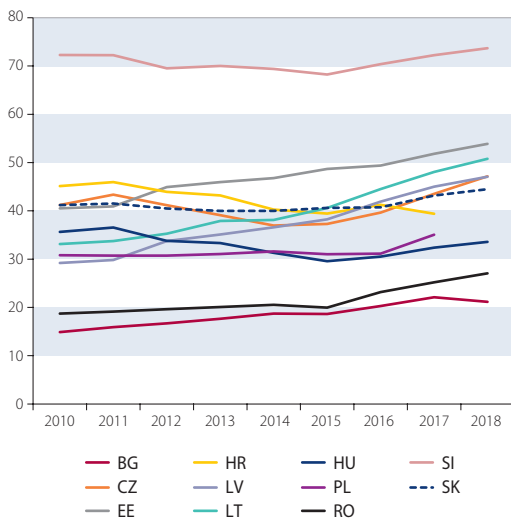


Graf 6 Kompenzácie na zamestnanca v krajinách SVE (EÚ 15 = 100; v EUR; priemyselná výroba)



Zdroj: Eurostat.

Graf 7 Kompenzácie na zamestnanca v krajinách SVE (EÚ 15 = 100; v EUR; základné služby)



Zdroj: Eurostat.

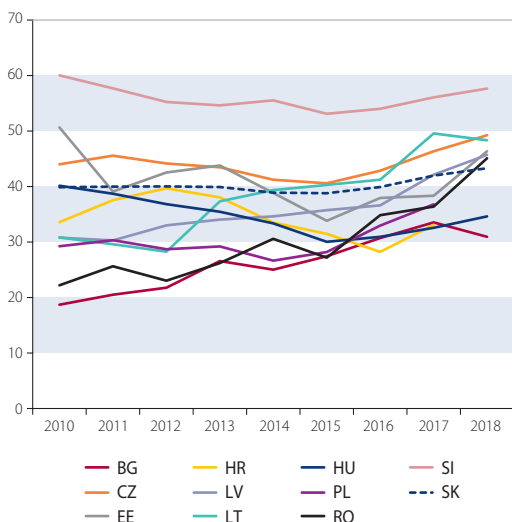
konnosť ekonomiky a životná úroveň krajiny závisieť od toho, ako sa darí týmto odvetviám v medzinárodnej konkurencii. Môžeme medzi ne zaradiť najmä automobilový priemysel a jeho subdodávateľov, či kovospracujúci priemysel. V tejto časti sa pozrieme na vývoj v odvetví priemyselnej výroby ako celku⁶. V medzinárodnej konkurencii sa pohybujú aj mnohé firmy z oblasti služieb, či už v oblasti dopravných služieb a logistiky alebo ubytovania a gastronómie. Tieto služby môžeme nazývať súhrnne aj základnými službami. Podobne v medzinárodnom prostredí pôsobia aj odvetvia služieb s vyššími požiadavkami na kvalifikáciu zamestnancov, konkrétne informácie a komunikácia a odborné a vedecké aktivity. Tieto odvetvia môžeme spoločne nazývať náročnými službami

a v rámci nich budeme analyzovať odvetvie IT a komunikácie⁷.

Výsledky za jednotlivé odvetvia sú porovnateľné so závermi za celú ekonomiku. SR je v prípade priemyslu skonvergovaná v kompenzáciách na zamestnanca s EÚ 15 na menej ako 40 %. Spomedzi krajín SVE má síce takmer najvyššie kompenzácie na zamestnanca, ale to je jav, ktorý pretrváva dlhodobo a dynamika ich rastu sa nevymyká zo štandardu tejto skupiny krajín. Veľmi podobne sú na tom aj odvetvia služieb. Tu je síce pomer kompenzácií k západným krajinám mierne vyšší (takmer 45 %), ale SR sa nachádza v strede pásma nákladov práce z hľadiska SVE. Napriek pomerne silným mzdovým nárastom (a rýchlemu rastu minimálnej mzdy) teda SR zostáva krajinou s pomer-

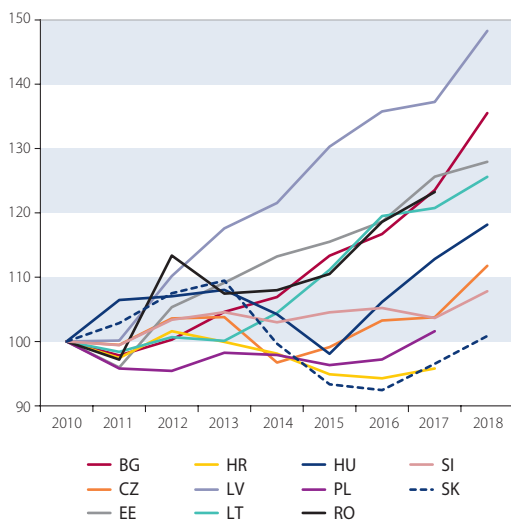
6 Pododvetvia priemyslu ako výroba automobilov či kovových konštrukcií nie sú v Eurostate dostupné v dostatočne dlhom časovom rade. Pre viaceré krajiny je posledným rokom rok 2015, preto samostatné výsledky za pododvetvia priemyslu v tomto príspevku neuvádzame.
7 Je to odvetvie, pre ktoré sú dostupné ročné údaje až do roku 2018.

Graf 8 Kompenzácie na zamestnanca v SVE (EÚ 15 = 100; v EUR; IT a komunikácia)



Zdroj: Eurostat.

Graf 9 Jednotkové náklady práce v krajinách SVE (2010 = 100; priemyselná výroba)

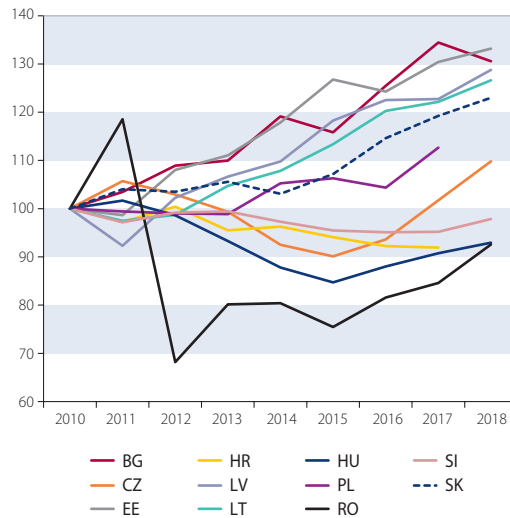


Zdroj: Eurostat.



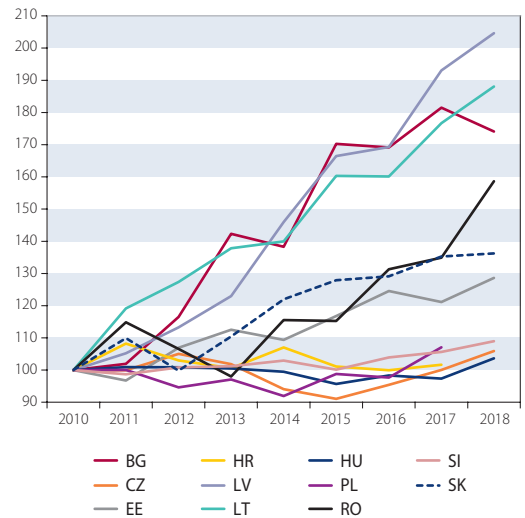


Graf 10 Jednotkové náklady práce v krajinách SVE (2010 = 100, základné služby)



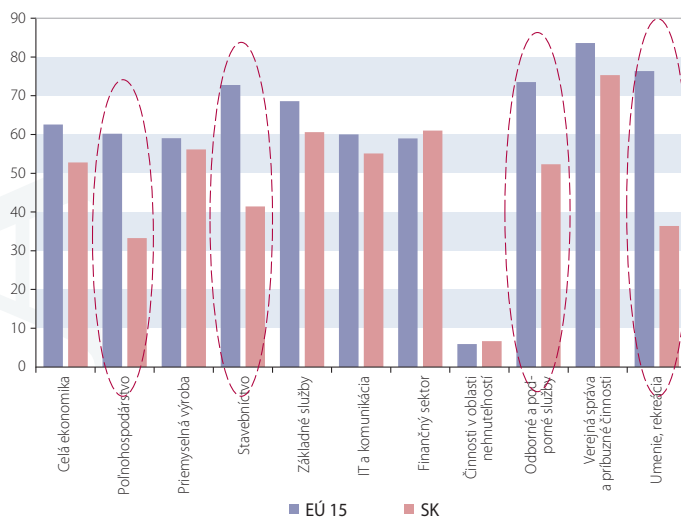
Zdroj: Eurostat.

Graf 11 Jednotkové náklady práce v krajinách SVE (2010 = 100, IT a komunikácia)



Zdroj: Eurostat.

Graf 12 Podiel kompenzácií na zamestnanca na produktivite práce podľa odvetví v EÚ 15 a SR (v %; nominálne veličiny)



Zdroj: Eurostat.

Poznámka: Marginálny rozdiel v podiele za celú ekonomiku oproti predchádzajúcej časti príspevku je spôsobený používaním pridanej hodnoty vo výpočte produktivity v tomto grafe. Táto skutočnosť nemá vplyv na závery príspevku. Rovnaké závery by sa dosiahli aj pri použití jednoduchého podielu kompenzácií na pridanej hodnote.

ne nízkymi mzdami, čo znamená, že v posledných rokoch prakticky nestratila zo svojej konkurencieschopnosti z hľadiska nákladov na pracovnú silu.

Podobne ako v prípade celej ekonomiky podporujeme toto tvrdenie aj porovnaním vývoja kompenzácií na hodinu a jednotkových nákladov práce z hľadiska vyššie uvedených krajín. Vývoj kompenzácií na hodinu je veľmi podobný ako v prípade kompenzácií na zamestnanca pre všetky tri analyzované odvetvia. SR nevykazuje nadmerný rast tohto ukazovateľa a zatiaľ zostáva pod 40 % úrovne EÚ 15 v prípade priemyslu a mierne nad 40 % v prípade služieb. Jednotkové

náklady práce v posledných rokoch v žiadnom z odvetví nevykazovali nadmerný rast v porovnaní s ostatnými krajinami regiónu. Zároveň je viditeľné, že v priemysle bol až do roku 2015 vývoj jednotkových nákladov práce pomerne tlmenej, pravdepodobne aj vzhľadom na snahu vyrovnáť negatívny krízový šok v ziskovosti v priemyselných odvetviach (čo umožňoval aj veľký zástup nezamestnaných a relatívne menší tlak na rast miezd z tohto dôvodu), zatiaľ čo služby naberali ľudí aj v pokrízovom období a bolo potrebné pritiahnúť do expandujúceho odvetvia novú pracovnú silu.

Ako vyzerá rozdelenie koláča, keď nahliadneme do odvetvovej štruktúry?

V predchádzajúcej časti sme ukázali, že SR má najnižší pomer plátov a produktivity práce spomedzi všetkých krajín SVE, ktorý je zároveň pomerne nízky voči EÚ 15. Do akej miery môže byť táto skutočnosť spôsobená nie plošne slabou vyjednávacou schopnosťou slovenských zamestnancov, ale odlišnosťami medzi jednotlivými odvetviami našej ekonomiky? Aký veľký je rozdiel v podiele nákladov práce na produktivite medzi jednotlivými odvetviami? Sú to práve priemyselné odvetvia a služby vystavené medzinárodnej konkurencii (náročné a základné služby), v ktorých sú naši zamestnanci platení relatívne slabšie v porovnaní s ich produktivitou (oproti štandardu EÚ 15)?

Graf 12 hovorí o tom, že nižší podiel kompenzácií na produktivite v SR voči EÚ 15 sa generuje v odvetviach ako poľnohospodárstvo, stavebníctvo, odborné a podporné služby a umenie a rekreácia. V odvetviach výrazne vystavených medzinárodnej konkurencii, ako je priemysel a IT sektor, sú zamestnanci platení v porovnaní s ich produktivitou len marginálne menej ako v EÚ 15. Zamestnanci v týchto odvetviach teda zarábajú primerane k výsledkom činností, ktoré vykoná-



vajú. V západnej Európe vykonávajú zamestnanci výrazne produktívnejšie činnosti (náročnejšie alebo viac vynášajúce), čo umožňuje ich zamestnávateľom zaplatiť im viac. Agregátne nízke náklady práce v porovnaní s produktivitou práce v SR (graf 5) sú predovšetkým výsledkom situácie v stavebníctve, poľnohospodárstve a niektorých typoch služieb. Časť z toho môže byť vzhľadom na povahu týchto odvetví spôsobená aj vplyvom šedej ekonomiky (mzdy „na ruku“), zatiaľ čo časť môže odrážať objektívne slabú vyjednávaciu schopnosť zamestnancov. Dôležitým poznatkom však je, že výrazne nízka úroveň miezd voči produktivite je len doménou niektorých odvetví a nie práve tých, ktoré pôsobia v priamej medzinárodnej konkurencii.

S rezervou preto treba brať niektoré vyjadrenia, ktoré bez hlbšej analýzy hovoria o prehnane nízkych platoch v SR, o SR ako krajine nízkych miezd, o mzdách v SR o 58 %⁹ nižších ako v západnej Európe či o platoch napr. v Nemecku v porovnaní so SR. Pomerne nízke platy v SR odrážajú nižšiu produktivitu práce v našej krajine. Pracovná sila dosahuje o niečo slabšie výsledky vo vzdelávaní, naše firmy nie sú takými svetovými gigantmi ako firmy v Nemecku či Francúzsku, naša krajina zaostáva vo výsledkoch a financovaní vedy a výskumu, firmy nie sú natoľko technologicky vyspelé, aby produkovali výrobky, za ktoré si celý svet pripláti, zamestnanci a zamestnávatelia sa musia vysporiadať s výrazne vyššou mierou byrokracie a horším podnikateľským prostredím, ktoré sťažujú ich produktívnu a inovatívnu činnosť. Tieto skutočnosti sa odrážajú na produktivite pracovnej sily a nižších mzdách v SR. Trvalé a udržateľné zvýšenie plátov sa v SR dosiahne jedine zlepšovaním jednotlivých uvedených oblastí hospodárskej politiky.

Zvyšovaním nákladov práce neodrážajúcim produktivitu predražíme pracovnú silu a vý-

sledkom môže byť postupné zaostávanie SR v oblasti výkonnosti ekonomiky, atraktivity pre zahraničných investorov a nakoniec aj v životnej úrovni obyvateľstva. Jeden zo základných ekonomických zákonov hovorí, že keď sa statok alebo služba predražia (v porovnaní s tým, akú hodnotu kupujúcemu ponúkajú), bude sa ich kupovať menej. Toto tvrdenie platí aj v prípade služieb, ktoré zamestnanci ponúkajú svojim zamestnávateľom.

Produktivita je nízka – čo je za tým?

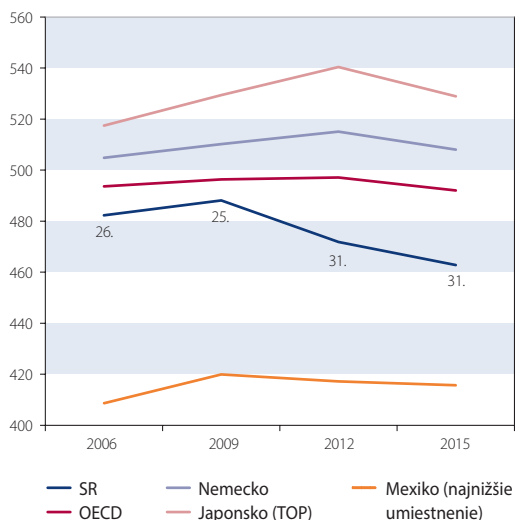
Keďže sme v predchádzajúcich častiach vysvetlili, že dôvodom nízkej priemernej mzdy v SR oproti západnej Európe je nízka produktivita práce, je užitočné konkretizovať, v čom tkvie príčina tohto stavu. Jednoduchá alebo prevratná odpoveď na túto otázku však neexistuje. Dôvody treba hľadať v spleti štrukturálnych faktorov. Snaha o ich rozvoj v SR postupne môže vytvoriť podmienky pre dlhodobý rast produktivity práce, udržateľný rast miezd a dobiehanie mzdovej úrovne vyspelých krajín. Naopak, ich zanedbanie môže vyústiť do zaostávania za ostatnými krajinami.

Do týchto štrukturálnych oblastí môže patriť kvalita vzdelávania, úroveň zručností dospelých populácie, skladba pracovnej sily (podiel zamestnaných s nižšou kvalifikáciou či v profesiách s nižším stupňom zručnosti), kvalita podnikateľského prostredia, výdavky na vedu a výskum, prítomnosť vysoko produktívnych a inovatívnych globálnych firiem a ich vývojových centier či iných častí s vysokou pridanou hodnotou, ako aj kvalita infraštruktúry¹¹. V tejto časti si na príklade rôznych medzinárodne porovnateľných ukazovateľov z uvedených oblastí ukážeme, kde sú príčiny nízkej produktivity pracovnej sily a nižších miezd v SR.

Pracovná sila v SR zaostáva za vyspelými ekonomikami sveta v niekoľkých aspektoch. Podiel zamestnaní s vysokým stupňom vyžadovaných

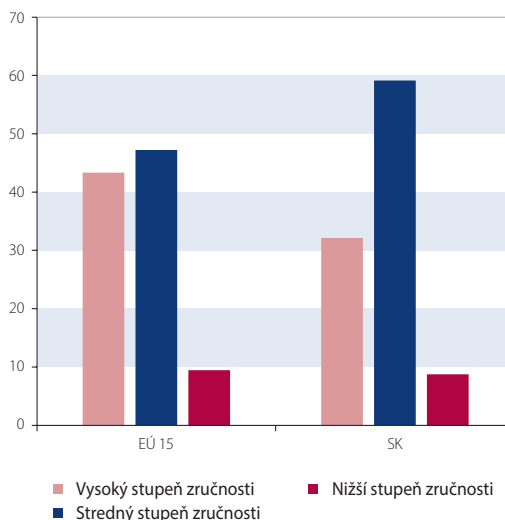
- 9 Priemerné náklady (kompensácie) na zamestnanca sú v SR v nominálnom vyjadrení v eurách bez akéhokoľvek ďalšieho očistenia naozaj nižšie ako v EÚ 15 až o 58 %, čo však vôbec nezohľadňuje skutočnosť, že nominálna produktivita je v SR nižšia o 50 %.
- 10 V širšom ponímaní k faktorom, ktoré ovplyvňujú produktivitu práce, patria aj ďalšie ekonomické a sociálne oblasti, ako je makroekonomická stabilita, fungujúce zdravotníctvo či kvalita životného prostredia. Ide však o komplexné oblasti, ktoré presahujú rámec zamerania tohto príspevku.
- 11 Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Graf 13 Výsledky testovania študentov PISA a umiestnenie SR v rámci krajín OECD



Zdroj: OECD.
Poznámka: Priemer za oblasti matematiky, čítania a vedy.

Graf 14 Rozdelenie zamestnaných podľa náročnosti povolania (v % zo všetkých zamestnaných; 2017)



Zdroj: Eurostat.
Poznámka: Údaje LFS podľa klasifikácie ISCO-08.



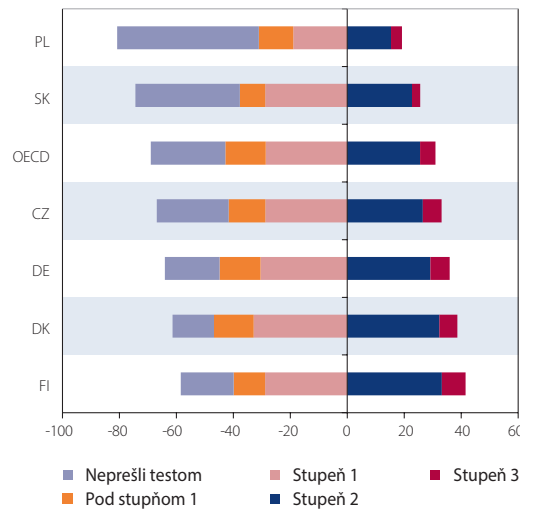
12 Zdroj: OECD (2018): Compendium of Productivity Indicators.

zručnosť je u nás 32 %, čo je výrazne menej ako v krajinách EÚ 15 (43 %)¹². Zároveň z testovaní v rámci prieskumov OECD vyplýva zaostávanie našej pracovnej sily v prípade práce v oblasti informačných technológií. Do veľkej miery to súvisí so slabšími výsledkami kvality vzdelávania v SR. Nízka a klesajúca úroveň výsledkov našich študentov v testovaní PISA bola v posledných rokoch často skloňovaným pojmom. Slabšia úroveň zručností a vzdelávania sa odráža na produktivite pracovnej sily a jej zárobkoch.

Vo vyspelých ekonomikách fungujú firmy, ktoré sú inovatívne a vynakladajú prostriedky na výskum a vývoj nových produktov. Tým zvyšujú svoje tržové podiely, vyrábajú produkty s vysokou pridanou hodnotou a s vyššími maržami. To im umožňuje platiť zamestnancom vyššie mzdy. Prostriedky na výskum a vývoj môže vynakladať aj štát, čo následne môže viesť k úspešnej aplikácii ich výsledkov v súkromnom sektore. Úspešné a vysoko produktívne firmy majú kapacitu vyplácať vysoké mzdy. S tým súvisí aj zamestnanosť v segmente väčších podnikov. Na Slovensku a v okolitých rozvíjajúcich sa ekonomikách je pracovná sila zamestnaná skôr v menších (menej produktívnych) podnikoch. Vyššia produktivita vo veľkých firmách je dobre zdokumentovaná¹³ a práve v nich pracuje výrazne vyšší podiel zamestnaných v krajinách západnej Európy v porovnaní so SR. Je to odrazom toho, že v západnej Európe sa firmám podarilo uspieť a rásť v medzinárodnej konkurencii.

Dôležité je aj prostredie, v ktorom firmy pôsobia. Ak dokážu podnikat' s väčšou ľahkosťou, bez zbytočných administratívnych a iných bariér, môžu svoje aktivity rozvíjať, skvalitňovať a tak rásť. Umožní im to zvýšiť aj produktivitu svojich zamestnancov a vyplatiť im vyššie mzdy. Slovensko v rámci hodnotenia Svetovej banky (Doing

Graf 15 Zručnosti dospeléj populácie v oblasti informačných technológií (v % testovaných osôb)



Zdroj: OECD, PIAAC.

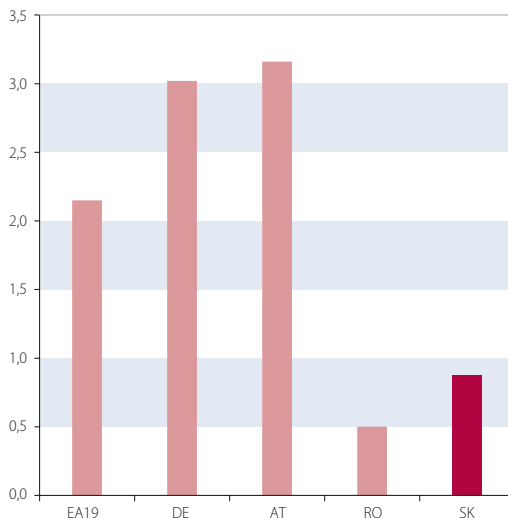
Poznámka: Riešenie úloh v technicky vyspelom prostredí. Testovanie prebehlo v rokoch 2011 a 2012.

Business) z hľadiska kvality podnikateľského prostredia výrazne stráca na najvyspelejšie ekonomiky sveta. Podobne sa firmám ľahšie podniká a prosperuje aj v prípade rozvinutej a kvalitnej infraštruktúry. Jej hodnotenia na Slovensku však nepatria k najlepším.

ZÁVER

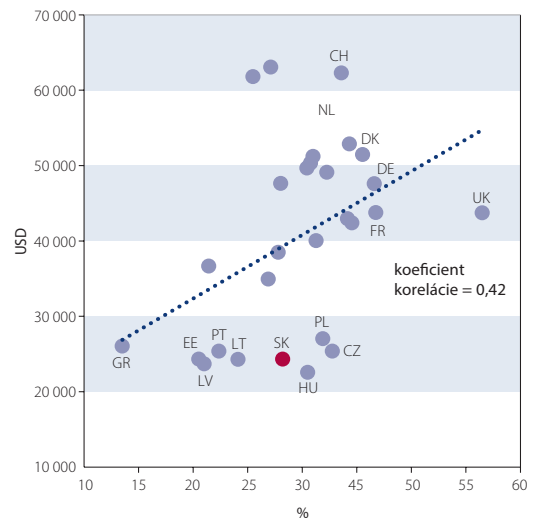
Obdobie posledných rokov bolo špecifické silným rastom dopytu po pracovnej sile, čo sa odrážalo aj na dynamickom raste priemernej mzdy a nákladov práce. V porovnaní s ostatnými krajinami regiónu SVE však vývoj nákladov práce

Graf 16 Výdavky na vedu a výskum percentuálny podiel na HDP; 2017)



Zdroj: Eurostat.

Graf 17 Prítomnosť veľkých firiem a výška priemernej ročnej mzdy (v % zamestnanosti; v USD; v PKS)

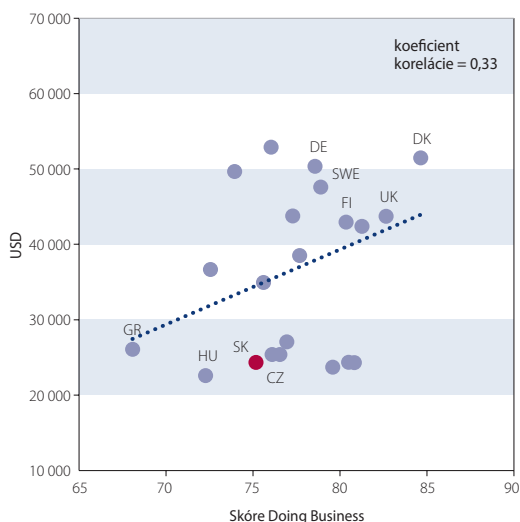


Zdroj: OECD, Mzda za rok 2017.

Poznámka: Štatistiky veľkosti podnikov za rok 2016. Veľké firmy s počtom zamestnancov 250 a viac.



Graf 18 Kvalita podnikateľského prostredia a mzda v USD, PKS

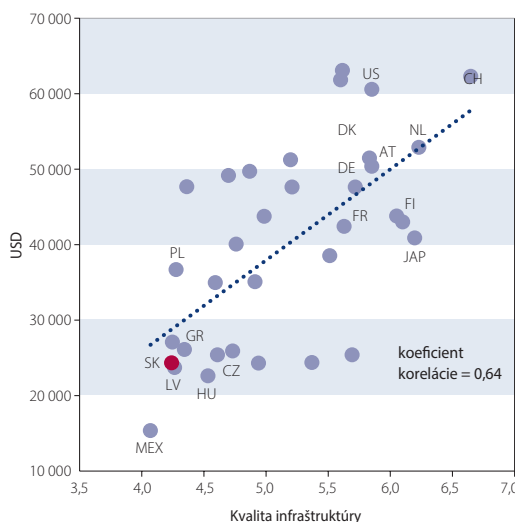


Zdroj: OECD, World Bank, Doing Business 2019.

na Slovensku nebol výnimočný. Úroveň týchto nákladov je naďalej veľmi nízka oproti krajinám západnej Európy a porovnateľná s krajinami SVE. SR tak v poslednom období v podstate nestrácala na konkurencieschopnosti z hľadiska nákladov na pracovnú silu. Tento vývoj sa potvrdil aj z hľadiska hlavných odvetví našej ekonomiky pôsobiach v prostredí medzinárodnej konkurencie (priemysel, IT sektor, základné služby).

Venovali sme sa detailnejšie aj overeniu hypotézy, že úroveň miezd je v SR až príliš nízka vzhľadom na produktivitu, ktorá charakterizuje našu pracovnú silu. Na úrovni celkovej ekonomiky SR sú naozaj naše priemerné náklady práce na zamestnanca v pomere k produktivite práce nižšie v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ. Treba však podotknúť, že rozdiely medzi krajinami nie sú priepastné a podiel nákladov práce na produktivite sa pohybuje v pomerne úzkom rozmedzí 45 až 60 %. Navyše sa ten-

Graf 19 Kvalita celkovej infraštruktúry a priemerná výška priemernej mzdy v USD, PKS (infraštruktúra: 1 = minimum, 7 = maximum)



Zdroj: Index globálnej konkurencieschopnosti 2017 – 2018 (Svetové ekonomické fórum). Prieskum názorov o kvalite infraštruktúry.

to podiel v jednotlivých odvetviach SR výrazne líši. Detailnejšie štatistiky ukazujú, že priemerné mzdy v odvetviach priemyslu, IT a komunikácie a základných služieb sú takmer úplne v súlade s relatívne nízkou produktivitou práce v týchto odvetviach v porovnaní so západnými ekonomikami. V týchto odvetviach teda nemôžeme hovoriť o relatívne nízkych mzdách pri vysokej produktivite. Platí to len o odvetviach ako stavebníctvo, poľnohospodárstvo, odborné a podporné služby a umenie a rekreácia (časť z toho môže byť ovplyvňovaná aj mzdami v rámci šedej ekonomiky).

Takmer o 60 % nižšie mzdy v SR oproti západnej Európe sú odzrkadlením predovšetkým nižšej produktivity práce v SR, nie neprimerane nízkych plátov. Poukázali sme tiež na oblasti, v ktorých treba zvýšiť reformné úsilie, ak chceme dosiahnuť výrazné a trvalé priblíženie plátov v SR k najvyspelejším svetovým ekonomikám.

Použitá literatúra

- OECD (2019): Economic Surveys: Slovak Republic.
- OECD (2018): Compendium of Productivity Indicators.
- Pereira, J., Galego, A. (2018): Inter-country wage differences in the European Union., International Labour Review, Vol. 157, No. 1