

STÁLE V PASCI NÍZKYCH MIEZD A ZLÝCH PODMIENOK

PRACOVNÉ PROSTREDIE NA SLOVENSKU



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



Konfederácia odborových zväzov SR © 2026

Text neprešiel odbornou jazykovou korektúrou.

Autori a odborná garancia:

Ing. Anton Marcinčin, PhD., ekonóm, Konfederácia odborových zväzov SR

PhDr. Ján Košč – ekonomický analytik, Konfederácia odborových zväzov SR

Všetky naše publikácie nájdete: <https://www.kozsr.sk/publikacie/>



Január 2026

Ilustračný obrázok bol vygenerovaný umelou inteligenciou.

ÚVOD

Zlepšila sa kvalita pracovného prostredia na Slovensku? Na prahu nového roka 2026 sme sa rozhodli stručne analyzovať aktuálny stav nášho pracovného prostredia a jeho predpokladaný vývoj, vrátane možných rizík a hrozieb. Diskutujeme aj vplyv trendov: skúmame, či výsledkom aktuálneho stavu a pôsobenia faktorov, ako sú klimatické zmeny, starnutie populácie, digitalizácia, umelá inteligencia, geopolitické otrasy a zmeny legislatívy a regulácií, bude zlepšovanie dôstojných podmienok pre prácu, alebo naopak - rozvoj prekarizácie práce.

Hlavným cieľom tohto dokumentu je preto prehľadne predstaviť kľúčové oblasti s dopadmi na dôstojnú prácu a navrhnúť odporúčania založené na faktoch a dátach. Nadväzujeme tak na obsiahlejšiu štúdiu KOZ SR z roku 2023 (Košč a kol. 2023a).

Štruktúra tohto príspevku je nasledujúca: v druhej kapitole sa venujeme miere zamestnanosti na Slovensku v medzinárodnom porovnaní, v tretej miere nezamestnanosti, vo štvrtej pracovným podmienkam, v piatej odborovej organizovanosti, v šiestej mzdám, v siedmej výzvam a ohrozeniam. Ôsma kapitola obsahuje záver a diskusiu. V dokumente sú použité údaje európskeho a slovenského štatistického úradu a OECD.

Je potrebné bojovať za výrazné zvýšenie miezd a zlepšovanie kvality pracovného prostredia. Súčasný model hospodárskeho rozvoja založeného na lacnej pracovnej sile sa nielenže vyčerpal, ale je najdôležitejšou prekážkou pre nevyhnutné štrukturálne zmeny a spôsobuje ďalšie zaostávanie Slovenska.

ZAMESTNANOSŤ

Máme mierne nadpriemernú mieru zamestnanosti, oproti vyspelým ekonomikám však zaostávame. V porovnaní s rokom 2015 pracujeme viac, ale regionálne disparity pretrvávajú. Dostatočne nevyužívame pracovný potenciál žien a Rómov.

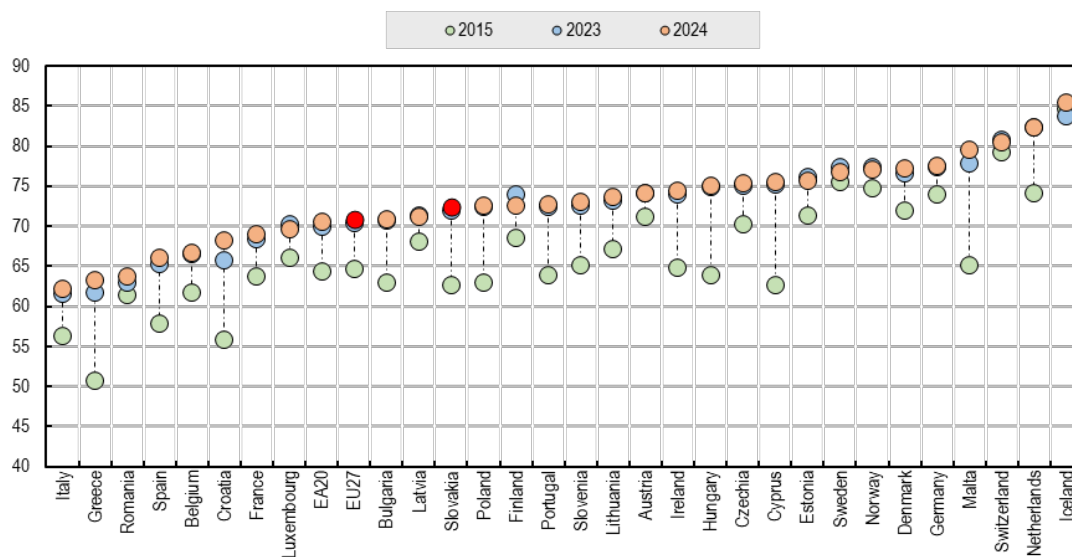
Podľa výberového zisťovania pracovných síl v roku 2024 pracovalo na Slovensku 2 563 000 pracujúcich, z toho 1 195 000 žien a 1 368 000 mužov. Z toho len necelých 14 tisíc tvorili cudzinci. Miera zamestnanosti dosiahla 72 %, podobne ako v Poľsku, Fínsku, Portugalsku a Slovinsku (Obrázok 1, rozdiel necelého percentuálneho bodu). Za desať rokov tak Slovensko významne zvýšilo svoju mieru zamestnanosti – podobne ako viaceré ďalšie európske štáty.

Miera zamestnanosti mužov dosiahla 76 %, podobne ako v Slovinsku, Estónsku a Rakúsku. Miera zamestnanosti žien 68 % patrí medzi nižšie v Európe a je podobná ako v Bulharsku.

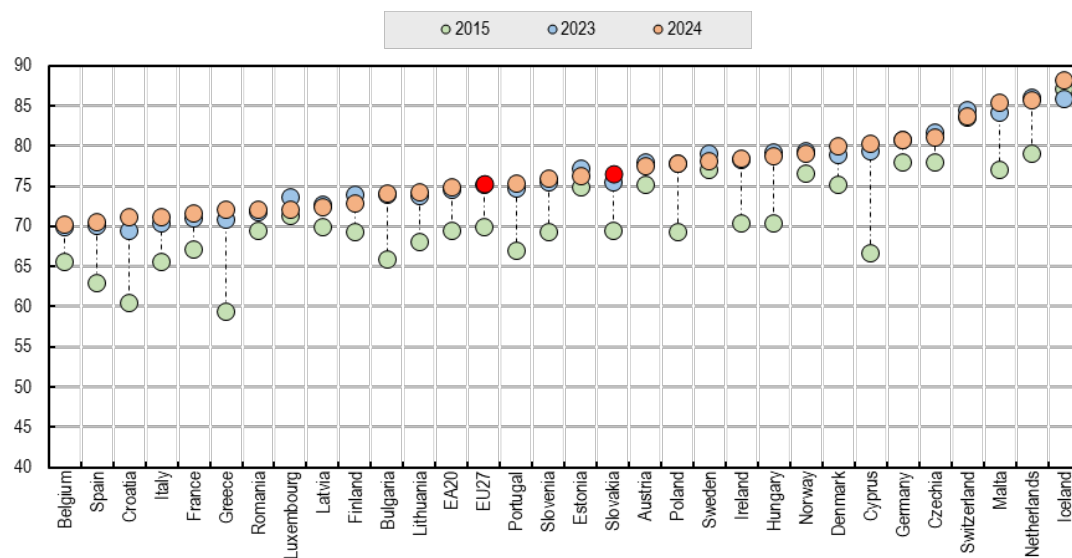
Vo všetkých troch prípadoch je miera zamestnanosti Slovenska vyššia ako európsky priemer, čo je dané váhou (veľkosťou) jednotlivých štátov pri výpočte priemeru. V porovnaní s úspešným Holandskom a Nemeckom, ale aj Estónskom, Českom a Slovinskom zaostávame kvôli nižšej miere zamestnanosti žien.

Obrázok 1. Miera zamestnanosti

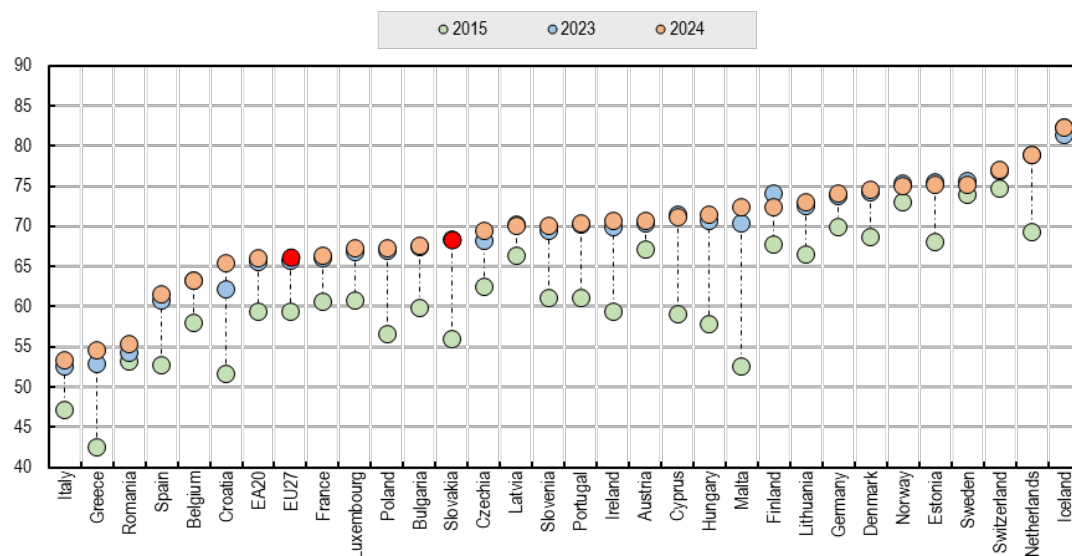
a) Mierne nadpriemerná miera zamestnanosti, oproti vyspelým ekonomikám však zaostávame.



b) Napriek vyššej zamestnanosti mužov



c) Lebo miera zamestnanosti žien je pomerne nízka



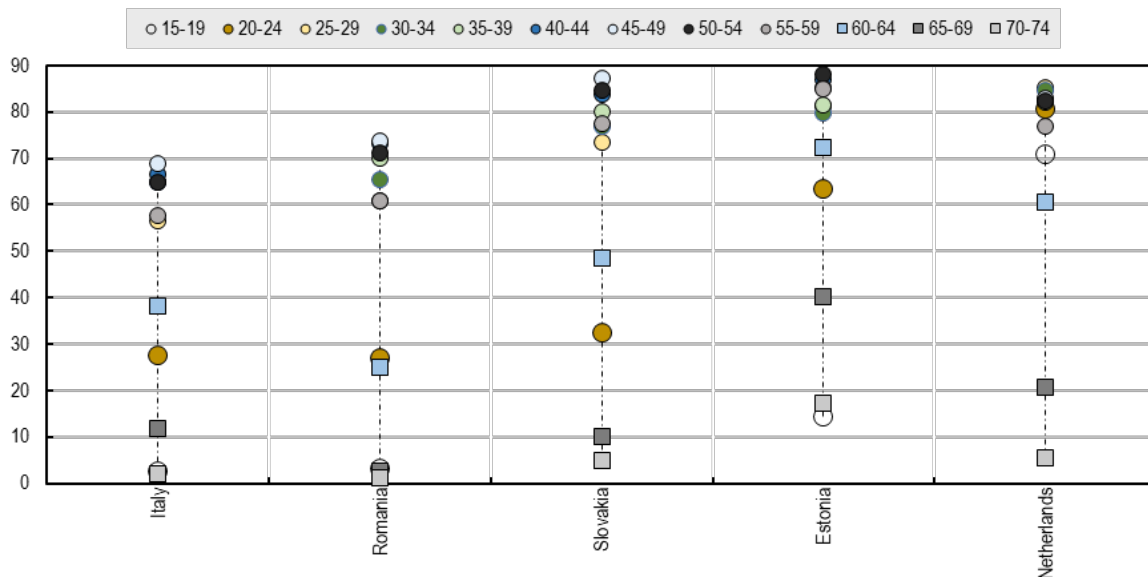
Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by citizenship [lfsa_ergan], 15-64 rokov, VZPS a autor.



Miera zamestnanosti mužov sa zvýšila medziročne o jeden percentuálny bod. Miera zamestnanosti žien mierne poklesla, o jednu desatinu percentuálneho bodu, takže celková miera zamestnanosti sa zvýšila o štyri desatiny percentuálneho bodu.

Štáty s vysokou mierou zamestnanosti žien úspešne zapájajú do pracovnej činnosti všetky vekové skupiny. Je to zrejme pri porovnaní dvoch najmenej a najviac úspešných štátov: Estónsko a Holandsko je úspešnejšie v zamestnávaní rovnako mladých, ako aj starších žien, než Taliansko, Rumunsko a aj Slovensko (Obrázok 2).

Obrázok 2. Miera zamestnanosti žien v Estónsku a Holandsku je vyššia v takmer všetkých vekových skupinách

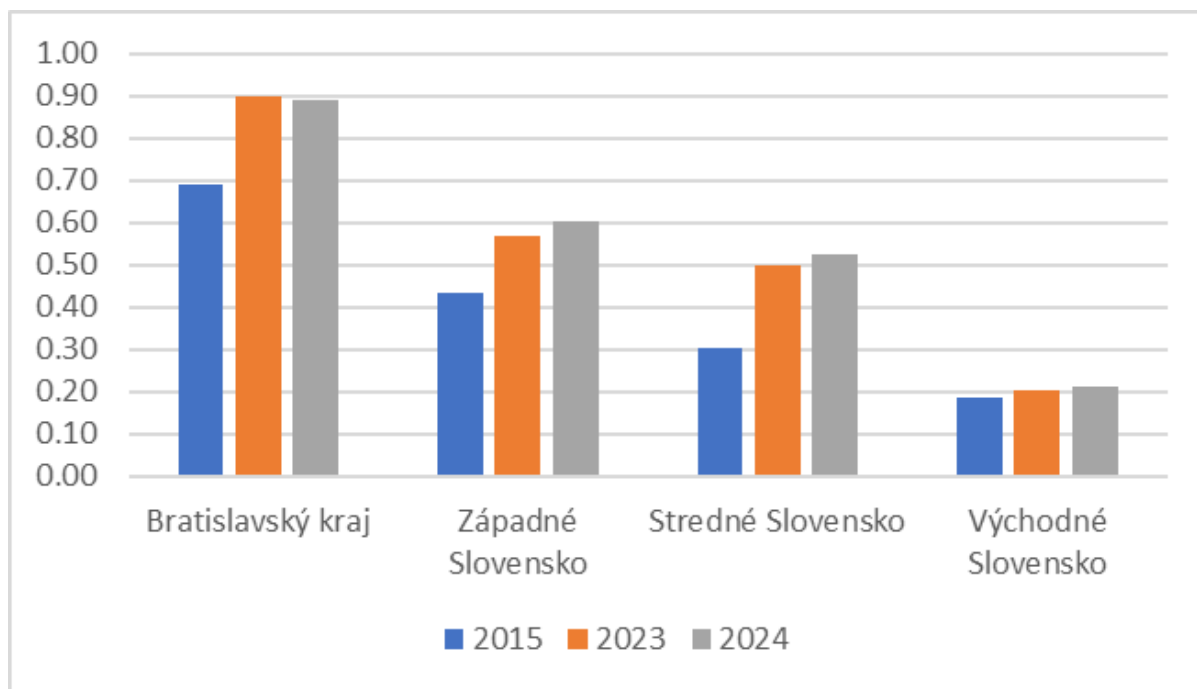


Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by citizenship [lfsa_ergan], autor.

Rast miery zamestnanosti sa týka hlavne Bratislavského kraja. Z takmer 260 regiónov Európy (NUTS2) len 10 % má vyššiu mieru zamestnanosti ako Bratislava. Naopak, až 80 % európskych regiónov má vyššiu mieru zamestnanosti než východné Slovensko (Obrázok 3).

Obrázok 3. Bratislava skóruje, východ sa drží na konci.

Percentilové poradie v miere zamestnanosti.



Percentilové poradie štyroch regiónov v porovnaní s ostatnými európskymi regiónmi.

Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by NUTS 2 region [lfst_r_lfe2emprr] a autor.

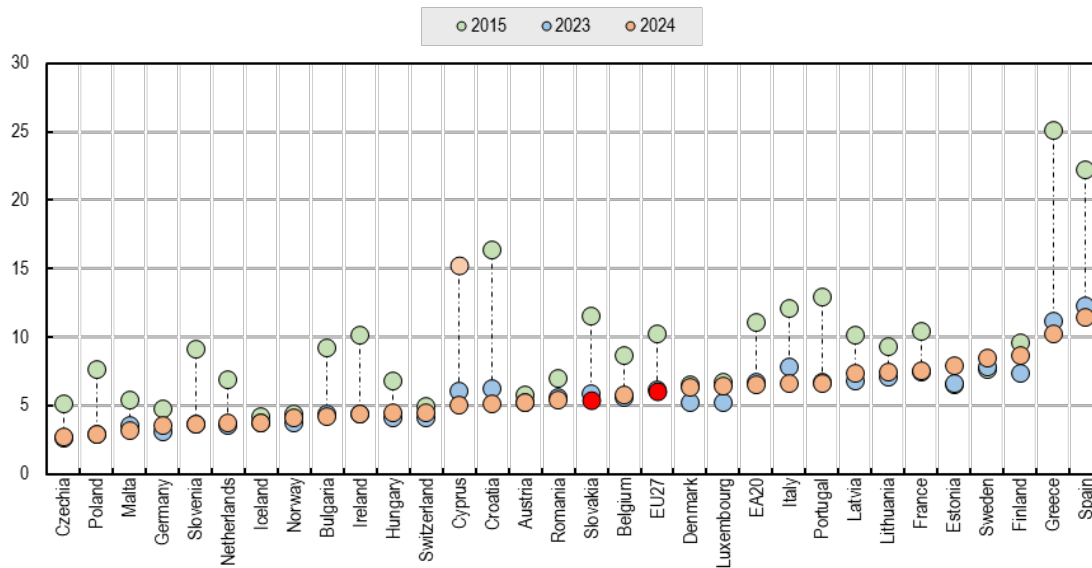
NEZAMESTNANOSŤ

Máme priemernú mieru nezamestnanosti, východné Slovensko ale zaostáva.

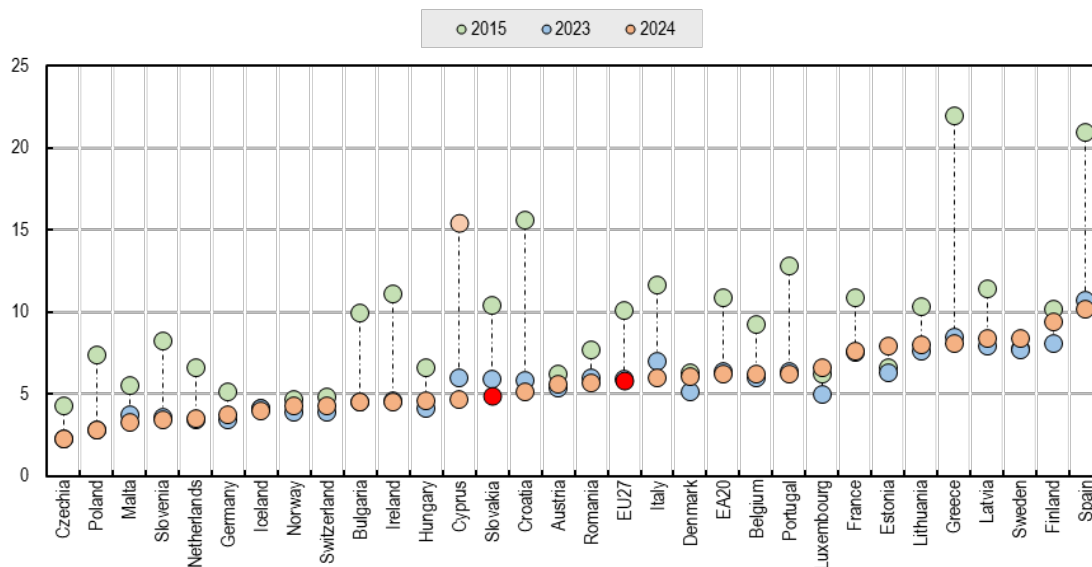
Na národnej úrovni je miera nezamestnanosti na Slovensku pomerne nízka a medziročne sa mierne znížila (Obrázok 4). Na úrovni 5,2 % bola podobná, ako v Rumunsku, Rakúsku či Belgicku. Miera nezamestnanosti mužov 4,9 % bola ešte nižšia, kým nezamestnanosť žien ostáva pomerne vysoká, 6,1 %.

Obrázok 4. Priemerná miera nezamestnanosti

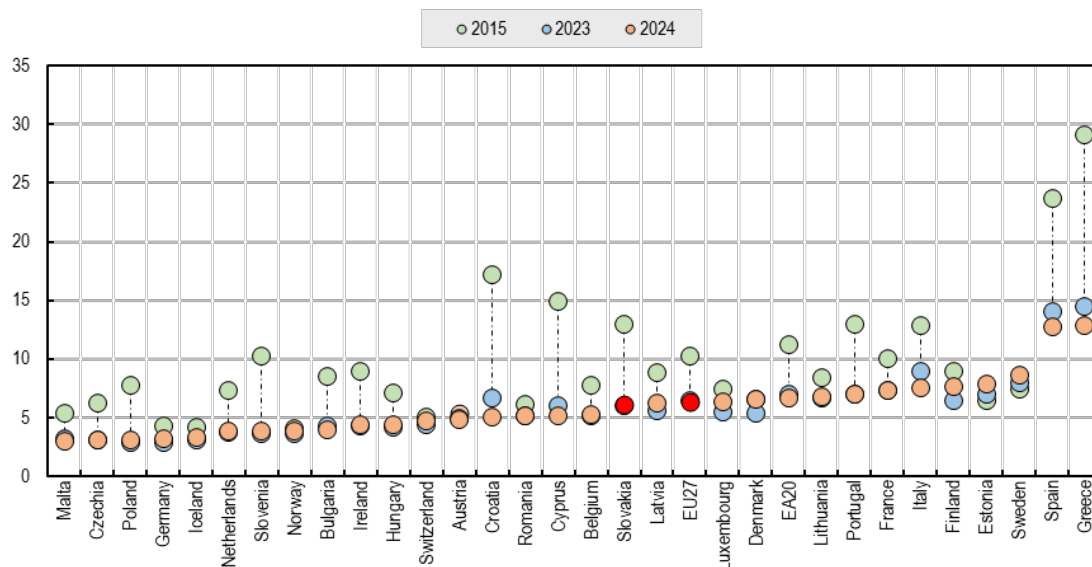
a) Miera nezamestnanosti na Slovensku je priemerná



b) Mierne nižšia pre mužov



c) Vyššia u žien

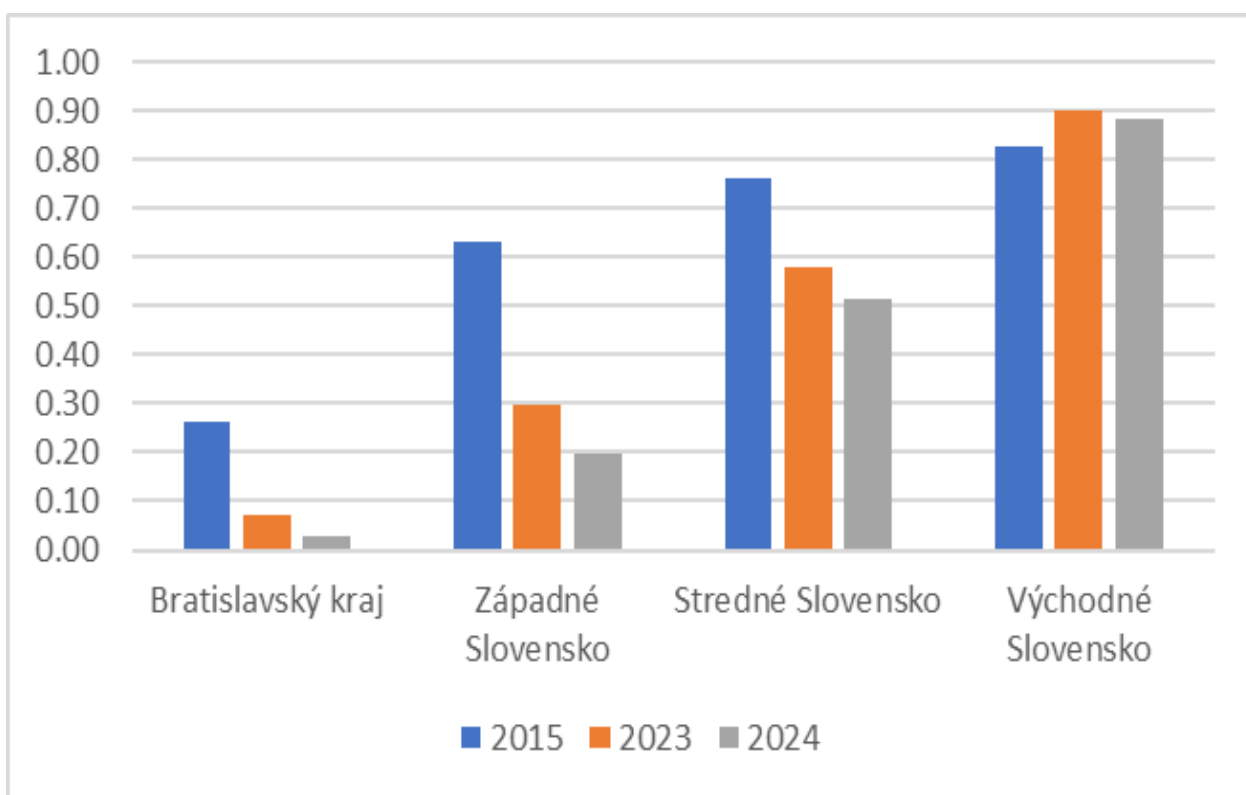


Zdroj: EUROSTAT, Unemployment rates by citizenship [lfsa_organ], 15-64 rokov, VZPS a autor.

Nezamestnanosť je nízka hlavne kvôli Bratislavskému kraju a západnému Slovensku. V porovnaní s ostatnými európskymi regiónmi, 99 % má vyššiu mieru nezamestnanosti ako Bratislava a 80 % vyššiu ako západné Slovensko (Obrázok 5). Naopak, len 11 % má vyššiu mieru nezamestnanosti ako východné Slovensko.

Podľa úradu práce bolo v júni 2025 na Slovensku 100 obcí s podielom registrovaných nezamestnaných na populácii v aktívnom veku vyšším ako 20 %. Celkový počet týchto nezamestnaných bol takmer 12 tisíc osôb, čiže 7 % všetkých registrovaných nezamestnaných. V 419 obciach s podielom nezamestnaných vyšším ako 10 % žilo takmer 34 tisíc nezamestnaných, čiže 21 % z celkového počtu. Podľa UPSVAR (2025) bol priemerný podiel pre celé Slovensko len 4,5 %. Medziročne ide na úrovni obcí o mierne zlepšenie (UPSVAR, 2024).

Obrázok 5. Bratislava na minime, východ na maxime.
Percentilové poradie v miere nezamestnanosti.

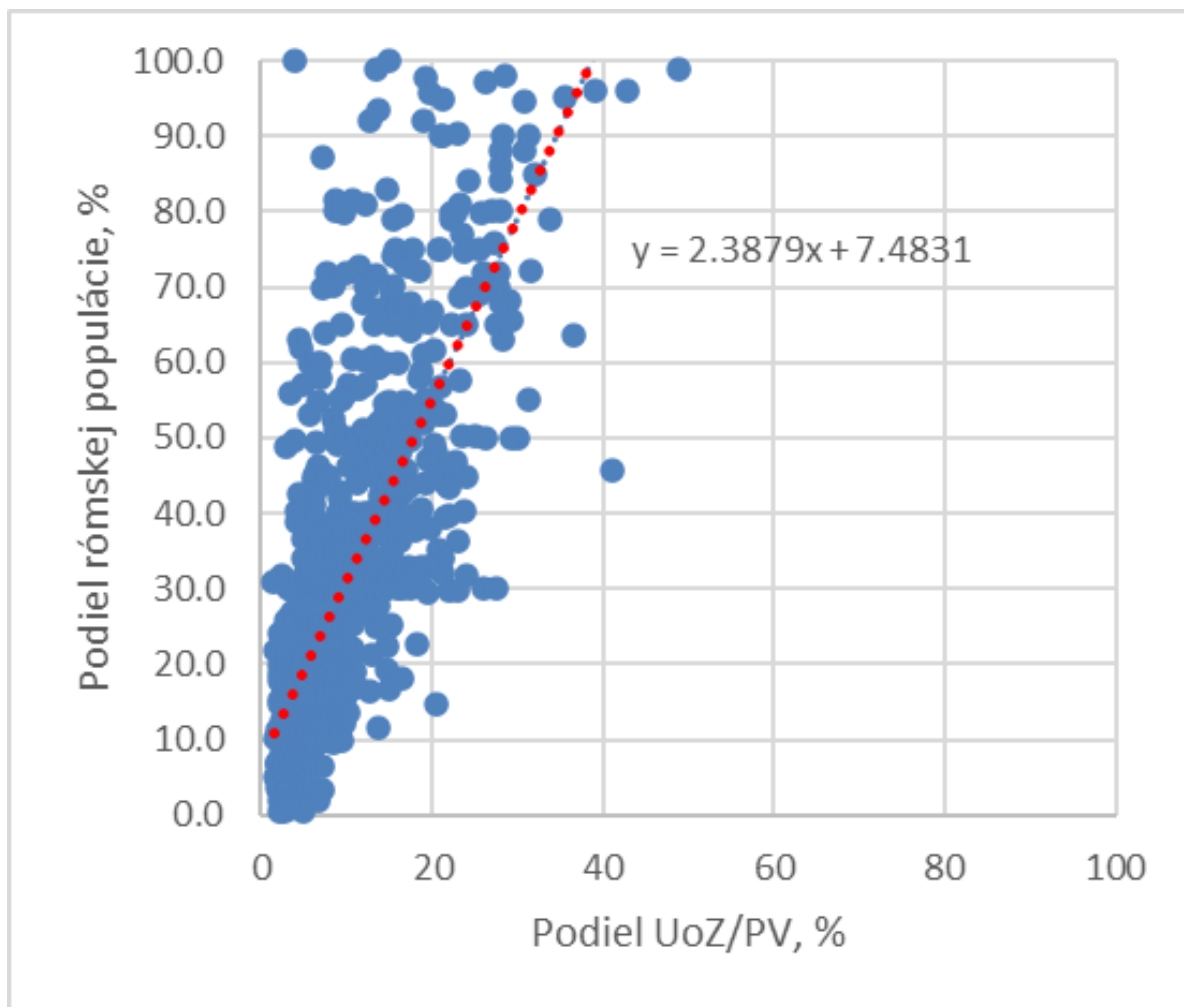


Percentilové poradie štyroch regiónov v porovnaní s ostatnými európskymi regiónmi.

Zdroj: EUROSTAT, Unemployment rates by citizenship and NUTS 2 region [lfst_r_lfur2gan] a autor.

Obrázok 6. Nevyužívame pracovný potenciál rómskej populácie.

Medzi podielom nezamestnaných a podielom rómskej populácie je priama úmera.



Zdroj: Atlas (2019), UPSVAR (2025) a autor.

Medzi obcami s vyšším počtom nezamestnaných sú Jarovnice, 1 290 osôb, Rakúsy, 580 osôb, Tornaľa, Stráne pod Tatrami, 450 osôb, Zámotov, 450 osôb, a Krížová Ves, 430 osôb. Ide o obce v Prešovskom kraji, väčšinou v okrese Kežmarok, s vysokým podielom rómskej populácie. Priamu úmeru medzi podielom rómskej populácie a nezamestnanosťou potvrdzujú aj údaje z Atlasu (Obrázok 6). Je zrejmé, že nezamestnanosť je stále vážnym problémom periférnych regiónov s vyšším podielom rómskej populácie. Tento rezervoár pracovnej sily ostáva nevyužitý, a to napriek prehlbujúcej sa demografickej kríze.



PRACOVNÉ PODMIENKY

Aj napriek tomu, že Slovensko za posledné roky zaznamenalo pokles podielu zamestnancov pracujúcich v neštandardných pracovných režimoch, stále patríme ku krajinám, kde sa pracuje v atypických časoch viac, ako je bežné v EÚ.

Atypické formy práce - ako nočná, večerná, víkendová či zmenová práca, v kombinácii so zlým pracovným prostredím, významne ovplyvňujú kvalitu pracovného života. Predstavujú zvýšenú záťaž na zdravie zamestnancov a zároveň sú dôležitým ukazovateľom nesprávnej organizácie práce v krajine.

Siedma vlna Európskeho prieskumu pracovných podmienok (European Working Conditions Survey – EWCS) z roku 2021¹ kategorizuje miery napätia v pracovnom prostredí na „mierne napäté“, „veľmi napäté“ a „extrémne napäté“.

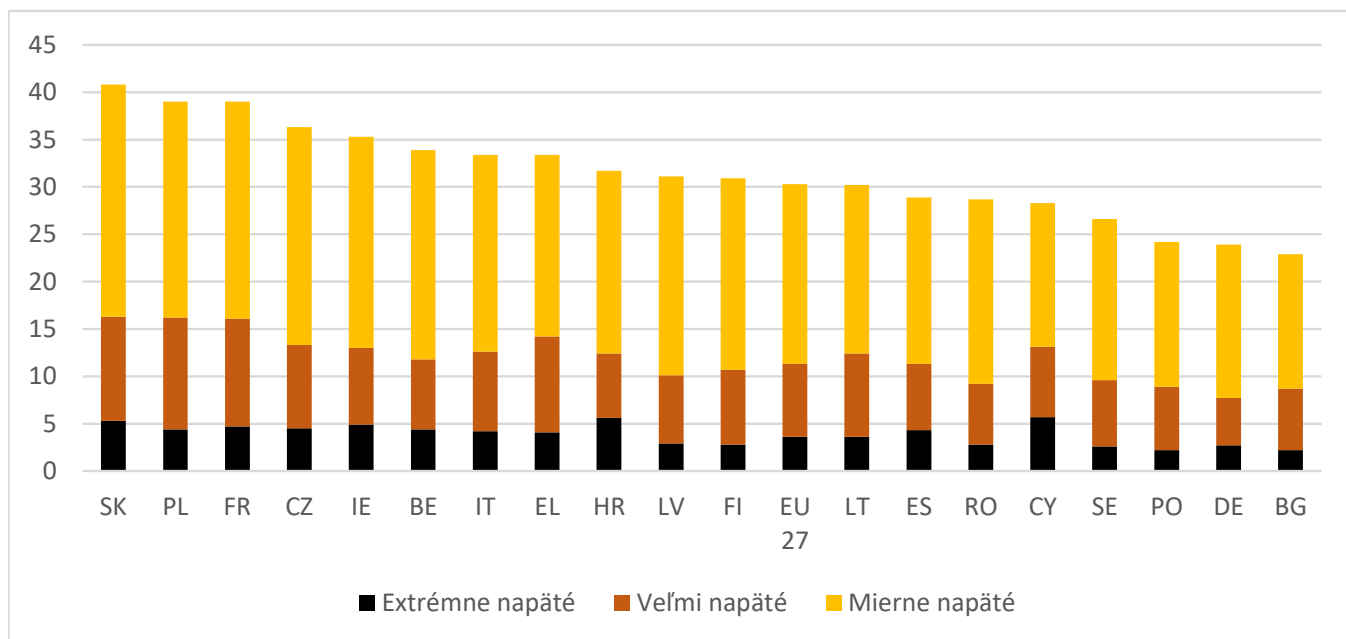
Slovensko má najvyšší podiel extrémne, veľmi a mierne napätých pracovných miest (Obrázok 7). Sú to miesta, na ktorých prevládajú požiadavky na zamestnanca nad poskytnutými zdrojmi. To naznačuje vysokú mieru stresu a potenciálnych rizík pre duševné aj fyzické zdravie zamestnancov.

Relatívne vysoký podiel napätia pracovného prostredia vyplýva aj z nastavenia našej ekonomiky a zo spôsobu, akým zamestnávateľia udržiavali a zvyšovali svoju konkurencieschopnosť na medzinárodných trhoch – prostredníctvom uplatňovania politik nízkych miezd a vyťažovania pracovnej sily.

Slovensko za posledné roky zaznamenalo pokles podielu zamestnancov pracujúcich v neštandardných pracovných režimoch (Obrázok 8). Najvýraznejší pokles nastal po roku 2019, pričom práca v sobotu a v nedeľu sa znížila skoro na polovicu pôvodných hodnôt. Tento vývoj môže súvisieť s technologickými zmenami, poklesom niektorých druhov manuálnej výroby, ale aj s pandémiou a následnou reorganizáciou pracovných procesov.

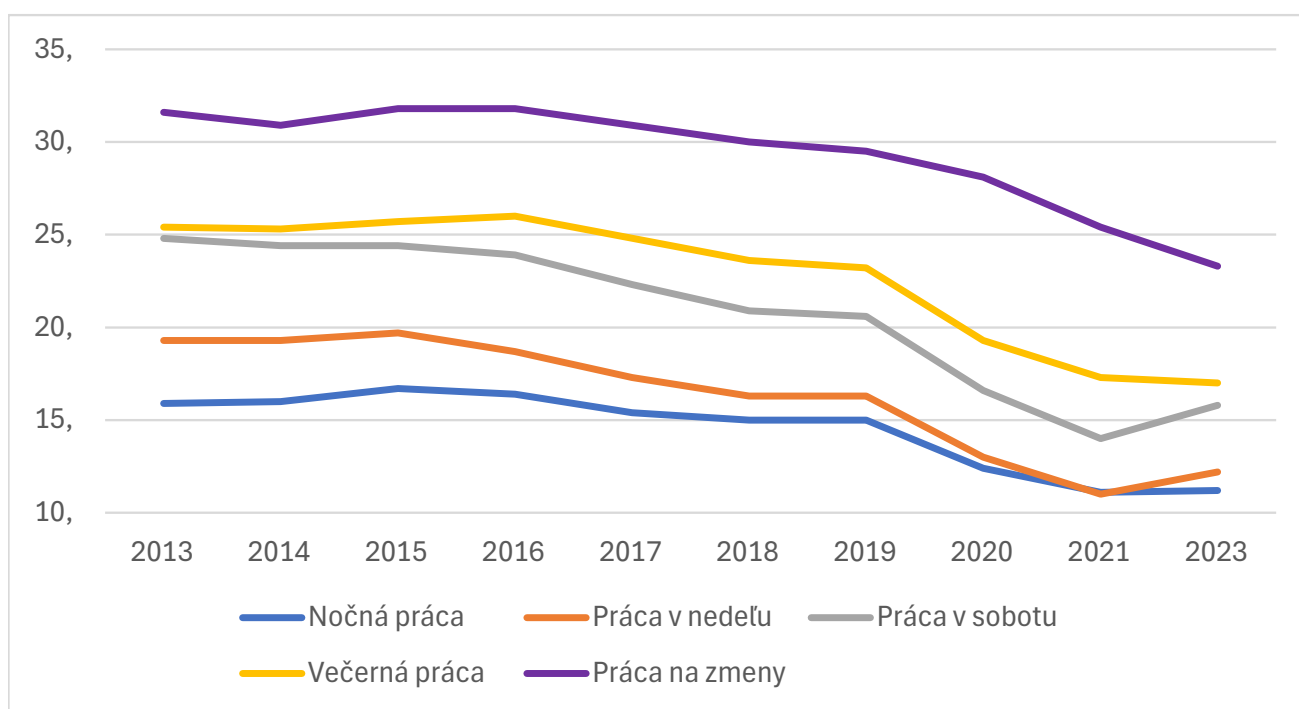
¹ 8. vlna EWCS bola realizovaná v roku 2024 a dáta z nej už boli čiastočne publikované, avšak detailné mikroúdaje ešte nie sú verejne prístupné. Preto je použitý graf (Obrázok 7) založený na posledných dostupných celkových dátach zo 7. vlny zisťovania EWCS z roku 2021.

Obrázok 7. Podiel troch napätých pracovných miest na celkovej zamestnanosti, 2021



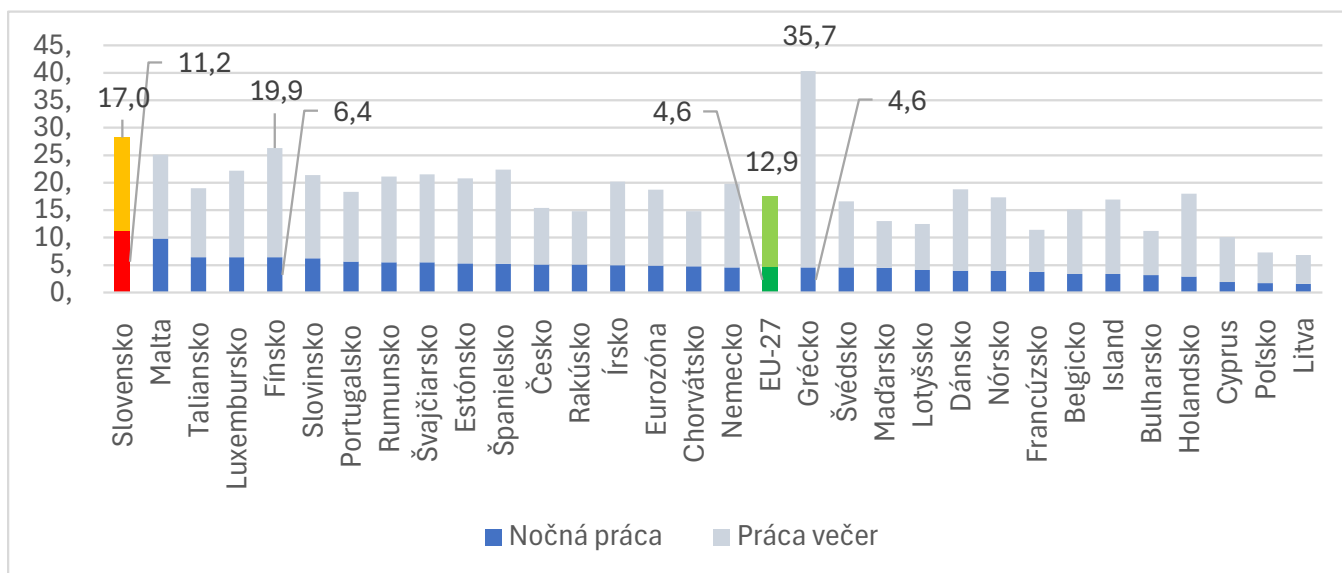
Zdroj: Košč a kol. (2023a), autor.

Obrázok 8. Podiel neštandardných pracovných časov a režimov na celkovej zamestnanosti



Zdroje: EUROSTAT, Employed persons working at nights, on Saturdays, on Sundays and in the evenings by professional status - % of total employment [lfsa_ewpnig, lfsa_ewpsat, lfsa_ewpsun, lfsa_ewpeve] and, Employees working shifts - % of total employees [lfsa_ewpshi] a autor.

Obrázok 9. Podiel pracujúcich pravidelne v noci a večer na celkovej zamestnanosti



Zdroj: Eurostat, Employed persons working at nights, and in the evenings by professional status - % of total employment [lfsa_ewpnig, lfsa_ewpeve] a autor,

Napriek tomuto poklesu stále patríme ku krajinám, kde sa pracuje v atypických časoch viac, než je bežné v EÚ (Obrázok 9). Slovensko má najvyšší podiel nočnej práce (11,2 %), čo je podstatne viac ako priemer EÚ (4,6 %). Pri večernej práci sa Slovensko so 17 % nachádza pod úrovňou rekordérov, ako je Fínsko (19,9 %) alebo Grécko (35,7 %), no stále ide o nadpriemernú záťaž v porovnaní s krajinami EÚ (12,9 %).

Tento negatívny stav sa sčasti dá vysvetliť štrukturálnymi špecifikami slovenského trhu práce, kde významnú úlohu zohráva priemyselná výroba a sektory s nepretržitou prevádzkou. Zároveň je veľkým problémom aj neschopnosť našej ekonomiky vymaniť sa z pasce stredných príjmov, kam sme sa dostali dlhodobým uplatňovaním nesprávnych politík (Augustín, Jančovič a Sergi, 2024; Augustín a Daubner, 2024; Marcinčin 2021).

Podľa počtu odpracovaných hodín za rok Slovensko síce nepatrí v OECD medzi absolútnych rekordérov (Obrázok 10), no jeho pozícia nie je dôvodom na uspokojenie. Krajiny, kde sa pracuje najdlhšie, nebývajú vzorom prosperujúcej ekonomiky či kvalitného pracovného života – práve naopak, dlhé pracovné časy sú často spojené s nižšou produktivitou a slabšou ochranou pracovných podmienok.

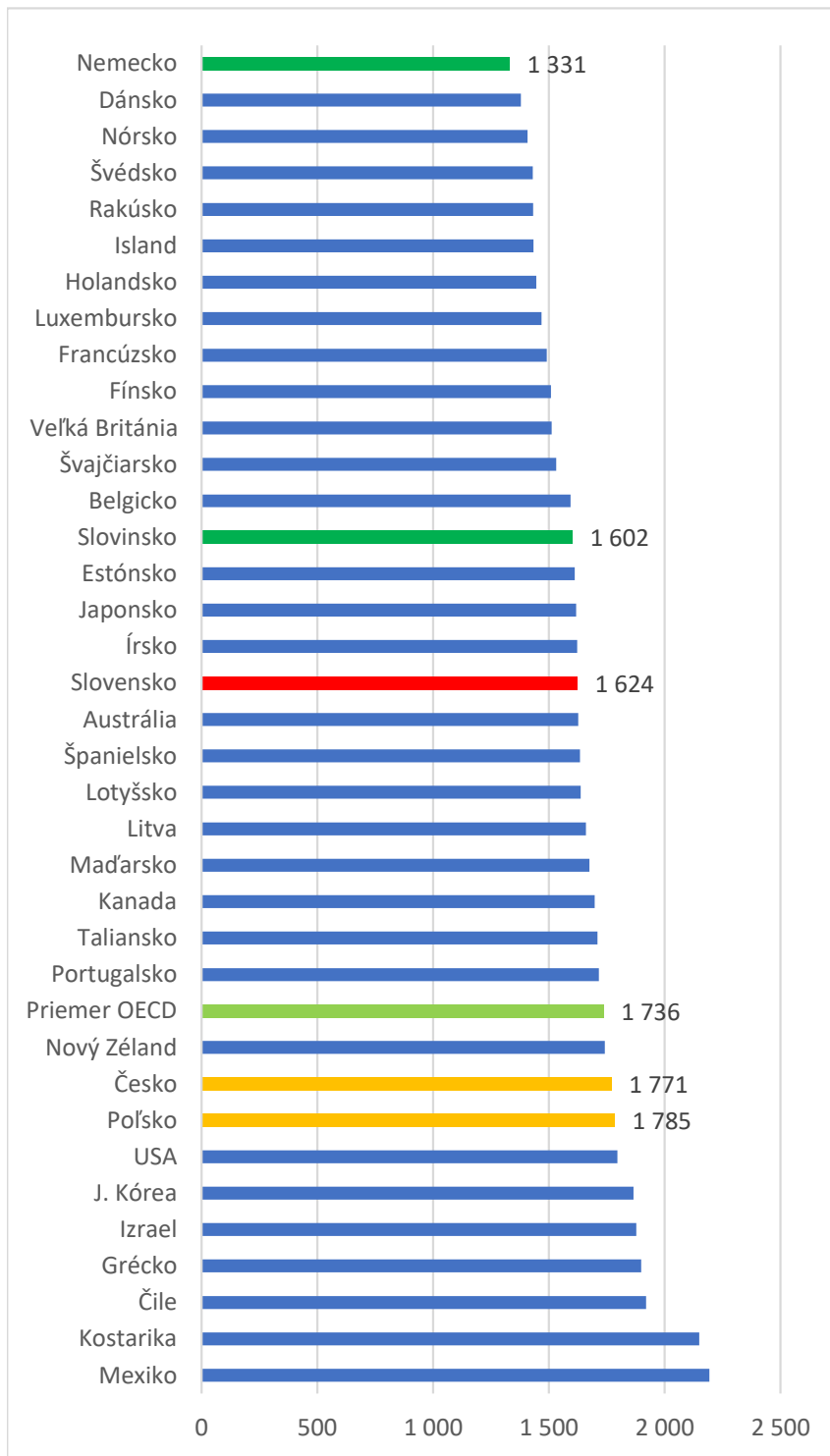
Ukazuje sa, že najvýkonnejšie ekonomiky Európy dosahujú vyššiu efektívnosť pri menšom počte odpracovaných hodín. To naznačuje, že kľúčom nie je pracovať viac, ale pracovať múdrejšie, efektívnejšie a spravodlivejšie – cez lepšiu organizáciu práce, investície do technológií, výskumu a rozvoja, či do samotných zamestnancov.

Kombinácia ukazovateľov - počet odpracovaných hodín, podiel práce na zmeny, nočnej či večernej práce, a napäté pracovné prostredie, poukazuje na nevyužitý potenciál Slovenska pre modernizáciu pracovných podmienok a na potrebu orientácie na udržateľnosť, zdravie zamestnancov a dlhodobú konkurencieschopnosť.

Celkovo pracovné prostredie na Slovensku je podľa medzinárodného porovnania výrazne napätejšie než vo väčšine krajín EÚ a hoci sa práca v atypických časoch v poslednej dekáde znižuje, jej intenzita – najmä pri nočnej, večernej a zmenovej práci, zostáva nadpriemerná. To môže mať dlhodobé dôsledky pre zdravie, rodinný život aj celkovú pracovnú pohodu zamestnancov.

Pre zamestnávateľov, odbory aj tvorcov politik je to jasný signál, že flexibilita a produktivita musia byť vyvažované opatreniami na ochranu zdravia a kvality pracovných podmienok. Slovenskí zamestnávatelia by pritom mali prehodnotiť svoj doterajší prístup – namiesto neustáleho zvyšovania tlaku na zamestnancov by sa mali viac sústrediť na inovatívnu organizáciu práce, investície do výskumu a vývoja a hľadanie udržateľných riešení. Dlhodobá prosperita totiž nestojí len na okamžitej ziskovosti, ale aj na stabilite pracovného prostredia a schopnosti udržať zdravú a motivovanú pracovnú silu.

Obrázok 10. Počet priemerne odpracovaných hodín do roka (2024)



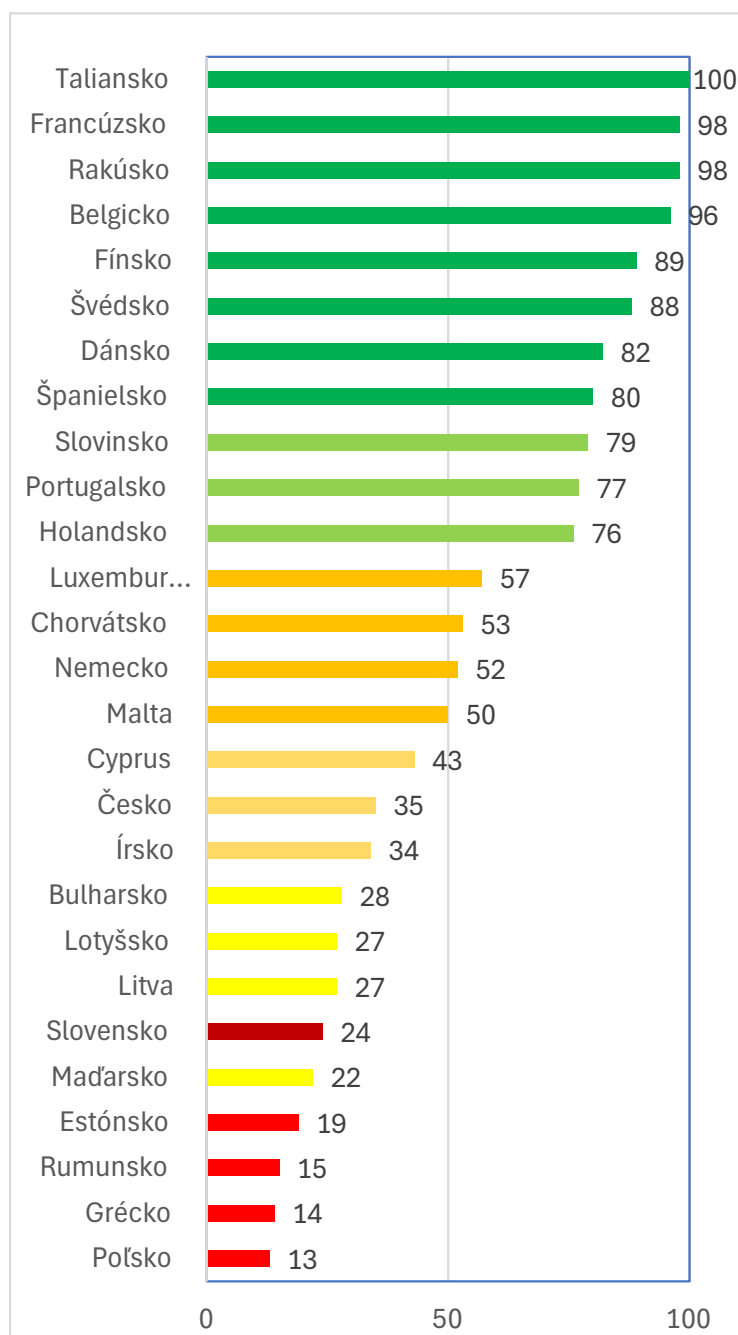
Zdroj: OECDstat, Hours Worked



POKRYTIE KOLEKTÍVNÝMI ZMLUVAMI A ODBOROVÁ ORGANIZOVANOSŤ

Výrazné rozdiely v miere pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami medzi krajinami EÚ – od takmer úplného pokrytia v Taliansku, Francúzsku či Rakúsku (okolo 100 %), až po veľmi nízke hodnoty v Poľsku, Grécku či Rumunsku (pod 15 %), poukazujú na ďalší problém, ktorému na Slovensku čelíme.

Obrázok 11. Miera pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami (2021 alebo posledné dostupné údaje)



Zdroj: Piasna a Theodoropoulou (2024: 101)

Slovensko patrí k novým členským štátom s nízkou mierou pokrytia kolektívnymi zmluvami (Obrázok 11). Krajiny s vyšším pokrytím kolektívnymi zmluvami spravidla dosahujú lepšie pracovné podmienky, kvalitnejšie pracovné prostredie a vyššie mzdy. Aj preto EÚ v smernici o primeraných minimálnych mzdách zaviazala členské štáty, aby prijali opatrenia na zvýšenie pokrytia kolektívnymi zmluvami nad úroveň 80 %.

Aj údaje o Slovensku potvrdzujú rozdiely v odmeňovaní. Zamestnanci pokrytí kolektívnymi zmluvami majú v priemere o 16 až 20 % vyššie mzdy než tí, ktorí nimi pokrytí nie sú. To potvrdzuje fakt, že kolektívne vyjednávanie posilňuje vyjednávaciu silu pracovníkov a zároveň sa prejavuje nielen vo vyšších platoch, ale aj v lepších pracovných podmienkach a stabilite zamestnania. (Košč a kol. 2023b)

PRIEMERNÉ MZDY

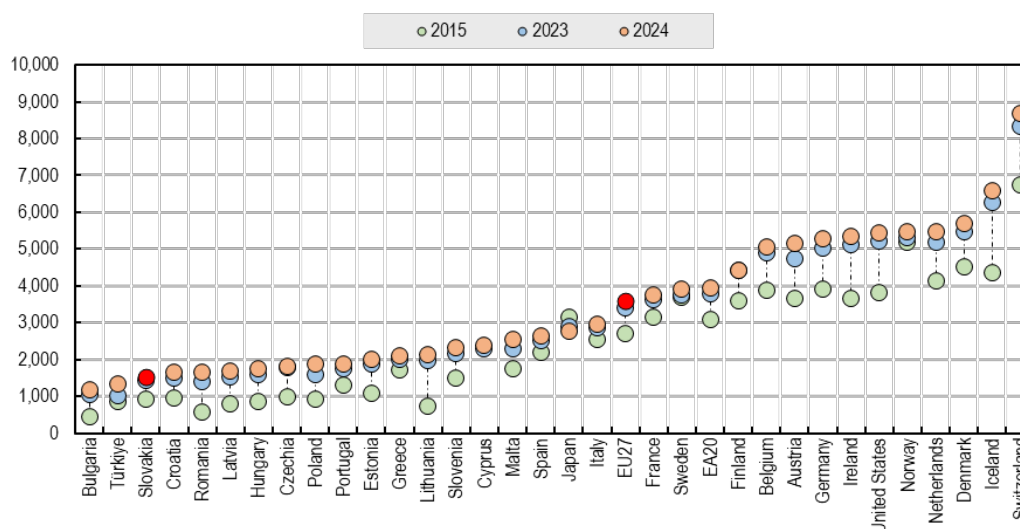
Mzdy ostávajú veľmi nízke a s nimi aj tlak na zmenu hospodárskeho modelu Slovenska.

Jedným z často uvádzaných dôvodov nezamestnanosti je výška miezd na Slovensku. Kým podľa niektorých kritikov sú mzdy na Slovensku vyššie ako v susedných nových členských štátoch Európskej únie, podľa údajov Eurostatu je pravdou opak. Priemerné nominálne mzdy boli v roku 2024 takmer najnižšie v únii (Obrázok 12) a z pohľadu domácností – vyjadrené v parite kúpnej sily, dokonca najnižšie. Pritom za minulých 10 rokov sa zvýšili v porovnaní s ostatnými štátmi únie len zanedbateľne. Nízke mzdy na Slovensku potvrdzujú aj iné údaje Eurostatu, napr. podiel odmien zamestnancov na HDP.

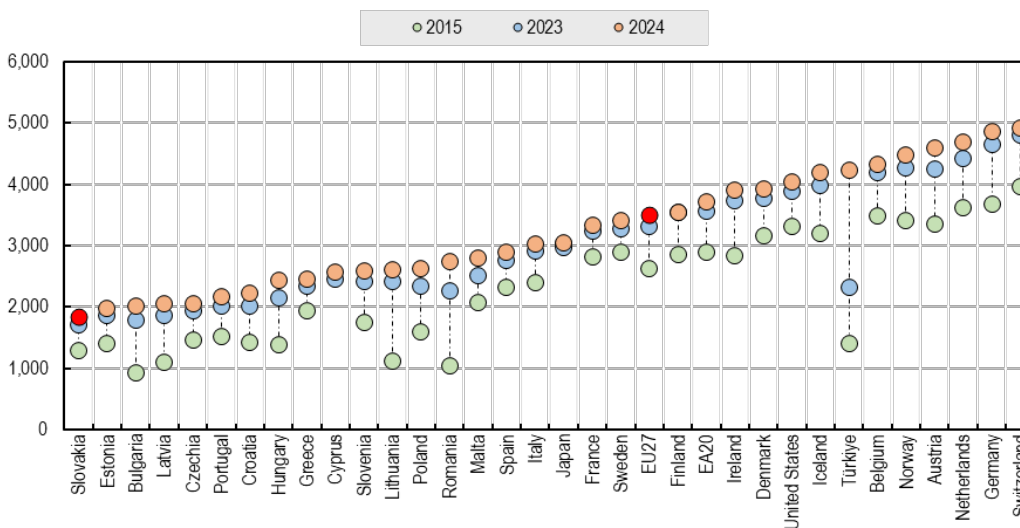
Dôsledkami nízkych miezd sú migrácia za prácou do zahraničia, alebo úplná ekonomická emigrácia. Obidve alternatívy majú negatívny vplyv na vývoj slovenskej ekonomiky a spoločnosti.

Obrázok 12. Hrubé mzdy na Slovensku sú takmer najnižšie v Európe

a) Nominálne mzdy sú po Bulharsku najnižšie v únii (EUR/mesiac).



b) V parite kúpnej sily sú najnižšie (PPS/mesiac).



Zdroj: EUROSTAT, Annual net earnings [earn_nt_net], autor.



Aké sú dôvody dlhodobu nízkych miezd na Slovensku? Mzdy nižšie o 200 až 300 eur mesačne v porovnaní s Maďarskom, Českom a Poľskom by teoreticky mali prilákať nové investície a výsledkom by mala byť mzdová konvergencia. To je, samozrejme, zjednodušený pohľad. Investori porovnávajú celkové náklady na produkciu v jednotlivých štátoch, ktoré zahŕňajú nielen cenu práce, ale aj náklady na kompenzáciu chýbajúcej verejnej infraštruktúry a administratívnej náročnosti miestnych regulácií. Zdá sa, že slovenské nízke mzdy slúžia na kompenzáciu nákladov, ktoré v iných štátoch znáša štát (infraštruktúra) alebo sú lacnejšie (administratíva).

Skutočnou cenou za nedostatočný tlak odborov na zvýšenie miezd je teda ekonomické zaostávanie Slovenska spôsobené prežívaním neefektívnych metód riadenia štátu, prejavujúce sa v obrovskom investičnom dlhu a nadmiere byrokratických prekážok.

VÝZVY A OHROZENIA

Súčasnú pracovnú prostredie na Slovensku čelí viacerým výzvam a ohrozeniam, ktoré priamo súvisia s tlakom zamestnávateľov, legislatívnymi zmenami a so širšími európskymi a globálnymi trendmi. Jedným z najčastejších naratívov, ktoré zaznievajú od predstaviteľov slovenských zamestnávateľov, je tvrdenie, že „musíme viac pracovať, nie menej“, aby sme sa mali lepšie. Tento prístup sa opiera o krátkodobú logiku zvyšovania konkurencieschopnosti, no je v priamom rozpore so skúsenosťami krajín západnej Európy, ku ktorým sa Slovensko snaží konvergovať. Práve tam sa vyššia produktivita dosahuje nie dlhším časom stráveným v práci, ale lepšou organizáciou práce, investíciami do inovácií a dôrazom na kvalitu pracovného prostredia.

Vo verejnej diskusii sa často cituje Draghiho správa ([Draghi 2024](#)), ktorá odporúča reformy smerujúce k liberalizácii a deregulácii, čo je využívané aj ako argument na znižovanie sociálnej ochrany zamestnancov. Menej pozornosti sa však venuje správe Enrica Lettu ([Letta 2024](#)), ktorá jednoznačne zdôrazňuje, že konkurencieschopnosť EÚ je udržateľná len vtedy, ak sa neopustia jej sociálne piliere – okrem iného dôstojné mzdy, kolektívne vyjednávanie a ochrana pracovníkov. Tento nerovnovážny prístup v slovenskej debata vytvára riziko, že krajina bude jednostranne preberať zjednodušujúce odporúčania bez zohľadnenia sociálneho rozmeru a dopadov na obyvateľstvo a jeho životnú úroveň.

Ďalším ohrozením je rozvoj digitálnych platforiem a platformového zamestnávania, ktoré v slovenskom prostredí často prebieha formou nútených živností. Zásadne rozdielne zdaňovanie a nižšie odvody živnostníkov vytvárajú deformácie na trhu práce, pričom pracovníci sú obohraní o sociálne a pracovné práva, ktoré prináša zamestnanecký pomer. To nielen znižuje ich bezpečnosť, ale aj oslabuje financovanie verejných rozpočtov a sociálneho systému.

Naopak, nádejou na pozitívnu zmenu je implementačný proces viacerých dôležitých smerníc EÚ, ktoré majú potenciál zlepšiť postavenie zamestnancov na Slovensku a ich pracovné prostredie. Akčný plán na zvyšovanie pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami nad 80 % úroveň je požiadavkou európskej smernice o minimálnych mzdách. Rovnako aj opatrenia, ktoré zabezpečia vyššiu mieru informovanosti verejnosti o mzdovej politike slovenských firiem, ktoré vyplývajú zo smernice o transparentnosti odmeňovania. Treťou, pripravovanou, zmenou je implementácia smernice o platformovej práci, ktorá by mala ochrániť pracujúcich pred tlakom na prácu mimo klasických pracovných úväzkov a pred tzv. nútenými živnosťami. (EU, 2022, 2023 a 2024)

Implementácia týchto troch smerníc je mimoriadne dôležitá nielen z dôvodu, že ako členská krajina sme povinní tieto odporúčania zakomponovať do našich kódexov, ale primárne z dôvodu, že spôsob ich implementácie, či pôjde o formálne a právne nevyhnutné zmeny alebo o kvalitné a jasne naformulované zmeny, v konečnom dôsledku rozhodne o tom, či sa tieto smernice premenia do reálneho zlepšenia života pracujúcich ľudí, alebo zostanú len na papieri.

Významnou výzvou je aj klimatická kríza a s ňou spojená potreba priemyselnej a digitálnej transformácie. Tieto procesy však nie je možné uskutočniť bez rovnocennej sociálnej transformácie – teda bez posilnenia pracovných práv, ochrany zamestnancov a znižovania nerovností. Ak sa transformácia bude sústreďovať výlučne na technické a ekonomické aspekty, Slovensko riskuje prehĺbenie sociálnych rozdielov a stratu podpory verejnosti pre zelené politiky.

Napokon, významným ohrozením pracovného prostredia sú aj opatrenia vládnych konsolidačných balíčkov (Marcinčin a Košč, 2025; KOZ, 2025). Namiesto hľadania spravodlivejšieho daňového mixu či zdaňovania vysokých príjmov a majetkov sa zodpovednosť prenáša na zamestnancov – prostredníctvom škrtania sviatkov či zvyšovania odvodov. Takýto postup prehĺbuje pocit nespravodlivosti a nerieši rastúce príjmové a majetkové nerovnosti, ktoré už dnes predstavujú vážnu hrozbu pre sociálnu súdržnosť. Najmä s ohľadom na od roku 2019 kontinuálne rastúcu chudobu a mieru sociálneho vylúčenia obyvateľov na Slovensku (Košč 2025).

ZÁVER

Slovensko dlhodobo nevyužíva naplno svoj pracovný potenciál. Hoci má vysokú mieru ekonomickej aktivity a nízku nezamestnanosť, značná časť pracovnej sily zostáva neintegrovaná alebo nevyužitá v sektore s vyššou pridanou hodnotou. Kľúčovým problémom je nevyužívanie potenciálu žien, Rómov a regiónov východného Slovenska, ktoré trpia kombináciou štrukturálnej nezamestnanosti, nízkej mobility a chýbajúcej infraštruktúry.

Ešte vážnejším signálom však zostávajú trvalo nízke mzdy, ktoré nie sú len dôsledkom nedostatočnej produktivity, ale aj príznakom investičného dlhu, zastaraných priemyselných kapacít, nedostatočnej infraštruktúry a byrokratických bariér. Tieto faktory dlhodobo znižujú konkurencieschopnosť Slovenska ako investičnej destinácie a vytvárajú bludný kruh nízkych príjmov domácností, slabých verejných financií a obmedzenej schopnosti štátu investovať do modernizácie a vzdelávania.

V praxi to znamená, že tlak na rast miezd by nemal byť vnímaný ako hrozba, ale ako nevyhnutný impulz k štrukturálnej zmene. Vyššie mzdy môžu stimulovať domáci dopyt, zlepšiť kvalitu pracovných miest a v dlhodobom horizonte viesť aj k vyššej produktivite. Za predpokladu, že ich budú sprevádzať investície do technológií, inovácií a zručností.

Slovensko potrebuje prehodnotiť svoju priemyselnú a hospodársku politiku, ktorá je stále založená na nízkonákladovom rastovom modeli. Dlhodobo nedostatočné firemné i štátne investície do výskumu a vývoja, nízka pridaná hodnota domácich firiem a obmedzená efektivita verejného sektora spôsobujú, že krajina sa postupne stáva menej atraktívnou aj pre zahraničných investorov. Prichádzajúce priame zahraničné investície sú stále orientované na montážne a logistické aktivity, nie na znalostnú ekonomiku či technologické centrá. Z tejto stručnej analýzy vyplýva, že situácia sa síce mierne zlepšuje, najmä v oblasti zamestnanosti a digitalizácie práce, no stále nie dostatočne na to, aby sme mohli hovoriť o dobiehaní západoeurópskych štandardov pracovného prostredia. Rozdiely v odmeňovaní, pracovnej istote a kvalite pracovného života zostávajú výrazné.

Kľúčovou výzvou nasledujúcich rokov preto bude dôsledná implementácia troch zásadných európskych smerníc, ktoré môžu zásadne zlepšiť rovnováhu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, posilniť kolektívne vyjednávanie, zvýšiť férovosť v odmeňovaní a zabezpečiť rovnaké práva pre pracovníkov bez ohľadu na formu zamestnania. Ak však Slovensko zvolí minimalistický alebo len formálne právny prístup, hrozí, že sa premrhá transformačný potenciál týchto reforiem.

Súčasne slovenskú spoločnosť čaká nevyhnutná diskusia o smerovaní našej ekonomiky, o tom, ako sa chceme vymaniť z pasce stredných príjmov, aké budeme realizovať hospodárske a priemyselné politiky, ale aj ako sa postavíme k decentralizácii verejnej správy a využitiu potenciálu rozvoja jednotlivých regiónov. Zároveň nás čaká ťažká úloha - ako zladiť požiadavky na fiškálnu politiku a zároveň potrebu vyrovnávať investičné deficity vo všetkých oblastiach života na Slovensku. Toto sú úlohy, ktoré nevyhnutne musia riešiť aj slovenské odbory.

Ak sa k týmto výzvam nepostavíme čelom, prideme o jedinečnú príležitosť premeniť Slovensko z nízkonákladovej ekonomiky na dôstojnú, inovatívnu a sociálne spravodlivú.

POUŽITÁ LITERATÚRA

ATLAS (2019) **Atlas rómskych komunit 2019**. Bratislava: Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity. [Dostupné online](#).

AUGUSTÍN, M. a DAUBNER, P. (2024) **Slovak Experience with Capitalism: The Myth of the Tatra Tiger**. In: AUGUSTÍN, M., JANČOVIČ, P. a SERGI, B. S. (eds.) (2025) *Modeling Economic Growth in Contemporary Slovakia*. Bingley: Emerald Publishing Limited.

AUGUSTÍN, M., JANČOVIČ, P. a SERGI, B. S. (eds.) (2024) **Modeling Economic Growth in Contemporary Slovakia**. Bingley: Emerald Publishing Limited.

DRAGHI, M. (2024) **The future of European competitiveness – A competitiveness strategy for Europe**. Brussels: European Commission. [Dostupné online](#).

EU (2022) **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii**. Brusel: EUR-lex. [Dostupné online](#).

EU (2023) **Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania**. Brusel: EUR-lex. [Dostupné online](#).

EU (2024) **Smernica o práci prostredníctvom digitálnych platforiem Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy**. Brusel: EUR-lex. [Dostupné online](#).

EUROSTAT, **Database**. Luxemburg: Eurostat. [Dostupné online](#).

KOŠČ, J. a kol. (2023a) **Možnosti nastavenia metodiky skúmania kvality zamestnaneckého prostredia na Slovensku**. Bratislava: KOZ SR. [Dostupné online](#).

KOŠČ, J. a kol. (2023b) **Bariéry členstva v odboroch 3: Stratégia budovania nových kapacít odborov v slovenskej republike**. Bratislava: KOZ SR. [Dostupné online](#).

KOZ (2025) **Sumár návrhov konsolidačných opatrení z pohľadu konfederácie odborových zväzov SR**. Bratislava: KOZ SR. [Dostupné online](#).

LETTA, E. (2024) **Much more than a market – Speed, Security, Solidarity: Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU citizens**. Brussels: European Commission. [Dostupné online](#).

MARCINČIN, A. (2021) **Tatranský tiger**. Zn.: za nízky plat. Bratislava: Centrum pre verejnú politiku. [Dostupné online](#).

MARCINČIN, A. a KOŠČ, J. (2025) **Sviatok práce 2025: konsolidáciou k prosperite alebo k chudobe?** Bratislava: KOZ SR. [Dostupné online](#).

OECDstat, **Hours Worked**. Paríž: OECDstat. [Dostupné online](#).

PIASNA, A. a THEODOROPOULOU, S. (2024). **Benchmarking Working Europe 2024: The ongoing quest for Social Europe**. Brusel: ETUI. [Dostupné online](#).

UPSVAR (2024) **Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie podľa miest a obcí, jún 2024**. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. [Dostupné online](#).

UPSVAR (2025) **Mesačná štatistika o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie podľa miest a obcí, jún 2025**. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. [Dostupné online](#).

Blank page with horizontal dotted lines for writing.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL: KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

