



PRACUJÚCA CHUDOBA

Bloomberg

**Vyššia minimálna mzda
zrýchľuje rast miezd
bez toho, aby znižovala
počet pracovných miest,
ukázala štúdia.**

BY JOSH EIDELSON | SEPTEMBER 6, 2018

**Vyššie mzdy
neničia pracovné miesta!**

Mýty a fakty **o vplyvoch zvyšovania** **minimálnej mzdy**

JÁN KOŠČ, MILAN KURUC

„Nízká minimální mzda uvrhá do bídy celé skupiny obyvatel. Náklady pak nese celá společnost. Důstojná mzda naopak zvyšuje kupní sílu obyvatel, což je ku prospěchu všem.“

Saša Uhlová, česká novinárka, autorka knihy ‘Hrdinové kapitalistické práce’ a protagonistka sociálneho dokumentárneho filmu ‘Hranice práce’.

Úlohou tohto dokumentu nie je hodnotiť výšku minimálnej mzdy ani tempo jej zvyšovania, nakoľko tejto téme sa venuje množstvo iných prác, pričom autori týchto prác založili svoje komparácie na rôznych možných pohľadoch - od porovnávania na úrovni nominálnej, cez komparácie v parite kúpnej sily, výkonnosti ekonomík, vyprodukovanú pridanú hodnotu, atď., až po porovnanie berúce do úvahy rozdiely v štruktúrach ekonomík a štruktúrach pracovnej sily (Harasztosi 2019; Myant 2018; Kuruc et al. 2016; Kuruc et al. 2018a; Kuruc et al. 2018b; Želinský 2014; Laporšek et al. 2017, WSI 2019; Drahokoupil 2016; Drahokoupil a Piasna 2017).

V tejto práci sa autori sa rozhodli zhodnotiť tvrdenia zástupcov zamestnávateľov a niektorých analytikov a novinárov, ktorí predpokladajú, že zvyšovanie minimálnej mzdy má výlučne negatívne dôsledky na zamestnanosť a schopnosť nízkovzdelaných a nekvalifikovaných nezamestnaných ľudí sa zamestnať.

PRÍKLAD Č. 1:

„Zamestnanci s minimálnou mzdou budú pre zamestnávateľov jednoducho drahí. Až takí drahí, že to ohrozuje ich vlastné prežitie.“

[Eduard Žitňanský 2019, redaktor dvojtyždenníka Profit a komentátor denníka SME]

<https://komentare.sme.sk/c/22243089/s-minimalkou-do-pekla.html>

PRÍKLAD Č. 2:

„To, čo potrebujú zaostávajúce regióny, je zníženie minimálnej mzdy.“

[Róbert Chovanculiak, analytik inštitútu INESS]

<https://komentare.sme.sk/c/22228599/ako-zvysit-prijem-ludom-v-zaostavajucich-regionoch.html>

PRÍKLAD Č. 3:

„Na konci roka alebo na začiatku roka dôjde k zníženiu objednávok, na čo my budeme reagovať znížením počtu zamestnancov a žiadna z politických strán nebude nadšená pred voľbami, že sa spustí v niekoľkých firmách hromadné prepúšťanie práve pre to, že zvýšené náklady nebudú firmy schopné premietnuť do cien svojich výrobkov a služieb.“

[Rastislav Machunka, viceprezident AZZZ]

<https://kosicednes.sk/udalosti/zamestnavatelia-navrhuju-zvysit-minimalnu-mzdu-na-552-eur/>

PRESTANEME UPRATOVAŤ?

Podľa týchto vyjadrení už nebudú firmy potrebovať nízko kvalifikovaných zamestnancov na pomocné práce, prestanú vykonávať jednoduché činnosti, napríklad prestanú upratovať. Pohľad citovaných v boxe č. 1 zjednodušuje situáciu za hranicu pravdivosti, nakoľko potreba výkonu týchto prác z firiem nezmizne ani pre výšku minimálnej mzdy a príplatkov za zmenu, ani z dôvodu nástupu priemyselnej revolúcie 4. 0.

Tento pohľad je zavádzajúci aj preto, lebo aj sofistikovanejšie ekonomiky s vyššou pridanou hodnotou dokážu bez väčších problémov integrovať na trhu práce vyššie podiely zamestnancov s nízkym vzdelaním a absentujúcou kvalifikáciou a pritom sú schopné a ochotné ich lepšie zaplatiť.

Je potrebné si pritom uvedomiť, že k sofistikovanejšej štruktúre ekonomiky, respektíve k ekonomike s vyššou pridanou hodnotou vedie cesta cez investície do výskumu a vývoja. Firmy na Slovensku však investujú do výskumu a vývoja alarmujúco málo.
[Košč 2018a; Košč 2018b]



Vyslovenou demagógiou je tvrdenie, že **konkrétny zamestnanec** musí vyprodukovať vyššiu pridanú hodnotu, než sú jeho mzdové, respektíve personálne náklady. Vo firme neprodukuje zamestnanec hodnotu sám o sebe. Pridanú hodnotu produkuje firma ako celok v synergickom efekte komplexných a komplikovaných vzťahov medzi prvkami, z ktorých firma pozostáva. Pridaná hodnota je teda tvorená na úrovni celej firmy, nie na úrovni jednotlivca. Tak, ako by firma nefungovala bez generálneho riaditeľa, bez marketingového alebo obchodného oddelenia, tak by nefungovala ani bez výroby, ale ani bez mzdového oddelenia alebo upratovačiek, vďaka ktorým ostatní zamestnanci nepracujú v špine a v zápachu. Pridaná hodnota sa produkuje na úrovni celej firmy ako celku a je výsledkom činnosti a spolupráce všetkých zamestnancov pri spracúvaní vstupov a výkone všetkých súvisiacich činností.

„Každá firma je kombináciou aktív, ktoré dokážu produkovať vyššiu pridanú hodnotu vo svojej kombinácii a nie ako každé aktívum samo o sebe. To je princíp podnikania. Dať dokopy aktíva, ktoré vo vzájomnej spolupráci dokážu produkovať hodnotu. Aby malo podnikanie zmysel, musí byť produktivita práce dlhodobo vyššia ako sú mzdové náklady. Treba si ale uvedomiť, že produktivita práce zamestnancov závisí hlavne od toho, ako manažment firmy - podnikateľ dokáže manažovať a orientovať sa na trhu.“

[Alexej Dobroľubov, analytik Inštitútu zamestnanosti]

ZOMBIE FIRMY A EFEKTIVITA

Samozrejme pre firmy, ktoré zamestnávajú gro ľudí za mzdy na úrovni minimálnej mzdy, môže výška minimálnej mzdy a príplatkov za zmenu znamenať ohrozenie, no v tejto súvislosti vyvstáva viacero nezodpovedaných otázok. Podľa OECD v strednej a východnej Európe existuje množstvo tzv. zombie firiem, ktoré fungujú na hranici prežitia a ich existencia viaže množstvo pracovnej sily, ktorá **by bola využiteľná v efektívnejších pozíciách**, hlavne pri aktuálnom nedostatku pracovnej sily.

[Banerjee et al. 2019; Andrews et al. 2019a; Andrews et al. 2019b; NBSR 2018]

Väčšina zamestnancov, ktorí na Slovensku pracujú za mzdu blízko úrovne minimálnej mzdy pracuje v oblasti služieb, poľnohospodárstva a potravinárskeho priemyslu [Krišková 2019], kde stále existuje možnosť premietnuť zvýšenie mzdových nákladov do cien. Po zvážení podielu mzdových nákladov na celkových nákladoch takýchto firiem sa ukazuje, že napríklad 10-percentné zvýšenie miezd určite nebude znamenať až 10-percentné zvýšenie cien.

[Balica et al. 2018, s. 9, ŠÚ SR 2019]

Zvýšenie cien vynútené zvyšovaním minimálnej mzdy bude oveľa nižšie a zároveň, v prípade základných potravín, dôjde od budúceho roka aj k zníženiu DPH na vybrané potraviny, čo tieto nárasty dokáže do istej miery kompenzovať.

„Ak niekto povie, že štúdia potvrdzuje, že zvýšenie minimálnej mzdy spôsobuje nezamestnanosť, tak ide o veľmi veľké zjednodušenie. Vždy záleží na štruktúre ekonomiky. Ak by sme si mali z týchto štúdií niečo vziať, tak to, že zvýšenie súčasnej minimálnej mzdy by spôsobilo nezamestnanosť, ak by sa to týkalo podnikov zamestnávajúcich veľké množstvo ľudí za minimálnu mzdu, ktoré zároveň vyvážajú na medzinárodne trhy, a tieto by nemohli presunúť zvýšené náklady prostredníctvom cien na zákazníkov. Vzhľadom na to, že u nás je minimálna mzda koncentrovaná hlavne v reštauračnom a hotelierskom biznise, zamestnávateľia pravdepodobne zvýšenie nákladov presunú čiastočne na zákazníkov. To by bol transfer od zákazníkov nepracujúcich za minimálnu mzdu na tých, ktorí za ňu pracujú. Pri slovenských reáliách, ak by bola minimálna mzda vysoko nad trhovou, dochádzalo by k zvýšeniu množstva dohôd či nútených živností v regiónoch s nízkou priemernou mzdou a v sektoroch, kde je zastúpená minimálna mzda najvyššími podielmi.

[Alexej Dobroľubov, analytik Inštitútu zamestnanosti]

PRODUKTIVITA A PRIDANÁ HODNOTA

Ak sa opýtame analytikov, prečo sú mzdy na Slovensku také nízke v porovnaní so západnou Európou, dostaneme jednoduchú odpoveď: „**Pretože máme nižšiu produktivitu práce**“.

Toto je ale pravdivá odpoveď len sčasti a nie je možné tento fakt označovať za jediný dôvod nízkych miezd. Daná odpoveď nevysvetľuje všetky otázky a neplatí paušálne pre celé naše hospodárstvo. Najnižšiu produktivitu práce majú zväčša firmy pôsobiace v službách, malé a stredné firmy, ktoré sú **naviazané na domácu spotrebu (kúpyschopnosť)** alebo sú subdodávateľmi veľkých firiem.

[Myant 2016; Martišková 2019; Výškrabka 2018].

Mnohé firmy sa historickým vývojom slovenskej ekonomickej transformácie uspokojili s dosahovaním svojich ziskov a udržiavaním konkurencieschopnosti cez udržiavanie nízkych miezd. Neinvestovali do technológií, neinvestovali do výskumu a vývoja a už vôbec neinvestovali do rozširovania alebo prehlbovania kvalifikácie zamestnancov. Uspokojili sa **s konkurenčnou výhodou na strane nízkych miezd** a nezaoberali sa tým, že takáto konkurencieschopnosť je dlhodobo neudržateľná a tým pádom kontraproduktívna.

[Košč 2018a; Košč 2018b]

Sucho konštatovať, že na Slovensku máme nízku produktivitu práce alebo že vytvárame nízku pridanú hodnotu, je skresľujúce zjednodušovanie. Produktivita práce je skresľujúca veličina, keďže podkladom na jej výpočet sú nominálne realizačné ceny výsledných produktov a tieto ceny

sú ovplyvnené okrem iného nielen kúpyschopnosťou obyvateľstva, ale aj transferovým oceňovaním produktov.

[Myant 2016; Martišková 2019]

KONIEC NÍZKYM MZDÁM!



VLADIMÍR BALÁŽ

ekonóm,
vedecký pracovník
prognostického ústavu SAV

„Časť slovenského biznisu bude aj naďalej clivo spomínať na úžasné 90. roky a robiť v médiách marketing pre konkurenčný model založený na nízkych mzdách a minimálnych daniach. Tento model je už vo vyspelých krajinách exponátom v múzeu ekonomickej histórie. Vedľa parného stroja, detskej práce a čmudiacich komínov.“

REGIONÁLNA MINIMÁLNA MZDA

Návrh na regionálne určovanie minimálnej mzdy, ako to navrhujú analytici INESS alebo strana SaS, má niekoľko zásadných nedostatkov. Na Slovensku máme jednu z najvyšších regionálnych nerovností v OECD, pričom znižovanie minimálnej mzdy v ekonomicky slabších regiónoch by malo presne opačný efekt a dochádzalo by tak u nás k zvyšovaniu regionálnych nerovností. Zároveň by jej zavedenie vytváralo priestor pre vyššiu mieru platovej diskriminácie založenej na etnickom alebo rodovom princípe.

[OECD 2018; Ahlfeldt et al. 2019; Mishel a Cooper 2019; ILO 2019; Sonn a Lathrop 2016]

Regionálnu minimálnu mzdu má zavedenú niekoľko štátov na svete, pričom [Ondruš et al., 2017, s. 16] **„podľa prehľadu z dielne MOP však možno konštatovať, že ide takmer výlučne o veľké federálne štáty, resp. štáty, ktoré vykonávajú rozsiahlu časť verejnej moci na regionálnej úrovni“**.

Ide o krajiny ako Indonézia, Japonsko, Filipíny alebo Vietnam, kde regionálne minimálne mzdy pokrývajú desiatky miliónov obyvateľov jednotlivých regiónov a zároveň spĺňajú aj požiadavku ILO, aby tieto regióny mali rozdielne trhy práce, **čo regióny na Slovensku nespĺňajú** napríklad aj preto, že aj v rámci východného Slovenska máme relatívne bohaté subregióny [Košice a Prešov] susediace s chudobnými [Košice vidiek, Rožňava, Vranov n. T., Snina, atď.], čo znemožňuje nastaviť regionálne minimálne mzdy tak, aby nedochádzalo k ich zneužívaniu a obchádzaniu.

Podobným problémom by bolo určiť, kto a na základe akých pravidiel by stanovoval regionálne minimálne mzdy. Tvrdenia niektorých analytikov, že jednotná celoštátna minimálna mzda likviduje pracovné miesta a vytláča z trhu práce nízkokvalifikovaných a mladých ľudí sú nepodložené a vyvracia ich množstvo empirických analýz a vedeckých prác.

Niektoré práce, ktoré identifikovali malý alebo málo signifikantný negatívny vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na zamestnanosť tvrdia, že tieto negatíva sú vyvažované vyššou kúpyschopnosťou obyvateľstva a taktiež je možné tieto prípadné negatíva negovať aktívnymi politikami na trhu práce.

[Hidas a Žúdel 2016; Ondruš et al. 2017; ILO 2019; Dickens 2009; Butcher 2012; Ahlfeldt et al. 2019; Mishel a Cooper 2019; Harasztosi 2019; Sonn a Lathrop 2016]

ZÁVERY

Zjednodušené ideologické závery zástupcov zamestnávateľov, niekoľkých analytikov a komentátorov ohľadom zvyšovania minimálnej mzdy nepodnecujú konštruktívnu diskusiu v oblasti možností zvyšovania životnej úrovne, ale navádzajú k udržiavaniu politiky nízkych miezd a konkurencieschopnosti založenej na tejto politike.

Na Slovensku by sme sa mali rozhodnúť, či chceme konkurovať Bangladéšu alebo vyspelým ekonomikám. Ak chceme konkurovať Bangladéšu, treba počúvať analytikov, ktorí volajú po znižovaní minimálnej mzdy a neočakávať, že naša životná úroveň bude niekedy konvergovať k západnej Európe.

Ale ak naopak chceme konkurovať tým najlepším, je potrebné zanechať rétoriku volajúcu po návrate k modelu z deväťdesiatych rokov minulého storočia a preorientovať sa na nové modely fungovania ekonomiky a spoločnosti.

Namiesto zaseknutých debát o zvyšovaní minimálnej mzdy charakterizovaných ideologickým zafarbením bez opory v ekonomických dátach odporúčame posunúť diskusiu ďalej. Je potrebné identifikovať, aká je správna výška dôstojnej mzdy, ktorá by na Slovensku pracujúcemu človeku zabezpečovala slušnú životnú úroveň, nakoľko ju nie schopná zabezpečiť ani súčasná priemerná mzda, ktorú nedosahuje 60 percent zamestnancov. Následne je potrebné identifikovať cesty a možnosti, ako sa dopracovať k bodu, kedy by sa z dôstojnej mzdy stala reálna priemerná mzda.

ZDROJE:

- AHLFELDT G. et al., 2018. Theregionaleffects of Germany'snational minimum wage. Elsevier: EconomicsLetters 172 [2018] 127–130 ISSN 0165-1765
- ANDREWS D. et al. 2019a. Breakingtheshackles: Zombiefirms, weakbanks and depressedrestructuring in Europe. [online] Frankfurt nad Mohanom: Europeancentral Bank, ISBN 978-92-899-3502-9. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2240~61e2d9dfec.en.pdf?05a8e6d6087366f5748318d2df74bd92>
- ANDREWS D. et al., 2019b. ConfrontingTheZombies: PoliciesForProductivityRevival. Paríž: OECD Economic Policy Papers. ISSN 2226583X
- BALICA J. a M. BENEDEKOVÁ, 2018. Podnikové kolektívne vyjednávanie. Bratislava: OZ KOVO.
- BANERJEE R. a B. HOFMANN, 2018. Therise of zombiefirms:causes and consequences. [online] Bazilej: BIS QuarterlyReview. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: https://www.bis.org/publ/qrpdf/r_qt1809g.htm
- BUTCHER T. 2012. Stillevidence-based? The role of policyevaluation in recession and beyond: thecase of the National Minimum Wage. National InstituteEconomicReview, No 219, January 2012.
- DICKENS R. et al., 2009 Theemployment and hours of workeffects of thechangingnational minimum wage, Report fortheLowPayCommission, Centre forEconomicPerformance, LondonSchool of Economics and University of Sussex, National Institute of Economic and SocialResearch
- DRAHOKOUPIL, J., 2016. What role can minimum wagesplay in overcomingthelow-wage model in central and easternEurope? [online] ETUI, Brussels, ISSN 1994-4446. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/What-role-can-minimum-wages-play-in-overcoming-the-low-wage-model-in-central-and-eastern-Europe>
- DRAHOKOUPIL, J. a A. PIASNA, 2017. Whatdriveswagegaps in Europe? [online] ETUI, Brussels, ISSN 1994-4446. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/What-drives-wage-gaps-in-Europe>
- HARASZTOSI, P., 2019. WhoPaysforthe Minimum Wage? [online] Pittsburgh: American EconomicReview. ISSN 0002-8282. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.20171445>
- HIDAS S. a B. ŽÚDEL, 2016. Malý vplyv zvyšovania minimálnej mzdy na nezamestnanosť. [online] Bratislava: IFP. [cit. 2019. 25. 10.] Dostupné: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/ekonomicke-analyzy/34-maly-vplyv-zvyšovania-minimalnej-mzdy-nezamestnanost-januar-2016.html>
- ILO 2019. Minimum wages. [online] Ženeva: ILO. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>
- KOŠČ, J., 2018a. Urobili sme všetko? Pomôže nám už len dovoz pracovnej sily zo zahraničia? [online] Bratislava: OZ Pracujúca chudoba. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: http://www.koniecznymzdam.sk/uploads/1/2/2/8/12284241/studia_urobili_sme_vsetko_v4_final.pdf
- KOŠČ, J., 2018b. Budúcnosť pracovného trhu na Slovensku v kontexte demografických zmien a priemyslu 4. 0. In: Daubner, Peter (ed.): Budúcnosť Európy: Cesta k post-kapitalizmu? Bratislava: Občianske združenie POLE, 2018, s. 56 – 65. ISBN 978-80-570-0356-4.
- KURUC, M.A. J. KOŠČ, 2016. Koniec nízkym mzdám 2016. [online] Bratislava: Občianske združenie Pracujúca chudoba. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: http://www.koniecznymzdam.sk/uploads/1/2/2/8/12284241/koniec_nizkym_mzdam.pdf
- KRIŠKOVÁ, D., 2019. Štruktúra miezd v SR 2018. Bratislava: Ústredie ŠÚ SR. ISBN 978-80-8121-699-2.
- KURUC, M.A. J. KOŠČ, 2018a. Koniec nízkym mzdám 2017. [online] Bratislava: Občianske združenie Pracujúca chudoba. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: http://www.koniecznymzdam.sk/uploads/1/2/2/8/12284241/konieczn%C3%ADzkymzdam%C3%A1m_2017_online.pdf
- KURUC, M.A. J. KOŠČ, 2018b. Chcete voličov? Riešte mzdy. [online] Bratislava: Občianske združenie Pracujúca chudoba. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: https://drive.google.com/open?id=18C53Dz3R3eLPoQu7x_q-wiYGNnYQ-jjN
- MARTIŠKOVÁ M., 2019. Tretinu pracovných miest na Slovensku ovplyvní éra digitalizácie. [online] Bratislava: CVTI SR. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://vedanadosah.cvtisr.sk/monika-martiskova-tretinu-pracovnych-miest-na-slovensku-ovplyvni-era-digitalizacie>
- MISHEL L. a D. COOPER, 2019. Don'tbefooled by callsfor a 'regional' minimum wage. [online] Washington: EPI. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.epi.org/blog/dont-be-fooled-by-calls-for-a-regional-minimum-wage/>
- MYANT, M., 2016. Unitlabourcosts: no argument forlowwages in eastern and centralEurope. [online] ETUI, Brussels, ISSN 1994-4446. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Unit-labour-costs-no-argument-for-low-wages-in-eastern-and-central-Europe>
- MYANT, M., 2018. Why are wagesstilllower in eastern and centralEurope? [online] ETUI, Brussels, ISSN 1994-4446. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Why-are-wages-still-lower-in-eastern-and-central-Europe>
- NB SR, 2018. Analýza konvergencie slovenskej ekonomiky 2018. [online] Bratislava: NB SR. ISSN 2585-9277. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: https://www.nbs.sk/_img/Documents/PUBLIK/Analýza_konvergencie_slovenskej_ekonomiky_2018.pdf
- LAPORŠEK, S. et al., 2017. Social And EconomicEffects Of The Minimum WageIncrease In Slovenia. Ljubljana: Ministerstvo za delo.
- OECD, 2017. ConfrontingTheZombies: PoliciesForProductivityRevival. [online] Paríž: OECD. ISSN 2226583X [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f14fd801-en.pdf?expires=1571983215&id=id&accname=quest&checksum=4FD3963869EB50706ECE70A6A1E696FC>
- OECD, 2018. Regions and Cities at a Glance 2018 – SLOVAK REPUBLIC. [online] Paríž: OECD publishing. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://www.oecd.org/cfe/SLOVAK-REPUBLIC-Regions-and-Cities-2018.pdf>
- SONN K. a Y. LATHROP, 2016. Raise Wages, KillJobs? SevenDecades Of HistoricalDataFind No CorrelationBetween Minimum WageIncreases And EmploymentLevels. [online]NELP. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/NELP-Data-Brief-Raise-Wages-Kill-Jobs-No-Correlation.pdf>
- ŠÚ SR, 2019. Podiel mzdových nákladov na celkových nákladoch firiem podľa sektorov. Vyžiadané dáta od ŠÚ SR.
- VÝŠKRABKA M., 2018. Lesk a bieda firiem na Slovensku. [online] Bratislava: IFP/MF SR. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: <http://www1.mfsr.sk/Default.aspx?CatID=11741>
- WSI, 2019. Wsi Minimum Wage Report 2019. [online] Düsseldorf: WSI. ISSN 2366-7079. [cit. 2019. 25. 10.]
Dostupné: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_46e_2019.pdf
- ŽELINSKÝ, T., 2014. Chudoba a deprivácia na Slovensku – metodologické aspekty a empiria. Košice: Equilibrium. ISBN 978-80-8143-133-3.



PRACUJÚCA CHU**DOBA**