



Súvislosti minimálnej mzdy nie je možné prehliadať

Výška minimálnej mzdy pre rok 2024 je známa už viac ako dva týždne. Aj napriek existencii automatu, garantujúceho jej každoročný nárast, využili sociálni partneri potenciál bipartitného sociálneho dialógu a dohodli sa na jej výške vyššej ako garantuje zákon. V rámci tejto témy je dôležité zdôrazniť ešte niekoľko súvislostí, a to, že Zákonník práce definuje až šesť stupňov minimálnej mzdy podľa náročnosti práce, čo sa prejaví v tom, že v roku 2024 bude minimálna mzda v rozpätí od 750 do 1 330 eur. Zároveň sú na výšku minimálnej mzdy naviazané aj mzdové zvýhodnenia (tzv. príplatky), čím sa dosiahne ich ďalší rast. Bez ohľadu na to KOZ SR opäť zdôrazňuje, že je potrebné zasadiť problematiku (nielen) minimálnej mzdy do širšieho kontextu a začať hovoriť o tzv. dôstojnej minimálnej mzde a dôstojných mzdách. Pojem pracujúci chudobný by mal z nášho slovníka jednoducho vymiznúť.

To však nebude možné, ak sa nezmení nastavenie ekonomického modelu a priority a východiská hospodárskeho rastu. Dekády podporovaný model postavený na nízkych mzdách, teda aj tej minimálnej, nízkej produktivite práce, montážnej ekonomike s nízkou pridanou hodnotou a priamych zahraničných investíciách je už vyčerpaný. V súčasnosti už našu ekonomiku, vrátane miezd, ťahá ku dnu a k neudržateľnosti. Pokiaľ sa tento prístup a model nezmení, budeme sa naďalej vo vyjednávaniach baviť o jednotkách eur na minimálnej mzde, ktorá aj tak nebude spĺňať atribúty „dôstojnej“. *„Je potrebné hľadať konkrétne cesty, ako mzdy a platy, ale aj ďalšie typy príjmov, cielene zvyšovať tak, aby sa približovali hodnote, ktorú môžeme považovať za dôstojné materiálne minimum. Ak sa to nepodarí, nedoplatia na to len jednotlivci, ale aj celá spoločnosť,“* zdôraznila prezidentka KOZ SR Monika Uhlerová.

Na Slovensku sa zvyšovanie minimálnej mzdy prostredníctvom minimálnych mzdových nárokov prenáša aj do odmeňovania prác s vyšším stupňom náročnosti práce. Jednotnou minimálnou mzdou spolu s minimálnymi mzdovými nárokmi sa zabezpečujú spravodlivé minimálne nároky na odmeňovanie zamestnancov v porovnateľnom postavení bez ohľadu na vek, pohlavie, zamestnávateľa, pracovnú pozíciu, región, odvetvie a pod.

Minimálne mzdové nároky možno považovať za diferenciáciu minimálnej mzdy na základe pracovnej pozície, nevyhnutné je však ich dodržiavanie a správne zaraďovanie zamestnancov do jednotlivých stupňov náročnosti práce. *„Štandardným problémom v podmienkach Slovenska však je, že chýba aktualizácia a detailnejšie definovanie jednotlivých stupňov, zaraďovanie zamestnancov do týchto stupňov sa častokrát obchádza a pretrváva nedostatočná kontrola zo strany inšpektorátov práce. Tam, kde sú kolektívne zmluvy, sú zamestnanci odmeňovaní podľa nich,“* upresnila M. Uhlerová.

Vo verejnej diskusii zvykne rezonovať aj téma možnosti zavedenia regionálnej, prípadne aj odvetvovej (sektorovej) minimálnej mzdy. Zo strany zamestnávateľov ide, samozrejme, najmä o optimalizovanie nákladov práce, zo strany niektorých analytikov častokrát o nepochopenie podstaty, až zavádzanie.



Ich častým odôvodnením zavedenia odvetvovej minimálnej mzdy je, že jej stanovenie by umožnilo citlivejšiu reakciu na podmienky v jednotlivých odvetviach hospodárstva, ktoré sa dnes naozaj z hľadiska výkonnosti a produktivity práce nachádzajú v rozdielnych situáciách. Zavedenie tzv. odvetvovej minimálnej mzdy by však mohlo ísť cestou (odvetvého) kolektívneho vyjednávania, kde by najnižšie dohodnuté mzdové tarify alebo mzdy predstavovali minimálnu mzdu daného odvetvia. Táto by však nemohla podliezať celoštátnu minimálnu mzdu. V rámci odvetvého kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv je možnosť dohodnúť ďalšie podmienky odmeňovania a sociálnych výhod pre zamestnancov konkrétneho odvetvia, čo zároveň dokáže reflektovať kondíciu daného odvetvia. Umelým zavádzaním odvetvovej minimálnej mzdy bez kolektívneho vyjednávania hrozí riziko zväčšovania rozdielov v odmeňovaní medzi odvetviami.

V prípade zavedenia regionálnej minimálnej mzdy je ťažké nájsť argument, ktorý by bol v jej prospech, okrem motivácie zamestnávateľov ušetriť náklady práce. Regionálne minimálne mzdy nie sú vo veľkej miere rozšírené ani v krajinách sveta. Takto stanovená minimálna mzda len zakonzervuje a prehĺbi regionálne rozdiely a ešte viac skomplikuje situáciu na trhu práce v súvislosti s nedostatkom pracovnej sily. Nemožno potvrdiť ani prípadný prínos v podobe ekonomického rastu prostredníctvom prilákania investorov. Pri rozhodovaní sa o umiestnení investície sú rovnako dôležité ako náklady práce aj dostupnosť strategických partnerov, odbytská, infraštruktúra a dostupnosť pracovnej sily. *„Už asi len technickou otázkou zostáva, aké regióny by takéto typy minimálnej mzdy kopírovali. Okresy a kraje sú stanovené administratívnym spôsobom a nie na základe ekonomických ukazovateľov. Na odstraňovanie regionálnych rozdielov a podporu ekonomického a sociálneho rastu regiónov existujú iné nástroje, nie však regionálna minimálna mzda,“* dodáva M. Uhlerová. KOZ SR je zásadne proti zavedeniu takéhoto druhu minimálnej mzdy, pretože by sa ešte viac prehlbovali regionálne rozdiely, v menej rozvinutých regiónoch by sa tak mohol vytvárať vysoký tlak na udržanie miezd na čo najnižšej úrovni.

KOZ SR vidí riešenie rastu miezd, i tej minimálnej, aj v posilnení už spomínaného kolektívneho vyjednávania a odborovej organizovanosti – to od nás požaduje aj na úrovni Európskej únie prijatá Smernica o primeraných minimálnych mzdách. Podľa nej budeme musieť naše pokrytie kolektívnymi zmluvami zo súčasných 25% zdvihnúť na 80%, čo je viac ako na trojnásobok. Avšak mzdy neporastú aj bez vyššej angažovanosti zamestnancov. Organizovanosť v odboroch je predpokladom kolektívneho vyjednávania, a to je predpokladom vyjednať si lepšie pracovné podmienky a ohodnotenie priamo tam, kde zamestnanec pracuje.

V najbližších mesiacoch bude spomínaná smernica transponovaná do slovenskej legislatívy. Konzultácie na úrovni MPSVaR SR a sociálnych partnerov už začali. V rámci tohto procesu bude nevyhnutné prehodnotiť aktuálne nastavenie stanovenia minimálnej mzdy tzv. zákonným automatom tak, aby prispieval k jej primeranosti v záujme dosiahnutia dôstojnej životnej úrovne, zníženia chudoby pracujúcich a tiež podpory sociálnej súdržnosti a vzostupnej sociálnej konvergencie a zníženia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Kritériá stanovenia minimálnej



mzdy musia zohľadňovať jej kúpnu silu, všeobecnú úroveň a mieru rastu miezd a úroveň a vývoj v oblasti produktivity práce. Smernica odporúča použitie orientačných referenčných hodnôt, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni, ako je 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy.

„Pre nás bude dôležité vypracovanie a pravidelné vyhodnocovanie tzv. akčného plánu, v rámci ktorého budú musieť byť zadané nástroje na posilnenie kolektívneho vyjednávaného s cieľom, aby minimálne 80% zamestnancov bolo pokrytých kolektívnymi zmluvami. Súčasťou plánu teda musí byť identifikácia a nástroje odstraňovania legislatívnych alebo inštitucionálnych bariér pri kolektívnom vyjednávaní, ako aj pri zakladaní a pôsobení odborových organizácií, ktoré jedinú, reprezentujúce zamestnancov, majú právo kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy so zamestnávateľom“, zdôraznila Monika Uhlerová.

Bratislava, 4.9.2023

Kontakt: Martina Nemethová, hovorkyňa KOZ SR

E-mail: nemethova@kozsr.sk, tel.: +421/911/110616