

Príloha č. 1 k Stanovisku APZD k bodu 1 na rokovanie HSR SR dňa 19.8.2024

MINIMÁLNA MZDA – v číslach 2025

- Výška MM pre 2025 zostáva ako **57 %** z priemernej mesačnej nominálnej mzdy spred 2 rokov.
- Výška MM pre rok 2025 stúpne zo 750 € na **816 €** zo zákona.
- **Schválenie zmeny vzorca z 57 % na 60 % bude platné až od roku 2026.**

	Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025 vzorec 57 %	Rok 2026 vzorec 60 %
Mesačná minimálna	700 €	750 €	816 €	920 €
Hodinová minimálna	4,023 €	4,310 €	4,690 €	5,287 €

STUPNE NÁROČNOSTI PRÁCE

Stupeň	Rok 2024	Rok 2025
1	750 €	816 €
2	866 €	932 €
3	982 €	1 048 €
4	1 098 €	1 164 €
5	1 214 €	1 280 €
6	1 330 €	1 396 €

PRÍPLATKY

Príplatok za 1 hodinu práce	Rok 2024	Rok 2025
Sobota (50 % z MM)	2,155 €	2,345 €
Nedeľa (100 % z MM)	4,310 €	4,690 €
Nočná (40 % z MM)	1,724 €	1,876 €
Sťažený výkon (20 % z MM)	0,862 €	0,938 €
Pracovná pohotovosť (20 % z MM)	0,862 €	0,938 €
Sviatok (100 % z priemernej mzdy)	100 % z priemernej mzdy	100 % z priemernej mzdy
Sviatok pri dohodách (100 % z MM)	4,310 €	4,690 €

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

1. Zmeny minimálnej mzdy

A. Východiská

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii hovorí, že posúdenie primeranosti minimálnej mzdy by mohlo vychádzať z referenčných hodnôt **60 % mediánovej mzdy alebo 50 % priemernej mzdy**
- na Slovensku už dnes referenčnú hodnotu EÚ 50 % z priemernej mzdy dosahujeme až presahujeme
- náš vzorec 57 % z priemernej mzdy vychádza z priemernej mzdy spred dvoch rokov
- ak však posúdime výšku priemernej mzdy platnú v danom roku s výškou minimálnej mzdy platnou v danom roku vyzeral by v skutočnosti pomer takto:

	2020	2021	2022	2023	2024 odhad	2025 odhad	2026 odhad	2027 odhad
Priemerná mzda	1 133 €	1 211 €	1 304 €	1 432 €	1 533 €	1 614 €	1 708 €	1 799 €
Minimálna mzda 57 %	580 €	623 €	646 €	700 €	750 €	817 €	874 €	920 €
Pomer	51,19%	51,45%	49,54%	48,88%	48,92%	50,62%	51,16%	51,13%

- Slovensko napĺňa požiadavku EÚ smernice – 50 % priemernej mzdy
- ak príde k zmene vzorca z 57 % na 60 % pomer by už vyzeral takto:

	2020	2021	2022	2023	2024 odhad	2025 odhad	2026 odhad	2027 odhad
Priemerná mzda	1 133 €	1 211 €	1 304 €	1 432 €	1 533 €	1 614 €	1 708 €	1 799 €
Minimálna mzda 60 %	608 €	656 €	680 €	727 €	783 €	860 €	920 €	969 €
Pomer	53,66%	54,17%	52,15%	50,77%	51,08%	53,28%	53,85%	53,85%

- v porovnaní s inými krajinami je náš pomer už dnes vysoký a po zmene bude ešte vyšší:

	Rok 2022			Rok 2023		
	Priemerná mzda	Minimálna mzda	Pomer %	Priemerná mzda	Minimálna mzda	Pomer %
Slovensko	1 304 €	646 €	49,54%	1 432 €	700 €	48,88%
Nemecko	4 168 €	1 739 €	41,72%	4 235 €	1 997 €	47,15%
Rakúsko	4 540 €	nezavedená	N/A	4 124 €	nezavedená	N/A
Česko	1 591 €	655 €	41,17%	1 747 €	728 €	41,67%
Poľsko	1 368 €	654 €	47,81%	1 667 €	811 €	48,65%
Maďarsko	1 350 €	504 €	37,33%	1 480 €	624 €	42,16%
Luxembursko	5 143 €	2 313 €	44,97%	5 355 €	2 508 €	46,83%
Francúzsko	3 470 €	1 646 €	47,44%	3 630 €	1 747 €	48,13%

Zdroj: údaje získané z Eurostat alebo z verejne dostupných zdrojov

B. Dopady

Návrh zákona je politickým rozhodnutím, s formálne dodržaným sociálnym dialógom so zamestnávateľmi a ako súčasť politickej kampane.

Návrh zákona obsahuje aj časti, ktoré sú nad rámec smernice EÚ:

- **dopady návrhu zvýšiť automat z 57 % na 60 %**
 - vysoko prekročí štandardy krajín EÚ a opäť zníži už aj tak nízku konkurencieschopnosť
 - zmena vzorca bude mať dopad na podnikateľské prostredie vo výške 110 mil. eur
 - cez príplatky bude zmenou MM zasiahnutá väčšina podnikateľského sektora, napr. doprava, stavebníctvo alebo zdravotníctvo
 - vláda odmieta zmierniť nárast nákladov a neponúka žiadne kompenzačné opatrenia ako napr. v Českej republike, kde zrušili stupne náročnosti práce
- **dopady návrhu opätovného zavedenia reprezentatívnych KZVS**
 - ide o automatickú extenziu zmlúv na zamestnávateľov, ktoré neboli súčasťou rokovaní, nepodpísali a ani nemusia mať o jej existencii žiadnu vedomosť
 - na modelových príkladoch je vidno, že stačí, aby KZVS pokrývajúca menej ako 10 % trhu sa stala záväzná pre zvyšných 90 % - toto nemožno nazývať reprezentatívnosťou
 - tento nástroj považuje MPSVR ako príslub zlepšenia miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním a to tým, že ho proste prikáže

C. Prístup Českej republiky

- **Vláda ČR schválila v marci 2024 zákon** – transpozícia Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii o minimálnej zaručenej mzde a aktuálne sa nachádza v poslaneckej snemovne

Minimálna mzda

- dnes má ČR pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde 41 % (Slovensko 49 %)
- toto percento sa bude každé dva roky zvyšovať, až by malo v roku 2029 **dosiahnuť hodnotu 47 % z priemernej mzdy** (Slovensko bude schválením súčasného návrhu zákona dosahovať 54 %, čo zodpovedá po prepočítaní 60 % z priemernej mzdy spreď dvoch rokov na daný rok)
- **vzorec bude vychádzať z predikcie priemernej mzdy na nasledujúci rok** – tú určí MF SR k 31.8. (Slovensko vychádza z údajov 2 roky späť)
- česká vláda otvorene hovorí, že pôjde o nárast nákladov podnikov a preto v návrhu **pristúpila k zrušeniu stupňov zaručenej mzdy** (u nás stupne náročnosti práce) pre súkromný sektor
- **Česko na rozdiel od Slovenska má napojené príplatky na priemernú mzdu** až na jeden – príplatok za prácu v sťaženom prostredí napojený na minimálnu mzdu
- **stupne zaručenej mzdy zostanú záväzné pre verejný sektor**, ktorý podľa slov ministerstva odmeňuje pod ich úrovňou a tam ich zachovanie zmysel má (ich počet znižujú z 8 na 4)

Dôvody MPSV ČR pre zrušenie stupňov zaručených miezd

- vypočuli požiadavky zamestnávateľov, sami ich považujú za administratívnu záťaž a aplikačne problematické
- urobili si analýzu a zistili, že 90 % zamestnancov nepokrytých kolektívnym vyjednávaním zarábajú vyššiu mzdu ako príslušné stupne a až 50 % z nich sa pohybuje nad najvyšším stupňom
- **sú názoru, že stupne bránia rozvoju a širšiemu pokrytiu kolektívnymi zmluvami**
- **zrušenie podporuje princíp zmluvnej voľnosti** zamestnanca a zamestnávateľa pri odmeňovaní

Zmeny v kolektívnom vyjednávaní

- doplňuje sa postupu pri pluralite odborových organizácií na pracovisku
- menia sa niektoré výnimky zo záväznosti rozšírenej KZVS
- príspevok štátu na celoštátne rokovania sociálnych partnerov sa mení na odvetvové rokovania

Súbežne s novelou prebiehajú rokovania aj o možnosti výpovede zo strany zamestnávateľa bez uvedenia dôvodu v rovine jej dĺžky – 1, 2 alebo 3- mesačná výpovedná lehota.

Pozn._V ČR reprezentatívne KZVS stále existujú, ale **stanú reprezentatívne, ak o to požiadajú spoločne obe strany – u nás bude na to stačiť len jedna strana.**

2. Príplatky napojené na minimálnu mzdu

A. Východiská

- kameňom úrazu v sociálnom dialógu je napojenie príplatkov na minimálnu mzdu
- dlhodobou požiadavkou zamestnávateľov je práve ich odpojenie
- v iných krajinách EÚ nie je napojenie na minimálnu mzdu obvyklé
- zahraničie ich neposkytuje v takom počte (napr. príplatky za sobotu) ani sa neposkytujú súbežne alebo sú v určitej miere oslobodené od daní alebo sa neposkytujú vedúcim pracovníkom
- mnohé krajiny umožňujú za prácu v neštandardnom čase poskytnúť najprv náhradné voľno a až potom poskytnúť príplatok
- v Českej republike sú rozdielne výšky príplatkov pre verejný a súkromný sektor (verejný ich má vyššie)

	SLOVENSKO	NEMECKO	RAKÚSKO	ČESKO	POĽSKO
PRÍPLATOK ZA NADČAS	25 % z priemernej hodinovej mzdy; pri rizikovej práci 35 %	nepovažuje sa za príplatok, ale za mzdu za bežne odpracovaný čas (dosiahnutá mzda môže byť prevedená do tzv. doživotného konta) alebo sa poskytne náhradné voľno	ak je dohodnutý obvykle 10 – 25 % zo základnej hodinovej mzdy, no nárok existuje len ak je dohoda v pracovnej či v kolektívnej zmluve	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno; až keď nie je možné poskytnúť voľno platí príplatok 100 % zo základnej hodinovej odmeny (v noci, nedeľu či vo sviatok) a 50 % v iný deň
PRÍPLATOK ZA SOBOTU	50 % z minimálnej hodinovej mzdy	nie je	nie je	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno; nad 8 hod. práce príplatok 50 % zo základnej hodinovej mzdy
PRÍPLATOK ZA NEDEĽU	100 % z minimálnej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 50 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy
PRÍPLATOK ZA NOČNÚ	40 % z minimálnej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 25 % - 40 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle stanovený fixný príplatok v závislosti od sektora a pravidelnosti od 7 % do 80 %	20 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	20 % z minimálnej hodinovej mzdy, možno aj paušalizovať
PRÍPLATOK ZA NEAKTÍVNU POHOTOVOŠŤ	20 % z minimálnej hodinovej mzdy	nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom)	nie je považované za odpracovaný čas, ale je potrebné dohodnúť nejakú kompenzáciu (neurčená zákonom)	10 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	nie je uvedené

	SLOVENSKO	NEMECKO	RAKÚSKO	ČESKO	POLSKO
PRÍPLATOK ZA SVIATOK	100 % z priemernej hodinovej mzdy	náhradné voľno alebo 125 % - 150 % z priemernej hodinovej mzdy	obvykle 100 % zo základnej hodinovej mzdy	primárne náhradné voľno alebo príplatok vo výške 100 % z priemernej hodinovej mzdy zamestnanca	náhradné voľno alebo príplatok 100 % zo základnej hodinovej mzdy
OSLOBODENIE OD DANÍ	nie je	od 25 % do 150 % hodinovej v závislosti od príplatku (okrem nadčasov)	do sumy najviac 360 eur (v niektorých prípadoch až do 540 eur)	nie je	nie je
OSLOBODENIE OD SOCIÁLNYCH ODVODOV	nie je	do výšky mzdy 25 eur za hodinu	nie je	nie je	nie je
INÉ VÝNIMKY	nie je	výnimky z povinnosti príplatkov pre vedúcich zamestnancov, vedúcich lekárov a pod.	výška príplatkov je určená sektorovými kolektívnymi zmluvami a sú teda v rôznych výškach, nie definované zákonom	príplatky sú pre súkromný sektor a verejný sektor rôzne, verejný sektor ich poskytuje vyššie	Poľsko umožňuje v prvom rade čerpanie náhradného voľna až potom prichádzajú na rad príplatky
SÚBEH VYPŁÁCANIA PRÍPLATKOV	áno, príplatky sa kumulujú	nie okrem nočného príplatku	nie okrem nočného príplatku a sviatku	áno, príplatky sa kumulujú	áno, ak nie je poskytnuté náhradné voľno, príplatky sa kumulujú

- na Slovensku sa príplatky kumulujú – uvádzame príklad:
 - zamestnanec pracuje v nočnej zmene v nedeľu, ktorá je sviatkom
 - zamestnancovi vznikne nárok na základnú mzdu + príplatok za nedeľu (100 % z minimálnej mzdy) + príplatok za nočnú (40 % z minimálnej mzdy) + príplatok za sviatok (100 % z priemernej mzdy)
 - zjednodušene: zamestnanec za 1 hodinu práce **zarobí asi 3 – násobok** svojej bežnej hodinovej mzdy

B. Dopady

- napojenie príplatkov na minimálnu mzdu **má dopad prakticky na celé podnikateľské prostredie**
- **nie všetky činnosti je možné či vhodné vykonávať iba v štandardných časoch** napríklad v stavebníctve, doprave, energetike
 - budovanie diaľnic, opravy mostov a ciest II. triedy sa v zahraničí vykonáva zväčša počas noci, aby neobmedzovali ľudí na ceste do práce či škôl – u nás sa stavia cez deň, niektoré stavby kvôli príplatkom nestavajú počas víkendov, čo významne predlžuje dobu celkovej realizácie stavby
 - vo vlakovej a autobusovej doprave pri verejných zákazkách nie je kompenzovaný nárast mzdových nákladov
 - niektoré typy energetických a technologických zariadení nemožno dočasne vypnúť, napríklad v oceliarnach či zlievarňach (OFZ, U. S. Steel a i.)

3. Parita kúpnej sily a chudoba

- ekonomický vývoj SR je oproti iným krajinám nižší a naše HDP na obyvateľa (parita kúpnej sily) dosahuje len 73 % z priemeru EÚ (v roku 2022 to bolo 71 %)
- zaujímavosťou je, že napríklad Maďarsko dosahuje nižšiu minimálnu nominálnu mzdu ako my, ale ich parita kúpnej sily je zásadne vyššia
- aj z pohľadu Českej republiky, kde sú úrovne minimálnej mzdy podobné, má ČR výraznejšie lepšiu paritu ako my
- to nehovoríme len my, ale aj Inštitút pre stratégie a analýzy Úradu vlády SR¹
- to znamená, že **mzdové hladiny neznižujú blahobyt našich zamestnancov, ale iné faktory ako napríklad cenová hladina spotrebných tovarov a bývania**
- ide o politiky štátu mimo sféru zamestnávateľov a **odmietame za to znášať dôsledky**
- zároveň sme krajinou s najnižším rizikom príjmovej chudoby v celej EÚ²

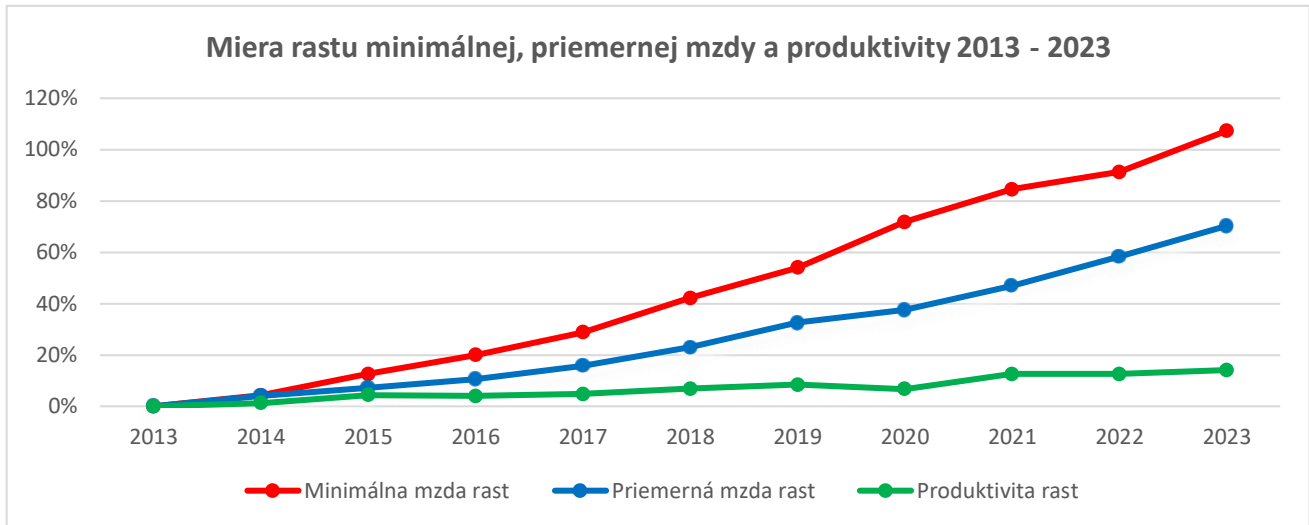
4. Mzdy, produktivita a zamestnanosť

Mzdy a produktivita

- **strata ekonomického výkonu je spôsobená charakterom hospodárstva a výkonom menej produktívnych činností o čom hovorí aj spomalenie rastu produktivity v poslednej dekáde**
- produktivita nebude schopná rásť bez dodatočných reformných krokov, podpory produktívnych investícií, vedy, výskumu a inovácií
- automatizácia je na Slovensku na vysokej úrovni, ale chýba nám pridaná hodnota súvisiaca s vymyslením produktu
- je dôležité investovať do vedy, výskumu a inovácií – musíme zvýšiť superodpočet zo 100 % na 200 %
- v kvalite školstva sme na chvoste EÚ – netvoríme si budúce generácie, s ktorými dokážeme našu produktivitu zvyšovať
- **miera rastu minimálnej mzdy je v priemere rýchlejšia ako rast priemernej mzdy, produktivity a paradoxne aj reálnych miezd** – zvyšovanie MM nemá efekt na kvalitu života

¹ <https://isa.gov.sk/data/mzdy/>

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230614-1>



- Slovensko čelí vysokému daňovému a odvodovému zaťaženiu, v 2024 sa zvýšili zdravotné odvody o ďalšie 1 % – zníženie konkurenčnej investičnej schopnosti
- naproti tomu **nemáme zavedené podporné opatrenia pre nízko príjmové skupiny ako napríklad zníženie daní a odvodov, ktoré sú bežne využívané vo vyspelých krajinách, ktoré ich považujú za investíciu do podpory zamestnania a nie ako stratu príjmu rozpočtu**
- **reálne mzdy vďaka znižovaniu inflácie vzrástli o viac ako 10 %**
- dynamika rastu reálnych miezd v súkromnom sektore je už dlhšiu dobu cca 9 %
- nedostatok pracovníkov bude samostatne tlačiť na dynamický rast miezd – vládne kroky sú nadbytočné

Zamestnanosť

- pretrvával príchod neaktívnych osôb na trh práce a **zamestnanosť historicky prekročila 77 %** - sme blízko k naplneniu cieľu Európskeho piliera sociálnych práv (do 2030 dosiahnuť 78 %)
- ľudské zdroje na Slovensku sú vyčerpané a rastie konkurenčný boj o pracovníkov (nové investície ako Volvo ho ešte vyostria)
- za posledný rok **vzrástol počet voľných miest o 13 %** (10 tisíc) a zamestnávateľia hľadajú 86 tisíc pracovníkov – ide aj o vplyv predčasných dôchodkov po 40 odpracovaných rokoch
- **rastie počet cudzincov** na trhu práce, pripravované zmeny v migračnej politike by ich prílev mali podporiť