

Vyhlásenie predkladateľa

o rozpoch k návrhu nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020

Návrh nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020, sa predkladá na rokovanie vlády Slovenskej republiky s nižšie uvádzanými **rozporami** s povinne pripomienkujúcimi subjektmi.

Rozpory a dôvody, pre ktoré ich nebolo možné odstrániť:

1. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, rozpor v časti:

- navrhovanej sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky zásadne nesúhlasí s návrhom úpravy sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020 vo výške 580 € mesačne (3,333 € na hodinu). Odôvodnenie: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v súlade s § 7 ods. 5 zákona o minimálnej mzde vypracovalo návrh nariadenia vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020, v ktorom navrhuje ustanoviť na rok 2020 minimálnu mzdu v sume 580 € mesačne a 3,333 € za každú hodinu odpracovanú zamestnancom, čo oproti minimálnej mzde v roku 2019 predstavuje nárast o 11,54 % a v absolútnom vyjadrení nárast o 60 € mesačne. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (ďalej len „AZZZ SR“) opakovane zdôrazňuje, že navyšovanie minimálnej mzdy musí rešpektovať reálne ekonomické a sociálne ukazovatele a zákonom dané kritériá. Navrhujeme preto výšku minimálnej mzdy ustanoviť maximálne vo výške zodpovedajúcej valorizačnému mechanizmu upravenému v § 8 ods. 2 Zákona o minimálnej mzde, čo zodpovedá sume 552,20 € mesačne, t.j. 3,174 € za odpracovanú hodinu, čo podľa nášho názoru rešpektuje reálne ekonomické a sociálne ukazovatele. Akákoľvek jej vyššie navýšenie považujeme s ohľadom na aktuálny ekonomický vývoj za hazard. Treba podotknúť, že vo väčších firmách sa náklady zvyšovaním minimálnej mzdy zdvihnú o milióny EUR, ktoré sú najmä v hrozbe ekonomickej recesie potrebné na investície. Ani najvyspelejšie európske ekonomiky nedosahujú hodnotu minimálnej mzdy vo výške 60% z priemernej mzdy, preto by sa k jej výške malo prihliadať zodpovedne. Ak má byť cieľom zvyšovanie príjmov nízkopríjmových skupín, tak na to je riešením zvýšenie nezdaniteľnej časti dane, jej naviazanie na rast minimálnej mzdy tak, aby práve nízkopríjmové skupiny neboli oveľa viac zdaňované každým zvýšením minimálnej mzdy. Pomer minimálnej a priemernej hrubej mzdy vo vyspelých ekonomikách západnej Európy dosahuje 42-48%. Všetko nad týmto pomerom ohrozuje rozvoj hospodárstva a zamestnanosť predovšetkým v nízkorozvinutých regiónoch a nízkopríjmových sektoroch. Je nepochybné, že minimálna mzda na Slovensku rastie rekordným tempom, a s ňou tak rastú aj náklady zamestnávateľov. Minimálna hodinová mzda ovplyvňuje výšku príplatkov a kompenzácií za prácu v noci, cez víkend, za nadčasovú prácu či za sťažený výkon práce. Z povahy podnikateľskej činnosti množstva spoločností vyplýva, že ich zamestnanci

pracujú v nepretržitej prevádzke 7 dní v týždni, čo je dané ich zameraním a štruktúrou priemyslu v SR. Pre tieto spoločnosti môže byť takýto nárast mzdových nákladov v dôsledku skokového navýšenia minimálnej mzdy a príplatkov na ňu nadviazaných ekonomicky neudržateľný. Takéto neprimerané a nepredvídateľné zvyšovanie minimálnej mzdy dostáva hospodárenie spoločností pod extrémny tlak, nakoľko tieto sú nútené obmedziť svoje investície do svojho ďalšieho rozvoja, ako aj obmedziť investície do svojich technologických zariadení, čoho dôsledkom bude ich strata konkurencieschopnosti, čo samozrejme môže viesť a s veľkou pravdepodobnosťou povedie aj k z níženiu počtu zamestnancov. Sme toho názoru, že vývoj slovenskej ekonomiky neumožňuje prijatie navrhovaného nariadenia vlády SR. Jeho prijatie považujeme za zbytočný hazard, nakoľko prichádza v čase, keď všetky ekonomické indikátory hovoria o spomalení svetovej ekonomiky i ekonomiky eurozóny. Viaceré ekonomické predikcie a prognózy (Medzinárodného menového fondu, Európskej centrálnej banky, OECD, SAXO Bank, ale aj ministerstva financií SR) jasne naznačujú nielen zhoršenie ekonomického vývoja, ale cca 80 % pravdepodobnosť recesie ekonomiky EÚ. Ukazujú to najmä nové štatistiky poklesu hospodárskeho rastu v Nemecku, Veľkej Británii a ďalších krajinách EÚ, ku ktorým sa aktuálne pridala aj Slovenská ekonomika (jej previazanosť na tieto krajiny je enormná dominantným podielom exportu na HDP a dominantným podielom exportu práve do týchto krajín) šokujúcim poklesom rastu HDP z očakávaných 3,4 na 1,9 %! Postupne bude dochádzať k ďalšiemu ochladzovaniu ekonomiky a negatívny dopad historického nárastu minimálnej mzdy sa ukáže práve v časoch, keď zamestnávateľia budú čeliť poklesu objednávok a budú prehodnocovať každé jedno euro. Je veľmi pravdepodobné, že spomalenie ekonomiky spolu s vysokými mzdovými nákladmi zamestnávateľom spôsobí silný nárast nezamestnanosti a zníži objem výroby vo fabrikách. Ako sme uviedli už vyššie, neuvážené a skokovité zvýšenie minimálnej mzdy považujeme za hrozbu aj vzhľadom na napojenie minimálnej mzdy na výpočet výšky príplatkov za prácu a na § 124 Zákonníka práce. Sme jediná krajina v EÚ s kumuláciou naviazanosti minimálnej mzdy na všetky stupne náročnosti, resp. tarifné stupne a príplatky v enormnej výške. Inštitút minimálnej mzdy je dôležitá ekonomická kategória, ktorá má významný vplyv na celkový ekonomický rast hospodárstva a predovšetkým na zamestnanosť. Zjednodušene povedané, čím bude minimálna mzda menej kopírovať výkonnosť hospodárstva a prípadne stanovená nad jej možnosti, tým viac bude brániť rozvoju podnikania, či už v rámci konkrétneho regiónu, resp. priemyselného odvetvia. Takže ekonomicky nie je dôležitá jej absolútna hodnota, ale jej podiel na priemernej mzde tak, aby tento podiel dostatočne odborne a citlivo reflektoval na výkonnosť ekonomiky, ale zároveň netlmil rozvoj v jednotlivých jej odvetviach, či sektoroch alebo nelikvidoval zamestnanosť v jej najmenej rozvinutých regiónoch. Ak sa z tohto pohľadu pozrieme na tie najvýkonnejšie ekonomiky vidíme podiel na úrovni medzi 40-50% (Nemecko, Francúzsko...), kde priemerné mzdy však presahujú vysoko 2000 €. Podľa prognózy IFP MF SR z 19. júna 2019 sa očakáva na rok 2019 priemerná mzda na úrovni 1 081 €. Navrhovaných 580 € tak vysoko tieto krajiny spomínaným podielom preskočí so všetkými vyššie uvedenými negatívnymi vplyvmi na jeho hospodárstvo. Podľa štatistických údajov za rok 2017, priemerná hrubá mzda je počítaná za všetky odvetvia kde sa priemerne mzdy pohybujú v rozsahu od 640 € (reštauračné služby, výroba textilu...) až po 2050 € (informačné technológie) – samozrejme približne rovnako je tento rozsah tvorený podľa jednotlivých krajov (významné nižšie sú východoslovenské kraje). A tak kým navrhovaná minimálna mzda

tvorí iba menšiu časť priemernej hrubej mzdy a teda má zanedbateľný vplyv na dobre platené sektory (u IT je to cca 30% z priemernej mzdy) u nízko honorovaných sektorov ako spomínané reštauračné služby (ale aj mnoho ďalších) to predstavuje takmer 100%! Navyiac existuje obrovský rozdiel medzi priemernou mzdou dosahovanou v regiónoch východného a stredného Slovenska a napr. Bratislavou. Práve v týchto regiónoch by ľudia, ktorí tu musia zostať z rôznych, napr. rodinných dôvodov chceli tiež prácu, ale miestny podnikateľ pri tak vysokej miere minimálnej mzdy (580 €) si ju jednoducho nemôže dovoliť vytvoriť a zaplatiť. Navyiac sme jedinou krajinou v Európe, ktorá má nielen vysokú minimálnu mzdu v pomere k priemerne dosahovanej, ale na minimálnu mzdu sú u nás naviazané všetky ostatné mzdy a príplatky, ktoré podnikateľ musí zaplatiť vo všetkých ostatných mzdových triedach, resp. tzv. stupňoch náročnosti, keďže zákon predpisuje v najvyššej triede min. 100%ný rozdiel voči minimálnej mzde a zároveň si nemôže dovoliť neodstupňovať rozdiel v zárobkoch u kvalifikovanejších pracovníkov. Navyše v posledných troch rokoch došlo k enormnému nárastu príplatkov a prijatiu ďalších obligatórnych benefitov ako sú napr. rekreačné poukazy. Pre informáciu uvádzame graf nárastu výkonnosti slovenskej ekonomiky (produktivita práce) a vývoja minimálnej mzdy: (graf) Ten rozdiel za posledné roky je až zarážajúci a svedčí o absolútnom nesúlade medzi nárastom minimálnej mzdy a produktivitou práce. V tejto súvislosti je namieste poznamenať, že slovenskej ekonomike sa posledné obdobie darilo a bola v dobrej kondícii. Treba povedať áno, z pohľadu dynamického nárastu HDP v SR v posledných rokoch sa to dá takto interpretovať. Musíme si však rozobrať z čoho prichádza uvedený nárast, samozrejme predovšetkým z priemyslu. Rastie však náš priemysel rovnomerne cez všetky sektory? A vytvárajú sa pracovné miesta rovnomerne vo všetkých krajinách a sektoroch? V prípade, že chceme odpovedať čestne na tieto otázky zistíme, že : - drvivá časť nárastu pochádza z predovšetkým zahraničných investícií a v dvoch sektoroch – automobilového a elektrotechnického priemyslu - tieto však nie sú zamestnávateľom väčšiny ale iba značnejšiny (menej ako 30%) celkového počtu slovenských zamestnancov Preto keď sa hovorí o dynamickom raste treba chápať jednoduchú matematiku, že keď nadpriemerne rastie podpriemerný počet sektorov, musí nadpriemerný počet sektorov podpriemerne rásť alebo dokonca byť v strate. A to je prípad väčšiny, najmä malých a stredných podnikov a živnostníkov zamestnávajúcich celkovo takmer 70% všetkých zamestnancov súkromného sektora na Slovensku! Podľa správy o výsledkoch testu malých a stredných podnikov sa navrhované navýšenie bude týkať takmer 28-tisíc zamestnávateľov ako samostatne zárobkovo činných osôb a ďalších 27-tisíc právnických osôb, ktoré sú malými a strednými podnikmi s menej ako 250 zamestnancami, pričom mzdové náklady im stúpnu o vyše 100 miliónov eur. Z toho vyplýva nutnosť zodpovedne a odborne pristupovať k minimálnej mzde na Slovensku, a to najmä v súčasnom období, ktoré je poznačené obchodnou vojnou medzi USA a Čínou, ktorá poškodí najmä EÚ, tvrdým Brexitom, pričom prvé vážne príznaky vidíme už dnes v podobe historického poklesu britskej, ale aj nemeckej ekonomiky, na ktorú je slovenské hospodárstvo extrémne naviazané. Ako sme už uviedli v stanovisku vyššie, nadviazanie rôznych príplatkov obsiahnutých v Zákonníku práce na minimálnu mzdu vidíme ako problém, pričom riešením by mohlo byť oddelenie týchto príplatkov od minimálnej mzdy. Pre ilustráciu uvádzame príklad jedného podniku z našej členskej základne (počet zamestnancov cca 5000). Tento podnik ročne vynakladá na príplatky v zmysle Podnikovej kolektívnej zmluvy a Zákonníka práce finančné prostriedky vo výške takmer 12 mil. EUR, z

čoho je na minimálnu mzdu naviazané takmer 5,9 mil. EUR (6,3 % ročných osobných nákladov). Od roku 2018 znamenali legislatívne zmeny v Zákonníku práce výrazné zvýšenie osobných nákladov: - v roku 2018 zvýšenie o 1,5 mil. EUR oproti roku 2017, - v roku 2019 zvýšenie o 4,1 mil. EUR oproti roku 2018, - v roku 2020 (pri minimálnej mzde 580 EUR) predpokladané zvýšenie o 1,0 mil. EUR oproti roku 2019. V súvislosti so zvyšovaním minimálnej mzdy dávame do úvahy aj zváženie prijatia zmierňujúcich opatrení. Dávame do pozornosti zoznam alternatívnych opatrení vypracovaných Centrom lepšej regulácie na požiadavku MPSVR, ktorý vypracovalo vo vzťahu k MSP, pričom inšpiráciou pre výnimky môže byť: a) % zníženie základnej minimálnej mzdy pre zamestnancov v závislosti od rôznych faktorov, akými je napr.: i. dĺžka trvania pracovného pomeru (napr. 1. rok zamestnania v Poľsku môže zamestnávateľ minimálnu mzdu znížiť na 80 % jej zákonnej sumy, v Írsku dokonca aj v 2. roku zamestnania na 90 %) ii. vek zamestnanca (napr. zamestnancom mladším ako 18 rokov môže zamestnávateľ v Luxembursku minimálnu mzdu znížiť v rozmedzí 75-80 % jej zákonnej sumy, vo Francúzsku sú % podobné, v Holandsku, Belgicku sú % pri veku zamestnanca do 18 rokov ešte nižšie) iii. kvalifikácia zamestnanca (napr. vo Francúzsku podľa rôznych kritérií možné zníženie až na 55 % zo základnej sumy minimálnej mzdy, v Írsku podľa absolvovania vzdelávania – napr. formou kurzov, ale i štúdia) iv. miera nezamestnanosti v konkrétnom regióne (napr. určenie konkrétnej % hranice miery evidovanej nezamestnanosti, v prípade hodnôt vyšších sa v konkrétnom regióne umožní % zníženie zo základnej sumy minimálnej mzdy) v. druh pracovného pomeru/typ pracovného úväzku (napr. % zníženie zo základnej sumy minimálnej mzdy pri krátkodobých brigádach či čiastočných úväzkoch) b) Čiastočné oslobodenie minimálnej mzdy od povinných platieb štátu Riešením zníženia nákladov a zároveň ponechaním tej podstaty návrhu, ktorá spočíva vo zvýšení miezd zamestnancov a vyrovnaním pomeru zisku vo vzťahu zamestnanec vs. štát, je čiastočné oslobodenie minimálnej mzdy od povinných platieb štátu napr. cez vhodné zvolenú a) nezdaniteľnú časť základu dane a/alebo b) odpočítateľnú položku na zdravotné odvody. Neuvážené navýšenie minimálnej mzdy prinesie problémy mnohým sektorom, resp. odvetviam. Štandardne ako jeden príklad za všetkých uvádzame stanovisko Asociácie nemocníc Slovenska, ktorá je členom AZZZ SR: Asociácia nemocníc Slovenska (ANS) v predchádzajúcich rokoch systematicky upozorňovala na potrebu dofinancovania rezortu zdravotníctva na pokrytie nákladov súvisiacich so zákonným zvýšením miezd zdravotníckych pracovníkov, nárokov na zvyšovanie miezd lekárov a nárokov spojených so zvyšovaním minimálnej mzdy a jej koeficientov od 1.1. nasledujúceho roku a žiadala MZ SR a MF SR o dofinancovanie zdravotníckych zariadení združených v ANS. Negatívny dlhodobý trend nedostatočného financovania zdravotníctva potvrdzovali aj návrhy štátnych rozpočtov v predchádzajúcich rokoch. ANS v tejto súvislosti upozorňovala na legislatívnu povinnosť zvyšovať v nemocniciach od 1.1. mzdy lekárov, zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov spojených so zvyšovaním minimálnej mzdy a jej koeficientov. Aj v roku 2019 ANS systematicky upozorňuje na situáciu spojenú s prijatím sociálneho balíčka a zavedením rekreačných poukazov, keďže nemocnice v nej združené bez dodatočného dofinancovania zdravotníctva nebudú schopné zabezpečiť poskytovanie zdravotnej starostlivosti a ústavné pohotovostné služby v noci a počas víkendov v takom rozsahu ako doposiaľ. ANS pripravuje analýzu dopadu zvýšenia minimálnej mzdy na navrhovaných 580€ a jej koeficientov pre rok 2020. Zvýšenie minimálnej mzdy má u nemocníc zároveň dopad na zvýšenie ďalších nákladov

v zmysle zákonníka práce (náhrady za dovolenky, sviatky, nadčasy, príplatky za nočné, príplatky za soboty a nedele, odmeny za služby, a pod.), ktoré sú na ňu naviazané. Na zvýšenie mzdových nárokov má okrem nárastu minimálnej mzdy dopad aj zvyšovanie priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Mzda zdravotníckych pracovníkov je v zmysle zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve naviazaná na priemernú mzdu a mzdy zdravotníckych pracovníkov sa v zmysle tohto zákona automaticky zvyšujú k 1.1. ďalšieho roku. Personálne náklady od 1.1.2020 budú ovplyvnené okrem nárastu minimálnej mzdy tiež týmito legislatívnymi opatreniami: • Zvýšenie minimálnej mzdy • Navýšenie miezd všetkých zdravotníckych pracovníkov, tzv. mzdový automat (zákon 578) • Sociálny balíček • Rekreačné poukazy ANS sa nebráni zvýšeniu minimálnej mzdy, z dôvodu potreby zabezpečenia kontinuity starostlivosti o pacientov je však nutné, aby nároky spojené s jej zvýšením boli kryté v štátnom rozpočte pre rezort zdravotníctva. ANS žiada reálne dofinancovanie vyššie uvedených opatrení, pretože pri prijímaní minimálnej mzdy, sociálneho balíčka a rekreačných poukazov aj napriek deklarácií oprávnenosti nárokov ANS zo strany členov HSR SR, Vlády SR a KOZ a ich potvrdeniu ich zohľadnenia v štátnom rozpočte na rok 2019 ešte stále nedošlo k dofinancovaniu sociálneho balíčka a rekreačných poukazov. Záver: AZZZ SR zásadne nesúhlasí s návrhom úpravy sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020 vo výške 580 € mesačne (3,333 € na hodinu), ktorý považujeme v súčasnej situácii za obrovský hazard nielen pre slovenský priemysel, ale následne a možno predovšetkým pre štátny rozpočet SR, ktorý bude v krátkom čase prijímaný, a ktorý bude musieť následne riešiť v tejto súvislosti obrovské dofinancovanie minimálnej mzdy nemocníc, školstva, ale napr. aj sektor pôšt a železníc. Navrhujeme preto výšku minimálnej mzdy ustanoviť maximálne vo výške zodpovedajúcej valorizačnému mechanizmu upravenému v § 8 ods. 2 Zákona o minimálnej mzde, čo zodpovedá sume 552,20 € mesačne, (3,174 € za odpracovanú hodinu) so zvýšením nezdaniteľnej časti základu dane na úroveň minimálnej mzdy. Súčasne žiadame otvoriť rokovania o novom mechanizme, na základe ktorého by sa minimálna mzda pravidelne na základe vopred stanovených ukazovateľov upravovala, ako aj oddelenie príplatkov obsiahnutých v Zákonníku práce od minimálnej mzdy. Sme toho názoru, že minimálna mzda by sa mala odvíjať od mediánovej mzdy, ktorá sa javí ako presnejší štatistický ukazovateľ. Vzorec by mal byť predmetom nadchádzajúcich diskusií, ale mal by určite zohľadňovať viaceré ekonomické veličiny, nielen priemernú mzdu, ale napr. aj produktivitu práce, či infláciu.

Stanovisko predkladateľa:

Podľa § 6 zákona o minimálnej mzde pri úprave sumy minimálnej mzdy sa prihliada na ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť minimálnu mzdu. Makroekonomické ukazovatele v danom období boli pozitívne. Z daného dôvodu sa domnievame, že je priestor pre výraznejšie navýšenie minimálnej mzdy ako je jej dolná hranica ustanovená valorizačným mechanizmom ustanoveným podľa § 8 ods. 2 zákona o minimálnej mzde.

2. Asociácia priemyselných zväzov,

rozpor v časti:

- navrhovanej sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

Žiadame o zmenu výšky minimálnej mzdy v § 1 písm. a) na úroveň 552,20 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a v písmene b) na úroveň 3,174 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Túto pripomienku považujeme za zásadnú. Odôvodnenie: Aktuálne navrhovaná výška 580 € je historicky najvyšším nárastom výšky minimálnej mzdy v SR, pričom vývoj ekonomiky v ostatnom období nedáva dôvod k takémuto optimizmu. Zdôrazňujeme, že v spojitosti s opatreniami zavedenými v posledných dvoch kalendárnych rokoch (rekreačné poukazy, mzdové zvýhodnenia a príplatky) kumulatívne znamená pre zamestnávateľov ďalšie enormné navýšenie nákladov práce a výrazne brzdí ich konkurencieschopnosť, priamo ohrozuje existenciu odvetví citlivých na cenu práce. Predpokladá sa negatívny dopad na vývoj trhu práce a miery nezamestnanosti. Upozorňujeme, že zmenou sadzby minimálnej mzdy sú priamo ovplyvnené ďalšie mzdové náklady a to najmä mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu, za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, doplatky k minimálnej mzde. Ďalej navrhovaná výška ovplyvňuje všetkých 6. stupňov náročnosti práce a teda zasiahne každého zamestnávateľa vrátane verejného sektora (ako vyplýva z predloženej analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie). Považujeme za nevyhnutné zmierniť vplyv týchto negatívnych vplyvov na podnikateľské prostredie určením výšky minimálnej mzdy v súlade s § 8 ods. 2 a 3 v spojení s § 6 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Stanovisko predkladateľa:

Podľa § 6 zákona o minimálnej mzde pri úprave sumy minimálnej mzdy sa prihliada na ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť minimálnu mzdu. Makroekonomické ukazovatele v danom období boli pozitívne, napr. došlo k nárastu priemernej mzdy, k zvýšeniu počtu pracujúcich v národnom hospodárstve, k výraznému poklesu nezamestnanosti, ale aj k nárastu hrubého domáceho produktu a indexu produktivity práce. Z daného dôvodu sa domnievame, že je priestor pre výraznejšie navýšenie minimálnej mzdy ako je jej dolná hranica ustanovená valorizačným mechanizmom ustanoveným podľa § 8 ods. 2 zákona o minimálnej mzde, v prípade uplatnenie ktorého by minimálna mzda dosahovala v roku 2020 úroveň 552,20 eura mesačne, resp. 3,174 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Hoci makroekonomické ukazovatele za predchádzajúce dva roky by umožňovali aj vyššie navýšenie minimálnej mzdy ako je navrhovaná suma 580 eur/mes., s prihliadnutím na predikcie vývoja ekonomiky v budúcom období ministerstvo vyššiu sumu nenavrhuje a navrhovanú sumu 580 eur považujeme za primeranú, ktorá v plnosti zohľadňuje súčasný stav ekonomiky a jej možného vývoja.

K pripomienke, že výška minimálnej mzdy „ovplyvňuje všetkých 6. stupňov náročnosti práce a teda zasiahne každého zamestnávateľa vrátane verejného sektora“ uvádzame, že: V zmysle ustanovenia § 171 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe sa na štátnych zamestnancov neaplikuje § 120 ZP; Podľa § 29 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ neuplatní ustanovenia § 120 Zákonníka práce.“ Z daného vyplýva, že osobitné predpisy v oblasti odmeňovania štátnych

zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vylučujú aplikáciu inštitútu minimálnych mzdových nárokov na tieto skupiny zamestnancov a to bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú odmeňovanie upravené aj prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Podľa § 120 ZP „zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta“. Z daného vyplýva, že navýšenie doplatkov do nových sadziab minimálnych mzdových nárokov sa nedotkne všetkých zamestnávateľov. Z dôvodu absencie relevantných údajov o zaradovaní zamestnancov u zamestnávateľov, u ktorých nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve do stupňov náročnosti práce, nie je možné v súčasnosti tieto dodatočné vplyvy kvantifikovať.

3. Republiková únia zamestnávateľov, rozpor v časti:

- navrhovanej sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

RÚZ dlhodobo a konzistentne upozorňuje na negatívne dopady skokového navýšenia minimálnej mzdy a to hlavne na malé a stredné podniky, najmä v najmenej rozvinutých regiónoch SR a na súvisiace vyvolané negatívne javy. Štrukturálne dôvody, ktoré spochybňujú radikálne návrhy na zvyšovanie minimálnej mzdy totiž v ekonomike naďalej pretrvávajú (<https://www.finance.gov.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/12-lesk-bieda-firiem-slovensku-jun-2018.html>). Návrh KOZ ako aj vlády návrh považujeme za neprimeraný z dôvodu jeho dopadov na zamestnávateľov a tiež s prihliadnutím na očakávaný vývoj ekonomiky v budúcom roku (najmä spomalenie nemeckej ekonomiky a s tým súvisiaci nižší dopyt po slovenskom exporte, zahraničné riziká v podobe Brexitu a obchodnej vojny USA-Čína) Vo vzťahu k predloženému návrhu:

- 1. RÚZ zotráva na návrhu zamestnávateľov stanoviť sumu minimálnej mzdy v sume 552,2 eura mesačne.*
- 2. Navrhujeme upraviť resp. zrušiť koeficienty minimálnych mzdových nárokov stanovených v Zákonníku práce*
- 3. Navrhujeme upraviť výšku odvodovej odpočítateľnej položky a nezdaniteľnej čiastky základu dane.*
- 4. Navrhujeme stanoviť pevný mechanizmu pre úpravu výšky minimálnej mzdy, ktorý by vychádzal z exaktných ekonomických ukazovateľov vývoja ekonomiky Slovenska a zabránil tak politickému rozhodovaniu.*

Stanovisko predkladateľa:

Podľa § 6 zákona o minimálnej mzde pri úprave sumy minimálnej mzdy sa prihliada na ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť minimálnu mzdu. Makroekonomické ukazovatele v danom období boli pozitívne. Z daného dôvodu sa domnievame, že je priestor pre výraznejšie navýšenie minimálnej mzdy ako je jej dolná hranica ustanovená valorizačným mechanizmom ustanoveným podľa § 8 ods. 2 zákona o minimálnej mzde.

4. Združenie miest a obcí Slovenska, rozpor v časti:

- navrhovanej sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

Združenie miest a obcí Slovenska nesúhlasí s návrhom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na zvýšenie minimálnej mzdy na rok 2020 v sume 580 eur. ZMOS sa prikláňa

k návrhu zvýšiť minimálnu mzdu na rok 2020 v sume 572 eur, čo je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2020. Navrhovaná suma minimálnej mzdy na rok 2020 zodpovedá najnižšej platovej tarife základnej stupnice odmeňovania zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme. Odôvodnenie: Združenie miest a obcí Slovenska svojim podpisom Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 a 2020 v júni 2018 deklarovalo pripravenosť svojich členských miest a obcí plniť záväzky vyplývajúce z tejto zmluvy vo vzťahu k zamestnancom miestnej územnej samosprávy. Každé ďalšie zvyšovanie minimálnej mzdy nad rámec najnižšej tarify základnej stupnice odmeňovania zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme bude znamenať ďalšie negatívne dopady na rozpočty miest a obcí v roku 2020.

Stanovisko predkladateľa:

Podľa § 6 zákona o minimálnej mzde pri úprave sumy minimálnej mzdy sa prihliada na ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť minimálnu mzdu. Makroekonomické ukazovatele v danom období boli pozitívne, napr. došlo k nárastu priemernej mzdy, k zvýšeniu počtu pracujúcich v národnom hospodárstve, k výraznému poklesu nezamestnanosti, ale aj k nárastu hrubého domáceho produktu a indexu produktivity práce. Z daného dôvodu sa domnievame, že je priestor pre navrhované navýšenie minimálnej mzdy.

5. Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, rozpor v časti:

- navrhovanej sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej len „KOZ SR“) opakuje svoju požiadavku na zvýšenie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020, tak ako ju predložila na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky dňa 19. augusta 2019. Cieľom prvotného návrhu KOZ SR na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorý v zákonnej lehote predložila Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, bolo zabezpečiť plnenie odporúčania Európskeho výboru sociálnych práv, podľa ktorého by podiel minimálnej mzdy na priemernej mal dosahovať 50 – 60 % v čistom vyjadrení. Po absolvovaných rokovaniach o sume mesačnej minimálnej mzdy, KOZ SR chápe potrebu vytvorenia predvídateľného mechanizmu valorizácie sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorý by mal vychádzať z verifikovaných údajov. Minimálna mzda sa ustanovuje na nasledujúci rok po roku, v ktorom je ustanovená. Verifikovaná priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve je určená vždy za rok predchádzajúci roku, v ktorom je minimálna mzda ustanovená, takže dostupnosť verifikovaných údajov je s istým časovým odstupom. S cieľom využiť verifikované údaje je možné určiť sumu mesačnej minimálnej mzdy vo výške 60 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy. Vzhľadom na tieto skutočnosti možno akceptovať aj minimálnu mzdu vo výške 60 % z verifikovanej priemernej mzdy v národnom hospodárstve v roku 2018. Priemerná mesačná mzda v národnom hospodárstve za rok 2018 bola 1 013 €, teda suma mesačnej minimálnej mzdy pre rok 2020 z verifikovanej priemernej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve (2018) by mala byť určená vo výške 607,8 €, čo je 3,493 € za odpracovanú hodinu. Suma mesačnej minimálnej mzdy vo výške 607,8 € predstavuje jej navýšenie oproti roku 2019 o 16,9 % a o 87,8 € v absolútnom vyjadrení. Suma mesačnej

minimálnej mzdy vo výške 607,8 € predstavuje v čistom vyjadrení 488,72 €. Podiel tejto mesačnej minimálnej mzdy na odhadovanej priemernej mzde v roku 2020 by bol 52,94 % v hrubom vyjadrení a 56,33 % v čistom vyjadrení. Odôvodnenie: Suma minimálnej mzdy určuje minimálnu hodnotu práce, ktorú je povinný zamestnávateľ zaplatiť zamestnancovi za odpracovaný čas bez ohľadu na vek, pohlavie, zamestnávateľa, pracovnú pozíciu, región a pod. KOZ SR preto vždy odôvodňuje svoj návrh, okrem výšky podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde v národnom hospodárstve, najmä sociálnym rozmerom minimálnej mzdy. Poberatelia minimálnej mzdy sú zároveň v pásme blízkom ohrozeniu chudobou napriek tomu, že majú zamestnanie a príjem. Okrem toho, že majú problém pokryť bežné mesačné výdavky a zvyšovať tak spotrebu domácností, často nie sú schopní tvoriť úspory. Neočakávané výdavky spôsobujú zvyšovanie zadlženosti domácností, ktorá na Slovensku významne narastá. Ďalej upozorňujeme, že veľká časť nezamestnaných odmieta nastúpiť do zamestnania za nízke mzdové ohodnotenie. Rozdiel medzi poberanými dávkami a mzdovými príjmami musí byť motivačný a pokrývať aj prípadné exekučné zrážky zadlžených nízkopríjmových domácností, u ktorých je to najväčšia prekážka zamestnať sa. Adekvátnosť rastu minimálnej mzdy môže ďalej potvrdiť produktivita práce na Slovensku, ktorá medziročne narastá a v ďalších rokoch má zvyšovať tempo rastu. Produktivita práce na osobu na Slovensku je dlhodobo vysoká, dosahuje cez 80 % priemernej produktivity práce EÚ a od roku 2010 narástla 8. najrýchlejším tempom. Napriek tomu sa ekonomicky nepribližujeme krajinám EÚ, ale najmä sa nezlepšujú životné podmienky ľudí a ich životná úroveň. Rast minimálnej mzdy v poslednom období navyše nepotvrdil, že spôsobuje zvyšovanie nezamestnanosti, keďže kondícia ekonomiky, výroba, export a najmä spotreba domácností sú rozhodujúce faktory vplyvajúce na tvorbu pracovných miest a zamestnanosť. Náklady práce na zamestnanca na Slovensku sú 6. najnižšie z krajín EÚ a podiel mzdových nákladov je na produkcii 17,85 %, čo je 4. najnižší podiel z krajín Európy. Z celkových nákladov v rámci národného hospodárstva tvoria mzdové náklady len 15,02 %. Výrazne väčšiu časť nákladov tvorí medzispotreba, a to až 55,17 %. V prípade sektora nefinančných korporácií tvoria mzdové náklady 15,29 % z celkových nákladov, pričom medzispotreba predstavuje až 76,61 %. To znamená, že výrazne vyššie sú náklady firiem ovplyvnené nákladmi na výrobky a služby, ktoré sú nevyhnutné pre výrobný proces, ako je spotrebovaný materiál, drobné náradie na výrobu, vybavenie pracoviska, operatívny lízing strojov, automobilov, softvéru, nájomné, spotreba energie a telefónne služby a ďalšie. Ďalej objem mzdových nákladov na Slovensku predstavuje len 18,98 % trhovej produkcie, pričom medzispotreba tvorí až 69,71 %. V prípade sektora nefinančných korporácií tvoria mzdové náklady 14,55 % trhovej produkcie a medzispotreba tvorí až 72,55 %. To znamená, že zisky podnikov primárne ovplyvňuje výška samotných tržieb a iné faktory ako mzdové náklady. Zvyšovanie mzdovej úrovne má pozitívny dopad na životnú úroveň obyvateľstva, motivuje ľudí zamestnať sa a odráža sa aj vo zvýšenom výkone ekonomiky. Zvyšovanie príjmov domácností zabezpečuje vymanenie sa z pasce chudoby, zvyšovanie spotreby domácnosti, ale aj možnosť tvoriť úspory na nepriaznivé časy. Vyššie príjmy domácnosti sa pozitívne odrazia vo vyššom disponibilnom príjme, čo najmä u nízkopríjmových domácnosti zvýši spotrebu, ale zároveň zmierni tlak na nutnosť zadlžovať sa. V neposlednom rade sa znižuje závislosť na sociálnom systéme, rovnako ako miera vyplácania časti mzdy „na ruku“ a pozitívny dopad sa odrazí aj v post produktívnom veku, prostredníctvom vyšších dôchodkov. KOZ SR je presvedčená, že na minimálnu mzdu nemožno nahliadať len cez faktor nákladovosti, ale je potrebné hľadať spoločnú cestu, ako prostredníctvom rastu minimálnej mzdy zvýšiť životnú úroveň domácností, čo sa v konečnom dôsledku pozitívne odzrkadlí aj na

výsledkoch podnikania samotných zamestnávateľov a podnikateľských subjektov. Vzhľadom na vyššie uvedené odôvodnenie, KOZ SR trvá na úprave sumy minimálnej mzdy na rok 2020 vo výške minimálne 607,8 € mesačne. KOZ SR zároveň upozorňuje, že zvýšenie sumy mesačnej minimálnej mzdy bude mať opätovne vplyv na odmeňovanie zamestnancov vo verejnom sektore, ktorých tarifné platy budú pod úrovňou minimálnej mzdy. KOZ SR preto požaduje, aby s valorizáciou sumy mesačnej minimálnej mzdy došlo k úprave tarifných platov zamestnancov verejného sektora, tak aby neboli prekryvané minimálnou mzdou a neopakovala sa situácia, že vyjednané zvýšenia taríf sa strácajú v dorovnávaní týchto taríf do minimálnej mzdy.

Stanovisko predkladateľa:

Podľa § 6 zákona o minimálnej mzde pri úprave sumy minimálnej mzdy sa prihliada na ekonomickú a sociálnu situáciu v Slovenskej republike za dva kalendárne roky predchádzajúce kalendárnemu roku, na ktorý sa navrhuje ustanoviť minimálnu mzdu. Makroekonomické ukazovatele v danom období boli pozitívne, napr. došlo k nárastu priemernej mzdy, k zvýšeniu počtu pracujúcich v národnom hospodárstve, k výraznému poklesu nezamestnanosti, ale aj k nárastu hrubého domáceho produktu a indexu produktivity práce. Z daného dôvodu sa domnievame, že je priestor pre výraznejšie navýšenie minimálnej mzdy ako je jej dolná hranica ustanovená valorizačným mechanizmom ustanoveným podľa § 8 ods. 2 zákona o minimálnej mzde, v prípade uplatnenie ktorého by minimálna mzda dosahovala v roku 2020 úroveň 552,20 eura mesačne, resp. 3,174 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom. Hoci makroekonomické ukazovatele za predchádzajúce dva roky by umožňovali aj vyššie navýšenie minimálnej mzdy ako je navrhovaná suma 580 eur/mes., s prihliadnutím na predikcie vývoja ekonomiky v budúcom období ministerstvo vyššiu sumu nenavrhuje a navrhovanú sumu 580 eur považujeme za primeranú, ktorá v plnosti zohľadňuje súčasný stav ekonomiky a jej možného vývoja.

6. Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky, rozpor v časti:

- analýza sociálnych vplyvov

V analýze sociálnych vplyvov – Ovplyvnená skupina č. 2 – veľkosť skupiny (počet obyvateľov) sa uvádza: „Tento vplyv sa môže týkať výlučne zamestnancov tzv. podnikateľskej sféry u zamestnávateľov, ktorí nemajú odmeňovanie upravené v kolektívnej zmluve.“ Súčasne sa v nasledujúcej časti – Dôvod chýbajúcej kvantifikácie – uvádza, že „nie sú k dispozícii relevantné údaje o počtoch zamestnancov so mzdou na úrovni minimálneho mzdového nároku, preto sa počet dotknutých zamestnancov nedá odhadnúť“. Vyššie uvedené formulácie v analýze sociálnych vplyvov je potrebné doplniť a upraviť tak, aby zohľadňovali skutočnosť, že vplyv zvýšenia minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov sa bude týkať tých zamestnancov, ktorých mzda, resp. základná zložka mzdy bola dohodnutá na úrovni príslušného minimálneho mzdového nároku - zodpovedajúcemu príslušnému stupňu náročnosti práce. Nepôjde preto len o zamestnancov tzv. podnikateľskej sféry, ale aj o zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov rezortu zdravotníctva (t. j. o zamestnancov zdravotníckych zariadení). Rovnako je potrebné primerane upraviť aj dôvodovú správu a dopracovať analýzu vplyvov na rozpočet verejnej správy. Odôvodnenie: Podľa údajov NCZI, v roku 2017 v rezorte zdravotníctva pracovalo 107 729 zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov (fyzické osoby), z toho 81 068 zdravotníckych pracovníkov. Z toho vo vybranej skupine

zamestnávateľov - v zdravotníckych zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti (bez ohľadu na ich zriaďovateľa) 63 438 zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov, z toho 47 392 zdravotníckych pracovníkov. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v ústavných zdravotníckych zariadeniach upravuje osobitný predpis – zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 578/2004 Z. z.“). Minimálne mzdové nároky zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov zdravotníckych zariadení financovaných zo zdrojov zdravotných poisťovní sa riadia ustanoveniami § 120 Zákonníka práce. Podľa Prílohy 1 Zákonníka práce výkon odborných činností v zdravotníctve zodpovedá štvrtému stupňu náročnosti práce (koeficient 1,6), výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti piatemu stupňu náročnosti práce (koeficient 1,8). Šiestemu stupňu náročnosti práce (koeficient 2,0) zodpovedá výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí (ide prevažne o výkon najnáročnejších pracovných činností lekárov a zubných lekárov, ktorý si vyžaduje získanie viacerých špecializácií, resp. špecializácií a certifikátov). Minimálnu výšku základnej zložky mzdy (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce) vybranej skupiny zdravotníckych pracovníkov upravuje zákon č. 578/2004 Z. z.. Predmetnou úpravou nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa postupovať pri odmeňovaní a dohadovaní konkrétnych mzdových podmienok podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce. S účinnosťou od 1. januára. 2019 (s cieľom stabilizácie zdravotníckych pracovníkov ako aj zvýšenia záujmu o výkon jednotlivých zdravotníckych povolani) bola minimálna výška základnej zložky mzdy nastavená tak, aby táto bola vyššia v porovnaní s minimálnym mzdovým nárokom garantovaným zdravotníckym pracovníkom v § 120 Zákonníka práce. V dôsledku pokračujúceho trendu zrýchleného a rýchlejšieho rastu minimálnej mzdy v porovnaní s rastom priemernej mzdy zamestnanca hospodárstva SR, ktorá tvorí východisko pre stanovenie minimálnej výšky základnej zložky mzdy v jednotlivých zdravotníckych povolaniach, v prípade stanovenia minimálnej mzdy vo výške 580 eur v roku 2020, bude minimálna výška základnej zložky mzdy vo väčšine zdravotníckych povolani (t. j. sestier, pôrodných asistentiek, zdravotníckych laborantov, farmaceutických laborantov, technikov pre zdravotnícke pomôcky, fyzioterapeutov, verejných zdravotníkov, praktických sestier, rádiologických technikov, dentálnych hygieničiek, nutričných terapeutov, masérov, sanitárov, zubných asistentov, zubných technikov a ortopedických technikov) vykonávajúcich odborné pracovné činnosti (zodpovedajúce 4. stupňu náročnosti práce) nižšia v porovnaní s výškou minimálneho mzdového nároku (§ 120 Zákonníka práce). Táto skupina zamestnancov predstavuje 20 256 zdravotníckych pracovníkov (z celkového počtu 47 392 zdravotníckych pracovníkov). Rozdiel medzi zákonom upravenou minimálnou výškou základnej zložky mzdy a minimálnym mzdovým nárokom bude u tejto skupiny zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v ústavných zdravotníckych zariadeniach predstavovať ročne 88 947 382 eur (bez odvodov) a 120 256 860 eur vrátane odvodov za zamestnávateľa (vo výške 35,2 %).

Súčasne je potrebné prihliadnuť na skutočnosť, že s ohľadom na limitovaný objem zdrojov, je objem prostriedkov, ktoré zdravotnícke zariadenia poskytujú zamestnancom formou osobných príplatkov, nízky. Pokiaľ zdravotnícke zariadenia tento inštitút uplatňujú, poskytovanie osobných príplatkov je orientované väčšinou na zdravotníckych pracovníkov špecialistov (t. j. na zdravotníckych pracovníkov so špecializáciou vykonávajúcich príslušné špecializované pracovné činnosti a tým aj zamestnancov s dlhšou odbornou praxou). Zdravotnícke zariadenia tak budú musieť od 1. januára 2020 pokryť nielen nárasty, ktoré im vplývajú z titulu zákonom ustanovenej „valorizácie“ základnej zložky mzdy u všetkých zdravotníckych pracovníkov podľa zákona č. 578/2004 Z. z., ale aj ďalšie zvýšenie z titulu rastu minimálnej mzdy a to do úrovne minimálnych mzdových nárokov podľa Zákonníka práce. Z celkového počtu 81 068 zdravotníckych pracovníkov, 47 392 pracovalo v ústavných zdravotníckych zariadeniach. Zvyšných 33 676 zdravotníckych pracovníkov pracuje v iných druhoch zdravotníckych zariadení. Z uvedeného počtu je 16 614 zdravotníckych pracovníkov, ktorých tvoria zdravotnícke povolania sestry, pôrodné asistentky, zdravotnícky laboranti, farmaceutickí laboranti, technici pre zdravotnícke pomôcky, fyzioterapeuti, verejných zdravotníci, praktické sestry, rádiologickí technici, dentálne hygieničky, nutriční terapeuti, maséri, sanitári, zubní asistenti, zubní technici a ortopedickí technici. Odmeňovanie tejto skupiny zdravotníckych pracovníkov, pracujúcich v neštátnych zdravotníckych zariadeniach, je dohodované zamestnávateľmi spravidla na úrovni minimálnych mzdových nárokov. Na túto skupinu zamestnávateľov sa nevzťahuje osobitná úprava minimálnej výšky základnej zložky mzdy v zákone č. 578/2004 Z. z. Od 1. januára 2020 sa podľa predloženého návrhu minimálny mzdový nárok v štvrtom stupni náročnosti práce zvýši o 96 eur a v piatom stupni náročnosti práce o 108 eur. Zamestnávatelia tak budú musieť pokryť ročný nárast najmenej vo výške 25 876 371 eur vrátane odvodov za zamestnávateľa (16 614 zdravotníckych pracovníkov x 96 eur x 12 mesiacov = 19 139 328 eur, plus odvody vo výške 35,2 % = 6 737 043 eur). Okrem pokrytia uvedeného nárastu budú zamestnávatelia primerane upravovať odmeňovanie aj ostatným zdravotníckym pracovníkom. Rovnako je potrebné prihliadať aj na skutočnosť, že napr. mnohí neštátni lekári poskytujúci ambulantnú zdravotnú starostlivosť sú zamestnancami spoločností s ručením obmedzeným a ich dohodnuté mzdy sa pohybujú na úrovni minimálnych mzdových nárokov upravených Zákonníkom práce. U nezdravotníckych pracovníkov sa zvýšenie minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov prejaví vo všetkých zdravotníckych zariadeniach predovšetkým u skupiny robotníckych a prevádzkových pracovníkov. Podľa údajov NCZI, v roku 2017 pracovalo v rezorte zdravotníctva 15 061 osôb vykonávajúcich robotnícke povolanie a prevádzkovi pracovníci vykonávajúci pracovné činnosti zodpovedajúce prvému až tretiemu stupňu náročnosti práce. Z titulu zvýšenia minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov budú musieť zamestnávatelia pokryť ročný nárast najmenej vo výške 14 660 980 eur vrátane odvodov za zamestnávateľa (15 061 zamestnancov x 60 eur x 12 mesiacov = 10 843 920 eur, plus odvody vo výške 35,2 % = 3 817 060 eur). Významným faktorom, ktorý ovplyvňuje odmeňovanie zamestnancov zdravotníckych zariadení je aj výška zákonných nárokov upravená Zákonníkom práce,

ktorých minimálna výška je Zákonníkom práce naviazaná na výšku minimálnej mzdy, mzdy alebo priemernej mzdy (práca v sobotu, v nedeľu, v noci a vo sviatok, práca nadčas, pracovná pohotovosť). Okrem vyššie uvedených zvýšení tak budú musieť zamestnávateľia pokryť aj ďalšie nárasty, t. j. zvýšenie mzdových nákladov spočívajúcich vo zvýšení objemu mzdových prostriedkov potrebných na pokrytie zákonných nárokov, nakoľko dôjde k medziročnému zvýšeniu základu, z ktorého budú tieto zákonné nároky počítané. Zvýšenie sa bude týkať všetkých zdravotníckych ako aj nezdravotníckych pracovníkov pracujúcich v nepretržitej prevádzke, vykonávajúcich prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť. Predložený návrh doložky predpokladá zvýšenie príjmov a výdavkov zdravotných poisťovní ročne vo výške cca 14 711 894 eur ročne. Uvedený objem nebude postačujúci na krytie zvýšenej ceny práce zamestnancov zdravotníckych zariadení z titulu zvýšenia ich minimálnych mzdových nárokov Zákonníkom práce.

- analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu

V analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu chýba vyčíslenie celkového rozsahu dopadov zvýšenia minimálnej mzdy pokiaľ ide o zamestnancov rezortu zdravotníctva a zabezpečenie ich krytia zdrojmi zdravotného poistenia. Napriek tejto skutočnosti sa v dôvodovej správe uvádza: „Zdrojom krytia prípadných výdavkov z dôvodu potreby vyplácania doplatkov do sumy minimálnej mzdy podľa tohto návrhu nariadenia vlády budú finančné prostriedky štátneho rozpočtu a ostatných verejných rozpočtov na roky 2020 až 2022. Prekročenie štátneho rozpočtu a ostatných vecných rozpočtov z dôvodu zvýšenia sumy minimálnej mzdy sa nepredpokladá.

Stanovisko predkladateľa:

K pripomienke smerujúcej k analýze sociálnych vplyvov uvádzame, že predkladateľ v súčasnosti nedisponuje relevantnými údajmi o počtoch zamestnancov so mzdou na úrovni minimálneho mzdového nároku určeného pre príslušné stupne náročnosti práce. So zberom predmetných údajov začala v aktuálnom roku spoločnosť Trexima Bratislava, avšak požadované relevantné výstupy v čase prípravy predmetného materiálu nie sú k dispozícii. Analýza sociálnych vplyvov kvalitatívne a kvantitatívne vyjadruje pozitívne, resp. negatívne vplyvy na hospodárenie domácnosti, prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám, sociálnu inklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť. Nejde teda o analýzu, ktorá by mala kvantitatívne alebo kvalitatívne vyjadriť zvýšené náklady zamestnávateľských subjektov bez ohľadu na typ zamestnávateľa. Máme za to, že vplyvy na hospodárenie dotknutých domácností boli na základe dotknutých údajov vyčíslené korektne. V prípade, že sa na dotknutých zamestnancov vzťahuje inštitút minimálnych mzdových nárokov, pozitívne vplyvy na hospodárenie týchto domácností budú ešte vyššie. Minimálnu výšku základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v ústavných zdravotníckych zariadeniach upravuje osobitný predpis – zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Minimálna zložka mzdy je viazaná na priemernú mzdu a nie na minimálnu mzdu. Spôsob určovania základnej zložky mzdy zdravotníckych pracovníkov nepatrí do vecnej pôsobnosti predkladateľa. K problematike financovania zdravotníctva uvádzame, že

predložený návrh predpokladá, že všetky zvýšené príjmy z titulu zvýšených odvodov na zdravotné poistenie budú zároveň použité na výdavky v sektore zdravotníctva. Ide teda o dodatočné príjmy z titulu platieb zdravotného poistenia všetkými subjektmi vo verejnom aj súkromnom sektore. Ministerstvo zdravotníctva SR uvádza, že „s účinnosťou od 1. januára 2019 (s cieľom stabilizácie zdravotníckych pracovníkov ako aj zvýšenia záujmu o výkon jednotlivých zdravotníckych povolani) bola minimálna výška základnej zložky mzdy nastavená tak, aby táto bola vyššia v porovnaní s minimálnym mzdovým nárokom garantovaným zdravotníckym pracovníkom v § 120 Zákonníka práce“. Domnievame sa, že predmetný spôsob stanovovania plátov zamestnancov v sektore zdravotníctva bez ohľadu na právnu formu zriaďovateľa, nemá súvis s rozhodovaním o úprave sumy minimálnej mzdy platnej pre celé národné hospodárstvo. Predkladateľ ako vecný gestor problematiky minimálnej mzdy je povinný zabezpečiť primeranú výšku najnižšej sumy mzdy za prácu pre každého zamestnanca, nielen pre zamestnanca v sektore zdravotníctva. K možným negatívnym vplyvom z titulu potreby doplácať určitým skupinám zamestnancom do výšky minimálneho mzdového nároku uvádzame, že v danom prípade by došlo aj k zvýšenému výberu poistného, a teda aj k zvýšeniu objemu finančných prostriedkov, ktoré budú použité pre sektor zdravotníctva, nakoľko materiál predpokladá, že celý objem finančných prostriedkov, ktorý sa dodatočne vyberie na zdravotné poistenie z titulu zvýšenej minimálnej mzdy, zároveň bude v príslušnom roku aj slúžiť pre výdavky zdravotných poisťovní.

K pripomienke smerujúcej k analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a na financovanie návrhu uvádzame, že predmetná analýza je vypracovaná v súlade s Jednotnou metodikou na posudzovanie vybraných vplyvov schválenou uznesením vlády SR č. 24 zo 14. januára 2015 v znení uznesenia vlády SR uznesenia vlády SR č. 513 zo 16. septembra 2015 a uznesenia vlády SR č. 76 z 24. februára 2016. Predmetná metodika nestanovuje potrebu vypracovávanie čiastkových analýz vplyvov podľa jednotlivých rezortov.

Poznámka:

Na základe záverov rozporového konania bol rozpor s Ministerstvom financií Slovenskej republiky odstránený.