

## Stanovisko Republikovej únie zamestnávateľov

- Prerokovanie sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2022
  - materiál na rokovaní HSR SR dňa 23.08.2021

### Stručný popis podstaty predkladaného materiálu a jeho relevancie z hľadiska RÚZ

Bod bol zaradený do programu rokovania na základe § 7 ods. 3 zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde, ktorý ustanovuje, že ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. V tejto súvislosti predkladá RÚZ nasledovný návrh:

#### Pre rok 2022 navrhujeme:

- **zachovať výšku minimálnej mzdy na úrovni 57 % mesačnej nominálnej mzdy** spred 2 rokov, čím by minimálna mzda v roku 2022 predstavovala **sumu 646 eur**,
- **zachovať odpojenie mzdových zvýhodnení (priplatkov za prácu) od minimálnej mzdy a ponechať ich fixne ustanovené** (rovnako ako v roku 2021),
- **zachovať výšku minimálnych mzdových nárokov** podľa § 120 Zákonníka práce (rovnako ako v roku 2021).

Do budúca však naďalej navrhujeme prehodnotiť spôsob výpočtu minimálnej mzdy a ustanoviť ho ako 60 % z mediánovej mzdy, čo odporúča i Medzinárodná organizácia práce a smernica Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, ktorá hovorí o minimálnych ukazovateľoch pre výpočet minimálnej mzdy ako o 60 % mediánovej mzdy alebo 50 % hrubej priemernej mzdy. Podľa štatistík má väčšina krajín Európskej únie minimálnu mzdu na úrovni 45 % až 60 % z mediánovej mzdy. Výpočet z mediánovej mzdy je zároveň vhodnejší pri veľkej diferenciacii miezd v závislosti od okresov, čo je prípad Slovenskej republiky.

Rovnako si do budúca dovoľujeme navrhnúť úplné zrušenie minimálnych mzdových nárokov, respektíve stupňov náročnosti práce a zachovanie minimálnej mzdy ako jedinej a najnižšej úrovne mzdového ohodnotenia na Slovensku. Stupne náročnosti práce v kontexte miezd požadujeme ponechať výlučne na kolektívnom vyjednávaní, čím by sa posilnilo postavenie podnikových kolektívnych zmlúv. Zvýšená autonómnosť umožní zamestnávateľom manévrovať s výškou mzdy v závislosti od ekonomickej situácie a situácie na trhu práce. Vyhneme sa tak i nesprávnej interpretácii zamestnávateľov pri priradovaní zamestnaní pod jednotlivé stupne náročnosti práce.

**Zdroj: RÚZ**