

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy
na rokovanie HSR SR dňa 03. 03. 2025

Zhodnotenie k zaslanej informácii o „zamestnancoch zarábajúcich minimálne prípustné zárobky v rokoch 2019 – 2023“ spracovaných Inštitútom sociálnej politiky a predloženej členom HSR SR (APZD)

1. Postoj APZD

Žiadame zrušiť stupne náročnosti práce podľa § 120 Zákonníka práce, prípadne ich zachovať iba pre verejný sektor.

2. Zdôvodnenie postoja APZD

Na základe záverov z uplynulého zasadnutia boli členom HSR SR zaslané údaje o počte osôb poberajúcich minimálnu mzdu a distribúcia pracujúcich do stupňov náročnosti práce. Uvádzame, že

- štatistika sa javí ako malo reprezentatívna, pretože sumarizuje údaje len za približne 10 - 13 % pracujúcich
- napríklad v roku 2023 bolo podľa Štatistického úradu na Slovensku viac ako 2,6 milióna pracujúcich, ktorí odpracovali aspoň 1 hodinu v týždni
- ak správne rozumieme Inštitút v správe predložil údaje len za 323 100 zamestnancov v členení na minimálne mzdy a stupne náročnosti práce za plné a čiastočné úväzky čo je len 12,4 %
- dáta sú extrahované zo štatistík práce vybraných spoločností, avšak sám inštitút v analýze priznáva, že štatistiky nie sú úplné a časť uvedených zamestnancov nevie do stupňa zaradiť
- nedostatok údajov navodzuje dojem, že štát nemá prehľad o efektívite regulácie

Nie je preto zrejmé, či štát dokáže pre zjavný nedostatok údajov relevantne vyhodnotiť a tým pádom ani preukázať prínos stupňov náročnosti práce pre trh práce a tvrdiť, že stupne náročnosti práce sú inštitútom, ktorý má vplyv na úroveň odmeňovania zamestnancov a ich ochranu. K hodnoteniu regulácie tak pristupuje v zásade len intuitívne.

Ako podnikateľské prostredie si uvedomujeme, že **to, čo nemežeme tak ani neriadime**.

A. Stupne náročnosti práce sú administratívnou záťažou bez preukázaného efektu:

- štát núti zamestnávateľov uvádzať v pracovnoprávných zmluvách zaradenie zamestnanca do stupňa náročnosti práce
- pritom mu neposkytuje na to dostatočne jasný návod a popis stupňov náročnosti práce je v zákone definovaný len veľmi všeobecne, čo komplikuje plnenie povinnosti a je ponechaný na subjektívne hodnotenie a “zažité” situácie kontrolných orgánov
- zákony by pritom mali byť písané zrozumiteľne, aby pri ich uplatňovaní nevznikali žiadne pochybnosti

B. Stupne náročnosti práce vedú k oslabovaniu kolektívneho vyjednávania na pracoviskách:

- § 120 uvádza, že ak zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej vo výške príslušného stupňa náročnosti práce
- ustanovenie má tieto dôsledky:
 1. úlohu odborov zjavne prebral na seba štát – neverí im?
 2. vďaka odborom môže byť výška miezd aj nižšia, čo sa aj v skutočnosti deje napríklad v štátnej správe – postavenie odborov je tak v neprospech zamestnancov
 3. podporuje tým vznik účelových odborových zväzov a organizácii – čo je vypuklý problém na trhu práce, ktorý podporuje nedôveru v odbory a nik ho nerieši

Ustanovenie jasne oslabuje úlohu odborov na pracoviskách. Slovensko namiesto odstraňovania skutočných bariér v rozvoji kolektívneho vyjednávania sa ho snaží rozširovať silou a jednostrannými rozhodnutiami ako napríklad opätovné prijatie rozširovania Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

C. Stupne náročnosti práce v Českej republike

Okrem Slovenska mala stupne náročnosti práce aj Česká republika.

Tá nedávno pristúpila k úprave podmienok. Stupne náročnosti práce zrušila pre súkromný sektor a v upravenej podobe ich zachovala už len pre verejný sektor.

České ministerstvo práce si vypracovalo analýzu o stupňoch náročnosti práce, z ktorej vyplýva toto:

- **90 % zamestnancov odmeňovaných mzdou (súkromná sféra), bez pokrytia kolektívnymi zmluvami, je odmeňovaných nad úrovňou príslušnej zaručenej mzdy, pričom u takmer 50 % zamestnancov sa mzda pohybuje nad dvojnásobkom minimálnej mzdy (nad najvyššou kategóriou stupňa náročnosti práce)**
- ochrana pred neprimerane nízkym ocenením práce (požiadavka EÚ smernice) bude zaistená inštitútom minimálnej mzdy
- zrušenie právnej úpravy zaručenej mzdy **prinesie radikálne zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľov** spojené so zaraďovaním zamestnancov do skupín a s povinnosťou poskytovať doplatky ku mzde
- návrh (už aktuálne schválená zmena) **podporuje princíp zmluvnej voľnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri odmeňovaní**
- zmyslom zmeny (zrušenie stupňov náročnosti práce) je predovšetkým **podpora kolektívneho vyjednávania o mzdách**, kde existencia stupňov náročnosti práce bráni jeho ďalšiemu rozvoju a v dôsledku toho bráni širšiemu pokrytiu kolektívnymi zmluvami

Česká republika otvorene priznala, že práve vo verejnej sfére nie sú platy dostatočne vysoké a preto sa rozhodla stupne náročnosti zachovať iba tu. Rovnaký stav platí aj pre Slovensko.

Preto navrhujeme pristúpiť k zrušeniu resp. obmene stupňov náročnosti práce ako v Česku.