

Materiál na rokovanie
HSR SR 19.05.2020

bod 1

Ekonomické a sociálne opatrenia na pomoc postihnutým subjektom v kríze a oživenie ekonomiky na Slovensku z pohľadu KOZ SR

V rámci balíčka prvej pomoci a ďalších opatrení boli schválené viaceré zákony a úpravy v rôznych oblastiach s cieľom zmierniť dopady spôsobené pandémiou COVID-19.

Opatrenia na zmiernenie sociálnych a ekonomických dopadov smerovali najmä do rozšírenia sociálnej siete v podobe priznaného ošetrovného, na odľahčenie nákladov zamestnávateľov sa prijala úhrada časti nákladov na zamestnancov, odpustenie odvodových povinností a ďalšie odklady rôznych lehôt. Boli prijaté opatrenia vo finančnej oblasti na odklad splátok úverov, sprístupnenie úverov, zvýšila sa dočasná ochrana podnikateľov pred veriteľmi a odložili sa aj exekúcie. Opatrenia boli prijímané v zrýchlenom legislatívnom procese a neboli dopredu konzultované so sociálnymi partnermi.

Stanovisko KOZ SR k už prijatým opatreniam:

Vzhľadom na vzniknuté okolnosti boli vládou SR prijaté bezprecedentné opatrenia na zabránenie šíreniu pandémie COVID-19 a na stlmenie zdravotných dôsledkov, ktoré by vírus spôsobil. V súčasnosti sa však ako zničujúce ukazujú najmä dôsledky sociálne a ekonomické, na ktorých odvrátenie by sa mala sústrediť zvýšená pozornosť.

KOZ SR je presvedčená, že v tejto situácii musí štát prevziať zodpovednosť a kompenzovať vzniknuté ekonomické straty, čo bude mať za následok aj zmiernenie sociálnych dopadov. Za týmto účelom bolo prijatých niekoľko kompenzačných opatrení, napr. na mzdy pracujúcich alebo balíček finančných nástrojov. KOZ SR upozorňovala, že opatrenia nesmú byť cielené na zachovanie ziskov, ale na prekonanie krízovej situácie a vykrytie nevyhnutných nákladov s cieľom ochrániť najzraniteľnejších, ktorými sú ľudia, zamestnanci a pracujúci. Takisto KOZ SR presadzuje, aby boli opatrenia adresné a cielené na dotknuté subjekty, aby nevytvorili nežiadúci tlak na verejné financie. Ukazuje sa ale, že príliš veľa parametrov, ktoré musia subjekty spĺňať, spôsobujú, že pomoc sa stáva neúčinnou.

KOZ oceňuje, že zatiaľ vláda SR nepodľahla tlakom na prijatie opatrení pre podnikateľské a zamestnanecké prostredie, ktoré bezprostredne nesúvisia so sanáciou negatívnych dopadov šírenia koronavírusu.

Z prijatých opatrení KOZ SR považuje za najdôležitejšie:

- **znížila sa administratívna záťaž** – boli prijaté „administratívne“ úpravy na zjednodušenie komunikácie a procesov so subjektami štátnej správy, umožnilo sa výraznejšie komunikovať pomocou elektronických prostriedkov, oddialili sa určité lehoty a pod. – **uvedené opatrenia rýchlo reagovali na vzniknutú situáciu a môžu byť impulzom do budúcnosti, ako možno odstrániť určité administratívne prekážky, pokiaľ sa preukáže, že to nebude mať vplyv na splnenie si povinností.**
- V súvislosti so šíriacou sa nákazou sa z pochopiteľných epidemiologických dôvodov **prerušilo vyučovanie** vo všetkých predškolských a školských zariadeniach všetkých stupňov. **Očakávame, že spustenie vyučovania bude medzi prvými opatreniami,**

ktoré budú prijaté, pokiaľ to epidemiologická situácia umožní, spolu s dodržiavaním prísnych hygienických opatrení.

Aj keď boli prijaté opatrenia na dištančné vzdelávanie, obávame sa zníženia vzdelanostnej úrovne žiakov a študentov s výrazne negatívnym dopadom najmä na deti z nízkopříjmových domácností, pričom negatívne postihnuté sú najmä ženy. Dištančné vzdelávanie prostredníctvom online služieb je pre nízkopříjmové domácnosti takmer nedostupné. Pri niektorých študentoch môže prerušenie vzdelávania spôsobiť, že už do vzdelávacieho systému nenastúpia.

Ďalšie nedostatky vidíme v prenesení zodpovednosti za vzdelávanie, najmä mladších detí, na rodičov, ktorí však často, napriek zatvoreným školám, stále vykonávajú svoju prácu, napríklad prostredníctvom tzv. práce z domu (home office), a nie sú schopní plnohodnotne zastúpiť vzdelávací proces.

V neposlednom rade zatvorenie škôl na seba naviazalo množstvo zamestnancov, ktorí nemôžu vykonávať svoju prácu z dôvodu starostlivosti o dieťa, čím na trhu práce chýba významná časť pracovnej sily, a to aj medzi zamestnancami v tzv. prvej línii. **Z uvedených dôvodov podporujeme opatrenia, ktoré by mali smerovať k obnoveniu výučby a postupnému návratu žiakov a študentov do vyučovacieho procesu.**

Dlhodobé zatvorenie školských zariadení má za následok tlak na financovanie školstva a znižovanie plátov učiteľov počas tejto mimoriadnej situácie, preto je postupné uvoľňovanie viac ako žiadúce. Nežiadúce je, aby boli znižované stavy zamestnancov predškolských alebo školských zariadení s vidinou úspory, či skrachovanie súkromných zariadení, najmä predškolskej výchovy, keďže pri návrate klasickej výučby budú tieto kapacity výrazne chýbať. Už v súčasnosti je nedostatok predškolských zariadení, čo zhoršuje rodičom návrat na trh práce, preto oceňujeme objem finančných prostriedkov určený pre tieto zariadenia.

Takisto v tejto súvislosti považujeme za vhodné riešiť otázku letných prázdnin. Obávame sa, že sa zamestnanci nebudú mať ako postarať o svoje deti, keďže zatiaľ nie je riešené, či bude možné a za akých podmienok organizovať detské kluby a tábory, na ktoré je veľká väčšina rodičov odkázaná, aby mali zabezpečenú starostlivosť o deti. Dlhodobá disproporcia medzi objemom dovolenky pracujúcich a objemom dní prázdnin spôsobuje rodičom problém, kde umiestniť svoje deti a naďalej vykonávať svoju prácu.

- S cieľom zmierniť sociálne dopady pandémie vláda SR správne preniesla časť záväzkov voči zamestnancom na štát. V tejto výnimočnej situácii by však prebratie týchto záväzkov malo byť spravodlivé voči zamestnancom, ktorí danú situáciu nezapríčinili. Keďže štát prostredníctvom prijatých opatrení (ošetrovné a preplatenie časti nákladov na mzdy) **dotuje pracovné miesta**, zamestnanci by sa nemali dostávať do nerovného postavenia. **KOZ SR preto navrhuje, aby bola dorovnaná výška karanténneho ošetrovného tak, že sa vyrovná náhrade mzdy v čistom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu povinného uzavretia prevádzky.**

Ďalej KOZ SR navrhuje, aby všetci zamestnanci pracujúci v tzv. prvej línii, ktorí v dôsledku výkonu svojej práce prišli do kontaktu s človekom infikovaným COVID-19 a sú následne povinní ísť do karantény či izolácie, a teda čerpať karanténne nemocenské (teda sú DPN), mali náhradu svojej mzdy vo výške 100 %

svojho čistého príjmu. Vnímame to ako istú formu ocenenia zamestnancov, ktorí musia v súčasnej dobe pracovať v plnom nasadení, a sú vystavení neustálemu riziku.

KOZ SR navrhuje, aby Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR prijalo také opatrenie, prostredníctvom ktorého by sa poskytoval doplatok rozdielu náhrady mzdy v čistom pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu povinného uzavretia prevádzky a čerpania ošetrovného a doplatok rozdielu medzi čerpaným pandemickým nemocenským a 100 % čistého príjmu zamestnanca v tzv. prvej línii, a to v sume, ktorá bude ich rozdielom.

- V súvislosti s **opatreniami na pomoc zamestnancom, SZČO a firmám** v podobe preplatenia 80 % mzdy zamestnanca firmám, ktorých prevádzky sú povinne uzavreté, a príspevkov pre SZČO a zamestnancov podľa poklesu tržieb od 20 % a viac, uvádzame, že účinnosť prijatých opatrení je stále nejasná. KOZ SR odporúča, aby bol **administratívny proces žiadosti čo najjednoduchší**, keďže prvé týždne účinnosti opatrenia ukázali veľa chybných žiadostí a subjekty majú problém aj s vykazovaním. Taktiež to vytvára **neprimeranú záťaž na administratívnych zamestnancov spracovávajúcich žiadosti**.

KOZ SR oceňuje, že sa uvoľnila podmienka a opatrenia môžu využiť aj veľké podniky, ale výška kompenzácií, z nášho pohľadu, nie je adekvátne, nedostatočne pokryje náklady (alebo len čiastočne) na zamestnancov a neudrží tak pracovné miesta. Podľa publikovanej informácie z 24.4.2020 – „*bolo spracovaných dokopy 23 887 dohôd, vyplatených 8 244, celkovo bolo vyplatených už 4 283 714 eur a celkovo sme takto pomohli 50 903 zamestnancom alebo SZČO v jednotlivých podnikoch,*“ (minister PSVaR Milan Krajniak). Z uvedených údajov by vyplývalo, že na jeden subjekt sa vyplatilo 519,62 € (kompenzácia za obdobie od 12.3.2020 do 31.3.2020). Na podporeného zamestnanca v jednotlivých podnikoch alebo SZČO, by tak pripadala kompenzácia 84,15 € (kompenzácia za obdobie od 12.3.2020 do 31.3.2020).

Aktualizácia 7.5.2020 – „Štát pripravil viaceré schémy pomoci v čase koronakrízy. Úrady práce zaevidovali doteraz celkovo 72 393 žiadostí o pomoc, z toho spracovali vyše 48-tisíc dohôd so zamestnávateľmi a samostatne zárobkovo činnými osobami (SZČO). O pomoc štátu sa uchádzajú už aj prví veľkí zamestnávatelia, ktorí zaslali žiadosti. Celkovo za marec schémy pomoci podľa ministra doposiaľ pomohli viac ako 150-tisíc zamestnancom a samostatne zárobkovo činným osobám a vyplatili viac ako 20 miliónov eur.“ Z uvedených údajov by vyplývalo, že na jeden subjekt sa vyplatilo v priemere 416,67 € (kompenzácia za obdobie od 12.3.2020 do 31.3.2020). Na podporeného zamestnanca v jednotlivých podnikoch alebo SZČO, by tak pripadala kompenzácia v priemere 133,33 € (kompenzácia za obdobie od 12.3.2020 do 31.3.2020).

Výška vyplatených kompenzácií nie je dostatočná, nezohľadňuje náklady podnikateľov a určite nebude dostatočná na motivovanie k udržaniu pracovných miest. Z uvedených **odporúčame prehodnotiť výšku príspevkov (výrazne ich zvýšiť, najmä pri príspevku pri poklese tržieb – suma najvyššieho príspevku by mohla dosahovať rovnako ako u kompenzácií miezd 880 € a byť ďalej odstupňovaná).**

Zároveň upozorňujeme, že keďže ide o opatrenia, ktoré sú naviazané na EŠIF, je možné podporiť len súkromné podniky. V súčasnosti sú však výrazne postihnuté aj samosprávy a ich podniky. Príkladom sú dopravné podniky, ktoré výrazne znížili objem prepravy, a tým majú výrazné výpadky v tržbách. Finančná kompenzácia/pomoc účelovo viazaná

zo strany štátu subjektom verejnej správy vykonávajúcim úkony vo verejnom záujme by zabezpečila zachovanie zamestnanosti a prevádzky mestskej hromadnej dopravy, keďže toto je služba vo verejnom záujme, a zrovnoprávnila by ich so súkromnými subjektami, čím by sa odstránila tvrdosť predpisov/opatrení voči týmto subjektom. Kompenzáciu možno realizovať mimoriadnou dotáciou. Touto pomocou bude vykrytá strata na výkonoch, t. j. výpadky tržieb od cestujúcej verejnosti, ktorá vznikla uvedeným subjektom v dôsledku opatrení štátu.

Obdobne letiskové spoločnosti majú 100 % pokles príjmov, ale nie všetci zamestnanci sú na prekážke zo strany zamestnávateľa, keďže niektoré práce, ako napr. letiskový dispečer, zamestnanec bezpečnostnej ochrany, zamestnanec hasičskej a záchranej služby (ZHS) a elektrikár-energetik, musia byť v zmenách aj v prípade, keď je letisko zatvorené, keďže v redukovaných počtoch chránia majetok pred poškodením. **KOZ SR preto odporúča rozšíriť okruh poberateľov aj za cenu financovania zo štátneho rozpočtu, keďže samosprávy pravdepodobne v dôsledku výpadku príjmov z podielových daní budú potrebovať okrem uvoľnenia rozpočtových pravidiel aj finančnú pomoc. Verejné podniky rovnako budú odkázané na finančnú pomoc, pričom nastavené parametre pomoci pri poklese tržieb (okrem toho, že nemôžu o pomoc žiadať) sú príliš nízke a zďaleka nepokrývajú náklady.**

Ďalej odporúčame, aby **prijatý príspevok nebol považovaný za príjem a nediskvalifikoval tak príjemcu v ďalšom období.**

Napokon, nástroj príspevkov pri poklese tržieb by mal platiť určité zadané obdobie aj po skončení pandémie. Očakávame, že nábeh ekonomiky bude pomalý a s tým aj návrat spotrebiteľského správania, preto by mali byť podnikatelia podporovaní aj v ďalšom období, kým sa trh relatívne neoživí.

Na týchto nástrojoch a opatreniach sa ukazuje, že predchádzajúca konzultácia so sociálnymi partnermi mohla zabezpečiť efektívne využitie finančných prostriedkov a výraznejší efekt prijatých opatrení, ktoré spolu so zárukami za úvery a ďalšími úverovými nástrojmi považujeme za rozhodujúce pri riešení ekonomických dopadov pandémie.

Návrh ďalších opatrení KOZ SR na riešenie dopadov pandémie:

KOZ SR požaduje, aby prípadné ďalšie opatrenia na podporu podnikateľov smerovali prioritne na **udržanie zamestnanosti a adekvátnych miezd**, aby boli zamestnanci schopní v budúcnosti splácať svoje záväzky a viesť dôstojný život. Keďže sú opatrenia prijímané zrýchlene, požadujeme okrem ich konzultácie so sociálnymi partnermi prijímanie iba takých, ktoré bezprostredne súvisia s odstraňovaním dopadov pandémie.

Ďalej:

- KOZ SR odmieta akékoľvek úvahy o „flexibilizácii“ **Zákonníka práce**, ktorý by mal „pozitívne pomôcť“ vo vzniknutej situácii. Sme presvedčení, že Zákonník práce má upravovať vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom a chrániť zraniteľnejšieho v tomto vzťahu, ktorým je zamestnanec. Priaznivé podnikateľské prostredie, férovú súťaž a tvorbu pracovných miest má zabezpečiť hospodárska politika štátu, efektívne súdnictvo, garancia vymožitelnosti práva a odbúranie nepotrebných administratívnych záťaží. Pomoc podnikateľom prostredníctvom zníženia práv zamestnancov a

uľahčením ich prepustenia má efekt zníženia nákladov zamestnávateľov, ale ohrozuje existenciu zamestnanca, ktorý je odkázaný na pomoc štátu a dostáva sa do ohrozenia chudobou. Liberalizácia pracovného práva najmä v časoch krízy ohrozuje udržanie pracovných miest, a teda aj zamestnanosti.

- Pokiaľ priaznivá epidemiologická situácia umožní postupné uvoľňovanie opatrení, existuje predpoklad, že dôjde k pomalému oživeniu ekonomiky v kratšom časovom období, ako sa pôvodne očakávalo. Z tohto dôvodu by bolo vhodné aj s ohľadom na epidemiologickú situáciu **zhodnotiť výšku kompenzácií zo strany štátu a zvýšiť ich tak, aby boli v maximálnej možnej miere využité dostupné zdroje z európskych fondov na udržanie pracovných miest a pomoc bola u dotknutých prijímateľov citeľná.**
- Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v marci 2020 5,19 % a v porovnaní s februárom 2020 (5,05 %) vzrástla o 0,14 p. b. Medziročne vzrástla o 0,16 p. b. (v marci 2019 - 5,03 %). Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v marci 2020 dosiahol 142 993 osôb a medzimesačne vzrástol oproti februáru 2020 (138 943) o 4 050 osôb (o 2,91 %) a medziročne vzrástol o 5 031 osôb (v marci 2019 - 137 962 osôb). Stav celkového počtu UoZ dosiahol v marci 2020 170 867 osôb. Medzimesačne, v porovnaní s februárom 2020 (168 865 osôb), vzrástol o 2 002 osôb (o 1,19 %) a medziročne vzrástol o 1 088 osôb, čo je o 0,64 % viac (v marci 2019 - 169 779 osôb). Pre porovnanie počet voľných pracovných miest bol v marci 2020 vo výške 84 674, čo je pokles o 6 094 miest v porovnaní s februárom 2020.

V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka (február a marec 2019) dochádzalo v minulom roku k poklesu UoZ v sledovanom období pri podobnom počte voľných pracovných miest. V marci 2020 sa v náraste počtu UoZ teda ukazujú vplyvy pandémie, ktoré sa naplno prejavili v polovici marca prostredníctvom prijatých opatrení vládou SR. Očakávame, že **d'alší nárast v nezamestnanosti bude zaznamenaný aj za apríl 2020.** Prijaté opatrenia v podobe **predĺženia poberania dávky v nezamestnanosti by sme odporúčali ešte predĺžiť aj po skončení pandémie,** keďže objektívne od polovice marca 2020 majú UoZ sťažené aktívne hľadanie zamestnania, a taktiež aj zamestnávatelia prehodnocujú svoje potreby zamestnancov. UoZ sa tak skracuje podporné obdobie a obdobie, kedy si reálne môžu hľadať zamestnanie. Upozorňujeme, že navyše sa prirodzene zvýši počet UoZ v období máj a jún 2020 v dôsledku prítoku absolventov škôl. Predpokladáme ich vyšší počet oproti predchádzajúcim rokom, keďže nie je pravdepodobné, že vycestujú do zahraničia.

- Vnímame, že isté opatrenia boli nasmerované aj na tzv. „**dohodárov**“, **ale žiadna pomoc nebola smerovaná na agentúrnych zamestnancov.** KOZ SR však dlhodobo upozorňuje, že zamestnanci v takomto pracovnom pomere, **agentúrni zamestnanci,** spolu so zamestnancami s úväzkami na dobu určitú či skrátenými úväzkami sú najzraniteľnejšou skupinou zamestnancov z hľadiska straty zamestnania a sú v nevýhodnejšom postavení oproti zamestnancom v štandardnom pracovnom pomere. Tieto formy zamestnávania by nemali byť základným zdrojom príjmu a zabezpečenia živobytia pracujúceho. Ak sa stráca ich primárny účel (napr. krátkodobé „privyrobenie“ si), menia sa na prekérne formy zamestnávania s oslabenou ochranou zamestnania. Charakter činnosti agentúry dočasného zamestnania nepredpokladá ich nárok na kompenzácie, navyše, tieto agentúrnym zamestnancom len sprostredkovávajú prácu, a teda nedostávajú na nich žiadne príspevky. Sme presvedčení, že agentúrne

zamestnávajúce by malo byť sprísnené a agentúry by mali preberať väčšiu zodpovednosť za zamestnancov.

- KOZ SR navrhuje špecifikovať zamestnania, ktoré sú počas pandémie najviac vystavené nebezpečenstvu nákazy, jednak v súvislosti s pandemickým nemocenským zamestnancov v prvej línii, ale aj prípadným **definovaním a klasifikovaním ochorenia ako chorobou z povolania** (k tomuto bodu viac v prílohe).
- V dôsledku pandémie sa **zatvorili maloobchodné prevádzky počas nediel'. Navrhujeme zvážiť ich zatvorenie počas nediel' aj po skončení pandémie.** Tu upozorňujeme, že zatvorenie by už nemalo byť naviazané na povinnosť dezinfekcie priestorov a sanitárnych prác. Zatvorenie prevádzok malo cieľ, aby si zamestnanci oddýchlí a zregenerovali. Nariadenie sanitačných prác spôsobilo, že zamestnanci museli ísť do práce aj v nedeľu, keďže zamestnávateľ neplatil externú službu. Sme si vedomí prípadov, že aj počas Veľkonočnej nedele zamestnanci museli nastúpiť do práce, napriek tomu, že za iných okolností by vo sviatok svoju prácu nevykonávali.
- Štát by mal zhodnotiť, v akej miere je schopný poskytnúť zamestnávateľom a podnikateľom (najmä tým, ktorí boli povinne zatvorení) **kompenzácie aj za fixné náklady spojené s udrжанím prevádzky ako je napr. nájom a energie.**
- **Upozorňujeme aj na situáciu civilných zamestnancov v rezorte obrany: Letecké opravovne Trenčín, MSM Martin prevádzka Trenčín a štátne podniky – Vojenské lesy a majetky so sídlom v Pliešovciach, Malackách, Kamenici nad Cirochou a Kežmarku.**

Zamestnanci Vojenských lesov a majetkov v momentálnej situácii nepracujú, sú na platenom voľne z dôvodu zastavenia prevádzky u odberateľov. Po odznení koronakrízy je predpoklad, že situácia sa stabilizuje vzhľadom na to, že podniky nie sú závislé iba od zákaziek Ministerstva obrany SR, ale majú odberateľov aj z civilného sektora. Dôležité je, aby čo najskôr bola obnovená výroba.

Letecké opravovne Trenčín sú v prvom rade závislé na zákazkách Ministerstva obrany SR. Pri nákupe lietadiel pre rezort obrany v predchádzajúcich rokoch bolo v médiách prezentované, že Letecké opravovne v Trenčíne budú servisným strediskom pre všetky krajiny Európy, ktoré majú lietadlá zakúpené od amerických výrobcov. Táto skutočnosť však nie je zakotvená v žiadnych dokumentoch, a tak tento podnik zápasí s problémom nedostatku práce pre svojich zamestnancov. Zákazky, ktoré majú zazmluvnené od rezortu obrany, nepokrývajú využiteľnosť výrobných možností podniku. Je preto na vláde SR, aby boli pre tento podnik zabezpečené zákazky aj od iných rezortov alebo získané zákazky zo zahraničia. Momentálne istý počet zamestnancov len dokončuje rozpracované zákazky, ostatní sú na platenom voľne doma, čo v danej situácii istým spôsobom garantuje, že zamestnanci nedostali výpoveď. Je to pritom jediný podnik na Slovensku, ktorý má spôsobilosti na opravy leteckej techniky.

Veľmi zložitá situácia je aj v MSM Martin, prevádzka Trenčín. Rezort obrany ešte pred siedmimi rokmi dal do prenájmu na 20 rokov bývalý Vojenský opravárenský podnik (VOP) Trenčín do konzorcia MSM Martin, v ktorom sú dvaja vlastníci (jeden je z Českej republiky a druhý zo Slovenska). V terajšej situácii sa vlastníci dohadujú, kto bude zákazky pre podnik zabezpečovať. Zákazky od rezortu obrany nepostačujú na pokrytie výrobných možností, ktoré podnik má, a to sa počty zamestnancov za posledné dva roky znížili viac ako o polovicu. Momentálne sa uvažuje, že by podnik prešiel pod

českého vlastníka a s tým by súviselo ďalšie zníženie počtov zamestnancov o 50 %. Momentálne sú zamestnanci na platenom voľne. Je to podnik, ktorý má ako jediný spôsobilosti na opravu vojenskej techniky na Slovensku a pritom by mohol zabezpečovať servis aj pre iné krajiny.

- **Ďalšia štátna pomoc a vytvorenie podmienok by mala smerovať k stavebným spoločnostiam na výkon činnosti.** Cieľom je vytvoriť podmienky na udržanie životaschopnosti a funkčnosti stavebných spoločností a tým aj zamestnanosti. T. z. vytvoriť podmienky pre možnosť pokračovať v stavebnej činnosti pri plnom rešpektovaní prijatých opatrení s dôrazom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Vzhľadom na to, že veľká väčšina stavieb sú verejné stavby, je potrebné bezodkladne prijať zo strany štátu opatrenia a zabezpečiť, aby mohla výstavba pozemných a inžinierskych stavieb pokračovať, aj keď v obmedzenom režime.
- **Odbúrať prekážky pre výkon zamestnania a zabezpečenie príjmu občana SR bývajúceho v prihraničnej oblasti v cudzom štáte a pracujúceho v SR, tzv. „pendlera“ do 30 km od hraníc SR a zrovnoprávniť ho s ostatnými občanmi SR.**

V záujme týchto občanov SR bývajúcich na území cudzieho štátu do 30 km od hraníc a spĺňajú podmienky opatrenia ÚVZ SR pri ohrození verejného zdravia (sp. zn.: OLP/3172/2020 zo dňa 7.04.2020 bod 5. ods. 2), je odstrániť z neho diskriminujúcu podmienku, že pracovný pomer, výkon práce je do 30 km od hraníc na území SR. Títo občania sú zdraví, zamestnávateľ im môže prideľovať prácu, ale musia byť na tzv. karanténnej PN. Odstráneniu tvrdosti tohto ustanovenia pre horeuvedených občanov dáva pravdu napr. aj to, že tzv. pendler má uzatvorený pracovnoprávny vzťah 30 km od hraníc, ale jeho výkon práce už nikto nesleduje, napr. cestuje po republike, lebo ho zamestnávateľ vyšle aj dva krát v týždni na pracovnú cestu vzdialenú aj 400 km a prácu smie na území SR vykonávať. Na druhej strane, síce občan, ktorý nespĺňa podmienku do 30 km na území SR pracuje na jednom mieste, prácu vykonať nemôže.

Opatrenia na naštartovanie ekonomiky po koronakríze (udržanie zamestnanosti)

Okrem nevyhnutných opatrení v podobe postupného uvoľňovania reštriktívnych opatrení a tým naštartovaní ekonomiky je potrebné reálne sa zamyslieť nad štruktúrou nášho hospodárstva a kam sú smerované štátne dotácie a podpora investícií. Tak silná homogenita, aká je prítomná v našej ekonomike, silná orientácia prioritne na automobilový priemysel, predpokladá krehkosť hospodárstva a oveľa vyššiu mieru ohrozenia aj zamestnanosti v časoch akejkol'vek krízy, nie len súčasnej. Takýto typ ekonomického modelu oveľa rýchlejšie reaguje na rôzne externé podnety a výkyvy a má nízku mieru vlastnej ochrany a odolnosti. Budúce zmeny preto budú musieť smerovať do **podpory znalostnej ekonomiky s dôrazom na investície do vedy a výskumu**, kde by mal proaktívne smerovať aj súkromný sektor. V tejto súvislosti je potrebné **zavádzať výroby s vyššou pridanou hodnotou a tým zvyšovať produktivitu práce. Obmedziť verejné investície do nových „montážnych výrob“** a namiesto toho aktívne vyhľadávať a podporovať prioritne výroby s vyššou pridanou hodnotou. Samozrejme, **aktívne podporovať najmä malé a stredné produktívne podniky** a zvyšovať ich podiel na pridanej hodnote.

Zmena ekonomiky by mala smerovať k **spravodlivej transformácii na ekonomický model odpovedajúci na technologické výzvy a zmeny**, ktoré prináša digitalizácia a Priemysel 4.0.

Spravodlivá transformácia by okrem technologických zmien mala prioritne reagovať aj na klimatické zmeny, environmentálne udržateľnú ekonomiku (v zmysle Európskeho ekologického dohovoru – klimaticky neutrálne hospodárstvo) a **tvorbu spravodlivých zelených pracovných miest, ktoré zabezpečia sociálne istoty a sociálnu spravodlivosť pre pracovníkov.**

- Do budúcnosti očakávame prijatie opatrení na zlepšenie zamestnaneckého prostredia, a to napríklad v oblasti **vymožiteľnosti v súčasnosti platnej pracovno-právnej legislatívy**, posilnenie reálneho postavenia zamestnancov a ich zástupcov a zlepšenie kontrolnej činnosti NIP, vrátane pokutovania nedodržiavania legislatívy, čo by odrádzalo nedodržiavať legislatívu.

Presadzovanie dôstojnej práce je pre KOZ SR prioritou, preto očakávame konkrétne záväzky k splneniu cieľa v rámci Programového vyhlásenia vlády na roky 2020 - 2024 „aby zamestnanci mali dobrú prácu za férovú mzdu“. Potieranie nelegálnej práce, pracovné podmienky, ochrana práce a zdravia zamestnancov a kultúra práce by mala byť prvoradá. Poukazujeme, že agenda Dôstojnej práce Medzinárodnej organizácie práce stojí na štyroch základných pilieroch, a to tvorba pracovných miest, práva pri práci, sociálna ochrana a sociálny dialóg s rodovou rovnosťou ako prierezovým cieľom.

- Pandémia odhalila nízku efektívnosť nástrojov na **podporu udržania pracovných miest**. Zavedenie obdobného nástroja ako je „kurzarbeit“ sa v krízovej situácii ukázalo (aj na základe príkladov z rôznych európskych krajín) ako možný efektívny nástroj na udržanie pracovných miest. Vhodné by bolo definovať konkrétne opatrenia na udržanie pracovných miest aj z dlhodobejšieho hľadiska, ako len v čase koronakrízy. **KOZ SR je preto otvorená odbornej diskusii o nastavení parametrov tak, aby bol zabezpečený želaný efekt tohto nástroja aj do budúcnosti.**

Takisto je potrebné definovať financovanie opatrenia mimo využívania prostriedkov EŠIF a nastaviť tak jeho udržateľnosť.

- Zvyšujúci sa tlak na nezamestnanosť otvára okrem otázky „kurzarbeit“ aj otázku nastavenia **systému poistenia v nezamestnanosti** (zmena by práve úzko súvisela aj so zavedením „kurzarbeit“). Tvorba fondu poistenia v nezamestnanosti je stále výrazne prebytková oproti použitému výdavkom, a to aj v časoch výraznej miery nezamestnanosti a krízy. Vybraté poisťovne dávajú možnosť účelne použiť prostriedky fondu na podporu nezamestnaných, navýšenie dávok v nezamestnanosti alebo predĺženie podporného obdobia, hľadanie pracovných miest, individuálny prístup či čiastočné financovanie „kurzarbeit“ alebo iných nástrojov, ako ich použitie na krytie iných fondov sociálneho poistenia.
- Jednou z účinných foriem naštartovania ekonomiky (aj vzhľadom na jej charakter) zavedenie obdobného opatrenia, ktoré je v našich podmienkach známe pod názvom „šrotovné“. Takéto opatrenie by malo výrazne vyšší efekt, keby bolo prijaté napríklad aj na úrovni EÚ a príspevok by bolo možné čiastočne refundovať z EŠIF. V ekonomike EÚ má automobilový priemysel výrazné postavenie a podpora nákupu a spotreby v rámci krajín EÚ by mala pozitívne dopady na viaceré krajiny, kde fungujú automobilky. Dotovanie kúpy nových áut by mohlo mať pozitívny efekt na stiahnutie starých áut z obehu a využívanie takých, ktoré disponujú novšími technológiami, sú bezpečnejšie a ekologickejšie. Keď môže byť podporovaná elektromobilita, kde sú stále

otázne environmentálne dopady a to najmä z pohľadu výroby áut, spotreby elektrickej energie (environmentálny dopad najmä z hľadiska výroby elektriny), budovania nabíjacej siete (jednak budovanie, ale aj vplyvy elektromagnetických polí), ale najmä výroby a následnej likvidácie elektro batérií, môžu byť dotované aj autá, ktorých efekt na životné prostredie poznáme (minimálne sa vymenia staršie autá za novšie, ekologickejšie).

- Ďalej je potrebné vyhodnotiť **aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**, niektoré z nich sa už v minulosti pozitívne prejavili pri znižovaní miery nezamestnanosti, ale nie všetky. Očakávame nadrezortné reformy, ktoré zabezpečia tvorbu kvalitných pracovných miest vo všetkých regiónoch Slovenska a pripraví kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá nebude nútená odchádzať za prácou do zahraničia. Prevažná väčšina opatrení je financovaná z EŠIF, nejde teda o koncepčné zmeny, ale o akútne alebo prechodné riešenia, ktoré v budúcnosti nemusia byť dostatočné a finančne garantované.
- Práca s nezamestnanými a uchádzačmi o zamestnanie by mala byť adresná s individuálnym prístupom, pričom by mal byť kladený dôraz a posilnené kapacity na prácu so znevýhodnenými uchádzačmi o prácu. Špecifickou skupinou sú dlhodobo nezamestnaní, ktorí sú v evidencii dlhšie ako 12 mesiac, ktorým treba venovať adekvátnu pozornosť a vyhodnocovať ich sociálnu situáciu.
- Nezamestnanosť má výrazný sociálny, ekonomický, zdravotný či psychologický rozmer a generuje ďalšie vážne sociálne riziká. KOZ SR dlhodobo upozorňuje, že dávky v hmotnej núdzi sú neprimerane nízke a nestačia ani na uspokojenie základných potrieb, keďže nedosahujú ani výšku životného minima, ktoré takisto nezodpovedá reálnym životným nákladom. Takisto systém podporných dávok je zložitý, je potrebné individuálne žiadať o rôzne dávky, aj keď sa očakáva, že odkázanosť na hmotnú núdzu predpokladá nárok aj na niektorú inú dávku. Zjednodušený systém a univerzálnejší vyšší príjem by uľahčili prístup k sociálnej podpore aj tým, ktorí sa v spleť systéme nevyznajú a nevedia, na čo majú nárok. V neposlednom rade by odbremenil pracovníkov spracovávajúcich žiadosti a umožňoval by im budovať individuálny prístup ku klientom.
- Negatívne k prehlbovaniu rozdielov v príjmoch jednotlivých skupín obyvateľstva dlhodobo prispievala stagnácia v politike podpory v hmotnej núdzi. Výška pomoci pre domácnosť bez vlastného príjmu zostala od roku 2009 do roku 2019 nezmenená, čo spôsobilo pokles oproti hranici rizika chudoby v prípade jednotlivca o 22 % a v prípade dvojice s dvomi deťmi o 23 %. Valorizácia pomoci v hmotnej núdzi nebola až do roku 2019 upravená v zákone a závisela od rozhodnutia vlády. Novela zákona o pomoci v hmotnej núdzi s účinnosťou od apríla 2019 zvýšila základnú dávku a príspevky, s výnimkou príspevku na bývanie, o zhruba 5 % a zaviedla automatickú valorizáciu v nadväznosti na zvyšovanie životného minima.
- V súvislosti s technologickými zmenami, ale aj v nadväznosti na vzniknutú pandémiu, sa urýchlili zmeny spojené s **digitalizáciou** a je potrebné na ne reagovať. Ešte pred vznikom pandémie sa komunikovali obavy z extrémnej straty pracovných miest v súvislosti s automatizáciou, robotizáciou a pod. Slovensko má nízky podiel investícií do výskumu a vývoja, potrebuje zvýšiť vzdelanosť v technických smeroch a celkovo prejsť na ekonomiku založenú na znalostiach. Jednostranné zameranie na priemyselnú výrobu s nízkym stupňom inovácií môže naozaj spôsobiť zaniknutie rutinných

pracovných miest a najmä neschopnosť pretransformovať vzniknutú voľnú pracovnú silu na iné pracovné pozície. Vzniknutá pandémia len zvýraznila tieto fakty a elektronizovala veľkú časť práce (napr. práca z domu). Je nevyhnutné sa zamerať na inovácie, výrobné procesy s vyššou pridanou hodnotou a rozvoj celoživotného vzdelávania.

Trh práce sa zmení a aby nedošlo len k čistému zániku pracovných miest a bol podporený vznik nových miest, ktoré bude možno obsadiť kvalifikovanou pracovnou silou, je potrebné znížiť nesúlad medzi ponukou a dopytom pracovných miest/pozícií. **Systém vzdelávania** nereflektuje požiadavky trhu práce. Digitalizácia tento problém len prehĺbi, pokiaľ už v súčasnosti nezačneme strategicky plánovať potrebu pracovnej sily. Teda nie len to koľko, jej potrebujeme, ale aj to kde sú rezervy, ako využiť nezamestnaných, rekvalifikovať a akú pracovnú silu vychovávať. V kontexte výchovy je nevyhnutné vzdelávať komplexných zamestnancov, teda nie zamestnancov „pre jedného zamestnávateľa a jednu linku“, ale celoživotne uplatniteľného zamestnanca. Zamestnávateľia si prostredníctvom verejného vzdelávacieho systému nemôžu „vyrábať“ pracovníkov len pre svoje potreby, so svojimi podmienkami ako nástroj zabezpečenia ziskov.

Už v súčasnosti sa musia plánovať budúce pracovné pozície a predvídať dosahy digitalizácie v sociálnom kontexte, pretože aj keď nastane nepomer medzi vzniknutými a zaniknutými pracovnými miestami, hoci aj v prospech tých vzniknutých, otázkou zostáva, či budeme disponovať kvalifikovanou pracovnou silou schopnou ich vykonávať.

- Okrem investícií do inovácií, výrobných procesy s vyššou pridanou hodnotou a do rozvoja celoživotného vzdelávania, sú tu aj ďalšie možnosti a návrhy ako sa vysporiadať s možnými hrozbami masívnej automatizácie výroby. Jednou je **zmena štruktúry, resp. zamerania ekonomiky ako takej, napríklad orientácia viac na služby**, alebo už spomínaná **znalostná ekonomika**. Témou v mnohých krajinách je zavedenie univerzálnych príjmov, ktoré by kompenzovali straty miest v dôsledku nahradenia ľudskej práce robotmi. S tým súvisí otázka zdaňovania a financovania schém sociálneho zabezpečenia (napríklad zdaňovanie robotov, ktoré by mohlo slúžiť na financovanie sociálnej ochrany ľudí). Dlhodobo požadujeme prehodnotiť a zaviesť **nový daňový mix a zavedenie progresívneho zdaňovania, prenos daňového zaťaženia z práce na kapitál, predstavenie nových alebo marginálnych daní**.
- Vysoko aktuálna je otázka **skracovania pracovného času**, ktorá môže byť odpoveďou, ako udržať zamestnanosť pri potrebe menšieho počtu pracovníkov.
- Ďalším efektom, ktorý prinášajú technologické zmeny je aj potreba definovania **nových foriem práce**. Z pohľadu KOZ SR je nevyhnutné, aby boli definované s ohľadom na práva zamestnancov a nielen z pohľadu zamestnávateľov ako „efektívny výrobný faktor, ktorý sa využíva podľa potreby“. Požadujeme definovanie nových foriem zamestnania s cieľom tvoriť dôstojné pracovné miesta s dostatočným mzdovým ohodnotením. To si vyžaduje definovanie dostatočnej ochrany práv zamestnancov a zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v týchto nových formách.
- **Podpora strategických subjektov v záujme zabezpečenia života a zdravia, bezpečnosti, zamestnanosti atď. občanov a podpora ekonomiky a chodu štátu v čase krízy**. Požadujeme zadefinovať presne tzv. subjekty a osoby prvého kontaktu. Ide o zachovanie zamestnanosti a zabezpečenie chodu ekonomiky a štátu aj v krízových

situáciách pri dodržaní stanovených pravidiel. Legislatívne upraviť – zadefinovať – subjekty, ktorých sa štátna podpora, jej systém, forma, podmienky atď. týka, a to verejné aj neverejné (podľa potreby riešiť v rámci EÚ) a to tak, aby im boli vytvorené podmienky pre plnenie úloh v záujme štátu a občana. Týka sa to predovšetkým subjektov v odvetviach zdravotníctva, sociálnych služieb, záchranných a bezpečnostných zložiek, ale aj verejnej dopravy, odpadového a cestného hospodárstva atď.

- **Podpora verejných investícií** – stanovenie jasných definícií a charakteristiky strategických investícií, zachovanie zamestnanosti a zabezpečenie chodu ekonomiky aj v krízových situáciách pri dodržaní stanovených pravidiel, legislatívne upraviť – zadefinovať – strategické investície vo verejnom záujme (podľa potreby riešiť v rámci EÚ) a to tak, aby tieto mohli pokračovať aj pri krízových situáciách a v prípade potreby podpory podnikateľského subjektu (dodávateľa, zhotoviteľa...) zo strany štátu a táto nebola kvalifikovaná ako neoprávnená.
- **Zjednodušené verejné obstarávanie** s prioritou „ekonomicky najvýhodnejšou cenou“. Opatrenia na stabilizáciu, oživenie ekonomiky a opätovný hospodársky rast aj pre malé a stredné firmy, ktoré sa budú môcť rýchlejšie zapojiť do procesu oživenia ekonomiky.
- **Zákonník práce** (novela) – ochrana zamestnanca pred výpoveďou. V nadväznosti aj na skúsenosti súčasnej krízy v záujme ochrany zamestnanca a zamestnanosti navrhujeme do Zákonníka práce doplniť nový dôvod, na ktorý sa bude vzťahovať zákaz výpovede, a to na zamestnancov, ktorým zostáva 12 a menej mesiacov do nadobudnutia nároku na starobný dôchodok.

Vo všeobecnosti odmietame počas mimoriadnej situácie i po nej akékoľvek snahy o tzv. flexibilizáciu či liberalizáciu pracovného práva, ktorej dôsledkom je oslabovanie pozície odborov a zamestnancov a znižovanie ich ochrany. Uvedomujeme si však potrebu **reagovania pracovného práva na zmeny** (pracovného prostredia, formu práce a pod.) v kontexte už spomínaných výziev ako digitalizácia, klimatické zmeny, demografický vývoj a pod. majúce vážne dosahy aj na svet práce.

Pravidlá pre „home office“ - koronakríza donútila mnoho zamestnancov vykonávať prácu z domu (ak to povaha práce dovoľovala). Na Slovensku doteraz prácu z domu využívalo asi len 3,5 % zamestnancov. Predpokladáme, že sa po súčasnej situácii toto číslo zvýši a aj v dôsledku postupného zvyšovania miery elektronizácie komunikácie a pracovných činností sa tieto budú vykonávať z domu. A tomu je potrebné prispôsobiť aj pracovné právo a podmienky práce z domu (v Zákonníku práce, interné predpisy zamestnávateľa nie sú dostatočné vzhľadom na rôzne situácie, ktoré môžu vzniknúť pri výkone práce z domu vzniknúť a ktoré je možné riešiť len zákonom).

Vo vyššie uvedenom kontexte konštatujeme, že slovenský Zákonník práce neobsahuje explicitné **právo na tzv. odpojenie sa**, t. j. možnosť zamestnanca bez hrozby sankcie zo strany zamestnávateľa nesplniť pracovný pokyn, ktorý mu uloží zamestnávateľ po pracovnom čase, resp. v čase, kedy zamestnanec vykonáva prácu z domu alebo teleprácu. V praxi to teda vyzerá tak, že zamestnávateľ bez problémov zavolá a požaduje po zamestnancovi vykonávanie práce s konštatovaním, že aj tak je doma a nič nerobí, teda že splnenie pracovného pokynu by nemal byť problém. V tomto ohľade tak zamestnávatelia často vnímajú výkon práce z domu ako spojený so zásadne nižšou kvalitou a efektivitou práce, preto považujú za logické, že

zamestnanec bude robiť dlhšie. V extrémnych prípadoch potom zamestnanec, samozrejme, robí v porovnaní s klasickým výkonom práce na pracovisku podstatne viac za rovnakú mzdu.

Z uvedených dôvodov preto navrhujeme prijatie právnej úpravy, ktorá by explicitne za určitých podmienok obmedzila právo zamestnávateľa takýto pracovný pokyn po uplynutí pracovného času uložiť a súčasne (čo považujeme za dôležitejšie) zamestnancovi umožnila takýto pracovný pokyn nesplniť bez hrozby uloženia pracovnoprávnej sankcie podobne ako je to v prípade § 47 ods. 3 Zákonníka práce. Hoci by sa v určitých situáciách dal tento prípad podradiť aj pod citované ustanovenie, len veľmi ťažko bude zamestnanec, bez stanovenia podrobnejších podmienok v právnej úprave zdôvodňovať, že zamestnávateľ uložil pracovný pokyn v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ustanovenie § 52 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce totiž uvádza, že v prípade domácej práce a telepráce sa na týchto zamestnancov nevzťahuje rozvrhnutie ustanoveného týždenného pracovného času, odpočinku a pod.. Čo ale vytvára práve situáciu, že zamestnanec pracuje podstatne dlhšie v porovnaní s výkonom práce na pracovisku. V uvedenom prípade by sme preto navrhovali podobne ako v zahraničných právnych úpravách stanovenie okamihu uplatnenia práva na odpojenie (časovo alebo vecne stanovené) a súčasne negatívne naformulovanie ustanovenia obdobne ako v § 47 ods. 3 ZP, kde by zamestnávateľ s odkazom na § 13 ZP musel preukazovať, že pokyn pracovný pokyn nebol uložený v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a zamestnanec nemal/nemohol uplatniť právo na odpojenie a pracovný pokyn mal splniť.

V opačnom prípade sa potom môže situácia zmeniť tak, že zamestnávatelia budú bezbreho ukladať pracovné pokyny zamestnancom pri rozširujúcom sa trende výkonu práce mimo pracoviska (napr. v dôsledku pandémie, digitalizácie pracovných miest) a zamestnanec nebude využívať základnú pracovnoprávnu ochranu získanú v 20. storočí v podobe explicitného rozlíšenia pracovného a súkromného života. Právo na odpojenie sa je touto právne definovanou hranicou.

Vyššie uvedené návrhy možno považovať za podnety, ktoré nie sú nemenné a môžu sa modifikovať a dopĺňať aj vzhľadom na aktuálny vývoj.