

PRIORITY KOZ SR

DO PROGRAMOVÉHO VYHLÁSENIA VLÁDY SR
PRE ROKY 2023 - 2027



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY – KOZ SR



Text neprešiel odbornou jazykovou korektúrou.

Autorský tím pod vedením a odbornou garanciou:
PhDr. Monika Uhlerová, PhD., prezidentka KOZ SR

Ilustračná fotografia je licencovaná fotografia od globálnej siete tvorcov Pexels.

Záujmom odborov je dôsledná obhajoba práv a záujmov zamestnancov. Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej aj „KOZ SR“) odmieta všetky pokusy o obmedzenie alebo odstránenie dosiahnutých práv, zníženie úrovne ochrany zamestnancov alebo ich životného štandardu. Ambíciou KOZ SR je aktívne participovať na tom, aby pracovnoprávna ochrana zaručovala zamestnancom dostatočnú mieru ochrany priamo zo zákona a dôstojné pracovné podmienky, najmä spravodlivé mzdy a platy, bezpečnú prácu, rovnaké zaobchádzanie, odborný a profesijný rast a umožňovala im zosúladiť ich pracovný a rodinný život.

Konfederácia odborových zväzov SR je najväčšou organizovanou záujmovou skupinou na Slovensku a je súčasťou najmasovejšieho hnutia – odborového hnutia – v Európe a vo svete.

Medzi priority KOZ SR, ktoré vychádzajú z hodnotových a programových pilierov a ukotvenia KOZ SR v európskych a medzinárodných odborových štruktúrach, ako aj viacerých pozičných a odborných materiálov a stanovísk, patria tzv. „tradičné“ (chlebové) témy ako napríklad zvyšovanie platov a miezd, príplatky, minimálna mzda, pracovnoprávna legislatíva, systém sociálneho zabezpečenia vrátane dôchodkového systému, skracovanie pracovného času, zosúladovanie rodinného a pracovného života, BOZP a zdravé pracovné prostredie, skvalitňovanie pracovného prostredia a eliminácia psychosociálnych rizík na pracovisku, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, odborové práva, posilňovanie zamestnanosti, daňová politika priaznivá k práci, vzdelávacia politika a prepojenie s potrebami trhu práce a pod.

Technologický pokrok, digitalizácia, demografické zmeny, či klimatická kríza budú generovať obrovské zmeny nielen vo svete práce, ale aj v doterajšom spôsobe života jednotlivcov i spoločností. V dôsledku uvedených vývojových tendencií možno očakávať (sociálne) riziká v podobe redukcie pracovných miest, nárastu štrukturálneho nadbytku pracujúcich, zmenšujúcej sa schopnosti nových sektorov a odvetví absorbovať pracovné miesta, znižujúcej sa schopnosti zamestnancov vyhrať súťaž proti technológiám za pomoci vzdelania, rozšírenej technologickej nezamestnanosti, prehlbovania príjmovej nerovnosti, nárastu chudoby a sociálneho vylúčenia spojeného s (novými a „novšími“) sociálnymi rizikami, zvyšujúcej sa nezamestnanosti, nárastu tlaku na systém sociálneho zabezpečenia a jeho financovania, vznikajúcich (nových) foriem (prekérnej) práce a nárastu neistých pracovných miest, znižovania podielu práce na národnom dôchodku, znižovania miezd, pracovných a sociálnych štandardov a následného oslabovania schém sociálneho zabezpečenia, monopolizácie, nárastu šedej ekonomiky a daňových únikov, nedostatočnej ochrany zamestnancov v prostredí novovytvorených pracovných miest v nových odvetviach (BOZP, pracovnoprávna oblasť), rozširujúcej sa pracujúcej chudoby. Tieto scenáre sa môžu naplniť, pokiaľ verejné politiky – vrátane a najmä tej sociálnej – nebudú dostatočne promptne a adekvátne reagovať na načrtnuté vývojové zmeny. Uvedené témy je potrebné zasadiť aj do širších súvislostí, ako je vzdelávanie, zdravotníctvo, bývanie, modernizácia, podpora inovácií, vedy a výskumu, regionálna politika, riešenie klimatickej krízy, bez ktorých nie je možný udržateľný ekonomický rast a silný sociálny štát.

KOZ SR má záujem na tom, aby vláda garantovala udržanie a posilňovanie sociálnych práv a istôt, sociálnej inklúzie, spravodlivosti a rovnosti, dôstojné mzdy a platy, garantované sociálne a zdravotné zabezpečenie, kvalitné verejné služby, spravodlivý daňový mix a spravodlivý prechod na znalostnú, sociálne a environmentálne udržateľnú ekonomiku.

KOZ SR považuje za dôležité, aby politická reprezentácia sústredila svoju pozornosť a realizovala politiky smerujúce k novému rastovému ekonomickému modelu s podporou odvetví s vysokou pridanou hodnotou, podporou zamestnanosti a tvorby kvalitných pracovných miest, k zlepšovaniu zamestnaneckého prostredia s minimalizáciou prekérnych foriem práce a ochranou zamestnancov na pracovisku, k skracovaniu pracovného času a zosúladovaniu pracovného a súkromného života, k podpore celoživotného vzdelávania, rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí, diverzity a inklúzie.

KOZ SR odmieta akékoľvek formy diskriminácie a násillia vo svete práce, posilňovanie pravicového extrémizmu, ako aj útoky na demokraciu, občianske a sociálne práva. KOZ SR má záujem na silnom ukotvení Slovenska v rámci Európskej únie, ktorá o. i. garantuje podporu prosociálnej legislatívy a sociálnych a zamestnaneckých práv.

KOZ SR požaduje zabezpečenie priaznivého prostredia pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávania, vo verejnom a súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, sektorovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne. KOZ SR požaduje, aby sa sociálni partneri systematicky, zmysluplne a včas zapájali do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík vrátane štandardného a transparentného legislatívneho procesu.

V zmysle vyššie uvedeného KOZ SR očakáva, že Programové vyhlásenie vlády a priority vlády budú najmä komplexnou víziou pre Slovensko s jeho modernizáciou a s podporou inovácií ako súčasťou nového rastového udržateľného ekonomického modelu v podmienkach sociálnej a environmentálnej spravodlivosti.

1. LEGISLATÍVNY PROCES A SOCIÁLNY DIALÓG

Po predchádzajúcich negatívnych skúsenostiach sociálnych partnerov v oblasti prijímania legislatívy vrátane obchádzania štandardného legislatívneho procesu a tripartity očakávame obnovenie štandardných postupov a kvalitatívne posilnenie sociálneho dialógu.

Priority:

- **Dodržiavanie štandardného legislatívneho procesu**
- **Povinné predkladanie poslaneckých návrhov zákonov do pripomienkového konania**

Dôsledné dodržiavanie v súčasnosti platného štandardného legislatívneho procesu s dodržiavaním prvkov transparentnosti, participatívnosti a v neposlednom rade predvídateľnosti. Považujeme za nevyhnutné, aby na Slovensku fungoval obsahovo kvalitný (nie len formálny a formalizovaný) sociálny dialóg. Požadujeme, aby aj na parlamentnej úrovni boli zohľadňované názory a pripomienky sociálnych partnerov s cieľom udržať sociálny zmier. Toto si vyžaduje dodržanie legislatívneho procesu (vnútrorezortného, medzirezortného pripomienkového konania a prerokovania na Hospodárskej a sociálnej rade SR) v prípade vládnych návrhov, ale rovnako dodržiavať tieto princípy aj v prípade poslaneckých návrhov zákonov, a to v zmysle už existujúcej legislatívy. Alternatívne je možné v tomto kontexte upraviť príslušnú legislatívu tak, aby aj poslanecké legislatívne iniciatívy prechádzali medzirezortným pripomienkovým konaním.

- **Posilnenie rešpektu k sociálnym partnerom a kvality sociálneho dialógu – obnova podmienky reprezentatívnosti a rovnosti hlasov**

Rešpektovanie sociálneho dialógu a sociálnych partnerov a najmä ich postojov k prerokovávaným materiálom a to aj napriek tomu, že stanoviská sociálnych partnerov nie sú pre vládu SR záväzné. Posilnenie rešpektu voči sociálnym partnerom, a to napríklad tým, že sa bude dodržiavať Smernica na prípravu a predkladanie materiálov na rokovanie vlády SR.

Vysporiadanie sa s nekompetentnými zásahmi do zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni (zákon o tripartite), ktorý vstúpil do platnosti s účinnosťou od 1. 3. 2021. Zmena zákona vytvorila odôvodnenú pochybnosť o reprezentatívnosti nových združení vstupujúcich na tripartitu a vytvorila nerovnaké podmienky vstupu do tripartity a podieľania sa na sociálnom dialógu. Skúsenosti ostatných rokov nepriniesli žiadne kvalitatívne zlepšenie záverov tripartity v dôsledku prijatia nového člena na strane zástupcov zamestnancov.

Z úrovne štátu podpora národných sociálnych partnerov, aby sa úspešne zúčastňovali na sociálnom dialógu vrátane kolektívneho vyjednávania, a to aj prostredníctvom napr.:

- podpory budovania a posilňovania ich kapacít na všetkých úrovniach v závislosti od ich potrieb
- využívania rôznych foriem podpory vrátane logistickej podpory, odbornej prípravy a poskytovania právnych a technických odborných znalostí

- zabezpečiť priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávania, vo verejnom a súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, sektorovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne
 - zabezpečiť, aby sa sociálni partneri systematicky, zmysluplne a včas zapájali do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík, a to aj v kontexte európskeho semestra
 - zabezpečiť, aby mali sociálni partneri prístup k relevantným informáciám o celkovej hospodárskej a sociálnej situácii štátu
 - garantovať, aby boli postupy uznávania a reprezentatívnosti otvorené a transparentné na základe vopred stanovených a objektívnych kritérií opierajúcich sa o medzinárodné odporúčania, zvyklosti a dohovory Medzinárodnej organizácie práce
 - zamedziť účelovým zmenám kritérií uznávania a reprezentatívnosti za účelom eliminácie niektorého zo sociálnych partnerov, alebo, opačne, jeho zvýhodnenia, prípadne rozširovať tripartitné inštitúcie o neštandardných aktérov za účelom oslabenia „tradičných“ sociálno-ekonomických partnerov
 - zabezpečiť, aby sa v štruktúrach a procesoch sociálneho dialógu plne uznávala a rešpektovala špecifická úloha organizácií sociálnych partnerov

■ Regionálny sociálny dialóg

Etablovať a posilňovať regionálny sociálny dialóg ako súčasť riešenia ekonomických a sociálnych problémov regiónov za účasti sociálnych partnerov.

2. MZDY, ODMEŇOVANIE A KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

KOZ SR považuje za základ posilňovania ekonomiky Slovenska rast miezd a približovanie sa k ekonomicky a sociálne vyspelejším krajinám Európy. Rast miezd a s tým spojený rast kúpyschopnosti obyvateľstva sú rozhodujúce v oživovaní domáceho trhu a podpore služieb. Ekonomický model Slovenska postavený na nízkych mzdách a lákaní priamych zahraničných investícií je vyčerpaný.

Z implementácie smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách vyplynú v blízkej budúcnosti viaceré výzvy v oblasti odmeňovania a kolektívneho vyjednávania. Neuspokojivo je riešené odmeňovanie vo verejnej správe a rovnako aj mzdové zvýhodnenia a minimálne mzdové nároky vyplývajúce zo Zákonníka práce.

Priority:

- **Ponechanie autonómie sociálnych partnerov v procese vyjednávania minimálnych miezd s možnosťou dosiahnutia dohody**
- **Nastavenie tzv. automatu minimálnej mzdy**

Prehodnotenie tzv. automatu pri výpočte minimálnej mzdy najmä v kontexte implementácie smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách. Je dôvodné predpokladať, že súčasné nastavenie výpočtu minimálnej mzdy (automat) nezabezpečuje dosiahnutie odporúčaných podielov v rámci referenčných hodnôt v európskej smernici, ktorými sú porovnanie minimálnej mzdy voči priemernej mzde a mediánu v rámci jedného roka. KOZ SR dlhodobo požaduje návrat minimálne k 60 % podielu minimálnej mzdy na priemernej mzde, prípadne nastavenie minimálnej mzdy v zmysle odporúčaného referenčného rámca zadaného v smernici EÚ o primeraných minimálnych mzdách.

■ Nastavenie mzdových zvýhodnení

V prípade ďalších zásahov do mzdových zvýhodnení určených Zákonníkom práce musí byť zabezpečená ich primeranosť a pravidelná indexácia. Mzdové zvýhodnenia považujeme za nástroj kompenzácie pre zamestnancov, ktorí musia vykonávať prácu v neštandardných pracovných časoch, často na úkor svojho súkromného života, až zdravia. Bezprecedentne vysoký objem odpracovaných hodín v takýchto pracovných ča-

soch musí byť dostatočne kompenzovaný, navyše, nákladová otázka môže pozitívne pôsobiť v transformácii ekonomiky na model, ktorý nie je ťažiskovo postavený na objemoch odpracovanej práce v neštandardných pracovných časoch.

■ Minimálne mzdové nároky – zvýšenie hodnôt na základe koeficientov a zlepšenie ich uplatniteľnosti

Novelou zákona z 20. októbra 2020 sa s účinnosťou od 1. 1. 2021 zasiahlo do minimálnych mzdových nárokov, ktoré určujú minimálnu hodnotu práce na základe stupňa náročnosti práce. Tento zásah z roka na rok znižuje rozdiely v hodnote vykonanej práce. V tomto kontexte je nevyhnutné aktualizovať charakteristiku a kritériá pre určovanie stupňov náročnosti práce, zlepšiť a nastaviť jednoznačne ich aplikáciu v praxi, zlepšiť systém kontrol a nápravných opatrení, a to aj posilnením inšpekcie práce. Zároveň KOZ SR požaduje takú legislatívnu zmenu, ktorá umožní rešpektovanie minimálnych mzdových nárokov aj u zamestnávateľov, u ktorých je uzatvorená platná kolektívna zmluva.

■ Odstraňovanie rodového mzdového rozdielu

Dlhodobo neriešená problematika je úroveň rodového mzdového rozdielu, pri ktorom nedošlo k žiadnemu zlepšeniu. Prioritou musí byť posilnenie postavenia žien na trhu práce, a to nielen daňovým zvýhodnením, ale najmä reálnym zvýšením miezd, ktoré sa následne odrazí aj vo vymeriavacích základoch na dôchodky. Dôvodom existencie rodového mzdového rozdielu je kombinácia rôznych faktorov vychádzajúcich z stereotypných očakávaní spoločnosti od rolí žien, vzdelávanie a výchova (k stereotypom), existencia mzdových a kariérnych sklenených stropov, materstvo ako prekerizačný faktor, horizontálna a vertikálna segregácia a pod. Riešením je taktiež mix opatrení, ako napríklad:

- skorší návrat matiek na trh práce prostredníctvom dostatku predškolských zariadení aj pre najmenšie deti – budovanie infraštruktúry starostlivosti o deti
- dostupná sociálna a zdravotná starostlivosť o starších
- umožnenie flexibilnejšej práce (kratší pracovný čas) v prípade potreby zamestnanca s adekvátnym odmeňovaním
- zohľadnenie rastu miezd počas materskej dovolenky v mzde ženy po návrate z materskej dovolenky (príkladom dobrej praxe je valorizácia platových taríf vo verejnom sektore, ktorá sa premieta aj do novej mzdy po návrate z materskej dovolenky prostredníctvom zaradenia do platovej tarify, platového stupňa).

V blízkej dobe bude nevyhnutné implementovať aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. V procese prijímania a implementácie požadujeme aktívnu participáciu sociálnych partnerov a úzku spoluprácu a komunikáciu s odbormi. O ďalších riešeniach chcú odbory viesť odbornú diskusiu.

■ Posilnenie kolektívneho vyjednávania

Očakávame plné zapojenie a rešpektovanie odporúčaní sociálnych partnerov smerom k posilneniu kolektívneho vyjednávania tak, aby sa splnili ciele smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách v oblasti postupného zvyšovania pokrytia kolektívnymi zmluvami. V zmysle smernice majú sociálni partneri participovať na tvorbe a priebežného hodnotenia tzv. Akčného plánu, ktorý má garantovať postupné zvyšovanie pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami na úroveň 80 % a viac. KOZ SR požaduje:

- zabezpečiť priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávania, vo verejnom a súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, sektrovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne
- zabezpečiť, aby pracovníci a zástupcovia pracovníkov, vrátane tých, ktorí sú členmi alebo zástupcami odborov, boli pri uplatňovaní svojho práva na kolektívne vyjednanie chránení pred akýmkoľvek opatrením, ktoré by ich mohlo poškodiť alebo by mohlo mať negatívny vplyv na ich zamestnanie
- podporovať dôveru v sociálnych partnerov a medzi nimi a podporovať uzatváranie kolektívnych zmlúv. V prípade nesúhlasu a bez toho, aby bolo dotknuté právo na prístup k primeraným administratívnym a súdnym postupom na presadzovanie práv a povinností vyplývajúcich zo zákona alebo kolektívnych zmlúv

mali by povzbudiť a podporovať mechanizmy na ich vyriešenie

- zabezpečiť, aby bolo kolektívne vyjednanie a sociálny dialóg (aj inštitucionalizovane) možné na všetkých vhodných úrovniach vrátane podnikovej, sektorovej, regionálnej alebo národnej úrovne, a podporiť koordináciu či prepojenosť medzi týmito úrovňami

- podporovať vyššie pokrytie kolektívnym vyjednaním a kolektívnymi zmluvami a umožniť efektívne kolektívne vyjednanie

- iniciovať legislatívnu zmenu týkajúcu sa procesu kolektívneho vyjednaní - vylúčiť aplikáciu Občianskeho zákonníka na proces uzatvárania kolektívnych zmlúv

- obnoviť proces tzv. extenzie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (1)

- v rámci prípravy tzv. Akčného plánu v kontexte európskej smernice o primeraných minimálnych mzdách implementovať do procesu tvorby, kontroly a následnej zmeny legislatívy podnety a návrhy KOZ SR (napr. Zákon o kolektívnom vyjednaní)

■ Odmeňovanie vo verejnej správe

Odmeňovanie vo verejnej správe neustále naráža na problém nízkych tarifných plátov a prepadu niektorých platových taríf pod úroveň minimálnej mzdy. Nevyhnutná preto bude komplexná zmena odmeňovania vo verejnom sektore podnecujúca rast plátov, reflektujúca rast minimálnej mzdy a priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

3. SKRACOVANIE PRACOVNÉHO ČASU

Na Slovensku sa pracuje výrazne viac ako v iných krajinách Európy. Digitalizácia, robotizácia, klimatické zmeny a v ostatnom období aj pandémie s vysokou pravdepodobnosťou zmenia storočnú „tradíciu“ osemhodinového pracovného času. Viaceré krajiny a firmy už experimentujú so skrátením pracovného času, či dokonca so zavedením 4-dňového pracovného týždňa. O potrebe skracovania pracovného času je dôležité viesť a podporovať verejnú diskusiu.

Priority:

- Znižovanie ustanoveného týždenného pracovného času bez krátenia mzdy
- Znižovanie počtu odpracovaných hodín, najmä prostredníctvom znižovania odpracovaných hodín v neštandardných pracovných časoch (ako nadčasové práce, nočná práca, práca cez víkendy a sviatky)

Slovensko drží v Európe nelichotivé prvenstvo vo vykonávaní práce v noci, na zmeny, v neštandardných pracovných časoch, teda vo večerných hodinách, či cez víkendy a sviatky. Preto by sa mali verejné politiky mali zaoberať možnosťami, ako znižovať objemy odpracovaných hodín v týchto časoch.

V tomto kontexte je potrebné sa zamerať na zníženie nadčasovej práce, zníženie počtu hodín nočnej práce a práce vykonávanej v neštandardných časoch, zvýšenie výmeru dovolenky, rozšírenie čerpania dní hradených plnou mzdou na dočasnú zdravotnú indispozíciu.

■ Skrátenie týždennej výmery pracovného času

Ďalšou alternatívou je skrátenie výmery hodín pracovného týždňa. Napríklad vďaka kolektívnym zmluvám už dnes niektoré podniky vrátane sektora verejnej správy aplikujú 37,5 hodinový pracovný čas, a tak alternatívou je posunúť ho na 35 hodín, čo by znamenalo 7 hodinový pracovný deň.

[1] napr. zaviesť do zákona č. 2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednaní možnosť rozširovania záväznosti reprezentatívnych KZVS na úrovni legislatívy platnej a účinnej do 28.2.2021.

■ 4-dňový pracovný týždeň

Podporovať testovanie a postupné celoplošné zavádzanie 4-dňového pracovného týždňa vychádzajúc zo skúseností v zahraničí alebo niektorých domácich zamestnávateľov.

■ Zvyšovanie dostupnosti času na regeneráciu

Zvýšená výmera dovolenky dohodnutej v kolektívnych zmluvách. Rozšírenie čerpania tzv. sick days, teda dní hradených plnou mzdou na dočasnú zdravotnú indispozíciu. Väčší dôraz na regeneráciu pracovnej sily a prevenciu zdravotných problémov. Podpora reálneho pružného pracovného času a vytvorenie tak balansu medzi súkromným a pracovným životom zamestnancov.

4. BUDÚCNOSŤ SVETA PRÁCE V KONTEXTE TRADIČNÉHO PRÍSTUPU, ALE AJ DIGITALIZÁCIE, DEMOGRAFICKÉHO VÝVOJA A KLIMATICKÝCH ZMIEN

Priority:

■ Rovnosť príležitostí pre všetkých a podpora diverzity

Rovnosť príležitostí vo svete práce je v slovenskej právnej úprave ukotvené, ale stále chýbajú opatrenia, ktoré by ju podporili aj v praxi. Najviac sa nerovnaké zaobchádzanie dotýka znevýhodnených osôb, žien a starších osôb na trhu práce, ktoré nevyplýva priamo zo snahy o obchádzanie zákona, ale častokrát z objektívnych príčin. Znížené príležitosti určitej skupiny osôb vedú k prehĺbovaniu rodových rozdielov, k príjmovej chudobe až sociálnemu vylúčeniu. Všetky tieto dopady boli prehĺbené pandémiou. S ohľadom na starnutie populácie Slovenska by mali byť prijaté opatrenia na zabezpečenie medzigeneračnej solidarity, napríklad prijatím efektívneho vekového manažmentu a opatrení v oblasti aktívneho starnutia, ako aj ďalšími opatreniami cieľenými na posilnenie striebornej ekonomiky.

■ Zosúladenie pracovného a rodinného života

Zosúladenie pracovného a rodinného života aj prostredníctvom zvýšenia dostupnosti predškolských zariadení (dostupná starostlivosť o deti aj pre rodičov pracujúcich v neštandardnom čase, či už prostredníctvom predškolských zariadení, ale aj individuálnou formou), či podpory starostlivosti o starších a zariadení sociálnych služieb, skracovaním pracovného času a pod.

■ Zamestnávanie starších a rozvoj striebornej ekonomiky

Opatrenia cieľené na zamestnávanie starších ľudí a podporu rozvoja striebornej ekonomiky (prijatie efektívneho vekového manažmentu a opatrení v oblasti aktívneho starnutia). Napríklad aj prostredníctvom podpory tvorby pracovísk rešpektujúcich potreby zamestnancov (dôraz najmä na starších, znevýhodnených, a pod.) a ich zdravotný stav. S týmto priamo súvisí dôležitosť zvýšenia veku dožitia v zdraví, aby boli starší schopní zotrvať na trhu práce a umožnenie ich zapájania do pracovného života vytváraním priaznivých až individuálnych pracovných podmienok. Mala by fungovať medzigeneračná solidarita – využívanie delených miest, posilnenie mentoringu, koučingu – a tým využitie ich skúseností. Udržať starších dlhšie v zamestnaní bude možné len ich vzdelávaním a udržiavaním ich zručností na požadovanej úrovni – napr. hlavne digitálne zručnosti. Pokiaľ starší ľudia budú ochotní a hlavne schopní zotrvať na trhu práce dlhšie, prirodzene prispedia k rastu dôchodkov, rastu príjmov štátu, zvýšeniu počtu pracovnej sily.

Ochrana pred prepustením v období 12 mesiacov pred nadobudnutím nároku na dôchodok.

V prípade poskytnutia príspevkov zo sociálneho fondu na zabezpečenie zdravotných pomôcok alebo zdravotných výkonov pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov oslobodiť tieto príspevky od dane.

■ Flexibilita práce – kratšie pracovné úväzky

Posilnenie kratších pracovných úväzkov s adekvátnym odmeňovaním s cieľom zosúladiť rodinný a pracovný život (umožniť prácu, aj starostlivosť o blízku osobu).

■ Odstraňovanie násilia a obťažovania na pracoviskách

KOZ SR požaduje ratifikáciu Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní č. 190 z roku 2019, jeho následnú implementáciu do národnej legislatívy a explicitnú právnu úpravu mobbingu, bossingu, šikanovania a obťažovania v práci a nastavenie nástrojov na aktívne predchádzanie akýchkoľvek foriem obťažovania a násilia vo svete práce. Ratifikácia dohovoru bola z ideologických dôvodov (na tlak Konferencie biskupov Slovenska) pozastavená napriek tomu, že v roku 2019 bola vládou SR schválená.

■ Zmeny v politikách zamestnanosti

V súčasnej štruktúre nezamestnaných dlhodobo dominujú nezamestnaní s nízkym vzdelaním a zostávajú v evidencii nadpriemerne dlho. Trend, zdá sa je nemenný, napriek existujúcim politikám zamestnanosti. Tie je nevyhnutné prehodnotiť a presmerovať z politik podporujúcich pracovné miesta na politiky podporujúce vzdelávanie, najmä v kontexte starnutia populácie a nedostatku pracovnej sily.

V tomto ohľade sa politiky zamestnanosti aj v poslednom období posilňovali, ale primárne orientáciou na národné projekty, ktoré sú síce efektívne a prínosné, ale finančne neudržateľné, pretože sú naviazané na európske finančné prostriedky. Je nevyhnutné udržateľne nastaviť politiky zamestnanosti tak, aby po ukončení programového obdobia, boli schopné fungovať aj z verejných zdrojov.

Ďalej sa v ostatnom období posilnila podpora zakladania živností, keďže nástroj bol využívaný. V čase, keď na Slovensku viac ako polovica ekonomických subjektov sú živnostníci, sa ďalšie posilňovanie a podpora ich vzniku zdá nadbytočná. Navyše Slovensko nevie efektívne bojovať proti fiktívnym tzv. núteným živnostiam, kedy pracovník vykonáva závislú prácu, ale na živnosť. Podľa nedávnej analýzy NKÚ, sa počet fiktívnych živnostníkov na Slovensku zvýšil za ostatných desať rokov z 84-tisíc na bezmála 110-tisíc. Výrazne nižšia daňovo-odvodová povinnosť oproti rovnakej práci vykonávanej zamestnancom. Živnostníci odvádzajú z celkovej ceny práce 6-násobne nižšie daňovo-odvodové platby za prvý rok živnosti a 2,3-násobne nižšie platby za ďalšie roky živnosti a v roku 2017 sa aj zvýšili paušálne výdavky zo 40 na 60 % ich dosiahnutých príjmov.

Slovensko začína zápasit' s nepriaznivým demografickým vývojom. Začína sa prejavovať aj v nedostatku pracovnej sily. Zároveň klimatické zmeny môžu spôsobiť migračné pohyby, a rovnako zhoršovať pracovné podmienky aj na Slovensku. Z uvedených dôvodov bude nutné citlivo pristupovať k migračným politikám s prihliadnutím na regulovanú a v maximálnej možnej miere kontrolovanú migráciu pracovnej sily, ktorá v žiadnom prípade nesmie vyvolávať spoločenské, sociálne a ekonomické napätie.

■ Zmeny v BOZP reflektujúce súčasné výzvy

V kontexte klimatických zmien, technologického vývoja, digitalizácie, využívania umelej inteligencie je nevyhnutné prispôbiť pracovné podmienky a BOZP tak, aby reflektovali tieto zmeny.

Súčasnú tempo práce a charakter prác, spolu s vysokým počtom odpracovaných hodín (s prevahou prác v neštandardných pracovných časoch) spôsobujú negatívne vplyvy na zdravie zamestnancov vrátane vzniku psychosociálnych rizík. Psychosociálne riziká a stres súvisiaci s prácou patria v súčasnosti k najzávažnejším otázkam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Slovensko je stále prevažne priemyselná krajina, čo ovplyvňuje charakter práce, kvalitu pracovného prostredia, zdravie zamestnanectva, dĺžku dožitia v zdraví a pod. V tejto súvislosti bude potrebné iniciovať legislatívne zmeny eliminujúce napr. problémy vznikajúce v praxi pri meraní rizikových faktorov najmä v súvislosti s fyzickou záťažou. [2]

[2] Napr. riešenie regenerácie pracovnej sily – dodatková dovolenka pri prácach s fyzickou záťažou a pod. (§106 ZP).

- **Nové formy zamestnávania zohľadnené v Zákonníku práce**
- **Prepojenie systému vzdelávania s trhom práce**

Identifikácia problémov, podpora nástrojov a riešení pri nedostatkových profesiách.[3]
Podpora aktivít a činnosti Aliancie sektorových rád SR

- **Regulácia zamestnávania zamestnancov prichádzajúcich z tzv. tretích krajín a eliminácia prekérnych (neistých) foriem zamestnávania**

V tomto kontexte je nevyhnutné zamerať ďalšie legislatívne zmeny smerujúce k eliminácii zamestnávania cez tzv. agentúry dočasného zamestnávania, tzv. nútené alebo falošné živnosti, reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú (napr. v prípade VŠ učiteľov), reťazeni zamestnania cez ADZ a následne pracovného pomeru na dobu určitú a pod., a podporiť vyšší výkon v oblasti kontrolných činností inšpektorátov práce, sankcionovaní porušovania už teraz platných opatrení napr. v Zákonníku práce (definícia závislej práce).

- **Zlepšenie vymožitelnosti práv zamestnancov a posilnenie činností inšpektorátov práce**

Zmeny v pracovných návykoch novej generácie na trhu práce spôsobujú, že bude nevyhnutné pristúpiť k legislatívnemu zohľadneniu nových foriem práce, ako aj ich reflexii v súbore verejných politík (napr. dôchodkový systém, daňová politika, sociálne a zdravotné poistenie, vzdelávacia politika a pod.). Požadujeme definovanie nových foriem zamestnania s cieľom tvoriť dôstojné pracovné miesta s dostatočným mzdovým ohodnotením, ochranou, a dôstojnými pracovnými podmienkami.

V blízkej budúcnosti bude nevyhnutná aj implementácia smernice upravujúca pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy. V procese prijímania a implementácie smernice požadujeme aktívnu participáciu sociálnych partnerov a úzku spoluprácu.

- **Profesionalizácia verejného sektora a odstránenie vplyvov politických cyklov na zamestnanosť**

Nevyhnutná je profesionalizácia verejného sektora tak, aby zamestnanosť vo verejnom sektore nebola ovplyvnená politickými cyklami. Zásahmi do zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe sa zaviedla možnosť odvolať vedúceho zamestnanca aj bez uvedenia dôvodu. To zjednodušuje proces prepúšťania nepohodlných zamestnancov bez ohľadu na výkon ich práce, či odbornosť. V kontexte pretrvávajúcej potreby konsolidácie verejných financií, odmietame konsolidáciu len na úkor zamestnancov vo verejnom sektore.

5. SOCIÁLNE POLITIKY VRÁTANE PROBLEMATIKY DÔCHODKOV

V oblasti sociálnych politík sú nevyhnutné zmeny s cieľom efektívne bojovať proti príjmovej chudobe a materiálnej deprivácii. Neoddeliteľnou súčasťou sú zmeny v životnom minime a nadväzujúcich dávkach.

Priority:

- **Úpravy vo výške, nastavení a valorizácii životného minima**

Pri systémových opatreniach, ktorých cieľom je riešenie chudoby a sociálneho vylúčenia, je jedným z nástro-

[3] Napr. učiteľia, vodiči autobusovej dopravy, sociálni pracovníci, zdravotnícky personál atď.

jov životné minimum. V súčasnosti je na Slovensku nastavené na veľmi nízku hodnotu. Je nevyhnutná jednorazová zmena jeho výšky a následne zadefinovanie nového nastavenia valorizačného mechanizmu tak, aby naozaj zodpovedalo reálnym ekonomickým ukazovateľom a nevyhnutnej pomoci určeným adresátom.

V súvislosti so životným minimom bude nevyhnutné zamerať sa na:

- Skutočnosť, že valorizácia životného minima neodráža realitu, ktorá sa donedávna odvíjala od rastu čistých príjmov a životných nákladov domácností. Pri takomto valorizačnom mechanizme, kedy sa životné minimum valorizuje nižším koeficientom (buď koeficientom rastu čistých peňažných príjmov na osobu alebo koeficientom rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností, v súčasnosti už len infláciou nízkopríjmových domácností), sú poberatelia štátnych sociálnych dávok chytení v pasci chudoby. Odporúčame nastaviť úplne iný mechanizmus. Na životné minimum je naviazané množstvo štátnych sociálnych dávok a veličín a takto určený spôsob valorizácie môže znevýhodňovať najchudobnejších, keďže rast životných nákladov nízkopríjmových domácností, a na tom základe valorizácie, môže byť v niektorých rokoch nižší ako valorizácie podľa indexu spotrebiteľských cien.

- Jednorazové zvýšenie aktuálnej výšky životného minima (nanovo nastaviť sumy životného minima) a následné nastavenie nového valorizačného mechanizmu. Jednou z možností je exaktné určenie životného minima na základe minimálneho spotrebného koša tovarov a služieb. Administratívny spôsob určovania výšky životného minima (súčasnosť) takto posunúť na vyššiu kvalitatívnu úroveň, ktorá by reflektovala vývoj iných socio-ekonomických veličín a ukazovateľov a priebežne (raz za 3 – 5 rokov) prehodnocovať. Vláda sa môže rozhodnúť, či ako posudzované veličiny vyberie z kategórie „mzdy“ alebo „spotrebný kôš“.

- Vo vzťahu ku kategóriám práce zohľadniť reláciu k minimálnej a/alebo priemernej mzde. Pri tomto výbere by následne valorizácia životného minima kopírovala rast minimálnej/priemernej mzdy. (Napríklad v Holandsku sú stanovené limity dávok pre rozličné typy domácnosti podľa počtu členov ako určité percento z minimálnej mzdy.) Ak by životné minimum narástlo na úroveň takmer 50 % hrubej minimálnej mzdy, zamestnanci poberajúci minimálnu mzdu by neplatili dane. Od životného minima sa totiž okrem iného odvíja aj nezdaniteľná časť základu dane (vyjadrená ako jeho 21-násobok). Tak by sa určite pomohlo nízkopríjmovým zamestnancom. Celkovo by sa zamestnancom znížili dane a zvýšil čistý príjem.

- Uvažovať o dvoch kategóriách životného minima: nižšia úroveň vo forme existenčného minima zohľadňujúca existenčné potreby a vyššia úroveň vo forme štandardného minima zohľadňujúca aj potreby na kultúru, vzdelávanie, cestovanie, oddych a pod.

- Prekopať aj systém dávok, pomoci, ako aj daňových súvislostí naviazaných na životné minimum. V krajinách Európy sa systémy určovania životného minima líšia (aj samotným pomenovaním, aj spôsobom nastavenia, rastu, výpočtom, zohľadňovaním napríklad ekonomickej aktivity a/alebo štruktúry domácnosti a pod.).

■ Zmeny v dávkach v nezamestnanosti

KOZ SR odporúča, aj v nadväznosti na prehodnotenie konceptu životného minima, prenastaviť poistenie v nezamestnanosti. Jednou z možností je predĺžiť dĺžku poskytovania dávky v nezamestnanosti pre skupinu zamestnancov vo vyššom a pred dôchodkovom veku, pretože sú najohrozenejšou skupinou osôb na trhu práce. Príklad z ČR hovorí, že dávka v nezamestnanosti sa dá diferencovať podľa veku napr. medzi 50 – 55 rokom na 8 mesiacov a nad 55 rokov až do výšky 11 mesiacov.

Zároveň súčasné nastavenie poskytovania dávky v nezamestnanosti nie je flexibilné, neodráža rôzne životné situácie a je v zásade nespravodlivé najmä voči zamestnancom, ktorí dlhodobo dávku nečerpajú a napr. ku koncu pracovného života sa ocitajú v nezamestnanosti.

■ Zmeny v dávke v hmotnej núdzi

Napriek viacerým úpravám v dávkach v hmotnej núdzi, jej nastavenie a výšku stále nepovažujeme za adekvátnu. Najmä v kontexte enormného rozdielu medzi výškou dávky, ktorá má byť určitou záchrannou sieťou, a výškou životného minima (čiže minima nevyhnutného na prežitie) dlhodobo upozorňujeme, že dávka v hmotnej núdzi nepokrýva ani nevyhnutné náklady na udržanie ľudskej dôstojnosti a konzervuje stav materiálnej chudoby a sociálneho vylúčenia.

■ Zmena nastavenia a zvýšenie príspevku na bývanie

Odborná verejnosť dlhodobo upozorňuje, že riešenie bývania na Slovensku je nedostatočné. Súčasná energetická kríza výrazne odhalila nedostatočnú schopnosť veľkej časti domácností hradiť neočakávane zdvihnuté náklady na bývanie. Zvýšenie príspevku na bývanie v ostatnom období kozmeticky upravilo tento problém, ale v úzkej spolupráci s odbornou verejnosťou bude nevyhnutné jeho nastavenie zmeniť (napríklad podľa vzoru ČR – jeho transformácia na samostatný príspevok na bývanie mimo hmotnej núdze, ale najmä jeho zvýšenie).

- Prijatie Koncepcie na ochranu odberateľov spĺňajúcich podmienky energetickej chudoby a následné opatrenia
- Nájomné bývanie

V súčasnosti fungujúce možnosti ubytovania sú na komerčnom princípe, s neprimerane vysokým nájomným a nevyhovujúcimi bytovými podmienkami. Je žiaduce mať zákon, ktorý by pomohol regulovať výnosné podnikanie na úkor osôb v bytovej núdzi a zabezpečil by bývanie s primeranými nákladmi pre najohrozenejšie skupiny obyvateľstva.

Predchádzajúca vláda zaviedla štátom podporované nájomné bývanie, ale predkladateľ odignoroval odbornú diskusiu a pripomienky v procese samotnej tvorby zákona. Prijaté štátom podporované bývanie navyše nečeli na zraniteľné, ani nízkopríjmové osoby a pod. a nijako im neuľahčuje prístup k lacnejšiemu (či sociálnemu bývaniu), keďže výhodnosť nájmu je len v prípade, že nájomcovi prispeje na bývanie jeho zamestnávateľ. Naopak nastavený model štedro odmeňuje podnikateľov, ktorí zabezpečujú bytový fond (uplatňovanie zníženej 5 % DPH).

■ Reforma dôchodkového systému

KOZ SR presadzuje takú podobu dôchodkového systému, ktorý zabezpečí dostatočnú úroveň dôchodkov, umožní odchod do dôchodku po zohľadnení fyzickej i psychickej náročnosti práce a odpracovaných rokov a garantuje zachovanie dôstojného a aktívneho života v starobe, pri invalidite i v zložitej sociálnej situácii. Zároveň je nevyhnutné zohľadňovať tri hlavné prúdy, s ktorými sa bude v najbližších rokoch a dekádach potrebné vysporiadať: zelená ekonomika, digitalizácia a starnutie populácie. V neposlednom rade treba spomenúť aj aktuálne krízy, ktoré komplikujú zmeny v dôchodkovom systéme za účelom jeho vylepšenia (dôsledky pandémie COVID – 19, vojna na Ukrajine alebo energetická kríza v Európe).

KOZ SR navrhuje napr.:

- Zvýšiť aktuálnu dôchodkovú hodnotu – predchádzajúca vláda nesystémovo upravila zvyšovanie aktuálnej dôchodkovej hodnoty o 95 % rastu miezd.
- Dôchodok po štandardnom počte odpracovaných rokov – zaviedla sa aj výhodnejšia možnosť odchodu do predčasného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch, ale dosiahnuť túto hranicu je náročné. Preto je vhodné naviazať túto hranicu aspoň na očakávanú dĺžku života.
- Upraviť sadzby poistného tak, aby odrážali realitu financovania jednotlivých častí zabezpečenia.
- Odporúčame, aj v zmysle podpory rodičovstva, udeľovať dodatočné mzdové body počas výchovy detí, čo je stabilnejšia alternatíva, ako zavedený rodičovský dôchodok.
- Zjednotenie novopriznaných a pokračujúcich dôchodkov.
- Zatraktívnenie účasti na treťom pilieri napr. prostredníctvom zvýšenia daňovo odpočítateľnej položky pre sporeteľa; zvýšenie daňového zvýhodnenia pre zamestnávateľa v prípade, že prispieva zamestnancovi na dôchodkové sporenie alebo zavedenie štátnej prémie na dobrovoľné dôchodkové sporenie, a tým zvýšiť záujem občanov o dôchodkové sporenie.
- Zavedenie inštitútu pred dôchodku.

6. EKONOMICKÝ MODEL, VEREJNÉ FINANCIÉ A DAŇOVÝ MIX

Jednosmerné zameranie priemyslu a jeho koncentrácia len v určitých regiónoch Slovenska spôsobujú ekonomickú krehkosť krajiny, ale vytvárajú aj významné environmentálne záťaž. Z tohto pohľadu je nevyhnutné nastaviť politiky smerujúce k väčšej diverzifikácii priemyslu, ktorá je dlhodobo známou požiadavkou, nereflektujú však na ňu strategické plány a plánované politiky. Investície je potrebné smerovať do udržateľných výrobných podnikov mimo automobilového priemyslu a okrem lákania zahraničných investorov podporovať rozvoj domácich podnikov. Nové investície by mali byť viac diverzifikované do ďalších odvetví priemyselnej výroby a nielen do automobilovej výroby, ktorá je z dlhodobého hľadiska ťažšie udržateľná a jej výrobky vytvárajú významné environmentálne záťaž počas celého životného cyklu a aj po ňom.

Priority:

■ Zlepšenie podnikateľského prostredia, ktoré nejde na úkor zamestnancov

V kontexte zlepšenia podnikateľského prostredia KOZ SR zastáva názor, že je nevyhnutné systémové nastavenie hospodárskej politiky smerom k prechodu na znalostnú, sociálne a environmentálne udržateľnú ekonomiku, čo považuje za základný predpoklad jej transformácie, udržateľnosti a prosperity do budúcnosti.

KOZ SR dlhodobo podporuje zlepšenie podnikateľského prostredia prostredníctvom odbúravaním nadbytočnej administratívy, byrokracie, zefektívnenia činnosti verejných subjektov, elektronizáciou verejného sektora a prepojenia jednotlivých systémov subjektov verejného sektora, rovnako aj zlepšením vymožitelnosti práva, bojom proti korupcii a daňovým únikom.

Zásadne odmietame zlepšovanie podnikateľského prostredia na úkor zamestnancov, dôstojných pracovných miest, znižovania ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci, alebo znižovania mzdových nárokov. Ďalej uvádzame, že opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia, a s tým súvisiace presadzovanie záujmov súkromného sektora, nesmú byť nadriadené všeobecnému verejnému záujmu, bezpečnosti, ochrane zdravia, životného prostredia, spotrebiteľských práv a pod.

V zmysle uvedeného KOZ SR podporuje napr.:

- Investície do rôznorodých priemyselných výrobných podnikov.
- Posilnenie sektora služieb a sociálnych vecí.
- Súkromné investície do fixného kapitálu (zavádzanie nových technológií).
- Dobudovanie infraštruktúry.
- Odbúranie nadbytočnej administratívy a byrokracie pre zamestnávateľov, avšak bez negatívneho dopadu na zamestnancov.
- Zefektívnenie činnosti verejných subjektov, elektronizáciu verejného sektora a prepojenie jednotlivých systémov subjektov verejného sektora.
- Boj proti korupcii a daňovým únikom.

■ Zdravé verejné financie nesmú „zaplatiť“ zamestnanci

Uvedomujúc si nevyhnutnosť ozdravenia verejných financií, presadzujeme postupnú konsolidáciu tak, aby netlmila ekonomiku a nespôsobila recesiu. Zároveň ale odmietame konsolidáciu len na úkor zamestnancov a sociálne slabších, zraniteľných osôb.

Už pri prerokovaní návrhu rozpočtu verejnej správy KOZ SR vyjadrila zásadný nesúhlas s rozpočtom ako celkom, a to najmä s dôrazom na nesúhlas so znižovaním počtu zamestnancov, ktoré by navyše podľa návrhu ohrozilo samotný chod štátu.

Z analýz, ktoré boli doteraz realizované (napr. Revízia výdavkov a zamestnanosti vo VS – IFP), nevyplýva, že by na Slovensku bola prezamestnanosť vo verejnom sektore a to ani v porovnaní s inými krajinami. Akékoľvek plošné znižovanie stavov zamestnancov len prehĺbi ich nedostatok. Akékoľvek zmeny v zamestnanosti musia byť výsledkom prirodzených zmien vyvolaných reformami, zefektívňovaním procesov, znižovaním byrokracie... a prirodzeným odchodom do dôchodku.

■ Zmena daňového mixu - nástroj spravodlivého zdaňovania a udržateľných verejných financií

Zmenu daňového mixu považuje KOZ SR za základ spravodlivého zdaňovania, pričom zdôrazňujeme, že zdaňovanie musí byť progresívne, viesť k zníženiu zaťaženia aktivity a zvýšeniu zaťaženia kapitálu, a reformné spojené so zavedením nových daní, ktoré viac zdania nové formy podnikania, ktoré sa doteraz vyhýbali zodpovednosti (napríklad zavedenie digitálnej dane). Na zvýšenie príjmov verejného sektora nezanedbateľne pôsobí aj výkon ekonomiky, či rast cien, ktoré prirodzene zvyšujú objem daňových príjmov.

Daňové zaťaženie práce by bolo vhodné znížiť, ale zároveň je potrebné uviesť, že celkové zaťaženie sa pohybuje okolo priemeru EÚ. To, kde dosahuje nadpriemernú úroveň a celkovo zvyšuje zaťaženie, je podiel zaťaženia na strane zamestnávateľa (v prípade SR na odvodoch). Akékoľvek výpadky v daniach a odvodoch (zaťaženie práce) je nevyhnutné kompenzovať, vzhľadom na dopad tohto výpadku na sociálnu a zdravotnú oblasť a samosprávy (dotovanie zdravotného poistenia zo štátneho rozpočtu, napr. zvýšenie odvodu za ekonomicky neaktívnych – rozpočet však musí mať zvýšený príjem, zasa v podobe rastu daní, či znížením výdavkov; rovnako vyrovnanie dlhu Sociálnej poisťovne zo štátneho rozpočtu; zmena príjmov samospráv). Akékoľvek zmeny v daniach a odvodoch z práce si teda vyžadujú ďalšie systémové zmeny vo financovaní Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní, keďže (najmä SP a VŠZP) sú deficitné, a rovnako náhradu výpadkov príjmov samospráv. Keďže celkové zaťaženie je porovnateľné s priemerom EÚ, môže zmena v mixe vytvárať tlak na vyššie zaťaženia na strane zamestnanca tak, aby bolo rozloženie zaťaženia medzi zamestnávateľa a zamestnanca porovnateľné s priemerom EÚ.

Reforma zaťaženia práce, preto musí byť spravená vo vzájomnej konzultácii so sociálnymi partnermi a ideálne znížiť zaťaženie práce na úkor iných daní (zdaňovanie negatívnych externalít – napr. zdaňovanie motorových vozidiel s ohľadom na vypúšťané emisie CO₂, alebo zdaňovanie vonkajšej reklamy – , zlepšenie výberu dane, nové dane,...).

Znížiť by sa malo najmä zaťaženie nízkopríjmových zamestnancov, a to napríklad prostredníctvom úprav v nezdaniteľnej časti základu dane (ďalej len „NČZD“). V dôsledku naviazania NČZD na životné minimum, ktoré sa v období rokov 2013 až 2017 nemenilo napriek rastu miezd, čisté mzdy rástli pomalšie ako hrubé, čo malo aj negatívny dopad na príjmy domácností a ich životnú úroveň. Zatiaľ čo v roku 2013 ešte pobratelia minimálnej mzdy boli vďaka dostatočne vysokej NČZD „oslobodení“ od platenia dane z príjmu, so stagnujúcim životným minimom museli platiť aj oni daň z príjmov. NČZD by pritom nemala byť upravovaná vzhľadom na nárast cien, či životných nákladov, pretože jej funkcia je udržať progresivitu dane v systéme, a teda cieľ, že nízkopríjmové osoby odvedú na daniach nižší podiel zo svojho príjmu ako tie vysokopríjmové. Z tohto titulu sú aj NČZD rozdielne určované pri rozdielnej výške základu dane. Systémovým riešením by bolo naviazanie NČZD na výšku napr. minimálnej mzdy, alebo jej určenie ako určité percento priemernej mzdy v národnom hospodárstve, aby zohľadňovala mzdové ukazovatele a jej funkcia by zostala zachovaná. Týmto úkonom by došlo k zvýšeniu sumy NČZD a zamestnancovi by stúpila čistá mzda. Opatrenie považujeme za nevyhnuté a jeho správne nastavenie by pomohlo najmä nízkopríjmovým domácnostiam. Zároveň by sa takto určená nezdaniteľná časť základu dane menila spolu so zmenou miezd v národnom hospodárstve.

Pri zvyšovaní niektorej dane je vhodné opierať sa o tie, ktoré tvoria najväčší podiel, pričom odporúčania smerujú najmä k zvyšovaniu príjmov prostredníctvom nepriamych daní. Vhodné je primárne zvyšovať/zlepšovať výber stanovenej dane. Ďalšie príjmy možno nájsť v zvýšení spotrebných daní (alkohol a tabak), najmä zosúladenie, či zvýšenie daní z alkoholických nápojov.

Celkové daňové zaťaženie kapitálu je v porovnaní s krajinami EÚ nízke, ale toto nie je ťahané daňovým zaťažením príjmov korporácií, ktoré patrí k najvyšším v EÚ a je nad priemerom EÚ a Eurozóny. Extrémne nízke hodnoty (častokrát najnižšie hodnoty v rámci sledovaných krajín EÚ) dosahuje daňové zaťaženie príjmov domácností FO – podnikatelia, samostatne zárobkovo činných osôb a dane z kapitálových zásob, ktoré

zahrňajú daň z majetku, kapitálové dane vrátane dane z dedičstva, daň z nehnuteľností a dane z používania fixných aktív. Ďalej to môžu byť profesijné a podnikateľské licencie a niektoré dane z produktov a prípadné ďalšie dane a odvody, ktoré by sa mohli považovať za nevyhnutné pre začatie výroby. Za problematické možno považovať nízke zaťaženie príjmov samostatne zárobkovo činných osôb, fyzických osôb – podnikateľov, keďže predstavujú relatívne vysoký počet subjektov, s neporovnateľne nižším zaťažením. Zároveň sa im v post produktívnom veku často významne kompenzujú nízke nároky na štátne sociálne dávky (napr. minimálne dôchodky).

Nízke úrovne dosahuje aj daň z nehnuteľností. Práve tieto dane (a vyššie spomínané kapitálové dane), by mali byť zahrnuté do zmeny daňového mixu a kompenzovať zníženie zaťaženia práce. Charakter Slovenska v oblasti nehnuteľností (vysoký podiel nehnuteľností v osobnom vlastníctve domácností) spôsobuje, že k zvýšeniu daní z nehnuteľností treba pristupovať citlivo a zohľadniť tieto špecifiká. Pri zmenách v majetkových daniach, najmä pri dani z nehnuteľnosti, za najdôležitejšie považujeme, aby ich určovaniu predchádzala tvorba cenových máp a aby zvýšené dane negatívne neovplyvňovali náklady domácností, ktoré majú vo vlastníctve len jednu nehnuteľnosť, ktorá je navyše zaťažená aj úverom na bývanie. Daň je príjmom samospráv, čiže jej zvýšenie môže kompenzovať výpadok v dani z príjmov nízkopríjmových zamestnancov.

KOZ SR podporuje aj otvorenie diskusie ohľadom zavedenia nových daní. Napr. zvážiť zavedenie dane z dedičstva tak, aby nezaťažila bežného dediča, obnoviť daň z darovania a prevodu a prechodu nehnuteľností. Mali by sa zvážiť aj nové ekologické dane ako napríklad daň z CO2 alebo daň z plastov a pod.

Vzhľadom na dosahy digitalizácie na svet práce, verejné financie a obsah a charakter verejných politík KOZ SR považuje za vhodné otvoriť serióznú diskusiu o hľadaní ďalších zdrojov, ktoré by garantovali realizáciu verejných politík a zabezpečenie verejných služieb. KOZ SR bude navrhovať a podnecovať zmeny smerujúce k tzv. „dani a odvodom z robotov a automatov“.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL : KOZSR@KOZSR.SK

WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK:

WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

WWW.FACEBOOK.COM/UHLEROVAKOZSR/

