

"Ukážte mi miesto s vysokými mzdami,  
a ja vám ukážem rastúcu  
a prosperujúcu ekonomiku."



# INICIATÍVA PRACUJÚCEJ CHUDOBY

# Obsah

---

Iniciatíva v skratke .....	3
Ako to vidíme my .....	6
Naše opatrenia .....	8
1. Reforma inšpektorátov práce .....	8
2. Skrátiť rozsah týždenného pracovného času .....	11
3. PN-ka .....	12
4. Minimálna mzda, dane a odvody .....	13
5. Sfunkčniť minimálne mzdové nároky .....	14
6. Nútené živnosti .....	15
7. Zákaz podnikat' .....	15
8. Pracovné právo do škôl .....	15
9. Podpora celoživotného vzdelávania .....	16
10. Zlepšiť fungovanie pracovných súdov .....	17
11. Sociálne partnerstvo .....	18
12. Zastúpenie zamestnancov v orgánoch obchodných spoločností .....	19
13. Zefektívniť prácu úradov verejného zdravotníctva .....	20
14. Dlhšia podpora v nezamestnanosti pre znevýhodnených .....	21
15. Zataženie prácou .....	21
16. Mobbing a bossing .....	22
17. Zamestnávanie cudzincov .....	23
18. Nerovnosť a diskriminácia .....	24
Autori .....	25

# Iniciatíva v skratke



Všetci majú pocit, že dobehnúť západ je beh na dlhú trať, ale to je pravda len spolovice. Áno, dobehnúť štvornásobné nemecké mzdy nám potrvá ešte pekne dlho.

To ale neznamená, že aj keď s nižšími mzdami, nemôžeme mať na Slovensku civilizované pracovné prostredie ako v západných krajinách už teraz.

Civilizované pracovné prostredie je také prostredie, v ktorom človek nemá v nedel'u stres z toho, že ráno ide do práce. Je to také prostredie, kde s ním zamestnávateľ jedná s patričnou úctou, nezastrašuje ho, nepodvádza, riadne a včas ho vypláca. Dodržiava jeho dobu odpočinku, jeho pracovný čas, prepláca mu nadčasy, pracovnú pohotovosť, včas mu oznamuje pracovné zmeny, a nekráti mu dovolenku, keď mu nevie pridelovať prácu.

Civilizované pracovné prostredie je také prostredie, kde úmyselne zamestnávateľ nedáva do pracovných zmlúv neplatné klauzuly, ktorými sa snaží udržať si mocenskú a psychologickú prevahu nad zamestnancom. Civilizované pracovné prostredie je také, v ktorom zamest-

nanec nemusí plniť obľudné normy a v ktorom si ráno nemusí dávať Ibalgin, aby utlmil bolesť a zvládol pracovnú zmenu.

Je pravda, že v tvrdom ekonomickom potravinovom reťazci je naša krajina skôr tá s menej sofistikovanou ekonomikou, ale práve o to viac potrebujeme, aby sa so zamestnancom nezaobchádzalo ako s neosobnou pracovnou silou, ale ako s tým, čím je: s človekom.

K tomuto patria dobré pracovné podmienky a k tomuto patrí aj mzda zodpovedajúca jeho schopnostiam, ale aj možnostiam firmy.

Občianske združenie Pracujúca chudoba, bez toho, aby malo politickú silu, čisto len svojim nasadením a aktivizmom, už niečo pre zamestnancov urobilo.

Podarilo sa nám presadiť do legislatívy nápad, aby sa povinne v pracovných inzerátoch zverejňovala ponúkaná mzda. Zároveň platí pravidlo, že zamestnávateľ nesmie dať do zmluvy mzdu nižšiu, ako uviedol v inzeráte. Iba rovnakú alebo vyššiu. Ak by vám dal do zmluvy nižšiu mzdu, môžete si chýbajúci rozdiel vymôcť až tri roky späť.

A to nie je všetko. Okrem toho sa nám podarilo do slovenskej legislatívy prelobovať nápad, že zamestnávateľia už od januára tohto roku nemôžu do zmlúv a pracovných poriadkov dávať ustanovenie, že sa zamestnancom zakazuje ba-

viť sa medzi sebou o vlastnej mzde.

Toto nie je na to, aby si zamestnanci závideli. Kto nechce, nemusí svoju mzdu prezradiť nikomu. Ale ak si zamestnanci dôverujú a navzájom si povedia, koľko zarábajú, môžu tým odhaliť platovú diskrimináciu a žiadať nápravu a dorovnanie platu. V celej Európskej únii totiž platí pravidlo, že v jednom štáte a v jednej firme nemôžu dvaja porovnateľní zamestnanci, ktorí robia robotu porovnateľnej hodnoty, zarábať rozdielnú základnú mzdu.

Zjednodušene po slovensky: predavačka v Lidli nemôže mať inú základnú mzdu ako iná predavačka v Lidli. Doteraz, kým firmy pod hrozbou porušenia pracovnej disciplíny zakazovali zamestnancom sa o mzde navzájom rozprávať, bolo problematické až nemožné takúto platovú diskrimináciu odhaliť. Ak takéto rozdiely objavíte, môžete sa domáhať nápravy, pokojne aj súdnou cestou až tri roky späť.

Aby ste sa ale takejto nápravy mohli domáhať súdne, či už v prípade, že v zmluve máte nižšiu mzdu ako bola v inzeráte, alebo ste platovo diskriminovaní, bolo by fajn, keby pracovné súdy boli zadarmo a bez poplatkov.

A to je tretie opatrenie, s ktorým sme prišli. Chceme, aby pracovné súdy boli zadarmo. Jednoducho, aby pre ľudí s nízkymi príjmami neexistovali žiadne bariéry na domáhanie sa svojich práv.

Súdy ešte zadarmo nie sú, ale zdá sa, že už od 1. januára 2020 budú. Náš nápad totiž ide do parlamentu.

Toto všetko sa nám podarilo urobiť ako obyčajnému občianskemu združeniu len vďaka nášmu dobrovoľnému nasadeniu popri vlastnom zamestnaní. Chodili sme za politikmi, presviedčali ich, komunikovali s nimi.

A zdá sa, že námaha sa vyplatila.

Stačí to však pre civilizované pracovné prostredie? To ťažko. Sú to čiastkové opatrenia, ktoré niečomu pomáhajú, ale je to stále málo.

Pracovné právo nemáme zlé. Zlé je, že sa zamestnanci nebránia, že sú pasívni, že svoje práva nepoznajú a že majú pocit, že pracovné právo, tak ako i iné právo, je u nás ťažko vymožiteľné.

Preto, ako združenie Pracujúca chudoba, prichádzame so sériou opatrení, ktoré treba po voľbách začať nevyhnutne riešiť. Ak sa zavedú do praxe, zamestnancom sa do práce bude chodiť s úplne iným pocitom.

## Čo treba urobiť?

### 1. INŠPEKTORÁTY PRÁCE

V prvom rade je potrebné razantne sfunkčnit inšpektoráty práce. Potrebujeme dosiahnuť, aby sa inšpektorom dobre pracovalo, aby aj oni sami mali dobré pracovné podmienky. Potrebujeme, aby neriešili zbytočnú byrokraciu, aby boli personálne, finančne, kompetenčne aj odborné dobre vybavení. Potrebujeme z inšpektorátov práce urobiť inštitúciu, na ktorú sa zamestnávateľia aj zamestnanci budú s dôverou obracať a zamestnávateľia, ktorí hrubo porušujú pravidlá, sa jej budú báť.

### 2. PRACOVNÝ ČAS

Pred sto rokmi sme boli jednou z prvých republík vo svete, kde bol zavedený 8-hodinový pracovný čas. Pôvodne trval 12 hodín. To bolo krikku, ako to poškodí ekonomiku, podniky, hospodárstvo. O 50 rokov neskôr sa začali postupne rušiť aj pracovné soboty a postupne začalo byť normálne robiť 5 dní v týždni. S postupujúcou automatizáciou a digitalizáciou prichádza čas otvoriť túto otázku opäť. Je normálne, aby sme toľko pracovali? Nedospela civilizácia do stavu, že je možné začať sa znovu zaoberať skracovaním pracovného času? Túto problematiku treba otvoriť a začať seriózne analyzovať. Už teraz patríme medzi krajiny s vyšším počtom odpracovaných hodín ročne. Mnohé nadčasy sa u nás nielenže nepreplácajú, ale sa ani neevidujú. Ľudia tak často pracujú zadarmo.

### 3. PRACOVNÉ SÚDY

Dobre napísaný Zákonník práce je jedna vec, ale jeho vymožiteľnosť druhá. A jeho rýchla vymožiteľnosť tretia. Je potrebné zrýchliť pracovné súdnictvo. Ak je zamestnanec v práve, je bežné, že sudca mu dá za pravdu a súd vyhrá. To je síce pekné, ale od súdneho procesu zamestnancov častokrát odrádza ich dĺžka. To musíme zmeniť.

### 4. MINIMÁLNE MZDOVÉ NÁROKY

Mnohí to nevedia, ale Slovensko nemá len jednu minimálnu mzdu. Máme ich 6 (pri 40h pracovnom týždni). A každý stupeň je vyšší ako ten predchádzajúci. Šiesty stupeň minimálnej mzdy znamená dvojnásobok základnej minimálnej mzdy. Ak je dnes minimálna mzda 520 eur, tak 6. stupeň znamená minimálnu mzdu 1040 eur. Napríklad predavačka, ktorá má hmotnú zodpovednosť, musí mať minimálnu mzdu 2. stupňa, čo je 624 eur. Tie stupne sa určujú podľa náročnosti vykonávanej práce, avšak tieto náročnosti je niekedy v praxi ťažko aplikovať. Je to ďalší problém, ktorý treba po voľbách vyriešiť. Bude to mať zásadný vplyv na rast miezd pre ľudí, ktorí sú teraz neprávom zaradovaní do nižšieho stupňa.

### 5. PRACOVNÉ PRÁVO NA ŠKOLÁCH

Študenti, ktorých po škole čaká pracovný pomer, o ňom dokopy nič nevedia. Práca pritom bude jedným zo základných pilierov ich života. Títo ľudia vstupujú do pracovného života a ani netušia, na čo majú nárok, na čo si musia

dávať pozor, a ako sa v prípade potreby brániť. Nemusíme sa potom čudovať, že zamestnávateľia si môžu so svojimi zamestnancami robiť, čo chcú, ak oni sami netušia, čo si ešte dovoliť môžu a čo nie. Po voľbách je preto treba do škôl zaviesť základy pracovného práva. Učebné osnovy, vďaka ktorým sa študenti štavntou a pútavou formou dozvedia niečo skutočné o skutočnom živote.

## 6. MINIMÁLNA MZDA

Čistá minimálna mzda by mala tvoriť 60 % z čistej priemernej mzdy. K tomuto sme sa ako republika zaviazali ešte v 90-tych rokoch a toto nedodržujeme. Ak by sme tento záväzok dodržiavali, už dnes by hrubá minimálna mzda nebola 520 eur, ale približne 580 eur. Bola by teda už dnes vo výške, ktorú vláda plánuje až na budúci rok. Už dnes mohli ľudia zarábať viac. Nestačí však, aby štát dvíhal iba hrubú minimálnu mzdu. Mala by stúpať aj čistá minimálna mzda a to sa dá dosiahnuť tak, že štát bude pracujúcim brať na daniach a odvodoch menej. To však nie je také jednoduché. Vďaka odvodom máme zdravotnú starostlivosť, dôchodky, nemocenské, materské, podporu v nezamestnanosti, invalidný dôchodok, a tak ďalej. Musí sa rozbehnúť seriózna debata a musia sa urobiť prepočty o tom, či je možné toto zaťaženie znížiť. Musíme vedieť povedať, kde vykryjeme výpadok. Toto musí po voľbách začať.

## 7. SOCIÁLNE PARTNERSTVO

V západných krajinách dosiahli kvalitné pra-

covné podmienky vďaka tomu, že zamestnanci neboli pasívni. Organizovali sa a vyjednávali. A robia to doteraz. Doteraz sa združujú v odboroch a dozerajú na to, aby zamestnávateľia neulietali a dôsledne dodržiavali pracovné podmienky. Preto je potrebné zachovať súčasné práva zamestnancov na združovanie a ich kompetencie v rámci firmy. Sú veci, ktoré treba doladiť a doplniť, ale určite nesmieme dopustiť, aby po voľbách niektorá zo strán prišla s nápadmi decimovať už aj tak slabú odborovú organizovanosť na Slovensku.

## 8. ĎALŠIE TÉMY

Tých opatrení, ktoré treba spraviť, je viac. Je potrebné sfunkčniť úrady verejného zdravotníctva, ktoré dozerajú na pracovné podmienky zamestnancov z hľadiska fyzickej záťaže. Je potrebné doriešiť nútené živnosti, je potrebné rozlúsknuť problém zaťaženia prácou (normy práce), zbaviť sa šikany na pracovisku (mobbing, bossing), vyriešiť zamestnávanie cudzincov (firmy uvoľnené pravidlá zneužívajú), zabezpečiť rovnosť pohlaví a rovnosť zaobchádzania s rovnakými zamestnancami a uchrániť ich pred diskrimináciou, vyriešiť dostupnosť celoživotného vzdelávania a vyladiť poskytovanie nemocenského počas PN-ky.

Všetky nápady si dopodrobna môžete prečítať v Iniciatíve Pracujúcej chudoby na stránke [www.pracujucachudoba.sk](http://www.pracujucachudoba.sk)

Je toho celkom dosť. Áno je. Ale my sme ešte

len začali a neskončíme, kým aj na Slovensku nebudeme mať civilizované pracovné prostredie tak, ako ho majú na západe. A tohto sa môžeme dočkať už zajtra, nemusíme čakať, kým doženieme

# Ako to vidíme my

**Žijeme v 21. storočí** a je najvyšší čas, aby sme sa na podstatu toho, čo je prosperita, pozreli novými očami. Náš doterajší pohľad bol nesprávny. Pod prosperitou sme vnímali rast čísla, ktoré voláme HDP.

Problém je v tom, že HDP nám rastie aj vtedy, keď vynakladáme viac peňazí na reklamu pre cigarety. Vzrastie aj v momente, keď sa namiesto bicykla rozhodneme ísť do obchodu autom a spálime pohonné hmoty. HDP vzrastie aj vtedy, ak toto auto nabúrame, dáme ho zošrotovať a kúpime si nové. A vzrastie aj v momente, ak opití chuligáni zdemolujú stoly, výklady a kaviarne a majitelia budú musieť škody sanovať.

Napriec časom a priestorom si to uvedomovali mnohí ľudia. Robert Kennedy, napríklad, povedal: „HDP meria všetko, s výnimkou vecí, ktoré sú potrebné pre život.“ Mal pravdu. Pokiaľ nepochopíme skutočný zmysel prosperity, staneme sa rukojemníkmi nesprávnych riešení na jej podporu.

To, že máme antibiotiká, vďaka ktorým nezomierame na bakteriálne infekcie, to je prosperita. To, že sa vieme prepraviť cez pol zeme za menej ako 24 hodín, to je prosperita. To, že si v letných horúčavách vieme pustiť klimatizáciu, to je prosperita. A aj to, že máme k dispozícii chrumkavejšie a chutnejšie chipsy, to je tiež prosperita. Každá z týchto vecí predstavuje odpoveď a riešenie na existujúci problém.

Prosperita neznamená rast HDP. Prosperita znamená rast riešení na existujúce problémy a ich dostupnosť čo najväčšiemu množstvu obyvateľstva. To je prosperita.

Aby tieto riešenia vôbec vznikali a rozširovali sa, potrebujeme kontinuálne zúročovať čo najviac ľudských talentov a ľudských zručností. Potrebujeme im dávať priestor a podporovať ich. Musíme im umožniť prekviatať a spolupracovať, aby v synergickom efekte a vo vzájomnej spolupráci mohli tvoriť funkčné riešenia alebo udržiavať v chode tie existujúce.

Ak sa na prosperitu pozrieme takto, uvedomíme si, že jej predpokladom je silná a široká ekonomická stredná vrstva. To sú ľudia, ktorí sú si schopní zabezpečiť bývanie, vzdelávať seba a svoje deti, aktívne sa zúčastňovať na živote vo svojom okolí a vo svojej komunite.

Zároveň sú to ľudia, ktorí majú peniaze na voľný čas, môžu si dovoliť míňať aj na iné, než len nevyhnutné životné výdavky a zároveň sú schopní odkladať si úspory na dôchodok.

Vďaka dostatočnému príjmu vedia v priebehu života vytvárať vlastný majetok, hoci aj skromný a v niektorých prípadoch sa odvážiť naštartovať vlastné podnikanie. Môžu si to dovoliť, pretože majú sebavedomie, netrpia existenčným strachom a majú prostriedky na plánovanie svojej budúcnosti.

Členovia strednej triedy sa cítia ekonomicky v bezpečí a v značnej miere slobodní v pociť mŕť sa realizovať. Člen strednej triedy sa teší istote a ekonomickej stabilite a svojou aktívnou prispieva k chodu a rozvoju spoločnosti.

Tá mu vytvára živnú pôdu priaznivým podnikateľským prostredím, efektívnou štátnou podporou, kvalitnými inštitúciami, infraštruktúrou, vzdelaným a zdravým obyvateľstvom a minimalizovanou administratívnou náročnosťou.

Ak pochopíme, že prosperita je tvorená silnou a stabilnou strednou triedou, tak pochopíme aj to, že musíme tvoriť opatrenia, ktoré jej umožnia vznikáť, rásť a rozvíjať sa. To je cieľ nášho snaženia.

Priemerná Slovenka alebo Slovák strávi počas svojho života v práci približne 60 000 hodín. Tento obrovský časový vklad, ktorý investujeme do zabezpečenia si živobytia, je zároveň časom, ktorý zásadne ovplyvňuje naše životy. Práca nám neposkytuje iba mzdu.

Práca nám poskytuje pocit spoločenskej potreby, sebaúctu a zdravé sebavedomie, vďaka práci naplníme svoje profesionálne ciele a sny. Práca je pre nás zároveň miestom, kde nadväzujeme nové partnerské a kamarátske vzťahy. Jednoducho, práca a podmienky, v ktorých ju vytvárame, do značnej miery tvaruje naše životy. Práca je popri vzdelávaní a rodine jednou

zo základných určujúcich oblastí spokojného a naplneného ľudského bytia.

Zároveň je to práve práca, ktorá najužšie súvisí s témou prosperity. Preto všetka naša snaha musí smerovať k tomu, aby sme mali vzdelaných a zručných ľudí, ktorí majú kvalitné a priaznivé pracovné podmienky.

Ľudí, ktorí sú za svoju snahu spravodlivo odmenení, majú k dispozícii kvalitnú zdravotnú starostlivosť a vhodné podmienky na svoje podnikanie. Ľudí sebedomých a spokojných, s vlastnými životnými príbehmi. Ľudí, ktorí sa pre svoju dezilúziu neutiekajú k lacným a populistickým riešeniam, ohrozujúcim slobodu a demokraciu.

Vznik zdravej a produktívnej strednej vrstvy zabezpečíme len takto. Jej členovia musia mať dost financií na to, aby mali možnosť tieto riešenia nielen tvoriť a udržiavať, ale potrebujú mať možnosť ich aj nakupovať a spotrebúvať, a svojimi nákupmi odmeňovať tých, čo tieto riešenia tvoria alebo udržiavajú v chode.

Slobodný trh sa osvedčil ako efektívne usporiadanie hospodárstva, ktoré vznik a odmeňovanie riešení pre ostatných akceleruje. Slobodný trh však musí byť prístupný každému a musí byť usmerňovaný tak, aby z neho neprosperovala iba úzka skupina privilegovaných.

Nikto nie je ostrovom samým pre seba. Inými slovami: **len vtedy nám bude skutočne dobre, ak nám všetkým bude dobre.**

# Naše opatrenia

## 1. REFORMA INŠPEKTORÁTOV PRÁCE

Z inšpektorátov práce je potrebné spraviť úrad s dobrými pracovnými a platovými podmienkami pre inšpektorov. Musí to byť úrad, na ktorý sa budú zamestnanci aj zamestnávateľa s dôverou obracať a ktorého sa budú zamestnávateľa, čo hrubo porušujú pracovnoprávne štandardy, báť.

Inšpektoráty je potrebné posilniť kompetenčne, odborne, personálne a finančne.

Pre civilizované, dobré a európske pracovné prostredie je síce nevyhnutné mať dobré, moderné a európske pracovné právo, avšak druhou a neoddeliteľnou súčasťou musí byť jeho vymožiteľnosť. Radikálne zlepšenie vymožiteľnosti ale vyžaduje zásadnú reformu inšpekcie práce.

### ▪ **Nápomocná inštitúcia pre zamestnancov aj zamestnávateľov**

Z inšpektorátov práce je treba v očiach zamestnávateľov urobiť rešpektovanú inštitúciu, ktorá bude razantne postihovať vážne pracovnoprávne delikty, a zároveň bude tolerantnejšia voči minoritným alebo formálnym zlyhaniam, ktoré nemajú vážne dopady na pracovné podmienky zamestnanca.

V očiach zamestnanca sa z inšpektorátov prá-

ce musí stať dôveryhodná inštitúcia, na ktorú sa bude môcť obracať s pocitom, že je mu pripravená včas a kvalitne pomôcť. Rovnaký pocit musí mať aj zamestnávateľ, ktorý od inšpektorátu práce potrebuje plnohodnotné poradenstvo.

Inšpektoráty práce treba posilniť personálne (zvýšiť počet inšpektorov), odborne (zabezpečiť kvalitné a priebežné vzdelávanie pre všetkých inšpektorov), finančne (zvýšiť ich platy), kompetenčne (rozšíriť kompetencie) a zbaviť politického vplyvu na všetkých stupňoch riadenia.

### ▪ **Poskytovanie poradenstva**

Inšpektoráty práce síce už teraz poskytujú poradenstvo, no túto činnosť treba zjednodušiť pre klientov aj pre inšpektorov. IP by mali mať zriadený centralizovaný helpdesk, tzv. mailovú a telefonickú poradňu pre zamestnávateľov aj zamestnancov, na ktorom dopytujúci dostanú orientačné rady ohľadom svojich otázok a problémov. Na toto by mali byť ale vyčlenení samostatní zamestnanci, aby poradenskú činnosť nemuseli robiť bežní inšpektori na úkor svojej terénnej práce.

### ▪ **Prednášky pre študentov**

Pre zvyšovanie právneho povedomia by inšpektoráty práce mali organizovať pravidelné prednášky v posledných ročníkoch učňovských a stredných škôl o základoch Zákonníka práce a Zákona o bezpečnosti a ochrane zdra-

via pri práci. Práve títo mladí ľudia, ktorí vstupujú na trh práce po prvýkrát, patria k najzraniteľnejším. Ich skúsenosti s prvou prácou ich môžu negatívne ovplyvniť na dlhý čas, pretože získajú nesprávne poznatky o pracovnoprávných vzťahoch.

### ▪ **Koniec zbytočnej byrokracie**

Inšpektorov a inšpektorky je potrebné zbaviť zbytočnej byrokracie, duplicitnej práce a nezmyselného a nekonečného vypisovania tabuliek a výkazov, ktoré majú dokladovať, čo, koľko a ako robia. Táto povinnosť vyplýva z nedôvery voči ich pracovnému nasadeniu. Táto byrokracia im zbytočne berie priestor na riešenie podnetov. Je pritom úplne zrejmé, že inšpektori a inšpektorky pracujú, pretože nahlásené podnety sú povinní prešetriť do 60 dní. Nadmernú byrokraciu i administratívnu záťaž vyčítal slovenskej inšpekcii aj výbor vrchných predstaviteľov inšpekcie práce.

### ▪ **Eliminovanie korupcie**

Pre eliminovanie korupcie a ovplyvňovania zo strany zamestnávateľov je potrebné zaviesť pridelovanie kontrol losovaním, resp. mechanizmom náhodného pridelovania prípadov naprieč celou republikou alebo veľkým územnými regiónmi - napríklad západného, stredného a východného Slovenska. Alebo stanoviť prípady, kedy sa losovanie uplatní: opakujúce sa podnety, výhrada oznamovateľa podnetu a podobne.



# Naše opatrenia

## ▪ Zverejňovanie rozhodnutí a register pracovnoprávných deliktov

Tak ako máme register dlžníkov, register zmlúv, je potrebné zanalyzovať možnosť zavedenia registra pracovnoprávných deliktov, prístupného širokej verejnosti vo forme zoznamu firiem, v ktorých bola vykonávaná inšpekcia práce so zisteným porušením zákonných povinností. Registre s výsledkom kontroly by mali obsahovať informáciu o kontrolovanej firme, o závažnosti nájdeného deliktu, o udeľenej sankcii a nápravnom opatrení. V súvislosti s tým je potrebné zaviesť zverejňovanie anonymizovaných úradných záznamov a protokolov z vykonaných kontrol.

## ▪ Vzdelávanie inšpektorov

Nakoľko nie všetci inšpektori a inšpektorky majú právne vzdelanie, je potrebné zaviesť povinný a intenzívny vzdelávací program pre všetkých inšpektorov, ktorý zabezpečí ich pravidelné a dôsledné vzdelávanie. Zároveň je potrebné zmapovať možnosti spolupráce medzi IP a katedrami pracovného práva slovenských univerzít a v oblasti BOZP a trhového dohľadu s notifikovanými osobami či oprávnenými právnickými osobami. V tomto duchu je potrebné, aby boli aj teoretickí odborníci z právnych katedier v pravidelnom styku s praktickými skúsenosťami inšpektorov práce a na základe týchto partnerstiev sa odborne posúvali.

## ▪ Usmernenie práce

Inšpektoráty práce by mali mať zriadené jednotné metodické oddelenie, ktoré bude usmerňovať všetky inšpektoráty vo výklade Zákonníka práce jednotne a v uplatňovaní existujúcich nástrojov, ktoré im dáva zákon o inšpekcii práce už dnes. Napríklad už dnes je možné v prípade nájdených porušení pokutovať vedúcich zamestnancov alebo štatutárov priamo, čo sa však využíva veľmi výnimočne. Takýmto usmernením by bolo možné častejšie využívať inštitút individuálnych pokút s tým, aby takéto pokutovanie malo v odôvodnených prípadoch prioritu pred pokutovaním firmy. Dá sa tak zabrániť doterajšej praxi, kedy je pokuta pre firmu prenesená zamestnávateľom na všetkých zamestnancov znížením ich variabilných odmien.

## ▪ Zmena hodnotenia práce inšpektorov

Pre lepšie fungovanie inšpektorátov práce je potrebné zmeniť systém merateľných ukazovateľov. Ak je na niektorom inšpektoráte zavedený systém odmeňovania podľa toho, aký počet a sumu pokút navrhne inšpektor práce alebo podľa počtu zistených nedostatkov, treba ho zrušiť. Systém hodnotenia treba od základu zmeniť, pretože dnes sú na hodnotenie práce inšpektorov nastavené nesprávne kritériá, napríklad počet výkonov, pričom jeden inšpektor môže realizovať jednoduché kontroly s veľkým počtom a iný môže realizovať menej kontrol, ktoré sú však na výkon oveľa komplikovanejšie.

Negatívne na celý výber pokút vplýva aj to, že výnosy z nich sú príjmom štátneho rozpočtu, ministerstvo s ním ráta a dokonca stanovuje plán výnosov, ktorý sa má dodržať. Otázne je, či by vybrané pokuty nemohli byť použité inak, napríklad na dotáciu garančného fondu, na financovanie inštitútu pre kolektívne vyjednávanie, na vyplatenie nevyplatených miezd zamestnancov zamestnávateľa, od ktorého sa pokuta vybrala alebo na dofinancovanie samotného fungovania Inšpektorátu, či zvyšovania odbornej úrovne jeho zamestnancov.

## ▪ Zjednodušenie podmienok prijímania nových inšpektorov

Súčasný systém prijímania inšpektorov prakticky znemožňuje prijať kompetenčne vysoko kvalifikovaného odborníka, napr. právnik, skúseného personalistu alebo revízneho technika. V súčasnosti takýto kandidát najprv dostane ročný status uchádzača - inšpektor s najnižším platom, a následne až po absolvovaní odbornej skúšky sa môže stať plnohodnotným inšpektorom. Je potrebné prehodnotiť takýto systém prijímania ľudí a vytvoriť možnosť nástupu do úradu kvalitným uchádzačom v kratšom období.

## ▪ Zvyšovanie plátov

Je potrebné zanalyzovať možnosť odčlenenia všeobecných platových tabuliek štátnej správy od plátov inšpekčných orgánov ako sú inšpektoráty práce, inšpekcia životného prostredia alebo SOI. Je otázne, či má mať štátny úradník

# Naše opatrenia

ministerstva v administratívnom postavení rovnaký plat ako inšpektor, ktorý je neustále v teréne, nasadzuje svoj krk a musí kvalifikovane zvládnuť veľmi náročné situácie (dôsledne dokladovať nedostatky, tlak zamestnávateľa, nespokojnosť zamestnancov a oznamovateľov podnetov a ešte na záver dobre napísať nepriestrelný protokol).

## ▪ Spolupráca s inými orgánmi verejnej moci

Už teraz Inšpektoráty práce môžu spolupracovať s inými orgánmi štátnej správy, čo však chýba, sú pravidelné spoločné koordinované previerky. Dobrým príkladom je fungovanie oddelenia kontroly nelegálneho zamestnávania s oddeleniami cudzineckej polície.

## ▪ Povinné postúpenie vecí

Inšpektoráty by mali postupovať vec povinne: ak inšpektor alebo inšpektorka, zistí napríklad nevyplatenie mzdy, mali by mať povinnosť toto zistenie automaticky postúpiť na orgány činné v trestnom konaní. Oddelenia pracovnoprávných vzťahov (PPV) inšpektorátov práce sú z veľkej časti zahŕtené práve takýmito podaniami. Obdobne to v prípade nevyplatenia mzdy funguje v mnohých štátoch EÚ, keďže sa jedná už o trestný delikt. Prijatím takéhoto návrhu by boli výrazné odľahčené oddelenia PPV a mali viac času a priestoru na vykonávanie dozoru a prevenciu

## ▪ Inšpektor - agent

Existujú vážne prípady, ktoré nie je možné postihnúť či odhaliť bežnou kontrolou (napríklad šikana na pracovisku, nesúlad pracovného času s pracovným úväzkom, či iné nezákonné praktiky). Je potrebné vytvoriť inštitút inšpektora – agenta. Právomocou takéhoto inšpektora bude zamestnať sa v podozrivej firme a zmapovať porušovanie pracovnoprávných štandardov na vlastnej koži. Takýto inšpektor bude poberať plat (ako inšpektor) a mzdu (ako zamestnanec preverovanej firmy).

## ▪ Kvalitná reforma musí vziať od inšpektorov

Treba mať na pamäti, že ide o úvodnú predstavu zmien fungovania Inšpektorátov práce. Skutočná reforma však musí vziať od samotných inšpektorov. Slovensko disponuje takmer piatimi stovkami inšpektorov. Všetci títo ľudia musia byť zapojení do tvorby reformy. Oni musia dostať slovo a povedať, čo potrebujú pre uľahčenie a zefektívnenie vlastnej práce. Iba takto sa dá nastavenie fungovania inšpektorátov postaviť na silných a dlhodobých základoch. Kozmetickým úpravám musí byť koniec.

# Naše opatrenia

## 2. SKRÁTIŤ ROZSAH TÝŽDENNÉHO PRACOVNÉHO ČASU

- rozbehnúť serióznú debatu o skrátaní pracovného času
- zosúladiť výmeru dovolenky pre všetky vekové skupiny rovnako
- voľno vďaka sviatku presúvať na koniec alebo začiatok pracovného týždňa
- zmeniť pomer nadčasovej práce
- zaviesť väčšiu benevolentnosť pre uchádzačov o zamestnanie
- motivovať firmy zamestnávajúce ľudí nad 50 rokov k skracovaniu pracovného času týchto ľudí

Pred vyše sto rokmi sme ako jedna z prvých krajín sveta zaviedli 8-hodinový pracovný čas. O 50 rokov neskôr došlo k postupnému rušeniu pracovných sobôt.

Vzhľadom na pokračujúcu revolúciu Priemysel 4.0 a snahu o zlepšovanie work-life-balance, je potrebné postupne začať analyzovať možnosti skrátania pracovného času. Toto vyžaduje začatie kvalifikovaných analýz a diskusií medzi širokou skupinou zainteresovaných strán a odborníkov.

Čo sa dá však urobiť už dnes, je zosúladenie dovolenky pre všetky vekové skupiny na 5 týždňov a nediskriminovať nižšou výmerou dovolenky človeka, ktorý má menej ako 33 rokov.

Rovnako navrhujeme zaviesť pravidlo, že voľno vďaka sviatku sa bude presúvať k začiatku alebo koncu pracovného týždňa.

Zároveň požadujeme znížiť súčasný pomer nadčasovej práce zo 150 +250 na 100 + 300. To znamená, že po novom by mohol zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi maximálne 100 hodín nadčasovej práce, na zvyšných 300 by sa musel so zamestnancom dohodnúť.

Zároveň je potrebné zmierniť tlak na ľudí, ktorí poberajú podporu v nezamestnanosti. Preto treba zaviesť pravidlo, že evidovaný uchádzač o zamestnanie nebude môcť byť vyradený pre nespôluprácu, ak ponúkaná mzda v novom zamestnaní by v čistom vyjadrení bola nižšia ako poberaná podpora v nezamestnanosti.

Takisto je potrebné pozitívne motivovať firmy, ktoré pri zachovaní mzdy skrátia maximálny týždenný pracovný čas zamestnancom vo veku vyššom ako 50 rokov, napríklad vhodným znížením zdravotných odvodov.

# Naše opatrenia

## 3. PN-KA

- dochádzkový bonus sa nesmie vzťahovať na chorobu, návštevu lekára alebo dovolenku
- kompenzácie pri dlhodobej PN

Patríme medzi krajiny, ktorej obyvatelia sa dožívajú v zdraví len nízkeho veku. Sú bežné prípady, že bez liekov na bolesť zamestnanci ani nezačínajú svoj pracovný deň. Kvôli nízkej náhrade mzdy počas prvých dní PN zamestnanci buď chorobu prechodia, alebo si na doliečenie čerpajú dovolenku, ktorá je ale určená primárne na iný účel, nie na doliečovanie.

### ▪ Krátkodobá PN

Zamestnanci by nemali byť trestaní za chorobu a preto je potrebné zvýšiť preplácanie PN-iek za prvé tri dni z 25 % na 55 % vymeriavacieho základu. Mzdové formy podporujúce odmeňovanie za dochádzku nemôžu byť nástrojom motivácie k predaju vlastného zdravia. Takéto formy odmeňovania diskriminujú zamestnancov z titulu zdravotného stavu.

Dochádzkový bonus je nutné naviazať výlučne na neospravedlnené zameškanie v práci alebo neplatené voľno. Nie na čerpanie PN alebo uplatňovanie dôležitých osobných prekážok v práci ako návšteva lekára, OČR, či sprevádza-

nie rodinného príslušníka k lekárovi.

### ▪ Dlhodobá PN

Je potrebné zaviesť diferencovaný sociálny príspevok, ktorým v prípade, ak PN zamestnanca trvá viac ako 6, 9 alebo 12 mesiacov a náhrada ich príjmu neprekročí, napríklad, 1,5 násobok životného minima, občanom pomôže zmierniť sociálne dopady na ich rodinný rozpočet.

# Naše opatrenia

## 4. MINIMÁLNA MZDA, DANE A ODVODY

- čistá minimálna mzda vo výške 60 % čistej priemernej mzdy
- zníženie daňovo-odvodového zaťaženia pre nižšie príjmové skupiny
- menšie zdaňovanie práce, väčšie zdaňovanie renty

Minimálnu mzdu (MM) je treba konečne zosúladiť s odporúčaniami Európskeho výboru sociálnych práv tak, aby čistá minimálna mzda v príslušnom kalendárnom roku bola najmenej vo výške 60 % čistej priemernej mzdy príslušného kalendárneho roku (MM na rok 2020 ako 60 % z prognózovanej priemernej mzdy na rok 2020).

Je preto dôležité zaviesť automatický mechanizmus na zvyšovanie minimálnej mzdy, ktorý udrží minimálnu mzdu najmenej v tejto výške, vytvorí predpoklady pre pokračujúci podielový rast jej úrovne a zruší každoročné niekoľkomesačné handrkovanie o výške minimálnej mzdy na budúci rok.

Minimálnu mzdu zároveň treba naviazať na prvú hodnotu tabuľky odmeňovania štátnych zamestnancov a zamestnancov vo verejnom záujme tak, aby najnižšia mzda v platových ta-

bul'kách bola minimálna mzda a ostatné stupne boli koeficientom násobku minimálnej mzdy. Zároveň je potrebné zachovať možnosť v kolektívnej zmluve vyjednať vyššiu mzdu, ako sú tabuľkové platy.

Nezdaniteľné minimum je potrebné zaviesť v takej výške, aby sa z minimálnej mzdy neplatila daň. Vychádzame z filozofie, že ten, kto zarába minimálnu mzdu, by sa ako sociálne slabý, nemal skladať na chod silného štátu.

A nakoniec je potrebné prehodnotiť a prepočítať daňovo-odvodové zaťaženie práce. Aby sa tento systém dobre nastavil, je potrebné vytvoriť serióznu pracovnú skupinu, ktorá preskúma možnosti a varianty sprogresívneho zdaňovania a zodvodňovania, ich možného kombinovania, a kompenzácie výpadku z iných zdrojov, napríklad tak, aby sa viac zdaňovala renta a nie práca. Cieľom je, aby z príjmov ľudí, ktorí sa svojim príjmom blížia k minimálnej mzde, boli odvádzané nižšie dane a odvody.

Je potrebné dosiahnuť stav, aby nízkoпрíjmoví zamestnanci mali minimálne daňovo-odvodové zaťaženie, ktoré sa bude so stúpajúcim príjmom postupne zvyšovať, napríklad na dnešnú úroveň daňovo odvodového zaťaženia priemernej mzdy.

Pre nízkokvalifikovaných ľudí s nízkym príjmom má toto opatrenie potenciál zatriktívniť možnosť sa zamestnať a navyše im dá do rúk

viac peňazí, ktoré následne minú v lokálnej ekonomike a spotrebiteľským správaním tým viac prispejú k jej rastu.

# Naše opatrenia

## 5. SFUNKČNIŤ MINIMÁLNE MZDOVÉ NÁROKY

- vytvoriť jednoznačný katalóg pracovných činností a pravidelne ho aktualizovať
- zrušiť možnosť v kolektívnych zmluvách vyjednať nižšiu mzdu, ako stanovujú minimálne mzdové nároky

V súčasnosti existuje 6 stupňov minimálnej mzdy. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi minimálne taký násobok minimálnej mzdy, aký mu prináleží podľa stupňov náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti. Zamestnávateľia však často zaraďujú zamestnancov do nižších stupňov.

Pritom správne zaradenie zamestnancov do stupňov náročnosti práce je základným predpokladom spravodlivého odmeňovania.

Zaraďovanie zamestnancov do stupňov náročnosti práce v dnešnej dobe nefunguje, alebo inak, aktuálny právny stav je neaplikovateľný aj pre jeho nejednoznačnosť. Veci síce mierne pomáhajú vyjadrenia inšpektorátov práce a niekoľko existujúcich judikátov; vo všeobecnosti to však nepostačuje.

Je potrebné vytvoriť jednoznačný katalóg pracovných činností, ktorý v súkromnom sektore zabezpečí príslušnému pracovnému miestu, v závislosti od súhrnu pracovných činností, pri zohľadnení požadovaného stupňa odbornej prípravy, zložitosti práce, riadiacej úrovne, zodpovednosti, záťaže, rizika pracovného úrazu a ďalších kritérií, správne objektívne zaradenie do príslušného stupňa náročnosti s minimálnym mzdovým nárokom.

Dnešná právna úprava zároveň umožňuje uzavretím kolektívnej zmluvy tieto minimálne mzdové nároky nedodržať. Túto možnosť je treba odstrániť. Minimálne mzdové nároky sú minimálne preto, aby sa neznižovali.

# Naše opatrenia

## 6. NÚTENÉ ŽIVNOSTI

- znaky závislej práce nemusia byť splnené kumulatívne

Je potrebné zrevidovať definíciu znakov závislej práce a v kombinácii s dozorom inšpektorátov práce zamedziť núteným živnostiam. Navrhujeme ponechať všetky znaky závislej práce tak, ako ich dnes upravuje Zákonník práce s tým, že kritériá pre výkon závislej činnosti sú splnené, ak bude splnená i len ich časť.

## 7. ZÁKAZ PODNIKATEĽ

- 10-ročný zákaz podnikateľ pre ľudí, ktorí pri podnikaní hrubo porušovali zákony (podvody s DPH, dlhy na daniach mzdách, odvodoch, závažné porušenia Zákonníka práce či BOZP...)

Nikdy sa nestaneme civilizovanou krajinou, kým razantne nezakročíme proti špekulatívnym podnikateľom a podvodníkom.

Je potrebné zakázať fyzickej osobe zápis do obchodného registra ako majiteľa, konateľa, prokuristu, alebo člena orgánov spoločnosti na obdobie 10 rokov, ak v minulosti (napr. posledných 10 rokov) „utopila firmu“ s dlhmi v oblasti daní, odvodov a miezd, zaplietla firmu do podvodov s DPH, účastnila sa podvodného rušenia firiem, alebo pod jej vedením spoločnosť závažne porušovala Zákonník práce, zákon o BOZP či zákon o ochrane životného prostredia. Rovnako je potrebné zakázať takejto osobe konať v mene obchodnej spoločnosti na základe iného zmluvného vzťahu.

## 8. PRACOVNÉ PRÁVO DO ŠKÔL

- do vyučovacích predmetov integrovať základy pracovného práva

Slovenská republika čelí problému obrovského právneho bezvedomia zamestnancov. Dôsledkom toho je flagrantné porušovanie pracovnoprávných štandardov zo strany zamestnávateľov, pričom zamestnanci sa nevedia brániť. Tento problém treba riešiť. Do vyučovacích predmetov na stredných a odborných školách je potrebné integrovať základy pracovného práva, ktoré záživnou formou na príkladoch z praxe naučia študentov orientovať sa v podstatných častiach problematiky. Školské zariadenia by mali mať v tejto oblasti možnosť spolupracovať so sociálnymi partnermi z praxe.

# Naše opatrenia

## 9. PODPORA CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

- využívať existujúci výukový proces na školách v potrebnom minime na získanie potrebnej zručnosti alebo kvalifikácie

Inými slovami, je treba širokej verejnosti umožniť využívať výukový proces na existujúcich školách v podobe účasti na výučbe predmetov v potrebnom minime na dosiahnutie potrebnej zručnosti alebo kvalifikácie

Žijeme vo vysoko rýchlej a komplikovanej dobe, ktorá vyžaduje neustále vzdelávanie, rozširovanie vedomostí a zručností alebo ich prehĺbovanie.

Je preto dôležité zaviesť možnosť pre stredné a vysoké školy poskytovať akreditované kurzy zo svojich predmetov tak, aby účastníci týchto kurzov získali nevyhnutné minimum pre výkon svojej práce. Inými slovami: pre personalistov, ktorí budú mať záujem sa vzdelávať v oblasti pracovného práva, nebude potrebné absolvovať celé právne vzdelanie, ale len predmety ako pracovné právo, občiansky zákonník, civilný sporový poriadok s absolvovaním skúšok.

Ak bude chcieť niekto, napríklad, získať zručnosť v odbore maliar-natierač, môže sa v rámci štúdia na strednej škole pripojiť k nevyhnutným predmetom, ktorých absolvovanie na získanie tejto zručnosti potrebuje, ale nebude musieť znovu absolvovať maturitu z už v minulosti absolvovaného predmetu.



# Naše opatrenia

## 10. ZLEPŠIŤ FUNGOVANIE PRACOVNÝCH SÚDOV

- zvýšiť počet súdnych úradníkov
- zlepšiť ich platové a pracovné podmienky
- podpora špecializovaného súdnictva

Pre zrýchlenie súdnych konaní je nevyhnutné zvýšiť počet súdnych zamestnancov na dostatočnú úroveň - ich počet musí reflektovať na prietahy v súdnych sporoch príslušného súdu. Bez zlepšenia ich mzdových podmienok a podmienok výkonu práce, či priestorových kapacít to však nepôjde. Podpora zavedenia špeciálneho súdnictva musí byť neoddeliteľnou súčasťou reformy súdnictva.

# Naše opatrenia

## 11. SOCIÁLNE PARTNERSTVO

- zachovať status quo ohľadom právomocí zástupcov zamestnancov, avšak spresniť nejasnú legislatívu
- aktívne podporovať odbornú prípravu zástupcov zamestnancov
- zachovať procesy kolektívneho vyjednávania
- optimalizovať rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa
- umožniť zástupcovi zamestnancov s poradenskou právomocou prítomnosť pri uzatváraní pracovných zmlúv

Kvalitní zástupcovia zamestnancov majú dôležité postavenie v spoločnosti. Vytvárajú tlak na vyššie mzdy a v sociálnom dialógu so zamestnávateľom chránia a vylepšujú pracovné podmienky u zamestnávateľov, kde pôsobia.

### ▪ Pôsobenie odborových organizácií a ich kompetencie

Je preto potrebné zachovať a nenarušať status quo v rozsahu práv odborových organizácií na ich činnosť u zamestnávateľa, vrátane práv na informácie, prerokovanie, spolurozhodovanie, kolektívne vyjednanie a kontrolnú činnosť. Je potrebné však spresniť nejasnú legislatívu, dopracovať ter-

minológiu a spresniť nároky odborových organizácií a funkcionárov.

### ▪ Odbornosť

Základným predpokladom kvalitného sociálneho dialógu je odborne pripravený personál schopný dohadovať a prijímať dôležité spoločenské rozhodnutia.

Je preto potrebné, aby Ministerstvo práce svojou činnosťou prispievalo na sociálny zmier a sociálny dialóg. Ministerstvo by malo zriadiť inštitút pre kolektívne vyjednanie, ktorý bude tvoriť právne analýzy a zabezpečovať školenia pre odborárov. Pre zvýšenie kvality odborárskej činnosti je potrebné, ako súčasť inštitútu, zriadiť školiace stredisko, v ktorom sa budú školiť začínajúci odborári po nástupe do funkcie. Hneď na začiatku musia prejsť školeniami, ktoré ich dovedú v oblasti Zákonníka práce, odborárskej činnosti, kolektívneho vyjednávania, v tvorbe kolektívnej zmluvy, v oblasti BOZP, pracovnej služby a kde spoznajú príklady z praxe.

Na takéto školenia musí byť odborový funkcionár uvoľnený.

### ▪ Kolektívne vyjednanie

Je potrebné zachovať procesy kolektívneho vyjednávania na podnikovej i odvetvovej úrovni, ako základných prostriedkov zamestnancov na dosiahnutie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v konkrétnych podmienkach zamestnávateľa či zamestnávateľov, bez ohľadu na

región Slovenskej republiky, v ktorom vykonávajú prácu.

### ▪ Extenzie

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je potrebné zoptimalizovať, nakoľko ide o základný prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov a zabezpečenia spravodlivej konkurenčnej hospodárskej súťaže medzi zamestnávateľmi príslušných odvetví.

### ▪ Vznik, zmena a zánik pracovného pomeru

Samotné pracovné právo vychádza z premisy, že zamestnanec je slabšia strana, ktorá sa väčšinou žiadnym spôsobom nepodieľa na tvorbe obsahu pracovnej zmluvy. Zamestnávateľa budúceho zamestnancovi dávajú možnosť zmluvu iba akceptovať alebo neakceptovať. Kvôli extrémne nízkemu právnomu povedomiu dochádza k situáciám, že pracovné zmluvy obsahujú účelové neplatné ustanovenia, ktoré majú zabezpečiť mocenskú alebo psychologickú prevahu zamestnávateľa.

Pri právnych úkonoch súvisiacich so vznikom, zmenou alebo zánikom pracovnoprávneho vzťahu alebo vzťahu založeného niektorou z foriem dohôd mimo pracovného pomeru je potrebné zaviesť povinnosť zamestnávateľov, na žiadosť zástupcu zamestnancov alebo uchádzača, umožniť prítomnosť zástupcu zamestnancov. Ten bude mať poradenskú právomoc pred uzavretím právneho úkonu. Zabezpečí sa tak informačná objektivita o podmienkach zamestnávania a kvalitnejšia informovanosť o právach a povinnostiach.

# Naše opatrenia

## 12. ZASTÚPENIE ZAMESTNANCOV V ORGÁNOCH OBCHODNÝCH SPOLOČNOSTÍ

- poradný hlas zástupcov zamestnancov vo výkonných orgánoch
- účasť zástupcov zamestnancov v dozorných radách vo všetkých obchodných spoločnostiach

Nie je ničím nezvyčajným, ak vedenie spoločnosti zavádza zástupcov zamestnancov v informáciách týkajúcich sa finančnej kondície a hospodárenia podniku. Takýto stav je kontraproduktívny, pretože bráni zástupcom zamestnancov formulovať relevantné finančné argumenty pri kolektívnom vyjednávaní.

Vedenie spoločností často rozhoduje o pracovných podmienkach zamestnancov bez možnosti vplyvu zástupcov zamestnancov na tieto rozhodnutia pri ich zrode

### ▪ Výkonné orgány

Výkonné orgány prijímajúce operatívne riešenia s dopadmi na zamestnancov, ich zaťaženie, či pracovný čas (spravidla porady vedenia) vyžadujú zásah zástupcov zamestnancov. Je potrebné zabezpečiť povinnú účasť zástupcov zamestnancov na ich zasadnutiach s hlasom poradným.

### ▪ Dozorné rady

V súčasnosti len akciové spoločnosti s počtom zamestnancov nad 50 zamestnancov sú povinné vytvoriť dozorné rady, pričom pri ich štruktúre platí, že 1/3 počtu ich členov musia tvoriť zástupcovia zamestnancov. Tento stav je potrebné rozšíriť aj na ostatné obchodné spoločnosti, nakoľko aj dcérske spoločnosti nadnárodných korporácií majú u nás túto formu. Je teda potrebné zaviesť povinnosť zriadiť dozorné rady aj v iných obchodných spoločnostiach s povinnou účasťou zamestnancov s hlasom rozhodujúcim a zosúladiť v tejto oblasti stav s akciovými spoločnosťami.

## Naše opatrenia

### 13. ZEFEKTÍVNIŤ PRÁCU ÚRADOV VEREJNÉHO ZDRAVOTNÍCTVA

- meranie škodlivých faktorov musí prebiehať v čase plnej prevádzky
- RÚVZ musí začať robiť neohlásené kontroly
- pri meraniach musí existovať možnosť prítomnosti zástupcov zamestnancov

Zisťovanie škodlivých faktorov pracovného prostredia (prašnosť, hlučnosť, sálavé teplo, aerosólové zamorenie a pod.) na zamestnanca a s tým súvisiace vydávanie záväzných rozhodnutí hygienou neodzrkadľuje skutočný stav. Objektívnosť výsledkov merania mnohí zamestnávateľia rôznymi spôsobmi zásadne ovplyvňujú.

Je potrebné zaviesť povinnosť merania intenzity škodlivých faktorov v čase plnej prevádzky a povinnú súčinnosť inšpektorov so zástupcami zamestnancov (zástupcovia zamestnancov pre BOZP a odboroví funkcionári) počas merania a prerokovania obsahu rozhodnutia pred jeho vydaním.

Je potrebné zvýšiť nezávislosť RÚVZ tak, ako v prípade inšpektorátov práce a zároveň zaviesť povinnosť spolupráce týchto dvoch in-

štitúcií pri pochybnostiach, alebo nedostatku právomocí jednej z nich.

Je potrebné dosiahnuť stav, v ktorom by boli všetky pracovné podmienky (ergonómia, fyzická záťaž, max. výrobná rýchlosť/produkcia, atď') prispôbené tomu, aby nebolo ohrozené zdravie zamestnancov. Tieto merania, posudky a odporúčania musí vydávať spoločnosť s certifikátom na túto činnosť a musia byť pre zamestnávateľov záväzné. Legislatíva SR na ergonómiu a merania fyzickej záťaže s určenými maximami je platná, len sa neuplatňuje v praxi.

Je potrebné zaviesť povinnosť RÚVZ vykonávať neohlásené kontroly zamerané na zisťovanie škodlivých faktorov pracovného prostredia, odoberanie vzoriek emulzií, chemikálií a sterov zo strojov, (na prítomnosť plesní, baktérií, karcinogénnych látok, atď'), fyzickej záťaže zamestnancov a maximálnej celozmenovej hmotnostnej (v kg) záťaže zamestnancov v reálnom výrobnom procese. V súčasnosti akceptuje RÚVZ predložené vlastné merania, rozbor, teoretické výpočty záťaže na vopred nahlásenej kontrole.

Je potrebné zaviesť možnosť pre zástupcov pre BOZP a odborových organizácií, za prítomnosti vedúceho zamestnanca ako zástupcu zo strany zamestnávateľa, odoberanie vzoriek emulzií, chemikálií a sterov zo strojov (na prítomnosť plesní, baktérií, karcinogénnych

látok, atď') a kontrolu fyzickej záťaže zamestnancov a maximálnej celozmenovej hmotnostnej záťaže zamestnancov v reálnom výrobnom procese.

## Naše opatrenia

### 14. DLHŠIA PODPORA V NEZAMESTNANOSTI PRE ZNEVÝHODNENÝCH

- 9-mesačná podpora v nezamestnanosti pre ohrozené skupiny osôb

Štát by mal nájsť kompenzačné mechanizmy pre znevýhodnených ľudí na trhu práce.

Ohrozená skupina ľudí vo veku nad 50 rokov, a osoby so zníženou pracovnou schopnosťou v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania by mali mať v prípade, ak im nie je možné poskytnúť inú vhodnú prácu, zvýšenú ochranu štátu v podobe 9-mesačnej podpory v nezamestnanosti.

### 15. ZAŤAŽENIE PRÁCOU

- inštitút pre kvalifikované posudzovanie zaťaženia zamestnancov
- zmena financovania Pracovnej zdravotnej služby tak, aby nezávisela od zamestnávateľa

Slovensko je známe vysokými normami práce a vysokou až neúmernou záťažou zamestnancov. Na jednej strane majú v tejto oblasti odbory vysoké kompetencie, no ich uplatňovanie závisí od existencie odborovej organizácie v podniku a od kvality tejto odborovej organizácie.

Je potrebné vytvoriť inštitút pre kvalifikované posudzovanie zaťaženia zamestnancov v pracovnom procese (svalová, fyzická, mentálna, senzorická záťaž), ktorý poskytne odborné konzultačno-poradenské zázemie pre súčinnosť s inšpekciou práce a pracovnými zdravotnými službami

Kvalifikované posudzovanie pracovných podmienok Pracovnými zdravotnými službami (PZS) financovanými zamestnávateľmi nezakladá objektívny charakter služby. Je potrebné zrušiť financovanie PZS zamestnávateľmi a nahradiť ho financovaním z verejných financií, čo vytvorí priestor na nezávislé a nestranné poskytovanie pracovných zdravotných služieb.

# Naše opatrenia

## 16. MOBBING A BOSSING

- doplniť Zákonník práce o definíciu šikany
- ochrana zamestnancov ako svedkov šikany

Šikana na pracovisku vo forme neakceptovateľného donucovania a vyhrážok zo strany nadriadeného je dlhodobo realitou. V ostatnom období azda najintenzívnejšie v spoločnosti zarezovalo konanie riaditeľky školy, ktorá zavražďovaním podriadených od nich vyžadovala skryté finančné plnenie. Šikanu dopĺňa tiež negatívny prístup služobne starších kolegov, či kolektívna šikana voči jednotlivcovi na pracovisku.

Je mnoho foriem šikany, o ktorých v súčasnosti zamestnanci z rôznych obáv hovoria možno len vo veľmi úzkom dôvernom prostredí. Úmyslom porušiteľov je získať majetkový prospech alebo psychickou traumou získať nad zamestnancom mocenskú prevahu. Pracovnoprávne predpisy doposiaľ tomuto spoločensky nežiaducemu javu nevenovali žiadnu pozornosť.

Inšpektoráty práce ako kompetenčné orgány pre dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov pre šetrenie predmetnej témy

majú nateraz zviazané ruky, pretože v Zákonníku práce nemajú pre postihy takéhoto správania oporu.

Je preto potrebné rozšíriť podmienky ochrany zamestnancov v pracovnom práve aj o ochranu pred mobbingom a bossingom.

### OPATRENIA:

- ochranu zamestnancov pred šikanou na pracovisku je potrebné upraviť komplexným doplňujúcim ustanovením Zákonníka práce,
- pre zabezpečenie dôkazných prostriedkov existencie šikany je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pred prepustením alebo preradením v práci ako chránených svedkov v procesnom postavení svedkov. Je potrebné rozšíriť mechanizmus na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti aj na mobbing a bossing a spojiť ho so zneužitím práva.

# Naše opatrenia

## 17. ZAMESTNÁVANIE CUDZINCŮV

- databáza vydaných rozhodnutí k zamestnávaniu cudzincov
- kontrola dodržiavania
- špekulatívne zamestnávanie trestať 5-ročným zákazom uchádzať sa o štátnu pomoc

Komplikovaný povoločací systém pracovného pobytu občanov krajín mimo Európskej únie doplnený o zverejnený zoznam na trhu práce chýbajúcich profesií poskytuje špekulatívnym zamestnávateľom široký priestor k účelovému znižovaniu mzdových nákladov poškodzujúcich záujmy slovenských zamestnancov.

Neféroví zamestnávatelia prahnúci po lacnej pracovnej sile našli spôsob, ako národné opatrenia ochrany pred mzdovým dumpingom obísť a s obľubou ho využívajú.

Tri vecne príslušné orgány verejnej moci v tomto procese špekulantom nepriamo nevedome napomáhajú pre chýbajúcu vzájomnú súčinnosť pri prevencii obchádzania pravidiel národnej ochrany trhu práce.

Úrady práce na žiadosť zamestnávateľov a na základe zoznamu nedostatkových profesií vy-

dávajú súhlas na obsadenie voľného pracovného miesta cudzincom (z tretích krajín). Na základe tohto súhlasu vystaví cudzinecká polícia povolenie k pracovnému pobytu a následne dôjde k uzavretiu pracovného pomeru, avšak bez kontroly toho, či sa vyjadrenie úradov dodržiava.

Inšpektorát práce pri kontrole dodržiavania pracovnoprávných predpisov sa špecifikácií zamestnávania cudzincov osobitne nevenuje. A tak špekulatívny zamestnávateľ, ktorý získal povolenie pre zamestnávanie cudzinca na deklarované špecializované pracovné miesto, napríklad nástrojár s vyšším stupňom náročnosti práce, uzavrie s cudzincom pracovný pomer na nekvalifikovanú pracovnú pozíciu operátor výroby za minimálnu mzdu, pričom na trhu práce je dostatok voľných pracovných kapacít pre obsadenie takéhoto druhu práce slovenským uchádzačom.

S cieľom zamedziť obchádzaniu zákona a zneužívaniu zamestnancov z tretích krajín, je treba zaviesť informačný systém s evidenciou súhlasov na prácu cudzincov s pravidelným overovaním súladu takýchto povolení so skutočným pracovným zaradením.

### OPATRENIA:

- je potrebné zaviesť informačný systém verejnej správy s databázou vydaných rozhodnutí k zamestnávaniu cudzincov, pričom v rámci kontrolnej činnosti inšpektorátov

práce bude možné skontrolovať, či firma postupovala v súlade s týmito rozhodnutiami a zároveň Inšpektorát práce bude mať povinnosť pri zistení porušenia postupovať ako pri kontrole čiernej práce,

- je potrebné zaviesť ochranné opatrenie pred špekulatívnym zamestnávaním cudzincov, ktoré po odhalení takéhoto konania zamestnávateľovi na dobu 5 rokov znemožní uchádzať sa o štátnu pomoc v oblasti aktívnych opatrení trhu práce a zároveň ho diskvalifikuje zapájať sa do súťaží verejného obstarávania.

# Naše opatrenia

## 18. NEROVNOSŤ A DISKRIMINÁCIA

- menšie zdaňovanie práce, väčšie zdaňovanie renty
- ciele kontroly Inšpektorátov práce v tejto oblasti
- vytvoriť útvar spravodlivej odmeny a certifikát Férového zamestnávateľa
- väčšia informovanosť o antidiskriminačných zákonoch

Jedným zo základných problémov na Slovensku je rastúca príjmová a majetková nerovnosť. Tieto nerovnosti sa dajú merať viacerými spôsobmi, pričom v porovnaní GINI koeficientom sa Slovensko umiestňuje na celkom dobrej úrovni v rámci málo nerovných krajín. Problémom ale v prípade Slovenska je fakt, že nemáme úplné dáta o tejto nerovnosti. Chýbajú nám dáta od najchudobnejších a najbohatších obyvateľov Slovenska, čo ukazovateľ GINI značne skresľuje.

Existujú však ďalšie spôsoby, ako na problematiku pozeráť a tam už tento pohľad nie je taký ideálny. Slovensko má jednu z najvyšších regionálnych nerovnosti v OECD, rovnako patríme k rekordérom pri nerovnosti medzi mužmi a ženami.

Základnou úlohou nasledujúcich vlád bude zásadne zmenšovať regionálnu a rodovú príjmovú nerovnosť. Odmietame riešiť regionálnu nerovnosť zavádzaním opatrení ako regionálna minimálna mzda, alebo regionálne sociálne dávky.

### OPATRENIA:

- v spolupráci s inšpektorátmi práce bude potrebné vytvoriť „útvar spravodlivej odmeny“, ktorý by prostredníctvom auditov identifikoval konkrétne prípady rodovej a etnickej platovej diskriminácie a postupoval voči zamestnávateľom v súlade so Zákonníkom práce. Zamestnávateľ, ktorý naopak zásady platovej rovnosti dodržiava, sa stane držiteľom certifikátu „Férového zamestnávateľa“,
- je potrebné zaviesť flexibilné formy organizácie práce umožňujúce najmä ženám zvýšiť šance na udržanie pracovných návykov, zručností a plynulejšie prejsť medzi zamestnané na plný úväzok. Z ekonomického hľadiska ide aj o dlhodobú otázku konkurenčných výhod, pretože najmä vzdelaní mladí ľudia budú v budúcnosti vyhľadávať prácu v tých podnikoch, ktoré preukážu flexibilitu a zohľadnia potreby zosúladenia súkromného a pracovného života. Práca na kratší pracovný čas je zároveň dvojsečnou zbraňou - môže viesť k rozdielom v príjmoch žien a mužov a z dlhodobého hľadiska prehĺbuje rozdiely v príjmoch a dôchodkoch. Preto je dôležité rodovo vyvážené využívanie týchto nástrojov,

- je potrebné posilniť informovanosť verejnosti o antidiskriminačných zákonoch a podporiť transparentnosť v oblasti odmeňovania. Rovnako je treba zlepšiť informovanosť mladých žien o rýchlo rastúcich odvetviach a dobre platených zamestnaniach s cieľom zvýšenia zastúpenia žien vo vede, technológii, inžinierstve a matematike,
- po vzore nórskeho programu „Budúcnosť žien“ je potrebné vytvoriť leadership program, ktorý bude mobilizovať talent žien a podporovať ich v postupe do riadiacich pozícií a predstavenstiev firiem pod gesciou Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR.



# Autori

---



**Milan Kuruc**

zakladateľ občianskeho združenia Pracujúca chudoba



**Ján Košč**

socio-ekonomický analytik, odborár, občiansky aktivista a komentátor



**Jana Gidušková**

špecialistka na administratívne procesy a pracovné právo



**Juraj Hojnoš**

mechatronik pre automatizáciu, predseda odborovej organizácie Embraco



**Ján Gabonay**

personálno-obchodný riaditeľ, odborník na pracovné právo, expert s licenciou na vydávanie záväzných rozhodnutí v kolektívnych pracovnoprávných sporoch