



PRACUJÚCA  
CHUDOBA

HODNOTÍ  
POLITICKÉ  
PROGRAMY

Z POHĽADU DOPADU NA ZAMESTNANCOV

# OBSAH

▪ SMER - SD .....	3
▪ ĽSNS .....	4
▪ ZA ĽUDÍ .....	5
▪ PS/SPOLU .....	6
▪ OĽANO .....	8
▪ SME RODINA .....	10
▪ KDĤ .....	12
▪ SaS .....	14
▪ SNS .....	17
▪ DOBRÁ VOĽBA .....	18
▪ SOLIDARITA .....	20
▪ Socialisti.sk .....	23
▪ MOST - HÍD .....	25
▪ VLASTĽ .....	26

## SMER-SD

### ZHRNUTIE:

#### *Program o ničom, ale historicky robili pre zamestnanecké prostredie pozitívne opatrenia*

### PODROBNOSTI:

Ťažko hodnotiť program, ktorý neexistuje. SMER-SD má v programe iba tri body:

- 13 dôchodok pre dôchodcov,
- podporu mladých rodín,
- a povinnosť lekárov odpracovať 10 rokov na Slovensku, inak budú platiť nekresťanské peniaze.

Program - neprogram. Strana SMER-SD už v minulosti nejaké kúsky predviedla a z nich môžeme usudzovať, ako sa k zamestnancom bude stavať aj v budúcnosti.

Za jej éry sa v pracovnom práve výrazne zlepšila ochrana a postavenie zamestnancov a ich zástupcov (odborárov).

To, že zamestnanci túto ochranu málo využívajú, je už iná vec. Za éry strany SMER-SD sa takisto výrazne zlepšilo postavenie zamestnanca v súdnych procesoch: sudy od roku 2016 považujú zamestnanca za slabšiu stranu a pomáhajú mu pri pojednávaní.

Môžeme povedať, že veľa vecí sa z pohľadu zamestnanca počas vlády SMERu zlepšilo: zverejňovanie miezd v inzerátoch, zrušenie súdnych poplatkov, voľno počas sviatkov, príplatky za víkend a noc, zvyšovanie minimálnej mzdy.

Na druhej strane, SMER-SD na naliehanie zamestnávateľov, uvoľnil ruky pri dovoze zamestnancov z tretích krajín. Avšak zamestnancom dal zároveň možnosť odhaľovať a brániť sa mzdovej diskriminácii.

Čo hodnotíme negatívne je snaha SMERu trestať budúcich lekárov v prípade, ak sa roz-

hodnú pracovať mimo slovenských plesnivých nemocníc s toxickou pracovnou atmosférou na pracoviskách.

Rozumným riešením by bolo vytvárať také pracovné a medicínske podmienky, aby tu lekári nielen chceli zostať sami od seba, ale aby sme aj ďalších zo zahraničia priťahli.

Trestaním lekárov sumou 55 tisíc eur za odchod zo Slovenska sa SMER-SD silovo snaží utlmiť symptómy, no nerieši príčiny. Navyše, práve takýmto opatrením by SMER-SD ešte znížil počet lekárov na Slovensku.

Predstavte si, že ste študent a chcete ísť študovať medicínu. Máte na výber. Buď budete študovať na Slovensku, ale potom tu musíte odpracovať 10 rokov pod hrozbou pokuty 55 tisíc eur. Alebo pôjdete študovať na kvalitnejšie školy do Čiech a zadarmo. Čo si vyberiete? Vyberiete si Česko alebo inú západnú krajinu. A keď už tam raz budete študovať, je veľká pravdepodobnosť, že si tam vytvoríte vzťahy a väzby, ktoré vás tam udržia aj po štúdiu a už sa na Slovensko nevrátite. Toto opatrenie SMERu je vyslovene zlé a poškodzuje nielen zamestnancov v medicíne, ale aj nás ako spoločnosť, ktorá dostatok kvalitných lekárov potrebuje.

Aj keď SMER-SD v histórii svojej existencie urobil veľa dobrých vecí pre zamestnanecké prostredie, veľa vecí zároveň zanedbal. Jednou z nich je nevyhnutná reforma inšpektorátov práce, ktoré majú slúžiť ako most medzi tým, čo máme napísané v Zákonníku práce a tým, čo sa deje v praxi.

Druhou vecou je poriadok v odvodoch a zníženie daňovo-odvodového zaťaženia pre nízkoopríjmových ľudí.

Obidve veci sú dôležité priority, ktorej sa nová vláda bude musieť venovať.



## KOTLEBOVCI - ĽSNS

### ZHRNUTIE:

***Nekompetentný program, ktorý by Slovákov a Slovenky masívne poškodil***



### PODROBNOSTI:

Kotlebovci majú jeden z najnekompetentnejších programov vôbec. To v preklade znamená, že sa problematike nerozumejú a potom aj tie riešenia tak vyzerajú. Majú snahu spáchať dobro a dopadne to ako vždy.

Základným problémom celého ich programu je dlhodobá snaha Kotlebovcov o vystúpenie Slovenska z EÚ. Slovenské firmy sú v tak obrovskom rozsahu previazané s priestorom Európskej únie, že vystúpenie z nej by nás masívne poškodilo.

Zoberte si len jeden skutočný príklad. V malej dedinke na východe Slovenska pri Bardejove je jedna firma s 50-timi zamestnancami. Vyrábajú strešné boxy na autá a predávajú ich po celej Európe - od Portugalska po Nórsko. Vystúpme z EÚ, vytvoríme hranice a colné bariéry a firma kľakne, lebo stratí odbyť. A všetci zamestnanci s ňou.

Takýchto firm je na Slovensku väčšina. Buď predávajú svoje výrobky po Európe priamo, alebo robia subdodávky pre takéto slovenské firmy.

Vystúpiť z EÚ je nekompetentný nápad. Nekompetentný znamená, že s ním prišiel niekto, kto problematike vôbec nerozumie, ale to mu nebráni navrhovať riešenia. Asi rozumieme, v čom je nekompetentnosť nebezpečná. Tiež by ste sa nedali operovať nekompetentnému neurochirurgovi alebo zastupovať na súde nekompetentnému právnikovi.

Sú to len krčmové reči o diktáte Bruselu - také, ktoré sa vedú po piatom pive. Také, ktoré nerozumejú tomu, ako Európska únia funguje naozaj. Slovensko sa nepodriadiuje zákonom EÚ. Slovensko tie európske zákony spoluprotvorí. To vám ale ĽSNS nepovie.

Vystúpenie Slovenska z EÚ je kľúčovým nezmyslom, ktorý by Slovensko dostalo na úroveň Bieloruska.

ĽSNS nemá toho v programe pre zamestnancov veľa. Vlastne takmer nič. Hovoria napríklad, že „minimálnu mzdu a dôchodky určíme v závislosti od odpracovaných rokov a náročnosti práce.“

Tu je tiež vidieť, že ĽSNS tomu nerozumie, pretože toto už na Slovensku dávno funguje. Minimálna mzda sa stanovuje podľa náročnosti práce a dôchodok tiež závisí od počtu odpracovaných rokov.

Zjednodušene povedané, ak zozbierate všetky krčmové reči, ktoré ľudia bežne vedú pri pive a zoštylizujete ich do gramaticky správne napísaných viet, dostanete program ĽSNS.

Znie to dobre, počúva sa to dobre. Dobre sa pri tom vykrikuje „áno! áno!“. Ale to je tak všetko.

Veď, kto by nechcel „dôchodkový vek ústavným zákonom stanoviť na 60 rokov.“

Problém je, že takto nízky vek odchodu do dôchodku nie je v žiadnej krajine a pri tom, ako hovoria v ďalšom bode o nezvyšovaní daní, sa teda pýtame, z čoho chcú tie dôchodky financovať. Pretože, áno, vieme nezvyšovať dane a vieme ísť do dôchodku aj v 60tke, ale potom sa pripravte na dôchodky vo výške 200 eur. A to asi nechceme, že?

Takisto napríklad dobre znie aj veta „sprísnieme kontrolu nelegálneho zamestnávania cudzincov a imigračnú politiku.“

My sa teda pýtame, že v čom je kontrola dnes nedostatočná? V čom je naša imigračná politika, keď príjmame 7 cudzincov za rok, nedostatočná? Čo treba zmeniť? My to vieme, vie to aj ĽSNS?

Body z programu ĽSNS znejú na prvé počutie dobre, veď, kto by nechcel efektívne úrady, nízke dane a potravinovú sebestačnosť. To chcú všetci. Kotlebovci ale nikdy neponúkajú odpoveď AKO tie veci dosiahnuť. Nikdy nepovedali, ktoré úrady sú neefektívne, ktoré treba zrušiť, čo konkrétne treba zmeniť.

Nepovedali to, lebo to nevedia.

Čo ale dobre urobiť vedia, je spísať krčmové reči do desaťbodového programu, ktorý si vzájomne odporuje a ktorý nevedia naplniť a zrealizovať. A to z jednoduchého dôvodu - problematika sa nerozumejú.



## ZA ĽUDÍ

## ZA ĽUDÍ

### ZHRNUTIE:

*Zmes dobrého aj menej dobrého*

### PODROBNOSTI:

Z programu Ľudí od Za Ľudí idú zmiešané pocity.

Na jednej strane je chvályhodné, že si s ním dali námahu a neodbili ho tromi vetami ako strana SMER - SD alebo krčmovým desatoro ako strana ĽSNS. Na druhej strane by to ale mala byť základná povinnosť každej strany.

Sympatické je, že sa v programe vyslovene sústredia na podporu rodín a zladenie ich pracovného a rodinného života. Chcú trebárs zaviesť 14 dňovú dovolenku pre otcov v čase narodenia dieťaťa, alebo prihodit' zamestnancovi deň dovolenky navyše za každé dieťa, alebo umožniť zdieľané ošetrovanie člena rodiny oboma rodičmi.

Takisto chcú dať zamestnancovi možnosť presadiť si lepší pracovný čas, ak sa stará o dieťa do 8 rokov.

Chcú dostupné škôlky, chcú dostupné verejné bývanie. Za cieľ si dávajú výstavbu 20 tisíc bytov s regulovaným nájomným. To je všetko veľmi fajn.

Fajn je aj snaha podporiť ďalšie skupiny, na ktoré sa zabúda: lekárov, sestry, zdravotných pracovníkov, pracujúcich v sťažených podmienkach, seniorov a pedagogických pracovníkov.

Ako pozitívnu hodnotíme aj snahu o znižovanie daňovo-odvodového zaťaženia práce a presun tohto zaťaženia do majetkových a ekologických daní. Toto nám dlhodobo odporúča aj OECD. Super.

Pozitívom je aj snaha vylepšiť 2. a 3. dôchodkový pilier, napríklad znížením poplatkov v 3. pilieri. To znamená, že sporiteľom zostane viac peňazí na dôchodku.

Čo už je menej fajn, je napríklad zníženie zákazu zamestnávania cudzincov z 5 rokov na 1 rok pre zamestnávateľov, u ktorých sa dokázalo nelegálne zamestnávanie. Za Ľudí to odôvodňuje tým, že tí podnikatelia nelegálne zamestnávali aj napriek zákazu. Takže namiesto tvrdej kontroly a tvrdých postihov im to Za Ľudí vlastne radšej plánuje zlegálnit'. Zvláštna logika.

Za Ľudí prišlo so staronovou myšlienkou, že treba zrušiť odvody na všetky dohody mimo pracovného pomeru do 300 eur. To nehodnotíme ako pozitívne opatrenie. Dohody sa majú uzatvárať iba výnimočne a iba za istých predpokladov. Už teraz sú dohody zneužívané, ale stále je to menej, ako keď boli oslobodené od platenia odvodov cca pred 10 rokmi.

Vtedy sme tu mali takmer milión dohodárov a nikomu z nich sa odpracované roky nerátali do dôchodku. Bolo treba zakročiť a dohody zodvodniť, aby ich podnikatelia nevyužívali na obchádzanie odvodových povinností. Opatrenie Za Ľudí by nás v tomto mohlo čiastočne vrátiť o 10 rokov späť.

No a čo nás asi najviac desí je ich zámer o „jednoduchý, moderný a zrozumiteľný Zákonník práce, ktorý odstráni bariéry v zamestnávaní.“

Aby ste rozumeli. Zákonník práce je základný zákon celého právneho odvetvia zvané pracovné právo. Zákonník práce rieši mnoho vecí: diskrimináciu, pracovné podmienky, pracovný čas, odmeňovanie, starostlivosť o zamestnancov, ich ochranu, právomoci odborov, rôzne právne inštitúty, ktoré majú zamestnanca chrániť pred svojvôľou zamestnávateľa.

Zákonník práce nie je status na Facebooku, ktorý možno napísať jednoducho a hovorovo, tak aby mu každý rozumel. Je to vážny a dôležitý základný zákon celého právneho odvetvia. Nie je v ňom nič navyše. Každá veta v ňom má svoj význam.

To, čo Zaľudia navrhujú v preklade znamená ľahšie vyhadzovanie, menšie postihy za neoprávnenú výpoveď, menšie odstupné. To sú tie dokola omieľané bariéry, ktoré údajne bránia v zamestnávaní.

Pišu, že chcú, aby Zákonník práce reagoval na modernú dobu - na prácu z domu, na zdieľané pracovné miesta, aby sa prispôboval štýlu mladých ľudí.

To znie síce pekne, ale všetky tieto ustanovenia už Zákonník práce predsa obsahuje. Už teraz umožňuje pružný pracovný čas, kompletnú prácu z domu, zdieľanie pracovného miesta, kratší pracovný čas, nepravidelné chodenie do práce, čokoľvek si vymyslíte, nájdete v ňom oporu. Čo na tom chcú modernizovať a zjednodušovať, je teda otáznne, ale radi sa necháme poučiť.

Možno by sme autorom tejto časti programu navrhovali si Zákonník práce pred jeho modernizáciou a úpravou najprv nechať vysvetliť, aby zbytočne v tejto oblasti nevykopávali otvorené dvere.



## PS/SPOLU

### ZHRNUTIE:

#### *Príjemná a prepracovaná vízia s pár otáznikmi*

### PODROBNOSTI:

Program PS/SPOLU už patrí medzi tie príjemnejšie čítania. Je rozsiahly, detailný, a autori si dali záležať na tom, aby na papier dali širokú víziu. Vidno, že aj nejakú majú.

To príjemné na ich programe je, že nemajú v pláne sťažovať zamestnancom zakladanie odborových organizácií, naopak, dali si za cieľ v legislatíve odstrániť prekážky k združovaniu občanov všeobecne. To je dobre, lebo, ak chcú ľudia niečo dosiahnuť voči politickej alebo ekonomickej moci, musia sa spájať a musia túto možnosť bez prekážok mať.

Sympatické je aj to, že PS/SPOLU si uvedomuje, že ochrana zamestnanca zo Zákonníka práce sa preklopí do praxe len vtedy, ak budeme mať fungujúce inšpektoráty práce. Tie chce PS/SPOLU posilniť. Navyše chcú zlepšiť aj fungovanie pracovných súdov, čo kvitujeme tiež, ale odkazujeme, že zrušenie súdnych poplatkov, ktoré majú v programe, sa nám už podarilo vybaviť, a tie boli zrušené od 1. januára tohto roka.

PS/SPOLU chce takisto zlepšiť prístup ľudí k bezplatnej právnej pomoci, čo oceňujeme tiež. O takéto služby je a bude určite veľký záujem, keďže to vidíme aj na pracovnoprávných otázkach, ktoré nám dennodenne chodia do správ.

Sympatický je aj nápad vylepšiť definíciu závislej práce, na ktorej stojí celý Zákonník práce, a bez ktorej by ochrana z neho neexistovala. Keď to porovnáme so SaS, ktorá túto definíciu chcela pôvodne zrušiť a tým pádom Zákonník práce roztrhať, kým im to nezatrholo európske právo, je to príjemný posun v rozmyšľaní.

V rámci Zákonníka práce chcú veci skôr vylepšovať. Otázka len je, či to pri niektorých ich návrhoch naozaj treba a či už príslušné možnosti Zákonník neposkytuje teraz.

Nepozdáva sa nám snaha nanucovať do kolektívnych zmlúv povinné body a takisto nesúhlasíme so snahou zvyšovať limit počtu zamestnancov pre rozšíriteľnosť kolektívnych zmlúv. Cieľom by práve malo byť smerovanie k sektorovému kolektívnemu vyjednávaniu, pretože všetka prax ukazuje, že tam, kde je sektorové kolektívne vyjednanie, tam je väčšia kvalita pracovných miest a nižšia nerovnosť. A kde je nižšia nerovnosť, je vyššia prosperita.

PS/SPOLU navrhuje kopec ďalších vecí, ktoré presahujú rámec tohto statusu. Väčšiu podporu rodinám (vyššie prídavky, viac dovolenky, sabbatical), integráciu ťažko zdravotne postihnutých, nižšie dane a odvody pre nízkopríjmových ľudí, nižšie daňovo-odvodové zaťaženie práce a presun daňového zaťaženia do hazardu alebo do environmentálnych daní. Proste viac peňazí pre pracujúceho, menej pre toho, kto škodí sebe alebo okoliu.

Takisto chcú prekopať odmeňovanie v štátnej správe a prekopať výpočet dôchodkov.

Popri minimálnej mzde navrhujú zaviesť aj inštítút spravodlivej mzdy. Čo to má ale presne byť a ako to má fungovať sa z programu nedozvieme a v združení máme trochu pocit, že to nevedia presne ani oni sami. Pravdepodobne očakávajú, že sa to doladí v odborných diskusiách.

Veľmi kvitujeme dôraz na mzdové zrovnoprávenie žien a mužov a čo sa nám páči úplne najviac je snaha vylepšiť minimálne mzdové nároky. Chcú vylepšiť ich definíciu a vynucovanie. Len toto opatrenie by mohlo razantne zvýšiť mzdy u viacerých skupín obyvateľstva.

Najväčšie otázky však máme pri minimálnej mzde a pri osobe Jozefa Mihála, ktorý pôsobí v strane SPOLU.

PS/SPOLU nie je proti minimálnej mzde, práve naopak. Chce ju zvyšovať v zorcom, ktorý odporúčajú európske štruktúry. Čo to ale znamená? Podľa Mihálových vyjadrení by malo ísť o 50 % mediánu, čo by našu minimálnu mzdu reálne znížilo. Mihál však v diskusiách naznačoval, že by zároveň zaviedli nižšie dane a odvody, čo by minimálnu mzdu zase v čistom vyjadrení zvýšilo. Keďže nemáme presné čísla, tak nevieme povedať, aká by bola vo výsledku. Podľa zachytených náznakov vraj vyššia. Ruku do ohňa za to však dať nevieme.

Čiže dojem zo spoločného programu týchto dvoch strán, až na niektoré vyššie vymenované otázky, je pozitívny. Pri čítaní sme boli dokonca milo prekvapení. Program strany vyznieva v prospech zamestnaneckého prostredia, nezdá sa, že by obe strany chceli zamestnancom okliešťovať ich práva, skôr naopak, chcú zlepšovať ich vymožitelnosť a pridať nejaké benefity navyše.

Avšak nemožno zabudnúť na to, že Jozef Mihál, ktorý teraz pôsobí v strane SPOLU, bol ministrom práce v čase Radičovej vlády. Za jeho ministrovania dostával Zákonník práce riadne zabrat'. Znižovala sa ochrana zamestnanca a sťažovala sa činnosť zástupcom zamestnancov.

Jozef Mihál dokonca navrhoval, aby Slovensko vystúpilo z Medzinárodnej organizácie práce (MOP). To považujeme za škandál. MOP nás - zamestnancov - svojimi dohovormi, ktoré sme ako republika ratifikovali, chráni a nastavuje minimá, pod ktoré nemôže ísť ani náš Zákonník práce. Aj vďaka nim máme v pracovnom práve to, čo máme.



## PS/SPOLU (pokračovanie)

Na druhej strane bol Jozef Mihál v posledných rokoch jeden z tých, čo presadzovali mzdy v inzerátoch a jeden z tých čo stojí za portálom vysiemzdy.sk. Čo to teda znamená?

Stal sa z tvrdého pravičiara umiernený politik, ktorý už má väčšie pochopenie aj pre zamestnaneckú časť spoločnosti, a nielen pre tú podnikateľskú? Už nebude chcieť vylepšovať podnikateľské prostredie tým, že bude poškodzovať prostredie zamestnanecké? Znamená to, že sa vo svojom zmýšľaní posunul a po zasadnutí do ministerského kresla nepodľahne lobbingu zamestnávateľov? Odpoveď na túto otázku nemáme a ruku do ohňa by sme nedali za žiadneho politika.

V programe PS/SPOLU nebolo extra čo kritizovať, a preto s pokojným svedomím koštujeme, že ich vízia je jedna z tých lepších vízií pre ľudí v našej krajine a že po jej zrealizovaní by sa nám o čosi ľahšie žilo.



## OL'ANO

### ZHRNUTIE:

#### Obrovské sklamanie

### PODROBNOSTI:

OL'ANO napísalo jeden z najbizarnejších programov. Vyzerá byť široký a rozsiahly, ale pri jeho detailnom čítaní je nejasný a protirečivý.

V texte je samé: podporíme, budeme klásť dôraz, zameriame sa na rozvoj.. Z niektorých formulácií nie je vôbec jasné, čo si má pod tým človek konkrétne predstaviť, iné sú zasa konkrétne dosť, no protirečia si s inými. A pri niektorých nie je jasné, ako chcú deklarované ciele dosiahnuť. Na niekoľkých miestach je dokonca ten istý text. Vyzerá to pozliepano a nekonzistentne.

Samozrejme, aby sme boli féer, nie všetky opatrenia vykazujú tieto charakteristiky. Sú tam aj zrozumiteľné opatrenia.

Úprimne povedané: program tejto strany nás zaskočil a sklamal. Čakali sme niečo iné a niečo viac. Niečo, čo sa trochu hodí k názvu „Obyčajní ľudia.“

V programe napríklad uvádzajú, že chcú klásť dôraz na dobudovanie infraštruktúry (cesty, železnice, energetické a dátové siete), no na druhej strane hovoria o nezvyšovaní celkového daňového zaťaženia a znižovaní daňovo-odvodového zaťaženia práce.

Automaticky sa teda natíska otázka, odkiaľ na tieto 30 rokov sľubované investície vziať?

V jednej vete sa o Inšpektorátoch práce vyjadrujú ako o záťaži pre podnikateľov, v inej vete ako o dôležitom inštitúte na ochranu zamestnancov - ale iba tých v zdravotníctve.

Na kandidátke majú predsedníčku sesterských odborov, preto asi toľká starostlivosť o zamestnancov zdravotníctva, ale Inšpektorát práce nemôže selektívne pristupovať ku kontrole pracovných podmienok podľa sektorov. Zamest-

nanci jedného sektora nie sú viac ako zamestnanci iného sektora.

Pritom my už dlho poukazujeme na to, že práve inšpektoráty sú od vzniku republiky podceňovaná téma a keď ich správne nastavíme, tak zažijeme revolúciu v kvalite pracovných podmienok. K OL'ANO sa táto idea ešte nedostala.

Nečudujte sa prosím, že na rozdiel od predchádzajúcich hodnotení budeme v tomto trochu chaoticky skákať. Chaotický program, chaotické hodnotenie.

Program OL'ANO je plný opatrení, ktoré sú buď nejasné, alebo sú jasné, ale rozkúskované. Vyzerá to, akoby tvorcovia nevideli les pre stromy.

Stopercentne vieme pochváliť zámer zaviesť do škôl Finančno-občiansku náuku, kde by sa žiaci učili o daniach, rozpočte, demokracii a aj Zákonníku práce. Toto je kľúčový nápad, ktorým by štát vedel riešiť problém absolútneho právneho bezvedomia zamestnancov. Vzdelávaním na školách by sme študentov vybavili vedomosťami o ich právach a možnostiach. Zamestnávateľia by následne nemohli zneužívať nevedomosť zamestnancov.

Čiže toto je určite dobrá vec. Sami to dlhodobu navrhujeme.

Kladne hodnotíme i snahu OL'ANO viac integrovať do spoločnosti a pracovného procesu osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. Napríklad motiváciou zamestnávateľov týchto ľudí zamestnať.

Sympaticky vyznieva aj prarodinná politika: 200 eur mesačne pre ženu ešte počas tehotenstva, bezplatné miesto v škôlkach alebo príspevok 280 eur, viac dovolenky pre rodičov, poberanie materského až 12 mesiacov.

Perfektná je aj snaha zatriktívniť učiteľské povolanie tým, že v najbližšom volebnom období porastú mzdy učiteľov každý rok o 10 percent. Na druhej strane, akoby OL'ANO zabudlo na zamestnancov z iných sektorov.

Rovnako môžeme kvitovať aj znižovanie daňovo-odvodového zaťaženia. Pripomíname ale, že zníženie tohto zaťaženia nesmie spôsobiť znížovanie dôchodkov. Výpadok bude treba vyfinancovať inak. Samo OL'ANO v programe sľubuje progresívne majetkové dane a zdanenie oligarchie. Nezníže to zle. Ako to má presne fungovať, nikto nevie.

Čo nám ale už príde úplne cez čiaru, je snaha OL'ANO skrátiiť ľuďom bez práce podporu v nezamestnanosti. Momentálne môžete poberať podporu 6 mesiacov, bez ohľadu na to, prečo ste skončili pracovný pomer.

Oni to chcú skrátiiť na 4 mesiace, ak ste boli poistení 3 roky. Podporu 5 mesiacov budete mať, ak ste boli poistení 4 až 10 rokov a 6 mesiacov to bude, ak ste pracovali 10 až 20 rokov. Ak ste pracovali 20 rokov, dostanete 8 mesiacov podpory v nezamestnanosti. Ak však skončíte pracovný pomer z menej vážnych dôvodov, tak vám podporu skráti na polovicu.

Pri tomto nápadе asi niekomu uleteli včely.

OL'ANO sa rozhodlo rýpať do úpravy, ktorá nikoho nepáli, a ktorá je v poriadku. A nielen to. Tak na jednej strane vám sťažia situáciu, keď ste bez práce (nižšou podporou) a na druhej strane chcú liberalizovať a sflexibilniť Zákonník práce (rozumej pod tým aj ľahšie prepúšťanie).

Čiže ochrana ani voči zamestnávateľovi, ani počas nezamestnanosti.





## OL'ANO (pokračovanie)

A aby toho nebolo málo, OL'ANO navrhuje nezamestnanému znížiť výšku sociálnej pomoci, ak odmietne ponúkanú prácu. Takže vlastne už si nebudete môcť ani vyberať, a budete nútený vziať prácu takého druhu alebo v takej firme, o ktorú nebudete stáť.

Kratšia podpora v nezamestnanosti, a ešte aj nižšia sociálna pomoc.

Teda, k týmto myšlienkovým pochodom úprimne gratulujeme. To nevymyslela ani SaS.

Nápady OL'ANO ohľadom Zákonníka práce považujeme za škandalózne a nekompetentné.

OL'ANO chce napríklad podporovať skrátené pracovné úväzky počas hospodárskeho spomalenia ako prevenciu pred prepúšťaním (flexikonto, kurzarbeit a pod.).

Flexikonto ale už predsa v legislatíve máme a volá sa to konto pracovného času. Čo keby ste si pred navrhovaním čohokoľvek, zákon najprv naštudovali, obyčajní ľudia, hm?

Flexikonto aj kurzarbeit sa majú používať iba v čase krízy. Pri kurzarbeit náklady znáša aj štát, lebo prepláca časť mzdy. Odkiaľ by sme na to vzali, ak by ho využívali veľké firmy, už OL'ANO ale nehovorí.

Skrátené úväzky máme na Slovensku tiež, ale ľudia ich nechcú využívať, keďže firmy platia málo aj za celý pracovný úväzok.

OL'ANO navrhuje „zvýšiť pružnosť zamestnávania v Zákonníku práce, napríklad cez rozšírenie práv pre ľudí a firmy pri dohadovaní podmienok pracovno-právnych vzťahov“.

Čo chce byť tento nápad vôbec zač?

Na Slovensku máme predsa dosť pružné možnosti ako zamestnávať vrátane dohôd, ktoré sú špecifikom len Česka a Slovenska. Môžete robiť na pružný pracovný čas, na kratší pracovný čas, môžete robiť nepravidelne, môžete byť doma nonstop na homeoffice. Na všetkom tomto sa dá už dnes so zamestnávateľom dohodnúť.

Áké podmienky si dnes nevedia zamestnanci v zmluve dohodnúť? Celý tento nápad smrdí snahou umožniť zamestnávateľom dostať do zmlúv znevýhodňujúce podmienky zamestnávania, ktoré dnes Zákonník práce zakazuje.

O sflexibilnení Zákonníka práce hovoria na viacerých miestach. Ale veľmi to nekonkretizujú. Pri slovách ako liberalizácia Zákonníka práce, alebo väčšia flexibilita Zákonníka práce vždy spozornieme. Pre nezainteresovaných to znie dobre. Vyzerá to ako by sme teraz mali nejaký ťažkopádny Zákonník, ktorý je ako balvan na nohe zamestnávateľov a ktorý treba riešiť. Nie je to pravda. A odporúčame politickým stranám, ktoré dokola navrhujú zmeny v Zákonníku, aby si ho najskôr nechali vysvetliť.

Urobiť Zákonník práce flexibilnejším neznamená nič iné, iba znížiť ochranu zamestnanca. Predĺžiť možnosť zamestnávať na dobu určitú, uvoľniť ruky agentúram, znižovať odstupné, odchodné, znižovať výpovednú dobu, umožniť firmám vyhadzovať ľudí bez poriadneho dôvodu. Čitateľom radíme, aby si na formulácie typu „flexibilný zákonník, liberálny zákonník“ dávali zakaždým pozor.

Celý prístup k zamestnávaniu, ktorý v programe demonštruje OL'ANO, nám rozblíkal všetky kontrolky.

O pochopení pre problematiku ani nehovoríme. OL'ANO napríklad sľubuje aj dôsledný monitoring potrieb trhu práce a nezamestnanosti absolventov.

Znova navrhujú niečo, čo už máme. Toto už existuje a ministerstvo práce to už dávno robí. Nech sa páči, kliknite si na stránku [www.uplatnenie.sk](http://www.uplatnenie.sk) alebo na [www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk). Tam to nájdete.

Negatívne pocity z vyššie vymenovaných nápadov nedokáže vykompenzovať ani sľub tejto strany zaviesť bezplatnú verejnú dopravu pre študentov, dôchodcov a vodičkarov v autobusoch, vlakoch a MHD a ani tá jedna veta o nájomnom bývaní.

Fail.



## SME RODINA

### ZHRNUTIE:

*Snaha pomôcť, ale...*

### PODROBNOSTI:

Strana Sme Rodina sa dlhšie profiluje ako strana so sociálnym cítením a neuhla z tohto postojania ani vo svojom programe. Staví štát do úlohy ochrancu, ktorý má pomáhať slabším. Niektoré opatrenia sú zaujímavé, niektoré kostrbaté, niektoré nedomyslené, niektoré otáznе. Podstatné je, že je za nimi vidieť chuť nejak pomôcť. Či už je kvalita opatrení lepšia alebo horšia, vždy sa dá všetko doladiť v ďalšej odbornej diskusii. (ak je druhá strana ochotná počúvať)

Strana Sme rodina toho v zamestnaneckej oblasti v programe veľa nemá. To by sme na prvý pohľad mohli hodnotiť ako negatívum, ale po prečítaní programov niektorých iných strán to hodnotíme skôr pozitívne. Je totiž lepšie nena vrhnúť nič, ako sa snažiť pokaziť to, čo už existuje. A to sa niektorým stranám, ktoré sme v uplynulých dňoch hodnotili, celkom darilo.

Niečo pre zamestnancov v ich programe ale predsa len nájdeme. Venujú sa najmä odmeňovaniu v štátnej a verejnej správe. Chcú zoštíhliť štátnu správu a zároveň spresiť prácu v nej zavedením kariérneho postupu.

Nástupný plat učiteľa navrhujú vo výške priemerného platu v danom kraji a okrem jeho priebežného zvyšovania chcú zaviesť odmeňovanie podľa výsledkov žiakov. Tu upozorňujeme na platovú diskrimináciu. Učiteľ odvádza rovnakú prácu nech je v akomkoľvek kraji a nemal by byť trestaný za to, že ostatné mzdy v kraji ťahajú miestnu priemernú mzdu dole.

Zvyšovalo by to regionálne rozdiely a motivovalo učiteľov k odchodu z kraja. Zavedenie odmeňovania podľa prospechu žiakov je zaujímavá idea, ale je rozdiel vykreslať lepšie výsledky zo žiakov, ktorý pochádzajú z chudobných a zlých rodinných pomerov a iné zo žiakov s dobrým zázemím. Nehovoriac o tom, aby takýto systém

nemotivoval učiteľov prižmurovať nad prospechom žiakov všetky oči. My hovoríme: radšej tých učiteľov poriadne zaplaťme a bez regionálnej platovej diskriminácie.

Sme rodina myslí aj na opatrovatelky, zdravotné sestry a ošetrovatelky. Chce im zvyšovať platy. Rovnako chce podľa kvality odvádzanej práce zvyšovať platy aj hasičom a policajtom. K tomu ešte konštatujú, že práca vo verejných službách v doprave a výstavbe by mala byť vykonávaná v dôstojných podmienkach a za dôstojnú mzdu.

Ešte nesmieme vynechať ich dôraz na to, že sa majú vyrovnávať dôchodky žien voči mužom a tu pohľad na zamestnanecké prostredie skoro končí.

V programe sme nenašli postoj strany k minimálnej mzde, k minimálnym mzdovým nárokom, k Inšpektorátu práce, k odborom, ani k pracovnoprávnym kódexom.

Spomínajú ale určenie hornej hranice dĺžky súdneho konania v pracovnoprávných sporoch a sporoch o práva sociálneho zabezpečenia, pričom nedodržanie lehôt by sa posudzovalo ako porušenie práv. To je zaujímavá idea. Skrátenie súdnych konaní ako motivácia pre zamestnancov domáhať sa svojich práv je určite na mieste.

Ako sme spomenuli vyššie, Sme rodina sa skôr venuje sociálnym návrhom ako pracovnoprávnym.

Tak napríklad aj v tomto programe majú svoju už roky omieľanú exekučnú amnestiu. Nenechajte sa zmiasť slovom „omieľaná“. Nemyslíme to hanlivo. My sme radi, že túto ideu omieľajú. Exekúcií máme na Slovensku v miliónoch kusov a možno by bolo fajn pomaly exekútorom za-

trhnúť ich zlatú baňu a dlhy tých ľudí zrealniť. Odbremenenie od úrokov z omeškania a zbytočne vysokých poplatkov by mnohých znova naštartovalo. A viac naštartovaných ľudí znamená viac lepšej ekonomiky pre nás všetkých.

Sme rodina sa veľa venuje rodinám a pro rodinným opatreniam. Chce napríklad stavať 25 000 bytov ročne, nie je nám však jasné, kde na to zoberie pracovnú silu. Prestanú teraz všetci stavať a pôjdu budovať rezidenčné byty pre obyvateľstvo? Verejné nájomné bývanie je dobrý nápad, ale toto je nereálne číslo. To je to isté, akoby sľúbili postaviť každý rok pol Petržalky.

Okrem toho navrhujú kopec dávok a benefitov (príspevok 100 eur na bývanie, materská vyššia o 225 eur, zlacnený nájom áut (pravda!), 10-dňová dovolenka pre otcov, dvojnásobný daňový bonus na dieťa, SOS príspevok pri ťažkej chorobe).

Veľmi kvitujeme nápad zrušiť akýkoľvek doplatok za lieky pre dôchodcov, ľudí ťažko zdravotne postihnutých a pre deti do 6 rokov.

Na jednej strane je vidno, že Sme rodina má snahu pomáhať, na druhej strane to rozdávanie už vyzera trochu premrštene a nesystémovo, až sa po prečítaní programu pýtame, či vôbec majú autori predstavu, kde chcú na to vziať a či je to vôbec všetko možné urobiť.

Strana napríklad navrhuje zavedenie zdanenia dividend pre finančné inštitúcie a telekomunikačných operátorov a zdanenie energetických monopolov i digitálnu daň. Síce sa z programu nedozvedáme, čo chce strana robiť s daňovo-odvodovým zaťažením (možno nič), ale tieto opatrenia môžeme považovať za pozitívne, nakoľko ide o zdanenie renty a nie práce.



## SME RODINA (pokračovanie)

V daňovej oblasti chce Sme rodina zaviesť možnosť pre pracujúcich darovať určité percento z daní svojim rodičom.

Opatrenie znie naoko pozitívne, no má aj negatívum v podobe sociálnej nespravodlivosti. Na Slovensku je vysoká miera generačnej chudoby a nízka miera sociálnej migrácie. To v preklade znamená, že chudobní dôchodcovia s chudobnými deťmi dostanú z tohto opatrenia buď malé, alebo žiadne peniaze, naopak, bohatí dôchodcovia s bohatými deťmi dostanú omnoho viac, hoci na týchto peniazoch nebudú závislí. Sú proste oblasti, kde sa zásluhovosť nehodí a viac by sa hodila solidarita. A toto je jedna z nich.



KDH

**ZHRNUTIE:****Zlepšovanie podnikateľského prostredia na úkor zamestnancov****PODROBNOSTI:**

KDH je ďalšia strana, ktorá uverila tomu, že treba znížiť ochranu zamestnanca, umožniť jeho ľahšie prepúšťanie, zobrať mu nárok na stravné, dovolenku, a nárok na minimálne mzdové nároky, a tým mu vlastne pomôže.

Naozaj nám nie je jasné, prečo majú strany potrebu pred každými voľbami drasticky zasahovať do pracovnoprávných štandardov a do Zákonníka práce. Na Slovensku máme problém so zlými pracovnými podmienkami, napriek tomu, že ochrana v Zákonníku práce je primeraná. Je to tým, že máme poddimenzované Inšpektoráty práce. Ale toto nejak nikto nechce riešiť.

Preto nám nejde do hlavy, prečo majú strany, v tomto prípade KDH, potrebu poškodzovať postavenie zamestnanca ešte aj v Zákonníku práce. To už naozaj nie je dosť iných problémov?

KDH proste navrhuje, že zjednoduší zamestnávanie cez dohody. Prečo je to zlé? Pre to, čo sme popísali v prvom odstavci. Dohody sú pracovnoprávnou anomáliou Česka a Slovenska. Ak pracujete cez dohodu, vzťahuje sa na vás len časť ochrany a benefitov zo Zákonníka práce. Nemáte nárok na stravné, na dovolenku, môžete pracovať len na dobu určitú, je oveľa jednoduchšie vás môžu vyhodit' a vaša mzda nepodlieha minimálnym mzdovým nárokom.

Práca na dohodu sa smie uzatvárať len za istých podmienok a len výnimočne. Ak by napríklad tlačiarenská firma zabezpečovala celú svoju činnosť len cez dohodárov, Inšpektorát práce ju riadne spokutuje, pretože činnosť takejto firmy je možné zabezpečiť cez zamestnancov na riadnu pracovnú zmluvu a nejde o žiaden prípad, ktorý si zaslúži výnimku. Preto je v Zákonníku

práce napísané, že dohody sa uzatvárajú len „výnimočne“.

Nielenže chce KDH toto obmedzenie zrušiť, navyše chce zamestnávateľov cez daňové a odvodové úľavy motivovať, aby takéto formy zamestnávania využívali.

V skutočnosti ide o prekérne formy zamestnávania. Hrozí tu riziko, že zamestnanci budú nedobrovoľne tlačení do týchto foriem práce, budú pracovať za zlých podmienok, za nízke mzdy a firma ešte aj ušetrí na daniach a odvodoch, čo poškodí náš zdravotný a sociálny systém.

KDH hovorí o „zvýšení flexibility Zákonníka práce tak, aby práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov boli vyvážené.“ My sa pýtame, čo je nevyvážené?!

Zamestnávateľ má predsa nad človekom ekonomickú prevahu a psychologickú dominanciu. Pracovné právo sa túto nerovnosť snaží vyrovnat' tým, že dáva zamestnancovi aspoň akú - takú ochranu. Čo chce teda KDH zase vyvažovať?

Chceme menej odstúpeného? Chceme dať firmám možnosť vyhodit' človeka na ulicu len tak zo dňa na deň? Chceme predĺžiť skúšobnú dobu, počas ktorej môžeme človeka vyhodit', z 3 mesiacov na 9 mesiacov? Chceme aby nevyplatenie mzdy nebol trestný čin? Chceme dať firmám možnosť zamestnanca bez následkov kedykoľvek odvolať z dovolenky? Alebo chceme dať firmám možnosť strhnúť zamestnancovi svojvoľne rôzne zrážky zo mzdy bez právneho základu? Čo chceme vyvažovať?

Keď u nás v Pracujúcej chudobe vidíme v programoch reči o spružňovaní, vyvažovaní a flexibilitě, tak rovno prechádzame na čer-

ný poplach. Dobre vieme, čo tieto pekné slová v preklade znamenajú: menšia ochrana zamestnanca, väčšia neistota, a jednoduchší spôsob ako s ním zamestať.

Ďakujeme, neprosíme.

Vo väčšine prípadov sú tieto nápady ani nie tak úmyselným zámerom poškodiť zamestnanca, ale výsledkom náboženskej viery, že keď podnikateľom umožníme robiť si so zamestnancom, čo sa im zachce, akosi zázračne nám stúpne zamestnanosť.

A tomuto verí i KDH. Chcú znížovať daňovo-odvodové zaťaženie, čo je naoko fajn, ale výpadok chcú kompenzovať z vyššej zamestnanosti. To je však len domnienka a slepá viera, že zamestnanosť automaticky stúpne priamo úmerne s tým, čím viac dovolíme zamestnávateľom robiť si so zamestnancami, čo chcú.

Je to nezmysel. Zamestnanosť nestúpa vďaka Zákonníku práce, ale vďaka kúpyschopnosti domáceho alebo zahraničného obyvateľstva a vďaka firmám nakupujúcich investície. Inými slovami, zamestnanosť stúpa, keď sa ekonomike darí, keď majú ľudia a firmy peniaze a sú ekonomicky aktívni.

Ocenit' ale môžeme snahu o rozbehnutie nájomného bývania, pričom na rozdiel od Sme rodina uvažuje KDH správne, keď hovorí, že nájomné byty by mali stavať samosprávy a štát má nastaviť podmienky.

Veľmi zaujímavý je nápad, že firmy by mali spracovávať mzdy na serveroch štátu. To je svieža idea. Umožnilo by to ešte lepšiu kontrolu a ľahšie domáhanie sa nevyplatených miezd.



## KDH (pokračovanie)



Trochu sme nepochopili zámer KDH zaviesť predvídateľný vzorec na určovanie minimálnej mzdy, ktorý by závisel od priemernej mzdy. Tento vzorec bol totiž minulý rok už schválený a v roku 2021 bude minimálna mzda vo výške 60 percent priemernej mzdy. Budeme to teda chápať tak, že KDH s takýmto mechanizmom súhlasí a v novej vláde sa nepokúsi o jeho zrušenie.

Určite oceňujeme prísľuby KDH na zvyšovanie miezd sestier, poštových úradníčok a prísľuby na riešenie postavenia justičných úradníkov. Nielen, ale aj títo ľudia si konečne zaslúžia poriadnu pozornosť.

Rovnako sa nám páči odvaha KDH navrhnuť zákaz práce v nedeľu, tam, kde takáto práca nie je nevyhnutná. Je to pozitívne opatrenie na vyváženie pracovného a súkromného života.

Rovnako dobrý nápad je podporovať rodinu a výchovu detí, na čo sa KDH v programe celkom široko zameralo. Okrem takých vecí, ako otcovská dovolenka pri narodení dieťaťa, chce KDH napríklad zaviesť rastúce daňové bonusy na deti až do výšky 100 eur/dieťa pri viacdetských pracujúcich rodinách.

Celkovo má KDH veľa opatrení na podporu rodiny a podporu ťažko zdravotne postihnutých. Ale na druhej strane navrhujú znižovať daňovo-odvodové zaťaženie dlhoročných manželských párov. Akási odmena za vernosť. Nerozumieme tomuto opatreniu.

Daňovo-odvodové zaťaženie sa týka práce, nie partnerstva. Slovensko má stále vysokú mieru sobášov, a topánka nás tlačí pri nízkopríjmových a mladých ľuďoch s deťmi, nie u starších. Toto opatrenie nezohľadňuje ani zásluhovosť, ani mieru ekonomickej aktivity daňovníkov. Toto opatrenie je zvláštne. Zato však kvitujeme nápad, poskytovať nízkopríjmovým rodinám príspevok na bývanie a garanciu miesta pre deti v materských školách.

Program KDH je taký zvláštny mix pozitívnej podpory malého a stredného podnikania, podpory viacdetských rodín a ťažko zdravotne postihnutých, a zároveň poškodzovania pracovnoprávnej ochrany bežného zamestnanca. Je to škoda, lebo tieto veci sa nevyučujú: nemusíme mať jedno alebo druhé. Mohli by sme mať oboje.

## SaS



### ZHRNUTIE:

#### Najhorší program pre zamestnanecké prostredie

### PODROBNOSTI:

Takže nielen Sulík, ale aj diváci očarení Sulíkovicou brožúrkou už v osobných rozhovoroch opakujú, že Sulík má najlepší program. Bez toho, aby si ho s porozumením prečítali.

O tom, že SaS má najlepší program rozhodli napríklad nezávislí odborníci z INESSU. Na tom by nebolo nič zlé, keby na 5. strane tohto programu neboli uvedení ako jeho spolutvorcovia.

Je teda velice zvláštne tváriť sa ako nezávislý odborný inštitút a vychváliť niekomu program, ak dvaja ľudia z tejto organizácie na jeho tvorbe vyslovene participovali.

Na voličov veľmi dobre funguje, ak niečo dokola opakujete, napríklad vetu o najlepšom programe. A keďže sú voliči zároveň veľmi lenivé bytosti, a nechce sa im vaše slová overovať, automaticky predpokladajú, že čo hovoríte, musí byť pravda.

Bohužiaľ nie je.

SaS objektívne najlepší program nemá.

Potvrdili to aj špičkoví slovenskí ekonómovia zo Slovenskej ekonomickej spoločnosti, ktorý ho zaradili na 3. miesto. Títo však hodnotili podstatnejšie veci, nielen debyrokratizáciu:

- otázky rozvoja vedy a výskumu, udržateľného rozvoja, dekarbonizácie,
- ochrany životného prostredia,
- inkluzívneho trhu práce a integrácie vylúčených komunit do spoločnosti a na trhu práce.

A tu objektívne vyšli lepšie PS/SPOLU a Za ľudí.

SaS v programe síce uvádza niekoľko debyrokratizačných opatrení, čo je fajn, ale bohužiaľ, a tu by mali všetci spozornieť: SaS opiera zlep-

šovanie podnikateľského prostredia o poškodzovanie zamestnaneckého. A to dosť značné.

Lenže v tejto krajine nežijú len podnikatelia, ale aj zamestnanci.

Je ich dokonca viac a podnikateľské prostredie sa dá zlepšovať aj bez toho, aby sme poškodili pracovné a mzdové podmienky zamestnanca.

SaS sa však vydala cestou poškodiť jednu časť spoločnosti (zamestnancov), aby z toho benefitovala iná časť spoločnosti (podnikatelia). Otázka znie, či je toto správna politika.

SaS má objektívne najhorší program pre zamestnaného človeka.

Pred časom išli dokonca tak ďaleko, že chceli úplne zrušiť slovenské pracovné právo. Docieliť to mali zrušením definície závislej práce, na ktorej celé pracovné právo stojí.

Ak zrušíte definíciu toho, čo je práca, neviete na ňu vziať žiadne pracovnoprávne predpisy. Zrušenie tejto definície je škandalózna myšlienka a nepoznáme nikoho v demokratickom svete, kto by sa pokúšal úplne zrušiť jednu vetvu práva.

Čo by to znamenalo?

- žiadna dovolenka
- žiadne platené prekážky v práci
- žiadna ochrana voči nevyplatenej mzde
- žiadne príplatky ku mzde
- žiadna ochrana v rámci pracovného času (voľno cez deň, voľno v týždni)
- žiadne BOZP
- žiadne pracovné nástroje
- žiadne ochranné pracovné prostriedky

- žiadne poistenie v nezamestnanosti
- žiadna ochrana dojčiacich matiek, mladistvých, mužov a žien starajúcich sa o maloletých
- žiadne úrazové poistenie
- žiadne cestovné náhrady
- proste nič: ber alebo nechaj tak a snáď ti zaplatíme faktúru.

Nedávno však SaS od zrušenia tejto definície upustila.

Niektorí si mysleli, že SaS prišla k rozumu. Pravda je však inde. SaS zistila, že túto definíciu zrušiť nemôže, lebo jej to zakazuje európske právo. Čiže SaS neprišla k rozumu, bola k tomu donútená.

Jediné, čo na prístupe SaS k zamestnaneckému prostrediu môžeme oceniť, je, že aspoň neklameme a úplne otvorene hovorí, čo urobí.

Tie nápady sú však tak veľmi cez čiaru, že keď o nich hovoríme ľuďom, myslia si, že klameme. Pritom si iba stačí otvoriť volebný program SaS a tieto tvrdenia preveriť. Ľuďom nejde do hlavy, prečo by strana s údajne najlepším ekonomickým programom mala také niečo v programe.

Jednou z takých vecí je rovno zrušenie uverejňovania miezd v inzerátoch.

Zrušiť túto povinnosť sľubuje SaS už od roku 2017 (kedy sa o tom začalo hovoriť) a nezabudli si to dať ani do svojho programu. (BOD 42, STR. 221 PROGRAMU SaS)

Takže vďaka SaS sa zase vrátíme o 2 roky dozadu. Pritom toto opatrenie funguje perfektne.



## SaS (pokračovanie)



Nielenže vidíte ponúkanú mzdu a podľa toho sa rozhodujete, kam pošlete životopis, navyše platí, že ak do zmluvy dostanete nižšiu mzdu, ako bola v inzeráte, rozdiel si môžete vymôcť až 3 roky späť.

Iba nám - v našom združení - sa takto pre niekoľkých zamestnancov podarilo vymôcť už niekoľko tisíc eur.

V čase nízkej nezamestnanosti práve zverejňovanie miezd tlačí mzdy hore, pretože firmy si ponúkanými mzdami začali konkurovať. Toto chce SaS zrušiť.

Namiesto toho mohli radšej presadzovať rozšírenie tejto povinnosti aj na štátnych zamestnávateľov.

A to je, bohužiaľ, len začiatok.

SaS chce znížiť minimálnu mzdu na úroveň 50 % priemernej mzdy. To v preklade znamená, že dnes by minimálna mzda nebola 580 eur v hrubom (470 eur v čistom), ale bola by 506 eur v hrubom (420 eur čistom).

SaS sa tu ale nezastavila a túto nižšiu minimálnu mzdu plánuje znížiť ešte viac v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou.

Tam by ste nemali ani tých 506 v hrubom, ale len 80 % tejto sumy. SaS chce teda minimálnu mzdu nielen znížiť pre celé Slovensko, ale pre regióny s vyššou nezamestnanosťou ešte viac.

Dnes by napríklad minimálna mzda podľa SaS bola v Rimavskej Soboty vo výške 405 eur. Porovnajte si to: dnešných 580 eur vs. 405 eur. Takúto malú minimálnu mzdu sme na Slovensku mali pred 4 rokmi.

(BOD 71, STR. 224; BOD 10, STR. 88 PROGRAMU SaS)

Toto môže byť naozaj dobrý program pre podnikateľov, ktorí chcú zvyšovať svoje zisky postavené na vyplácaní slabých miezd svojim zamestnancom. Preto ho aj Republiková únia zamestnávateľov a inštitút INESS ocenili ako najlepší.

Určite to však nie je dobrý nápad pre zamestnanca a ani pre ekonomiku, pretože sa tým zníži kúpyschopný dopyt.

To však zďaleka nie je všetko.

SaS chce zrušiť aj minimálne mzdové nároky.

Teraz máme 6 stupňov minimálnej mzdy, a volajú sa minimálne mzdové nároky. Kým pre najmenej náročnú prácu platí základná minimálna mzda dnešných 580 eur, pre predavačku s hmotnou zodpovednosťou je to minimálne 696 eur. Pre grafika je to napríklad 812 eur. Tieto minimálne mzdové nároky chce SaS zrušiť. (BOD 70, STR. 224 PROGRAMU SaS)

Jednoducho povedané, tejto strane nezáleží na náročnosti práce, ktorú robíte, všetci majú mať rovnakú (zníženú) minimálnu mzdu.

Inými slovami, kým predavačka v Rimavskej sobote dnes musí mať minimálnu mzdu 696 eur, podľa SaS by mala mať 405 eur. V Trenčíne (v regióne s nižšou nezamestnanosťou) by podľa SaS mala 506 eur.

Kladieme si otázku: ako jej toto má pomôcť?

Možno sa vám to zdá príšerné, ale SaS sa pokúša ponížiť mzdy zamestnancov aj cez príplatky.

Dnešný príplatok za to, že cez sviatok pridete do práce, chce SaS znížiť zo 100 % na 25 %.

Keď dnes idete do práce v nedeľu, dostávate príplatok vo výške 100 % minimálnej mzdy. Tento príplatok za nedeľu chce SaS tiež znížiť, a to na 25 %.

Číže po novom by ste nemali nedeľný príplatok 3,33 eura za hodinu, ale len 0,83 centov. (BOD 69, STR. 223 PROGRAMU SaS)

Ak by ste si mysleli, že tu SaS s poškodzovaním zamestnanca končí, nie je to tak.

SaS chce tiež zjednodušiť zamestnávanie cez dohody. (BOD 73, STR. 224 PROGRAMU SaS)

Dohody sú anomália pracovného práva Česka a Slovenska. Cez dohody je možné obchádzať mnoho povinností, ktoré by zamestnávateľ voči zamestnancovi normálne mal. Preto Zákonník práce obmedzuje a sprísňuje podmienky na uzatváranie dohôd. Toto chce SaS uvoľniť.

Čo to spraví vo výsledku?

Žiadny nárok na stravné, žiadny nárok na dovolenku, žiadny nárok na minimálne mzdové nároky (ktoré chce SaS aj tak zrušiť), a úplne jednoduché prepúšťanie. Toto chce SaS zaviesť počas prvých 100 dní.

A to stále nie je všetko.

Kedysi, keď zamestnávateľ zamestnanca neprávnym vyhovel, a ten sa aj desať rokov súdil (lebo kedysi takto dlho tie súdy trvali), mal zamestnávateľ povinnosť doplatiť zamestnancovi úslužbu mzdu za 10 rokov. Tomuto sa nakoniec nastavil limit.

Ak s vami dnes zamestnávateľ neplatne skončí pracovný pomer, musí vám doplatiť mzdu až do výšky 36 mesiacov. SaS chce toto obdobie skrátiť na 6 mesiacov. To nespôsobí nič iné, len divoké vyhadzovanie zamestnancov, trebárs aj len preto, že vás vedúci nemá rád, napriek tomu, že si svoju prácu robíte dobre.

Zamestnávateľa v tomto už nebude mať čo brzdíť. Proste si povie: „No tak mu dám neplatnú výpoveď, prinajhoršom zaplatím 6 mesiacov, aj to len vtedy, ak to ten zamestnanec dá na súd. Prečo to nerisknúť?“

Toto tiež plánuje SaS zaviesť počas prvých 100 dní. (BOD 74, STR. 224 PROGRAMU SaS)

Agentúry dočasného zamestnávania. Má SaS niečo aj tam? Bohužiaľ má.

Zamestnávanie cez agentúry bolo v minulosti divoké a agentúrni zamestnanci boli doslova ako (s prepáčením) handry v rukách agentúr.





## SaS (pokračovanie)



Ministerstvo práce sa v uplynulých rokoch snažilo agentúry čo najviac priškrtiť a obmedziť. Vďaka tomu teraz musí mať agentúrny zamestnanec rovnaké mzdové podmienky ako kmeňový.

A nielen to, po 2 rokoch práce cez agentúru u toho istého zamestnávateľa sa automaticky stávate kmeňovým zamestnancom tohto zamestnávateľa na dobu neurčitú. Je to preto, aby vás nemohli nútiť robiť cez agentúru do konca života v tej istej firme.

Toto chce SaS zrušiť už tiež počas prvých 100 dní. Inými slovami: chce zhoršiť mzdové podmienky agentúrnych zamestnancov a umožniť agentúram držať tam týchto zamestnancov donekonečna.

(BOD 75 a BOD 76, STR. 224 PROGRAMU SaS)

Detailne nám priestor v tomto stave neumožňuje sa venovať nápadom, ako je zjednodušovanie predpisov BOZP.

(BOD 28, STR. 220 PROGRAMU SaS)

K tomu povieme iba toľko, že predpisy BOZP nie sú manuál k TV alebo status na Facebooku. Zjednodušiť legislatívu BOZP v preklade znamená zhoršiť podmienky bezpečnosti a zdravia pri práci.

SaS chce samozrejme aj otvoriť obchody počas sviatkov, lebo tých 15 dní v roku, počas ktorých si nemôžu ľudia kúpiť teplý rožok, je asi veľká daň za to, aby aj predavačky mohli byť týchto pár dní doma so svojimi rodinami namiesto v robote.

(BOD 77, STR. 224 PROGRAMU SaS)

Bez prehánania - masívne poškodenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca tak, ako sa len dá, je len jedna časť SaSkárskeho programu. Druhá časť programu je rozbitie sociálneho systému cez zavedenie odvodového bonusu.

SaS má v pláne čo najviac ušetriť na všetkých sociálnych výdavkoch štátu. A treba mať na pamäti: ak je niečo sociálnym výdavkom štátu, je to niekoho sociálnym príjmom.

Odvodový bonus nielenže favorizuje bohatých: tí si po jeho zavedení prídu na stovky eur mesačne, ale ešte aj vyrobí v rozpočte obrovskú diery.

Niektoré prepočty hovorili o miliarde eur, iné o 1,5 miliarde. Už to prepočítavali všetci - nezávislí odborníci (napríklad Marián Jánoš), dokonca aj pro SaSkársky INESS, ktorý chváli program SaS každé voľby, a aj Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. Všetkým vyšlo to isté: pre rozpočet krajiny je to donebavolajúca sekera.

Áno, je to pravda, rozpočet krajiny dostane za brať, ale žiť s odvodovým bonusom budú musieť občania.

Stačí uviesť jednoduchý príklad, ako by vyzerali dôchodky po zavedení odvodového bonusu.

Máte 23 rokov, práve ste skončili školu a ide ste sa zamestnať. Odvodový bonus je zavedený. Podľa návrhu SaS Vás na sklonku života čaká garantovaný dôchodok 130 euro (odvodový bonus) + to, čo ste si počas života stihli našetriť.

Podľa SaS si máte šetriť 5 % z vašej čistej mzdy. Keby ste boli ten šťastnejší a zarábali 1000 euro v čistom, tak si každý mesiac odložíte 50 eur. Hádajte, na aký dôchodok si budete schopní našetriť.

Cieľom SaS ako zástancu filozofie „čo najmenej štátu“ je demontovať sociálny systém a nechať všetko na individuálnych pleciach ľudí. Ak ste zarábali málo, veľmi málo si našetríte a bohužiaľ - vaša chyba. Ak ste zarábali veľa, veľa ste si našetrili, dobré pre vás - vaša šikovnosť.

Toto je ten „najlepší“ program strany Sloboda a Solidarita.





## SNS

### ZHRNUTIE:

**Všetko všetkým a každému**

### PODROBNOSTI:

Program SNS pôsobí trochu zvláštne. Akoby sa strana pokúšala dať všetko všetkým, a tým zároveň robí svoje sľuby nevykonateľnými.

Sľubujú nízke dane pre firmy, zamestnancov aj živnostníkov, zníženie DPH na všetky potraviny, no zároveň chcú takmer každému dôchodcovi pridať 20 %, postaviť diaľnice a modernizovať železnice.

Aj nízke dane pre všetkých, aj vysoké sociálne dávky (dôchodky, prídavky) a investície do infraštruktúry.

To nám nevychádza.

SNS síce spomína, že zavedie špeciálnu daň na technologické giganty, ale bude to stačiť? Prepočty sme nerobili, ale intuitívne si myslíme, že nie.

SNS akoby mala potrebu zavdčať sa každému.

Určite je však lepšie snažiť sa páchať dobro na každom a potom naraziť na mantinely, než mať potrebu kompletne rozbiť sociálny systém a zničiť pracovnoprávnú ochranu zamestnanca, ako sa to snaží urobiť SaS (viac vo včerajšom hodnotení).

SNS sa vo svojom programe vôbec nevenuje témam ako minimálna mzda, kolektívne vyjednávanie, pracovné kódexy a ani inšpektorátom práce. Nevieme teda, čo zamýšľa v tejto oblasti, ale na prvý pohľad to vyzerá tak, že aspoň nemieni kažiť to, čo sa postupom rokov podarilo v tejto oblasti vybudovať.

Z parlamentnej činnosti SNS a z ich dnešného programu typu „všetko všetkým“ môžeme predpokladať, že nebudú mať v úmysle poškodzovať bežného zamestnanca. Pokiaľ je nám známe, práve SNS stála za 13. a 14. platom oslo-

bodeným od odvodov, hlasovali za zvyšovanie minimálnej mzdy, víkendové príplatky a takisto za mzdy v inzerátoch.

SNS okrem iného v programe sľubuje zvyšovanie miezd nielen v rezorte zdravotníctva, ale aj v ďalších sektoroch. Akokoľvek vieme oceniť úmysel investovať do ľudí v tejto krajine, stále sa musíme vrátiť k otázke, z čoho to chce SNS zaplatiť?

Zvyšovanie verejných výdavkov a znižovanie daní a odvodov nám zarába na zvyšujúci sa štátny dlh.

Je nám jasné, že rovná daň je v móde, ale práve progresívne zdanenie bohatých subjektov je schopné priniesť do rozpočtu potrebné zdroje nielen na zvyšovanie plátov v štátnej a verejnej správe, ale aj na investície do infraštruktúry. Progresívne zdanenie zároveň znižuje rastúcu nerovnosť a koriguje koncentráciu ekonomickej moci.

Nikto však nemá na progresivitu odvalu a nikto nevie ľuďom význam progresívneho zdaňovania vysvetliť. Nízkymi daňami pre všetkých však nikdy kvalitnú infraštruktúru, ktorá nám v budúcnosti prinesie ďalšiu prosperitu, nevybudujeme. V západoeurópskych krajinách je progresívne zdaňovanie bežné.

SNS sa svojím programom zaradila medzi ďalšie strany, ktoré sľubujú, že sa budú venovať verejnému nájomnému bývaniu. Vidíme to takmer už v každom programe. To oceňujeme. Dobré si totiž pamätáme negatívne reakcie na naše združenie, keď sem tu a tam tému nájomného bývania nadhodili my. Za túto - na západe bežnú - vec sme boli označovaní za spiatočnícky komunizmus. Teraz má túto tému v programe takmer každá strana vrátane SNS. Chvalabohu!

SNS sľubuje do roku 2030 postaviť 30 000 nájomných bytov. Tento plán znie oveľa realističnejšie a vykonateľnejšie, než 25 000 bytov, ktoré sľubovala každý rok postaviť strana Sme rodina.

SNS ako aj iné strany, ktoré sme hodnotili v uplynulých dňoch, správne identifikovala, že aj kvôli demografickej kríze je nutné zamerať sa práve na rodinu. Voličom sľubujú zvýhodnené pôžičky na bývanie, budovanie jaslí, daňový bonus až 150 euro na dieťa, sľubujú doživotné oslobodenie od dane z príjmu pre matky troch detí.

Program SNS je však príliš krátky a v zásade povrchný. V sociálnej oblasti sme predpokladali podstatne viac vecí, keďže na kandidátke majú vysokokvalitnú odborníčku na túto oblasť.

Každopádne môžeme konštatovať, že SNS patrí medzi strany, ktoré síce s ničím svetoborným v programe pre zamestnanecké prostredie neprišla, ale aspoň sa ho nesnažia hororovo poškodiť ako SaS.

Jasné však je, že idea všetko všetkým a každému, ktorá sa tiahne celým programom nemôže nakoniec fungovať.



## DOBRÁ VOĽBA

### ZHRNUTIE:

*Triezvy a pragmatický program s problémovými miestami*

### PODROBNOSTI:

Dobrá voľba predstavila triezvy, stručný a viac-menej pragmatický program, kde sa zamerala najmä na opatrovatelky, sestry, učiteľov, sociálnych pracovníkov, zamestnancov školstva a pomáhajúcich pracovníkov. Deklaruje, že si uvedomuje fyzickú a psychickú náročnosť a zodpovednosť týchto profesií a že si zaslúžia pozornosť. S tým sa nedá nesúhlasiť.

Program sa nesnaží byť nijak revolučný, neľubuje hory - doly, ani záračné riešenia. Drží sa pri zemi a snaží sa realisticky variť z toho, čo je možné, aby došlo k náprave niektorých problémových oblastí. V niektorých častiach je program problémový.

V strane sa zameriavajú práve na oblasť dlhodobej starostlivosti a sľubujú navýšiť prostriedky na túto starostlivosť rádovo v stovkách miliónov eur zriadením Fondu odkázanosti. Z programu cítia, že v strane majú odborníka na túto oblasť.

Dobrá voľba chce nielen vyčleniť viac zdrojov pre dlhodobu odkázaných, z ktorých sa takmer 10 000 dnes nevie dostať k dlhobehovej starostlivosti, ale chce aj zvyšovať právnu a zdravotnú ochranu pracovníkom, ktorí tieto služby robia.

Prečo nie. To znie celkom rozumne.

Dobrá voľba je ďalšia strana v poradí, ktorá sa rozhodla do programu zaradiť najomné bývanie. Niečo, čo doteraz nebolo vôbec témou, sa v týchto voľbách stalo súčasťou programu takmer každej strany. Dobrá voľba nie je výnimkou a každý rok chce do verejného nájomného bývania investovať 250 miliónov eur.

Okrem dlhodobu chorých sa sústreďujú aj na rodinu, čo sa dá len pochváliť, keďže žijeme

v dobe, keď sa nám roky rodí pomenej detí. Chcú pre každého rodiča zaviesť 1,5 dňa dovolenky za každé nezaopatrené dieťa, sľubujú investície do jasí, nižšie dane pri viacerých deťoch, flexibilný rodičovský príspevok (čerpanie si môžete navoliť podľa potrieb), alebo preplácanie nákladov na opatrovatelku detí.

Na čo sme vrcholne alergickí a čo je vysoko problémové miesto tohto programu, je nápad na zavedenie regionálnej minimálnej mzdy. Regionálna minimálna mzda neurobí nič iné, iba prehĺbi regionálne rozdiely a bude motivovať k vyludňovaniu chudobnejších regiónov. Na svete takmer neexistujú štáty, ktoré by regionálnu mzdu mali.

Regionálne minimálne mzdy pozná len niekoľko krajín sveta a ide takmer výlučne o veľké federálne štáty, resp. štáty, ktoré vykonávajú rozsiahlu časť verejnej moci na regionálnej úrovni.

Príkladom je Indonézia, Japonsko alebo Filipíny, podobne tiež Vietnam. Od roku 1996 určujú v Kanade minimálnu mzdu provincie, v USA majú aj federálnu, aj štátnu minimálnu mzdu. V Indii sa používa federálna alebo štátna v závislosti od sektora.

Takýto prístup k regionálnej minimálnej mzde teda nie je uplatniteľný na Slovensku. Nie sme federálny štát, nemáme regióny (štáty) vykonávajúce na vlastnom teritóriu štátnu moc nezávisle od centrálnej vlády. Kraje slovenskej republiky netvorí samostatné prirodzené hospodárske celky, na ktorých sa dá dostatočne určiť separátny trh práce.

Regionálnu minimálnu mzdu má v programe aj SaS. Je to zlá idea a nerozumieme stranám, ktoré sa jej držia.

Na jednej strane Dobrá voľba sľubuje menšie zaťaženie práce a väčšie zaťaženie bohatstva, no dividendy chce zaťažovať nižšou daňou ako teraz a chce zaviesť odvodové stropy, čím by zase len pomohla vysoko príjmovým skupinám. S tým nemôžeme súhlasiť.

Rovnako môže veľmi pekne znieť idea, že deti budú môcť darovať svojim rodičom - dôchodcom 2 % zo svojich príjmov. Zase sa ale dostane iba k tomu, že deti s nízkym príjmom nebudú schopné dať svojim chudobným rodičom dokopy nič, hoci by to potrebovali a bohaté deti budú vedieť priliepiť svojim rodičom viac, aj keby sa títo bez toho zaobišli.

Strana síce deklaruje, že nemieni poškodzovať inštitút odborového organizovania, ale o kompetenciách zástupcov zamestnancov sa vyjadruje ako o niečom, čo „nepovažuje za zásadný problém“.

My hovoríme, že kompetencie zástupcov zamestnancov sú dôležitá súčasť odborovej činnosti a nemajú byť považované za menej zásadný problém, ani za žiadny iný problém, proste vôbec nie za problém. Druhým dychom strana dodáva, že bude hľadať riešenia pre prípady, keď na pracovisku pôsobia viaceré odborové organizovanie. Čo to ale znamená, nevieme, a môžeme si buď domýšľať, či by súčasnú úpravu strana vylepšila alebo zhoršila.

Minimálnu mzdu chce strana okrem priemernej mzdy viazať aj na produktivitu práce. Podotýkame, že produktivitu práce vedú ovplyvniť najmä samotní zamestnávateľia a to investíciami do výskumu a vývoja a do technológií. A v tomto Slovenská republika patrí medzi najhoršie



## DOBRÁ VOĽBA (pokračovanie)

krajiny. Naši zamestnávateľia sa jednoducho mnohokrát spoliehajú, že zisky budú dosahovať najmä vyplácaním nízkych miezd, nie zvyšovaním produktivity cez investície.

Snahu naviazať minimálnu mzdu okrem priemernej mzdy aj na produktivitu práce treba väčšinou čítať ako snahu spomaliť jej zvyšovanie. Pozeráme na tento nápad s nedôverou.

Dobrá voľba si vybrala niektoré oblasti, ktoré by stáli za systémové riešenia (dlhodobo odkázaní, opatrovatelky, deti, učitelia) a potom si vybrala oblasti, ktorých by sa vôbec nemusela chytať (regionálna minimálna mzda, odbory, menšie zodvodňovanie bohatých).

Či je Dobrá voľba dobrou voľbou už necháme na vás.

DOBRÁ  
VOĽBA

## SOLIDARITA

### ZHRNUTIE:

**Silne prozamestnanecký program, na pár miestach možno až príliš**

### PODROBNOSTI:

Aj keď má táto strana v názve slová „pracujúca chudoba“, upozorňujeme čitateľov, že s touto politickou stranou naša stránka nemá nič spoločné a zakladatelia si jednoducho prisvojili náš názov. To sa v dobrých rodinách nerobí a už vôbec sa nerobí to, že svoje predvolebné noviny nazývajú „Noviny Pracujúcej chudoby“ a nie napríklad „Solidárne noviny“ alebo „Noviny hnutia Solidarita“. Zbytočne tak vyvolávajú v ľuďoch zmätky a potom si nás s touto stranou zamieňajú.

My sme apolitické občianske združenie, oni politická strana s podobným názvom. Verejne teda strane odporúčame, aby sa na najbližšom zjazde premenovala. Napríklad na Solidarita.

Odhladnuc od týchto úvodných zmätkov je treba uznať, že program Solidarity je skutočne veľmi prozamestnanecký a rieši mnohé doteraz prehliadané problémy, na ktoré iné strany zabudli a ktorých vyriešenie by nás posunulo v kvalite pracovných podmienok systémovo a ďaleko dopredu.

Je to asi aj logické, keďže si táto strana osvojila odporúčania mnohých organizácií, ktoré sa venujú zamestnaneckému prostrediu. Prijala za svoje odporúčania našej zverejnenej iniciatívy (Iniciatíva Pracujúcej chudoby za civilizované pracovné prostredie), prijala za svoje aj odporúčania Siete proti chudobe, Konfederácie odborových zväzov a ďalších združení venujúcich sa problémom v zamestnaneckom prostredí.

Strana Solidarita rieši nielen práva zamestnancov na lokálnej úrovni v podnikoch, ale silno si uvedomuje úlohu tripartity, kde si na najvyššej úrovni sadajú za stôl zástupcovia zamestnávateľov, zástupcovia zamestnancov a štát (múdro sa tomu hovorí sociálni partneri). Solidarita

hodlá tripartitu aj patrične zapájať do rozhodovacieho procesu.

Chce napríklad, aby sa všetka legislatíva patriaca do kompetencie tripartity dostávala na tripartitný stôl. To je dobrý nápad, nakoľko to pomôže skorigovať a zabrániť ustretým návrhom či už zo zamestnaneckého alebo podnikateľského prostredia.

A nielen to.

Solidarita navrhuje aj vytvorenie pracovných skupín, v ktorých by odborníci koncipovali analýzy, návrhy a vízie týkajúce sa digitalizácie, klimatických zmien a pracovného prostredia. Toto na prvý pohľad nemusí bežnému človeku znieť zaujímavé, ale je to dôležité.

Na Slovensku sa dlho rozhodovalo tak, že si niekto naslinil prst a zamyslel sa, kam asi fúka vietor - bez analýz, bez štúdií. Iba tak intuitívne. Ak chceme byť profesionálny štát, ktorý rieši veci riadne a systémovo, potrebuje čoraz väčšiu profesionalizáciu a rozhodovanie na základe dát a analýz.

Strana Solidarita neprekvapila a sľubuje zlepšiť procesy kolektívneho vyjednávania, ktoré sa v praxi ukázali ako problematické. To je dobre. Doteraz akoby nebola odvaha otvárať Zákon o kolektívnom vyjednaní. Solidarita to za účasti odborníkov navrhuje.

V ochrane práv zamestnancov toho strana navrhuje veľa.

V prvom rade musíme pochváliť snahu o reformu a posilnenie Inšpektorátov práce a ambíciu zrýchliť pracovnoprávne spory. Môžeme si hovoriť čo chceme, ale Inšpektoráty práce sú naozaj tým skutočným mostom medzi tým, čo máme

napísané v Zákonníku práce a medzi tým, čo sa deje v praxi. Ak neopravíme tento most, neopravíme ani pracovné podmienky na Slovensku. Solidarita na toto nezabúda. Toto chválime.

Solidarita ďalej celkom odvážne navrhuje dostať zástupcov zamestnancov do orgánov obchodných spoločností. V dozorných radách, ktoré dohliadajú na činnosť podnikov, chce pre zástupcov zamestnancov vo všetkých spoločnostiach hlasovacie právo, vo výkonných orgánoch hlas poradný.

Keď si spomenieme na výskum Ernst and Young, ktorý odhalil, že až 88 % slovenských manažérov nemá problém postupovať neeticky, ak to má byť prospešné pre firmu, je nápad dostať zástupcov zamestnancov do dozorných rád všetkých obchodných spoločností nápadom dobrým. A takisto je dobrý nápad dostať zástupcov zamestnancov s právomocou poradného hlasu aj na zasadnutia výkonných orgánov. Je to krok k demokratizácii ekonomiky a realizácia práva zamestnancov na informácie a predkladanie návrhov.

Zatiaľ dobré.

Strana chce znižovať limit nadčasovej práce zo 400 hodín ročne na 250 hodín. Rozumieme tomuto kroku, aj keď my by sme to riešili inak, a to prechodovým obdobím. Radšej by sme skrátili množstvo hodín, ktoré môže zamestnávateľ zamestnancovi nariadiť ako nadčas a zvýšili by sme počet hodín, ktoré je nutné so zamestnancom dohodnúť len s jeho súhlasom.

Áno, je pravda, že v závere sa všetci chceme dostať k nižším nadčasom, lebo patríme medzi



## SOLIDARITA (pokračovanie)

krajiny s vysokým množstvom nadčasovej práce. Stretávame sa však s tým, že ľudia častokrát chcú nadčasovať a neradi by sme ich o túto možnosť ukracovali.

Hneď ale dodávame aj dôvod, prečo „chcú“ ľudia nadčasovať.

To nie je z nejakej lásky k práci, ale preto, že firmy tak málo platia, že jediný spôsob ako si privyrobiť je robiť nadčasy. Čiže strana Solidarita má pravdu, že je potrebné nadčasy skracovať. Jediný rozdiel medzi nimi a nami je, že my by sme na to išli pomalšie (prechodovým obdobím) znížením počtu hodín, ktoré je zamestnávateľ oprávnený nariadiť a limity na dohodu by sme ponechali.

Solidarita je revolučnejšia a chce znížiť nadčasové hodiny kompletne. Nehádame sa. Nadčasy naozaj berú ľuďom zdravie a čas na rodinu.

Rovnako chce Solidarita zvýšiť príplatky za nadčasy a za prácu v noci o 10 %, chce skracovať pracovný čas na 30 hodín týždenne, chce znižovať daňové a odvodové zaťaženie práce a zavádzať daň z vývozu kapitálu a finančných transakcií a neboja sa hovoriť o progresívnom zdaňovaní.

Chcú zaviesť automat pre štátne mzdové tabuľky tak, aby nikdy nepodliezli aktuálnu minimálnu mzdu. Chcú chrániť ľudí nad 59 rokov nižšou fyzickou a duševnou záťažou a ľudí na 50 rokov chcú chrániť možnosťou dlhšie poberať podporu v nezamestnanosti.

V programe navrhujú možnosť preplatenia dovolenky, v prípade, že ste si ju do dvoch rokov nevyčerpali. Za súčasného stavu by vám prepadlo. Chcú zlepšiť postavenie učiteľov tak, aby ich škola nemohla počas prázdnin prepúšťať a chcú ratifikovať ďalšie medzinárodné dohovory Medzinárodnej organizácie práce.

Odmietajú regionálnu minimálnu mzdu, chcú vylepšiť minimálne mzdové nároky, zaviesť sick days, zvýšenú ochranu pri prácach v chlade a teple a právne ošetriť ochranu pred šikanou.

Toto všetko sú dobré veci.

### ZOPÁR NAŠICH VÝHRAD

Strana Solidarita, ako by ste všetci predpokladali, je za zachovanie minimálnej mzdy, ale protirečí si v jej nastavení. Minimálnu mzdu chce vo výške 800 eur a vo výške 60 % z predpokladanej priemernej mzdy v danom roku.

My sa pýtame: tak ktoré to má byť? 800 eur alebo 60 %?

Lebo nemôžeme mať jedno aj druhé. Buď je to 60 % z priemernej mzdy, alebo 800 eur. My sme za 60 %-tný ukazovateľ, pričom pripomíname, že v súčasnosti je takýto automat schválený, avšak ten ráta s priemernou mzdou spred 2 rokov.

Strana chce skrátiť pracovný čas na 30 hodín týždenne.

Naozaj nie je nikde napísané, že dnešný pracovný čas 8 hodín denne, 5 dní v týždni je nejaký ultimátny, pevný a správne stanovený počet pracovných hodín pre človeka. Naopak, digitalizácia, automatizácia a medicínske poznatky ukazujú, že by sme mali pracovať menej.

My namiesto vyhlasovania čísla skôr odporúčame rozpútať širokú diskusiu na túto tému so všetkými zainteresovanými stranami (vrátane zamestnávateľov) a začať sa tejto téme odborne venovať. Na základe argumentov a analýz potom následne určiť nový model pracovného času. Takže skracovať pracovný čas určite potrebné bude, ale o takto závažnej veci je treba začať najprv otvorene a bez demagógie diskutovať.

My, v združení Pracujúca chudoba, máme radi, keď sú vzťahy férové.

A je jedno, či ide o vzťahy zamestnávateľa voči zamestnancom alebo o vzťahy zamestnancov voči zamestnávateľovi.

Tak, ako nemá zneužívať zamestnávateľ svojich zamestnancov, nemajú ani zamestnanci zneužívať svoje postavenie voči zamestnávateľovi. V ideálnej spoločnosti by sa jedna stra-

na k druhej mala správať tak, akoby to chcela opačne: s úctou, rešpektom, bez zneužívania a bez toho, aby tej druhej škodila.

Strana napríklad navrhuje, aby všetky úkony, kde je potrebný súhlas zástupcov zamestnancov alebo potreba prerokovania so zamestnávateľom boli automaticky neplatné, ak k takému úkonu nepríde.

Toto je problém na niekoľko odborných konferencií a nedá sa vybaviť jedným odstavcom v programe.

Obávame sa, že to nie je také jednoduché a miestami by takáto silná kompetencia odborov mohla paralyzovať firmu v prípade, ak by sa to rozhodli zástupcovia zamestnancov zneužívať. Tak ako nie všetci zamestnávateľia sú osvietení, to isté platí aj o zástupcoch zamestnancov. Určite je to však nápad a problém, ktorý v pracovnom práve evidujeme a ktorý treba podrobne rozanalyzovať. Určite sa dá nájsť férový kompromis alebo mechanizmy, ako zabezpečiť aby aj vlk bol sýty aj koza celá.

Rovnaký problém vzniká pri návrhu, že polovicou dovolenky si má kompletne disponovať zamestnanec. V súčasnosti má pridelenie dovolenky prísne pravidlá. Aj keď celou dovolenkou disponuje zamestnávateľ, nemôže si s ňou robiť čo chce. Musí zohľadňovať nielen svoje prevádzkové potreby ale aj vaše, musí vám dovolenku umožniť čerpať vcelku, nemôže vám ju rozpúšťať po dňoch, ak s tým nesúhlasíte, musí vám jej čerpanie oznámiť 14 dní vopred. Bohužiaľ, iná vec je, že sa tieto veci nedodržia, ale to je dané tým, že sa zamestnanci nebránia a tento stav akceptujú.

Uvažovať nad tým, aby vyše polovicou dovolenky disponoval výlučne zamestnanec je zaujímavý nápad. Je však potrebné nastaviť mechanizmy tak, aby zamestnanci nemohli vďaka



## SOLIDARITA (pokračovanie)



takejto kompetencii svojvoľne paralyzovať firmu a ohroziť jej prevádzku. Dá sa o tom uvažovať. Treba mať však na pamäti, že vzťahy musia byť férové nielen zo strany zamestnávateľov, ale aj zo strany zamestnancov. A ani jedna strana by nemala poškodzovať tú druhú.

A V KRÁTKOSTI EŠTE PÁR POSTREHOV:

**1.** Strana navrhuje zaviesť inštitút nárokovateľnej zložky mzdy.

▷ Toto už dávno existuje. Nič také ako nenárokovateľná zložka mzdy v skutočnosti neexistuje. Ak sú dané podmienky pre získanie základnej alebo variabilnej časti mzdy, táto mzda vám patrí po splnení podmienok automaticky. Ak sú podmienky nejasné, patria vám všetky zložky automaticky tiež.

**2.** Strana chce upravovať mzdové zložky v pracovných zmluvách alebo v kolektívnych zmluvách bez možnosti odkazov na iné často aj jednostranne prijímané dokumenty.

▷ Znova, toto tiež už dávno existuje. To, že sa to nedodržiava, je problém toho, že zamestnanci to neriešia. A kde nie je žalobcu, nie je ani sudcu.

**3.** Strana navrhuje zakázať pochybné samokompetencie zamestnávateľov vyrubovať zamestnancom pokuty.

▷ Toto je už dávno v pracovnom práve zakázané. Opäť, to, že sa to v praxi nedodržiava, je výsledkom toho, že zamestnanci sa nebránia a kde nie je žalobcu, nie je ani sudcu.

**4.** Strana chce stanoviť, že neurčitost' mzdových podmienok nemôže byť v neprospech zamestnanca

▷ Toto už máme. Existuje dokonca rozhodnutie súdu, ktoré hovorí, že ak sú vaše podmienky získania trebárs variabilnej zložky mzdy neurčité, patrí vám variabilná zložka automaticky celá.

**5.** Strana chce zakázať praktiky, kedy zamestnávateľia zamestnancom postupne rozpúšťajú dovolenku po dňoch a stráca sa tak účel dovolenky, ktorá má byť čerpaná v celku a na zotavenie.

▷ Toto je už dnes protizákonné. Ale opäť, kde nie je žalobcu, nie je sudcu.

Strana Solidarita navrhuje viacero ďalších dobrých vecí než sa zmestí do tohto statusu. Nielen pre zamestnancov, ale aj pre drobných podnikateľov. Niektoré sú samozrejme na diskusiu. Presahujú však kapacitu tohto statusu.

Žiaden program nie je dokonalý, ale väčšina prozamestnaneckých opatrení, ktoré strana navrhuje, by naozaj zásadne zmenila atmosféru na slovenských pracoviskách a zároveň nijak nepoškozovala férových zamestnávateľov.



## SOCIALISTI.SK

### ZHRNUTIE:

**Kratší program so snahou byť revolučnejší**

### PODROBNOSTI:

Program strany socialisti.sk patrí medzi tie kratšie, ale zato revolučnejšie.

Strana otvára témy, ktoré sú v ostatných programoch tabu: zastavenie zbrojenia a presun peňazí na výstavbu bytov a ochranu proti klimatickej zmene, vysoké progresívne zdaňovanie, radikálnu demokratizáciu ekonomiky.

Miestami nám to príde, že strana rúbe príliš vysoko a zbytočne preskakuje kopec krokov, ktoré by sa dali urobiť dnes. Tento náš názor však môže byť daný tým, že my v Pracujúcej chudobe nie sme revolucionári, ale skôr umiernení opravári.

Z tých menej revolučných, ale za to dobrých vecí hneď na začiatok vyzdvihneme úmysel strany zaviesť nulovú DPH na potraviny, lieky a knihy. Je to dobrý nápad vzhľadom na to, že ide o základné veci potrebné pre život, zdravie a dušu. Prečo by mal byť človek trestaný nepriamou daňou, ak nakupuje niečo z týchto kategórií? Nulová DPH na tieto tovary je dobrý nápad.

Čo oceňujeme ešte viac, je úmysel Socialistov zabezpečiť dôchodcom bezplatný prístup k liekom. Neraz sa nejednému z nás stalo, že čakajúc v rade v lekární zaplatil zúfalému dôchodcovi alebo dôchodkyni lieky stojacim pred ním, pretože doplatiť 8 eur bolo nad ich sily. Táto skupina obyvateľov nemá dosť peňazí na bežný život a prirodzene trpí chorobami v oveľa vyššej miere ako mladí ľudia. Bezplatné lieky by mali byť v solidárnej spoločnosti pre dôchodcov samozrejmosťou (obzvlášť pri tak nízkych dôchodkoch).

K odborovej organizovanosti sa strana stavia pozitívne a uvedomuje si nezastupiteľnú úlohu odborov v boji za lepšie pracovné podmienky a vyššie mzdy. Bohužiaľ, veľa toho k odborom neuvádza, ale sľubuje ich posilnenie a podporu.

Dobre, povedzme, že to berieme tak, že detaily sa neskôr doladia v odbornej diskusii.

Strana ako jedna z mála sľubuje posilnenie kompetencií Inšpektorátov práce. Nad týmto trochu prízmúrimo oči a budeme to brať tak, že strana si aspoň uvedomuje, že inšpektoráty práce sú podceňovaná téma. Inšpektoráty totiž nepotrebujú len nové kompetencie, pretože to je niekedy všetko čo dostávajú - kompetencie a povinnosti a žiadny personál. Inšpektoráty potrebujú personál, peniaze, vzdelávanie, menej byrokracie, ale áno, v niektorých oblastiach aj nové kompetencie.

Významnú úlohu Inšpektorátov si zatiaľ v spoločnosti uvedomujú len tri strany vrátane tejto. Opakujeme to často a povieme to aj tu. Funkujúce inšpektoráty práce znamenajú funkčné mosty medzi tým, čo máme napísané v Zákonníku práce a tým, čo sa nám deje v praxi. Preto ich netreba prehliadať.

Strana sa zároveň kladne stavia k minimálnej mzde. Možno až veľmi kladne. Rovno navrhuje číslo 800 eur. Napriek tomu, že aj my sme dlhoroční advokáti minimálnej mzdy a jej zvyšovania, je dôležité, aby jej zvyšovanie bolo primerané a nebolo ustrelené. Či je 800 eur už za čiarou sa môžeme intuitívne navzájom priesť a nikto na to nebude schopný dať fundovanú odpoveď, iba svoje domnienky. My skôr odporúčame mechanizmus, ktorý hovorí o 60 %-tách z priemernej mzdy, ideálne z prognózovanej priemernej mzdy aktuálneho roka. Takto zabezpečíme jej skokové zvýšenie a potom pravidelný nárast.

Čo nám ale príde veľmi zaujímavé, je nápad Socialistov zaviesť maximálnu mzdu, ktorá by mala tvoriť 10-násobok najnižšej mzdy vo firme. Je to výborný nápad. O výške násobku je možné diskutovať (možno by bolo fajn ísť s týmto číslom aj nižšie, napríklad na 6-násobok). Tým-

to spôsobom sa zabráni zbytočnému otváraní nožníc medzi bežnými zamestnancami a manažmentom.

Takto je zároveň manažment motivovaný investovať do rozvoja firmy tak, aby vďaka zvýšenej produktivite vedel lepšie zaplatiť radových zamestnancov, čo mu umožní zvýšiť mzdu aj sebe. Takéto opatrenie núti manažment pracovať pre blaho celej firmy a nielen pre seba, ako sa to v praxi bežne nastáva.

Socialisti takisto navrhujú znížiť zdaňovanie práce a rovno navrhujú, že by výpadok vykryli z nových ekologických daní a daní z luxusu. Podobné odporúčania nám už roky dáva aj OECD. Vydať sa týmto smerom stojí za úvahu. Treba však pamätať na to, že ak znížime daňovo-odvodové zataženie a zavedieme nové dane, musíme zmeniť aj spôsob financovania poisťovní a samospráv, aby sa zabránilo výpadkom. Toto sa v programe nespomína.

Strana zároveň sľubuje zvýšiť materský príspevok na úroveň predchádzajúcej mzdy matky. Pripomíname, že toto už zavedené je. Navyše ale dodávajú, že by zvýšili aj rodičovský príspevok na úroveň priemernej mesačnej mzdy. Tu nerozumieme, či tým myslia priemernú mzdu v republike ako takú, alebo priemernú mzdu matky, ale ide o radikálne zvýšenie podpory materstva, čo v čase demografickej krízy je viac ako žiadúce.

Pripomíname, že takmer všetky strany, ktorých program sme čítali a v uplynulých dňoch hodnotili, si do svojho hľadáčika zobrali radikálnejšiu podporu rodiny a Socialisti nie sú výnimkou.





## SOCIALISTI.SK (pokračovanie)

Strana ďalej sľubuje, že posilní ochranu ohrozených skupín zamestnancov pred prepustením ako sú ľudia nad 50 rokov, zdravotne hendikepovaní či osamelí rodičia. Tu upozorňujeme, že pekná idea sa môže obrátiť práve voči týmto skupinám.

Ak posilníme ochranu pred ich prepustením, zamestnávateľia môžu byť motivovaní takýchto ľudí nezamestnávať. V ich očiach sa pre nich stanú väčším bremenom ako ostatní zamestnanci. Tu by sme skôr odporučili posilniť pomoc voči týmto skupinám inak, napríklad dlhšou podporou v nezamestnanosti, alebo vyššími (dlhšie trvajúcimi) kompenzačnými dávkami. Alebo možno by stálo za úvahu pokúsiť sa zamestnávateľov motivovať pozitívne, napríklad znížením sadzieb odvodov za zamestnávanie takýchto ľudí. Dôležité je, aby sa nakoniec zamýšľané opatrenie neobrátilo voči tým, ktorých má chrániť.

Keď sme hovorili, že Socialisti sa neboja otvárať doteraz verejne nediskutované témy, tak sme tým mali na mysli tieto nápady: zaviesť podiel zamestnancov na zisku, zaviesť právo zamestnancov obsadiť polovicu miest v správnych radách ako prostriedok k vyššej demokratizácii ekonomiky, alebo zdaníť všetky ročné príjmy nad milión eur vo výške 75 %.

Socialisti chcú takisto otvoriť diskusiu o nepodmienenom základnom príjme a skracovať pracovný čas na šesť hodín denne. A zároveň chcú zaviesť progresívne zdaňovanie zisku, pričom reinvestovaný zisk chcú zdaníť menej ako dnes.

K skracovaniu bude musieť nakoniec prísť. Osem hodín denne a 40 hodín týždenne nie je žiadna dokonalá a konečná forma pracovného času, ktorá by sa nikdy už nemala meniť. A to aj v súvislosti s automatizáciou, digitalizáciou a rovnováhou medzi prácou a životom. Avšak máme pocit, že táto strana ide na túto tému trochu ako s bubnom na zajace. My si myslím, že ide o tak zásadnú zmenu v našich životoch a v systéme organizácie práce a podnikania, že

to treba najprv poriadne rozdiskutovať so všetkými zainteresovanými stranami. My by sme teda začali pri analýzach a diskusiách.

Takisto rozumieme, že niekomu môže znieť návrh zdaňovať príjem nad milión eur sadzbou 75 % ustrele. Je ale legitímne začať sa pýtať, či by progresívne zdaňovanie nebolo pre našu spoločnosť lepšie. Ukazuje sa totiž, že krajiny s progresívnym zdaňovaním sa majú lepšie.

Je legitímne poukazovať na to, či by takéto zdaňovanie neznižovalo nerovnosť, nezabezpečilo zdroje na investície do infraštruktúry a školstva, ktoré by potom generovali ďalšiu prosperitu a či by progresívne zdaňovanie nepomohlo odstraňovať koncentráciu ekonomickej moci, ktorá si potom kupuje politický vplyv. To sú všetky legitímne otázky, o ktorých treba začať hovoriť. Otázka je, kde je strop. Či to má začínať nad milión a či to má byť 75 %.

A keď niekomu vadí, že to hovorí slovenská politická strana, tak možno ho zaujme, že aj Mark Zuckerberg sa nedávno vyjadril, že „nikto si nezaslúži byť miliardárom.“ Niečo na tom bude.





# MOST - HÍD

## ZHRNUTIE:

### *Program krátky a vyrušujúci*

## PODROBNOSTI:

Program strany MOST-HÍD je krátky. Nikoho nevzruší, skôr vyruší. Texty v ňom pôsobia ako nutná povinná jazda: proste tak, aby sa nepovedalo. Strana tvorbu programu vôbec nezobrala ako príležitosť ukázať, že vie, čo s krajinou treba urobiť a že to dá s radosťou na papier.

Z programu vyplýva, že MOST je za zachovanie minimálnej mzdy a systémové zvyšovanie plátov pedagogických a nepedagogických zamestnancov. Toto môžeme kvitovať a tu náš súhlas rovno aj končí.

MOST sa zaradil medzi typické strany, ktoré majú skôr potrebu postavenie zamestnanca poškodiť, a to v slepej viere, že keď zamestnancovi bude horšie, zvýši sa počet pracovných miest. Táto zvrátená logika bola už praxou a empiriou mnohokrát vyvrátená, ale vidno, že do stranických centráľ sa výskumy o trhu práce ešte nedostali.

Strana chce podporovať čiastočné úväzky, pružný pracovný čas alebo prácu z domu. Nejak nám nejde do hlavy, čo chce na tom MOST podporovať, keďže tieto formy zamestnávania dávno v Zákonníku práce máme a sú celkom dobre ukotvené.

Do čiastočných úväzkov sa u nás ľudia aj tak poriadne nehrnú, keďže firmy nevedia poriadne platiť ani len za plné úväzky. Okrem toho, že čiastočných úväzkov je na Slovensku len cca 5 %, až takmer štvrtina z nich sú ľudia pracujúci na čiastočný úväzok z donútenia. Sme teda radi, že si MOST dal tú námahu a v jeho krátkom programe zabral miesto pár vetami o tom, čo už dávno na Slovensku existuje.

Takisto sa MOSTu chceme poďakovať aj za jeho nápady na uvoľnenie pravidiel na prácu na dobu určitú a uvoľnenie pravidiel pri agen-

túrnom zamestnávaní. Akoby sme prekérnych foriem zamestnávania už nemali dosť. Agentúry u nás kedysi zažívali klondike a so zamestnancami zaobchádzali ako s handrami.

Ministerstvo práce v uplynulých rokoch razantne priškrtilo činnosť agentúr: agentúrní zamestnanci musia mať rovnaké mzdové podmienky ako kmeňoví, po z rokoch u toho istého užívateľského zamestnávateľa, kde robia cez agentúru, sa automaticky stávajú kmeňovým zamestnancom na dobu neurčitú.

MOST-HÍD chce pravidlá zase uvoľniť. Asi (ako aj iné strany s týmto zmysľaním) verí tomu, že ak zamestnávateľom umožní robiť si so zamestnancami, čo chcú, budú oveľa ochotnejšie zamestnávať ďalších, aby si s nimi mohli robiť, čo chcú.

Len pripomíname, že zamestnanosť nám nestúpa preto, že zamestnancom zničíme pracovnoprávnu ochranu. Zamestnanosť stúpa, ak ľudia a firmy majú dosť peňazí, existuje kúpyschopný dopyt po tovaroch, službách a investíciách a v ekonomike živo prúdia peniaze (nakupuje sa a predáva). Je to práve dopyt po tovaroch a službách, čo núti firmy tvoriť pracovné miesta, pretože potrebujú tento dopyt uspokojiť.

Zamestnanosť nezachráni prekérne pracovné prostredie, ktoré sa snaží MOST svojimi nápadmi pomôcť vytvoriť. Viac nemáme k programu MOST-HÍD čo povedať.



# VLASŤ

## ZHRNUTIE:

### Program krátky a nepremyslený

## PODROBNOSTI:

Naše pôvodné hodnotenie pre stranu Vlasť malo asi šesť riadkov, pretože v ich programe sme nenašli nič o zamestnaneckom prostredí, nič o zástupcoch zamestnancov, o inšpektorátoch práce ani o pracovných kódexoch.

Na poslednú chvíľu sme si všimli, že sme hľadali zle. V sekcii „Program“ na ich webe síce takmer nič nebolo, ale v sekcii „Riešenia“ sme predsa len niečo našli.

Za určite zaujímavý považujeme nápad tejto strany zakotviť do ústavy nielen minimálnu mzdu (ktorá už v ústave zakotvená je), ale aj mechanizmus jej zvyšovania. Momentálne platí nový mechanizmus, že minimálna mzda tvorí 60 % priemernej mzdy spred dvoch rokov. Toto je však stanovené obyčajným zákonom a ktorákolvek vláda s jednoduchou väčšinou môže tento zákon zmeniť.

A na Slovensku máme niektoré strany, ktoré proste neveria v minimálnu mzdu, akoby malo ísť o nejaké náboženstvo. Považujú ju za prekážku v ekonomickom rozvoji krajiny, aj keď takéto uvažovanie odporuje posledným desaťročiam ekonomického výskumu a empirii.

Strana Vlasť zároveň navrhuje naviazať indexáciu miezd top manažérov na platy zamestnancov vo firme tak, aby dosahovali 4 až 5 násobok priemernej mzdy v danej firme. V podstate ide o snahu stanoviť niečo ako maximálnu mzdu vo firme. Nápad naviazať mzdu top manažérov na mzdy vo firme nie je zlý, dokonca sme ho v programe inej strany pochválili, no prevedenie strany Vlasť je vyslovene zlé.

Keď už, tak by bolo potrebné naviazať platy top manažérov na najnižšiu mzdu v podniku. Týmto by boli manažéri motivovaní robiť také obchodné a investičné rozhodnutia, z ktorých by

benefitoval celý podnik (napríklad zvyšovaním produktivity práce). Zbytočne by sa neroztvárali nožnice medzi vedením a radovými zamestnancami a všetci by sa navzájom ťahali mzdovo nahor.

To, čo navrhuje Vlasť, je absurdné. Podľa ich návrhu jednoducho postačí, aby sa vo firme zdvíhala mzda vysoko zarábajúcim pracovníkom, čím stúpne priemerná mzda vo firme a tým si manažment zabezpečí aj rast svojich miezd. Tento koncept je postavený na hlavu a mňa sa pôvodnému účelu.

Vlasť si na mušku zobrala aj slovenské opatrovatelky, ktoré nám kvôli lepším platom odchádzajú do Rakúska opatrovať tamojších starých ľudí namiesto toho, aby sa starali o našich. Vlasť im, aby ich udržala doma, ponúka 800 až 900 eur.

Pamätáme si, že aj ministerstvo práce v uplynulom období riešilo, ako zabezpečiť rapidný nárast miezd pre opatrovatelky. Ak máme dobré informácie, tak malo problém pre to nájsť zdroje. Otázka je, ako to chce financovať Vlasť. Vo svojom programe to neuvádza.

Vlasť takisto sľubuje garantované pracovné miesta pre absolventov škôl. Čo si pod tým v trhovej ekonomike máme predstaviť, naozaj netušíme.

Takisto sľubujú základný podmienený príjem vo výške najnižšej mzdy „namiesto dnešných 60 eur“. Znova netušíme, čo to má byť a ako to má fungovať.

Už na prvé počutie to znie divne. Prečo by sa pri takomto koncepte vôbec niekto zamestnával za minimálnu mzdu, keby dostával základný príjem v rovnakej výške aj bez práce? Cieľom minimálnej mzdy a jej zvyšovania má byť pred-

sa aj to, aby motivovala ľudí nebyť na dávkach a zamestnať sa.

Vlasť ďalej sľubuje nulovú DPH na knihy, a keď nie na všetky, tak aspoň na slovenské. To považujeme za absurdné. Knihy sa kupujú podľa kvality a nie podľa národnosti. Ak znížená alebo nulová DPH, tak podľa nášho názoru na úplne všetky knihy.

No a na záver sľubuje Vlasť zdaňovanie monopolov a gigantov. Nielen banky, ale aj zdaňovanie Google a Facebooku. Tiež si úplne nevieme predstaviť, ako chce Vlasť zdaňovať Facebook alebo Google na Slovensku.

Vlasť sa takisto zmieňuje aj o rušení hypotekárneho otroctva a zabezpečení nájomného bývania. To samozrejme oceňujeme. Keďže však strana neuvádza viacej podrobností, o detailoch sa môžeme len dohadovať.

No a to je asi tak všetko, čo Vlasť ponúka: opatrenia bez podrobností, ako z rozprávky na dobrú noc.

