

KOMENTÁR

KONFEDERÁCIE ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR
K PROGRAMOVÉMU VYHLÁSENIU
VLÁDY SLOVENSKEJ REPUBLIKY
NA OBDOBIE ROKOV 2020 - 2024



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY – KOZ SR



KLIENTSKE
CENTRUM
ODBOROV

Text neprešiel odbornou jazykovou korektúrou.

Vydáva Konfederácia odborových zväzov SR, vypracovala Kancelária KOZ SR.

Bratislava, 22. 4. 2020

Jedným zo základných cieľov Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2020 – 2024 (ďalej len „PVV“) je *„zmeniť Slovensko na skutočne právny štát, kde si budeme všetci pred zákonom rovní a schopní pomáhať tým, ktorí našu pomoc potrebujú. Na taký štát, kde budeme radi pracovať, podnikat' a žiť.“* Za týmto účelom sa, okrem iného, koalícia zaväzuje *„vytvoriť atraktívne podnikateľské prostredie s cieľom, aby zamestnanci mali dobrú prácu za férovú mzdu“*.

Keďže v súčasnosti je celý svet postihnutý pandémiou nového koronavírusu, ktorý spôsobuje ochorenie COVID-19, bude omnoho náročnejšie skĺbiť záväzky PVV s efektívnym bojom proti vzniknutej pandémii a jej zdravotným, ale aj ekonomickým a sociálnym dopadom. Z tohto pohľadu predpokladáme, že riešenie týchto dopadov bude na úrovni ad hoc opatrení a očakávame, že tieto budú predmetom odbornej diskusie. Na druhej strane záväzky PVV majú za cieľ pokračovať v napĺňaní strategického a hodnotového smerovania koalície vo svojom volebnom období. Z uvedených dôvodov predpokladáme, že plnenie záväzkov PVV bude vysoko ovplyvnené aktuálnou situáciou a záväzky budú musieť prejsť prípadnou revíziou vzhľadom na vývoj pandémie. Zásadný vplyv bude mať aj dĺžka jej trvania a najmä rozsah zdravotných, ekonomických a sociálnych dopadov, ktoré vyvolá.

Konfederácia odborových zväzov SR (ďalej len „KOZ SR“) sa pri hodnotení PVV zameriava na prioritné sociálne a ekonomické oblasti, ktoré majú dopad na zamestnancov. Vo všeobecnej rovine možno hodnotiť, že PVV je rozsiahle, čo zodpovedá veľkosti a zloženiu vládnej koalície. Koalícia deklaruje, že PVV je ambiciózny plán ako zlepšiť Slovensko, ale PVV obsahuje množstvo všeobecne formulovaných záväzkov bez hlbšieho upresnenia, vágne hodnotové smerovanie a ciele bez konkretizácie opatrení na ich dosiahnutie, čo vytvára priestor na splnenie, ale aj nesplnenie deklarovaného záväzku. Niektoré časti PVV sú formulované presne a konkrétne a vláda sa k ich plneniu zaväzuje, niektoré časti len naznačujú úvahy o možnom nastavení a plnení vybraných úloh. Z uvedených dôvodov nemožno predikovať, ako a v akom rozsahu sa opatrenia PVV podarí implementovať.

PVV je rozdelené do 17 oblastí, pričom v niektorých oblastiach sa opatrenia prekrývajú, opakujú, alebo sú mierne protichodné.



Prioritou vlády v oblasti verejnej správy je vytvoriť transparentný verejný sektor s profesionálnymi zamestnancami, pričom reformné zmeny by mali priniesť kvalitný a moderný verejný sektor. Dôraz je kladený na jeho informatizáciu. Ďalšou prioritou má byť efektívne rozhodovanie a riadenie na základe analýz a dát a čo najefektívnejšie využívanie verejných zdrojov pri nulovej tolerancii korupcie.

Z hľadiska dosahovania vysokej miery efektivity očakávame, že sa objektívne posúdia personálne kapacity, nastavené procesy a strategické dokumenty bez potreby vytvárať už vytvorené a meniť už fungujúce. Problémom realizácie verejnej politiky na Slovensku je, že nie je udržiavaná kontinuita fungujúcich procesov a množstvo z nich sa začiatkom nového volebného obdobia nastavuje zbytočne odznova, čo brzdí proreformné snahy a smerovanie Slovenska. Z tohto hľadiska sú žiaduce a nápomocné audity.

Oblasť, ktorej prínos zatiaľ nevieme vyhodnotiť, sú zmeny v ústredných orgánoch štátnej správy, ako je transformácia úradu podpredsedu vlády na ministerstvo, alebo zavádzanie nových podpredsedov vlády, či zriaďovanie ďalších poradných orgánov. Otázny je rozsah aparátu a ich vzájomné interakcie, zodpovednosti a právomoci.

- *Vláda SR chce prijať nastavenie dlhodobého strategického plánu ľudských zdrojov v štátnej službe a na riadenie personálnych procesov by sa mal zriadiť centrálny orgán ľudských zdrojov, v podobe štátnej personálnej agentúry, ktorý by mal prehľad o štruktúre zamestnancov, krátkodobých aj dlhodobých potrebách v štátnej správe.*

Nie je jasné, ako bude toto opatrenie nadväzovať na prijatú Stratégiu riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015 – 2020, z ktorej vyšla novela zákona o štátnej službe, a rovnako aj zriadenie Rady pre štátnu službu. Z hľadiska zjednodušenia procesov by bolo vhodné nadviazať na prijatú stratégiu a nevytvárať novú s novou inštitúciou, ale využiť existujúce kapacity, prípadne ich reformovať.

- *Vláda SR posilní strategické aspekty riadenia zamestnanosti a odmeňovania verejných zamestnancov, vrátane plánovania počtu a koordinovaného výberu pracovníkov, diferencovaného prístupu k profesiám a zohľadnenia regionálnych rozdielov. Dôjde k sflexibilneniu odmeňovacích predpisov spojenému s nárastom variabilnej zložky mzdy pri pozíciách s vyššou mierou zodpovednosti. Nástrojmi na zvýšenie vnútornej efektivity úradov a lepšie odmeňovanie budú optimalizačné audity v štátnych úradoch aj podnikoch realizované v čo najväčšej miere internými kapacitami.*
- *Vybraným profesiám štátnej a verejnej služby vláda deklaruje zlepšenie podmienok odmeňovania. Ide o profesie: adekvátne platové ohodnotenie zamestnancov súdov a vytvorenie možnosti kariérneho rastu; zlepšenie pracovných podmienok a nastavenie motivačného prostredia tak, aby pracovník v zdravotníctve zostával a takisto sa vracal za prácou na Slovensko; zvýšiť priemernú mzdu zdravotným sestrám tak, aby sa dostali na úroveň 110 % priemernej mzdy v hospodárstve, zaviesť motivačný zásluhový systém príplatkov na základe jasne merateľných kvalitatívnych ukazovateľov, spokojnosti pacientov, dosiahnutého vzdelania a odpracovaných rokov; podporí nástroje na odmeňovanie učiteľov aj cez pohyblivú zložku s cieľom finančne motivovať aktívnych učiteľov; upravi platové ohodnotenie vedcov a vysokoškolských učiteľov pri preukázaní kvality výstupov ich práce a tým zatriaktívni konkurzy na vedecké a vedecko-pedagogické pozície v medzinárodnom priestore.*

K reforme zamestnanosti a odmeňovania verejných zamestnancov sa zaviazala aj predchádzajúca vláda, pričom odmeňovanie zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme bolo čiastočne vyriešené, ale nedošlo k hĺbkovej reforme zamestnávania vo verejnom záujme. Takisto je potrebné doriešiť reformu odmeňovania zamestnancov v štátnej službe, pričom by sme očakávali komplexné riešenie všetkých profesií, nielen vybratých.

Ďalšími opatreniami v oblasti verejného sektora je posilnenie analytických jednotiek jednotlivých orgánov štátnej správy a nastavenie rozhodovania na základe analýz a dát. Zároveň sa vláda SR zväzuje k udržateľným verejným financiám, implementácii „hodnoty za peniaze“ a posilneniu Národného programu reforiem. Tiež však plánuje prijať Národný strategický plán, ktorý by mal ďaleko presiahnuť časový rámec jedného volebného obdobia a ktorý stanoví východiská, zadefinuje ciele, určí detailné postupy, stanoví harmonogram na premenu slovenskej ekonomiky na ekonomiku s vyššou pridanou hodnotou a ďalšie strategické ciele v oblasti zvyšovania kvality života a udržateľného rozvoja aj s ohľadom na životné prostredie a digitalizáciu. KOZ SR podporuje prijímanie politických rozhodnutí na základe analýz a dát a v súlade s nastaveným strategickým smerovaním. V oblasti strategického plánovania by sme neodporúčali rozpracovávať ďalšie a ďalšie stratégie, ale nadviazať na už prijaté a existujúce (prípadne ich revidovať), čo zabezpečí kontinuitu, zníži administratívnu záťaž a urýchli a zefektívni prijímanie nevyhnutných opatrení. Príkladom je Vízia a stratégia rozvoja Slovenska do roku 2030, ktorá je spomínaná v PVV v oblasti životného prostredia. Ide o dlhodobú nadrezortnú víziu, vytvorenú širokým participatívnym procesom, z ktorej možno odvíjať ďalšie smerovanie, pričom zadefinované opatrenia v nej zastrešujú všetky vyššie stanovené ciele.

LEGISLATÍVNY PROCES



Vláda predpokladá zlepšenie legislatívneho procesu, ten sa má zmeniť aj v kontexte podpory podnikateľského prostredia. Transparentnosť a kvalitnejšiu legislatívu majú zabezpečiť viaceré opatrenia spomínané v časti hospodárskej politiky, ale aj zavedenie novej inštitúcie v procese.

Sociálny dialóg vláda spomína len v súvislosti s opatreniami dotýkajúcimi sa zamestnanosti a riešením dopadov pandémie COVID-19.

- *V oblasti zamestnanosti vláda SR deklaruje, že svoje kroky bude koordinovať so sociálnymi partnermi, bude podporovať sociálny dialóg a posilňovať význam dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov.*

Sociálny dialóg umožňuje širšie uplatnenie, ako len v riešení zamestnanosti v súvislosti so vzniknutou pandemiou a jej dôsledkami, preto by mala byť jeho podpora deklarovaná v širšom kontexte. KOZ SR apelovala na vládu, aby vo svojom PVV ukotvila podporu sociálneho dialógu na všetkých jeho úrovniach horizontálne i vertikálne (národný tripartitný, bipartitný – odvetvový, podnikový, ako aj regionálny sociálny dialóg).

- *Vláda SR zavádza do legislatívneho procesu ďalší subjekt v podobe podpredsedu vlády SR zodpovedného za koordináciu legislatívy a má sa posilniť aj mandát Legislatívnej rady vlády SR, bez ktorej súhlasného stanoviska nedôjde k prerokovaniu návrhov zákonov vládou SR. Zaviesť by sa mali aj verejné vypočutia v rámci legislatívneho procesu návrhov zákonov kódexového charakteru, vybraných návrhov zákonov týkajúcich sa veľkého množstva adresátov a návrhov zákonov v osobitne dôležitých oblastiach verejného záujmu.*

V praxi nie je jasné postavenie podpredsedu vlády SR pre legislatívu v legislatívnom procese aj vzhľadom na medzirezortné pripomienkové konanie, či Hospodársku a sociálnu radu SR. Celý legislatívny proces sa môže značne predlžovať aj ďalšími verejnými vypočutiami a posudzovaním legislatívy po druhom čítaní v parlamente (záväzky sú uvádzané v časti PVV venovanej hospodárskej politike).

- *Mnohé formulácie a ustanovenia v zákonoch sú často vágne, nejasné, niekedy dokonca protichodné. Vláda SR zavedie inštitút záväzných stanovísk na jednotlivých rezortoch, úradoch, či agentúrach a ďalšie opatrenia, ktoré pomôžu podnikateľským subjektom pri orientácii v ich povinnostiach a budú verejne prístupné pre všetky podnikateľské subjekty.*

S cieľom spresniť legislatívu vláda navrhuje zavedenie inštitútu záväzných stanovísk. Je na diskusiu, ktorých zákonov a oblastí by sa malo toto opatrenie dotýkať. Nemôžeme súhlasiť s tým, že by záväzné stanoviská štátnych úradov a orgánov mali suplovať rozhodovaciu činnosť súdov.

PODNIKATEĽSKÉ PROSTREDIE



Hospodárska politika a ďalšie smerovanie ekonomiky Slovenska je v PVV popísané všeobecne, pričom dôraz je kladený na zlepšenie podnikateľského prostredia. Aj keď sa v rámci hospodárskej politiky konštatuje nutnosť diverzifikácie priemyslu a konečne adaptácie na inovačné zmeny, reálna transformácia a jej podpora sa ukáže až v praxi. S očakávanými zmenami bude úzko súvisieť reforma vzdelávania.

- *V oblasti podnikateľského prostredia sa má zlepšiť vymożiteľnosť práva, znižovať administratívne zaťaženie, rozširovať elektronickú komunikáciu s orgánmi verejného sektora.*
- *Ďalej by sa mal zaviesť princíp účinnosti zmien najdôležitejších zákonov, ktoré majú vplyv na podnikanie, raz do roka, k 1. januáru. Zaviesť by sa mohlo aj dôslednejšie pripomienkovanie poslaneckých návrhov zákonov, zavedením dostatočnej lehoty medzi druhým a tretím čítaním v NR SR a podrobným posudzovaním vplyvov. S účinnosťou od 1. 1. 2021 vláda zavedie princíp „1 in – 1 out“ a s účinnosťou od 1. 1. 2022 princíp „1 in - 2 out“.*
- *Ďalšie zjednodušenie by malo byť prostredníctvom jednoduchých zákonov a daňového a odvodového systému. Kľúčový je podľa toho flexibilný zákonník práce a pracovno-právna legislatíva, ktorá je dôležitá počas konjunktúry, ale ešte viac počas krízy a pre prispôsobenie sa novým podmienkam po kríze. Vláda pripraví legislatívu v tomto zmysle po konzultácii so sociálnymi partnermi.*

Podpora podnikateľského prostredia prostredníctvom auditu administratívnej záťaže a zvýšenia vymożiteľnosti práva je žiaduca, keďže nejde na úkor oslabovania postavenia a práv zamestnancov. Zákonov, ktoré môžu mať vplyv na podnikateľské prostredie, môže byť široké spektrum, od pracovnoprávných predpisov cez daňové a odvodové predpisy až po oblasť obchodnoprávných vzťahov. Cieľom princípu účinnosti od 1. januára má byť právna istota, že v danom roku bude platiť rovnaký právny stav. Môže to však byť kontraproduktívne a môžu nastať výnimočné prípady, ktoré si budú vyžadovať zmenu aj v priebehu roka. Na druhej strane ani zo strany zamestnávateľov nebude dochádzať v priebehu roka k presadzovaniu zmien na úkor postavenia zamestnancov.

Zlepšovanie podnikateľského prostredia, rovnako ako tvorba pracovných miest, sú predmetom hospodárskej politiky štátu, na druhej strane Zákonník práce má, okrem definovania vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, najmä ochrannú funkciu. Flexibilný zákonník práce a pracovnoprávna legislatíva v zmysle oslabenia ochrany zamestnanca a najmä zjednodušenia jeho prepustenia nemá priamy vplyv na zlepšenie podnikateľského prostredia. Práve naopak, liberalizácia pracovného práva v časoch krízy ohrozuje udržanie pracovných miest a teda aj zamestnanosti. V súčasných podmienkach by sme očakávali, že opatrenia vlády budú smerovať k udržaniu pracovných miest a k odľahčeniu sociálneho systému štátu, nie k uľahčeniu prepúšťania.

Na druhej strane PVV neobsahuje žiadne opatrenia na zlepšenie zamestnaneckého prostre-

dia, a to napríklad v oblasti vymožitelnosti v súčasnosti platnej pracovnoprávnej legislatívy, ktorá je často označovaná za rigidnú a nevýhodnú pre zamestnávateľa.

„Neflexibilný“ zákonník práce je však zároveň ťažko vymožitelný a vláda smeruje kroky k jeho oslabeniu. Skôr by sme očakávali zlepšenie vymožitelnosti práva, posilnenie reálneho postavenia zamestnancov a ich zástupcov a zlepšenie kontrolnej činnosti Národného inšpektorátu práce (ďalej len „NIP“), vrátane pokutovania nedodržiavania legislatívy, čo by odrádzalo nedodržiavať legislatívu.

Presadzovanie dôstojnej práce je pre KOZ SR prioritou, preto by sme očakávali aj konkrétnejšie záväzky k splneniu cieľa, „aby zamestnanci mali dobrú prácu za férovú mzdu“. Potieranie nelegálnej práce, pracovné podmienky, ochrana práce a zdravia zamestnancov a kultúra práce by mala byť prvoradá. Poukazujeme, že agenda Dôstojnej práce Medzinárodnej organizácie práce stojí na štyroch základných pilieroch, ako sú tvorba pracovných miest, právo pri práci, sociálna ochrana a sociálny dialóg s rodovou rovnosťou ako prierezovým cieľom. V rámci PVV sa konkrétne oblasť odmeňovania, rastu miezd a minimálna mzda nespomínajú.

- *Ešte v roku 2020 odbúrame časť byrokracie zbytočne brzdiacej podnikanie čo najrýchlejším prijatím balíka takých zmien zákonov, ktoré uľahčia život podnikateľom, a ktoré nebudú predstavovať významný vplyv pre verejné financie. V skrátenom legislatívnom konaní vláda prijme Lex Korona, opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia.*

Odbúranie byrokracie je v časti Politika lepšej regulácie, takže by malo ísť o balík zákonov, ktoré sa budú týkať rôznych regulačných povinností podnikateľov, napr. predkladať rôzne „zbytočné“ a „duplicitné“ výkazy štátnym inštitúciám a takto ich odbremeniť od byrokratickej záťaže. Vyhodnotiť odbúranie byrokracie na úrovni PVV nie je možné, keďže nie je jasné, čo všetko spadá pod zbytočnú byrokráciu brzdiacu podnikanie. PVV ďalej deklaruje, že tieto zmeny nebudú predstavovať vplyv pre verejné financie, ale nie je definovaný vplyv na zamestnancov. V skrátenom legislatívnom konaní sa má prijať Lex Korona, obsahujúci opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia. Niektoré takéto opatrenia už boli prijaté v skrátenom legislatívnom konaní s cieľom zmierniť ekonomické a sociálne dopady pandémie. Opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia nemusia nevyhnutne znamenať opatrenia na pomoc podnikateľom v dôsledku pandémie a nemali by byť preto takto ani prijímané. Napríklad program strany SAS s názvom Podnikateľské „kilečko“ na prvých 100 dní predstavuje 100 riešení, ktoré „nespôsobia výpadok vo verejných financiách a je ich možné ihneď realizovať“. Aj keď navrhované riešenia nemajú byť nákladné, niektoré znižujú ochranu zamestnancov a v budúcnosti prehĺbia nepriaznivú ekonomickú situáciu, chudobu, sociálne vylúčenie a môžu viesť až k sociálnym nepokojom. KOZ SR je presvedčená, že podnikateľské prostredie je možné zlepšovať a skvalitňovať aj bez toho, aby sa znižovala ochrana a postavenie zamestnancov.

- *Ďalej je cieľom naštartovať rast ekonomiky založený na zvyšovaní produktivity výrobných faktorov (všetky odvetvie vrátane automobilového sektoru a najbližšieho dodávateľského reťazca).*
- *Cieľom je aj vytvárať priaznivé prostredie pre rozvoj malých, stredných i veľkých podnikov. Prioritou vlády SR je podpora väčšej diverzifikácie slovenského hospodárstva. Podporovať sa budú investície s vyššou pridanou hodnotou. Podpora investícií bude orientovaná predovšetkým do menej rozvinutých regiónov s cieľom vytvárania pracovných miest tak, aby v čo najmenšej miere deformovala podnikateľské prostredie.*
- *Budeme napomáhať transformácii slovenskej ekonomiky v ére digitalizácie, automatizácie, umelej inteligencie a nástupu nových obchodných modelov, napr. zdieľanej ekonomiky. Inteligentný priemysel sa nezaobíde bez moderných technológií, ktoré uľahčia aj prechod na klimaticky neutrálne a obehové hospodárstvo so zameraním sa na oživenie všetkých priemyselných odvetví po negatívnom dopade súčasnej krízy.*

KOZ SR dlhodobo prezentuje potrebu zmeny ekonomiky na znalostnú s dôrazom na investície do vedy a výskumu, kde by mal proaktívne smerovať aj súkromný sektor. V tejto súvislosti je potrebné zavádzať výroby s vyššou pridanou hodnotou. Obmedziť verejné investície do nových „montážnych výrobných“ a namiesto toho aktívne vyhľadávať a podporovať prioritne výroby s vyššou

pridanou hodnotou. Samozrejme, aktívne podporovať najmä malé a stredné produktívne podniky a zvyšovať ich podiel na pridanej hodnote.

Zmena ekonomiky by mala smerovať k spravodlivej transformácii na ekonomický model odpovedajúci na technologické výzvy a zmeny, ktoré prináša digitalizácia a Priemysel 4.0. Spravodlivá transformácia by okrem technologických zmien mala prioritne reagovať aj na klimatické zmeny, environmentálne udržateľnú ekonomiku (v zmysle Európskeho ekologického dohovoru – klimaticky neutrálne hospodárstvo) a tvorbu spravodlivých zelených pracovných miest, ktoré zabezpečia sociálne istoty a sociálnu spravodlivosť pre pracovníkov.

- *Zamestnancom sa umožní vybrať si medzi gastrolístkami a finančným príspevkom na stravu.*

Existuje množstvo štúdií, ktoré potvrdzujú priamy súvis a vplyv „gastrolístkov“ na stravovanie a zdravie zamestnancov. Vyplácanie stravného v hotovosti môže spôsobiť, že zamestnanec obmedzí svoje stravovanie, čo môže mať negatívny vplyv na jeho zdravie. Takisto je náchylnejší „neminuť“ si obedovú prestávku a oddýchnuť si. V dobe, keď prakticky neexistuje závodné stravovanie a zamestnávateľia ho často nezabezpečujú, gastrolístky v akejkolvek forme motivujú zamestnanca k pravidelnému stravovaniu. KOZ SR však podporuje čo najvyššiu mieru elektронizácie gastrolístkov.

TRH PRÁCE



- *V oblasti práce bude prioritou vlády SR prekonanie ekonomickej a sociálnej krízy vyvolanej pandémiou COVID 19, opätovné zvyšovanie miezd, sociálnych istôt a životnej úrovne občanov Slovenskej republiky. Preto bude vláda SR presadzovať opatrenia na udržanie zamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest, vrátane zlepšovania kvality podnikateľského prostredia, znižovania byrokracie pri zamestnávaní a zníženia odvodového zaťaženia ako prostriedkov na zabezpečenie rastu príjmov obyvateľstva.*
- *Vláda SR deklaruje, že svoje kroky bude koordinovať so sociálnymi partnermi, bude podporovať sociálny dialóg a posilňovať význam dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov.*

V oblasti zamestnanosti a opatrení sa vláda SR zaväzuje k ich konzultácii so sociálnymi partnermi. Sociálny dialóg však umožňuje širšie uplatnenie, ako len v riešení zamestnanosti v súvislosti so vzniknutou pandémiou a jej dôsledkami. Konkrétne opatrenia v oblasti zamestnanosti nie sú v PVV uvedené, vyzdvihnúť možno sprísnenie pravidiel fungovania agentúr dočasného zamestnávania, čo je aj jediné konkrétne opatrenie. PVV taktiež vôbec nerieši oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, inšpekcie práce, pracovných súdov a vymožitelnosti práva pri pracovnoprávných sporoch, čo by sme v sekcii určenej pre „trh práce a zamestnanosť“ očakávali. Taktiež absentuje zmienka o minimálnej mzde či minimálnych mzdových nárokoch. Očakávame, že vláda minimálne zachová existujúce štandardy, prípadne bude pracovať na ich zlepšení v zmysle posilňovania ochrany zamestnancov a zamestnaneckého prostredia, a nebude mať ambíciu tieto zhoršovať.

V oblasti zamestnanosti by bolo vhodné definovať konkrétne opatrenia na udržanie pracovných miest aj z dlhodobejšieho hľadiska, ako len v čase konania pandémie. Ďalej je potrebné definovať financovanie opatrení aj mimo využívania prostriedkov EŠIF a nastaviť ich udržateľnosť. V súčasnosti je vhodné uvažovať nad reformami a zavedením opatrení, ktoré vytvoria dostatočnú záchrannú sieť pre zamestnancov v čase krízy, ktorá môže nastať aj v budúcnosti (napr. tvorba záchranných fondov, rezerv, vankúšov a pod.).

Tvorba pracovných miest je očakávaná vzhľadom na zlepšenie podnikateľského prostredia, čo nemusí byť dostatočné. Je však potrebné zdôrazniť, že z nášho pohľadu je dôležitá tvorba kvalitných pracovných miest s dôstojnými podmienkami práce, ochrany a odmeňovania. Je potrebné vyhodnotiť aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktoré sa sice už v minulosti pozitívne odrazili na znižovaní miery nezamestnanosti, ale nie všetky. Očakávame nadrezortné reformy, ktoré zabezpečia tvorbu kvalitných pracovných miest vo všetkých regiónoch Slovenska a pripraví kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá nebude nútená odchádzať za prácou do zahraničia. Prevažná väčšina opatrení je financovaná z EŠIF, nejde teda o koncepčné zmeny, ale o aktuálne a prevažne prechodné riešenia, ktoré v budúcnosti nemusia byť dostatočné.

Za jeden z faktorov, ktorý by ovplyvnil stabilizáciu zamestnancov, považujeme štátnu bytovú politiku vrátane politiky nájomného bývania, ktorá na Slovensku doteraz absentovala, a ktorá výrazne ovplyvňuje mobilitu pracovnej sily.

- *Zamestnanosť napr.: zdroje z európskeho sociálneho fondu využijeme na udržanie zamestnanosti; sprísňime pravidlá na fungovanie agentúr dočasného zamestnávania; v spolupráci s Európskou komisiou aktívne naštartujeme činnosť Európskej agentúry práce v Bratislave; budeme presadzovať reformu pomoci v hmotnej núdzi tak, aby bola nastavená motivačne a diferencovane*
- *Nezamestnanosť a sociálna ekonomika napr.: bude podporovať rozvoj sociálnej ekonomiky a tvorbu sociálnych podnikov; zlepši možnosti vytvárať rôznorodé pracovné miesta v aktivačných prácach s dôrazom na budovanie zručností; bude motivovať agentúry podporovaného zamestnávania odmenou za udržateľné a trvalé zamestnanie dlhodobo nezamestnaných; zväží zavedenie inštitútu asistenta pracovného začlenenia; zlepši stav zamestnávania ťažko zdravotne postihnutých osôb na otvorenom trhu práce, s dôrazom na vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie a s cieľom dosiahnuť zvýšenie ich konkurencieschopnosti na trhu práce; zväží vytvorenie systému medzitru práce s možnosťou súbehu dávky v hmotnej núdzi a mzdy; zavedie včasnú profiláciu uchádzačov o zamestnanie a odborné a individualizované poradenské služby; v rámci aktívnych opatrení trhu práce zabezpečí presun z menej účinných programov na účinnejšie; zväží prehodnotenie sadzieb na jednotlivé druhy sociálneho poistenia tak, aby odrážali reálnu finančnú potrebu krytia dôchodkov a ostatných dávok; vytvorí poberateľom príspevku na opatrovanie možnosť následného poberania podpory v nezamestnanosti.*

Ďalšie opatrenia sú definované ako opatrenia v nezamestnanosti a sociálnej ekonomike. Rozvoj sociálnej ekonomiky a individuálny prístup bude rozhodujúci v práci s dlhodobo nezamestnanými a pri ich začleňovaní na trh práce. Dlhodobá nezamestnanosť je jedným z kľúčových a pretrvávajúcich problémov SR, ktorý je potrebné efektívne a udržateľne riešiť systémovými opatreniami. Je potrebné pokračovať v individuálnom prístupe a poradenstve a citlivo pracovať s dlhodobo nezamestnanými, rovnako ako im zabezpečiť dostatočnú sociálnu ochranu. Dlhodobó nezamestnaní sú zraniteľnou skupinou, ktorá je ohrozená chudobou a sociálnym vylúčením, pričom dávky v hmotnej núdzi sú nepomerne nižšie ako suma životného minima, ktorá taktiež nezodpovedá príslušnému podielu skutočných nákladov na život priemernej domácnosti.

Legislatívny rámec pre sociálnu ekonomiku, ktorá môže vytvoriť priaznivé podmienky pre zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov na trhu práce, existuje, ale upozorňujeme na potrebu zvýšenia informovanosti verejnosti a podpory pri zakladaní sociálnych podnikov. KOZ SR vníma sociálnu ekonomiku a podniky, okrem ich všeobecne prospešného účelu, ako účinný nástroj podpory zamestnanosti v menej rozvinutých regiónoch, zamestnanosti znevýhodnených a zraniteľných osôb, ako aj podpory sociálneho bývania, ktoré si na Slovensku vyžaduje značné posilnenie.

V oblasti nezamestnanosti bude potrebné zanalyzovať a reformovať dávkový systém na podporu nezamestnaných s cieľom vytvoriť dostatočnú záchrannú sieť a zabrániť ich prepadnutiu do pasce chudoby.



Navrhované zmeny v daňovom a odvodovom systéme vychádzajú z predvolebného programu koalície strany SAS, ktoré boli postavené na znižovaní zaťaženia, zjednodušení systému a najmä zavedení odvodového bonusu. Vstupujú do neho čiastkové opatrenia ďalšieho koaličného partnera hnutia Sme rodina (napr. zníženie DPH v cestovnom ruchu, progresívne zdaňovanie a podpora rodiny prostredníctvom oslobodenia určitých príjmov). Reálne zmeny v daňovo-odvodovej oblasti budú teda podmienené dohodou protichodných ideologických prístupov a pohľadov koaličných partnerov, pričom v rámci daňovej oblasti vstupuje do procesu aj ďalší koaličný partner - hnutie OLANO, zodpovedný za rezort financií.

- *Vláda SR deklaruje snahu o udržateľnosť verejných financií zvýšením efektívnosti výberu daní s dlhodobým cieľom dosahovať aspoň úroveň priemeru krajín EÚ. Za týmto účelom chce znižovať úniky na DPH a zlepšiť fungovanie finančnej správy a má sa zjednotiť výber daní, cieľ a odvodov.*
- *Vláda SR vytvorí predpoklady pre zastavenie rastu daňovo-odvodového zaťaženia. V daňovo-odvodovej oblasti budeme klásť dôraz na opatrenia s potenciálom zvýšiť ekonomický rast Slovenska. Prehodnotiť sa majú možnosti zmien daňovo-odvodového systému, s cieľom jeho zjednodušenia a zefektívnenia, zabezpečenia vyššej právnej istoty a odbúrania nadmernej administratívnej záťaže. Zvážiť sa má naviazanie daňových a odvodových parametrov a úľav na minimálnu mzdu. Prehodnotiť sa má nahradenie desiatok neprehľadných daňových a odvodových úľav a výnimiek fungujúcich podľa odlišných pravidiel adresnejším a jednoduchším riešením, zároveň sa však majú zaviesť ďalšie výnimky pri dohodách.*
- *V priamych daniach zvážime návrat k osvedčenému jednoduchému systému rovnej dane. Zároveň v daňovom mixe zvýšia podiel zdaňovania spotreby, majetku a negatívnych externalít a znížia zdaňovanie ekonomickej aktivity a nerovnomerné zaťaženie sektorov ekonomiky. Podporí sa zvýšenie majetkových daní z nehnuteľností kompenzované znížením daňovo-odvodového zaťaženia nízko-príjmových skupín obyvateľstva, vrátane posilnenia odpočítateľnej položky pre nízko-príjmových. Posilní sa úloha environmentálnych daní, prehodnotia sa dotačné schémy smerom k motivovaniu k zelenému správaniu, cieľom je aj aplikovať špeciálne dane na ekonomické renty oligarchov, ktoré pochádzajú z lobizmu, korupcie, neférových výhod a nedostatočnej konkurencii. Vláda SR zváži vyššie zdanenie oligopolov a monopolov.*

Vláda sa zaväzuje k boju proti podvodom na DPH a orientuje sa na zníženie daňovej záťaže podnikateľského prostredia rušením daní a umožnením znižovať základ dane. Aj keď sa deklaruje, že sa nebude zvyšovať daňové zaťaženie a na jednej strane je snaha k návrtu k rovnej dani, zvažuje sa aj zmena daňového mixu smerom k majetkovým, spotrebným a ekologickým daniam na úkor zaťaženia aktivity. Možno predpokladať, že bude výrazná snaha znižovať daňovo-odvodové zaťaženie práce prostredníctvom odvodového bonusu. (Odvodový bonus mení systém výpočtu čistej mzdy. Zdaniteľné príjmy sú súčtom súčasného mzdového nákladu zamestnávateľa na zamestnanca a odvodového bonusu, ktorý je určený ako životné minimum mínus 10 % vlastných príjmov. Do vlastných príjmov by sa započítavali všetky príjmy, okrem mzdy aj úroky, príjmy z prenájmu, dohody o meny, dividendy. Zo zdaniteľných príjmov sa odvádza 19 % daň, solidárny odvod 10 % (v súčasnosti sociálne odvody nahradené jedným odvodom) a zdravotný odvod 9 %. Súčasne by sa mal vytvoriť mechanizmus, na základe ktorého by zodpovední pacienti platili nižšie poisťné na zdravotné poisťovanie (zdravotný odvod). Z čistej mzdy sa odvádza ešte 5 % ako odvod na II. pilier a zároveň chcú zaviesť nezdaniteľnú časť základu dane na dobrovoľné príspevky do II. piliera. U zamestnanca s deťmi sa zohľadňuje odvodový bonus na dieťa (% životného minima) a u živnostníka výdavky.) Odvodový bonus a zmena daňovo-odvodového systému v tomto znení z krátkodobého hľadiska zvyšujú čisté príjmy ľudí, z dlhodobého hľadiska možno predpokladať zníženie zákonných nárokov. Okrem sociálnych dopadov možno predpokladať vysoké náklady na zmeny informačných systémov vo verej-

nom aj súkromnom sektore, ako aj náklady na preškolenie zamestnancov, otázný je vplyv na zamestnanosť vo verejnom sektore.

Prioritou KOZ SR je zaviesť ambicióznejší a pestrejší daňový mix – zmeniť daňový mix a presunúť zaťaženie z práce na kapitál. Daňové príjmy sú z veľkej časti tvorené z dane z príjmov fyzických osôb a daň z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti sa vo výraznej miere podpisuje pod rast daňových príjmov. Mzdová úroveň zamestnancov významnou mierou ovplyvňuje napĺňanie rozpočtu verejnej správy cez odvodové a daňové povinnosti, ale aj prostredníctvom spotreby domácností, ktoré v tovaroch a službách platia daň z pridanej hodnoty.

KOZ SR je presvedčená, že štátny rozpočet je potrebné naplňať na príjmovej strane najmä sústavným zefektívňovaním výberu existujúcich daní. Zároveň je nevyhnutné zaviesť progresivitu do daňového systému a zvýhodniť nízkopríjmové skupiny na úkor vysokopríjmových. Je potrebné zaviesť dane z luxusu, zvýšiť zdaňovanie kapitálu, majetku, ale aj zdaňovanie technologického pokroku (daň z robotov, ktoré nahradia prácu ľudí), pokračovať v ďalšom zdaňovaní bánk a regulovaných odvetví, resp. zaviesť dane z prirodzených monopolov, zdaňovať digitálny priestor a zaviesť ekologické dane.

Priority KOZ SR v daňovo-odvodovej oblasti sú sčasti totožné s navrhovanými opatreniami, najmä v oblasti majetkových daní a znižovania zaťaženia práce a nízkopríjmových osôb.

Vláda SR presadzuje aj rozsiahlu reformu zdravotníctva, ale nie je jasné, ako bude táto reforma riešená z hľadiska odvodového zaťaženia zamestnancov a navrhovaných zmien. Rozsiahle zmeny sa navrhujú aj v oblasti dôchodkov a zároveň sa má zjednodušiť doterajší odvodový a poistný systém v oblasti dôchodkového zabezpečenia. Nastavenie zmien v daňovom a odvodovom systéme musí úzko súvisieť a nadväzovať na reformné záväzky v ostatných oblastiach.

SOCIÁLNA POLITIKA



Prioritnou oblasťou v sociálnej politike je rodinná politika, čo sa premietlo do konkrétnych navrhovaných opatrení. Financovanie väčšiny opatrení vzhľadom na súčasnú situáciu môže byť problematické, pričom prioritne by mala byť riešená otázka zamestnanosti a udržania pracovných miest a zabezpečenie dostatočnej záchrannej sociálnej siete. Otázne je, ako zmeny v daňovo-odvodovej oblasti ovplyvnia záväzky v oblasti sociálnej politiky, ktorá je finančne náročná. Vláda predstavila vo svojom PVV súbor opatrení, rôzneho charakteru a zamerania. Heslovito uvedené opatrenia sa javia skôr ako nesystémové, nie ako konkrétne riešenia.

- *Rodinná politika napr.: zvýšenie a zflexibilnenie rodičovského príspevku a príspevku na starostlivosť, naviazanie na rast priemernej mzdy a úpravu podmienok ich poskytovania; zavedenie inštitútu otcovskej dovolenky pri narodení dieťaťa; zavedenie povinnej zľavy pre rodiny s deťmi vo forme skupinového vstupného do kina, divadla, múzeí, galérií atď.; úpravu vymáhania a vyplácania náhradného výživného; návrh osobitnej sociálnej dávky „príspevok na bývanie“, vyňatej z dávky v hmotnej núdzi; osobitnú sociálnu dávku „SOS príspevok“ vyplácanú v mimoriadnych situáciách, keď dotknutá rodina nespadá do žiadnej skupiny sociálnej pomoci; systémové opatrenia na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na deťoch, ženách a ďalších zraniteľných skupinách.*
- *Sociálne zabezpečenie napr.: vyrovňovanie rozdielov v platoch a dôchodkoch žien a mužov, ktoré vznikli z dôvodu materstva; kvalitný systém dôchodkového poistenia osôb starajúcich sa o deti, neformálnych opatrovateľov a osobných asistentov ako poistencov štátu; zavedie dobrovoľné nemocenské poistenie študentiek vysokých škôl, z ktorého sa bude poskytovať výlučne materské; predĺži ochranné lehoty a zvýši príspevok v materstve a rodičovský príspevok pre študentky I., II. a III. stupňa vysokoškolského štúdia, s tým, že budú poberať rodičovský príspevok vyššej kategórie; predĺži ochrannú lehotu pri otehot-*

není po strate zamestnania na 6 mesiacov a ochrannú lehotu pre ženy, ktorým zaniklo nemocenské poistenie (stratili prácu), ak porodí do 14 mesiacov od zániku nemocenského poistenia; zavedie podporu budúcich matiek vo forme tehotenského príspevku vo výške 200 eur, ktorý sa poskytne každej študentke a nemocensky poistenej žene od začiatku štvrtého mesiaca tehotenstva; zavedie režim utajeného tehotenstva, počas ktorého bude mať žena nárok na nemocenské dávky a môže požiadať o utajený pôrod.

PVV v tejto oblasti vymedzuje heslovite okruhy opatrení, ktoré má v úmysle prijať, a to od daňového bonusu pre rodiny s deťmi, príspevku na hypotéku pre rodiny s dieťaťom do troch rokov veku, cez zvýhodnenie rodinného stavebného sporenia, až po poskytovanie odbornej pomoci multidisciplinárnym tímom pri riešení problémov rodín. Čo si vláda pod uvedenými opatreniami predstavuje, prípadne, aké konkrétne legislatívne opatrenia v tejto súvislosti pripraví, nie je zjavné, keďže vyššie uvedené opatrenia majú interdisciplinárny charakter.

V oblasti štátnych sociálnych dávok (ďalej len „ŠSD“) vláda chce zjednotiť legislatívu. Navrhuje tiež zavedenie nových dávok, ako napr. príspevok na bývanie, SOS príspevok, zavedenie tehotenského príspevku pre študentky vo výške 200 eur a rovnaký príspevok pre nemocensky poistenú poistiteľnú od štvrtého mesiaca tehotenstva (z textu nie je zjavné, či príspevok bude mať charakter ŠSD alebo pôjde o dávku poskytovanú zo systému sociálneho poistenia). Keďže je v texte označený ako „príspevok“, predpokladáme, že by malo ísť o ŠSD. Postupné zvyšovanie a odstupňovanie rodinných prídavkov, zjednotenie výšky príspevku pri narodení dieťaťa, ako aj zavedenie udržateľných programov pre rodiny z prostredia sociálne vylúčených spoločností. Bez bližšej špecifikácie sa v PVV tiež uvádza, že vláda bude presadzovať reformu pomoci v hmotnej núdzi.

V oblasti sociálnych služieb vláda predloží nový zákon o sociálnych službách, za účelom adresnosti sa zavedie príspevok na odkázanosť, vytvorí podmienky na poskytovanie sociálnych služieb na komunitnom princípe, najmä poskytovaním terénnych a ambulantných sociálnych služieb. Novým zákonom vytvorí systém dlhodobej zdravotno-sociálnej starostlivosti a tiež podporí špecializované programy v oblasti bývania, vzdelávania, zamestnávania a voľného času a podobne v systéme služieb pre deti a dospelých so špeciálnymi potrebami.

V sociálnej oblasti vytvorí jednotný systém posudkovej činnosti, prehodnotí systém poskytovania peňažných príspevkov na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Vláda v zmysle PVV nastaví legislatívne podmienky pre činnosť chránených dielní a chránených pracovných miest na účelom zrealizovania potrieb tam zamestnaných osôb.

V oblasti sociálneho poistenia vláda v PVV deklaruje, že zväzi možnosť zavedenia OČR pre nezamestnaných rodičov poberajúcich tzv. predĺžený rodičovský príspevok. Zavedie dobrovoľné nemocenské poistenie študentiek vysokých škôl za účelom poskytovania iba materského, zavedie režim utajeného tehotenstva s nárokom tehotnej v tomto režime na nemocenské dávky s možnosťou požiadania o utajený pôrod. Poberateľom príspevku na opatrovanie po skončení jeho poberania chce vláda vytvoriť možnosť poberať podporu v nezamestnanosti.

- *Vláda SR bude presadzovať dlhodobú udržateľnosť dôchodkového systému, aby mali ľudia v starobe primeranú úroveň dôchodkov, a navrhne zjednodušenie doterajšieho odvodového a poistného systému v oblasti dôchodkového zabezpečenia. Na tieto účely vláda SR: reformou všetkých pilierov dôchodkového systému zlepší finančnú udržateľnosť dôchodkového systému a zvýši dôchodky pre občanov; v prvom pilieri zvýši dlhodobú udržateľnosť vzhľadom na demografický vývoj a posilnenie spravodlivosti a transparentnosti systému, udržateľnosť posilní väzbou dôchodkových výdavkov na demografický vývoj; v druhom pilieri zavedie dobre nastavenú, výnosnejšiu investičnú politiku na základe rozhodnutí profesionálnych investorov a zavedie opatrenia za účelom realizácie výnosov z rozsahu v sporiacej aj výplatnej fáze; zmení najmä alokáciu aktív a poplatkovú politiku s pomocou medzinárodných benchmarkov; zavedie automatický vstup do druhého piliera pre poistencov do 35 rokov s možnosťou participácie len v prvom pilieri, ak sa tak poistenec aktívne rozhodne; zlepší celkovú transparentnosť dôchodkového systému a informovanosť občanov o predpokladanej výške dôchodku zo všetkých troch pilierov prostredníctvom*

vom každoročného, elektronicky zasielaného informačného listu podľa vzoru holandskej „oranžovej obálky“ a postupný programový výber; s cieľom stabilizácie dôchodkového systému prijme ústavný zákon definujúci základné parametre prvého aj druhého piliera; presadí vznik komisie pri ministrovi financií a ministrovi práce sociálnych vecí a rodiny, ktorá poskytne nezávislý, odborný a ucelený pohľad na stav dôchodkového systému na Slovensku a sformuluje odporúčania pre jeho úpravu; zváži zavedenie nároku na predčasný starobný dôchodok pre poistencov, ktorí získali 40 rokov dôchodkového poistenia za obdobie výkonu práce, poberania materského a rodičovského príspevku a za obdobie samostatnej zárobkovej činnosti; bude presadzovať ústavnú zmenu legislatívy, ktorá umožní pracujúcim prispievať k dôchodku svojich rodičov určitým percentom z vymeriavacieho základu (napr. asignáciou odvodov); odstráni diskrimináciu pri výpočte dôchodkov pre ženy narodené v rokoch 1958 – 1960; odstráni nespravodlivosť spôsobenú pri prepočítavaní starobných dôchodkov priznaných pred rokom 2004; zavedie spravodlivosť a upraví podmienky poskytovania vdovského a minimálneho dôchodku; zvýši sirotsky dôchodok o 20 %; bude presadzovať umožnenie správcovským spoločnostiam investovať aj do fondov, ktoré investujú do výstavby nájomných bytov; presadí plošné zdanenie výsluhových dôchodkov bývalým príslušníkom komunistickej Štátnej bezpečnosti sadzbou 50 % na roky odpracované v ŠtB a zo získaných zdrojov navrhne vyplácanie osobitných príplatkov k dôchodkom pre politických väzňov, resp. ich manželky a manželov; zváži spravodlivú valorizáciu minimálnych dôchodkov a starobných dôchodkov a presadenie spravodlivejšieho výpočtu starobných dôchodkov pre invalidných občanov a opätovné zavedenie nezdaniteľnej časti základu dane na dobrovoľné príspevky do II. piliera; garantovať rozsah, kvalitu, efektívnosť a dostupnosť poskytovanej zdravotnej starostlivosti a špecifickej zdravotnej starostlivosti policajtom, príslušníkom HaZZ a príslušníkom HZS a stabilizáciu existujúceho osobitného systému sociálneho zabezpečenia policajtov, profesionálnych vojakov a príslušníkov ostatných ozbrojených a bezpečnostných zložiek tak, aby bol dlhodobo pevnou oporou, s cieľom posilniť spoločenskú prestíž tohto povolania.

Dlhodobá udržateľnosť dôchodkového systému bola doteraz vždy spájaná s redukciou výdavkov na dôchodky. Až pri konkrétnych opatreniach bude zrejmé, ako chce vláda dosiahnuť dlhodobú udržateľnosť, aj primeranú úroveň dôchodkov. Rovnako aj zjednodušenie odvodového a poistného systému je neurčité vyjadrenie, z ktorého nie je jasné, čo konkrétne plánujú urobiť. Nie je jasné, či zvýšenie dôchodkov je myslené pre súčasnú populáciu, alebo pre budúce populácie dôchodcov.

Zmeny v I. pilieri môžu znamenať, že vzhľadom na budúce starnutie populácie (lebo to nastane za cca 20 až 30 rokov) vláda uvažuje redukovat' výdavky na dôchodky, čo by však bolo v rozpore s úvodným vyhlásením, aj s predchádzajúcim bodom, v ktorom sa uvádza „zvýšenie dôchodkov pre občanov“.

Opatrenia v II. pilieri by mali zabezpečiť vyššie výnosy a zmeniť poplatkovú politiku. Zákomom je možné obmedziť odplaty za vedenie účtov a investovanie, ale za 15 rokov existencie DSS sa nezdá, že by finančné inštitúcie posilňovali výkon II. piliera, viaceré predali svoje portfólio a stiahli sa z trhu. Otázka je tiež, ako chcú regulovať súkromné spoločnosti – DSS a súkromné účty sporiteľov. Povinná alebo automatická účasť v II. pilieri z nášho pohľadu poškodzuje najmä poistencov s nízkymi príjmami, tých, ktorí prerušili svoju zárobkovú činnosť napríklad z dôvodu nezamestnanosti alebo dlhodobej práceneschopnosti.

Zlepšenie informovanosti občanov prostredníctvom „oranžovej obálky“ plánovalo MPSVaR SR už pred dvomi rokmi, zatiaľ však tento záväzok nebol zrealizovaný. Nie je jasné, čo vláda plánuje v súlade s postupným programovým výberom. V II. pilieri je možný programový výber, ak kumulovaná suma na účte dosiahne určitú sumu. V súvislosti s touto oblasťou upozorňujeme, že KOZ SR dlhodobo presadzuje zrušenie II. piliera.

Zriadenie komisie naplňa požiadavku KOZ SR, prednesenú v minulosti už viackrát. KOZ SR bude mať záujem o začlenenie sociálnych partnerov do tejto komisie.

Zavedenie nároku na predčasný starobný dôchodok pre poistencov, ktorí získali 40 rokov dôchodkového poistenia, vyjadruje zavedenie určitej flexibility do stanovenia dôchodkového veku. Zavedenie asignácie odvodov možno vnímať ako zaujímavé opatrenie hodné ďalšieho rozpracovania. Otázna však bude jeho realizácia v praxi.

Odstránenie diskriminácie pri výpočte dôchodkov a odstránenie nespravodlivostí pri prepočítavaní dôchodkov sú v súlade s požiadavkou KOZ SR, najmä pokiaľ dôjde k zvýšeniu dôchodkov.

Počas uplynulých rokov KOZ SR upozorňovala, že redukcia vdovského (aj vdoveckého) dôchodku je nespravodlivý a bezdôvodný nástroj. Ak vláda plánuje odstránenie tejto redukcie, KOZ SR uvedené podporí. Z formulácie opatrenia nie je jasné a vôbec sa nedajú odhadnúť plánované zmeny v minimálnom dôchodku. Sirotský dôchodok sa v súčasnosti poskytuje vo výške 40 % dôchodku zomrelého rodiča. KOZ SR by jeho zvýšenie podporila.

Konkrétne nastavenie valorizácie dôchodkov nie je špecifikované. V súčasnosti sa dôchodky valorizujú o percento medziročného rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov a úplne sa upustilo od zohľadnenia rastu miezd, s čím KOZ SR nesúhlasila.

- *Vláda SR zváži prehodnotenie sadzieb na jednotlivé druhy sociálneho poistenia tak, aby odrážali reálnu finančnú potrebu krytia dôchodkov a ostatných dávok.*

KOZ SR dlhodobo požaduje prehodnotenie výšky odvodov do jednotlivých poistných fondov, keďže v súčasnosti sa prebytky z jednotlivých fondov presúvajú do fondu starobného dôchodkového poistenia, ktorý je dlhodobo deficitný. Zavedie sa tým transparentnosť financovania dôchodkových dávok a všetkých dávok sociálneho poistenia.

DIGITALIZÁCIA A TRH PRÁCE



V oblasti digitalizácie sa PVV zameriava najmä na informatizáciu verejného sektora, elektronickú komunikáciu so štátnou správou. Cieľom je aj budovanie digitálneho jednotného trhu, digitalizácia priemyslu a modernizácia sektorov, akými sú doprava, energetika, zdravotníctvo a verejná správa, ktoré závisia od všeobecného prístupu k spoľahlivým a cenovo dostupným sieťam s vysokou a veľmi vysokou kapacitou. Vláda deklaruje aj zmeny v ekonomike a jej smerovanie k udržateľnému rozvoju a k podpore zdieľanej ekonomiky. Ďalej sa majú odstrániť zastarané regulácie, ktoré bránia rozvoju digitálnej ekonomiky a podporia sa nové trendy, ktoré prispievajú k novým formám digitálnej ekonomiky. V kontexte spoločenských aj technologických zmien, ktoré vedú k zásadným zmenám na pracovnom trhu, považuje vláda ďalšie vzdelávanie, ako súčasť celoživotného vzdelávania, za nástroj, ktorý zmierni dopady týchto zmien na životy pracujúcich ľudí. Cieľom vlády SR je vytvoriť a podporovať systém eliminujúci riziko nezamestnanosti pre zamestnaných, uľahčujúci im nielen prípadnú zmenu zamestnania, ale aj povolania, reagujúci na požiadavky zamestnávateľov a umožňujúci vstup na trh práce aj rizikovým skupinám. PVV vo všeobecnej rovine rieši digitalizáciu, aj trh práce, otázne budú reálne riešenia a samotná realizácia.

Programové vyhlásenie vlády sa podrobne venuje aj oblastiam: vzdelávanie, zdravotníctvo, nájomné bývanie, životné prostredie, potravinová sebestačnosť, lesy, či kultúra.

ZÁVER

Programové vyhlásenie vlády je zásadným dokumentom, ktorý určuje smerovanie vlády a vládnutia na určené obdobie. V súvislosti s procesom jeho prípravy je potrebné skonštatovať, že tak významný dokument, ktorého ambíciou je predstaviť zásadné štrukturálne reformy a systémové zmeny v relevantných oblastiach v kontexte zabezpečenia spoločensko-politickej stability v podmienkach Slovenskej republiky, s viackrát proklamovaným záujmom o názor verejnosti, s osobitným dôrazom na účasť odbornej verejnosti pri prijímaní zásadných dokumentov, a hlásením sa k politike otvoreného vládnutia, nebol predložený na zaujatie stanoviska členom Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky, teda sociálnym partnerom, kľúčovým aktérom pri tvorbe a pripomienkovaní opatrení v sociálnej a ekonomickej oblasti a reprezentatívnym ekonomickým organizovaným záujmovým združeniam zastupujúcim väčšinu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Možnosť pripomienkovať takýto materiál by zvýšil legitimitu, kvalitu i vážnosť samotného dokumentu, ako aj vlády, ktorá sa ním bude pri svojom vládnutí riadiť.

Vládou SR schválené „Programové vyhlásenie vlády SR na obdobie rokov 2020 – 2024“, napriek nespochybniteľnej snahe a záujmu koaličných strán pripraviť zrozumiteľný, akčný a v nasledujúcom volebnom období realizovateľný program s požadovanými a očakávanými zásadnými zmenami vo fungovaní štátu a spoločnosti, ktorej príprave predchádzal náročný negociačný proces, je možné charakterizovať ako dokument, ktorého rozsah nezodpovedá kvalite obsahu. „Programové vyhlásenie vlády SR na obdobie rokov 2020 – 2024“ je vypracované až na minimum prípadov bez nastavenia merateľných, odpočítateľných parametrov.

Napriek tomu, že časti programu pripravovali jednotlivé rezorty, a preto logicky obsahujú prvky individuality ich predkladateľov, program celkovo pôsobí nekonzistentne, v niektorých častiach si dokonca medzirezortne odporuje a v niektorých jeho častiach dosť výrazným spôsobom absentujú poznatky z aplikačnej praxe. Niektoré časti dokumentu a oblasti sú formulované značne všeobecne, iné, naopak, definujú už konkrétne opatrenia. V neposlednom rade absentuje aj spôsob a zdroje finančného krytia opatrení, keďže PVV je nastavené veľmi veľkoryso.

Sme presvedčení, že tvorbe materiálu predchádzali náročné negociácie a snahy o dosiahnutie kompromisov, keďže ide o vyhlásenie vlády zloženej z niekoľkých koaličných partnerov a politických subjektov. Napriek tomu je dokument poznačený ideologickými rozpormi kopírujúcimi i hodnotové nastavenie jednotlivých koaličných strán (hnutí), čo môže komplikovať realizáciu mnohých opatrení v praxi, formovanie verejných politik, ako aj samotné vládnutie.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
ODBORÁRSKE NÁM. Č. 3
815 70 BRATISLAVA

TEL: +421 2 502 39 103
EMAIL : KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK:

WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/
WWW.FACEBOOK.COM/UHLEROVAKOZSR/

