

Návrhy opatrení RÚZ
na riešenie negatívnych dopadov krízy a udržanie pracovných miest
Materiál RÚZ na rokovanie HSR 21. 5. 2020

V období, v ktorom naša krajina a jej občania čelia negatívnym dopadom Corona krízy je aktuálne úsilie zamestnávateľov sústredené predovšetkým na udržanie chodu firiem a ich zamestnancov. V spolupráci s vládou a jednotlivými ministerstvami bolo pripravených množstvo rýchlych opatrení, realizáciou ktorých sa zatiaľ darí zmierniť priame negatívne dôsledky karanténnych opatrení. RÚZ je pripravená naďalej podporovať vládu SR v príprave efektívnych opatrení, ktoré zabránia ohrozeniu činnosti alebo zániku firiem a hromadnému prepúšťaniu zamestnancov.

K bezprostrednému riešeniu negatívnych dopadov krízy však zamestnávatelia naliehavo potrebujú priaznivé podnikateľské prostredie, ktoré je jedným z rozhodujúcich prvkov ekonomickej prosperity, tvorby pracovných miest a sociálneho rozvoja Slovenska. Vidia zamestnávatelia združení v RÚZ preto vyzývajú vládu SR a jej jednotlivé ministerstvá, aby pri skvalitňovaní podnikateľského prostredia na Slovensku spolupracovali so zamestnávateľmi pri realizácii návrhov opatrení **v šiestich kľúčových tematických okruhoch:**

1. Zmeny v pracovno-právnych vzťahoch v kontexte výziev Priemyslu 4.0

Aktuálna situácia:

Úpravy pracovnoprávnej legislatívy boli v posledných rokoch výrazne zamerané na posilnenie tradičnej formy zamestnania v podobe pomeru na trvalý pracovný pomer, a to otvorene na úkor flexibilnejších foriem pracovnoprávnych vzťahov. Do legislatívy sa navyše dostalo neúmerne množstvo nových regulácií, ktoré dnes tvoria významnú bariéru tvorby nových pracovných miest, a to predovšetkým pre segment malých a stredných podnikov.

Súčasný znenie Zákonníka práce a súvisiace pracovné zákony neodrážajú dynamické zmeny spoločnosti 21. storočia. Slovensko nie je dobre pripravené na výzvy súvisiace s „Industry 4.0“ a je najviac zo všetkých krajín OECD ohrozené automatizáciou a robotizáciou. Meniaci sa charakter hospodárstva a zmena povahy práce si vo všeobecnosti vyžadujú zavedenie nových foriem zamestnania.

Návrh opatrení:

- Slovensko naliehavo potrebuje nový, moderný zákonník práce, ktorý bude predovšetkým štruktúrne a nebude vytvárať neúmerne regulačnú záťaž pre podniky, ktoré majú záujem vytvárať nové pracovné miesta.
- Nový zákonník práce musí zohľadňovať špecifické potreby modernej digitálnej ekonomiky.
- Flexibilita v zákonníku práce a pracovných dohodách povedie z dlhodobého hľadiska k efektívnejšiemu využitiu pracovnej sily,

2. Optimálne nastavenie výšky minimálnej mzdy

Aktuálna situácia:

V zmysle aktuálneho znenia zákona o minimálnej mzde bude v prípade nedohody sociálnych partnerov stanovená výška mesačnej sumy minimálnej mzdy na 60 percent priemernej mzdy za rok 2019, t. j. 658 eur, čo považujú zamestnávatelia za nerealistické.

Súčasná legislatívne nastavenie zákona o MM je výsledkom dlhoročných dohôd KOZ SR a politickej strany Smer zaťažované každoročným cyklom citlivých a komplikovaných rokovaní o minimálnej mzde s každoročným rozhodnutím vlády v prospech odborov. Výsledné nastavenie minimálnej mzdy pre nasledujúci rok je vopred ťažko predvídateľné, čo vyvoláva permanentnú neistotu ohľadom budúcich mzdových nákladov zamestnávateľov. Aktuálna právna úprava definuje súčasne 6 kategórií minimálnej mzdy podľa stupňov náročnosti práce s viazanosťou na tarifné stupne a príplatky.

Vzťah minimálnej mzdy ako referenčnej veličiny pre určitú kategóriu príplatkov spôsobuje negatívny tlak na pravidelný rast mzdových nákladov pre zamestnávateľov, ktorý nekorešponduje s celkovou mzdovou situáciou v danom odvetví, ani charakterom vykonávanej práce a produktivitou. Kumulácia príplatkov v prípade, že sviatok pripadne na deň víkendu, je nevyhovujúca, nakoľko zamestnanec vykonáva tú istú prácu počas jednej pracovnej smeny. Obdobné diferencovanie medzi pracou v sobotu a v nedeľu, keďže oba dni sa považujú za dni nepretržitého voľna počas víkendu.

Návrh opatrení:

- Stanovenie výšky sumy mesačnej MM na 50% priemernej mzdy v prípade nedohody sociálnych partnerov
- Zakotvenie v zákone o MM iba jednej výšky minimálnej mzdy bez ďalších stupňov a „násobení“

- Odpojenie minimálnej mzdy ako referenčnej veličiny v právnych predpisoch majúciich vplyv na mzdové náklady zamestnávateľov v oblasti mzdových zvýhodnení za prácu v takzvaných „neštandardných“ časoch (noc, sobota, nedeľa, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce).

3. Zjednodušenie finančných vzťahov medzi štátom a podnikateľskou sférou

Aktuálna situácia:

Výrazné zvyšovanie daňovo-odvodového zaťaženia v uplynulých rokoch bolo cieleň predovšetkým na podnikateľský sektor. Predchádzajúcimi vládami boli vo veľkej miere zavádzané a zvyšované nesystémové odvetvové dane a odvody, mnohokrát formou skrytého zdaňovania. Výsledkom je zložitý a nepredvídateľný daňovo-odvodový systém, ktorý zvrátil úspechy niekdajšej reformy sporej so zavedením systému rovnej dane.

Cena práce na Slovensku sa stáva neúmernou. Zásadný podiel na tomto stave má daňovo-odvodové zaťaženie, ktoré tvorí viac ako polovicu celkových nákladov práce a predstavuje vysokú záťaž pre zamestnancov aj zamestnávateľov.

Návrh opatrení:

- Zásadná reforma daňovo-odvodového systému s cieľom jeho zjednodušenia
- Uplatňovanie zásady spravodlivosti, určitosti, výhodnosti pre daňovníka a zásady minimalizácie nákladov na správu daní v daňovom systéme
- Uskutočnenie zmien v drahom a neefektívnom systéme zdravotného, sociálneho a dôchodkového zabezpečenia.
- Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia ceny práce
- Zrušenie osobitných odvetvových daní a odvodov

4. Odstránenie prebytočnej administratívnej a byrokratickej záťaže

Aktuálna situácia:

Náklady vyplývajúce z regulačného a administratívneho zaťaženia dlhodobo patria medzi významné bariéry rozvoja podnikania na Slovensku. Z dlhodobého hľadiska dochádza v bežnom období k rastu celkových nákladov regulácie. Za obdobie rokov 2007 – 2016 boli napr. najvyššie náklady regulácie vyčíslené v zákone o DPH (5 mld. ročne), v Zákonníku práce (4,1 mld. eur ročne) a v zákone o dani z príjmov (2,3 mld. eur ročne). Najnákladnejšie povinnosti predstavuje samotný výber dane z DPH (4,7 mld. eur ročne), výber dane z príjmu FO z podnikania a PO (2,2 mld. eur ročne) a náhrady miezd za dovolenku zamestnanca (1,9 mld. eur ročne)

Bezprostrednou prekážkou v zlepšení týchto služieb ostáva minimálna prepojenosť informačných systémov jednotlivých inštitúcií a absencia spoločného užívateľského rozhrania.

Jednou z regulačne najzaťažujúcejších častí pracovnoprávnej legislatívy sú v súčasnosti predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Návrhy opatrení

- Zavedenie zásady „one in – two out“ pri prijímaní nových regulácií
- Zavedenie jednotných dátumov účinnosti pre novelizácie kľúčových zákonov v zmysle princípu jeden rok - jedny pravidlá
- Schvaľovanie zmien právnych predpisov s dostatočným časovým predstihom pred začiatkom ich účinnosti
- Presadzovanie princípu jedenkrát a dosť v prípade poskytovania údajov a informácií štátnej a verejnej správe
- Zavedenie indexu regulačného/administratívneho zaťaženia a jeho pravidelné monitorovanie
- Ukladanie primeraných sankcií za neplnenie si povinností a uplatňovanie zmysluplného vynučovania
- Uplatňovanie proklientsky orientovaného prístupu na úradoch a ostatných štátnych inštitúciách
- Skvalitnenie služieb e-governmentu
- Zavedenie transparentného mechanizmu predkladania pripomienok aj k poslaneckým návrhom zmien zákonov vrátane povinnosti vypracovania doložky vplyvov.
- Zjednodušenie legislatívy BOZP, podpora prijímania komplexných legislatívnych riešení so zameraním na znižovanie administratívnej a finančnej záťaže zamestnávateľov pri zachovaní, alebo zlepšení súčasnej úrovne bezpečnosti práce
- Výrazné zjednodušenie administratívy sporej s vybavením prechodného pobytu kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín

5. Zásadné zmeny v systéme vzdelávania a v podpore inovácií

Aktuálna situácia:

Nesprávne nastavenie systému vzdelávania závažne ohrozuje konkurencieschopnosť Slovenska. Zamestnávateľov trápia predovšetkým systémové nedostatky v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, terciárneho vzdelávania a ďalšieho neformálneho vzdelávania dospelých v rámci systému celoživotného vzdelávania.

Napriek prísľubom niekoľkých po sebe nasledujúcich vlád nedošlo k systematickému prepojeniu potrieb trhu práce a systému vzdelávania, prijímané opatrenia častokrát išli opačným smerom. Podľa odhadov až 70% absolventov formálneho vzdelávania na Slovensku sa neuplatní vo vyštudovanom odbore. Výsledkom tohto vývoja je vysoký počet pre-kvalifikovaných absolventov (minimálne „na papieri“), o ktorých vedomosti a zručnosti trh práce nemá záujem. Na druhej strane sú sektory hospodárstva, ktoré trpia zásadným nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. Tento nepriaznivý stav už v posledných rokoch dosiahol úroveň, keď sú firmy nútené obmedzovať svoje investície. Prípadne, ak je to možné, siahnu po zamestnancoch z tretích krajín.

Medzi hlavné problémy patrí aj neefektívna sieť škôl. Na Slovensku máme až 800 stredných škôl a 34 vysokých škôl, keď krajinám s porovnateľnou populáciou stačí polovičný počet. Tiež priemerná dĺžka terciárneho vzdelávania na Slovensku je 4,8 roka, pritom priemer krajín OECD je 3,7 roka. Napriek tomu je štruktúrna zhoda terciárneho vzdelávania s potrebami trhu práce na Slovensku v porovnaní s krajinami OECD významne nižšia. Slovensko zároveň spomedzi krajín OECD trpí zďaleka najvýraznejším únikom mozgov do zahraničia.

Jeden z najnižších podielov účasti dospelých na celoživotnom (ďalšom) vzdelávaní v krajinách OECD dlhodobo ohrozuje slovenskú pracovnú silu v jej uplatniteľnosti v nových podmienkach práce v modernej a digitálnej ekonomike.

Nesprávne nastavenie systému vzdelávania oberá štát a zamestnávateľov o finančné zdroje, mladých ľudí zase o perspektívu zamestnania sa a úspešnosti v odbore, ktorý vyštudovali.

Opakovane sa preukázala neschopnosť samotného vzdelávacieho systému zreformovať sa a reagovať tak na požiadavky spoločnosti.

V priemere sa inovačná výkonnosť Únie od roku 2011 zvýšila o 8,8 percenta. Napriek tomu, že sa medzi inovačných lídrov zaradilo niekoľko nových, malých, či predtým zaostávajúcich členských krajín (Slovinsko, Estónsko), Slovensko medzi nimi nie je. Stále nedostatočne napĺňa strednodobé ciele stratégie Európskej únie a nespĺňa ani domáce úlohy aktuálneho programu Horizon Europe. Každé euro investované v rámci programov na podporu inovácií pritom prináša návratnosť 11 eur na hrubom domácom produkte.

Návrhy opatrení:

- V spolupráci so sociálnymi partnermi a najmä za účasti zamestnávateľov ako odberateľov vzdelávacieho systému pripraviť a zrealizovať komplexnú reformu vzdelávacieho systému v zmysle Programového vyhlásenia vlády 2020-2024 a s dôrazom na uplatniteľnosť absolventov stredných a vysokých škôl.
- **Nastaviť školstvo potrebám pracovného trhu.** Ponuka celoživotného vzdelávania by mala reagovať na aktuálne potreby zamestnávateľov a zároveň reagovať na najnovšie technologické trendy a inovácie. Štát má vytvoriť systém formálneho a neformálneho vzdelávania, ktorý bude záujemcov o vzdelávanie aj jeho poskytovateľov motivovať k vzdelávaniu v oboroch, ktoré trh práce v danej krátkodobej perspektíve nedokáže nasýtiť.
- **Viac informácií o praxi, menej teórie.** Už v základnom vzdelaní treba vo výučbe uplatniť dôraz na prvky kreativity, kritického a samostatného myslenia a rozhodovania. Kompetentné orgány musia posilniť kariérne poradenstvo a vzdelávanie v oblasti trhu práce, ktoré by pomohlo žiakom a študentom zorientovať sa pri výbere vzdelávacej cesty. Štát by mal preto vybudovať centrá orientácie pre výber povolania.
- **Zmeny v strednom školstve.** Súčasťou nového plánovania v školstve by mala byť optimalizácia siete stredných škôl na základe demografického vývoja ako aj prognózy potrieb trhu práce. Súčasná sieť nezodpovedá týmto kritériám. Štát sa má zamerať na zvýšenie kvality výučby matematiky, informatiky, fyziky, chémie, biológie. Odborné stredoškolské vzdelávanie by malo byť záujemcom prezentované ako atraktívna možnosť vzdelania v zaujímavom odbore s vysokou úspešnosťou následného uplatnenia na pracovnom trhu.
- **Zmeny vo vysokom školstve.** Vysoké školy by mali hľadiť na uplatnenie svojich absolventov a musia sa viac prepájať so súkromným sektorom. V mnohých technických odboroch pretrváva čisto teoretická výuka, ktorá neprináša absolventom poznatky z reálnej praxe a súčasných trendov. V

kontexte trendu Industry 4.0 je potom obzvlášť dôležité, aby bol slovenský vzdelávací systém schopný poskytnúť každému študentovi potrebné zručnosti na využitie príležitostí digitálnej doby. Legislatívne upraviť princípy riadenia a akademickej samosprávy v zmysle overených systémov vo vyspelých krajinách a v súbehu so zvýšením kvality zabezpečiť financovanie vysokých škôl v závislosti na merateľných ukazovateľoch ako sú uplatniteľnosť v študovanom odbore, cene práce absolventa a podobne.

- **Podpora duálneho vzdelávania.** Štát musí dobudovať systém duálneho vzdelávania tak, aby sa do tohto systému zapojil čo najväčší počet zamestnávateľov, škôl a žiakov. Je nevyhnutné nastaviť automatický a udržateľný systém, ktorý nebude reagovať na politické zmeny a zmeny zdrojov financovania, ale bude orientovaný len na reálny prínos pre pracovný trh.
- **V oblasti vedy a výskumu** zabezpečenie posilnenia interaktívneho prepojenia univerzít, vedeckých inštitúcií a inovačných súkromných projektov v oblasti vedy a výskumu navzájom.
- Zabezpečenie finančnej motivácie školských zariadení, vedeckých pracovísk a firemného prostredia štátom k vzájomnej spolupráci.
- Garantovanie minimálnych finančných prostriedkov, s ktorými smú vedecké a školské inštitúcie, ale aj súkromní vedci a výskumníci počítať

6. Dekarbonizácia priemyslu a obehové hospodárstvo

Aktuálna situácia:

Slovenská vláda v uplynulom období pri transponovaní ekologicky orientovaných smerníc EÚ častokrát prehliadala záujmy slovenského priemyslu. Nereálne požiadavky na podnikateľov produkujú konkurenčné nevýhody slovenského podnikateľského prostredia v medzinárodnom meradle. Ciele EÚ v oblasti energetiky a klímy najviac dopadajú na slovenský priemysel, preto je nevyhnutné, aby náklady na jeho dekarbonizáciu boli spolufinancované aj z verejných zdrojov.

Nevyhnutnou súčasťou ekologickej transformácie, ktorá sa dotýka priemyslu, ale aj verejnej správy je zmena odpadového hospodárstva, ktorá bola na Slovensku dlhodobo zanedbávaná. Problém, ktorý štátu prinášajú medzinárodné sankcie, či škody na životnom prostredí okrem iného poškodzuje aj podnikateľské prostredie. To dopláca na dlho neriešenú otázku nepripravenosti riešiť správu odpadov inak ako skládkovou metódou. Tlak vyplývajúci z hraničných fáz nutnosti transpozície európskych nariadení vedie k prílišnému tlaku na nesystémové opatrenia, často preplácané podnikateľmi, ktorí za situáciu nenesú zodpovednosť.

Návrhy opatrení:

- Finančná kompenzácia resp. vytváranie príležitostí pre náhradu v energetickom mixe pri akýchkoľvek ďalších sprísneniach emisnej politiky zo strany štátu
- Rozumne nastavená transformácia energetického mixu musí byť pripravená s kľúčovými zamestnávateľmi často silne ovplyvňovanými cenami energetických dodávok
- Maximálne efektívne využitie Modernizačného fondu v súlade s predmetnou legislatívou a pravidlami na podporu dekarbonizačných projektov v energetike a priemysle
- Uchádzanie sa o finančnú podporu rozvoja obehovej ekonomiky zo strany EÚ
- Podpora regionálnych centier obehovej ekonomiky zo strany štátu, ktoré by poskytovali komplexné služby v odpadovom hospodárstve zamerané na recykláciu, materiálové a energetické zhodnocovanie nerecyklovateľnej časti odpadu s využitím existujúcej infraštruktúry a hnedých priemyselných parkov
- Prispôbenie ceny za skládkovanie zmesového odpadu realite a tak motivovať ľudí aby triedili a znižovali objem zmesového odpadu.

Odporúčanie:

K príprave a realizácii opatrení vo vyššie uvedených tematických okruhoch navrhujeme vytvoriť na pôde HSR SR odborné komisie zložené zo zástupcov členov tripartity..