



Hospodárska a sociálna rada
Slovenskej republiky

Bratislava 3.3.2025
Číslo záznamu: 15475/2025

Z Á Z N A M
z plenárneho zasadnutia Hospodárskej a sociálnej rady
Slovenskej republiky konaného dňa 3.3.2025

Miesto konania: nová budova Úradu vlády SR
Prítomní: podľa prezenčnej listiny
Rokovanie viedol: Erik Tomáš, predseda Hospodárskej a sociálnej rady SR

Návrh programu:

1. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
2. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov
3. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákona č. 91/2019 Z. z. o neprimeraných podmienkach v obchode s potravinami a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - **stiahnutý predkladateľom**

4. Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 351/2012 Z. z. o environmentálnom overovaní a registrácii organizácií v schéme Európskej únie pre environmentálne manažérstvo a audit a o zmene a doplnení niektorých zákonov - **stiahnutý predkladateľom**
5. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
6. Rôzne
 - Návrh Plánu práce Hospodárskej a sociálnej rady SR na rok 2025
 - Návrh na zmenu zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi (*AZZZ SR*)
 - Predloženie informácie o opatreniach navrhovaných v rámci druhého konsolidačného balíčka a harmonograme jeho prípravy (*RÚZ*)
 - Zhodnotenie k zaslanej informácii o „zamestnancoch zarábajúcich minimálne prípustné zárobky v rokoch 2019 – 2023“ spracovaných Inštitútom sociálnej politiky a predložených členom HSR SR (*APZD*)

Rokovanie otvoril a viedol predseda rady E. Tomáš, ktorý privítal na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady zástupcov vlády, zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov a skonštatoval, že plenárne zasadnutie je uznášaniaschopné a môže prijímať závery.

Predseda rady E. Tomáš vyzval prítomných, aby sa vyjadrili, či súhlasia s návrhom programu plenárneho zasadnutia uvedeného v pozvánke a či majú návrhy na jeho doplnenie. Zároveň informoval, že materiály uvedené v zaslanej pozvánke pod bodmi 3. a 4. boli stiahnuté z rokovania ich predkladateľmi.

Členovia rady sa dohodli, že materiály pod bodmi 2. a 5. návrhu programu, ku ktorým sú súhlasné stanoviská všetkých sociálnych partnerov, budú odsúhlasené na začiatku rokovania. Do záznamu budú závery k tomuto bodu uvedené samostatne so súhlasným záverom.

Program rokovania bol schválený bez pripomienok.

K bodu 1:

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Materiál uviedol minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR E. Tomáš.

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny E. Tomáš uviedol, že tento návrh zákona je pomerne známy súbor opatrení, ktoré boli viac krát prezentované v médiách. V rámci pripomienkového konania došlo k čiastočným pozitívnym úpravám návrhu. Hlavné aspekty návrhu sú

nasledovné. Základným princípom legislatívnych zmien je skutočnosť, že člen domácnosti ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, ktorá je práceschopná a neuplatňuje sa na ňu žiadne zákonné výnimky (či už zdravotné, alebo sociálne) je povinná prijať vhodnú pracovnú ponuku sprostredkovanú úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade odmietnutia tejto ponuky dôjde k zníženiu dávky v hmotnej núdzi na obdobie jedného mesiaca. Ak sa situácia zopakuje, dávka bude znížená na obdobie troch mesiacov. Samozrejme zníženie dávky sa uplatňuje len do momentu, kým dotknutá osoba neprijme vhodnú pracovnú ponuku. Vhodnosť pracovnej ponuky je riešená v zákone a zákon pamätá na to, čo znamená vhodnosť pracovnej ponuky. Pracovná ponuka musí zodpovedať schopnostiam a spôsobilostiam konkrétneho človeka. Za dôvod na zníženie dávky v hmotnej núdzi bude považované aj porušenie pracovnej disciplíny, v dôsledku ktorej dôjde k skončeniu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý bol sprostredkovaný úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, a to opakovane do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. Sú navrhnuté opatrenia k tomu, že pokiaľ v skúšobnej dobe dôjde k ukončeniu pracovného pomeru, nie je potrebné udávať žiadny dôvod, či už zo strany jednej alebo druhej, tam je po pripomienkach zapracovaný mechanizmus, že musí dôjsť dva krát k takémuto správaniu, lebo niekedy môže reálne dôjsť k ukončeniu pracovného pomeru bez udania dôvodu a pritom môžu byť dôvody absolútne relevantné. Čo sa týka exekúcií, po dlhšej komunikácii s Ministerstvom spravodlivosti SR sa rozhodlo, že sa to vyrieši nasledovne, aby členovia domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi neodmietali prácu a nezotrúvali v odkázanosti na pomoc v hmotnej núdzi len kvôli tomu, že sú v exekúciách, nakoľko sú si vedomí skutočnosti, že pomoc v hmotnej núdzi im nie je exekúovaná na rozdiel od platu. Nepôjde sa cestou úľav, či už ide o splátkový kalendár, alebo oddialenie splátok exekúcií, pretože v takom prípade by došlo k zvýhodňovaniu jednej skupiny dlžníkov na úkor inej skupiny dlžníkov a zároveň sú informácie z Ministerstva spravodlivosti SR, že dlhy takýchto osôb nie sú až tak horibilné. V zmysle uvedeného sa navrhujú v rámci návrhu zákona, motivačné opatrenia pre posudzovanie príjmu na účely poskytovania podpory v hmotnej núdzi, a to takým spôsobom, že pokiaľ takáto osoba prijme pracovnú ponuku, tak prvé dva mesiace sa nebude jej príjem zo zamestnania považovať za príjmy na účely poskytovania pomoci v hmotnej núdzi, ďalšie dva mesiace 75% z jej príjmu nebude považovať za príjem na účely poskytovania pomoci v hmotnej núdzi, ďalšie dva mesiace 50 % a potom už len 25 %, ako je to aj teraz. Pokiaľ člen domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi nedostane vhodnú pracovnú ponuku od úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, samozrejme môže naďalej byť aktívovaný a môže mu vzniknúť nárok na aktivačný príspevok. V tomto prípade opäť nastupuje motivačná cesta. Ak člen domácnosti bude vykonávať len aktivačné práce formou menších obecných služieb, tak mu vznikne nárok na základný aktivačný príspevok. V prípade ale, že sa bude vzdelávať alebo rekvalifikovať, vznikne mu nárok na 1,5 násobok základného aktivačného príspevku a v prípade, že si už nájde aj prácu, ale stále ešte bude príjemcom pomoci v hmotnej núdzi, tak to bude dvojnásobok základného aktivačného príspevku. Dôležité je podchytiť členov domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi už v rannom veku, pretože osoby, ktorým je adresovaná pomoc v hmotnej núdzi tvoria veľkú skupinu, kde sú aj spolu posudzované osoby. Spolu je to 123 000 ľudí. V súčasnosti jeden z príspevkov v hmotnej núdzi je príspevok na nezaopatrené dieťa, momentálne vo výške 24,20 eura a ten sa poskytuje tým domácnostiam, ktorých deti si plnia povinnú školskú dochádzku, čo je základná škola a ešte jeden rok strednej školy. Nárok na tohto príspevku sa rozšíri aj na materské školy, aj na

celú strednú školu a vysokú školu, aby aj takýmto spôsobom boli osoby v hmotnej núdzi motivovaní zapojiť deti do výchovno-vzdelávacieho procesu. Toto sú základné atribúty týchto legislatívnych zmien. Od začiatku tejto iniciatívy sa hovorí aj o vytváraní vhodných pracovných miest v regiónoch, pretože síce je najnižšia miera nezamestnanosti na Slovensku, je okolo 100 000 voľných pracovných miest, ale je jasné, že tie voľné pracovné miesta nie sú rovnomerne rozložené po Slovensku, čiže stále sú určité regióny, kde nie je dostatok práce a preto v spolupráci s Ministerstvom životného prostredia SR, s Ministerstvom pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR, ale aj s Ministerstvom obrany SR, je potrebné vytvárať dostatočnú, širokú ponuku pracovných miest najmä pre nízko kvalifikovaných ľudí, alebo dlhodobo nezamestnaných. S ministrom životného prostredia bol predstavený prvý pilotný projekt. Tam išlo o čistenie riek. Ešte tento týždeň by mal minister pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR predstaviť ďalšie pilotné projekty v oblasti pôdohospodárstva, či už pôjde o prácu v lese, alebo sezónne práce. Princíp je jednoduchý, sociálne podniky, ktoré môžu zamestnávať znevýhodnených uchádzačov, to neznamená len zdravotne znevýhodnených, ale aj inak znevýhodnených uchádzačov, tieto sociálne podniky je možné podporovať tým, že sa bude dotovať časť miest takých zamestnaných ľudí, ak ide o zdravotne znevýhodnených ľudí, tak je to dokonca 75 % celkovej ceny práce, samozrejme s nejakým stropom, ale v prípade inak znevýhodnených uchádzačov je to 50 % celkovej ceny práce. Od týchto sociálnych podnikov by si štátne spoločnosti objednávali jednoducho služby tak, ako to bolo v pilotnom projekte, ktorý bol predstavený s pánom ministrom Tarabom, že Vodohospodársky podnik si objednal službu čistenia vodných tokov od sociálneho podniku. Samozrejme, nie je možné hneď rozprávať o tom, že bude dostatok pracovných miest pre takýto typ ľudí, ale štát ich bude takto vytvárať a je to férová ponuka, pretože pokiaľ štát neponúkne vhodnú pracovnú ponuku takejto osobe, tak jej dávka v hmotnej núdzi nebude znížená. Buď odmietne vhodnú pracovnú ponuku a bude jej pomoc v hmotnej núdzi znížená o dávku v hmotnej núdzi, alebo štát nedokáže ponúknuť vhodnú pracovnú ponuku a v takom prípade samozrejme dávka v hmotnej núdzi zostáva v plnej výške. Príjemcov pomoci v hmotnej núdzi, vrátane spoluposudzovaných osôb je 123 000. Je možné vidieť potenciál v zamestnaní asi 50 000 ľudí, ktorí by boli takto ešte schopní pracovať. Ak hovoríme o najnižšej nezamestnanosti na Slovensku, stále máme 165 000 nezamestnaných ľudí, disponibilných 140 000 približne. Celý tento program je určený pre všetkých nezamestnaných, teda uchádzačov o zamestnanie, aj záujemcov o zamestnanie, ale bude vytvorená aj kategória osôb v hmotnej núdzi, lebo nie všetci členovia domácnosti, ktorej je poskytovaná pomoc v hmotnej núdzi, sú uchádzačmi o zamestnanie, teda nezamestnanými, evidovanými nezamestnanými a je potrebné ich takýmto spôsobom pokryť.

Predseda rady E. Tomáš informoval, že k návrhu zákona písomne predložili pripomienky KOZ SR, AZZZ SR a APZD.

M. Uhlerová uviedla, že KOZ SR opakovane prezentuje postoj k tomuto zámeru a vo všeobecnosti nenamieta v tejto novele nejakú úpravu právneho rámca, alebo vôbec úpravu poskytovania služieb zamestnanosti a prípadne rozšírenie spektra, alebo podpory samotnej aktívacie nezamestnaných k zamestnanosti. Dlhodobo apeluje na to, že tieto služby je potrebné skvalitniť, alebo zintenzívniť. Avšak v samotnom zákone sa nestotožňuje práve s tým

opatrením, ktoré sa týkajú zmeny nastavenia dávok v hmotnej núdzi a nesúhlasí s navrhovanými zmenami práve v súvislosti s aktiváciou k zamestnaniu a prepojenosťou na odoberanie, alebo udržanie dávok v hmotnej núdzi. Ďalej uviedla, že nehoda nevychádza z nejakých technikálií, ale so samotnej filozofie, čiže KOZ SR sa filozoficky nestotožňuje s touto úpravou. Táto úprava zostala aj po pripomienkach a po diskusii nemenná, takže sa neočakáva, že sa niečo v tom zmení. Dávka v hmotnej núdzi je prejav minimálnej záchranej siete pre najchudobnejších, alebo pre odkázaných, nehovoriac o tej samotnej sume, ktorá je 84 euro 90 centov na jednotlivca, ktorá určite nedokáže skutočne garantovať existenčné minimum pre poberateľa odkázaného na dávku v hmotnej núdzi a dávka v hmotnej núdzi nemá byť nástrojom na aktiváciu v zamestnaní. Má úplne iný cieľ, iný účel, pritom sú vítané iné nástroje na aktiváciu nezamestnaných a ich motiváciu do zamestnania, nie takýmto odoberaním dávok v hmotnej núdzi, pokiaľ odmietne prácu. Často sa operuje s termínom vhodná práca. Vhodnosť práce je nedostatočne zadefinovaná a zároveň sa vychádza aj z presvedčenia, že samotný potenciálne pracujúci, alebo zamestnanec má právo odmietnuť prácu, pretože aj ponuka nemusí vôbec zohľadňovať jeho subjektívne potreby, alebo subjektívne očakávania. Môže si zvoliť prácu, alebo rozhodnúť sa neprijať prácu pre zamestnávateľa, ktorý takúto prácu ponúka, napríklad po zvážení, že či mu táto práca poskytuje dostatočné vyhovujúce pracovné podmienky, vrátane mzdového ohodnotenia, či mu vyhovuje ponúknutý spôsob práce, pracovné zaťaženie, pracovný čas, zmennosť, dochádzanie, nočná práca a podobne. Pri takto nastavených podmienkach neexistuje priestor na zvažovanie práve aj takýchto subjektívnych kritérií, čiže s takto nastavenou filozofiou predkladateľa sa KOZ SR nestotožňuje a preto nemôže tento návrh zákona podporiť.

R. Karlubík uviedol, že stanovisko za AZZZ SR prednesie Z. Rumiz.

Z. Rumiz uviedla, že AZZZ SR k materiálu predložila písomné pripomienky v rámci ich stanoviska a jedným z cieľov návrhu AZZZ SR je zosúladienie právneho rámca v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti s aktuálnymi potrebami aplikačnej praxe. Pri podmienkach vydania povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania AZZZ SR navrhuje, aby osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania bola občanom Európskej únie vzhľadom na vysokú legislatívnu reguláciu odvetvia. Takisto by táto osoba mala preukázať spôsobilosť a dosiahnutý stupeň vzdelania. Ďalej navrhujú bankovú záruku, alebo iný peňažný depozit aj pre právnické osoby minimálne vo výške 15 000 eur, nakoľko agentúra dočasného zamestnávania musí disponovať dostatočnými finančnými prostriedkami na vykonávanie činnosti. Je potrebné aby nedošlo k riziku neodvedenia povinných odvodov, či daní, čo sa dnes v praxi stáva. Tzv. zábezpeka je bežne využívaná aj v iných štátoch Európskej únie, ktorá slúži práve na to, aby prípadné nedoplatky boli štátu z nej uhradené. Ak k tomuto kroku dôjde, depozit sa musí do určitej doby doplniť, aby vždy ostal v danej výške. V opačnom prípade by sa uplatnil §31 v časti zrušenia povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Dnes v Slovenskej republike pôsobí viac ako 400 organizácií, ktoré majú povolenie na vykonávanie činnosti agentúr dočasného zamestnávania. Z toho 71 dlží na odvodoch (Sociálna poisťovňa, Zdravotné poisťovne, Daňový úrad) vo výške viac než 8 miliónov eur. Je dôležité, aby sa takouto reguláciou tomuto predišlo. Takisto AZZZ SR navrhuje doplniť preukázanie jasnej vlastníckej štruktúry, nakoľko je dôležité zakázať prepojenie s nespoľahlivými subjektami a reguláciu zamestnávania a dovozu zahraničnej

pracovnej sily, kde by sa dovoz pracovníkov z tretích krajín umožnil etablovaným, spoľahlivým agentúram dočasného zamestnávania, ktoré už pôsobia na pracovnom trhu a zamestnávajú určitý počet pridelených zamestnancov.

A. Beljajev uviedol, že APZD má jednu pripomienku s pretrvávajúcim rozporom. Žiada zrušiť zavedenie novej administratívnej povinnosti pre zamestnávateľov predkladať k žiadosti o povolenie na zamestnanie sezónneho pracovníka doklad preukazujúci primeranosť ubytovania formou zmluvy o ubytovaní, alebo inej zmluvy. Oproti pripomienkovému konaniu, ďalej žiada zrušiť povinnosť predkladať ako dôkaz o ubytovaní v zmysle zákona o službách zamestnanosti, rozhodnutie Regionálneho úradu verejného zdravotníctva k uvedeniu priestorov ubytovacieho zariadenia do prevádzky, ktorý považuje za nadbytočný. Odôvodnením je, že Slovensko obdržalo námietku z Európskej komisie o nesprávnej transpozícii smernice o sezónnych pracovníkoch v časti preukazovaní primeranosti ubytovania, ale podľa APZD smernica priamo nevyžaduje zavedenie novej administratívnej povinnosti spôsobom, ako to v návrhu zákona poňalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Smernica v čl. 5 ukladá povinnosť pobytovej žiadosti na účel sezónneho zamestnávania predložiť doklad o primeranom ubytovaní a v čl. 20 ods. 1 uvádza, že za primerané považuje „ubytovanie, ktoré mu zaručí primeranú úroveň ubytovania podľa vnútroštátneho práva“. Povinnosť predkladať doklad o primeranosti ubytovania je však zavedená už dnes a dokonca nad rámec smernice. APZD žiada, aby Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nevolilo cestu zavedenia novej administratívnej povinnosti, ale cestu všeobecnej povinnosti, ktorej plnenie bude svojou činnosťou v prostredí kontrolovať a súčasne zjednodušilo existujúce administratívne pripomienky. Ďalej uviedol, že je tam ešte pár ďalších problémov. Návrhom zákona sa budú od zamestnávateľov sezónnych pracovníkov vyžadovať explicitne zmluvy o ubytovaní alebo iné zmluvy. Tie v praxi ani v zásade nemusia existovať a spôsobí to len potrebu začať takéto zmluvy tvoriť. To vyvinie novú administratívnu záťaž na zamestnávateľov, ktorí majú vlastné ubytovacie zariadenia a netvorí zmluvy o ubytovaní, a aj na tých zamestnávateľov, ktorí si ubytovanie prenajímajú, pretože tieto zmluvy obvykle neobsahujú informácie o konkrétnych ubytovaných osobách. Druhá vec je požiadavka na preukazovanie primeranosti ubytovania, ktorú už dnes Slovenská republika plní a dokonca nad rámec tým, že vyžaduje k žiadostiam predloženie dokladu o samotnom ubytovaní, ale vyžaduje k nemu predloženie ďalšieho nadbytočného dokladu - rozhodnutie Regionálneho úradu verejného zdravotníctva k uvedeniu priestorov ubytovacieho zariadenia do prevádzky. APZD má za to, že predkladanie rozhodnutia Regionálneho úradu verejného zdravotníctva je pritom nadbytočná záťaž a žiada povinnosť zrušiť, pretože od roku 2020 rozhodnutie Úradu verejného zdravotníctva nahradila iba informačná povinnosť, úrady práce tak požadujú doklad, ktorým novozaložené ubytovacie zariadenia fakticky ani nedisponujú. Aby mohol ubytovateľ, alebo zariadenie začať poskytovať ubytovacie služby musel podmienky štandardu ubytovania splniť pred spustením svojej činnosti, nie je dôvod to spochybňovať a tieto dokumenty opätovne predkladať inému úradu a to, že pracovník úradu práce obdržal doklad a založí ho do spisu neznamená, že je zaručená kvalita ubytovania, ide tak len o zakladanie papierov. Ďalej uviedol, že APZD má dve dodatočné zásadné pripomienky. Žiada, aby sa platnosť potvrdení o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto vydávané úradmi práce v zmysle zákona o službách zamestnanosti predĺžila z 3 na 6 mesiacov.

Potvrdenie o možnosti obsadiť voľné pracovné miesto má platnosť 3 mesiace. V rámci nich musí štátny príslušník tretej krajiny podať na cudzineckej polícii žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania. Vzhľadom na pretrvávajúce problémy s dostupnosťou voľných termínov na oddeleniach cudzineckej polície žiadatelia nestihnú podať žiadosti o prechodný pobyt v stanovenej lehote a platnosť potvrdenia medzičasom vyprší. Proces musí začať na novo pre žiadateľov aj úrady práce. APZD monitoruje implementáciu zmien migračnej politiky. Aktuálne disponuje sériou odporúčaní priamo z praxe na vyladenie postupov, ktoré chce prediskutovať s predstaviteľmi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstva vnútra SR, Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR a Ministerstva hospodárstva SR. V najbližších dňoch bude na tieto ministerstvá zaslaná pozvánka na spoločné stretnutie k téme migračných procesov. Ďalej upozorňuje na dôsledky úpravy podmienok pre agentúry dočasného zamestnávania. APZD k tejto časti návrhu zákona nepredkladala pripomienky, pretože súhlasí s reguláciou agentúrneho zamestnávania, avšak musí poukázať na iný závažnejší a dlhodobý neriešený problém. Návrh zákona upravuje aj niektoré podmienky pre vykonávanie činností agentúr dočasného zamestnávania. V súčasnosti na trhu práce pôsobí približne 300 agentúr dočasného zamestnávania. Ostatná veľká novela podmienok v agentúrnom zamestnávaní počet agentúr znížila a agentúry v záujme udržania platnosti svojej licencie vyvíjajú maximálne úsilie na zachovanie platnosti svojej licencie. Individuálne prípady zlyhania povinností sú pod kontrolou Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a aktívne ich rieši. Ďalšie sprísňovanie regulácie spôsobí, že sa agentúry dostanú pod ešte vyšší tlak. V skutočnosti sú rizikom pre trh práce spoločnosti, ktoré poskytujú skryté dočasné pridelenie, to je organizácie, ktoré nie sú licencovanými agentúrami dočasného zamestnávania a vo vzťahu k nim platí len všeobecná regulácia. Podľa APZD nepremyslená a neúmerná ďalšia regulácia agentúrneho zamestnávania len posilňuje skryté dočasné zamestnávanie a návrh zákona môže byť v tomto smere skôr kontraproduktívny. Predkladateľ by mal prioritne navrhovať riešenia smerujúce k potlačeniu skrytého dočasného zamestnávania. APZD považuje za svoj primárny cieľ redukovať skryté dočasné zamestnávanie a podporovať činnosť tých agentúr, ktoré poskytujú svoje služby v súlade so zákonom. Agentúry dočasného zamestnávania sú obzvlášť pre priemysel dôležité. Záujmom je, aby spoločnosti konajúce v rozpore so zákonom nedostávali príležitosť vytvárať na trh konkurenčné pnutie. V tomto smere je potrebné otvoriť ďalšiu diskusiu a predniesť skúsenosti a návrhy na potlačenie skrytého agentúrneho zamestnávania. APZD uvíta záujem Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny aktívne otvoriť túto tému.

K. Lanáková, generálna riaditeľka sekcie práce Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR uviedla, že čo sa týka pripomienok APZD v súvislosti s predkladaním dokladu o ubytovaní, resp. o primeranosti ceny tohto ubytovania, ide o výhradu Európskej komisie v súvislosti s nesprávnou transpozíciou príslušnej smernice. Po komunikácii s Európskou komisiou je potrebné takúto úpravu do právneho predpisu zapracovať. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nejde nad rámec smernice. Ohľadom toho, že je potrebné doklad preukazujúci túto skutočnosť vyžiadať hovorí aj samotná smernica nielen v čl. 5 a 20, ale aj v čl. 8, kedy dôvodom zamietnutia je práve to, že nie je dodržaný čl. 5, podľa ktorého súčasťou žiadosti je doklad o tom, že sezónny pracovník bude mať primerané ubytovanie, alebo sa mu poskytne primerané ubytovanie v súlade s čl. 20. Slovenská právna úprava hovorí o primeranosti

ubytovania v súvislosti s dodržiavaním zdravotných a bezpečnostných noriem podľa zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a týmto dokladom momentálne preukazuje zamestnávateľ primeranosť ubytovania. Výhrada Európskej komisie bola aj v súvislosti s cenou tohto ubytovania, pokiaľ ho zabezpečuje zamestnávateľ, čiže zamestnávateľ musí nejakým spôsobom preukázať, že tá cena je primeraná. V návrhu zákona sa hovorí o tom, čo je to primeranosť tejto ceny ubytovania. Súčasťou verzie návrhu zákona je aj podzákonná norma, novela vyhlášky č. 106/2013 Z. z., ktorá hovorí o tom, akým spôsobom sa primeraná cena ubytovania stanovuje. Čo sa týka samotného predkladania dokladu z Úradu verejného zdravotníctva, rezort práce, sociálnych vecí a rodiny nemá vedomosť o tom, že by bol nejaký problém s predkladaním tohto dokladu. Ďalej uviedla, že táto úprava ako je teraz navrhovaná, by mala byť v súlade s predmetnou smernicou, takže odporúča nesúhlasiť s touto pripomienkou. Ďalšia pripomienka je vo vzťahu k predĺženiu platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktorá je momentálne nastavená na tri mesiace. Predĺženie platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydávaného podľa § 21b zákona o službách zamestnanosti na 6 mesiacov neguje účel jeho vydávania. Pri vydávaní potvrdenia sa prioritne skúma situácia na trhu práce a ďalšie zákonom stanovené podmienky. Po 6 mesiacoch situácia na trhu práce nemusí byť už aktuálna. Riešenie problémov v súvislosti s procesmi udeľovania prechodných pobytov je možné v spoločnej diskusii všetkých zainteresovaných strán a to najmä s rezortom vnútra. Čo sa týka úprav podmienok pre agentúry dočasného zamestnávania (ADZ), ktoré boli pôvodne predložené v návrhu zákona do medzirezortného pripomienkového konania (MPK), istým spôsobom len precizovali jednotlivé ustanovenia, tak, aby boli jednoznačné pre ich vykonateľnosť v praxi. Nebol zámer nejakým spôsobom sprísňovať podmienky, avšak v rámci MPK boli predložené niektoré pripomienky, ktoré sa akceptovali. Boli to dve pripomienky, jedna sa týkala štatutárov ADZ a druhá sa týkala úpravy definície vlastného imania. Problémy, na ktoré poukazuje APZD vo svojom stanovisku, môžu byť práve ani nie tak pri ADZ, ale pri subjektoch, ktoré nemajú ani udelené povolenie na výkon dočasného zamestnávania. Preto sa rezort stotožňuje s návrhom APZD, aby sa v tejto súvislosti viedli ďalšie diskusie, akým spôsobom práve zisťovať toto skryté dočasné pridelovanie u subjektoch, ktoré nemajú ani povolenie na výkon dočasného zamestnania. K. Lanáková ďalej uviedla, že čo sa týka ďalších pripomienok AZZZ SR, k úprave podmienok ADZ, ktoré neboli predložené v rámci MPK navrhuje s ohľadom na aktuálny legislatívny proces, nakoľko nebol priestor nejakým spôsobom si podrobnejšie tieto pripomienky prediskutovať, aby boli tieto predmetom ďalšej diskusie navrhovanej APZD.

I. Polačeková, generálna riaditeľka sekcie sociálnej a rodinnej politiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR uviedla, že čo sa týka pripomienky KOZ SR, tam je v zásade filozofický rozpor v prístupe k posudzovaniu odkázanosti na pomoc v hmotnej núdzi. Tak ako pri návrhu na znižovanie dávky z dôvodu neodpracovania menších obecných služieb, tak isto aj pri tomto návrhu, ktorým sa rozširujú dôvody znižovania dávky, z dôvodu neprijatia vhodného zamestnania príjemcom pomoci v hmotnej núdzi, alebo členom domácnosti, sa vychádza v zásade zo znenia § 2 zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ktorý hovorí, že hmotná núdza je stav, v ktorom členovia domácnosti nemajú príjem a nevedia, alebo nemôžu si ho zabezpečiť vlastnou prácou výkonom vlastníckych práv alebo iného práva k majetku alebo uplatnením nárokov. Samozrejme, toto je ten základ, ktorý viedol k tomu, aby sa pridala ďalšia

podmienka, ktorá je oprávnená podmienka na poskytovanie pomoci ľuďom, ktorí nemajú prácu a nevedia, alebo nemôžu si ju zabezpečiť vlastným pričinením. Čiže stavia sa na zdravých ľuďoch, ktorí nemajú ani zdravotný, ani vekový problém a sú schopní pracovať.

Predseda rady E. Tomáš doplnil, že nikto nemôže nikoho nútiť pracovať, pretože by to bolo protiústavné. Na druhej strane zníženie dávky v hmotnej núdzi, keď práceschopný člen domácnosti neodpracuje aspoň 32 hodín mesačne v menších obecných službách, bolo posudzované Ústavným súdom SR a Ústavný súd SR skonštatoval, že je to v súlade s Ústavou SR, takže len sa rozširuje tento princíp o vhodnosť pracovnej ponuky. Bola vznesená výhrada zo strany KOZ, že nie je vypracované v zákone, čo je vhodná a čo nie je vhodná ponuka, Ministerstvo práce, sociálnych vecí SR a rodiny má za to, že je, ale samozrejme, o tom sa stále dá diskutovať aj v rámci ďalšieho legislatívneho procesu. Základná otázka je, že či potom osobe, ktorá reálne môže pracovať a nepracuje, by mala byť poskytovaná pomoc v hmotnej núdzi. Potom máme medzi týmito osobami takých, ktorí nelegálne pracujú. To sa samozrejme týka inej legislatívy a má to riešiť Národný inšpektorát práce, ale základná otázka znie, že ak niekto nelegálne pracuje a má príjem, prečo by mal dostávať ešte aj štátnu sociálnu dávku. A základná filozofická otázka je, že prečo by človek, ktorý môže pracovať a neprijme pracovnú ponuku, mal dostávať sociálnu dávku.

M. Lelovský za RÚZ uviedol, že RÚZ podporuje návrh zákona, ktorý vedie k zvýšeniu motivácie nájsť zamestnanie aj pre človeka, ktorý s tým má sám problém a plne podporuje myšlienku, kto môže pracovať tak, aby pracoval, ak chce mať nejaký príjem.

M. Uhlerová uviedla, že KOZ SR má dve otázky, akým spôsobom je možné vysporiadať sa s nesúlalom ponuky práce a dopytu po práci, keďže najviac sústredených poberateľov dávok v hmotnej núdzi je práve v Košickom, Prešovskom a Banskobystrickom kraji, kde sa nachádzajú výlučne v týchto krajoch aj najmenej rozvinuté regióny, pritom najvyšší počet ponúkaných, alebo voľných pracovných miest je opačne na západe, v Bratislavskom, prípadne v Trnavskom alebo Nitrianskom kraji. Druhou otázkou je, aká úspora sa predpokladá vo verejných financiách, keďže hovorí sa o dávkach v hmotnej núdzi, ako keby išlo o sumu, ktorá by najviac narušala verejné financie, pritom samotná dávka v hmotnej núdzi tvorí zhruba 5,4 % z celkových objemov sociálnych dávok, čo je naozaj zanedbateľná suma. Je dôležité upozorniť aj na skúsenosti zamestnávateľov, napr. na východnom Slovensku, že príjmu do zamestnania aj dlhodobo nezamestnaných, po istom čase nastúpia na dočasnú práceneschopnosť a pritom samotné vyplácanie PN-ky, ak je dlhšie ako 10 dní, je oveľa vyššou záťažou sociálneho systému ako poskytovanie napr. dávok v hmotnej núdzi.

Predseda rady E. Tomáš reagoval a uviedol, že pokiaľ nebude ponúknutá vhodná pracovná ponuka, tak tejto osobe ostáva nárok na dávku v hmotnej núdzi v plnej výške a je to veľmi fér ponuka zo strany štátu. Čo sa týka druhej otázky, aká bude úspora pri znižovaní dávky v hmotnej núdzi, nikdy nebola motiváciou úspora v štátnom rozpočte a nikto to takto nekomunikoval. Tu je snaha motivovať ľudí, aby si našli prácu.

Záver:

Rada predložený materiál prerokovala s nasledujúcimi závermi:

- A) ZMOS, SOS, RÚZ súhlasí s predloženým materiálom bez pripomienok a odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie.
- B) APZD, AZZZ SR súhlasí s predloženým materiálom a odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie po zapracovaní pripomienok.
- C) KOZ SR odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie po akceptovaní zásadných pripomienok.

K bodu 2 :

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov

Záver:

Rada predložený materiál prerokovala s nasledujúcimi závermi:

- A) súhlasí s predloženým materiálom bez pripomienok,
- B) odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie.

K bodu 3 :

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákona č. 91/2019 Z. z. o neprimeraných podmienkach v obchode s potravinami a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Materiál bol stiahnutý predkladateľom

K bodu 4 :

Zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 351/2012 Z. z. o environmentálnom overovaní a registrácii organizácií v schéme Európskej únie pre environmentálne manažérstvo a audit a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Materiál bol stiahnutý predkladateľom

5. Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Záver:

Rada predložený materiál prerokovala s nasledujúcimi závermi:

- A) súhlasí s predloženým materiálom bez pripomienok,**
- B) odporúča materiál na ďalšie legislatívne konanie.**

K bodu 6 Rôzne :

- Návrh Plánu práce Hospodárskej a sociálnej rady SR na rok 2025**

Predseda rady E. Tomáš predniesol návrh Plánu práce Hospodárskej a sociálnej rady SR na rok 2025.

Záver:

Rada schvaľuje Plán práce Hospodárskej a sociálnej rady SR na rok 2025.

- Návrh na zmenu zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi (AZZZ SR)**

R. Karľubík za AZZZ uviedol, že v návrhu na zmenu zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi ide o pripomienky z praxe a podniky sú vystavené problému, ktorý by sa dal riešiť v legislatíve, konkrétne ide o citáciu z §11c ods. 8 zákona č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi. V súčasnosti opravovať požiarotechnické zariadenia a vykonávať ich kontrolu môže len fyzická osoba, ktorá absolvovala odbornú prípravu, podrobila sa overeniu vedomostí a má vydané osobitné oprávnenie od výrobcu požiarneho zariadenia alebo zhotoviteľa požiarotechnického zariadenia. Prax je taká, že toto vedie k monopolnému postaveniu toho konkrétneho zhotoviteľa a zhotoviteľa tieto oprávnenia nevydávajú žiadnej osobe mimo ich spoločnosti, alebo kladú neprimerané a nereálne požiadavky na jeho získanie. Tým pádom, zákazník je viazaný na konkrétneho výrobcu alebo zhotoviteľa, čo obmedzuje jeho možnosť vybrať si iného poskytovateľa služieb, ktorý by mu poskytol výhodnejšie podmienky, alebo kvalitnejšie služby, čo je samozrejme veľký problém najmä pri odstavkách, ktoré sú plánované, ale aj náhodné, alebo vynútené v rámci veľkých podnikov, dokonca podnikov, ktoré spadajú do kritickej infraštruktúry, pretože ich dodávatelia sú väčšinou vybookovaní a nemajú konkurenciu v tejto oblasti. V zákone sú taktiež uvedené ustanovenia, ktoré obmedzujú konkurenciu a vytvárajú dominantné postavenie výrobcovi, zhotoviteľovi požiarotechnického zariadenia, alebo dokonca aj komponentu požiarotechnického zariadenia. Všetky odstavky sa musia realizovať len overenými a pripravenými požiarotechnickými zariadeniami, takže tu sa

navrhuje konkrétna úprava zákona tak, aby tieto diskvalifikácie boli vylúčené. Cieľom je oficiálne požiadať Ministerstvo vnútra SR o to, aby urýchlilo prípravu novelizácie zákona, aby bolo možné sa do tohto procesu zapojiť čo najrýchlejšie a nesťažovať výkon podnikania najmä vo veľkých podnikoch a podnikoch kritickej infraštruktúry.

G. Megó za Hasičský a záchranný zbor Ministerstva vnútra SR uviedol, že v otázke ochrany pred požiarmi bude vždy prvoradá ochrana zdravia a života ľudí a tak isto aj majetkov jednotlivých právnických osôb. Čo sa týka ekonomickej stránky treba k tomu pristupovať komplexne. Hneď na začiatku sa budú musieť nastaviť pravidlá pre tie firmy, ktoré sa zaoberajú týmito požiarotechnickými zariadeniami, potom samozrejme osobami, ktoré sa podieľajú či už na projektovaní týchto požiarotechnických zariadení, inštalácií a zabezpečení, zabezpečovaní kontrol týchto požiarotechnických zariadení a ktoré budú musieť spĺňať odborné vedomosti aj s určitými osobitnými oprávneniami. Ďalej uviedol, že v mnohých prípadoch sú firmy nejakým spôsobom rukojemníkmi, ale treba si uvedomiť, že niektoré požiarotechnické zariadenia nie sú úplne jednoduché a je nemysliteľné, aby do nich zasahovali ľudia bez osobitného oprávnenia a aby to vykonávali firmy garážového typu. V rámci prípravy nového zákona bude treba nie len o tom začať diskutovať a nastaviť podmienky prevádzkovania týchto požiarotechnických zariadení, ale pýtať sa aj právnických osôb, ktoré realizujú tieto požiarotechnické zariadenia, aké sú tam rôzne technické úskalia, lebo každé požiarotechnické zariadenie má určité špecifiká, preto to treba riešiť komplexne. Doplnil, že tento rok sa začne pripravovať nový zákon o ochrane pred požiarmi.

R. Machunka uviedol, že požiadavkou AZZZ SR je celý proces zrýchliť a zabezpečiť flexibilitu, aby sa mohlo pružne reagovať na tie potreby, ktoré sú v rámci priemyslu.

A. Beljajev za APZD uviedol, že základný problém je, že trh s hasičskou technikou je jednoducho deformovaný tým, že výrobcovia určujú, kto môže robiť opravy a kto nie. Cieľom je vytvoriť legislatívne právne podmienky na to, aby na Slovensku konečne začal fungovať trh.

R. Karlubík za AZZZ SR navrhol pre spoluprácu a urýchlenie celého procesu vytvoriť komisiu za účelom rokovania na túto tému.

G. Megó za Hasičský a záchranný zbor Ministerstva vnútra SR reagoval a doplnil, že ak je v záujme zástupcov zamestnávateľov podieľať sa na tvorbe práve tejto oblasti požiarotechnických zariadení, tak určite budú oslovení za účelom nájdenia spoločného konsenzu.

- **Predloženie informácie o opatreniach navrhovaných v rámci druhého konsolidačného balíčka a harmonograme jeho prípravy (RÚZ)**

M. Lelovský uviedol, že RÚZ by sa rada zapojila do spolupráce pri prípravách ďalších opatrení konsolidačného balíčka, najmä pokiaľ súvisia s podnikateľským prostredím.

Štátny tajomník ministerstva financií R. Majerský uviedol, že oceňuje záujem, ktorý tu bol prejavovaný aj minulý rok aj teraz, týkajúci sa prípravy konsolidácie. Návrhy na konsolidáciu sa

tvoria a vytvára sa zároveň aj konsolidačný tím na vyjednávanie medzi politickými stranami. Doplnil, že ak budú zástupcovia zamestnávateľov pripravení diskutovať o návrhoch, kde vidia možnosti konsolidácie, Ministerstvo financií SR sa s nimi spojí a dohodne osobitné stretnutie.

- **Zhodnotenie k zaslanej informácii o „zamestnancoch zarábajúcich minimálne prípustné zárobky v rokoch 2019 – 2023“ spracovaných Inštitútom sociálnej politiky a predložených členom HSR SR (APZD)**

A. Beljajev uviedol, že APZD žiada zrušiť stupne náročnosti práce podľa §120 Zákonníka práce, prípadne ich zachovať iba pre verejný sektor. Slovensko je posledný štát v Európe, ktorý bude mať stupne náročnosti práce. Česká republika stupne náročnosti práce zrušila, nechala ich len pre verejný sektor, čiže samozrejme, ak si štát myslí, že ich potrebuje zachovať pre verejný sektor nech ich zachová, ale stupne náročnosti práce pre súkromný sektor sú už prekonanou veličinou a sú administratívnou záťažou bez preukázaného efektu. Štát núti zamestnávateľov uvádzať v pracovnoprávných zmluvách zaradenie zamestnanca do stupňa náročnosti práce, pritom mu neposkytuje na to dostatočne jasný návod a popis stupňov náročnosti práce. V zákone je definovaný len veľmi všeobecne, čo komplikuje plnenie povinností a je ponechaný na subjektívne hodnotenie a zažité situácie kontrolných orgánov. Zákony by mali byť písané zrozumiteľne, aby pri ich uplatňovaní nevznikali žiadne pochybnosti. Stupne náročnosti práce vedú aj k oslabovaniu kolektívneho vyjednávania na pracoviskách. §120 uvádza, že ak zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej vo výške príslušného stupňa náročnosti práce. Ustanovenie jasne oslabuje úlohu odborov na pracoviskách. Slovensko namiesto odstraňovania skutočných bariér v rozvoji kolektívneho vyjednávania sa ho snaží rozširovať silou a jednostrannými rozhodnutiami ako napríklad opätovné prijatie rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Okrem Slovenska mala stupne náročnosti aj Česká republika, ktorá pristúpila k úprave podmienok a české ministerstvo práce vypracovalo analýzu o stupňoch náročnosti práce z ktorej vyplýva, že 90 % zamestnancov odmeňovaných mzdou bez pokrytia kolektívnymi zmluvami je odmeňovaných nad úrovňou príslušnej mzdy, pričom takmer 50 % zamestnancov sa mzda pohybuje nad dvojnásobkom minimálnej mzdy. Zrušenie právnej úpravy prinieslo radikálne zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľov spojené so zaraďovaním zamestnancov do skupín a s povinnosťou poskytovať doplatky za mzdu. Doplnil, že APZD si dala od Inštitútu sociálnej politiky vypracovať štatistiku, koľko zamestnancov poberá minimálnu mzdu podľa jednotlivých stupňov. Za rok 2023 poberalo minimálnu mzdu celkovo 9,1 % zamestnancov, z toho v prvom stupni to bolo 5 %, v druhom stupni to boli 2,3 %, v treťom stupni to boli 0,4 %, vo štvrtom stupni to bolo 0,1 %, v piatom stupni to bolo menej ako 0,1 %, v šiestom stupni menej ako 0,1 % a nezaraďení boli 1,2%. To bolo pri plnej zamestnanosti. Pri čiastočných úväzkoch to bolo dokopy 24,8 %, v prvom stupni to bolo zhruba 11 %, v druhom 3,3 %, v treťom 0,9 %, vo štvrtom 0,2%, v piatom 0,2%, v šiestom 0,1% a nezaraďených bolo 8,7%.

J. Toman, riaditeľ odboru pracovných vzťahov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR uviedol, že čo sa týka analýzy od roku 2021 sa stupne náročnosti práce nepočítajú ako násobky,

ale počítajú sa len pripočítaním sumy rastu minimálnej mzdy, takže v najvyššom stupni namiesto 2 násobku na budúci rok bude 1,63 násobok, v druhom stupni je momentálne 1,14 násobok, budúci rok 1,12 násobok namiesto 112 násobku, takže samozrejme podiel zamestnancov, ktorí majú mzdu na úrovni minimálneho mzdového nároku bude klesať, keďže určite majú vyššie mzdy. Otázne by bolo, ak by zostali pôvodné stupne náročnosti práce, aký počet zamestnancov by mal mzdu na úrovni príslušného minimálneho mzdového nároku, pretože prvý stupeň stále zostal na úrovni ako jedennásobku, keďže je to minimálna mzda a tam sú tie percentá zamestnancov pobierajúcich minimálnu mzdu vyššie. Druhá vec je, že nie je vhodné hovoriť o absolútnych pravdivostných hodnotách typu, že v Európskej únii nikto nič také podobné nemá (t. j. stupne náročnosti práce), lebo je otázne, či je to pravda. Minimálne v Maďarsku majú 2 stupne minimálnej mzdy, druhý stupeň pre kvalifikovanejšie profesie a v mnohých štátoch nemajú minimálne mzdy, ale majú kolektívne zmluvy, ktoré majú určite odstupňované mzdy podľa náročnosti práce. Čo sa týka posilnenia kolektívneho vyjednávania v zmysle, že by sa zrušil tento systém, v roku 1991 sa zrušilo asi 300 mzdových predpisov a zostala veľmi diétna verzia Zákonníku práce a v zákone o mzde, kde bolo zavedených 12 stupňov s tým, že tieto budú fungovať len vtedy ak sa sociálni partneri nedohodnú na úprave vlastného mzdového systému v podnikových, alebo sektorových kolektívnych zmluvách, čo je aj súčasná právna úprava, tzn. že tento systém sa aplikuje len vtedy, ak sa sociálni partneri nedohodnú. Zároveň vývojom sa z 12 stupňov stalo 6 stupňov, tzn. že sa to zredukovalo a tu je návrh zredukovať to znova. V analýze sa uvádza, že minimálne mzdové nároky by pre verejnú správu mohli zostať, ale SR sa § 120 Zákonníka práce, a teda stupne náročnosti práce sa nevzťahujú na verejnú správu, keďže tieto zákony majú osobitné platové tabuľky. Zrušením stupňov náročnosti práce pre súkromný sektor by § 120 stratil opodstatnenie.

P. Ondek za KOZ SR uviedol, že v podnikateľskej sfére je možné uplatniť aj iný inštitút, a to sú zmluvné platy. Pokiaľ sa hovorí o verejnej službe, alebo štátnej službe, áno, tam je katalóg pracovných činností, ktorý hovorí o príslušnej kvalifikácii a zaradenia do príslušnej tarifnej triedy, alebo platového stupňa. Je tam ale ešte väčší problém, pretože pri pohľade na tento inštitút, je vidieť, že už sú kategórie zamestnancov pod minimálnou mzdou a potom nastáva otázka, či má význam uplatňovať katalóg pracovných činností a zaradenie zamestnancov. Preto by bolo vhodné sa tým zaoberať, aby možno odborníci navrhli novú štruktúru financovania týchto zamestnancov v rámci verejnej služby. Situácia je taká, že hoci dôjde k dohode so zamestnávateľmi na výške minimálnej mzdy, alebo keď nedôjde k dohode, tak sa uplatní zase inštitút, ktorý je v zákone a minimálna mzda už bude o chvíľu vykrývať tretiu alebo štvrtú tarifnú triedu, kde dochádza k minimalizácii platov a potom už nemá význam uplatňovať katalóg pracovných činností. Doplnil, že je potrebné otvoriť konštruktívny dialóg pri riešení tejto veľmi závažnej situácie.

M. Benedeková, za KOZ SR uviedla, že minimálne mzdové nároky sú určitou referenčnou hodnotou, od ktorej sa odvíjajú práve pri vyjednávaní jednotlivých tarifných stupňov, čiže ich zrušenie by deštruovalo aj ten mzdový systém, ktorý je dnes nastavený v kolektívnych zmluvách a ďalšia vec, ktorá je veľmi podstatná je práve to, že pokiaľ by pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku bolo 100 %, tak by táto otázka nebola taká dôležitá a podstatná, ale dnes pokrytie kolektívnymi zmluvami na Slovensku je niekde na úrovni 24 %, tzn. že zrušením ešte aj minimálnych mzdových nárokov by došlo k deštruovaniu mzdového prostredia. Všetky

štatistiky, ktoré dnes sú, hovoria o tom, že Slovensko je jednou z krajín Európskej únie, kde sú jedny z najnižších miest a v parite kúpnej sily dokonca Slovensku patria posledné priečky. To, že v štatistikách vychádza, že je málo tých zamestnancov, ktorí poberajú minimálny mzdový nárok presne podľa § 120 je aj preto, že oni naozaj musia minimálne poberať tento minimálny mzdový nárok, čiže vlastne zákon k tomu núti tých zamestnávateľov a preto zarábajú viac ako stanovuje zákon, je to úplne logické. Takisto pokiaľ sa hovorí napr. o kolektívnom vyjednávaní, tak so samotnou kolektívnou zmluvou napr. v strojárskom odvetví je už niekoľko rokov problém a nie je možné ju uzatvoriť práve preto, že sa nedá dohodnúť na mzdovej časti. Pre KOZ SR je otázka minimálnych mzdových nárokov absolútne kľúčovou otázkou pre nastavenie mzdového systému aj v súkromnej sfére a toto sú argumenty, ktoré ani nedovoľujú vôbec diskutovať o tom, že by tieto minimálne mzdové nároky mali byť zrušené.

M. Brodzianska za KOZ SR uviedla, že § 120 a minimálna mzda nie je otázkou na rokovanie na jednej tripartite. Spravodlivé odmeňovanie a dobré podmienky je potrebné riešiť spoločne a nie je vhodné ísť cestou Českej republiky a zrušiť niečo, čo je alfou omegou a poslednou barličkou pre zamestnancov čo sa týka ochrany pri odmeňovaní.

R. Machunka uviedol, že AZZZ plne podporuje návrh APZD a je potrebné si uvedomiť, že v Českej republike v súvislosti so zvyšovaním minimálnej mzdy, ktorá je ale nižšia ako na Slovensku, bolo práve jedno z opatrení, ktoré malo zlepšiť podnikateľské prostredie, práve zľúčenie obdobného § 120 a pritom tá minimálna mzda je tam nižšia. AZZZ SR nemá žiadny problém s tým, aby katalóg pracovnej činnosti, aby celý ten mechanizmus platil pre verejnú správu, to sa týka len súkromného sektora. Najväčší problém je pri malých a stredných firmách, paradoxne s týmto § 120, pretože tie väčšie firmy majú pokrytie kolektívnymi zmluvami, stačí podnikovými, nemusia mať vyššie kolektívne zmluvy a malé a stredné firmy majú predovšetkým administratívny problém a to pokrytie kolektívnych zmluvami práve tiež zabezpečuje rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Aj toto je dôvod na to, aby § 120 ako taký zanikol.

A. Beljajev za APZD doplnil, že cieľom je, aby mimo minimálnej mzdy, ktorá bude daná zákonom, bola daná voľnosť pri stanovení tried, samozrejme v rámci kolektívneho vyjednávania, ktoré na podnikovej úrovni prebieha.

Predseda rady E. Tomáš doplnil, že významným ústupkom voči zamestnávateľom bolo aj to, že stupne náročnosti sa už nezvyšujú na základe koeficientov, ale len na základe tej pevnej sumy, o ktorú sa zvýši základná minimálna mzda a pri rokovaniach o minimálnej mzde sa dohodlo, že sa to takto zachová a nevráti sa ku koeficientom. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR si pozrie analýzu, zanalyzuje si ako to je v iných štátoch a bude možné sa k tejto téme vrátiť. Ubezpečil odbory, že pokiaľ tu bude táto vláda, tak sa žiadna minimálna mzda rušiť nebude, skôr naopak, budú sa naďalej podporovať benefity zamestnancov.

Predseda rady E. Tomáš poďakoval všetkým prítomným za účasť.

za vládu

Erik T O M Á Š

predseda rady

za zástupcov zamestnancov

Monika U H L E R O V Á

podpredsedníčka rady

za zástupcov zamestnávateľov

Roman K A R L U B Í K

podpredseda rady