

Krátkodobé opatrenia – Opatrenia vyžadujúce zmenu právnych predpisov

1. Umožniť ADZ dočasne pridelovať štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily

Napriek navrhovanej prísnej regulácii ADZ, KOZ SR zotrúva na nesúhlasnom stanovisku k umožneniu ADZ dočasne pridelovať štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, keďže užívateľský zamestnávateľ nemá zodpovednosť za všetky záväzky voči prideleným zamestnancom, teda nie sú zabezpečené rovnaké pracovné a sociálne podmienky pre všetkých zamestnancov.

S cieľom ochrániť práva zamestnancov a importovať kvalifikovanú pracovnú silu, ktorá sa plne integruje v slovenskej spoločnosti, požadujeme zamestnávanie takejto pracovnej sily v štandardných pracovných pomeroch. Žiadame, aby sa zamestnanci z tzv. tretích krajín, ktorých sa dotýka predložená stratégia, dostávali ihneď do tzv. kmeňového stavu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý ich zamestnáva. Teda požadujeme, aby príslušníci tretích krajín boli zamestnávaní len na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej priamo so zamestnávateľom.

V rámci medzirezortného pripomienkového konania sme požadovali, aby bolo zakotvené, že počet zamestnancov z tretích krajín u jedného zamestnávateľa, vrátane dočasne pridelených zamestnancov, nesmie presiahnuť 30% z celkového počtu zamestnancov v pracovnom pomere. KOZ SR je presvedčená, že narastajúci počet cudzincov a agentúrnych zamestnancov v podnikoch má negatívny vplyv na sociálny dialóg, pracovné podmienky a kolektívne vyjednávanie, čo môže viesť k narastaniu sociálneho napätia. V záujme ochrany a stability pracovného prostredia a najmä ochrany záujmov slovenských zamestnancov je nutné stanoviť limit obmedzujúci celkový počet cudzincov a agentúrnych zamestnancov v podniku. Zavedenie uvedeného podielu je súčasťou navrhovaného opatrenia, čo KOZ SR považuje za nevyhnutnú podmienku v procese pracovnej mobility cudzincov.

2. Skrátenie lehoty pre rozhodovanie o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z najviac 90 dní na najviac 30 kalendárnych dní od doručenia žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania

KOZ SR v rámci medzirezortného pripomienkového konania upozornila, že v prípade, ak bude do legislatívneho procesu predložený návrh, ktorým by sa malo zmeniť obdobie na účely zaškolenia zamestnanca podľa § 23a ods. 1 písm. u) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na obdobie dlhšie ako toto ustanovenie upravuje t. j. „najviac na šesť po sebe nasledujúcich týždňov v kalendárnom roku“, KOZ SR s takou úpravou bude zásadne nesúhlasiť.

Uvedené obdobie má slúžiť na účely zaškolenia zamestnanca na danú pracovnú pozíciu. Nevidíme dôvod, prečo by mala byť táto doba považovaná za dobu, počas ktorej sa vyjasňujú vzájomné vzťahy zamestnanca a zamestnávateľa. Za týmto účelom je zavedená skúšobná doba. KOZ SR je presvedčená, že skrátenie lehoty z 90 dní na 30 kalendárnych dní je postačujúce a nie je potrebné predlžovať obdobie zaškolenia.

3. Zvážiť zavedenie definície pojmu „sociálny dumping“ do slovenskej legislatívy

KOZ SR oceňuje zaradenie uvedeného opatrenia do stratégie. KOZ SR by v rámci navrhovaného opatrenia privítala konkrétnejšiu formuláciu opatrenia v zmysle zavedenia definície pojmu „sociálny dumping“ a nie zvažovania jej zavedenia.

KOZ SR je presvedčená, že vyšší počet cudzincov môže priniesť riziko sociálneho dumpingu, t. j. možného znižovania potreby zvyšovať mzdy, ak je dostatok zamestnancov z tretích krajín ochotných pracovať za nižšiu mzdu. Definícia pojmu „sociálny dumping“ by mala vzniknúť po trojstranných rokovaniach predstaviteľov štátu a sociálnych partnerov. S cieľom zamedziť nekalej konkurencii prostredníctvom znižovania mzdových nákladov, je uvedené opatrenie dôležité aj pre konkurencieschopnosť zamestnávateľov.

4. Na úrovni miest a obcí vytvoriť lokálnu platformu regionálneho sociálneho dialógu, ktorá by plnila funkciu výmeny informácií medzi rôznymi inštitúciami, najmä medzi samosprávou mesta, oddelením cudzineckej polície, úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, regionálnymi pobočkami Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní, obvodným úradom, daňovým úradom, väčšími zamestnávateľmi, personálnymi agentúrami, a vzdelávacími inštitúciami

V rámci medzirezortného pripomienkového konania, KOZ SR upozornila, že lokálnou platformou, ktorá by plnila funkciu výmeny informácií medzi rôznymi inštitúciami by mohol byť regionálny sociálny dialóg.

Hospodárska a sociálna rada SR je kľúčovým konzultačným a dohodovacím orgánom vlády a tento model požadujeme z národnej úrovne preniesť aj na regionálnu úroveň, za účasti tradičných sociálnych partnerov.

Regionálny sociálny dialóg inštitucionalizovaný prostredníctvom regionálnych sociálnych partnerstiev by bol nástrojom realizácie a naplňania cieľov prierezových politík vlády SR, ako aj záväzku vyplývajúceho z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2016 – 2020. Regionálny sociálny dialóg by najlepšie reflektoval potreby konkrétneho regiónu a umožnil by výmenu informácií medzi jednotlivými jeho aktérmi. Jedným z dôležitých predpokladov začatia regionálneho sociálneho partnerstva vôbec je politická vôľa a konsenzus relevantných aktérov. Aby sa z inštitúcie regionálneho sociálneho partnerstva nestalo len širokospektrálne diskusné fórum bez konkrétnych a implementovaných výstupov, je dôležité zvážiť v prvom rade jeho etablovanie, následne jeho štruktúry, prepojenie, napojenie na centrálnu úroveň, manažovanie a financovanie.

Uvedená platforma by bola schopná okrem pracovnej mobility cudzincov riešiť aj aktuálne potreby regiónov a vzhľadom na prerokovávané témy je možné prizývať ďalších aktérov.

Ďalej upozorňujeme, že medzi zodpovednými sú uvedení MPSVR SR v spolupráci so Sociálnou poisťovňou, MV SR, MZ SR, MŠVVaŠ SR, zamestnávateľskými zväzmi a personálnymi agentúrami. V rámci pripomienky sme pritom žiadali zavedenie regionálneho sociálneho dialógu za účasti sociálnych partnerov. Preto nerozumieme, prečo KOZ SR nie je zaradená medzi zodpovedných, pričom akákoľvek otázka týkajúca sa pracovnej sily sa priamo dotýkajú odborov, ako zástupcov práv zamestnancov. KOZ SR navyše disponuje kapacitami aj na regionálnej úrovni a je schopná aktívne participovať v rámci regionálneho sociálneho dialógu.

5. Vypracovať informačné materiály za účelom informovania cudzincov v SR ohľadom predchádzania pracovnému vykorisťovaniu, ako aj ohľadom zvýšenia informovanosti v oblasti ich pracovných práv a povinností

KOZ SR oceňuje zapojenie sociálnych partnerov do procesu informovania cudzincov o ich právach a povinnostiach. Okrem toho KOZ SR požadovala aj zavedenie povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnanca o jeho právach, ako aj povinnostiach vyplývajúcich mu z príslušných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy, ak bola uzatvorená na pracovisku, prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka.

6. Zriadiť poradný orgán Hospodárskej a sociálnej rady

Vzhľadom na nefunkčnosť Rady vlády SR pre rozvoj zamestnanosti, požadujeme zriadenie poradného orgánu Hospodárskej a sociálnej rady, ktorá prevezme funkcie Rady vlády SR pre rozvoj zamestnanosti, ako monitorovanie aktuálneho stavu trhu práce a služieb zamestnanosti a prerokovanie návrhov opatrení, ktoré majú zvýšiť úroveň kvalifikovanej pracovnej sily a odstraňovať dôvody jej nedostatku. Hospodárska a sociálna rada je konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni a v zmysle zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), § 4 ods. 3 písm. f) zriaďuje svoje poradné orgány.

Navrhnuté riešenie považujeme za vhodnejšie, ako len rozšírenie skupiny MEKOMIC.

7. Sociálne a dôchodkové zabezpečenie

V odôvodnení opatrenia KOZ SR navrhuje doplniť vetu: „Rovnako je v tejto súvislosti potrebné prijať opatrenia, na základe ktorých by sa zabezpečili plnenia z nárokov aj na ďalšie dávky sociálneho poistenia najmä na dávky dôchodkového poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ako aj nároky na plnenia vyplývajúce zo zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých predpisov v znení neskorších predpisov.“

KOZ SR vyjadruje presvedčenie, že navrhované opatrenia si budú vyžadovať dodatočné finančné prostriedky a budú mať vplyv na rozpočet verejnej správy. Preto KOZ SR žiada vyčíslíť dopady všetkých opatrení a zabezpečiť ich finančné krytie. Zároveň upozorňujeme, že najmä priemyselné podniky, ktoré najviac zápasia s nedostatkom pracovnej sily, už v súčasnosti dostávajú finančné stimuly a úľavy zo strany štátu. Preto očakávame, že náklady na získavanie novej pracovnej sily, ktoré bude znášať rozpočet verejnej správy, budú adekvátne vzhľadom na už investované finančné prostriedky do podnikateľských subjektov. Zásadne odmietame, aby boli poskytované ďalšie finančné prostriedky na tvorbu pracovných miest v podnikoch, ak by tieto zamestnávali na finančne dotovaných miestach cudzincov.

Vzhľadom na veľký rozsah navrhovaných opatrení, ktoré sú však definované vo všeobecných rámcoch, sa bude KOZ SR vyjadrovať a vznášať pripomienky ku každému jednému opatreniu v rámci legislatívneho procesu a bude pozorne sledovať vplyv jednotlivých prijatých opatrení na práva a pracovné podmienky zamestnancov.