

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

Situačná analýza nelegálnej práce na Slovensku. Formy nelegálnej práce, ich výskyt a návrh opatrení pre ich potláčanie

Kolektív autorov KOZ SR, 2021

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Ivan Majer, PhD

Ing. Laurencia Jančurová

Ing. Michal Kukulík

Ing. Michaela Masláková, MBA

Ing. Jana Mochňacká

Mgr. Miroslava Mošonová

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Konfederácia odborových zväzov SR. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	7
ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	10
ZOZNAM PRÍLOH	12
ÚVOD	13
1. VÝCHODISKÁ ANALÝZY – FENOMÉN NELEGÁLNEJ PRÁCE A NELEGÁLNEHO ZAMESTNÁVANIA	16
1.1. Terminológia	16
1.2. Charakteristika a druhy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, závislá práca	21
1.3. Právny základ na boj s nelegálnou prácou a jeho praktická aplikácia.....	23
1.4. Stratégie a koncepcie štátnej politiky na boj s nelegálnou prácou.....	31
1.5. Inštitucionálny rámec na boj s nelegálnou prácou.....	36
1.5.1. Inšpektoráty práce, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.....	36
1.5.2. Policajný zbor	37
1.5.3. Sociálna poisťovňa.....	38
1.5.4. Iné orgány.....	40
1.6. Pozície a aktivity sociálnych partnerov pri obmedzovaní nelegálnej práce.....	41
1.7. EU rámec, stratégia a podpora EU v boji s nelegálnou prácou	45
1.8. Prístup a východiská Medzinárodnej organizácie práce	47
2. STRATÉGIA A POSTUPY INŠPEKCIE PRÁCE V BOJI S NP a NZ.....	52
2.1. Metodiky na kontrolu nelegálnej práce, akcie	52
2.2. Výsledky intervencií a dozornej činnosti IP v oblasti NP	53
2.3. Motivačné a podporné preventívne aktivity proti nelegálnej práci.....	67

4

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2.4.	Spolupráca so sociálnymi partnermi a inými inštitúciami	70
2.5.	Odporúčania Platformy nedeklarovanej práce pre SR	72
2.5.1.	Činnosť Platformy boja proti nedeklarovanej práci	73
2.5.2.	Projekt vzájomnej spolupráce - odporúčania Platformy boja proti nedeklarovanej práci pre Slovenskú republiku	75
2.5.3.	Projekt vzájomného učenia sa - odporúčania Platformy boja proti nedeklarovanej práci pre Slovenskú republiku	87
3.	EKONOMICKÉ, SOCIÁLNE A SPOLOČENSKÉ ASPEKTY NELEGÁLNEJ PRÁCE.....	90
3.1.	Ekonomický rozmer- šedá a čierna ekonomika, podiel nedeklarovanej práce.....	90
3.2.	Trh práce, zamestnanosť vs. nezamestnanosť v SR, COVID-19 – vplyv na situáciu na trhu práce	98
3.3.	Ekonomické dopady nelegálnej práce	102
3.4.	Sociálne a spoločenské dopady nelegálnej práce, psychológia, etika, morálka	113
3.5.	Nové trendy vo vývoji práce, nové formy zamestnávania,	117
3.5.1.	Agentúrne zamestnávanie	117
3.5.2.	Schránkové firmy.....	119
3.5.3.	Domácka práca a telepráca.....	119
3.5.4.	Platformová práca	120
3.6.	Príklady boja s nelegálnou prácou v iných krajinách.....	122
3.7.	Spoločná zodpovednosť sociálnych partnerov	131
4.	ANALYTICKÁ ČASŤ	136
4.1.	Prieskum názorov na nelegálnu prácu, dotazníky.....	136
4.2.	Analýza faktorov ovplyvňujúcich nelegálnu prácu a zamestnávanie	194
4.3.	Protiklady využívania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.....	198
4.4.	SWOT, výzvy na dobrú prax.....	203

5. NÁVRHY A ODPORÚČANIA	217
5.1. Navrhované opatrenia pre odbory	217
5.2. Navrhované opatrenia pre štátne orgány	219
5.3. Navrhované opatrenia pre zástupcov zamestnávateľov	232
5.4. Navrhované opatrenia pre iné inštitúcie	235
5.5. Navrhované opatrenia pre zahraničnú spoluprácu	240
5.6. Námety pre motivačné kampane	242
ZÁVER	257
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	262
PRÍLOHY	270

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AZZZ	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CIOP	Centrálny inštitút ochrany práce
ESF	Európsky sociálny fond
EPSCO	Rada ministrov pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a záležitosti spotrebiteľov
ESSPROS	Európsky systém integrovanej štatistiky sociálnej ochrany
FO	Fyzická osoba
EÚ	Európska únia
EU OSHA	Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia
IP	Inšpektorát práce
IKNZ – KOBRA	inšpektori práce vykonávajúci prevažne kontrolu dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania
KOZ	Konfederácia odborových zväzov
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky
MSP	malé stredné podniky
Napr.	napríklad
NIP	Národný inšpektorát práce

7

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

NP	nelegálna práca
NZ	nelegálne zamestnávanie
OČR	ošetrovanie člena rodiny
OP ĽZ	operačný program ľudské zdroje
OOPP	osobné ochranné pracovné prostriedky
PN	pracovná neschopnosť
PO	právnická osoba
PPS	Power Standard Standard – porovnávací index (parita) kúpnej sily
PPV	pracovnoprávne vzťahy
RÚZ	Republiková únie zamestnávateľov
SOPK	Slovenská obchodná a priemyselná komora
SP	Sociálna poisťovňa
PPS	štandard kúpnej sily (porovnávací údaj)
SR	Slovenská republika
SWOT	analytická metóda, ktorá posudzuje silné a slabé stránky, príležitosti a hrozby
SÚIP	Štátny úrad inšpekcie práce
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba
SŽZ	Slovenský živnostenský zväz
ŠPTK	štátny príslušník tretej krajiny
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky

8

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

UoZ	uchádzač o zamestnanie
ÚP	ústredie práce
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VÚC	vyšší územný celok (samosprávny kraj)

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Obrázok 1: Štruktúra tieňovej ekonomiky	91
Obrázok 2: Štruktúra príjmov na sociálnu ochranu podľa druhu v SR, 2018.....	109
Obrázok 3: Štruktúra výdavkov na sociálnu ochranu v SR, 2018	111
Tabuľka 1: Veľkosť tieňovej ekonomiky 27 európskych krajín v rokoch 2000-2013	94
Tabuľka 2: Programy sociálnej ochrany v SR.....	108
Tabuľka 3: Štruktúra položiek programov sociálnej ochrany.....	109
Tabuľka 4: Príjmy na sociálnu ochranu v SR podľa druhu v SR, 2018	109
Tabuľka 5: Výdavky na sociálnu ochranu v SR, 2018.....	112
Tabuľka 6: Je nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problém.....	137
Tabuľka 7: Oplatí sa ľuďom pracovať nelegálne.....	142
Tabuľka 8: Oplatí sa zamestnávateľom zamestnávať nelegálne.....	146
Tabuľka 9: Pracujete alebo ste pracovali nelegálne, alebo niekoho poznáte.....	149
Tabuľka 10: Boli by ste ochotný/ochotná pracovať nelegálne	149
Tabuľka 11: Je počas súčasnej mimoriadnej situácie ľahšie zamestnať sa nelegálne	152
Tabuľka 12: Dávajú zamestnávatelia prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia.....	153
Tabuľka 13: Dostávate vyplatenú mzdu alebo časť mzdy tzv. „na ruku“	153
Tabuľka 14: Oplatí sa ľuďom poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“	154
Tabuľka 15: Vypláca sa zamestnávateľom vyplácať mzdu „na ruku“	157
Tabuľka 16: Vyplácanie mzdy je na Slovensku bežné	159
Tabuľka 17: Máte vedomosť čo tvorí náklady zamestnávateľa na zamestnanca	159
Tabuľka 18: Sú nútené živnosti v SR bežné	160
Tabuľka 19: Viete čo je súčasť nedeklarovanej (nelegálnej) práce.....	162
Tabuľka 20: Je dostatočná kontrola NP a NZ na SR.....	163
Tabuľka 21: Myslíte si, že právna úprava NP a NZ na SR je dostatočná.....	163

Tabuľka 22: Pôsobí u Vás odborová organizácia	166
Tabuľka 23: Pohlavie	168
Tabuľka 24: Veková kategória	168
Tabuľka 25: Skupiny osôb.....	169
Tabuľka 26: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie.....	170
Tabuľka 27: V ktorom regióne pracujete	171
Tabuľka 28: Vyžaduje si NP a NZ v SR zlepšiť opatrenia.....	173
Tabuľka 29: Odhadnite koľko ľudí na SR vykonáva NP	174
Tabuľka 30: Akí zamestnanci sa podieľajú na NP.....	175
Tabuľka 31: Prečo sú pracovníci ochotní pracovať nelegálne.....	176
Tabuľka 32: Aké motívy vedú podnikateľov v SR k NZ	177
Tabuľka 33: Prečo sa zamestnávateľom oplatí riskovať vysoké postihy za NZ.....	179
Tabuľka 34: Prečo je potrebné zníženie NP a NZ	180
Tabuľka 35: Je možné znížiť NP legislatívnymi zmenami	181
Tabuľka 36: Odhadnite koľko % tvorí NP v rámci tieňovej šedej ekonomiky	191
Tabuľka 37: SWOT analýza stavu a perspektív boja s NP a NZ.....	204
Graf 1: Kontrolované subjekty a subjekty, ktoré porušili zákaz NZ	56
Graf 2: Kontrolované FO a nelegálne zamestnávané FO	58
Graf 3: Typy porušenia zákazu NZ.....	59
Graf 4: Štátna príslušnosť nelegálne zamestnávaných FO.....	60
Graf 5: Prehľad nelegálne zamestnávaných občanov Srbska a Ukrajiny	61
Graf 6: Nelegálne zamestnávanie UoZ.....	63
Graf 7: Efektivita kontrol NP a NZ v %.....	64
Graf 8: Pomer tieňovej ekonomiky (v %HDP) 31 Európskych krajín v 2013	95

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Dotazník k téme nelegálnej práce pre verejnosť

Príloha 2: Dotazník k téme nelegálnej práce pre inšpektorov práce

ÚVOD

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie predstavuje závažný ekonomický a spoločenský problém, ktorý negatívne ovplyvňuje trh práce, verejné financie, sociálny systém, ochranu nelegálne zamestnaných osôb, a to nielen v Slovenskej republike, ale aj v ostatných krajinách Európskej únie či sveta.

Súčasná prax boja s nelegálnym zamestnávaním a s nelegálnou prácou na Slovensku prioritizovala skôr represívnu zložku. Nedostatočná sa javí spolupráca všetkých aktérov na trhu práce. Preto je téma tohto analytického výstupu, ako aj úloha odborov na podporu riešenia problému nelegálnej práce, nanajvýš aktuálna. Zároveň je to téma verejného záujmu. Materiál má byť využiteľný pre odbory, zamestnávateľov a štát, ako aj odbornú i laickú verejnosť.

Hlavným cieľom tohto analytického výstupu je analýza fenoménu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania s cieľom bližšieho poznania súčasného stavu pre potreby následnej možnej eliminácie. Analytický dokument je koncipovaný s ohľadom na Operačný program Ľudské zdroje (OP ĽZ), konkrétne špecifický cieľ 3.3.1 Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov v oblasti zamestnanosti.

Dokument podporuje parciálne ciele OP ĽZ, ako je včasná a účinná spolupráca so sociálnymi partnermi pri realizácii politík v oblasti zamestnanosti a podpora sociálneho dialógu pri riešení rozvoja zamestnanosti, najmä dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnutých osôb. Dokument nadväzuje aj na ciele a požiadavky uvedené v Partnerskej dohode, ktorá deklaruje potrebu podpory sociálneho dialógu prostredníctvom pokračovania aktivít sociálnych partnerov, ich podpory pri posilňovaní a budovaní administratívnych kapacít v oblasti sociálneho dialógu.

Analytický výstup je zameraný na vytvorenie obrazu o vývoji nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike, formy nelegálnej práce, ich výskyt a rozbor výsledkov vybraných prieskumov a monitorovaní tohto fenoménu, ako aj návrhy opatrení pre ich potláčanie.

Parciálne ciele analytického výstupu sú zamerané predovšetkým na nasledujúce oblasti:

1. stav a vývoj právnych predpisov týkajúcich sa odhaľovania a potierania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,
2. analýza dostupných relevantných materiálov a údajov kontrolných a iných orgánov aktívnych v predmetnej oblasti (NIP a inšpektoráty práce, Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, Daňové riaditeľstvo SR, Úrad hraničnej a cudzineckej polície),
3. analýza výsledkov monitorovacích a prieskumných aktivít vykonaných v predmetnej oblasti spoločenským výskumom,
4. identifikácia ekonomických a sociálnych dopadov nelegálnej práce na spoločnosť, zamestnávateľa a zamestnanca.

Parciálne ciele sú v súlade s cieľmi OP ĽZ, najmä so špecifickým cieľom 3.3.1., kde v rámci príkladov aktivít je uvedené – „Podpora projektov zameraných na posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“

Prístup:

Zámerom riešiteľského tímu je, aby analytický výstup nebol formálnym vedeckým pojednaním a sumárom známych údajov, ale aby sme poskytli zadávateľovi jednoduchým jazykom jasné a jednoduché vysvetlenie právnej, spoločenskej, ekonomickej, etickej a politickej podstaty témy (nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie); poskytli prehľad.

skúseností a riešení z iných krajín, jednoducho vyhodnotili a poukázali na pozitíva a negatíva súčasného stavu; a navrhli zmysluplné riešenia na zlepšenie boja s nelegálnou prácou.

Metódy:

Pri našej analytickej práci sme použili všetky základné analytické metódy, ako sú: rešerš (legislatívnych, internetových, dokumentárnych zdrojov); analýza – syntéza; interpretácia – analógia – komparácia; indukcia – dedukcia; dotazníky; a pod. Praktickou a prehľadnou analytickou metódou je použitá SWOT analýza, ktorá vedie k zamysleniu nad silnými a slabými stránkami, teda čo je dobré, čo je zlé v súčasnej praxi boja s NP a čo môže napomôcť k zlepšeniu stavu.

1. VÝCHODISKÁ ANALÝZY – FENOMÉN NELEGÁLNEJ PRÁCE A NELEGÁLNEHO ZAMESTNÁVANIA

1.1. Terminológia

Slovenská republika s účinnosťou od 1. apríla 2005 prijala legislatívu, ktorá zaviedla presnú definíciu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Konanie, ktoré sa dovtedy označovalo všeobecným slovným spojením „práca bez právneho titulu“, dostalo zákonné rámce. Legálnosť zamestnávania sa postupom času a prijímaných legislatívnych zmien stala právne vymožiteľná pod hrozbou prísnych sankcií. (Zákon č. 82/2005)

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie sú dve strany tej istej mince. Nelegálna práca súvisí s konaním osoby, ktorá prácu vykonáva, a v tej istej situácii sa konanie zamestnávateľa nazýva nelegálnym zamestnávaním. Nemôže byť teda nelegálna práca bez nelegálneho zamestnávania. Naopak nelegálne zamestnávanie bez nelegálnej práce sa v praxi môže vyskytnúť (napr. nesplnenie povinnosti zamestnávateľa prihlásiť zamestnanca do registra SP). Pojmy nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie súvisia s vykonávaním závislej práce vo vzťahu medzi zamestnávateľom a pracujúcou osobou – avšak za podmienok, ktoré sú v rozpore so zákonom (napr. bez založenia pracovnoprávneho vzťahu), preto sa takáto práca a zamestnávanie nazýva nelegálne. Pod tento pojem samozrejme nespadá nelegálna – protizákonná činnosť, ktorá má kriminálny charakter – napr. lúpež, výroba a predaj drog, násilné činy, pašovanie, ale aj korupcia.

V bežnej reči sa nelegálnej práci hovorí čierna práca, alebo práca na čierno. Nie je to celkom ľudový výraz, lebo pochádza z nemeckého „schwarzarbeit“, ktorý sa používa v nemecky hovoriacich krajinách ako právny pojem, zodpovedajúci našej nelegálnej práci alebo anglickému „undeclared work“. Význam slova schwarzarbeit je vnímaný aj v širšom kontexte ako nelegálne podnikanie – vykonávanie napr. remeselných činností bez príslušných oprávnení, čo slovenský právny poriadok do definícií NP a NZ nezahŕňa.

16

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Európska komisia, hlavne prostredníctvom európskej Platformy boja proti nedeklarovanej práci, používa pojem nedeklarovaná práca (undeclared work), ktorý definuje ako „každú platenú činnosť, ktorá je zákonná, pokiaľ ide o jej charakter, ale nie je oznámená verejným orgánom, pričom sa berú do úvahy rozdiely v regulačnom systéme členských štátov“ (Komadel, 2019, s.4)

Nedeklarovaná práca zahŕňa nelegálnu prácu, ale navyše zahŕňa aj iné činnosti, ako čiastočne nedeklarovanú prácu (underdeclared work), kedy je časť mzdy vyplácaná oficiálne a časť neoficiálne „na ruku“, vykonávanie závislej práce na živnosť alebo poskytovanie tovarov alebo služieb bez dokladu. V niektorých dokumentoch sa tento pojem prekladá ako „poddeklarovaná práca“.

Ide o podskupinu v rámci nedeklarovanej práce, ktorá sa vyznačuje:

- vyplácaním časti mzdy mimo rámca oficiálneho mzdového účtovníctva zamestnancovi v hotovosti (tzv. obálková mzda, alebo platba „na ruku“), resp. ,
- vyplácaním mzdy zamestnancovi v rámci oficiálneho mzdového účtovníctva pod rámeč nárokovej výšky mzdy.

Obidva tieto prístupy sú často sprevádzané pozmeňovaním údajov, na základe ktorých je zamestnancovi zúčtovaná mzda.

Do skupiny nedeklarovanej resp. poddeklarovanej práce patrí aj nepravá samostatne zárobková činnosť, teda vykonávanie závislej práce fyzickou osobou v obchodnoprávnom vzťahu namiesto založenia pracovnoprávneho vzťahu. (Williams, Horodnic, 2017, 57 s.)

Právne definície nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania:

Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní definuje dve situácie, ktoré sú považované za nelegálnu prácu. Obe sú priamo naviazané na vykonávanie závislej práce.

Nelegálna práca podľa Zákona č. 82/2005 je *„závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, a*

- a) nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu“ (Zákon č. 311/2001, Zákon č. 55/2017), alebo*
- b) „je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.“ (§ 21 ods. 1 zákona č. 5/2004).*

Ide o konanie, ktorého sa dopúšťa zamestnanec, ak sa so zamestnávateľom dohodne na vykonávaní závislej práce a spoločne písomne nezaložia pracovnoprávny vzťah (v prípade štátneho zamestnanca štátnozamestnanecký pomer), prípadne o konanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý na vykonávanie závislej práce nemá vydané príslušné povolenie na zamestnanie tak, ako to vyžaduje zákon o službách zamestnanosti.

Na druhej strane, za nelegálne zamestnávanie sú považované štyri situácie, ktoré sú rovnako naviazané na závislú prácu. Nelegálne zamestnávanie je zákonom č. 82/2005 definované ako *„zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu*

- a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu,*
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do*

siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu (§ 231 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) na prihlásenie do tohto registra alebo

- c) *štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.“.*

Za nelegálne zamestnávanie je považované aj „zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.“ (Zákon č. 404/2011, zákon č. 480/2002)

Z uvedených definícií vyplýva, že ide o konanie, ktorého sa dopúšťa subjekt v pozícii zamestnávateľa. Podnikateľský subjekt, či už ide o právnickú osobu alebo o fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, sa dopúšťa nelegálneho zamestnávania vtedy, ak

1. nezaloží písomne so zamestnancom, ktorého závislú prácu využíva, pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer,
2. neprihlási zamestnanca najneskôr pred začatím výkonu jeho činnosti do registra Sociálnej poisťovne a neučiní tak ani do siedmich dní po uplynutí tejto lehoty; ak však v lehote siedmich dní začne u zamestnávateľa kontrola nelegálneho zamestnávania, koniec lehoty na prihlásenie zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne sa posúva na moment začatia tejto kontroly,
3. zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny bez príslušného povolenia na zamestnanie.

Vo štvrtom prípade sa môže nelegálneho zamestnávania dopustiť okrem podnikateľského subjektu aj fyzická osoba, ktorá nie je podnikateľom. Uvedené sa vzťahuje na situáciu, ak táto fyzická osoba alebo právnická osoba využíva závislú prácu štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky nelegálne. Pri tomto type nelegálneho zamestnávania sa môže zamestnávateľ zbaviť zodpovednosti za porušenie

zákazu nelegálneho zamestnávania v prípade, ak nevedel, že doklad o pobyte štátneho príslušníka tretej krajiny bol sfaľšovaný. (Zákon č. 82/2005)

Samozrejme, zamestnávateľ má povinnosť prihlásiť zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu alebo v štátnozamestnaneckom vzťahu (v prípade štátneho zamestnanca zastáva pozíciu zamestnávateľa služobný úrad) nielen na sociálne poistenie v príslušnom rozsahu, ale aj na verejné zdravotné poistenie.

Všetky situácie, ktorými je definovaná nelegálna práca aj nelegálne zamestnávanie v slovenskej legislatíve, zodpovedajú obsahu pojmu nedeklarovanej práce tak, ako ju vnímajú v jednotlivých členských štátoch Európskej únie. Navyiac, Európska únia považuje za nedeklarovanú prácu aj ďalšie situácie, kedy existencia pracovnoprávneho vzťahu nie je oznámená aj ďalším inštitúciám (napr. daňovému úradu, zdravotnej poisťovni, zamestnaneckému úradu, dovolenkovému fondu), resp. kedy za zamestnanca zamestnávateľ neodvádza povinné poplatky, príspevky či odvody.

Na rozdiel od striktnej definície nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v slovenskej legislatíve, obdobnú právnu úpravu v okolitých štátoch, s výnimkou Českej republiky, nenájdete.

Česká republika, s ktorou nás spájajú historické legislatívne korene, má podobnú právnu úpravu, ktorá definuje nelegálnu prácu porovnateľne ako slovenská právna úprava, a to ako:

- závislú prácu vykonávanú fyzickou osobou mimo pracovnoprávny vzťah,
- prácu vykonávanú cudzincom v rozpore s podmienkami upravenými v zákone o zamestnanosti,
- prácu vykonávanú cudzincom pre právnickú alebo fyzickú osobu bez platného oprávnenia na pobyt na území Českej republiky. (Zákon o zamestnanosti, 2004).

Právna definícia závislej práce v českom zákonníku práce je teda obdobná ako slovenská.

1.2. Charakteristika a druhy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, závislá práca

Legislatívne charakteristiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú priamo naviazané na výkon závislej práce, ktorej legálnu definíciu si vyžiadala aplikačná prax. S účinnosťou od 1. septembra 2007 Zákonník práce zaviedol definíciu závislej práce, ktorá mala desať definičných znakov. Závislá práca bola definovaná ako:

1. vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
2. výlučne osobným výkonom práce zamestnanca pre zamestnávateľa,
3. podľa pokynov zamestnávateľa,
4. v jeho mene,
5. za mzdu alebo odmenu,
6. v pracovnom čase,
7. na náklady zamestnávateľa,
8. jeho výrobnými prostriedkami,
9. na zodpovednosť zamestnávateľa a
10. ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností.

Pre preukázanie porušenia zákazu nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania museli kontrolné orgány preukázať splnenie všetkých definičných znakov závislej práce súčasne. Účelovo zmluvne upravené vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom tak, aby nebolo možné preukázať aspoň jeden zo znakov závislej práce, sťažovali činnosť kontrolných orgánov a vyžiadali si opakovanú zmenu legislatívy, až sa 1. marca 2015 ustálila na piatich definičných znakoch. (Zákon č. 311/2001)

Aktuálne znenie Zákonníka práce definuje závislú prácu ako prácu vykonávanú:

1. vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
2. osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,

3. podľa pokynov zamestnávateľa,
4. v jeho mene,
5. v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Pracovnoprávny vzťah je historicky založený na poskytovaní práce za protihodnotu, teda za mzdu, odmenu alebo, pokiaľ ide o zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme alebo o štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere, za plat. Táto protihodnota je prirodzeným atribútom závislej práce bez potreby svojho ustanovenia ako šiesteho formálneho znaku závislej práce.

Aj keď Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní nerieši ďalšie atribúty „poddeklarovanej práce“ v zmysle definícií EÚ, stretávame sa s týmito nekalými praktikami aj na Slovensku. Na ich riešenie existuje v súčasnosti istá právna úprava v iných právnych predpisoch.

Zákonník práce upravuje pravidlá dojednania mzdy. Mzdu môže zamestnávateľ dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve alebo s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Mzdové podmienky člena družstva môžu byť upravené aj uznesením členskej schôdze (Zákon č. 311/2001). Dojednanie časti mzdy mimo uvedených zákonných rámcov, napr. ústne, je nezákonné. Poddeklarovaná práca tak predstavuje protizákonné konanie zamestnávateľa, pri ktorom vypláca zamestnancovi časť mzdy mimo rámca svojho oficiálneho mzdového účtovníctva (spravidla v hotovosti alebo bezhotovostným prevodom z iného než podnikateľského účtu zamestnávateľa) a z tejto „neoficiálne“ vyplatenej zložky mzdy nie sú uhrádzané odvody poisťného na zdravotné poistenie a sociálne poistenie zamestnanca, preddavky na daň z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca, prípadne iné zákonné plnenia (napr. príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie). To znamená, že táto časť mzdy nie je príslušným inštitúciám deklarovaná v plnej výške. Vyplácaním časti mzdy „na ruku“ vystavuje zamestnávateľ zamestnanca situácii, kedy je aj on zodpovedný za neplnenie svojich

povinností voči príslušným inštitúciám a rovnako ako zamestnávateľ sa tak aj zamestnanec vystavuje možným postihom za protiprávne konanie.

Uvedené správanie zamestnávateľa je často sprevádzané pozmeňovaním evidencie pracovného času, v ktorej zamestnávateľ účelovo uvádza menší rozsah odpracovaných hodín, než zodpovedá skutočnosti.

Za poddeklarovanú prácu možno považovať aj poskytovanie mzdy v rámci riadneho mzdového účtovníctva, avšak v nižšej výške než je suma príslušného minimálneho mzdového nároku, ktorý vyplýva z náročnosti práce zamestnanca a z rozsahu ním odpracovaného času. Práve tento typ porušenia mzdových predpisov patrí medzi najčastejšie zisťované nedostatky v rámci výkonov inšpekcie práce zameranej na odmeňovanie zamestnancov. Uvedené zistenia, na rozdiel od iných členských štátov Európskej únie, nie sú na Slovensku zahrňané medzi odhalené prípady nedeklarovanej práce (v zmysle názvoslovía používaného slovenskou legislatívou medzi odhalené prípady nelegálneho zamestnávania), čo Slovensko znevýhodňuje pri porovnávaní efektivity boja proti nelegálnemu zamestnávaniu oproti iným členským štátom Európskej únie.

1.3. Právny základ na boj s nelegálnou prácou a jeho praktická aplikácia

Právny základ na boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním je vymedzený v Zákone č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tento zákon definuje a vymedzuje hlavné pojmy tejto problematiky - ako je nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie. Zároveň tento zákon jednoznačne deklaruje zákaz vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Ďalej stanovuje výkon kontroly, povinnosti kontrolovaného orgánu, ako aj postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. (Zákon č. 82/2005)

Za obdobie šesťnástich rokov od prijatia zákona prešla legislatíva viacerými zmenami, ktoré reagovali na aplikačné problémy a poznatky z praxe.

Prvou významnou zmenou bolo negatívne vymedzenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, teda – čo sa nepovažuje za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie. Týmto vymedzením zákon reflektoval na činnosť samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré svoju činnosť vykonávajú často za pomoci svojich rodinných príslušníkov. Hoci im to živnostenský zákon umožňoval, legislatíva v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania im to bez založenia pracovnoprávneho vzťahu s týmito osobami dovedy zakazovala. Zmenou legislatívy došlo k zosúladeniu oboch zákonných rámcov a umožnilo sa podnikanie za pomoci rodinných príslušníkov. (Zákon č. 455/1991)

Viacnásobnou zmenou prešlo aj právne vymedzenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, kým sa v roku 2018 ustálilo v dnešnej podobe. Aktuálnou právnou úpravou zákon netrestá za nelegálne zamestnávanie tých zamestnávateľov, ktorí si neúmyselným konaním riadne a včas nesplnili povinnosť prihlásiť novoprijatých zamestnancov do registra Sociálnej poisťovne, avšak na základe vlastných kontrolných procesov pochybenie odhalili a do siedmich dní od nástupu zamestnancov do práce zjednali nápravu.

Veľkou zmenou prešiel zákon aj v oblasti spoluzodpovednosti za nelegálne zamestnávanie. Ide o úpravu súvisiacu s dodávateľsko-odberateľskými vzťahmi pri dodávke práce alebo služby najmä vo vzťahu k cezhraničnému vysielaniu zamestnancov. Ide o zavedenie absolútnej objektívnej zodpovednosti slovenského odberateľa služby alebo práce za nelegálne zamestnávanie, ktorého sa dopúšťa dodávateľský subjekt usadený spravidla mimo územia Slovenskej republiky. Zavedenie tejto právnej úpravy bolo doplnené v súvislosti s transpozíciou európskej smernice upravujúcej pravidlá vyslania a zdôrazňuje potrebu boja proti cezhraničnému nelegálnemu zamestnávaniu. Slovenský odberateľ služby alebo práce zodpovedá za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ktorého sa dopustí jeho cezhraničný dodávateľ služby alebo jeho cezhraničný alebo vnútroštátny dodávateľ práce. Zákon predpokladá, že odberateľ o tomto konaní svojho obchodného partnera – poskytovateľa služby alebo práce vedel, alebo mal vedieť na základe využitia nástrojov, ktoré

mu zákon poskytuje. Účelom zavedenia zákazu prijať prácu alebo službu, pokiaľ je táto vykonávaná nelegálne zamestnávanými osobami, bolo zabrániť úmyselnému konaniu proti zákazu nelegálneho zamestnávania po dohode zmluvných partnerov, často spojenému so zakladaním „nepostihnuteľných“ schránkových spoločností. (Smernica EP a R 2014/67/EÚ).

Poslednou významnou zmenou bolo rozšírenie negatívneho vymedzenia nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania z rodinných príslušníkov samostatne zárobkovo činných osôb aj na rodinných príslušníkov osôb, ktoré sú jediným spoločníkom v spoločnosti s ručením obmedzeným. Snahou zákonodarcu bolo touto úpravou zjednotiť podmienky pre podnikanie individuálnych fyzických osôb bez ohľadu na právnu formu ich podnikania. (Dôvodová správa k zákonu č. 320/2019 Z. z., osobitná časť. 2019)

Podľa § 5 zákona č. 82/2005 Z. z., kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonávajú tieto kontrolné orgány:

- inšpektoráty práce,
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a
- úrady práce sociálnych vecí a rodiny.

Záujmom každého štátu je eliminovať nežiaduce javy a nelegálne aktivity fyzických osôb a právnických osôb. Podľa miery závažnosti nežiaduceho správania je volený primeraný nástroj boja. Boj s nelegálnou prácou môže byť úspešný po zapojení nástrojov v rámci troch prístupov:

- a) proaktívny prístup,
- b) represívny prístup,
- c) preventívny prístup.

Proaktívny prístup

Proaktívnym prístupom v boji proti fenoménu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je vlastné vyhľadávanie týchto prípadov priamo v praxi. Ide o kontrolnú činnosť, ktorú v zmysle zákona vykonávajú uvedené príslušné kontrolné orgány, často vo vzájomnej súčinnosti, resp. v súčinnosti s orgánmi Policajného zboru. Výsledkom kontrol nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú zistené prípady porušenia zákazu nelegálnej práce alebo zákazu nelegálneho zamestnávania.

Nedostatky tohto prístupu je možné vnímať v dvoch rovinách:

1. Vyhľadávaním prípadov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa eliminujú len situácie, ktoré zákon definuje ako nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie. Zabráni sa tým v pokračovaní takejto nelegálnej činnosti, ak závislú prácu vykonáva osoba bez založeného pracovnoprávneho vzťahu, či činnosti, pri ktorej zamestnávateľ neprihlásil zamestnanca riadne a včas do registra Sociálnej poisťovne. Zároveň sa zabráni vo využívaní závislej práce štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí nemajú oprávnenie pracovať na území Slovenskej republiky, resp. nemajú oprávnenie na pobyt. V malej časti prípadov môže byť výsledkom kontroly odhalenie obchádzania pracovnoprávnej legislatívy tým, že fyzická osoba vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu na základe svojho oprávnenia na podnikanie, či na základe občianskoprávnej zmluvy (napr. príkazná zmluva, mandátna zmluva).

Na odhalenie prípadov poddeklarovanej práce sú však príslušné len inšpektoráty práce, a to v rámci svojich kompetencií vykonávať, okrem iného, dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov upravujúcich aj mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov a nad dodržiavaním záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv podľa osobitného predpisu. (Zákon č. 125/2006). Zistené prípady odhalenej poddeklarovanej práce sa zatiaľ nezahŕňajú do štatistík zistených prípadov nelegálneho zamestnávania.

2. Pre účelný boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu sa vyžaduje efektívny výber kontrolovaných subjektov a súčinnosť všetkých dotknutých inštitúcií.

V Slovenskej republike orgány kontroly vnímajú absenciu dostupnosti relevantných dát pre vyhodnocovanie rizikovosti subjektov z hľadiska tendencie nelegálne zamestnávať, či poskytovať mzdu mimo rámca oficiálneho mzdového účtovníctva alebo vo výške nezodpovedajúcej príslušnému minimálnemu mzdovému nároku zamestnanca. Takýmito údajmi sú najmä informácie o počte zamestnancov zamestnávateľského subjektu, o ich mzdových podmienkach, o obrate a hospodárskom výsledku z podnikateľskej činnosti tohto subjektu a ďalej štatistické údaje o mzdových podmienkach zamestnancov v príslušnom sektore podnikania a regióne pôsobenia.

Veľmi dôležitým údajom, ktorý sa javí ako problematický, je údaj o aktuálnych pracoviskách subjektu. Uvedené sa týka najmä takých činností, pre ktoré je častá zmena pracoviska charakteristická (napr. stavebný sektor), ako aj činností poskytovaných ako dodávky práce alebo služby, ktoré sú vykonávané priamo na pracoviskách odberateľa práce alebo služieb.

Tu sa javí žiadúce vytvoriť jednotnú snahu štátu eliminovať aktivity nelegálneho zamestnávania a zapojiť do nej okrem orgánov kontroly aj orgány Finančnej správy Slovenskej republiky, Sociálnej poisťovne, cudzineckej polície, stavebné úrady, odbory živnostenského podnikania okresných úradov, prípadne iné relevantné inštitúcie. Ide teda o súčinnosť nadrezortnú, ktorej pravidlá by boli upravené v rámcovom dokumente Stratégia boja proti nelegálnej práci, nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce.

Represívny prístup

Súčasná platná legislatíva v oblasti zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania stanovuje viacnásobné prísne sankcie za porušenie tohto zákazu.

1. Porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania je správnym deliktom, za ktorý je subjekt uložená sankcia od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur. (Zákon č. 125/2006 a Zákon č. 5/2004).
2. Nelegálne zamestnávajúci subjekt je zároveň po dobu piatich rokov vedený v centrálnom verejne prístupnom zozname subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania. Ide o akúsi „čiernu listinu“, ktorou je firma verejne označená za porušovateľa zákona.
3. Porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania je spravidla na obdobie piatich rokov prekážkou v prístupe subjektu k štátnym dotáciám, k eurofondom, prekážkou v účasti na verejnom obstarávaní, v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín či aktuálne aj v prístupe k Prvej pomoci, Prvej pomoci plus a Prvej pomoci plus plus, teda k štátnej kompenzácii ekonomických dopadov opatrení súvisiacich s pandémiou ochorenia COVID-19. V prípadoch niektorých druhov dotácií môže ísť o znepriístupnenie dotácie podnikateľskému subjektu počas obdobia kratšieho než päť rokov (podľa konkrétneho znenia zákonnej podmienky ide o obdobie dvoch alebo troch rokov) od porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania, prípadne podmienkou prístupu k dotáciám je výlučne neporušenie zákazu nelegálneho zamestnávania cudzincov (napr. Zákon č. 523/2004, Zákon č. 528/2008).
4. Porušenie zákazu nelegálnej práce je priestupkom, za ktorý možno uložiť pokutu do 331 eur. Podmienkou uloženia pokuty fyzickej osobe za spáchanie priestupku nelegálnej práce je preukázanie jej úmyslu pracovať nelegálne. (Zákon č. 82/2005).
5. Evidovaný uchádzač o zamestnanie, ktorý vykonával nelegálnu prácu, je podľa zákona o službách zamestnanosti vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie. (Zákon č. 5/2004)
6. Zamestnávateľ, ktorý nelegálne zamestnával štátneho príslušníka tretej krajiny bez povolenia na pobyt, je povinný zaplatiť nelegálne zamestnávanej osobe dohodnutú

dĺžnú mzdu, v prípade potreby túto mzdu doručiť na vlastné náklady do štátu jej pobytu a zaplatiť štátu dodatočnú platbu vo výške zodpovedajúcej sume príslušnej dane z príjmu, poistného na sociálne poistenie a poistného na verejné zdravotné poistenie vrátane sankcií a pokút.

7. A nakoniec, za nelegálne zamestnávanie, ktorého sa dopustil subjekt poskytujúci cezhranične službu alebo vnútroštátne alebo cezhranične prácu, zodpovedá aj podnikateľský subjekt – odberateľ tejto služby alebo práce. Ide o objektívnu zodpovednosť, keďže odberateľ má zákonnú možnosť pred prijatím služby alebo práce oboznámiť sa so skutočnosťami preukazujúcimi dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania dodávateľským subjektom. Za porušenie zákazu prijať prácu alebo službu od nelegálne zamestnávajúceho zamestnávateľa je odberateľovi uložená pokuta v rovnakej výške ako pokuta za nelegálne zamestnávanie uložená poskytovateľovi tejto práce alebo služby. (Zákon č. 82/2005)

Opakované zistenie nelegálneho zamestnávania môže byť dôvodom na zrušenie živnostenského oprávnenia zamestnávateľského subjektu. Toto živnostenské oprávnenie je možné následne obnoviť až po uplynutí troch rokov.

Preventívny prístup

Preventívny prístup kontrolných orgánov spočíva najmä v šírení osvetly a edukácii zamestnávateľov, zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce, o škodlivosti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a výhodách legálnosti zamestnávania pre oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Pre zamestnanca znamená legálne zamestnávanie zabezpečenie sociálnych istôt v čase trvania zamestnania aj v budúcnosti v čase po jeho skončení. Tými istotami sú najmä nárok na pravidelný mesačný príjem v určitej minimálnej výške ustanovenej zákonom alebo kolektívnou zmluvou, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na sociálne

poistenie, zdravotné poistenie, nárok na zabezpečenie stravovania, platenú dovolenku či na príjem počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti alebo iných prekážok v práci na strane zamestnanca. V prípade straty zamestnania vznikne tejto osobe nárok na dávku v nezamestnanosti či po dosiahnutí dôchodkového veku nárok na starobný dôchodok, ktorého výška sa odvíja od celoživotného príjmu zamestnanca deklarovaneho Sociálnej poisťovni. V rámci pracovných podmienok je neopomenuteľnou výhodou regulácia dĺžky pracovného času zamestnanca, ktorá mu umožňuje vyvážiť svoj pracovný a súkromný život a plniť svoju spoločenskú funkciu pri starostlivosti o deti a ich výchove.

Aj z pohľadu zamestnávateľa má legálne zamestnávanie výhody. Okrem už spomínaného prístupu k štátnym dotáciám, eurofondom, k účasti na verejnom obstarávaní, k zamestnávaniu štátnych príslušníkov tretích krajín či k štátnej kompenzácii dopadov opatrení súvisiacich s bojom proti šíreniu ochorenia COVID-19 sú nimi spravodlivé a etické podnikateľské prostredie, motivovaní zamestnanci či úspora nákladov na zaistenie stability a kvality svojho podnikania, ktoré nie je vystavené rizikám fluktuácie zamestnancov. Najviac, legálne zamestnávajúci podnikateľský subjekt sa vyhne stresu z možného odhalenia nekalých praktík a súvisiacich následných postihov a v prípadoch poddeklarovanej práce, aj postihov zo strany Sociálnej poisťovne, zdravotnej poisťovne, daňového úradu či trestného stíhania za nevyplatenie mzdy.

Aplikácia preventívneho prístupu má však obmedzenia, ktoré spočívajú najmä v zákonných úlohách kontrolných orgánov vyplývajúcich z ich kompetenčných zákonov. „Štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobilom, ktorý ustanoví zákon.“ (Ústava Slovenskej republiky, 1992) V zmysle uvedenej právnej úpravy nie je edukácia občanov a podnikateľských subjektov v kompetencii orgánov kontroly nelegálneho zamestnávania a tieto orgány nedisponujú potrebnými kapacitami (finančnými, personálnymi) na vykonávanie osvetových činností v potrebnom rozsahu.

Zároveň kompetenčné zákony ukladajú týmto orgánom povinnosť uložiť sankciu za zistené nelegálne zamestnávanie. Preventívny a výchovný prístup spočívajúci napríklad aj v neuložení sankcie kontrolovanému subjektu teda nie je možný, a to ani v prípadoch neúmyselného porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania napríklad oneskoreným prihlásením zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne, ak toto prihlásene bolo vykonané neskôr ako sedem dní po začatí výkonu činnosti zamestnanca, avšak pred začatím výkonu kontroly nelegálneho zamestnávania.

1.4. Stratégie a koncepcie štátnej politiky na boj s nelegálnou prácou

Štát v rámci svojej výkonnej zložky moci definuje základný rámec priorit, ktorým počas určitého časovo vymedzeného obdobia venuje zvýšenú mieru pozornosti.

Stanovenie základného zamerania politiky štátu vyplýva zo základného dokumentu, ktorým je pre každú vládu jej programové vyhlásenie.

Výňatky z programového vyhlásenia vlády na roky 2021 – 2024 z časti zamestnanosť:

- prekonanie ekonomickej a sociálnej krízy vyvolanej pandémiou COVID - 19, opätovné zvyšovanie miezd, sociálnych istôt a životnej úrovne občanov Slovenskej republiky,
- znižovanie byrokracie pri zamestnávaní a zníženie odvodového zaťaženia ako prostriedkov na zabezpečenie rastu príjmov obyvateľstva,
- udržanie zamestnanosti,
- naviazanie daňových a odvodových parametrov a úľav na minimálnu mzdu,
- sprísnenie pravidiel na fungovanie agentúr dočasného zamestnávania,
- v spolupráci s Európskou komisiou aktívne naštartovanie činnosti Európskej agentúry práce v Bratislave. (Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky, 2021).

V aktuálnom programovom období sa menovite neuvádza medzi prioritami potieranie nelegálneho zamestnávania ako negatívneho fenoménu v spoločnosti, ktorého prítomnosť môže negatívne ovplyvňovať pandémiou poznačený trh práce. Napriek tomu v programovom

vyhlásení vlády zmienené ciele môžu mať pri správnej regulácii pozitívny dopad na postupné znižovanie záujmu zamestnávateľov o využívanie nelegálnej práce.

Reformácia systému daní a odvodov by mohla priniesť očakávaný efekt aj v oblasti zníženia podielu nelegálneho zamestnávania v rámci trhu práce a prispieť k premene nelegálneho zamestnávania na zamestnávanie legálne s primeranou ochranou práv zamestnanca.

Očakávať možno aj pozitívny vplyv upravených pravidiel pre činnosť agentúr dočasného zamestnávania. Prísnejšia právna úprava samozrejme za súčasnej pravidelnej kontroly a vymáhania plnenia povinností agentúrami dočasného zamestnávania tiež môže prispieť k obmedzeniu využívania nelegálnej práce.

Zníženie podielu nelegálneho zamestnávania ide ruka v ruke so zvýšením oficiálne deklarovanej zamestnanosti, so zvýšenou ochranou zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v neposlednom rade aj so znížením pracovnej úrazovosti.

Na programové vyhlásenie vlády bezprostredne nadväzujú stratégie vypracované pre jednotlivé záujmové oblasti. Tie sú zároveň rozpracované na koncepcie realizácie stratégií, neskôr na konkrétne akčné plány. Úlohy z uvedených strategických dokumentov sú plnené štátnymi orgánmi a inštitúciami a ich plnenie je priebežne odpočítavané.

V rámci regulácie oblasti zamestnanosti, ktorá sa z istej časti dotýka aj problematiky nelegálneho zamestnávania a ochrany občanov pred nelegálnym zamestnávaním, nútenou prácou a pracovným vykorisťovaním, sú aktuálne relevantné nasledujúce stratégie:

- Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a program jej realizácie na roky 2021 – 2023, z roku 2021
- Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023, z roku 2019,
- Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike do roku 2020, s výhľadom do roku 2030, z roku 2018.

Potieranie nelegálneho zamestnávania v stratégii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nie je explicitné upravené, napriek tomu má táto stratégia významnú úlohu pri zabezpečovaní ústavného práva zamestnancov na prácu. V rámci práva na prácu stratégia detailnejšie rozpracúva zabezpečenie práva na ochranu života zamestnanca v súvislosti s prácou a právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V tomto kontexte sa nesú úlohy vyplývajúce zo základných cieľov stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sú bližšie špecifikované v programe realizácie stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na roky 2021 – 2023 s výhľadom do roku 2027.

Ďalšie úlohy vyplývajú Slovenskej republike z medzinárodných záväzkov. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú rámcovými dokumentmi závery Rady EÚ o novom strategickom rámci EÚ pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti zo dňa 10. decembra 2019 a závery Rady EÚ „*Meniaci sa svet práce: úvahy o nových formách práce a dôsledkoch pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov*“, ktoré boli prijaté na Rade EPSCO dňa 13. júna 2019.

Na zraniteľné skupiny osôb, ktoré sa stávajú bodom záujmu pre pracovné vykorisťovanie, nútenú prácu, sexuálne vykorisťovanie, pamätá Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023. Jeho cieľom je komplexný a účinný boj proti obchodovaniu s ľuďmi a vytváranie podmienok pre poskytovanie podpory a pomoci obetiam vrátane zabezpečenia ich ochrany, ochrany ich ľudských práv, slobôd a dôstojnosti. (Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023, 2018.)

Práve zraniteľnosť istých skupín osôb je zneužívaná na vykonávanie, okrem iného, aj nelegálnej práce formou nútenej práce.

Kontrolná činnosť jednotlivých štátnych orgánov a spolupráca medzi nimi je základným predpokladom úspešného potlačania týchto negatívnych javov. V praxi sú sledované

identifikátory obchodovania s ľuďmi pri vykonávaní kontrol dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania.

Cieľom jednej zo súčinnostných úloh vyplývajúcich z Národného programu boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023 orgánom policajného zboru a orgánom kontroly nelegálneho zamestnávania je zabezpečenie odhaľovania podnikateľských oblastí, ktoré môžu byť dotknuté obchodovaním s ľuďmi. Samotná úloha predstavuje kontinuálne kontroly v rámci nastaveného systému kontroly podnikateľských subjektov porušujúcich zákaz nelegálneho zamestnávania. (Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023, 2018).

Oblasť nelegálneho zamestnávania v súvislosti s kontrolou situácie cudzincov na trhu práce je priamo upravená ďalším strategickým dokumentom, a to Stratégiou pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike do roku 2020, s výhľadom do roku 2030.

Medzi úlohy určené touto stratégiou patria aj:

- Posilnenie kapacít špecializovaných útvarov KOBRA a na všetkých zodpovedných útvaroch inšpekcie práce pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce¹.
- Zváženie zavedenia definície pojmu „sociálny dumping“ do slovenskej legislatívy.
- Zabezpečenie prípravy zberu dát, ktoré sa budú týkať miery zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia, vzdelania, ekonomickej činnosti a klasifikácie zamestnaní; miery nezamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); počtu nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); typov pracovných kontraktov štátnych príslušníkov tretích krajín (dočasné, príležitostné, sezónne, trvalé).

¹ Špecializované útvary KOBRA zanikli v organizačnej štruktúre inšpektorátov práce k 1. augustu 2020

- Zjednotenie dĺžky preverovaného obdobia neporušenia zákazu nelegálneho zamestnávania na účely udelenia rôznych druhov povolení na zamestnanie. (Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike do roku 2020, s výhľadom do roku 2030, 2018).

Do roku 2020 mala neopomenuteľné miesto v strategickom riadení oblasti zamestnanosti Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020. Zaoberala sa dosiahnutím cieľa, ktorý bol stanovený ako dosiahnutie 75 %-nej miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov. Za týmto účelom boli prijaté úlohy napr. v oblasti presadzovania koncepcie sociálnej ekonomiky, najmä vo vzťahu k zamestnávaniu znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie. Pozornosť bola venovaná zlepšovaniu pracovných podmienok, ochrane práce a kultúre práce, a to aj prostredníctvom znižovania miery nelegálneho zamestnávania. Úlohy vyplývajúce zo stratégie mali zabezpečiť účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti, posilniť verejné služby zamestnanosti, zvýšiť kvalifikáciu pracovnej sily a nadzortne koordinovať politiku zamestnanosti. (Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, 2014.)

Práve Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, hoci už nie je aktuálnou, dala do pozornosti odbornej aj laickej verejnosti nasledujúcu myšlienku, ktorá priblížila prístupy národných vlád vybraných krajín EÚ k podpore zamestnanosti v oblasti finančných stimulov, riadenia a regulácie: „reformovanie systému daní a dávok tak, aby sa nelegálna práca zmenila na riadne zamestnanie“. (Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, 2014.)

Transformácia nelegálnej práce na prácu legálnu má byť očakávaným výsledkom snáh štátu účinne potierať nelegálne zamestnávania a využívanie nelegálnej práce. Napriek existencii vyššie uvedených strategických dokumentov, ktoré sa rôznou mierou zaoberajú potláčaním nelegálneho zamestnávania na slovenskom trhu práce, pretrváva jednoznačná potreba

osobitného strategického dokumentu pre oblasť boja so šedou ekonomikou, ktorej neoddeliteľnou súčasťou je aj trh práce a potláčanie nelegálneho zamestnávania na ňom.

Uvedené je aj jedným z odporúčaní Platformy boja proti nedeklarovanej práci², ktorá tieto odporúčania sformulovala pri hodnotení Slovenskej republiky v roku 2019 ako výsledok projektu vzájomnej pomoci: „Zlepšenie výkonu slovenského Národného inšpektorátu práce pri riešení problému nedeklarovanej práce“.

1.5. Inštitucionálny rámec na boj s nelegálnou prácou

Ako bolo uvedené v predchádzajúcom texte, boj proti nelegálnej práci v Slovenskej republike si vyžaduje spoluprácu všetkých dotknutých orgánov, ktoré spadajú pod viaceré rezorty.

1.5.1 Inšpektoráty práce, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny

Prioritne podľa zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani sú kontrolnými orgánmi nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania inšpektoráty práce, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto vykonávajú kontrolu priamo na pracoviskách zamestnávateľov, v rámci ktorej majú oprávnenie požadovať od fyzických osôb aj zamestnávateľov predloženie dokladov a podanie informácií, ktoré preukazujú skutočnosti svedčiacie o legálnosti zamestnávania.

Zároveň v praxi inšpektoráty práce, ústredie práce a úrady práce navzájom spolupracujú pri súčinnostných previerkach a výmene údajov.

Národný inšpektorát práce poskytuje ústrediu práce údaje týkajúce sa oznámených vyslaných osôb, ktorými disponuje v rámci svojej kompetencie vyplývajúcej z legislatívy upravujúcej oblasť cezhraničného vysielania zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní

² Platforma boja s nedeklarovanou prácou pôsobí od 26. mája 2021 ako integrálna súčasť ELA – Európskej agentúry práce

služieb. Údaje sú používané, okrem iného, na účely kontroly legálnosti zamestnávania cudzincov, najmä štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí ako zamestnanci zahraničného subjektu vykonávajú prácu na území Slovenskej republiky. Najviac, inšpektoráty práce oznamujú ústrediu práce a úradom práce údaje o zistených prípadoch porušenia zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na účely ich ďalšieho konania vo veci (vyradenie nelegálne pracujúceho uchádzača o zamestnanie z evidencie úradu práce, znepriístupnenie štátnej dotácie nelegálne zamestnávajúcemu subjektu). (Zákon č. 351/2015)

Na druhej strane, ústredie práce poskytuje Národnému inšpektorátu práce a inšpektorátom práce údaje o zamestnávaných cudzincoch, vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín, na území Slovenskej republiky, ktorými disponuje. Poskytnuté údaje sú používané, okrem iného, pri kontrole nelegálneho zamestnávania vykonávanej inšpektorátmi práce. Zároveň ústredie práce a úrady práce oznamujú inšpektorátom práce údaje o zistených prípadoch nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na účely konania v rámci ich zákonných kompetencií (vedenie centrálného zoznamu subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, vydávanie potvrdenia o neporušení zákazu nelegálneho zamestnávania).

Táto inštitucionálna spolupráca je zmluvne podchytená aj v písomne uzavretej dohode o vzájomnej spolupráci.

1.5.2 Policajný zbor

Veľmi často, najmä v prípadoch kontroly nelegálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny, orgány kontroly nelegálneho zamestnávania spolupracujú priamo v teréne s príslušníkmi Policajného zboru, a to najmä s oddeleniami cudzineckej polície Policajného zboru a Národnou jednotkou boja proti nelegálnej migrácii. Vo väčšine prípadov ide o súčinnostné previerky, ktoré sa uskutočňujú na základe poznatkov zistených operatívnou činnosťou policajných orgánov či orgánov kontroly nelegálneho zamestnávania, prípadne je jedna zo strán prizvaná k už začatému výkonu na základe zistení priamo na mieste kontroly.

Ak sú kontrolou nelegálneho zamestnávania zistené skutočnosti preukazujúce nelegálne zamestnávanie osôb bez príslušného povolenia na pobyt, teda cudzincov zdržiavajúcich sa na území nášho štátu v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov či zákonom o azyle, môžu byť tieto osoby z územia Slovenskej republiky administratívne vyhostené. V praxi môžu byť tieto osoby aj obeťami obchodovania s ľuďmi alebo nelegálneho prevádzachstva, v takýchto prípadoch nasleduje trestné stíhanie páchatel'ov tejto nelegálnej činnosti orgánmi činnými v trestnom konaní. (Zákon č. 480/2002)

Inšpektoráty práce navyiac zo zákona oznamujú útvaru Policajného zboru údaje o zistených prípadoch nelegálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny či osôb bez štátnej príslušnosti na účely ich ďalšieho konania. Rovnaká povinnosť voči útvarom Policajného zboru vyplýva aj ústrediu práce a úradom práce z ich kompetenčného zákona.

Navyše, nelegálne zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny bez povolenia na pobyt je za určitých podmienok trestným činom, za ktorý môže byť páchatel'ovi uložený trest odňatia slobody až na tri roky. (Zákon č. 300/2005)

1.5.3. Sociálna poisťovňa

Významné postavenie pri kontrole nelegálneho zamestnávania má Sociálna poisťovňa. Jednou zo základných podmienok legálnosti zamestnávania je totiž prihlásenie zamestnanca do registra poistencov a sporitel'ov starobného dôchodkového sporenia vedeného Sociálnou poisťovňou. Túto povinnosť musí zamestnávateľ splniť najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca. Za nelegálne zamestnávanie je však považovaná až situácia, ak si túto povinnosť zamestnávateľ nesplní ani do siedmich dní od uplynutia tejto lehoty, resp. do začatia kontroly nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala počas týchto siedmich dní.

Sociálna poisťovňa spolupracuje s orgánmi kontroly nelegálneho zamestnávania na viacerých úrovniach:

1. Sociálna poisťovňa poskytuje inšpektorom práce a kontrolórom z ústredia práce a úradov práce elektronický prístup do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia. Elektronický online prístup umožňuje kontrolnému orgánu overiť si priamo v čase výkonu kontroly na pracovisku zamestnávateľa splnenie jeho povinnosti prihlásiť zamestnanca na sociálne poistenie v zákonnej lehote a tak správne vyhodnotiť prípady porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania.
2. Inšpektoráty práce, ústredie práce a úrady práce oznamujú Sociálnej poisťovni zistené prípady nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na účely jej ďalšieho konania, resp. vylúčenia konania (výkon sociálneho poistenia, vylúčenie uloženia pokuty za neskoré prihlásenie zamestnanca so registra Sociálnej poisťovne, ak orgán kontroly nelegálneho zamestnávania uložil subjektu pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v súvislosti s týmto neskorým prihlásením). Plnenie tejto oznamovacej povinnosti orgánov kontroly nelegálneho zamestnávania sa uskutočňuje elektronickými prostriedkami. (Zákon č. 82/2005)

Pravidlá poskytovania údajov sú zmluvne upravené dohodami o spolupráci.

3. Inšpektoráty práce spolupracujú so Sociálnou poisťovňou aj pri kontrole poddeklarovanej práce. Ide o zmluvne dohodnutú spoluprácu zameranú na kontrolu dodržiavania mzdových podmienok zamestnancov vykonávanú inšpektorátmi práce a kontrolu plnenia súvisiacich odvodových povinností vykonávanú príslušnými pobočkami Sociálnej poisťovne. Uvedenou spoluprácou dochádza k súladnému napĺňaniu účelu činnosti oboch zmluvných strán, ktorými je ochrana zamestnancov pri práci a výkon ich sociálneho poistenia. Zistené prípady porušenia mzdových podmienok a odvodových povinností voči Sociálnej poisťovni zatiaľ nie sú zahrnuté do počtu zistených prípadov nelegálneho zamestnávania.

1.5.4 Iné orgány

V rámci kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú v praxi zisťované prípady, ktoré si vyžadujú spoluprácu aj ďalších orgánov a inštitúcií:

1. Za nelegálnu prácu, resp. nelegálne zamestnávanie sa v zmysle slovenskej legislatívy považuje aj vykonávanie nepravej (falošnej) živnosti. Ide o prípady, kedy je závislá práca v prospech podnikateľského subjektu vykonávaná fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, na základe obchodnoprávneho vzťahu namiesto založenia pracovnoprávneho vzťahu. Či už ide o vzťah, ktorý vyhovuje obom zmluvným stranám formálne vystupujúcim v úlohe dodávateľa a odberateľa „služby“, alebo o vzťah nanútený jednou zo strán, hovoríme o zastretom pracovnom pomere a o obchádzaní Zákonníka práce. Keďže daný živnostník nevykonáva svoju činnosť samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť a za účelom dosiahnutia zisku, ide aj o obchádzanie podmienok prevádzkovania živnosti.

Kompetentným orgánom oprávneným vydať a zrušiť, resp. pozastaviť živnostenské oprávnenie je miestne príslušný živnostenský úrad, teda odbor živnostenského podnikania príslušného okresného úradu. (Zákon č. 455/1991)

Živnostenský úrad zároveň disponuje oprávnením zrušiť živnostenské oprávnenie subjektu, u ktorého bolo opakovane zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

Z uvedeného dôvodu je živnostenský úrad považovaný za relevantný orgán vo vzťahu ku kontrole nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

2. Vykonávanie závislej práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu či vykonávanie poddeklarovanej práce majú za následok porušenie povinností zamestnanca aj zamestnávateľa v oblasti zdaňovania príjmov zo závislej činnosti. Inštitúciou kompetentnou kontrolovať výber a platenie daní zo závislej činnosti je príslušný

daňový úrad. Na základe uvedeného je potrebné do inštitucionálneho rámca na boj proti nelegálnej práci zaradiť aj Finančnú správu Slovenskej republiky.

Obdobný prístup, teda inštitucionálne začlenenie orgánov finančnej správy do boja proti nedeklarovanej, resp. poddeklarovanej práci, sa uplatňuje vo väčšine štátov Európskej únie (napr. Generalzolldirektion Deutschland, Finanzpolizei Österreich), resp. vykonávanie dozoru či vyšetrovania v oblasti daňových povinností je súčasťou silných kompetencií orgánov inšpekcie práce (napr. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Belgium).

Ako vyplýva z uvedeného, boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu inštitucionálne pokrýva rezort ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, rezort ministerstva vnútra aj rezort financií. V prípade vykonávania nepravnej živnosti osobami „podnikajúcimi“ v oblasti dopravných činností je relevantným orgánom aj ministerstvo dopravy a výstavby.

Ministerstvo vnútra okrem podriadených inštitúcií a útvarov, ako sú Policajný zbor a odbory živnostenského podnikania okresných úradov, je relevantným partnerom orgánov kontroly nelegálneho zamestnávania aj v prípadoch poskytovania údajov o aktuálnych staveniskách, ktoré sú dočasnými pracoviskami zamestnancov v sektore patriacom z hľadiska nelegálneho zamestnávania medzi najrizikovejšie. Uvedenými údajmi, vyplývajúcimi z kompetencií v oblasti stavebného konania, disponujú stavebné úrady, presnejšie odbory výstavby a bytovej politiky okresných úradov. (Zákon č. 50/1976)

1.6. Pozície a aktivity sociálnych partnerov pri obmedzovaní nelegálnej práce

Sociálni partneri na Slovensku, rovnako ako v iných krajinách, reprezentujú svoje záujmové skupiny v oblasti práce – predovšetkým zamestnancov a zamestnávateľov. Sú významnou silou s vplyvom na politické rozhodovanie, politické stratégie, sociálny systém či spoločenské dianie. Sociálni partneri majú významný vplyv aj na správanie a riadenie podnikov, fungujú teda od najnižšej úrovne vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, až po vládu

41

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

a medzinárodnú úroveň. Sociálni partneri však majú oveľa hlbší spoločenský vplyv, ktorý si často neuvedomujú a niekedy ho aj málo cielene využívajú. Svojou činnosťou, stanoviskami a tým, ako sa prezentujú, ovplyvňujú spoločenské povedomie, sociálne uvedomenie, morálku, kultúru, správanie ľudí a podnikov. Preto keď hovoríme o nedostatočne kritickom povedomí slovenskej verejnosti k nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, majú sociálni partneri obrovský potenciál, nástroje a možnosti spoločenské povedomie ovplyvňovať.

Konfederácia odborových zväzov je zadávateľom tohto projektu a analytického výstupu, preto je namieste detailnejšie rozobrať, aké sú úlohy, ciele a pozície odborov vo vzťahu k problému nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Hlavným cieľom odborov je obhajoba práv a oprávnených záujmov členov odborov – odborárov. V skutočnosti však boj za práva odborárov je aj bojom za práva všetkých zamestnancov. Výsledky rokovaní a presadzovania odborových orgánov, napríklad kolektívne zmluvy, sú aplikovateľné na všetkých zamestnancov, bez ohľadu na členstvo v odborových organizáciách. Sú aplikovateľné aj na nelegálne pracujúce osoby? Je zamestnávateľ povinný poskytovať vyrokované výhody aj nelegálne pracujúcim osobám? Odpoveď je, že nie. Nelegálni pracovníci oficiálne neexistujú, takže nie je oficiálny dôvod žiadneho plnenia. To by si mali uvedomiť najmä tí, ktorí pracujú nelegálne – že sa oberajú o ďalšie výhody riadneho pracovného pomeru. Odborové organizácie však nie sú v tejto oblasti bezzubé. Majú možnosť zaviazať zamestnávateľa, aby nezamestnával ľudí nelegálne, aby nevytváral tlak na nútené živnosti, aby nevyplácal časť mzdy na ruku a nepodporoval ďalšie aktivity spadajúce po fenomén nelegálneho zamestnávania.

Okrem toho majú odborové orgány silnú pozíciu ako sociálny partner v tripartite, postavenej na spolupráci vládnych orgánov, odborov a zamestnávateľských zväzov. Ak odbory majú chuť prispieť k riešeniu problematiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, majú nástroje a možnosti, ako vyžadovať od vládnych orgánov, či reprezentantov

zamestnávateľov, aby prijali konkrétne opatrenia na potieranie tohto negatívneho spoločenského a ekonomického javu. Môže to byť aj v oblasti legislatívy, štátnej politiky, prevencie, represie, financovania, či zmeny pravidiel odvodových povinností pre určité skupiny zamestnancov.

Tieto trendy podporuje aj Oznámenie Európskej komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov - Zintenzívnenie boja proti nelegálnej práci KOM/2007/0628. Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby sa v rámci svojich spoločných pracovných programov dohodli na konkrétnych iniciatívach v oblasti nelegálnej práce na medzirezortnej a odvetvovej a vnútroštátnej úrovni. Európska komisia poukazuje v Oznámení aj na to, že vzhľadom na zložitosť a rôznorodosť nelegálnej práce, ako nelegálnu prácu môžeme chápať aj poddeklarovanú prácu, teda čiastočné vyplácanie mzdy na ruku. Neexistuje jednoduché riešenie, ako s ňou bojovať. Komisia odporúča zosilniť mechanizmy sledovania a postihovania nelegálnej práce a zamestnávania aj za účasti sociálnych partnerov, konkrétne riešenie však neuvádza. Poukazuje tu však na dobrú skúsenosť napríklad v Španielsku, kde sociálni partneri uzavreli dohodu, ktorej cieľom bolo obmedziť dočasné zamestnávanie, ktorého nežiadúcim účinkom bolo aj nelegálne zamestnávanie.

Programy sociálnych partnerov na Slovensku v uplynulom období neobsahovali zásadný spoločný postup, resp. dohodnutie konkrétnych krokov pre zintenzívnenie boja v oblasti nelegálnej práce. Z toho postupu sociálnych partnerov možno predpokladať, že sociálni partneri výskyt nelegálnej práce nevnímajú ako zásadný problém, ktorému by bolo potrebné venovať cielenú pozornosť a prijímať opatrenia na úrovni sociálnych partnerov.

V dotazníkovom prieskume tohto analytického výstupu boli vyjadrenia reprezentantov zamestnancov, ako aj zástupcov zamestnancov zamerané skôr na uprednostňovanie lepšieho právneho rámca, presadzovanie práva a hlavne na zabezpečenie kontrolnej činnosti zo strany štátnych inštitúcií. Odbory taktiež apelovali na boj proti cezhraničným podvodom

v oblasti sociálneho zabezpečenia. Z týchto vyjadrení je možné predpokladať, že pre zástupcov zamestnancov je dôležité, aby zamestnancom neboli upierané ich sociálne práva bez ohľadu na to, či sú upierané vcelku alebo iba sčasti.

V rámci svojich možností a legislatívne zakotvených oprávnení sa odbory podieľajú najmä na vytváraní čo najlepších pracovných podmienok a vyhovujúceho pracovného prostredia pre zamestnancov. Vzhľadom na to, že legislatívny rámec SR kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania jednoznačne zveril kontrolným inštitúciám – inšpektorátu práce, Ústrediu práce a úradom práce, tak zástupcovia zamestnancov môžu v snahe o zlepšenie pracovného prostredia a ochranu zamestnancov prispieť hlavne podnetmi na tieto príslušné inštitúcie.

Záujem odborov zapojiť sa do boja proti nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci by mal byť postavený na filozofii, že nelegálne pracujúce osoby berú pracovné miesta ľuďom, ktorí by sa mohli riadne zamestnať, že nútené živnosti tiež berú pracovné miesta tým, ktorí by mohli pracovať ako riadni zamestnanci, že členovia odborov a ostatní zamestnanci platia riadne odvody, vrátane daní, a na ich úkor žijú ľudia, ktorí zneužívajú sociálny systém a popritom pracujú nelegálne. Odbory majú mnoho ďalších dobrých dôvodov, aby sa zapojili do boja proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu a aj týmto spôsobom zabezpečovali férové podmienky práce pre svojich členov. Jedna z najdôležitejších parkiet odborov v potieraní nelegálnej práce je osвета a ovplyvňovanie spoločenského povedomia.

Z praxe zamestnancov odborových zväzov môžeme skonštatovať, že členovia odborových organizácií sa s prípadmi nelegálneho zamestnávania obracajú na zamestnancov odborových zväzov o poradenstvo v súvislosti s problémami svojich známych resp. rodinných príslušníkov, ktorí sú väčšinou zamestnaní u menších zamestnávateľov.

Ako vyplýva aj z analýzy dotazníkového prieskumu, u zamestnávateľov, kde pôsobia odborové organizácie, je výskyt nelegálnej práce veľmi nízky, až nulový.

Svoj diel spoločenskej zodpovednosti by si mali uvedomiť aj organizácie zamestnávateľov, ktorí majú vynakladať úsilie pre férové podnikanie, férovú konkurencieschopnosť, podporu trhu práce a uplatňovanie právne konformného prostredia v podnikaní.

Zástupcovia zamestnávateľov problém nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nechcú pripustiť, nakoľko v podmienkach Slovenskej republiky je upravený zákaz takejto práce. Zamestnávatelia vo svojich vyjadreniach hovoria hlavne o tom, že príčinou nelegálneho zamestnávania je najmä administratívna záťaž, častá zmena legislatívy a pravidiel pri zamestnávaní zamestnancov, nedostatočná flexibilita zamestnávania pri nárazových či sezónnych prácach a predovšetkým daňovo odvodová zaťaženosť práce.

Aj Európsky parlament poukazuje na dôležitú úlohu, ktorú zohrávajú sociálni partneri pri potláčaní nelegálnej práce a vyzýva členské štáty, aby v tomto boji poskytli úniám zamestnávateľov a odborom viac podpory v Uznesení Európskeho parlamentu z 9. októbra 2008 o zintenzívnení boja proti nelegálnej práci (2008/2035(INI)) (2010/C 9 E/01). V dokumente sa uvádza, že *„zjednodušenie alebo zníženie administratívnej záťaže a postupov, predovšetkým v malých a stredných podnikoch, môže znížiť využívanie nelegálnej práce a podporiť podnikateľské aktivity“*.

1.7. EU rámec, stratégia a podpora EÚ v boji s nelegálnou prácou

Boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, ako aj potieranie akýchkoľvek ich prejavov, patrí medzi jedny z najdôležitejších úloh a snažení v EÚ. Problémom spojeným s nelegálnou prácou sa EÚ zaoberá dlhodobo. Sú pritom využívané viaceré prostriedky, avšak podstatou riešenia je v prvom rade poznanie dôvodov, ktoré vedú ku vzniku nelegálnej práce. Dôležité je poznať pohnútky zamestnávateľov a zamestnancov, ktoré podporujú tento fenomén, a vedieť, ako tento jav vníma spoločnosť ako celok.

Viaceré prieskumy, medzi inými tzv. Eurobarometer, boli zamerané na zistenia, aký je odhad nelegálnej práce v jednotlivých krajinách a ako je táto vnímaná verejnosťou. Prieskumy

verejnej mienky prostredníctvom Eurobarometra sa vykonávajú vo všetkých členských štátoch EÚ od roku 1973.

Problémami, ktoré potvrdili prieskumy, sa zaoberala Európska komisia a následne bola začatá činnosť európskej platformy, zameranej na prevenciu a odrádzanie od nelegálnej práce. Vychádzalo sa pritom z tvrdenia bývalého eurokomisára pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie László Andora, ktorý upozornil, že: *"Nelegálna práca vystavuje pracovníkov nebezpečným pracovným podmienkam a nižším zárobkom, pripravuje vlády o príjmy a narušuje naše systémy sociálnej ochrany"* (Euractiv, 2021)

Špeciálny Eurobarometer 498 sa venoval konkrétne nelegálnej práci v Európskej únii. (Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union – Data Europa EU)

Nelegálna (nedeklarovaná) práca sa tu definuje ako platené činnosti, ktoré sú zákonné, ale nie sú deklarované príslušným orgánom verejnej moci. Takto definovaná nelegálna práca stavia pracovníkov pred viacero rizík, podkopáva verejné financie a sociálnu súdržnosť. Ide o reedíciu podobného prieskumu uskutočneného v roku 2013 a potvrdzuje, že nelegálna práca predstavuje v EÚ pretrvávajúcu výzvu. Uvádza sa v ňom, že za posledný rok jeden Európan z desiatich zaplatil za čierny tovar alebo služby a tretina Európanov pozná niekoho, kto pracuje nelegálne. Od prieskumu zameraného na danú tému v predošlom prieskume sa podľa tohto prieskumu mierne zvýšil podiel respondentov, ktorí vidia riziko odhalenia nelegálnej práce ako vysoké – aj tak je to len 39 %. Tento prieskum tiež kládol dôraz na nové formy nelegálnej práce a cezhraničnej nelegálnej práce.

Aj v súčasnosti EÚ intenzívne pracuje na stratégii a podpore jednotlivých krajín v boji s nelegálnou prácou, pričom v maximálnej miere je využívaný osvedčený princíp zdieľania tzv. dobrej praxe. To v praxi znamená výmenu skúseností a poskytnutie informácií o účinných opatreniach, zavedených programoch a iných úspešných aktivitách, ktoré sa osvedčili v praxi jednotlivých krajín a v konkrétnych podmienkach. Takéto prípady „dobrej

praxe“ môžu byť jednoduchým spôsobom použité na účinný boj proti nelegálnej práci aj v iných krajinách. EÚ vyzýva členské štáty, aby zaviedli politiky, ktoré odrádzajú od nelegálnej práce, alebo podporujú jej transformáciu na prácu legálnu, a tiež, aby navzájom úzko spolupracovali v boji proti tomuto problému.

Pre zintenzívnenie boja s nelegálnou prácou v súčasnosti je nevyhnutné presne identifikovať faktory, ktoré ovplyvňujú jej rozsah. Poznanie týchto faktorov je potrebné na boj proti nelegálnej práci aj prostredníctvom samotného oslabovania vplyvu týchto faktorov.

EÚ podporuje jednotlivé štáty v ich spoločnom boji proti nelegálnej práci formou intenzívnej medzinárodnej spolupráce aj takými prostriedkami, ako je organizovanie kampaní. Na základe vlastných analýz a zmapovaním situácie v SR sú v závere tohto analytického výstupu navrhnuté námety na motivačné kampane, zamerané na problematické odvetvia a činnosti v našej krajine.

Podpora EÚ v boji s nelegálnou prácou spočíva predovšetkým v hľadaní spoločných riešení, ale v značnej miere sa očakáva aj iniciatíva na národnej úrovni jednotlivých členských štátov. Tá môže v maximálnej miere zohľadniť v boji s nelegálnou prácou národné špecifiká a odlišnosti podmienok, ktoré sú jej živnou pôdou a bez poznania ktorých by jej odstránenie bolo značne sťažené.

1.8. Prístup a východiská Medzinárodnej organizácie práce

Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organization) ako špecializovaná agentúra Organizácie spojených národov, ktorá sa usiluje o presadzovanie sociálnej spravodlivosti a medzinárodne uznávaných ľudských, pracovných a sociálnych práv, vydala Odporúčanie č. 198/2006, týkajúce sa pracovných vzťahov.

V tomto odporúčaní je spomenuté, aby vnútroštátna politika zahŕňala opatrenia na:

- „poskytnutie poradenstva dotknutým stranám, osobitne zamestnávateľom a pracovníkom o skutočnej existencii založenia pracovného pomeru a pri rozlišovaní medzi zamestnanými a samostatne zárobkovo činnými pracovníkmi,
- potláčanie zastretých pracovných pomerov v kontexte napríklad iných vzťahov, ktoré môžu zahŕňať využívanie iných foriem zmluvných dojednaní, ktoré skrývajú skutočné právne postavenie, všímajúc si, že zastretý pracovný pomer sa vyskytuje vtedy, keď zamestnávateľ zaobchádza s osobou inak ako so zamestnancom, spôsobom, ktorý skrýva jeho skutočné právne postavenie ako zamestnanca; a že situácie môžu vzniknúť, ak majú zmluvné dojednania za následok pripraviť pracovníkov o ochranu, ktorá im prináleží,
- zabezpečenie noriem, ktoré sú aplikovateľné na všetky formy zmluvných dojednaní vrátane takých, ktoré zahŕňajú viaceré strany tak, aby zamestnaní pracovníci mali ochranu, ktorá im prináleží,
- zabezpečenie, aby normy aplikovateľné na všetky formy zmluvných dojednaní ustanovili, kto je zodpovedný za ochranu v nich obsiahnutú,
- poskytovanie účinného prístupu tým, ktorých sa to týka, najmä zamestnávateľov a pracovníkov, k vhodným, promptným, finančne nenáročným, spravodlivým a účelným postupom a mechanizmom na riešenie sporov týkajúcich sa existencie a podmienok pracovného pomeru,
- zabezpečenie dodržiavania a účinného aplikovania zákonov a predpisov týkajúcich sa pracovného pomeru,
- zabezpečenie vhodnej a dostatočnej odbornej prípravy v príslušných medzinárodných pracovných normách, v komparatívnom a prípadovom práve pre sudcovský zbor, rozhodcov, mediátorov, inšpektorov práce a iné osoby, ktoré sa zaoberajú riešením sporov a presadzovaním vnútroštátnych pracovných zákonov a noriem.“
(Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o pracovnom pomere č. 198 z roku 2006)

Slovenská legislatíva opierajúc sa o tieto odporúčania v roku 2007 prijala novelu Zákonníka práce, kde sa taxatívne vymedzil pojem „závislá práca“. Týmto vymedzením pojmu závislej práce sa rozšírila vecná pôsobnosť Zákonníka práce. Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy a predmetom týchto vzťahov je vždy závislá práca. Je to aj v súlade s teóriou pracovného práva, ktorá deklaruje, že závislosť práce patrí k základným charakteristikám pracovného pomeru.

Pojem „závislá práca“ je vymedzený v súlade so všeobecne uznanou definíciou závislej práce v rámci európskej a svetovej vedy pracovného práva, ako aj v súlade s poňatím tohto pojmu v rámci MOP. V aplikačnej praxi čoraz častejšie a v značnom rozsahu dochádza k prípadom, kedy sú zamestnanci nútení na zmenu svojho pracovnoprávneho statusu na obchodný vzťah, a to aj napriek tomu, že tieto fyzické osoby budú naďalej vykonávať tú istú závislú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci menia na podnikateľov (samostatne zárobkovo činnú osobu -- „SZČO“), a to aj napriek skutočnosti, že ich činnosťou nedochádza k naplneniu základných charakteristík podnikania (predovšetkým takáto osoba nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku), ale naopak, súčasne vykazuje aspoň tri charakteristické znaky závislej práce.

Zamestnávateľ sa tým snaží zbaviť povinností, ktoré mu voči zamestnancom vyplývajú zo Zákonníka práce a oslabuje sa tým aj právna ochrana týchto ľudí vyplývajúca z pracovnoprávnych vzťahov, a čo je však dôležité, riziko nimi vykonávanej práce neznáša subjekt, pre ktorý prácu vykonávajú, ale oni sami. Na druhej strane máloktorý zamestnávateľ si uvedomuje, že ak sa preukáže, že zamestnáva zamestnanca v režime zastretého pracovného pomeru, je aj naďalej jeho povinnosťou plniť všetky povinnosti voči zamestnancovi (napr. vyplácať mu mzdu zodpovedajúcu jeho práci, platiť odvody na účely sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, zodpovedať za prípadnú škodu vzniknutú zamestnancovi v dôsledku pracovného úrazu a pod.). Rovnako ani zamestnanec si nie je vždy vedomý tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých

výsledkom by bolo rozhodnutie súdu o zastretom pracovnom pomere a o tom, že ide o pracovný pomer.

Zákoník práce totiž jasne stanovuje, že *„závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov“*.

Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca základné črty závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak takéto črty vykonávaná práca nemá, zamestnávateľ môže využiť príslušný zmluvný typ Obchodného zákonníka, Občianskeho zákonníka, resp. živnostenského zákona. Výkon činností živnostníkov resp. iných podnikateľov je však možný len za predpokladu, že ide o takú prácu, ktorá vykazuje právne znaky podnikania.

Sledovanie týchto vzťahov a ich anomálií má byť aj úlohou odborov. Arbitrom im môžu byť inšpektoráty práce, alebo judikatúra.

Zabezpečovanie výkonu závislej práce v iných ako v pracovnoprávnych vzťahoch má nepriaznivé ekonomické dopady aj vo vzťahu k daňovým povinnostiam a neprímerane zvýhodňuje podnikateľov, ktorí sú zbavení akýchkoľvek povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov a odvodových povinností voči podnikateľom, ktorí zamestnávajú zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch. Tým si zamestnávateľ vytvára neprímeranými prostriedkami konkurenčnú výhodu oproti tým zamestnávateľom, ktorí závislú prácu využívajú na základe založených pracovných pomerov.

Definícia závislej práce je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie. V odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce je uvedené, že na účely uľahčenia

vymedzenia existencie pracovného pomeru mali by členovia v rámci vnútroštátnej politiky odkazovať na toto odporúčanie, zväziť zabezpečenie právnej domnienky, že ide o pracovný pomer, ak je prítomný jeden alebo viac dôležitých ukazovateľov. (Dôvodová správa k novele ZP k 1. 9. 2007)

Slovenská legislatíva v tejto veci reagovala zavedením pojmu závislej práce a zákazom vykonávania závislej práce v inom ako pracovnom vzťahu.

Odporúčanie MOP však je v takom duchu, že stačí splniť jeden alebo viac dôležitých znakov závislej práce. Slovenský systém je v tomto prípade veľmi striktný, a vyžaduje si splnenie všetkých podmienok uvedených v definícii závislej práce.

Na Slovensku sa v poslednom čase rozšírili pracovné ponuky, v ktorých zamestnávateľia dávajú na výber, či fyzická osoba chce pracovať v pracovnom pomere alebo tzv. a na živnosť. Takáto práca na živnosť môže priniesť viaceré výhody, ale aj nevýhody pracovníkom, ktorí v obchodnoprávnom vzťahu prácu priamo vykonávajú. Ak však ide preukázateľne o závislú prácu, je to v rozpore so zákonom.

2. STRATÉGIA A POSTUPY INŠPEKCIE PRÁCE V BOJI S NP a NZ

2.1. Metodiky na kontrolu nelegálnej práce, akcie

Kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonávajú všetci inšpektori práce pri výkone inšpekcie práce. Vyhľadávanie a potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa vykonáva v rámci všeobecných previerok zameraných na BOZP alebo pracovnoprávne vzťahy, v rámci plánovaných celoslovenských úloh, plánovaných krajských úloh, v rámci šetrenia podnetov a oznámení fyzických osôb, pri následných previerkach zameraných na kontrolu plnenia uložených opatrení a v rámci mimoriadnych úloh. Zároveň sa vykonávajú špecializované spoločné akcie s Úradom hraničnej a cudzineckej polície policajného zboru, spolu s národnou jednotkou boja proti nelegálnej migrácií.

Národný inšpektorát práce usmerňuje a koordinuje výkon kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v rámci celej sústavy inšpekcie práce ako jeho nadriadený orgán.

Kontroly na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa každoročne vyhodnocujú a vytypujú sa rizikové odvetvia, v ktorých sa častejšie objavujú prípady nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Na základe skúseností a vyhodnotenia jednotlivých kontrol sa následne vykonávajú kontroly v týchto odvetviach.

Zameranie je hlavne na oblasti priemyselnej výroby, v stavebníctve, veľkoobchodoch, maloobchodoch, ako aj v rámci sezónnych prác a na subjekty, ktoré prevádzkujú hotely, reštaurácie a kaviarne.

V rámci inšpekcie práce do roku 2020 existovali osobitné útvary tzv. „Kobry“, ktoré sa špecializovali hlavne na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

V rámci efektívnejšieho vyhľadávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania vykonávajú inšpektoráty práce mimoriadne akcie „výmeny krajov“, pri ktorých sa inšpektori

z jedného kraja presunú do iného kraja na kontrolu (vzhľadom na to, že majú inšpektori práce krajskú pôsobnosť prejdú do iného kraja na výkon inšpekcie na základe poverenia generálneho riaditeľa NIP). Takéto akcie vždy znamenajú veľké množstvo skontrolovaných subjektov, skontrolovaných fyzických osôb a zároveň aj odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania.

V rámci kontrol ŠPTK sa využíva spolupráca aj s orgánmi verejnej správy, čiže úradmi práce sociálnych vecí a rodiny, ústredím práce, policajným zborom a sociálnou poisťovňou, ako aj s oddeleniami cudzineckej polície spolu s národnou jednotkou boja proti nelegálnej migrácii.

2.2. Výsledky intervencií a dozornej činnosti IP v oblasti NP

Definícia nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania bola do legislatívy Slovenskej republiky zavedená s účinnosťou od 1. apríla 2005, a to zákonom č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Spolu s definíciou sa zákonom ustanovil aj zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, čo umožnilo kontrolným orgánom efektívne vymáhať od kontrolovaných subjektov dodržiavanie ustanoveného zákazu.

Na dennej báze inšpektori práce a kontrolóri z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny vykonávajú v praxi kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania priamo na pracoviskách podnikateľských subjektov, v prípade zisteného nelegálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín aj v spolupráci s príslušníkmi cudzineckej polície. Súhrnné zistenia za jednotlivé kalendárne roky zverejňuje Národný inšpektorát práce na svojom webovom sídle³. Pre účely tejto analýzy sa bližšie oboznámime so sumárnymi výsledkami činnosti vyššie uvedených kontrolných orgánov za kalendárne roky 2016 až 2020.

³ <https://www.ip.gov.sk/nelegalne-zamestnavanie-2/>
53

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Informácie a údaje vychádzajú z obsahu vypracovaných informatívnych správ o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania predkladaných každoročne Národným inšpektorátom práce ministrovi práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Tieto správy obsahujú údaje o zisteniach všetkých kontrolných orgánov. Minister práce, sociálnych vecí a rodiny následne správu predkladá na rokovanie vlády Slovenskej republiky.

Činnosť kontrolných orgánov je rozdelená do dvoch nosných častí. Prvou je vyhodnotenie kontrolnej činnosti inšpektorátov práce a druhou vyhodnotenie kontrolnej činnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. V závere informatívnych správ je popísaný stav v oblasti potlačania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v podmienkach Slovenskej republiky.

Pre dôkladné uvedomenie si relevantných ukazovateľov v oblasti boja s nelegálnym zamestnávaním je potrebné vychádzať z nasledujúcich skutočností:

- plány kontrolnej činnosti,
- počty kontrolovaných subjektov,
- počty kontrolovaných osôb na pracoviskách kontrolovaných subjektov,
- počty odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania,
- počty nelegálne zamestnávaných osôb,
- počty nelegálne pracujúcich osôb,
- efektivita činnosti kontrolných orgánov,
- rizikové sektory.

Plány kontrolnej činnosti

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR je štátnym orgánom nadriadeným sústave inšpekcie práce a Ústrediu práce sociálnych vecí a rodiny vrátane úradov práce, sociálnych

vecí a rodiny. Ako nadriadený štátny orgán má významný vplyv na plánovanie činnosti podriadených kontrolných orgánov.

V porovnaní postavenia sústavy inšpekcie práce s ústredím práce a úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny sú zrejmé rozdiely v zameraní ich vecnej pôsobnosti. Sústava inšpekcie práce je tvorená Národným inšpektorátom práce a inšpektorátmi práce – orgánmi dozoru. Ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny majú diametrálne odlišné vecné pôsobenie – pôsobenie v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania u nich nie je primárnym zameraním činnosti. Stanovenie počtu kontrol doržievania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nie je pre ústredie a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny určené.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR stanovuje každoročne sústave inšpekcie práce plány výkonov a plán príjmov.

Výkony v oblasti kontroly nelegálneho zamestnávania sú plánované s rastúcou tendenciou. Kým v roku 2016 bolo pre inšpektoráty práce naplánované vykonať 10 000 inšpekcií práce so zameraním na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, plán na rok 2020 predstavoval 17 000 výkonov inšpekcie práce.

Vyhodnotenie plnenia plánu v jednotlivých rokoch oscillovalo okolo čísla 22 000 výkonov, ktoré vedeli inšpektoráty práce reálne vykonať. Je však potrebné upozorniť na to, že kontrola nelegálneho zamestnávania, ktorá bola v posledných rokoch prioritou, zamestnávala okrem inšpektorov práce špecializujúcich sa na oblasť nelegálneho zamestnávania aj inšpektorov práce pôsobiacich v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a inšpektorov práce zaoberajúcich sa kontrolou dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov.

Uvedené počty výkonov boli dosahované aj zaradovaním celoslovenských úloh, ktoré boli plnené v rámci určených kalendárnych týždňov všetkými inšpektormi práce. Tieto aktivity inšpekcie práce mali aj preventívny charakter, ktorý sa dosahoval ich medializáciou.

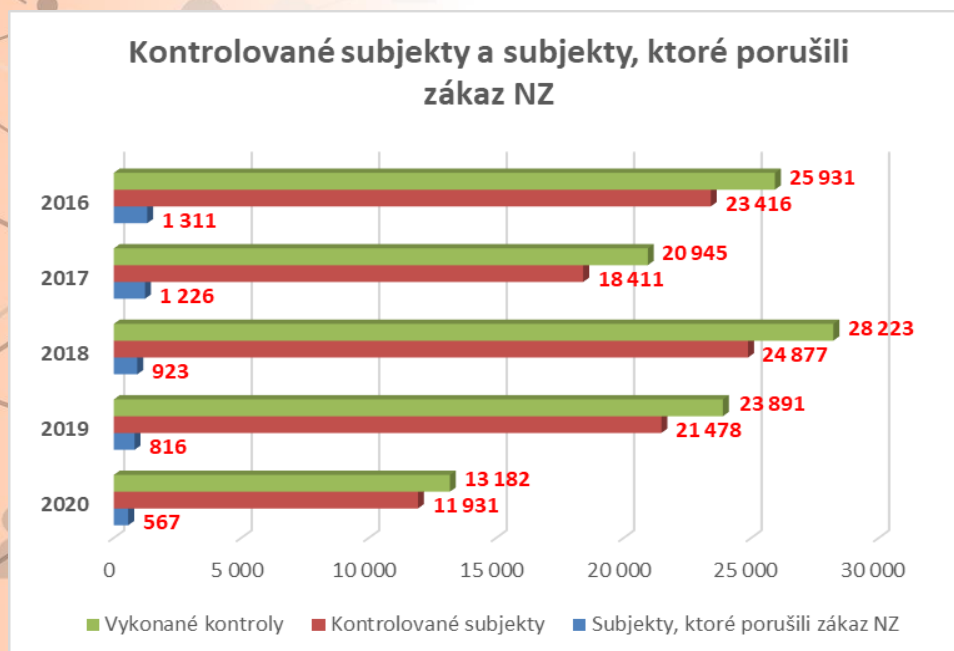
Počty kontrolovaných subjektov

Zameranie činnosti kontrolných orgánov na odhaľovanie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa odzrkadlilo aj v počtoch kontrolovaných subjektov v jednotlivých kalendárnych rokoch.

Dobrou praxou najmä v podmienkach inšpekcie práce je vykonávanie následných kontrol alebo opakovaných kontrol u zamestnávateľov, ktorí v predchádzajúcom období porušili zákaz nelegálneho zamestnávania. Z tohto dôvodu sú počty výkonov inšpekcie práce vyššie ako počty kontrolovaných subjektov.

Bližší prehľad prináša graf č. 1, ktorý obsahuje údaje o celkovom počte vykonaných kontrol nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, počte skontrolovaných podnikateľských subjektov a počte subjektov, u ktorých bolo zistené nelegálne zamestnávanie za obdobie rokov 2016 až 2020.

Graf 1: Kontrolované subjekty a subjekty, ktoré porušili zákaz NZ



Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

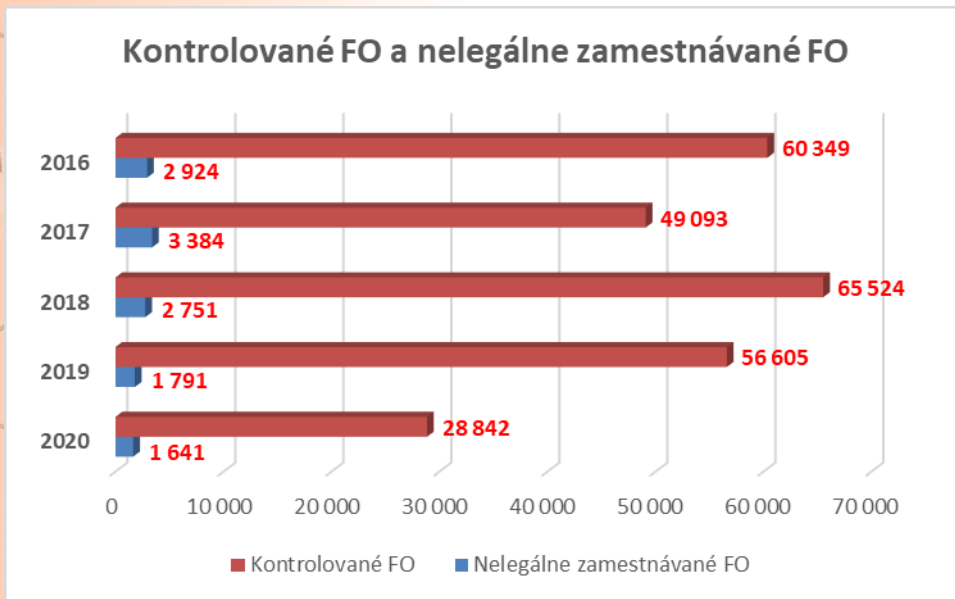
Rok 2020 bol poznačený prebiehajúcou mimoriadnou situáciou súvisiacou s COVID 19 a vyhláseným núdzovým stavom s prijatými opatreniami, ktoré sa odzrkadlili aj v činnosti kontrolných orgánov z hľadiska zníženia počtu kontrolovaných subjektov a tiež kontrolovaných osôb vykonávajúcich prácu.

Počty kontrolovaných osôb na pracoviskách kontrolovaných subjektov

Pri výkone kontrolnej činnosti a pri výkone inšpekcie práce sú kontrolované všetky fyzické osoby, ktoré sa nachádzajú na pracoviskách kontrolovaných zamestnávateľov.

Kontrolovaní zamestnávatelia majú povinnosť predložiť na požiadanie alebo najneskôr v čase zisťovania totožnosti fyzických osôb nachádzajúcich sa na jeho pracoviskách doklady, ktorými preukážu pracovnoprávny vzťah, obdobný pracovný vzťah alebo právny vzťah podľa osobitného predpisu k týmto osobám. Medzi kontrolovanými osobami sú najčastejšie zamestnanci, ale zisťuje sa aj prítomnosť samostatne zárobkovo činných osôb alebo iných osôb na pracovisku. Inšpektori práce a inšpektoráty práce majú oprávnenie spracúvať osobné údaje kontrolovaných osôb priamo zo zákona a nemusia žiadať od dotknutých osôb súhlas so spracúvaním ich osobných údajov. Graf č. 2 prezentuje vývoj počtu kontrolovaných osôb vykonávajúcich prácu na pracoviskách kontrolovaných subjektov.

Graf 2: Kontrolované FO a nelegálne zamestnávané FO



Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

Počty odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania

Zistené prípady porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania sú dlhodobo sledované aj vzhľadom na spôsob a dôvody, pre ktoré došlo k porušeniu zákonnej povinnosti.

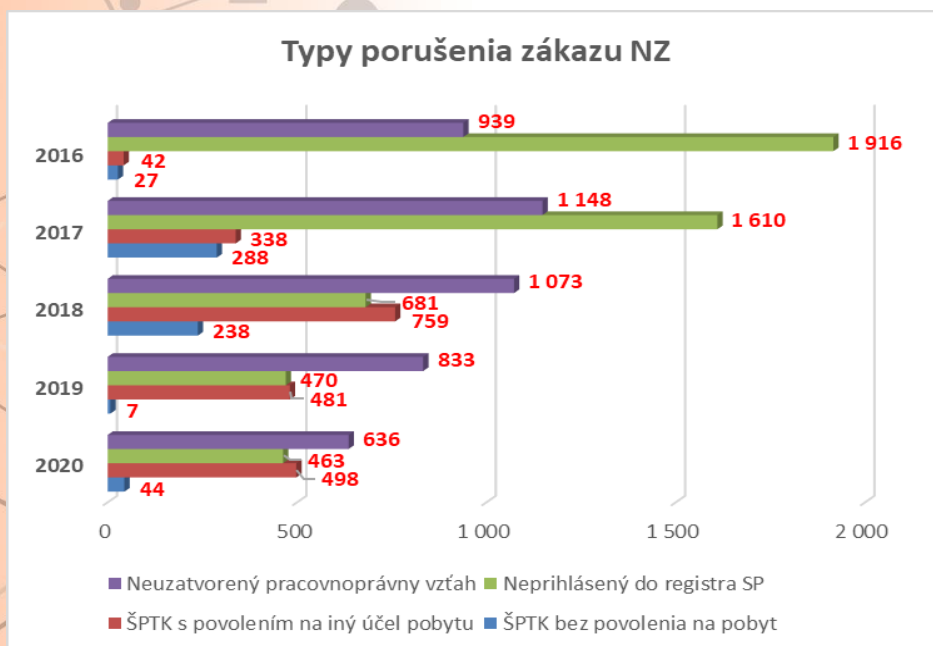
Ako už bolo uvedené v inej časti tohto analytického výstupu, zákon definuje štyri spôsoby porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania podnikateľským subjektom:

- využívanie závislej práce fyzickej osoby bez založenia pracovnoprávneho vzťahu,
- využívanie závislej práce fyzickej osoby so založeným pracovnoprávnym vzťahom bez jej prihlásenia do registra Sociálnej poisťovne,
- využívanie závislej práce štátneho príslušníka tretej krajiny bez splnenia podmienok na jeho zamestnanie podľa zákona o službách zamestnanosti,
- využívanie závislej práce štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky nelegálne. (Zákon č. 82/2005).

Počet prípadov porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania posledným z uvedených spôsobov je osobitne sledovaným ukazovateľom, ktorý Národný inšpektorát práce oznamuje každoročne Európskej komisii.

Prehľad počtu subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania v období rokov 2016 až 2020 obsahuje Graf č. 1. Graf č. 3 uvádza počet fyzických osôb, ktoré boli zistené ako nelegálne zamestnávané, v členení podľa spôsobu porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania ich zamestnávateľom.

Graf 3: Typy porušenia zákazu NZ



Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

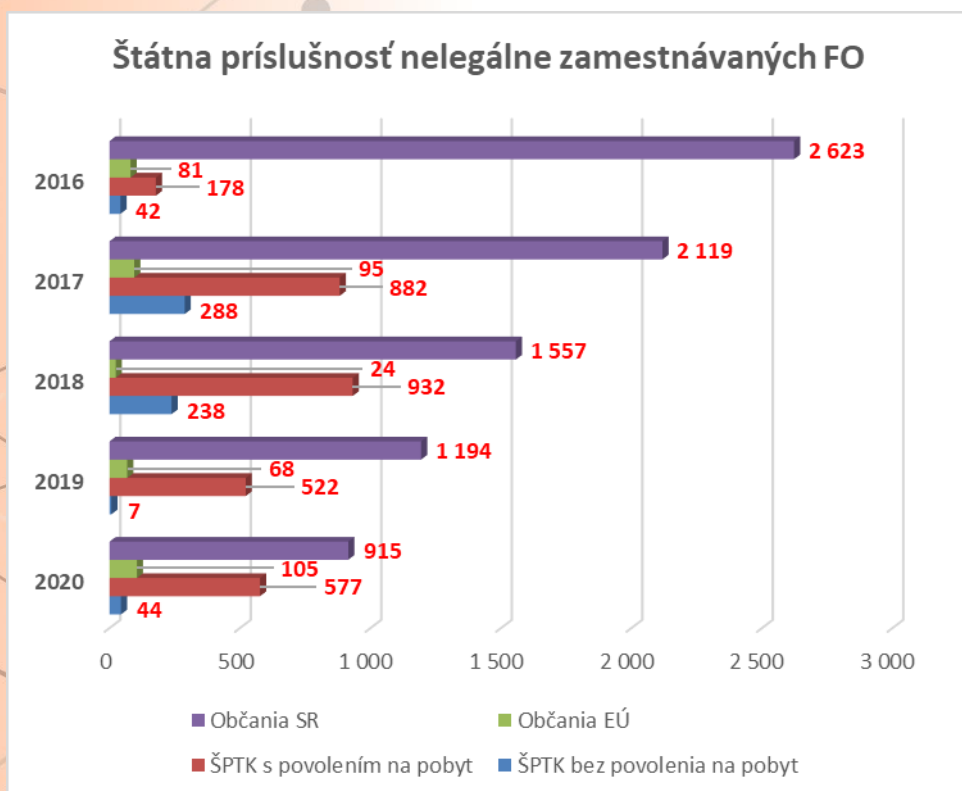
Počty nelegálne zamestnávaných osôb

Nelegálne zamestnávané osoby sú najčastejšie občanmi Slovenskej republiky, menej často sa vyskytuje nelegálne zamestnávanie cudzincov – štátnych príslušníkov krajín Európskej únie. Vzhľadom a pracovný trh Slovenskej republiky, ktorý donedávna vykazoval veľký nedostatok

kvalifikovanej pracovnej sily v robotníckych profesiách, boli v posledných rokoch zisťované aj prípady nelegálneho zamestnávania cudzincov – štátnych príslušníkov tretích krajín.

Stručný prehľad počtu zistených prípadov nelegálne zamestnávaných osôb v členení podľa štátnej príslušnosti uvádza graf č. 4.

Graf 4: Štátna príslušnosť nelegálne zamestnávaných FO



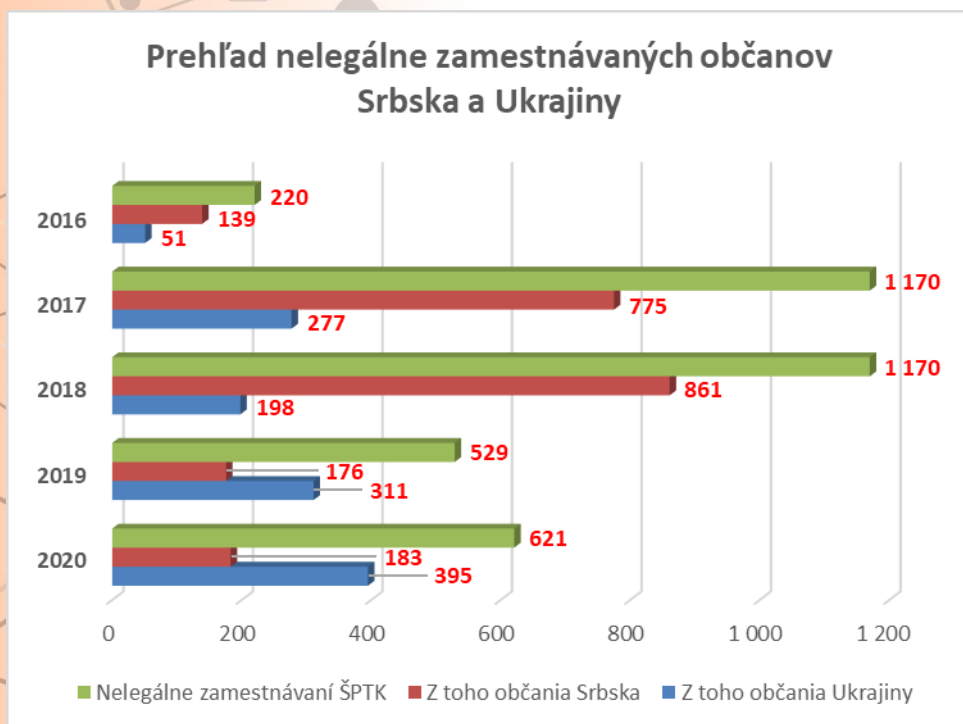
Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

Orientácia Slovenska na automobilový priemysel si vyžiadala otvorenie trhu práce pre pracovnú silu z tretích krajín. Štát cez reguláciu vybraných profesií umožnil jednoduchšie zamestávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. Vykonanými kontrolami boli však aj naďalej odhaľované prípady nelegálneho zamestnávania občanov tretích krajín, u ktorých

neboli splnené podmienky na ich legálne zamestnávanie podľa zákona o službách zamestnanosti.

Zo štátnych príslušníkov tretích krajín sú dlhodobo na Slovensku najviac zamestnávaní občania Srbska a Ukrajiny. Táto situácia sa premieta aj do štatistiky zistených nelegálne zamestnávaných fyzických osôb, v ktorej občania týchto dvoch štátnych príslušností majú počas posledných piatich rokov najpočetnejšie zastúpenie. Bližší prehľad počtu zistených nelegálne zamestnávaných občanov Srbska a Ukrajiny v porovnaní s celkovým počtom zistených nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín obsahuje graf č. 5.

Graf 5: Prehľad nelegálne zamestnávaných občanov Srbska a Ukrajiny



Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

Počty nelegálne pracujúcich osôb

Zákon č. 82/2005 Z. z. definuje okrem nelegálneho zamestnávania aj nelegálnu prácu, teda protizákonné konanie fyzickej osoby, ktorá vykonáva závislú prácu. Ak fyzická osoba vykonáva závislú prácu v prospech podnikateľského subjektu a

- nemá s týmto subjektom založený pracovnoprávny vzťah alebo
- je štátnym príslušníkom tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa zákona o službách zamestnanosti,

ide o nelegálnu prácu.

Výkonom nelegálnej práce sa fyzická osoba dopúšťa priestupku, za ktorý jej môžu kontrolné orgány uložiť pokutu do 331 eur. Možnosť uloženia sankcie je podmienená preukázaním úmyslu fyzickej osoby nelegálne pracovať.

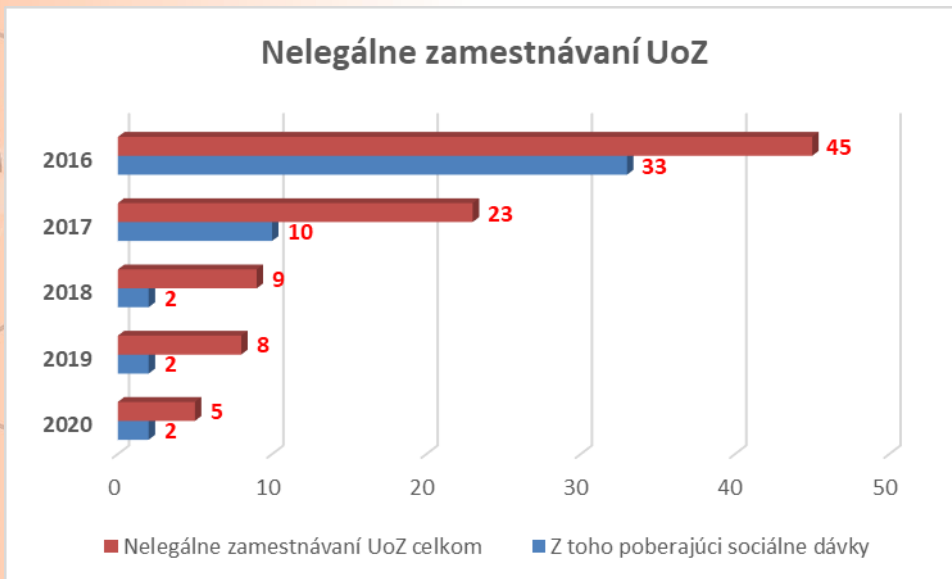
V prípade uchádzača o zamestnanie, vykonávajúceho nelegálnu prácu, môže byť zistenie takéhoto protiprávneho konania aj dôvodom na vyradenie osoby z evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ide o sankciu ukladanú úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorá súvisí s nesplnením povinnosti uchádzača oznámiť úradu v zákonnej lehote skutočnosť rozhodnú pre vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie a/alebo predložiť doklad preukazujúci vznik pracovnoprávneho vzťahu. Podľa zákona je taktiež neprípustý súbeh poberania sociálnej dávky uchádzačom o zamestnanie a poberanie príjmu zo závislej činnosti (aj nelegálnej), ktorý nebol úradu práce oznámený a ktorý je skutočnosťou rozhodnou pre zánik nároku občana na dávku v hmotnej núdzi.

Prehľad počtu zistených nelegálne zamestnávaných osôb, ktoré sú evidovanými uchádzačmi o zamestnanie, a počtu nelegálne zamestnávaných osôb, ktoré ako evidovaní uchádzači o zamestnanie boli zároveň poberateľmi sociálnej dávky a u ktorých bol z dôvodu zistenia ich nelegálneho zamestnávania podaný návrh na vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, uvádza graf č. 6.

62

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Graf 6: Nelegálne zamestnávanie UoZ



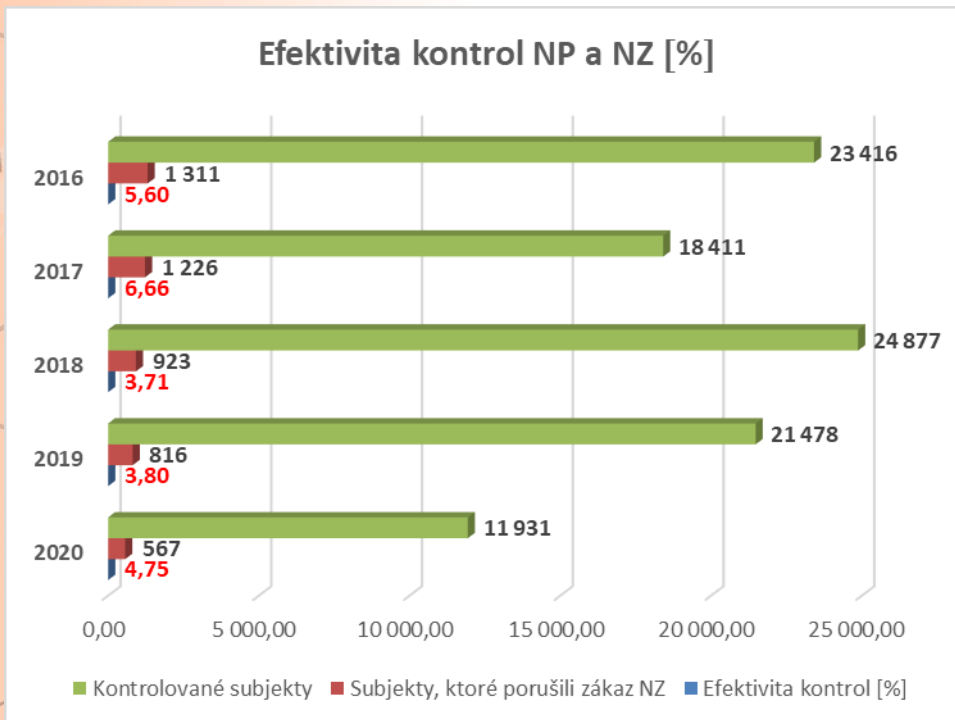
Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

Efektívnosť činnosti kontrolných orgánov

Kontrolné orgány Slovenskej republiky pri kontrole nelegálneho zamestnávania zisťujú porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania vymedzeného prísnyimi zákonnými definíciami. Zistenie porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania je tak výsledkom preukázania absencie písomného založenia pracovnorávneho vzťahu, neprihlásenia zamestnanca do Sociálnej poisťovne alebo zamestnávania fyzickej osoby, ktorá je štátnym príslušníkom tretej krajiny, bez príslušného povolenia na zamestnanie alebo bez povolenia na pobyt.

Ukazovateľom efektivity činnosti kontrolných orgánov v oblasti kontroly doržievania zákazu nelegálneho zamestnávania (popri ich ostatných kompetenciách) je tak podiel subjektov, u ktorých bolo zistené nelegálne zamestnávanie, na celkovej počte subjektov, u ktorých bola vykonaná kontrola nelegálneho zamestnávania, v percentuálnom vyjadrení. Sumárny prehľad efektivity kontrol nelegálneho zamestnávania za roky 2016 až 2020 všetkými oprávnenými kontrolnými orgánmi vyjadruje graf č. 7.

Graf 7: Efektivita kontrol NP a NZ v %



Zdroj: Vlastná tvorba, zdroj údajov: NIP, ročné správy, 2021

Údaje zobrazené grafom č. 7 vyjadrujú relatívne nízku efektivitu kontrolných orgánov, čo sa dá interpretovať z viacerých pohľadov:

1. Nedostatočne efektívny výber subjektov určených na kontrolu nelegálneho zamestnávania, čo má dve príčiny:

- Výber subjektov závisí od iného (prioritného) účelu inšpekcie práce resp. kontroly v subjekte (napr. kontrola dodržiavania predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrola dodržiavania predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kontrola dodržiavania záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrola dodržiavania povinností v oblasti služieb zamestnanosti), ktorej súčasťou je aj kontrola nelegálneho zamestnávania.

- Nedostupnosť údajov a vhodných algoritmov pre efektívny výber subjektov (napr. údaje o ekonomických ukazovateľoch podnikateľského subjektu v prepojení s údajmi o personálnych a mzdových podmienkach, údaje o aktuálnych prevádzkach najmä v rizikových sektoroch s dočasnými prevádzkami), a to najmä v reálnom čase.

2. Počet zistených prípadov nelegálneho zamestnávania nezahŕňa prípady tzv. poddeklarovanej práce. Ide o prípady poskytovania mzdy pod rámec zákonných nárokov zamestnanca alebo poskytovania mzdy mimo rámca formálne dohodnutých mzdových podmienok zamestnanca a súčasne mimo rámca jeho zúčtovanej mzdy. Príslušným inštitúciám je oznámená (deklarovaná) len výška oficiálne zúčtovanej mzdy, z ktorej sú uhrádzané odvody na verejné zdravotné poistenie zamestnanca, na sociálne poistenie zamestnanca a preddavky na daň z príjmov zo závislej činnosti.

Poddeklarovaná práca, najmä vo forme poskytovania mzdy nezodpovedajúcej minimálnemu mzdovému nároku, je jedným z najčastejšie zisťovaných nedostatkov pri kontrole dodržiavania povinností zamestnávateľov ustanovených Zákonníkom práce. V rámci členských štátov Európskej únie sa takéto zistenia zahŕňajú do skupiny nedeklarovanej práce a podieľajú sa na ukazovateľoch efektivity kontrolných orgánov pri kontrole nedeklarovanej práce. Na Slovensku tomu zatiaľ tak nie je.

Rizikové odvetvia

Zo zákona č. 82/2005 Z. z. vyplýva inšpektorátom práce, úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a ÚP povinnosť posudzovať riziko nelegálneho zamestnávania a pravidelne identifikovať odvetvia ekonomických činností, v ktorých sa sústreďuje nelegálne zamestnávanie, tzv. rizikové odvetvia. Kontrolné orgány vykonávajú kontrolu nelegálneho zamestnávania najmä v rizikových odvetviach.

Na druhej strane má ustanovenú povinnosť aj NIP, a to predkladať Európskej komisii každoročne do 1. júla informácie za predchádzajúci kalendárny rok o počte kontrol

nelegálneho zamestnávania v jednotlivých rizikových odvetviach, percentuálnom podiele kontrolovaných subjektov z počtu zamestnávateľov v každom rizikovom odvetví a výsledkoch kontrol vykonaných v jednotlivých rizikových odvetviach. (Zákon č. 82/2005)

Rizikové odvetvia v rámci jednotlivých kalendárnych rokov varujú. Stabilne je za rizikové označované odvetvie stavebníctva. Ďalšie rizikové odvetvia sa v priebehu rokov menili. O toto negatívne prvenstvo sa delili sektor administratívnych a podporných služieb (v tomto sektore sú evidované okrem iných aj agentúry dočasného zamestnávania), priemyselná výroba, ubytovacie a stravovacie služby a maloobchod a veľkoobchod.

Špecifikom Slovenskej republiky je porušovanie zákazu nelegálneho zamestnávania zamestnávateľmi pôsobiacimi v odvetví priemyslu a tiež porušovanie zákazu nelegálneho zamestnávania agentúrami dočasného zamestnávania, čo nie je štandardom v Európe.

Aj v rámci členských štátov Európskej únie sú identifikované rizikové odvetvia, za ktoré sa obvykle považujú odvetvie stavebníctva, maloobchodu a veľkoobchodu a sektor ubytovacích a stravovacích služieb. V niektorých krajinách je často identifikované nelegálne zamestnávanie v odvetví poľnohospodárstva, v ktorom sa vyskytuje aj špecifická forma nelegálneho zamestnávania migrantov z iných európskych, ale aj mimoeurópskych štátov.

Spôsob identifikácie rizikových odvetví nemá v Slovenskej republike a v krajinách Európskej únie jednotnú metodiku ich určovania. Na Slovensku sú jednotlivé odvetvia ekonomických činností považované za rizikové na základe počtu odhalených nelegálne zamestnávaných osôb. Pričom zvýšená kontrolná činnosť prináša aj viac odhalených porušení zákazu nelegálneho zamestnávania, rizikové odvetvia sa s ohľadom na uvedené príliš nemenia.

2.3. Motivačné a podporné preventívne aktivity proti nelegálnej práci

Boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu si vyžaduje zosúladené aktivity na viacerých úrovniach a zapojenie všetkých dotknutých orgánov a organizácií. Neexistencia jednotnej celoštátnej platformy (pracovnej koordinačnej skupiny, stratégie, akčného plánu a pod.) však umožňuje len dlhšie motivačné a podporné preventívne aktivity, ktoré sú v praxi realizované najmä orgánmi kontroly nelegálneho zamestnávania. Významnú úlohu v tomto smere na seba prevzal NIP, zastrešujúci aktivity sústavy inšpekcie práce.

Problematika nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sa stala neoddeliteľnou súčasťou väčšiny osvetových a vzdelávacích aktivít organizovaných touto inštitúciou. Informácie upozorňujúce na riziká nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania zaznievajú opakovane aj v televíznych a rozhlasových reláciách, na ktorých sa zúčastňujú zamestnanci inšpekcie práce. Táto problematika sa dostáva k verejnosti aj cestou informačných brožúr v tlačenej či elektronickej podobe.

Rok 2020 sa stal rokom celoeurópskej kampane na boj proti nedeklarovanej práci s názvom „#EU4FairWork“ pod zastrešením Platformy boja proti nedeklarovanej práci. Súčasne NIP rozbehol začiatkom roka 2020 dvojročnú tematickú kampaň „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“ s množstvom naplánovaných aktivít. Súčasť kampane tvoria letáky, brožúry, plagáty, semináre a iné osvetové aktivity. Zaujímavosťou je krátky film venovaný téme legálnej práce s rovnakým názvom ako názov kampane – „Pracuj legálne“, ktorý je voľne dostupný na stránke YouTube. Oficiálny štart oboch kampaní bol časovo zosúladený a naplánovaný na mesiac marec 2020, a to v podobe celoslovenskej konferencie Kultúra zamestnávania, organizovanej NIP v spolupráci s odborovým zväzom KOVO. Zásah pandémie COVID-19 pozmenil plány nielen Slovenska, ale všetkých členských štátov EÚ. Kampaň sa z jarných mesiacov presunula do jesenných a preniesla sa do online priestoru. (Európska komisia, 2019)

A v čom je kampaň „Pracuj legálne“ iná oproti minulým aktivitám? Kampaň sa nezameriava výlučne na nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie tak, ako ich definuje slovenská legislatíva. Cieľom je zmeniť vnímanie tejto témy verejnosťou. Kampaň poukazuje na výhody legálnej práce a legálneho zamestnávania, a to z pohľadu zamestnanca aj zamestnávateľa. Zároveň upozorňuje na nástrahy poddeklarovanej práce a vykonávania nepravej živnosti. Jednoduchými letákmi taktiež oslovuje zamestnancov z tretích krajín a oboznamuje ich s problematikou legálneho zamestnávania okrem slovenčiny aj v srbskom, ukrajinskom a anglickom jazyku.

Ďalšou motivačnou aktivitou je program NIP Zodpovedný zamestnávateľ, ktorý v roku 2020 začal svoju tradíciu nultým ročníkom. Účelom programu je podpora „zavádzania efektívneho systému riadenia ľudských zdrojov a zlepšovania pracovných podmienok u zamestnávateľov“. Ocenení zamestnávateľa, ktorí získajú toto prestížne ocenenie, ním deklarujú „vysokú úroveň starostlivosti o zamestnancov, o pracovné podmienky, o zaistenie BOZP a dodržiavanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov“, najmä predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov a nelegálneho zamestnávania. Aj keď ide o osvedčenie vydávané NIP, pri hodnotení splnenia podmienok zamestnávateľom uchádzajúcim sa o titul zodpovedného zamestnávateľa sa posudzujú aj stanoviská Sociálnej poisťovne, úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, Finančnej správy SR a iných relevantných inštitúcií. Ocenený zamestnávateľ týmto ocenením získava dobrú povesť v podnikateľskom prostredí, propagáciu svojej firmy na webovej stránke a facebooku NIP, ako aj na odborných podujatiach konaných pod záštitou NIP počas obdobia platnosti osvedčenia, možnosť zviditeľniť sa logom ocenenia, dobrý pocit z dodržiavania zákonov, pravidiel a morálky a v neposlednom rade získava spokojných angažovaných a motivovaných zamestnancov, čím sám prispieva k vytváraniu spravodlivého a etického podnikateľského prostredia. (Program Zodpovedný zamestnávateľ, 2020)

Na poli boja proti nelegálnej práci sa rok 2021 nesie v znamení začatia činnosti Európskeho orgánu práce (European Labour Authority – ELA) so sídlom v Bratislave, ktorý s účinnosťou od 26. mája 2021 prevzal do svojej štruktúry európsku Platformu boja proti nedeklarovanej práci. Úlohou ELA je podporovať spravodlivú mobilitu pracovnej sily v rámci Európskej únie. Platforma sa prechodom do ELA transformovala na jeho permanentnú pracovnú skupinu, ktorá sa venuje problematike boja proti nedeklarovanej práci. Pod záštitou ELA sa v roku 2021 začala celoeurópska kampaň zameraná na pracovné podmienky a legálnosť zamestnávania sezónnych pracovníkov pod názvom „#Rights4AllSeasons“. Ide o informačnú kampaň, ktorej cieľom je najmä:

- zvýšiť povedomie o spravodlivých pracovných podmienkach a právach a povinnostiach sezónnych zamestnancov a ich zamestnávateľov,
- podporovať deklarovанú prácu a
- uľahčiť koordinované informačné aktivity medzi členskými štátmi EÚ a ich orgánmi.

(ELA, 2021)

Do predmetnej kampane sa aktívne zapojili aj relevantné inštitúcie Slovenskej republiky, ako sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Odbor cudzineckej polície, Sociálna poisťovňa, zdravotné poisťovne a NIP svojimi informačnými aktivitami, posledný menovaný orgán aj kontrolnými a osvetovými aktivitami priamo na pracoviskách sezónnych zamestnancov.

Problematika nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ako vyplýva z uvedeného, má presah do viacerých oblastí. Okrem samotnej legislatívy nelegálneho zamestnávania ide o oblasť sociálneho zabezpečenia osoby vykonávajúcej závislú prácu, zdravotného poistenia, oblasť zdaňovania príjmov zo závislej činnosti, oblasť pracovných podmienok a u cudzincov aj o problematiku legálnosti ich pobytu na území našej republiky a povolenia na zamestnanie. Pre budúce motivačné a podporné aktivity proti nelegálnej práci sa javí ako nanajvyš užitočné vykonávať ich cielene a koordinovane prostredníctvom centrálného koordinačného výboru, ktorý zastreší aktivity všetkých relevantných orgánov a inštitúcií. V prípade politickej

vôle môže plniť aj úlohu odborného poradného orgánu pre tvorbu štátnej stratégie boja proti nedeklarovanej práci tak, ako to uvádzame v kapitole 2.5. tejto analýzy – Odporúčania Platformy nedeklarovanej práce pre SR.

2.4. Spolupráca so sociálnymi partnermi a inými inštitúciami

Pre zlepšenie ochrany zamestnancov pri práci, čo je spoločným cieľom zástupcov zamestnancov a inšpekcie práce, vznikla spolupráca medzi týmito stranami už od roku 1995, vtedy ešte medzi Úradom bezpečnosti práce SR, ktorý sa neskôr transformoval na NIP, a Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky.

Cieľom tejto spolupráce bolo zvýšenie účinnosti ochrany pracovníkov v oblasti BOZP.

Formy spolupráce Úradu bezpečnosti práce SR a KOZ SR boli najmä:

- výmena informácií a materiálov, aj zahraničných skúseností,
- spoločné prerokúvanie otázok zaujímajúcich obe strany,
- spolupráca pri tvorbe a novelizácii predpisov BOZP,
- vzájomná podpora pri presadzovaní opatrení na zvyšovanie úrovne BOZP,
- spolupráca pri vzdelávaní v oblasti BOZP,
- vzájomná informovanosť o organizovaní akcií, ako konferencie, semináre a pod.

Spolupráca KOZ s NIP ďalej pokračovala a rozšírila sa pri BOZP aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Inšpektoráty práce spolupracujú s jednotlivými odborovými zväzmi združenými v KOZ SR a spoločne riešia problémy vyskytujúce sa u zamestnávateľov, na ktoré poukazujú predovšetkým odboroví inšpektori bezpečnosti práce a iní zamestnanci odborových zväzov, ktorí riešia problematiku týkajúcu sa pracovnoprávných vzťahov. V prípade zistení závažných nedostatkov alebo opakovane zistených nedostatkov pri výkone kontroly BOZP a dodržiavania predpisov týkajúcich sa oblasti PPV odborové organizácie podávajú podnety

na miestne príslušný inšpektorát práce, čo je zákonným oprávnením zástupcov zamestnancov v zmysle Zákonníka práce.

Inšpektori práce pri výkone inšpekcie práce u zamestnávateľov (previerky BOZP, vyšetovanie príčin vzniku závažných pracovných úrazov a príčin závažných priemyselných havárií, previerky zamerané na oblasť PPV) umožnia účasť zástupcovi príslušnej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pri výkone dozoru resp. predmetnom vyšetovaní a prerokovaní výsledkov. V praxi sa však jednotlivé inšpektoráty práce líšia prístupom k odborovým organizáciám, hlavne pri poskytovaní informácie o výsledku inšpekcie práce. V praxi však nie vo všetkých prípadoch vyplývajú z dohody inšpektoráty práce prizývajú predstavitel'ov odborových organizácií na prerokovanie zisteného stavu u zamestnávateľa. O výsledku inšpekcie práce však informujú odborový orgán v zmysle svojich zákonných povinností.

V roku 2018 sa formy spolupráce pre identifikované oblasti ochrany práce NIP a KOZ rozšírili na BOZP, PPV aj na problematiku nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Oblasti spolupráce sú najmä:

- legislatíva – spolupráca na tvorbe právnych predpisov.
- prevencia – propagácia, osвета a mediálna kampaň.
- vzdelávanie – odborné a celoživotné.
- výmena informácií z účasti na národných a zahraničných pracovných skupinách, seminároch, konferenciách a iných odborných podujatiach.
- čerpanie štrukturálnych fondov v rámci vhodných operačných programov a odporúčaní na čerpanie týchto fondov.

Vzhľadom na dohodnutú spoluprácu medzi NIP a KOZ je dôležité, aby bol obsah dohôd reálne aktívne naplňaný. Z týchto dohôd vyplýva, že KOZ a NIP, ako ústredné orgány, by mali koordinovať činnosti v rámci prevencie na strane odborových organizácií, ktorá by mala

pokrývať drvivú časť ich fungovania na pracovisku, a v rámci kontroly na strane inšpekcie práce.

Spoluprácou hlavne v oblasti vzdelávania a výmeny informácií je možné predísť veľkému množstvu pracovných úrazov alebo porušení predpisov týkajúcich sa PPV, prípadne nelegálnej práce alebo nelegálneho zamestnávania. Vzdelávanie by malo byť čo najviac prístupné pre širokú verejnosť, aby občania zaujímajúci sa o problematiku pracovného prostredia mohli dostávať relevantné informácie priamo od kompetentných zástupcov, či už odborových organizácií, alebo inšpektorov práce.

Spolupráca NIP a KOZ by sa mala do budúcnosti prehĺbiť, nielen na formálnu výmenu názorov počas konferencií o stave BOZP, ale predovšetkým aj na zdieľanie informácií a skúseností z oboch strán. Doterajšia spolupráca je orientovaná hlavne na problematiku BOZP, kde odborové organizácie majú oporu priamo v Zákonníku práce. V oblasti pracovnoprávných vzťahov a nelegálnej práce je kompetencia odborových organizácií obmedzená, čomu prispela aj novela zákona o ochrane osobných údajov (GDPR), s ktorou sa zamestnávateľi radi „zakrývajú“ a tým znemožnia odborovej organizácii kontrolu dodržiavania mzdových a pracovnoprávných predpisov u konkrétnych zamestnancov.

Pre budúcnosť by bolo vhodné, aby NIP a KOZ prostredníctvom zamestnancov jednotlivých odborových zväzov, určili spoločný postup akým spôsobom by tieto kontroly dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov mohli prebiehať.

2.5. Odporúčania Platformy nedeklarovanej práce pre SR

Rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344 z 9. marca 2016 o zriadení európskej platformy na posilnenie spolupráce pri riešení problému nedeklarovanej práce bola zriadená platforma na úrovni Únie na zlepšenie spolupráce medzi členskými štátmi pri riešení problému nedeklarovanej práce – Platforma boja proti nedeklarovanej práci (ďalej Platforma).

Za riešenie problému nedeklarovanej práce sa považujú najmä aktivity preventívneho pôsobenia – predchádzanie nedeklarovanej práci, odrádzanie od vykonávania nedeklarovanej práce a boj proti nej vrátane oznamovania nedeklarovanej práce. (Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344, 2016)

Členov Platformy tvorili zástupcovia členských štátov – označovaní ako zástupcovia na vysokej úrovni, vymenovaní každým členským štátom, zástupca Európskej komisie, najviac štyria zástupcovia medziodvetvových sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie, ktorých vymenovali uvedení sociálni partneri a ktorí rovnakou mierou zastupujú obe strany sociálneho partnerstva.

Na zasadnutiach Platformy sa ako pozorovatelia zúčastňovali:

- 14 zástupcovia sociálnych partnerov z odvetví s vysokým výskytom nedeklarovanej práce, ktorých vymenovali sociálni partneri a ktorí rovnakou mierou zastupovali obe strany sociálneho partnerstva,
- zástupca nadácie Eurofound,
- zástupca Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci – EU OSHA,
- zástupca Medzinárodnej organizácie práce,
- zástupca každej tretej strany v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru.

Míľníkom v pôsobení Platformy bolo zriadenie Európskeho orgánu práce so sídlom v Bratislave, ktorý s účinnosťou od 26. mája 2021 prevzal Platformu do svojej štruktúry ako permanentnú pracovnú skupinu, ktorá sa aj naďalej venuje aktivitám v boji proti nedeklarovanej práci.

2.5.1 Činnosť Platformy boja proti nedeklarovanej práci

Európska komisia vo svojom oznámení z 18. apríla 2012 s názvom Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest zdôraznila potrebu lepšej spolupráce medzi členskými štátmi. V tejto súvislosti oznámila začiatok konzultácií

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

o zriadení platformy na úrovni Európskej únie medzi inšpektorátmi práce, inštitúciami sociálneho zabezpečenia, daňovými úradmi a ďalšími orgánmi presadzovania práva na boj proti nedeklarovanej práci. Cieľom tejto aktivity malo byť zlepšenie spolupráce, výmena efektívnych postupov, príkladov dobrej praxe a identifikácia spoločných zásad pre kontrolnú činnosť v oblasti boja s nedeklarovanou pracou.

Základnými úlohami Platformy sú:

- posilnenie spolupráce medzi príslušnými orgánmi členských štátov Európskej únie pri riešení nedeklarovanej práce, nepravdivo oznamovanej práce a nepravej samostatnej zárobkovej činnosti,
- zvyšovanie kapacít príslušných orgánov členských štátov využívaním aspektov cezhraničnej spolupráce,
- zvyšovanie povedomia verejnosti o nedeklarovanej práci – vysvetľovanie výhod a nevýhod vykonávania a využívania nedeklarovanej práce,
- podpora členských štátov, aby naliehavo zintenzívnili svoje úsilie pri riešení problému nedeklarovanej práce. (Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344, 2016)

Platforma plánuje svoje aktivity v dvojročných intervaloch. Plány sa kreujú tak, aby zadefinovali očakávané činnosti v štyroch základných oblastiach:

- spolupráca a spoločné aktivity – spoločné inšpekcie, výmena informácií, projekty vzájomnej spolupráce (Slovenská republika bola účastníkom tohto projektu medzi prvými členskými štátmi), projekty vzájomného učenia sa (Slovenská republika hosťovala členské štáty v rámci tohto projektu v závere pôsobnosti Platformy ako samostatného orgánu Európskej komisie pred jej inkorporáciou do Európskeho orgánu práce) a výmena inšpektorov práce,
- vzájomné učenie sa – publikovanie štúdií a nástrojov,

- zvyšovanie odbornosti – hľadanie spôsobov efektívneho boja s nedeklarovanou prácou, výmena skúseností (napr. semináre na témy: schránkové spoločnosti, cezhraničná spolupráca, vymáhanie sankcií, práca v rámci platforiem),
- komunikácia a zverejňovanie informácií (informačné kampane). (European Platform, 2021)

2.5.2 Projekt vzájomnej spolupráce – odporúčania Platformy boja proti nedeklarovanej práci pre Slovenskú republiku

Jednou z aktivít Platformy bol aj projekt vzájomnej spolupráce realizovaný v roku 2018 na Slovensku. Skupina expertov v dňoch 24. – 26. septembra 2018 navštívila Bratislavu, aby pomohla slovenskému Národnému inšpektorátu práce zlepšiť účinnosť boja proti nedeklarovanej práci.

Po návšteve bola vypracovaná správa, ktorá poskytuje strategické a prevádzkové usmernenia a odporúčania. V odporúčaní sa rozlišujú politické opatrenia, ktoré by umožnili širšiu medzivládnu spoluprácu, vnútorné opatrenia, ktoré môže zaviesť Národný inšpektorát práce samostatne alebo s určitou podporou európskej platformy, a zapojenie sociálnych partnerov.

Platforma bola nápomocná a je aj naďalej pripravená pomáhať Slovensku pri riešení nedeklarovanej práce a jej transformovaní na deklarovajúcu prácu.

Výber z odporúčaní Platformy (voľný preklad z anglickej jazykovej verzie správy – správa nebola publikovaná):

Odporúčania v oblasti lepšej koordinácie a spolupráce v oblasti stratégie a fungovania

1. odporúčanie:

Na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR uskutočňovať holistickú integrovanú stratégiu na riešenie problému nedeklarovanej práce zavedením koordináčného orgánu a spoločných priezračných strategických cieľov a kľúčových ukazovateľov výkonnosti.

75

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Potrebné opatrenia:

Organizácia boja proti nedeklarovanej práci (z hľadiska stratégie, fungovania a získavania údajov) je v súčasnosti roztrieštená medzi niekoľkými ministerstvami, ktoré pracujú izolovane, slabo spolupracujú alebo neuplatňujú spoločnú stratégiu. Stratégie štátnych agentúr (a sociálnych partnerov) je nevyhnutné spájať do koordinovaného a súdržného prístupu s cieľom efektívnejšie riešiť problém nedeklarovanej práce.

- Ako prvý krok sa odporúča, aby Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zriadilo koordinačný výbor na zlepšenie koordinácie na strategickej úrovni medzi Národným inšpektorátom práce, Sociálnou poisťovňou a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.
- Tento orgán by sa mal sústrediť na vypracovanie stratégie zameranej na nedeklarovanú prácu, vrátane strategických cieľov, ktoré môžu jednotlivito alebo spoločne prijať rôzne orgány v rámci ministerstva zapojené do riešenia problému nedeklarovanej práce.
- Niektoré z nich môžu byť prierezové strategické ciele a kľúčové ukazovatele výkonnosti spoločné pre všetky tieto orgány. (Mutual Assistance Project, vlastný preklad)

Očakávaný výsledok:

Vytvorenie spoločných prierezových strategických cieľov a kľúčových ukazovateľov výkonnosti „(key performance indicator – KPI) pre všetky orgány zodpovedné za riešenie problému nedeklarovanej práce nad rámec existujúcich strategických cieľov a KPI na úrovni agentúry.

- Výsledkom bude holistickejší a integrovanejší koordinovaný prístup na ministerstve.
- Lepšia efektívnosť pri riešení problému nedeklarovanej práce vďaka spoločnému strategickému prístupu.

76

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2. odporúčanie:

Riadenie úlohy inšpekcie práce

Potrebné opatrenia:

NIP by mal prevziať väčšiu zodpovednosť za riadenie ôsmich regionálnych inšpektorátov práce a mal by týmto regionálnym inšpektorátom práce ponúkať viac služieb na celoštátnej úrovni, ako sú údaje pre ciele inšpekcie, preventívne a vzdelávacie materiály.

- Umožní to zmodernizovať úlohu inšpekcie práce a uľahčí sa prechod od vykonávania prevažne nákladných inšpekcií k modernejším prístupom vrátane dolovania údajov a hľadania podmienenej spolupráce prostredníctvom oznamovacích listov.
- V rámci NIP by sa malo zriadiť oddelenie pre prevenciu, ktoré bude zabezpečovať vzdelávacie a informačné kampane, ako aj úlohy spojené so získavaním údajov.
- V rámci oddelenia pre prevenciu by sa mal vytvoriť úsek získavania a analýzy údajov, ktoré bude vyvíjať databázy a používať ich na identifikáciu rizikových podnikov s cieľom zvýšiť „mieru úspešnosti“ inšpekcií a umožniť ciele preventívne aktivity.

Očakávaný výsledok:

Umožní sa prechod od inšpekcie práce, ktorá presadzuje zákon a uplatňuje odrádzajúce opatrenia, k zameraniu na preventívne opatrenia s cieľom transformovať nedeklarovanú prácu na deklarovánú.

- Zlepšenie efektivity inšpekcie práce pri riešení problému nedeklarovanej práce.
- Efektívnejšie využívanie verejných financií.

3. odporúčanie:

Spoločné operácie

Potrebné opatrenia:

77

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Z hľadiska ústretového prístupu k zákazníkovi by boli pre podniky krokom vpred zosúladené (koordinované) inšpekcie vykonávané štátnymi orgánmi presadzovania práva.

- Mala by sa preskúmať možnosť, aby štátne orgány presadzujúce právo v rámci ministerstva častejšie vykonávali takéto inšpekcie, počnúc dvojstrannými inšpekciami.
- Napríklad, jedným spoločným prierezovým cieľom by mohlo byť, že „x % každoročných inšpekcií ministerstva sú „zosúladené inšpekcie“ v rizikových podnikoch“.

Očakávaný výsledok:

- Lepšia efektívnosť pri riešení problému nedeklarovanej práce vďaka spoločnému prístupu.
- Väčší podiel koordinovaných operácií a inšpekcií, ktoré v súčasnosti predstavujú len malý podiel všetkých inšpekcií.

Zákaznícky ústretovejší prístup vlády k podnikom.

Odporúčania a iniciatívy v oblasti strategického manažmentu

1. odporúčanie:

Rozšíriť druhy nedeklarovanej práce, na ktorú sa zameriava inšpekcia práce legislatívnou úpravou aktuálneho zákona

Potrebné opatrenia:

Súčasné druhy nelegálneho zamestnávania nezahŕňajú nepravú samostatnú zárobkovú činnosť a nedostatočne deklarované zamestnávanie, pokiaľ ide o porušenia týkajúce sa nedostatočne deklarovaného pracovného času. Môže si to vyžadovať zmeny právnych

predpisov vrátane zavedenia prísnejších kritérií na rozpoznávanie pravej samostatnej zárobkovej činnosti, a tým aj nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti.

Očakávaný výsledok:

Umožní sa prijímať opatrenia proti iným formám nedeklarovanej práce (napr. nepravá samostatná zárobková činnosť, nedostatočne deklarované zamestnanie), ktoré sú v rozpore s pracovným právom, ovplyvňujú pracovné práva a podmienky zamestnávania a narúšajú rovnaké podmienky pre podniky.

2. odporúčanie:

Zmodernizovať strategický cieľ a kľúčové ukazovatele výkonnosti sústavy inšpekcie práce v súvislosti s nedeklarovanou prácou.

Potrebné opatrenia:

Súčasný kľúčový ukazovateľ výkonnosti sústavy inšpekcie práce sú založené na ciele, ktorý sa vyznačuje skôr tlakom, ukladaním sankcií a zmenšovaním množstva nedeklarovanej práce než transformáciou nedeklarovanej práce na deklarovánú. S cieľom podnietiť prechod od nedeklarovanej práce na deklarovánú treba uľahčiť premenu inšpekcie práce z orgánu vymáhajúceho právo, ktorý uplatňuje prevažne odrádzajúce opatrenia (t. j. zvyšovanie sankcií a zlepšovanie rizík odhalenia), na štátny orgán, ktorý kladie väčší dôraz na preventívne opatrenia. Inšpekcia práce by mala otestovať tieto dva KPI:

- „x % inšpekcií v oblasti nedeklarovanej práce, z ktorých x % legitimizuje pracovnoprávne vzťahy“ (s prechodným obdobím prvého roka, ktoré sa použije ako východisko pre % inšpekcií, ktoré legitimizujú pracovnoprávne vzťahy). Týchto x % možno potom zvýšiť na cieľovú hodnotu x + 10 percentuálnych bodov počas nasledujúcich piatich rokov.

- „x % podpory a poradenstva, ktorých úspech sa meria podľa úrovne spokojnosti zákazníka“ (zoskupené podľa poskytnutého typu podpory a poradenstva, pričom prvý rok sa opäť použije ako východisková hodnota pre ďalšie roky). Aj túto hodnotu možno v nadchádzajúcich piatich rokoch zvýšiť o $x + 10\%$.
- Regionálne inšpektoráty práce v súčasnosti uplatňujú ako kľúčový ukazovateľ výkonnosti konkrétne sumy uložených pokút. To je v rozpore so snahou o preventívny prístup.
- Výšku pokút ako kľúčového ukazovateľa výkonnosti možno nahradiť opatrením týkajúcim sa pomeru príjmov a výdavkov.

Očakávaný výsledok:

Zosúladenie strategického cieľa s odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce č. 204, inými členskými štátmi Európskej únie a Platformou.

- Umožnenie premeny inšpekcie práce zo štátneho orgánu presadzovania práva, ktorý uplatňuje odrádzajúce opatrenia, na štátny orgán zameraný na preventívne opatrenia s cieľom transformovať nedeklarovanú prácu na deklarovajúcu.
- Zlepšenie efektivity inšpekcie práce pri riešení problému nedeklarovanej práce.

Odporúčania v oblasti nových politických iniciatív na prijatie represívnych opatrení

1. odporúčanie:

Zlepšiť využívanie získavania a analýzy údajov na odhaľovanie rizikových subjektov (analýza rizík).

Potrebné opatrenia:

Súčasný informačný systém inšpekcie práce obsahuje informácie o výsledkoch inšpekcií. Potrebná je však aj databáza podnikov, ktorú možno použiť na identifikáciu rizikových podnikov a ktorá by zahŕňala údaje iných ministerstiev. Na získanie podrobnejších informácií

80

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

o tom, ako takúto databázu možno vyvinúť, by sa mali pri jej navrhovaní použiť súbory nástrojov osvedčených postupov Platformy v súvislosti so získavaním, analýzou a poskytovaním údajov a s posudzovaním rizika.

Databázy by sa mali lepšie využívať ako nástroj na analýzu rizika v prípade plánovania cielenejších inšpekcií, ako aj v prípade zamerania preventívnych činností na rizikové skupiny obyvateľstva.

Zohľadniť by sa mal aj strategický prístup, na začiatku ktorého treba zväziť údaje potrebné na odhalenie prípadov porušenia a kde možno tieto údaje získať.

NIP nemá k dispozícii zamestnancov, ktorí sú kompetentní viesť štatistickú analýzu. Mali by sa vyčleniť zdroje na rozvoj tejto činnosti v rámci inšpekcie práce.

Očakávaný výsledok:

Umožní to efektívnejšie odhaľovať nedeklarovanú prácu tým, že inšpektori práce dostanú lepšie informácie, aby mohli plánovať efektívnejšie inšpekcie.

So špecifickými informáciami budú inšpektoráty práce schopné vyvinúť segmentačné stratégie, ktoré nasmerujú zdroje tam, kde sú najväčšie riziká.

Očakáva sa aj zlepšenie miery odhaľovania nelegálnych pracovníkov.

2. odporúčanie:

Normatívne oznamovacie listy (s využitím získavania údajov).

Potrebné opatrenia:

- Využívať získavanie údajov na preventívne účely a znížiť potrebu nákladných inšpekcií, pričom odvetvia alebo regióny, v ktorých sa inšpektoráty práce chystajú vykonať inšpekcie práce, by sa mohli vopred verejne oznamovať a príslušným

podnikom by sa mohli zasláť oznamovacie listy, že v blízkej budúcnosti sa uskutoční táto iniciatíva.

- Tieto normatívne oznamovacie listy by mali podniky informovať, že:
 - v nadväznosti na analýzu rizika sa na podniky v ich sektore/oblasti zamerala inšpekcia
 - mali by sa vyzdvihnúť prínosy deklarovania práce a náklady na nedeklarovanú prácu jednak pre spoločnosť, jednak pre legitímne podniky. Na zlepšenie horizontálnej dôvery by sa v nich mohlo uviesť, ako prevažná väčšina podnikov v ich oblasti a/alebo sektore spĺňa požiadavky.
- S týmto by sa mohlo experimentovať na obmedzenom skúšobnom základe najprv v určitých rizikových sektoroch a s použitím rôznych typov oznamovacích listov, aby sa zistilo, ktorý je najúčinnnejší z hľadiska zmeny správania. Hodnotenie ex post by sa malo uskutočniť na základe analýzy údajov vyplývajúcich zo zmien v oznamovaní v prípade podnikov, ktorým boli zaslané oznamovacie listy.

Očakávaný výsledok:

- Povzbudenie podnikov, aby dali svoje záležitosti do poriadku nákladovo efektívnym spôsobom.
- Potenciálne riešenie problému nedeklarovanej práce bez potreby nákladných inšpekcií.

Odporúčania v oblasti nových politických iniciatív na prijatie preventívnych opatrení

1. odporúčanie:

Poskytovanie poradenstva a podpory zákonnosti

Potrebné opatrenia:

Mnohé podniky žiadajú o poradenstvo, ako si dať záležitosti do poriadku a vykonávať svoju činnosť v plnej miere zákonne, ako aj o poradenstvo na začiatku podnikania o tom, ako vykonávať činnosť v súlade so zákonom.

- Jednou z takýchto preventívnych iniciatív je založiť telefonickú službu, ktorej operátori budú podnikom poskytovať poradenstvo v oblasti pracovného práva (a prípadne aj o záležitostiach sociálneho poistenia). Pri väčšine telefonátov by sa mali využívať vopred pripravené odpovede a mali by ich vybavovať zamestnanci s nižším zaradením, ako je funkcia inšpektora práce, čím sa znížia náklady, pričom cieľom zamestnancov telefonickej služby bude prepájať na inšpektorov práce len malý počet telefonátov (< 10 %).
- Zamestnanci NIP by mali navštíviť Írsko, kde takáto telefonická služba funguje, aby sa učili z tohto príkladu „osvedčeného postupu“, ktorý založila Platforma.

V rámci preventívnej iniciatívy by sa mala preskúmať aj možnosť využitia finančných prostriedkov z ESF na túto iniciatívu týkajúcu sa telefonickej služby.

Očakávaný výsledok:

- Začínajúcim podnikom sa umožní podnikáť v súlade so zákonom.
- Podnikom, ktoré časť svojej činnosti nedeklarovali, sa umožní, aby získali poradenstvo, ako môžu dať svoje záležitosti do poriadku.

2. odporúčanie:

Lepšie vzdelávacie materiály o výhodách deklarovanej práce

Potrebné opatrenia:

- Zamerať sa na konkrétne skupiny obyvateľstva, ktoré majú tendenciu vykonávať nedeklarovanú prácu (napr. mládež, malé podniky, stavebný priemysel) a u ktorých existuje väčšia pravdepodobnosť, že nedeklarovanú prácu vnímajú ako spoločnosťou

akceptovanú. Zvolené médiá a posolstvá musia byť prispôsobené týmto vybraným skupinám.

- Použitie webových stránok štátnych orgánov kontrolujúcich dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania – hlavná stránka ako súčasť webového sídla ministerstva.
- Ľahko čitateľné vzdelávacie materiály na webových sídlach štátnych orgánov
- Vzdelávacie materiály v sociálnych médiách (FB, YouTube atď.).
- Zabezpečiť, aby boli občania plne informovaní a uvedomovali si kompetencie inšpekcie práce, ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, pokiaľ ide o odhaľovanie nedeklarovanej práce a s tým súvisiacich dôsledkov.
- Takisto by sa mohlo uchádzať o prostriedky z ESF s cieľom ďalej rozvíjať vzdelávanie a zvyšovanie informovanosti popri ostatných preventívnych aktivitách.

Očakávaný výsledok:

- Zmenšenie tolerancie k nedeklarovanej práci bude viesť k menšej miere nedeklarovanej práce.
- Percentuálny podiel občanov, ktorí vykonávajú nedeklarovanú prácu, sa zníži.
- Inšpektoráty budú dostávať väčší počet oznámení o prípadoch neplnenia povinností.
- Rozšíri sa základ dane.
- Väčšia transparentnosť.

3. odporúčanie:

Celoštátna súťaž o tom, prečo je lepšie pracovať úplne legálne.

Potrebné opatrenia:

- Využiť slovenskú známu osobnosť na vytvorenie videa pre sociálne médiá o tom, „prečo je lepšie pracovať úplne legálne“ s cieľom získať k tejto otázke podporu známej osobnosti zameranú na zvolenú cieľovú skupinu (napr. mládež).

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Toto video sa použije na vyhlásenie súťaže, v rámci ktorej občania nakrútia vlastné video na tému „prečo je lepšie pracovať úplne legálne“. Výhra vo výške, povedzme, 2 000 EUR bude udelená za najlepšie 1-minútové video v sociálnych médiách (napr. Youtube, Instagram, Twitter) na túto tému.
- Tým sa občanom poskytne podnet, aby si radšej sami zväžili, prečo je dôležité vykonávať plne deklarovанú prácu, než im povedať, prečo by ju mali vykonávať. Takéto učenie sa na základe vlastnej úvahy je omnoho efektívnejšie než informačné kampane zamerané na predkladanie poznatkov a pochopenia a na zmenu správania.
- Ďalšou možnosťou je začleniť túto súťaž do osnov občianskej náuky. V takom prípade môžu žiaci vytvárať takéto videá na hodinách v rámci vyučovania.

Očakávaný výsledok:

- Zmenšenie tolerancie k nedeklarovanej práci bude viesť k menšej miere nedeklarovanej práce.
- Podnet k vlastnému uvažovaniu pre veľký segment cieľovej populácie (napr. mládeže), aby zväžila výhody deklarovanej práce a jej nevýhody.
- Uprednostnenie nabádania k vlastnému uvažovaniu a vzdelávaniu pred poučovaním.

Odporúčania v oblasti zapojenia sociálnych partnerov

Odporúčanie:

Zapojenie sociálnych partnerov

Potrebné opatrenia:

Aktívnejšie zapájať sociálnych partnerov do riešenia problému nedeklarovanej práce. Medzi príklady takýchto iniciatív patria:

- Organizovanie aspoň raz ročne konzultácií NIP so sociálnymi partnermi, na ktorých sa bude diskutovať o otázkach súvisiacich s nedeklarovanou prácou a úlohou NIP, ako aj rozhodovať a plánovať spoločnú prácu.
- Sociálni partneri môžu viesť kampane na zvyšovanie informovanosti o výhodách deklarovanej práce a nákladoch na nedeklarovanú prácu v snahe zvýšiť úroveň dobrovoľnej spolupráce a znížiť potrebu núteného plnenia povinností.
- NIP a sociálni partneri by mohli spolupracovať s cieľom zabezpečiť finančné prostriedky zo zdrojov EÚ na túto iniciatívu na zvýšenie informovanosti.
- Poskytovanie poradenstva a podpory v oblasti dodržiavania právnych predpisov, ako je využívanie miestnych príkladných podnikov/mentorov, napríklad prostredníctvom zamestnávateľských organizácií, ktorí budú viesť začínajúcich podnikateľov.
- Núdzová linka, na ktorej budú sociálni partneri prijímať sťažnosti týkajúce sa nedeklarovanej práce.

Očakávaný výsledok:

- Zmenšenie tolerancie k nedeklarovanej práci bude viesť k menšej miere nedeklarovanej práce.
- Klesne percentuálny podiel účasti na nedeklarovanej práci.
- Väčší počet oznámení o prípadoch neplnenia povinností.
- Bude to podnet pre tých, ktorí majú skutočný záujem stáť na čele boja proti nedeklarovanej práci.
- Zvýši sa informovanosť o nákladoch na nedeklarovanú prácu a výhodách deklarovanej práce. (Mutual Assistance Project, vlastný preklad)

2.5.3 Projekt vzájomného učenia sa - odporúčania Platformy boja proti nedeklarovanej práci pre Slovenskú republiku

Začiatkom mája 2021, pred inkorporáciou Platformy do Európskeho orgánu práce, sa Slovenská republika ako krajina sídla Európskeho orgánu práce zapojila do projektu vzájomného učenia sa. Toto podujatie sa uskutočnilo ako dvojdňové online pracovné stretnutie.

Slovenská republika v zastúpení Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR sa stala organizátorom pracovného stretnutia. Záujem o pomoc členských štátov takouto formou vyplynul z aktuálnej situácie, v ktorej prebieha príprava zmeny zákonov s cieľom zvýšenia efektívnosti kontrolnej činnosti a preventívnych aktivít pri potláčaní NP a NZ na Slovensku. Očakávalo sa, že skúsenosti a odporúčania získané v priebehu projektu vzájomného učenia využijú tvorcovia legislatívy pri príprave noviel vybraných právnych predpisov.

Aj takouto formou sa zodpovední zástupcovia zúčastnených inštitúcií Slovenska snažili inšpirovať sa príkladmi dobrej praxe zo zahraničia. Legislatívne je potrebné ošetriť situácie, ktoré nie sú zatiaľ upravené, čím sa tvorí priestor pre „kreativitu“ zamestnávateľov, sprostredkovateľov práce, agentúry dočasného zamestnávania alebo iných zložiek ekonomických reťazcov a sieti na obchádzanie legálne nastavených pravidiel.

Problematické oblasti, v ktorých sa hľadali vhodné možnosti regulácie, boli:

- Reťazce (siete) podnikateľských subjektov, ktoré sú tvorené za účelom obchádzania pravidiel spoluzodpovednosti za nelegálne zamestnávanie pri cezhraničnom poskytovaní služieb a pri cezhraničnej dodávke práce.
- Dočasné pridelenie zamestnávateľom, ktorý nie je agentúrou dočasného zamestnávania, bez existencie objektívnych prevádzkových dôvodov.

- Situácie, kde sa v reťazcoch (sieťach) podnikov vyskytujú aj schránkové firmy (spoločnosti, ktoré nemajú oficiálne miesto usadenia sa a oficiálne pracovisko a sú dostupné iba prostredníctvom poštovej schránky).
- Potreba rozlišovať medzi komplexmi reťazcov (sietí) podnikateľských subjektov prideľujúcich zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a inými typmi aktivít, ako sú poskytovanie služieb aj v iných právnych vzťahoch.

Zúčastnení zástupcovia členských štátov prezentovali svoje modely a príklady z praxe, ktoré využívajú ako efektívne nástroje na potlačanie fenoménu nelegálnej práce.

V závere stretnutia boli sformulované odporúčania pre Slovenskú republiku:

1. Do kreovania systému boja s NZ a NP zaangažovať aj sociálnych partnerov, pri tvorbe nových pravidiel zohľadniť stanoviská sociálnych partnerov a vychádzať z ich odporúčaní a praktických skúseností.
2. Vybudovať dôveru v inšpekciu práce. Centralizovať boj s nelegálnym zamestnávaním primárne na jednu štátnu inštitúciu, ktorá bude pôsobiť s podporou ostatných orgánov štátnej správy. Je vhodné uzatvoriť bilaterálne dohody o spolupráci, pretože spolupráca je zásadná vec.
3. Nastaviť dlhodobú stratégiu a operačné plány v boji proti nelegálnemu zamestnávaniu.
4. Zabezpečiť ochranu práv pracujúcich bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú zamestnaní legálne.
5. Na celoštátnej úrovni vytvoriť centralizované analytické pracovisko – analytické centrum, ktoré by bolo zodpovedné za vykonávanie analýz rizikovosti podnikateľských subjektov, pričom vstupnými údajmi by boli informácie, ktoré podnikateľské subjekty deklarujú jednotlivým štátnym inštitúciám.

6. Zefektívniť registračný systém zamestnancov, zaznamenávať viac relevantných informácií a zabezpečiť vytvorenie digitálnych nástrojov na potrebné analýzy, prípadne využívať aj počítačové plánovanie.

7. V záujme spolupráce budovať dobré vzťahy medzi inštitúciami na lokálnej úrovni.

Spoločným očakávaným výsledkom aplikácie vyššie uvedených odporúčaní by malo byť dosiahnutie efektívnejšieho potlačania využívania NP a NZ.

Presadenie niektorých z odporúčaní v praxi presahuje rámec pôsobnosti inštitúcií vecne príslušných na kontrolu dodržiavania zákazu NZ. Aby sa dali tieto odporúčania realizovať, iniciácia ich implementácie musí vychádzať od tvorcov politik v štáte – z vlády SR a jednotlivých vecne príslušných ministerstiev.

Takýto prvotný impulz vytvorí myšlienkový základ na viaceré na neho nadväzujúce aktivity strategického a operatívneho charakteru.

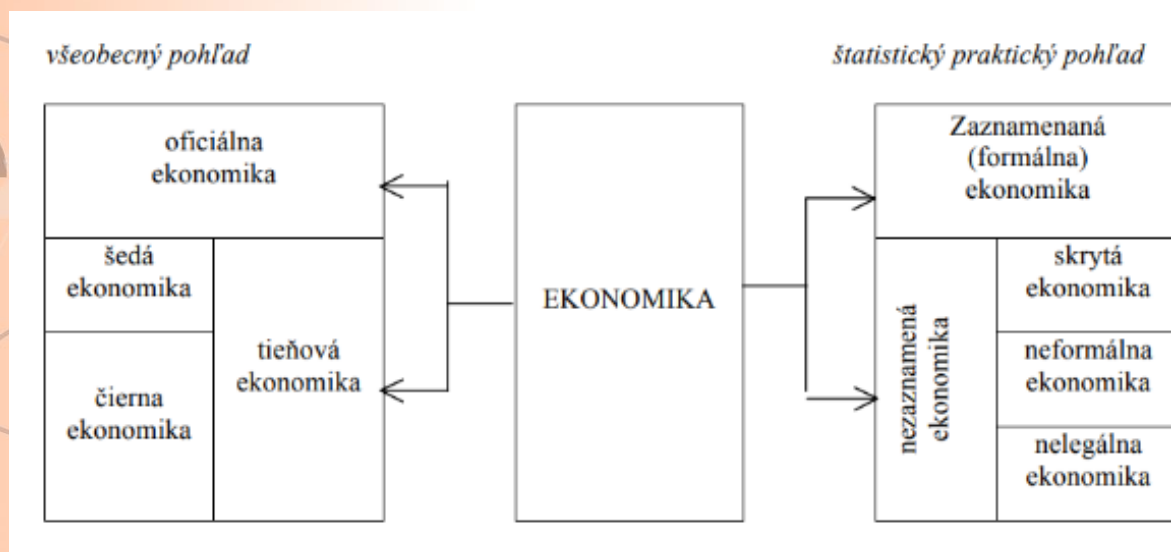
3. EKONOMICKÉ, SOCIÁLNE A SPOLOČENSKÉ ASPEKTY NELEGÁLNEJ PRÁCE

3.1. Ekonomický rozmer – šedá a čierna ekonomika, podiel nedeklarovanej práce

Nelegálna práca je jednou z foriem tieňovej ekonomiky. Tieňová ekonomika je súčasťou a realitou každej ekonomiky. Preto je pre analytické skúmanie podmienok nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce potrebné vychádzať z charakteristík tieňovej ekonomiky, jej vývoja, štruktúry a podporných mechanizmov, ako aj z princípov na jej potlačanie.

Pojem „tieňová ekonomika“ zahŕňa ekonomické aktivity mimo oficiálnej ekonomiky alebo paralelne s ňou, ktoré nie sú zahrnuté do účtovného, daňového a odvodového systému, ani štatistického vykazovania. Často sa používa pre tieto činnosti v bežnej reči, ale aj v odbornej literatúre, viaceré pojmov. Napríklad ekonomika skrytá, neoficiálna, neformálna, nezaznamenaná, sivá (šedá), čierna, nelegálna... Väčšina autorov štúdií v tejto oblasti si na začiatku definuje pojmy. Niektoré z uvedených výrazov používajú pre bližšie členenie tieňovej ekonomiky. Napríklad, ak niektoré aktivity majú trestný až kriminálny charakter, označujú sa pojmom čierna ekonomika. Nelegálna práca sa zahŕňa pod pojem sivá ekonomika – a aj jej označenie v angličtine sa používa výraz nedeklarovaná. Jedným z príkladov je slovenský ekonóm Daniel Vilhelm, ktorý vo svojej štúdii používa všeobecný pohľad a štatistický pohľad.

Obrázok 1: Štruktúra tieňovej ekonomiky



Zdroj: Vilhelm, 2013, s.19

Štatistická terminológia má súvis aj so Smernicami EÚ, v ktorých sa používa pojem „nezaznamenaná ekonomika“.

Ak chceme riešiť problémy s nelegálnou prácou, je dôležité zaoberať sa tieňovou ekonomikou, ktorá je „matkou“ nelegálnej práce. Častokrát príčiny existencie aktivít tieňovej ekonomiky a ich riešenie nám poukazujú aj na riešenia fenoménu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Výstižne to uvádza Vilhelm (2013, s.18), vo svojej publikácii hovorí: *„Hlavnou príčinou existencie tieňovej ekonomiky je porucha reprodukčného procesu prebiehajúceho v systéme oficiálnej ekonomiky. V tomto zmysle tieňová ekonomika nie je podsystémom oficiálneho ekonomického systému, ale prejavom choroby tohto systému. Preto hovoríme, že tieňová ekonomika je splodená poruchami oficiálnej ekonomiky. Ak teda hovoríme o opatreniach na potieranie tieňovej ekonomiky, potom by sme mali mať na mysli také opatrenia, ktoré liečia príčinu t. z. také opatrenia, ktoré odstraňujú poruchy reprodukčného procesu oficiálnej ekonomiky. Od miery úspešnosti liečby závisí miera následku – zníženie rozsahu tieňovej ekonomiky resp. príslušnej tieňovej aktivity“.*

Tieňová ekonomika by sa nemala považovať iba za ekonomický problém, ktorý by sa mal riešiť prostredníctvom vyšších pokút a tvrdších ovládacích prvkov. Na to je potrebná analýza príčin a následkov špecifická pre jednotlivé krajiny a rozvíjať politické opatrenia zodpovedajúce úrovni rozvoja krajiny. Tvorcovia politik by sa mali pozerať na nelegálnu prácu ako signál potreby znížiť atraktivitu tieňovej ekonomiky lepšou reguláciou, spravodlivým hospodárením, transparentným daňovým systémom a efektívnejšími inštitúciami. (Vilhelm, 2013)

Tieňová ekonomika má mnohoraké podoby a rôzne štúdie a rôzni autori sem zahŕňajú rôzne aktivity. Medzi najčastejšie uvádzané patria:

- nelegálne podnikanie,
- nelegálna práca,
- nelegálny obchod,
- daňové podvody, krátenie daní, odvodov a poistného, takzvané daňové úniky,
- majetkové podvody,
- korupcia v najrozmanitejšej podobe,
- falšovanie peňazí, platobných kariet a majetkových dokladov,
- úverové a poisťovacie podvody,
- krádeže tovaru a ich následný predaj na čiernom trhu,
- počítačová kriminalita,
- nedovolená výroba a distribúcia alkoholu, cigariet, drog a značkových tovarov,
- nelegálne hazardné hry,
- nelegálne požičiavanie peňazí, takzvaná úžera,
- pranie špinavých peňazí,
- nelegálne finančné operácie,
- otrocká práca, prostitúcia a atď. (Vilhelm, 2013, s. 146-154)

Tento výpočet činností môže byť oveľa dlhší. Niektorí odborníci zaraďujú medzi aspekty tieňovej ekonomiky aj prepitné, nezdanené príjmy z drobného predaja a drobných služieb, dokonca aj produkciu pre vlastnú potrebu (poľnohospodársku, stavebnú, či inú). Pri všetkých týchto činnostiach vznikajú príjmy, ktoré nie sú evidované a spravidla ani zdanené.

Pritom objem produkcie a peňazí, ktoré vznikajú, prúdia do oficiálnej ekonomiky. Za peniaze zarobené „na čierno“ si ľudia kupujú produkty a služby spadajúce do oficiálnej, deklarovanej ekonomiky. Z príjmov z tieňovej ekonomiky bohatnú ľudia, podniky aj štát. Preto je potrebné zahrnúť tieto prostriedky do štatistiky výkonnosti ekonomiky štátu, reprezentované napr. údajom hrubého domáceho produktu (HDP).

Z toho dôvodu musí každá krajina objem týchto aktivít kvantifikovať a prezentovať v národných účtoch, hoci sú skryté, neevidované, nemerateľné. Existuje niekoľko metód a metodík na odhad tieňovej ekonomiky. Odhad rozsahu aktivít tieňovej ekonomiky môže byť postavený na rôznych faktoroch spotreby - napríklad spotreba elektrickej energie, evidencie toku peňazí a ďalšie kritériá, z ktorých sa odhaduje kvantita tieňových, skrytých ekonomických činností. Nie je účelom tejto práce a tejto kapitoly predstaviť kompletný zoznam metód kvantifikácie tieňovej ekonomiky. Podstatou je premietnutie tieňovej ekonomiky do národných účtov. Pri odhade tieňovej ekonomiky a spracovaní národných účtov vychádzame na Slovensku z troch principiálnych dokumentov, ktoré prijala Európska únia:

- Nariadenie Európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2019/516 z 19. marca 2019 o harmonizácii hrubého národného dôchodku v trhových cenách, ktorým sa zrušuje smernica Rady 89/130/EHS, Euratom a nariadenie Rady (ES, Euratom) 1287/2003 (nariadenie o HND),
- Európsky systém národných a regionálnych účtov (ESA 1995 je systém, ktorý je plne harmonizovaný s celosvetovou metodikou národných účtov - Systém národných účtov SNÚ 1993).

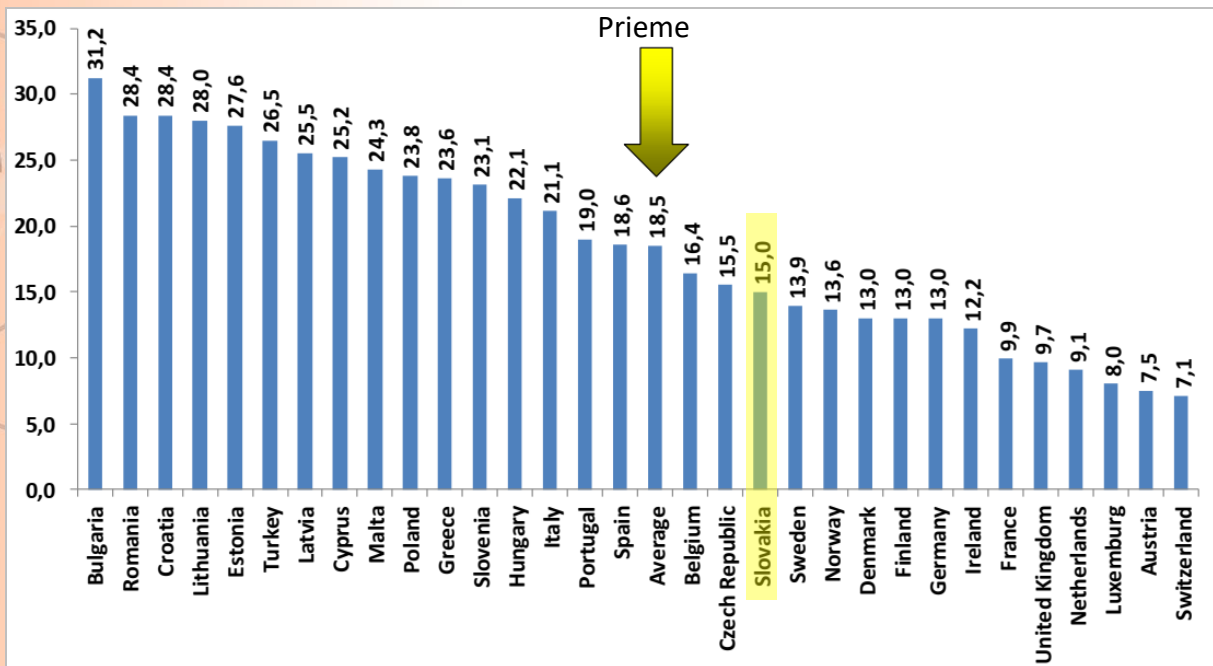
Dobrou správou je, že všetky zdroje hodnotiace vývoj tieňovej ekonomiky a všetky použiteľné metódy potvrdzujú priaznivý trend – znižovanie podielu tieňovej ekonomiky. Platí to v rámci všetkých štátov EÚ a platí to aj pre údaje o Slovensku: údaje sú v % z HDP.

Tabuľka 1: Veľkosť tieňovej ekonomiky 27 európskych krajín v rokoch 2000 – 2013

Country / Year											
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Austria	10.8	11	10.3	9.7	9.4	8.1	8.47	8.2	7.9	7.6	7.5
Belgium	21.4	20.7	20.1	19.2	18.3	17.5	17.8	17.4	17.1	16.8	16.4
Bulgaria	35.9	35.3	34.4	34	32.7	32.1	32.5	32.6	32.3	31.9	31.2
Cyprus	28.7	28.3	28.1	27.9	26.5	26	26.5	26.2	26	25.6	25.2
Czech Republic	19.5	19.1	18.5	18.1	17	16.6	16.9	16.7	16.4	16.0	15.5
Denmark	17.4	17.1	16.5	15.4	14.8	13.9	14.3	14	13.8	13.4	13.0
Estonia	30.7	30.8	30.2	29.6	29.5	29	29.6	29.3	28.6	28.2	27.6
Finland	17.6	17.2	16.6	15.3	14.5	13.8	14.2	14	13.7	13.3	13.0
France	14.7	14.3	13.8	12.4	11.8	11.1	11.6	11.3	11	10.8	9.9
Germany	17.1	16.1	15.4	15	14.7	14.2	14.6	13.9	13.7	13.3	13.0
Greece	28.2	28.1	27.6	26.2	25.1	24.3	25	25.4	24.3	24.0	23.6
Hungary	25	24.7	24.5	24.4	23.7	23	23.5	23.3	22.8	22.5	22.1
Ireland	15.4	15.2	14.8	13.4	12.7	12.2	13.1	13	12.8	12.7	12.2
Italy	26.1	25.2	24.4	23.2	22.3	21.4	22	21.8	21.2	21.6	21.1
Latvia	30.4	30	29.5	29	27.5	26.5	27.1	27.3	26.5	26.1	25.5
Lithuania	32	31.7	31.1	30.6	29.7	29.1	29.6	29.7	29.0	28.5	28.0
Luxemburg (Grand-Duché)	9.8	9.8	9.9	10	9.4	8.5	8.8	8.4	8.2	8.2	8.0
Malta	26.7	26.7	26.9	27.2	26.4	25.8	25.9	26	25.8	25.3	24.3
Netherlands	12.7	12.5	12	10.9	10.1	9.6	10.2	10	9.8	9.5	9.1
Poland	27.7	27.4	27.1	26.8	26	25.3	25.9	25.4	25	24.4	23.8
Portugal	22.2	21.7	21.2	20.1	19.2	18.7	19.5	19.2	19.4	19.4	19.0
Romania	33.6	32.5	32.2	31.4	30.2	29.4	29.4	29.8	29.6	29.1	28.4
Slovenia	26.7	26.5	26	25.8	24.7	24	24.6	24.3	24.1	23.6	23.1
Spain	22.2	21.9	21.3	20.2	19.3	18.4	19.5	19.4	19.2	19.2	18.6
Slovakia	18.4	18.2	17.6	17.3	16.8	16	16.8	16.4	16	15.5	15.0
Sweden	18.6	18.1	17.5	16.2	15.6	14.9	15.4	15	14.7	14.3	13.9
United Kingdom	12.2	12.3	12	11.1	10.6	10.1	10.9	10.7	10.5	10.1	9.7
27 EU-Countries / Average (unweighted)	22.3	21.9	21.5	20.8	19.9	19.2	19.8	19.6	19.2	18.9	18.4

Zdroj: Schneider, OECD. 2013

Graf 8: Pomer tieňovej ekonomiky (v %HDP) 31 Európskych krajín v 2013



Zdroj: Schneider, 2013

Slovenská republika má dobrú pozíciu aj v porovnaní s ostatnými európskymi štátmi. Kým Európsky priemer pomeru tieňovej ekonomiky bol 18,5 % z HDP, odhadnuté percento na Slovensku bolo 15 %. Za nami zaostávajú také štáty ako Česká republika, Belgicko, Slovinsko, Poľsko, Grécko, Taliansko, aj všetky pobaltské štáty.

Faktory vplývajúce na rast tieňovej ekonomiky

Faktory, ktoré majú výrazný vplyv na rast daňových únikov, majú väčšinou subjektívny charakter a sú závislé na každom jednotlivcovi. Je možné ich rozčleniť do týchto kategórií, v ktorých je však ťažké určiť vzájomné hranice:

- Spoločensko-politické faktory – daňové úniky môžu predstavovať protest a nesúhlas s rozhodnutiami vlády a jej daňovou politikou.
- Ekonomické faktory:

- vyspelosť ekonomiky – zložitejšie daňové úniky sa vyskytujú vo vyspelých krajinách a menej sofistikovanejšie v rozvojových štátoch,
 - vplyv ekonomického cyklu – v období rastu nie sú dane takým problémom, ako v období recesie,
 - daňová konkurencia, komparatívne daňové výhody.
 - Legislatívne faktory – záležia na kvalite právnych predpisov v tejto oblasti. Daňový únik môže nastať v prípade, ak oblasť nie je pokrytá právnym predpisom, alebo sú rôzne právne úpravy.
 - Daňovo-technické faktory:
 - mechanizmus zdanenia – daňovník sám vyplní svoje daňové priznanie, čo môže viesť k snahe o krátenie daní,
 - mechanizmus kontroly – jej potreba je značná z dôvodu výberu daní podľa daňového priznania,
 - miera zaťaženia – veľký vplyv daňovej únosnosti pri zvyšovaní daní, ktoré vedie k strate motivácie daňovníka o dosahovanie vysokého základu dane.
 - Psychologické faktory – osobnostné charakteristiky jedincov a ich sociálne podmienky.
- Výška daňového zaťaženia ovplyvňuje daňové podráždenie občana, ktoré je dané:
- typom dane – priame dane sú väčšou psychologickou záťažou, ako nepriame, preto vyvolávajú negatívne reakcie na povinnosť ich platby vo väčšej miere ako dane „ukryté“ v cenách tovarov,
 - metóda stanovenia výšky dane – možnosť uplatniť napr. odpočítateľné položky znižuje odpor daňovníka k plateniu dane,
 - historický vek dane – dlhodobejšie vyberané dane vplyvajú na daňovníka menej, keďže mal čas ich prijať a počítať s ich odvodom,
 - spôsob výberu dane – dane, ktoré sa vyberajú zrážkou sú rýchlejšie akceptované ako dane vyberané formou daňového priznania.

- Sociálne a etické faktory – daňové úniky sú väčšie v štátoch s nedostatkom občianskej uvedomelosti a nízkou daňovou etikou.

Napriek tomu, že daňové úniky vznikajú v každom historickom období, pretože ich existencia závisí od existencie samotných daní, vznik daňových únikov závisí od celého radu ďalších rôznorodých a neustále sa meniacich faktorov.

Vo východnej a strednej Európe ovplyvňujú tieňovú ekonomiku ďalšie faktory, ktoré zahŕňajú:

- *„nedostatok kompetencií oficiálnych inštitúcií (zákonodarný orgán, byrokracia, súdy) spolu s korupciou, ktorá podkopáva dôveru v tieto inštitúcie,*
- *slabé presadzovanie zákonov a iných právnych predpisov a neschopnosť alebo neochota chrániť vlastnícke práva,*
- *vysoké náklady a administratívna záťaž pre podnikateľov,*
- *nízka pravdepodobnosť, že vás chytiť ako nelegálneho pracovníka alebo podvodníka, čo vedie k nezákonnosti,*
- *práca atraktívnejšia ako práca v oficiálnej ekonomike,*
- *príliš veľa byrokracie a neefektívna byrokracia, ktorá môže spôsobiť, že sa niekto „ukryje v tieni“, čo sa javí nevyhnutné pre prežitie alebo založenie firmy,*
- *široké spoločenské akceptovanie nelegálnej práce, ktoré sťažuje boj proti nej.*

Nedostatok stabilných inštitúcií v niektorých stredoeurópskych a východoeurópskych krajinách, v kombinácii so zníženou daňovou morálkou a slabšou vernosťou vláde, ukazujú, že toto sú najdôležitejšie faktory, ktoré prispievajú k migrácii pracovných miest do tieňovej ekonomiky. Dôležité kroky pre zvrátenie tejto situácie je zlepšenie inštitúcií a posilnenie ich rešpektu, daňovej morálky, zodpovednosti, právneho štátu a správy vecí verejných, kvalitou regulácie a znižovaním korupcie.“ (Lenártová, 2000, s.241-255)

3.2. Trh práce, zamestnanosť vs. nezamestnanosť v SR, COVID-19 – vplyv na situáciu na trhu práce

Hospodársky vývoj v Slovenskej republike zaznamenával v období po roku 2009, keď svetovú ekonomiku poznamenala vlna recesie, plynulý vzostup. Pozitívna zmena sa odrazila aj na trhu práce. Počet pracujúcich z roka na rok narastal, úrady práce evidovali každým rokom menej nezamestnaných, rástla nominálna aj reálna mzda a problém s obsadzovaním voľných pracovných miest si vyžadoval výpomoc pracovnej sily zo zahraničia, najmä z tretích krajín.

Ku koncu roka 2019 miera evidovanej nezamestnanosti dosahovala podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny hodnotu 4,93 %, čo je pre našu mladú republiku historicky najnižšie číslo. Celková miera nezamestnanosti podľa údajov Štatistického úradu SR bola na úrovni 5,60 % . (Správa o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2019, 2020)

Ekonomika silne naviazaná na automobilový priemysel v decembri 2019 absorbovala 28 578 zamestnancov z tretích krajín, ktorí u nás vykonávali prácu na základe udeleného povolenia na zamestnanie. (UPSVR, Mesačná štatistika 2019, 2020)

Vysoký počet pracujúcich znamenal aj relatívne veľa pokusov o obchádzanie zákona, čo sa prejavilo v počte zistených prípadov nelegálneho zamestnávania, a to tak občanov Slovenskej republiky a občanov členských krajín EÚ, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín. U občanov tretích krajín bol hnacím motorom porušovania zákazu nelegálneho zamestnávania komplikovaný a zdĺhavý proces vybavovania ich legálneho pobytu na účel zamestnania a povolenia na zamestnanie.

Zjednodušenie legislatívy (Zákon o službách zamestnanosti, 2004; Zákon o pobyte cudzincov, 2011), ktorá s účinnosťou od 1. januára 2019:

- zaviedla trojmesačnú periodicitu aktualizácie zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, čím sa flexibilnejšie reaguje na aktuálne potreby trhu práce,

- umožnila agentúram dočasného zamestnávania vykonávajúcim činnosť najmenej tri roky dočasné pridelovanie štátnych príslušníkov tretej krajiny v nedostatkových profesiách,
- upustila od vyžadovania niektorých dokladov prekladaných k žiadostiam o vydanie príslušných povolení na legálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny a
- skrátila lehoty na ich vybavovanie,

sa okamžite prejavilo na znížení miery nelegálneho zamestnávania tejto skupiny zamestnancov. Bližšie sa údajom o zistených prípadoch nelegálneho zamestnávania venujeme v kapitole 2.2. tejto analýzy – Výsledky intervencií a dozornej činnosti IP v oblasti NP.

Rok 2020 znamenal celosvetový pokles výkonnosti ekonomiky súvisiaci s pandémiou ochorenia COVID-19. Zatvorenie ekonomiky, vyvolané buď priamo protipandemickými opatreniami prijatými vládou Slovenskej republiky a relevantnými inštitúciami štátu alebo ako následok výpadku medzinárodných subdodávateľských reťazcov a poklesu dopytu po tovaroch dlhodobej spotreby, sa napriek štátnej pomoci poskytnutej zamestnávateľom prejavilo poklesom zamestnanosti a na druhej strane, zvýšením nezamestnanosti. Miera evidovanej nezamestnanosti sa v treťom štvrtroku roku 2020 vyšplhala až na 7,56 %. (Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020, 2021.)

Znížený dopyt po pracovnej sile a sťaženie cezhraničného pohybu pracovnej sily v profesiách, ktoré nemôžu vykonávať prácu z domácnosti formou home office, mal za následok pokles počtu štátnych príslušníkov tretej krajiny legálne zamestnaných na Slovensku. V decembri 2020 slovenskí zamestnávateľia zamestnávali na základe udeleného povolenia na zamestnanie 24 169 občanov tretích krajín, čo je medziročný pokles o viac ako 4 400 osôb. (UPSVR, Mesačná štatistika Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky, december 2020, 2021) Na konci prvého polroka roku 2021 je tento počet zamestnancov

z tretej krajiny už len 22 305. (UPSVR, Mesačná štatistika Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky, jún 2021, 2021.)

Klesajúci počet legálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín od nástupu pandémie koronavírusu však neznamenal aj prirodzene klesajúci počet zistených prípadov nelegálneho zamestnávania týchto osôb. Naopak, rok 2020 so svojimi negatívnymi dopadmi na ekonomickú kondíciu firiem priniesol so sebou opätovne zvýšenie snahy zamestnávateľov vyrovnávať tento negatívny dopad pandémie cestou „úspory nákladov“ prostredníctvom nelegálneho zamestnávania zraniteľnej skupiny osôb na trhu práce – štátnych príslušníkov tretích krajín. Oslabené postavenie týchto zamestnancov je spôsobené nedostatočnou znalosťou našej legislatívy, jazykovou bariérou a dočasnosťou ich pobytu bez záruky jeho predĺženia.

Pokles ekonomiky v covidovom roku 2020 spojený s nárastom nezamestnanosti občanov SR priniesol celkový pokles zistených prípadov ich nelegálneho zamestnávania (915 osôb v roku 2020 oproti 1 194 osobám v roku 2019). Uvedené môže súvisieť s celkovým útlmom ekonomiky, avšak môže ísť aj o pozitívny prejav štátnej podpory zamestnávateľským subjektom (Prvá pomoc) či o následok nižšieho počtu kontrol nelegálneho zamestnávania vykonávaných inšpektorátmi práce, úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny v priebehu roka 2020. Bližšie údaje o zistených prípadoch nelegálneho zamestnávania občanov SR sú uvedené v kapitole 2.2. tejto analýzy.

V súvislosti so štátnou pomocou podnikateľským subjektom prostredníctvom podporných schém Prvá pomoc, Prvá pomoc plus či Prvá pomoc plus plus v roku 2021 je dôležité upozorniť na význam dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania. Neporušenie tohto zákazu v období posledných piatich rokov bolo totiž jednou zo základných podmienok pre vznik nároku na vyplatenie štátnej podpory.

100

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Pomalé zviechanie sa slovenskej ekonomiky po druhej vlne pandémie koronavírusu SARS-CoV-2, ktorá vyvrcholila začiatkom roka 2021, si začalo opäť vyžadovať obsadzovanie novovytvorených voľných pracovných miest. Ekonomovia odhadujú, že napriek pretrvávajúcej nezamestnanosti do roku 2025 bude Slovensko potrebovať 335 000 osôb dodatočnej pracovnej sily. Ako vyplýva zo Stratégie pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020 s výhľadom do roku 2030, dôvodom je najmä potreba zabezpečiť udržateľný ekonomický rast a zlepšovať kvalitu života, ako aj reagovať na zmeny na trhu práce, v demografickom vývoji a s tým súvisiace dopady na systém sociálneho a dôchodkového zabezpečenia. (Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, 2018)

Ak Slovensko nedokáže v tak krátkom čase vhodnými nástrojmi prilákať na náš pracovný trh tých slovenských občanov, ktorí z rôznych dôvodov, najmä ekonomických, pracujú v súčasnosti v zahraničí, túto pracovnú silu bude musieť hľadať práve v zahraničí, najmä v tretích krajinách. Legislatívne zmeny uľahčujúce zamestnávanie osôb z tretích krajín, účinné od 1. januára 2019, boli prijaté najmä na základe uvedenej stratégie. Napriek týmto zmenám je proces vstupu cudzincov na trh práce Slovenskej republiky naďalej komplikovaný a zdĺhavý.

Z vyššie uvedených skutočností vyplýva do budúcnosti úloha pre štátne orgány a iné dotknuté organizácie venovať zvýšenú pozornosť podmienkam otvárania trhu práce pre zahraničnú pracovnú silu, a to tak z hľadiska náročnosti legislatívnych pravidiel vstupu týchto osôb na naše územie, ako aj z hľadiska ich legálnej účasti na našom pracovnom trhu vrátane dodržiavania ich zákonných pracovných podmienok. Tieto výzvy, ako aj problematiku legálnosti zamestnávania cudzincov obsahuje práve strategický materiál pracovnej mobility cudzincov v SR, ktorý však v čase svojho vzniku (2018) nemohol predvídať zásah pandémie koronavírusu do ekonomického vývoja štátu a zmenu v správaní sa zamestnávateľov a zamestnancov pod vplyvom tohto zásahu. Bližšie informácie o Stratégii pracovnej mobility

cudzcincov v SR sú obsiahnuté v kapitole 1.4. tejto analýzy – Stratégie a koncepcie štátnej politiky na boj s nelegálnou prácou.

Nielen z vyššie uvedených dôvodov, ale aj z dôvodov zmeny správania zamestnávateľov v súvislosti s pandémiou COVID-19 a prenesenia obchádzania platnej pracovnoprávnej legislatívy do prejavov poddeklarovanej práce a porušovania povinností v oblasti pracovných podmienok zamestnancov sa pre budúci trh práce ako významná javí potreba vypracovania štátnej stratégie boja proti nelegálnemu zamestnávaniu, postavená v podstatnej miere na prevencii, ktorá bude prihliadať na špecifiká zamestnávania a vstupu na pracovný trh rôznych skupín osôb – občanov SR, občanov členských štátov EÚ, štátnych príslušníkov tretích krajín, evidovaných uchádzačov o zamestnanie či znevýhodnené skupiny osôb, zamestnancov s nízkou kvalifikáciou či vysoko kvalifikovaných zamestnancov.

3.3. Ekonomické dopady nelegálnej práce

Skúsme sa pozrieť na problém nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania čisto z ekonomického pohľadu, z pohľadu finančných výhod a strát, dajúc zatiaľ bokom sociálny a spoločenský aspekt. Často sa zjednodušene prezentuje názor, že jedným z hlavných motívov nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce je snaha vyhnúť sa plateniu daní a iných odvodov. Či už na strane zamestnávateľa, firmy, alebo na strane nelegálne pracujúcej osoby. Že vyhýbanie sa daňovým a odvodovým povinnostiam nepriaznivo ovplyvňuje národnú ekonomiku. Skutočné ekonomické vzťahy a dôsledky makroekonomických a mikroekonomických procesov sú však oveľa zložitejšie.

Na jednej strane, vyhýbanie sa plateniu daní bolo odnepamäti a je aj teraz vážnym priestupkom proti zákonnosti a je tvrdo postihované nielen u nás, ale aj v ostatných krajinách. Na druhej strane, oslobodenie od daní a vzdanie sa kontroly nad reguláciou pre niektoré ekonomické činnosti nemusí mať pre ekonomiku štátu a životnú úroveň obyvateľstva až také negatívne dôsledky. Celkové daňové a odvodové zaťaženie na Slovensku prekročilo 50 %. (v roku 2021 bol dňom daňovej slobody 9. júl) Ak si zoberieme, že

102

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

nelegálne pracujúca osoba zarobí 1 000 eur, síce ukráti štát o 100 eur na daniach plus 130 eur na odvodoch, ale celý príjem utratí pre svoje potreby na našom trhu, kde v hodnote tovarov a služieb sú premietnuté ďalšie dane (DPH a pod., okolo 17 %) – dostane sa do štátnej pokladnice vo forme ďalších daní a odvodov zhruba 170 €. Pritom táto osoba nemá nárok na požitky zo zdravotného a sociálneho poistenia, takže strata štátu nie je až taká veľká, ako sa pôvodne zdalo. To môžeme porovnať s legálnym príjmom 1 000 eur, z ktorého sa zaplatí (pri zohľadnení odpočítateľných položiek) asi 10% daň, prípadne odvody 13,4 %, ale ak ostatné peniaze sú investované, alebo minuté v zahraničí, tak do štátnej pokladnice neplynú žiadne ďalšie dane. Tento príklad je zjednodušený, ale môže nám napovedať, prečo niektoré štáty majú pomer tieňovej ekonomiky či nedeklarovanej práce až dvojnásobne vyšší, ako je tomu na Slovensku. Pritom sú to také krajiny ako Cyprus, Grécko, Taliansko, Španielsko, Poľsko, ktoré sa neradia medzi chudobné krajiny. V týchto krajinách sa vytvára viac ako 20 % HDP mimo regulovanú sféru ekonomiky a pritom majú (okrem Grécka) vyšší pomer HDP na obyvateľa ako Slovensko.

Podobný paradox môžeme pozorovať aj na ďalšom príklade. Ak kadernička, predavačka v butiku alebo brigádnicka v záhradnom bufete pracujú bez pracovnej zmluvy alebo drobný živnostník neplatí dane, je to veľmi prísne posudzované ako nelegálna činnosť. Prípadne, ak má zamestnanec minimálnu mzdu a doplatok dostane v obálke na ruku, tak sa takáto prax postihuje. Na druhej strane, čašníci a ďalšie profesie v službách oficiálne dostávajú prepitné, hotovosť „na ruku“, z ktorej neplatia žiadne dane ani odvody. Častokrát je takýto nezdanený príjem vyšší ako hrubý príjem kaderničky či predavačky, ale to nikoho netrápi. Je to oficiálne. A prečo? Náš odhad je, že na Slovensku je ročne obrat na prepitnom v stovkách miliónov eur. V niektorých štátoch, napr. v Taliansku, prepitné skoro nepoznajú a naopak, napr. v USA niektoré profesie v službách nemajú žiadny plat, ale ich príjem závisí od prepitného.

Uvedené príklady nemajú podporovať názor, že dane a ostatné odvody nie je potrebné platiť. Naopak, pre zabezpečenie všetkých funkcií štátu vrátane infraštruktúry, podpory

rozvoja spoločnosti, vedy, techniky, kultúry, zabezpečenie obrany, ochrany obyvateľstva a pod. je tento zdroj kľúčový. Zdá sa však, že niekedy nie je najlepším riešením za každú cenu všetko zdaňovať. Je dávno známy efekt, že často nižšie dane dokážu zlepšiť daňovú disciplínu, nemotivovať k nelegálnej práci a niekedy dokonca dokážu efektívnejšie naplniť príjmy štátneho rozpočtu. Ekonomika štátu je však veľmi zložitý mechanizmus, v ktorom je ťažké odhadnúť všetky ekonomické vzťahy a väzby, ich výsledný efekt a optimalizáciu.

Tieto príklady mali navodiť úvahu, že pri identifikácii opatrení na potieranie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce je možnosť miernejšie posudzovať niektoré skupiny ľudí vykonávajúce pracovnú činnosť, prípadne oslobodiť ich od daňových povinností. Ekonomické hľadisko však nemôže byť jediné, ale musia byť posúdené aj sociálne a spoločenské aspekty, najmä sociálna ochrana zamestnanca, stabilita a perspektíva práce a zachovanie výhod pracovného pomeru.

Zásadný postoj štátu v boji s nelegálnou prácou je často odôvodňovaný tým, že štát chráni zraniteľnú pozíciu nelegálne pracujúceho zamestnanca. V povedomí verejnosti je to tak, že často proti jeho vôli. Dosť ťažko sa takýto boj realizuje, keď obe strany – zamestnávateľ, aj nelegálne pracujúca osoba – sú proti a majú spoločný záujem zatajovať nelegálne zamestnávanie. Dôvodom, prečo majú nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca podporu, je, že pre každú stranu znamená určité výhody, aj keď často len z krátkodobého hľadiska, a že nedoceňujú závažnosť nevýhod. Je dôležité zmapovať výhody a nevýhody nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce a podľa toho navrhnúť formy a témy preventívnej intervencie – kampaní, zvyšovanie povedomia a pod.

Výhody nelegálneho zamestnávania pre zamestnávateľa:

- znižovanie ceny práce (bez daní a odvodov na zdravotné a sociálne poistenie 35%),
- obyčajne akceptovanie nižšej odmeny za prácu v porovnaní s celkovou cenou práce legálneho zamestnanca,

- flexibilita pri náboře a prepustení pracovnej sily,
- úspora finančných prostriedkov za náhradu mzdy za dovolenky,
- úspora príplatkov za sviatky, či nadčasy,
- šetrenie na stravnom a sociálnych bonusoch vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
- nižšie náklady na BOZP – školenia, OOPP,
- zníženie administratívnej náročnosti.

Nevýhody pre zamestnávateľa:

- vysoké pokuty pri odhalení nelegálneho zamestnávania,
- strata možnosti získať štátnu pomoc, vylúčenie z niektorých zákaziek pri odhalení nelegálneho zamestnávania,
- výdavok nemôže dať do nákladov, potreba peňazí v hotovosti.

Výhody pre nelegálne pracujúcu osobu:

- má platenú prácu, zdroj obživy,
- neplatí daň z príjmu,
- neplatí odvody na zdravotné a sociálne poistenie,
- súčasne poberá sociálne dávky alebo dávky v nezamestnanosti,
- môže sa vyhnúť zrážkam z platu v prípade exekúcií, výživného a pod.,
- niekedy flexibilnejšia forma práce, pocit nezávislosti,
- psychologická bariéra podriaďiť sa zákonnosti.

Nevýhody pre nelegálne pracujúcu osobu:

- nižšie finančné ohodnotenie,
- neistota, nestabilita trvania nelegálneho zamestnávania,
- strata nároku na dovolenku,
- strata nároku na stravné,

- problémy so zdravotným poistením,
- absencia nemocenského poistenia a z toho plynúca absencia nemocenských dávok v prípade ochorenia, úrazu, OČR a pod.,
- absencia sociálneho zabezpečenia a strata nároku na predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, materské dávky a pod.,
- problémy v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania a nemá nárok na odškodnenie,
- zánik nároku na poberanie dávok v nezamestnaní, dávok v hmotnej núdzi,
- strata nároku na výhody z kolektívnych zmlúv,
- závislosť na svojvôli zamestnávateľa.

Výhody nelegálneho zamestnávania pre spoločnosť:

- bohatší trh s lacnejším poľnohospodárskymi produktmi, niektorými potravinárskymi výrobkami, lacnejšími stavebnými, opravárenskými a inými službami,
- príležitostná nelegálna práca pomáha prežiť aj dlhodobo nezamestnaným ľuďom, najmä tým, ktorí si odvykli pracovať,
- pomáha nahrádzať chýbajúce pracovné sily pri sezónnych prácach a drobných službách obyvateľstvu,
- pomáha prežiť živnostníkom, ktorí si nemôžu dovoliť riadne zamestnávať ľudí,
- v konečnom dôsledku prispieva v nemalej miere k rastu HDP a eliminácii výkyvov ekonomiky.

Nevýhody nelegálneho zamestnávania pre spoločnosť:

- straty štátu na daniach,
- straty Sociálnej poisťovne na odvodoch do jednotlivých fondov od zamestnávateľov aj zamestnancov (25,2 + 9,4 %),

- straty Sociálnej poisťovne pri vyplácaní dávok v nezamestnanosti, dávok v hmotnej núdzi, hoci poberatelia pracujú (nelegálne),
- straty zdravotných poisťovní na odvodoch od zamestnávateľov aj zamestnancov (10 + 4 %),
- straty štátu pri platení odvodov do zdravotnej poisťovne za osoby vykonávajúce nelegálnu prácu,
- produkovanie budúcich chudobných starobných dôchodcov a invalidných dôchodcov,
- narušenie serióznej hospodárskej súťaže medzi podnikmi a podnikateľmi, zdravej konkurencie,
- narušovanie trhu práce,
- presúvanie daňového a odvodového zaťaženia z nelegálneho na legálne zamestnávanie,
- narušovanie makroekonomickej rovnováhy,
- znižovanie morálky, právnej uvedomelosti občanov a dôvery v právny systém.

Skutočný finančný dopad pre jednotlivé subjekty vrátane štátnej pokladnice je veľmi ťažké vyčíslieť. Aj údaje o tieňovej ekonomike a podiele nelegálnej práce sa len odhadujú. Jednotlivé metódy odhadov sa od seba dosť odlišujú. Na druhej strane, prostriedky, o ktoré sú ukrátené – sociálna poisťovňa, zdravotná poisťovňa, alebo daňový systém, sa do ekonomiky započítavajú a dostávajú iným spôsobom.

Pre odhad strát vo výdavkoch na sociálne dávky na účel nezamestnanosti spôsobené nelegálnym zamestnávaním možno využiť údaje Štatistického úradu SR: ESSPROS – Výdavky príjmy na sociálnu ochranu 2018. Na ilustráciu sme zvolili tento štandardný rok, ešte nebol poznačený pandémiou COVID-19. (Sociálna ochrana v Slovenskej republike v roku 2018, 2020)

Metodika „Základného systému“ ESSPROS“ stanovuje definície a popisuje triedenie programov sociálnej ochrany za účelom zostavenia účtu systému sociálnej ochrany štátu.

107

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Túto štruktúru by bolo vhodné viac dostať do povedomia obyvateľstva, aby sa zmenil postoj k potrebe prispievať do fondov systému sociálnej ochrany, ktoré tvoria programy uvedené v tab. 2. (Sociálna ochrana v Slovenskej republike v roku 2018, 2020)

Tabuľka 2: Programy sociálnej ochrany v SR

Č.	Názov programu	Č.	Názov programu
1	Nemocenské poistenie	13	Sociálne poistenie – silové zložky
2	Dôchodkové poistenie – ukončený program	14	Sociálne zľavy na cestovnom
3	Poistenie v nezamestnanosti	15	Sociálne služby – VÚC
4	Zdravotné poistenie	16	Garančné poistenie
5	Štátna sociálna podpora	17	Rezervný fond solidarity
6	Štátna sociálna pomoc	18	Starobné poistenie
7	Imputované dávky – verejný sektor	19	Invalidné poistenie
8	Imputované dávky – súkromný sektor	20	Starobné dôchodkové sporenie
9	Sociálna pomoc miestnej samosprávy	21	Politiky trhu práce
10	Úrazové poistenie	22	Príspevky na dôchodkové sporenie
11	Doplnkové dôchodkové sporenie	23	Daňový bonus na dieťa
12	Sociálne služby – neziskové organizácie a súkromný sektor		

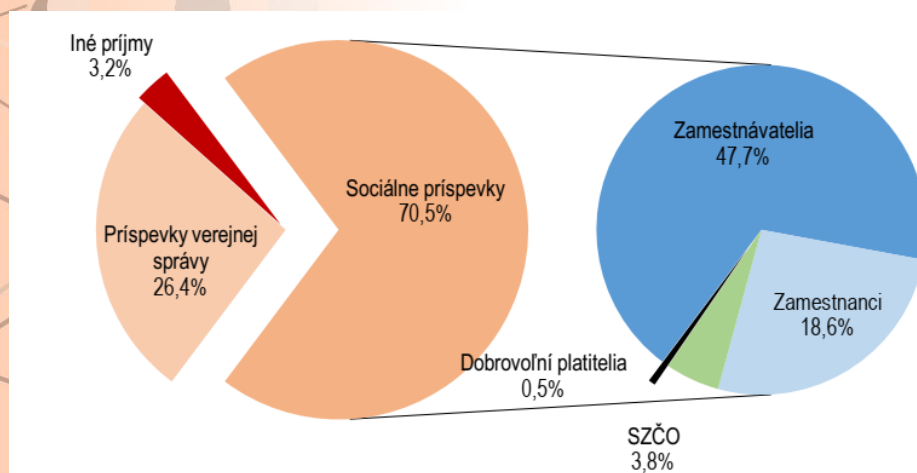
Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.2)

Tabuľka 3: Štruktúra položiek programov sociálnej ochrany

<p>Príjmy podľa druhu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociálne príspevky - sociálne príspevky zamestnávateľov - sociálne príspevky zamestnancov - sociálne príspevky chránených osôb - príspevky verejnej správy - transfery z iných programov - iné príjmy 	<p>Výdavky podľa druhu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociálne dávky - administratívne výdavky - transfery do iných programov - iné výdavky 	<p>Podľa účelu</p> <ul style="list-style-type: none"> -choroba/zdrav. starostlivosť - invalidita - staroba - pozostalí - rodina/deti - nezamestnanosť - bývanie - sociálne vylúčenie
---	---	---

Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.2)

Obrázok 2: Štruktúra príjmov na sociálnu ochranu podľa druhu v SR, 2018



Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.3)

Tabuľka 4: Príjmy na sociálnu ochranu v SR podľa druhu v SR, 2018

109

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

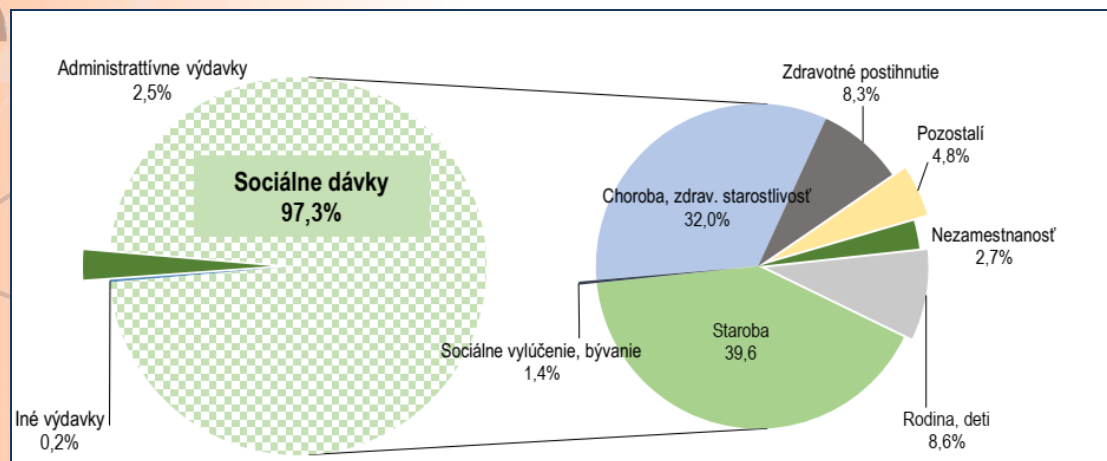
Ukazovateľ	mil. EUR	mil. EUR stále ceny 2010	EUR na obyv.	PPS na obyv.	% z príjmov spolu	% HDP	Index 2018/17
Celkové príjmy	16 357,5	14 484,4	3 003,2	4 202,7	100,0	18,3	100,1
Sociálne príspevky	11 531,4	11 531,4	2 117,1	2 962,8	70,5	12,9	99,6
Soc. príspevky zamestnávateľ ov	7 802,8	7 802,8	1 432,6	2 004,8	47,7	8,7	98,3
Aktuálne soc. príspevky	7 567,6	7 567,6	1 389,4	1 944,3	46,3	8,5	98,2
Imputované soc. príspevky	235,2	235,2	43,2	60,4	1,4	0,3	100,6
Soc. príspevky chránených osôb	3 728,6	3 728,6	684,5	958,0	22,8	4,2	102,7
Zamestnanci	3 036,2	3 036,2	557,4	780,1	18,6	3,4	102,7
SZČO	613,8	613,8	112,7	157,7	3,8	0,7	102,0
Iné osoby (dobrovoľní)	78,5	78,5	14,4	20,2	0,5	0,1	105,2
Príspevky verejnej správy	4 311,0	4 311,0	791,5	1 107,6	26,4	4,8	101,1
Iné príjmy	515,1	515,1	94,6	132,3	3,2	0,6	102,1

Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.3)

Ak teda reálne príjmy sociálnej poisťovne od zamestnávateľov predstavujú 7,8 mld. eur a od zamestnancov 3 mld. eur, a hrubý odhad nelegálneho zamestnávania by bol napr. 7 %, tak priame straty na príjmoch Sociálnej poisťovne sa dajú odhadnúť na 750 mil. eur ročne.

Samozrejme, o výške tohto odhadu možno polemizovať, ale v každom prípade ide o vysoké sumy.

Obrázok 3: Štruktúra výdavkov na sociálnu ochranu v SR, 2018



Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.5)

Tabuľka 5: Výdavky na sociálnu ochranu v SR, 2018

Ukazovateľ	mil. EUR	mil. EUR stále ceny 2010	EUR na obyv.	PPS na obyv.	% z výdavkov spolu	% HDP	Index 2018/17
Výdavky na sociálnu ochranu	16 083,8	14 242,0	2 952,9	4 132,4	100,0	18,0	104,5
Sociálne dávky	15 655,0	13 862,3	2 874,2	4 022,2	97,3	17,5	104,6
podľa účelov							
choroba/zdrav. starostlivosť	5 140,1	4 551,5	943,7	1 320,7	32,0	5,7	108,2
zdravotné postihnutie	1 330,4	1 178,0	244,3	341,8	8,3	1,5	101,2
staroba	6 367,4	5 638,3	1 169,0	1 636,0	39,6	7,1	104,0
pozostalí	776,2	687,3	142,5	199,4	4,8	0,9	106,2
rodina/deti	1 381,1	1 222,9	253,6	354,8	8,6	1,5	101,4
nezamestnanosť	430,9	381,6	79,1	110,7	2,7	0,5	99,8
bývanie	46,7	41,3	8,6	12,0	0,3	0,1	106,6
soc. vylúčenie	182,2	161,4	33,5	46,8	1,1	0,2	85,9
Admin. náklady	396,3	350,9	72,8	101,8	2,5	0,4	99,0
Iné výdavky	32,6	28,8	6,0	8,4	0,2	0,0	108,5

Zdroj: ŠÚ SR Sociálna ochrana v SR (2020, s.5)

3.4. Sociálne a spoločenské dopady nelegálnej práce, psychológia, morálka

V tejto časti sa zameriame na ďalšie z nepriaznivých prejavov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, a to na psychológiu, etiku/morálku. Na jednej strane ide o pochopenie pohnútok, ktoré vedú zamestnávateľa k zadávaniu takejto formy práce a vykonávateľa, ochotného takú prácu akceptovať. Na druhej strane, takéto konanie má spätný vplyv na spoločenské a morálne postoje samotných aktérov, ale aj ostatných ľudí. Jedným z pomerne jednoduchých spôsobov, ako sa dopátrať k takému zisteniu, je kvalitne zostavený a vhodne adresovaný dotazník. Na základe takto získaných informácií možno vypracovať podrobné štúdie a navrhnúť opatrenia na zlepšenie jestvujúceho stavu. Prieskum názorov formou dotazníkov sme sa rozhodli využiť aj my a podrobne je analyzovaný v analytickej časti, ktorá je súčasťou tohto dokumentu.

„Vnímanie problému nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nie je možné obmedzovať striktno iba na právny problém. Táto problematika totiž bytostne súvisí aj s otázkou morálky a etiky v práve, aj v celej spoločnosti. V spoločenských vzťahoch je nevyhnutné na prvom mieste brať do úvahy predovšetkým ľudskú dôstojnosť, ktorá je práve v oblasti pracovnoprávných vzťahoch významným prvkom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.“ (Hamulák, 2020, s.3)

Áká je teda psychológia, morálka a etika, pokiaľ ju dávame do súvislosti s nelegálnou prácou? Čo ovplyvňuje ľudské správanie, aby človek konal vedome niečo, čo je protizákonné. a ako možno takéto správanie ovplyvniť či zmeniť?

Ak vychádzame z výsledkov nášho vlastného prieskumu a skúsenosti, získaných v rámci viacerých doterajších prieskumov, ako najčastejšie dôvody nelegálnej práce sa uvádzajú:

- snaha vyhnúť sa plateniu daní, odvodov do fondov,
- úspora financií napr. neposkytnutím aspoň minimálnej mzdy a nedodržaním limitov prípustnej pracovnej doby (prekračovanie počtu hodín v určitom období),

- úspora financií neplnením ďalších nárokov pre zamestnancov (dovolenka, OČR, stravné a pod.).

Podnikatelia, ktorí takto „dehonestujú“ tých, ktorí pracujú pre ich firmy a pomáhajú vytvárať zisk, si často neuvedomujú svoju „nemorálnosť“. Mnohí argumentujú tým, že pokiaľ by takto neobchádzali zákonné požiadavky, boli by znevýhodnení oproti tým, ktorí zákon obchádzajú a môžu tak poskytovať lacnejšie služby a výrobky, omnoho flexibilnejšie reagovať na ponuku trhu, vedia sa „zbaviť“ takmer „na počkanie“ neproduktívneho zamestnanca a pod. Morálka teda ide bokom, dôležité sú prospech, zisk a flexibilita.

Často jediným dôvodom, ktorý niektorých zamestnávateľov brzdí v takomto zmýšľaní, je strach z odhalenia nelegálnej práce kontrolným orgánom. Pritom zväčša ani nejde o pokutu, ktorá by podľa okolností (kedy by bola odhalená a u koľkých osôb) možno bola v konečnom dôsledku nižšia ako zisk. Omnoho nepríjemnejším dopadom zistenia nelegálneho zamestnávania je strata spoločenskej prestíže a v podmienkach Slovenska zapísanie nelegálne zamestnávajúceho zamestnávateľa do centrálného registra nelegálneho zamestnávania. Ten vedie NIP na svojom webovom sídle <https://www.ip.gov.sk/app/registerNZ/> - zoznam fyzických osôb a právnických osôb, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania (Zákon č. 125/2006).

So zápisom fyzickej osoby, ktorá je zamestnávateľom, a právnickej osoby v centrálnom registri nelegálneho zamestnávania súvisí znevýhodnenie, akým je zákaz čerpania dotácií, ako aj zákaz účasti vo verejnom obstarávaní, a to po dobu piatich rokov od ich zápisu v centrálnom registri.

Dobré meno zamestnávateľa, jeho spoločenská prestíž a uplatnenie na trhu ako seriózneho a zodpovedného partnera celkom fungujú v povedomí podnikateľských subjektov na Slovensku. A fungujú aj v povedomí verejnosti, ľudí, ktorí rozlišujú medzi dobrou firmou, kde sa oplatí robiť, a zlou firmou nielen podľa výšky miezd, ale aj podľa celkovej povesti, kultúry,

sociálnych programov, starostlivosti o mladých, starých, rodinu, budovanie tímov či firemnej hrdosti. Správajú sa tak predovšetkým firmy, ktoré majú záujem o dlhodobú prosperitu a dlhodobú konkurencieschopnosť a nevidia len krátkodobé zisky. V takomto ponímaní neprichádza do úvahy riskovať svoju povest' nelegálnym zamestnávaním.

Na tomto fenoméne by mala byť založená aj stratégia štátu a preventívne aktivity zainteresovaných partnerov – aby sa takéto povedomie prenieslo aj na menšie podniky a drobných podnikateľov. Na druhej strane bude potrebné pre podnikateľov vytvoriť podmienky na menšiu administratívnu náročnosť legálneho zamestnávania a tiež väčšiu flexibilitu pri sezónnych prácach alebo pri nutnosti krátkodobých prác.

Keď sa na problém nelegálneho zamestnávania pozrieme zo strany zamestnanca, aj tu je na mieste otázka, prečo je niekto ochotný takúto prácu akceptovať. Na jednej strane je to vecná kalkulácia medzi ziskom z neplatenia odvodov a stratami oproti riadnemu zamestnaniu. Nejde tu o riziko ako u zamestnávateľa, ale o „zaručené“ dôsledky a straty, ktoré nelegálnu prácu nevyhnutne sprevádzajú. Je namieste otázka, či si je taký človek dostatočne vedomý všetkých týchto nevýhod a pozná ich výpočet.

Na druhej strane je to aj v prípade nelegálne pracujúcej osoby otázka morálky, etiky a spoločenskej zodpovednosti. Ak niekto koná vedome v rozpore so zákonom, malo by sa to chápať ako protispoločenské, neetické a nemorálne konanie. Sú niektoré krajiny, kde to platí (napríklad Švajčiarsko, Švédsko, Dánsko), na Slovensku však bohužiaľ nie. U nás je vysoká miera tolerancie k porušovateľom zákonov všeobecne, a to aj vtedy, keď je jasné, že dôsledky takého konania majú v konečnom dôsledku dopad na všetkých. Platí úmera, že čím je spoločnosť menej tolerantná k bežnému porušovaniu zákonov, tým sa tam ľudia majú lepšie. Túto skutočnosť by bolo možné využiť ako argument pri kampaniach k nelegálnej práci.

Sú tu ešte skupiny nelegálne pracujúcich osôb, ktoré dvojnásobne zneužívajú spoločnosť – tí, ktorí zároveň poberajú rôzne sociálne dávky a napriek tomu, že majú svoj príjem, aj keď nelegálny, zťažujú sociálny systém. Ani takáto opovážlivosť však verejnou mienkou na Slovensku veľmi nepohne.

Nejde však len o individuálnu morálku jednotlivých ľudí, ale o celkové povedomie a morálne mantinely spoločnosti. Spoločenská morálka je do určitej miery aj výsledkom historického vývoja – búriť sa proti vrchnosti a ich zákonom, odpor proti socialistickej byrokracii a ideológii... Najväčší vplyv na spoločenskú morálku však majú politici, politika a prax, akou sa presadzujú predpisy. Ak ľudia vidia, že nepoctivým sa darí lepšie ako poctivým, majú jasnú voľbu. Vždy budú ľudia, ktorí nie sú ochotní podriaďiť sa spoločným pravidlám a predpisom, dôležité však je, aby väčšina vnímala takýchto ľudí ako spoločensky neprijateľných.

Zamýšľame sa dostatočne nad tým, či je legálne objednať pre seba služby „bez bločka“, aby sme ušetrili? Je správne, ak si myslíme, že pomáhame v podnikaní svojej kaderničke, masérovi, opravárovi, či inému živnostníkovi, ak mu platíme bez vystavenia dokladu? Aký bude dostávať starobný dôchodok, keď podstatná časť jeho príjmov je vlastne „nelegálna“?

V odpovediach na tieto otázky je skrytý koreň problému, ktorým je nastavenie zmýšľania spoločnosti. Zmeniť zmýšľanie ľudí tak, aby morálka spoločnosti bola nastavená na vyšší stupeň pochopenia podstaty problému, nie je krátkodobý proces. Je však možné ho zvládnuť spoločným úsilím, zainteresovaním všetkých účastníkov spoločnosti a využitím príkladov dobrých skúseností a praxe štátov EÚ. Je potrebné o tom otvorene a pravidelne hovoriť. Legálne zamestnávanie a dodržiavanie zákonov je totiž jedným z významných prejavov svedčiacich o vyspelej civilizovanej spoločnosti.

Perspektíva odstránenia neudu nelegálneho zamestnávania nemôže spočívať len v strachu z odhalenia, ale v celkovej zmene spoločenského vnímania. Preto je dôležité zahŕňať do stratégie boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním aj osvetu podporujúcu

pozitívne spoločenské povedomie, podporujúcu spoločenskú aj osobnú morálku, hodnotový systém a kultúru života.

V závere tejto kapitoly treba spomenúť, že nelegálna práca a s tým spojené spoločenské, morálne a etické aspekty nie sú len problémom Slovenska, ale aj ostatných krajín. V Európe a na celom svete. Riešenia sú teda aj globálne, ale aj zamerané na špecifiká jednotlivých štátov, regiónov, odvetví, či sociálnych skupín.

3.5. Nové trendy vo vývoji práce, nové formy zamestnávania

Spoločný európsky trh práce a súčasná moderná doba prinášajú nové formy zamestnávania. Spoločnými znakmi sú potreba pružnosti v dodávke práce, globalizácia dodávateľsko-odberateľských vzťahov, využívanie digitálnych technológií a online priestoru. Avšak nové formy zamestnávania prinášajú so sebou aj nové výzvy na ich reguláciu a samozrejme, nové modely správania sa v rámci týchto zamestnaneckých vzťahov. Ruka v ruke s novými formami zamestnávania prichádzajú aj nové formy obchádzania regulácie v prípadoch, kde je takéto zamestnávanie regulované.

3.5.1. Agentúrne zamestnávanie

Najtradičnejším spôsobom zabezpečenia pružnosti dodávky práce je využívanie agentúr dočasného zamestnávania. Prostredníctvom agentúrneho zamestnávania veľké výrobné závody dokážu veľmi efektívne vykrývať požadované výkyvy v produkcii v priebehu roka rovnako ako aj krátkodobé výpadky svojich kmeňových zamestnancov.

Agentúrne zamestnávanie má prísne regulované pravidlá. Ide o službu zamestnanosti, ktorú môže vykonávať len oprávnený subjekt spĺňajúce prísne podmienky ustanovené zákonom o službách zamestnanosti (Zákon č. 5/2004).

Agentúry zamestnávajú fyzické osoby v pracovnom pomere. Ich poslaním je dočasne pridelovať zamestnancov na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenska alebo na území iného členského štátu Európskej únie.

Zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania musia byť zabezpečené rovnaké pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok, ako kmeňovému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa. To spolu s režijnými nákladmi agentúry a s prihliadnutím na primeranú mieru zisku môže robiť agentúrne zamestnávane v očiach užívateľských subjektov neatraktívnym.

Nežiaducim trendom u tohto typu zamestnávania sa z uvedeného dôvodu, ako aj z dôvodu spoluzodpovednosti odberateľa cezhranične aj vnútroštátne dodávanej práce za nelegálne zamestnávanie, ktorého sa dopúšťa agentúra dočasného zamestnávania či iný dodávateľ práce, stáva vydávanie dodávky práce za fiktívnu dodávku služby. Rozdiel medzi týmito dvomi typmi obchodného vzťahu je v riadení práce zamestnancov a vo vlastníctve pracovných prostriedkov. Kým prácu agentúrnych zamestnancov riadi užívateľský zamestnávateľ, ktorý ich zamestnáva na svojich pracoviskách a prideluje im pracovné prostriedky, prácu zamestnancov pri dodávke služby riadi ich vlastný zamestnávateľ. Práca zamestnancov pri skutočnej dodávke služby, ak je aj vykonávaná na pracoviskách odberateľa služby (napr. upratovacie služby, strážne služby, servisné a údržbárske služby), je vykonávaná pracovnými prostriedkami dodávateľa služby. Odberateľ služby preberá len hotový produkt služby, nemá zodpovednosť za samotnú realizáciu služby.

Významným motivujúcim faktorom na obchádzanie zákonných pravidiel pri dodávke práce sú odlišné mzdové podmienky zamestnancov a možnosť využívať dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, čo umožňuje väčšiu flexibilitu v zamestnávaní. Toto obchádzanie však poškodzuje zamestnancov v ich nárokoch vyplývajúcich z faktického dočasného pridelenia, čo predstavuje poddeklarovanú prácu.

3.5.2. Schránkové firmy

Ďalším fenoménom súčasnej doby je zamestnávanie fyzických osôb schránkovými firmami. Ide o subjekty, na adrese sídla ktorých sa nenachádzajú žiadne podnikateľské priestory. Je tam možné nájsť len ich poštovú schránku, častokrát ani tú nie. Zamestnávateľ, ktorý je schránkovou firmou, sa vyhýba zodpovednosti za prípadné porušovanie právnych predpisov tým, že je nezastihnuteľný tak pre obchodných partnerov, pre zamestnancov, ako aj pre kontrolné orgány. Zásielky doručované poštou nepreberá, prípadne sa vracajú späť s poznámkou „adresát neznámy“.

Ide o subjekty usadené na území Slovenskej republiky, ktorých konatelia a spoločníci zapísaní v obchodnom registri sa nachádzajú v zahraničí, prípadne o subjekty so slovenskou majetkovou účasťou a štatutárnym zastúpením, avšak so sídlom v inom štáte (spravidla členskom štáte Európskej únie). Umelé vnášanie cezhraničného prvku do pracovnoprávných vzťahov zamestnancov má za účel zneprehľadniť príslušnosť právnych predpisov tohto štátu a z toho plynúcich nárokov zamestnancov, ako aj skomplikovať kontrolným orgánom trestanie subjektu za porušenie príslušných právnych predpisov.

3.5.3. Domácka práca a telepráca

Regulácia domáckej práce a telepráce, ustanovená v Zákonníku práce, prešla v roku 2021 zmenou. Modernizáciu právnej úpravy si vyžiadali najmä meniace sa prístupy zamestnancov a prehodnocovanie potreby trvalej prítomnosti zamestnancov na pracovisku (Dôvodová správa k zákonu č. 76/2021 Z. z., osobitná časť. 2021.) Nová právna úprava nadobudla účinnosť 1. marca 2021.

Domácka práca a telepráca sú vykonávané zamestnancami v pracovnom pomere, čím sa zamestnancom poskytuje príslušná ochrana. Úprava výkonu práce, vynútená protipandemickými opatreniami vyvolanými šírením ochorenia COVID-19 v rokoch 2020 a 2021, si vyžiadala taktiež úpravu pravidiel práce vykonávanej z domácnosti zamestnanca, tzv. home office. Za home office sa považuje výkon „práce, ktorú zamestnanec vykonáva

príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa, alebo po dohode s ním, z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje.“ (Zákonník práce. 2001)

Práve výkon práce z domácnosti zamestnanca môže vytvoriť priestor pre nelegálne zamestnávanie vzhľadom na nižší predpoklad odhalenia kontrolnými orgánmi.

3.5.4. Platformová práca

Najmodernejším trendom sa v posledných rokoch stáva platformová práca. Platformou je počítačová aplikácia fungujúca spravidla ako technická podpora – sprostredkovateľ medzi zákazníkom a poskytovateľom služby (napr. Uber, Taxify – v súčasnosti Bolt, Wolt). Digitálny online priestor umožňuje rýchly prienik platforiem do ďalších krajín sveta.

U tohto druhu „zamestnávania“ vzniká nielen v členských štátoch EÚ diskusia k statusu poskytovateľa práce či služby. Ide totiž o zdieľanú ekonomiku, do ktorej sa môžu zapojiť poskytovatelia z ľubovoľného miesta a ktorá im dáva pomerne veľkú voľnosť v rozhodovaní o rozsahu vykonávania práce, o výbere projektu či výbere zákazníka. Zatiaľ je príkladom štátu v Európe, ktorý rozhodol v tejto veci uplatniť prezumpciu pracovnoprávneho vzťahu na osobu, ktorá vykonáva prácu v rámci platforiem, Španielsko (na základe zákona 9/2021 z 11. mája 2021). To priznáva uplatnením zákonnej fikcie statusu zamestnanca týmto osobám ochranu porovnateľnú s ochranou zamestnancov v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Prezumpcia pracovnoprávneho vzťahu sa vzťahuje na isté činnosti, ktoré spĺňajú určité definičné znaky, napr. vlastnoručná práca, dodávka tovaru zákazníkovi, existencia kontroly zo strany zamestnávateľa cez digitálnu platformu, existencia algoritmu na riadenie služieb a ovplyvňovanie pracovných podmienok.

Na druhej strane, regulácia možnosti voľného pôsobenia v rôznych štátoch, v rôznych sektoroch činností a na základe vlastného rozhodnutia osoby, tzv. digitálneho nomáda, musí

reflektovať aj vôľu jednotlivca nezávisle pôsobiť na trhu práce a nerámcovať sa pracovnoprávnym vzťahom.

Názory na to, či ide o samostatne zárobkovo činné osoby alebo o zamestnancov, sa rôznia. Ako vyplýva z vyššie uvedeného, tieto osoby nevykonávajú závislú prácu so všetkými jej definičnými znakmi ako sú ustanovené v Zákonníku práce, avšak ich ekonomická závislosť od platformy ich odlišuje od osôb vykonávajúcich slobodné podnikanie. Snaha o reguláciu, či neexistujúca regulácia v mnohých krajinách zatiaľ necháva otvorené otázky zdaňovania, sociálneho zabezpečenia, dôchodkového zabezpečenia, zdravotného poistenia, bezpečnosti práce, ale aj ochrany spotrebiteľa či samotnej legálnosti takto poskytovanej služby v prípadoch konkurujúcich viazanej živnosti. Regulátorom sa v niektorých prípadoch zdajú byť súdy, ktoré rozhodujú v sporoch súvisiacich s platformovou prácou. Na Slovensku platformová práca nemá v súčasnosti žiadnu právnu reguláciu.

Nebezpečenstvom stále viac sa rozmáhajúcej platformovej práce je preto nesprávne vydávanie osôb vykonávajúcich závislú prácu v kolaboratívnej ekonomike za osoby samostatne zárobkovo činné. Cieľom takéhoto prístupu je obísť príslušné právne predpisy upravujúce pracovné podmienky a podmienky zamestnávania zamestnancov, záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, daňové predpisy a iné povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, čo je jednou z foriem nedeklarovanej práce. (Williams a kol. 2020, 107 s.)

Nové trendy vo vývoji práce teda prinášajú so sebou pre jednotlivé štáty nové výzvy. Hľadanie vhodných nástrojov na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je v súčasnosti výzvou pre kompetentné orgány Európskej únie, vyžadujúcou si jednotný prístup naprieč Európskou úniou, vzájomnú spoluprácu a podporu členských štátov.

3.6. Príklady boja s nelegálnou prácou v iných krajinách

Príklady úspešného boja s nelegálnou prácou v iných krajinách, ktoré môžu byť inšpiráciou, vychádzajú z dôkladnej analýzy ich právneho rámca v oblasti pracovnoprávných vzťahov, vrátane nástrojov dohľadu nad implementáciou predpisov upravujúcich vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Tie môžu byť v jednotlivých krajinách odlišné a závisia od mnohých faktorov, spravidla sú však dobrou inšpiráciou, často nazývané ako „dobrá prax“.

Príslušnými orgánmi kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú vo väčšine členských štátov inšpektoráty práce. V niektorých štátoch však patrí riešenie otázok nelegálnej práce pod iné ministerstvá, napríklad v Nemecku je zriadený špeciálny inšpektorát pre „čiernu prácu“ ako súčasť Federálnej colnej správy pod Ministerstvom financií.

Spoločné pre všetky štáty EÚ je, že boj s nelegálnou prácou je považovaný za mimoriadne dôležitý a je mu venovaná patričná pozornosť. Je to tak nielen v krajinách patriacich do spoločenstva EÚ, ale aj v krajinách, ktoré sa o členstvo v EÚ uchádzajú.

Česká republika

Pojem nelegálnej práce vymedzuje Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zamestnanosti. Za nelegálnu prácu sa podľa tohto zákona považuje:

- závislá práca vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovnoprávny vzťah,
- práca vykonávaná cudzincom v rozpore s vydaným povolením k zamestnaniu alebo bez tohoto povolenia, alebo v rozpore so zamestnaneckou kartou, kartou vnútropodnikovo prevedeného zamestnanca alebo modrou kartou alebo bez niektorej z týchto kariet; (to neplatí v prípade prevedenia na inú prácu podľa zákonníka práce), alebo práca vykonávaná cudzincom pre právnickú alebo fyzickú osobu bez platného oprávnenia na pobyt na území Českej republiky.

Kontrolnú činnosť na úseku zamestnanosti vykonávajú Štátny úrad inšpekcie práce (SÚIP), oblastné inšpektoráty práce, v rozsahu stanovenom zákonom, colné úrady a v rozsahu uvedenom v zákone generálne riaditeľstvo Úradu práce a krajské pobočky Úradu práce.

Odhaľovaniu nelegálnej práce zo strany SÚIP v značnej miere pomáhajú podnety ku kontrole. Ako to prebieha v praxi? V prípade podozrenia z porušovania pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom môžu fyzické i právnické osoby podať podnet na vykonanie kontroly priamo na príslušnom oblastnom inšpektoráte práce alebo prostredníctvom Štátneho úradu inšpekcie práce. Miestna príslušnosť oblastného inšpektorátu práce k výkonu kontroly sa riadi miestom, kde dochádza k výkonu práce.

Dôvodom k podaniu podnetu ku kontrole je najčastejšie snaha domôcť sa svojich práv prostredníctvom orgánov inšpekcie práce. Informácie o postupe podania podnetu sú zverejnené na webovej stránke SÚIP. Na tejto stránke je priamy odkaz na podanie. (SUIP, 2021)

Na riziká trhu práce a na čo je potrebné si dať pozor upozorňuje webová stránka Ministerstva práce a sociálnych vecí Českej republiky. (Fond ďalšieho vzdelávania, 2018)

Osobitná pozornosť je venovaná najmä kontrole zákonnosti zamestnávania cudzincov. V Českej republike pôsobí tiež Medzirezortný orgán na potieranie nelegálneho zamestnávania cudzincov, ktorého činnosť zastrešuje MPSV ČR. Poslaním orgánu je predovšetkým koordinovať činnosť členských inštitúcií v oblasti nelegálneho zamestnávania cudzincov, prerokovávať a posudzovať vhodné opatrenia vedúce k riešeniu danej problematiky, odporúčať zamerania kontrolnej a preventívnej činnosti a získavať informácie z oblasti vývoja pracovnej migrácie do Českej republiky so zameraním na jej nelegálnu formu. (MPSV ČR, 2020)

Poľsko

V Poľsku neexistuje jediná a oficiálna definícia nedeklarovanej práce. Existuje iba definícia „nelegálneho zamestnávania“ stanovená v článku 2 zákona o podpore zamestnanosti a inštitúcií trhu práce. Tento zákon definuje „nelegálne zamestnávanie alebo iné nelegálne platené zamestnanie“ ako:

- zamestnanie osoby bez písomného potvrdenia tejto dohody a dohodnutých podmienok v požadovanej lehote,
- nezaregistrovanie zamestnanca alebo inej osoby vykonávajúcej platenú prácu v systéme sociálneho zabezpečenia,
- nástup nezamestnanej osoby do zamestnania alebo inej platenej práce alebo činnosti bez nahlásenia na príslušný úrad práce,
- nelegálne zamestnávanie cudzinca spočívajúce vo výkone práce cudzinca alebo nezákonné zverenie práce cudzincovi, ktorý nie je oprávnený pracovať (nemá pracovné povolenie, nie je oslobodený od povinnosť mať pracovné povolenie alebo bydlisko, ktoré ho neoprávňuje pracovať, alebo kto vykonáva prácu za iných podmienok alebo na inom pracovnom mieste, ako je uvedené v pracovnom povolení, alebo kto vykonáva prácu za iných podmienok alebo pracovného miesta ako je uvedené v povolenie na prechodný pobyt).

Túto formálnu definíciu široko používajú organizácie účastné na riešení problematiky nelegálnej práce v Poľsku a inštitúcie oprávnené kontrolovať zákonnosť zamestnania (napr. Štátny inšpektorát práce, miestne úrady práce, inštitúcia sociálneho zabezpečenia, úrady daňovej kontroly).

Rozhodujúcu úlohu pri kontrole nelegálnej práce zohráva Štátny inšpektorát práce. Túto úlohu plní od 1. júla 2007 na základe zákona z 13. júla 2007 o Štátnom inšpektoráte práce.

Kontroly zákonnosti zamestnania a ďalšej platenej práce vykonávajú špecializované sekcie zákonnosti zamestnania pôsobiace na krajských inšpektorátoch práce.

Štátny inšpektorát práce spolupracuje s niekoľkými inštitúciami, ktoré sa zaujímajú o konkrétne aspekty boja proti nelegálnej práci a jej výsledkov. Mimoriadny význam má spolupráca s verejnými službami zamestnanosti a štátnou správou – políciou, pohraničnou strážou, daňovými úradmi, inštitúciou sociálneho poistenia a miestnymi samosprávami. Kontrola zákonnosti zamestnávania cudzincov, ktorá je povinnosťou Štátneho inšpektorátu práce (od 1. júla 2007) a Pohraničnej stráže (od 1. januára 2009), je osobitným prípadom delby kompetencií medzi dvoma inštitúciami.

Osobitná pozornosť je venovaná najmä kontrole zákonnosti zamestnávania cudzincov. V prípade porušenia povinnosti mať písomnú zmluvu alebo v prípade písomného nepotvrdenia druhu zmluvy a jej podmienok najneskôr v prvý deň práce zamestnanca, ktoré bolo zaznamenané počas kontroly zamestnania, môže byť zamestnávateľovi uložená pokuta. Inšpektor práce je tiež oprávnený neuložiť pokutu a podať návrh na súd. V prípade neprihlásenia zamestnanca na sociálne zabezpečenie inšpektor práce postúpi tieto informácie na inštitúciu sociálneho zabezpečenia, ktorá začína konanie o uložení pokuty. Inšpektor práce je tiež povinný informovať ostatné relevantné inštitúcie vrátane daňovej kontroly o priestupkoch zistených v priebehu kontroly. Zamestnanec, ktorý je nelegálne zamestnaný, môže byť tiež potrestaný pri kontrole, keď bol evidovaný ako nezamestnaný a do siedmich dní neinformoval príslušný okresný úrad práce o nástupe do zamestnania. Zamestnávateľovi a cudzincovi sa počas kontrol zákonnosti zamestnávania vykonávaných Pohraničnou strážou a Štátnym inšpektorátom práce ukladajú ďalšie sankcie.

Pravidlá spolupráce konkrétnych inštitúcií v rámci kontrol zákonnosti zamestnania sú realizované v rámci zdieľania kompetencií a definované zákonom. Sú často špecifikované dvojstrannými dohodami medzi konkrétnymi inštitúciami. Štátny inšpektorát práce môže vykonávať kontroly v spolupráci s inými inštitúciami. Napríklad v roku 2014 bolo takto

vykonaných 1 084 kontrol. Najčastejšie si ich vyžiadali daňové úrady (513 kontrol), okresné úrady práce (226), úrady sociálneho zabezpečenia (156) a polícia (126).

Spolupráca sa v priebehu rokov systematicky zlepšuje. Inšpektori práce a zamestnanci iných spolupracujúcich inštitúcií sa zúčastňujú konferencií a spoločných školení o danej problematike.

Opatrenia prijímané vládou sú dlhodobou zamerané na posilnenie boja pri odhaľovaní a sankcionovaní nelegálnej práce a s ňou spojených nezákonných praktík. Tomu napomohli viaceré zmeny v legislatíve (napr. novely zákonníka práce). Ich cieľom je najmä zvýšenie ochrany práv pracovníkov, predchádzanie nelegálnemu zamestnávaniu poskytnutím účinnejších nástrojov Štátnemu inšpektorátu práce a zabezpečenie účinnosti kontrol v oblasti legálneho zamestnávania.

Niektoré prvky existujúcej a plánovanej politiky v boji s nelegálnou prácou boli zamerané najmä preventívne – znížená výška príspevkov na sociálne zabezpečenie pri prvom zahájení podnikania počas prvých dvoch rokov od začiatku vykonávania ekonomickej činnosti.

Štátny inšpektorát práce realizuje mnohé preventívne opatrenia podporujúce zvýšenie informovanosti verejnosti (napr. kampane, semináre a propagačné aktivity). Informuje o nich sa svojej oficiálnej webovej stránke Główny Inspektorat Pracy (pip.gov.pl) a prostredníctvom sociálnych médií.

Významné miesto v preventívnej činnosti zohráva aj Centrálny inštitút ochrany práce. Má zaujímavú webovú stránku s množstvom kvalitných informácií www.ciop.pl a je aktívny aj na sociálnych sieťach. (CIOP, 2021) (European Platform tackling undeclared work Member State Factsheets and Synthesis Report)

Rakúsko

V Rakúsku inšpektorát práce kontroluje dodržiavanie zákonných ustanovení o ochrane života a zdravia osôb, ktoré pracujú vo firmách.

Inšpektorát práce nemá v kompetencii kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, ako je napr. odmeňovanie alebo uzatváranie pracovných zmlúv, či skončenie pracovného pomeru zamestnancov. Do jeho kompetencie nespadá ani kontrola nelegálneho zamestnávania.

Zoznam orgánov zodpovedných za vymáhanie nárokov podľa pracovného práva, ako aj ďalšie informácie týkajúce sa tejto problematiky sú k dispozícii pod nasledujúcimi odkazmi:

https://www.entsendeplattform.at/cms/Z04/Z04_30.6.2/presadenie-prava/uplatnovanie-narokov

Vyšetrovacím a kontrolným útvarom úradu pre boj proti podvodom je v Rakúsku finančná polícia. Hlavnou úlohou finančnej polície je vykonávať ciele kontroly s cieľom odhaliť daňové úniky, sociálne podvody, organizovanú tieňovú ekonomiku a nelegálne hazardné hry, a tým chrániť finančné záujmy Rakúskej republiky.

Slovinsko

V Slovinsku bol prijatý a implementovaný (od 18. augusta 2014) zákon o prevencii nelegálnej práce a zamestnanosti, ktorý rozlišuje medzi nedeklarovanou prácou a nedeklarovaným zamestnaním. Obe formy sú v Slovinsku zakázané.

V článku 3 zákona sa uvádza, že výkon činnosti alebo práce sa považuje za prácu na čierno, ak:

- právnická osoba alebo zahraničná právnická osoba, vykonáva činnosť, ktorá nie je vymedzená v jej zakladajúcej listine, alebo nemá žiadne zákonné dokumenty týkajúce sa splnenia podmienok na výkon činností definovaných v jej zakladajúcej listine,

127

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- samostatne zárobkovo činná osoba alebo zahraničná osoba, ktorá je samostatne zárobkovo činnou osobou, vykonáva činnosť, ktorá nie je zapísaná v obchodnom registri, alebo nemá žiadne zákonné dokumenty týkajúce sa splnenia podmienok na výkon tejto činnosti;
- právnická osoba, zahraničná právnická osoba alebo samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva činnosť napriek zákazu takej činnosti;
- zahraničná právnická osoba vykonáva činnosť v Slovenskej republike a nemá tam registrovanú dcérsku spoločnosť alebo nemá príslušné zákonné povolenie;
- právnická osoba so sídlom v členskom štáte EÚ alebo v Európskom hospodárskom priestore alebo vo Švajčiarskej konfederácii nevykonáva činnosti v oblasti služieb v súlade s predpisom upravujúcim služby na vnútornom trhu; a
- fyzická osoba, ktorá nie je zaregistrovaná alebo si nesplnila oznamovaciu povinnosť ako to ustanovuje vyššie uvedený alebo iný predpis a vykonáva činnosť alebo prácu.

Podobne článok 5 vyššie uvedeného zákona uvádza, že k nelegálnemu zamestnávaniu dochádza, ak zamestnávateľ:

- umožňuje jednotlivcovi pracovať, ale neuzavrel s ním pracovnú zmluvu a neprihlási ho do systému povinného sociálneho poistenia alebo ho počas zamestnania odhlási z povinného sociálneho poistenia;
- umožňuje jednotlivcovi pracovať, ale neuzavrel občianskoprávnú zmluvu, na základe ktorej je možné vykonávať prácu, alebo ho neprihlási do systému povinného sociálneho poistenia;
- neuzavrie s osobou na dôchodku zmluvu o dočasnej alebo príležitostnej práci v súlade s predpisom upravujúcim trh práce;
- umožní žiakovi alebo študentovi školy pracovať v rozpore s predpismi upravujúcimi dočasnú alebo príležitostnú prácu žiakov a študentov;
- nelegálne zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny.

Slovenské právo definuje aj ďalšie činnosti súvisiace s nelegálnou prácou, ktoré sú tiež zakázané, a to sprostredkovanie nelegálnej práce a nedovolená reklama.

Existuje však niekoľko foriem prác a činností, ktoré nie sú definované ako nelegálna práca alebo zamestnanie, ako napríklad susedská pomoc a humanitárna práca.

V Slovinsku existuje niekoľko orgánov zodpovedných za identifikáciu, riešenie a/alebo prevenciu nedeklarovanej práce. V roku 2014 bola hlavná zodpovednosť za riešenie nelegálnej práce prenesená na Finančnú správu Slovenskej republiky, ktorá má na starosti nedeklarované zamestnávanie a nedeklarovanú prácu v oblasti dohľadu nad jednotlivcami, Inšpektorát práce a Inšpektorát Slovenskej republiky pre infraštruktúru sú zodpovedné za odhaľovanie špecifických foriem nedeklarovanej práce.

V Slovinsku taktiež vykonáva činnosť Vládna komisia pre odhaľovanie a predchádzanie nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, a to na účely určovania, koordinácie a monitorovania oblastí prevencie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Komisia je menovaná vládou Slovenskej republiky. (European Platform tackling undeclared work Member State Factsheets and Synthesis Report, s. 159 - 164)

Francúzsko

Vo francúzskom ponímaní predstavuje nedeklarovaná práca nelegálnu prácu, ktorá zahŕňa množstvo rôznych typov veľkých podvodov, ktoré sú v rozpore alebo zneužívajú základné pravidlá súvisiace s nezávislou odbornou činnosťou v mene podniku, ako aj pravidlá súvisiace s prijímaním alebo zamestnávaním zamestnancov.

Najbližšie tomuto pojmu je tzv. disimulovaná (skrytá) práca. Definícia tohto protiprávneho konania predstavuje „konanie osôb, ktoré vykonávajú činnosť bez toho, aby ju uviedli ako podnikanie, a zamestnávateľov, ktorí skrývajú časť alebo všetkých svojich zamestnancov alebo časť alebo celý ich pracovný čas“. Inými slovami, právna definícia disimulovanej práce sa týka dvoch druhov podvodov: nelegálneho zamestnávania a nelegálnych zamestnancov.

129

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ak podnik nie je zapísaný v živnostenskom registri (Registre du commerce) a v registri profesií (Registre des métiers), keď je to povinné, alebo ak svoju činnosť neoznami orgánom sociálnej ochrany alebo daňovej správe, považuje sa to za disimulovanú činnosť. Ak zamestnávateľ nepredloží oficiálnym orgánom informáciu o nábore svojich zamestnancov, nepredloží výplatnú pásku za každého zamestnanca a/alebo neuvedie správny počet pracovných hodín, je to považované za disimulované zamestnanie.

Vo Francúzsku všetky štyri hlavné inštitúcie zodpovedné za boj proti nelegálnej práci – inšpekcia práce, polícia, agentúra sociálneho zabezpečenia (URSSAF) a ďalšie štátne oddelenia, ako sú daňové a colné, používajú rovnakú definíciu.

Vo Francúzsku je disimulovaná práca v zákonníku práce penalizovaná trestom odňatia slobody maximálne na tri roky a pokutou 45 000 EUR pre jednotlivcov, 225 000 EUR pre podniky; podľa obchodného zákonníka s dodatočnou pokutou. Taktiež na základe Kódexu sociálneho zabezpečenia je požadované zaplatenie mimoriadnych sociálnych podvodov a penále. (European Platform tackling undeclared work Member State Factsheets and Synthesis Report, s. 61- 68)

Srbsko

Keďže Slovenská republika poskytovala nedávno Srbsku poradenstvo v rámci twinningového projektu EÚ (Podpora a zlepšovanie BOZP a inšpekcie práce v Srbskej republike, 2019-2020), na ktorom participovali aj niektorí členovia tohto riešiteľského tímu, stojí za zmienku spomenúť ich prístup k potieraniu nelegálnej práce. Základom filozofie boja s nelegálnou prácou v Srbsku je transformovať nelegálnu prácu (prácu na čierne) na prácu legálnu, a tým eliminovať nelegálnu prácu. Definíciu nelegálnej práce a postup pri jej kontrole a potieraní rieši Zákonník práce. V článku 269 ods. 2 sa uvádza, že ak inšpektor práce zistí, že osoba nájdená v práci nemá pracovnú zmluvu ani žiadnu zmluvu v súlade so Zákonníkom práce, nariadi zamestnávateľovi písomne uzavrieť so zamestnancom pracovnú zmluvu na čas

neurčitý odo dňa nástupu do práce, ktorá je nesporná. Ak sa vyhlásenia zamestnávateľa a osoby o začiatku práce nezhodujú, tak najneskôr v deň, keď je človek prichytený v takej práci. V prípade, ak zamestnanec vyhlási, že nechce so zamestnávateľom uzavrieť pracovnú zmluvu, rozhodnutie zamestnávateľovi prikazuje ukončiť takú prácu.

V oboch prípadoch je proti zamestnávateľovi podaný návrh na začatie priestupkového konania v zmysle ustanovenia článku 273 ods. 1 Zákonníka práce. (Zákon o radu 66/2018)

Pre zaujímavosť uvedieme údaje zo štatistiky srbského Inšpektorátu práce: V roku 2019 inšpektori práce našli 12 938 ľudí pracujúcich „na čierno“ a po previerke a opatreniach nariadených inšpektormi práce bolo založené legálne zamestnanie s 10 167 ľuďmi. V roku 2018 inšpektori práce zistili, že „nelegálne“ pracuje 17 026 osôb a po opatreniach, ktoré inšpektori práce urobili, bol založený pracovný pomer s 13 869 ľuďmi. (Vlastná interpretácia informácií získaných počas práce na realizácii projektu)

Takéto riešenie sa zdá zmysluplné, je tiež v súlade s výzvami EÚ a je na mieste uvažovať o podobných postupoch aj u nás, čo by si, samozrejme, vyžiadalo zásadné legislatívne úpravy.

3.7. Spoločná zodpovednosť sociálnych partnerov

V tejto časti si okrem iného priblížime činnosť vybraných sociálnych partnerov:

- Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ),
- Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) a
- Republikovej únie zamestnávateľov (RUZ).

Poznanie cieľov a zamerania činnosti sociálnych partnerov je podstatné v súvislosti s identifikovaním možností, ktoré daní sociálni partneri majú pre účely spolupráce v boji s NP a NZ.

Konfederácia odborových zväzov SR. KOZ predstavuje: „*dobrovoľné združenie odborových zväzov a im na úroveň postavených odborových združení v SR, tieto sa združili kvôli obhajobe práv a oprávnených záujmov členov odborov.*“ (KOZ, 2016)

Medzi základné ciele KOZ SR patrí hlavne:

- „*Prispievať k rozvoju slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý jeden zamestnanec mohol viesť zmysluplný život, plnohodnotne rozvíjať svoju osobnosť a svoje schopnosti so zárukou ochrany ľudských aj občianskych práv v rámci demokratickej spoločnosti; KOZ zároveň uznáva princípy sociálne orientovaného trhového hospodárstva,*
- *Združovanie odborových zväzov a odborových združení, aby mohlo obhajovať odborárov a zároveň presadzovať ich ekonomické, sociálne, kultúrne aj iné záujmy a potreby, ktoré vznikajú, či dokonca súvisia s vykonávaním ich zamestnania a povolania“.*

Snahou KOZ je hlavne:

- *„upevniť demokratický právny štát a jeho demokratické zriadenie,*
- *rozvíjať slobody občanov,*
- *má snahu o rozvojovú hospodársku politiku štátu,*
- *odstrániť všetky formy diskriminácie,*
- *znižovať nezamestnanosť,*
- *Vytvárať nové pracovné príležitosti a také nástroje na trhu práce, ktoré by zabezpečovali čo najvyššiu zamestnanosť,*
- *posilniť tripartitu a princípy sociálneho dialógu,*
- *posilniť odborové práva a práva zamestnancov v rámci pracovného práva, v sociálnom zabezpečení ako aj v kolektívnom vyjednávaní,*
- *posilniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,*

- *neustále zhodnocovať cenu práce. (KOZSR, 2016)“*

Druhú stranu sociálneho partnerstva predstavujú Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení a Republiková únia zamestnávateľov, ktoré zastupujú záujmy svojich členov a zamestnávateľov na Slovensku. Medzi ich základné ciele sa zaraďuje aj ochrana podnikateľského prostredia a zabezpečovanie rovnosti šancí pre všetkých podnikateľov.

„Kvalitnejší život obyvateľov nie je možný bez dostatku pracovných príležitostí a tieto nám prinášajú zamestnávatelia. Štátne orgány by preto určovaním spravodlivých pravidiel hry mali vytvárať také podnikateľské prostredie, v ktorom sa dá úspešne podnikáť. Malo by sa vytvárať prostredie, ktoré je stabilné a spravodlivé. Sme presvedčení, že takéto prostredie znamená viac príležitostí a viac pracovných miest. Práve preto už 16 rokov aktívne obhajujeme záujmy zamestnávateľov, skvalitňujeme podnikateľské prostredie, chránime rovnosť šancí a spoluvytvárame hospodársku politiku.“ (RUZ SR, 2016)

Cieľmi zástupcov zamestnávateľov sú v prvom rade spravodlivé podnikateľské prostredie a rovnovážne postavenie sociálnych partnerov. Venujú sa viacerým oblastiam, ako je hospodárska politika, podnikateľské prostredie, školstvo a vzdelávanie, práca a sociálna politika, životné prostredie, veda, výskum a vzdelávanie.

V rámci KOZ môžeme uviesť, že boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním môže len dopomôcť k napĺňaniu základných cieľov odborov, ktoré smerujú k základnej podmienke – riadnemu a legálnemu pracovnému vzťahu.

Možnosti potlačania NP a NZ zo strany odborových organizácií

Odborové organizácie musia vnímať problém NP a NZ, pri ktorom dochádza k znevýhodneniu zamestnancov pracujúcich bez uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu, ako vážny spoločenský problém, a preto by vo svojich programoch mali sústrediť väčšiu pozornosť na osvetu svojich členov a snahu prinášať im informácie, akým spôsobom môžu predísť nekalým formám zamestnávania a iným praktikám zamestnávateľov, ktoré poškodzujú práva

133

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pracujúcich. V rámci informovania a vzdelávania svojich členov môžu prispieť nielen členom, ale aj verejnosti, ako sú napríklad ich rodinní príslušníci a známi. Čím väčší okruh ľudí bude informovaný o možnostiach boja s NP a NZ, tým by mala byť tendencia takejto formy obchádzania zákona klesajúca. Taktiež je potrebná aj osveta širokej verejnosti o výhodách legálnej práce a s tým súvisiacej ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci ako aj sociálne zabezpečenie pri strate zamestnania alebo strate schopnosti prácu vykonávať. Zástupcovia zamestnancov musia problematiku NZ a NP komunikovať aj na tripartitnej úrovni. Rovnako dôležité je zahrnúť komunikáciu o NP a NZ ako o vážnom probléme spoločnosti, do prejavov predstaviteľov odborov na verejných vystúpeniach, konferenciách, v médiách, kde zástupcovia zamestnancov komunikujú hlavné problémy zamestnancov. Pomocou hlavného nástroja zástupcov zamestnancov, t. j. kolektívnym vyjednávaním, zakotviť v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa, ale aj v podnikových kolektívnych zmluvách spoluprácu odborovej organizácie a zamestnávateľa pri vytváraní pracovných miest o dôslednú kontrolu, aby žiadne pracovné miesto nemohlo byť obsadené bez riadne uzavretého pracovného vzťahu. Obsahom kolektívnych zmlúv by v neposlednom rade mohli byť aj deklarácie zamestnávateľov, že pri obsadzovaní pracovných miest uprednostnia pracovnoprávny vzťah pred obchodným vzťahom, teda vykonávaním závislej činnosti prostredníctvom živnostníkov.

Možnosti potláčania NP a NZ zo strany zamestnávateľov

Úloha zamestnávateľov pri riešení problému NP a NZ je nezastupiteľná. Pre každého zamestnávateľa je dôležité, aby jeho zamestnanci pracovali legálne. Zabezpečujú tým nielen vhodné pracovné podmienky pre svojich zamestnancov, ale aj konkurenčnú výhodu pred inými podnikateľskými subjektmi. Zamestnávatelia v poslednom čase začínajú vnímať ľudské zdroje ako jeden z najdôležitejších zdrojov, a nekalá súťaž v „boji“ o kvalifikovaného zamestnanca aj prostredníctvom NP a NZ mnohokrát nie je vylúčená. Aj z týchto dôvodov by mali zamestnávateľské združenia viac apelovať na svojich členov, aby, napr. aj v spolupráci s NIP a aj IP, bojovali s nekalou konkurenciou, ktorá mnohokrát deformuje trh práce. Svojich

členov by mohli informovať aj o možnosti zapojenia sa do programu NIP „Zodpovedný zamestnávateľ“, ktorý prináša pre zamestnávateľov istú konkurenčnú výhodu a taktiež aj istotu, že ich postupy pri riadení ľudských zdrojov sú v súlade s pracovnoprávnymi predpismi SR.

Spoločná zodpovednosť sociálnych partnerov

Sociálni partneri musia spoločne pôsobiť na vládu, aby do budúcnosti vytvorila koordinačný orgán na boj proti NP a NZ, a aby jeho súčasťou boli zástupcovia nominovaní sociálnymi partnermi. Takýto koordinačný orgán v spolupráci s NIP by mohol identifikovať rizikové odvetvia, ktorým je prioritne treba venovať pozornosť formou kontroly a šírenia osvedčenia. Ideálne by bolo, ak by sociálni partneri prispeli aj pri identifikácii tých pracovísk, kde je potrebné najakútnejšie zjednanie nápravy s NZ a NP, čo predpokladá komunikáciu tejto témy v rámci celej širokej siete spolupracujúcich členov.

Spoločná snaha a zodpovednosť obidvoch strán, teda zástupcov zamestnancov a aj zástupcov zamestnávateľov, by mohla viesť k pozitívnym riešeniam pri potieraní NP a NZ. Je potrebné zabezpečiť relevantnú informovanosť o danej problematike v rámci svojich kapacít a okruhu osôb, poskytovať poradenstvá na svojich portáloch, upozorňovať na negatívne dopady NP a NZ, nielen z pohľadu zamestnancov a zamestnávateľov, ale aj z pohľadu celospoločenských dopadov, dopadov na ekonomiku štátu, na budúce dôchodky a pod.

Cieľom obidvoch skupín sociálnych partnerov je posilniť tripartitu a princípy sociálneho dialógu a boj proti NP a NZ môže byť jednou z dôležitých tém spolupráce sociálnych partnerov.

4. ANALYTICKÁ ČASŤ

4.1. Prieskum názorov na nelegálnu prácu, dotazníky

V rámci analytickej časti sme zvolili metódu dotazníkového riešenia. Spracovali sme dva druhy dotazníkov – každý pre inú cieľovú skupinu. Prvý dotazník je adresovaný verejnosti v rámci Slovenskej republiky. Túto skupinu zahŕňajú reprezentanti zamestnancov, zamestnávateľov, samostatne zárobkovo činných osôb, zamestnanci odborových orgánov, inštitúcií a iných. Druhý dotazník bol zameraný pre odborníkov v oblasti kontroly a prevencie nelegálnej práce – inšpektorov práce.

Dotazníky vytvoril riešiteľský tím. Pri vypracovaní otázok dotazníka sme sa snažili zaujať respondentov na prvý pohľad. V prvom rade cieľom dotazníka bolo, aby bol zrozumiteľný, jasný, prehľadný a jednoduchý na vyplňovanie. Základom pre vytvorenie dotazníka je stanovenie si jeho cieľa, ktorý vyplýval zo zadania projektu. V dotazníku sme sa snažili vytvoriť otázky, ktoré by svojou dĺžkou dotazníka neprevyšovali 20-30 minút na ich vyplnenie, na čo sme respondentov upozornili v úvode dotazníka. Dotazník obsahoval celkovo 40 otázok. Otázky boli kladené ako otvorené aj ako zatvorené otázky, ktoré dávajú na výber z niekoľkých možností, t. j. preddefinovaných odpovedí. Zároveň sme respondentom ponechali aj možnosť „iné“, kde mohli uviesť svoju vlastnú odpoveď. Na konci dotazníka boli uvedené otázky identifikujúce isté informácie o respondentoch, na ktoré mohli, ale nemuseli odpovedať.

Distribúcia prvého dotazníka bola zabezpečená pomocou portálu www.iankety.sk, kde sa využili sociálne siete a kontakty cez facebook. Emailami sme kontaktovali odborové organizácie, zväz živnostníkov a ďalšie organizácie s požiadavkou o zabezpečenie vyplnenia dotazníkov ich členmi. Termín vyplnenia dotazníka bol stanovený do 15. apríla 2021. Výstup z portálu je sumárom a vyhodnotením odpovedí. Počet respondentov, ktorí sa zúčastnili

dotazníkového riešenia, je 486 osôb. Dotazník bol anonymný a všetci respondenti ho vyplnili online formou.

Odpovede respondentov na jednotlivé otázky nám pomohli k vypracovaniu analýzy výsledkov, ktoré sú znázornené aj graficky. Otázky sme v dotazníku usporiadali logicky, pričom sme postupovali od všeobecných ku viac konkrétnym. V prípade, ak by respondenti nemali záujem odpovedať na všetky otázky, boli niektoré označené ako „dobrovoľné.“ Respondenti mohli na nich odpovedať podľa vlastného uváženia, prípadne otázku nezodpovedať. Najviac nás zaujímali odpovede pri otvorených otázkach, kde respondenti mali možnosť vyjadriť svoje názory a zároveň predstaviť podnety pre odporúčania do praxe a pre návrhy na zmeny z ich pohľadu. Vo vyhodnotení dotazníka sme nemohli uvádzať všetky odpovede, ale vybrali sme tie najfrekventovanejšie a najpodnetnejšie názory. Výsledky nám poskytli mnoho zaujímavých návrhov, ktoré sú prezentované a využité v analytickom výstupe.

Vyhodnotenie jednotlivých otázok:

1. Myslíte si, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je na Slovensku problémom, ktorý je potrebné riešiť?

Tabuľka 6: Je nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problém

Áno	379		78,0 %
Nie	39		8,0 %
Neviem	68		14,0 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Na základe uvedených odpovedí je jednoznačné, že až 78 % respondentov poukazuje na to, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je problémom, ktorý treba

riešiť. Na základe uvedených odpovedí len 8 % odpovedalo, že nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie nepovažujú za problém a 14 % odpovedalo, že sa k tejto problematike nevie vyjadriť.

1a: Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problémom, ktorý je potrebné riešiť.

Na zadanú otázku odpovedali 295 respondenti. Vzhľadom na veľké množstvo odpovedí sme vybrali odpovede, ktoré nám najviac vystihujú názory respondentov a ktoré v rámci danej problematiky môžu pomôcť k návrhom na odporúčania do praxe.

- Neplatenie daní, odvodov,
- Nižšia ponuka práce pre legálnych zamestnancov a zároveň nižšie finančné ohodnotenie, čo je následkom lacnej nelegálnej práce,
- Rovnaké podmienky pre všetkých,
- Nelegálne zamestnávanie je problémom pri nárokoch na mzdu, stravovanie, zákonom stanovenú maximálnu výmeru pracovného času, minimálnu výmeru oddychu, či dovolenku, zároveň riskujú problémy pri uplatňovaní si nároku na dôchodok, zamestnávateľia, čo nelegálne zamestnávajú, krivia rovnosť podmienok na podnikanie,
- Zamestnanci si zaslúžia benefity ako je kryté sociálne poistenie bez ohľadu na národnosť, pohlavie či ekonomicko-sociálne postavenie. Dochádza aj k zneužívaniu ľudí, ktorí sú mentálne zaostalejší, nakoľko nelegálna práca nie je zdanená ani zodvodená.
- Vysoká odvodová a daňová zaťaženosť odstráni skryté ekonomiky, sú to známky vykorisťovania a zneužívania, neplatia rovnaké pravidlá pre všetkých, mzdy by sa zvýšili a neodvádzajú sa dane do rozpočtu, ani odpracované roky do dôchodku,
- Čierne peniaze, pretože nelegálne zamestnávajú, najmä cudzincov, znižuje cenu práce a možnosť zamestnať sa slovenským uchádzačom o prácu,

138

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Čierna práca umelo navyšuje nezamestnanosť, zamestnanec stráca všetky výhody,
- Každý hľadá najlacnejšiu pracovnú silu,
- Ľudia sú nezamestnaní, padá celá ekonomika, ľudia nemajú na základné životné potreby,
- Poškodzuje sa zamestnanecké prostredie a konkurenčné prostredie,
- Nelegálna práca a z nej chýbajúce dane a odvody narúšajú pracovný trh,
- Hrozba straty zamestnania z dôvodu náhrady nelegálnou prácou, zamestnaní nelegálnou prácou nemajú sociálne ani zdravotné poistenie, šedá ekonomika,
- Nevieme zohnať pracovnú silu na zmluvu, lebo viac dostanú odmeny načierno zamestnaní, tí, ktorí zamestnávajú, na tom zarobia,
- Mzdový damping, daňové úniky, znižovanie ľudskej dôstojnosti,
- Úpadok ekonomiky a sociálneho rastu obyvateľstva, v konečnom dôsledku na to doplácajú všetci, nie je ju možné kontrolovať z hľadiska štátu, konkurencia, čierna ekonomika, mzdová konkurencia medzi podnikmi vzhľadom na nároky z pracovného pomeru zamestnancov, mladí ľudia chcú peniaze na ruku bez akýchkoľvek odvodov, čo im umožňuje nelegálna práca, všetko nelegálne je nesprávne,
- Zníženie životnej úrovne to nie je problém len nelegálnej práce, ale aj zamestnávanie zamestnancov za minimálnu mzdu, zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodne na minimálnej mzde a zvyšok mu vypláca do obálky a potom sa zamestnanec čuduje, keď ide na PN alebo do dôchodku, skracovanie daní, čierna ekonomika, daňová povinnosť, ako i odvody voči štátu, je to protizákonné,
- Vytvára priestor na nekalé podnikanie a deformáciu mzdového ohodnotenia zamestnancov, má negatívne dôsledky na ekonomiku a trh práce. Aby nelegálni pracovníci nebrali prácu našim občanom, nakoľko pracujú za nižšie platy...
- Čerpanie sociálnych dávok u tzv. nezamestnaných, ktorí pracujú načierno.

- Zamestnávateľa zneužívajú ľudí na prácu a potom nevyplatia mzdu, resp. ju vyplácajú nižšiu ako legálne zamestnaným.
- Hlavne porušovanie pracovných podmienok, porušovanie zákonníka práce, lebo vydierajú ľudí, ktorí takto pracujú.
- Masívne zneužívanie zamestnancov, v prípade cudzincov doslova otrokárstvo. Nárast chudoby, nedodržiavanie Zákonníka práce a BOZP a s tým súvisiace dôsledky. Nárast exekúcií pretože s tým súvisí zvýšený záujem o služby nebankových subjektov poskytujúcich pôžičky. V neposlednom rade chýbajúce odvody na zdravotné a sociálne poistenie, v dôsledku toho biedne sociálne zabezpečenie, v budúcnosti mizerný dôchodok. Neoprávnené obohacovanie zamestnávateľov, často nevyplatené mzdy, prípadne mzdy pod hranicou „minimálky“...., aby v konečnom dôsledku mal poctivý zamestnanec na dôchodku z čoho žiť, keďže sa mu pri nelegálnej práci vypláca časť mzdy na ruku, to isté platí aj pri PN, nebodaj pracovnom úraze, pracovnom úraze s následkom smrti, keď potom bude manželke, deťom vyplácané zo Soc. poisťovne minimum,
- Daňové zaťaženie pre zamestnávateľa je nehorázne,
- Aj zamestnávanie na minimálnu mzdu je problém a aj nútená práca na živnosť, pojem závislej nezávislej pracovnej činnosti,
- Z nelegálnej práce rastú falošné údaje o produktivite práce, pretože niekomu to nelegálne treba pripísať,
- Pre "zamestnancov" je to lákavé najmä pre vidinu vyššieho obnosu peňazí,
- Umožňuje im to zákon, zamestnávať ľudí cez agentúry a na dohody, vyplácajú tretinové mzdy, súkromníci zneužívajú to, že v niektorých regiónoch je málo pracovných miest a doslova si z miestnych obyvateľov robia otrokov. Lebo je to zneužívanie ľudí.

Na základe uvedených odpovedí je zrejmé, že respondenti považujú nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie za dôležitý problém z pohľadu zneužívania zamestnancov, neplatenia za nich odvodov poistenia, neuplatnenia si nárokov podľa zákona.

1b: Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo nie je podľa Vás nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problémom, ktorý je potrebné riešiť:

Odpovede:




- Existujú väčšie problémy v SR.
- Každý si pomáha, ako môže.
- Kvôli zamestnancom, ich poisteniu a kvôli odvodom daní štátu.
- Pretože toho nie je veľa.
- Zamestnávateľa majú problém prežiť, zamestnanci udržať si prácu v kolabujúcich sektoroch. Napriek realite štát stále žiada odvody a dane. Ak je nelegálna práca niečo, čo pomôže ľuďom priniesť jedlo domov na stôl svojim rodinám, tak nie je problém, je to individuálna odvaha hodná obdivu. Problém je štát, ktorý diktuje, že len taká práca je legálna, z ktorej si vie vyzbijať na ľuďoch výpalné – od zamestnancov aj zamestnávateľov.
- Keď nebude pomer nákladov zamestnávateľa (cena práce) a čistého príjmu zamestnanca 50:50, potom prestane byť nelegálna práca problémom.
- Aj čierna ekonomika je ekonomika.
- Ak niekto ide pracovať krátkodobo, neoplatí sa mu vyplňať kopy papierov pre pár eur.
- Je to problém, ale nie je ho potrebné v súčasnosti riešiť.
- Problém sú politici, korupcia, poctivou prácou ľudia iba živia, žijú od výplaty do výplaty, prevládajú prvky otroctva a kapitalizmu, ktorý je založený na zdieraní a zotročovaní zamestnancov, ďalej nemá význam sa rozpisovať, lebo je to na knihu.
- Lebo sú vysoké dane.

- Pretože v našom štáte je minimálna mzda na bode mrazu. A tým, že ľudia sú zamestnaní na čierno, si aspoň viac zarobia na živobytie, keďže tento štát na nich kašle.
- Pretože nelegálna práca vzniká tým, že legálna práca nikdy nie je zaplatená.
- Zo slovenského platu sa vyžiť nedá, treba hľadať alternatívy.
- Znevýhodňuje legálne zamestnaných zamestnancov.

Za jeden z hlavných dôvodov, pre ktorý nepovažujú nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie za problém, sú vysoké odvody a dane, zároveň veľká administratíva pri zamestnávaní. Podľa názoru respondentov legálna práca nie je dobre platená a problém vidia aj v nízkej minimálnej mzde.

2. Myslíte si, že sa ľuďom oplatí pracovať nelegálne?

Tabuľka 7: Oplatí sa ľuďom pracovať nelegálne

Áno	176		36,2 %
Nie	232		47,7 %
Neviem	78		16,1 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: 176 respondentov odpovedalo, že si myslí že sa ľuďom oplatí pracovať nelegálne. Čo je v podstate len 36,2 %. V rámci tejto otázky až 232 respondentov odpovedalo, že si myslia, že sa ľuďom neoplatí pracovať nelegálne, čo predstavuje 47,7 % odpovedí. Na základe toho vieme, že niektorí už vedia, že nelegálne pracovať nie je výnosné, ale to percento uvedomelých nie je veľké. V rámci tejto otázky len 16 % respondentov nemalo názor na uvedenú problematiku.

2a: Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca výhodné nelegálne pracovať? Odpovedalo 150 respondentov.

Odpovede:

- Majú zarobené peniaze na ruku.
- Vysoké daňové a odvodové zaťaženie, možnosť dohodnutia vyššej mzdy na ruku.
- Osoby poberajúce predčasný dôchodok a dôchodok uprednostňujú takúto formu práce, v neposlednom rade osoby, ktoré nemôžu byť z iných dôvodov zamestnané.
- Exekútor nemá dosah na tento príjem.
- Neodvádzajú odvody, ani "zamestnanec" ani zamestnávateľ nemusia odvádzať dane.
- Čierny príjem (neplatenie alimentov a podobné).
- Dvojitý príjem, majú príjem, ktorý nie je zdanený, nezdanená mzda je vyššia.
- Lebo zarobia viac, ale sa im to vypomstí pri dôchodkoch, PN, OČR,
- Odvody, viac zarobia, každý deň výplata na ruku, je tam viac aspektov,
- Lebo majú okamžitý profit a veľakrát je to jediná možnosť, ako sa zamestnať.
- Nemajú na výber, ak sa chcú nejakú užiť. Nemusia odvádzať, čo sa však do budúcnosti nevyplatí.
- Peniaze na ruku kedykoľvek a prevažne hneď po odpracovaní, nie až vo výplatnom termíne, vyšší okamžitý príjem.
- Zamestnávateľia nie sú schopní dostatočne kompenzovať náklady spojené s ich zamestnaním, a teda aj pre zamestnanca je výhodnejšie pracovať bez zmluvných vzťahov. Lebo im štát neukradne 50 % z ich príjmu. Cudzinci zarobia viac ako vo svojej krajine a našinci môžu mať podližnosti napr. voči Sociálnej poisťovni.
- Žiadne "papierovačky", potreba zarobiť na stravu v čase exekúcie.
- Ak má človek hlavný príjem a popri tom takéto fušky, oplatí sa mu tu ešte ostať žiť na Slovensku.

143

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Niektorí sú tak zaťažení dlhmi, že musia pracovať nelegálne, aby mali prostriedky na zabezpečenie základných životných potrieb a štát na týchto ľudí vôbec nemyslí, alebo minimálne.
- Sú regióny, kde je to bežné, že na papieri sú to dohodári za 70 eur a inak sú plnohodnotní pracovníci na full time, parazitujú na dávkach, na zdravotnom i dôchodkovom systéme tých pracujúcich, kým oni si zabezpečia svoje deti, na ktoré prepisujú majetky a deti pracujúcich si musia brať hypotéky.
- Nelegálne zamestnávanie je aj to, že pracovníci sú na živnosť, aj keď práca nenapĺňa živnosť a napĺňa definíciu trvalého pracovného miesta. V prvom rade štátne inštitúcie by mali ísť príkladom, bohužiaľ, deje sa opak. Všetky štátne inštitúcie majú subdodávateľov a ďalších subdodávateľov, hoci na konci potravinového reťazca ten človek robí priamo pre danú inštitúciu – toto nie je zakázané, ale nie je to v súlade s dobrými mravmi – tlmočníci, lektori, opravári, šoféri, projektoví pracovníci.
- Vo veľa prípadoch je problém si nájsť prácu legálne, lebo pre niektorých zamestnávateľov je super mzda taká vysoká, že radšej zamestnajú človeka, ktorý reálne je v núdzi, potrebuje prácu, hoci aj nelegálne.

Na základe uvedených odpovedí je zjavné, že väčšina respondentov pozná problematiku nelegálnej práce a vedia, že jej vykonávanie môže viesť ku krátkodobému zvýšeniu príjmu, alebo je to „dobrý bonus“ pri stálom zamestnaní. Ako vážny motív k nelegálnemu zamestnávaniu respondenti uvádzajú dane a odvody, ktoré považujú za naozaj vysoké.

2b: Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca nevýhodné nelegálne pracovať?

Odpovede

- Nemajú to dostatočne zaplatené.

144

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- V prípade choroby či straty zamestnania nemôžu žiadať finančnú pomoc od štátu, keďže nič neodvádzajú; pretože, ak sa odhalí nelegálna práca, čakajú ich a aj ich zamestnávateľa veľké problémy.
- Kvôli problémom so zákonom, nepočíta sa im odpracovaný čas do dôchodku, nie sú chránení v prípade úrazu, alebo choroby.
- Nemajú odvedené odvody do štátu a nemôžu ísť na PN, alebo poberať podporu v nezamestnanosti.
- Vystavujú sa riziku, že dostanú pokutu, nemajú istotu, že dostanú zaplatené za svoju prácu, neráta sa im to do dôchodku a pod.
- Kvôli strate ostatných sociálnych výhod.
- Prospech z čiernej práce má predovšetkým podnikateľský subjekt, zvyšuje si zisk z podnikania na ťarchu dodržiavania bezpečnosti zamestnancov, keď dôjde k úrazu pri výkone čiernej práce; neplní si odvodové povinnosti; obchádza legislatívu a zhoršuje sociálne podmienky zamestnancov; parazituje na zamestnancoch.
- Nižšia mzda, horšie pracovné podmienky, absencia sociálnych istôt, dôchodkového zabezpečenia atď.
- Z krátkodobého hľadiska možno dostanú viac, ale z dlhodobého hľadiska prídu o omnoho viac.
- Vidím v tom dlhodobý problém. Človek dostane peniaze "na ruku", ale nikto za neho neodvádza ani zdravotné, ani sociálne poistenie. Neskôr sa to odrazí na výške dôchodku, resp. pri zdravotných problémoch, kedy sa môže stať, že človek si bude musieť v hotovosti uhradiť medicínsku pomoc.
- Pri nelegálnej práci je problém aj pri vyplatení mzdy alebo sa zamestnancovi neposkytuje dostatočný čas na oddych, pracuje príliš dlho a podobne.
- Nemôže čerpať pôžičky, lebo nemá príjem.
- Covid-19 a nemožnosti žiadať o pomoc vzhľadom na nezdokladované príjmy.

- Lebo u zamestnávateľa, ktorý je schopný podvádzať a klamať štát, nebude v bezpečí a v istote ani zamestnanec. Zamestnanec bude znevažovaný, zneužívaný a vydieraný.
- Mizerné podmienky pre malých podnikateľov, ktorí si plnohodnotných zamestnancov dovoliť nemôžu....

3: Myslíte si, že sa zamestnávateľom oplatí zamestnávať nelegálne?

Tabuľka 8: Oplatí sa zamestnávateľom zamestnávať nelegálne

Áno	375		77,2 %
Nie	58		11,9 %
Neviem	53		10,9 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Táto otázka mala podložiť zistenia, že si respondenti myslia, že je pre zamestnávateľov výhodné zamestnávať nelegálne. Toto tvrdenie sa nám potvrdilo. Dokonca 375 respondentov odpovedalo, že si myslia, že sa im to oplatí. Čo je v podstate až 77,2 %.

3a: Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodné nelegálne zamestnávať? Odpovedalo 331 respondentov.

Odpovede:

- Ušetria peniaze na odvodoch, pretože Slovenská republika sťažuje podmienky podnikateľom z pohľadu byrokracie, dlhých vyjadrení, vysokých finančných zaťažení.
- Na „papierovačky“ musí vyčleniť jedného človeka, ktorého musí zaplatiť; nižšie výdavky na zamestnanca.
- Nemusia poskytovať a preplácať dovolenky, nemajú problém s prepustením zamestnanca, so stravovaním, s BOZP.

146

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Sú pre nich lacnejší, najmä ak zamestnajú cudzinca z tretích krajín alebo EÚ, kde je minimálna mzda nižšia ako na Slovensku, aj títo cudzinci pracujú za nižšiu mzdu. V prípade veľkej fluktuácie v podniku je to pre podnik aj administratívne jednoduchšie. Štát tejto sfére nevenuje dostatočnú pozornosť, inšpektoráty práce nevykonávajú dôsledne kontroly a nevedia vymôcť postihy, a ak aj áno, postihy sú nízke a poskladajú sa na ne všetci (myslím tým, že sa to zaplatí s firemných peňazí, nie zo zisku podnikateľa).
- Nedostatočná kontrola štátu nad zamestnávateľmi.
- Finančný profit, pretože nie sú za to dostatočne postihovaní.
- Pretože, keď má zamestnávateľ na zamestnanca napr. 1 500 eur rozpočet, legálne by zamestnanec dostal v čistom cca polovicu, nelegálne sa dohodnú na 1 000 eur, zamestnávateľ ušetrí a zamestnanec zároveň dostane v čistom viac. Finančná úspora, neplatí odvody za zamestnanca, na časovo kratšie obdobie, zamestnávateľa nemusia podstupovať kopec legislatívnych povinností.
- Môžu kedykoľvek skončiť zamestnávanie takéhoto zamestnanca.
- Brigádnické zmluvy na pár hodín a ostatné vyplatené bokom, nemusia platiť odvody za zamestnancov.
- Platia menšie odvody, pretože ušetria, nakoľko šanca, že budú odhalení a zaplatia pokutu, je len malá; výška odvodov...

Z uvedených odpovedí respondentov je zrejmé, že nelegálne zamestnávanie je výhodné hlavne z pohľadu úspory financií pre zamestnávateľa – žiadne odvody, sociálne poistenie a dane.

3b: Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa nevýhodné nelegálne zamestnávať?

Odpovede:

- Pokuty, problémy, veľké problémy.
- Vysoká pokuta za nelegálnu prácu.
- Zlý image firmy.
- V prípade pracovného úrazu poprípade smrteľného potýčky zo zákonom.
- V prvom rade sa to nevyplatí v rámci korektného vzťahu oboch strán. Ako zamestnávateľ by som nikdy neriskol nelegálne zamestnávanie. Cena, za ktorú predávam, musí obsahovať aj mzdu a odvody zamestnanca. Komu to nevychádza, nech sa netrápi a rýchlo takéto podnikanie skončí. Za hlavnú devízu legálneho zamestnávania považujem korektný vzťah. Ak ja nie som dlžný na mzde a odvodoch, môžem požadovať to isté v rámci plnenia pracovných úloh.
- Lebo môžu mať problém pri návšteve inšpektorátu práce.
- Dostali by pokuty a nemajú dotáciu na také pracovné miesto.
- Najlepší dôkaz je momentálna pandémia, zamestnávateľ nemôže žiadať dotácie na zamestnanca, ktorý uňho pracoval nelegálne.
- Keby tu fungovala vymožitelnosť práva, tak sa neoplatí zamestnávať nelegálne.
- Úradníci majú veľké kompetencie na potieranie nelegálnej práce, len ich nevyužívajú.
- Kvôli bezpečnosti na pracoviskách.
- Ako ktorým, aj keď ušetria na odvodoch, tie peniaze navyše tomu zamestnancovi nikdy nedajú.

4. Pracujete (pracovali ste niekedy v minulosti) Vy osobne alebo poznáte niekoho vo svojom okolí, kto pracuje (pracoval niekedy v minulosti) nelegálne?

Tabuľka 9: Pracujete alebo ste pracovali nelegálne, alebo niekoho poznáte

Áno	263		54,1 %
Nie	223		45,9 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci tejto otázky až 54,1 % respondentov odpovedalo áno, z čoho vyplýva, že 263 respondentov samo nelegálne pracovalo alebo pozná niekoho, kto nelegálne pracuje, alebo pracoval. Na základe toho je možné skonštatovať, že s nelegálnou prácou sa viac ako polovica respondentov stretla.

5. Boli by ste ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne?

Tabuľka 10: Boli by ste ochotný/ochotná pracovať nelegálne

Áno	105		21,6 %
Nie	381		78,4 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Na základe uvedených odpovedí až 21,6 % respondentov odpovedalo, že by boli ochotní pracovať nelegálne. Čo znamená, že ochotný pracovať nelegálne je každý piaty respondent nášho dotazníka.

5a. Ak ste odpovedali áno, uveďte, za akých podmienok alebo v akom prípade by ste boli ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne?

Odpovede:

- Keby to bola jednorazová akcia, že na jeden deň niečo spraviť a dostatočná čistá odmena/mzda. Krátkodobá práca/brigáda len na krátky čas za dobré peniaze.
- Veľká okamžitá výplata na ruku.
- Keď mi zamestnávateľ dá poriadny plat a budem evidovaný na úrade práce.
- V prípade núdze, aby som dostal čo najviac peňazí.
- Ak by som si nevedel nájsť regulárnu prácu a toto by bola možnosť, ako si zabezpečiť príjem, volil by som aj nelegálnu prácu v takom prípade.
- Ak by mi zamestnávateľ nedal na výber a bol by som závislý od tohto príjmu.
- Bohužiaľ, tento štát núti ľudí pracovať takto, platy nízke, odvody a dane vysoké. Krátkodobé privyrobenie, sezónna práca, susedská výpomoc.
- Krátke/jednoduché alebo občasné práce v prípade existenčných problémov, bez možnosti inej práce v prípade núdze by som zobrala aj takúto prácu.
- Ak sú ľudia v bezvýhodiskovej situácii. Je to čistá mzda bez odvodov a daní, rýchlo zarobené peniaze.

5b. Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo by ste neboli ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne?

- Som za legálne zamestnanie.
- Riziko úrazu, chýbajúce poistenie či zodpovednosť zamestnávateľa.
- Neoplatí sa mi to.
- Pre stratu sociálnych istôt.
- Sám sebe by som odoprel výhody plynúce z oficiálneho pracovného pomeru.
- Človek musí myslieť na budúcnosť z dôvodu sociálneho zabezpečenia.
- Je to ponižovanie a zneužívanie pracovnej sily. Žijeme v 21. storočí a verím v spoločnosť, kde platia zákony.

150

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Aby som si do budúcnosti mohol zabezpečiť lepší dôchodok a aby som mohol čerpať benefity v rámci zamestnania.
- V prípade výpadku príjmu by som nemal nárok na sociálne dávky, prípadne by sociálne dávky boli veľmi nízke.
- Kvôli sociálnemu zabezpečeniu. Napríklad PN, OČR, dôchodok.
- Je to nezákonná činnosť, zamestnávateľ by mi ani nemusel vyplatiť odmenu za prácu, chýbala by mi pracovnoprávna ochrana.
- Ide o nemorálnosť, zle pracovné podmienky. Som vyspelý jedinec.
- Je to zdieranie pracujúcej sily a nelegálne obohacovanie sa.
- Nemám nárok na dávky nemocenského poistenia, starobného poistenia, dávky v nezamestnanosti, na dovolenku, príspevok na stravné, náhradu mzdy pri prekážkach v práci, a mnoho iných vecí.
- Treba myslieť na budúcnosť – dôchodok invalidita, PN, žiadosť o úver.
- Poznám iba takých, ktorým zmluvu sľubovali, odrobili 2-3 týždne a za odpracované dni nedostali žiadnu odmenu – takto striedali zamestnancov a vyrábali zadarmo – bez akýchkoľvek nákladov na pracovnú silu.
- Žiadne odvody, prípadný pracovný úraz bez náhrady, bez soc. zabezpečenia, nevidím žiadnu výhodu, okrem zisku zamestnávateľa.
- Pocit neistoty a neplatenie odvodov by sa mi v budúcnosti vypomstilo.
- Keď sa im zamestnanec prestane páčiť, prepustia ho často aj z nepravdivého dôvodu, niekedy musia vykonávať iné práce, ako boli dohodnuté, neuzatvárajú pracovné zmluvy, zamestnanci nemajú ani odborovú organizáciu a nemá im kto poradiť v prípade pracovného problému.
- Bezpečnosť, istota zárobku. Lebo zamestnávateľ neplatí odvody a človek má minimálny dôchodok.

- Keby sa niečo stalo, nemám nárok na nič, ani na PN, materskú, invalidku, znižuje mi to základ na dôchodok.
- Pokladám to za okrádanie mňa, a ľudí ktorý takto zamestnávajú iných pokladám za otrokárov. Svedomie a hrozba sankcií...

Odpovede respondentov sa zameriavajú hlavne na stratu zabezpečenia, istoty, nezabezpečenie stravovania, dovolenky, odvodov, nevyplatenie mzdy a iné.

6. Myslíte si, že je počas súčasnej mimoriadnej situácie ľahšie zamestnať sa nelegálne?

Tabuľka 11: Je počas súčasnej mimoriadnej situácie ľahšie zamestnať sa nelegálne

Áno	178		36,6 %
Nie	62		11,9 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	246		50,6 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci odpovedí sa viac ako polovica respondentov nevedela vyjadriť k danej otázke. Ostatní respondenti 36,6 % odpovedalo, že si myslia, že je ľahšie sa zamestnať nelegálne v rámci danej mimoriadnej situácii. Len 12,8 % respondentov odpovedalo, že je podľa nich ťažšie sa zamestnať nelegálne v danej situácii.

7. Myslíte si, že zamestnávateľia dávajú prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia?

Tabuľka 12: Dávajú zamestnávateľia prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia

Áno	358		73,7 %
Nie	40		8,2 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	88		18,1 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci tejto otázky môžeme zhodnotiť na základe odpovedí v grafe, že až 73,7 % respondentov si myslí, že zamestnávateľia dávajú prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia. Iba 8,2 % respondentov odpovedalo, že si nemyslia, že zamestnávateľia dávajú prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia. V rámci tejto otázky sa k nej nevedelo vyjadriť len 18,1 %.

8. Dostávate (dostávali ste niekedy v minulosti) Vy osobne alebo poznáte niekoho vo svojom okolí, kto dostáva (dostával niekedy v minulosti) vyplatenú mzdu alebo časť mzdy tzv. „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Tabuľka 13: Dostávate vyplatenú mzdu alebo časť mzdy tzv. „na ruku“

Áno	386		79,4 %
Nie	100		20,6 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci tejto otázky až 79,4 % respondentov odpovedalo na danú otázku, že áno dostávali, alebo dostávajú vyplatenú časť mzdy, alebo mzdu „na ruku“ mimo výplatnej pásky.

9. Myslíte si, že sa ľuďom oplatí poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Tabuľka 14: Oplatí sa ľuďom poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“

Áno	147		30,2 %
Nie	266		54,7 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	73		15,1 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Odpovede sú znázornené v grafe a na základe uvedeného len 15 % respondentov sa nevedelo na danú otázku vyjadriť. Naopak, až 54,7 % odpovedalo, že si nemyslia, že sa ľuďom oplatí poberať mzdu „na ruku“ mimo výplatnej pásky.

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca výhodné poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky? Odpovedalo 122 respondentov.

Odpovede:

- Keď potrebuje peniaze, tak je to rýchly zárobok, nestrácajú sa mu peniaze za odvody.
- Všetko je zaťažené príliš vysokými odvodmi v pomere na výplaty, dane/ odvody.
- Jednorazovo dostane viac peňazí.
- Vyššia čistá mzda, ale menšia PN, materská. Vyhnú sa exekúciám a zrážkam zo mzdy.
- Niektorí nemajú inú možnosť.
- Nižšie dane a nízke odvody zo sumy na papieri (čiže z minimálnej mzdy) a ostatné čisté peniaze na ruku.
- Zamestnanec má často na výber, buď práca, kde časť mzdy pôjde na ruku, alebo žiadna práca, tak pokojne zoberie aj takúto poddeklarovanú prácu, kde dostáva časť

peňazí na ruku. Krátkodobý profit. Lebo je to mzda bez odvodovej zaťažnosti a pri súčasnej min. mzde je to aspoň lepšie privyrobienie si. Nemusia hladovať.

- Ak nemáte prácu alebo je jej nedostatok, tak je vám jedno, ako to dostanete, hlavné je, že máte financie na zabezpečenie chodu domácnosti; viac práce za menej peňazí pre zamestnávateľa, viac peňazí za rovnakú prácu pre pracujúceho, môže poberať rôzne podpory od štátu, príspevky, keďže oficiálne nemá príjem, alebo nízky príjem. Ak má exekúcie, tak mu siahnu len na oficiálny príjem.
- Z dlhodobého hľadiska sa to neoplatí, ale z krátkodobého hľadiska sa to opláti. Zlé používanie odvodov a daní – korupcia. Je to pre neho výhodnejšie, keď má dlhy. Viac peňazí mu ostane.
- V danom regióne nemá na výber.
- Riešením by bolo nepenalizovať zamestnanca a vyžadovať pravidelný audit pri väčších firmách.
- Riešenie by bolo zákaz výrazného rozdielu mzdy pri odlišných regiónoch.
- Podpora malých a stredných podnikov, čo vidíme ako teraz nefunguje, systém kompenzácií štátu za štátne opatrenia neexistuje, množstvo ľudí nemá nárok, súdny systém je takisto veľmi biedny.
- Ľudia na Slovensku sú zneužívaní ako lacná pracovná sila a teraz v období pandémie je to horšie.
- Za prácu, ktorú predtým vykonávali, dostanú pri znovu prijatí menšiu mzdu.

9b. Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca nevýhodné poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky:

Odpovede:

- Budú mať nižší dôchodok. Napríklad kvôli úveru, dôchodku.

- V prípade straty zamestnania/choroby nemajú nárok na finančnú pomoc od štátu. Zamestnávateľ nemusí takéto prostriedky vôbec vyplatiť.
- Chýbajúce sociálne poistenie pre prípad PN alebo inej neočakávanej udalosti (invalidne, vdovské, sirotské) myslím si, že ľudia v dobre platených profesiách skôr odmietnu takéto konanie, nakoľko majú oveľa vyššie povedomie o službách sociálnej poisťovne. Pri žiadosti o hypotéku, nemoc, strata zamestnania a následne poberanie dávok, dôchodkový vek atď. Nízke odvody majú za následok nízku PN, dôchodok, sociálne dávky.
- Má to dopady na finančnú a zdravotnú istotu v budúcnosti. Je to hlavne kvôli dávkam v prípade rôznych životných situácií, dôchodkovému zabezpečeniu, úrazu, nemoci a pod.
- Ochrana človeka v prípade choroby, úrazu a výška dôchodku sú závislé od odvodov na poisťovne. Výplata mzdy mimo výplatnú pásku je krátkodobá výhoda pre zamestnanca.
- Navyše zamestnávateľa nie je možné právnymi prostriedkami donútiť vyplatiť peniaze mimo pásku, ak nechce.
- Neodpracované roky, problém s dôchodkom.
- Znižovanie vlastnej bonity, znižovanie dôchodku, negatívne dopady v prípade nemoci, o úraze nehovorím.
- Nezabezpečenie pracovného prostredia, mnohokrát bezpečnosti pri práci, neposkytovanie zákonných nárokov – stravné, náhrady mzdy, dovolenka, uplatňovanie § 141 a 142 ZP atď.
- Z dôvodu náhleho ochorenia a z dôvodu pandémie, ako je teraz.
- Ak nie sú popri čiernej práci zamestnaní, teda nie sú za nich platené odvody do poisťovní, je to riziko, že ostanú bez príjmu v prípade PN, či nezamestnaní.
- Sú to nelegálne a nezdanené peniaze a zamestnancovi sa nezapočítajú ako príjem pre výpočet dôchodku.

- Som názoru, že jeden pracovný pomer by mal byť poriadny so všetkým čo treba a ostatné fušky na ruku.
- Z rovnakých dôvodov ako práca načierno. Okrem toho je narušený vzťah zamestnanec – zamestnávateľ, zamestnávateľ má spravidla vyššie tendencie zneužívať svoje postavenie.
- Reálne má pracovník k dispozícii viacej financií na spotrebu, ale sa mu tým kráti dovolenka a dôchodok, nemocenská.
- Časť mzdy na ruku mu môže zamestnávateľ hocikedy odoprieť a zamestnanec sa viac bojí straty zamestnania, lebo nedostane vysokú podporu, a zároveň sa musí vyhýbať aj práceneschopnosti.

10. Myslíte si, že sa zamestnávateľom oplatí vyplácať mzdu alebo časť mzdy zamestnancom „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Tabuľka 15: Vypláca sa zamestnávateľom vyplácať mzdu „na ruku“

Áno	39		80,7 %
Nie	2		5,1 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	6		14,2 %
Súhrn odpovedí	47		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci tejto otázky sa 14,2 % respondentov nevedelo vyjadriť. Z ostatných respondentov 80,7 % odpovedalo, že si myslia, že sa zamestnávateľom oplatí vyplácať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“, čiže mimo výplatnej pásky. Iba 5,1 % odpovedalo na danú otázku nie.

10a. Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodné vyplácať zamestnancom mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Odpovede:

- Neplatí toľko celkovú cenu práce.
- Nemusia platiť odvody.
- Štát zaťažuje príliš podnikateľov a radšej dá časť mzdy zamestnancovi na ruku.
- Nižšie náklady na zamestnanca.
- Kým im na to neprídu, tak ušetria. Ušetří na odvodoch, daniach, BOZP.
- Konkurenčná výhoda.
- Retencia zamestnancov, nakoľko majú vyššiu mzdu než u konkurencie pri rovnakých nákladoch.“

Väčšina odpovedí poukazuje na vysokú celkovú cenu práce oproti hrubej, ako aj čistej mzde zamestnanca. Z názorov respondentov vyplýva, že zamestnávateľ, z dôvodu obchádzania zákona, môže zamestnancom zaplatiť viac ako je čistá mzda po zaplatení odvodov.

10b. Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa nevýhodné vyplácať zamestnancom mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Odpovede:




- Odvody.
- Pretože ho môžu zamestnanci udať na IP.
- Neplátia za nich odvody.
- Riziko veľkej pokuty, možno až strata živnosti.
- Kontroly orgánov (poisťovne, daňový úrad, atď.), podpora čiernej ekonomiky.
- Vysoké riziko odhalenia.
- Nespravodlivé voči zamestnancom, ktorí pracujú legálne.
- Kvôli dôchodku a kvôli odpracovaným rokom.
- Účtovníctvo tak, aby sedelo.
- Nie je tam nevýhoda, okrem pokuty, ale to je ťažko dokázateľné, takže sa neboja.

158

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

11. Myslíte si, že vyplácanie mzdy alebo časti mzdy "na ruku" mimo výplatnej pásky je na Slovensku bežné?

Tabuľka 16: Vyplácanie mzdy je na Slovensku bežné



Áno	361		74,3 %
Nie	30		6,2 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	95		19,5 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Na základe odpovedí len 19,5 % respondentov sa k tomu nevedelo vyjadriť a 74,3 % respondentov sa vyjadrilo, že vyplácanie mzdy mimo výplatnú pásku je na Slovensku bežné.

12. Vedeli ste, že náklady zamestnávateľa na zamestnanca, t. j. celkovú cenu práce, tvoria okrem hrubej mzdy aj ďalšie odvody na sociálne a zdravotné poistenie, ktoré zamestnávateľ odvádza za zamestnanca nad rámec tejto hrubej mzdy?

Tabuľka 17: Máte vedomosť čo tvorí náklady zamestnávateľa na zamestnanca

Áno	471		97,3 %
Nie	13		2,7 %
Súhrn odpovedí	484		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: 97,3 % respondentov odpovedalo, že vedia o odvodoch na sociálne a zdravotné poistenie, ktoré sa odvádzajú. Respondenti sú oboznámení o tom, aké odvody platia zo svojej mzdy.

13. Myslíte si, že je na Slovensku bežné, že zamestnávateľ vyžaduje od fyzickej osoby (pracovníka) vykonávanie práce na živnosť namiesto uzatvorenia pracovného pomeru?

Tabuľka 18: Sú nútené živnosti v SR bežné

Áno	370		76,1 %
Nie	23		4,7 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	93		19,1 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: V rámci otázky 19,1 % respondentov sa nevedelo vyjadriť k danej otázke. Avšak 76,1 % odpovedalo, že si myslí, že nútenie prejsť z pracovného pomeru na živnosť je na Slovensku bežnou praxou a len 4,7 % respondentov odpovedalo, že tomu tak nie je.

13a. Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodnejšie zamestnávať fyzické osoby na živnosť namiesto zamestnania v pracovnom pomere?

Odpovedalo 394 respondentov.

Odpovede:

- Má menej starosti s daným zamestnancom, aj menšiu zodpovednosť.
- Štát príliš zaťažuje podnikateľov.
- Dane a odvody.
- Živnostníci si platia odvody sami.
- Živnostníka využije len v momente vyťaženia v prípade poklesu objednávok nie je potrebné mať ďalšie náklady. Všetku zodpovednosť nesie živnostník. Pretože zamestnanec môže dostať vyššiu mzdu, pokiaľ zamestnávateľ nemusí platiť odvody, a je viac motivovaný.
- Šetrenie peňazí.

160

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Zamestnávateľ nerieši odvody a neprepláca napr. dovolenky a iné. Neplatí dovolenku, príspevok na stravu, nerieši PN, nerieši výpoveď a s tým spojené odstupné a odchodné, atď...
- Zbaví sa mnohých povinností súvisiacich so zamestnávaním zamestnancov, čo znižuje jeho náklady (pracovné prostriedky, náradie, ochranné odevy, stravovanie, dovolenky, atď.).
- V prípade potreby môže rýchlejšie vypovedať pracovnú zmluvu.
- Nemá starosti s prihlasovaním, evidenciou.
- Nemá navýšenú celkovú cenu práce.
- Lebo odvodové zaťaženie prejde na zamestnanca, čím ušetrí náklady na odvody vo výške tuším 30 %, ale sú odvetia, kde sa takto na živnosť pracovať neoplatí, lebo zamestnanec prichádza o značnú časť príjmov práve na odvody.

13b. Ak ste odpovedali áno, uveďte zároveň, prečo je podľa Vás pre fyzickú osobu výhodnejšie alebo nevýhodnejšie zamestnať sa u zamestnávateľa na živnosť namiesto zamestnania v pracovnom pomere?


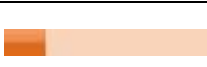
Komentár: Z odpovedí je zrejmé, že respondenti pracujú pre zamestnávateľov aj v pracovnom pomere na pracovnú zmluvu alebo formou dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale aj ako samostatne zárobkovo činné osoby. Vzhľadom na legislatívne obmedzenia výkonu závislej práce len v pracovnom pomere uzatvorenom podľa Zákonníka práce, by takzvaná „práca na živnosť“ nemala byť vykonávaná vôbec. Prieskum však ukazuje, že vo väčšine prípadov respondenti uvádzajú, že by uprednostnili „prácu na živnosť“ hlavne z dôvodu vysokého daňovo odvodového zaťaženia práce. Z prieskumu vyplýva, že respondenti poukazujú na nekalé praktiky zamestnávateľov, kde za nich boli odvedené len minimálne odvody, a tým napríklad pre nich nie je výhodné počas pracovnej neschopnosti poberať nízku náhradu príjmu. Z poskytnutých názorov vyplýva aj to, že veľa respondentov si uvedomuje ochranný charakter Zákonníka práce, ktorý pri výkone „práce na

živnosť“ nie je aplikovaný. Faktor nezávislosti hrá tiež veľmi dôležitú úlohu, nakoľko respondenti poukazujú aj na to, že živnostník: „nielen že lepšie zarába, ale pracuje vtedy, kedy sa mu chce, ešte si aj lepšiu robotu vie vybaviť, a my zamestnanci musíme robiť všetko, čo nám kážu.“ (odpoveď na otázku dotazníka). Najčastejšia odpoveď sa však týkala lepšieho ohodnotenia, teda vyššieho „čistého“ zárobku pre živnostníkov. Napriek tomu určitá skupina respondentov si uvedomuje aj dôležitosť sociálneho zabezpečenia, aj napriek aktuálne nižšiemu čistému zárobku.

Respondenti poukazujú aj na skutočnosť, že zamestnávateľia už nedávajú inú možnosť, len výkon „práce na živnosť“. Tieto skutočnosti dávajú jasný signál pre dôležitosť kontroly dodržiavania ustanovení, ktoré zaručujú výkon závislej práce výlučne v pracovnom pomere alebo v pracovnoprávnom vzťahu založenom dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

14. Viete o tom, že vyplácanie mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky a zamestnávanie na falošnú živnosť je v Európskej únii považované za súčasť nedeklarovanej (nelegálnej) práce?

Tabuľka 19: Viete čo je súčasť nedeklarovanej (nelegálnej) práce




Áno	394		81,1 %
Nie	92		18,9 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Ako vyplýva z vyzbieraných odpovedí, 81,1 % opýtaných vie o tom, že peniaze, ktoré zamestnanec poberá mimo výplatnej pásky, teda mimo oficiálneho príjmu, a práca na falošnú živnosť sú v krajinách EÚ považované za nelegálnu prácu. Z prieskumu vyplýva, ako bolo aj v predchádzajúcej otázke zdôraznené, že je potrebná adresnejšia a častejšia kontrola príslušnými orgánmi.

15. Myslíte si, že je na Slovensku dostatočná kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania?

Tabuľka 20: Je dostatočná kontrola NP a NZ na SR




Áno	29		6,0 %
Nie	292		60,2 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	164		33,8 %
Súhrn odpovedí	485		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Predmetnou otázkou sme sledovali aj reálne skúsenosti občanov s výkonom kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Z prieskumu vyplýva, že 60,2 % respondentov je toho názoru, že kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je nedostatočná. Približne tretina respondentov k otázke nevedela zaujať stanovisko, a len 6 % opýtaných si myslí, že kontrola zo strany štátu je dostatočná.

16. Myslíte si, že je právna úprava týkajúca sa nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku dostatočná?

Tabuľka 21: Myslíte si, že právna úprava NP a NZ na SR je dostatočná

Áno	57		11,8 %
Nie	220		45,6 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	205		42,5 %
Súhrn odpovedí	482		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Takmer polovica respondentov si myslí, že právna úprava týkajúca sa nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku je nedostatočná. Vzhľadom na predpoklad,

163

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

že výsledkom tejto otázky bude s najväčšou pravdepodobnosťou takáto odpoveď, sme v nasledujúcej otázke zbierali námety pre zlepšenie legislatívy v tomto smere.

17. Čo by malo podľa Vás Slovensko urobiť na zefektívnenie boja proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu? Zodpovedanie tejto otázky v dotazníku bolo dobrovoľné.

Odpovede a komentár:

- Daňovo odvodové zaťaženie práce – respondenti kritizovali vysokú cenu práce pre zamestnávateľov, ktorí sa z tohto dôvodu snažia čo najviac ušetriť hlavne na odvodoch za zamestnancov. Ako zamestnanci tiež kritizovali vysoké odvody, nakoľko štát nie je schopný, za tak vysoké odvody zabezpečiť adekvátne služby a podporu pre občanov. Toto pôsobí ako najväčší faktor demotivácie zamestnancov legálne pracovať, a tým občania priamo podporujú pohnútky zamestnávateľov k obchádzaniu zákonov, vrátane zákazu NP a NZ.
- Zvýšenie počtu kontrol a zvýšenie postihov – respondenti poukazujú na skutočnosť, že kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je v pomere k počtu zamestnávateľských subjektov veľmi nízka. Taktiež pokuty, ktoré ukladá inšpektorát práce, sú likvidačné pre malých podnikateľov, ale pre veľké podniky nespĺňajú výchovný charakter, nakoľko ich výška je podľa respondentov nedostatočná.
- Zrušenie dočasného pridelenia zamestnancov – respondenti uvádzajú, že zamestnanci sú najčastejšie vykorisťovaní práve agentúrami dočasného zamestnávania. Tieto agentúry síce zamestnávajú zamestnancov legálne, ale pracovné podmienky zďaleka nie sú také, ako u kmeňových zamestnancov, a to ,aj napriek zmenám v Zákonníku práce.
- Efektivita vykonaných kontrol zo strany inšpekcie práce – respondenti kritizujú kontroly inšpekcie práce hlavne v tom zmysle, že zamestnávateľa si aj tak s daným inšpektorom práce vybaví všetko, čo potrebujú. Pri opakovaných kontrolách z toho istého inšpektorátu práce vzniká priestor pre možnosť korupcie. Uvítali by zachovanie

väčšej anonymity pri podávaní a prešetrovaní podnetov. Inšpektoráty práce v najväčšej miere kontrolujú len mikropodnikoch a malé podniky, kde odhalia nelegálne zamestnávanie, a tým vzniká skreslená štatistika o miere nelegálneho zamestnávania v mikropodnikoch a malých podnikoch. Inšpektoráty nevykonávajú kontrolu na základe analýz daňovej a odvodovej disciplíny zamestnávateľov.

- Osveta širokej verejnosti o následkoch nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania – vzhľadom na chýbajúcu vzdelávaciu a propagačnú politiku zo strany verejných inštitúcií, je potrebné oboznámiť širokú verejnosť o následkoch nelegálnej práce, alebo práce vykonávanej na živnosť a o jej negatívnych následkoch pri pracovnoprávnej ochrane alebo pri sociálnom zabezpečení občanov. Občania v mnohých prípadoch ani len netušia, o čo všetko sú ukrátení pri nelegálnej práci. V tejto pozícii môžu aj odborové organizácie prevziať iniciatívu a zabezpečiť osvetu nielen zamestnancov, resp. ich členov, ale aj širokej verejnosti o negatívnych následkoch či už pri pracovných úrazoch, pri skončení pracovných pomerov, pri dočasnej pracovnej neschopnosti a pod.

Z popísaných okruhov odpovedí jednoznačne vyplýva, že je nutné zo strany štátu zefektívnenie kontrolnej činnosti, kde bude daňovo odvodová legislatíva a inšpekcia práce nie len represiou, ale funkčným nástrojom na odstránenie príčin vzniku nelegálnej práce. Odborové organizácie zas musia vyvíjať tlak na občanov, ako aj na zamestnávateľov, aby práca bola vykonávaná v intenciách zákona.





18. Čo by malo podľa Vás Slovensko urobiť na zefektívnenie boja proti vyplácaniu mzdy alebo časti mzdy zamestnancom „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

Komentár: Respondenti v odpovediach na túto otázku uvádzali takmer totožné názory ako v predchádzajúcej otázke, preto vyberáme len tú najčastejšiu odpoveď, ktorou je daňovo odvodové zaťaženie práce. Respondenti uvádzajú, že kým sa nevyrieši tento problém, aby zamestnanec z celkových nákladov práce dostával len cca 60 % na voľné disponovanie,

nebude možné presvedčiť zamestnancov, aby nepristúpili na vyplácanie časti mzdy mimo oficiálne priznanej mzdy.

19. Ak ste zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov, uveďte, či pôsobí u Vášho zamestnávateľa odborová organizácia. Ak ste reprezentant zamestnávateľa, uveďte, či pôsobí u Vás odborová organizácia.

Tabuľka 22: Pôsobí u Vás odborová organizácia

Áno	295		60,7 %
Nie	133		27,4 %
Neviem sa k tomu vyjadriť	47		9,7 %
Som SZČO a nezamestnávam žiadneho zamestnanca	11		2,3 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Z odpovedí na danú otázku vyplýva, že 60,7 % z opýtaných pracuje u zamestnávateľa, kde pôsobí odborová organizácia. Z odpovedí vyplýva aj skutočnosť, že 9,7 % opýtaných s najväčšou pravdepodobnosťou nevie, či pôsobí u zamestnávateľa, kde pracujú, odborová organizácia, alebo môžeme pripustiť aj možnosť, že títo respondenti ani nepoznajú, čo odborová organizácia, resp. zástupcovia zamestnancov sú.

20. Ako by mohla podľa Vás v boji proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, proti vyplácaniu mzdy alebo časti mzdy zamestnancom „na ruku“ a proti zamestnávaniu falošných živnostníkov pomôcť odborová organizácia?

Komentár:




Získané odpovede nám prezentujú pohľad či už zamestnancov, ako aj zamestnávateľov, na súvislosť odborovej organizácie na potlačenie výskytu nelegálnej a nedeklarovanej práce. Respondenti ako najčastejšiu odpoveď uvádzajú, že odborová organizácia má jedinou možnosť, a to nahlásiť výskyt NP a NZ príslušným kontrolným orgánom. Ako ďalšiu možnosť respondenti uvádzajú, aby odborové organizácie organizovali kampane a vzdelávanie aj v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Vzdelávacou činnosťou odborových organizácií na pracoviskách sa môžu dostať informácie aj ohľadom nelegálnej práce bližšie k občanom. Ďalšou možnosťou je aj priamo v kolektívnych zmluvách dohodnúť ustanovenia, ktoré budú plniť aj vzdelávaciu funkciu, napríklad tak, že budú vysvetľovať, čo sa rozumie pod pojmami nelegálna práca, oprávnené mzdové náklady a pod.

Respondenti vyjadrovali názor aj spôsobom, že odborová organizácia nevie ovplyvniť, či zamestnávateľ zamestnáva zamestnancov nelegálne, že jej chýbajú potrebné kompetencie.

Odpovede na otázku boli formulované aj tak, že odborové organizácie pôsobia len u veľkých zamestnávateľov, kde vo väčšine prípadov nie je problém s nelegálnou alebo nedeklarovanou prácou. Problémové sú väčšinou mikro a malé podniky, ktoré si nemôžu dovoliť odvádzať všetky odvody z oficiálne zúčtovanej mzdy zamestnanca a pritom poskytnúť zamestnancovi čistú mzdu vo výške, v akej mu ju vedia poskytnúť za nedeklarovanú alebo za čiastočne deklarovajú prácu „na ruku“.




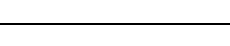


Ďalšie otázky boli informačné, aby sme mali prehľad o štruktúre respondentov:

Tabuľka 23: Pohlavie

Muž	238		49,0 %
Žena	245		50,4 %
Iné	3		0,6 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

Tabuľka 24: Veková kategória

do 20 rokov	0		0,0 %
21 až 30 rokov	51		10,5 %
31 až 40 rokov	110		22,7 %
41 až 50 rokov	151		31,1 %
51 až 60 rokov	130		26,8 %
Viac ako 61 rokov	43		8,9 %
Súhrn odpovedí	485		

Zdroj: Vlastná tvorba







Tabuľka 25: Skupiny osôb

Zamestnanec	303		62,3 %
Zástupca zamestnancov (člen odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník, zástupca zamestnancov pre BOZP)	99		20,4 %
Samostatne zárobkovo činná osoba / živnostník	22		4,5 %
Zamestnávateľ (manažér alebo iný reprezentant zamestnávateľa)	17		3,5 %
Toho času nezamestnaný	22		4,5 %
Iné	23		4,7 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba




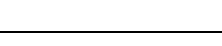



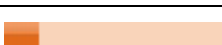

Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

Tabuľka 26: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

Bez ukončeného základného vzdelania	1		0,2 %
Základné vzdelanie	2		0,4 %
Stredné vzdelanie	53		11,0 %
Úplné stredné odborné alebo úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou	239		49,4%
Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa	32		6,6 %
Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a vyššie	157		32,4 %
Súhrn odpovedí	484		

Zdroj: Vlastná tvorba

Tabuľka 27: V ktorom regióne pracujete

Bratislavský kraj	92		18,9 %
Trnavský kraj	31		6,4 %
Nitriansky kraj	41		8,4 %
Trenčiansky kraj	48		9,9 %
Žilinský kraj	81		16,7 %
Banskobystrický kraj	56		11,5 %
Prešovský kraj	77		15,8 %
Košický kraj	50		10,3 %
Iné	10		2,1 %
Súhrn odpovedí	486		

Zdroj: Vlastná tvorba

B: Dotazník pre inšpektorov práce

Analytický tím pripravil ako jednu z obsahových častí projektu dotazník pre inšpektorov práce. Za účelom jeho distribúcie inšpektorom práce v rámci celého Slovenska oslovil garant projektovej úlohy NIP, keďže inšpekcia práce zohráva kľúčovú úlohu v boji s nelegálnym zamestnávaním. Hlavným cieľom dotazníka bolo zmapovať názory, skúsenosti inšpektorov práce, poukázať na pozitíva a negatíva súčasného stavu, na právnu, spoločenskú, ekonomickú a etickú podstatu nelegálneho zamestnávania a najmä priniesť námety na zlepšenie v rámci všetkých zainteresovaných.

Vedenie NIP podporilo snahu nášho expertného tímu a odporučilo inšpektorom práce zodpovedať na otázky dotazníka v nami určenom termíne, t. j. do 15. apríla 2021.

Dotazník bol anonymný a inšpektori práce ho mali možnosť vyplniť online formou s odkazom na: www.iankety.sk/dotaznik/421904457/.

Do termínu uzávierky odpovedalo na dotazník spolu 104 respondentov, čo predstavuje asi 40 % z celkového počtu inšpektorov práce. Berúc do úvahy mnoho podnetných návrhov, ktoré obsahovali odpovede dotazníka, predpokladáme, že náš dotazník vyplňali predovšetkým inšpektori práce, ktorí sa venujú oblasti pracovnoprávných vzťahov a kontrole nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na dennej báze.

Pri vypracovaní otázok dotazníka sme sa snažili o to, aby hneď na prvý pohľad upútal pozornosť respondentov. Dbali sme, aby bol dotazník zrozumiteľný, prehľadný a aby bol jednoduchý na vyplňovanie.

Najdôležitejšie pri tvorbe akéhokoľvek dotazníka, nášho nevynímajúc, je stanovenie cieľa, ktorý nám bol jasný zo zadania projektu. Dbali sme aj na čas potrebný na vyplnenie dotazníka, aby ho bolo možné kvalitne vyplniť za približne 20 – 30 minút, na čo sme respondentov upozornili na začiatku jeho vyplňovania.

Dotazník obsahoval spolu 18 otázok. Prvých 8 otázok boli tzv. „uzavreté otázky“, dávajúce na výber rôzne možnosti preddefinovaných odpovedí, prípadne odpoveď „iné“ ako preddefinované. Odpovede, z ktorých si respondenti vyberali konkrétnu odpoveď, nám uľahčili analýzu výsledkov, ktoré uvádzame aj graficky.

Otázky sme zostavili tak, aby boli jasne sformulované, jednoznačné a zrozumiteľné.

Používali sme otázky krátke a výstižné, pýtajúc sa na to, čo sme potrebovali zistiť. V maximálnej miere sme sa snažili vyhnúť sugestívnym otázkam, ktoré by navádzali

respondentov na odpoveď. Tiež sme sa vyvarovali toho, aby sme dávali obsahovo podobné otázky za sebou.




Dotazník bol zo strany inšpektorov práce akceptovaný, hodnotený ako zrozumiteľný a jeho výsledky nám poskytli mnoho podnetných návrhov, ktoré budú prezentované a využité v analytickom výstupe.

Dotazník vyplnilo 104 respondentov.

Zhrnutie výsledkov

1. Myslíte si, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je na Slovensku problémom s takými ekonomickými a sociálnymi dopadmi, že si vyžaduje zlepšiť opatrenia na ich potláčanie?

Tabuľka 28: Vyžaduje si NP a NZ v SR zlepšiť opatrenia

Je vážny problém a vyžaduje zvýšiť opatrenia	51		49,0 %
Súčasná opatrenia sú postačujúce, adekvátne situácii	48		46,2 %
Úroveň nelegálnej práce v SR nepredstavuje reálny ekonomický a sociálny problém	5		4,8 %

Zdroj: Vlastná tvorba



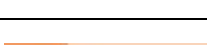
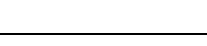

Komentár:

Odpovede poukazujú na to, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie sú z pohľadu inšpektorov práce považované za problém. Líšia sa však názory na potrebu zlepšenia opatrení na ich potláčanie. Vyše 46 % inšpektorov práce je toho názoru, že opatrenia sú dostatočné a len o niečo väčší podiel predstavujú odpovede, že súčasné opatrenia si vyžadujú zlepšenie. Predpokladáme, že názor na zlepšenie súčasných opatrení prezentovali inšpektori práce, ktorí sa prednostne venujú problematike pracovnoprávných vzťahov a tiež kontrole nelegálneho zamestnávania.

Iba 4,8 % odpovedí uvádza, že v prípade nelegálnej práce v SR nejde o reálny ekonomický a sociálny problém.

2. Pokúste sa odhadnúť, koľko ľudí na Slovensku vykonáva nelegálnu prácu (aké percento z pracujúcich)

Tabuľka 29: Odhadnite koľko ľudí v SR vykonáva NP






Menej ako 1 %	10		9,6 %
1 až 5 %	28		26,9 %
5 až 10 %	32		30,8 %
Viac ako 10 %	13		12,5 %
Neviem to odhadnúť	21		20,2 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Odpovede na túto otázku vyjadrujú celú škálu názorov, počínajúc odhadom menej ako 1 % až po viac ako 10 %. Až 20,2 % inšpektorov práce nevedelo odhadnúť, koľko ľudí na Slovensku vykonáva nelegálnu prácu. Najvyšší podiel predstavuje odhad 5 až 10 % a v súhrne s odhadom 1 až 5 % ide až o cca 60 % odpovedí.

3. Podľa Vašich skúseností, akí pracovníci sa najviac podieľajú na nelegálnej práci?

Tabuľka 30: Akí zamestnanci sa podieľajú na NP

Evidovaní nezamestnaní	31		29,8 %
Neevidovaní nezamestnaní	43		41,3 %
Zamestnaní v druhom zamestnaní	4		3,8 %
Cudzinci	14		13,5 %
Iné	12		11,5 %

Zdroj: Vlastná tvorba









Komentár: Na nelegálnej práci sa podľa výsledku dotazníka najviac podieľajú neevidovaní a evidovaní nezamestnaní, čo bolo uvedené až vo vyše 70 % odpovedí.

Zaujímavé názory boli prezentované aj v možnosti „Iné“, z ktorých vyberáme:

Sú to pracovníci oneskorene prihlásení v Sociálnej poisťovni, osoby z tretích krajín, ľudia, ktorí majú osobné problémy, napr. exekúcie, poberatelia invalidných dôchodkov, tzv. povaľáči a ľudia bez vzdelania.

4. Podľa Vašich skúseností, prečo sú pracovníci ochotní pracovať nelegálne? (uvedte 3 najčastejšie dôvody)

Tabuľka 31: Prečo sú pracovníci ochotní pracovať nelegálne







Nemožnosť zamestnať sa legálne na trhu práce	19		6,8 %
Zamestnávateľ im nedáva na výber, tlačí ich k tomu	50		17,9 %
Snaha vyhnúť sa plateniu daní a poistných odvodov	56		20,0 %
Snaha vyhnúť sa exekúciám formou zrážok zo mzdy	79		28,2 %
Sú poberateľmi dávky v nezamestnanosti, dôchodku podľa osobitných predpisov, sociálnych dávok a pod.	38		13,6 %
Neznalosť zákona, neznalosť negatívnych sociálnych dôsledkov	32		11,4 %
Chcú mať pocit nezávislosti, žiť voľne	2		0,7 %
Iné	4		1,4 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Pracovníci sú ochotní pracovať nelegálne najmä zo zisťných dôvodov, a to v snahe vyhnúť sa exekúciám a plateniu daní a odvodov. Na túto skutočnosť poukazuje až polovica odpovedí. Pomerne vysoký podiel, až cca 18 % respondentov uviedlo, že nelegálni pracovníci nemajú na výber, že ich k tejto forme zamestnávania tlačí zamestnávateľ.

5. Podľa Vašich skúseností, aké motívy vedú podnikateľov v SR k nelegálnemu zamestnávaniu? (uvedte max. 3 najčastejšie motívy)

Tabuľka 32: Aké motívy vedú podnikateľov v SR k NZ

Vysoké daňové zaťaženie práce	47		16,4 %
Vysoké odvodové zaťaženie práce na sociálne poistenie a zdravotné poistenie	81		28,3 %
Vysoké mzdové náklady v pomere k produktivite práce	36		12,6 %
Snaha vyhnúť sa záväzkom z riadneho pracovného vzťahu	58		20,3 %
Potreba vysokej flexibility pracovnej sily (pri prepustení, pri nepravidelnej práci)	34		11,9 %
Vysoká ochota pracovnej sily pracovať nelegálne	12		4,2 %






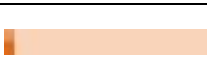
Snaha držať nelegálne pracujúcu osobu „v šachu“	8		2,8 %
Neznalosť zákona	8		2,8 %
Iné	2		0,7 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Zistenie motívov, prečo zamestnávateľa uprednostňujú nelegálne zamestnávanie, je kľúčové pre návrh opatrení, aby sa znížila atraktivita hlavných motívov. Odpovede neboli prekvapivé: Až 45 % sa vzťahuje na odvodové a daňové zaťaženie. Ďalších 33 % je orientovaných na pracovnú silu – snaha vyhnúť sa záväzkom z riadneho pracovného pomeru (dovolenka, stravné, náhrada príjmu pri PN a pod.) a tiež názor na nízku produktivitu práce vo vzťahu k priemernému platu. Prekvapujúce je, že len asi 12 % inšpektorov má názor, že dôvodom je potreba vyššej flexibility pri nepravidelnej práci alebo potrebe znižovania stavov. Napriek tomu si myslíme, že argument flexibilného zamestnávania je dôležitý a záverečné odporúčania tohto dokumentu by mali upozorniť aj na tento problém.

6. Aký je Váš názor, prečo sa niektorým zamestnávateľom oplatí riskovať vysoké postihy za nelegálne zamestnávanie?

Tabuľka 33: Prečo sa zamestnávateľom oplatí riskovať vysoké postihy za NZ

Riziko odhalenia je veľmi nízke, malý počet kontrolných akcií	16		9,6 %
Zisky pri nelegálnom zamestnávaní prevyšujú straty aj pri zaplatení pokuty	63		38,0 %
Nízke postihy, žiadne ďalšie opatrenia	16		9,6 %
Pri vysokej konkurencii sú nútení riskovať	25		15,1 %
Je to ich forma ignorovania zákonnosti	38		22,9 %
Iné	8		4,8 %

Zdroj: Vlastná tvorba


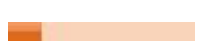



Komentár: Z grafu vidíme, že najviac respondentov (38 %) sa domnieva, že dôvodom, prečo sa oplatí riskovať pokuty za nelegálne zamestnávanie sú zisky, ktoré prevyšujú možné straty (za pokuty a pod.). 10 % respondentov má názor, že postihy sú príliš nízke a ďalších 10 %, že je nízky počet kontrol nelegálneho zamestnávania, alebo málo efektívne kontroly. Na druhej strane zvýšenie kontroly a pokút môže byť vnímané ako prílišné šikanovanie zamestnávateľov. Otázkou na riešenie bude nájsť správnu rovnováhu.



Zaujímavým názorom je, že dosť vysoké percento zamestnávateľov takto prezentuje ignorovanie zákonnosti. Nezanedbateľným dôvodom je aj nutnosť riskovať v súčasnej konkurencii podnikov.

Pre návrh opatrení bude rozhodujúce porovnanie situácie v zahraničí, ako sú tam odstrašujúce postihy za nelegálne zamestnávanie. V niektorých štátoch nejde len o výšku pokuty, ale napr. o povinnosť riadne zamestnať odhalenú nelegálne pracujúcu osobu, o obmedzene v ďalšom podnikaní alebo o stratu reputácie zverejnením mena alebo názvu nelegálne zamestnávajúceho podniku.

7. Čo by bolo podľa Vás potrebné urobiť na reálne zníženie výskytu nelegálnej práce nelegálneho zamestnávania?

Tabuľka 34: Prečo je potrebné zníženie NP a NZ

Upraviť legislatívu v tejto oblasti	45		21,4 %
Podstatne posilniť kapacitu kontrolných orgánov	37		17,6 %
Zvýšiť postihy	22		10,5 %
Zaviest' povinnosť založiť s odhalenou nelegálne zamestnanou fyzickou osobou pracovnoprávny vzťah	39		18,1 %
Zamerať aktivity predovšetkým na osvetu proti nelegálnej práci a na	38		18,0 %

podporu legálnej práce			
V širšej miere zapojiť sociálnych partnerov do boja s nelegálnou prácou	19		9,0 %
Iné	10		4,8 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Podľa najpočetnejších (viac ako 21 %) výsledkov prezentovaných v dotazníku sa na dosiahnutí zníženia výskytu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania môže podieľať úprava legislatívy. Zhodne v približne 18 % odpovedí sa uvádza povinnosť založiť s nelegálne zamestnanou osobou pracovnoprávny vzťah a tiež posilnenie cielených osvetových aktivít.

Čo sa týka odpovedí v kolónke iné, zaujímavé sú názory, aby tzv. dohodári mali povinnosť mať na pracovisku evidenciu pracovného času, aby výkon kontroly nelegálnej práce bol presunutý do kompetencie polície, a to zriadením tzv. pracovnej polície, tak ako je to v iných členských štátoch EÚ. „Rozviazanie rúk“ inšpektorom práce – často kvôli dôkaznému bremenu súd (resp. NIP) zruší úplne jasné zistené nelegálne zamestnávanie. Veľmi ľahko sa dá vyhnúť pokute, ak je zamestnávateľ, resp. právnik aspoň trochu znalý veci. Bol prezentovaný aj názor, aby už po prvom zistení porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania bol zavedený zákaz podnikania.

8. Je možné dosiahnuť zníženie výskytu nelegálnej práce legislatívnymi zmenami?

Tabuľka 35: Je možné znížiť NP legislatívnymi zmenami

Súčasná legislatíva je vyhovujúca	28		26,9 %
Je potreba legislatívnych úprav	76		73,1 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Pre riešiteľov projektu je dôležitý názor inšpektorov práce, či považujú súčasnú legislatívu na boj s nelegálnou prácou za dostatočnú. Ide hlavne o štruktúru ustanovení v zákone 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Tri štvrtiny respondentov sa domnieva, že legislatíva v tejto oblasti by sa mala upraviť.

Počnúc otázkou č. 9 boli do dotazníka zahrnuté tzv. „otvorené otázky,“ niektoré označené ako „dobrovoľné.“ Respondenti mohli na nich odpovedať podľa vlastného uváženia alebo ich nechať nezodpovedané. Formuláciou otázok sme chceli zistiť názory dotazovaných inšpektorov práce na rôzne aspekty súvisiace s danou problematikou a hlavne získať podnety na riešenie problému NP a NZ. Na tieto otázky odpovedala približne polovica respondentov a v tomto komentári boli vybrané a zosumarizované tie odpovede, ktoré riešitelia považovali za najdôležitejšie a budú cenným zdrojom záverov a odporúčaní tohto dokumentu.

8a. Mohli by ste uviesť príklad na legislatívne zmeny?

Na otázku odpovedalo 47 respondentov, pričom niektoré príklady navrhovaných zmien boli viac-menej totožné. Komentár obsahuje niektoré z podnetných návrhov.

Odpovede:

- Zaviesť povinnosť zamestnávateľa mať na pracovisku evidenciu pracovného času pri dohodách, lebo najviac je poddeklarovanej práce, ktorá sa nedá jednoducho preukázať. Napríklad evidujú a oficiálne vyplácajú za výkon práce 2h denne, pritom v skutočnosti sa pracuje 8 až 12 hodín denne.
- Pri zastretí pracovnoprávneho vzťahu živnosťou vydať nariadenie vlády, aké pracovné činnosti nemôžu byť zastrešené živnosťou. Ako príklad uviedli respondenti napríklad profesiu operátora v priemysle.
- Zriadiť tzv. pracovnú políciu / má iné nástroje – zadržanie osôb, zabezpečenie objektu s nasadením vyššieho počtu príslušníkov v prípade akcií napr. na stavbách (ako v

Nemecku, uviedla respondentka, ktorá bola toho svedkom), pretože Inšpektor práce nemá oprávnenie obmedziť kontrolovanú osobu na jej osobnej slobode či jej

- Zamedziť možnosti spätných prihlásení a odhlásení zamestnancov v sociálnej poisťovni. Umožňuje to zamestnávateľom vyhnúť sa postihu pri zistení nelegálneho zamestnávania v zmysle § 2 ods. 2 písm. b zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.
- Legislatívne obmedziť podnikanie pri zistení nelegálneho zamestnania, obmedziť predmet podnikania osobám, ktoré zlikvidovali spoločnosť z dôvodu nelegálneho zamestnávania.
- Zamestnávateľ by mal zníženú odvodovú povinnosť v skúšobnom období pracovného pomeru. Vzhľadom na to by nepočítaval potrebu "skúšať" zamestnať nového človeka nelegálne.
- Najmä zmena zákona č. 82/2005 v časti „Zodpovednosť za NZ“.
- Pri cudzincoch zjednodušiť podmienky ich prijímania do zamestnania. Ak by cudzinci boli kmeňovými zamestnancami spoločností, neboli by nútení pracovať prostredníctvom agentúr, ktoré ich využívajú a štát tak prichádza o financie.
- Úprava ustanovení v oblasti dočasného pridelenia. Definovať a určiť činnosti, ktoré nemôžu byť vykonávané v obchodnoprávnom, resp. občianskoprávnom vzťahu (napr. zoznamom profesií).
- Eliminovať možnosti uzatvorenia dohôd pracovnej činnosti a vykonaní práce, nakoľko touto formou sa zakrýva nelegálne zamestnávanie.
- Upraviť znenie nelegálneho zamestnávania § 2 ods. 2 písm. b) t. j. zrušiť administratívne nelegálne zamestnávanie tzv. papierové nelegálne zamestnávanie vzniknuté z oneskoreného splnenia oznamovacej povinnosti; definovať a určiť činnosti, ktoré môžu byť vykonávané v obchodnoprávnom, resp. občianskoprávnom vzťahu (napr. zoznamom činností/profesií).

9. Ako by mohla podľa Vás inšpekcia práce zefektívniť kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, prípadne inými aktivitami prispieť k reálnemu zníženiu výskytu nelegálneho zamestnávania?

Odpovede:

- Kontrolu budú vykonávať len inšpektori práce, ktorí sa na túto oblasť špecializujú.
- V prvom rade je potreba úpravy legislatívy.
- Motivácia zamestnávateľov v prípade, ak sa u nich nezistí NZ za určité obdobie.
- Priamo do zákona uviesť, že výsledok IP (záznam) nemusí byť zasielaný kontrolovanému subjektu (možno na požiadanie) a povinnosť zamestnancov upovedomiť o takejto kontrole svojho zamestnávateľa. Záznamy by boli stále spracované, avšak odpadla by byrokratická povinnosť zasielania tisícok záznamov ročne. Určite by to zefektívnilo kontrolu NZ.
- Opäť vytvoriť oddelenie kontroly nelegálneho zamestnávania.
- Vykonávať kontrolu v poobedňajších hodinách, prípadne cez víkendy, kedy zamestnávateľia neočakávajú kontrolu.
- Znížiť administratívnu záťaž, ak je u kontrolovaného zamestnávateľa všetko v poriadku, Nevypracovávať z každej aj nezistenej nelegálnej práce pre kontrolovaný subjekt Záznam z ukončenia výkonu, radšej viac kontroly vo viacerých subjektoch a keď nie je zistená nelegálna práca, subjekt iba uviesť na zoznam kontrolovaných subjektov v rámci NZ, veľa písomností pre inšpektora a nahrávania do informačného systému.
- Znovu sfunkčniť Kobru, prípadne vytvoriť špeciálne tímy inšpektorov zameraných výslovne na kontrolu NZ.
- Inšpekcia práce by vedela zefektívniť kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak by vedeli použiť aj fotky zhotovené obyvateľmi. Taktiež väčšia flexibilita inšpektorov práce pri kontrole. V nadväznosti na materiálne technické zabezpečenie.

- Vyššími sankciami v prípade marenia inšpekcie práce (zamestnávateľa radšej zaplatia nižšiu sankciu za marenie ako vyššiu za nelegálne zamestnávanie).
- Vytvorením podmienok na flexibilnejší výkon práce, a to aj tým, aby si inšpektor práce pri výkone mohol, tak ako v registri Sociálnej poisťovne, preveriť zamestnanca aj v systéme príslušného ÚPSVSR na preverenie zamestnanca v zmysle zákona o zamestnanosti.

10. Je podľa Vás pre efektívne odhaľovanie nelegálneho zamestnávania prínosom pracovať v režime, v akom pracovali organizačné útvary „Kobra“?

Komentár:

Na túto otázku odpovedalo 84 inšpektorov prevažne súhlasne, podporujúc kontrolný režim „Kobra“. Len výnimočne bola odpoveď, ktorá by bola úplne zamietavá. Niektoré z odpovedí obsahovali aj zdôvodnenie, bližšie sú uvedené v odpovediach:

- Áno, organizačné útvary Kobra sú efektívne a sú prínosom pre štát aj z dôvodu špecializácie na nelegálne zamestnávanie.
- V súčasnosti, kedy už veľa ľudí vie, ako sa vyhnúť nelegálnemu zamestnávaniu, napr. útek z pracoviska, sú tieto útvary neefektívne. Po "rozviazaní rúk" sú potrebné, pretože som názoru, že nelegálne zamestnávanie na Slovensku je veľkým problémom.
- Áno, je veľmi dôležité, aby sa odhaľovaním nelegálneho zamestnávania zaoberal na to určený útvar, ktorý nebude vykonávať inú činnosť.
- Kontrola nelegálneho zamestnávania je súčasťou každého výkonu inšpekcie práce, stačí pridať k tomu mimoriadne akcie: víkendy, sezónne práce – vleky, kúpaliská, terasy.
- Áno, bolo to efektívne, dokonca vykonávali inšpekciu v rámci iných krajov, a tak išlo aj o prevenciu v rámci protikorupčného správania.

185

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Záleží na vedení IP, v akom režime KOBRA v súčasnosti pracuje. Aj v súčasnosti môže pracovať tak, ako pracovala predtým.
- Áno, je to nevyhnutné.
- Samozrejme, že je to efektívne, nakoľko sa venujú potieraniu nelegálneho zamestnávania a robia osvetu v podnikateľskom sektore, kde sa rýchlo rozšírilo, že tieto kontroly sa vykonávajú aj mimo štandardného pracovného času a útvary KOBRA vedia, kde je najväčšie riziko nelegálneho zamestnávania, vedia nájsť porušovateľov zákona a potláčať tento fenomén.
- Jednoznačne áno. Odbremenilo by to inšpektorov práce, ktorí sú špecializovaní na BOZP a hlavne vyhradené technické zariadenia, kontrolu zhody, na to niet popri kontrole NZ dosť času.

11. Ako by mohli prispieť odbory (sociálni partneri), prípadne iné inštitúcie v boji proti nelegálnej práci?

Komentár:

Keďže analytický výstup 14 je zadaný KOZ, považujeme námety na účasť odborov v boji proti nelegálnej práci za kľúčové. Dokonca bol prezentovaný názor, že odbory nemajú záujem o riešenie otázok nelegálneho zamestnávania. Na druhej strane sa vyjadrili, že tam, kde sú odbory, sa nelegálna práca nevykonáva. Sme si vedomí, že inšpektori práce považujú kontrolné a represívne aktivity za svoju doménu. Za hlavné úlohy odborových organizácií pri potláčaní NP a NZ považujú tieto aktivity:

- Podávať podnety, oznámenia, nahlasovanie v prípade porušení zákazu nelegálneho zamestnávania.
- Osveta zameraná najmä na zamestnancov; aké dôsledky má nelegálne zamestnanie pre zamestnanca (chýbajúce sociálne zabezpečenie, zodpovednosť zamestnávateľa

pri pracovnom úraze, chýbajúca ochrana zamestnanca, nenárokovateľnosť na výhody vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu...).

- Robiť osvetu aj medzi zamestnávateľmi.
- V rámci vzdelávania zamestnancov zaradiť aj témy dôsledkov nelegálneho zamestnávania a zvýšiť edukáciu v tejto oblasti.
- Participácia, iniciatíva pri podávaní návrhov a presadzovaní legislatívnych zmien,
- Podieľať sa na odhaľovaní nelegálnej práce vykonávanej na pracoviskách zamestnávateľa, u ktorého odborová organizácia pôsobí.
- Kontrolovať zamestnávateľov pri obsadzovaní pracovných miest cudzincami, hlavne ak zamestnávateľ využíva na obsadzovanie pracovných miest agentúry.
- Spolupracovať s inšpektormi práce počas previerok, ale aj mimo nich. Dôraz sa dáva na rýchlu komunikáciu s IP.
- Z pozície odborov by sa mali nahlasovať prípady nelegálneho zamestnávania nielen vo vlastnej firme, ale aj u konkurenčných alebo spolupracujúcich firmách.
- Motivovať zamestnanecké rady a zástupcov zamestnancov všímať si nelegálne zamestnaných, ako aj vykonávanie závislej práce živnostníkmi a nahlasovať nezrovnalosti na IP
 - Odbory mali by byť nezávislé od zamestnávateľa, aby mali väčšiu možnosť nenechať sa ovplyvniť.
 - Okrem odborov sa apeluje aj na políciu, že pri kontrolách rôznych stánkov a iných pracovných aktivít (najmä cudzincov) by mali dávať podnety na inšpektoráty práce pri podozrení na nelegálnu prácu.

12. Poznáte, aké sú hlavné ciele, výzvy, stratégie či smerovania Slovenskej republiky v boji s nelegálnou prácou? Opíšte svojimi slovami.

Táto otázka smerovala k tomu, či inšpektori práce majú prehľad o celkovej koncepcii, stratégii a politike SR v boji s nelegálnou prácou. Faktom je, že oficiálna komplexná stratégia

187

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

boja s nelegálnou prácou v Slovenskej republike chýba. Reakcia inšpektorov nebola veľmi pozitívna, mnohé odpovede prezentujú názor o nekonceptnosti a absencii jasných cieľov v boji s nelegálnou prácou. Z podnetných odpovedí sme vybrali tieto:

- Cieľom je znižovanie počtu nelegálne zamestnaných osôb.
- Zabezpečiť, aby nelegálne zamestnávanie nebolo pre zamestnávateľa "výhodné".
- Úlohou by malo byť ju potlačiť v čo najvyššej možnej miere. Motivovať ľudí, aby nelegálne nepracovali (nižšie dane, odvody).
- Prijatie opatrení na zabránenie obchodovaniu s ľuďmi a tzv. otrockej práci.
- Stratégia je daná legislatívou – ochrana zamestnanca, sociálne a iné benefity plynúce z platne uzatvorených pracovnoprávných vzťahov. Motivácia zamestnávateľa predísť sankčným opatreniam zo strany kontrolných orgánov a znemožnenia čerpania finančnej pomoci od štátnych orgánov z dôvodu evidencie v centrálnom registri nelegálneho zamestnávania.
- Udeľovanie sankcií aj z dôvodu preventívneho pôsobenia na zabránenie ďalšieho šírenia nelegálnej práce.
- Poznám, paradoxom však je, že po zadaní "hlavné ciele, výzvy, stratégie či smerovania Slovenskej republiky v boji s nelegálnou prácou" do internetového prehliadača neboli nájdené relevantné výsledky – chýbajúca osвета?
- Je pekné, že SR má ciele, smerovania, stratégiu či výzvy, ale v konečnom dôsledku si však myslím, že sa nedarí efektívne potláčať nelegálne zamestnávanie.

13. Aké by podľa Vás malo byť smerovanie a ciele štátnej politiky (v rámci celej spoločnosti), aby sa zefektívnil boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním?

Komentár: V nadväznosti na predchádzajúcu otázku nás zaujímalo, akú stratégiu boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním by inšpektori práce odporúčali pre orgány SR.

- Zefektívnenie kontrol prostredníctvom úpravy legislatívy pokračovať formou „Kobier“.
- Zriadiť tzv. pracovnú políciu so širšími kompetenciami / zadržanie osôb, požadovanie preukázania sa.
- Motivácia zamestnávateľov.
- Je to o ľuďoch a ich morálnych hodnotách. Pokiaľ nebudú ľudia všeobecne morálne čistí, nelegálne zamestnávanie nikdy nevymizne.
- Zamedziť subjektom, ktoré sa previnili v oblasti NZ, prístup k väčšiemu počtu "benefitov" poskytovaných štátom.
- Zabezpečiť pre všetkých adekvátne ohodnotenie za vykonanú prácu.
- Pokračovať v osвете a kontrole. Propagovať dopady nelegálnej práce.
- Zvýšiť sankcie za nelegálne zamestnávanie – odobratie živnosti, medializácia, zákaz podnikania na určité obdobie.
- Motivovať zamestnancov, aby neboli ochotní pracovať nelegálne – uplatňovať možné určité postihy aj pre nich; navyše napr. strata nároku alebo zníženie sociálnych dávok (keďže majú nelegálny príjem).
- Nedostatočná príprava absolventov škôl na vstup do zamestnania v súvislosti s ich vedomosťami o právach a výhodách zamestnancov vykonávajúcich prácu v pracovnom pomere oproti iným pracovnoprávnym vzťahom alebo nelegálnej práci.
- Vytvoriť celkovo podmienky v rámci legislatívy, aby zamestnanie v pracovnom pomere nebolo podľa názoru zamestnávateľov trestom.
- Zjednodušovanie podnikania, napr. pre živnostníkov zníženie odvodov a daňového zaťaženia.
- Zamerať sa aj na zodpovednosť zamestnanca, aby nepristúpili na NZ, lebo pri zistení by mali z toho nejaký problém.

- Šírenie osvetu. Zamerať sa na prevenciu, ktorá by nemala ísť do úzadia na úkor represie.
- Uzatvoriť dohodu na národnej, regionálnej a miestnej úrovni so spoluúčasťou sociálnych inštitúcií a zamestnávateľských organizácií s cieľom sledovať a postupne odstraňovať nelegálnu prácu.
- Zníženie odvodových povinností.
- Presvedčiť zamestnancov, že pracovať nelegálne sa neoplatí.
- Zjednodušenie a zrýchlenie udeľovania pracovných povolení pre cudzincov.
- Zlepšiť podmienky pre menších zamestnávateľov zo strany štátu, podnikateľského prostredia, aby neboli nútení využívať nelegálne zamestnávanie.

14. Nelegálna práca je jedným z prejavov tzv. tieňovej (šedej) ekonomiky. Aké sú podľa Vás ďalšie prejavy tieňovej ekonomiky?




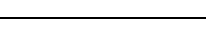
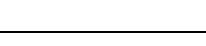
Inšpektori práce si uvedomujú, že nelegálna práca je súčasťou tieňovej ekonomiky a jej ďalších nelegálnych prejavov. Vymenovali napríklad tieto:

- Predaj bez dokladov, fiktívne faktúry medzi subjektmi, falšovanie podkladov.
- Zamestnávateľ vo väčšine prípadov vykonáva odvodovú povinnosť z pracovnoprávneho vzťahu z minimálnej mzdy a zvyšok vypláca zamestnancom „peniaze na ruku“.
- Neodvádzanie daní a odvodov.
- Prepis spoločností na biele kone a nemožnosť sa domôcť svojich práv.
- Nezdanené peniaze je možné využívať na korupciu.
- Fiktívne živnosti. Nelegálne podnikanie.
- Je to v podstate akýkoľvek obchod nezdaňovaný, neregulovaný štátom, napr. predaj omamných a psychotropných látok atď.
- Pranie peňazí, nelegálny obchod, korupcia, klientelizmus...

- Drogová činnosť, prostitúcia.
- Daňové úniky. Neodvádzanie sociálnych a zdravotných odvodov.
- Podplácanie, "vybavovanie" pracovného miesta, pozície – aj vďaka členstvu v "správnej politickej strane", rodinkárstvo, dosť je toho.
- Využívanie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Inšpekčnou činnosťou nie je možné preukázať rozsah skutočne vykonávanej práce zamestnancami, ak títo spolupracujú so zamestnávateľom a rovnako ako zamestnávateľ, podávajú nepravdivé informácie. Právny predpis je v tomto smere benevolentný, dôkazová tieseň je na inšpektorovi práce, ktorý vo väčšine prípadov, bez spolupráce zamestnancov (tí neposkytnú pomoc, pokiaľ sú v pracovnoprávnom vzťahu) nevie preukázať skutočný rozsah vykonávanej práce zamestnancom, aj keď je nesporné, že napr. prevádzkové hodiny nie je možné týmito zamestnancami obsadiť.

15. Rozsah tieňovej šedej ekonomiky sa odhaduje na 7 až 15 % HDP. Skúste odhadnúť, koľko percent z tej časti tvorí nelegálna práca.

Tabuľka 36: Odhadnite koľko % tvorí NP v rámci tieňovej šedej ekonomiky

Menej ako 10 %	33		33,0 %
10 až 30 %	29		29,0 %
30 až 60 %	14		14,0 %
Viac ako 60 %	3		3,0 %
Neviem to odhadnúť	21		21,0 %

Zdroj: Vlastná tvorba

Komentár: Zámerom tejto otázky bolo posúdiť, ako sa inšpektori práce pozerajú na podiel nelegálnej práce na tieňovej ekonomike, a teda stratách pre oficiálnu ekonomiku. Zo 100

odpovedí 21 nevedelo odhadnúť, 33 si myslí, že podiel nelegálnej práce je menej ako 10 % a 29 respondentov odhaduje interval od 10 do 30 %. Pri 10 % podiele nelegálnej práce na tieňovej ekonomike by straty len na daniach pre štátny rozpočet by predstavoval okolo 300 mil. eur. Ešte väčšie by boli výpadky v sociálnom a zdravotnom poistnom systéme.

16. V zahraničí používajú pojem „nedeklarovaná práca“, ktorý zahŕňa širšie aktivity, ktoré poškodzujú štátnu ekonomiku a sociálnu ochranu pracujúcich, napríklad vyplácanie časti mzdy „na ruku“ (poddeklarovaná práca), nepravá samostatná zárobková činnosť, falošné vykazovanie pracovného času. Ktoré formy by podľa Vás mali byť zahrnuté do legislatívy na Slovensku ako nelegálne (nedeklarované) zamestnávanie?

Odpovede:

- Poddeklarovaná, tej je najviac, ale preukázanie je zložité až nemožné.
- Treba porovnať pojem "nedeklarovanej práce" v jednotlivých štátoch EÚ – legislatíva, správna prax a štatistiky, tieto porovnať so štatistikami na Slovensku v oblasti pracovného práva a využiť v novej legislatíve komplexne.
- V prípade zistení dvojitej evidencie pracovného času vedenej zamestnávateľom – zvýšiť sankcie.
- Upraviť § 99 Zákonníka práce, a to konkrétne povinnosť mať a viesť evidenciu pracovného času na prevádzke vždy za obdobie od prvého do posledného dňa mesiaca.
- Určiť pracovný čas, jeho evidovanie podľa skutočnosti a následné poskytovanie mzdy za skutočne odpracovaný čas. To je základ zabránenia vyplácania mzdy na ruku. (Samozrejme odhliadnuc od dohodnutej výšky mzdy pri nástupe do práce – na papieri nižšia, na ruku vyššia). Myslím, že podiel falošnej evidencie pracovného času je podstatne vyšší ako nepravá samostatná zárobková činnosť.
- Legislatíva v rámci EÚ by mala byť jednotná.
- Nepravé živnosti, ktoré v skutočnosti nevykazujú znaky živnosti.

- Pojem nedeklarovaná, poddeklarovaná práca implementovať do legislatívy a následne uvažovať nad tým, čo do nej zahrnúť. Z pohľadu preukazovania kontrolným orgánom sú všetky vyššie uvedené formy ťažko preukázateľné. V tomto smere by bolo vhodné upraviť právomoci a rozviazať ruky inšpektorátom práce, nakoľko zamestnanci nemajú záujem pravdivo odpovedať (strach, obava zo straty príjmu) na otázky inšpektorov smerujúce k odhaleniu vyplácania na ruku a falšovania evidencie pracovného času. Opätovne sa žiada viac osvetu...

17. Máte na záver nejakú dobrú radu, čo by bolo potrebné na Slovensku zaviesť na obmedzenie výskytu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania? (dobrovoľná otázka)

Odpovede:

- Zriadiť pracovnú políciu.
- Bezplatné školenia pre zamestnávateľov – oddelením Kobry s modelovými situáciami.
- NZ by sa malo vrátiť do stavu pred rokom 2013, kedy bolo nelegálnym zamestnáváním len to, keď v čase výkonu inšpekcie práce nebol zamestnanec prihlásený do SP. Neskoré prihlásenie zamestnanca, ktoré bolo zistené len z dokladov, môže zostať ako porušenie, nie však ako NZ a s tým súvisiace postihy. Myslím si, že aj takáto sebareflexia štátu by napomohla, zamestnávatelia by si uvedomili, že štátu ide o princíp, nie o trestanie.
- Zníženie záťaže pre podnikateľské subjekty.
- Kontrolou ustanovení zákona č. 82/2005 by sa mali zaoberať nielen inšpektoráty práce, ale intenzívne napr. aj ÚPSVaR a SP. Sankcionovanie zamestnávateľov by malo byť zosúladené, čo sa týka výšky navrhovaných pokút (jednotné pre IP, SP aj ÚPSVaR).
- Osveta, vyšší počet kontrol. Sankcie aj pre nelegálne zamestnané osoby.
- Vytvoriť také podmienky zamestnávateľom (aj tým malým), aby prežili pri dodržaní všetkých zákonov.

193

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Štátom vytvorená internetová stránka na jednoduché a rýchle prihlásenie zamestnanca do SP, ZP a vytlačenie pracovnej zmluvy / dohody so všetkými jej zákonnými náležitosťami.
- Zanalyzovať celú problematiku na úrovni so sociálnymi partnermi.
- Získať skúsenosti z EÚ a potom nadstaviť pravidlá.
- Zlepšenie medzirezortnej spolupráce (napr. ÚPSVaR, OCP PZ)
- Zaviesť určitú formu zamestnaneckých preukazov, v prípade, ak nie je možné nelegálne zamestnávanie preukázať zamestnávateľovi, zvýšiť postih fyzickej osoby za výkon nelegálnej práce napr. verejnoprospešnými prácami, či dobrovoľníckou činnosťou.
- Hlavne vyberať na posty tých, ktorí to kontrolujú, správnych ľudí, ktorí tomu, čo kontrolujú, aj rozumejú, sú motivovaní a "morálne" čistí. Tých aj školiť, vzdelávať a zabezpečiť kariérny rast podľa skutočných zásluh.

4.2. Analýza faktorov ovplyvňujúcich nelegálnu prácu a zamestnávanie

V predchádzajúcich kapitolách sme popisovali rôzne ekonomické, právne, spoločenské, etické a psychologické faktory a podnety, ktoré ovplyvňujú úroveň nelegálnej práce. Uvádžali sme príklady a situácie, ktoré pôsobia motivačne alebo odradzujúco pre zamestnávateľov, aby zamestnávali ľudí nelegálne, ale aj pre osoby, ktoré sú ochotné pracovať nelegálne. V tejto kapitole stručne a prehľadne zhrnieme tieto faktory a urobíme analýzu pozitívnych a negatívnych vplyvov, čo bude základom pre návrh opatrení na zníženie podielu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v budúcnosti:

Daňové a odvodové zaťaženie

Ekonomická motivácia je najsilnejším faktorom ako pre zamestnávateľov, tak aj pre nelegálne pracujúce osoby. V spoločnosti sú rôzne tlaky na zníženie odvodov, ale vzhľadom na ekonomickú situáciu nevidíme veľmi reálne znižovanie odvodov z legálneho pracovného pomeru. Sociálna poisťovňa aj odborníci už dlhodobo upozorňujú na neudržateľnosť systému

194

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

sociálneho zabezpečenia. Ohrozené sú budúce dôchodky. Zdravotné poistenie tiež nepostačuje na pokrytie zdravotnej starostlivosti a náklady sa každý rok dramaticky zvyšujú. V dani z príjmu nie je až taký problém. Platí ju len zamestnanec a zo základnej sadzby 19 % pri odpočítateľných položkách je to 5 % z hrubej minimálnej mzdy a asi 10 % pri priemernej hrubej mzde. Zníženie o 3-4 percenta nie je dostatočnou motivačnou položkou pre pracovníka. Daňová regulácia sa uvažuje skôr pri platbách DPH. Ak je teda motivácia na nelegálnu prácu ekonomická, že zamestnávateľ ani pracovník nie sú ochotní podieľať sa na spoločných fondoch, mala by byť aj odvetá štátu ekonomického charakteru, teda o forme pokút. Aj tu však môže mať svoj významný vplyv osveta.

Flexibilita práce a administratívne zaťaženie

Tento faktor je tiež jedným z najčastejších argumentov, prečo zamestnávatelia uprednostnia nelegálne zamestnávanie. Dá sa plne chápať potreba flexibilnejšieho pracovného vzťahu pri sezónnych prácach napr. v poľnohospodárstve, ale o podobné podmienky sa hlásia aj stavebné firmy, služby, malí zamestnávatelia a dokonca aj niektoré priemyselné podniky. Uvoľnenie však zákonite prináša možnosť zneužívania takéhoto systému, čo by zase negatívne ovplyvňovalo sociálne istoty ľudí, ktorí chcú pracovať. Napriek tomu je reálne, aby bola ovplyvňovaná úroveň nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania zmysluplným riešením tohto faktora – vyššej flexibility pri zamestnávaní. Faktor administratívneho zaťaženia je výrazný najmä pri potrebe zamestnávať cudzincov, najmä z tretích krajín. V tejto oblasti budú zmeny nevyhnutné.

Kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Právne sú nastavené striktné podmienky pre zákaz a potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Vymožitelnosť práva je v tomto prípade priamo úmerná efektívnej kontrole. Z troch kontrolných orgánov v oblasti NP a NZ má najväčší podiel a vplyv inšpekcia práce. V predchádzajúcich kapitolách sme podrobnejšie popísali postupy inšpektorátov práce a konštatovali sme, že súčasná kontrola inšpekcie práce v oblasti NP

a NZ je v rámci daných možností dobre organizovaná. Napriek tomu z prieskumov a poznatkov z našej vlastnej praxe vyplýva, že niektorí zamestnávateľia sa stále spoliehajú na to, že periodicita kontrol a riziko odhalenia sú nízke, takže sa oplatí riskovať. Preto vidíme v zefektívnení kontroly nástroj na ovplyvnenie úrovne nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Kvantitatívne navýšenie kontrol si vynúti zvýšenie počtu inšpektorov práce. Súčasný stav je poddimenzovaný. Kvalitatívne zefektívnenie vyžaduje zase sprístupnenie potrebných informácií, dôsledné posudzovanie rizikových skupín a prispôsobovanie metodík meniacemu sa trhu práce. Výzvou je aj s finančné ohodnotenie, motivácia a nábor nových inšpektorov práce.

Postihy za nelegálne zamestnávanie

Právne predpisy (zákon č. 125/2006 a zákon č. 5/2004) stanovujú pomerne prísne kritériá a výšky pokút za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania – od 2 000 do 200 000 eur. Ak je zistená viac ako jedna osoba pracujúce nelegálne, je minimálna pokuta pre zamestnávateľa 5 000 eur. Pokutovaná môže byť aj nelegálne pracujúca osoba – do výšky 331 eur. Jedni volajú po zvýšení pokút, druhí broja proti takým vysokým pokutám. Podľa nášho názoru zníženie pokuty nie je namieste, pretože postih musí mať odrádzajúci charakter. Ani zvyšovanie nie je potrebné, pretože horná hranica je dostatočne vysoká a kontrolné orgány majú možnosť ju využívať. Navyše, je potrebné súbežne uplatňovať aj súvisiace postihy – dodatočné platby daní a odvodov do poisťovní atď. Podľa dobrých skúseností zo zahraničia by bolo potrebné zaviesť možnosti výrazného zníženia postihu v prípade, ak zamestnávateľ založí trvalý pracovný pomer (stratégia transformácie nelegálnej práce na legálnu).

Výrazným motivačným postihom pre zamestnávateľa je aj zapísanie do centrálného verejne prístupného zoznamu subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, ktorý previnilcom bráni v prístupe k štátnym dotáciám, k eurofondom, v účasti na verejnom

obstarávaní, v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, či v prístupe k štátnej kompenzácii v súvislosti s COVID-19. Bližšie v kapitole 1.3.

Spoločenské povedomie, sociálne prostredie

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie sú protiprávne konanie. Pri protiprávnom konaní je dôležitým aspektom psychológia jednotlivca, jeho právne, sociálne, etické a spoločenské uvedomenie, morálka... Vnímanie jednotlivcov je vo veľkej miere ovplyvňované celkovým spoločenským povedomím a to nie je najlepšie vo vzťahu k tolerancii nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania, k plateniu daní a k plneniu niektorých ďalších právnych povinností. Tu si môžeme opäť vziať za príklad niektoré zahraničné krajiny, kde je vysoko nastavená úroveň spoločenskej morálky. Napr. škandinávske krajiny alebo Švajčiarsko, kde ľudia v podstatne nižšej miere majú úmysel konať proti štátu a proti spoločnosti. Na spoločenské povedomie pôsobí viacero faktorov: politika, história, miera korupcie, dôslednosť potierania protispoločenského konania, reálna spravodlivosť, životná úroveň, výchova... Jednou z kľúčových stratégií na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je preto ovplyvňovanie spoločenského povedomia, postojov a morálky, výchova od školských lavíc, poskytovanie a opakovanie potrebných informácií, vykonávanie kampaní...

Ak hovoríme o faktore sociálneho prostredia – je všeobecne známe, že ochota pracovať nelegálne je podstatne vyššia v chudobných regiónoch a v marginalizovaných skupinách. Častokrát je to z núdze, ale niekedy zohrávajú rolu aj osobnostné črty niektorých ľudí z marginalizovaných skupín – neochota trvalo a systematicky pracovať a uprednostňovanie príležitostnej práce „na čiero“. Tu je tiež riešením výchova.

Nezamestnanosť

Snáď všetci autori literárnych zdrojov, ktoré sme použili v tejto práci, dávajú priamu úmeru medzi nezamestnanosťou a nelegálnu prácu. Potvrdzujú to aj naše vlastné skúsenosti

a odpovede respondentov na náš prieskum. Čím je väčšia nezamestnanosť, tým je väčší rozdiel medzi ponukou práce a dopytom. Ľudia sa dostávajú do sociálneho tlaku a sú ochotní pracovať za hocijakých podmienok, aby sa užívali. Často je to len príležitostná práca. Niektorí zamestnávateľia sú si vedomí núdze nezamestnaných ľudí a zneužívajú svoju pozíciu ponukou nelegálnej práce. Čím viac ľudí pracuje nelegálne, tým sa oficiálna nezamestnanosť ešte zvyšuje. Práve v takýchto podmienkach je výzvou nová stratégia potierania nelegálnej práce – transformácia nelegálnej práce na legálnu.

Výška minimálnej mzdy verzus sociálne dávky

Pri identifikácii faktorov, ktoré ovplyvňujú nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie, je viacero špecifických situácií, ktoré sú čiastočne popísané v predchádzajúcich kapitolách. Dost veľký počet práceschopného obyvateľstva na Slovensku uprednostňuje sociálne dávky, akoby mali pracovať za minimálnu mzdu, pretože rozdiel v príjmoch nie je až taký závažný, najmä ak si majú možnosť prilepiť nelegálnou prácou.

Často sa tiež vyskytujú situácie, že ľudia, ktorí sú zaťažení exekúciou zrážkami zo mzdy, vyhľadávajú prácu za minimálnu mzdu alebo sa dohodnú so zamestnávateľom na minimálnej mzde a doplatku „na ruku“. Pri zachovaní životného minima majú potom exekučné zrážky minimálne.

Podobných špekulatívnych praktík je viacero a majú jednu spoločnú črtu, že sa jedná o nízko príjmové skupiny ľudí, u ktorých je vyššie riziko zamestnať sa nelegálne.

Z týchto základných faktorov ovplyvňujúcich nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie budeme vychádzať pri návrhu opatrení a spôsobov riešenia tohto spoločenského problému.

4.3. Protiklady využívania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

V tejto časti chceme poukázať na protiklady medzi očakávaním a skutočným efektom nelegálnej práce hlavne pre nelegálne pracujúce osoby. Nelegálna práca a nelegálne

zamestnávajú majú dopady na zamestnancov, spoločnosť, ako aj na celé podnikateľské prostredie hlavne v negatívnom rozmere.

V rámci dotazníkov pre verejnosť, ako aj pre inšpektorov sme uviedli niekoľko otázok, ktoré sa zameriavajú na príčiny, prečo ľudia pracujú nelegálne, prečo by boli ochotní nelegálne pracovať a prečo je to pre nich výhodne alebo prečo si myslia, že to nie je výhodné.

Protiklad – rýchle peniaze oproti dlhodobým stratám

Na jednej strane vidia nelegálne pracujúce osoby „rýchlo“ zarobené peniaze a viac finančných prostriedkov, nakoľko sa z takto zarobených peňazí neplatia odvody. Na druhej strane, v prípade, ak nie je podpísaná pracovná zmluva, pri takomto zamestnávaní je riziko, že zamestnávateľ nemusí vyplatiť mzdu alebo odmenu za vykonanú prácu vôbec. Okrem toho, zamestnanec nemá nárok na dovolenku, na stravu, na odmenu za prácu nadčas alebo za víkendy. Paradoxom v tomto prípade je hlavne to, či takto zarobené peniaze dokážu vynahradiť straty za zákonom stanovené nároky na mzdu, dovolenku, stravovanie, maximálnu výmeru pracovného času, dĺžku odpočinku, dovolenku alebo straty na dôchodku. Podpísaním pracovnej zmluvy a následným prihlásením do Sociálnej poisťovne má zamestnanec zákonom stanovené práva, ktoré zamestnávateľ má povinnosť splniť.

Finančné prostriedky, ktoré sa nekrátia za odvody, síce zamestnancovi v tom momente prídu, že ich má vyplácané na ruku a že zarobil viac, ale čo ak nastane pracovný úraz alebo choroba alebo v budúcnosti v prípade žien materstvo? Nebudú mať nárok na nemocenské dávky v prípade choroby ani pracovného úrazu, materské, na starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok dokonca ani na invalidný dôchodok. Napriek tomu, že sa SR považuje za sociálny štát, v prípade, ak nemá zamestnanec odpracované roky, nemá nárok na sociálne dávky.

Protiklad – peniaze verzus bezpečnosť

S nelegálnym zamestnávaním bez podpísanej pracovnej zmluvy nelegálne pracujúce osoby si len veľmi ťažko môžu uplatňovať nároky, vyplývajúce z predpisov na ochranu zamestnancov, ich bezpečnosti a ochranu zdravia, tak ako to vyžaduje Zákonník práce, zákon o bezpečnosti práce a iné predpisy. Často ani nevedia, na čo majú nárok, nemajú zabezpečené zákonné podmienky, nemajú zabezpečené ani pracovné odevy, osobné ochranné pracovné prostriedky, ani nie sú riadne oboznamovaní s predpismi na zaistenie BOZP. Zamestnávateľi sa môžu vyhnúť povinnosti vypracovania bezpečných pracovných postupov, kontroly pracovných zariadení a povinnosti, ktoré sú stanovené právnymi predpismi. Ak nie je osoba riadne zamestnaná, nemá v prípade choroby nárok na nemocenské dávky, rovnako tak aj v prípade pracovného úrazu, kedy nemá nárok ani na iné zákonné odškodnenia.

Protiklady pri nútenej živnosti

Je častou praxou, že hoci práca má charakter závislej činnosti, zamestnávateľ poveruje takou prácou živnostníkov alebo núti zamestnancov prejsť na režim obchodnej zmluvy a vybavenia si živnosti. Niekedy sa to môže zdať pre pracujúce osoby výhodnejšie, pretože takýto pracovník má viac finančných prostriedkov v aktuálnom čase, keďže zamestnávateľ mu neprispieva na odvody a čistý príjem zamestnanca tak môže byť vyšší o sumu nezaplatených odvodov. V tomto prípade si však živnostník zabezpečuje všetko sám – opäť nemá nárok na plnenia vyplývajúce z ustanovení Zákonníka práce (dovolenka, nárok na nemocenské dávky v prípade choroby, alebo pracovného úrazu, príplatky za nočnú prácu, sviatky atď.). Platí si sám aj povinné odvody. Zároveň v rámci bezpečnosti práce sú živnostníci zodpovední za všetky povinnosti sami (BOZP, OOPP). V tomto prípade „zamestnanec“, oficiálne živnostník, vystavuje svojmu „zamestnávateľovi“, obchodnému partnerovi, faktúry, nepriznáva všetky svoje príjmy a na základe takéhoto konania je výsledkom po dosiahnutí dôchodkového veku znížený dôchodok. Aj v tomto prípade sa zdá, že v rámci mesačných príjmov sú finančné príjmy živnostníka vyššie, avšak treba ich porovnať s dlhodobými nevýhodami a výdavkami, ktoré v konečnom dôsledku môžu prevýšiť príjmy.

Protiklad vyplácania peňazí na ruku

Z výsledkov dotazníkového prieskumu vyplynulo, že jednou z najväčších motivácií pracovať nelegálne je okamžité finančné zvýhodnenie nelegálnej práce oproti legálnemu zamestnaniu.

Pri vyplácaní peňazí „na ruku“, či už v celom objeme odmeny za prácu, alebo jej časti nad minimálnu mzdu, ktorú má zamestnanec zúčtovanú na výplatnej páske, ostatnú časť dostávajú „na ruku“, je hlavným cieľom, aby zamestnávateľ aj prac zamestnanec neplatili odvody z celkovej mzdy, ale len z jej minimálnej časti. Pre niektorých zamestnancov sa to zdá výhodné, pretože majú v konkrétnom momente viac peňazí na útratu. Ak však nastane choroba alebo zamestnanec príde o prácu, dostane tiež len minimálne sociálne dávky od štátu. Vo významnej miere to neskôr ovplyvní aj výpočet starobného či invalidného dôchodku. V poslednom roku nastala mimoriadna situácia v rámci ochorenia COVID-19. Nikto si dovedy nevedel predstaviť, že sa z jedného dňa na druhý pozatvárajú školy, ľudia prestanú chodiť do práce pozatvárajú, sa reštaurácie, obchody, zamestnanci prejdú na „home office“ alebo z jedného dňa na druhý prídu o prácu. V takejto zložitej situácii všetci tí, čo nelegálne pracovali, alebo dostávali peniaze na ruku či mali založenú nútenú živnosť pri nízkych oficiálnych obratoch, nemali nárok na žiadnu pomoc zo sociálneho systému štátu. Nemohli poberať dávky v nezamestnanosti, nakoľko na ne nemali nárok, alebo dostali len minimálne dávky vzhľadom na ich odpracované dni a výšku mzdy.

Protiklad rovnosti podnikania

Zamestnávatelia, ktorí nelegálne zamestnávajú, spôsobujú nerovnosť podmienok na pracovnom trhu. Pre takýchto zamestnávateľov je krátkodobu výhodné nelegálne zamestnávať, lebo si nemusia plniť povinnosti zamestnávateľa a s tým spojené výdavky, nakoľko žiadnych zamestnancov oficiálne nemajú. Neplatia vysoké odvody z miezd zamestnancov a môžu nelegálne pracujúcim osobám poskytnúť vyššiu mzdu oproti konkurencii. Vystavujú sa síce riziku vysokých pokút pri možnom odhalení alebo dokonca zrušenia živnostenského oprávnenia či iných sankcií.. Pokuty sa pohybujú vo výške od 2 000

201

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

eur v prípade jednej osoby, a od 5 000 eur v prípade dvoch a viacerých fyzických osôb. Pokuty v takejto výške sú pre malých podnikateľov vysoké, ale asi nie sú dosť vysoké, aby zabránili NZ. Je to možno spôsobené aj poddimenzovaním kontrolných orgánov alebo sa zamestnávateľa spoliehajú na to, že ich neodhalia. Ak je takýto stav príliš rozšírený, má vážne dopady na ekonomiku štátu, zamestnanosť a férovú hospodársku súťaž. Takíto zamestnávateľa neodvádzajú dane a odvody, a tak oberajú spoločnosť o finančné prostriedky v rámci príjmových a výdavkových čias verejných zdrojov. V neposlednom rade takéto nelegálne pracujúce osoby sa prezentujú ako nezamestnané, a tým sa nezamestnanosť umelo zvyšuje. Zároveň prispievajú k skresleným údajom v rámci ostatných štatistických údajov v národnej ekonomike.

V dotazníkoch sa všetci respondenti vyjadrili, že najväčším problémom alebo iniciátorom nelegálnej práce sú vysoké odvody. Tieto odvody majú svoje opodstatnenie v rámci zdravotného poistenia, sociálneho poistenia či dôchodkového zabezpečenia.

Protiklady spoločenského povedomia o nelegálnom zamestnávaní

Pokiaľ zamestnávateľ nelegálne zamestnáva osoby, nie je to na Slovensku vnímané spoločnosťou veľmi negatívne. Je zaujímavé, že ľudia niekedy nemajú na výber a vyberú si nelegálnu prácu, lebo im ju zamestnávateľ ponúkne či vnúti. Dôvody, prečo to je pre zamestnávateľa výhodné, prečo je to výhodné z krátkodobého hľadiska aj pre zamestnanca, sme si uviedli vyššie, ale stále platí, že sa jedná o porušenie zákona. V dnešnej dobe sa však v spoločenskom povedomí na Slovensku nepovažuje obchádzanie niektorých zákonov za veľký zločin, ale takmer za hrdinstvo. Aj napriek tomu, že existuje na stránkach NIP zoznam zamestnávateľov, ktorí nelegálne zamestnávali fyzické osoby, a tým sa čiastočne obmedzia možnosti ich podnikania, v skutočnosti títo zamestnávateľa nemajú problémy so vzťahmi s inými podnikateľskými subjektami. Dá sa povedať, že nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca sú v našej spoločnosti viac-menej akceptované. Dokonca v rámci dotazníkového

riešenia respondenti uviedli, že poznajú niekoho, kto nelegálne pracoval, alebo to dokonca boli priamo oni.

4.4. SWOT, výzvy na dobrú prax

V predchádzajúcich častiach sme analyzovali situáciu s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním na Slovensku, vychádzajúc z publikačných zdrojov, štatistických dát, ekonomických charakteristík, výsledkov dozornej činnosti NIP a ďalších orgánov, ako aj výsledkov dotazníkovej akcie pre verejnosť a pre inšpektorov práce. Ukazuje sa vhodné zaradiť medzi analytické postupy aj metódu SWOT, ktorá poskytuje aj riešiteľom možnosť uplatniť ich dlhoročné skúsenosti a pokúsiť sa empiricky odhaliť kľúčové faktory, ktoré ovplyvňujú riešenie problematiky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Navyiac tento nástroj poskytuje rýchle spracovanie prehľadu o strategickej situácii pre následné identifikovanie opatrení na zlepšenie stavu.

Metóda SWOT je dostatočne známa, preto nepotrebuje detailné vysvetlenie. Riešiteľský tím hľadal kľúčové faktory formou skupinovej diskusie (brainstormingu), s cieľom určiť :

Silné stránky (strengths) – čo je dobré, čo oceňujeme, čo je potrebné zachovať, rozvíjať, čo sú pozitíva, prípadne výhody.

Slabé stránky (weaknesses) – čo má negatívny vplyv, čo sa nám nepáči, čo chýba, aké sú nedostatky, čomu treba predísť.

Príležitosti (opportunities) – čo môže napomôcť úspešnému riešeniu, kto môže pomôcť, pozitívne očakávania, trendy, ako dosiahnuť ciele.

Hrozby (threats) – čo môže brániť úspešnému riešeniu, prekážky, nevýhody

Posudzovanie situácie v oblasti boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním sme rozdelili na päť oblastí:

- Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma,
- Legislatíva,

203

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- Kontrola,
- Osveta a prevencia
- Spolupráca orgánov a inštitúcií.

Tabuľka 37: SWOT analýza stavu a perspektív boja s NP a NZ

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<p><u>Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatívne nízka miera nezamestnanosti • Relatívne nízka miera tieňovej ekonomiky • Silná tradícia mať oficiálne zamestnanie • Motivujúce sociálne výhody pre zamestnanca (istota zamestnania, dovolenka, PN, dôchodok, materská, poistenie, obedy, atď.) • Vedenie centrálného registra NZ, obmedzenia v podnikaní • Povedomie zlej reputácie zamestnávateľa pri NZ 	<p><u>Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vysoké odvodové zaťaženie zamestnávateľov aj zamestnancov • Rozšírená povaha ľudí nerešpektovať právne a spoločenské pravidlá • Vysoká tolerancia spoločnosti k NP a NZ • Zlé rozdeľovanie verejných financií (občan nepociťuje, že sa mu odvedené dane z legálnej práce vracajú cestou verejného financovania) • Minimálna mzda (na jednej strane pracujúca chudoba, na druhej strane motivácia zamestnávateľov na NZ) • Existencia veľkého množstva dôvodov na výkon NP • Ekonomická a politická situácia nie je vnímaná ako stabilná

Legislatíva

- Jednoznačná a jasná legislatíva v oblastiach, ktoré upravujú NP a NZ (zákon o NP a NZ, zákon o IP, zákon o sociálnom poistení, atď.)
- Odradzujúce sankcie
- Jednoznačný zákaz NP a NZ

Kontrola

- Prepracované metodiky na kontrolu NP a NZ
- Skúsené kontrolné orgány (najmä IP)
- Odbornosť kontrolných orgánov

- Aktuálne proticovidové opatrenia obmedzujúce podnikanie v určitých sektoroch a regiónoch

Legislatíva

- Rozsah definícií NP a NZ nie je zhodný s definíciami v štátoch EÚ, ktoré nezahŕňajú aj iné formy zneužívania systému
- Chýba oficiálny vládny dokument stratégie boja s NP a NZ
- Slabo zrozumiteľné pravidlá pre povolenia na prácu (časté zmeny)
- Legislatíva striktné vyžaduje represívny postup, neumožňuje znížiť alebo upustiť od potrestania pri prijatí záväzku uzatvorenia PPV
- Nie je spoločensky doriešený osud odhalených nelegálne pracujúcich osôb

Kontrola

- Chybou bolo zrušenie tímov „Kobry“ na IP
- Riziko odhalenia a postihu za NZ je menšie ako finančný profit z NZ. NZ sa väčšinou oplatí.
- Nedostatočný počet inšpektorov práce pre

- Oznamovane „Tip na NZ“ na stránkach NIP, prijímanie a vyšetovanie podnetov na NZ
- Špecializované kontrolné tímy „Kobra“

Osveta a prevencia

- Publikačné aktivity sústavy inšpekcie práce (tlač, publikácie, letáky aj v cudzích jazykoch)
- Osvetové aktivity IP (semináre, konferencie, médiá)
- Web stránka, Facebook IP
- Poskytovanie poradenstva IP
- Kampaň IP „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“
- Veľa ochotných a odborne zdatných lektorov z radov inšpektorov a zamestnancov NIP

dôslednejšiu kontrolu NZ; aj počet kontrolórov v iných inštitúciách je nízky

- Absencia dát na efektívny výkon kontroly NZ
- Nepochopiteľnosť zistení s inými štátmi EÚ z dôvodu inej definície NZ oproti nedeklarovanej práci
- Vysoká administratívna záťaž pre kontrolný orgán aj pre zamestnávateľa
- Problémy s tlmočením pri kontrole cudzincov

Osveta a prevencia

- Slabá vôľa vlády ako celku bojovať s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnaním
- Chýbajúca verejná diskusia na danú tému
- Nedostatok finančných prostriedkov na celospoločenské kampane
- Málo adresná osвета medzi cudzincami, skoro žiadna v krajinách odkiaľ prichádza najviac nelegálne pracujúcich (Srbsko, Ukrajina...)
- Slabá adresne cielená osвета na cudzineckej polícii, úradoch práce a pod., slabé

<p><u>Spolupráca orgánov a inštitúcií</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kľúčová koordinácia so Sociálnou poisťovňou • Dobrá spolupráca s policajným zborom • Dobrá spolupráca pri spoločných kontrolách cudzincov 	<p>komunikačné kanály</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chýbajú kvalifikovaní ľudia na osvetu v tejto oblasti <p><u>Spolupráca orgánov a inštitúcií</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Chýba ústredná koordinácia a stanovenie systému spolupráce na účinný boj s NZ a NP • Prelínajúce sa kompetencie inštitúcií • Chýba záujem o spoluprácu orgánov z iných rezortov (najmä z rezortu financií) • Hoci jednotlivé inštitúcie disponujú množstvom dát, štát nestimuluje štátne orgány k ich výmene a analýze • Nejednotnosť štátnych orgánov a sociálnych partnerov v stanovovaní cieľov a nezdieľanie dát
PRÍLEŽITOSTI	HROZBY
<p>Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivácia zamestnávateľov vytvárajúcich podmienky pre legálnu prácu (napr. ocenenie, úľavy a pod.) • Diferencovanie a zníženie odvodového 	<p>Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekonomická kríza • Vzostup nezamestnanosti • Ďalšie vlny pandémie, opatrenia a vysoké výdavky

zaťaženia

- Prijatie štátnej stratégie pre boj s NP a NZ, vrátanie alokácie finančných prostriedkov
- Stabilizácia ekonomiky s cieľom produkcie zisku (znižovanie schodku štátneho rozpočtu)
- Regulácia trhu práce cez minimálnu mzdu
- Systematické vytváranie spoločenskej klímy odsudzujúcej NZ a NP
- Zmeny kopírujúce dobrú prax z iných krajín EU

Legislatíva

- Rozšírenie právnej úpravy tak, aby reagovala na nové trendy v zamestnávaní
- Zavedenie možnosti zníženia pokuty tým zamestnávateľom, ktorí odstránia nelegálne zamestnanie jeho nahradením za legálne (s určeným obdobím trvania)
- Motivačné zmeny v systéme daní a

• Ťažko zmeniť národy - zámer ľudí obchádzať pravidlá

- Nesprávne politické rozhodnutia bez akceptovania názoru odborníkov a sociálnych partnerov
- Dosadzovanie nekompetentných ľudí do kľúčových vedúcich funkcií, bez kvalifikácie, praxe a odbornosti
- zánik podnikateľských subjektov kvôli neustálym represiám kontrolných orgánov

Legislatíva

- Neochota zásadných legislatívnych zmien na potieranie NZ a NP a zotrvávanie na súčasnom stave
- Neustále neprehľadné zmeny v legislatíve ovplyvňujúce NZ a NP
- Zámery oslabiť právomoci dozorných orgánov

odvodov

- Zjednodušenie procesu pri zamestnávaní ŠPTK
- Prehodnotiť postihy za NZ, vrátane možnosti obmedzenia podnikania pri viacnásobnom zistení
- Spresňovanie právneho rámca pre pôsobenie agentúr dočasného zamestnávania
- Potrebné legislatívne zmeny reflektujúce aktuálne trendy v oblasti (nelegálneho) zamestnávania a poddeklarovanej práce
- Zavedenie odporúčaní „Platformy“ do legislatívy
- Harmonizovanie legislatívy v rámci EÚ
- Povinnosť zamestnávateľa mať na pracovisku evidenciu pracovného času, a to aj pri dohodách
- Systém kontroly práce z domu

Kontrola

- Posilnenie ľudských zdrojov v oblasti

Kontrola

- Znižovanie počtu zamestnancov štátnej správy

kontroly a prevencie NZ a NP

- Znovuzavedenie a podstatné rozšírenie tímov „Kobry“ na IP
- Vykonávanie analytickej činnosti (posúdenie rizík) na smerovanie dozoru a určenie stratégie dozoru
- Vybavenie inšpektorov pripínateľnými kamerami a ich používanie na záznam kontroly

Osveta a prevencia

- Šírenie osvetu o negatívnych dopadoch NP do povedomia širokej verejnosti – lepší (a bezplatný) prístup v médiách
- Iniciácia verejnej diskusie – odradenie od nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania
- Vysvetľovanie negatív nelegálnej práce žiakom a študentom škôl
- Doplnenie ľudských zdrojov pre profesionálne spracovanie materiálov na osvetu a prevenciu
- Pravidelné celonárodné kampane
- Systematické zameranie aj na sociálne

• Starnutie ľudských zdrojov

- Odrádzajúce platové ohodnotenie v štátnej službe, najmä novoprijatých zamestnancov; práca v štátnej službe nie je pre uchádzačov finančne zaujímavá
- Snaha o odobratie kompetencií ÚPSVR
- Skupiny nepoctivých podnikateľov sú vždy o krok vpred pred kontrolným orgánom

Osveta a prevencia

- Slabá podpora osvetu v oblasti NP a NZ zo strany štátu
- Chýbajúce zdroje pre plánované osvetové a preventívne aktivity IP
- Strata záujmu verejnosti o problematiku NP a NZ ako dôsledok nepriaznivej politickej, spoločenskej, ekonomickej (a zdravotnej) situácie, kedy sa do popredia záujmu spoločnosti dostávajú iné problémy
- Žiadna koncepcia prevencie pri potieraní NP a NZ
- Nekoordinované poskytovanie protichodných informácií

siete

Spolupráca orgánov a inštitúcií

- Zavedenie jasného systému zdieľania relevantných dát s inými štátnymi orgánmi a verejnými inštitúciami
- Zjednocujúci výklad práva
- Vytvorenie koordinačného orgánu na kontrolu NP a cielená spolupráca naprieč štátnymi orgánmi (aj finančná správa, živnostenské úrady), ktorá je motivovaná jednotným cieľom stanoveným vládou SR
- Centrálna analýza rizikových sektorov a subjektov
- Efektívna a zmysluplná spolupráca IP s odborovými a zamestnávateľskými zväzmi

Spolupráca orgánov a inštitúcií

- Nejednotnosť vládou stanovených cieľov pre jednotlivé štátne orgány, čo ich odrádza od súčinnosti
- Rôzne kľúčové ukazovatele pre rôzne orgány
- Neochota, či nezáujem niektorých inštitúcií
- Časté zmeny na čele orgánov a inštitúcií, ak tí považujú problematiku NP a NZ, aj spoluprácu pri ich potieraní za druhoradú, nepodstatnú

Zdroj: Vlastná tvorba

Analýzou sme riešili silné stránky, slabé stránky, príležitosti a hrozby jednotlivých oblastí, ktoré môžu významne ovplyvňovať potieranie nelegálnej práce: oblasť ekonomických predpokladov a spoločenskej klímy, legislatívy, kontroly, osvedčenia a prevencie a oblasť spolupráce orgánov a inštitúcií.

Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma

Táto oblasť reprezentuje politickú, spoločenskú a ekonomickú situáciu na Slovensku, ktorá má aj mnohé pozitíva, vo vzťahu k faktorom ovplyvňujúcim nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie: Slovensko má nižší pomer tieňovej ekonomiky v % z HDP ako je európsky priemer (viď kap. 3.1) a tým zrejme aj nižší podiel nelegálnej práce na produkcii štátu. Pozitívnym prvkom je aj dosiahnutá nízka úroveň nezamestnanosti. V spoločenskom povedomí je dosť silne zakorenená potreba mať stále zamestnanie, byť oficiálne zamestnaný, čo dáva ľuďom určitý status a istotu. V kontraste s tým je ešte stále dosť početná skupina obyvateľov, ktorí majú asociálne postoje, nechcú rešpektovať právo, spoločenské zásady, majú nároky mať sa dobre bez práce, pracovný záväzok vnímajú ako neslobodu. Toto patrí k negatívnym stránkam. Ak spoločnosť vytvára podmienky, že „asociálnym“ skupinám sa darí lepšie ako poctivo pracujúcemu človeku, budú tí poctiví postupne prechádzať na druhú stranu.

Neakceptovateľná politická situácia, politické roztržky, korupcia na najvyšších miestach, zlé rozdeľovanie verejných financií a ďalšie nešváry dôveru občanov v poctivú prácu ešte zoslabujú. Terapia je jasná: ozdraviť spoločnosť! Vtedy budú aj ľudia inak pristupovať k spoločenskej zodpovednosti, spoluúčasti a poctivosti. Jasným vzorom a potvrdením tejto rovnice je Švajčiarsko - postoj absolútnej väčšiny obyvateľov k spoločenskej zodpovednosti. Formovanie pozitívneho postoja ľudí k legálnemu zamestnávaniu možno sčasti dosiahnuť sústredenými kampaňami, ale pravdivosť kampaní musí byť doložená skutkami, že legálna práca sa opláca. Ovplyvňovanie verejného povedomia by sa malo diať sústredením sa na skutočné životné a spoločenské hodnoty. A táto orientácia na hodnoty by sa mala ukázať hlavne pred voľbami – akú spoločnosť chceme mať. A to je výzva aj pre reprezentatívnu organizáciu pracujúcej väčšiny (odbory) – pôsobiť na povedomie ľudí orientáciou na spoločenské hodnoty.

Ekonomické a spoločenské faktory hrajú dôležitú úlohu pri fenoméne nelegálneho zamestnávania aj zo strany zamestnávateľa. Odvodové zaťaženie aj zamestnancov aj zamestnávateľov, je skutočne vysoké, najmä pri stúpajúcej priemernej mzde a stagnujúcej produktivite práce. Cena práce, ktorá pozostáva z hrubej mzdy a odvodov zamestnávateľa, je taká vysoká, že v niektorých odvetviach tržby sotva dokážu pokryť náklady. V iných odvetviach sa technickým a technologickým vývojom zvyšuje produktivita práce tak, že sa s ňou nemôžu porovnávať mnohé menej produktívne odvetvia a služby. Napríklad predavačka v obchode zarobí vždy menej ako IT vývojár, ale aj ona chce mať slušné živobytie. Preto sú v mnohých štátoch takéto odvetvia regulované s cieľom spravodlivejšieho prerozdelenia zdrojov. Okrem dotácií, daňových zvýhodnení a podobne, uplatňujú sa aj flexibilnejšie formy zamestnávania napr. v poľnohospodárstve, službách, malovýrobe a ďalších. Príklady z iných krajín by mohli slúžiť ako vzor pre Slovensko na diferencovanejší prístup k odvodovému zaťaženiu zamestnávateľov (aj zamestnancov). Napriek problémom treba pozitívne hodnotiť, že na Slovensku často viac ako finančná motivácia hrá u zamestnávateľov významnú rolu dobrá reputácia. A odhalenie nelegálneho zamestnávania túto reputáciu jednoznačne poškodzuje. Prispieva k tomu aj centrálny register nelegálneho zamestnávania a dôsledky vyplývajúce zo zverejnenia subjektu v tomto registri.

Treba ešte dodať, že na stav v tejto oblasti má aktuálne vplyv aj pandemická situácia kvôli šíreniu ochorenia COVID-19, ktorá vyvoláva ekonomické a spoločenské problémy s negatívnym dopadom na riešenie boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním.

Legislatíva

V oblasti legislatívy máme zákonom č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní jasne deklarovaný zákaz takejto formy práce a zamestnávania. Za uplynulé roky sa upravili aj niektoré praktické nezrovnalosti v zmysle spravodlivejšieho a efektívnejšieho posudzovania porušení. V súčasnosti rezonujú pripomienky, že definícia nelegálnej práce a boja s týmto fenoménom nezahŕňa všetky negatívne praktiky pri výkone

práce, ako sú zavedené v niektorých iných štátoch EÚ v pojme „nedeklarovaná práca“ – ide napr. o vyplácanie časti mzdy na ruku, fingované skracovanie pracovného času a pod. Aj výsledky a odporúčania tejto analýzy budú relevantné pri navrhovaní budúcich legislatívnych úprav, ktoré by umožňovali zmierniť represívny postup, ak zamestnávateľ osobu riadne zamestná, prípadne prijme iné adekvátne opatrenia. Pod oblasť legislatívy zaraďujeme aj vládne dokumenty, akým by mala byť stratégia boja s nelegálnou prácou. Riešiteľský tím považuje za veľmi dôležité prijať takýto politický program a riešiť systematicky problém s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním.

Kontrola

Súčasný stav kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku má viac pozitív ako negatív, hoci to v tabuľke číselne nie je vyjadrené. Kľúčovou inštitúciou v tejto oblasti je inšpekcia práce, ktorá kontrolu v tejto oblasti robí už 16 rokov, má dobre vyškolený personál, prepracované metodiky, inšpektori sú vybavení potrebnými právomocami. O výške postihov za nelegálne zamestnávanie sa často diskutuje v odbornej aj laickej verejnosti. Jedni hovoria, že nekompromisné výšky postihov sú v mnohých prípadoch pre menších zamestnávateľov likvidačné, na druhej strane prepočty pravdepodobnosti, potvrdené často aj realitou, hovoria, že finančný profit z nelegálneho zamestnávania je vyšší ako riziko odhalenia a pokuty. Je namieste uvažovať aj o navýšení kapacít pre kontrolu nelegálneho zamestnávania – vynaložené prostriedky sa vrátia na postihoch a vzniknutom prospechu spoločnosti.

Pre odborové orgány by mala byť jasná pozícia a pripomínanie, aby sa sústreďovaním inšpekcie práce na nelegálne zamestnávanie neoslabila jej primárna funkcia – ochrana bezpečnosti a zdravia tých, ktorí pracujú. Pre efektívnejšiu kontrolu nelegálneho zamestnávania budeme odporúčať lepší zber dát a ich analytické vyhodnocovanie pre sústredené a adresnejšie smerovanie dozoru. Ukázalo sa, že organizačný systém postavený na špecializovanej forme činnosti tímov „Kobra“ je podstatne efektívnejší ako kontrola

v rámci bežných previerok IP, preto je dôležité túto formu do budúcnosti obnoviť. Úlohou do budúcnosti bude aj jasne vymedzená spolupráca iných inštitúcií pri kontrole nelegálneho zamestnávania.

Osveta a prevencia

V tomto smere inšpekcia práce už dávno pochopila dôležitosť prevencie a venuje značné úsilie na šírenie osvetu zameranej na problematiku nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Spracovala a distribuuje viacero brožúrok, letákov a informačných materiálov vysvetľujúcich negatívne dôsledky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Organizuje tiež semináre, konferencie a príspevky do médií na túto tému. Organizovali kampaň „Pracuj legálne – Pracuj bezpečne“. Inšpekcia práce je v tomto snažení dosť osamotená. Táto téma nie je dostatočne podporovaná a komunikovaná vládou. Strata záujmu verejnosti o problematiku NP a NZ je sčasti aj dôsledok nepriaznivej politickej, spoločenskej, ekonomickej (a zdravotnej) situácie, kedy sa do popredia záujmu spoločnosti dostávajú iné problémy.

Osveta inšpekcie práce sa sústreďuje najmä na cieľovú skupinu – potenciálnych nelegálnych zamestnancov a potenciálnych nelegálnych zamestnávateľov. Ak chceme dosiahnuť skutočný pokrok v tejto oblasti, je potrebné meniť myslenie celej spoločnosti. Aby vzniklo povedomie, že tí, ktorí neplatia dane, tí, ktorí neoprávnene zaťažujú sociálny systém, a tí, ktorí pracujú načierno, ochudobňujú nás všetkých, pretože celá záťaž tvorby verejných prostriedkov (nutných pre fungovanie spoločnosti) je na pleciach poctivo pracujúcich. Preto sa kampane majú prihovárať celej populácii a tu je miesto aj pre odbory vytvárať takéto spoločenské povedomie.

Spolupráca orgánov a inštitúcií

Oficiálne majú v náplni potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania okrem inšpekcie práce aj ďalšie inštitúcie: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, úrady práce,

Sociálna poisťovňa, polícia a ďalšie inštitúcie, každá v rámci svojich kompetencií. Chýba tu však spoločná koncepcia, systematická koordinácia a nedostatky sa javia aj v zmysluplnom zdieľaní dát. Toto by malo byť ústredne koordinované priamo vládou SR zriadeným koordinačným orgánom na základe sformulovanej a prijatej stratégie boja s NP a NZ. Sociálni partneri – odbory aj zamestnávateľia by mali túto tému a spoluprácu na potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania zahrnúť do svojich aktivít.

Záver SWOT analýzy, ako aj tohto zhrnutia budú premietnuté do záverečných odporúčaní tohto analytického výstupu.

5. NÁVRHY A ODPORÚČANIA

5.1. Navrhované opatrenia pre odbory

Ak vychádzame z hlavného poslania odborov – obhajovať práva a oprávnené záujmy svojich členov – odborárov, ale aj celkovo zamestnancov, vyzerá to na prvý pohľad tak, že problémy nelegálne pracujúcich osôb by ich nemuseli vôbec zaujímať. Okrem toho, u zamestnávateľov, kde pôsobia odborové organizácie, sa nelegálna práca vyskytuje len veľmi zriedkavo. Ciele odborov sú však oveľa širšie. Výsledky kolektívneho vyjednávania sa vzťahujú aj na ostatných zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborov. Odbory si kladú za cieľ podieľať sa na rozvojevej hospodárskej politike štátu, znižovaní nezamestnanosti, vytváraní nových pracovných príležitostí a takých nástrojov na trhu práce, ktoré zabezpečia čo najvyššiu zamestnanosť. Keďže nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie majú negatívny dopad na všetky tieto atribúty a na sociálnu spravodlivosť a solidaritu, je úloha a účasť odborov v potieraní nelegálnej práce nespochybniteľná.

Odbory majú viacero nástrojov, ako prispieť k zlepšeniu situácie v tejto oblasti. V prvom rade je to pozícia partnera v rámci tripartity, kde majú možnosti komunikovať túto tému a žiadať od sociálnych partnerov zásahy, v ktorých majú kompetencie a lepšie možnosti. Môže to byť napríklad aj návrh na úpravu alebo prijatie novej legislatívy, námety pre zefektívnenie kontroly nelegálneho zamestnávania či spoluúčasť na kampaniach. Odbory majú obrovskú výhodu, že sa stretávajú priamo so zamestnancami, resp. so zástupcami zamestnancov na pracoviskách. Poznajú život zamestnancov a zároveň vedia aká je situácia či už v podniku alebo v národnom hospodárstve. V rámci poradenstva a stretnutí, ktoré absolvujú so zamestnancami, je možné prispieť ku komunikácii v rámci tejto témy a budovaniu povedomia o negatívnych dôsledkoch nelegálnej práce. Naše prieskumy ukázali, že väčšina ľudí pozná vo svojom okolí ľudí, ktorí pracujú nelegálne. Motivovaní odborári tak majú

priestor šíriť toto povedomie a informácie o správnom prístupe adresne tým ľuďom, ktorí to potrebujú.

Problémom nelegálnej práce nie je len samotná nelegálna práca, ale aj ďalšie sprievodné javy, ako napr. nútená živnosť alebo vyplácanie časti mzdy „na ruku“, tzv. poddeklarovaná práca. Prevencia je jedným zo základov znižovania či už nelegálnej práce alebo samotnej poddeklarovanej práce. Dostatok informácií zameraných hlavne na negatívne stránky tejto praxe, ako je neplatenie dovolenky, dočasnej pracovnej neschopnosti, straty na dôchodkoch, alebo strata sociálnych istôt v rámci nezamestnanosti, môžu zmeniť pohľad verejnosti na nelegálnu prácu a zároveň aj na poddeklarovanú prácu. Práve to, že pri takýchto formách majú viac peňazí na „na ruku“ momentálne, ale čo ich čaká v budúcnosti? Čo v prípade, ak nám nevyplatia peniaze pri nelegálnej práci? Pracujeme predsa bez zmluvy a dohodnutej mzdy. Všetky tieto negatíva nelegálnej práce v prípade ich propagácie môžu viesť k jej redukcii v budúcnosti. Zároveň odbory dokážu komunikovať dané negatíva priamo či už vytvorením jednoduchého letáka alebo zdieľaním letákov NIP spolu s informáciami na jeho webovej stránke, pričom informácie môžu napomôcť k informovanosti aj širšej verejnosti. Zároveň poukazovanie na negatívne stránky nelegálnej práce, ako niečoho, čo prináša v konečnom dôsledku neprospech nielen ľuďom, ale aj celej spoločnosti môže napomôcť budovaniu negatívneho postoja verejnosti k nelegálnej práci.

Nelegálna práca spolu s poddeklarovanou prácou by mali predstavovať niečo negatívne a odsudzované verejnosťou. Ak niekto kradne alebo vykonáva niečo protizákonné, mala by sa na neho verejnosť pozerať s pohoršením. Zatiaľ však nelegálna práca a poddeklarovaná práca sú akceptovanou súčasťou našich životov. Ako vyplynulo z dotazníkov, viacerí respondenti sami vykonávali nelegálnu alebo poddeklarovanú prácu, prípadne poznajú niekoho, kto takúto prácu vykonával, a preto ju nevnímajú ako niečo negatívne. Naopak, podľa názoru týchto respondentov si aspoň „ľudia finančne polepšia“. Tento postoj by sa

práve kampaňami, informovanosťou a propagáciou negatívnych stránok nelegálnej práce a poddeklarovanej práce mohol v budúcnosti zmeniť.

5.2. Navrhované opatrenia pre štátne orgány

Boju s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním môže výrazne napomôcť, ak ho vláda Slovenskej republiky zaradí medzi svoje priority. Len s pomocou štátu je možné dosiahnuť cieľ, ktorým je plošné potlačenie nelegálnej práce a iných nelegálnych aktivít poškodzujúcich štát či zamestnanca v súvislosti s nárokmi vyplývajúcimi z pracovnoprávneho vzťahu. Výstupy tohto analytického výstupu sú posúvané zadávateľovi – KOZ, ktorý má možnosti posúvať tieto námety ďalej štátu a dokonca má nástroje na vytváranie tlaku na ich akceptovanie. Na základe toho navrhujeme pre štát (príslušné štátne orgány) prijať nasledujúce opatrenia na potlačenie nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania a prejavov poddeklarovanej práce:

1. opatrenie: Zriadenie koordinačného orgánu

Pre efektívne zapojenie všetkých kompetentných orgánov do potlačenia nedeklarovanej práce, ako aj prejavov poddeklarovanej práce môže štát prispieť v prvom rade zriadením koordinačného orgánu, ktorý zastreší všetky zosúladené aktivity na centrálnej úrovni. Členmi koordinačného orgánu (výboru, pracovnej skupiny) by mali byť experti zastupujúci všetky orgány, organizácie a inštitúcie, ktoré môžu v boji proti nelegálnemu zamestnávaniu pomôcť, nevynímajúc ani sociálnych partnerov. Okrem Národného inšpektorátu práce a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ako zástupcov kontrolných orgánov podľa zákona č. 82/2005 Z. z. sú zo štátnych orgánov dôležitými účastníkmi aj zástupcovia Sociálnej poisťovne, Finančnej správy / Daňového riaditeľstva SR a Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia PZ, po posúdení prípadne aj iné orgány (napr. na účely elektronickej výmeny dát, štatistického vyhodnocovania rizikovosti subjektov a podobne).

2. opatrenie: Prijatie celoštátnej stratégie boja proti nelegálnej práci, nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce

Spoločný boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce vyžaduje jasnú koncepciu, stanovené ciele, riešenia a konkrétne efektívne úlohy. Na ceste k dosiahnutiu cieľov, okrem samotnej kontroly dodržiavania príslušných právnych predpisov a vyvodzovania zodpovednosti za ich obchádzanie, je potrebné venovať pozornosť aj osvete, budovaniu povedomia spoločnosti, a tie môžu prispieť k žiaducej zmene správania sa zamestnávateľov, zamestnancov a iných skupín osôb v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Systematický a koordinovaný postup, zahrňujúci spoluprácu všetkých relevantných inštitúcií aj sociálnych partnerov v rámci jednotlivých krokov, musí vychádzať z jednotného dokumentu, ktorým v takýchto celospoločensky dôležitých témach býva štátna stratégia alebo koncepcia s jej akčným plánom.

3. opatrenie: Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce

Z poznania praxe, analýzou situácie v oblasti čiernej a šedej ekonomiky, ako aj z výsledkov nášho dotazníkového prieskumu vyplýva, že jednou z motivácií zamestnancov aj zamestnávateľov pracovať a zamestnávať nelegálne je vysoká miera daňového a odvodového zaťaženia práce. Zamestnanec v pracovnom pomere zo svojej hrubej mzdy odvádza na sociálne poistenie a verejné zdravotné poistenie 13,4 % sumy mzdy a jeho príjem zo závislej činnosti (znížený o sumu zodpovedajúcu nezdaniteľnej časti základu dane) je zdanený sadzbou 19 %. Pri hrubej mzde 1 000 eur tak čistá mzda zamestnanca činí 772,90 eur. Zamestnávateľ z hrubej mzdy zamestnanca odvádza na sociálne a zdravotné poistenie 35,2 % sumy mzdy, a tak pri hrubej mesačnej mzde zamestnanca vo výške 1 000 eur celkové mzdové náklady zamestnávateľa na tohto zamestnanca (t. j. celková cena práce) dosahuje sumu 1 352 eur. Veľký rozdiel medzi sumou hrubej a čistej mzdy z pohľadu zamestnanca a medzi sumou hrubej mzdy a celkovej ceny práce zo strany zamestnávateľa je motivátorom pre obchádzanie zákona, či už formou nelegálnej práce/nelegálneho zamestnávania alebo formou poskytovania časti mzdy mimo oficiálneho mzdového účtovníctva zamestnávateľa. Legislatívna úprava výšky daňovo-odvodového zaťaženia práce môže významnou mierou ovplyvniť ochotu fyzických osôb a právnických osôb správať sa v pracovnoprávných vzťahoch

nelegálne. Veď už Národná stratégia zamestnanosti SR do roku 2020 vyjadrila myšlienku reformovania systému daní a dávok tak, aby sa nelegálna práca zmenila na riadne zamestnanie (viď kapitola 1.4. tohto analytického dokumentu). V tomto nám poslúžia príklady z viacerých krajín, keď diferencované zníženie odvodov prinieslo zvýšenie disciplíny a v konečnom dôsledku lepší výber daní a odvodov.

4. opatrenie: Zavedenie legálnej definície správneho deliktu „nepriznaný príjem“

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie predstavujú nežiaduce spoločenské správania poškodzujúce nielen účastníkov pracovnoprávneho vzťahu v ich budúcich nárokoch, ale aj štát pri napĺňaní štátneho rozpočtu v položke výberu daní zo závislej činnosti. Definície správneho deliktu nelegálneho zamestnávania a priestupku nelegálnej práce obsahuje zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní (bližšie informácie o definíciách nelegálneho zamestnávania sú obsiahnuté v kapitole 1.2. tohto analytického dokumentu). Tieto definície zodpovedajú pojmu „nedeklarovaná práca“ tak, ako je vnímaná inými členskými štátmi Európskej únie.

Do skupiny nedeklarovanej práce zahŕňa Európska únia aj modely správania, ktoré označuje súhrnným názvom poddeklarovaná práca a ktoré sa podieľajú na tvorbe šedej ekonomiky. Slovenská republika tieto modely správania zaznamenáva na svojom trhu práce, avšak vzhľadom na existujúcu legislatívu nie je možné za súčasného právneho stavu zahrnúť všetky modely poddeklarovanej práce medzi zistené prípady nelegálneho zamestnávania. Zatiaľ čo v prípade nepravej živnosti je možné tento model správania zahrnúť pod nelegálnu prácu/nelegálne zamestnávanie, ktoré charakterizuje absencia založenia pracovnoprávneho vzťahu, vyplácanie časti mzdy „na ruku“ mimo oficiálneho mzdového účtovníctva a s ním súvisiace porušovanie odvodových a daňových povinností vyplývajúcich z uzavretého pracovnoprávneho vzťahu takúto možnosť orgánom kontroly neposkytuje.

Na základe uvedeného navrhujeme zavedenie legálnej definície správneho deliktu „nepriznaný príjem“ s príslušnými sankciami, ktorá by v prípade zistenia takéhoto správania

umožňovala kontrolnému orgánu zahrnúť tento správny delikt medzi odhalené prípady nelegálneho zamestnávania. Týmto sa zabezpečí rovnaký prístup našej republiky ako uplatňujú iné členské štáty EÚ pri nazeraní na nedeklarovanú prácu. Zároveň zavedenie tejto definície s ustanovením legislatívneho zákazu nepriznávať príjem môže prispieť k zmene správania účastníkov pracovnoprávneho vzťahu a k zníženiu počtu prípadov obchádzania príslušných právnych predpisov.

5. opatrenie: Zmena legislatívy v oblasti zamestnávania cudzincov

Zamestnávanie cudzincov, najmä štátnych príslušníkov tretej krajiny je a bude nevyhnutnou súčasťou zvládania ekonomických výziev našej spoločnosti. Starnutie obyvateľstva a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce sú dôvodmi, prečo je potrebné na túto skupinu fyzických osôb myslieť aj z pohľadu ich vstupu na trh práce. Aj keď sa všeobecne problematike príchodu cudzincov na územie Slovenska, ich pobytu a pracovného zaradenia venuje osobitný dokument – Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike do roku 2020, s výhľadom do roku 2030, nedá sa nespomenúť osobitné podmienky zamestnávania tejto skupiny zamestnancov aj v tomto analytickom dokumente.

Legislatíva legálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny je veľmi komplikovaná, vybavovanie príslušných povolení zdĺhavé, a to vytvára dopyt zamestnávateľov po tejto pracovnej sile jej rýchlym zaistením formou subdodávky cez subjekty usadené vo veľkej miere mimo územia Slovenskej republiky. Srbskí či ukrajinskí pracovníci k nám často prichádzajú ako zamestnanci poľských, maďarských, českých, rumunských či iných zahraničných firiem, využívajúc jednoduchosť legislatívy cezhraničného vysielania zamestnancov napriek tomu, že mnohokrát nie sú naplnené znaky vysielania zamestnancov. Zahraničné subjekty, ktoré takýmto spôsobom nelegálne zamestnávajú cudzincov na území Slovenskej republiky, nie sú našimi prísnymi sankciami za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania dotknuté do takej miery, ako slovenskí zamestnávateľia – pokuty sú poväčšine nevymožiteľné, vedenie vo verejnom centrálnom zozname porušiteľov

zákazu nelegálneho zamestnávania Národného inšpektorátu práce ich žiadnym spôsobom neobmedzuje v ich ďalšom podnikaní, v prípade opakovaného porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania nemajú inšpektoráty práce dosah na zrušenie živnostenského oprávnenia týchto firiem, keďže toto bolo vydané na území iného štátu. Je zrejmé, že práve táto relatívna „nepostihnuteľnosť“ motivuje slovenských zamestnávateľov obchádzať legislatívu legálneho zamestnávania cudzincov cez takéto subdodávateľské či viacnásobne subdodávateľské schémy. Postihnuteľnosť slovenských užívateľov výhod z práce takto nelegálne zamestnávaných cudzincov spočíva v ich trestaní za prijatie práce alebo služby od zahraničného nelegálne zamestnávajúceho subjektu. Slovenský podnikateľský subjekt totiž „nesmie prijať prácu alebo službu, ktorú mu na základe zmluvy dodáva alebo poskytuje poskytovateľ služby prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva, ak ide

a) o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu 30 dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo

b) o vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce.“ (Zákon č. 82/2005)

Ak pri aplikácii viacnásobnej subdodávateľskej schémy absentuje priamy zmluvný vzťah medzi zahraničným nelegálnym zamestnávateľom a slovenským konečným užívateľom výhod, voči slovenskému zamestnávateľovi nie je možné uplatniť sankciu za porušenie zákazu prijať prácu alebo službu. Vedomé a účelové obchádzanie legislatívy legálneho zamestnávania cudzincov tak zostáva z dôvodu existujúceho legislatívneho nastavenia nepotrestané.

Na základe analýzy existujúceho legislatívneho a reálneho stavu v SR, ako aj na základe výsledkov nášho dotazníkového prieskumu navrhujeme štátu prijať tieto opatrenia v oblasti zmeny legislatívy:

- zjednodušiť a zrýchliť proces povoľovania legálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny zamestnávateľmi usadenými na území Slovenskej republiky,

- odstrániť formálne prekážky v trestaní subjektov prijímajúcich prácu alebo službu poskytovanú napriek zákazu ustanovenému v § 7b zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní vypustením slovného spojenia „na základe zmluvy“.

6. opatrenie: Zmena legislatívy v oblasti vedenia evidencie pracovného času

Pri zistení nelegálneho zamestnávania sú inšpektori práce a kontrolóri úradu práce povinní preukázať skutkový stav, medzi iným aj dobu trvania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Jedným z dôkazov, ktorý môže preukázať skutkový stav, je evidencia pracovného času, ak sa nachádza na kontrolovanom pracovisku. Evidencia pracovného času je zároveň najdôležitejším podkladom, na základe ktorého sa zamestnancovi zúčtuje mzda alebo odmena. Absencia evidencie pracovného času na pracovisku v čase kontroly nelegálneho zamestnávania dáva nepoctivým zamestnávateľom pri dodatočnom predložení evidencie kontrolnému orgánu priestor na „vhodné“ pozmenenie údajov tak, aby sa obchádzanie zákona nepreukázalo. Zákonník práce v súčasnosti ustanovuje povinnosť viesť evidenciu pracovného času v mieste výkonu práce len v prípade dočasne prideleného zamestnanca počas jeho dočasného pridelenia. (Zákonník práce. 2001.)

Za účelom eliminácie snáh o pozmeňovanie údajov potrebných pri kontrole nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania a prejavov poddeklarovanej práce navrhujeme legislatívne ustanoviť povinnosť viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce a pracovnej pohotovosti zamestnanca v pracovnom pomere a evidenciu pracovného času alebo vykonanej práce zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru rovnako v mieste výkonu práce zamestnanca, ako je to v súčasnosti ustanovené pri dočasnom pridelení zamestnanca.

7. opatrenie: Zmena legislatívy v oblasti trestania za nelegálne zamestnávanie

Zákony upravujúce trestanie za správny delikt nelegálneho zamestnávania (zákon o inšpekcii práce, zákon o službách zamestnanosti) ukladajú povinnosť správneho orgánu uložiť právnickej osobe alebo fyzickej osobe za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania pokutu od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur. Uvedený prístup neumožňuje kontrolnému orgánu preventívne pôsobenie napríklad neuložením pokuty či uložením pokuty v nižšej výške v prípadoch neúmyselného porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania spôsobeného oneskoreným prihlásením zamestnanca do registra Sociálnej poisťovne, ak toto prihlásene bolo vykonané neskôr ako sedem dní po začatí výkonu činnosti zamestnanca, avšak pred začatím výkonu kontroly nelegálneho zamestnávania, či v prípadoch, ak na základe vykonanej kontroly zamestnávateľ založí s dovtedy nelegálne zamestnanou fyzickou osobou riadny pracovnoprávny vzťah. Navrhované opatrenie v zmene trestania znížením či odpustením pokuty v určitých špecifických prípadoch vychádza zo základného cieľa prezentovaného Európskou úniou v boji proti nelegálnemu zamestnávaniu, ktorým je transformovať nelegálnu prácu na legálnu.

8. opatrenie: Zmena legislatívy, aby pri odhalení nelegálneho zamestnávania boli povinne zaplatené všetky odvody za čas nelegálneho zamestnania

Ako už bolo povedané vyššie, pri zistení nelegálneho zamestnávania sú inšpektori práce a kontrolóri úradu práce povinní preukázať skutkový stav, medzi iným aj dobu trvania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. V prípade výkonu závislej práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu ide o obdobie, počas ktorého si zamestnávateľ neplní voči zamestnancovi odvodové povinnosti a zároveň zamestnanec si neplní svoje odvodové a daňové povinnosti. Neodvedením preddavku na daň dochádza k poškodeniu štátu na dani z príjmov zo závislej činnosti zamestnanca a vložiť slovné spojenie „neodvedením odvodov na sociálne a zdravotné poistenie“ pred spojenie „k poškodeniu“ k poškodeniu zamestnanca

na jeho nárokoch v prípade potreby čerpania dávok sociálneho poistenia a v prístupe k zdravotnej starostlivosti. Navrhujeme prijatie legislatívnej úpravy, ktorou sa uloží zamestnávateľovi povinnosť uhradiť všetky dane a odvody (za zamestnanca aj za zamestnávateľa) za obdobie trvania nelegálneho zamestnávania vo výške vyplývajúcej zo zistenej dohodnutej mzdy, najmenej však vo výške minimálneho mzdového nároku zamestnanca, na aký by mu vznikol nárok v prípade legálneho výkonu práce. Ak sa výkonom kontroly nepreukáže trvanie nelegálneho zamestnávania, navrhujeme zaviesť prezumpciu trvania pracovnoprávneho vzťahu tri mesiace.

9. opatrenie: Zjednodušenie postupov pri ukladaní pokuty za nelegálne zamestnávanie

Pre zefektívnenie kontroly nelegálneho zamestnávania je žiaduca aj zmena v oblasti administratívnej náročnosti postihového konania. Trestanie subjektu za zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania je v súčasnosti vedené formou správneho konania, ktoré je zdĺhavé a v prípade zahraničných subjektov sú uložené pokuty často nevyožiteľné. Legislatívnym umožnením trestania v blokovom konaní na mieste sa zníži administratívna záťaž (táto zmena si môže vyžadovať aj zmenu procesov súvisiacich s prerokovaním protokolu o výsledku inšpekcie práce) a zlepší sa vymožitelnosť pokút. Časovo krátky úsek medzi porušením zákona a trestom zaň môže mať aj významný výchovný dopad tým, že odradí potenciálnych porušovateľov zákona od zamýšľaného protizákonného konania.

10. opatrenie: Sprístupnenie dát na efektívny výkon kontroly a výkon analytickej činnosti

Pre efektívny výkon kontroly nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania a prejavov poddeklarovanej práce je potrebné zaistiť kontrolným orgánom prístup k dátam, na základe ktorých je možné vyhodnotiť rizikovosť subjektov z hľadiska možnosti nelegálne zamestnávať, a to prístup tak na úrovni legislatívnej (zmenou legislatívy upravujúcej povinnosť zdieľania potrebných dát relevantnými orgánmi), ako aj technickej (poskytnutím nástrojov na štatistické vyhodnocovanie údajov). Jednotlivé relevantné orgány a inštitúcie

disponujú údajmi pochádzajúcimi z ich činnosti, ktoré po vyhodnotení vhodnými štatistickými nástrojmi umožňujú vytypovanie subjektov, u ktorých je vysoký predpoklad nelegálneho zamestnávania či prejavov poddeklarovanej práce. Zároveň tieto orgány evidujú údaje o pracoviskách záujmových subjektov, a to aj dočasných (napr. pri stavebných činnostiach). Efektívny výkon kontroly zaistí efektívne vynaloženie finančných prostriedkov na činnosť kontrolných orgánov a bude mať pozitívny odraz v počte prípadov uzavretia legálneho pracovnoprávneho vzťahu na základe vykonanej kontroly za predpokladu súčasného prijatia opatrenia navrhovaného v bode 7 tejto kapitoly (zníženie alebo odpustenie pokuty). Týmto opatrením navrhujeme štátu sprístupniť orgánom kontroly dáta potrebné na jej efektívny výkon za účelom ich analýzy a vyhodnocovania rizikovosti subjektov.

11. opatrenie: Zabezpečiť špecializované personálne kapacity pre kontrolne orgány NZ a NP na vykonávanie analytickej činnosti pre plánovanie výkonov a práce s databázami

Orgány kontroly (aj vzhľadom na svoje zákonné úlohy) nedisponujú potrebnými odbornými personálnymi kapacitami, softvérovou základňou ani zákonnými kompetenciami na vykonávanie analytickej činnosti. Na základe uvedeného navrhujeme štátu vhodnými nástrojmi (organizačnými, finančnými, legislatívnymi) zaistiť vykonávanie analytickej činnosti sprístupnených dát na účely vyhodnocovania rizikovosti subjektov z hľadiska nelegálneho zamestnávania či prejavov poddeklarovanej práce, a to buď na úrovni centrálného orgánu alebo ustanovením týchto činností medzi zákonné kompetencie orgánov kontroly. V prípade pridania tejto kompetencie orgánom kontroly (Národnému inšpektorátu práce a Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny) je potrebné zároveň zaistiť finančné, personálne a technické pokrytie výkonu danej zákonnej kompetencie.

12. opatrenie: Zachovanie kompetencií úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zastabilizovanie, resp. zvýšenie počtu inšpektorov práce

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR prezentovalo zámer odňať kompetencie v oblasti kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Uvedeným krokom dôjde k výraznému úbytku osôb, vykonávajúcich kontrolu nelegálneho zamestnávania. Úrady práce, ktorých je v súčasnosti 46, prostredníctvom kontrolórov pôsobiacich na úrovni okresu s databázami nezamestnaných sú významným partnerom inšpektorátov práce a zároveň poskytujú početnú skupinu odborníkov z radov kontrolórov v boji proti nelegálnemu zamestnávaniu. Výrazný úbytok kontrolórov môže mať významný negatívny dopad na situáciu v oblasti nelegálneho zamestnávania na trhu práce, posmelenie nezamestnaných nelegálne pracovať. Navrhujeme zväziť uvedenú legislatívnu úpravu kompetencií úradov práce a v súlade so zámerom štátu bojovať proti nelegálnemu zamestnávaniu tieto kompetencie úradom práce aj naďalej ponechať.

Do rozhodovania zamestnávateľa, či riskovať zamestnaním za hranou zákona, teda zamestnávať nelegálne, vstupuje významný parameter, ktorým je riziko odhalenia. S nízkym počtom kontrolórov nelegálneho zamestnávania riziko odhalenia klesá a stúpa odvaha zamestnávateľa porušovať zákon. Efektívny boj s nedeklarovanou prácou teda vyžaduje personálne dostatočne vybavené orgány kontroly. Sústava inšpekcie práce mala k 31. 12. 2020 na celom území Slovenskej republiky 329 inšpektorov práce (vrátane vedúcich zamestnancov) a 9 osôb v pozícii uchádzača o vymenovanie za inšpektora práce. (Správa o stave ochrany práce za rok 2020, 2021)

Na základe uvedeného, navrhujeme štátu zastabilizovať počet inšpektorov práce, prípadne, po zvážení a s prihliadnutím na vývoj legislatívy (zamýšľaná zmena kompetencií úradov práce, sociálnych vecí a rodiny) a vývoj praktickej situácie v oblasti nelegálneho zamestnávania, zvýšiť počet inšpektorov práce, a to najmä so zameraním na kontrolu nelegálneho zamestnávania. Tým by sa eliminovalo súčasné poddimenzovanie kontroly v tejto oblasti. Navýšenie počtu inšpektorov práce v oblasti kontroly nelegálneho

zamestnávania nesmie ísť na úkor inšpekcie práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v iných oblastiach.

13. opatrenie: Podporenie činnosti špecializovaných útvarov „KOBRA“

V minulosti, v období rokov 2013 – 2020, fungovali na inšpektorátoch práce útvary, neskôr oddelenia, ktoré sa cielene zameriavali na vyhľadávanie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Okrem špecializácie na túto oblasť sa vyznačovali osobitnou organizáciou svojho pracovného času, vďaka čomu sa mohli zamerať na kontrolu vykonávanú mimo bežnej pracovnej doby, teda vo večerných hodinách, počas víkendov a sviatkov. Útvary svoju činnosť sústredili najmä na kontrolu v rizikových odvetviach. Verejnosť poznala tieto útvary pod označením „KOBRA“. Práve kontrola nelegálneho zamestnávania v netradičných časoch zabezpečovala oveľa vyššiu efektívnosť kontroly oproti zisteniam kontroly vykonávanej v bežnom pracovnom čase.

14. opatrenie: Zlepšenie platového ohodnotenia inšpektorov práce

Inšpektor práce ako štátny zamestnanec v štátnozamestnaneckom pomere je odmeňovaný tabuľkovým platom, v súčasnosti ustanoveným nariadením vlády SR č. 389/2018 Z. z. Vysoká odborná náročnosť inšpektora práce (požadované vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa a splnenie osobitného kvalifikačného predpokladu po absolvovaní osemmesačnej (do 31. 03. 2021 ročnej) odbornej prípravy – vykonanie odbornej skúšky), ako aj psychická a morálna náročnosť ním vykonávanej práce v kombinácii s platovým ohodnotením robia „povolanie“ inšpektora práce neatraktívnym. Inšpekcia práce sa dlhodobo stretáva s problémom obsadiť uvoľnené pracovné miesta inšpektorov práce zdatnými odborníkmi s praxou. Tabuľkové platy nemôžu konkurovať odmeňovaniu odborníkov v súkromnom sektore. Platová poddimezovanosť kontrolórov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania bez stimulačných prvkov odmeňovania neprispieva k angažovanosti inšpektora práce a k efektívnym výsledkom kontrol nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Za účelom

zvýšenia efektívnosti výkonu kontrol nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania a prejavov poddeklarovanej práce navrhujeme štátu zväziť zlepšenie platového ohodnotenia inšpektora práce prijatím osobitnej platovej tabuľky pre štátnych zamestnancov inšpekcie práce, resp. inou vhodnou zákonnou úpravou ustanovujúcou zvýšenie platových taríf štátnych zamestnancov inšpekcie práce oproti základným tabuľkovým tarifám štátnych zamestnancov.

15. opatrenie: Finančné zabezpečenie propagácie a kampaní boja proti NP a NZ

Súčasťou zmysluplného boja proti nelegálnemu zamestnávaniu musí byť aj osvetová činnosť, ktorá vyvolá vo verejnosti diskusiu na túto tému a naštartuje proces zmeny myslenia a postojov ľudí k téme nelegálneho zamestnávania. Kampaň, ktorá musí byť koordinovaná naprieč všetkými orgánmi, ktorých sa táto téma z hľadiska ich kompetencií dotýka, nemôže úspešne prebiehať a dosiahnuť vytýčený cieľ bez potrebného finančného zabezpečenia. Keďže osvetové činnosti nie sú priamou kompetenciou žiadnej štátnej inštitúcie zaoberajúcej sa bojom proti nelegálnemu zamestnávaniu, tieto orgány nedisponujú finančnými prostriedkami, ktoré by mohli na osvetovú kampaň použiť. Navrhujeme plánovať a zakotviť v rozpočte výdavky na propagáciu a kampane v rámci boja proti nelegálnej práci, nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce pre kontrolné orgány, ako aj ďalšie relevantné inštitúcie, ktoré sa majú z hľadiska svojich kompetencií do propagácie zapojiť.

16. opatrenie: Prijatie a realizácia odporúčaní Platformy boja proti nedeklarovanej práci

Experti z Platformy boja proti nedeklarovanej práci v rámci projektu vzájomnej spolupráce vypracovali v roku 2018 usmernenia a odporúčania pre Slovenskú republiku, ktorých praktická aplikácia môže napomôcť zlepšiť účinnosť boja proti nedeklarovanej práci. Odporúčania obsahujú politické opatrenia, ktorých cieľom je vytvorenie širšej medzivládnej spolupráce, vnútorné opatrenia, ktoré môže zaviesť Národný inšpektorát práce samostatne

230

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

alebo s určitou podporou európskej platformy, a zapojenie sociálnych partnerov. Splnenie uvedených opatrení Platformy boja proti nedeklarovanej práci, ktoré boli vypracované pre Slovenskú republiku, je kľúčové ako základ pre realizáciu ďalších špecifických opatrení na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku., Navrhujeme štátu urýchlene prijať opatrenia na realizáciu týchto odporúčaní, ktoré sú prehľadne uvedené aj kapitole 2.5. tohto analytického výstupu.

17. opatrenie: Zlepšenie dostupnosti informácií pre cudzincov a zlepšenie komunikácie

Informácie zverejňované na webových sídlach štátnych orgánov a inštitúcií sú len vo veľmi malom rozsahu poskytované v inom ako slovenskom jazyku. Z uvedeného dôvodu sú pre cudzincov nedostatočne využiteľné. Navrhujeme zabezpečiť širšie poskytovanie informácií dôležitých z hľadiska legálneho zamestnávania cudzincov na webových stránkach relevantných orgánov v anglickom jazyku (vrátane prípadných softvérových aplikácií určených na využitie aj občanmi iných štátov), ale aj v jazyku najčastejšie zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín (Srbsko, Ukrajina), ktorých prístup na náš trh práce si vyžaduje osobitné schvaľovacie procesy, a teda aj poznanie osobitnej legislatívy.

Podobný problém sa vyskytuje v praxi aj pri kontrole nelegálneho zamestnávania. Štátni príslušníci tretej krajiny neovládajú náš štátny jazyk a ich spolupráca s kontrolným orgánom je problematická. Inšpektori práce a kontrolóri úradov práce sa stretávajú s jazykovou bariérou. Štátny orgán je povinný zabezpečiť tlmočenie, pokiaľ osoba nevláda štátny jazyk a podanie informácie alebo vysvetlenia touto osobou je pre výkon kontroly nevyhnutné. Prekážkou pre prizvanie tlmočníka k úkonom súvisiacim s kontrolou nelegálneho zamestnávania je najmä nedostatok tlmočníkov do príslušného jazyka, ich nedostatočná operatívnosť a chýbajúce rozpočtové prostriedky štátneho orgánu na úhradu nákladov tlmočníka. Vychádzajúc z uvedeného odporúčame štátu vhodnými prostriedkami zaistiť zlepšenie komunikácie štátnych orgánov s cudzími štátnymi príslušníkmi pri výkone svojich kompetencií.

18. opatrenie: Zaistenie spolupráce orgánov kontroly s odborovými a zamestnávateľskými zväzmi

V boji s nelegálnou prácou, nelegálnym zamestnávaním a prejavmi poddeklarovanej práce nemôže štát osamotený. Úspešný boj si vyžaduje spojenie síl viacerých orgánov, inštitúcií a organizácií. Najvýznamnejšími účastníkmi okrem štátnych orgánov sú v určite tí, ktorých sa táto téma bytostne dotýka, a to zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov. Navrhujeme štátu iniciovať a podporovať spoluprácu orgánov kontroly s odborovými a zamestnávateľskými zväzmi, ktorí z titulu svojho postavenia sa zasadujú o etické podnikateľské prostredie a spravodlivé pracovné podmienky pre zamestnancov.

Výpočet vyššie uvedených opatrení, ktorými môže štát napomôcť úspešnému boju proti nedeklarovanej práci, určite nie je konečný. Ďalšie opatrenia, niektoré z nich pravdepodobne vyžadujúce aj vyčlenenie finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu, vyplynú zo stratégie boja proti nelegálnej práci, nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce, ak štát sa stotožní s myšlienkou potreby prijať takéto dokument, a z akčného plánu jej realizácie.

5.3. Navrhované opatrenia pre zástupcov zamestnávateľov

V celej tejto práci bolo jednoznačne deklarované, že NP a NZ je celospoločenský problém v oblasti práce ovplyvňujúci zamestnanosť, sociálne vzťahy, ale aj podnikanie. Aj keď kľúčová zodpovednosť za riešenie tohto problému je na pleciach štátu, vzhľadom na oblasti, ktorých sa týka, je to zároveň výsostnou vecou celej tripartity, teda aj odborov a zamestnávateľov. Ak sa zamestnávatelia k boju s nelegálnym zamestnávaním stavali doteraz skôr vlažne, koncepcia efektívneho potierania nelegálnej práce musí do budúcnosti podnietiť aj ich aktívne zapojenie a účasť.

Návrhy tohto analytického výstupu sú smerované na reprezentatívne organizácie zamestnávateľov, a to nielen tých veľkých podnikov, ale aj malých, prípadne živnostníkov, ktorí zamestnávajú iné osoby. Najväčší priestor majú reprezentatívne organizácie

zamestnávateľov v oblasti prevencie, budovania povedomia, nastavenia kritérií pre férové podnikanie a jasné komunikovanie postoja proti nelegálnemu zamestnávaniu.

Opatrenia budú orgánmi odborov adresované prostredníctvom sociálneho dialógu predovšetkým Asociácii zamestnávateľských zväzov a združení, Republikovej únii zamestnávateľov, Slovenskému živnostenskému zväzu, Slovenskej obchodnej a priemyselnej komore a ďalším reprezentatívnym organizáciám zamestnávateľov.

1. opatrenie: Deklarovať jednoznačný postoj proti nelegálnemu zamestnávaniu.

Prvým krokom reprezentatívnych organizácií zamestnávateľov pre aktívnejšie zapojenie sa do boja proti nelegálnemu zamestnávaniu, nelegálnej práci a ďalším nelegálnym formám platby za prácu (vyplácanie časti mzdy „na ruku“, nútené živnosti) je deklarovať vo svojich strategických materiáloch a cieľoch jednoznačne odmietavý postoj k takejto praxi, vyzvať svojich členov na férové podnikanie a zlepšovanie podnikateľského prostredia, apelovať na kultúru podnikania a dobré meno. Zaradiť túto tému do kritérií pre členov. Táto téma má byť viditeľná na stránkach a v materiáloch asociácií, zväzov, združení, komôr a ďalších reprezentatívnych organizácií zamestnávateľov. Veľmi dôležité je z ich strany adresovať takúto výzvu najmä malým a stredným podnikom, ako aj živnostníkom, ktorí zamestnávajú aj iné osoby.

2. opatrenie: Aktívne podporiť národnú stratégiu boja proti nelegálnemu zamestnávaniu a aktivity sociálnych partnerov v tejto oblasti

Jednou z výziev pre štátne orgány je spracovanie dlhodobej koncepcie a stratégie boja proti nelegálnej práci, nelegálnemu zamestnávaniu a prejavom poddeklarovanej práce, ktorá by mala byť prijatá tripartitným konsenzom. Reprezentatívne orgány zamestnávateľov by sa mali aktívne podieľať na jej tvorbe s námetmi pre úspešnosť boja. Od týchto orgánov

a organizácií sa vyžaduje, aby sa aktívne podieľali aj na kampaniach a iných aktivitách štátu či odborárov v boji proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu.

3. opatrenie: Vykonať vlastnú analýzu možností zapojenia sa do boja proti nelegálnemu zamestnávaniu a vypracovať akčný plán.

Reprezentatívne orgány a organizácie zamestnávateľov majú mnoho možností, ako motivovať svojich členov, ako ovplyvňovať ich postoje a v konečnom dôsledku aj ich správanie. Téma nelegálneho zamestnávania a súvisiacich nekalých praktík je natoľko závažná z celospoločenského hľadiska aj z hľadiska férových podmienok na trhu práce, že by mali byť na centrálnej úrovni reprezentatívnych orgánov zamestnávateľov vypracované vlastné námety a plány aktivít, ktoré by prispievali k boju proti nelegálnemu zamestnávaniu. V rámci tripartitných rokovaní by mali reprezentanti zamestnávateľov prijať takýto záväzok.

4. opatrenie: Zaradiť témy potierania nelegálneho zamestnávania do kritérií súťaží pre zamestnávateľov, do obsahov seminárov, do propagačných materiálov.

Nelegálna práca vzniká vo väčšine prípadov na podnet zamestnávateľa. Preto jej obmedzovanie je potrebné riešiť v prvom rade na jeho strane. Aj keď štátne orgány vytvárajú dosť silný tlak proti nelegálnemu zamestnávaniu, často môže byť účinnejšie a úspešnejšie priateľské usmernenie z „vlastných kruhov“. Preto považujeme za dôležité, aby od reprezentantov zamestnávateľov neustále rezonovala táto téma a apel proti nelegálnemu zamestnávaniu. Témy potierania nelegálneho zamestnávania je vhodné zaradiť ako súčasť seminárov, konferencií, propagačných materiálov, ale napríklad aj rôznych súťaží a ocenení pre zamestnávateľov.

5.4. Navrhované opatrenia pre iné inštitúcie

Spoločnou myšlienkou viacerých v texte analytického výstupu formulovaných odporúčaní je spolupráca, jej zabezpečenie, vzájomné udržiavanie, budovanie dôvery a v neposlednom rade využívanie jej výsledkov pre zefektívnenie činnosti zúčastnených strán.

Odporúčania pre spoluprácu medzi štátnymi orgánmi môžeme rozdeliť do niekoľkých nasledujúcich oblastí:

- plánovanie spoločných aktivít
- organizovanie a výkon spoločných činností
- vyhodnotenie spoločných činností a identifikácia ich prínostu pre zlepšenie predchádzajúcich oblastí.

Plánovanie spoločných aktivít:

1. opatrenie: Jednotné dlhodobé a krátkodobé plánovanie pre viaceré štátne orgány spolupracujúce na potláčaní nelegálneho zamestnávania.

Štátne orgány, ktoré sa zaoberajú kontrolou dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania alebo inými činnosťami na podporu potláčania nelegálneho zamestnávania, môžu na základe svojich oprávnení konať samostatne. Ich činnosť je plánovaná individuálnymi plánmi činností napr. na príslušný kalendárny rok alebo na dlhšie určené obdobie. Výkonom kontrolných aktivít plnia inštitúcie štátu stanovené ciele, tzv. napĺňajú merateľné ukazovatele ich výkonnosti, na základe ktorých je vyhodnocovaná na príslušnej úrovni efektívnosť ich činnosti.

Obsahová náplň plánov činností jednotlivých štátnych orgánov sa líši. Plánovanie je ovplyvnené očakávaniami nadriadených ministerstiev, a to najmä v oblastiach, ktoré nie sú upravené jednotným štátnym strategickým dokumentom.

Ak plánovanie prebieha na úrovni ministerstva, je predpoklad, že aspoň v rámci ministerstvu podriadených inštitúcií sú merateľné ukazovatele výkonnosti jednotlivých štátnych orgánov stanovené konzistentne v záujme dosiahnutia jednotného cieľa.

V praxi sa však potvrdzuje aj to, že plánovanie ako východisková manažérska (riadiaca) funkcia štátu je pre oblasti, ktoré nie sú pokryté strategickými dokumentmi, ponechaná na úrovni manažmentu štátnych orgánov.

2. opatrenie: Porovnateľné merateľné ukazovatele výkonnosti štátnych orgánov vykonávajúcich úlohy v potláčaní nelegálneho zamestnávania za účelom objektívneho vyhodnocovania dosiahnutých výsledkov ich činnosti.

Rozdielnosť odborných agiend štátnych inštitúcií a absencia očakávaných výsledkov ich činnosti zo strany štátu nepôsobia motivačne na oblasť vzájomnej inštitucionálnej spolupráce. Môže sa stať, že požiadavky na spoluprácu zdržiavajú jeden štátnych orgán od plnenia svojich úloh tým, že musí časť personálnych zdrojov na isté obdobie vyčleniť na vykonávanie činností v spolupráci s iným štátnym orgánom.

Motivácia inštitúcií štátu k spolupráci môže byť podporená práve zadefinovaním požiadavky na spoluprácu do individuálnych ročných plánov a ich merateľných ukazovateľov. Doplnenie jedného merateľného ukazovateľa nie je žiadnym praktickým problémom, je to prejav vôle zodpovedných osôb zabezpečiť kooperáciu štátnych orgánov. Merateľný ukazovateľ môže byť zadefinovaný ako isté percento výkonov z ich celkového počtu, ktoré sa uskutočnia ako spoločné aktivity s inou štátnou inštitúciou, čo SR navrhovala aj Platforma boja proti nedeklarovanej práci v rámci projektu vzájomnej spolupráce.

Napriek tomu, že plány jednotlivých inštitúcií sa líšia, aj v súčasnosti sa z vôle jednotlivých štátnych orgánov vykonáva spolupráca a realizujú sa spoločné aktivity, ktorých cieľom je vzájomná výmena informácií, zdieľanie dát, spoločný výkon činností. Podporou pre takúto spoluprácu sú často bilaterálne dohody a vzájomné žiadosti o spoluprácu.

3. opatrenie: Zdieľanie dát – ich výmena za účelom analýzy a určenie rizikových subjektov, ktoré je nevyhnutné skontrolovať.

Ďalším podstatným krokom k plánovaniu spoločných aktivít je výmena dát a informácií o činnosti jednotlivých podnikateľských subjektov, ktoré sú rôznym kontrolným orgánom dostupné z ich predchádzajúcej činnosti.

Disponovanie informáciami a údajmi o firmách a podnikateľoch je nevyhnutným predpokladom analýzy rizikových subjektov, ktorá predchádza plánovaniu operatívnych výkonov.

V praxi sa pri téme analýzy dát naráža často na chýbajúci analytický potenciál v rámci jednotlivých štátnych orgánov a inštitúcií. Podstatné je preto zamyslieť sa aj nad otázkou možného zdieľania analytických kapacít a vytvorenia napr. analytickej skupiny, ktorá vytvorí efektívnu metodiku vyhodnocovania dostupných dát. Takáto jednorázová aktivita by dala návod jednotlivým štátnym orgánom, ktoré sa pasujú s problémom, ako identifikovať rizikové subjekty, na spôsob správneho výberu podnikov, v ktorých má zmysel kontrolu vykonať. Dobré myšlienky obsahovali aj odporúčania získané z dotazníkov realizovaných v rámci tohto analytického výstupu, jednou z nich je vyhodnocovanie firiem z hľadiska ich platobnej disciplíny pri odvádzaní daní a odvodov do štátu.

Pri zdieľaní dát je nevyhnutná spolupráca štátnych orgánov oprávnených na spracúvanie istých typov údajov, aby sa zaistila ochrana osobných údajov pri ich získavaní a spracúvaní.

Organizovanie spoločných činností:

4. opatrenie: Vykonávanie spoločných kontrolných dní viacerých štátnych orgánov a optimalizácia vstupov do prevádzok kontrolovaných subjektov.

To, čo už bolo uvedené v časti venovanej odporúčaniam Platformy pre SR, je potrebné v súvislosti s formuláciou odporúčaní pre jednotlivé inštitúcie opätovne vyzdvihnúť.

237

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

V SR pôsobí viacero kontrolných orgánov, ktoré v rámci výkonu svojich činností vstupujú na pracoviská zamestnávateľov v rôznej frekvencii v rámci roka a s rôznou dĺžkou trvania kontroly. Pre podnikateľa a firmu, ktorých primárnym záujmom je vykonávať predmet svojej podnikateľskej činnosti a tým dosahovať zisk, predstavuje kontrola zo strany štátu isté vyrušenie a zdržanie od plnenia svojich úloh. V neposlednom rade predstavuje tiež istú obavu z jej výsledkov a obavu z uloženia prípadných sankcií za zistené nedostatky.

To, aby štát „nevyrušoval“ podnikateľov a firmy v ich podnikateľskej činnosti a zároveň zabezpečil dozor nad plnením ich právnych povinností, je potrebné rozumne zariadiť.

Odporúčaním v tejto súvislosti je organizovať koordinované kontrolné akcie, ktorými bude zaistené preverenie toho, čo je predmetom kontrol viacerých inštitúcií, v relatívne krátkom a jednotnom časovom období. Odstránia sa tým opakované vstupy kontrolných orgánov na pracoviská, zamestnávateľ predloží všetkým súčasťným inštitúciám rovnaké písomnosti, ktoré budú okrem stavu pracoviska kontrolné orgány posudzovať. Všetky budú vychádzať z rovnakých údajov v rovnakom čase a predíde sa tak nerovnakým oznámeným informáciám pre rôzne štátne orgány. Tiež sa odstránia prípadné prieťahy v konaní štátnych orgánov, ktoré niekedy musia čakať na doručenie dokumentov, ktoré boli v rovnakom čase pre účely kontroly predložené inej inštitúcii.

Spolupráca medzi štátnymi orgánmi má už dnes viacero príkladov dobrej praxe. Medzi ne patrí napr. spolupráca NIP a SP v rámci projektu MINI realizovaného na základe odporúčaní Platformy, ktorej podstatou bola identifikácia tých zamestnávateľov, ktorí SP deklarovali príjem zamestnancov pod hranicou minimálnej mzdy. Rovnako tak spolupráca IP a príslušných oddelení policajného zboru je na vysokej úrovni, vďaka tomu, že bola v minulosti naštartovaná a je naďalej udržiavaná.

Vyhodnotenie spoločných činností a identifikácia ich prínostu pre zlepšenie ich budúceho plánovania, organizovania a výkonu:

5. opatrenie: Spoločné pracovné stretnutia spolupracujúcich štátnych orgánov za účelom vyhodnotenia spolupráce a identifikovania výziev a kontrétnych opatrení na jej upevnenie a zefektívnenie.

Ten, kto stanovuje ciele a úlohy, zároveň očakáva ich splnenie a naplnenie cieľov. Vyhodnocovanie činnosti je neoddeliteľnou súčasťou tohto kolobehu, z ktorého vyplynú nové výzvy, identifikujú sa nové potreby a vstúdu odporúčania na vykonávanie budúcich činností.

6. opatrenie: Správa o výsledkoch spoločných činností – predkladaná vláde SR a následne verejne dostupná.

Vypracovanie spoločnej správy o výsledkoch činnosti za predchádzajúce určené obdobie je dôležité z hľadiska disponovania sumárom výsledkov, zistení a odporúčaní, ktoré je žiadané využiť pre budúce potreby jednotlivých štátnych orgánov.

Publikovaním takejto správy a jej zverenením ako celku, prípadne postupným zverejňovaním jej častí vo forme tlačových správ, sa zaistí udržiavanie témy potreby potlačania nelegálneho zamestnávania v pozornosti verejnosti. Máme za to, že takýmto otvoreným prístupom sa postupne vybuduje aj dôvera verejnosti v inštitúcie štátu, ktoré občanom pomáhajú.

Opakovane prichádzať do komunikácie s touto témou je nevyhnutné pre zaistenie verejnej diskusie, ktorá môže prispieť k zmene vo vnímaní verejnosti a neskôr aj k odmietaniu vstupovať do pracovných vzťahov, ktoré sa nejavia ako legálne.

5.5. Navrhované opatrenia pre zahraničnú spoluprácu

S nelegálnou prácou a jej negatívnymi dôsledkami sa stretávajú nielen všetky štáty EÚ, ale snáď všetky krajiny na svete. Je prirodzené preberať navzájom dobré skúsenosti z riešenia tohto problému a je tiež prirodzené, že v rámci EÚ a jej spoločného trhu musí byť snaha o zjednotenie stratégie a prístupov v boji s nelegálnym zamestnávaním, nelegálnou prácou a súvisiacimi negatívnymi praktikami. Je to na jednej strane otázka zjednotenia sociálnej ochrany obyvateľov jednotlivých krajín EÚ a na druhej strane aj zabezpečenie rovnakých podmienok pre konkurencieschopnosť podnikov. Okrem aktívnej politiky EÚ musí aj každý členský štát vyvinúť úsilie na zabezpečenie rešpektovania zásad zamestnávania, vytvárať podmienky pre vzájomnú spoluprácu a podporovať výmenu skúseností. V predchádzajúcich kapitolách tohto analytického výstupu sme uviedli viaceré príklady z iných štátov, poukázali na činnosť inštitúcií, ktoré v danom štáte koordinujú boj proti NP a NZ. Je to spravidla štátny orgán, ktorý kontroluje BOZP, pretože táto oblasť zahŕňa okrem zdravého a bezpečného pracovného prostredia aj dodržiavanie zásad pracovnoprávných vzťahov a vytváranie vhodných pracovných podmienok. Za vhodné môžeme považovať také podmienky, ktoré umožňujú dôstojný život zamestnanca nielen v práci, ale aj počas dovolenky, v prípade jeho choroby a straty pracovnej schopnosti pre chorobu alebo pracovný úraz a na dôchodku. A práve o tieto „benefity“ sú nelegálne zamestnané osoby ukrátené.

Dôležitým zdrojom informácií a odporúčaní pri koordinácii spoločného úsilia v eliminácii nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je okrem Usmernení EÚ a Platformy ELA aj EU-OSHA, ako aj Enterprise Europe Network (EEN), ktorý predstavuje najväčšiu sieť na podporu malých a stredných podnikov (MSP) v Európe. EEN poskytuje svoje služby vo vyše 60 krajinách, pričom jej partnerskými organizáciami sú mnohé obchodné priemyselné komory, technologické centrá či výskumné inštitúcie. Rozsiahly záber EU-OSHA, v ktorej sú zastúpené všetky štáty EÚ a EEN, dáva reálny predpoklad k tomu, aby sa odporúčania a dobrá prax konkrétneho štátu dostali do iných krajín, ktoré riešia obdobný problém.

1. opatrenie: V informačných materiáloch a odkazoch na vlastných webových stránkach inštitúcií, podieľajúcich sa na potieraní NP a NZ, upriamovať pozornosť a zverejňovať odkazy aj na konkrétne informácie publikované EU OSHA a EEN.

EU-OSHA aj sieť EEN poskytujú mnoho užitočných rád, ktoré sú publikované na ich webových stránkach. Väčšina užitočných informácií je k dispozícii vo všetkých jazykoch EÚ. Verejnosť sa k nim môže dostať priamo, prípadne prostredníctvom kontaktných miest, ktoré bezplatne distribuujú propagačné materiály, letáky, brožúry a za podpory spomínaných inštitúcií organizujú bezplatné podujatia na národnej úrovni. Sú to spravidla semináre a konferencie, do programu ktorých môžu byť zaraďované témy týkajúce sa boja proti NP a NZ.

2. opatrenie: Dať základ systematickej spolupráci dozorných orgánov susedných krajín, sústredení sa na podniky a pracovníkov v prihraničných oblastiach vzájomnou výmenou skúseností a podieľaním sa na spoločných aktivitách.

V rámci medzinárodnej spolupráce by sa Slovensko malo zamerať predovšetkým na svojich susedov – Česko, Maďarsko, Poľsko, Rakúsko a Ukrajinu. Práca v prihraničných oblastiach sa vykonáva dochádzajúcimi pracovnými silami z oboch strán hranice. Tu sú riziká nelegálneho zamestnávania ešte vyššie. Pracovník na jednej strane býva, využíva sociálny systém a na druhej strane pracuje. Preto je potrebné, aby orgány kontroly oboch štátov úzko spolupracovali. Netýka sa to len kontrolnej a represívnej činnosti, ale aj preventívnych aktivít. Je možné organizovať napríklad aj výmenné stáže pre inšpektorov práce, odborových inšpektorov a iných zamestnancov štátnej správy, podieľajúcich sa na kontrole a iných aktivitách spojených s cieľným bojom proti NP a NZ.

3. opatrenie: Zamerať sa na spoluprácu s dozornými orgánmi a miestnymi správami v Srbsku, na Ukrajine a v ďalších krajinách, odkiaľ prichádzajú ľudia hľadajúci si prácu na Slovensku. Spracovať systém informácií, ktoré môžu prispieť k prevencii nelegálnej

práce, a zabezpečiť ich distribúciu. Výmenné stáže a podobné aktivity môžu takúto spoluprácu efektívne podporiť.

Zvýšenú pozornosť je treba venovať pracovníkom, ktorí prichádzajú na Slovensko z tretích krajín, najmä zo Srbska, Ukrajiny, Čiernej Hory, či pracovníkov z Rumunska. Títo ľudia sú viac náchylní vziať aj prácu bez pracovnej zmluvy, často v rozpore s ďalšími predpismi o zamestnávaní cudzincov. Aj keď sú kontroly inšpekcie práce zamerané na podniky, ktoré potenciálne zamestnávajú cudzincov, je veľmi dôležité robiť v tejto oblasti sústredenú prevenciu, a to nielen na miestach a inštitúciách u nás, kde sa môžu zahraniční potenciálni zamestnanci pohybovať, ale často aj v ich domovských krajinách. Je dobré rozvíjať spoluprácu s tamojšími orgánmi dozoru, ale aj miestnymi orgánmi či samosprávami a poskytovať záujemcom informácie v ich materinskom jazyku.

4. opatrenie: Zapojiť do medzinárodnej spolupráce Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, ktoré je ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť zahraničnej politiky a vzťahy Slovenska k ostatným štátom a medzinárodným organizáciám. Ministerstvo má vhodné nástroje, prostriedky a kontakty na zabezpečenie a podporu spolupráce inštitúcií spomínaných krajín s kompetentnými inštitúciami na Slovensku.

5.6. Námety pre motivačné kampane

Jednou z najúčinnějších foriem preventívnej činnosti v boji proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu sú kampane zamerané na vysvetľovanie, aké negatívne dôsledky nelegálna práca prináša, a na ovplyvňovanie povedomia cieľových skupín a celej verejnosti. Práve pri preventívnej činnosti je priestor na širokú spoluprácu všetkých partnerov, otvorené sú široké možnosti účasti odborov na potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Je dôležité, aby kampane boli zamerané prednostne na

najproblematickejšie odvetvia, cieľové skupiny alebo témy. Ale efekt majú aj kampane, ktoré sa týkajú všetkých odvetví a sú široko koncipované.

Ako príklad možno uviesť úspešné EÚ kampane, napr. kampaň európskych sociálnych partnerov v odvetví stavebníctva (EFBWW a FIEC) pre boj proti nedeklarovanej práci „Férová práca, férová hra, povedzme nie nedeklarovanej práci v stavebníctve“. (Fiec, 2020)

Obdobne – kampaň na Slovensku „Pracuj legálne, pracuj bezpečne“ – môže byť spojená aj s inou súvisiacou témou, napr. zaistenie BOZP.

Viacere tipy a odporúčania, ako úspešne organizovať kampane, poskytuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia (EU-OSHA).

EU-OSHA vydáva propagačné materiály, tzv. Fakty, poskytujúce informácie a veľmi užitočné rady týkajúce sa rôznych tém bezpečnosti a ochrany zdravia a vhodných pracovných podmienok. Fakty sú k dispozícii vo všetkých jazykoch EÚ na webovej stránke agentúry www.osha.europa.eu. Napríklad Fakty 17, ktoré vyšli pod názvom „Šírte vaše výzvy: kampaň o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci“ sa týkajú aj témy nelegálneho zamestnávania a sú k dispozícii na webovej stránke agentúry (<https://osha.europa.eu/sk>).

V zmysle odporúčaní publikovaných v tomto dokumente je dôležité:

- Identifikovať cieľové oblasti a skupiny, prípadne odvetvia, v ktorých je problém s nelegálnou prácou najvypuklejší, napr. sezónna práca, stavebníctvo a podobne.
- Správne naplánovanie kampane, spočívajúce v určení cieľa (čo chceme kampaňou dosiahnuť), a stanovenie kľúčovej výzvy.
- Výber najvhodnejšieho média, pomocou ktorého možno osloviť cieľové skupiny.

Väčšina kampaní využíva viaceré médiá, a to od tlačových správ a článkov v časopisoch po plagáty a jednoduché letáky. Na začiatku väčšiny kampaní je potrebné spracovať tlačovú správu, ktorá býva zasielaná konkrétnym novinárom, prípadne do médií, ktoré sa zaoberajú danou problematikou a majú blízko k nami vybranej cieľovej skupine. Letáky, ako forma

komunikácie, sú jednoduché a predstavujú efektívny spôsob, ako rozširovať informácie o probléme nelegálnej práce a rizikách týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Obsahujú aj špecifické odporúčania.

Veľmi účinným prostriedkom v boji proti nelegálnej práci môže byť aj osobný kontakt, ktorý je možno použiť aj v rámci poradenstva, vzdelávania, pri školeniach, seminároch. Tie sa pravidelne organizujú v rámci aktivít, akými sú každoročne v 43. týždni kalendárneho roka – Európsky týždeň BOZP. Významnú pomoc pri riešení problému môžu v budúcnosti predstavovať aj bezplatné semináre organizované NIP ako kontaktným miestom EU-OSHA, prípadne aktivity s podporou podnikov či členov národnej siete kontaktného miesta EU-OSHA.

Na podporu myšlienky „boja s legálnou prácou“ je možné v maximálnej miere využívať internet, sociálne siete a seriózne webové stránky.

Treba tiež zvážiť, kedy je najlepší čas na začiatok kampane. Pokiaľ by sme sa zamerali na sezónne práce, bude to zhruba mesiac pred začiatkom sezóny, napr. letných prázdnin, kedy sú vo zvýšenej miere zamestnávajú brigádnici.

Dôležité je spracovať harmonogram kampane a zabezpečiť, aby všetky podporné materiály, akými sú napr. letáky a propagačné materiály, boli k dispozícii najmenej dva týždne pred plánovaným začiatkom kampane.

Svoj opodstatnený význam má aj zhodnotenie dosiahnutého výsledku. To možno urobiť prostredníctvom porovnania výsledku s vopred stanovenými cieľmi.

Hodnotenie môže byť postavené napríklad na nasledovných otázkach:

- Koľkých zamestnávateľov/zamestnancov sme oslovili počas kampane?
- Aká bola odozva verejnosti?
- Aká bola spolupráca partnerov, zahrnutých do kampane?

A to najdôležitejšie:

- Odrazí sa práca realizovaná počas kampane v nižšom počte odhalenej nelegálnej práce ako v porovnateľnom období predchádzajúcich rokov?

Kampane zamerané na potieranie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania boli na Slovensku doteraz organizované prevažne NIP. Práve takéto aktivity, zamerané na prevenciu, sú vhodnou formou pre aktívnu účasť sociálnych partnerov a ďalších inštitúcií.

Hlavnými cieľmi preventívnych aktivít formou kampaní by mali byť:

- Poskytovanie informácií o negatívnych dôsledkoch nelegálnej práce pre osoby, ktoré môžu potenciálne pracovať, alebo pracujúce nelegálne.
- Poskytovanie informácií cudzincom o možnostiach a postupoch legálneho zamestnávania na Slovensku a varovanie pred dôsledkami nelegálneho zamestnávania.
- Budovanie povedomia o protispoločenskom charaktere nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a potrebe rešpektovať zákonnosť v záujme zdravej spoločnosti.
- Apelovanie na zamestnancov (prípadne odborárov), že fenomén nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nie je len vecou tých, ktorí porušujú pravidlá v tejto oblasti, ale je vecou všetkých, pretože všetci znášame niektoré negatívne dopady.
- Poukazovanie na negatívne dôsledky nelegálneho zamestnávania na trh práce, férové podnikanie a serióznú konkurencieschopnosť (zamerané na zamestnávateľov).
- Odhaľovanie nekalých praktík agentúrneho zamestnávania.
- Poukazovanie na ďalšie nekalé praktiky – vyplácanie časti mzdy na ruku a tiež vytváranie nútených živností. Podporiť verejnú diskusiu a námety na odhaľovanie a potieranie takých praktík.

Prezentovaný prehľad tém napovedá aj o cieľových skupinách a formách vedenia kampaní. V ďalšej časti poskytujeme niekoľko konkrétnych námetov na kampane, ktoré môžu do budúcnosti organizovať odbory, alebo ich môžu navrhnúť svojim partnerom, spolupracujúcim orgánom a organizáciám. Pre prehľadnosť sme štruktúru návrhov kampaní zjednotili nasledovne:

- Názov kampane (návrh, obsah, zameranie).
- Odôvodnenie (čo bolo doteraz zle, prečo treba urobiť kampaň).
- Organizátor kampane a navrhovaní partneri (môže byť navrhnuté aj alternatívne).
- Cieľová skupina /skupiny (na koho bude kampaň zameraná).
- Ciele kampane (na čo je zameraná a čo sa má dosiahnuť).
- Posolstvo – návrh sloganu – kľúčová výzva (ak existuje, alebo bude doplnená organizátormi).
- Časový rozsah (prípadne časová štruktúra, mesiac, intervaly a pod. ak treba).
- Formy a aktivity kampane (podľa možnosti popísať všetky navrhované kroky, čo sa má urobiť, aké formy a prostriedky sa použijú, aké médiá, a pod.).
- Predpokladané financovanie (uviesť možné zdroje, ak sa dá odhadnúť či navrhnúť).

Návrh č. 1:

Názov kampane: “Profitujem, lebo pracujem legálne”

Odôvodnenie:

Potreba nájsť si prácu a zabezpečiť príjmom z nej životné potreby jednotlivca a rodiny je hnacím motorom k hľadaniu zárobkovej činnosti. Pokiaľ je núdza o financie akútna, človek hľadajúci prácu nerieši formu zamestnania, ale jej rýchlu dostupnosť a rýchly zárobok. Až v situáciách, keď za výkon práce nie je zaplatený, keď ochorie a štát mu neposkytne nemocenské, keď ho naháňa zdravotná poisťovňa a žiada zaplatiť nedoplatky, si uvedomí, že bolo potrebné starostlivejšie zvážiť, či sa nechám zlákať vidinou nezaručeného zárobku

z nelegálnej práce. Často je to aj kvôli tomu, že títo ľudia nemajú dostatočné informácie a podporu. Obdobné dôsledky bývajú aj v prípade, že zamestnanec súhlasí s minimálnou mzdou a ostatnú časť mu zamestnávateľ vyplatí „na ruku“.

Organizátor kampane a navrhovaní partneri: Konfederácia odborových zväzov, Národný inšpektorát práce

Spolupracujúci partneri: Vybrané úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, vybraní zriaďovatelia stredných škôl, vybrané stredné školy, pedagogicko-psychologické centrá a poradenské služby

Cieľová skupina (skupiny): študenti a nezamestnaní

Ciele kampane:

Cieľom kampane je jednoducho a zrozumiteľne informovať cieľové skupiny o základných rámcoch fungovania štátu v oblasti starostlivosti o zamestnancov, o výhodách legálnej práce a o vážnosti hrozieb nelegálnej práce, vrátane vyplácania časti mzdy „na ruku“. Vysvetlenie a uvedomenie si rozdielu medzi naoko lákavými krátkodobými výhodami nelegálnej práce a reálnymi dlhodobými prínosmi pre zamestnanca, ktorý je súčasťou sociálneho systému. Priblížiť sa tým, ktorí na trh práce vstúpia po skončení štúdia, a tým, ktorí prácu hľadajú ako evidovní nezamestnaní, znamená v jednoduchej forme a zrozumiteľným spôsobom priniesť informácie bližšie k tým, ktorí ich potrebujú. Presne takýto cieľ má kampaň „Profitujem, lebo pracujem legálne“

Posolstvo – návrh sloganu – kľúčová výzva:

Názov kampane môže byť zároveň sloganom. Pracovná skupina pripravujúca kampaň môže vyhlásiť súťaž medzi študentmi vybranej strednej školy, ktorej predmetom bude vymyslieť najvýstižnejší a najchytľavejší slogan, ktorý bude schopný osloviť ich rovesníkov a niesť hlavný odkaz kampane – nesúhlasiť s vykonávaním nelegálnej práce.

Časový rozsah: Apríl až jún pre cieľovú skupinu študentov august až november pre cieľovú skupinu evidovaných nezamestnaných.

Formy a aktivity kampane

- sociálne siete – Facebook, Instagram – natočenie podcastov s mladými ľuďmi, sprostredkujúcich ich príbeh a skúsenosti s prvým zamestnaním,
- rozhlasová reklama alebo vysielanie vo vybraných rádiách,
- organizácia seminárov pre evidovaných nezamestnaných na tému, ako postupovať pri ponuke nelegálnej práce a čo robiť, keď sa zamestnanec cíti byť podvedený,
- tlačový letáčik – na čo dať pozor pri vzniku pracovného pomeru a ako sa dá vymôcť nevyplatená mzda.

Predpokladané financovanie: Využitie na to určených fondov; rozpočty organizátorov; sponzoring

Návrh č. 2:

Názov kampane: „Za ekonomickým úspechom stojí čestný prístup“

Odôvodnenie:

Nelegálne zamestnávanie a nečestné odmeňovanie mnohí podnikatelia považujú za podnikateľskú obratnosť, vďaka ktorej dosiahnu rýchly ekonomický úspech. Riadne platenie daní a odvodov považujú za zbytočné vyhadzovanie peňazí, čestné pracovné podmienky za luxus, ktorý si nemôžu dovoliť. Myslenie, ktoré tu je desaťročia: Kto nekradne, okráda svoju rodinu, je v nich ešte stále silne zakorenené. Je načas začať toto myslenie meniť a propagovať kultúru tých čestných a férových podnikateľov.

Organizátor kampane a navrhovaní partneri: štátne orgány, zástupcovia zamestnancov (odborové zväzy), zástupcovia zamestnávateľov (zamestnávateľské organizácie), NIP

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Cieľová skupina: Zamestnávateľia (malé, stredné, veľké podniky rôznej právnej formy)

Ciele kampane: Cieľom kampane je presvedčiť zamestnávateľské subjekty, že čestne podnikáť a čestne zamestnávať sa oplatí.

Posolstvo – návrh sloganu – kľúčová výzva:

Sloganom je aj samotný názov kampane. Posolstvami sú: „Férové podnikanie = dlhodobý ekonomický úspech“; Čestné podmienky = spokojní zamestnanci – spokojní a motivovaní zamestnanci sú základom úspechu firmy; kultúra zamestnávania a dobré meno firmy je podmienkou úspešnej konkurencieschopnosti.

„Nelegálne zamestnávanie a nečestné pracovné podmienky sú pre niektorých zamestnávateľov lákavou skratkou k vysnívanému úspechu. Skratkou, ktorá však vedie za hranu zákona. Dá sa pokladať za úspech, ak Vás verejne označia za nelegálneho zamestnávateľa? Je úspechom, ak Vám uložia pokutu, ktorá pre Vás môže byť likvidačná? Môžete pokojne spať, ak Vám úrad práce pre porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania odmietne poskytnúť príspevok na vytvorenie pracovného miesta? Alebo Vás vyradia z verejného obstarávania na lukratívnu zákazku? Načo zbytočne vyhadzovať financie na zaškoľovanie stále nových a novších zamestnancov, pretože tí bývalí Vás kvôli nespokojnosti často opúšťajú? Ako sa dá takto ekonomicky uspieť? Nie! To nie je tá správna cesta! Iba legálne zamestnávanie a čestné pracovné podmienky prinášajú pokojný spánok, dobrú povesť, spokojných angažovaných a motivovaných zamestnancov, istotu, že svoje podnikateľské záväzky splníte, a prispievajú k vytvoreniu spravodlivého a etického podnikateľského prostredia. Len na konci tejto cesty stojí vysnívaný úspech.“

Časový rozsah:

Aktivity realizovať postupne v priebehu najmenej jedného roka. Tlačovú správu + jeden tematický webinár/seminár + TV/rozhlasové vystúpenie sústrediť do jedného týždňa, konkrétne časové odporúčanie koordinovať medzi NIP, KOZ a zamestnávateľskými zväzmi.

249

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Formy a aktivity kampane:

- Spracovanie základného dokumentu kampane – akéhosi Kódexu férového zamestnávateľa, ktorý môže byť distribuovaný a komunikovaný rôznymi formami.
- Zverejnenie informácií o plánovaných aktivitách prostredníctvom webu a facebooku NIP, ich zdieľanie aj prostredníctvom KOZ a zamestnávateľských zväzov. Tieto môžu príslušné informácie postúpiť aj priamo zamestnávateľom, ktorých kontaktnými údajmi disponujú.
- Kampaň (tému) je vhodné podporiť grafikou, ktorá bude akousi „poznávacou značkou“ kampane.
- 1 až 2 semináre/webináre tematicky zamerané špeciálne na problematiku legálneho zamestnávania z pohľadu zamestnávateľa s účasťou aspoň po 1 zástupcovi za KOZ a za zamestnávateľské zväzy. V rámci témy spropagovať aj program „Zodpovedný zamestnávateľ“.
- Aspoň 1 televízna a 1 rozhlasová relácia venovaná téme NP a NZ aj z pohľadu zamestnávateľa, najlepšie na celoštátnej úrovni.
- Zaradenie témy do všetkých seminárov realizovaných NIP, ktoré sa budú prioritne venovať iným témam z oblasti pracovnoprávných vzťahov a/alebo z oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, a to počas obdobia najmenej 1 roka.
- Tému je možné podporiť uverejnením článkov na webe NIP a vydaním tlačovej správy NIP, prípadne, po dohode, vydanej ministerstvom práce, soc. vecí a rodiny. KOZ a zamestnávateľské zväzy budú články zdieľať na svojich webových stránkach.

Predpokladané financovanie:

Grafika kampane – za účelom spracovania návrhu grafiky osloviť strednú umeleckú školu alebo verejnosť, v prípade potreby profesionálnu grafickú firmu.

250

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Financovanie kampane – KOZ alebo zamestnávateľské zväzy. Na financovaní sa môžu podieľať aj subjekty – nositelia ocenenia Zodpovedný zamestnávateľ, pre ktoré bude participácia na kampani zároveň ich pozitívnym zviditeľnením sa. Ak budú aktivity realizované online, je ich možné financovať aj z rozpočtu NIP.

Návrh č. 3:

Názov kampane: „Nelegálna práca škodí nám všetkým“

alebo: „Dôsledky nelegálneho zamestnávania znášame všetci“

Odôvodnenie:

Nelegálna práca na Slovensku stále existuje a popri iných politických a spoločenských problémoch sa jej prevencii nevenuje dostatočná pozornosť, hoci má negatívne dôsledky na trh práce, ekonomiku a celú spoločnosť. Jej prevencii sa nevenuje dostatočná pozornosť. Zvykli sme si na to, že nie každá práca musí byť priznaná, že si môžeme „prilepšiť“, či „pomôcť“ svojim kamarátom, drobným živnostníkom, získať niečo lacnejšie či výhodnejšie. Ale je to naozaj výhodné, lacnejšie? Neokrádame týmto postojom v konečnom dôsledku aj sami seba a svojich blízkych?

Organizátor kampane a navrhovaní partneri:

Tripartita – vláda, zástupcovia zamestnancov (odborníci) a zástupcovia zamestnávateľov (veľké podniky), so zapojením zástupcov národnej siete BOZP (zriadená je pri NIP a funguje na báze princípov schválených pre národné kontaktné miesta EU-OSHA)

Cieľová skupina: Široká verejnosť.

Ciele kampane:

Táto kampaň má za cieľ vysvetliť negatíva nelegálnej práce a presvedčiť širokú verejnosť, že nielen priamou podporou, ale aj pasívnym prihliadaním na akékoľvek formy nelegálnej práce

251

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

sa podieľajú na „spoločenskom prehrešku“ a „okrádajú“ tých, čo poctivo pracujú, odvádzajú odvody a nezneužívajú sociálny systém. Cieľom je budovať vo verejnosti povedomie, že poctivosť aj v pracovných vzťahoch sa v konečnom dôsledku vyplatí.

Posolstvo – návrh sloganu – kľúčová výzva:

Napr.: Rešpektujeme zásady legálnej práce – ak sa chceme mať lepšie.

Časový rozsah: Kampaň zorganizovať napr. v apríli ako súčasť aktivít spojených so Svetovým dňom BOZP, prípadne v priebehu 43. týždňa kalendárneho roka ako aktivitu podporujúcu Európsky týždeň BOZP

Formy a aktivity kampane:

2-3 diskusie v TV (podľa možnosti vo verejnoprávnej celoštátnej TV), články v celoštátnych a regionálnych novinách, prípadne video šot prezentovaný v internetových médiách, ale aj TV podľa možností, zverejnenie informácií o plánovaných aktivitách v dostatočnom časovom predstihu na webových stránkach NIP, KOZ a ďalších partnerov.

Predpokladané financovanie: Zvážiť podporu aktivít zo strany EU-OSHA, veľké podniky,.....

Návrh č. 4:

Názov kampane: Odbory proti nelegálnej práci

Odôvodnenie:

Aj keď hlavným poslaním odborov je hájiť práva svojich členov a sprostredkované aj ostatných zamestnancov, nemôžu im byť ľahostajné prejavy a dôsledky nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, pretože tým sú poškodzované záujmy aj tých, ktorí sú riadne zamestnaní, teda aj členov odborov. Napríklad tým, že nelegálne pracujúce osoby obsadzujú miesta, na ktorých by sa mohli riadne zamestnať záujemci o zamestnanie – umelo sa tak

zvyšuje nezamestnanosť. Je pravda, že v organizáciách, kde pôsobia odbory, sa vyskytuje nelegálne zamestnávanie len v minimálnej miere. Avšak sprievodné prejavy, ako nútené živnosti či vyplácanie častí mzdy na ruku sú frekventované aj tam. Vzhľadom na postavenie odborových organizácií na trhu práce je opodstatnené prispievať k ozdraveniu trhu práce a dodržiavanie zákonnosti v pracovných vzťahoch. Očakáva sa od zástupcov zamestnancov, že sa budú podieľať na formovaní povedomia proti nelegálnej práci a ostatným prejavom s ňou súvisiacim. Aj keď členovia odborov sú chránení, väčšina pozná niekoho, kto pracuje, alebo je nútený pracovať nelegálne. Tu môžu radoví odborári usmernení kampaňou vykonávať tak potrebnú osvetu.

Organizátor kampane a navrhovaní partneri: KOZ v spolupráci s odborovými zväzmi

Cieľová skupina: Členovia odborových organizácií, zástupcovia zamestnávateľov a verejnosť

Ciele kampane:

Budovanie povedomia najmä u členov odborových organizácií proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu; informovanie o negatívnych dôsledkoch nelegálnej práce na pracovný trh a celú spoločnosť; oboznámenie o možnostiach postupu pri zistení, že v ich okolí niekto vykonáva nelegálnu prácu, resp. je zamestnávateľom „nútený“ pracovať na nútenú živnosť či za minimálnu mzdu s doplatkom „na ruku“. Správne motivovaní členovia odborov sú schopní usmerňovať a pomáhať ľuďom vo svojom súkromnom okolí, ak pracujú alebo sú nútení pracovať nelegálne. Cieľom kampane je tiež – ukázať verejnosti, na ktorej strane stoja pri týchto nešvároch a že sú schopní sa mobilizovať aj v téme nelegálna práca v prospech celej spoločnosti.

Posolstvo – návrh sloganu – kľúčová výzva:

Odbory ťa vedia zastupovať len u zamestnávateľa, kde pracuješ legálne.

Časový rozsah:

Kampaň môže trvať aj dlhší čas, nakoľko je dôležité, aby sa informácie prezentované v kampani dostali čo najviac členom odborových organizácií, zamestnancom a prenikli aj do povedomia verejnosti.

Formy a aktivity kampane:

Kampaň by mala hlavne pozostávať z priamej diskusie s členmi odborových organizácií, podporované informačnými letákmi prípadne brožúrami, ako postupovať v prípade zistenia nelegálnej práce. Kampaň by mala obsahovať aj vzdelávaciu časť, ktorú by zabezpečovali jednotlivé inšpektoráty práce prostredníctvom inšpektorov práce, ktorí priblížia členom odborových organizácií problematiku nelegálnej práce a jej dôsledky.

Predpokladané financovanie:

V jednotlivých odborových zväzoch určiť zodpovedného zamestnanca pre komunikáciu s NIP a možnosti spolupráce s inšpektorátmi práce pre zabezpečenie vzdelávacích aktivít priamo členov odborových organizácií.

Návrh č. 5:

Názov kampane: „Legálna a bezpečná práca pre zahraničných pracovníkov“

Odôvodnenie

Na náš pracovný trh neustále prichádzajú pracovníci zo zahraničia, nielen z členských štátov EÚ, ale aj z tretích krajín – najmä zo Srbska, Ukrajiny. Zahraniční pracovníci, ktorí prichádzajú na Slovensko, často nemajú vedomosť o zákonoch, administratívnych postupoch a podmienkach u nás. Nevedia, akým spôsobom si majú vybaviť pracovné povolenie a ako postupovať pri príchode na Slovensko. Takíto zamestnanci majú pred sebou vidinu lepšieho zárobku, ktorý potrebujú pre zabezpečenie svojich rodín, sú ochotní pracovať dlho a

intenzívne a niektorí sa stanú sú ľahkou obeťou zneužívania dotlačením do vykonávania nelegálnej práce. Jazyková bariéra im bráni porozumieť dokumentom, hľadať pomoc a vyriešiť svoju situáciu úspešne vlastnými silami.

Organizátor kampane

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny spolu s Národným inšpektorátom práce, úradmi práce sociálnych vecí a rodiny a úradom hraničnej a cudzineckej polície. Pre lepšie zabezpečenia komunikácie kampane k možným zahraničným pracovníkom sa navrhuje aj spolupráca s Ministerstvom zahraničia SR, s Migračným informačným centrom IOM a podľa možnosti aj s miestnymi orgánmi vo Vojvodine, Užhorode, prípadne s príslušnými zahraničnými inšpektorátmi práce.

Cieľová skupina (skupiny)

Zahranční pracovníci nastupujúci do podnikov, budúca pracovná sila zo zahraničia, ktorá chce pracovať na území SR.

Ciele kampane

Konečným cieľom kampane je znížiť nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie zahraničných pracovníkov. Prvotným cieľom je predstaviť práva a povinnosti zahraničným pracovníkom po príchode do SR a následky, ktoré by im hrozili pri nelegálnej práci. Ak sa dokáže preniesť pôsobenie kampane do zahraničia, pomôže to informovať uchádzačov o zamestnanie v zahraničí o postupe pre vybavenie potrebných povolení a pracovných podmienkach a zároveň upozorniť na dopady nožnej nelegálnej práce.

Posolstvo kampane: „Slovensko je otvorené legálnej práci zahraničných pracovníkov“

Časový rozsah: Kampaň môže byť celoročná, s intenzívnejšou intervenciou vo vybraných mesiacoch.

Formy a aktivity kampane

255

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ústredným produktom môže byť motivačný a inštruktážny krátky 2 – 3 minútový film (úspešné bývajú aj animované filmy), vytvorený profesionálnou marketingovou firmou. Je dôležité, aby film zaujal, oslovil a stal sa populárnym pre cieľovú skupinu. Film sa bude šíriť prostredníctvom sociálnych médií, „influencerov“, ale aj oficiálnymi kanálmi, najmä regionálneho vysielania v oblastiach v zahraničí, odkiaľ prichádza najviac zahraničných pracovníkov.

V línii filmu budú spracované letáky, plagáty a ďalšie materiály s detailnejšími informáciami o postupoch, ktoré je potrebné absolvovať pri vybavovaní práce. Jasne sa musí komunikovať aj nezákonnosť a následky nelegálnej práce. Propagácia by mala nadväzovať na doterajšie materiály zverejňované MPSVaR SR a NIP.

Predpokladané financovanie

Je potrebné, aby zodpovedné orgány na Slovensku (najmä NIP a MPSVaR SR) plánovali v rozpočte finančné prostriedky na takéto kampane. Okrem toho sa dá hľadať podpora z EÚ, alebo agentúry ELA. V rámci krátkeho animovaného filmu sa odhaduje výška finančných prostriedkov, s jej distribúciou, objednaním u agentúry, vytvorením upútaviek a letákov, vo výške okolo 10 000 €.

Tu bolo predstavených pár námetov na kampane. Najdôležitejšie však je – ochota pôsobiť preventívne v boji s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním, hľadať partnerov a prostriedky pre dobrú vec a konať. Keď sa šikovní ľudia s trochou entuziazmu pustia do toho, určite dokážu nájsť ďalšie témy, formy a aktivity pre zmysluplné kampane, ktoré posunú percentá nelegálne pracujúcich osôb výrazne na nižšiu hodnotu.

ZÁVER

V súlade so zadaním a cieľmi analytického výstupu riešiteľský tím spracoval tento výstupný dokument, ktorý poskytuje komplexný obraz o fenoméne nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v podmienkach Slovenskej republiky, o boji s týmto fenoménom a poskytuje návrhy na zlepšenie súčasného stavu. Tento dokument je adresovaný primárne zadávateľovi analytického výstupu – Konfederácii odborových zväzov SR, ktorý hoci nemá priamu zodpovednosť za riešenie problémov s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnáváním v štáte, má možnosti a nástroje v rámci tripartity presadzovať zmysuplné opatrenia a prispieť k riešeniu tohto celospoločenského problému, dotýkajúceho sa oblasti práce.

Informácie zhrnuté v úvodných častiach dokumentu boli spracované na jednej strane na základe oboznámenia sa s viacerými publikáciami a zdrojmi od renomovaných autorov a inštitúcií, zaoberajúcich sa problematikou nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania a tieňovej ekonomiky všeobecne. Na druhej strane, podstatná časť informácií reflektuje skúsenosti a poznatky z vlastnej odbornej praxe autorov, či už pri výkone inšpekcie práce v oblasti NP a NZ, pri tvorbe metodík a stratégií kontroly, účasti na legislatívnych procesoch, účasti na činnosti medzinárodných inštitúcií a pracovných skupín, alebo aj účasti na expertných aktivitách v rámci EÚ projektov pre iné krajiny.

Informácie v úvodných kapitolách popisujúce súčasný stav potvrdzujú, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie, ako aj ďalšie negatívne praktiky (čiastočné vyplácanie mzdy na ruku, nútené živnosti) majú negatívne ekonomické a spoločenské dopady, deformujú trh práce, narúšajú sociálny systém, narúšajú spravodlivú hospodársku súťaž a v konečnom dôsledku negatívne narúšajú aj spoločenské povedomie poctivo pracovať a poctivo žiť.

V tejto časti sa však aj pozitívne hodnotí, že Slovenská republika má od roku 2005, keď bol prijatý zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, dobrý legislatívny základ na boj s týmto fenoménom. Pozitívne je tiež, že máme vysoko funkčný kontrolný orgán – inšpekciu

práce, s prepracovanými metodikami a odborne zdatnými inšpektormi práce. A do tretice treba vyzdvihnúť, že na Slovensku máme nižšie percento odhadnutej nelegálnej práce a sivej ekonomiky ako je európsky priemer, znižujúci sa trend nezamestnanosti a relatívne dobrú kondíciu ekonomiky. Napriek tomu má nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie stále významný negatívny vplyv na ekonomiku štátu a trh práce, preto je nutné proti nim sústredene bojovať. Chýba však systém. Súčasná koncepcia boja postavená na represívnych opatreniach z kontrol je nedostatočná. Chýba oficiálna vládna stratégia programového boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. Zdá sa, ako by táto téma nebola v súčasnosti pre politiku Slovenska dostatočne významná. Je pochopiteľné, že v tejto dobe je témou dňa stratégia boja s pandémiou ochorenia COVID 19 a zdravotníctvo vo všeobecnosti. Začína sa však realizovať aj plán obnovy podľa politickej vízie „Moderné a úspešné Slovensko“, kde jedným z bodov je aj „Trh práce a sociálna udržateľnosť“. V rámci tejto oblasti by mala rezonovať aj téma boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním, avšak neobjavuje sa. Je preto aj na sociálnych partneroch a ich spolupráci so všetkými zainteresovanými partnermi, podnikateľskými aktivitami, ktoré efektívne prispievajú ku skutočnej obnove Slovenska.

Inšpirujúce sú pre Slovensko aj podnety z Európskej únie, prostredníctvom Platformy boja proti nedeklarovanej práci, ktorá vykonala v roku 2018 analýzu pomerov na Slovensku a poskytla celý balík odporúčaní, ktoré by sa mali na Slovensku realizovať na potieranie nelegálnej práce. Prehľad týchto odporúčaní uvádzame v tomto dokumente, pretože pre naštartovanie správneho trendu v boji s nelegálnou prácou je potrebné začať s presadzovaním práve týchto usmernení.

V analytickej časti sme sa zamerali na vlastný dotazníkový prieskum. Zostavili sme dva dotazníky: jeden pre verejnosť a druhý pre špecialistov z inšpekcie práce. Na prvý sme dostali 486 odpovedí a na druhý 104. Je to vysoký počet respondentov, reprezentatívna vzorka, ktorá nám potvrdila viaceré predpoklady. V prvom rade je to motivácia k nelegálnej práci.

Primárna motivácia zamestnávateľov aj nelegálne pracujúcich osôb je vyhnúť sa plateniu vysokých daní a odvodov, získať finančné zvýhodnenie bez uváženia nevýhod v dlhodobom horizonte. Zarážajúca je aj všeobecná akceptácia, alebo aspoň nevšímavosť k tomuto spoločensky negatívnemu javu. To svedčí o tom, že popri represii musí mať svoje kľúčové miesto aj prevencia a ovplyvňovanie spoločenského povedomia v tejto oblasti. Odpovede na otázky z dotazníkov poukazujú na mnohé problémy, ale poskytujú aj námety na riešenie.

Inšpiratívne závery sú aj z analytického rozboru SWOT (silných a slabých stránok boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním). Potešujúce je, že sa aj vďaka zozbieraným odpovediam podarilo pomenovať množstvo pozitív súčasnej praxe, ale samozrejme, z identifikovania negatív vyplynuli tie správne podnety na to, čo treba do budúcnosti zmeniť či vylepšiť. Spolu s identifikáciou – čo môže napomôcť (príležitosti) a čo môže brániť úspešnému riešeniu (hrozby), vznikol unikátny tabuľkový prehľad situácie a riešení boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním v členení: Ekonomické predpoklady a spoločenská klíma; Legislatíva; Kontrola; Osveta a prevencia; Spolupráca orgánov a inštitúcií. Tým, ktorí nemajú čas detailne študovať celý materiál, odporúčame okrem poslednej kapitoly: Návrhy a odporúčania pozrieť si aj vyhodnotenie SWOT analýzy.

Hlavným zmyslom a cieľom tejto práce bolo ponúknuť návrhy na riešenia. Mnohé podnety sa nachádzajú aj celom texte dokumentu. Tie najvýznamnejšie sme zosumarizovali v záverečnej kapitole v členení podľa toho, kto by mohol mať vplyv alebo prispieť k ich realizácii:

- Navrhované opatrenia pre odbory.
- Navrhované opatrenia pre štátne orgány.
- Navrhované opatrenia pre zamestnávateľov.
- Navrhované opatrenia pre iné inštitúcie.
- Navrhované opatrenia pre zahraničnú spoluprácu.
- Námety pre motivačné kampane.

Celkove je tu predstavených 38 podnetov na zefektívnenie boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním. Z nich by sme chceli v tejto záverečnej časti podčiarknuť tri riešenia, ktoré sú kľúčové pre zlepšovanie stavu:

- Vládou prijatá národná stratégia boja s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním, ktorá zavedie programový systém aktivít, podnety na potrebné legislatívne zmeny, zefektívnenie kontroly a pravidiel na úzku spoluprácu všetkých zainteresovaných partnerov s cieľom výrazne znížiť podiel nelegálnej práce.
- Opatrenia pri zistení nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania musia smerovať do riešení – transformovať nelegálnu prácu na legálnu. Jeden z príkladov je uvedený v kapitole 3.6. – skúsenosti zo Srbska.
- Stratégia boja s nelegálnou prácou musí byť do budúcnosti v podstatnej miere viac postavená na prevencii, na budovaní spoločenského povedomia odmietajúceho nelegálnu prácu, na poskytovaní relevantných informácií (hlavne pre cudzincov) a na podnecovaní verejnej diskusie. Na prevenciu musia byť plánované finančné prostriedky.

Okrem toho upriamujeme znovu pozornosť aj na odporúčania Platformy v kapitole 2.5.

Aj keď sú navrhované opatrenia adresované na riešenie rôznym subjektom a sociálnym partnerom, veríme, že zadávateľ tohto analytického výstupu – Konfederácia odborových zväzov SR využije svoj vplyv v rámci tripartity aj v rámci celospoločenského postavenia, aby komunikovala tieto návrhy s kompetentnými stranami, presadzovala ich realizáciu s cieľom prispieť k podstatnému zníženiu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku.

Je to v súlade s poslaním odborov – obhajovať a chrániť záujmy odborárov a ostatných pracujúcich, ktorých poškodzuje nepoctivé konanie nelegálne pracujúcich osôb, pretože poctivo pracujúci ľudia platia dane na fungovanie štátu a odvody do zdravotného

a sociálneho poistenia a je nefér, že tí druhí nie. Pracovné miesta obsadené nelegálnymi pracujúcimi osobami berú možnosti tým, ktorí majú záujem pracovať legálne. Slovensko má šancu urobiť významný pokrok na ceste k cieľu, ktorým je vyspelá a uvedomelá spoločnosť bez prejavov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. Pocius 229, 2015; Patapas a Gudonis 230 (2014)

CIOP. 2021. [online]. [cit. 2021.29.09.] Dostupné na internete: <Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy - Strona główna | Facebook>.

Dôvodová správa k novele ZP k 1.9.2007. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=264136>>.

Dôvodová správa k zákonu č. 76/2021 Z. z., osobitná časť. 2021. [online]. [cit. 2021.29.09.] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>>. Nová právna úprava nadobudla účinnosť 1. marca 2021.

Dôvodová správa k zákonu č. 320/2019 Z. z., osobitná časť. 2019. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=466058>>.

ELA. Rights for All Seasons – Campaign on Seasonal Workers. 2021. [cit. 2021.10.10.] [online]. Dostupné na internete: <<https://www.ela.europa.eu/en/campaigns/rights-for-all-seasons>>.

Euractiv. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<http://euractiv.sk/section/all/news/socialne-nelegalna-praca>>.

Eurobarometer. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Special Eurobarometer 498: Undeclared work in the European Union - Data Europa EU>.

European Platform tackling undeclared work Work Programme 2021-2022, 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: < European Platform tackling undeclared work Work ...<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files>>.

European Platform tackling undeclared work Member State Factsheets and Synthesis Report, s. 131 - 138. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.bing.com/search?q=European+Platform+tackling+undeclared+work+Member+State+Factsheets+and+Synthesis&cvid=bdc26f0733424cf89ee6697eb45b2d9b&aqs=edge..69i57.1509j0j1&pglt=299&FORM=ANNTA1&PC=HCTS>>.

Európska komisia. #EU4FairWork campaign. 2019. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1496&intPageId=5357&langId=en>>.

Factsheet17. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Factsheet 17 - Šírte vaše výzvy: kampaň o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci – EU-OSHA (europa.eu)>

Fiec. Riešenie nedeklarovanej práce v odvetví stavebníctva. FIEC European Construction Industry Federation, Brussels AISBL 2020. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/toolkit-of-the-efbww-and-fiec-to-tackle-undeclared-work-in-the-c/737-a>>.

Fond ďalšieho vzdelávania, 2018. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <www.pracevceskerepublice.cz/index.php/rizika-trhu-prace/>.

HAMUĽÁK, J. 2017. *Legal or illegal. Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. Wolters Kluwer. 2017. s. 79., ISBN 978-80-8168-688-7

KOMADEL, J. 2019. *Čierna práca sa nevypláca*. Inštitút sociálnej politiky, Bratislava 2019, s. 4. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <www.employment.gov.sk/isp>

Komisia Európskych spoločností. 1998. *Undeclared work*. (vlastný preklad). [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11710>>.

KOZSR. 2016. [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<http://kozsr.sk/>>.

LENÁRTOVÁ, G. 2000. *Faktory vzniku daňových únikov*. In Ekonomické rozhľady. Ročník XXIX, č. 3, 2000. s. 241. ISSN 0323-262X, s. 241-255

MPSV ČR, 2020. [online]. [cit. 2021.09.29.] Dostupné na internete: <<https://www.mpsv.cz/nelegalni-zamestnavani>>.

Mutual Assistance Project: Improving the performance of the Slovakian National Labour Inspectorate in tackling undeclared work Synthesis Report: findings, guidance and recommendations, nepublikované, vlastný preklad.

Nariadenie Európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2019/516 z 19. marca 2019 o harmonizácii hrubého národného dôchodku v trhových cenách, ktorým sa zrušuje smernica Rady 89/130/EHS, Euratom a nariadenie Rady (ES, Euratom) 1287/2003 (nariadenie o HND), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R0516&from=sk>

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, 2014. [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Národná stratégia zamestnanosti - MPSVR SR (gov.sk)>.

Národný program boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2019 – 2023, 2019. [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Informačné centrum na boj proti obchodovaniu s ľuďmi a prevenciu kriminality, Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky minv.sk>.

NIP, Ročné správy, 2021. Informatívne správy o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za roky 2016 až 2020, 2017 až 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.]

Dostupné na internete: <Ročné správy o nelegálnom zamestnávaní - Národný inšpektorát práce (gov.sk)) >.

NIP, Ročné správy o nelegálnom zamestnávaní. Informatívne správy o vyhľadávanií a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za roky 2016 až 2020, 2017 až 2021. [online].[cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Ročné správy o nelegálnom zamestnávaní - Národný inšpektorát práce (gov.sk) >.

Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov - Zintenzívnenie boja proti nelegálnej práci. Dostupné na internete: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?print=true&uri=CELEX%3A52007DC0628>>.

Paragraf. 2021. [online].[cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.paragraf.ba/propisi/republika-srpska/zakon-o-radu.html>>.

Program „Zodpovedný zamestnávateľ“. 2020. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/program-zodpovedny-zamestavatel/>>.

Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky, 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=494677>>.

Register nelegálne zamestnávaných osôb. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/app/registerNZ/>>.

RUZSR, 2016. [online]. [cit. 2021.09.19.] Dostupné na internete: <<https://www.ruzsr.sk/>>.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020 s výhľadom do roku 2030. 2018. [online]. [cit. 2021.10.10.] Dostupné na internete: <<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/23260/1>>.

SCHNEIDER, F. *OECD. Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: Some New Facts*; [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://www.researchgate.net/publication/268185661_Size_and_Development_of_the_Shadow_Economy_of_31_European_and_5_other_OECD_Countries_from_2003_to_2012_Some_New_Facts>.

Správa o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 2019, 2020. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvateľstva/rok-2020.html>>.

Správa o stave ochrany práce za rok 2020. 2021. [online]. [cit. 2021.10.10.]. Dostupné na internete: <<https://www.ip.gov.sk/sprava-o-stave-ochrany-prace-za-rok-2020/>>

Stratégia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a program jej realizácie na roky 2021 – 2023, 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Dokumenty - MPSVR SR (gov.sk) >.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike do roku 2020, s výhľadom do roku 2030, 2018. [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Detail materiálu | Portal OV (gov.sk) >.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020 s výhľadom do roku 2030. 2018. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/23260/1>>.

SUIP. 2021. [online] [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/podani-podnetu-ke-kontrola/>.

Štatistický úrad SR: Sociálna ochrana v Slovenskej republike v roku 2018. Bratislava. 2020. ISBN 978-80-8121-767-8.

Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/344. 2016. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <Dostupné z: EUR-Lex - 32016D0344 - SK - EUR-Lex (europa.eu)>.

Sociálna ochrana v Slovenskej republike v roku 2018, SŠÚ, Bratislava 2020, ISBN 978-80-8121-767-8

Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2020. 2021. [online][cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvatelstva/rok-2020.html>>.

UPSVR, Mesačná štatistika. Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky, december 2019. 2020. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=876278>.

UPSVR. Mesačná štatistika Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky, december 2020. 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/kopia-zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2019.html?page_id=973500>.

UPSVR. *Mesačná štatistika Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky, jún 2021.* 2021. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/kopia-zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2020.html?page_id=1060278>.

Uznesenie Európskeho parlamentu z 9. októbra 2008 o zintenzívnení boja proti nelegálnej práci (2008/2035(INI)) 2010/C 9 E/01. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A52008IP0466>

VILHELM, D. 2013. *Tieňová ekonomika a národné účty*, Vyd. Elita Bratislava 2013, ISBN 978-80-970135-4-7, s. 146-154

WILLIAMS C.C. a kol. 2020. *Tackling undeclared work in the collaborative economy and bogus self-employment*. 107 s. Nezverejnený dokument.

WILLIAMS, C. C., HORODNIC, I. A. 2017. *Under-declaring work, falsely declaring work: under-declared employment in the European Union*. 57 s. [online]. [cit. 2021.09.09.] Dostupné na internete: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3053148>.

Zákony:

Smernica EP a R 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“)

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov

Zákon č. 82/2005 Zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 125/2006 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 neskorších predpisov.

Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 307/2019 Z. z.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov .

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 50/1976 Z. z. Zákon o územnom plánovaní a stavebnom poriadku.

PRÍLOHY

Príloha 1: Dotazník k téme nelegálnej práce pre verejnosť

Národný projekt MPSVaR SR: Podpora kvality sociálneho dialógu
Analytický výstup pre KOZ SR: Situačná analýza nelegálnej práce na Slovensku

Dotazník k téme nelegálnej práce

Vážená pani, vážený pán,

v rámci riešenia hore uvedeného projektu sa na Vás obraciame s prosbou o pomoc pri prieskume situácie v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku – s cieľom zmapovať názory, skúsenosti a podnety verejnosti, poukázať na pozitíva a negatíva súčasného stavu, na právnu, spoločenskú, ekonomickú a etickú podstatu nelegálneho zamestnávania; priniesť námety na zlepšenie. Dotazník je anonymný a zaberie Vám asi 15 minút v online formáte. Dopredu ďakujeme za Váš čas a Vaše podnety.

Riešiteľský tím projektu, v z. Ing. Ivan Majer, PhD.

1. Myslíte si, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je na Slovensku problémom, ktorý je potrebné riešiť?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problémom, ktorý je potrebné riešiť:

.....

Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo nie je podľa Vás nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie problémom, ktorý je potrebné riešiť:

270

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2. Myslíte si, že sa ľuďom oplatí pracovať nelegálne?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca výhodné nelegálne pracovať:

.....

Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca nevýhodné nelegálne pracovať:

.....

3. Myslíte si, že sa zamestnávateľom oplatí zamestnávať nelegálne?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodné nelegálne zamestnávať.

.....

Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa nevýhodné nelegálne zamestnávať.

.....

4. Pracujete (pracovali ste niekedy v minulosti) Vy osobne alebo poznáte niekoho vo svojom okolí, kto pracuje (pracoval niekedy v minulosti) nelegálne?

- a) áno b) nie

5. Boli by ste ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne?

- a) áno b) nie

271

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

Ak ste odpovedali áno, uveďte, za akých podmienok alebo v akom prípade by ste boli ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne:

.....

Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo by ste neboli ochotný/ochotná zamestnať sa nelegálne:

.....

6. Myslíte si, že je počas súčasnej mimoriadnej situácie ľahšie zamestnať sa nelegálne?

a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

7. Myslíte si, že zamestnávateľia dávajú prednosť lacnejšej pracovnej sile zo zahraničia?

a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

8. Dostávajú (dostávali ste niekedy v minulosti) Vy osobne alebo poznáte niekoho vo svojom okolí, kto dostáva (dostával niekedy v minulosti) vyplatenú mzdu alebo časť mzdy tzv. „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

a) áno b) nie

9. Myslíte si, že sa ľuďom oplatí poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca výhodné poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky:

.....
Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnanca nevýhodné poberať mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky:

.....
10. Myslíte si, že sa zamestnávateľom oplatí vyplácať mzdu alebo časť mzdy zamestnancom „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodné vyplácať zamestnancom mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky:

.....
Ak ste odpovedali nie, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa nevýhodné vyplácať zamestnancom mzdu alebo časť mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky:

.....
11. Myslíte si, že je vyplácanie mzdy alebo časti mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky na Slovensku bežné?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

12. Vedeli ste, že náklady zamestnávateľa na zamestnanca, t. j. celkovú cenu práce, tvoria okrem hrubej mzdy aj ďalšie odvody na sociálne a zdravotné poistenie, ktoré zamestnávateľ odvádza za zamestnanca nad rámec tejto hrubej mzdy?

- a) áno b) nie

13. Myslíte si, že je na Slovensku bežné, že zamestnávateľ vyžaduje od fyzickej osoby (pracovníka) vykonávanie práce na živnosť namiesto uzatvorenia pracovného pomeru?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

Ak ste odpovedali áno, uveďte, prečo je podľa Vás pre zamestnávateľa výhodnejšie zamestnávať fyzické osoby na živnosť namiesto zamestnania v pracovnom pomere:

.....

Ak ste odpovedali áno, uveďte zároveň, prečo je podľa Vás pre fyzickú osobu výhodnejšie alebo nevýhodnejšie zamestnať sa u zamestnávateľa na živnosť namiesto zamestnania v pracovnom pomere:

.....

14. Vedeli ste, že vyplácanie mzdy „na ruku“ mimo výplatnej pásky a zamestnávanie na falošnú živnosť je v Európskej únii považované za súčasť nedeklarovanej (nelegálnej) práce?

- a) áno b) nie

15. Myslíte si, že je na Slovensku dostatočná kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

16. Myslíte si, že je právna úprava týkajúca sa nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku dostatočná?

- a) áno b) nie c) neviem sa k tomu vyjadriť

17. Čo by malo podľa Vás Slovensko urobiť na zefektívnenie boja proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu?

.....

18. Čo by malo podľa Vás Slovensko urobiť na zefektívnenie boja proti vyplácaniu mzdy alebo časti mzdy zamestnancom „na ruku“ mimo výplatnej pásky?

.....

19. Ak ste zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov, uveďte, či pôsobí u Vášho zamestnávateľa odborová organizácia.

Ak ste reprezentant zamestnávateľa, uveďte, či pôsobí u Vás odborová organizácia.

- a) áno b) nie

20. Ako by mohla podľa Vás v boji proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, proti vyplácaniu mzdy alebo časti mzdy zamestnancom „na ruku“ a proti zamestnávaniu falošných živnostníkov pomôcť odborová organizácia?

.....

IDENTIFIKAČNÉ OTÁZKY RESPONDENTA

1. Ste:
 - a) muž
 - b) žena

2. Do akej vekovej kategórie spadáte?
 - a) do 20 rokov
 - b) 21 až 30 rokov
 - c) 31 až 40 rokov
 - d) 41 až 50 rokov
 - e) 51 až 60 rokov
 - f) viac ako 61 rokov

3. Do ktorej skupiny osôb spadáte?
 - a) zamestnanec
 - b) zástupca zamestnancov (člen odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady, zamestnanecký dôverník, zástupca zamestnancov pre BOZP)
 - c) samostatne zárobkovo činná osoba
 - d) zamestnávateľ (manažér alebo iný reprezentant zamestnávateľa)
 - e) toho času nezamestnaný

4. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?
 - a) bez ukončeného základného vzdelania
 - b) základné vzdelanie
 - c) stredné vzdelanie
 - d) úplné stredné odborné alebo úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou

- e) vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
- f) vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a vyššie

5.V ktorom regióne pracujete? (U nezamestnaných osôb uveďte región Vášho bydliska.)

- a) Bratislavský kraj
- b) Trnavský kraj
- c) Nitriansky kraj
- d) Trenčiansky kraj
- e) Žilinský kraj
- f) Banskobystrický kraj
- g) Prešovský kraj
- h) Košický kraj

Príloha 2: Dotazník k téme nelegálnej práce pre inšpektorov práce

Národný projekt MPSVaR SR: Podpora kvality sociálneho dialógu
Analytický výstup pre KOZ SR: Situačná analýza nelegálnej práce na Slovensku

Dotazník k téme nelegálnej práce

Vážená pani, vážený pán,

v rámci riešenia hore uvedeného projektu sa na Vás obraciame s prosbou o pomoc pri prieskume situácie v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania na Slovensku - s cieľom zmapovať názory, skúsenosti a podnety tých, ktorí sa na boji s nelegálnou prácou v súčasnosti podieľajú; poukázať na pozitíva a negatíva súčasného stavu, na právnu, spoločenskú, ekonomickú a etickú podstatu nelegálneho zamestnávania; priniesť námety na zlepšenie. Dotazník je anonymný a zaberie Vám asi 15 minút v online formáte. Dopredu ďakujeme za Váš čas a Vaše podnety.

Riešiteľský tím projektu, vz. Ing. Ivan Majer, PhD.

1) Myslíte si, že nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je na Slovensku problémom s takými ekonomickými a sociálnymi dopadmi, že si vyžaduje zlepšiť opatrenia na ich potláčanie?

- je vážny problém a vyžaduje zvýšiť opatrenia
- súčasné opatrenia sú postačujúce, adekvátne situácii
- úroveň nelegálnej práce v SR nepredstavuje reálny ekonomický a sociálny problém

278

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

2) Pokúste sa odhadnúť, koľko ľudí na Slovensku vykonáva nelegálnu prácu (aké percento z pracujúcich)

menej ako 1%

1 až 5%

5 až 10%

viac ako 10%

3) Podľa Vašich skúseností, akí pracovníci sa najviac podieľajú na nelegálnej práci?

evidovaní nezamestnaní

neevidovaní nezamestnaní

zamestnaní v druhom zamestnaní

cudzinci

iní (vypíšte)

4) Podľa Vašich skúseností, prečo sú pracovníci ochotní pracovať nelegálne? (uvedte 3 najčastejšie dôvody)

nemožnosť zamestnať sa legálne na trhu práce

zamestnávateľ im nedáva na výber, tlačí ich k tomu

snaha vyhnúť sa plateniu daní a poistných odvodov

snaha vyhnúť sa exekúciám formou zrážok zo mzdy

sú poberateľmi dávky v nezamestnanosti, dôchodku podľa osobitných predpisov, sociálnych dávok a pod.

neznalosť zákona, neznalosť negatívnych sociálnych dôsledkov

279

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

chcú mať pocit nezávislosti, žiť voľne

iné (vypíšte)

5) Podľa Vašich skúseností, aké motívy vedú podnikateľov v SR k nelegálnemu zamestnávaniu? (uvedte max. 3 najčastejšie motívy)

vysoké daňové zaťaženie práce

vysoké odvodové zaťaženie práce (na sociálne poistenie a zdravotné poistenie)

vysoké mzdové náklady v pomere k produktivite práce

snaha vyhnúť sa záväzkom z riadneho pracovného vzťahu

potreba vysokej flexibility pracovnej sily (pri prepustení, pri nepravidelnej práci)

vysoká ochota pracovnej sily pracovať nelegálne

snaha držať nelegálne pracujúcu osobu „v šachu“

neznalosť zákona

iné (vypíšte)

6) Aký je Váš názor, prečo sa niektorým zamestnávateľom oplatí riskovať vysoké postihy za nelegálne zamestnávanie? (môžete uviesť viacero odpovedí)

riziko odhalenia je veľmi nízke, malý počet kontrolných akcií

zisky pri nelegálnom zamestnávaní prevyšujú straty aj pri zaplatení pokuty

nízke postihy, žiadne ďalšie opatrenia

pri vysokej konkurencii sú nútení riskovať

je to ich forma ignorovania zákonnosti

iné (vypíšte)

7) Čo by bolo podľa Vás potrebné urobiť na reálne zníženie výskytu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania? (môžete uviesť viacero odpovedí)

upraviť legislatívu v tejto oblasti

podstatne posilniť kapacity kontrolných orgánov

zvýšiť postihy

zaviesť povinnosť založiť s odhalenou nelegálne zamestnanou fyzickou osobou pracovnoprávny vzťah

zamerať aktivity predovšetkým na osvetu proti nelegálnej práci a na podporu legálnej práce

v širšej miere zapojiť sociálnych partnerov do boja s nelegálnou prácou

iné vaše námety (boli by sme veľmi vďační):

.....

8) Je možné dosiahnuť zníženie výskytu nelegálnej práce legislatívnymi zmenami?

súčasná legislatíva je vyhovujúca

je potreba legislatívnych úprav

Akých? (vypíšte prosím Vaše námety).....

9) Ako by mohla podľa Vás inšpekcia práce zefektívniť kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, prípadne inými aktivitami prispieť k reálnemu zníženiu výskytu nelegálneho zamestnávania?

10) Je podľa Vás pre efektívne odhaľovanie nelegálneho zamestnávania prínosom pracovať v režime, v akom pracovali organizačné útvary „Kobra“?

je to zatiaľ najefektívnejší prístup inšpekcie práce pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania

za efektívnejší prístup považujem komplexnú inšpekciu práce v oblasti pracovnoprávných vzťahov zahrňujúcu aj kontrolu nelegálneho zamestnávania

táto štruktúra mala viac nevýhod ako výhod

iný Váš komentár.....

11) Ako by mohli prispieť odbory (sociálni partneri), prípadne iné inštitúcie v boji proti nelegálnej práci?

12) Poznáte aké sú hlavné ciele, výzvy, stratégie či smerovania Slovenskej republiky v boji s nelegálnou prácou? Opíšte svojimi slovami.

13) Aké by podľa Vás malo byť smerovanie a ciele štátnej politiky (v rámci celej spoločnosti), aby sa zefektívnil boj s nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním?

14) Nelegálna práca je jedným z prejavov tzv. tieňovej (šedej) ekonomiky. Aké sú podľa Vás ďalšie prejavy tieňovej ekonomiky?

16) Rozsah tieňovej šedej ekonomiky sa odhaduje na 7 až 15% HDP. Skúste odhadnúť, koľko percent z tej časti tvorí nelegálna práca.

menej ako 10%

10 až 30%

30 až 60%

viac ako 60%

17) V zahraničí používajú pojem „nedeklarovaná práca“, ktorý zahŕňa širšie aktivity, ktoré poškodzujú štátnu ekonomiku a sociálnu ochranu pracujúcich, napríklad vyplácanie časti mzdy „na ruku“ (poddeklarovaná práca), nepravá samostatná zárobková činnosť, falošné vykazovanie pracovného času. Ktoré formy by podľa Vás mali byť zahrnuté do legislatívy na Slovensku ako nelegálne (nedeklarované) zamestnávanie?

.....

18) Máte na záver nejakú dobrú radu, čo by bolo potrebné na Slovensku zaviesť na obmedzenie výskytu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania?

.....

Dátum vyplnenia dotazníka:

Srdečne Vám ďakujeme za Váš čas a ochotu zdieľať Vaše skúsenosti a prispieť tak k riešeniu otázok nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.