**Sociálne vplyvy - vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, sociálnu exklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a na zamestnanosť**

|  |
| --- |
| **Sociálne vplyvy predkladaného materiálu - vplyvy na hospodárenie obyvateľstva, sociálnu exklúziu, rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a vplyvy na zamestnanosť** |
| **4.1.** Identifikujte vplyv na hospodárenie  domácností a špecifikujte ovplyvnené skupiny domácností, ktoré budú pozitívne/negatívne ovplyvnené.  | Môže mať jednorazovo negatívny vplyv na príjmy zamestnanca prepusteného z organizačných alebo zdravotných dôvodov, nakoľko dohoda pri ukončení pracovného pomeru garantuje len vyplatenie odstupného vo výške zohľadňujúcej dĺžku trvania pracovného pomeru. Vzhľadom na možnosť dohodnúť ďalšie náležitosti ukončenia pracovného pomeru je možné negatívny dopad zmierniť alebo úplne zrušiť.Primerané peňažné vyrovnanie vyplatené podľa §83a má pozitívny vplyv na hospodárenie dotknutého zamestnanca.Skrátenie výpovednej doby na 1 mesiac u zamestnancov s trvaním pracovného pomeru menej než 1 rok má negatívny vplyv na hospodárenie prepusteného zamestnanca.Vypustenie §120 môže mať negatívny vplyv na hospodárenie niektorých domácností zamestnancov vykonávajúcich kvalifikačne nižšie až stredne náročné práce, u ktorých môže dôjde k zníženiu príjmov v dôsledku zrušenia minimálnych mzdových nárokov. |
| Kvantifikujte: - Rast alebo pokles príjmov/výdavkov na priemerného obyvateľa- Rast alebo pokles príjmov/výdavkov za jednotlivé ovplyvnené skupiny domácností- Celkový počet obyvateľstva/domácností ovplyvnených predkladaným materiálom | Pri prepustení zamestnanca z organizačných alebo zdravotných dôvodov s dĺžkou pracovného pomeru menej než rok sa môže príjem jednorazovo znížiť najviac o trojnásobok, s dĺžkou 1-5 rokov o dvojnásobok, s dĺžkou 5-10 rokov o trojnásobok, s dĺžkou 10-20 rokov o dvojnásobok mesačného príjmu a s dĺžkou viac než 20 rokov o výšku mesačného príjmu. Ďalšie aspekty dohody o ukončení pracovného pomeru môžu tento negatívny vplyv zmierniť alebo úplne zvrátiť.Peňažné vyrovnanie podľa §83a má výšku najmenej 50% priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku (najviac 1 rok).Skrátenie výpovednej doby na jeden mesiac môže mať negatívny vplyv na príjmy zamestnancov s trvaním pracovného pomeru menej než jeden rok vo výške mesačného príjmu.V dôsledku zrušenia minimálnych mzdových nárokov môže dôjsť k poskytovaniu mzdy zamestnancom na úrovni minimálnej mzdy bez ohľadu na náročnosť nimi vykonávaných prác. Možné zníženie príjmu bude pravdepodobné najmä v stupni 2 (do výšky max. 0,2 násobok minimálnej mzdy) a 3 (do výšky max. 0,4 násobok minimálnej mzdy). |
|  |
| **4.2.** Zhodnoťte kvalitatívne (prípadne kvantitatívne) vplyvy na prístup k zdrojom, právam, tovarom a službám u jednotlivých ovplyvnených skupín obyvateľstva. | Pozitívny prístup k právam. Zdieľané pracovné miesto sa označuje ako opatrenie, ktoré pomáha zamestnať tehotný ženy a matky, ktoré sa starajú o dieťa. Možnosť kumulácie pracovného voľna za prácu nadčas umožní jeho využívanie v prípade, ak je potrebné plniť si aj rodičovské povinnosti. |
| **4.3.** Zhodnoťte vplyv na rovnosť príležitostí:Zhodnoťte vplyv na rodovú rovnosť. | Pozitívny vplyv na dodržiavanie práv na rovnaké zaobchádzanie. Zvýšenie ochrany a zamestnateľnosti predovšetkým tehotných žien a matiek, ktoré sa starajú o deti.Vypustením Charakteristík stupňov náročnosti pracovných miest sa odstráni nástroj na posudzovanie a hodnotenie náročnosti práce na účely garancie rovnakej odmeny pre muža a ženu (u zamestnaní, ktoré nie sú pokryté kolektívnym vyjednávaním), čím môže byť negatívne ovplyvnený princíp rodovej rovnosti. |
| **4.4.** Zhodnoťte vplyvy na zamestnanosť.Aké sú vplyvy na zamestnanosť ?Ktoré skupiny zamestnancov budú ohrozené schválením predkladaného materiálu ?Hrozí v prípade schválenia predkladaného materiálu hromadné prepúšťanie ? |   PozitívnyV prípade zvýšenia flexibility predpokladáme zvýšenie pozitívne vplyvu na zamestnanosť a motiváciu zamestnávateľov zamestnať väčší počet zamestnancov. |