

# **SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ VEREJNEJ SPRÁVY A KULTÚRY**

## **P R O G R A M**

**Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry**

**Bratislava 24. októbra 2013**

# PROGRAM

## Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry

---

### Preambula

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry (SLOVES) je dobrovoľným združením členov, ktorí pôsobia najmä v orgánoch štátnej správy, v iných štátnych orgánoch a organizáciách, v miestnej a regionálnej samospráve a v ďalších organizáciách verejných služieb a kultúry.

Základným poslaním SLOVES je združovať členov na obhajobu ich práv a presadzovanie ich pracovných, sociálnych, kultúrnych a ďalších záujmov a potrieb, ktoré vznikajú alebo súvisia s vykonávaním ich zamestnania a povolania vo verejnej správe. SLOVES chápe svoje poslanie ako príspevok k rozvoju slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý zamestnanec mohol viesť zmysluplný život a plne rozvíjať svoju osobnosť a schopnosti a zároveň mal garantované ľudské a občianske práva v rámci demokratickej spoločnosti vyznávajúcej princípy sociálne orientovaného trhového hospodárstva.

Na naplnenie svojho poslania si SLOVES vytyčuje také úlohy, ktoré považuje za kľúčové z hľadiska uplatňovania záujmov členskej základne.

### I.

#### Ústavnosť, demokracia, integrácia

##### 1. Podpora demokratickému ústavnému poriadku

Odbory na Slovensku, vrátane SLOVES, vznikli v procese boja za demokraciu. Doterajší vývoj ukázal, že bez demokracie nie je možná skutočná činnosť odborov a že bez skutočných odborov niet skutočnej demokracie.

Žiadame zachovať demokratické práva a slobody občanov, záruky fungovania právneho štátu a rozvíjať princípy občianskej spoločnosti. Zastávame názor, že tolerancia a úcta k inému názoru je jedným z atribútov demokracie.

Žiadame zachovať zakladanie odborových organizácií nezávisle od štátu, zachovať neprípustnosť obmedzovania počtu odborových organizácií alebo zvýhodňovania niektorých z nich tak, ako to vyplýva nielen z Ústavy Slovenskej republiky, ale ako to je v každej demokratickej spoločnosti.

##### 2. Sociálne partnerstvo a sociálny dialóg

Súčasťou demokratického právneho štátu je sociálny dialóg, sociálne partnerstvo a tripartizmus, ktoré predstavujú súčasť európskej a svetovej právnej a kultúrnej identity.

Sociálne partnerstvo je špecifická forma vzťahov medzi účastníkmi sociálneho dialógu založená na princípe demokracie a pluralizmu a zároveň na snahe dosiahnuť zmier, dohodu a stabilitu, ktorá pomôže predísť možným konfliktom. Sociálne partnerstvo spolu so sociálnym dialógom sa počas uplynulých rokov stali prvkami, ktoré významným spôsobom vplyvajú na hospodársku a sociálnu stabilitu štátu.

Podporujeme v plnom rozsahu taký sociálny dialóg, ktorý je založený na vzájomnej dôvere, na rovnoprávnosti a na záväzných pravidlách konania medzi jeho účastníkmi.

Nadalej presadzujeme, aby sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie zostali aj v čase celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy základným a efektívnym pracovným nástrojom pri presadzovaní oprávnených požiadaviek odborárov, zamestnancov a občanov s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach.

### 3. Úloha odborov v rozhodovacích procesoch Európskej únie

Členstvo Slovenskej republiky v Európskej únii znamenalo a znamená silný, pozitívny impulz pre každú oblasť našej spoločnosti. Je nepochybné, že Slovensko nielen patrí do Európskej únie, ale ju aj spoluvytvára a je schopné efektívne a zodpovedne riešiť všetky problémy, ktorým spoločnosť, v posledných rokoch poznačené najmä krízou, čelí.

Členstvo v Európskej únii vnímame ako členstvo založené na štyroch pilieroch: spoločných hodnotách, zodpovednosti, solidarite a presadzovaní národných záujmov. Z toho dôvodu budeme v plnom rozsahu podporovať len také opatrenia vlády SR, ktoré nezhoršia životnú úroveň občanov a ktoré budú eliminovať negatívne dôsledky finančnej a hospodárskej krízy pre slovenskú ekonomiku. Úspešné presadzovanie národných záujmov v únii závisí od schopnosti aktívne ovplyvňovať prípravu a tvorbu európskej legislatívy a efektívne transformovať európske ciele a politiky do národného kontextu.

### 4. Verejné služby a verejná správa

Verejné služby naplňajú základné potreby občanov, štátu a spoločnosti. Patria k typickým rysom európskeho modelu budovania občianskej spoločnosti. Významne prispievajú k súdržnosti spoločnosti a sú komponentom kultúrnej identity prakticky vo všetkých krajinách Európy. Verejné služby vychádzajú z požiadavky, že všetci musia mať prístup k univerzálnym službám za dostupné ceny.

Verejné služby prechádzajú postupnými zmenami a je zjavné, že aj v dôsledku napätosti verejných financií narastá tlak na ich komercializáciu. Nebránime sa takým zmenám, ktoré vedú k vyššej výkonnosti a ktoré smerujú k lepšiemu uspokojovaniu potrieb občanov. Presadzujeme však také postupy a také procesy, do ktorých budú ako plnoprávni partneri zapojení zamestnanci verejných služieb a ich odbory. Sme proti zmenám, ktoré sú v rozpore s poslaním verejných služieb.

Nadalej platí, že ak má vzrásť kvalita verejných služieb a verejnej správy, musí vzrásť aj kvalita pracovných podmienok. Nie je možné vytvoriť funkčný model verejných služieb bez zohľadnenia potrieb zamestnancov. Od kvality, vzdelania, schopností a vôle týchto zamestnancov závisí, či zvolený model bude úspešný, t. j. či verejné služby a verejná správa budú skutočným pilierom demokracie a ľudských práv.

Pre verejnú správu, ktorá je vybudovaná na dvoch rovnocenných pilieroch - štátnej správe a samospráve - musí platiť, že je konštituovaná aj na odbornosti, politickej nezávislosti, nestrannosti, profesionalite a neúplatnosti jej zamestnancov. K tomu však nevyhnutne patria investície do ich systematického vzdelávania, do materiálo-technického vybavenia pracovísk, ktoré prispeje k zlepšeniu pracovných podmienok, bezpečnosti práce ale aj primeranej ochrane zamestnancov. Len tak budú dôsledne a efektívne zabezpečované vitálne funkcie štátu a kvalitne a rýchlo vybavované záležitosti občanov.

Zasadujeme sa za to, aby vláda definitívne zastavila politické zasahovanie do fungovania štátnej správy a orgánov štátu ale aj orgánov samosprávy a reštrikčné opatrenia najmä v personálnej oblasti. Nie sme proti konsolidácii verejných financií ani proti priblíženiu verejnej správy občanovi a uvedomujeme si, že sa realizácia nepopulárnych opatrení v rámci reformy verejnej správy nedá vylúčiť. Ale aj pre nepopulárne opatrenia musí platiť, že musia byť sociálne vyvážené, nie je mysliteľné, aby dopady každej reformy znášali výlučne zamestnanci verejnej správy.

Z toho dôvodu budeme zásadne presadzovať, aby pri akýchkoľvek zmenách v usporiadaní verejnej správy smerujúcich k jej efektívnosti, spoľahlivosti a otvorenosti (ESO), boli rešpektované základné princípy modernizácie, ekonomizácie, informatizácie a personálneho rozvoja verejnej správy, a to všetko na základe komplexných ekonomických a právnych analýz.

## II.

### **Pracovnoprávne vzťahy, odmeňovanie a sociálne zabezpečenie**

#### 1. Pracovnoprávne postavenie zamestnancov štátu, samosprávy a verejných služieb

Zákony o štátnej službe a o verejnej službe sme chápali ako základné normy upravujúce postavenie zamestnancov štátu, samosprávy a verejných služieb, pričom zákony sa mali vzťahovať nielen na zamestnancov verejnej správy, ale aj na zamestnancov verejnoprávnych inštitúcií a rozpočtových a príspevkových organizácií. Zákony mali vychádzať z modelu štátneho úradníka a z modelu úradníka samosprávy a mali vyriešiť ich pracovnoprávny status vrátane špecifickej vzdelanostnej skladby. Zároveň sme chceli vytvoriť model zamestnanca verejných služieb.

Nedostatok politickej vôle dôsledne načúvať názorom zamestnancov a ich odborov viedol k inému vývoju. Najmä podmienky výkonu štátnej služby sa opakovane menili a zhoršovali postavenie štátneho zamestnanca.

Nadalej trváme na tom, aby sa zvolil taký model, ktorý by zabezpečoval čo najväčšiu nezávislosť zamestnanca na politickej moci a definoval by aj spoločenské postavenie zamestnanca zodpovedajúce rozsahu a náročnosti ním vykonávaných úloh, zodpovednosti a povinnosti riadiť sa výlučne zákonom.

Budeme presadzovať prijatie jedného zákona o štátnej a verejnej službe, ktorý bude zodpovedať spoločenskej potrebe, ekonomickým možnostiam a európskym štandardom pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahov. Zamestnancom bude garantovať postavenie, ochranu a odmeňovanie adekvátne rozsahu a náročnosti ich práce pri zabezpečovaní funkcií štátu. Budeme podporovať opätovné zavedenie inštitútu trvalého zaradenia do štátnej služby v úrade tzv. definitívy.

## 2. Zákonník práce, kolektívne pracovné vzťahy a kolektívne vyjednávanie

Zákonník práce je základnou pracovnoprávnou normou. Doterajšia prax na Slovensku potvrdila, že Zákonník práce musí upravovať minimálne, prípadne maximálne limity týkajúce sa zamestnania a pracovných podmienok zamestnancov. Ak by to tak nebolo, zamestnanci by sa pod tlakom zamestnávateľov mohli ľahko ocitnúť vo svojich právach na úrovni 19. storočia. Dokazuje to súčasný tlak zamestnávateľov na zmenu limitu a rozvrhnutia pracovného času, podmienok pre poskytovanie denného odpočinku a odpočinku v týždni ako aj zvýšenie nadčasovej práce. Oceňujeme preto poslednú novelu Zákonníka práce, ktorá odstránila deformácie z predchádzajúceho obdobia a vyvážila postavenie zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Budeme zásadne trvať na dodržiavaní Zákonníka práce v praxi a zásadne nesúhlasíme s jeho navrhovanými zmenami v neprospech zamestnancov.

Zároveň oceňujeme, že právo kolektívne vyjednávať bolo ponechané ako výlučné právo odborov.

Nadalej sa zasadzujeme za riešenie problému spočívajúceho v nerovnosti postavenia odborárov v porovnaní s neodborármi. Považujeme za neudržateľnú situáciu, keď ľarchu kolektívneho vyjednávanía a obhajoby práv zamestnancov znášajú odbory, pričom výhody z toho plynúce sa automaticky vzťahujú aj na nečlenov odborov. Dlhoročné úsilie o to, aby časť nákladov odborov spojených s kolektívnym vyjednávaním znášali zamestnávatelia, bolo síce zavŕšené čiastkovým úspechom v zákone o sociálnom fonde, ale v praxi sa tento príspevok využíva len v malej miere. Budeme preto presadzovať, aby časť sociálneho fondu na sociálnu politiku, ktorej výška sa dohodne v kolektívnej zmluve, bola poskytnutá odborom.

Žiadame o prijatie takej zákonnej úpravy, aby aj zamestnanci – nečlenovia odborov znášali časť výdavkov odborov spojených s kolektívnym vyjednávaním a s obhajobou ich práv tým, že budú v súlade s platnou legislatívou prispievať odborom istou časťou svojej mzdy.

### 3. Skrátenie pracovného a služobného času

Skracovanie pracovného a služobného času naďalej chápeme ako príspevok k aktívnej politike zamestnanosti, a tiež ako príspevok k zmierneniu intenzity práce a psychickej záťaže zamestnancov. Naďalej trváme na skrátení pracovného a služobného času bez krátenia mzdy.

### 4. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Z hľadiska historického vývoja a poslania odborov považujeme oblasť starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za jednu zo základných úloh odborov v spoločnosti. Ťažisko práce odborov v tejto oblasti bude i naďalej v prevencii, teda v predchádzaní akémukoľvek poškodeniu zdravia pri práci. Skúsenosti SLOVES i ďalších odborových zväzov združených v KOZ SR ukazujú, že je nevyhnutné presadzovať princípy ochrany práce v každodennej činnosti všetkých zamestnávateľov, verejný sektor nevynímajúc. Za nevyhnutnú považujeme účasť odborov pri tvorbe legislatívy týkajúcej sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a spoluprácu so sociálnymi partnermi na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni.

### 5. Minimálna mzda a mzdový rast v podnikateľskej sfére

Minimálna mzda je jediným, základným a univerzálnym nástrojom vlády na regulovanie mzdového vývoja v krajine. Od minimálnej mzdy sa totiž odvíjajú tak minimálne mzdové nároky zamestnancov v podnikateľskej sfére, ako aj platové tabuľky pre zamestnancov v nepodnikateľskej sfére.

Trváme na tom, aby čistá minimálna mzda dosahovala aspoň hranicu chudoby stanovenej podľa 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu. Pretože v minulých rokoch nedochádzalo k adekvátnemu zvyšovaniu minimálnej mzdy v porovnaní s celkovým mzdovým vývojom v hospodárstve SR, v súčasnosti minimálna mzda nedosahuje ani hranicu chudoby.

Považujeme za samozrejmé, že štát nezasahuje do slobody kolektívneho vyjednávania v oblasti miezd. V procese kolektívneho vyjednávania o mzdách budeme u zamestnávateľov, ktorí odmeňujú zamestnancov podľa Zákonníka práce (napr. niektoré verejnoprávne a kultúrne inštitúcie, obce a mestá) presadzovať pravidelný medzoročný rast miezd tak, aby sa v nich na jednej strane odrážal rast hrubého domáceho produktu a na druhej strane, aby ním bol pokrytý rast životných nákladov. V ziskových podnikoch musia mať zamestnanci prostredníctvom rastu miezd spravodlivý podiel na dosiahnutom hospodárskom výsledku.

### 6. Platový rast v nepodnikateľskej sfére

Každý zamestnanec má právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby mu umožnila dôstojnú životnú úroveň, teda aj zamestnanci verejného sektora a osobitne zamestnanci verejnej správy musia získať primeraný podiel na hodnotách, ktoré pomáhajú vytvárať. Dlhodobé zaostávanie platov vo verejnom sektore

všeobecne, a tiež vo verejnej správe, ohrozuje plnenie úloh štátu a poskytovanie plnohodnotných verejných služieb občanom.

Z týchto dôvodov trváme na dodržiavaní ustanovení čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky o odmeňovaní, zároveň trváme na razantnejšom zvyšovaní platových taríf štátnych a verejných zamestnancov a zasadzujeme sa za zavedenie ďalšieho platu ako riadnej zložky platového ohodnotenia. Len spravodlivé odmeňovanie prinesie významný prvok stability do zamestnania v štátnej a verejnej službe a v konečnom dôsledku zamedzí neželanému odlivu odborných kapacít.

## 7. Odchodné

Odchodné považujeme za dôležitý príspevok k sociálnemu zabezpečeniu zamestnanca pri odchode do dôchodku.

## 8. Doplnkové dôchodkové sporenie

V doplnkovom dôchodkovom sporení vidíme reálnu možnosť vlastným pričinením zlepšiť zabezpečenie zamestnancov v starobe. Poistné na doplnkové dôchodkové sporenie musí mať charakter nákladovej položky pre zamestnávateľov i zamestnancov. Pre zamestnancov štátu a samosprávy musí byť vytvorený dostatočný priestor v štátnom rozpočte a v rozpočtoch obcí, miest a vyšších územných celkov na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia.

## 9. Daňové a odvodové zaťaženie

Zasadzujeme sa za to, aby daňový systém vytváral priestor na investičné stimuly podnikateľov, osobitne na tvorbu nových pracovných miest, ale aby súčasne optimalizoval výber daní z hľadiska daňovej výkonnosti jednotlivých daňovníkov. Žiadame, aby sa celkové daňové a odvodové zaťaženie zamestnancov postupne znižovalo.

# III.

## **Vnútroodborová činnosť**

### 1. Upevňovanie postavenia odborov

Právo združovať sa, a teda odbory, sú jedným z najvýznamnejších a najefektívnejších práv zamestnancov. Skúsenosti po roku 1989 však ukázali, že toto poznanie neprichádza ľahko. Ak majú byť členovia odborov skutočnými a vnútorne presvedčenými aktérmi odborovej politiky, je nevyhnutné, aby základné organizácie, SLOVES a KOZ SR presadzovali zásadovú a zrozumiteľnú politiku obhajovania záujmov členov na báze solidarity.

Odbory, najmä KOZ SR, nemôžu v podmienkach pluralitnej demokracie presadzovať svoje ciele izolovane a musia hľadať spojencov. Spojencami odborov v zápase o sociálnu spravodlivosť môžu byť iba také subjekty, ktoré majú podobné programové ciele.

Formovanie vlastnej odborovej politiky a jej prenášanie do spoločenského života je ťažiskovou úlohou odborov v SR, SLOVES nevynímajúc.

SLOVES sa vždy podieľal a bude sa aj v budúcnosti aktívne podieľať na formulovaní cieľov KOZ SR, ktoré budú v záujme členov odborov a zamestnancov. Podporujeme také opatrenia, ktoré povedú k posilneniu jednoty, zlepšeniu funkčnosti a zvýšeniu výkonnosti a akcieschopnosti KOZ SR. Silná odborová centrála je pre nás zárukou presadzovania našich oprávnených požiadaviek.

## 2. Získavanie nových členov

Členská základňa je základnou silou odborov, preto je potrebné venovať jej sústavnú pozornosť. Je nevyhnutné vysvetľovať členom a zamestnancom zámery a ciele SLOVES, ako aj postupy a metódy na presadenie našich cieľov.

Informácie, propagačné materiály a bulletiny predstavujú jeden z prameňov poznania mozaiky dôvodov, ktoré motivujú k členstvu v SLOVES. Najdôležitejším a nezastupiteľným je však bezprostredný osobný styk funkcionárov s členmi a so sympatizantmi.

Pri získavaní nových členov sa budeme osobitne zameriavať na mladých zamestnancov. Na to budeme využívať komisiu mladých SLOVES, pôsobiacu ako poradný orgán Predsedníctva SLOVES.

## 3. Vzdelávanie odborových funkcionárov

Iba vzdelaní a odborne pripravení funkcionári môžu plniť náročné úlohy v odborovom zväze a v základných organizáciách, osobitne pri kolektívnom vyjednávaní. Vypracujeme ucelenú koncepciu vzdelávania vo vnútri SLOVES v súlade s požiadavkami základných organizácií.

Republiková centrála SLOVES bude aj naďalej pomáhať pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, vypracuje vzorové dokumenty a bude poskytovať pomoc v súvislosti s výkonom odborovej kontroly nad dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## 4. Informačný tok

Skúsenosti z každodennej praxe ukazujú, že riadne fungujúci tok informácií medzi Republikovou centrálou SLOVES a základnými organizáciami, resp. ich závodnými výbormi, ako aj medzi závodnými výbormi a Republikovou centrálou SLOVES, je elementárnym predpokladom na plnohodnotný odborársky život vo vnútri SLOVES.

Budeme využívať všetky dostupné možnosti, ako rýchlo a efektívne informovať základné organizácie o postojoch a aktivitách SLOVES. Chceme aj naďalej využívať na informovanie elektronické médiá a tlač. Budeme pokračovať v pravidelnom zasielaní informačných materiálov do základných organizácií. V najväčšej miere však budeme využívať komunikáciu s členskou základňou a funkcionármi prostredníctvom e-mailu a webovej stránky [www.sloves.sk](http://www.sloves.sk).



Zdôrazňujeme nezastupiteľné miesto funkcionárov základných organizácií pri prenášaní informácií z orgánov SLOVES medzi členov.

## 5. Využívanie sociálno-podporného fondu

Veľkou výhodou členov SLOVES je existencia sociálno-podporného fondu SLOVES, ktorý slúži najmä na rekreáciu a regeneráciu členov, na zdravotnú starostlivosť, na poskytovanie darov členom a funkcionárom a na prekonávanie zložitých situácií členov a základných organizácií.

Naším zámerom je efektívne využívať prostriedky sociálno-podporného fondu v prospech členskej základne tak, aby sme poskytli konkrétnu výhodu členom SLOVES v porovnaní s nečlenmi odborov.

## IV.

### Medzinárodná spolupráca

#### 1. Spolupráca s odborármi v susedných krajinách

Máme záujem na rozvíjaní dobrých susedských vzťahov s odborovými zväzmi verejnej správy v susedných krajinách. Základy plodnej spolupráce sú vybudované s odborármi z Rakúska, z Maďarska, z Česka a z Chorvátska. Túto spoluprácu chceme ďalej rozvíjať. Súčasne sme pripravení poskytovať pomoc kolegom z nových členských a kandidátskych krajín Európskej únie.

#### 2. Spolupráca v rámci EUROFEDOP

SLOVES je členom EUROFEDOP – Európskej federácie zamestnancov verejných služieb a CESI – Európskej konfederácie nezávislých odborov, ktoré sú reprezentatívnymi sociálnymi partnermi Európskej komisie a uplatňujú svoj vplyv aj prostredníctvom poslancov Európskeho parlamentu. Máme záujem na posilňovaní pôsobenia EUROFEDOP a CESI a naďalej sa chceme aktívne zapájať do práce ich orgánov a pracovných skupín v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu v štátnej administratíve a vo verejnej správe.

Osobitosťou EUROFEDOP je fungovanie európskych profesijných rád riešiacich špecifické problémy príslušného úseku činnosti verejných služieb. SLOVES sa bude i naďalej aktívne podieľať nielen na činnosti týchto profesijných rád, ale aj na činnosti Výkonného výboru a ďalších orgánov EUROFEDOP. Prostredníctvom EUROFEDOP využijeme možnosť ovplyvňovať rozhodnutia na európskej úrovni a aj touto cestou presadzovať záujmy slovenských zamestnancov v európskom meradle.

### Záver

Program SLOVES obsahuje úlohy, ktoré vyplynuli z analýzy sociálno-ekonomickej situácie v SR, z auditu KOZ SR o aktuálnej situácii a práci základných organizácií, z poznatkov z návštev v základných organizáciách, z námietok základných organizácií a zo záverov výročných konferencií sekcií SLOVES. Program SLOVES je otvoreným dokumentom na ďalšie námety a úlohy, ktoré vyplynú z ďalšieho vývoja štátu

a spoločnosti a z potrieb členskej základne. Snem SLOVES bude tento Program aktualizovať vytyčovaním úloh na príslušný rok.