

SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ VEREJNEJ SPRÁVY A KULTÚRY

P R O G R A M

Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry

Bratislava 25. októbra 2018

PROGRAM

Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry

Preambula

Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry (SLOVES) je samostatným združením členov, ktorí pôsobia najmä v orgánoch štátnej správy, v iných štátnych orgánoch a organizáciách, v miestnej a regionálnej samospráve a v ďalších organizáciách verejnej správy 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 a posilniť 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 vznik odborových organizácií nezávisle od štátu, zachovať nepripustnosť obmedzovania počtu odborových organizácií alebo zvýhodňovania niektorých z nich tak, ako to vyplýva nielen z Ústavy Slovenskej republiky ale ako je tomu v každej demokratickej spoločnosti.

2. Úloha odborov v rozhodovacích procesoch Európskej únie

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

V plnom rozsahu podporujeme snahu Európskej komisie o vybudovanie spravodlivejšej Európy a posilnenie jej sociálneho rozmeru prijatím Európskeho piliera sociálnych práv. Európsky pilier sociálnych práv predstavuje akúsi „európsku ústavu“ v sociálnej oblasti, od ktorej sa budú odvíjať ďalšie legislatívne iniciatívy potrebné na to, aby sa dosiahol európsky sociálny model založený na solidarite, sociálnej spravodlivosti, spravodlivom rozdeľovaní bohatstva, t. j. model, v ktorom hospodárske práva občanov Európskej únie nebudú mať prednosť pred právami sociálnymi.

3. Sociálne partnerstvo, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie

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 vplývajú 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 základným a efektívnym pracovným nástrojom pri presadzovaní oprávnených požiadaviek s cieľom dosiahnuť dohodu najmä v ekonomických a sociálnych otázkach.

Zároveň oceňujeme, že právo kolektívne vyjednávať bolo v našich pracovnoprávných predpisoch ponechané ako výlučné právo odborov. Budeme preto podporovať vyjednávanie o zlepšení pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania v podnikových kolektívnych zmluvách. Zároveň budeme aktívne ovplyvňovať proces prípravy a vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vo verejnej správe.

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 naďalej prechádzajú zmenami v súvislosti s ich komercionalizáciou. Nebránime sa takýmto 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 a ich odbory. Sme zásadne proti zmenám, ktoré sú v rozpore s poslaním verejných služieb, najmä ak ich jediným cieľom je dosiahnutie zisku.

Zasadzujeme sa za to, aby vláda zásadným spôsobom obmedzila politické zasahovanie do fungovania štátnej správy a orgánov štátu ale aj orgánov samosprávy.

Naďalej 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 aj investície do ich systematického vzdelávania, do materiálno-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.

Budeme zásadne presadzovať, aby pri akýchkoľvek zmenách v usporiadaní verejnej správy boli rešpektované základné princípy modernizácie, ekonomizácie, informatizácie, digitalizácie 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

Zákon o štátnej službe a zákon pri výkone prác vo verejnom záujme predstavujú základné normy upravujúce postavenie zamestnancov štátu, samosprávy a zamestnancov verejných služieb.

Nová právna úprava štátnozamestnaneckých vzťahov bola prijatá za účelom vnútorne vylepšiť štátnozamestnanecké vzťahy a postavenie štátnych zamestnancov a eliminovať nedostatky a problémy identifikované prostredníctvom odporúčaní OECD a Rady Európskej únie. Štátni zamestnanci sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a preto bolo nevyhnutné, aby nová úprava predstavovala jednotný, stabilný a funkčný systém budovaný na základných princípoch. Ide o princípy, ktorými sa riadia štátni zamestnanci pri výkone štátnej služby ale ktoré zároveň dodržiavajú služobné úrady v rozhodovaní.

Budeme trvať na tom, aby všetky princípy, ktorými sú princíp politickej neutrality, zákonnosti, transparentného zamestnávania, efektívneho riadenia, nestrannosti, profesionality, rovnakého odmeňovania, stability a rovnakého zaobchádzania boli zo strany štátnych orgánov bezpodmienečne dodržiavané a aby štátni zamestnanci mali zabezpečené nevyhnutné podmienky na riadne vykonávanie štátnej služby a vytvorený priestor na plnenie úloh orgánov štátnej správy. V tomto smere budeme úzko spolupracovať s novovytvorenou Radou pre štátnu službu.

Nadalej budeme presadzovať prijatie jedného zákona o štátnej a verejnej službe, nakoľko nepovažujeme za správne, aby vo verejnom sektore pracovali dve kategórie zamestnancov s odlišným pracovným postavením, napriek tomu, že rovnako vykonávajú práce pre občanov a štát. Vieme, že v súčasnej dobe ide skôr o dlhodobý strategický cieľ, ktorý však nie je nemožné v nadchádzajúcich rokoch realizovať. Takýto zákon totiž musí zodpovedať spoločenskej potrebe, ekonomickým možnostiam a európskym štandardom pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahov.

2. Odmeňovanie zamestnancov verejnej správy

Nevyhnutným predpokladom pre riadny výkon štátnej služby ako aj výkon práce vo verejnom záujme je okrem kvalitných pracovných podmienok aj systém odmeňovania, ktorý zohľadní tak vzdelanie, pracovný výkon, odpracované roky ako aj kariérny rast zamestnancov.

Dlhodobé zaostávanie plátov vo verejnom sektore všeobecne, a tiež vo verejnej správe, ohrozuje plnenie úloh štátu a poskytovanie plnohodnotných verejných služieb občanom. Len spravodlivé odmeňovanie prinesie významný prvok stability do zamestnania v štátnej a verejnej službe a v konečnom dôsledku zamedzí neželanému odlivu odborných kapacít.

Napriek dosiahnutému najvýraznejšiemu rastu plátov vo verejnej správe na roky 2019-2020, budeme nadalej presadzovať, aby každý zamestnanec dostal odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby mu umožnila dôstojnú životnú úroveň. V žiadnom prípade nedopustíme, aby došlo opätovne k rozdielu medzi minimálnou mzdou a minimálnymi tarifnými plátmi vo verejnej správe.

Budeme presadzovať, aby v štátnom rozpočte, rozpočtoch obcí, miest a vyšších územných celkov boli vyčlenené prostriedky na reálne vyplatenie tzv. 13. a 14. platu ako riadnej zložky platového ohodnotenia aj zamestnancom štátnej správy a samosprávy.

Budeme trvať na dodržaní záväzku vlády SR v Stratégii riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe na roky 2015-2020 vytvoriť nový systém odmeňovania v štátnej službe.

3. Zákonník práce a kolektívne pracovné vzťahy

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 tomu tak nebolo, zamestnanci by sa pod tlakom zamestnávateľov mohli ľahko ocitnúť vo svojich právach na úrovni, ktorá nezodpovedá základným právam občana v pracovnoprávných vzťahoch v tomto storočí. Dokazuje to snaha zamestnávateľov na zmenu limitu a rozvrhnutia pracovného času, podmienok pre poskytovanie denného odpočinku a odpočinku v týždni ako aj zvýšenie nadčasovej práce ale aj oslabenie postavenia odborov na pracovisku. Súčasná úprava

Zákonníka práce obsahuje vyvážené postavenie zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Budeme zásadne trvať na dodržiavaní Zákonníka práce v praxi a zásadne nesúhlasiť s každou navrhovanou zmenou v neprospech zamestnancov a naopak podporíme každý návrh na vylepšenie pracovnoprávných vzťahov.

Nadalej sa zasadzujeme za riešenie problému spočívajúceho v nerovnosti postavenia odborárov v porovnaní s neodborármi. Považujeme za neudržateľnú situáciu, keď ťarchu kolektívneho vyjednávania 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 vyjednaním znášali zamestnávatelia, bolo síce zavŕšené čiastkovým úspechom v zákone o sociálnom fonde, ale využitie tohto príspevku na kolektívne vyjednanie odbory v praxi využívajú len v malej miere. Budeme nadalej presadzovať, aby časť sociálneho fondu, ktorej výška sa dohodne v kolektívnej zmluve, bola na sociálnu politiku poskytnutá odborom.

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

V spolupráci s KOZ SR budeme nadalej presadzovať splnenie odporúčania Európskeho výboru sociálnych práv, podľa ktorého by podiel minimálnej mzdy na mzde priemernej mal dosahovať 60 %. Sme presvedčení, že zvyšovanie mzdovej úrovne má pozitívny dopad na životnú úroveň obyvateľstva, motivuje ľudí zamestnať sa a odráža sa aj vo zvýšenom výkone ekonomiky.

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 medziročný 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. 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. Budeme presadzovať, aby pre zamestnancov štátu a samosprávy bol vytvorený dostatočný priestor v štátnom rozpočte a v rozpočtoch obcí, miest a vyšších územných celkov na realizáciu doplnkového dôchodkového sporenia.

7. Daňové a odvodové zataženie

Zamestnanci sa v najväčšej miere podieľajú na naplňovaní daňových príjmov štátu od fyzických osôb. Vzhľadom na to, že v posledných rokoch ani jedno legislatívne opatrenie nebolo zamerané na zníženie týchto príjmov, budeme v plnom rozsahu podporovať iniciatívu KOZ SR, ktorá dlhodobo požaduje výraznejšie zvýšenie nezdanej časti základu dane najmä pre nízkopríjmových zamestnancov. Budeme taktiež požadovať, 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. Dlhoročné skúsenosti 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 Slovenskej republike, 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.

V súčasnej dobe, najmä v dobe narastajúcej digitalizácie, je kontakt so zamestnancami jednoduchší a najmä veľmi rýchly, to isté platí aj pri propagácii SLOVES a jeho aktivít cez sociálne siete. Napriek tomu, najdôležitejším a nezastupiteľným je bezprostredný osobný styk funkcionárov s členmi a so sympatizantmi. To sa prejavuje v najväčšej miere práve pri získavaní nových členov. Budeme sa osobitne zameriavať na mladých zamestnancov a aktivizovať mladých členov základných organizácií, aby oslovili svojich nerozhodnutých kolegov. Na to budeme využívať aj komisiu mladých SLOVES, prostredníctvom ktorej vyvineme maximálne úsilie na zatraktívnenie členstva v odboroch.

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. Budeme pokračovať vo vzdelávaní našich členov a funkcionárov na regionálnych poradách, ktoré organizujeme každý rok na aktuálne témy.

Republiková centrála SLOVES bude aj naďalej pomáhať pri uzatváraní kolektívnych zmlúv aj účasťou na kolektívnom vyjednávaní, vypracuje, resp. aktualizuje 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, bulletinov a brožúr nevynímajúc, do základných organizácií. V najväčšej miere však budeme využívať komunikáciu s členskou základnou prostredníctvom e-mailu a webovej stránky 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 v susedných krajinách. Základy plodnej spolupráce sú vybudované s odborármi z Česka, z Rakúska, z Maďarska a z Chorvátska. Túto spoluprácu chceme ďalej rozvíjať.

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 jeho orgánov v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu.

Osobitosťou EUROFEDOP je existencia európskych profesijných rád riešiacich špecifické problémy príslušného úseku činnosti verejných služieb. Budeme sa 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 poznatkov z návštev v základných organizáciách, z námetov 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.