



ODBORY

© ETUC, 2019

AKÁ JE BUDÚCNOSŤ EURÓPSKEHO ODBOROVÉHO HNUTIA?

REDAKCIA - ÚVOD MONIKA UHLEROVÁ

POČAS 14. ZJAZDU EURÓPSKEJ ODBOROVEJ KONFEDERÁCIE VO VIEDNI PREDSTAVITELIA ODBOROVÝCH CENTRÁL Z CELEJ EURÓPY DISKUTOVALI O BUDÚCNOSTI EURÓPSKEHO ODBOROVÉHO HNUTIA.

Počas 14. zjazdu Európskej odborovej konfederácie vo Viedni predstavitelia odborových centrál z celej Európy diskutovali o budúcnosti európskeho odborového hnutia. V mnohých príspevkoch zaznela nevyhnutnosť posilňovania a dodržiavania sociálnych práv v Európe, vytvárania kvalitných a hlavne udržateľných pracovných miest, skracovania pracovného týždňa, znižovania daňového zaťaženia práce, vyššieho zapojenia žien a mladých ľudí do rozhodovacích procesov, otázka nerovného zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami na pracovisku či sociálnej inklúzie marginalizovaných skupín.

Veľmi sa teším, že jednou z nosných tém tohtoročného

kongresu a zároveň prioritnou oblasťou pre európske odbory je férový prechod na digitalizovanú a zelenú ekonomiku, vplyv digitalizácie a klimatických zmien na svet práce a udržateľnosť nielen ekonomík, ale v prvom rade existencie ako takej. Odbory musia byť nositeľom týchto tém, poukazovať, vytvárať tlak na vlády a hľadať riešenia na zaistenie udržateľného rozvoja. Nie konkurencieschopnosť a hospodársky rast, ale udržateľnosť a sociálna zodpovednosť sú a budú základným imperatívom nového ekonomického modelu. Pri týchto témach mám však pocit, že na národnej úrovni máme dojem, že sa nás takéto „problémy“ netýkajú, že sú len hľadáčkou vzdialenej abstraktnej budúcnosti. Viem, že mnohí

zamestnanci bojujú o svoje prežitie, ktoré im, bohužiaľ, ich príjem nie vždy dokáže zabezpečiť. Kým nemajú zabezpečenú dôstojnú mzdu a základné existenčné potreby, sťažka budú uvažovať o klimatických zmenách, vymieraní tisícok živočíšnych a rastlinných druhov, zelenej ekonomike, environmentálnej zodpovednosti veľkých firiem. Preto je dôležité zdôrazňovať tento problém aj v rámci odborov, preniesť vážnu diskusiu na národnú úroveň a vysvetľovať súvislosť medzi environmentálnou záťažou, vážnymi klimatickými zmenami a ďalším prehlbovaním sociálnych a príjmových nerovností, chudobou a udržateľnosťou života na tejto planéte vôbec.

pokračovanie na strane 2

EDITORIÁL *šéfredaktora*



©KOZ SR, 2017

Často sa stretávam s ľuďmi, ktorým záleží na budúcnosti. Bohužiaľ, sú to zároveň takí ľudia, ktorí okrem pomenovania problémov, ktoré nás čakajú, nemajú právomoci meniť veci tak, aby bola budúcnosť menej bolestivá. Keďže píšem tieto slová, som zrejme jedným z nich. Zdá sa mi, ako keby ľudia cítili príchod apokalypsy.

Žijeme takpovediac zo dňa na deň. Politici namiesto systémových, dlhodobých politík ponúkajú populistické, rýchle riešenia. Korumpujú voličov z ich vlastných daní. Pritom ak by sme začali program zabezpečenia príjmov pre obyvateľov negatívne ovplyvnených starnutím a nástupom automatizácie riešiť ihneď, hodiny ukazujú už päť minút po dvanástej. Výrazy ako ochrana životného prostredia sa stali prázdny frázami, ktoré politici už ani nepoužívajú. Pri výstavbe diaľničného obchvatu si sypeme odpad doslova popod nohy. Jedinou „útechou“ v tejto situácii nám môže byť len to, že v tomto smere nie sme vo svete čiernymi ovcami.

Roland Klokner

HLAVNÉ POSLANIE EURÓPSKEJ ODBOROVEJ KONFEDERÁCIE

Európska konfederácia odborových zväzov (ďalej len „EOK“) vystupuje jednotne v mene európskych pracovníkov, aby mali výraznejšie slovo v rozhodovacom procese EÚ. Postavenie EOK na európskej úrovni možno prirovnať k postaveniu národných odborových centrál, teda aj KOZ SR. Rovnako ako u nás aj na úrovni EÚ prebieha sociálny dialóg medzi zástupcami zamestnávateľov, zamestnancov a vlád.

V procese sociálneho dialógu si EOK kladie za cieľ zabezpečiť, aby EÚ nebola len jednotným trhom s tovarom a službami, ale aj sociálnou Európou, kde je rovnako dôležité zlepšenie blahobytu pracovníkov a ich rodín. Európsky sociálny model – až do vypuknutia krízy – pomohol Európe stať sa prosperujúcim a konkurencieschopným regiónom s vysokou životnou úrovňou. EOK obhajuje základné sociálne hodnoty, ako sú solidarita, rovnosť, demokracia, sociálna spravodlivosť a súdržnosť.

EOK BOJUJE ZA:

- 1 mzdy pracovníkov
- 2 implementáciu európskeho piliera sociálnych práv
- 3 vysokokvalitné pracovné miesta pre všetkých
- 4 vysokú úroveň sociálnej ochrany
- 5 rodovú rovnosť a spravodlivé odmeňovanie
- 6 bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
- 7 voľný pohyb európskych pracovníkov a ukončenie sociálneho dampingu
- 8 vysokokvalitné verejné služby prístupné pre všetkých
- 9 európsky rámec, ktorý zvýši úroveň vnútroštátnych právnych predpisov
- 10 prijatie účinných opatrení proti klimatickým zmenám
- 11 presadzovanie týchto európskych sociálnych hodnôt v iných častiach sveta



ŠTRUKTÚRA A ORGÁNY EOK:

EOK bola založená v roku 1973 a v súčasnosti združuje 90 národných odborových konfederácií z 38 krajín a 10 európskych odborových federácií. Okrem národných odborových konfederácií je k EOK pridružených desať európskych odborových federácií, ktoré reprezentujú pracovníkov v rôznych priemyselných odvetviach, od žurnalistiky a výroby až po verejné služby a políciu:

• **industriAll Europe** – Európska federácia pracovníkov v priemysle a výrobe

- **EFFAT** – Európska federácia odborových zväzov v odvetví potravinárstva, poľnohospodárstva a cestovného ruchu
- **EFBWW-FETBB** – Európska federácia stavebných a drevospracujúcich pracovníkov
- **EPSU** – Európska federácia odborových zväzov vo verejných službách
- **UNI-Europa** – Európska federácia služieb a komunikácií
- **ETF** – Európska dopravná federácia
- **ETUCE-CSEE** – Európsky odborový výbor pre vzdelávanie
- **EAEA** – Európska aliancia médií a zábavy
- **EFJ-FEJ** – Európska federácia novinárov
- **EuroCOP** – Európska konfederácia polície



European Federation
of Building
and Woodworkers





Štruktúra, orgány a fungovanie EOK sú obdobné ako u iných združení, ktoré zastupujú záujmy svojich členov:

KONGRES

Kongres určuje všeobecnú politiku organizácie a uskutočňuje sa každé štyri roky za účasti delegátov z národných konfederácií a európskych odborových federácií. Volí členov výkonného výboru, prezidenta, generálneho tajomníka, dvoch námestníkov generálneho tajomníka a štyroch tajomníkov konfederácie.

VÝKONNÝ VÝBOR

Výkonný výbor sa skladá zo zástupcov členských organizácií EOK, ktorých počet sa určuje úmerne ich členskej základni. Stretáva sa štyrikrát ročne a môže prijať spoločné pozície a dohodnúť sa na akciách na podporu svojich požiadaviek. Výkonný výbor má tiež právomoc rozhodovať o mandáte a zložení delegácií, ktoré rokujú s európskymi organizáciami zamestnávateľov.

RIADIACI VÝBOR

Riadiaci výbor rozhoduje o opatreniach na realizáciu politik prijatých výkonným výborom a stretáva sa osemkrát ročne.

Zvolený vedúci tím alebo „sekretariát“ riadi každodenné činnosti EOK. Zodpovedá za vzťahy s európskymi inštitúciami a organizáciami zamestnávateľov. Navrhuje a plánuje európske odborové akcie a riadi zamestnancov EOK a ich činnosti.

Posledný Kongres EOK v Paríži v roku 2015 prijal Manifest, ktorý stanovuje požiadavky v oblastiach správy ekonomických záležitostí a politiky zamestnanosti, práv odborových zväzov a sociálneho dialógu, ambiciózných sociálnych štandardov a spravodlivej globalizácie. K Manifestu sa pridala aj KOZ SR tak, že jeho hlavné myšlienky implementovala aj do vlastného Programu na roky 2016 – 2020. KOZ SR sa ako člen EOK zaviazala, že sa bude aktívne zapájať do medzinárodných činností a bude jasne definovať svoj postoj.

„Tak ako u nás aj v EÚ dezilúzia z úsporných opatrení a škrtov vo verejných výdavkoch, rastúca nezamestnanosť, ako aj neschopnosť uspokojovať potreby ľudí sa obracia proti Únii samotnej. EÚ a jej členské krajiny musia začať znova konať v prospech pracujúcich, vytvoriť podmienky pre spravodlivejšiu a rovnejšiu spoločnosť, investovať do kvalitných pracovných miest, dobrých verejných služieb a do reálnych možností pre život a zamestnanosť s dôrazom na mladých ľudí.“

Európsky sociálny model je stále viac a viac spochybňovaný a jeho jednotlivé kontúry sa strácajú v pozadí iných procesov (migrácia, globalizácia, honba za ziskom, koncentrácia a centralizácia bohatstva).“

EOK VYTVORILA NIEKOĽKO ŠPECIÁLNYCH ŠTRUKTÚR, KTORÉ ZASTUPUJÚ ZÁUJMY URČITÝCH SKUPÍN PRACOVNÍKOV. TIETO ORGÁNY SÚ ÚZKO ZAPOJENÉ DO ČINNOSTÍ EOK:

VÝBOR PRE KOORDINÁCIU MEDZIREGIONÁLNYCH ODBOROVÝCH RÁD

Prvá medziregionálna odborová rada bola založená v roku 1976. Výbor podporuje cezhraničnú spoluprácu medzi odbormi v susedných krajinách s cieľom chrániť spoločné záujmy pracovníkov.

VÝBOR ŽIEN

Výbor žien pozostáva zo zástupcov všetkých organizácií EOK a všetkých organizácií so štatútom pozorovateľa. Jeho práca sa zameriava na rodovú rovnosť a je zastúpená na Kongrese a v rámci Výkonného výboru.

VÝBOR MLÁDEŽE

Výbor mládeže EOK bol zriadený s cieľom riešiť osobitné problémy, ktorým čelia mladí pracovníci. Jeho práca sa stáva čoraz dôležitejšou z dôvodu dramatického nárastu nezamestnanosti a neistoty zamestnania medzi mladými ľuďmi v Európe. Výbor mládeže má vlastnú štruktúru a ústavu.

EURÓPSKA FEDERÁCIA DÔCHODCOV A STARŠÍCH ĽUDÍ

Federácia je najreprezentatívnejším zväzom dôchodcov a starších ľudí v Európe. Jej aktivity sa zameriavajú na zlepšenie sociálnej ochrany, najmä dôchodkov a zdravotnej starostlivosti, a na boj proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe.

RADA EURÓPSKÝCH RIADIACICH A ODBORNÝCH PRACOVNÍKOV

Rada zastupuje pracovníkov vo všetkých odvetviach priemyslu, vo verejnom a súkromnom sektore. Rada podniká kroky vo všetkých otázkach, ktoré sa týkajú profesionálnych a riadiacich pracovníkov (zamestnanosť, sloboda pohybu, rovnosť príležitostí a mnoho ďalších).

EURÓPSKY ODBOROVÝ INŠTITÚT

Európsky odborový inštitút je nezávislé výskumné a vzdelávacie centrum EOK.

EURÓPSKE ZAMESTNANECKÉ RADY

V cezhraničných spoločnostiach v celej EÚ bolo zriadených viac ako 1 300 európskych zamestnaneckých rád, ktoré zastupujú tisíce pracovníkov, a väčšina z nich je aktívna aj dnes. Európske zamestnanecké rady by sa mali zriadiť vo firmách s najmenej 1 000 pracovníkmi, pričom najmenej ich 150 zamestnancov je zamestnaných v dvoch členských štátoch. Právo EÚ zaručuje zamestnancom právo na informácie a konzultácie o rozhodnutiach spoločností na európskej úrovni. EOK koordinuje tieto rady v Európe a organizuje každoročnú konferenciu ich členov.





A FAIRER
EUROPE

V4 CONGRESS
VENUE

ČINNOSTI EOK

Od začiatku krízy EÚ preukázala svoju rastúcu moc nad krajinami, ktoré využívajú jednotnú menu. Ale aj mimo eurozóny čelia členské štáty EÚ rovnakým výzvam a sú čoraz viac vzájomne závislé. Klimatické zmeny, dodávky energie, mobilita pracovníkov a migrácia patria medzi otázky, ktoré nemôžu riešiť jednotlivé národy samostatne. Existuje naliehavá potreba kolektívnej európskej činnosti, ktorá zmení spôsob fungovania odborov. Koordinácia na úrovni EÚ je nevyhnutná na účinnú účasť odborov na tvorbe politík. EOK prijíma opatrenia viacerými spôsobmi: prostredníctvom politického nátlaku a rokovaní s inštitúciami EÚ, sociálneho dialógu a rozsiahlych demonštrácií.

OVPLYVNĎOVANIE EURÓPSKEHO ROZHODOVANIA

EOK spolupracuje s európskymi inštitúciami na presadzovaní právnych predpisov a politík EÚ správnym smerom.



EURÓPSKA RADA

Európska rada: Od roku 2001 sa EOK zúčastňuje na tripartitnom sociálnom samite. To spája európskych sociálnych partnerov s hlavami štátov a vlád zo súčasného predsedníctva EÚ a Komisie a dvoch budúcich predsedníctiev. Pre odborové zväzy je to príležitosť vyjadriť svoj názor na najvyššej úrovni rozhodovacieho procesu EÚ. Tripartitného sociálneho samitu sa zúčastnil viceprezident KOZ SR v roku 2016, keď Slovensko predsedalo Rade EÚ. EOK organizuje aj pravidelné stretnutia s členmi Rady.



EURÓPSKA KOMISIA

Európska komisia: Zmluva o EÚ zaväzuje Komisiu, aby konzultovala s európskymi sociálnymi partnermi všetky návrhy týkajúce sa zamestnanosti a sociálnej politiky.



EURÓPSKY PARLAMENT

Európsky parlament: EOK spolupracuje s poslancami Európskeho parlamentu v rámci politického spektra, konkrétne prostredníctvom medziskupiny odborových zväzov. Keďže sa právomoci Parlamentu zvyšujú, je nevyhnutné, aby EOK predkladala stanoviská odborových zväzov s cieľom ovplyvniť európsky legislatívny proces.



EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR

EOK tiež koordinuje zapojenie odborových zväzov do viacerých poradných orgánov, ako je Európsky hospodársky a sociálny výbor. KOZ SR má v Európskom hospodárskom a sociálnom výbore troch členov.



EURÓPSKY SÚDNY DVOR

Európsky súdny dvor: EOK venuje zvýšenú pozornosť rozsudkom vynesenej týmto orgánom EÚ, najmä ak sa týkajú mobility pracovníkov a rešpektovania základných práv pracovníkov.

ZASTUPOVANIE PRACOVNÍKOV PROSTREDNÍCTVOM EURÓPSKEHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU



© ETUC, 2019

Európsky sociálny dialóg spája zástupcov odborov a organizácií zamestnávateľov (európskych sociálnych partnerov) a zahŕňa diskusie, rokovania a spoločné akcie. Sociálny dialóg je zakotvený v zmluve o EÚ a je základnou súčasťou európskeho sociálneho modelu.

Dialóg so sociálnymi partnermi prebieha na sektorovej aj medzisektorovej úrovni. Účastníci medziodvetvového dialógu – EOK, BusinessEurope (zamestnávateľia v súkromnom sektore), UEAPME (malé a stredné podniky) a CEEP (zamestnávateľia vo verejnom sektore) – v priebehu rokov podpísali niekoľko rámcových dohôd:

- Rodičovská dovolenka (1996), revidovaná v roku 2009
- Práca na čiastočný úväzok (1997)
- Práca na dobu určitú (1999)

Tieto dohody ratifikovala Rada ministrov a teraz sú súčasťou právnych predpisov EÚ. Sociálni partneri pokračovali v uzatváraní „autonómnych“ dohôd novej generácie, ktoré sú samy zodpovedné za vykonávanie na vnútroštátnej, sektorovej a podnikovej úrovni:

- Telepráca (2002)
- Pracovný stres (2004)
- Obťažovanie a násilie pri práci (2007)
- Inkluzívne trhy práce (2010)
- Aktívne starnutie a medzigeneračný prístup (2017)

Prijali sa aj rámcové akčné rámce, ako napríklad rámcové programy celoživotného vzdelávania (2002), rodovej rovnosti (2005) a zamestnanosti mladých ľudí (2013).



Okrem európskeho sociálneho dialógu, legislatívnych činností a ovplyvňovania európskeho rozhodovania využíva EOK na presadenie svojich záujmov kampane, ktorými poukazuje na zásadné spoločenské udalosti a presadzuje základné požiadavky odborov. Celoeurópske témy sa prenášajú aj na národné úrovne tým, že národné centrály preberajú kampane v jednotnom vizuáli a spoločne otvárajú celospoločenské témy, ale aj propagujú medzinárodné dni týkajúce sa práce (BOZP, dôstojná práca, rodová rovnosť, digitalizácia, rovnováha medzi pracovným a rodinným životom a pod.).

KOZ SR sa pravidelne zapája do kampaní EOK, ktorými v súčasnosti sú:

- 1 Europe needs a Pay Rise – Európa potrebuje rast miezd – Rast miezd európskych pracovníkov je záležitosťou sociálnej spravodlivosti. Je čas na NAŠE oživenie!
- 2 Raise your voice for a Social Europe! – Sociálne práva na prvom mieste – Zvýšte svoj hlas pre sociálnu Európu! – Ukážte svoju podporu dôstojnej práci, lepším mzdám a spravodlivejším ekonomikám.
- 3 No to Tax Havens! – Nie daňovým rajom! – V EÚ sa každoročne neodvedú dane v hodnote 1 000 miliárd eur. Daňová spravodlivosť namiesto daňových rajov!
- 4 Journalism is not a crime – Gazetecilik su degildir – Žurnalistika nie je zločin – Od tureckého prevratu je 90 novinárov vo väzení a 130 médií malo zakázanú činnosť. Pre demokraciu je nevyhnutná sloboda tlače: Pridajte sa k výzve IFJ (Medzinárodná federácia novinárov) na ich prepustenie.
- 5 Whistleblowers need EU protection – lives, environment and money at stake – Oznamovatelia potrebujú ochranu EÚ – ide o životy, životné prostredie a peniaze – Podporte našu výzvu na ochranu oznamovateľov v rámci celej EÚ.
- 6 Trade union rights are human rights #TURights – Odborové práva sú ľudské práva – Európska únia je založená na hodnotách rešpektovania ľudskej dôstojnosti, slobody, demokracie, rovnosti, právneho štátu a dodržiavania ľudských práv.
- 7 Fair Transport – Spravodlivá doprava – Podpíšte európsku iniciatívu občanov za spravodlivú hospodársku súťaž v doprave, rovnaké mzdy a pracovné podmienky pre pracovníkov v doprave.
- 8 Not better – Nie je to lepšie – Kaderníci majú vysoké riziko vzniku kožných ochorení, astmy a bolesti chrbta. Vyzývame Európsku komisiu, aby zastavila stagnovanie v oblasti ich zdravia a bezpečnosti.
- 9 EOK a eurovoľby – EOK sa významne zapojila aj do kampane pred eurovoľbami, ktoré sa na Slovensku konali 25. 5. 2019. Program EOK k eurovoľbám 2019 vyzýval k spravodlivejšej Európe pre zamestnancov.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR A EURÓPSKA ODBOROVÁ KONFEDERÁCIA

Potrebu medzinárodnej spolupráce pri obhajobe a presadzovaní potrieb a požiadaviek zamestnancov si odbory uvedomili krátko po svojom konštituovaní a získaní prvých skúseností zo svojej činnosti.

Dňa 9. decembra 1993 bol KOZ SR priznaný štatút pozorovateľa v Európskej odborovej konfederácii (ďalej len „EOK“). EOK vystupuje ako predstaviteľ zamestnancov voči zväzom zamestnávateľov a orgánom Európskej únie. Cieľom jej úsilia je upevniť demokratický charakter európskych inštitúcií a zabezpečiť integračným procesom potrebný sociálny rozmer. Dňa 1. januára 1996 sa KOZ SR stala právoplatným riadnym členom

tejto európskej odborovej centrál. Akt prijatia konfederácie do EOK je o to významnejší, že takmer o desaťrocie predstihol vstup našich vládnych štruktúr do EÚ v roku 2004. Aktivita a členstvo v EOK mali a majú pre KOZ SR kľúčový význam v príprave na postupné zapájanie sa do európskeho sociálneho dialógu.

EOK má v rámci svojej štruktúry konštituovaných 16 výborov, ktoré sa zaoberajú kľúčovými oblasťami odborov. Každá národná odborová centrála môže nominovať člena do výboru a tým sa aktívne zapájať do formovania postojov odborov na európskej úrovni.

STÁLE VÝBORY EOK

Výbor pre kolektívne vyjednávanie a koordináciu miezd

EOK chce silnejšie systémy kolektívneho vyjednávania a záväzné dohody na národnej úrovni pokrývajúce pracovníkov vo verejnom aj súkromnom sektore vrátane pracovníkov v malých a stredných podnikoch, na podporu kvalitného zamestnania, rovnosti, dôstojných miezd, zvyšovania miezd a sociálneho pokroku. Rokovania medzi sociálnymi partnermi na príslušnej úrovni sú najlepším nástrojom na zabezpečenie dobrých miezd a pracovných podmienok.

Výbor pre hospodársku politiku

EOK požaduje úplnú reformu existujúceho systému správy ekonomických záležitostí EÚ, ukončenie úsporných opatrení, podporu investícií a zastavenie tlaku na mzdy a kolektívne vyjednávanie. Hlbšia európska hospodárska a menová únia musí byť prepojená so silným sociálnym rozmerom, ktorého integrálnou súčasťou sú sociálne a environmentálne črty. Odborové zväzy na národnej úrovni by mali byť úzko zapojené do tvorby a vykonávania národných plánov reforiem a špecifických odporúčaní pre jednotlivé krajiny.

Výbor pre hospodársku a sociálnu súdržnosť a regionálnu politiku

Zásady súdržnosti a solidarity – hospodárskej, sociálnej a územnej – sú zakotvené v Zmluve o EÚ a sú nevyhnutné pre integráciu EÚ. Lisabonská zmluva zdôrazňuje, že „Únia sa usiluje o posilnenie jednoty svojich hospodárstiev a zabezpečenie ich harmonického rozvoja zmenšovaním rozdielov medzi jednotlivými regiónmi a zaostalosti regiónov s menej výhodnými podmienkami“. Hospodárska, sociálna a územná súdržnosť musí byť aj naďalej jadrom stratégie Európa 2020, keďže stále existujú veľké rozdiely medzi regiónmi EÚ aj v rámci členských štátov. Cieľom EOK je, aby politika súdržnosti EÚ podporovala regionálny rozvoj, udržateľný rast a kvalitné pracovné miesta.

Výbor pre vzdelávanie a odbornú prípravu

Dobre vzdelaná pracovná sila spolu so záväzkom v oblasti výskumu a inovácií sú predpokladom trvalo udržateľného rastu a sociálnej súdržnosti. EOK presadzuje kvalitné vzdelávanie pre všetkých spolu s odborným a celoživotným vzdelávaním bez ohľadu na vek alebo pohlavie. Vzdelávacie procesy musia nielen pripravovať pre trh práce a pomáhať vytvárať kvalitné pracovné miesta, ale mali by tiež podporovať osobný rozvoj a blahobyt. Okrem verejných investícií je potrebné, aby aj súkromné spoločnosti poskytovali priebežné školenia s cieľom vybaviť pracovníkov potrebnými zručnosťami s prihliadnutím na digitalizáciu a nové technológie.

Výbor pre média, komunikáciu a kampane

© ETUC, 2019

Výbor na ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci

Dobrá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je prínosom pre pracovníkov aj zamestnávateľov, pričom kľúčová je prevencia rizík. Hlavným faktorom pri zavádzaní preventívnych opatrení je tlak zo strany odborov, pretože tie robia pracoviská bezpečnejšie. EOK vyžaduje silné a celoeurópske právne predpisy, aby sa európske pracoviská stali zdravými a bezpečnými, s pravidelnou nezávislou inšpekciou.



Výbor pre medzinárodné záležitosti a rozvoj medzinárodného obchodu

EOK spolupracuje s Medzinárodnou odborovou konfederáciou (MOK), jej Paneurópskou regionálnou radou (PERC) a regionálnymi a inými organizáciami MOK v záujme presadzovania cieľov EOK na celom svete, a to najmä pri podpore mieru, rozvoja a sociálnej spravodlivosti. EOK tiež spolupracuje s Radou Európy, Európskym združením voľného obchodu a ďalšími európskymi inštitúciami, ktoré podporujú spoluprácu v záležitostiach ovplyvňujúcich záujmy pracujúcich ľudí.

Veľká časť práce vonkajších vzťahov EOK úzko súvisí s obchodnými vzťahmi EÚ s ostatnými krajinami alebo regiónmi. EOK dôsledne podporovala spravodlivý obchod regulovaný multilaterálnymi inštitúciami a vyzvala na silnú spoluprácu medzi Svetovou obchodnou organizáciou a Medzinárodnou organizáciou práce.

EOK trvá na prísnom uplatňovaní ustanovení Lisabonskej zmluvy, ktorá stanovuje, že vonkajšie a medzinárodné obchodné politiky Únie by sa mali usilovať o presadzovanie hodnôt Únie v širšom svete. Sú to najmä hodnoty: demokracia a mier, právny štát, univerzálnosť a nedeliteľnosť ľudských práv a základných slobôd, rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, zásady rovnosti a solidarity a dodržiavanie zásad Európskej charty ľudských práv, Charty OSN a medzinárodného práva.

Výbor pre mobilitu, migráciu a začlenenie

Pre občanov EÚ by mala byť mobilita príležitosťou na rozvoj ich profesionálneho, osobného a hospodárskeho potenciálu. Umožňuje pracovníkom prispôbiť ich zručnosti potrebám trhu práce a zamestnávateľom čerpať zo širšieho okruhu talentov.

V kontexte mobility zabezpečuje smernica o vysielaní pracovníkov ochranu práva a pracovných podmienok v celej Únii, zabráňuje sociálnemu dampingu a stanovuje základné povinné pravidlá o podmienkach zamestnávania vyslaných pracovníkov v hostiteľskom členskom štáte. Inými slovami, vyslaný pracovník musí mať aspoň rovnaké podmienky ako miestni pracovníci.

Výbor pre sociálnu ochranu

Sociálna ochrana vychádza z Dohovoru MOP č. 102, ktorý stanovuje sociálnu ochranu v prípadoch ako strata príjmu v dôsledku materskej dovolenky, otcovstva, staroby a súvisiacej závislosti, nedobrovoľnej nezamestnanosti alebo práce na čiastočný úväzok, neistých alebo nepravidielných prác, rodinnej starostlivosti, choroby a potreby zdravotnej starostlivosti, zdravotného postihnutia a rizika upadnutia do chudoby.

EOK považuje za rozhodujúcu hybnú silu univerzálnych sociálnych práv, hospodárskeho rozvoja a vytvárania kvalitných pracovných miest sociálnu ochranu, ktorá je základnou súčasťou európskeho sociálneho modelu, ktorý podporuje skupiny, ktoré sú vylúčené z trhu práce alebo pracujú v atypických zamestnaniach.

Výbor pre normalizáciu

Pred viac ako desiatimi rokmi OECD odhadovala, že až 80 % obchodu je ovplyvnených normami a súvisiacimi technickými predpismi. Rozšírenie rozsahu európskych a medzinárodných noriem, ich úloha pri vytváraní trhovej konkurencie a priemyselných stratégií a formálne prenesenie právomocí na orgány, ktoré stanovujú normy, predstavujú silný dôvod na posilnenie zásahu odborov do európskej normalizácie.

Výbor pre účasť zamestnancov a politiku spoločností

Uznesenie EOK „Smerom k novému rámcu pre väčšiu demokraciu v práci“ stanovuje holistický prístup k zapojeniu pracovníkov vrátane silnejších práv na informácie a konzultácie a účasti pracovníkov v správnych radách. Ďalej je potrebné aktualizovať tri existujúce smernice EÚ o informáciách a konzultáciách, najmä preto, že reštrukturalizácia sa stala trvalou črtou života spoločností a tieto smernice sa ešte nezaoberajú reštrukturalizáciou a predvídaním zmien.

STÁLE VÝBORY EOK

Výbor mladých

Cieľom Výboru mladých je, aby bolo počuť hlas mladých európskych pracovníkov a nezamestnaných v rámci odborového hnutia aj širšej spoločnosti.

Európsky dokument o politike zamestnanosti mladých ľudí (prijatý v roku 2015) sumarizuje názory a odporúčania európskej pracovnej skupiny v oblasti mládeže.

Načrtáva realitu, ktorej čelia mladí pracovníci v súvislosti s pracovnými podmienkami a prechodom zo vzdelávacieho systému na trh práce alebo na ďalšie vzdelávanie (stáže, učňovské vzdelávanie, duálne vzdelávanie, podnikanie a mobilita).

Výbor žien

Výbor žien prijíma stanoviská k otázkam rovnosti žien a mužov a monitoruje uplatňovanie rodového hľadiska v politikách EOK. Na tento účel má tri pracovné miesta vo výkonnom výbore EOK a jedno v riadiacom výbore, aby poskytoval odborné znalosti a zabezpečil, že rodový rozmer bude integrovaný do všetkých politik a činností EOK.

© ETUC, 2019

Výbor pre trvalo udržateľný rozvoj, energetiku a zmenu klímy

Súčasný ekonomický model vyspelého sveta je neudržateľný pre spoločnosť a životné prostredie. Kvalitné zamestnanie a ochrana životného prostredia nie sú nezlučiteľné a Európa musí poskytovať oboje. EOK požaduje trvalo udržateľnú investičnú stratégiu na podporu dekarbonizácie európskych priemyselných odvetví a hospodárstva, ako aj stratégiu na transformáciu cieľov trvalo udržateľného rozvoja do roku 2030.

Výbor právnych predpisov v oblasti práce a vnútorného trhu

EOK nesúhlasila s návrhom smernice Európskej komisie z roku 2004 o liberalizácii cezhraničných služieb na vnútrnom trhu (tzv. Bolkesteinova smernica). EOK žiadala, aby členské štáty mali možnosť presadzovať svoje vlastné vnútroštátne pravidlá na ochranu verejného záujmu a pracovné právo bolo vylúčené z právnych predpisov. Vďaka silnej kampani a trvalej opozícii zo strany odborov v celej Európe dosiahla EOK podstatné zmeny zákona.



14. KONGRES EURÓPSKEJ ODBOROVEJ KONFEDERÁCIE

V dňoch 20. 5. 2019 až 24. 5. 2019 sa vo Viedni konal 14. zjazd Európskej odborovej konfederácie (EOK), na ktorom sa zúčastnila aj slovenská delegácia na čele s prezidentom KOZ SR Mariánom Magdoškom.

Zúčastnilo sa na ňom viac ako 600 národných delegátov odborových zväzov vrátane generálnych tajomníkov či predsedov približne 90 národných odborových organizácií z 38 európskych krajín, 10 európskych odvetvových odborových federácií a špeciálnych hostí z Európy a mimo nej vrátane predsedu Európskej komisie Jean-Claude Junckera, Antonia Costu, premiéra Portugalska, či Josepha Stiglitzu, ekonóma a nositeľa Nobelovej ceny, a mnoho iných.

Kongres si zvolil nový tím, ktorý povedie EOK v nasledujúcich štyroch rokoch:

SEKRETARIÁT

Luca Visentini – generálny tajomník EOK
Esther Lynch – zástupca generálneho tajomníka
Per Hilmersson – zástupca generálneho tajomníka
Liina Carr – tajomník konfederácie
Isabelle Schömann – tajomník konfederácie
Ludovic Voet – tajomník konfederácie

PREZÍDIUM

Laurent Berger – prezident EOK
José María (Pepe) Álvarez – viceprezident
Miranda Ulens – viceprezident
Bente Sorgenfrey – viceprezident
Josef Středula – viceprezident



Delegáti prijali zmeny stanov konfederácie a prijali kľúčové dokumenty vrátane Viedenského manifestu a akčného programu EOK na roky 2019 – 2023. Tento kongres bol prvým kongresom EOK, ktorý tvorili ženské delegátky a mužskí delegáti v pomere 50 : 50.

MANIFEST

EURÓPSKEJ ODBOROVEJ KONFEDERÁCIE

2019 – 2023

V súčasnosti sa nachádzame v zásadnom okamihu plnom výziev pre Európu a pre európske odborové hnutie.

Vplyvy neregulovanej globalizácie, ekonomická kríza a úsporné opatrenia; zmeny v ekonomike a na trhu práce spôsobené klimatickou zmenou, digitalizáciou a automatizáciou; útoky na práva pracujúcich, na práva odborov a na európsky sociálny model; narastajúca nerovnosť vnútri jednotlivých krajín a medzi nimi; otázka migračných tokov a mobility, vedúca často k diskriminácii a vykorisťovaniu – nárast krajne pravicových, neofašistických a xenofóbnych síl ohrozujúcich ľudské a sociálne práva a ohrozujúcich demokratické hodnoty Európskej únie – to všetko vyvoláva obrovské obavy o budúcnosť Európy a európskych pracujúcich.

Odborové hnutie má zodpovednosť za obranu demokracie a európskeho sociálneho modelu, najdôležitejšieho úspechu minulého storočia, založeného na mieri, ľudských právach, právach pracujúcich, sociálnych právach a environmentálnych právach, na spravodlivých a rovnoprávných životných a pracovných podmienkach vrátane kvalitných verejných služieb a vzdelávacích systémov.

Na dosiahnutie týchto cieľov pripravila EOK a jej členské organizácie politiky pre budúcnosť európskeho hospodárstva, spoločnosti a trhu práce a bude uplatňovať silné a účinné nástroje a aktivity na posilnenie úlohy odborov pri realizácii konkrétnych a pozitívnych výsledkov pre pracujúcich, konkrétne so zameraním na: novú, progresívnu a udržateľnú ekonomickú politiku; rast miezd a pozitívnu mzdovú konvergenciu medzi krajinami a sektormi; zamestnanosť založenú na kvalitných pracovných miestach, skracovanie pracovného času bez znižovania plátov a kontrolu nastavenia pracovného času; obranu a rozširovanie práv pracujúcich, sociálnu ochranu a verejné služby; opätovné spustenie sociálneho dialógu, posilnenie kolektívneho vyjednávania, rozširovanie jeho pokrytia a presadzovanie participácie zamestnancov; spravodlivý prechod, udržateľnú globalizáciu a progresívny obchod; spravodlivú mobilitu a spoločnú migračnú a azylovú politiku, založenú na rešpektovaní práv a rovnoprávnom zaobchádzaní.

To je najlepšia cesta k zlepšeniu pracovných a životných podmienok našich členov a k formovaniu budúcnosti sveta práce.

Vybudujeme obnovené a silnejšie odborové hnutie schopné získavať členov a mobilizovať sa, schopné vyrovnávať sa s úlohami, ktoré stoja pred nami, schopné predvídať a formovať budúce zmeny. Odborové hnutie, ktoré sa zúčastňuje na posilnení demokracie a sociálneho pokroku v Európe.

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Silné odborové hnutie pre budúcnosť, schopné zmeniť existujúce hospodárske politiky a politiky trhu práce a začleniť tých, ktorí sú v súčasnosti vyčlenení z ochrany a práv a s ktorými nie je zaobchádzané rovnoprávne: ženy, mladých a prekarizovaných zamestnancov, SZČO a pracovníkov v platformách, pracovníkov v neformálnej ekonomike, migrantov a mobilných zamestnancov, ľudí s postihnutím alebo postihnutých akoukoľvek formou diskriminácie vrátane diskriminácie na základe sexuálnej orientácie alebo rodovej identity.

Európske odborové hnutie vybuduje Spravodlivejšiu Európu pre pracujúcich.

Spoločenská zmluva, na ktorej stojí sociálne trhové hospodárstvo EÚ, je ohrozená kvôli úsporným opatreniam, škrtom a deregulácii, ktoré sa uplatňujú v celej Európe ako nesprávna reakcia na ekonomickú krízu, a kvôli sociálnemu a mzdovému dumpingu, zneužívaniu a vykorisťovaniu pracovnej sily. Európsky pilier sociálnych práv a nová sociálna legislatíva sú dôležitými krokmi k znovunastoleniu európskeho sociálneho modelu, ale samy osebe nebudú dostatočné.

Čo je nevyhnutne nutné, je obnovená spoločenská zmluva pre Európu – stanovenie vzťahu medzi tromi rôznymi skupinami v spoločnosti – štátom, pracou a kapitálom. Inštitúcie musia prevziať zodpovednosť za opätovné posilnenie sociálneho trhového hospodárstva. Podniky by nemali profitovať na jednotnom trhu a súčasne ho podkopávať vykorisťovaním pracovnej sily alebo vyhýbaním sa plateniu daní a sociálnych odvodov.

EOK spúšťa Akčný plán na dosiahnutie obnovenej spoločenskej zmluvy pre Európu a bude pracovať a vyjednávať s európskymi a národnými inštitúciami a zamestnávateľskými organizáciami o jeho dosiahnutí prostredníctvom kľúčových iniciatív, a to vrátane nasledujúcich:

1 Protokol o sociálnom prograse, ktorý udelí sociálnym právam, právam pracujúcich a odborov primárny status. Ten by sa mal stať súčasťou zmlúv a mal by byť implementovaný prostredníctvom legislatívy a politiky EÚ.

2 Opätovné spustenie mimoriadneho plánu na zvýšenie verejných a súkromných investícií do tvorby kvalitných pracovných miest vo všetkých sektoroch ekonomiky a verejných investícií do verejných služieb, verejných statkov a sociálnej ochrany.

3 Reforma ekonomického riadenia EÚ, európskeho semestra, Európskej menovej únie a rozpočtu EÚ na podporu sociálnej spravodlivosti, investícií priaznivých pre pracovné miesta, udržateľný rast, spravodlivé progresívne zdanenie a blahobyt ľudí – všetko ako cieľ ekonomických politík EÚ a silných opatrení na redistribúciu a pozitívnu konvergenciu.

4 Prebudovanie európskeho sociálneho modelu posilnením a implementáciou princípov Európskeho piliera sociálnych práv prostredníctvom politík, legislatívy, sociálnej regulácie, kolektívnych zmlúv a vhodných opatrení na redistribúciu a pozitívnu konvergenciu.

5 Posilnenie bipartitného a tripartitného sociálneho dialógu na európskej, národnej a rezortnej úrovni prostredníctvom vylepšenej legislatívy, politík, zmlúv a financovania budovania kapacít.

6 Partnerstvo pre kolektívne vyjednávanie na dosiahnutie všeobecného nárastu miezd a pozitívnej konvergenencie miezd a pracovných podmienok pre všetkých. Partnerstvo by malo viesť k odporúčaniu Rady a novej rámcovej smernici na posilnenie a budovanie

7 silnejšieho a autonómneho národného kolektívneho vyjednávania a pracovných práv a práv odborov v každom členskom štáte EÚ.

8 Väčšie úsilie o rodovú rovnosť v práci aj v spoločnosti s legislatívou a politikami na riešenie všetkých foriem diskriminácie, najmä rodových rozdielov v odmeňovaní.

9 Riešenie klimatických zmien, digitalizácia, automatizácia a globalizácia so spravodlivým prechodom, ktorý – prostredníctvom legislatívy EÚ, politických opatrení a určených fondov – zabezpečí, že nikto nezostane mimo.

10 Reforma legislatívy o hospodárskej súťaži, podnikovej legislatívy a nová legislatíva k due diligence a dodávateľským reťazcom na jednotnom trhu s cieľom zabezpečiť úplné rešpektovanie sociálnych práv, práv pracovníkov aj práv odborov.

11 Reforma legislatívy EÚ na informovanie a konzultovanie, zastúpenie v orgánoch spoločností a európskych radách zamestnancov, ktoré zlepšujú participáciu zamestnancov na pracovisku a v meniacej sa a reštrukturalizovanej ekonomike.

12 Formovanie budúcnosti práce v právnom rámci EÚ na zníženie prekérnej a neistej zamestnanosti, rozšírenie práv pracujúcich a ochrana pre nové formy práce, zastavenie mzdového a sociálneho dumpingu a budovanie spravodlivej mobility zamestnancov a rovnakého zaobchádzania.

13 Urobiť z celoživotného vzdelávania a práva na školenie realitu pre všetkých prostredníctvom legislatívnej iniciatívy EÚ.

14 Zvýšená aktivita na vybudovanie férovej a udržateľnej európskej agendy pre migráciu, globalizáciu, medzinárodný obchod, externej a susedskej politiky aj prostredníctvom plnej implementácie Agendy 2030 a ďalších zmlúv a nástrojov OSN v Európe, vrátane dohovorov MOP.

Viedeň 24. mája 2019



J. STŘEDULA: „OTÁZKA PŘIBLIŽOVANIA MIEZD V RÁMCI EURÓPY JE PRE MŇA NAJDÔLEŽITEJŠIA“

REDAKCIA

NAŠÍM RESPONDENTOM JE ODBORÁR ZO ZAHRANIČIA. V SUSEDNEJ ČESKEJ REPUBLIKE PÔSOBÍ V ODBOROCH OD SVOJICH MLÁDEŽNÍCKYCH ČIAS. UŽ DRUHÉ VOLEBNÉ OBDOBIE JE PREDSEDOM ČESKOMORAVKEJ KONFEDERÁCIE ODBOROVÝCH ZVÁZOV. NA OSTATNOM ZASADNUTÍ SNEMU EURÓPSKEJ ODBOROVEJ KONFEDERÁCIE BOL ZVOLENÝ ZA JEJ VICEPREZIDENTA. PRÁVE NA TÉMU EOK SME SA POROZPRÁVALI S JOSEFOM STŘEDULOM.

Ako si predstavujete budúcnosť Európskej odborovej konfederácie v nasledujúcom päťročnom období?

Z môjho pohľadu je Európska odborová konfederácia nesmierne dôležitá. Je to jeden z najvýznamnejších sociálnych partnerov, ktorý bude oponovať mnohým krokom pripravovaných Európskou komisiou alebo Európskym parlamentom. Náš hlas musí byť silne počuť. Nezáleží na tom, či je to hlas z východnej Európy, západnej, severnej alebo južnej, pretože problémy týkajúce sa zamestnancov sú obrovské.

***“Musíme napríklad tlačiť na tému konvergen-
cie miezd, rozdielov v Európe.”***

Musíme sa pozerať aj na krajiny okolo Európskej únie, pravdepodobne v budúcnosti na Veľkú Britániu, Ukrajinu a ďalšie krajiny, ktoré nás musia zaujímať, pretože ovplyvňujú život u

nás. Napríklad migrácia zamestnancov z Ukrajiny do Európskej únie je obrovská a vyzerá to tak, že sa o nej nehovorí alebo že je dokonca vítaná. Z tohto pohľadu musí byť Európska odborová konfederácia nesmierne aktívna a musí hľadať spôsob, ako zlepšiť práva zamestnancov, podporiť európsky pilier sociálnych práv z dobrovoľnej podoby do záväznej. To znamená do podoby direktív, ktoré budú vymáhateľné, pretože ak hovoríme o Európskej únii, mali by sme zdôrazňovať jej sociálny rozmer. Ten ekonomický alebo biznisový je dávno vytvorený, ale ten, ktorý sa týka zamestnancov a občanov, je skôr v minimalistickej podobe. Pre mňa osobne je práve toto veľkým cieľom. Samozrejme, keďže som z východnej Európy, budem sa snažiť dohliadať na to, aby témy týkajúce sa východoeurópskych krajín, a nielen ich, boli brané veľmi vážne.

Ako by mali byť angažované členské organizácie v Európskej odborovej konfederácii? Vidíte priestor na zlepšenie?



Myslím, že je to na každej členskej organizácii. Naša konfederácia sa rozhodla byť veľmi aktívnou. Považujeme to za súčasť našej práce, nie je to pre nás ako práca v zahraničí. Je to práca, ktorá súvisí z dosahmi našich rozhodnutí alebo, naopak, rozhodnutia zvonka majú dosah na nás. Preto je angažovanosť Českomoravkej konfederácie taká silná - ako moja osobná, tak aj celej konfederácie a jej členských odborových zväzov.

Je dôležitá spolupráca vyšeγράdskej štvorky v rámci EOK?

Podľa môjho názoru je akákoľvek snaha o vytvorenie funkčných regiónov je dôležitá. Umožňuje to, aby bol ich hlas koncentrovaný, postupy zladené, a to dokazuje, že medzi nami tá spolupráca existuje. Veľa regiónov nie je takýmto spôsobom funkčných. Pritom je to dôležitá väzba medzi regiónmi. Dáva to zároveň možnosť vzájomne podporovať protestné akcie a informovať o takýchto akciách. Mali sme možnosť diskutovať o situácii v Maďarsku z pohľadu odborov. To je, bohužiaľ, hlas ktorý nikde v mainstreame nebolo počuť. A my sme sa o tom, čo sa v Maďarsku deje, dozvedeli práve takto.

Aké budú najdôležitejšie témy v budúcnosti pre EOK?

Jednoznačne sú to otázky mzdového približovania sa, znižovania rozdielov medzi krajinami. Dnes je rozdiel miezd medzi Bulharskom a Belgickom desaťnásobný. Určite to bude európsky pilier sociálnych práv, sociálny dialóg a, samozrejme, otázka budúcnosti. Mám na mysli prácu v budúcnosti. Obávam sa, že dôjde k prerozdeleniu práce v rámci Európskej únie. Môžeme očakávať, že sa práca bude vracáť do pôvodných krajín ako

Nemecko či Francúzsko a začnú problémy v krajinách, kde majú svoje jednotky doteraz z dôvodov politických rozhodnutí. Toto sú problémy, na ktoré musia odbory poukazovať a žiadať nielen vysvetlenia, ale aj konkrétne opatrenia, ktoré zamedzia tomu, aby sa v niektorých krajinách vygenerovala obrovská nezamestnanosť.

“Otázka digitalizácie je vážna. My sme na to vytvorili vlastný pojem, ktorý sa začal už aj širšie používať, a to je spoločnosť 4.0. “

Pre nás je tento pojem oveľa dôležitejší ako niektoré čiastkové pojmy, napríklad priemysel 4.0, vzdelávanie 4.0 a podobne. Bez toho, aby sme vedeli, čo sa bude odohrávať v spoločnosti, môžeme urobiť obrovské chyby v príprave týchto nástrojov. Je to otázka zdanenia, zabezpečenia dôchodkových systémov, systému zdravotníctva, vzdelávania alebo bezpečnosti. Tieto témy budú znamenať pre odbory obrovské možnosti ich pôsobenia.

Keby ste mohli zmeniť jedinou vec v rámci európskeho odborového hnutia, ktorá by to bola?

Bol by som rád, keby sa všetci lídri angažovali nielen na národnej, ale aj na európskej úrovni. Dosiahla by sa tým väčšia previazanosť medzi jednotlivými stranami. To by mohlo prehĺbiť vzájomnú dôveru medzi odborovými centrálnymi. Myslím si, že to je dosiahnuteľná hodnota.



V ORGÁNOCH EÚ PRACUJÚ AJ NAŠI ODBORÁRI

REDAKCIA

JEDNÝM Z PORADNÝCH ORGÁNOV EURÓPSKEJ ÚNIE JE EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR (ĎALEJ LEN „EHSV“). JE TO JEDINEČNÉ FÓRUM POSKYTUJÚCE PRIESTOR NA KONZULTÁCIE, DIALÓG A KONSENZUS MEDZI ZÁSTUPCAMI RÔZNYCH ODVETVÍ ORGANIZOVANEJ OBČIANSKEJ SPOLOČNOSTI VRÁTANE ZAMESTNÁVATEĽOV, ODBOROVÝCH ZVÄZOV A SKUPÍN, AKO SÚ PROFESIJNÉ ZDRUŽENIA A ASOCIÁCIE RÔZNYCH SPOLOČENSTIEV, MLÁDEŽNÍCKE ORGANIZÁCIE, ŽENSKÉ ZDRUŽENIA, SPOTREBITELIA, OCHRANCOVIA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA A MNOHÍ ĎALŠÍ. EHSV BOL VŽDY NEODDELITEĽNOU SÚČASŤOU EURÓPSKEJ ÚNIE: BOL ZRIADENÝ V ROKU 1957 RÍMSKOU ZMLUVOU, ABY POSKYTOVAL PORADENSTVO ZÁKONODARCOM EÚ A ABY SA OBYČAJNÍ ĽUDIA Z CELEJ EURÓPY MOHLI PODIEĽAŤ NA JEJ ROZVOJI.

Cieľom EHSV je prispieť k tomu, aby tvorba politických opatrení a právnych predpisov EÚ bola demokratickejšia, účinnejšia a skutočne odrážala potreby občanov EÚ. Výbor má tri hlavné úlohy:

- poskytovať poradenstvo Európskemu parlamentu, Rade a Európskej komisii,
- zaistiť, že názory organizácií občianskej spoločnosti budú v Bruseli vypočuté, a zvýšiť ich povedomie o dosahu právnych predpisov EÚ na životy občanov EÚ,
- podporiť a posilniť organizovanú občiansku spoločnosť v rámci EÚ i mimo nej.

Výbor, ktorý sídli v Bruseli, tvorí 350 členov z 28 členských štátov vymenovaných Radou na základe nominácií jednotlivých členských štátov na päťročné funkčné obdobie; pre EHSV však pracujú nezávisle v záujme všetkých občanov EÚ. Väčšina členov vrátane členov za Slovenskú republiku pôsobí ďalej na svojich pracovných miestach vo svojich členských štátoch, čo im umožňuje udržať si kontakt s ľuďmi doma.

Členovia EHSV sú združení v troch skupinách: skupina I – Zamestnávateľia, skupina II – Zamestnanci a skupina III – Iné záujmy. Cieľom je dosiahnuť konsenzus medzi týmito skupinami, čo sa nie vždy darí, a to najmä medzi skupinami zamestnávateľov a zamestnancov.

Okrem toho má EHSV vytvorených šesť sekcií, ktoré sa zaober-

ajú rôznymi hľadiskami činnosti EÚ, siahajúc od dopravy po životné prostredie, od vnútorného trhu po vonkajšie vzťahy. Sú to tieto sekcie:

- Sekcia pre hospodársku a menovú úniu, hospodársku a sociálnu súdržnosť – ECO,
 - Sekcia pre jednotný trh, výrobu a spotrebu – INT,
 - Sekcia pre dopravu, energetiku, infraštruktúru a informačnú spoločnosť – TEN,
 - Sekcia pre vonkajšie vzťahy – REX,
 - Sekcia pre poľnohospodárstvo, rozvoj vidieka a životné prostredie – NAT,
 - Sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo – SOC.
- EHSV má ešte zriadenú aj poradnú komisiu pre priemyselné zmeny – CCMI.

EHSV jednak vypracúva stanoviská k návrhom nových právnych predpisov, keďže EP, Rada a EK majú právnu povinnosť konzultovať s výborom všetky návrhy, a jednak prijíma stanoviská z vlastnej iniciatívy a k témam, ktoré členovia považujú za dôležité pre občanov EÚ. Okrem toho môže výbor vypracovať na požiadanie zákonodarcov prieskumné stanoviská, ak chcú získať prehľad o názoroch občianskej spoločnosti na aktuálne témy.

Všetky stanoviská sa prediskutujú v jednotlivých sekciách, v skupinách a nakoniec na plenárnom zasadnutí, kde sa prijímajú jednoduchou väčšinou hlasov.

EHSV okrem toho organizuje tiež viacero výročných iniciatív a podujatí, ktoré sú zamerané na občiansku spoločnosť a účasť občanov, ako napr. cena pre občiansku spoločnosť, dni občianskej spoločnosti, plenárne zasadnutie mládeže Vaša Európa, Váš názor či Deň európskej iniciatívy občanov.

Naša skupina II Zamestnanci sa skladá zo zástupcov odborových zväzov, konfederácií a odvetvových zväzov jednotlivých členských štátov EÚ. Jej členovia zastupujú viac ako 80 odborových organizácií, z ktorých väčšina patrí k Európskej konfederácii odborových zväzov alebo k jej zväzom v jednotlivých odvetviach. Z toho dôvodu je spolupráca týchto dvoch inštitúcií veľmi úzka a konštruktívna: viacerí funkcionári pôsobiaci vo vrcholových štruktúrach EOK sú zároveň členmi EHSV. Slovenskú republiku vo výbore zastupujú členovia návrhu KOZ SR.

Priority EHSV – skupina Zamestnanci:

- ❶ **Spravodlivá mobilita pre zamestnancov a občanov, spravodlivé podmienky pre občanov**
- ❷ **Silný sociálny rozmer a dobrá regulácia sociálneho pokroku**
- ❸ **Európsky menový fond, ktorý pracuje pre ľudí**
- ❹ **Prechod na digitálny vek**
- ❺ **Stratégia pre silnú demokraciu v Európe**
- ❻ **Spravodlivá globalizácia a obchodná politika**

V priebehu uplynulého volebného obdobia dosiahol EHSV mnohé úspechy. V priebehu každého roka sa prijíma 160 – 190 stanovísk, z toho cca 70 % na požiadanie orgánov EÚ, 21 % stanovísk z vlastnej iniciatívy a 9 % predstavovali prieskumné stanoviská. Medzi najdôležitejšie nielen z pohľadu zamestnancov, ale aj všetkých občanov bolo schválenie Európskeho piliera sociálnych práv, na ktorého tvorbe sa EHSV podieľal nemalou mierou. Predsedníctvo EHSV totiž zaradilo EPSP medzi priority výboru a stanovisko bolo predložené až na základe diskusie s organizovanou občianskou spoločnosťou, ktorá prebehla vo všetkých členských štátoch EÚ. Na Slovensku sa diskusia uskutočnila v septembri 2016 za účasti zástupcov všetkých skupín EHSV, MPSVaR SR, KOZ SR, ako aj Zastúpenia EK v SR. Na základe požiadania EP, Rady a EK sa prijali stanoviská k dôležitým návrhom smerníc EÚ, a to napr.:

- ☐ Dlhodobá sociálna starostlivosť, ponuka pracovnej sily a mobilita,
- ☐ Bezpečnosť preukazov totožnosti občanov EÚ a dokladov o pobyte,
- ☐ Transparentné a predvídateľné pracovné podmienky v EÚ,
- ☐ Hospodárska politiky Eurozóny,
- ☐ Zákon o kybernetickej bezpečnosti,
- ☐ Nová stratégia v oblasti vzdelávania,
- ☐ Vyváženosť pracovného a súkromného života pracujúcich rodičov a opatrovateľov,
- ☐ Systémy vzdelávania podporujúce získavanie zručností požadovaných na trhu práce,
- ☐ Európsky rámec pre kvalitnú a účinnú učňovskú prípravu,
- ☐ Ochrana pred rizikom z vystavenia účinkom karcinogénov,
- ☐ Program pre životné prostredie a ochranu klímy,
- ☐ Európsky kontrolný mechanizmus právneho štátu a základných práv.

Z vlastnej iniciatívy boli prijaté napr. stanoviská:

- ☐ Otázky rodovej rovnosti,
- ☐ Pracovné príležitosti pre ekonomicky neaktívne osoby,
- ☐ Digitálna revolúcia z hľadiska potrieb a práv občanov,
- ☐ Európska rámcová smernica o minimálnom príjme.

Prieskumné stanoviská si vyžiadalo napr. rakúske predsedníctvo na tému Koncepce EÚ týkajúce sa prípravy na prechod na digitálny svet práce a rumunské predsedníctvo na tému Európska filantropia – nevyužitý potenciál.

Toto sú naozaj len názorné príklady toho, čím sa EHSV vo svojej činnosti zaoberá. Vo všeobecnosti má za takmer 60 rokov svojej existencie jeden základný cieľ – zlepšiť život občanov EÚ. Všetky stanoviská sa zameriavajú na ochranu spotrebiteľov v EÚ pred nebezpečnými a nevhodnými výrobkami, presadzujú rovnaké práva pre všetkých občanov EÚ, najmä pre najzraniteľnejšie skupiny, propagujú osvedčené postupy v oblastiach, ako je životné prostredie a energetika, podporujú zásady demokracie, slobody a ľudských práv na celom svete. Kandidátov na členov EHSV nominuje prezident Konfederácie odborových zväzov SR, následne ich schvaľuje vláda SR a nakoniec zastupiteľstvo Európskej komisie na Slovensku. Slovenské odbory zastupujú v tejto inštitúcii traja zástupcovia členských odborových zväzov KOZ SR: Mária Mayerová z odborového zväzu SLOVES, Emil Machyna z OZ KOVO a Anton Szalay zo Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb.

HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR NA SLOVENSKU

Hospodársky a sociálny výbor (ďalej aj „HSV“) pôsobí podľa európskeho vzoru od roku 2005 aj na národnej úrovni. Jeho zakladajúcimi členmi boli za zamestnávateľov Slovenská obchodná a priemyselná komora a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, za zamestnancov Konfederácia odborových zväzov SR a iné záujmové skupiny reprezentovala Slovenská rektorská komora.

Základným poslaním výboru podľa jeho stanov je prispievať k prehĺbeniu a ďalšiemu rozvoju spolupráce a sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi a organizáciami spoločnosti. Ako ďalšie predmety činnosti si výbor určil najmä podporu naplňovania cieľov Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru, zjednocovanie stanovísk a odporúčaní predstaviteľov jednotlivých sociálno-ekonomických skupín a ich predkladanie príslušným orgánom a inštitúciám Slovenskej republiky a Európskej únie, koordinácia prezentácie Slovenskej republiky jednotlivými členmi EHSV v otázkach sociálno-ekonomických skupín. HSV navrhuje na nomináciu reprezentantov do Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Pri tejto činnosti spolupracuje s Národnou radou SR, Vládou SR a inými orgánmi štátnej správy a územnej samosprávy. V súčasnosti má Hospodársky a sociálny výbor osem členov. K jeho zakladajúcim členom pribudli Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora, Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied a Jednota dôchodcov na Slovensku.



EURÓPSKY SEMESTER A EURÓPSKY PILIER SOCIÁLNYCH PRÁV

REDAKCIA

Európsky semester je cyklus koordinácie hospodárskych a fiškálnych politík v rámci EÚ. Je súčasťou rámca Európskej únie pre správu hospodárskych záležitostí. Členské štáty počas európskeho semestra zosúladujú svoje rozpočtové a hospodárske politiky s cieľmi a pravidlami, ktoré sa dohodli na úrovni EÚ. Európsky semester zahŕňa 3 zložky koordinácie hospodárskych politík:

- štrukturálne reformy, ktoré sa v súlade so stratégiou Európa 2020 sústreďujú na podporu rastu a zamestnanosti,
- fiškálne politiky s cieľom zabezpečiť udržateľnosť verejných financií v súlade s Paktom stability a rastu,
- predchádzanie nadmerným makroekonomickým nerovnovážiam.

Hlavné ciele európskeho semestra sú:

- prispieť k zabezpečeniu konvergencie a stability v EÚ,
- prispieť k zabezpečeniu zdravých verejných financií,
- podporiť hospodársky rast,
- predchádzať nadmerným makroekonomickým nerovnovážiam v EÚ,
- vykonávať stratégiu Európa 2020.

Sociálni partneri v európskom semestri

V poslednom období sa zvyšuje dôležitosť zapojenia sociálnych partnerov do európskeho semestra. Sociálni partneri majú príležitosť zúčastniť sa na konzultáciách v rámci legislatívneho procesu, a tak sú informovaní o plánovaných reformách a

zapojení do prípravy a realizácie reforiem a politík týkajúcich sa ekonomiky, zamestnanosti a sociálnych vecí. V rámci prebiehajúcich legislatívnych procesov a tripartitných rokovaní boli sociálni partneri angažovaní v európskom semestri od roku 2011. Materiály predkladané v rámci európskeho semestra sú kľúčové aj pre sociálnych partnerov, keďže podávajú komplexný pohľad na ekonomiku a sociálne postavenie na Slovensku, vyhodnocujú prijaté opatrenia a plánujú budúce zameranie hospodárskej politiky. V rámci svojich kompetencií a oblasti záujmu im sociálni partneri venujú maximálne úsilie, pričom ich úloha je konzultačná a stanovisko je verejne dostupné. Základným materiálom, ktorý sociálni partneri aktívne pripomienkujú, je Národný program reforiem, ktorý sa predkladá každoročne a je predmetom rokovania Hospodárskej a sociálnej rady.

KOZ SR podporuje aktivity EÚ v rámci európskeho semestra aj za cenu zvýšených požiadaviek na jednotlivé štáty, pretože ich považuje za potrebné na efektívne fungovanie a konkurencieschopnosť celej EÚ a napĺňanie cieľov stratégie Európa 2020. Špecifické odporúčania, ktoré z procesu európskeho semestra vyplývajú najmä v oblastiach zamestnanosti, vzdelávania a štátnej správy, považuje KOZ SR za kľúčové pre zlepšenie pracovného a sociálneho postavenia občanov. Aj keď špecifické odporúčania sa na národnej úrovni dopredu nekonzultujú, KOZ SR ich podporuje, najmä ak vedú k lepšiemu zamestnaneckému prostrediu, a snaží sa ich následne presadiť na národnej úrovni.

Od roku 2016 aktívne vstupuje do európskeho semestra aj Európska odborová konfederácia (ďalej len „EOK“), ktorá sa dopytuje jednotlivých národných odborových centrál v šiestich oblastiach a snaží sa následne reflektovať národné požiadavky na európskej úrovni. EOK prostredníctvom Správy EOK o národných odborových vstupoch pre včasné konzultácie o Správach o krajinách zisťuje výzvy a politiky v oblastiach, na ktoré je potrebné sa v danej krajine zamerať:

- ❶ Trh práce a zamestnanosť – napríklad nezamestnanosť, prekérna práca, dávky v nezamestnanosti, aktívne opatrenia trhu práce, zákon na ochranu zamestnanosti, participácia žien, mladých, migrantov a znevýhodnených skupín na trhu práce
- ❷ Kolektívne vyjednávanie, mzdy, rodový mzdový rozdiel – napríklad rozdrobenosť kolektívneho vyjednávanie, pokrytie kolektívnych zmlúv, mzdová tvorba, mzdové úrovne, mzdové rozdiely, úrovne minimálnej mzdy
- ❸ Vzdelávanie a zručnosti – vzdelávací systém
- ❹ Dôchodky, sociálna ochrana, chudoba – napríklad udržateľnosť a primeraná výška dôchodkov, ľudia ohrození chudobou, absolútna a relatívna chudoba, sektor zdravotníctva
- ❺ Investičné politiky, životné prostredie, zdaňovanie – napríklad verejné a súkromné investície, použitie štrukturálnych fondov, daňové politiky
- ❻ Štátny rozpočet a fiškálna konsolidácia – agregovaný dlh, deficit, použitie dostupných zdrojov, dopad stabilizačných a konvergenčných pravidiel na sociálny štát

Návrhy EOK na špecifické odporúčania pre krajiny
V rokoch 2018 a 2019 EOK požadovala od národných odborových centrál aj návrhy na špecifické odporúčania danej krajiny vo formáte, ako ich publikuje Európska komisia pre jednotlivé krajiny. Cieľom je ovplyvňovať proces európskeho semestra nielen na národnej úrovni pri vstupných materiáloch, ale aj na európskej úrovni, ako aj samotné špecifické odporúčania, ktoré krajiny od Európskej komisie každoročne dostávajú.

KOZ SR na rok 2019 požadovala zacieliť špecifické odporúčania pre Slovensko najmä v oblastiach:

- ❶ Odporúčanie – Zvýšiť platy pre všetkých pracovníkov ako účinnej formy boja proti pracujúcej chudobe. S finančnou podporou vlády pre sociálny dialóg a sociálnych partnerov podporiť kolektívne vyjednávanie smerom k mzdovej konvergencii a ukončiť sociálny damping. Lepšie pracovné miesta pre všetkých pracovníkov podporou smernice o účinnom presadzovaní práv pracovníkov a transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. Znížiť nočnú prácu a počet nadčasov.
- ❷ Odporúčanie – Na Slovensku pretrvávajú nerovnosti. Posilniť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom prostredníctvom aktívnej technickej a politickej podpory smernice EÚ o rovnováhe medzi prácou a životom, ktorá je účinným opatrením na odstránenie rodovej nerovnosti na Slovensku. Zvýšiť pracovné príležitosti žien prostredníctvom lepšieho prístupu k starostlivosti o deti. Zlepšiť aktívne opatrenia pre znevýhodnené skupiny vrátane zamestnávania starších ľudí prijatím účinného vekového manažmentu a opatrení aktívneho starnutia na zabezpečenie medzigeneračnej solidarity. Prijatť systematické a aktívne opatrenia na zníženie regionálnych rozdielov, napr. prijatie štátnej bytovej politiky vrátane nájomného bývania.
- ❸ Odporúčanie – Posilniť boj proti korupcii dôraznejším

presadzovaním právnych predpisov. Zlepšiť kvalitu a efektívnosť ľudských zdrojov vo verejnej správe motivačným odmeňovaním. Prijatť reformu v oblasti vzdelávania s ohľadom na potreby trhu práce v kontexte nastupujúceho priemyslu 4.0. Zvýšiť investície do výskumu a vývoja, posilniť malé a stredné podniky a vytvoriť príležitosti na diverzifikáciu priemyslu.

EURÓPSKY PILIER SOCIÁLNYCH PRÁV

Európsky parlament, Rada a Komisia vyhlásili 20. októbra 2017 Európsky pilier sociálnych práv (ďalej len „EPSP“), ktorý vychádza z princípov zakotvených v Zmluve o Európskej únii. Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii je cieľom Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality. Únia bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rodovú rovnosť, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa. KOZ SR uvítala iniciatívu vyhlásenia EPSP, ktorá bola výrazne podporovaná švédskou vládou a estónskym predsedníctvom. Vyhlásenie EPSP malo byť začiatkom novej fázy pre sociálnu Európu. EPSP slávnostne prijali národné vlády EÚ a mali podľa neho aj postupovať, aby prišlo k jeho skutočnej realizácii. KOZ SR žiadala vládu Slovenskej republiky, aby zorganizovala tematické zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady s cieľom vytvoriť Národný akčný plán implementácie EPSP. Národný akčný plán mal riešiť hlavné spoločenské výzvy a predchádzať by nepriaznivým účinkom na prácu a práva pracovníkov. Ďalej mal rozšíriť oblasť práv a ochrany pracovníkov vzhľadom na nové hospodárske a sociálne modely vrátane zlepšeného prístupu k digitálnym zručnostiam.

“Sociálni partneri rovnako ako vlády nesú zodpovednosť za realizáciu EPSP, preto požadovali konštruktívny sociálny dialóg s cieľom implementovať jednotlivé zásady stanovené EPSP, ktorý však do dnešného dňa neprebehol.”

Strednodobé ciele

Z diskusií o EPSP vzišli identifikované nedostatky v oblasti ochrany pracovníkov a potreba konať na úrovni EÚ s cieľom stanoviť rámec pre spravodlivé pracovné podmienky a najstť správnu rovnováhu medzi flexibilitou a istotou. Cieľom EPSP je slúžiť ako kompas na ceste k dosahovaniu efektívnejších výsledkov v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí pri riešení súčasných a budúcich výziev zameraných priamo na uspokojenie základných ľudských potrieb a smerom k zabezpečeniu lepšieho uzákonenia a vykonávania sociálnych práv. EPSP prezentuje 20 zásad a práv, ktoré sú nevyhnutné pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia.

EUROPSKY PILIER S

KAPITOLA I:

ROVNOST PRÍLEŽITOSTÍ A PRÍSTUP NA TRH PRÁCE

❶ Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie Každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.

❷ Rodová rovnosť

a) Rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho rastu.

b) Ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty.

❸ Rovnosť príležitostí

Bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o zamestnanie, sociálnu ochranu, vzdelanie a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť. Treba podporovať rovnosť príležitostí nedostatočne zastúpených skupín.

❹ Aktívna podpora zamestnanosti

a) Každý má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Patrí sem aj právo na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, pri odbornej príprave a rekvalifikácii. Každý má právo preniesť si nárok na sociálnu ochranu a odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta.

b) Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.

c) Nezamestnaní majú právo na personalizovanú, trvalú a dôslednú podporu. Dlhodobo nezamestnaní majú právo na hĺbkové individuálne posúdenie najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov.

KAPITOLA II:

SPRAVODLIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY

❺ Bezpečné a adaptabilné zamestnanie

a) Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane

a odbornej príprave. Treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.

b) V súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam.

c) Treba podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky; podnecovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť; uľahčovať pracovnú mobilitu.

d) Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.

❻ Mzdy

a) Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň.

b) Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich.

c) Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

❼ Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia

a) Pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.

b) Pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty. Majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.

❽ Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov

a) Pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu. Ak je to vhodné, zmluvy uzatreté medzi sociálnymi partnermi sa vykonávajú na úrovni Únie a jej členských štátov.

b) Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich

SOCIÁLNYCH PRÁV

relevantné, najmä v prípade prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podniku a hromadného prepúšťania.

c) Treba motivovať podporu zvýšenia kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg.

9 Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, pružné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážené využívali.

10 Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov

a) Pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

b) Pracovníci majú právo na pracovné prostredie, ktoré je prispôsobené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce.

c) Pracovníci majú právo na ochranu osobných údajov v súvislosti so zamestnaním.

KAPITOLA III: SOCIÁLNA OCHRANA A ZAČLEŇOVANIE

11 Starostlivosť o deti a podpora detí

a) Deti majú právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.

b) Deti majú právo na ochranu proti chudobe. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na osobitné opatrenia na podporu rovnosti príležitostí.

12 Sociálna ochrana

Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci a – za porovnateľných podmienok – samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu.

13 Dávky v nezamestnanosti

Nezamestnaní majú právo na primeranú aktivačnú podporu verejných služieb zamestnanosti, aby sa mohli (opätovne) začleniť do trhu práce, a právo na primerané dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia v súlade so svojimi príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Tieto dávky nemajú príjemcov odrádzať od rýchleho návratu do zamestnania.

14 Minimálny príjem

Každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života, a na účinný prístup k podpornému tovaru a službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce.

15 Príjem v starobe a dôchodky

a) Pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv.

b) Každý má v starobe právo na prostriedky, ktoré zaručujú dôstojný život.

16 Zdravotná starostlivosť

Každý má právo na včasný prístup k cenovo dostupnej a ku kvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti.

17 Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím

Ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorý zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti, a na pracovné prostredie prispôsobené ich potrebám.

18 Dlhodobá starostlivosť

Každý má právo na cenovo dostupné a kvalitné služby dlhodobej starostlivosti, najmä domácu starostlivosť a komunitné služby.

19 Bývanie a pomoc pre bezdomovcov

a) Ľuďom v núdzi treba poskytnúť prístup ku kvalitnému sociálnemu bývaniu alebo ku kvalitnej pomoci pri bývaní.

b) Zraniteľné osoby majú právo na primeranú pomoc a ochranu proti nútenému vystahovaniu.

c) Bezdomovcom treba poskytnúť primerané prístrešie a služby, aby sa podporilo ich sociálne začlenenie.

20 Prístup k základným službám

Každý má právo na prístup ku kvalitným základným službám vrátane dodávky vody, sanitácie, energie, dopravy, finančných služieb a digitálnych komunikácií. Ľuďom v núdzi treba poskytnúť podporu na prístup k týmto službám.



ISSN 2585-8289

VYDÁVA
KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

ODBORÁRSKE NÁM. Č. 3
815 70 BRATISLAVA, SLOVENSÁ REPUBLIKA

ŠÉFREDAKTOR: ROLAND KLOKNER

REDAKČNÁ RADA:
MONIKA UHLEROVÁ, MÁRIA MAYEROVÁ,
MARTA HAŠKOVÁ, MARTINA NEMETHOVÁ,
MIROSLAV HAJNOŠ

TEL. 02/50240127

PERIODICITA JE 6-KRÁT ROČNE.

TÁTO PUBLIKÁCIA BOLA REALIZOVANÁ V RÁMCI NÁRODNÉHO PROJEKTU PODPORA KVALITY SOCIÁLNEHO DIALÓGU.
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