

**KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY**



**Európsky pilier sociálnych práv**

EÚ má najpokrokovejšie sociálne systémy na svete a uplatňuje množstvo najlepších postupov a inovácií v sociálnej oblasti, ale musí riešiť bezprecedentné sociálne výzvy a prispôsobiť sa im. Napriek zlepšeniu hospodárskych a sociálnych podmienok v Európe a zamestnanosti, ktorá nikdy predtým nebola taká vysoká, sú dôsledky krízy posledného desaťročia stále ďalekosiahle – od dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí až po riziko chudoby v mnohých častiach Európy. Pritom sa svet práce, ako aj naše spoločnosti rýchlo menia s prichádzajúcimi novými možnosťami a výzvami spôsobenými globalizáciou, digitálnou revolúciou, meniacimi sa pracovnými modelmi a demografickými zmenami. Ide o úlohu a záujem subjektov verejného sektora na všetkých úrovniach, sociálnych partnerov i zástupcov občianskej spoločnosti spoločne sa usilovať o to, aby Európa lepšie prosperovala a obstála v budúcnosti a aby v nej hospodársky a sociálny vývoj išli ruka v ruke.

Viaceré zásady a práva zahrnuté do piliera si vyžiadajú ďalšie legislatívne iniciatívy, aby sa zaručila ich účinnosť. V prípade potreby budú právne predpisy EÚ aktualizované, doplnené a lepšie presadzované.

Už dnes podporila Európska komisia Európsky pilier sociálnych práv viacerými konkrétnymi legislatívnymi i nelegislatívnymi iniciatívami, napríklad v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov, informovanosti pracovníkov, prístupu k sociálnej ochrane a pracovného času. Tieto iniciatívy sú názorným príkladom jednak charakteru tém, ktorými sa pilier zaoberá, ako aj spôsobu, akým možno zásady a práva v ňom uvedené vykonávať.

Zavádza sa aj sociálny prehľad na sledovanie trendov a výsledkov vo všetkých krajinách EÚ v 12 oblastiach a na posúdenie pokroku pri dosahovaní hodnotenia AAA v sociálnej oblasti v rámci EÚ ako takej. Táto analýza bude súčasťou európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politík.

**Vybudovanie spravodlivejšej Európy a posilnenie jej sociálneho rozmeru**

V rámci piliera sa stanovuje 20 kľúčových zásad a práv na podporu spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Pilier má slúžiť ako kompas, ktorým sa má riadiť obnovený proces rastúcej konvergencie smerom k lepším pracovným a životným podmienkam v Európe. Primárne je koncipovaný pre eurozónu, ale môžu ho uplatňovať všetky členské štáty EÚ, ktoré sa tak rozhodnú.

[Zásady a práva](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) zakotvené v pilieri sú rozdelené do troch kapitol:

1. rovnaké príležitosti a prístup na trh práce,
2. spravodlivé pracovné podmienky,
3. sociálna ochrana a začlenenie.

**KAPITOLA I: ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A PRÍSTUP NA TRH PRÁCE**

**1. 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 zapájať do spoločnosti a úspešne zvládnuť prechod na trhu práce.

**2. Rodová rovnosť**

Rovnosť zaobchádzania a príležitostí medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená a podporovaná vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho rastu. Ženy a muži majú právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.

**3. Rovnosť príležitostí**

Bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a príležitosti týkajúce sa zamestnania, sociálnej ochrany, vzdelávania a prístupu k tovaru a službám prístupným verejnosti. Rovnaké príležitosti nedostatočne zastúpených skupín sa podporujú.

**4. Aktívna podpora zamestnanosti**

Každý má právo na včasnú a prispôsobenú pomoc na zlepšenie pracovných príležitostí alebo vyhliadok na samostatnú zárobkovú činnosť. To zahŕňa právo na podporu pri hľadaní práce, školení a rekvalifikácii. Každý má právo na prevod sociálnej ochrany a nárokov na odbornú prípravu počas profesionálnych prechodov.

Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo pracovnú ponuku dobrej povesti do 4 mesiacov od ich nezamestnanosti alebo ukončenia vzdelávania.

Nezamestnaní ľudia majú právo na osobnú, nepretržitú a dôslednú podporu. Dlhodobo nezamestnaní majú právo na hĺbkové individuálne posúdenie najneskôr pri 18 mesiacoch nezamestnanosti.

**KAPITOLA II: SPRAVODLIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY**

**5. Zabezpečené a prispôsobiteľné zamestnanie**

Bez ohľadu na druh a dĺžku trvania pracovného pomeru majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornú prípravu. Je potrebné podporiť prechod na formy zamestnania otvoreného charakteru. V súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami sa musí zabezpečiť potrebná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa rýchlo prispôsobili zmenám v hospodárskom kontexte.

Musia sa podporovať inovatívne formy práce, ktoré zabezpečia kvalitné pracovné podmienky. Podnikanie a samostatná zárobková činnosť sa podporujú. Pracovná mobilita sa uľahčuje.

Zamedzujú sa pracovné vzťahy, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, vrátane zákazu zneužívania atypických zmlúv. Každé skúšobné obdobie by malo byť primerané.

**6. Mzdy**

Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré zabezpečujú slušnú životnú úroveň.

Musia sa zabezpečiť adekvátne minimálne mzdy takým spôsobom, ktorý zabezpečí uspokojenie potrieb pracovníka a jeho rodiny z hľadiska národných hospodárskych a sociálnych podmienok, pričom sa zabezpečí prístup k zamestnaniu a stimuly na hľadanie práce. Zabráni sa chudobe pracujúcich.

Všetky mzdy sa stanovia transparentným a predvídateľným spôsobom podľa vnútroštátnych postupov a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

**7. Informácie o podmienkach zamestnania a ochrane v prípade prepustenia**

Pracovníci majú právo byť na začiatku zamestnania písomne ​​informovaní o svojich právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu vrátane skúšobnej doby.

Pred akýmkoľvek prepustením majú pracovníci právo byť informovaní o dôvodoch a mať primeranú výpovednú lehotu. Majú právo na prístup k efektívnemu a nestrannému riešeniu sporov a v prípade neodôvodneného prepustenia právo na nápravu vrátane primeranej náhrady škody.

**8. Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov**

So sociálnymi partnermi sa konzultuje s navrhovaním a vykonávaním politík v oblasti hospodárstva, zamestnanosti a sociálnych vecí podľa vnútroštátnych postupov. Budú povzbudzovaní, aby rokovali a uzatvárali kolektívne zmluvy v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, pri rešpektovaní ich autonómie a práva na kolektívnu akciu. Ak je to vhodné, dohody uzavreté medzi sociálnymi partnermi sa vykonávajú na úrovni Únie a jej členských štátov.

Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo byť včas informovaní a konzultovaní o záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, najmä o prevode, reštrukturalizácii a zlúčení podnikov a o hromadnom prepúšťaní.

Podporuje sa zvýšenie kapacity sociálnych partnerov na podporu sociálneho dialógu.

**9. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom**

Rodičia a osoby s opatrovateľskou zodpovednosťou majú právo na primeranú dovolenku, flexibilné pracovné podmienky a prístup k starostlivosti. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným lístkom neprítomnosti, aby mohli plniť svoje povinnosti starostlivosti a mali by byť povzbudzovaní, aby ich používali vyváženým spôsobom.

**10. Zdravé, bezpečné a dobre prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov**

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

Pracovníci majú právo na pracovné prostredie prispôsobené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňujú predĺžiť svoju účasť na trhu práce.

Pracovníci majú právo mať svoje osobné údaje chránené v kontexte zamestnania.

**KAPITOLA III: SOCIÁLNA OCHRANA A ZAČLENENIE**

**11. Starostlivosť o deti a pomoc deťom**

Deti majú právo na dostupné vzdelanie v ranom detstve a starostlivosť o dobrú kvalitu. Deti majú právo na ochranu pred chudobou. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na špecifické opatrenia na zvýšenie rovnakých príležitostí.

**12. Sociálna ochrana**

Bez ohľadu na druh a trvanie pracovného pomeru 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 zo strany verejných služieb zamestnanosti na (opätovnú) integráciu na trhu práce a primerané dávky v nezamestnanosti primeranej dĺžky trvania v súlade s ich príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Takéto výhody nesmú byť prekážkou rýchleho návratu do zamestnania.

**14. Minimálny príjem**

Každý, kto nemá dostatok zdrojov, má právo na primerané príjmy minimálneho príjmu, ktoré zabezpečia dôstojný život vo všetkých fázach života a účinný prístup k tovarom a službám. Pre tých, ktorí môžu pracovať, by dávky minimálneho príjmu mali byť spojené so stimulmi na (re) integráciu na trh práce.

**15. Dôchodok a dôchodky v starobe**

Pracovníci a samostatne zárobkovo činní v dôchodku majú nárok na dôchodok zodpovedajúci ich príspevkom a zabezpečujú primeraný príjem. Ženy a muži majú rovnaké možnosti na získanie dôchodkových práv.

Všetci v starobe majú právo na zdroje, ktoré zabezpečujú dôstojný život.

**16. Zdravotná starostlivosť**

Každý má právo na včasný prístup k cenovo dostupnej, preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti vysokej kvality.

**17. Zahrnutie osôb so zdravotným postihnutím**

Ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorá zabezpečuje dôstojný život, služby, ktoré im umožňujú zúčastňovať sa na trhu práce a v spoločnosti, a pracovné prostredie prispôsobené ich potrebám.

**18. Dlhodobá starostlivosť**

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

**19. Bývanie a pomoc pre bezdomovcov**

A. Prístup k sociálnemu bývaniu alebo pomoc na bývanie v dobrej kvalite sa poskytne tým, ktorí to potrebujú.

B. Zraniteľní ľudia majú právo na primeranú pomoc a ochranu pred núteným vysťahovaním.

C. Na bezdomovcov sa poskytne adekvátny prístrešok a služby, aby sa podporilo ich sociálne začlenenie.

**20. Prístup k základným službám**

Každý má právo na prístup k základným kvalitným službám vrátane vody, hygieny, energie, dopravy, finančných služieb a digitálnej komunikácie. Podpora prístupu k takýmto službám musí byť k dispozícii pre tých, ktorí to potrebujú.

**Stanovisko KOZ SR k Návrhu Európskeho piliera sociálnych práv**

KOZ SR, ako sociálny partner na európskej úrovni, víta iniciatívu Komisie, ktorá v podobe Európskeho piliera sociálnych práv ustanovuje základné zásady a práva sociálneho rozmeru ďalšieho fungovania a napredovania EÚ. Navrhnutých 20 základných práv a zásad je už vo väčšine členských krajín garantovaných ústavne, alebo inými právnymi normami na národnej úrovni.

Predložený návrh Európskeho piliera sociálnych práv má však do budúcnosti za úlohu nezhoršovať, ale práve naopak zlepšovať pracovné a sociálne podmienky občanov. Európa musí mať aj v sociálnych otázkach jednotné priority, aby mohla spoločne reagovať na nové možnosti a výzvy spôsobené globalizáciou, digitálnou revolúciou, meniacimi sa pracovnými modelmi a demografickými zmenami.

Európsky pilier sociálnych práv predstavuje akúsi „európsku ústavu“ v sociálnej oblasti, od ktorej sa budú odvíjať ďalšie legislatívne iniciatívy potrebné nato, aby Európa lepšie prosperovala a obstála v budúcnosti a aby v nej hospodársky a sociálny vývoj išli ruka v ruke.

Aj v kontexte iniciatív Komisie, ako aj viacerých návrhov a požiadaviek KOZ SR, vláda SR navrhuje v priebehu tohto roka „otvoriť“ Zákonník práce a prijať nasledovné zmeny, ktoré majú zlepšiť sociálnu situáciu zamestnancov s cieľom urýchliť konvergenciu k vyspelým členským krajinám EÚ:

1. **Zákaz sociálneho dumpingu**

V súčasnosti ZP rieši zákaz znevýhodňovania uchádzača o prácu na základe štátnej príslušnosti, národnosti či náboženstva.

Po zmene by zamestnávateľ, ktorý dovezie, resp. zamestná pracovnú silu zo zahraničia jej nesmie dať horšie pracovné podmienky vrátane platu ako slovenskému zamestnancovi.

1. **Výraznejší rast minimálnej mzdy**

V súčasnosti je MM 435 €.

V roku 2018 by sa mala zvýšiť na 480 € a v roku 2019 by mala prekročiť sumu 500 €.

1. **Zvýšenie príplatkov za nočnú prácu**

V súčasnosti za každú hodinu nočnej práce má zamestnanec nárok najmenej na 20% minimálnej hodinovej mzdy, čo predstavuje 0,5€/hod.

Po zmene by sa mala zvýšiť na 50% minimálnej hodinovej mzdy, čo by predstavovalo pri minimálnej mzde 480€ príplatok vo výške 1,38€/hod.

Slovensko má najviac pracujúcich v noci z celej EÚ (240 000 zamestnancov).

1. **Príplatky za prácu v sobotu a v nedeľu**

V súčasnosti príplatok nie je povinný.

Po zmene by predstavoval 100% minimálnej hodinovej mzdy, čo by predstavovalo pri minimálnej mzde 480€ príplatok vo výške 2,76€/hod.

1. **Príplatky za prácu vo sviatok**

V súčasnosti najmenej 50 % priemernej mzdy zamestnanca.

Po zmene 100% jeho priemernej mzdy.

1. **Podpora cestovania za prácou**

V súčasnosti ZP nerieši náhradu výdavkov na dochádzku do zamestnania, niektoré firmy zamestnancom dobrovoľne prispievajú na cestovanie. Kto bol pred nástupom do zamestnania v evidencii úradu práce, môže požiadať o príspevok na dochádzku alebo na podporu mobility.

Po zmene by malo ísť o viacúrovňový príspevok, jeho presné znenie ešte nie je špecifikované.

1. **„Otcovská dovolenka“** (10 dní plateného voľna po narodení dieťaťa)

V súčasnosti síce otcovia už nárok na materskú majú, no nemôžu si ho vziať počas obdobia, keď je na materskej matka dieťaťa.

Po zmene by otec mal nárok počas prvého mesiaca po narodení dieťaťa vziať si tzv. „otcovskú dovolenku“ po obdobie dvoch týždňov (10 pracovných dní). Opatrenie by sa týkalo cca 32 000 otcov ročne.

1. **Zavedenie tzv. „preddôchodku“**

V súčasnosti tretí pilier spravujú doplnkové správcovské spoločnosti a sporiteľovi má pomôcť ako doplnkový príjem v starobe, sporiteľ si prispieva do fondov sám, prípadne tak robí zamestnávateľ za svojich zamestnancov.

Po zmene sa má hradiť z tretieho piliera, do ktorého budú prispievať zamestnávateľ aj zamestnanec – jednalo by sa o ochranu ľudí pred dovŕšením dôchodkového veku z dôvodov, za ktoré nemohli (ak prídu o prácu, tak tretí pilier bude slúžiť na hradenie sociálneho poistenia pre toho zamestnanca tak, aby nemal nižší dôchodok).

**Niekoľko kritických poznámok k návrhu EPSP z pohľadu odborov:**

**Sľubované posilnenie sociálnej Európy sa návrhom EPSP, ktorý predstavila Komisia, nekoná!**

Z pohľadu KOZ SR je výsledok rok a pol trvajúcej diskusie úplne nedostatočný a neuspokojivý. Namiesto toho, aby sociálna Európa bola pripravená pre veľké výzvy našej doby - digitalizácia, globalizácia a demografické zmeny - s iniciatívami na posilnenie sociálnych práv, Komisia poskytla iba 20 nezáväzných práv a zásad, ktoré má už dnes väčšina členských krajín garantovaných vlastnou ústavou a inými právnymi normami na národnej úrovni.

Rastúca nerovnosť rozdelenia vyprodukovaného bohatstva medzi mzdy a zisky je principiálnou otázkou sociálnej spravodlivosti a ďalšou akceptovateľnosťou sociálneho trhového hospodárstva. Zároveň táto nerovnosť predstavuje aj ekonomický problém - brzdí udržateľný rast a negatívne ovplyvňuje štrukturálny deficit.

**Z pohľadu odborov - nás občanov - Európanov - ostala Komisia aj naďalej dlžná presvedčivej odpovede, ako by európska politika mala výrazne, resp. zásadným spôsobom prispieť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok ľudí.**

Európsky pilier sociálnych práv a z neho vyplývajúce a (dúfajme) v budúcnosti prijímané ďalšie legislatívne opatrenia na európskej úrovni, môžu byť poslednou šancou, ako zjednotiť EÚ späť k ľuďom a ukončiť sociálnu nerovnováhu v členských štátoch.

Návrhy na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom sa síce v kontexte návrhu EPSP predávajú ako hlavný úspech a prielom - hoci v pracovnom programe Európskej komisie boli už dávno. Za posledných 25 rokov sa pritom nedosiahol žiadny pokrok ohľadom ochrany matiek (pred)po materskej dovolenke. Že Komisia sa teraz snaží vyriešiť tento dlhodobý problém je síce krok správnym smerom a chvályhodné, ale **s dôveryhodnou stratégiou pre sociálnu Európu zajtrajška to má málo spoločné.**

**Komisii sa nepodarilo zvládnuť ani základný krok: Posilnenie sociálneho partnerstva, resp. sociálnych partnerov.**

Sociálny partneri a sociálne partnerstvo sa síce v dokumente opakovane spomínajú, ale vôbec nie je riešené ich legitímne spolurozhodovanie. Európa, ktorá dáva veľké sociálno-spoločenské sľuby, ale ich nenapĺňa, je na "najlepšej ceste" stratiť dôveru ľudí navždy!