

PESSIS III - Podpora zamestnancov sektoru sociálnych služieb v oblasti sociálneho dialógu

Projekt je zameraný na vytvorenie európskej siete reprezentujúcej zamestnávateľov v odvetví sociálnych služieb. Cieľom projektu je, aby sa zamestnávatelia sociálnych služieb stali uznávanými sociálnymi partnermi na európskej úrovni a zúčastňovali sa európskeho sociálneho dialógu (ESD). Uvedenie tejto pracovnej sily do ESD posilní európsky sociálny dialóg ako celok a zlepší pokrytie kvalitnými pracovnými silami v EÚ. Je to európsky projekt financovaný programom Európskej komisie z kapitoly priemyselných vzťahov a sociálneho dialógu. Projekt trvá 24 mesiacov (15 novembra 2015 - 15 novembra 2017). Hlavné výstupy: 5 štúdií z krajín Anglicko, Maďarsko, Rumunsko, Portugalsko a Slovensko o stave štrukturálneho sociálneho dialógu, aktualizovaná správa EÚ, pokrývajúca dáta z 22 krajín, 3 národné akčné plány zamerané na začlenenie národných zväzov do Európskeho sociálneho dialógu, Spoločná deklarácia o politických otázkach dôležitých pre sektor sociálnych služieb, 3 národné body a pozície pre Spoločnú deklaráciu, Komunikačný a diseminačný plán, Hodnotiaci plán a Finálna správa pre Európsku komisiu, Záverečná konferencia v Bruseli koncom roka 2016.

TENENET
O.Z.

PESSIS 3 “PODPORA ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH ORGANIZÁCIÍ POSKYTUJÚCICH SOCIÁLNE SLUŽBY V SOCIÁLNO M DIALÓGU”

PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: SLOVENSKO

Vedúci projektu:	FEGAPEI
Partneri projektu:	Asociace poskytovateľů sociálních služeb České republiky (APSS) Arbeiterwohlfahrt Bundesverband (AWO) - Nemecko Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (CONACEE) Disability Federation of Ireland (DFI) EASPD (koordinátor projektu) European Platform for Rehabilitation (EPR) European Federation of Public Service Unions (EPSU) Public Services International Research Unit SOLIDAR, Brusel Union d'Entreprises à Profit Social (UNIPSO) Volkshilfe, Rakúsko
Zadávatel:	Public Services International Research Unit (PSIRU) - International Business and Economics Department, Business Faculty, University of Greenwich, Park Row, London SE10 9LS European Public Service Union (EPSU)

Authori: Kopcová Elena, PhD., Čavojská Katarína, PhD., Doc. PhDr. Eva Mydlíková, PhD.
(2016)



Prípadová štúdia: SLOVENSKO

OBSAH

1. SEKTOR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

- 1.1 Celkový prehľad situácie v systéme sociálnych služieb
- 1.2 Financovanie sociálnych služieb
- 1.3 Sociálne služby
 - 1.3.1 Seniori
 - 1.3.2 Osoby so zdravotným postihnutím
 - 1.3.3 Deti
- 1.4 Zamestnanci sektora sociálnych služieb

2. KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE A KOLEKTÍVNE ZMLUVY

- 2.1 Základ kolektívneho vyjednávania v sektore sociálnych služieb
- 2.2 Predmet kolektívnych zmlúv v sektore sociálnych služieb
- 2.3 Problémy kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv v sektore sociálnych služieb

3. SOCIÁLNY DIALÓG V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

- 3.1 Koncept sociálneho dialógu a jeho štrukturálneho rozvoja
- 3.2 Princípy a formy sociálneho dialógu
- 3.3 Fóra sociálneho dialógu

4. PERSPEKTÍVY SOCIÁLNEHO DIALÓGU V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

- 4.1 Výzvy v oblasti práce a zamestnanosti v sociálnych službách
- 4.2 Kľúčové témy a výzvy rozvoja sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v sociálnych službách

5. MOŽNOSTI EU ÚROVNE SOCIÁLNEHO DIALÓGU V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

- 5.1 Finančná podpora postupov sociálneho dialógu
- 5.2 Zdieľanie skúsenosti a vzájomné učenie sa
- 5.3 Očakávanie ďalšej medzinárodnej spolupráce

6. ZHRNUTIA A ODPORÚČANIA PRE KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE A SOCIÁLNY DIALÓG NA SLOVENSKU

1. SEKTOR SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

1.1. Celkový prehľad situácie v systéme sociálnych služieb

Proces budovania zariadení sociálnych služieb bol v minulosti výsledkom medicínskeho či rehabilitačného prístupu riešenia sociálnej situácie ľudí, ktorí nezapadali do konceptu normality. Keďže postihnutie nie je choroba ale stav a nie je možné ho vyliečiť, podporil tento prístup vznik zariadení, kde mohli títo odlišní ľudia žiť a mohli mať naplnené základné potreby. V nezmenenej podobe dodnes tento model pretrváva a rozširuje sa o humanizáciu, rekonštrukcie, sprístupnenie internetu, ak to dovoľujú finančné zdroje. Pokračuje sa však bez zmeny v základnej paradigme ústavných sociálnych služieb – odsťahovať človeka s postihnutím do zariadenia, poskytnúť mu svet v zariadení, oddeliť ho od rodiny, komunity a ponúknuť mu uspokojenie základných potrieb, podľa najlepších predstáv pracovníkov zariadenia, ktoré sú limitované spoločenským prostredím. Takýto prístup nedôveruje samotnému človeku, jeho rodine ani komunitě, že sú schopné vytvoriť vhodné prostredie, postupy a príležitosti na zapojenie sa do života.¹

Počiatky procesu transformácie systému sociálnych služieb je možné v slovenských podmienkach spájať s politickou zmenou v roku 1989. Základným dôvodom pre transformáciu sociálnej sféry je dosiahnutie súladu medzi sociálnymi potrebami obyvateľov v situácii sociálnej alebo hmotnej núdze a ponuky, ktorá im umožní ich situáciu riešiť. Prostriedkom pre realizáciu kvalitného sociálneho prostredia je demokratická politická vôľa.² Vo vzťahu k súčasnému systému sociálnych služieb sa ako relevantné javia dve základné právne normy, ktoré položili jeho základy.

Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci účinný od 1.7.1998 upravoval základné právne vzťahy pri poskytovaní sociálnej prevencie a riešení hmotnej alebo sociálnej núdze. Prijímatelia sociálnej pomoci mali nárok na sociálne poradenstvo, sociálnoprávnu ochranu, poskytnutie sociálnych služieb, dávky sociálnej pomoci alebo peňažných príspevkov na kompenzáciu. sociálne služby zákon definoval ako špeciálne činnosti na riešenie hmotnej či sociálnej núdze občanov. Napriek deklarovaným kvalitatívne novým princípom, podľa vypracovaného materiálu pracovnej skupiny na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, zloženej zo zástupcov neziskového ako aj verejného sektora, zákon len s malými zmenami zafixoval stav zdedený z minulého režimu. ten bol charakteristický vyčlenením zdravotne postihnutých osôb, najmä s duševným ochorením, zo spoločnosti. vo veľkých rezidenčných zariadeniach boli klienti úplne izolovaní od okolitého normálneho života. Zákon podľa odborníkov neobsahoval žiadne podnety pre systémovú kvalitatívnu zmenu poskytovaných sociálnych služieb.³

Druhý zákon, zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o sociálnych službách) nahradil predchádzajúcu legislatívnu úpravu po dlhých 10 rokoch platnosti. Medzitým bola v slovenskej republike realizovaná reforma verejnej správy, pričom poskytovanie sociálnych služieb prešlo zo štátnej, celonárodnej úrovne do pôsobnosti samospráv (vyššie územné celky a obce). V rokoch 2002 až 2005 bola tak realizovaná kompetenčná a fiškálna decentralizácia sociálnych služieb. Po reforme sa na celoštátnej úrovni určujú strategické priority rozvoja sociálnych služieb.⁴

Novým zákonom sa zmenili základné definície. Sociálna služba je vymedzená ako činnosť zameraná na:

- prevenciu vzniku, riešenie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny alebo komunity,
- zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti,
- zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby, riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny,

¹ Holúbková, S. – Ďurana, R. : Odvaha na nové sociálne služby. http://www.iness.sk/media/file/pdf/INESS_Odvaha_na_nove_sluzby.pdf

² Rozvoj komunitných sociálnych služieb. <http://www.rpsp.sk/download/publikacie/rozvoj.pdf> (s. 21)

³ Monitoring of Absorption of Structural Funds in the Area of Social Services. <http://iness.sk/media/file/pdf/MonitoringINESSen.pdf>

⁴ Monitoring of Absorption of Structural Funds in the Area of Social Services. <http://iness.sk/media/file/pdf/MonitoringINESSen.pdf>

- prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny.⁵

Nepriaznivou sociálnou situáciou sa rozumie „ohrozenie fyzickej osoby sociálnym vylúčením alebo obmedzenie jej schopnosti sa spoločensky začleniť a samostatne riešiť svoje problémy“. Nová právna úprava je viac orientovaná na jednotlivca, rodinu a komunitu, ktorí sa ocitli v alebo im hrozí vznik nepriaznivej sociálnej situácie. Zákon špecifikuje dôvody, pre ktoré sa osoba nachádza v nepriaznivej sociálnej situácii: životné návyky, spôsob života, zdravotné postihnutie, nepriaznivý zdravotný stav, dôchodkový vek, opatrovanie inej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, ohrozenie správaním iných osôb, obeť obchodovania s ľuďmi. Zákon prináša viacero nových prvkov. obciam ukladá povinnosť vypracovať komunitný plán sociálnych služieb a samosprávnym krajom vypracovať koncepcie rozvoja sociálnych služieb na ich území. významnou zmenou je aj určenie istých kvalitatívnych miním, štandardov. Zákon určuje maximálny počet prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca (od 1 po 6 podľa typu služby) a minimálny percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov (od 50% do 80%).

Sociálne služby sú poskytované ako ambulantné, terénne, pobytové alebo inou formou, napr. použitím telekomunikačných technológií. Prijímateľ ambulantnej sociálnej služby dochádza, je sprevádzaný alebo dopravovaný do miesta poskytovania sociálnej služby. Miestom poskytovania ambulantnej sociálnej služby môže byť aj zariadenie sociálnych služieb. Terénna sociálna služba sa poskytuje fyzickej osobe v jej prirodzenom sociálnom prostredí. Poskytnutie pobytovej sociálnej služby znamená celoročné alebo týždenné ubytovanie. Zákon pritom v súlade s princípmi deinštitucionalizácie preferuje zotrvanie prijímateľov v ich prirodzenom sociálnom prostredí. stanovuje povinnosť uprednostniť podľa možností poskytnutie terénnej alebo ambulantnej sociálnej služby pred pobytovou a v prípade pobytovej preferovať jej týždenný variant. Zákon výslovne deklaruje právo fyzickej osoby na výber formy poskytovanej sociálnej služby. Rovnako stanovuje povinnosť uprednostniť umiestnenie seniorov a zdravotne postihnutých klientov v zariadení s kapacitou nižšou ako 40 miest.⁶ V rámci deinštitucionalizácie by mali byť po novom v zariadeniach s kapacitou maximálne 12 miest (2 bunky po 6 klientov).

Sociálne služby sa podľa tohto zákona poskytujú prostredníctvom odborných, obslužných a ďalších činností, ktoré je poskytovateľ povinný poskytnúť alebo zabezpečiť v prípade, že sú tieto činnosti pri týchto službách taxatívne vymedzené. Odborné činnosti, ktorými sú sociálne poradenstvo, sociálna rehabilitácia a stimulácia komplexného vývoja dieťaťa so zdravotným postihnutím, je možné za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytovať aj samostatne na základe akreditácie. Zároveň poskytovateľ môže vykonávať aj iné činnosti ako upravuje tento zákon, ktoré zvýšia kvalitu sociálnej služby. Sociálne služby sú službami verejného záujmu a sú poskytované bez dosiahnutia zisku, avšak zákon umožňuje aj poskytovanie sociálnych služieb v rámci živnosti alebo podnikania, t. j. na báze zisku. Zákon o sociálnych službách rozdeľuje sociálne služby do niekoľkých skupín, v závislosti od povahy nepriaznivej sociálnej situácie alebo od cieľovej skupiny, ktorej sú určené:

- sociálne služby krízovej intervencie
- sociálne služby na podporu rodiny s deťmi
- sociálne služby na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku
- sociálne služby s použitím telekomunikačných technológií
- podporné služby.

Na účely poskytovania sociálnych služieb, ktoré majú charakter dlhodobej starostlivosti a ktoré sa poskytujú fyzickým osobám odkázaným na pomoc inej fyzickej osoby, zákon o sociálnych službách upravuje zdravotnú a sociálnu posudkovú činnosť, na základe ktorej sa určuje odkázanosť fyzickej osoby na sociálnu službu. Zákon o sociálnych službách rieši poskytovanie zdravotnej starostlivosti v rozsahu ošetrovateľskej starostlivosti vo vybraných zariadeniach sociálnych služieb priamo sestrami, t.j. zamestnancami týchto zariadení a zároveň je upravená možnosť poskytovania sociálnej služby v

⁵ The National Council of the Slovak Republic: Act no. 448/2008 Coll. on Social Services, amending and supplementing Act no. 455/1991 Coll on Trade Licensing (Trade Licensing Act), as amended. Bratislava, 30 october 2008.

⁶ Monitoring of Absorption of Structural Funds in the Area of Social Services. <http://iness.sk/media/file/pdf/MonitoringINESSen.pdf>

zdravotníckom zariadení ústavnej starostlivosti. V osobitnej časti zákona je upravené financovanie neverejných poskytovateľov sociálnych služieb (ďalej len „poskytovateľ“) za splnenia zákonom stanovených podmienok a financovanie neverejných poskytovateľov vybraných druhov sociálnych služieb na lokálnej úrovni zo štátneho rozpočtu na základe pridelených finančných prostriedkov z kapitoly rozpočtu MPSVR SR. Pri financovaní sú neverejní poskytovatelia rozlišovaní z toho hľadiska, či majú neziskový charakter alebo či ide o podnikateľské subjekty, nakoľko nie je možné z verejných zdrojov podporovať poskytovateľov, ktorí ich poskytujú za účelom dosiahnutia zisku.⁷

V snahe zabezpečiť kontinuitu a efektívnosť poskytovaných sociálnych služieb a súčasne v snahe podporiť zotrvanie ľudí odkázaných na pomoc čo najdlhšie v ich prirodzenom rodinnom prostredí sa MPSVR SR naďalej venuje procesu deinštitucionalizácie sociálnych služieb na Slovensku. Vláda SR schválila dňa 30. 11. 2011 Stratégiu deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb a náhradnej starostlivosti (ďalej len „Stratégia DI“). Slovenská republika sa týmto dokumentom hlási k celosvetovému trendu systematického odstraňovania dôsledkov dlhodobu uplatňovaného, ale už historicky prekonaného modelu inštitucionálnej izolácie a segregácie ľudí vyžadujúcich dlhodobú pomoc a starostlivosť v špecializovaných zariadeniach, menovite detí v náhradnej starostlivosti a ľudí so zdravotným postihnutím, seniorov a jeho nahradenie alternatívnym modelom služieb a opatrení, svojím charakterom čo najviac podobným podmienkam bežného života. Takáto zmena modelu je jedným z cieľov súčasnej politiky EÚ v oblasti sociálnej inklúzie a zdravotného postihnutia a je súčasťou záväzkov SR v medzinárodnej ľudsko-právnej agende, napr. Dohovoru o právach dieťaťa a Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Základným zámerom deinštitucionalizácie v SR je vytvorenie a zabezpečenie podmienok pre nezávislý a slobodný život všetkých fyzických osôb, odkázaných na pomoc spoločnosti, v prirodzenom sociálnom prostredí komunity, prostredníctvom komplexu kvalitných alternatívnych služieb vo verejnom záujme.⁸

1.2. Financovanie sociálnych služieb

Celkovo je možné konštatovať, že financovanie sociálnych služieb má tzv. viaczdrojový charakter. Financované sú teda z:

- verejných zdrojov (z MPSVR SR vo forme finančného príspevku pre obce na poskytovanie napr. služieb nocľahárne, útulku, domova na pol ceste, zariadenia pre seniorov, zariadenia opatrovateľskej služby; z rozpočtov regionálnej a miestnej samosprávy),
- z úhrady za poskytovanie sociálnej služby od jej prijímateľa, príp. od jeho rodiny,
- z darov,
- z výsledkov hospodárenia poskytovateľov sociálnych služieb,
- z príjmu zo sociálneho podniku, príp. iného príjmu.

V oblasti financovania sociálnych služieb je zavedený aj systém samoplatcovstva. Možný je v prípade, že na účely financovania sociálnej služby pre konkrétneho odkázaného človeka sa neposkytujú žiadne verejné zdroje a náklady spojené so službou si v plnej miere dobrovoľne hradí sám. Táto však naďalej spĺňa kritériá služby poskytované vo verejnom záujme.⁹

Náklady na starostlivosť v zariadeniach (najmä neverejných) sú častokrát vyššie ako dôchodky a opatrovateľská starostlivosť v domácom prostredí je tiež finančne náročná. Z dôvodu nedostatku finančných a kapacitných zdrojov mnohí poskytovatelia sociálnych služieb nie sú schopní poskytnúť svoje služby všetkým žiadateľom a vytvárajú sa poradovníky. Hoci systém umožňuje využívanie princípu samoplatcovstva, vážnou otázkou ostáva, koľko percent ľudí odkázaných na sociálne služby na Slovensku

⁷ Report on the Social Situation of the Population of the Slovak Republic for 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticky-centrum/english-version_kvalita-tlac.pdf

⁸ Report on the Social Situation of the Population of the Slovak Republic for 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticky-centrum/english-version_kvalita-tlac.pdf

⁹ REPKOVÁ, K. 2012. Sociálne služby v kontexte komunálnej sociálnej politiky. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7138-135. http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/2012/socialne_sluzby_v_kontexte_komunalnej_socialnej_politiky.pdf

je schopných financovať si tieto služby v plnej cene – na úrovni ekonomicky oprávnených nákladov. Aj keď sa na Slovensku jednotlivé novely zákona o sociálnych službách snažia nájsť efektívny spôsob financovania sociálnych služieb, ktorý by nemal veľké dopady na kvalitu života ľudí odkázaných na tieto služby, stále vzniká rozpor medzi priemernou výškou dôchodkov (príjmov) potenciálnych užívateľov tejto služby a úhradami za poskytované sociálne služby.¹⁰

Neverejní poskytovatelia sociálnych služieb dlhodobo kritizujú spôsob financovania, hovoria o nedostatočnom a nespravodlivom financovaní sociálnych služieb na Slovensku a diskrimináciu neverejných poskytovateľov sociálnych služieb aj ich klientov. Zmeny, ktoré navrhujú organizácie združené v Asociácii poskytovateľov sociálnych služieb a iní poskytovatelia služieb krízovej intervencie sa týkajú viaczdrojového financovania vybraných druhov sociálnych služieb (domovy sociálnych služieb, podporované bývanie, špecializované zariadenia a rehabilitačné stredisko) a nízkoprahových služieb krízovej intervencie, ktoré patria do pôsobnosti miestnych samospráv. Tie sú finančne podporované veľmi málo alebo vôbec s odkazom na nedostatok finančných prostriedkov.¹¹

Zmluva o Európskej únii stanovuje podporu vysokej úrovne sociálnej ochrany a rozvoja ekonomickej a sociálnej previazanosti členských štátov. Z dôvodu monitorovania vývoja sociálnej ochrany¹² v členských štátoch EÚ Európska komisia vyžaduje dostupnosť k aktuálnym a podrobným údajom a informáciám o systémoch, súčasnom stave a rozvoji sociálnej ochrany v členských štátoch. Jedným zo základných nástrojov štatistického sledovania sociálnej ochrany je Európsky systém integrovanej štatistiky sociálnej ochrany. Príjmy na systém sociálnej ochrany v úhrne v SR v roku 2013 klesli medziročne o 1,9 % (najmä z dôvodu otvorenia 2. piliera) a dosiahli 13 985 mil. eur (18,9 % z HDP). Štruktúra príjmov na sociálnu ochranu bola nasledovná: sociálne príspevky 64,9 % (od zamestnávateľov 44,4 %, zamestnancov 16,4 %, SZČO 3,5 % a dobrovoľných platiteľov 0,6 %), príspevky verejnej správy 33,1 % a iné príjmy 2,1 %. Celkové hrubé výdavky (bez odpočítania daní a sociálnych príspevkov platených poberateľmi dávok) na sociálnu ochranu v roku 2013 vzrástli medziročne o 3,6 % a dosiahli 13 556 mil. eur (18,4 % z HDP).¹³

Štruktúra výdavkov na sociálnu ochranu v Slovenskej republike bola nasledovná: sociálne dávky tvorili 97,3 %, administratívne náklady 2,6 % a iné výdavky 0,2 %. Štruktúra sociálnych dávok v členení podľa účelov bola nasledovná: choroba/zdravotná starostlivosť 30,0 %, invalidita 8,8 %, staroba 38,2 %, pozostalí 5,0 %, rodina/deti 9,4 %, nezamestnanosť 3,3 %, sociálne vylúčenie a bývanie 2,4 %. Najvyšší medziročný rast bol vykázaný v účeloch staroba (o 4,7 %) a invalidita (o 4,1 %).¹⁴

Celkové príjmy na sociálnu ochranu vzrástli 3,7 násobne od roku 1995 (3 750,4 mil. eur) do roku 2013 (13 985,3 mil. eur). Po zmene legislatívy v roku 2005 nadobudli väčší význam transfery medzi programami sociálnej ochrany, najmä finančná výpomoc do základného fondu starobného poistenia z ostatných fondov Sociálnej poisťovne. Na transformáciu systému dôchodkového poistenia od roku 2006 sa využívali peniaze z privatizácie štátnych podnikov, ktoré sa vyčerpali v roku 2010. Z pohľadu príjmov podľa sektorov národných účtov (číselník ESÚ95), sa od roku 2002 prejavila legislatívna zmena prechodu niektorých kompetencií zo štátu na regióny a miestnu samosprávu. V krízovom roku 2009 sa zvýšil význam platieb štátu (najmä štátne transfery a sociálne príspevky za štátnych zamestnancov) a znížil sa podiel

¹⁰ KORIMOVÁ, G. – KMEŤOVÁ, E.: Perspektíva udržateľnosti financovania v sociálnych službách. http://www.ef.umb.sk/konferencie/vdrsp/zb/pdf/Korimova_Kmetova.pdf

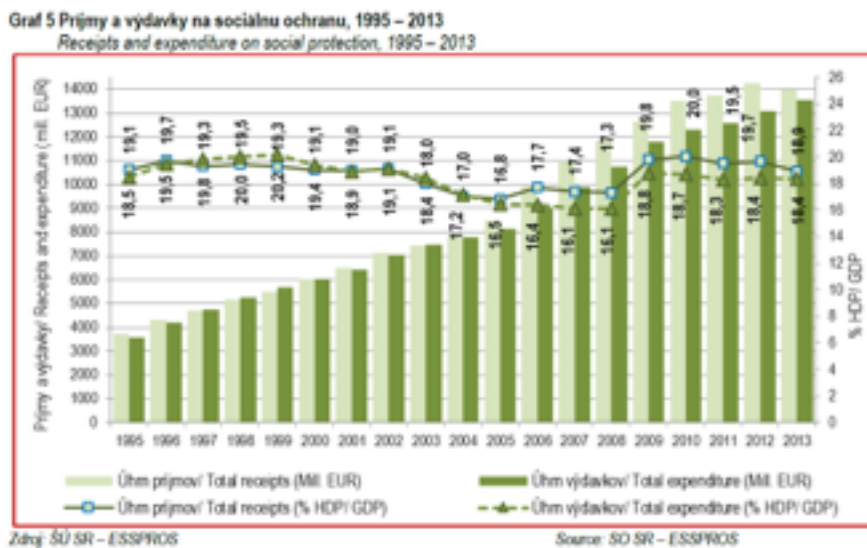
¹¹ <https://www.tkkbs.sk/view.php?cislocianku=20150707036>

¹² Systém ESSPROS je postavený na koncepte sociálnej ochrany, alebo pokrytia presne definovaných rizík a potrieb občanov, vrátane zdravia, znevýhodnenia, vysokého veku, rodiny alebo nezamestnanosti. Zaznamenáva príjmy a výdavky organizácií alebo schém, ktoré sú súčasťou intervencií v rámci sociálnej ochrany. Sociálnu ochranu na Slovensku zabezpečuje systém sociálneho zabezpečenia, ktorý pozostáva zo sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci. V sociálnom systéme SR sa stretávame aj s pojmom sociálnoprávnej ochrany dieťaťa. Opatrenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej len „SPODaSK“) sa vykonávajú pre dieťa, plnoletú fyzickú osobu, rodinu, prípadne skupinu alebo komunitu v zmysle zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kurately a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. (Source: Report on Social Situation 2014)

¹³ ŠÚ SR. ESSPROS – Expenditures And Receipts On Social Protection And Number Of Pension Beneficiaries In 2013.

¹⁴ ŠÚ SR. ESSPROS – Expenditures And Receipts On Social Protection And Number Of Pension Beneficiaries In 2013.

financovania sociálnej ochrany finančnými a nefinančnými korporáciami a domácnosťami. Od roku 2005 sa na výrazne vyšších príjmoch do sociálnej ochrany v porovnaní s výdavkami podieľali najmä sociálne príspevky do 2. dôchodkového piliera (dôchodkové sporenie) a možnosť tvorby zisku zdravotných poisťovní.¹⁵



Celkové výdavky na sociálnu ochranu vzrástli 3,8 násobne od roku 1995 (3 575,3 mil. eur) do roku 2013 (13 556,3 mil. eur). Kým v roku 1999 predstavovali 20,2 % HDP, v rokoch 2007 – 2008 dosiahli len 16,1 % HDP. Z pohľadu štruktúry sociálnych dávok podľa účelov, výdavky na účel choroba/zdravotná starostlivosť dosiahli najnižší podiel v roku 2005 (29,9 %) a najvyšší v roku 1996 (37,5 %). Podiel výdavkov na účel invalidita predstavoval minimum v roku 1996 (6,4 %) a maximum v rokoch 2008 a 2012 a 2013 (9,0 %). Výdavky na dávky na účel staroba sa pohybovali od 31,0 % (1996) až po 39,3 % (2013). Dávky na účel pozostalí mali najmenší podiel v roku 2003 (4,9 %) a najväčší v roku 1995 (5,8 %). V roku 1995 bol podiel výdavkov na dávky na účel rodina/deti 14,0 %, kým v rokoch 2002 dosiahol len 8,1 % podiel. Podiel výdavkov na účel nezamestnanosť sa pohyboval od 3,4 % (2006, 2013) po 6,8 % (1999) a podiel výdavkov na účely bývanie a sociálne vylúčenie od 2,5 % (2009, 2013) po 6,8 % (2001). V roku 2013 bolo v SR 5,1 % zo všetkých vyplácaných dávok testovaných na príjem, resp. výšku majetku. Nulový podiel testovaných dávok bol monitorovaný v účele choroba/zdravotná starostlivosť, pretože refundované výdavky na lieky a zdravotnú starostlivosť pre starobných a invalidných dôchodcov boli nevýznamné. V roku 2013 testované dávky predstavovali v účele invalidita 12,4 %, v účele staroba 3,6 % a v účele pozostalí 0,7 % (napr. vianočný príspevok k dôchodkom). V účele rodina/deti sa testovalo na príjem 2,3 % výdavkov na dávky, v účele nezamestnanosť 0,3 % a v účeloch bývanie a sociálne vylúčenie až 90,4 %.¹⁶

MPSVR SR v roku 2014 poskytlo v súlade so zákonom o sociálnych službách rozpočtové prostriedky na spolufinancovanie vybraných druhov sociálnych služieb v zariadeniach sociálnych služieb verejných i neverejných poskytovateľov. Na základe predložených žiadostí a uzatvorených zmluvných vzťahov so 149 mestami a obcami a so 194 neverejnými poskytovateľmi sociálnych služieb boli poskytnuté na spolufinancovanie sociálnych služieb na rok 2014 rozpočtové prostriedky v sume 61 609 660 eur, z toho 38 801 260 eur pre verejných poskytovateľov (310 zariadení) a 22 808 400 eur pre neverejných poskytovateľov (291 zariadení) sociálnych služieb nasledovne:

- podľa § 71, § 6 zákona o sociálnych službách - zariadeniach sociálnych služieb zriaďované alebo zakladané mestami a obcami: denné stacionáre (€ 656.512), domy na pol cesty (€ 10.800), domovy sociálnych služieb (€ 3.936.240), nocľahárne (€ 502,080), špecializované zariadenia (€ 447.480),

¹⁵ ŠÚ SR. ESSPROS – Expenditures And Receipts On Social Protection And Number Of Pension Beneficiaries In 2013.

¹⁶ ŠÚ SR. ESSPROS – Expenditures And Receipts On Social Protection And Number Of Pension Beneficiaries In 2013.

- prístrešky (€ 679.680), krízové strediská (€ 44.548), zariadenia podporovného bývania (€ 608.400), zariadenia domácej opatrovateľskej služby (€ 5.544.960) a zariadenia pre seniorov (€ 26370560),
- v súlade s § 78a zákona o sociálnych službách - súkromných poskytovateľov: denné stacionáre (2.478.480 €), nocľahárne (€ 707.520), domáca starostlivosť (€ 1.962.240) a zariadenia pre seniorov (€ 17660160).
- Výdavky použité na ko-financovanie sociálnych služieb v roku 2014 boli o € 16.983.625 (37,6%) vyššie ako v roku 2013, hlavne kvôli poskytnutiu jednorazového príspevku, a tiež v dôsledku zvýšenia počtu zariadení sociálnych služieb o 43 (verejných i súkromných), pre ktoré boli príspevky poskytované, sa zvýšil o 3.014 osôb, medziročne.¹⁷

VÚC a ZMOS poskytuje finančné prostriedky ZSS na klienta podľa stupňa odkázanosti(najvyšší je 5. a 6. stupeň - takýto človek je absolútne neschopný sa postarať sám o seba). ZSS, ktoré majú klientov s týmito najvyššími stupňami odkázanosti sú v podstate hospice. Tým sa dá vysvetliť aj rozdiel medzi financovaním verejných a neverejných poskytovateľov. Neverejný poskytovateľ sociálnych služieb si môže vybrať klientov na umiestnenie do svojho zariadenia. Ak si vyberie klienta s nižším stupňom odkázanosti, má s ním síce menej starostí, lebo sa dokáže viac o seba postarať, avšak s tým aj menej financií z VÚC. Na druhej strane pri nižšom stupni odkázanosti ani nepotrebuje toľko kvalifikovaného odborného personálu, teda aj náklady na mzdy zamestnancov sú nižšie. Keď sa to zráta, v konečnom dôsledku vychádza výhodnejšie práve táto možnosť. Samospráva je povinná postarať sa o svojich obyvateľov v mestách a obciach a pre obyvateľov s najvyššími stupňami odkázanosti musí zabezpečiť sociálne služby v čo najkratšom čase, preto v ZSS, kde zriaďovateľom je VÚC, sú aj vyššie finančné príspevky do rozpočtu, na druhej strane to prináša negatívum, pretože tieto ZSS sú kapacitne predimenzované (Interview 3 - odborový zväz).

“Treba aby SOZZaSS ukázal na priameho vinníka: štát, ktorý nastavil zle pravidlá (zlá legislatíva - zákon o sociálnych službách je od roku 2008 12-krát novelizovaný a stále neodstránil diskriminačné ustanovenia), absolútna moc obecných a regionálnych politikov, ktorí nezvládajú kompetencie, ktoré im štát posunul. Financovanie sociálnych služieb a ošetrovateľských výkonov je nastavené tak, že jedna časť zamestnancov je prakticky diskriminovaná a sú flagrantne porušované jej práva: Právo na odmenu za prácu, právo na rovnakú participáciu na verejných zdrojoch, právo na rovnaké podmienky pri poskytovaní služieb. Odborový zväz nesmie byť kamarát zo žiadnou vládou, musí obhajovať záujmy pracujúcich. Nesmie sa v záujme zachovania sociálneho zmiernu nechať učičkávať vládou a nesmie byť ticho. V tripartitnom systéme musí byť vždy snaha o dohodu. Kompetencie v zabezpečovaní a poskytovaní sociálnych služieb štát posunul na samosprávu obcí (cca 2.800 v SR) a vyšších územných celkov (8 v SR). Štát sa flagrantne zbavil zodpovednosti za svojich občanov a posunul kompetencie samospráve, ktorú nemá ako kontrolovať a ani samosprávu kontrolovať nechce. V podmienkach trvalo podfinancovaného systému sociálnych služieb samospráva financuje najskôr zariadenia sociálnych služieb vo svojej pôsobnosti – kde je samospráva zriaďovateľom. Na financovanie neverejných poskytovateľov nevyčleňuje v rozpočte dostatok zdrojov. Preto sa porušuje Ústava Slovenskej republiky v mnohých ustanoveniach a vláda nechce veci riešiť. Hlavný problém je v tom, že vláda dala samospráve málo peňazí na všetky kompetencie, ktoré má zabezpečiť. Samospráva považuje klientov verejných zariadení za svojich a klientov neverejných zariadení za cudzích, teda nerovnako ich financuje z verejných zdrojov. Zamestnanci v zariadeniach sociálnych služieb nepotrebujú zvyšovať minimálnu mzdu (na 405!!!! eur za mesiac), zamestnanci potrebujú, aby do systému financovania prišlo toľko peňazí, aby bolo možné platiť zamestnancom mzdu, za ktorú budú môcť žiť ako ľudia, zo 405 eur mesačne sa žiť nedá –opatrovatelia sú v súčasnom systéme financovania novodobí otroci. Riešenie: Stačí iba to, aby vláda, VÚC a obce pozerali na odkázaných ľudí rovnako, nie z pohľadu, či sú alebo nie sú „ich,, voliči. Každý vie pochopiť, že nieto viac peňazí. Ale nedá sa pochopiť, že na občana prijatého do zariadenia sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti samosprávy dostane (za tie isté sociálne služby) do rozpočtu 3 aj 5 krát viac, než neverejný poskytovateľ na občana toho istého vyššieho územného celku. Vláda je tu na to, aby nastavila také pravidlá (zákony) v ktorých nebude možná diskriminácia, alebo sa diskriminácia obmedzí na minimum. A to vláda nerobí už 8-my rok od prijatia zákona o sociálnych službách 448/2008 Z. z. Odbory by mali prvé poukazovať na problémy – to nerobia a preto zamestnanci v sociálnych službách nevedia, že takéto odbory

¹⁷ Report on the Social Situation of the Population of the Slovak Republic for 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/english-version_kvalita-tlac.pdf

vôbec existujú” (interview 13 - predsedníčka asociácie poskytovateľov soc.služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedníčka odborového zväzu).

“Ak chceme mať systematický pohľad na verejný a neverejný poskytovateľ, potom treba urobiť systémovú zmenu. Teda položiť si otázku aký typ služieb chceme? Malo by nám ísť o komunitné služby. Tak potom treba zmeniť posudkovú činnosť a financovanie posunuté k prijímateľovi. Ale otázne je, ako sa štát rozhodne o spôsobe financovania (my že cez personal budget a rozhodovanie klienta a jeho vyhodnotenia kvality sociálnych služieb). Tvrdá systémová zmena. Je to v prioritách MPSVR SR, presadili sme to tam - zásadná vec je dlhodobá stratégia soc. služieb. Tvárime sa, akoby 50% všetkých klientov, teda 22 tisíc z 50 tisíc je v najťažšom 6.stupni odkázanosti. Ale je veľa ľudí, ktorí v realite nie sú plne odkázaní - sú zbavení spôsobilosti na právne úkony, ale nie je to pravda (6.stupeň odkázanosti má v DSS ležiaci klient rovnako ako klient, ktorý chodí denne brigádovať do hory rúbať drevo), čo poukazuje na zlý a nespravodlivý posudkový systém. Vychádza z logiky, aby sa obce zbavili zodpovednosti, pošlú svojho občana - klienta na VUC, ktorá ho posúdi do 6.stupňa odkázanosti, pošle do svojho verejného zariadenia, ktorého je zriaďovateľom a zároveň si vlastne zaplatí svoje náklady. A tak sa stáva, že často klienti verejných poskytovateľov sociálnych služieb potrebujú v praxi len malú mieru podpory a umelo majú posúdený najťažší stupeň odkázanosti v porovnaní s neverejným poskytovateľom, ktorý sa stará skutočne o veľmi ťažké prípady. Tiež sa stáva, že pre sociálne služby VUC posúdi 6. stupeň odkázanosti pre sociálne služby, ale pre kompenzácie už len 2.stupeň odkázanosti. Posudkový systém je zlý. Navvyše ako je možný monopol a rušenie konkurencie neverejného poskytovateľa v dnešnej dobe? VUČka rozhoduje o zaradení a priradení klienta, výške financií naňho, rozhoduje o prerozdelení financií aj napriek tomu, že uchádzačom o tieto financie je popri neverejných poskytovateľoch aj ona sama” (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR).

1.3 Sociálne služby

Vzhľadom na aktuálne zmeny štatistických údajov, ktoré sú vyhodnocované na štátnej aj EÚ úrovni, najnovšie dostupné sú z roku 2013 (vydané v 2014).

K 31. 12. 2013 bolo v Slovenskej republike 5 413 392 obyvateľov, z toho 43845 obyvateľom (0,81 %) boli poskytované služby v 1 168 zariadeniach sociálnych služieb zriadených obcou, vyšším územným celkom alebo neverejným poskytovateľom. Sociálne služby, ktoré majú charakter dlhodobej starostlivosti, boli poskytované 36 441 prijímateľom v 995 zariadeniach (zariadenie pre seniorov, domov sociálnych služieb, špecializované zariadenie, denný stacionár, zariadenie podporovaného bývania, rehabilitačné stredisko, zariadenie opatrovateľskej služby).

V roku 2013 bolo v Slovenskej republike spolu vo všetkých druhoch zariadení sociálnych služieb 42 794 miest, z toho sa celoročná starostlivosť poskytovala v rámci 38 249 miest (89,4 %), týždenná starostlivosť 654 miest (1,5 %), denná starostlivosť 2 728 miest (6,4 %) a prechodne sa starostlivosť poskytovala na 1 027 miestach (2,7 %). Z celkového počtu miest až 39 004 miest (91,1%) pripadá na sociálne služby, ktoré majú charakter dlhodobej starostlivosti. Zariadenia sociálnych služieb ku koncu roku 2013 poskytovali sociálnu službu spolu 43 845 prijímateľom. Z celkového počtu prijímateľov v zariadeniach sociálnych služieb bolo 30 002 osôb so zdravotným postihnutím (68,4 %) a 24 910 osôb v dôchodkovom veku (56,8 %). Spolu 36 441 prijímateľom (83,11 %) sa poskytovali sociálne služby tzv. dlhodobej starostlivosti.¹⁸

1.3.1 Seniori

¹⁸ Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/sprava_o_socialnej_situacii_obyvatelstva_za_rok_2014.pdf

Významnú zložku zariadení sociálnych služieb v SR predstavujú zariadenia pre seniorov. Celkovo na Slovensku evidujeme k 31.12.2013 až 300 zariadení, v ktorých je celkovo 13 038 miest. Počet obyvateľov týchto zariadení k rovnakému dátumu predstavuje 11 255 miest.

Pokiaľ sa sústredíme na štruktúru zariadení pre seniorov, najvýznamnejší podiel z hľadiska zriaďovateľa predstavujú obce (92 zariadení, celkovo 5954 klientov), a samosprávne kraje resp. iné právnické osoby. Relatívne menej početné je zastúpenie zariadení, ktorých zriaďovateľom je cirkev (92), minoritné zastúpenie majú tzv. fyzické osoby (18 v celej SR). Pozoruhodné je predovšetkým zistenie, že vo väčšine zariadení kapacity preyšujú obsadenosť, s výnimkou zariadení, ktoré zriaďuje VÚC. Zatiaľ čo kapacita v tomto prípade predstavuje 2507 miest, obsadenosť je na úrovni 3109 osôb. Vyvoláva to následne otázky ohľadom pomerov a podmienok takto poskytovaných služieb.

Tabuľka 1. Počet zariadení pre seniorov (ku koncu roka 2013)						
	Spolu	Obce/ mestá	Cirkev	Ostatné právne subjekty	Fyzické osoby	Samospráva (VÚC)
Počet zariadení	300	92	37	76	18	77
Počet miest (kapacita)	13038	6516	863	2478	674	2507
Počet osôb (skutočná obsadenosť)	11255	5954	727	1078	387	3109

1.3.2 Osoby so zdravotným postihnutím

Druhou najvýznamnejšou kategóriou rezidenčných sociálnych služieb sú služby pre osoby so zdravotným postihnutím. Celkovo podiel zariadení pre seniorov a domovy sociálnych služieb pre dospelých predstavujú 787 zariadení, s počtom 34 931 miest a počtom obyvateľov 30 396. Ak sa pozrieme na percentuálny podiel, celkovo ide o takmer 59% zariadení a 70% celkového počtu miest v zariadeniach. Ak sa pozrieme na počet obyvateľov, tieto dve kategórie zariadení celkovo poskytujú služby pre 64% obyvateľov z celkového počtu prijímateľov služieb v zariadeniach sociálnych služieb.

V prípade osôb so zdravotným postihnutím ide o kategóriu, kde sú služby poskytované v niekoľkých typoch zariadení: domovy sociálnych služieb (DSS) pre dospelých s telesným postihnutím, DSS pre dospelých s kombináciou postihnutí, DSS pre dospelých s duševnými poruchami a poruchami správania, špecializované zariadenia a služby denných stacionárov. V nasledujúcej tabuľke č.2 uvádzame prehľad celkových počtov zariadení, miest a obyvateľov podľa zriaďovateľa. Ako je zrejmé z uvedených počtov, dominantným poskytovateľom sociálnych služieb pre osoby so zdravotným postihnutím ú vyššie územné celky (VÚC), ktoré sú zriaďovateľmi polovice (51%) zariadení. Ttáto proporcia je viditeľná aj z hľadiska počtu poskytovaných miest ako aj obyvateľov týchto zariadení.

Table 2. Počet zariadení pre osoby so zdravotným postihnutím (ku koncu roka 2013)						
	Spolu	Obce/ mestá	Cirkev	Ostatné právne subjekty	Fyzické osoby	Samospráva (VÚC)
Počet zariadení	487	55	47	114	25	246
Počet miest (kapacita)	21876	1303	987	3063	895	15628
Počet osôb (skutočná obsadenosť)	19133	993	795	2341	771	14233

1.4. Deti

Ďalším významným prijímateľom sociálnych služieb sú deti. Aj v tomto prípade ide o širšie spektrum zariadení rezidenčného typu, a to: DSS pre deti s telesným postihnutím, DSS pre deti s telesným postihnutím a duševnými poruchami a poruchami správania, DSS pre deti s duševnými poruchami a poruchami správania, detské domovy, detské domovy pre maloletých bez sprievodu, zariadenia núdzového bývania a zariadenia dočasnej starostlivosti pre deti. Do spektra zariadení patria aj zariadenia podporovaného bývania, pre tieto však k sledovanému dátumu nie sú dostupné žiadne údaje. V tomto prípade je dominantným z hľadiska zriaďovateľa Úrad práce sociálnych vecí a rodiny, v ktorého pôsobnosti je 40% zariadení. Silné zastúpenie má aj VÚC. V tomto prípade však častejšie zaznamenávame, že počet obyvateľov presahuje deklarované kapacity miest v zariadeniach.

Tabuľka 3. Počet zariadení pre deti (ku koncu roka 2013)							
	Spolu	Obce/ mestá	Cirkev	Ostatné právne subjekty	Fyzické osoby	Samospráva (VÚC)	Spolu
Počet zariadení	165	66	11	24	25	3	36
Počet miest (kapacita)	7215	4408	406	714	637	95	955
Počet osôb (skutočná obsadenosť)	8129	4128	291	1803	839	95	973

Zdroj: ŠÚ SR.

1.5. Zamestnanci sektora sociálnych služieb

Vývoj priemerného počtu zamestnancov ZSS - verejných poskytovateľov a členov SOZZaSS (140 z celkovo 1168 ZSS v SR), ale v rámci vnútorného členenia povolání predstavuje nasledujúca tabuľka typický príklad u ZSS ako verejných poskytovateľov sociálnych služieb na Slovensku. Z uvedeného vyplýva, že za 15 rokov došlo výrazne k poklesu zdravotníckych odborných zamestnancov ako aj vychovávateľov, naopak k nárastu sociálnych pracovníkov, pričom takmer nezmenený stav ostal v oblasti manuálnych pracovníkov, zamestnancov stravovacích prevádzok a administratívnych pracovníkov.

Na základe prvého interview so ZSS - verejným poskytovateľom a zároveň členom SOZZaSS je viac ako 80% zamestnancov v odboroch. Vzhľadom na neustále personálne zmeny sa však počet členov každý mesiac mení. Novo nastupení zamestnanci keď počujú, že výhody z kolektívnej zmluvy môžu využívať a vzťahujú sa na nich aj v prípade, že nevstúpia do odborovej organizácie nemajú žiadny dôvod vôbec zvažovať vstup do odborov a to je celoslovenský problém, ktorý sa týka tak zdravotníctva ako aj sociálnych služieb. Určite verejnej mienke o odboroch nepomáhajú ani páľčivé problémy v oblasti zdravotníctva a sociálnej práce, ktoré sa v našej republike riešia niekoľko rokov a uradujúci ministri si ich prehadzujú medzi sebou a odchádzajúci ministri ich odovzdávajú svojim nástupcom. Odbory majú program pre mladých odborárov, no čo z toho keď priemerný vek zamestnancov sociálnych služieb je 35 a viac (interview 1 - odborový zväz).

Pokiaľ ide o zamestnancov sektora sociálnych služieb na Slovensku celkovo, najväčší podiel, takmer polovicu (47,3%) predstavujú zamestnanci DSS pre dospelých so zdravotným postihnutím. Takmer štvrtinu

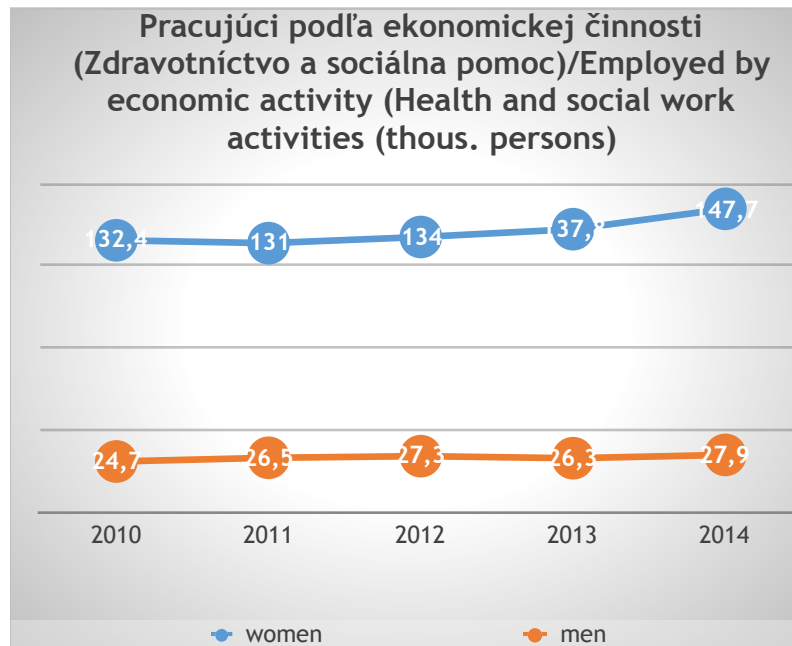
Tabuľka 4 Vývoj priemerného počtu zamestnancov ZSS u verejných poskytovateľov - členov SOZZaSS		
Kategória zamestnancov	v roku 2000	v roku 2 015
spolu	21 207	16 027
odborní a administratívni zamest.	1 514	1 273
vychovávateľa	1517	89
pomocní vychovávateľa		108
zam.zabezpečujúci poskyt. zdr.star.	4 230	1 663
pomocní zdravotnícki zamestnanci	1 740	1 100
zamestnanci pre sociálnu agendu	447	198
zamestnanci pre sociálnu prácu		1 271
ergoterapeuti		258
psychológovia	30	28
špeciálni pedagógovia	47	43
opatrovatelky z povolania	5 853	4 135
remeselní, manuálni, a manip. zam.	2 803	2 772
zamestnanci stravovacích prevádzok	1 675	1 439
neuvedené zamestnanie	1 341	1 650

zamestnancov (24%) predstavujú zamestnanci zariadení pre seniorov a približne pätina zamestnancov pracuje v zariadeniach sociálnych služieb pre deti (19%). Ide pritom o priemerný evidenčný počet zamestnancov prepočítaný na osoby, tak ako ho uvádza ŠÚ SR.

Tabuľka 5. Zamestnanci sektora sociálnych služieb (ku koncu roka 2013)		
Zariadenia pre seniorov	6 040	24,3%
DSS pre dospelých so ZP	11 762	47,3%
Zariadenia sociálnych služieb pre deti	4 746	19,1%
Ostatné zariadenia sociálnych služieb pre deti alebo dospelých	2 317	9,3%
Zariadenia sociálnych služieb spolu	24 865	100%

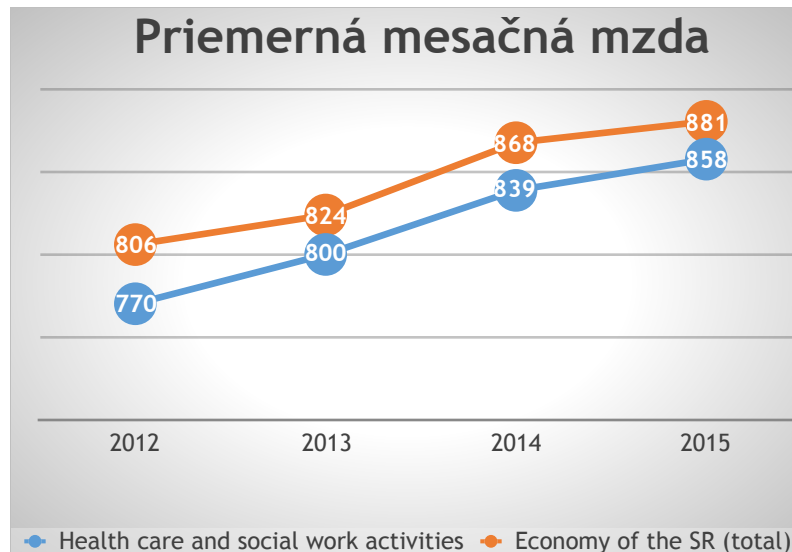
Napriek tomu, že za túto oblasť nemáme dostupné samostatné údaje, k dispozícii sú len agregované údaje za sektor zdravotníctva a sociálnej pomoci, z nasledujúceho grafu je zrejmý nepomer, v podiele zamestnaných mužov a žien v tejto oblasti, pričom výrazne dominujú ženy. Z hľadiska trendu je zároveň potrebné konštatovať, že podiel žien zamestnaných v tejto oblasti v dlhodobej perspektívy vykazuje mierne rastúcu tendenciu, zatiaľ čo podiel mužov je relatívne stabilný.¹⁹ Aj z tohto dôvodu sa niekedy hovorí o sektore ako „prefeminizovanom“, čo je spojené s mnohými negatívnymi dôsledkami.

¹⁹ ŠÚ SR: Rodová rovnosť 2015. Košice, november 2015. ISBN 978-80-8121-408-0 (on-line)



Zdroj: ŠÚ SR

V tejto súvislosti treba spomenúť ešte aj údaj o priemernej mesačnej mzde v odvetví. V nasledujúcom grafe uvádzame jej vývoj. V roku 2015 dosiahla priemerná mesačná mzda v odvetví zdravotníctva a sociálnej pomoci 858 eur, čím bola mierne pod priemerom SR. Vývoj priemernej mzdy v sektore pritom kopíruje rastúci trend vývoja mzdy v hospodárstve SR, Úroveň miezd sa však aj v dlhodobej perspektíve pohybuje pod priemerom SR. Zároveň treba doplniť, že údaje vo vzťahu k sektoru sociálnych služieb môžu skreslovať relatívne vysoké mzdy vysokokvalifikovaných lekárskejších profesií, ktoré sú tiež zahrnuté do tejto kategórie.



Zdroj: ŠÚ, SR

Nízke mzdové ohodnotenie, náročná práca, často zložité systémové a organizačné podmienky, nedostatok financií v službách, to všetko sa podpisuje pod skutočnosť, že práca v oblasti sociálnych služieb patrí medzi v slovenských podmienkach medzi málo atraktívne, zvlášť potom pre mladých, vzdelaných a dobre pripravených mladých ľudí.

2. KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE A KOLEKTÍVNE ZMLUVY

2.1 Základ kolektívneho vyjednávania v sektore sociálnych služieb

Samotný vznik odborov na Slovensku datujeme od druhej polovice 19. storočia. **Historicky** je odborové hnutie na Slovensku založené na poznaní, že len spoločný postup zamestnancov voči zamestnávateľom môže priniesť úspech v boji proti nízkym mzdám, ťažkému sociálnemu postaveniu, chudobe, strate zamestnania, svojvôli zamestnávateľov atď. Odbory teda vznikli z potreby zamestnancov mať svoju organizáciu, zameranú na zlepšenie podmienok práce na spravodlivé odmeňovanie za vykonanú prácu s cieľom presadzovať záujmy zamestnancov, predovšetkým mzdové, pracovné, sociálne a zároveň sú zárukou demokratických práv a slobôd. Dôsledky prechodu na trhové hospodárstvo v značnej miere poškodzujú pracujúcich v pracovno-právnych vzťahoch založených na mzdách a najmä v nižších pracovných pozíciách.²⁰

Pracovné príjmy na Slovensku patria ešte stále k najnižším v Európe²¹, nezamestnanosť dosahuje ešte aj v súčasnosti vysokú úroveň (miera evidovanej nezamestnanosti za mesiac február 2016 predstavuje 10,09%),²² niektoré vrstvy občanov sa dostávajú na hranicu chudoby (celkové riziko chudoby alebo sociálneho vylúčenia na Slovensku 19,8% z celkového obyvateľstva)²³, sociálne postavenie rodín v súčasnej dobe ešte nedosahuje patričnú úroveň, narastá strach, bezmocnosť a apatia zamestnancov vo vzťahoch k zamestnávateľom. Materiálna deprivácia zostáva nad priemerom EÚ (19,5%), pričom posledné dostupné údaje dokonca naznačujú jej zhoršenie (na 23,4% v roku 2013). Vplyv sociálnych dávok na znižovanie chudoby detí je značne pod európskym priemerom (33,7% na Slovensku v porovnaní so 41,3% v EÚ ako celku)²⁴. Na Slovensku možno identifikovať niekoľko skupín, ktoré sú najviac ohrozené dlhodobejším zotrvávaním v chudobe. Z hľadiska typu domácnosti ide predovšetkým o jednorodičovské domácnosti (21,3%) a domácnosti jednotlivca (15,0%), tieto patria medzi najviac ohrozené skupiny aj v prípade monitorovania rizika chudoby na každoročnej báze. V prípade domácností s viacerými závislými deťmi pretrvávajúcejmu riziku chudoby v roku 2013 čelilo 7,6%. Dôležitým diferenciacným faktorom je vzdelanie, kde podľa očakávania výskyt dlhodobej chudoby vzrastá so znižujúcou sa úrovňou vzdelania. Medzi osobami s primárnym a nižším sekundárnym vzdelaním v roku 2013 bolo 14,2 % osôb vo veku 16 rokov a viac dlhodobo pod hranicou chudoby.²⁵

V tejto situácii, kedy je potrebná maximálna zomknutosť, súdržnosť a solidarita zamestnancov, dochádza k poklesu členov odborov z rôznych príčin (v Konfederácii odborových zväzov SR - ďalej len KOZ SR za posledných 10 rokov pokles o 50%), čím sa vytvára priestor zamestnávateľom pôsobiť na obmedzenie sily odborového hnutia. Úlohou dňa pre odbory je zastaviť pokles členskej základne, získať nových členov najmä v atomizovaných malých a stredných podnikateľských subjektoch, kde sú zamestnanci najviac ohrození a aktivizovať členov odborov. Odborové hnutie po novembri 1989 nadobúda aj v našich podmienkach novú kvalitu. Formuje sa do nových štruktúr, ktoré teraz nezávisle od štátu majú možnosť pôsobiť v záujme členov, ktorých odbory združujú.²⁶

²⁰ Škultéty, KOZ, 2007. http://www.kozsr.sk/?page=dolezite_materialy/dolezite_materialy

²¹ štatistiky tu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs

²² http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=582328; podľa Eurostatu http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_February_2016.png v rovnakom období 10,3%, no stále je to viac ako priemer EÚ 28 – 8,9%

²³s.9 a s. 21 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_slovakia_sk.pdf

²⁴s.9 a s. 21 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_slovakia_sk.pdf

²⁵ Správa o sociálnej situácii v SR za rok 2014, s. 123 https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/sprava_o_socialnej_situacii_obyvatelstva_za_rok_2014.pdf

²⁶ Škultéty, KOZ, 2007. http://www.kozsr.sk/?page=dolezite_materialy/dolezite_materialy

V Ústave SR (článok 37, 1993) je zakotvené právo každého občana slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Tradičnými organizáciami, prostredníctvom ktorých môžu občania, predovšetkým zamestnanci, presadzovať svoje záujmy, sú odborové organizácie. Toto právo vychádza a nadväzuje na nasledovné **medzinárodné základy odborových práv**:

- ❖ Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa združovať (ILO, 87) - ratifikovaný na Slovensku v 1964, zakotvený novelizovaným zákonom č. 489/1990 Z.z.
- ❖ Dohovor o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (ILO, 98) - ratifikovaný na Slovensku v 1964, zakotvený novelizovaným zákonom č. 470/1990 Z.z.
- ❖ Dohovor o ochrane mzdy (ILO, 95) - ratifikovaný na Slovensku v 1990 a zakotvený zákonom č. 411/1991 Z.z.
- ❖ Dohovor o diskriminácii (zamestnanie a povolenie) (ILO, 111) - ratifikovaný na Slovensku v 1964, zakotvený novelizovaným zákonom č. 465/1990 Z.z.
- ❖ Dohovor o bezpečnosti a zdraví pri práci (ILO, 155,187, Odporúčanie 197, 198) - ratifikovaný na Slovensku v roku 1988 a zakotvený novelizovaným zákonom č. 330/1996 Z.z., prijaté odporúčania uznesením Vlády SR č.393/2006 Z.z.
- ❖ Dohovor o politike zamestnanosti (ILO, 122) - ratifikovaný na Slovensku v 1975, zakotvený novelizovaným zákonom č. 490/1990 Z.z.
- ❖ Dohovor o závodných zdravotných službách (ILO, 161) - ratifikovaný na Slovensku v 1985, zakotvený novelizovaným zákonom č. 145/1988 Z.z.
- ❖ Dohovor o ochrane mzdy (ILO, 95) - ratifikovaný na Slovensku v 1990, zakotvený zákonom č. 411/1991 Z.z.
- ❖ Dohovor o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (ILO, 173) - ratifikovaný na Slovensku v 1998, zakotvený novelizovaným zákonom č. 240/1999 Z.z.

Okrem ústavy SR a Listiny základných práv a slobôd treba uviesť **vnútroštátne základy odborových práv**, a to:

- ❖ Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. a v znení neskorších predpisov, zákon o štátnej službe č. 400/2009 Z.z. a zákon č.313/2001 o verejnej službe
- ❖ Zákon č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
- ❖ Zákon č. 120/1990 Z.z., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, v znení neskorších predpisov
- ❖ Zákon č. 330/1996 Z.z. a 124/2006 Z.z. o BOZP
- ❖ Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení zákonov
- ❖ Zákon č.103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)
- ❖ Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- ❖ Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Konfederácia odborových zväzov²⁷ je dobrovoľné združenie odborových zväzov a im na úroveň postavených odborových združení v SR, ktoré sa združili za účelom obhajoby práv a oprávnených záujmov členov odborov - odborárov. Základným poslaním KOZ SR je združovať odborové zväzy a odborové združenia na obhajobu práv odborárov a na presadzovanie ich ekonomických, sociálnych, kultúrnych a ďalších záujmov a potrieb, ktoré vznikajú alebo súvisia s vykonávaním ich zamestnania a povolania. Dokumenty Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (Stanovy, Program) konštatujú, že úlohou odborov na Slovensku je chrániť, obhajovať a presadzovať zamestnanecké práva a ďalšie záujmy a potreby odborárov, ktoré vznikajú pri vykonávaní zamestnania. Cieľom KOZ SR je upevnenie sociálnych istôt, efektívna zamestnanosť, primerané pracovné podmienky a spravodlivá odmena za vykonanú prácu tak, aby umožňovala dôstojnú životnú úroveň. Odborové zväzy združené do konfederácie uskutočňujú nezávislú odborovú politiku voči štátnym orgánom, orgánom samosprávy obcí, miest a vyšších územných celkov, zamestnávateľom, politickým stranám a hnutiam a ďalším subjektom politického systému

²⁷ KOZ, dostupné na http://www.kozsr.sk/?page=dolezite_materialy/dolezite_materialy

Základným cieľom KOZ SR je prispieť k rozvoju slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý zamestnanec mohol viesť zmysluplný život za plného rozvíjania osobnosti a schopnosti každého muža alebo ženy so zárukou ľudských a občianskych práv v rámci demokratickej spoločnosti, vyznávajúcej princípy sociálne orientovaného trhového hospodárstva. Konfederácia odborových zväzov SR sa usiluje najmä o:

- upevnenie demokratického právneho štátu a jeho demokratického zriadenia,
- rozvoj slobody občanov,
- rozvojovú hospodársku politiku štátu,
- odstránenie všetkých foriem diskriminácie,
- podstatné zníženie nezamestnanosti,
- vytváranie nových pracovných príležitostí a o vytváranie takých nástrojov na trhu práce, ktoré zabezpečia čo najvyššiu zamestnanosť,
- posilnenie tripartizmu a princípov sociálneho dialógu,
- posilnenie odborových práv a práv zamestnancov v pracovnom práve, v sociálnom zabezpečení a v kolektívnom vyjednávaní,
- posilnenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sústavné zhodnocovanie ceny práce.

V súčasnosti KOZ združuje 26 odborových zväzov (z toho 16 výrobných a 10 nevýrobných), pričom centrálnym pre túto štúdiu je práve **Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb (SOZZaSS)**. Venuje sa viacerým témam a pôsobí na viacerých úrovniach. Z informácií v roku 2016 na web stránke vyberáme - predstavitelia sa zúčastňujú rokovaní výboru EHSV v Bruseli, kolektívnych vyjednaní ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa, k podnikovým KZ v organizáciách po celom Slovensku, sú členmi v komisiách a výboroch pre otázky zamestnanosti na regionálnych úradoch práce, ktoré rozhodujú o pridelení štátnych príspevkov evidovaným nezamestnaným, resp. zamestnávateľom na podporu zamestnanosti, poskytujú poradenstvo v pracovno-právnych vzťahoch (napr. BOZP, odmeňovanie zamestnancov, použitie sociálneho fondu, dovolenka, stravovaní atď.), informujú o zmenách týkajúcich sa odmeňovania zamestnancov združených v OZ, zúčastňujú sa rozporových konaní v rámci medzirezortného pripomienkového konania k navrhovaným legislatívnym zmenám, poskytujú členom ZO informácie formou webovej stránky OZ, sú členmi odvetvovej tripartity, zúčastňujú sa stretnutí so zástupcami EK na Slovensku (napr. týkajúcich sa výziev spojených s obnovením hospodárskeho rastu a migráciou) atď.²⁸

V širšom význame medzi **kolektívne vyjednávanie** zaraďujeme všetky formy sociálneho dialógu, ktoré sa uskutočňujú medzi sociálnymi partnermi (zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov) s cieľom vymedziť pracovné podmienky zamestnávania a upraviť vzťahy medzi sociálnymi partnermi. V užšom význame ide o osobitnú formu sociálneho dialógu, ktorej cieľom je uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy, resp. kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.²⁹

2.2 Predmet kolektívnych zmlúv v sektore sociálnych služieb

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán (§ 2 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). Kolektívna zmluva v praxi predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnancov. Sociálne výhody, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania vyjednané v kolektívnej zmluve platia pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa, nielen pre členov odborov. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru (§ 231 ods. 2 Zákonníka práce). Ak kolektívna zmluva obsahuje výhodnejšie podmienky, má prednosť pred pracovnou zmluvou (§ 231 ods. 3 Zákonníka práce), teda pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.³⁰

²⁸ SOZZaSS, dostupné na <http://www.sozzass.sk>

²⁹ Farkašová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.

³⁰ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nad rámec právnych predpisov. **Predmetom kolektívnej zmluvy** na Slovensku sú nasledujúce oblasti, ktoré upravuje Zákonník práce:

- ❖ vyjednávanie o mzdách,
- ❖ skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy,
- ❖ predĺženie dovolenky na zotavenie o ďalšie týždne nad zákonnú výmeru,
- ❖ stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci,
- ❖ poskytovanie voľna, prípadne finančných prostriedkov na vzdelávanie zamestnancov,
- ❖ poskytovanie príspevkov na regeneráciu zamestnancov a podpora športových a kultúrnych aktivít,
- ❖ bližšie vymedzenie okruhu zamestnancov prípadne i bývalých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytuje stravovanie,
- ❖ vyššie odstupné alebo odchodné nad minimá ustanovené v Zákonníku práce.

Predmetom kolektívnej zmluvy sú aj nasledujúce oblasti, ktoré upravujú iné právne predpisy:

- ❖ zvýšenie dennej výšky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (§ 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti)
- ❖ doplnkové dôchodkové sporenie (§ 2 ods. 3 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a ďalšie plnenia)

Predmetom kolektívnej zmluvy môžu byť aj ďalšie inštitúty, na ktorých sa zmluvné strany dohodnú, a ktoré sú voľne upraviteľnými ustanoveniami vyplývajúcimi zo Zákonníka práce alebo z osobitných predpisov.³¹

Členstvo v odborovej organizácii na **úrovni základnej odborovej organizácie** zaručí svojim členom ochranu práv člena odborov v oblasti oprávnených požiadaviek a práv zamestnancov najmä: tarifnej oblasti, sociálnom fonde, týždennom pracovnom čase, platenom voľne nad rámec Zákonníka práce, podmienkach práce vrátane BOZP, dodržiavania podmienok nadčasovej práce, nepeňažnom plnení zo strany zamestnávateľa.³²

Z **úrovne odborových zväzov** (ďalej len OZ) sa členov odborovej organizácie týkajú tieto skutočnosti: kolektívna zmluva (ďalej len KZ) vyššieho stupňa, výška minimálnej mzdovej tarify v rezorte, výška príplatkov v rezorte, týždenný pracovný čas, nároky na dovolenku nad minimálne stanovenie v Zákonníku práce, nepeňažné plnenie zo strany zamestnávateľa zamestnancom, podmienky práce, sociálna starostlivosť, dodržiavanie BOZP, presadenie požiadaviek OZ v rezortných predpisoch, vzdelávanie. SOZZaSS poskytuje svojim členom aj bezplatné pracovno-právne poradenstvo, sociálnu pomoc pri nezavinenej ťaživej situácii, podporu pri ťažkých a smrteľných úrazoch, informačný servis členom, informačný bulletin s podrobnými informáciami o dianí v rezorte a odboroch každý mesiac a účasť na školeniach, voľnočasových a klubových aktivitách.³³

SOZZaSS definuje postavenie a právomoci odborovej organizácie na 2 úrovniach, a to:

1. v rámci odborových štruktúr k vlastným členom a k iným odborovým subjektom
2. mimo odborových štruktúr k zamestnávateľovi, štátnym orgánom a k ďalším subjektom.

Zástupcom zamestnancov je na úrovni odborových zväzov - príslušný odborový orgán odborovej organizácie, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník, zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť zoznam členov odborového orgánu. Prostredníctvom odborovej organizácie sú 4 formy nepriamej participácie zamestnancov, a to spolourozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť, kolektívne vyjednávanie.³⁴

³¹ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

³² Farkašová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.

³³ Vitálošová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.

³⁴ Farkašová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.

Konfederácia odborových zväzov KOZ SR ako partner vlády môže prostredníctvom tripartitných rozhovorov na tejto úrovni korigovať napr. kroky vlády v oblasti redukcie a kompenzácie dopadov ekonomických krokov vlády v sociálnej oblasti napr. prostredníctvom: Zákonníka práce, minimálnej mzdy, zmiernenia rastu cien energií a dopravného, pozície pracovníkov v štátnej a verejnej službe, nariadení vlády o platných pomeroch v rozpočtovej sfére prostredníctvom tvorby legislatívy.³⁵

2.3 Problémy kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv v sektore sociálnych služieb

Najväčším problémom kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv v sektore sociálnych služieb je poddimenzované financovanie sociálnych služieb a neexistujúca dlhodobá koncepcia systému financovania sociálnych služieb, ktorá má za následok všetky problémy súvisiace s predmetmi kolektívnych zmlúv ako sú nízke mzdy a samozrejme nízky spoločenský status povolania v sociálnych službách (Interview 2 - odborový zväz). Nedostatok financií sa prejavuje tiež na kvalite poskytovaných služieb. Jednoznačne máme na Slovensku nastavené vysoké štandardy kvality sociálnych služieb, kde sú zakotvené správne princípy odrážajúce posledné poznatky a trendy v EÚ, avšak málo z nich je prenesených do praxe, keďže nie sú na to financie (Interview 4 - odborový zväz). V praxi sa nejedná čisto o sociálne služby, ale aj výkon zdravotníckeho povolania, je to dvojrezortná záležitosť (MZ SR, MPSRV SR). Keď sa totiž pozeráme na poskytovanie sociálnych služieb z pohľadu klienta, de facto vo väčšine zariadení sociálnych služieb sociálny rezort vypomáha zdravotníctvu napriek niekoľkoročnej snahe vypracovať koncepciu zdravotnícko-sociálnu, teda jednoznačne definovať dokedy aký pacient s akou diagnózou a problémom bude v zdravotníckom zariadení pod finančným mechanizmom rezortu zdravotníctva a odkedy už patrí do rezortu sociálnych služieb, chýba jednoznačnosť a prehľadnosť systému (Interview 4 - odborový zväz).

Hlavným predmetom kolektívneho vyjednávania sú **platy zamestnancov** v sektore sociálnych služieb. V minulosti, keď výhradným zriaďovateľom zariadení sociálnych služieb bol štát, zastrešoval aj platy. Pravidlá, kompetencie, partneri tripartity, podmienky kolektívneho vyjednávania boli jasné. V súčasnosti, keď MPSVR SR udeľuje len akreditácie na základe posúdenia odbornosti (povolania, certifikáty na vykonávanie činnosti sociálnych služieb), kontroluje odbornosť a kvalitu poskytovaných sociálnych služieb, ale financuje ich už VÚC z jedného spoločného rozpočtu z podielových daní občanov žijúcich v samospráve, je jasné, že v prvom rade poslanci VÚC volení na základe politickej príslušnosti (a nie odbornosti) schvaľujú financovanie školstva, dopravy, kanalizácie atď. a sociálne služby sú až na samom konci a sú značne poddimenzované. Keď chýba komplexnosť zastrešenia financovania systému sociálnych služieb na úrovni štátu a samosprávy, nejednoznačnosť a nekomplexnosť riešení sa prenáša aj na lokálnu či organizačnú úroveň zariadení sociálnych služieb. Napríklad legislatívu a príslušný právny platový predpis zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb vytvorí MPSVR SR, ale financuje ho už VÚC, a to značne obmedzene podľa odsúhlasenia poslancami VÚC (Interview 4 - odborový zväz). Máme skúsenosti, že ak aj na odboroch sociálnej pomoci VÚC sa snažia niečo riešiť, zväčša sa stane, že poslanci to zrušia a zmena k lepšiemu sa na úrovni VÚC neudeje a tým sa to ani neprenesie do priamej práce poskytovateľov sociálnych služieb a teda ani ku koncovým prijímateľom - klientom (Interview 3 - odborový zväz). Problém je aj v dodržiavaní vyjednaných platových podmienok - napr. napriek uzatvorenej kolektívnej zmluve zamestnávateľa v niektorých zariadeniach sociálnych služieb nechcú vyplácať kreditové (z ďalšieho vzdelávania v zdravotníckom povolaní) a rizikové príplatky kvôli skladbe klientov. (interview 3 - odborový zväz). Celkovo mzdy zamestnancov v sektore sociálnych služieb sú v porovnaní s priemerným platom v národnom hospodárstve veľmi nízke (70% v 2014). Nádejne sa javí fakt, že po prvýkrát od socializmu je už v programovom vyhlásení súčasnej novej vlády snaha o navýšenie mzdy zamestnancov zariadení sociálnych služieb. Tento jav nastal po postupnom tlaku zo strany odborov. V roku 2014 došlo k navýšeniu mzdy prostredníctvom kolektívneho vyjednávania o 2%, v roku 2015 o ďalšie 2% a od januára 2016 až o 4%. Momentálne SOZZaSS predkladá na úrad vlády návrh na zachovanie ostatných benefitov (ktoré spomenieme tu nižšie) a zároveň nárast plátov o 10%. Príklad z diania na Slovensku v sociálnych službách

³⁵ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

- Bratislavský samosprávny kraj (BSK) ako zriaďovateľ a zamestnávateľ zamestnancov vo verejnej službe s výkonom sociálnych služieb v domovoch sociálnych služieb im v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa priznal 4% valorizačné zvýšenie plátov od januára 2016. V júli 2015, keď je potrebné predkladať žiadosti o príspevky na ďalší rok aj s rozpočtom, DSS dostali z BSK inštrukciu, aby 4% zvýšenie v rozpočte zatiaľ navrhli z vlastných zdrojov úspor napr. na prevádzkových nákladoch, ktoré presunú na mzdové náklady. Po januári 2016 DSS začali vyplácať zvýšené mzdy na základe schválenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ale napriek tomu, že je apríl, doteraz nedostali z rozpočtu BSK vyšší príspevok, stále fungujú na usparených prevádzkových nákladoch (teda napr. v DSS šetria na čistiaciach prostriedkoch atď.) (interview 1 - ZSS ako základná odborová organizácia).

Ako druhý najväčší problém vnímame nedostatok kvalifikovaného personálu, lebo novoprijatí zamestnanci nastupujú za takmer minimálnu mzdu. Dokonca častu sú títo predtým evidovaní na UPSVR ako uchádzači o zamestnanie, urobí si kurz opatrovateliek prostredníctvom štátnych príspevkov na rekvalifikáciu, ale keď nastúpia do zariadenia sociálnych služieb, mnohí nevydržia ani prvé 3 mesiace skúšobnej doby kvôli náročnosti práce, zodpovednosti a psychickej pracovnej a fyzickej záťaži pri práci s klienti v zariadeniach sociálnych služieb oproti iným povolaniam na trhu práce (Interview 3 - odborový zväz). V tejto súvislosti treba spomenúť aj problém s kvalifikáciou pracovných síl v sektore sociálnych služieb. Zamestnávateľ určuje pracovné pozície a definuje aj odborný personál, ktorý má v zariadeniach sociálnych služieb teda na základe odbornosti a kvalifikácie vyšší plat. Tí, ktorí majú zdravotnícke vzdelanie, majú v rámci platu pri splnení podmienky ďalšieho vzdelávania v zdravotníctve možnosť tzv. kreditového príplatku. Doteraz sestry v ZSS nemuseli mať špecializáciu, ale nedávno vstúpil do platnosti zákon, že už sa musia špecializovať, ak sú na pozícii odborného personálu (teda prihlásiť sa na viacročné a platené špecializačné štúdium na Slovenskej zdravotníckej univerzite). Tí zamestnanci, ktorí ale nemajú zdravotnícke vzdelanie (ako napríklad opatrovatelia, ergoterapeuti atď.), nemajú právo na kreditový príplatok, lebo ani nemusia absolvovať doplnkové vzdelávanie, hoci ich pracovný výkon aj kvalita poskytovaných služieb je rovnako dôležitá a vyžadujúca si odbornosť. Vzniká teda nepomer medzi zamestnancami, ktorí v praxi často vykonávajú tú istú pracovnú činnosť, avšak jeden pracuje na pozícii nezdravotníkeho zamestnanca a druhý pracuje ako zdravotnícky pracovník a má povinnosť sa ďalej vzdelávať, má kreditový príplatok a vyššiu platovú triedu len na základe inej pracovnej pozície (interview 4 - odborový zväz). V minulosti sa stalo, že kolektívnym vyjednaním v zdravotníctve sa dosiahlo, že zdravotné sestry (aj tie v ZSS) mali mať vyšší plat aj s príplatkami, ale tým by mali vyšší plat ako samotní riaditelia ZSS, preto ich preradili na pracovné miesta opatrovateliek a ošetrovateliek, čím im ostali nízke platy napriek tomu, že naďalej v praxi vykonávali tú pracovnú náplň a činnosť ako dovtedy (Interview 2 - odborový zväz). Ide o to, že nie je ani jasná a jednoznačná klasifikácia povolání. Čo vlastne má robiť zdravotná sestra v ZSS? Realizoval sa prieskum a zistili, že polovicu času robia zdravotné sestry a len polovicu opatrovatelky, hoci malá časť je na pracovnej pozícii označenej odborný personál s vyššou mzdou a väčšina zdravotných sestier je na pracovných pozíciách ošetrovateliek s nižšou mzdou (bez označenia odborného personálu). Tieto ošetrovatelky by mali zavolať zdravotné sestry a zabezpečiť zdravotnú starostlivosť. V realite ju rovno vykonávajú, keďže majú na to potrebné vzdelanie a vzhľadom na to, že by ostali nezamestnané, často pristúpia aj na túto alternatívu nižšej mzdy a nižšieho pracovného zaradenia (Interview 4 - odborový zväz).

Celoslovenským problémom je aj dodatková dovolenka. Tu nastal paradox, lebo v zákonníku práce je zakotvená (konkrétne §106) avšak od roku 2001 MPSVR SR nevydalo právny predpis, ktorým by dané ustanovenie Zákonníka práce upravilo a jednoznačne definovalo. Totiž ak nie je kolektívna zmluva jednoznačná, zamestnávateľ sa tomu vyhne a nedodrží to. V minulom roku sa však podarilo odborom dojednať týždeň dovolenky navyše nad rozsah Zákonníka práce (5-6 týždňov, oproti zákonníkom práce schválených 4-5 týždňov ročne) (Interview 3 - odborový zväz Interview 4 - odborový zväz). Napriek tomu si ich málokto môže vybrať vzhľadom na 24-hodinovú prevádzku ZSS a nízky počet zamestnancov ZSS, ktorí majú často navyše nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, ktorý však v rámci 4 mesiacov by sa mal vyrovnať do časového úseku definovaného v pracovnej zmluve zamestnancov (napr. v januári nadčas, ale nedostane preplatený, lebo potom napr. v marci to vyjde menej). Nadčasy sa preplácajú až po 3 - mesačnom období alebo sa nevyplácajú vôbec kvôli nedostatku finančných prostriedkov a zamestnanci sú nútení mať náhradné voľno (Interview 3 - odborový zväz).

Ďalším benefitom, ktorý vyjednali v poslednom čase odbory v sektore sociálnych služieb je kratšia pracovná doba o pol hod denne (čo je 2,5 hod týždenne), čím sa vlastne navýši hodinová sadzba

mzdových výdavkov. Tvorba sociálneho fondu na vyššej úrovni ako zo zákona a príspevok do 3.piliéru. Problémom však je, že VUC na to nerozpočtujú, a preto mnohí zamestnávateľia v sektore sociálnych služieb to nenapĺňajú finančne u svojich zamestnancov. Stáva sa, že zamestnávateľia ako základné odbory v organizácii síce podpíšu základnú odborovú kolektívnu zmluvu, na druhej strane ju však nedodržiavajú a nemajú za to žiadne postihy (Interview 2 - odborový zväz). Predmetným problémom je aj strava zamestnancov ZSS, ktorá je totožná so stravou poskytovanou klientom. Ide o to, že nezodpovedá zásadám správnej výživy vzhľadom na nároky zamestnancov (napr. krupicová kaša pre seniorov nestačí mladému ošetrovateľovi, ktorý má mať silu na obsluhu a fyzickú námahu s klientom). Zamestnávateľia vyhlásili, že tým, že zamestnanci manipulujú so stravou a je tam riziko, že stravu budú klientom brať, musia si ju povinne platiť a odoberať (donucovací prostriedok zo strany zamestnávateľa) (Interview 3 - odborový zväz). Dalším problémom sú osobné ochranné pracovné prostriedky, ktoré chýbajú alebo sú nevyhovujúce (Interview 3 - odborový zväz).

3. SOCIÁLNY DIALÓG V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

3.1 Koncept sociálneho dialógu a jeho štrukturálneho rozvoja

Obvykle v sociálnom dialógu sú zahrnuté tri strany (**tripartita v sociálnom dialógu**):

- odborové zväzy, reprezentujúce záujem zamestnancov združených v organizáciách pôsobiach na všetkých úrovniach sociálneho dialógu
- zamestnávateľia (alebo zamestnávateľské asociácie) zastupujúce záujmy zamestnávateľov združených v zamestnávateľských asociáciách pôsobiach na všetkých úrovniach sociálneho dialógu
- vláda, zastupujúca záujmy štátu, pozostávajúca z reprezentatntov výkonnej moci

Odbory a zamestnávateľia spolu patria k sociálnej strane, preto sú tiež nazývaní sociálnymi partnermi. Sociálny dialóg je v tomto dokumente chápaný ako dialóg medzi zamestnávateľmi a zamestnancami alebo ich zástupcami. Len zamestnávateľia a zamestnanci - pracovníci týchto organizácií, reprezentujúcich národné organizácie podľa kritérií štatutárneho zastupiteľstva rovnako ako aj pridružení členovia - organizácie, sa môžu zúčastňovať sociálneho dialógu na národnej, sektorovej a samosprávnej úrovni. Štát participuje na tripartitnej spolupráci prostredníctvom svojich výborov a zástupcov, ako sú Rada ministrov, individuálnych ministrov a ministerstiev, VUC a obvodných samospráv, starostov a primátorov a ich zástupcov v závislosti od spolupráce na jednotlivých úrovniach. V sociálnom dialógu štát má regulatívnu funkciu a rolu zamestnávateľa.³⁶

Podniková kolektívna zmluva³⁷ sa uzatvára medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami. U zamestnávateľa plní nasledovné významné funkcie:

- ❖ je právnym nástrojom dosiahnutia a udržania sociálneho mieru u zamestnávateľa,
- ❖ je prameňom práva,
- ❖ je právnym nástrojom spolupráce medzi zamestnávateľom a zamestnancami a ich odborovými organizáciami,
- ❖ prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy možno zlepšovať pracovné, sociálne a životné podmienky zamestnancov.

Povinne zverejňovaná kolektívna zmluva³⁸, ktorej účastníkom je povinná osoba, sa zverejňuje v registri; to neplatí, ak ide o Národnú banku Slovenska a povinné osoby, ktorými sú obce, vyššie územné celky, povinné osoby, ktoré sú ich rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, a povinné osoby, v ktorých majú viac ako 50 % účasť. **Register kolektívnych zmlúv** je verejný zoznam povinne zverejňovaných zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády Slovenskej republiky v elektronickej podobe, je to informačný systém verejnej správy - Centrálny register zmlúv (www.crz.gov.sk). V súčasnosti (apríl 2016) v CRZ uložených 324 kolektívnych zmlúv na rok 2016. Povinne zverejňovaná zmluva, ktorá sa nezverejňuje v

³⁶ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

³⁷ §2 ods. 3 písm.a) zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

³⁸ § 5a zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

registri, sa zverejňuje na webovom sídle povinnej osoby, ktorá zmluvu uzatvára, a to bezodkladne po uzavretí zmluvy alebo po doručení súhlasu, ak sa na jej platnosť vyžaduje súhlas príslušného orgánu. Ak táto osoba nemá webové sídlo, zmluva sa zverejňuje na webovom sídle jej zriaďovateľa alebo bezodplatne v Obchodnom vestníku.

Príslušný odborový orgán je povinný **oboznámiť zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy** najneskôr do 15 dní od jej uzavretia³⁹. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania⁴⁰. V uzavretej kolektívnej zmluve je vhodné zakotviť i **informačnú povinnosť zamestnávateľa**, napr. v nasledovnom znení: Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia ... a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiadajú, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť. Zmluvné strany sú povinné **uchovávať kolektívnu zmluvu** a rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá⁴¹.

Postup kolektívneho vyjednávania je na Slovensku nasledovný⁴²:

- (1) Kolektívne vyjednanie sa začne predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane.
- (2) Zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam, ktoré neboli prijaté.
- (3) Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
- (4) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

Doručenie návrhu kolektívnej zmluvy sa vykonáva osobne u zamestnávateľa na mieste na to určenom (napr. podateľňa) – treba žiadať potvrdenie prijatia na kópiu sprievodného listu alebo napr. poštou (doporučene s doručenkou). Kolektívne vyjednanie prebieha osobne počas stretnutí zmluvných partnerov, zvyčajne viacerou s rôznym časovým odstupom, tzv. viaceré „kolá kolektívneho vyjednávania“. Je preto dôležité vybrať čo najlepšie zloženie vyjednávacích tímov, a určiť vhodného hlavného vyjednávača. Je možné zabezpečiť účasť poradcov (napr. oblasť BOZP, mzdoví experti, atď.) alebo účasť zástupcov vyšších odborových orgánov. Po každom kolektívnom vyjednaní sa odporúča vyhotoviť písomný záznam (zápisnica). Je to doklad o tom, na čom sa zmluvné strany dohodli a ktoré otázky zostali otvorené alebo sporné. Slúži tiež ako podklad pre konanie pred sprostredkovateľom resp. rozhodcom, ak sa na nich strany neskôr obrátia. Účasť vyjednáčov – zamestnancov na kolektívnom vyjednaní sa posudzuje podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce, teda činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Podpisovanie kolektívnej zmluvy oprávnenými osobami. Kolektívna zmluva môže byť menená (i dopĺňaná) písomnými dodatkami. Ustanovenie o tom je vhodné uviesť aj v samotnej kolektívnej zmluve a postupuje sa rovnako ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy.

V prípade, že sa nevedia zmluvné strany dohodnúť, postupuje sa v zmysle kolektívnych sporov⁴³. **Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy** a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.“Zoznam

³⁹ § 5 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

⁴⁰ § 47 ods. 2 Zákonníka práce

⁴¹ § 5 ods. 7 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

⁴² § 8 ods. 1 až 4 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

⁴³ § 10 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov

sprostredkovateľov (a rozhodcov) vedie Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR. Sprostredkovateľ⁴⁴ je odborne spôsobilý občan, ktorý má odborné vedomosti najmä z pracovnoprávnej oblasti a sociálnej oblasti a má schopnosti, ktoré sú nevyhnutné na vykonávanie sprostredkovateľskej činnosti a rozhodcovskej činnosti. Na riešenie kolektívneho sporu sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom. Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy. Zmluvné strany a sprostredkovateľ sú povinní navzájom si poskytovať súčinnosť. Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom alebo odo dňa doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa, ak sa zmluvné strany nedohodnú na inej dobe. Náklady konania pred sprostredkovateľom uhrádza každá zo zmluvných strán jednou polovicou. Súčasťou nákladov sprostredkovateľa je najmä jeho odmena a cestovné náhrady podľa osobitného predpisu. Ak sa zmluvné strany nedohodnú so sprostredkovateľom o odmene, patrí mu odmena podľa vykonávacieho predpisu. Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu. Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá. Právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy je súdne vykonateľné.⁴⁵

Štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy: Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk. Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce zamestnancami. Za účastníka štrajku sa po celú dobu jeho trvania považuje zamestnanec, ktorý s ním súhlasil; zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, sa za jeho účastníka považuje odo dňa pripojenia sa k štrajku. Zamestnancovi sa nesmie brániť zúčastniť sa na štrajku ani sa nesmie donucovať k účasti na štrajku. Zástupcovia príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, musia umožňovať primeraný a bezpečný prístup na pracovisko zamestnávateľa a nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho alebo im vyhrážať akoukoľvek ujmu; o prerušení práce s nimi môžu iba rokovať. V dobe účasti na štrajku neprislúcha účastníkov štrajku mzda ani náhrada mzdy. V priebehu štrajku zamestnávateľ nesmie prijímať ako náhradu za účastníkov štrajku na ich pracovné miesta iných občanov. Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok riešenia sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť výluka. Výlukou sa rozumie čiastočné alebo úplné zastavenie práce zamestnávateľom.⁴⁶

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov; medzi organizáciou zamestnávateľov - združením (jedným alebo viacerými) a odborovým zväzom (jedným alebo viacerými). Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňujú zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme a zamestnávateľa, ktorým je štát (tzn. pre štátnych zamestnancov) sa uzatvárajú na jeden rok. Počas obdobia platnosti kolektívnej zmluvy kolektívnu zmluvu nemožno platne vypovedať, tzn. jednostranne ukončiť jej účinky pre zmluvné strany. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sa dohadujú pre jednotlivé hospodárske odvetvia v celoštátnom alebo regionálnom meradle. Zmluvná strana na strane zamestnávateľov je povinná odovzdať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa ministerstvu na uloženie.⁴⁷

⁴⁴ § 10a ods. 4 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

⁴⁵ § 13 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

⁴⁶ § 16 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

⁴⁷ §2 ods. 3 písm. b) až d) a §9 zákona o č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zoznam uložených a platných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na MPSVR SR sú z týchto oblastí: Doprava; Stavebníctvo; Drevospracujúci priemysel; Elektrotechnika; Energetika; Hutníctvo, ťažobný priemysel a geológia; Obchod a cestovný ruch; Finančníctvo; Potravinárstvo; Sklárstvo; Strojárstvo; Štátna služba a verejná služba; Vodné hospodárstvo; Zdravotníctvo, chemický a farmaceutický priemysel; Poľnohospodárstvo a lesníctvo; Civilné letectvo; Bytové hospodárstvo; Iné.⁴⁸

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov vo verejnej (vyššie územné celky) a štátnej službe (nemocnice), vrátane poskytovateľov sociálnych služieb určila na rok 2016 tieto benefity - kratší pracovný čas, dlhšia výmera dovolenky, zvýšenie platových taríf zamestnancov od 1.1.2016 o 4 %, odchodné vo výške dvoch funkčných platov, príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov, prídel do sociálneho fondu – povinný 1 %, ďalší najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov zúčtovaných za rok. Upravuje aj podmienky zo zákona, a to: osobný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, platová kompenzácia za sťažený výkon práce (od 10% až 23% platovej tarify 1. stupňa 1. platovej triedy základ. stupnice plat. taríf), príplatok za zmenu (od 2,1% do 16,7% platovej tarify 1. stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice plat. taríf), kreditový príplatok (od 5% až 10 % platovej tarify 1. platového stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice plat. taríf), výkonnostný príplatok, príplatok za starostlivosť a vedenie služobného alebo motorového vozidla, príplatok za prácu v sobotu alebo nedeľu (30 % hod. sadzby funkčného platu), príplatok za prácu v noci (25 % hod. sadzby funkčného platu), príplatok za prácu vo sviatok (100 % hod. sadzby funkčného platu), plat za prácu nadčas, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.⁴⁹

V oblasti **Zdravotníctva** bola uzatvorená v roku 2012 Kolektívna zmluva vrátane 6 dodatkov vyššieho stupňa týkajúca sa sociálnych služieb v SR medzi Slovenským odborovým zväzom zdravotníctva a sociálnych služieb (SOZZaSS) a Lekárskym odborovým združením a Asociáciou fakultných nemocníc SR. Obsahom je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok, pracovného času, dovolenky, odstupného, odchodného, sociálneho fondu, doplnkového dôchodkového sporenia, vzdelávania, BOZP a podmienok zamestnávania nad rámec týchto podmienok upravených vo všeobecne záväzných právnych predpisoch.⁵⁰

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa s Asociáciou štátnych nemocníc SR (uzavretá na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 14.3.2012 v znení dodatkov č. 1 až 6. Dodatkom č. 6 predĺžená platnosť do 30.6.2016) Benefity - Odstupné dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 a) až c) Zákonníka práce najmenej jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca nad rozsah odstupného podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, odchodné najmenej vo výške dvoch priemerných mesačných zárobkov zamestnanca, mzdové zvýhodnenie za sobotu a nedeľu, mzdové zvýhodnenie za sviatok najmenej 60 % priemerného zárobku, sociálny fond – povinný prídel 1 %, ďalší prídel 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov zúčtovaných za rok.⁵¹

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa s Asociáciou nemocníc Slovenska (uzavretá na základe rozhodnutia rozhodcu zo dňa 20.10.2012 v znení dodatkov č. 1 až 4. Dodatkom č. 4 sa zmluvné strany dohodli na predĺžení platnosti a účinnosti do 31.3.2015. V súčasnosti teda nejestvuje platná KZVS s ANS. Návrh SOZ ZaSS z 18.8.2014 ANS neakceptovala. Rokovania stále prebiehajú.⁵²

⁴⁸ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

⁴⁹ Farkašová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.

⁵⁰ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

⁵¹ MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

⁵² MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>

SOZZaSS združuje 140 základných organizácií zriadených pri ZSS. Odborový zväz vypracoval pre základnú organizáciu vzorovú kolektívnu zmluvu pre kolektívne vyjednávanie na úrovni organizácie. Mnohé problémy sa musia riešiť na úrovni zriaďovateľov, najhoršia komunikácia je s VÚC Tnavského a Prešovského kraja, problém v komunikácii je aj v BSK keďže tam je iná politická orientácia (pravícová). V menšom pomere sú zriaďovateľmi ZSS mestá a obce. V samotnom sektore sociálnych služieb v podstate tripartita neexistuje, sociálny dialóg je len na národnej úrovni (KZ vyššieho stupňa pre verejnú službu) a na úrovni organizácie. Absentuje sociálny dialóg na úrovni VUC, 5-6 odborových zväzov by síce sociálny dialóg na VUC úrovni prijalo, ale pokiaľ niečo nie je dané zákonom, nie je ani ochota z druhej strany, teda zástupcov VÚC viesť sociálny dialóg (Interview 2 - odborový zväz). VUC sú príspevkové alebo rozpočtové organizácie, čo často používajú ako argument. Ide o to, že aj keď na kolektívnom vyjednávaní predseda VUC niečo sľúbi, nie je v pozícii, aby to dokázal vždy splniť, keďže rozhodnutia prechádzajú schválením poslancov VUC. Stalo sa, že aj keď predseda VUC niečo nepodpíše hoci aj 2x a vráti to na prerokovanie, nakoniec ak to poslanci VUC schvália na rokovaní, je to platné aj bez podpisu predsedu (Interview 4 - odborový zväz). Pri otázkach štruktúrovaného sociálneho dialógu na národnej úrovni zase keď MPSVR SR nevie nejaký sociálny problém riešiť, vytvorí komisiu. Napríklad minulý rok bola vytvorená Expertná komisia pre tvorbu legislatívnych zmien v oblasti sociálnych služieb. Zákon 448/2008 Z.z. o sociálnych službách je veľmi obsiahly a má množstvo doplňujúcich príloh, ktoré sú pre mnohých (vrátane riaditeľov ZSS) neznáme. Konkrétne Podmienky kvality poskytovania sociálnych služieb a minimálne štandardy. Zákonom sú zavedené, avšak táto expertná komisia celý minulý rok riešila a stále rieši, ako sa majú tieto podmienky kvality v ZSS realizovať a komisia má za úlohu vypracovať metodiky pre ZSS, ako postupovať, aby MPSVR SR mohlo urobiť kontrolu, či tieto podmienky kvality dané ZSS napĺňa, pričom opäť neodstráni “vmedzerný” faktor, a to VUC v pozícii financovateľa a nadriadeného orgánu pre ZSS, ktorého zároveň týmto limituje (Interview 4 - odborový zväz). V rámci SOZZaSS ako jediného odborového zväzu zamestnancov v sociálnych službách sú v pomere k zdravotníctvu sociálne služby zastúpené len v 1/5, čo je limitujúci faktor tak pre venovanie sa sociálnym témam (prevyšuje potreba riešiť zdravotnícke témy - interview 4 - odborové zväzy). *“Napriek veľmi nízkemu finančnému oceneniu som nepočula, žeby pracovníci v sociálnych službách proti tomu protestovali. Odborový zväz „bojoval“ len za vyrovnanie platov zdravotných sestier na úroveň zdravotníckych platových taríf. V odborovom zväze pracovníkov zdravotníctva a sociálnych vecí sú sociálne veci tou rozprávkovou Popoluškou, ktorá čaká na svojho princa. Je to dôsledok aj toho, že pracovné pozície v Katalógu pracovných činností nezodpovedajú realite, nezachytávajú súčasné trendy a sociálna práca je podceňovaná oproti zdravotníckym a pedagogickým činnostiam. Vznik komory sociálnych pracovníkov je príležitosť na zmeny.”* (Interview 7 - strešná sociálna platforma neverejných poskytovateľov sociálnych služieb a bývalá ministerka práce, soc. vecí a rodiny SR v 1991-92). Agenda, ktorú rieši Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov v sociálnej práci v súvislosti s komunikáciou medzi zamestnávateľom a zamestnancom v sociálnych službách je spravidla viazaná kontextom zákonníka práce, bez významnejšieho podielu využitia štruktúrovaného sociálneho dialógu - *“Rezervy vnímame v diskusii ako takej, všeobecne chýba tendencia diskutovať a pozerat’ na problémy spôsobom “výhra-výhra”. Zároveň si myslím, že by pomohla väčšia osвета a informovanosť o tom, že je možné tento nástroj vôbec využívať”* (interview 8 - predseda Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce). So štruktúrovaným sociálnym dialógom v sociálnych službách zástupcovia neverejných poskytovateľov sociálnych služieb na Slovensku vo všeobecnosti deklarujú, že nemajú žiadne skúsenosti: Neverejní poskytovatelia sociálnych služieb sú väčšinou menšie zariadenia, ktoré nepoznajú a neaplikujú žiadne formy a procedúry sociálneho dialógu. Tým, že väčšina týchto organizácií boli a sú občianske združenia, zamestnanci sú súčasne aj členmi. Takže problémy sa riešia skôr na členskej schôdzi ako v pracovnej sfére. Navyše, práca pre občiansky sektor má svoje špecifiká. Mnohé organizácie fungujú na báze projektov, čo znamená, že pracovníci sú kontrahovaní na dobu trvania projektu. V prípade, že sú kontrahovaní na neurčitý čas, musia strpieť /súhlasit’ s tým, že ich odmena bude nižšia ako v prípade pokrytia aktivity finančným grantom. Neurčitosť budúcich zadaní a projektov viedlo a vedie mnohých k tomu, že fungujú ako samostatne zárobkovo činné osoby a pracujú pre tie organizácie, ktoré získali zdroje (Interview 7 - strešná sociálna platforma neverejných poskytovateľov sociálnych služieb a bývalá ministerka práce, soc. vecí a rodiny SR v 1991-92).

3.2 Princípy a formy sociálneho dialógu

Princípy dialógu:

1. nezávislosť a rovnoprávnosť strán: organizácie by mali byť plne nezávislé a ani čiastočne dominantné
2. dôvera a kompromis: zaangažované strany by sa mali zúčastňovať dialógu v dobre viere a s cieľom uzavrieť kompromis, minimálne týkajúci sa základných otázok;
3. v súvislosti so zákonmi: dialóg by mal byť adresný v otázkach otvorenej diskusie a mal by byť vedený princípmi pozorovania oboch strán.

Formy dialógu:

Sociálny dialóg môže mať viaceré formy, medzi ktorými sú najpopulárnejšie:

- **Negociácia** - zvyčajne s účasťou sociálnych partnerov, na národnej úrovni aj s treťou zaangažovanou stranou a to vládou. Cieľom negociácie je obyčajne kompromis, ktorý garantuje sociálny mier. Negociačné procesy môžu zahŕňať podstatné problémy a vzájomné vzťahy medzi stranami. Mali by viesť k uzavretiu zmluvy záväznej pre všetky strany negociačného procesu.
- **Konzultácie** - sa týkajú tých istých účastníkov ako negociačné konania, ale nemusia nevyhnutne viesť k dohode, hoci strany zvyčajne ctia a uznávajú ich výsledok.
- **Poskytovanie názoru** - zástupcovia štátnej správy zisťujú názory odborov a zamestnávateľských organizácií na otázky a témy vládnej politiky. Tieto postoje sociálnych partnerov nie sú záväzné pre vládu. Princípy dávania názoru však sú väčšinou regulovaná zákonom, ktorý tiež určuje, v ktorých prípadoch je vláda povinná požiadať o oficiálne stanovisko.
- **Informovanie** - zástupcovia štátnej správy musia z vlastnej iniciatívy alebo na žiadosť zúčastnených strán, poskytovať informácie sociálnym partnerom. Poskytovanie informácií nie je spojené s povinnosťou vypočutia strán, ale bežná prax je zabezpečiť príležitosť klásť doplňujúce otázky a vykonať krátku diskusiu na danú tému. Na úrovni organizácie (podniku, inštitúcie) odbory, zamestnanecké rady a iné formy zamestnaneckých reprezentácií majú právo byť informovaní.

3.3 Fóra sociálneho dialógu

V SR nie je konštituovaná tripartita na národnej úrovni. Kolektívne zmluvy sa každoročne vyjednávajú celoplošne pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe. KV prebieha na podnikovej úrovni, kde pôsobia odborové organizácie. V rámci tripartity na posudkových komisiách, pracovných skupinách, radách vlády na národnej úrovni v sektore sociálnych služieb pôsobí SOZZaSS vo:

- Výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov a rovnosť príležitostí (MPSVR SR)
- Pracovná skupina legislatívne zmeny v oblasti sociálnych služieb na MPSVR SR
- Expertná pracovná skupina pre prípravu - Metodiky hodnotenia podmienok kvality poskytovaných sociálnych služieb
- Regionálne rady Konfederácie odborových zväzov SR v 8 VÚC
- Odvetvová hospodárska a sociálna rada na MZ SR

“Podľa môjho názoru, je pozícia KOZ pre zamestnancov zdravotníctva a sociálnych služieb v SR pomerne slabá, vláda (konkrétne MPSVR) síce prejavuje záujem s nimi sa stretnúť ale zostáva to v pozícii vypočutia ich požiadaviek a názorov. V predchádzajúcich rokoch sa to týkalo prevažne platov zamestnancov v SS, ktoré považovali za veľmi nízke a neadekvátne, ale nepamätám si, že by sa za posledné roky s tým niečo dialo. Spolupráca MPSVR prebiehala pravidelne skôr na účasti zástupcov MPSVR na konferenciách a seminároch organizovaných KOZom, kde sa prezentovali a diskutovali zámery vlády v oblasti SS (konceptné, legislatívne) a ak aj odborári poukazovali na nevyhovujúce platové podmienky zamestnancov nebolo možné ich riešiť z úrovne MPSVR, nakoľko táto problematika prešla do kompetencie Úradu vlády SR, ktorý však asi ani nemá šajnu, že to majú v pôsobnosti (ÚV SR odkazoval novinárov v otázkach platu na MPSVR). KOZ je pripomienkujúcim orgánom v legislatívnom procese a tak boli vždy ich zástupcovia prizývaní pri tvorbe zákonov v oblasti SS na rokovania a diskutovali sa s nimi ich návrhy a pripomienky a pokiaľ to bolo vecne a politicky možné, boli akceptované. Samotní odborári/členovia by sa mali zamyslieť, či ich doterajšia činnosť priniesla nejaký prospech pre zamestnancov, sú ich odboroví predstavitelia, ktorí ich zastupujú dostatočne akční, fundovaní a pod. a čo s tým je možné urobiť, treba niečo zmeniť? Asi áno.” (Interview 9 - nezávislá expertka v sociálnych službách; bývalá riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR v rokoch 1991 - 2015).

“ZMOS opakovane medzi svoje priority zaradzuje takú zmenu právnej úpravy, ktorá by umožňovala v praxi a finančne realizovateľné podmienky poskytovania sociálnych služieb. Napriek tomu, uchopenie tejto obrovskej témy sa doposiaľ z pozície ZMOS nepodarilo. Ide skôr o apel smerovaný vláde a príslušným rezortom. Je taktiež vhodné podotknúť, že sociálne služby sú formulované ako originálna pôsobnosť miestnej územnej samosprávy a regionálnej územnej samosprávy, pričom SR okrem záväzkov napr. vo vzťahu k právam osôb so zdravotným postihnutím je viazaná aj Európskou chartou miestnej samosprávy, (primeranosť správnych štruktúr a zdrojov zodpovedajúcich úlohám miestnych orgánov (čl. 6 ods. 1); finančné zdroje miestnych orgánov (čl. 9 ods. 2,3, 4 a 8), právo a spôsobilosť miestnych orgánov v medziach zákona spravovať a riadiť podstatnú časť verejných záležitostí v rámci svojej zodpovednosti a v záujme miestneho obyvateľstva (čl. 3 ods. 1), právo miestnych orgánov pokiaľ je to možné prispôsobiť miestnym podmienkam vykonávanie právomocí, delegovaných im ústredným alebo regionálnym orgánom (čl. 4 ods. 5) právo miestnych orgánov v rámci hospodárskej politiky štátu na primerané vlastné finančné zdroje, s ktorými by mohli v rámci svojich právomocí voľne disponovať (čl. 9 ods. 1). Pokiaľ je otázka smerovaná na sektorový sociálny dialóg, potom je možnou príčinou jeho faktickej neexistencie a) vymedzenie predmetu sektorového dialógu v porovnaní s odbornými platformami (rada vlády, výbory) kde majú zastúpenie aj relevantné organizácie zamestnávateľov, spravidla aj odbory b) nedefinovanie „sektora“ sociálneho dialógu. Možné je aj to, že v porovnaní s klasickým sektorovým sociálnym dialógom (na strane zamestnávateľov v zásade vždy entity rovnakého alebo podobného druhu, t.j. podnikateľské subjekty) v sociálnych službách sú zastúpené všetky od verejných, cez súkromné, až po mvo, t.j. už zjednotenie tematiky na strane zamestnávateľov môže byť problematické. Dovoľujem si taktiež formulovať hypotézu, že ani na strane zamestnancov nie je situácia s pokrytím sektorov ideálna. Obávam sa, že služby v domácnostiach majú odbory pokryté málo, alebo vôbec, detto platí pri službách zabezpečujúcich základné životné podmienky (t.j. služby bezdomovcom, drogovu závislým, sexbiznis atď.). Z tohto pohľadu by bol neopomenuteľný subjekt Komora sociálnych pracovníkov, ktorá však ešte len vzniká a buduje sa a nie je budovaná na princípe odborovej organizácie, ale profesného združenia.” (Interview 11 - riaditeľ legislatívnej sekcie ZMOS).

4. PERSPEKTÍVY SOCIÁLNEHO DIALÓGU V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

4.1 Výzvy v oblasti práce a zamestnanosti v sociálnych službách

Štrukturovaný sociálny dialóg na Slovensku má pred sebou tieto výzvy v súvislosti s pracovnou silou v sektore sociálnych služieb (z pozície zariadení sociálnych služieb a ich zamestnancov):

Malý podiel mladých zamestnancov sociálnych služieb - nízka atraktivita a záujem o zamestnanie v tomto sektore, ale v rámci demografických trendov je značný potenciál na vytvorenie nových pracovných miest v sektore sociálnych služieb - treba uvažovať dopredu o faktoroch vplyvajúcich na zvýšenie atraktivity zamestnania v tomto sektore (interview 2 - odborové zväzy), potenciál je v mladých ľuďoch, ktorí sú vzdelaní, rozhladení a vyžadujú aby mali za svoju prácu riadnu mzdu (interview 13 - predsedníčka asociácie poskytovateľov soc.služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedkyňa odborového zväzu).

Neadekvátne mzda a nízka motivácia kariérneho rastu pracovníkov zariadení sociálnych služieb (interview 2 - odborové zväzy), *“platy sú nízke, sociálni pracovníci majú oveľa nižšie platy ako zdravotníci. Zdravotné sestry odchádzajú, lebo viac im zaplatia v nemocniciach”* (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR). *“Je všeobecne známe, že platy zamestnancov v SS patria k najnižším v národnom hospodárstve. Nesúvisí to len s platnou legislatívou (zák.č.553 o odmeňovaní zamestnancov vo verejnej správe, tabuľky, katalóg), v ktorom sú nastavené platy dokonca nižšie ako je minimálna mzda(napr. platová trieda3 pre opatrovatelky), ale aj s financovaním sociálnych služieb. Ak by sa aj zvýšili tzv. tabuľkové platy, ak samospráva(obec, VUC) a neverejní poskytovatelia nemajú z verejných zdrojov dostatok finančných prostriedkov na financovanie SS a tým aj zvýšených plátov, resp. ak by chceli zvýšiť platy (napr. osobný*

príplatok) aj v rámci platnej legislatívy, nemajú z čoho to zabezpečiť. V dôsledku toho potom situácia v zamestnávaní kvalitných zamestnancov, ale aj zabezpečenie ich odbornej úrovne, napr. vzdelávaním, supervíziou, je veľmi ťažká. Osobitne sa to prejavuje v praxi tým, že zamestnávateľ získa kvalifikovaného zamestnanca, prípadne aj investuje do jeho ďalšieho vzdelávania a do jeho rozvoja, ale takýto kvalitný zamestnanec odchádza, lebo zamestnávateľ nemôže zamestnanca motivovať vyšším platom, resp. adekvátnym platom a tak odchádza zamestnanec tam, kde mu zaplatia viac (viď opatrovatelky, ktoré po získaní akreditovaného kurzu a potrebnej praxe odchádzajú do Rakúska a Nemecka). V praxi nie je ojedinelé, že zamestnanec ani nemá záujem byť kvalitnejším (chýba motivácia), ak má nízky zárobok. Zamestnanci v SS na rozdiel od iných oblastí (zdravotníctvo, školstvo) nemajú takú oporu v odboroch, ešte sme nezažili na Slovensku situáciu, že by sa aktívne zúčastnili štrajku, a ani sa nechystali. Mnohí z nich pracujú v regiónoch, kde je vysoká nezamestnanosť a tak sú radi, že majú aj nízko platené miesto a navyše kto by zabezpečil starostlivosť o klientov v čase ich protestov/štrajkov, keď leďva stihnú zabezpečiť prevádzku svojej služby v normálnom režime, nie je ľahké, ba priam nemožné, nechať bezmocných a nevládných klientov bez personálu, odbory by mali viac zabojevať (byť radikálnejší) za svojich členov na vládnej úrovni. V novom programovom vyhlásení vlády SR je v oblasti sociálnej politiky aj zvýšenie plátov zamestnancov v SS (je to však vágny záväzok, ak nie je povedané kedy a kto to zaplatí) je potrebné, aby odbory žiadali vládu riešiť ich teraz a nie bez termínov a podmienok, lebo prejdú 4 roky a opäť sa nič neudeje ako v predchádzajúcich rokoch” (Interview 9 - nezávislá expertka v sociálnych službách; bývalá riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR v rokoch 1991 - 2015).

Nízka atraktivita zamestnancov v sociálnych službách o **členstvo v odboroch** - najmä u neverejných poskytovateľov sociálnych služieb (interview 2 - odborové zväzy), “Prínos odborov nevnímam. Bola som roky v odboroch a okrem platenia príspevkov som nič ďalšie pozitívne nevnímala. V danej etape sú odbory v sociálnych službách nefunkčné - pokiaľ viem, nezaujímajú sa o podmienky práce pracovníkov v sociálnych službách a neriešia to. Aspoň o tom nemám žiadnu vedomosť” (Interview 12 - podpredsedníčka asociácie poskytovateľov a riaditeľka neverejného poskytovateľa; bývalá členka odborového zväzu), “Väčšia aktivita SOZZaSS a skutočné zameranie sa na problémy, ktoré do pár rokov spôsobia katastrofu pri poskytovaní sociálnych služieb a v ošetrovatelstve by zatriktívnil členstvo v odboroch. S každým riaditeľom zariadenia sociálnych služieb musí vedenie odborového zväzu hovoriť. Musí byť s nimi v kontakte, dnes to nie je problém – hoci e-mailom. Mali by napísať list zamestnancom, ponúknuť pohľad odborového zväzu na riešenie zlej situácie vo financovaní sociálnych služieb a zlej situácie v preplácaní ošetrovateľských výkonov. Treba uzatvoriť „mier“ medzi Slovenskou komorou sestier a pôrodných asistentiek vo vzťahu k sestram pracujúcim v sociálnych službách. Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek žije v presvedčení, že ak začnú zdravotné poisťovne preplácať ošetrovateľské výkony sestier v zariadeniach sociálnych služieb – tak im ubudne z koláča na rozdelenie.” (interview 13 - predsedníčka asociácie poskytovateľov soc.služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedníčka odborového zväzu). “Skeptický som k odborom - flexibilitu služieb vidím inak ako oni a je zákonník práce, ktorý urobili odbory, je zlý. Práca a zamestnávateľ klienta v službách nie je flexibilné. V soc. službách zmeňme katalóg v činnosti - to nepovedia, idú iným smerom - nie k flexibilitě, ale ku garanciam a stabilite. Aby mohli komunitné služby efektívne fungovať, treba zmeniť veľa vecí v zákonníku práce a v odvodovom zaťažení. Odborári vykrikujú, že chcú vyššie platy, ale už nekričia o kvalite služieb voči sociálnemu klientovi. Čo by robili odbory, ak by som povedal, že tento pracovník porušil práva klienta? Slovenské odbory v paušále sú zlé. Keby sme v Nórsku, odbory tam riešia aj etické komisie, vstupujú do vecí a vyjednávajú a zastupujú aj klienta aj pracovníkov. Neni to proste len o tom, že odbory vykazujú činnosť, ale vydávajú usmernenia, pracujú profesne akoby komora” (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR).

Nejasnosť a nejednoznačnosť v popise práce, zodpovednosti a pracovnej náplne pracovných pozícií v sektore sociálnych služieb (interview 4 - odborové zväzy). “Ak sa zameriame na zdravotnícku časť sociálnych pracovníkov, tak tam je to jednoznačne problém ich zaradenia ako “materiálno-technického personálu” čo významne okliešťa možnosť ich práce. Túto vec je potrebné jednoznačne zmeniť” (interview 8 - predseda Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce), “potenciál je v profesionalizácii pozície opatrovateľ/opatrovatelka a v profesionalizácii postavenia sestry

v zariadeniach sociálnych služieb a v zdravotníctve” (interview 13 - predsedníčka asociácie poskytovateľov soc. služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedkyňa odborového zväzu).

Nízky počet a **obštrukcie mať flexibilné pracovné úväzky** - možnosť zavádzania dočasných pracovných úväzkov podľa schváleného rozpočtu na určitý čas a minimalizovať s tým súvisiace “prestoje” ako napr. 2-mesačná nezamestnanosť zamestnanca denného typu sociálnych služieb počas leta atď. “*Nedostatočná flexibilita práce z pohľadu efektivity služby. Ak chceme ambulantné aj terénne služby, je nutné mať radšej viac zamestnancov na polovičný úväzok, na nočné na dohody atď. Flexibilita pracovných pozícií je nízka. Pracovníci sociálneho charakteru v ZSS robia 8-16 hod pracovný týždeň a mimo pracovnej doby nie, čo sa potom premieta do kvality sociálnych služieb*” (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR).

Stereotypná práca, minimálna inovatívnosť, „**vyhorenie**“ – týka sa najmä veľkých zariadení sociálnych služieb (Interview 7 - strešná sociálna platforma neverejných poskytovateľov sociálnych služieb a bývalá ministerka práce, soc. vecí a rodiny SR v 1991-92, tendencie k vyhoreniu spôsobené niekedy pracovným prostredím, inokedy výsledkami viditeľnými až v dlhodobom horizonte (interview 8 - predseda Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce).

Prefeminizovanosť a vyššia veková štruktúra zamestnancov sociálnych služieb (interview 2 - odborové zväzy). “*Ide prevažne o ženský personál, ktorému vyhovujú 12 – hodinové smeny aj kvôli príplatkom aj kvôli lepšiemu skĺbeniu pracovného a rodinného života a nutnosti cestovať za prácou. Dôsledkom toho je, režim v ústavoch sa podriada potrebám zamestnancov a nie prijímateľov služieb*” (Interview 7 - strešná sociálna platforma neverejných poskytovateľov sociálnych služieb a bývalá ministerka práce, soc. vecí a rodiny SR v 1991-92).

Nadchádzajúci a vo vybraných zariadeniach už prebiehajúci **proces deinštitucionalizácie** a jej vplyv na pracovné sily - neistoty vyplývajúce z rozvoja nových sociálnych služieb založených na komunitnom rozvoji, väčšina personálu zariadení sociálnych služieb sa stavia voči DI skepticky (interview 2 - odborové zväzy),

4.2 Kľúčové témy a výzvy rozvoja sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v sociálnych službách

Do budúcnosti identifikujeme v záujme rozvoja štrukturovaného sociálneho dialógu tieto potreby:

Zamestnanci v sektore sociálnych služieb vo všeobecnosti **nemajú snahu vytvoriť odborovú organizáciu** a začleniť sa do Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (SOZZaSS). V rámci interview 13 (predsedníčka asociácie poskytovateľov soc. služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedkyňa odborového zväzu) sme získali niekoľko zaujímavých postrehov:

Pohľad zamestnávateľa - riaditeľky neziskovej organizácie poskytujúcej sociálne a zdravotnícke služby pre seniorov v pobytovej forme: Zamestnanci nie sú organizovaní v odborovej organizácii, celkom máme 28 zamestnancov (menej ako 50 – kedy musí vzniknúť zamestnanecká rada). Ako zamestnávateľ – riaditeľka zariadenia sociálnych služieb som zamestnancom vysvetlila, že si môžu založiť odborovú organizáciu alebo mať zástupcu zamestnancov, ktorý ich bude zastupovať. Bolo to v roku 2003. Nik zo zamestnancov nechcel na seba prevziať bremeno organizovania odborárskej práce a ani tomu nik nerozumel. Na riešenie právnych situácií, ktoré popisuje Zákonník práce a ktoré vyžadujú existenciu zástupcu odborovej organizácie, alebo zamestnaneckú radu, alebo zástupcu zamestnancov, je v našom zariadení ustanovený zástupca zamestnancov.

Kľúčové podmienky, prečo je tomu tak na strane zamestnancov:

Na to, aby sa vytvorila základná organizácia (ktorá môže byť členom SOZZaSS), musel by niekto zo zamestnancov vyvinúť iniciatívu. Musel by oslovit kolegov, musel by im vysvetliť, že je takýto krok pre nich dobrý a do budúcnosti priniesie efekt. Takýto zamestnanec by musel byť sám presvedčený o výhodách členstva v odboroch. Musel by zároveň veriť, že cez odbory dokáže vyriešiť niečo čo nefunguje so zamestnávateľom. Ďalšou podmienkou je, aby tento zamestnanec videl zmysel tejto

práce, že v existujúcich podmienkach dokáže vyjednávať so zamestnávateľom lepšie podmienky, než ktoré stanoví zamestnávateľ sám. Zamestnanec by mal chápať význam odborového hnutia – čomu žiaľ nerozumie veľká väčšina zamestnaných ľudí v sociálnych službách a zdravotníctve.

Kľúčové podmienky, prečo je tomu tak na strane SOZZaSS:

Zo strany SOZZaSS neexistuje žiadna aktivita, ktorá by zamestnancom ukázala, že ich (zamestnancov) zastupuje vo vzťahu k Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (vo vzťahu k vláde). Napríklad: Že by ich zastupoval v tom, aby sa zmenil sociálny status opatrovateľov ako novodobých otrokov, ktorí vykonávajú ťažkú fyzickú a psychickú prácu v nočných a denných zmenách s chorými ľuďmi za minimálnu mzdu. Že by sa snažil o zmenu v systéme odmeňovania v ktorom nie sú vytvorené podmienky na valorizáciu miezd. Že by sa snažil o zmenu v právnom systéme, ktorý uplatňuje exekúcie na mzdu dostáva na ulicu a stávajú sa z nich bezdomovci. Že ich právny systém núti byť vzdelanými (stredoškolské vzdelanie opatrovateľov a vysokoškolské vzdelanie sestier), ale spoločnosť im nepreukazuje úctu, ktorú si zaslúžia. Zo strany SOZZaSS neexistuje žiadna aktivita na získavanie členskej základe a vytváraní nových základných organizácií.

Postoj verejného poskytovateľa:

Riaditeľ verejného poskytovateľa sociálnych služieb, ktorého zriaďovateľom je obec, alebo vyšší územný celok je v područí svojho zriaďovateľa. Je menovaný zriaďovateľom, t.j. samosprávou (poslancami obce alebo vyššieho územného celku), alebo je menovaný primátorom, starostom alebo predsedom vyššieho územného celku je sám o sebe v ťažkej pozícii. Rozpočet mu každý rok schvaľuje samospráva obce, alebo vyššieho územného celku, jeho plat je tak isto závislý od zriaďovateľa, prakticky nemá možnosti ovplyvniť sociálnu situáciu svojich zamestnancov a riešiť ich mzdové pomery. Každý pokus zamestnancov o vytvorenie odborovej organizácie by jeho zriaďovateľ hodnotil ako nezvládnutie situácie. Preto sa každý riaditeľ verejného poskytovateľa bude snažiť o to, aby primárne odborová organizácia nevznikla. Ak sa jej nedá zabrániť, tak za predsedu odborovej organizácie presadí zamestnanca, ktorý „nebude robiť problémy“.

Vzhľadom na podzamestnanosť sektora sociálnych služieb (verejných aj neverejných) pri nenaplnení dopytu **potreba zmeniť systém financovania sociálnych služieb** tak, aby došlo nielen k stabilizácii, ale aj zvýšeniu počtu odborných zamestnancov v sektore sociálnych služieb. Je potrebné, aby táto zmena bola uskutočnená nielen na základe zvýšenia mzdy zamestnancov sociálnych služieb tak, ako to v súčasnosti oklieštené riešia odborové zväzy. Až systémová zmena financovania sociálnych služieb môže priniesť zmenu aj v mzdovej politike pracovných síl v sektore sociálnych služieb. Snahy o zmenu systému sa už začali najmä v neziskovom sektore zameranom na sociálne služby, kde sa na národnej úrovni pokúšajú riešiť hľadaním pre Slovensko najvhodnejších modelov (ako aj personalizovaných výdavkov a rôznych kombinácií s povinnými štátnymi príspevkami atď.). Zároveň je nevyhnutné prekonať odlišnosti vo financovaní verejných a neverejných poskytovateľov sociálnych služieb na Slovensku. S tým súvisí nutnosť znižovať odkázanosť poskytovania sociálnych služieb na štátnych dotáciách a finančných príspevkoch VUC či miest a obcí rozvojom poskytovania aj platených služieb verejnosti. *“Hlavný problém pracovníkov v sociálnych službách sú ich nízke mzdy, nízke spoločenské hodnotenie ich práce, a z toho dovodu veľká fluktuácia a nízka kvalita pracovníkov vo výkonných pozíciách. Súvisí to však najmä s nízkym príjmom neverejných poskytovateľov sociálnych služieb, respektíve s vysokými nákladmi na sociálne služby, ktoré sú dané desiatkami zákonov a regulácií v sociálnych službách. Neustály tlak na zvyšovanie kvality, ktorý je správny, však bude opäť zvyšovať náklady, ktoré nebudú kryté príjmami, čiže mzdy pracovníkov sociálnych služieb nemajú veľkú šancu rásť, pokiaľ sa radikálne nezmení systém financovania sociálnych služieb”* (Interview 12 - podpredsedkyňa asociácie poskytovateľov, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá členka odborového zväzu). *“V časoch keď je zle, zamestnávateľ neplatí riadne mzdy, prečerpávajú sa nadčasy nad mieru zákonníka práce im odbory nepomôžu, lebo chyba je v systéme: trvalé nedofinancovanie sociálnych služieb a zdravotníckych výkonov poskytovaných sestrami. A vo vzťahu k týmto problémom nepočuť, že by SOZZaSS aktívne vystupoval. Ak neverejný poskytovateľ sociálnych služieb povie, že nemôže vyplatiť mzdy v riadnom výplatnom termíne, lebo si štát (samospráva) nesplnil svoju základnú povinnosť: poslať peniaze na za poskytnuté služby, každý zamestnanec pochopí, že chyba nie je u jeho zamestnávateľa, ale že napríklad Bratislavský samosprávny kraj uplatňuje diskriminačnú sociálnu politiku voči klientom neverejných poskytovateľov alebo že úradníci na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny neposlali včas peniaze.”* (interview 13 - predsedníčka asociácie poskytovateľov soc. služieb, riaditeľka neverejného poskytovateľa, bývalá predsedkyňa odborového zväzu). *“VUCky sú*

práve niekedy iniciátorom systematických zmien, napr. v oblasti vzdelávania niekedy niečo poriešia. Ale základný problém je, že ak sú v zákone zadefinované minimálne počty odborného pracovníka na klientov (príloha 1 zákona o sociálnych službách - o minimálnych štandardoch), VUC ich vnímajú ako maximálne, skôr tlačia potom výdavky na materiálne veci. Potom sa diali excesy - napríklad riaditeľka ZSS dostala pochvalu z VUC a mohla dať odmenu vo výške 100% a o 2 týždne dostala list, že má prepustiť 11 zamestnancov zariadenia. Z MPSVR išiel metodický pokyn o minimálnych štandardoch kvality sociálnych služieb a že všetko nad tieto minimálne štandardy je už chápané ako zvyšovanie kvality služieb. VUC ako zriaďovatelia a financovatelia sociálnych služieb však tlačia na minimum, miesto toho, aby zefektívnil výdavky smerom ku klientom cez odborné profesie v sociálnych smeroch. Nepozerajú sa na potreby prijímateľov, a keď sa škrta, tak nie tam, kde sa plytvá, ale na tom, kde sa robí najväčšie riziko ohrozenia kvality sociálnych služieb. VUC škrtali na personálnych zdrojoch, nie plytvanie na nákupe papierov, tonerov atď. Nerobia reflexiu nákladov a prevádzky, ale riešia úsporu na personálnych výdavkoch, lebo tam majú pocit, že najviac ušetria. Ale potom má napr. 3 pomocných údržbárov a šoférov” (dokonca aj v noci, kde je automatický kotol, platia mu aj nočné), ale prepustia sociálnych pracovníkov (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR). “Ďalším nevyhnutným opatrením je systémovo nastaviť financovanie sociálnych služieb pre všetkých poskytovateľov (verejných a neverejných) a to tak, aby nielen preživali, ale aby mohli vytvoriť kvalitné pracovné podmienky (vrátane odmeňovania) pre svojich zamestnancov, inak bude ohrozená aj kvalita poskytovaných sociálnych služieb a tým aj základné práva a slobody klientov, ktorú od poskytovateľov vyžaduje dodržiavať štát - platná legislatíva zákona o sociálnych službách (štandardy, kritériá a indikátory kvality SS)” (Interview 9 - nezávislá expertka v sociálnych službách; bývalá riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR v rokoch 1991 - 2015).

Potreba **medzirezortného sietovania** s cieľom dosiahnuť kvalitný štrukturovaný sociálny dialóg zahŕňajúci všetkých kľúčových partnerov zo všetkých rezortov (práce, sociálnych vecí a rodiny, zdravotníctva, školstva, regionálneho rozvoja, hospodárstva a financií atď.). Nekompatibilnosť systému a diery v sociálnej starostlivosti o občanov spôsobuje “prehadzovanie” si zodpovednosti a aj financovania napr. pri domácej ošetrovateľskej službe z rezortu zdravotníctva na sociálny, čoho dôsledkom je poddimenzované alebo úplne chýbajúce financovanie tejto služby, čo priamo vplyva na poskytovanie sociálnych služieb limitujúco v personálnych, časových kapacitách (napr. ADOS financované zo zdravotného poistenia aj sociálneho, v rámci ktorého pôsobí zdravotná sestra na pozícii ošetrovateľky, ktorá by mala zabezpečiť zdravotnícke úkony, avšak v praxi ich na základe svojho vzdelania a praxi aj uskutoční sama, pritom je však platená ako nižšie vzdelaná ošetrovateľka, ktorá nemá vzdelanie na zdravotnícke úkony - interview 4 - odborové zväzy). “Vzhľadom na to, že 80 % SS sa poskytuje klientom, ktorí sú odkázaní na dlhodobú starostlivosť, v rámci ktorej je nevyhnutné zabezpečiť klientom aj zdravotnú starostlivosť na úrovni ošetrovateľskej starostlivosti je potrebné urýchlene doriešiť financovanie ošetrovateľských výkonov, ktoré nie sú zo strany verejného zdravotného poistenia (ZP) vôbec financované a tak sa realizujú na úkor už aj tak poddimenzovaných prostriedkov na sociálne služby. S týmto problémom súvisí aj doriešenie systému previazanosti, koordinácie, integrácie zdravotnej a sociálnej starostlivosti v SR, nakoľko občan SR, ktorý je v zariadení sociálnych služieb by mal mať rovnaké právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť, ktorú mu zaručuje Ústava SR, ako ktorýkoľvek občan v domácom prostredí. V dôsledku takejto praxe dochádza k flagrntnému porušeniu ústavného práva klienta na zdravotnú starostlivosť, ktorú si mnohokrát platí sám alebo jeho rodina” (Interview 9 - nezávislá expertka v sociálnych službách; bývalá riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR v rokoch 1991 - 2015).

Potreba **medzisektorového sietovania** s cieľom dosiahnuť kvalitný štrukturovaný sociálny dialóg zahŕňajúci všetkých kľúčových partnerov. Rozšíriť tripartitu o **občiansku spoločnosť** - zahrnúť do sociálneho dialógu odborníkov a expertov z neziskových organizácií ako zástupcov neverejných poskytovateľov sociálnych služieb. Avšak skúsenosti v interview 7 hovoria o neochote zapojiť neziskový sektor do tripartity - “so sociálnym dialógom som sa stretla ako členka monitorovacieho výboru ESF - OP Ľudské zdroje na MPSVR SR, keď boli schvaľované projektové zámery národných projektov na obdobie 2014 - 2020. Vtedy padla v pléne otázka, či by občiansky sektor nemal byť tiež partnerom v sociálnom dialógu. Bolo to v plnom rozsahu zamietnuté.” (Interview 7 - strešná sociálna platforma neverejných poskytovateľov sociálnych služieb a bývalá ministerka práce, soc. vecí a rodiny SR v 1991-92). Rozšíriť tripartitu o **podnikateľský sektor** - zahrnúť do sociálneho dialógu aj podnikateľské subjekty, ochotné v

rámci svojho spoločensky zodpovedného podnikania (CSR) a firemnej filantropie zvyšovať kvalitu sociálnych služieb - niektorí neverejný poskytovatelia sociálnych služieb sú na Slovensku už členmi obchodných a priemyselných komôr (AmCham, Holandská obchodná a priemyselná komora atď.)

Potreba zúčastňovať sa všetkých pre sociálne služby kľúčových štátnych procesov, komisií, poradných orgánov, teda akéhokoľvek sociálneho dialógu týkajúcich sa sociálnych služieb, s cieľom **aktívne pôsobiť a spoluvytvárať verejné politiky** týkajúce sa sociálnych vecí a zamestnanosti vo všetkých oblastiach - skúsenosť SOZZaSS je taká, že zamestnanci v sociálnych službách nechcú a nemajú čas verejne štrajkovať, lebo by štrajkom ohrozili prevádzku zariadenia sociálnych služieb, a tým svojich sociálnych klientov, ktorí sú na nich odkázaní (zamestnanci vnímajú štrajk ako ohrozenie im zverejných trpiacich ľudí - interview 4 - odborový zväz).

Vzhľadom na demografickú situáciu Slovenska, stárnutie a zhoršovanie zdravotného stavu populácie v súvislosti s rastúcim trendom civilizačných ochorení vyššia potreba a dopyt po sociálnych službách, teda po efektívnejšej sociálnej politike, presadzujúcej **inovatívne trendy poskytovania sociálnych služieb vrátane nových foriem založených na komunitnom rozvoji**, de-inštitucionalizácii a terénnej sociálnej službe, opatrovaníu v domácnostiach atď. Nadchádzajúci a vo vybraných zariadeniach už prebiehajúci proces deinštitucionalizácie spôsobuje vo väčšine zariadení sociálnych služieb neistoty vyplývajúce z rozvoja nových sociálnych služieb založených na komunitnom rozvoji, väčšina personálu zariadení sociálnych služieb sa stavia voči DI skepticky (interview 2 - odborové zväzy). Príkladom je aj zlyhanie národného projektu opatrovateliek (z ESF cez MPSVR SR) - financie na chod dostali na veľmi krátky čas (1 rok) zazmluvnili klientov v domácnostiach, rozbehli služby a následne po podozrivej výhre jedného poskytovateľa pre celé Slovensko svoje činnosti v domácnostiach kvôli finančnej neschopnosti nemohli ďalej vykonávať (výherca neprebral klientelu v plnej výške a rozsahu, mnoho klientov ostalo opäť bez pomoci).

V záujme skvalitnenia poskytovaných sociálnych služieb je nevyhnutné zaviesť a **rozšíriť vzdelávanie v sociálnych službách** o ďalšie špecializačné štúdiá, kurzy a tréningy (so zahraničnými lektormi v rámci prenosu príkladov dobrej praxe a medzinárodnej spolupráce), ktorým by bolo možné odstrániť aj neistoty a negatívne nastavenie voči novým typom sociálnych služieb. *“K zlepšeniu postavenia pracovníkov by prispelo zvýšenie ich statusu (čo je síce trochu fráza, ale má svoj obsah) a to najmä, aby nadriadení a MPSVaR/MZV podporovalo ďalšie vzdelávanie, supervízie, tvorbu multidisciplinárnych tímov a pod.”* (interview 8 - predseda Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce). *“Vzdelávanie - málo investícií do personálnych zdrojov, sú poddimenzované. Ak chcú zamestnanci ZSS vyššie vzdelanie, nie je im to umožnené, neinvestuje organizácia do ďalšieho vzdelávania. Dôvodom sú slabé rozpočty zariadení, ale má to aj širší koncept - 90 % ZSS nemá dlhodobú koncepciu, nie na vzťahovú rovinu s klientom, nie na prácu s ľuďmi. Namiesto investícií do supervízie a vzdelávania zamestnancov sa zariadenia orientujú na technickú stránku - organizácia, manažment a prevádzka zariadenia. Investujú radšej do nákupu materiálov a pomôcok (každé 2 roky kotol atď. lebo VÚCka potrebuje urobiť s vybraným známym korupčný obchod). Nie je systematicky naplánovaná odborná podpora soc. služieb a soc. profesií, vo vízii určitej dlhodobej koncepcie zavádzania modelov a transformácie sociálnych služieb na služby vyššej kvality.”* (Interview 10 - sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR). V súvislosti s kvalitou vzdelávania a absenciou špecializačného vzdelávania (na ktoré sa chce orientovať nová Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce) je problematická aj masová produkcia absolventov. *„Obce, ktoré si môžu dovoliť max jedného sociálneho pracovníka si nemôžu dovoliť človeka s určitým diplomom, lebo nie sú také bohaté aby si mohli dovoliť človeka, ktorí nevie ani kde začať.“* A na človeka s praxou a kvalitným vzdelaním nemajú peniaze. (Interview 11 - riaditeľ legislatívnej sekcie ZMOS).

Potreba **analýz a výskumov a ich aplikácií do praxe sociálneho dialógu** (detailnejšie v kapitole 6, tu špecificky zameraných výskumov na sociálne služby).

5. MOŽNOSTI EU ÚROVNE SOCIÁLNEHO DIALÓGU V SEKTORE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB

5.1. Finančná podpora postupov sociálneho dialógu

V oblasti finančnej podpory štruktúrovaného sociálneho dialógu na Slovensku by mohli EU odbory a EU asociácie poskytovateľov sociálnych služieb pomôcť pri presadzovaní zmien v sociálnych službách v týchto smeroch - pomôcť transparentnému a antikorupčnému čerpaniu ESF na Slovensku v rámci projektov zameraných na:

- podporu sociálnych služieb založených na rozvoji komunity,
- na podporu komplexného štruktúrovaného sociálneho dialógu,
- na podporu výskumu a monitoringu projektov, rozvíjajúcich štruktúrovaný sociálny dialóg a kvalitu sociálnych služieb ako aj napĺňaniu Dohovorov OSN o právach dieťaťa a o právach osôb so zdravotným postihnutím ako aj ďalších EU smerníc týkajúcich sa kvality sociálnych služieb a štruktúrovaného sociálneho dialógu.

5.2 Zdieľanie skúseností a vzájomné učenie sa

Výzvy a očakávania v oblasti zdieľania skúseností a ďalšieho vzdelávania na Slovensku od EU odborov a EU asociácií poskytovateľov sociálnych služieb pri zavádzaní zmien v sociálnych službách a sociálnom dialógu sú nasledovné:

- aktívnejšie členstvo našich odborov v EU odboroch a spolupráca našich odborov s ostatnými krajinami EU - medzinárodné projekty a výmeny príkladov dobrej praxe nám umožní efektívnejšie presadzovať zmeny v oblasti štruktúrovaného sociálneho dialógu,
- aktívnejšie členstvo našich poskytovateľov sociálnych služieb (verejných aj neverejných) a ich spolupráca s poskytovateľmi z iných krajín EU - medzinárodné projekty a výmeny príkladov dobrej praxe nám umožní efektívnejšie presadzovať zmeny v oblasti sociálnych služieb,

Pri oboch bodoch je však väčší problém na našej slovenskej strane. Napriek financiám EÚ ako aj rôznych grantov poskytovaných EÚ asociáciami či odborovými zväzmi stále malý počet reprezentantov slovenských odborov či poskytovateľov sociálnych služieb sa zúčastňuje nadnárodných stretnutí alebo sú zapojení do medzinárodných projektov. Ako dôvody uvádzajú najmä nedokonalú znalosť anglického jazyka, či sebadoceňujúcu nižšiu odbornosť oproti najmä západným krajinám EÚ. Prekonať tieto mentálne bariéry ich aktivizácie by mohli pomôcť networkingové odborné semináre, tréningy a workshopy organizované zahraničnými partnermi tu na Slovensku.

5.3 Očakávanie ďalšej medzinárodnej spolupráce

Očakávania od medzinárodnej spolupráce s EU odbormi a EU asociáciami poskytovateľov sociálnych služieb sa týkajú týchto potrieb:

- vyvinúť silnejší diplomatický tlak na vládu SR pri vyjednávaní,
- pomoc pri podpore rozvoja sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v sociálnych službách,
- získať nové nápady na zvýšenie motivácie a získania nových členov odborov a asociácií poskytovateľov z radov zamestnancov aj neverejných poskytovateľov sociálnych služieb,
- pomoc pri presadení zmien týkajúcich sa financovania sociálnych služieb,
- pomoc pri zvyšovaní zamestnanosti v sociálnom sektore,
- pomoc pri zvyšovaní kvalifikácie a špecializácie zamestnancov v sociálnych službách,
- pomoc pri zlepšovaní pracovných podmienok a prevencii voči vyhoreniu zamestnancov v sociálnych službách,
- pomoc pri presadzovaní zmien týkajúcich sa zvyšovania miezd a spoločenského statusu zamestnancov v sociálnych službách.

6. ZHRNUTIA A ODPORÚČANIA PRE KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE A SOCIÁLNY DIALÓG NA SLOVENSKU

Nižšie navrhované závery sú vypracované z výskumnej štúdie Barošová (2013)⁵³:

Na Slovensku **absentuje zo strany štátu monitoring pre oblasť sociálneho dialógu**. Dokonca nie je doteraz oficiálne vypracovaná ani metodika na jeho tvorbu. To znamená, že v súčasnosti neexistuje na Slovensku komplexný súbor objektívnych informácií o stave a dosahovaných výsledkoch sociálneho dialógu, metód ich získavania (získovania) a ich systematickej aktualizácie. Preto je nevyhnutné vybudovať relevantnú informačnú základňu, zadefinovať pravidlá, systematicky zisťovať relevantný a objektívny stav v tejto oblasti a otvoriť tak cestu k návrhom možných akčných plánov na vybudovanie uceleného komplexného systému pre získavanie, vyhodnocovanie a bežnú úschovu informácií pre kvalitné uplatňovanie a realizáciu úloh sociálneho dialógu v praxi. Doteraz sa na Slovensku nerealizovala (nespracovala) SWOT analýza pre oblasť kolektívneho vyjednávania (slabé stránky, silné stránky, príležitosti a ohrozenia) ako základu pre odbornú tvorbu stratégie pre kolektívne vyjednanie. Chýbajú aj štatistické komplexné údaje pre potreby zisťovania miery pokrytia Slovenska kolektívnym vyjednaním, ktoré by mohli byť aj ako doplnkový modul k Výberovému zisťovaniu pracovných síl Štatistického úradu SR. V archíve KZVS na MPSVR SR by mali byť dostupné nielen KZVS uložené za posledný rok, ale aj za dlhšie obdobie. MPSVR SR by malo pravidelne vyhodnocovať obsah KZVS (napr. v prípade Belgicka sa vyhodnocovanie kolektívnych zmlúv robí aj v prípade tzv. registrovaných PKZ a Belgicko venuje tejto oblasti už dlhodobo viac pozornosti ako je tomu u nás na Slovensku, čím môže zlepšovať sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie efektívnejšie). Určitú zvýšenú pozornosť by bolo vhodné venovať aj forme sprístupnenia zoznamu zamestnávateľských organizácií a odborových združení na webovej stránke Ministerstva vnútra SR.

Na Slovensku **absentuje nezávislá agentúra na podporu procesov sociálneho dialógu**, s osobitným dôrazom na kolektívne vyjednanie. Centrum sociálneho dialógu v podobe v akej v súčasnosti existuje by potrebovalo posilnenie. Pre posilnenie stále oslabujúceho sociálneho dialógu (a osobitne kolektívne vyjednanie na nadpodnikovej úrovni) by bolo vhodné, aby takúto agentúru Slovensko malo, a to ako stabilnú inštitúciu. Jej súčasťou by malo byť aj vzdelávacie stredisko a knižnica. Agentúra by mohla byť financovaná z viacerých zdrojov (štátu, sociálnych partnerov, z iných zdrojov, napr. aj z nadácií). Zaujímavé tiež je, že na Slovensku doteraz nevznikla (aspoň nie sú k dispozícii také informácie) nadácia na podporu kolektívneho vyjednávania, najmä na vyšších úrovniach.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa **majú čoraz častejšie rámcový charakter** a viaceré ustanovenia majú len deklaratívny charakter. Mnohokrát pre kolektívne zmluvy je príznačné priame citovanie niektorých ustanovení pracovnoprávných predpisov, najmä Zákonníka práce.

Za negatívnu črtu v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je možné považovať **neustály pokles uzatvorených KZVS (platných pre príslušný rok), ale aj pokles odborovej organizovanosti v SR**. Ukazuje sa, že zlepšeniu situácie v tomto smere by, okrem iného, mohla pomôcť aj kampaň odborov zameraná na podstatu odborovej organizovanosti, a to najmä v kontexte s kolektívnym vyjednaním. K zníženiu kvality v oblasti kolektívneho vyjednávania prispieva často aj negatívny vzťah niektorých subjektov (najmä zamestnávateľov a ich organizácií) ku kolektívnemu vyjednaniam, ale nezriedka je to aj neznalosť predpisov a nízka kultúra pri realizácii kolektívneho vyjednávania, a to často zo strany oboch sociálnych partnerov (najmä na podnikovej úrovni). Za negatívnu črtu na Slovensku je možné považovať stále viac a viac rastúci odpor zamestnávateľov a zamestnávateľských organizácií k rozširovaniu KZVS, ale často aj k samotnému kolektívnemu vyjednaniam. Je to okrem iného aj dôkaz nepochopenia zmyslu sociálneho dialógu a snahy zamestnávateľov minimalizovať niektoré pracovné podmienky a podmienky zamestnávania pre zamestnancov, často za účelom dosiahnutia čo najvyššieho zisku. Na Slovensku nepanuje vo verejnosti dostatočné povedomie o spoločenskej prospešnosti kolektívneho vyjednávania. Kolektívne vyjednanie je, zdá sa, na okraji záujmu našej spoločnosti, vrátane nízkeho záujmu zo strany masovokomunikačných prostriedkov. Absentujú v nich diskusie o potrebe a zmysle sociálneho dialógu, a

⁵³Barošová, M.: Kolektívne vyjednanie v SR. Záverečná správa z VÚ č. 2161. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2013. Dostupné na http://www.ceit.sk/IVPR/index.php?option=com_php&Itemid=22&lang=sk&ty=VYSK-S&rv=2013

osobitne kolektívneho vyjednávania. Problémom Slovenska je tiež to, že niektoré zamestnávateľské organizácie nie sú zakladané podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, ale podľa iných zákonov, napríklad aj podľa Obchodného zákonníka (Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník), to znamená, že nie sú združeniami (evidovanými v zozname odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR), ale právnickými osobami. Navyše mnohé zamestnávateľské organizácie sa nechali vyňať z evidencie odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR (§ 9a zákona č. 83/1990 Zb.) a zaregistrovali sa ako ostatné občianske združenia/spolky (podľa § 6 zákona č. 83/1990 Zb.), a to aj napriek zložitému registračnému konaniu, a to za účelom, aby sa na nich nevzťahovala podmienka (povinnosť) kolektívne vyjednávať podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, t.j., aby neboli evidované ako zamestnávateľské organizácie v evidencii odborových združení a zamestnávateľských organizácií na MV SR, ale ako iné typy občianskych združení (spolkov).

V posledných rokoch sa z času na čas ozývajú zo strany odborov aj hlasy, aby sa kolektívne zmluvy vzťahovali len na členov odborov, ktorí sú platiteľmi členských príspevkov pre odborové organizácie, čím podľa ich názoru podporujú aj kolektívne vyjednávanie. Nemali by sa teda podľa názoru niektorých z nich **vzťahovať aj na ostatných zamestnancov podniku**. Takýto prístup by však bol v našich podmienkach nielen neobvyklý, ale odporoval by funkcii - inštitútu odborov ako zástupcov zamestnancov, ktorý nie je určený len na zastupovanie členov odborov. Takýto prístup by bol tiež v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov (nediskriminácie). Odbory by si mali nájsť iný spôsob ako zvýhodniť svojich členov, napríklad poskytovaním právnych rád a pod. Mali by si teda iným spôsobom posilniť svoju prospešnosť pre spoločnosť a zvýšiť svoju atraktivnosť pre možný vstup ďalších zamestnancov do odborov, a to napríklad aj organizovaním kampaní zameraných na zlepšovanie pracovných a životných podmienok zamestnancov, odborným vystupovaním v masovokomunikačných prostriedkoch, vrátane organizovania kampaní v nich.

Počas krízy sa objavovali aj názory, a nie vždy boli neopodstatnené, že **v čase krízy** by v prípade prechodných (náhlych) finančných problémov podniku (firmy) bolo možné **na prechodnú dobu odložiť (prerušiť) platnosť kolektívnej zmluvy** (PKZ alebo KZVS). Ide o využitie tzv. „klauzuly ťažkostí“. Takýto prístup k obmedzeniu (prerušeniu) platnosti kolektívnej zmluvy by si však vyžadoval konsenzus, a to nielen zo strany sociálnych partnerov, ale aj štátu. V prípade akceptácie takéhoto dočasného riešenia by bol potrebné následne aj realizovať určité zmeny v príslušných zákonoch (v zákone č. 2/1991 Zb., prípadne aj v Zákonníku práce).

Pozitívne hodnotenie v prípade sociálneho dialógu **patrí sociálnym partnerom, ktorí si založili priemyselnú bipartitu**. Je to prvý prípad takejto samosprávy sociálnych partnerov u nás.

Zdá sa, že v tomto smere na Slovensku **chýba aj dostatok odborných (expertných) kapacít (aj výskumných)**, a to najmä vo vzťahu k štátu. Nedostatok odborných kapacít má v niektorých prípadoch svoje dôsledky aj pri preklade oficiálnych dokumentov EÚ za oblasť sociálneho dialógu (prezentovaných na jej stránkach v jazykoch členských krajín). Napríklad vyskytol sa aj taký prípad, že namiesto odborovej organizovanosti (trade union density) bol prezentovaný výraz hustota odborov. Ale tých nepresností je oveľa viac, respektíve nízka kultúra prekladu nie je žiadnou zriedkavosťou.

Pre zlepšenie povedomia o spoločenskej prospešnosti kolektívneho vyjednávania by bolo vhodné realizovať (zintenzívniť) **vzdelávacie kurzy** zamerané na techniky kolektívneho vyjednávania a riešenia kolektívnych pracovnoprávných sporov a pod. (ďalšie vzdelávanie), a to pre oboch sociálnych partnerov, a to najmä na úrovni podnikov.

Podporu kolektívnemu vyjednávaniu by mohol viac prejavovať aj štát, a to napríklad aj doteraz nepoužívanou formou. Tak, napríklad, pri štátnych zákazkách by štát pri stanovovaní podmienok pre verejné obstarávanie mohol dať ako jednu z podmienok pre účasť podnikov (firiem) vo verejnom obstarávaní existenciu platnej kolektívnej zmluvy (PKZ). Bol by to jednak prejav podpory štátu kolektívnemu vyjednávaniu a jednak záruka určitej sociálnej stability (sociálneho mieru) firmy, ktorá sa uchádza o štátnu zákazku (a záruka férovejších a bezpečnejších pracovných podmienok pri realizácii zákazky).

BIBLIOGRAPHY & REFERENCES

- Barošová, M.: Kolektívne vyjednávanie v SR. Záverečná správa z VÚ č. 2161. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2013. Dostupné na http://www.ceit.sk/IVPR/index.php?option=com_php&Itemid=22&lang=sk&ty=VYSK-S&rv=2013
- EK s.9 a s. 21 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_slovakia_sk.pdf
- Farkašová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov.
- Holúbková, S. – Ďurana, R. : Odvaha na nové sociálne služby. http://www.iness.sk/media/file/pdf/INESS_Odvaha_na_nove_sluzby.pdf
- KORIMOVA, G. – KMEŤOVÁ, E.: Perspektíva udržateľnosti financovania v sociálnych službách. http://www.ef.umb.sk/konferencie/vdrsp/zb/pdf/Korimova_Kmetova.pdf
- KOZ, dostupné na http://www.kozsr.sk/?page=dolezite_materialy/dolezite_materialy
- MPSVR SR, 2016, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/>
- Monitoring of Absorption of Structural Funds in the Area of Social Services. <http://iness.sk/media/file/pdf/MonitoringINESSen.pdf>
- National Council of the Slovak Republic: Act no. 448/2008 Coll. on Social Services, amending and supplementing Act no.455/1991 Coll on Trade Licensing (Trade Licensing Act), as amended. Bratislava, 30 october 2008.
- REPKOVA, K. 2012. Sociálne služby v kontexte komunálnej sociálnej politiky. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2012. 176 s. ISBN 978-80-7138-135. http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/2012/socialne_sluzby_v_kontexte_komunalnej_socialnej_politiky.pdf
- Report on the Social Situation of the Population of the Slovak Republic for 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticky-centrum/english-version_kvalita-tlac.pdf. Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2014. https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticky-centrum/sprava_o_socialnej_situacii_obyvatelstva_za_rok_2014.pdf
- Rozvoj komunitných sociálnych služieb. <http://www.rpsk.sk/download/publikacie/rozvoj.pdf> (s. 21)
- SOZZaSS, dostupné na <http://www.sozzass.sk>
- Škultéty, KOZ, 2007. http://www.kozsr.sk/?page=dolezite_materialy/dolezite_materialy
- Štatistiky tu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs
- ŠÚ SR. ESSPROS – Expenditures And Receipts On Social Protection And Number Of Pension Beneficiaries In 2013.
- ŠÚ SR: Rodová rovnosť 2015. Košice, november 2015. ISBN 978-80-8121-408-0 (on-line)
- UPSVR http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=582328; podľa Eurostatu http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_February_2016.png v rovnakom období 10,3%, no stále je to viac ako priemer EÚ 28 – 8,9%
- Vitálošová, SOZZaSS, 2015. Interné materiály pre členov SOZZaSS - prezentácia na školení nových členov. <https://www.tkkbs.sk/view.php?cislocianku=20150707036>
- Dohovor o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa združovať (ILO, 87) - zákon č. 489/1990 Z.z.
Dohovor o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (ILO, 98) - zákon č. 470/1990 Z.z.
Dohovor o ochrane mzdy (ILO, 95) - zákon č. 411/1991 Z.z.
Dohovor o diskriminácii (zamestnanie a povolenie) (ILO, 111) - zákon č. 465/1990 Z.z.
Dohovor o bezpečnosti a zdraví pri práci (ILO, 155,187, Odporúčanie 197, 198) - odporúčanie uznesením Vlády SR č.393/2006 Z.z.
Dohovor o politike zamestnanosti (ILO, 122) - zákon č. 490/1990 Z.z.
Dohovor o závodných zdravotných službách (ILO, 161) - zákon č. 145/1988 Z.z.
Dohovor o ochrane mzdy (ILO, 95) - zákon č. 411/1991 Z.z.
Dohovor o ochrane nárokov pracovníkov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa (ILO, 173) - zákon č. 240/1999 Z.z.
Zákonník práce - zákon č. 311/2001 Z.z. a v znení neskorších predpisov, zákon o štátnej službe č. 400/2009 Z.z. a zákon č.313/2001 o verejnej službe
Zákon č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
Zákon č. 120/1990 Z.z., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, v znení neskorších predpisov
Zákon č. 330/1996 Z.z. a 124/2006 Z.z. o BOZP
Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení zákonov

**«Country-Case Study: SLOVAKIA
Project PESSIS 3 “Promoting Employers’ Social Services Organisations in Social Dialogue”
Agreement number: VS/2015/0339**

Zákon č.103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

ANNEX

LIST OF EXPERT INTERVIEWS (Interview 1-6 osobne, Interview 10 telefonicky, ostatné písomne):

Nr.	NAME & SURNAME	ORGANISATION	FUNCTION	CONTACTS
1	PhDr. Marianna Sninčáková	DSS Javorinská, Bratislava	predseda odborovej organizácie	+421 903 644 187, marianna.snincakova@gmail.com
2	Mgr. Anton Szalay	SOZZaSS	Predseda SOZZaSS	+ 421 2 50240 270, +421 903 407332 szalay@sozzass.sk
3	Ing. Daniela Pochybová	SOZZaSS	Podpredsedníčka SOZZaSS	+ 421 2 50240 259, +421 911 510005 + pochybova@sozzass.sk
4	JUDr. Magdaléna Laučíková	SOZZaSS	právnička SOZZaSS - mzdová problematika KZ	+ 421 2 50240 256 laufikova@sozzass.sk
5	Mgr. Diana Farkasová	SOZZaSS	právnička SOZZaSS - pracovnoprávna problematika KZ a kolektívne vyjednávanie	+ 412 2 50240 258 farkasova@sozzass.sk
6	Mgr. Ľudmila Pazderová	SOZZaSS	Medzinárodná činnosť a projekty SOZZaSS	+ 421 2 50240 267 pazderova@sozzass.sk
7	PhDr. Helena Woleková	SOCIA - Nadácia na podporu sociálnych zmien	Správkyňa nadácie; bývalá ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR v 1991-92	+421 2 55 64 52 14 wolekova@socia.sk
8	Mgr. Peter Kulifaj	Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce	predseda; riaditeľ neziskovej organizácie ako neverejného poskytovateľa nízkoprahových programov pre deti a mládež	+ 421 903 184 253 peter@mladeczulice.sk
9	Mgr. Lýdia Brichtová, PhD.	NR SR - poslanecký klub SaS - Sloboda a Solidarita, radca podpredsedníčky NR SR Lucie Nicholsonovej v sociálnych službách	nezávislá expertka v sociálnych službách; bývalá riaditeľka odboru sociálnych služieb MPSVR SR v rokoch 1991 - 2015	+421 949 279 962 lydia.brichtova@gmail.com
10	PhDr. Miroslav Cangár	MPSVR SR a MZ SR	sociálny pracovník v neziskovej organizácii; gestor a hlavný autor prílohy 2 zákona o sociálnych službách o podmienkach kvality sociálnych služieb; garant a hlavný metodik NP deinštitucionalizácie; analytik Inštitútu zdravotnej politiky MZ SR	+421 907 172 035 miroslav@cangar.sk
11	Mgr. Bruno Konečný	ZMOS - Združenie miest a obcí Slovenska	Riaditeľ legislatívnej sekcie	+421 2 2925 945 konecny@zmos.sk



**«Country-Case Study: SLOVAKIA
Project PESSIS 3 “Promoting Employers’ Social Services Organisations in Social Dialogue”
Agreement number: VS/2015/0339**

Nr.	NAME & SURNAME	ORGANISATION	FUNCTION	CONTACTS
12	Doc. MUDr. Božena Bušová, CSc., MPH	APSSvSR - Asociácia poskytovateľov sociálnych služieb SR; Empatia n.o. - Domáca opatrovateľská služba	podpredsedníčka asociácie poskytovateľov; Riaditeľka neverejného poskytovateľa; bývalá členka odborového zväzu	+421 2 6224 5607 empatia@harris.sk
13	Ing. Milada Dobrotková, MPH	HESTIA n.o.	predsedníčka asociácie poskytovateľov, Riaditeľka neverejného poskytovateľa; bývalá predsedníčka odborového zväzu	+421 902 144 492 dobrotkova@stonline.sk
Odmietnuté interview z časových dôvodov alebo bez udania dôvodu:				
1	Prof. PhDr. Monika Čambalíková, CSc.	Sociologický ústav SAV	samostatná vedecká pracovníčka	+421 2 5296 4355 kl. 105 monika.cambalikova@savba.sk
2	PhDr. Iveta Mišová	NROZP v SR - Národná rada občanov so zdravotným postihnutím v SR	podpredsedníčka; republiková centrála ZPMP v SR - Združenie na pdpoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR (neverejný poskytovateľ)	+421 2 63814968 misova@zmpvsvr.sk
3	Mgr. Michaela Šopová	BSK - Bratislavský samosprávny kraj	riaditeľka odboru sociálnych služieb	+421 2 4826 4208 michaela.sopova@region-bsk.sk
4	Mgr. Branislav Ondruš	MPSVR SR	štátny tajomník MPSVR SR	+421 2 2046 1310 branislav.ondrus@employment.gov.sk