



**Z obsahu:** Z rokovania predsedníctva/Aktivity OZ v r. 2010 /s. 2 • Zmena Zákonníka práce /s. 3 • Koordinácia KV v roku 2010/s. 4 • Odborová kontrola v BOZP /s. 6

## ZNIŽOVANIE DOPADOV GLOBÁLNEJ FINANČNEJ A HOSPODÁRSKEJ KRÍZY V OBLASTI STAVEBNÍCTVA

Tripartitná Rada v odvetví výstavby a stavebníctva dňa 4. februára 2010 za účasti zástupcov Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja SR (ďalej „MVRR SR“), Integrovaného odborového zväzu a Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska okrem iného prerokovala aj materiál „Účast MVRR SR na znižovaní globálnej finančnej a hospodárskej krízy v oblasti stavebníctva“. Materiál stručne hodnotí súčasný vývoj stavebníctva, opatrenia vlády SR prijaté na zmiernenie dopadov finančnej a hospodárskej krízy vo vzťahu k odvetviu stavebníctva, ako aj oblasti kompetenčne prislúchajúce MVRR SR s priamym dosahom na odvetvie stavebníctva.

Dosah globálnej finančnej a hospodárskej krízy na stavebníctvo sa začal prejavovať na prelome rokov 2008 - 2009 znížením dynamiky rastu vo IV. štvrtroku 2008, ale najmä výrazným prepadom stavebnej produkcie v I. štvrtroku 2009 a postupne počas celého roka 2009. Vo vývoji odvetvia stavebníctva sa to prejavilo pozastavením celého radu projektov, zhoršením dostupnosti hypoték a úverovania a znížením kúpyschopnosti obyvateľstva.

Stavebná produkcia za jedenásť mesiacov roka 2009 dosiahla 5 286,5 mil. EUR, čo je o 8,4 % menej ako v porovnatelnom období predchádzajúceho roka. Z toho nová výstavba, rekonštrukcie a modernizácie dosiahli 4 181,7 mil. EUR, pokles oproti roku 2008 o 7,8 %, opravy a údržba dosiahli 879,4 mil. EUR, t. j. pokles oproti roku 2008 o 10,0 % a stavebná produkcia v zahraničí v roku 2009 dosiahla 207,2 mil. EUR, čo je v porovnaní s rokom 2008 pokles o 12,3 %. (ŠÚ SR). Z hľadiska výrobného zamerania sa stavebníctvom najviac darilo v inžinierskej výstavbe, v ktorej v roku 2009 boli prakticky od marca zaznamenané vyššie objemy ako v roku 2008. Naopak, v bytových budovách, okrem augusta, bol zaznamenaný neustály výrazný medziročný prepád.

Pokles stavebnej produkcie sa odrazil aj na tržbách za vlastné výkony a tovar, kým v roku 2008 dosiahli stavebné firmy tržby za jedenásť mesiacov 9 402,3 mil. EUR, v roku 2009 za rovnaké obdobie 8 342,8 mil. EUR, čo je 11,6 % - ný pokles (ŠÚ SR). Negatívny dopad na stavebnú produkciu sa odrazil aj v zamestnanosti. Kým v jedenástom mesiaci v roku 2008 pracovalo v odvetví stavebníctva 187 373 zamestnancov, v rovnakom období roku 2009 pracovalo 183 615 zamestnancov (ŠÚ SR). Pokles zamestnanosti sa prejavil najmä v podnikoch s 20 - 249 zamestnancami. Aj napriek týmto skutočnostiam, stále chýbajú kvalifikovaní robotníci, ako aj prevádzkovi technici (majstri a stavbyvedúci). Na plnenie úloh, podnikanie stavebných firiem, zamestnanosť v nich, negatívne vplyva zvyšujúce sa riziko platobnej neschopnosti, nízky dopyt po stavených prácach, málo začínajúcich projektov a pomalé pribúdanie nových zákaziek, ale

aj silná konkurencia a nedostatok voľných prostriedkov na investovanie.

### Opatrenia prijaté na zmiernenie dosahov finančnej a hospodárskej krízy na odvetvie stavebníctva

Vládou SR prijaté opatrenia v priebehu rokov 2008 - 2009 na minimalizáciu dosahov finančnej a hospodárskej krízy sú relevantné k odvetviu stavebníctva, pričom významnú úlohu predstavujú opatrenia zamerané aj na zvýšenie dopytu po stavebnej produkcii.

V gestorstve MDPT SR a MH SR sú zabezpečené opatrenia na spustenie projektov verejno-súkromného partnerstva pri výstavbe diaľničnej siete, resp. opatrenie na dostavbu Mochoviec 3 a 4, rekonštrukcia a výstavbu tepelných elektrární a PPC.

Platí novela zákona č. 528/2008 Z. z. o pomoci a podpore poskytovanej z fondov Európskeho spoločenstva, ktorou sa umožňuje vytvoriť podmienky pre zrýchlenie realizácie veľkých projektov v oblasti dopravnej infraštruktúry.

Existujú opatrenia Centrálného koordinačného orgánu na zvýšenie efektívnosti čerpania finančných prostriedkov zo ŠF a KF v programovom období 2007 - 2013, ktorých cieľom je zrýchlenie implementácie a zvýšenia efektívnosti čerpania štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu.

Je tu tiež úprava systému finančného riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007 - 2013 platného od 30. 04. 2009. Cieľom úpravy je rozšírenie právnych príjmateľov pre systém zálohových platieb a flexibilnejšie využívanie týchto prostriedkov poskytnutých Európskou komisiou na mimorozpočtové účty certifikačného orgánu.

Dôležitý je vládny program schválený uznesením č. 379 zo dňa 20. 05. 2009, ktorého cieľom je znížiť energetickú náročnosť budov na bývanie. Okrem významných úspor energií realizácia tohto programu (vyčlenených 71,25 mil. EUR) prispieje k vytvoreniu nových, resp. zachovaniu najmenej 8 tis. pracovných miest. Pritom nejde len o miesta počas obnovy a zatepľovania, ale aj o pracovné miesta pri výrobe stavebných hmôt a materiálov, ktoré sa v prevažnej miere vyrábajú na Slovensku (omietky, tepelné izolácie, kotvy, parapety, okná, hydroizolácie).

### Účast MVRR SR na znižovaní globálnej finančnej a hospodárskej krízy v oblasti stavebníctva

K podpore odvetvia stavebníctva v čase hospodárskej a finančnej krízy prispieva realizácia operačných programov a realizácia programov na podporu bývania, kde MV RR SR vystupuje ako riadiaci orgán.

• **Regionálny operačný program** s rozpočtom 1,7 mld. EUR, prispieva k rozvoju stavebníctva, pričom väčšinu zákaziek realizujú malé a stredné podniky zo Slovenska. Jeho prínosom je znižovanie energetickej náročnosti budov v oblasti školstva, sociálnej sféry, kultúry a pod. Program zohľadňuje regionálne špecifiká a umožňuje zapojenie zástupcov regionálnych samospráv do jeho implementácie, takmer všetky jeho projekty obsahujú stavebno-technické prvky odstraňujúce fyzické bariéry pre pohyb hendikepovaných osôb (verejné budovy, verejné priestranstvá v mestách a obciach), prispieva k zlepšovaniu kvality rómskych komunít. K 30. 09. 2009 je prerozdelených viac ako 51 % finančných prostriedkov.

• **Operačný program Bratislavský kraj** s rozpočtom 87. mil. EUR je najmenším operačným programom z 11 operačných programov na Slovensku na programové obdobie 2007 - 2013. Prioritami programu sú revitalizácia verejných priestranstiev s cieľom skvalitnenia úrovne života v sídliskách a regionálna a mestská doprava.

• **Podpora rozvoja bývania** je vládny program. Každoročne pre jeho realizáciu sú vyčlenené finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu, zo Štátneho fondu rozvoja bývania a MVRR SR v rámci programu rozvoja bývania. Realizáciu tohto programu dopĺňa aj vládny program zatepľovanie. Tieto pridelené finančné prostriedky v roku 2009 slúžili na podporu obstarania 3 500 bytov, obnovu 7 210 bytov a zateplenie cca 20 000 bytov. Podpora bývania je realizovaná zo štátneho rozpočtu aj štátnou premiou k štátnemu sporeniu, kde pre rok 2009 bolo vyčlenených 49,8 mil. EUR. Stavebné sporiteľne si uplatnili nárok na štátnu premiú vo výške 43,6 mil. EUR pre 891 869 poberateľov, z toho pre 1 078 spoločností vlastníkov bytov 478,6 tis. EUR, zvyšná suma bola na štátnu premiú pre fyzické osoby. Ďalšia pomoc zo štátneho rozpočtu je realizácia príspevku k hypotekárnym úverom. Pre rok 2010 sú na program rozvoja bývania v štátnom rozpočte vyčlenené finančné prostriedky vo výške 50,3 mil. EUR, čo je pokles oproti roku 2009. Tento pokles predstavuje podporu obstarania asi 2500 nájomných bytov a dotácie na odstránenie porúch pre cca 10 000 bytov. Pre rok 2010 v rozpočte Štátneho fondu rozvoja bývania na podporu je vyčlenená čiastka 139 mil. EUR vrátane mimorozpočtových zdrojov, z toho 110,2 mil. EUR na obstaranie bytov, 27 mil. EUR na obnovu bytového fondu a 1,8 mil. EUR na zariadenia sociálnych služieb. V porovnaní s rokom 2009 dochádza k poklesu a to v dôsledku toho, že neboli vyčlenené zdroje na zatepľovanie bytových budov.

Marta Brodzianska  
podpredsedníčka odborového zväzu

## Z rokovania predsedníctva odborového zväzu

Prvé rokovanie Predsedníctva IOZ v roku 2010 sa uskutočnilo 28. januára v Bratislave, v budove KOZ SR (celkovo 6 predsedníctvo v tomto volebnom cykle). Tak ako to bolo po celý uplynulý rok, aj na tomto rokovaní v úvode boli prerokované dopady globálnej krízy na hospodárstvo krajiny. Boli predložené fakty o sociálno-ekonomických dopadoch na občanov a tiež námety a postupy na riešenie týchto negatívnych dopadov krízy v kontexte plnenia programových téz KOZ SR na terajšie obdobie (pozri SPEKTRUM 1/2010, s. 4/5). Dušan Barčík, predseda IOZ zdôraznil najmä úbytok pracovných miest v roku 2009, ktorý bol zaznamenaný najmä v priemysle. V rámci odvetvia TOK sa na úradoch práce zaregistrovalo 10 472 občanov, v odvetví stavebníctva 21 543, v odvetví doprava 5 444. V súvislosti s úbytkom pracovných miest IOZ zaznamenal pokles členskej základne za stavebníctvo 2 303 členov, čo znamená oproti roku 2008 pokles o 21,8%, za TOK bol pokles 1 481 členov, čo znamená až 31,94%. Doprava zaznamenala nárast o 165 členov. Aj v roku 2010 sa očakáva úbytok pracovných miest, a to najmä v oblasti služieb, dopravy a stavebníctva.

Tradičným materiálom, ktorý na začiatku roka pravidelne prerokúva predsedníctvo je správa o odborovej kontrole v oblasti bezpečnosti práce (Správa o činnosti odborovej kontroly nad BOZP za rok 2009). Správa „zdôvodňuje opodstatnenie odborovej kontroly z hľadiska starostlivosti, prevencie, výchovy zamestnancov a využitia finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre výkon odborovej kontroly“. Vypovedáciu hodnotu textových častí umocňujú prehľadne spracované tabuľkové údaje. Priority odborového zväzu v oblasti BOZP na tento rok tvoria záverečnú časť správy (pozri s. 4/5). Správu by mali pozorne preštudovať vo výboroch základných organizácií, pretože ako z nej vyplýva, nedostatky a chyby v oblasti BOZP sa permanentne opakujú. Predsedníctvo zoberalo správu na vedomie a schválilo plány kontrol zväzových inšpektorov bezpečnosti práce, ktoré vykonávajú v tomto roku.

V ďalšom predsedníctvo prerokovalo Plán činnosti a aktivít IOZ na rok 2010. Predsedníctvo materiál schválilo. Predsedníctvo tiež zoberalo na vedomie informáciu o príprave rozpočtových prác (návrh rozpočtu IOZ na rok 2010). V tejto súvislosti schválilo čerpanie rozpočtu v každom mesiaci t.r. ako 1/12 čerpania rozpočtu v roku 2009 až do schválenia rozpočtu IOZ na rok 2010. V tomto bode bolo prerokované aj plnenie rozpočtu zväzu z pohľadu odvodu členských príspevkov.

Predsedníctvo prerokovalo návrh na kandidáta na uvoľnenú pozíciu viceprezidenta KOZ SR pre odborovú politiku, ktorá je neobsadená po odchode E. Škultétyho do dôchodku.

V balíku informácií z medzinárodnej činnosti odborového zväzu zoberalo predsedníctvo na vedomie *Komuniké z pracovného rokovania štatutárnych zástupcov IOZ a OS DOSIA (ČR), správy zo zahraničných pracovných ciest a informácie Svetovej odborovej federácie TOK (ITGLWF), Európskej odborovej federácie TOK (ETUF TCL) a ETUC (Európska odborová konfederácia)*. Predsedníctvo schválilo účasť funkcionárov zväzu na podujatiach partnerských odborových zväzov v zahraničí, účasť zástupcov zväzu na realizácii projektu ZUWINBAT a prijatie delegácie OS TOK ČR v marci t.r. na Slovensku.

Predsedníctvo prerokovalo vznik a zánik základných organizácií a zoberalo na vedomie zmenu názvu **ZO IOZ JAS Snina** na ZO IOZ GALAND a tiež zmenu názvu **ZO IOZ Tatrasvit Svit – Socks, a.s.** na ZO IOZ Tatrasvit Svit-Socks, a.s., Svittex, s.r.o. Predsedníctvo schválilo zápis základnej organizácie do odborového zväzu, ktorá vznikla v s.r.o. SEJONG SLOVAKIA so sídlom v Lietavskej Lúčke (región Žilina) a zlúčenej základnej organizácie v a.s. SIBAMAC so sídlom v Trnave (región Bratislava). Predsedníctvo schválilo výmaz základných organizácií, ktoré pôsobili v a.s. SIBAMAC ústredie so sídlom v Bratislave, v a.s. SIBAMAC v Dubnici nad Váhom, v s.r.o. MAPIER PRODUCTION Vranov nad Topľou, v a.s. Pozemné stavby Poprad, v s.r.o. J.V.S. Prešov, v a.s. STAVBY-MECHANIZÁCIA-DOPRAVA Banská Bystrica-Nemce.

V časti rôzne predsedníctvo prerokovalo a zoberalo na vedomie informácie o personálnych zmenách v IOZ, z rokovania Snemu KOZ SR, z rokovania odvetvových tripartít, z rokovania Rady členov JMF ZOO, o organizačnom zabezpečení rokovaní regionálnych orgánov odborového zväzu, z rokovania mimoriadneho valného zhromaždenia ATOP SR, schválilo žiadosti ZO IOZ pri Dopravnom podniku mesta Prešov a RSC Levica o preplatenie finančnej čiastky v zmysle Zásad IOZ o použití prostriedkov získaných z 2% odvedenej dane. Ďalej prerokovalo informáciu o postupe kolektívneho vyjednávania so Zväzom stavebných podnikateľov SR a Civilného letectva. Bol ukončený proces kolektívneho vyjednávania s ATOP SR z dôvodu jej likvidácie. Predsedníctvo podporilo návrh Regionálnej rady KOZ SR Prešovského kraja na nomináciu Jána Hasaja, predsedu ZO IOZ Tatrasvit Svit Socks a.s. Svittex s.r.o. do Výboru pre otázky zamestnanosti pri ÚPSVaR v Poprade. Predsedníctvo tiež prerokovalo sťažnosť Štefana Szalaya, člena predsedníctva voči obsahu web stránky IOZ.

### Rokovania orgánov IOZ v roku 2010

Termín	Názov	Miesto konania	Počet účastníkov
19. 01.	Revíznia komisia IOZ	Bratislava	4 + prizvaní
28. 01.	Predsedníctvo IOZ	Bratislava	12 + prizvaní
23. 03.	Revíznia komisia IOZ	Bratislava	4 + prizvaní
30. 03.	Predsedníctvo IOZ	Bratislava	12 + prizvaní
07. 04.	Výbor Regionálnej rady IOZ Regionálna rada IOZ BA	Bratislava	17 + prizvaní 46 + prizvaní
08. 04.	Výbor Regionálnej rady IOZ Regionálna rada IOZ NR	Nitra	16 + prizvaní 54 + prizvaní
12. 04.	Výbor Regionálnej rady IOZ Regionálna rada IOZ ZA	Žilina	17 + prizvaní 65 + prizvaní
13. 04.	Výbor Regionálnej rady IOZ Regionálna rada KE	Košice	17 + prizvaní 55 + prizvaní
22. 04.	Snem IOZ	Bratislava	70 + prizvaní
30. 06.	Predsedníctvo IOZ	Nitra	12 + prizvaní
19. 08.	Revíznia komisia IOZ	Bratislava	4 + prizvaní
26. 08.	Predsedníctvo IOZ	Bratislava - ZO IOZ	2 + prizvaní
28. 10.	Predsedníctvo IOZ	Trnava	12 + prizvaní
11. 11.	Revíznia komisia IOZ	Bratislava	4 + prizvaní
15. 11.	Výbor Regionálnej rady IOZ	Bratislava	17 + prizvaní
16. 11.	Výbor Regionálnej rady IOZ	Nitra	16 + prizvaní
18. 11.	Výbor Regionálnej rady IOZ	Košice	17 + prizvaní
19. 11.	Výbor Regionálnej rady IOZ	Žilina	17 + prizvaní
25. 11.	Snem IOZ	Tatranská Lomnica	70 + prizvaní

### Odvetvové sekcie

Sekcia IOZ	Počet rokovaní	Počet účastníkov
Stavebníctva	2 x	9 + prizvaní
Cestnej infraštruktúry	2 x	5 + prizvaní
Dopravných podnikov	2 x	5 + prizvaní
Civilného letectva	2 x	5 + prizvaní
Textil, odev, koža	2 x	5 + prizvaní
Stredné odborné školy	2 x	5 + prizvaní

### Rokovania poradných orgánov IOZ

Názov orgánu	Počet rokovaní	Počet účastníkov
Komisia BOZP	2 x	8 + prizvaní
Rada mladých odborárov IOZ	2 x	5 + prizvaní
Správna rada Rezervného fondu IOZ	3 x	5 + prizvaní
Správna rada Štrajkového fondu IOZ	1 x	5 + prizvaní

### Rokovania sociálnych partnerov a odvetvových sekcií IOZ (Odvetvové tripartity)

Sekcia IOZ	Sociálny partner	Počet rokovaní
Stavebníctva	Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR	4 x
Cestnej infraštruktúry	Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR – sekcia pozemných komunikácií	3 x
Dopravných podnikov	Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR – sekcia cestnej dopravy	3 x
Civilného letectva	Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR – sekcia civilného letectva	3 x

### Aktivity IOZ

Názov aktivity	Termín	Miesto
36. ročník súťaže žiakov SOŠ z predpisov BOZP	máj 2010	Trnava
Vzdelávania hospodárov a členov revízných komisií ZO IOZ	jún 2010	regióny BA, NR, ZA, KE,
Vzdelávací seminár hlavných vyjednávačov ZO IOZ a kolektívnych vyjednávačov sekcií IOZ	25. – 26. 11. 2010	Tatranská Lomnica
Realizácia projektov IOZ (materiál č. 10 na rokovaní P – IOZ 29. 10. 2009)	podľa schválenia P –IOZ	viď materiál

## ZMENA ZÁKONNÍKA PRÁCE OD 1. MARCA 2010

Národná rada SR dňa 2. decembra 2009 schválila zákon č. 574/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Táto novela nadobúda účinnosť 1. marca 2010.

Vláda SR predložila návrh zákona na základe podnetu Európskej komisie, a to v záujme zosúladienia Zákonníka práce so smernicou Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a so smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktoré uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a so smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci.

### Porovnateľný zamestnanec

V § 40 ods. 9 spresnená definícia porovnateľného zamestnanca, ktorá zabezpečuje dodržanie nediskriminácie. Od 1. 3. 2010 porovnateľným zamestnancom je zamestnanec, **ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitú čas a na ustanovený týždenný pracovný čas** u toho istého zamestnávateľa alebo zamestnávateľa podľa § 58 Zákonníka práce.

### Pracovný pomer na určitú dobu

**Nové znenie § 48 ods. 2** od 1. 3. 2010 dáva **možnosť pracovný pomer na dobu určitú dohodnúť najdlhšie na dva roky** (novela skrátila možnosť dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu z troch na dva roky). Zároveň ustanovuje, že pracovný pomer na určitú dobu **možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac dva krát** (novela zmenila možnosť predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu z v rámci troch rokov jeden krát, na v rámci dvoch rokov najviac dva krát).

V § 48 ods. 4 bola vykonaná úprava v úvodnej vete v súlade s § 48 ods. 2 (slovo „tri“ bolo nahradené slovom „dva“) a zároveň doplnené dôvody predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu. **To znamená, že od 1. 3. 2010 možno predĺžiť alebo opätovne uzatvoriť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodov:** a) zastupovania zamestnanca; b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet za-

meštančov na prechodný čas nepresahujúci 8 mesiacov v kalendárnom roku; c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú 8 mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca); d) vykonávania opatrovateľskej služby podľa osobitného predpisu; e) vykonávania prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru; f) vykonávania prác tvorivého zamestnanca vedy, výskumu, vývoja; g) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

**Nové znenie § 48 ods. 6** stanovuje, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné **aj bez dôvodu** uvedeného v § 48 ods. 4, **ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.** To znamená, že novela vypúšťa kategórie osôb, u ktorých bolo možné do 1. 3. 2010 opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky aj bez dôvodu uvedeného v § 48 ods. 4 a to: zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu., zamestnanec, ktorý je poberateľom starobného, invalidného, výsluhového alebo invalidného výsluhového dôchodku a zamestnanec u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov.

**Nové znenie § 48 ods. 7** určuje, že zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu **nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa Zákonníka práce** a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

### Pracovný pomer na kratší pracovný čas

V § 49 ods. 6 a 7 sa vypúšťajú, to znamená, že **aj na zamestnanca na kratší pracovný čas sa všetky ustanovenia ochrany zamestnanca pred skončením pracovného pomeru.** Od 1. 3. 2010 sú zrušené ustanovenia o výnimkách z ochrany za-

meštanca na kratší pracovný čas ako 15 hodín pred skončením pracovného pomeru.

### Dočasné pridelenie

**Zmeny v § 58** zabezpečujú zvýšenú ochranu dočasných agentúrnych zamestnancov a zlepšujú kvalitu dočasnej agentúrnej práce. § 58 ods. 6 – pracovné podmienky a podmienky zamestnávania **písm. a)** znie: „**pracovný čas, odpočinok a dovolenka**“ (do 1. 3. 2010 bola podmienka len pracovný čas), **písm. f)** znie: „**ochrana materstva, rodičov a mladistvých**“ (do 1. 3. 2010 bola podmienka len ochrana materstva a rodičov).

V § 58 sa vypúšťajú ods. 7 a 8, čím sa **ustanovuje princíp nediskriminácie agentúrnych zamestnancov v porovnaní so zamestnancami u užívateľského zamestnávateľa v mzdovej oblasti.** Zo Zákonníka práce sa od 1.3.2010 vypúšťajú ustanovenia, na základe ktorých mzdové podmienky nemuseli byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plní úlohy užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

**Nový § 58b** určuje, že **ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú alebo zabraňujú** uzatvoreniu pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom **sú neplatné.**

### Prechodné ustanovenie

**Nový § 252d** stanovuje prechodné ustanovenie účinné od 1. 3. 2010, na základe ktorého platí, že ustanoveniami tejto novely sa spravujú **aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred jej účinnosťou**, t. j. pred 1. 3. 2010. Právne úkony urobené pred 1. 3. 2010 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 28. 2. 2009. Pracovné pomery na dobu určitú uzatvorené pred 1. 3. 2010 sa skončia uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté.

Marta Brodzianska

## Z ROKOVANIA TRIPARTITNEJ RADY MVRR, IOZ A ZSPS

Tripartitná Rada Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja, Integrovaného odborového zväzu a Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska pokračuje v sociálnom dialógu na úrovni odvetvia aj v roku 2010 prvým rokovaním, ktoré sa konalo dňa 4. februára 2010.

Zástupcovia sociálnych partnerov prerokovali **Koncepciu štátnej bytovej politiky do roku 2015** ako rámcový dokument štátu pre oblasť bývania, ktorý by mal byť nástrojom na zabezpečenie základného zámeru – vytvoriť trhové prostredie pre poskytovanie primeraného bývania umožňujúceho domácnostiam bývať podľa ich príjmovej situácie, umožniť mobilitu pracovnej sily a uspokojiť dopyt po bývaní využitím existujúceho fondu bytov bez nadmerného tlaku na novú výstavbu. Cieľom štátnej bytovej politiky je postupné zvyšovanie celkovej úrovne bývania tak, aby bolo

bývanie pre obyvateľstvo dostupné a aby si každá domácnosť mohla zabezpečiť primerané bývanie, vytvárať podmienky najmä pre bývanie príjmovo a sociálne slabších vrstiev obyvateľstva.

V ďalšom bola prerokovaná **Správa o stave SOŠ stavebných v roku 2009** s výhľadom vývoja do roku 2010, ktorá poskytuje prehľad o stave stredných odborných škôl so stavebnými odborami na Slovensku. I keď MVRR SR nie je zriaďovateľom stredných odborných škôl a nemá na túto oblasť osobitný vplyv, predsa za prioritné považuje skvalitniť systém odborného vzdelávania, ktorý je možný okrem iného aj intenzívnym zapojením zamestnávateľov do prípravy žiakov. Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 1. septembra 2009, upravuje podmienky na zabezpečenie od-

borného vzdelávania ako aj postavenie a úlohy štátnej správy, VÚC, zamestnávateľov a zamestnancov. Zákon ponecháva prístup zamestnávateľov k tejto problematike na báze dobrovoľnosti. MVRR SR za prioritné považuje doriešenie povinného prispievania zamestnávateľov do fondu rozvoja odborného vzdelávania.

Materiál **Informácia o účasti MVRR SR na znižovaní dosahov globálnej finančnej a hospodárskej krízy v oblasti stavebníctva** obsahuje stručné zhodnotenie súčasného vývoja stavebníctva v roku 2009, opatrenia vlády SR prijaté na zmiernenie dosahov finančnej a hospodárskej krízy vo vzťahu k odvetviu stavebníctva. Ako uvádza materiál „objem stavebnej výroby v roku 2009 oproti predchádzajúcemu roku sa znížil s výnimkou podnikov s 500 a viac zamestnancami vo

Pokračovanie na strane 5. ➔

## HLAVNÉ SMERY KOORDINÁCIE KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA V ROKU 2010

Z rezolúcie Výkonného výboru EOK – December 2009

## Nie zmrazovaniu a znižovaniu miezd!

**Kolektívne vyjednanie a mzdová dynamika v roku 2009**

Rok 2009 je prvým rokom veľmi vážnej krízy pracovných miest v Európe. Bez ohľadu na skutočnosť, že hospodárstvo bolo postihnuté najhoršou recesiou od založenia EÚ, kolektívne vyjednanie o mzdách v Európe si v roku 2009 udržalo svoje pozície. Výsledky sa pohybujú medzi 2 a 3 %, inflácia klesá až na 0,5 % a v kolektívnom vyjednaní vo väčšine európskych štátov sa tak podarilo zvýšiť kúpnu silu miezd.

Túto okolnosť kolektívneho vyjednanie v roku 2009 môžu vysvetliť dva faktory. Na jednej strane odbory pripravili vyjednanie KZ na rok 2009 s cieľom získať späť niečo z kúpnej sily stratenej vinou náhleho zvýšenia cien ropy a inflácie v roku 2008. Na druhej strane plné uvedomenie si vážnosti krízy a jej dopadu na pracovné miesta prišlo až potom, keď bola väčšina zmlúv podpísaná.

To však neznamená, že sa recesia kolektívneho vyjednanie a mzdovej dynamiky v roku 2009 vôbec nedotkla. Kolektívne vyjednaný rast miezd sa spomalil z 3, 4 či viac percent v roku 2008 na 2 až 3 % v roku 2009. Navyše podnikové doložky o možnosti otvorenia zmluvy a potlačenia pružných častí miezd (napr. podielu zo zisku) naznačujú, že skutočný rast miezd je slabší, než rast v kolektívne vyjednaných mzdách. Varujúce, v niektorých krajinách EÚ, je najmä to, že sa znižovanie nominálnych miezd stáva významným a rozšíreným javom. V mnohých prípadoch sa mzdy vo verejnom sektore stali hlavným cieľom vlád pri znižovaní celkových deficitov verejných financií, i ako „príklad“ pre mzdové vyjednanie v súkromnom sektore.

Pri zvýšení reálnych miezd v roku 2009 nemožno zabudnúť na to, že začala veľká reštrukturalizácia pracovných miest a mnoho miest bolo zachovaných len skrátením pracovnej doby. Toto skrátenie vysvetľuje kolaps dynamiky miezd na pracovníka, ktorá sa znížila o polovicu – 3,3 % v roku 2008 a 1,7 % v roku 2009 – pre celú Európu. Úhrn reálnych príjmov z miezd európskych zamestnancov sa znížil v roku 2009 o 0,5 % (odhad Európskej komisie).

**Kolektívne vyjednanie v roku 2010: čakajú nás ťažké časy**

Oživenie, ku ktorému údajne dochádza, je príliš slabé na to, aby neutralizovalo straty pracovných miest, ktoré sú výsledkom kolapsu ekonomickej činnosti v roku 2009. Očakáva sa, že nezamestnanosť do roku 2011 vzrastie na 10 % (EÚ 27 štátov) alebo dokonca na 11 % (eurozóna). Ani neskôr sa neočakáva podstatné zníženie nezamestnanosti. Vysoká a trvalá nezamestnanosť a strach zo straty práce nevyhnutne oslabia vyjednacie pozície odborov a zamestnancov v celej Európe.

Správa, vypracovaná na základe dotazníkov EOK o kolektívnom vyjednaní v roku 2009, jasne ukazuje, že zamestnávateľi už prejavujú ofenzívny prístup zameraný na znižovanie rastu

miezd. Správa EOK tiež upozorňuje, že zamestnávateľi - v niektorých členských štátoch, vrátane väčších krajín - sa neusilujú ani len o trochu miernejší rast miezd. Vyvíjajú tlak na všeobecné zmrazenie miezd a dokonca znižovanie nominálnych mzdových úrovní. Hlavným nástrojom, ako to dosiahnuť, by malo byť vyjednanie miezd na podnikovej úrovni.

K takémuto tlaku zamestnávateľov v súkromnom sektore prispieva aj to, že globálna kríza zvýšila tiež deficity verejných financií. Tlak zo strany finančných trhov, Paktu stability, centrálnych bánk, a obavy týkajúce sa dlhodobej udržateľnosti verejných financií privedú vlády k pokusom znižovať mzdy vo verejnom sektore a s ním spojených odvetviach (zdravotníctvo, školstvo).



Ofenzíva sa neobmedzí len na mzdy. Pracovným podmienkam ako takým (pracovná doba, flexibilita, ochrana pracovných miest, podpory v nezamestnanosti...) hrozí, že sa stanú predmetom nadol smerujúcej konkurenčnej špirály. Bude vyvíjaný tlak na kolektívne vyjednanie, aby sa odklonilo od priaznivejších úrovní práv zamestnancov zakotvených v pracovno-právnej legislatíve a dohodlo degradáciu pracovného práva ako takého. Vysoká a rastúca nezamestnanosť určitých skupín na trhu práce, ako je mládež, menej kvalifikované ženy a migranti bude využitá ako alibi na rozdelenie pracovníkov na tých, ktorí sú „dnu“ a na tých, ktorí sú „vonku“, a pre tlak na všeobecné zhoršenie pracovných podmienok pre všetkých.

**Kľúčové princípy EOK pre koordináciu kolektívneho vyjednanie v roku 2010**

**Zamestnanci v Európe nesmú platiť náklady krízy, ktorú nezavinili.** Túto krízu nespôsobil inflačný rast miezd alebo príslušné práva zamestnancov. „Výbušnú zmes“ vysokých a stúpajúcich nerovností v príjmoch, cien majetku a dlhových bublín vytvorila deregulácia práv zamestnancov spolu s dereguláciou finančných trhov - čo prebiehalo celé desaťročia. A táto výbušná zmes viedla k explózii najhoršej recesie za desaťročia. Pripravovať nový a podobný „koktail“ tým, že pracujúci zaplatia za krízu ešte aj svojimi pra-

čovnými miestami, je nielen cynické, ale povedie to aj k ďalšej špekulatívnej bubline a neodvratnému krachu a k ďalšej recesii.

**Nie znižovaniu a zmrazovaniu miezd.** Odbory v Európe odmietajú, aby boli rozdelené a stavané proti sebe navzájom. Silnému tlaku na odbory, aby sa vzájomne podrážali, treba dôrazne čeliť. Z individuálneho alebo miestneho hľadiska je pochopiteľné, že zamestnanci sú pod tlakom svojich zamestnávateľov v pokušení ustúpiť, pre zachovanie pracovných miest, zo svojich práv v oblasti miezd či pracovnej doby. Avšak všeobecne politika „ožobráč svojho suseda“ veci len zhorší. Zmrazenie a znižovanie miezd, šíriace sa po Európe, podkope dynamiku dopytu vo vnútornom trhu, zahubí už aj tak krehké a slabé oživenie, posunie ekonomiku do deflácie a premení sa na totálnu katastrofu pre tie ekonomiky, v ktorých sú domácnosti už teraz príliš zadlžené.

**Nie nestabilitu miezd zapríčinenú automatickými pravidlami.** Kríza spôsobila pokles produktivity práce o 2 % v roku 2009. To bude zneužitá na tvrdenia, že s klesajúcou produktivitou by mali klesnúť aj mzdy. EOK s tým nesúhlasí. Pokles produktivity práce nie štruktúrnym, ale dôsledkom čisto cyklických javov. V prvom rade je spôsobený poklesom dopytu. To znamená, že znižovanie miezd nič nevyrieši, ale problém naopak naďalej zhoršuje. Pokles produktivity je tiež javom dočasným, ktorý zapríčinila stratégia zamestnávateľov udržať si zatiaľ kvalifikovaných zamestnancov. Práca ale nie je tovar. Mzdy len jednoducho neodrážajú cenu poskytnutých služieb. Sú základom dôstojného života zamestnancov a ich rodín. Preto by nemali reagovať ako „okamžitá“ cena za krátkodobé zmeny v ekonomike, ale odrážať trendy v produktivite a inflácii v strednodobom období.

A napokon, ako mzdy systematicky v priebehu posledných desiatich rokov zaostávali za infláciou a nárastom produktivity, disponujú podniky dostatočnými ziskovými maržami, aby vydržali dočasný šok v produktivite, pokiaľ však nebolo ich úsilie o umiernenosť nárastu miezd vyplytvané na superodmeny pre manažment a superdividendy či kapitálové výkupy pre akcionárov.

**Ano kolektívne vyjednanie podporujúcejmu mzdy, ekonomické oživenie a dobré pracovné miesta.** Odbory v celej Európe musia do písma rešpektovať „zlaté pravidlo“ - odmietajú vyjednať o opatreniach, ktorých účinkom je premiestňovanie pracovných miest z iných krajín, regiónov alebo podnikov. To znamená :

- a) zaistiť mzdovú dynamiku, ktorá bude pozitívna v nominálnych aj reálnych hodnotách, aby sa zabránilo tomu, že hospodárstvo sklze do deflácie a/alebo dlhej krízy;
- b) celkový vývoj mzdových nákladov, ktorý bude založený na trende vývoja produktivity a strednodobej inflácie a ktorý ich bude realisticky odzrážať.

**Zvýšenie úlohy kolektívneho vyjednanie.** Je potrebné posilniť inštitúcie kolektívneho vyjednanie, aby vydržali tlak na smerovanie nadol spôsobený krízou. Mimoriadnu pozornosť

## KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

treba venovať zamestnancom, ktorí sa už teraz nachádzajú v slabej vyjednávacej pozícii voči svojim zamestnávateľom a sú na dne na trhu práce.

EOK vyzýva svojich členov aby vypracovali iniciatívy, návrhy a kampane s cieľom presadzovať a rozširovať na čo najviac zamestnancov „bežné“ sadzby miezd a zvýšenie miezd, tak ako to bolo dohodnuté v kolektívnych zmluvách (na to existuje niekoľko nástrojov, ktoré je možné využiť podľa tradícií národných kolektívnych pracovných vzťahov: zákonné rozširovanie kolektívnych zmlúv – extenzia, vysoká miera pokrytia prostredníctvom vysokej miery členstva v odboroch, systémy gentského typu, kde odbory spravujú dávky v nezamestnanosti). S cieľom zabezpečiť prevenciu znižovania miezd na úroveň „žobráčkových“ miezd EOK rovnako naliehavo vyzýva svojich členov, aby plne realizovali prax kolektívneho vyjednávania a/alebo podporovali politiky orientované na posilnenie iniciatív v oblasti nízkych miezd.

V každom prípade sme presvedčení (EOK), že mzdová iniciatíva nie je nezlučiteľná s vyjednávaním o zamestnanosti v podnikoch, odvetviach počas krízy. Ochrana pracovných miest v takej dobe predstavuje prioritu, ktorá môže byť realizovaná prostredníctvom zmlúv o skrátení pracovnej doby alebo verejnu podporu kompenzácie miezd.

Všeobecnejšie, kolektívne vyjednanie v čase krízy musí byť schopné zvýšiť účasť zamestnancov a ich zástupcov využitím všetkých dostupných legislatívnych nástrojov na európskej i národnej úrovni. Posilnenie práva na účasť zamestnancov sa stáva zásadnou podmienkou pre predvídanie a riadenie procesov reštrukturalizácie priemyslu a opakovaného rozvoja.

### Iniciatívy EOK na podporu odborov

EOK sa bude usilovať o posilnenie výmeny informácií medzi kolektívnymi vyjednávačmi. Cieľom je zabrániť zamestnávateľom a vládam, aby umelo zlepšovali svoje vyjednávacie pozície skresľovaním výsledkov kolektívneho vyjednávania v iných krajinách.

EOK sa pokúsi prispieť k posilneniu vyjednávacích pozícií odborov pravidelnými prezentáciami pred verejnou mienkou a jasným posolstvom, že odbory v Európe držia spolu a bránia rovnaké vyjednávacie zásady. Príklady dobrých kolektívnych zmlúv vyjednaných v jednej krajine budú využité ako verejne dostupné meradlo pre ďalšie krajiny.

EOK navrhuje preskúmať možnosť vytvorenia – v rámci Výboru pre koordináciu kolektívneho vyjednávania – riadiacej skupiny, ktorej členovia budú menovaní členmi výboru. **Cieľom tejto riadiacej skupiny bude výmena názorov a pomoc sekretariátu EOK pri zabezpečení lepšieho sledovania vývoja kolektívneho vyjednávania so zámerom podporiť hlavné smery schválené výkonným výborom.**

Riadiaca skupina sa bude schádzať jeden deň pred zasadaním Výboru pre koordináciu kolektívneho vyjednávania.

Zo zdroja:  
Európsky spravodaj 2/2010  
pripravil Gabo Dudinský

## Z ROKOVANIA...

➔ **Dokončenie zo strany 3.**

všetkých veľkostných kategóriách. Výrazné medzročné zníženie bolo zaznamenané najmä v prvých štyroch mesiacoch roka, počnúc májom sa prepád zmiernil a v auguste stavebná produkcia v tuzemsku po prvýkrát v roku prevýšila úroveň vlaňajška. Z hľadiska výrobného zamerania sa stavebníctvu najviac darilo v inžinierskej výstavbe, v bytových budovách je zaznamenaný výrazný medzročný prepád. Pokles zamestnanosti sa prejavil v podnikoch s 20 – 249 zamestnancami, zvýšilo sa riziko platobnej neschopnosti. Dopyt po stavebných prácach je nízký, začínajúcich projektov málo, nové zákazky pribúdajú len pomaly, v odvetví prevláda silná konkurencia a voľných prostriedkov na investovanie je nedostatok. Opatrenia vlády SR sú smerované do rôznych oblastí hospodárstva so zámerom zvýšiť dopyt a zlepšiť podnikateľské prostredie, podporiť zamestnanosť, znížiť administratívnu záťažnosť, uľahčiť prístup k úverom, ako aj efektívne a fle-

xibilne čerpať prostriedky z európskych fondov.

Na záver rokovania podpredsedníčka Integrovaného odborového zväzu Marta Brodzianska zhodnotila sociálny dialóg a spoluprácu so sociálnymi partnermi za uplynulý rok a navrhla hlavné oblasti spolupráce v roku 2010. Vyjadřila požiadavku Ministrom výstavby a regionálneho rozvoja a Zväzu stavebných podnikateľov Slovenska za prevzatie gestorstva nad 35. ročníkom súťaže žiakov SOŠ v oblasti BOZP, ktoré označila za konkrétny výraz sociálneho partnerstva. Ďalej uviedla stanovisko IOZ k uzneseniu vlády SR č. 54/2010 zo dňa 19.1.2010 k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii štátnej správy, v ktorom IOZ vyslovuje nesúhlas s postupom jeho prijatia a spôsobom rozdelenia MVRR SR a žiada, aby sa rozdelenie uskutočnilo po odborných sekciách ako celku, aby bola zachovaná profesná celosť odborných funkcií ministerstva. Prezident ZSPS Zsolt Lukáč sa pripojil k stanovisku IOZ a podporil ho.

Gabriela Pobjecká

## NÁMEDZNÝ SYSTÉM SKONČIL (?)

Námedzná práca sa v súčasnosti stala natolko bežnou a „normálnou“, že sme celkom zabudli ako opovrhovaná a okrajová bola pred priemyselnou revolúciou. V agrárnych spoločnostiach boli na mzde závislé pomocné sily v poľnohospodárstve, služobníctvo a tovaryšstvo. Všetci rešpektovaní pracovníci boli samostatne zárobkovo činní (self employed), buď vlastnili alebo si prenajímali pôdu, popriprade prevádzkovali malú či väčšiu živnosť. Žiť zo mzdy bolo niečo, čo ste robili, keď nebola iná možnosť. Z hľadiska sociálneho postavenia to človeka stávalo o maličký stupeň nad žobráka či otroka. Je príznačné, že v latinčine má výraz pre mzdu také isté korene ako výraz pre prostitútku („merces“ a „meretrix“).

Isteže existovali výnimky, ale neprihliadalo sa na nich ako na námedzný pomer. Tovaršij žili zo mzdy, ale prinajmenšom teoreticky to pre nich bol iba dočasný krok na ceste k majstrovstvu a sebestačnosti. Až s rozšírením továrenského modelu v priebehu 19. storočia prestal byť námedzný systém okrajovým fenoménom a tento vývoj sa stretol s rozhorčeným odporom veľkej časti spoločnosti. V časti dostupných literárnych prameňov (napr. Christopher Lasch: Skutočné a naozajstné) sa poukazuje na to, že jednou z prvých požiadaviek robotníckeho hnutia bolo zastaviť a zvrátiť vývoj k „námedznému otroctvu“. V tejto súvislosti je často citovaný Karol Marx, avšak jeho arcinepriateľ, anarchista Proudhon zastával podobné názory, aj keď preferoval sociálnu organizáciu založenú na malom vlastníctve a družstvách. V Európe a tiež v Amerike bolo zrušenie námedzného systému veľkou témou rodiaceho sa socialistického hnutia.

Tak ako sa model remesla postupne obmedzoval na zopár profesionálov, táto téma stratila svoju silu. Odbory sa sústredili na zabezpečenie vyšších miezd, lepších kariérnych perspektív a pracovných podmienok. Vďaka reformám, ktoré po 2. svetovej vojne uskutočnili viaceré európske vlády sa status námedzných pracovníkov stával stále komfortnejším, pretože okrem relatívne vysokého príjmu ponúkal aj určitú bezpečnosť a schopnosť

dlhodobo plánovať. Pre firmu bolo dokonca nákladné niekoho prepustiť bez dobrého dôvodu, odbory boli vždy veľmi bdelé. Výsledkom bolo, že sa námedzná práca stala synonymom ekonomickej bezpečnosti, schopnosti zabezpečiť si dom a užiť rodinu.

Tento systém sa začal rozkladať po prvom ropnom šoku. Firmy nastúpili trend k termínovaným zmluvám a dočasným zamestnancom. Veľké firmy presunuli personál ku kontrahovaným výrobcam a z doterajších zamestnancov si ponechali iba tých kľúčových. Je ironické, ale nie bezdôvodné, že odklon od „námedzného otroctva“ sa stretával a doteraz stretáva s rozhodným odporom odborov a ľavicových strán, rovnako ako šírenie námedzného systému v 19. storočí.

Prebiehajúci kolaps svetovej ekonomiky odštartoval novú etapu uvedeného procesu. Množstvo malých podnikov zaniklo a väčšina veľkých sa tak tak drží nad vodou, majú málo práce, uskutočnili výluku značnej časti kľúčových zamestnancov. Výsledkom je, že sa veľa ľudí ocitlo bez práce. Títo ľudia, z ktorých väčšina disponuje veľmi špecializovanými schopnosťami, sa v zúfalstve vrhli na zakladanie živností, pretože inú možnosť aj tak nemajú. Mnohí z nich samozrejme skrachujú a upadnú do chudoby. Iní sa budú potľkať s niekoľkými zle platenými zákazkami. A to je ďalší úder námedznému systému.

Tak ako sa približujeme ku energetickej kríze a ekonomickej expanzia sa stáva vecou minulosti, môžeme očakávať, že námedzná práca bude stále viac obmedzovaná na malú skupinu elitných zamestnancov – dokonca v administratíve. Postupne budú prevažnú časť populácie tvoriť samostatní pracovníci, čo pre väčšinu z nich bude znamenať prežívanie z ruky do úst na základe zákazok zvyškov byznysu alebo miestnych úradov... až v určitom okamihu nejaká kríza oboje zmetie – a s nimi aj pozostatky námedzného systému.

Podľa The decline of the wage system.  
Damien Perrotin  
spracoval Gabo Dudinský

## ZO SPRÁVY O ODBOROVEJ KONTROLE V OBLASTI BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVIA PRI PRÁCI V ROKU 2009

Správa o odborovej kontrole stavu BOZP bola spracovaná v zmysle uznesenia Predstavenstva KOZ SR č. 296/28 a podľa metodiky KOZ SR na základe podkladových materiálov z vykonaných kontrol zväzovými inšpektormi bezpečnosti práce Integrovaného odborového zväzu (ďalej IOZ). Zväzovými inšpektormi bezpečnosti práce (ďalej ZIBP) pri kontrolách vychádzali z požiadaviek IOZ a schválených úloh orgánmi OZ. Správa je podkladom pre spracovanie stanoviska KOZ SR o celkovom stave BOZP v SR. Zdôvodňuje opodstatnenie odborovej kontroly z hľadiska starostlivosti, prevencie, výchovy zamestnancov a využitia finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu pre výkon odborovej kontroly.

V roku 2009 vykonávali odborovú kontrolu nad stavom BOZP traja ZIBP nasledovne: základné kontroly BOZP – 34; komplexné kontroly BOZP – 15; tematické kontroly BOZP – 4; mimoriadne kontroly BOZP – 1; následné kontroly BOZP – 15; iné kontroly, (napr. spoločné kontroly vykonané v spolupráci s orgánmi inšpekcie práce, alebo orgánmi zdravotného dohľadu a pod.) – 0. V r. 2009 neboli nahlásené, teda ani vyšetrované žiadne pracovné úrazy.



Pri kontrolnej činnosti odborov boli zistené aj tieto nedostatky technického charakteru: nevyznačené manipulačné a uskladňovacie priestory vo výrobných priestoroch; neuzamknuté rozvádzače elektrického zariadenia; nevykonané revízie a kontroly el. ručného prenosného náradia; nevyhovujúci stav elektroinštalácie na pracoviskách; chýbajúce bezpečnostné značenia výstupov na schodoch; chýbajúce bezpečnostné značenie okolo vstupov do opravarských jám; chýbajúce bezpečnostné značenie brán pre vstup áut do dielne alebo garáže; nezabezpečené práce vo výškach; kotúčová brúška bez ochranných krytov; poškodená predlžovacia šnúra v dielni; chýbajúce bezpečnostné zariadenia na stroji; nezabezpečený vstup do el. zariadenia.

Nedostatky boli zistené tiež v pracovných priestoroch a v pracovných podmienkach a to najmä: zatarasovanie manipulačných priestorov, únikových ciest; vodorovné značenie prechodových, manipulačných a odkladacích priestorov; monotónny hluk v pracovnom priestore, možný elektromagnetický smog; poškodené schody pred vstupom do budovy; nedostatočná klimatizácia na pracovisku; nedostatočný počet únikových východov na pracovisku; dielňa nezabezpečená bránou ani dvermi; čerpacia stanica pohonných hmôt nevyhovujúca z hľadiska životného prostredia – podlaha nebola odolná voči presakovaniu nebezpečných látok, chýbali zberné kanály; poškodené pracovné podlahy. Okrem toho v jednej organizácii bolo zistené, že zamestnanec, ktorý utrpel závažný pracovný úraz ešte v r. 2007, nebol odškodnený!

Pokiaľ ide o poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov boli zistené nasledovné nedostatky: vo včasnom a dostatočnom pridelovaní OOPP; v určení triedy ochrany OOPP; v nadmernom znečistení OOPP; v neposkytovaní pracovnej obuvi pri práci v stoji; jednorázové zátkové chrániče sluchu sú poskytované v nedostatočnom množstve; bolo tiež doporučené prehodnotiť pracovné oblečenie – pridanie letnej košele a prehodnotiť kvalitu pracovnej rovnošaty.

Pri zdravotnej a hygienickej starostlivosti boli zistené tieto porušenia predpisov: v organizáciách nebola doposiaľ zriadená Pracovná zdravotná služba, v mnohých prípadoch prebiehalo len výberové konanie; nevyhovujúce hygienické a sociálne zariadenia – sprchy, toalety, umývadlá; nedostatočný počet toaliet na pracovisku; nedostatočné vybavenie lekárníček, liečivá po expiračnej dobe; výskyt azbestu na pracovisku; v autodielni nebolo zabezpečené odsávanie; nepreukázané hodnotenie zdravotných rizík a kategorizácie prác; nevyhovujúce priestory na kuchynku; nevykonávaná evidencia zamestnancov pracujúcich na rizikových pracoviskách; nevykonané meranie škodlivín na rizikovom pracovisku; nevyhovujúci pitný režim; nevyhovujúca pitná voda (zakalená) – nebol vykonaný ani jej rozbor; nedostatočný počet zamestnancov na poskytovanie prvej pomoci.

Boli tiež zistené porušenia ustanovení § 19 a § 20 zákona NR SR č.124/2006 Z.z. o BOZP, najmä v tom, že pretrváva nedostatočný počet vymenovaných zástupcov zamestnancov pre BOZP a nie sú vydávané menovacie dekréty týmto zástupcom zamestnancov.

K nedostatkom organizačného charakteru patria predovšetkým: neaktualizovanie politiky BOZP; dokumentácia je vedená v zmysle už neplatnej legislatívy; zástupcovia zamestnancov nie sú preškoľovaní v termíne; chýba preškolenie zamestnancov pre poskytovanie prvej pomoci; zamestnanci – vodiči motorových vozidiel absolvovali posudzovanie zdravotnej spôsobilosti – psychotesty, ktoré boli prinútení hradiť si sami; neexistuje prerokovanie tvorby a čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov; zamestnávateľ nepredkladal zástupcom zamestnancov podklady k návrhu organizácie práce, k pracovisku a k pracovnému prostrediu; nevykonávajú sa spoločné previerky všetkých pracovísk zamestnávateľa bezpečnostnotechnickou službou a pracovnou zdravotnou službou.

Pri ostatných zistených nedostatkoch treba zdôrazniť ten fakt, že koncom roka bolo veľmi zložitá dodržať plán kontrol, nakoľko mnohí zamestnávateľia odmietli uskutočniť kontroly zo strany inšpektorov BOZP, odôvodňujúc to globálnou krízou (?). Preto bolo nutné sústrediť pozornosť na pomoc predsedom a členom základných organizácií, a najmä zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť.

V oblasti metodickéj pomoci základným organizáciám išlo najmä o: vypracovanie otázok, propozícií a testov na 35. ročník súťaže žiakov stredných odborných škôl z predpisov BOZP; metodickú pomocku v oblasti BOZP pri práci v laboratóriách a právo spolurozhodovať; odovzdané písomné dokumenty vydané na pomoc zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť oddelením BOZP pri KOZ SR ako aj o metodickú pomoc všeobecne, nielen v oblasti BOZP, pri každej návšteve ZO.

V centre záujmu IBP bola tiež výchova a vzdelávanie, kde bola pozornosť sústredená na 35. ročník súťaže žiakov stredných odborných škôl z predpisov BOZP a na vzdelávanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť vo firmách.

Bola poskytnutá aj právna pomoc pri riešení nárokov bývalého zamestnanca spoločnosti z titulu novovzniknutej choroby z povolania. Pri vyšetrovaní a riešení sťažností išlo o sťažnosti, ktoré sa týkali neposkytovania OOPP a nedodržania BOZP všeobecne – následne boli vykonané kontroly v týchto organizáciách.

### Priority IOZ v oblasti BOZP na rok 2010

Na základe skutočností uvedených v obsahu správy inšpektori bezpečnosti práce doporučujú nasledovné priority pre rok 2010, ktoré smerujú k naplneniu záverov I. zjazdu IOZ a zlepšeniu práce ZIBP IOZ.

1. Zamerať tvorivú a kontrolnú činnosť na zabezpečenie úloh prijatých I. zjazdom IOZ a VI. zjazdom KOZ SR. Zabezpečiť ZIBP a funkcionári V ZO OZ. Termín priebežne počas roka.
2. Pri kontrolnej činnosti dbať na dodržiavanie prijatých záväzkov v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa. Zabezpečiť ZIBP a funkcionári V ZO OZ. Termín priebežne počas roka.
3. Vzhľadom na najčastejšie zistené nedostatky pri kontrolnej činnosti v roku 2009 zamerať pozornosť na nedostatky organizačného a technického charakteru, na problematiku zabezpečenia, resp. zriadenia Pracovnej zdravotnej služby a jej spolupráce s Bezpečnostno-technickou službou, na problém nízkej aktivity činnosti zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a na poskytovanie a používanie OOPP. Úlohu garantujú ZIBP v priebehu celého roka.
4. V prípadoch opakovaného porušenia pravidiel bezpečnej práce vyplývajúcich z ustanovení Zákonníka práce a zákona o BOZP, využiť ustanovenie § 239 písm. e) Zákonníka práce. Úlohu budú zabezpečovať ZIBP počas celého roka.
5. Účinne motivovať zamestnávateľov na plnenie povinnosti voči zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky pre rekondičné pobyty v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou. Aj toto je úloha pre ZIBP a trvá v priebehu roka 2010.
6. Aktívnu spoluprácu s členmi vedenia spoločnosti zamestnávateľov zvýšiť dôraz na rešpektovanie platných právnych noriem BOZP, v neposlednom rade aj z pohľadu zvýšenia efektívnosti ich podnikateľskej činnosti a ochrany zdravia zamestnancov za účinnej spolupráce a právomoci so všetkými svojimi zodpovednými odbornými zamestnancami na úseku BOZP. Zabezpečiť ZIBP a úloha je priebežná v celom roku.
7. Pri konzultačnej a kontrolnej činnosti so zamestnancami na pracoviskách aktívne zisťovať skutkový stav a získané poznatky, účinne a bez negatívnych postihov pre zamestnancov, prerokovávať na úrovni zodpovedných vedúcich zamestnávateľov. Toto je úloha pre ZIBP a bude plnená priebežne.
8. Poskytnúť účinnú odbornú pomoc V ZO OZ a prostredníctvom nich aj zamestnávateľom pri vzdelávaní vymenovaných zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Úlohu priebežne zabezpečujú ZIBP.
9. Vyhodnotenie priorit v oblasti BOZP prerokovávať v správach o činnosti IOZ na rokovaníach Predsedníctva a Snemu IOZ. Úlohu realizuje predseda odborového zväzu v zmysle plánu činnosti IOZ.

Spracoval (i) ZIBP.

## ŠIKANÁCIA NA PRACOVISKU – NIČ VÝNIMOČNÉ

*Mobbing čiže teror v práci človeka psychicky zlomí a zničí mu život. Ak k tomu pripočítame globálnu krízu a strach zamestnancov, že prídu o prácu, je tu veľký problém.*

Najčastejšie sa mobbing vyskytuje medzi osobami rovnako postavenými. Následky pre postihnutého môžu byť psychické aj psychosomatické. Obete zdôrazňujú tiež katastrofálne následky v súkromnom živote.

### Prevenia lepšia než liečba

Kolektívne zmluvy by mali pamätať na anti-mobbingové opatrenia. Odbory vo Veľkej Británii (TUC) už v roku 1998 zaviedli linku dôvery na ktorú sa obracajú tisíce ľudí šikanovaných v práci. Súčasne prebieha kampaň pod heslom: Žiadne výhovorky – zlikvidujeme šikanovanie v práci! Ak inšpektori bezpečnosti práce zistia problém s psychickým týraním, je podnik povinný ho vyriešiť, ináč bude pokutovaný. Aj vo Švajčiarsku sa v kolektívnych zmluvách ustanovujú dôveryhodné osoby na riešenie prípadov šikanovania na pracovisku. Prípadné odhalenie takéhoto konania je klasifikované ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Najmä manažéri si musia uvedomiť, že mobbing je pre výkonnosť firmy stratovým obchodom.

Aj do firemných vzťahov v ČR (ani Slovensko nie je výnimka) sa premieta názor, že byť agresívnym sa vypláca. Vo firme, kde agresor ziska priestor, postupne dochádza k stratám. Klesá motivácia zamestnancov. Riadenie firmy má trhliny. Pracovník kolektív už nechce byť vedený, musí byť hnaný. Ten, ktorý terorizuje, sa často pred ostatnými chová milo, je majstrom pretvácky. Akonáhle sním však ostanete sami, šikanovanie začína. Vďaka tomu nie sú svedkovia. Obetiam mobbingu preto nadriadení neveria a obracajú sa proti nim. Ten, kto cieľ-

vedome šikanuje, si to vie dobre zariadiť u nadriadeného. Šikanovanie si vek nevyberá – objavuje sa medzi mladými, ale častejšie sa obetami stavajú ľudia nad 45 rokov, predovšetkým ženy. Systematická vojna na pracoviskách sa vyostreje. Spoločnosť preferuje jedincov s ostrými laktami, v podniku sa zvyšuje tlak na výkonnosť, narastá strach z nezamestnanosti.

### Stratégia šikanovania

Najčastejšou formou je zákerné šuškanie (postihnutý iba tuší, že sa v jeho neprítomnosti o ňom hovorí), tajuplné narážky (dvojsmyšľné poznámky a zvláštne komentáre), jednotlivé zveličovanie a zovšeobecňovanie bezvýznamných prípadov, zlomyseľné osočovanie (jadro ohovárania tvorí zlomyseľná lož), očierňovanie u nadriadeného. Ďalšou metódou je izolácia, to znamená odmietanie podpory a spolupráce, bránenie obeti vyjadriť svoj názor, ignorovanie, zamlčovanie dôležitých informácií, náhle ukončenie rozhovoru, akonáhle obeť vstúpi do miestnosti. Sabotovanie práce sa prejavuje aj duchovnými krádežami dobrých nápadov alebo tým, že sa strácajú dobré pracovné podklady. Inou formou je znevažovanie výkonu a schopností. Psychickým terorom je napríklad aj zbytočná dramatizácia banálnych prípadov, neustála kritika a výčitky, kompromitácia, spochybňovanie rozhodnutí, odhováranie od motivácie, okliešťovanie kompetencií. Najhorším prejavom však je poškodenie súkromia a osobnosti. Prejavuje sa vtípkovaním na adresu vzhľadu, napodobňovaním obete, vysmievaním sa vadám, poškodzovaním či odcudzovaním osobných predmetov,

terorizovaním prostredníctvom telefónu, podzrievanie z duševnej choroby a podobne. Obrana je v okamžitom odrazení útoku. Častým prejavom je sexuálne obťažovanie. Ide o dlhodobé spôsoby chovania, ktoré obeť urážajú.

### Ďalšie typické obete

Ak teror prichádza od nadriadeného označuje sa ako bossing. Jeho prejavom môže byť ukladanie neadekvátnych úloh. Ak úlohu splníte, nadriadený to prehliadne, v opačnom prípade si môžete byť istí, že nadriadený to v kritickom prístupe využije.

Mobbing môže postihnúť kohokoľvek. Typickými obetami sú oslabení, potrební, osamelí ľudia, ktorí pracovné miesto z existenčných dôvodov veľmi potrebujú. Chýba im sebadôvera, čím priťahujú pozornosť agresora. Obetami však môžu byť aj úspešní a aktívni ľudia, ktorí svojim pracovným zanietením ohrozujú zaužívané poriadky. Sú terčom nenávisti všetkých, vrátane nadriadených, ktorí sa cítia ohrození. Šikanovaní pracovníci sa nestotožňujú so svojim podnikom a podávajú „vnútornú výpoveď.“ Ich motivácia rapídne klesá a prudko sa zvyšuje nemocnosť a invalidita. V zamestnaní ostávajú iba priemerní a podpriemerní, ktorí nemajú kam ísť.

Mobbing a bossing sú fenoménom, ktorý si nevyberá prostredie, konkrétny podnik či inštitúciu, funguje tam, kde je mu to umožnené. Preto ani odbory nemôžu tento problém obísť. Naopak, musia proti takýmto prejavom bojovať všetkými prostriedkami.

Podľa Revue Sondy(CMKOS)  
pripravil G. Dudinský

## „Pripravený na oblečenie alebo pripravený obliecť sa“

V nedeľu 24. januára o 21,30 hod. anglického času BBC Radio 4 odvysielalo reláciu „Pripravený na oblečenie alebo pripravený obliecť sa“. Bol to dojemný program o snahe ITGLWF (medzinárodná svetová odborová organizácia TOK) a španielskeho maloobchodníka firmy Inditex vylepšiť pracovné podmienky v Bangladéši. Program sa skladal z množstva rozhovorov s Neilom Kearneym, generálnym tajomníkom ITGLWF a Javierom Chercolesom z Inditexu a aj s lídrami bangladéšskeho odborového zväzu, a taktiež s ich zamestnancami a politikmi.

Čo urobil tento program tak hlboko dojímavý je fakt, že bol odvysielaný v deň, v ktorom pred dvoma mesiacmi zomrel Neil Kearny (pozri SPEKTRUM č.8/2009, s. 8).

Program vykreslil vývoj v spoločnosti Windy Apparel v Dhake, 18 mesiacov po tom ako tam BBC odhalilo nebezpečné pracovné podmienky. Keď Inditex zistil, že spoločnosť bola sesterskou továrňou jedného z jej zásobovateľov, okamžite zasiahli. Po dôkladnom preskúmaní Javier Chercoles dal továrni ultimátum: ak budú súhlasiť s dodržiavaním pracovných a mzdových podmienok, budú uplatňovať sociálny dialóg s odbormi, tak sa urobia významné zmeny pre modernú výrobu a Inditex dá firme Windy všetky svoje objednávky. Ak nebudú súhlasiť, tak všetky objednávky presunie niekam inam.

Windy ... súhlasila a všetky jej spoločnosti sa zlúčili do novej modernej, viacposchodovej továrne, ktorá spĺňa všetky kritéria pracovných

a sociálnych podmienok, čo podporilo aj zvýšenie produkcie. A teraz po roku tam dve tretiny zamestnancov prijalo prácu.

Neilova spolupráca s Inditexom prispela k tomu, že sa zlepšili podmienky v odevnom priemysle.

Peter Day, výrobca z In Business, v programe povedal o práci s Neilom: „Spoznal som Neila Kearneya iba 24 hodín predtým ako zomrel, ale zanechal vo mne nezmazateľný dojem. Išiel som do Dhaky 23. novembra, aby som podal správu o tomto príbehu Neila a Javiera v ostatných továrňach. Neil nepoznal textilný priemysel len globálne, bol rozvážny a prospešný k tomu, aby uskutočňoval spojenectvá medzi riaditeľmi a medzinárodnými a nadnárodnými spoločnosťami. Organizoval rôzne kampane, aby dostával veci do pohybu. Jeho zodpovednosť, zmysel pre spravodlivosť a obrovské vedomosti boli vysoko rešpektované zúčastnenými stranami. A pritom bol extrémne milý muž.“

„Neil zomrel v spánku na infarkt v hoteli v Dhake iba pár hodín po tom ako sme my s ním strávili deň. Mal 59 rokov a venoval sa záujmom, ktoré súviseli s lepším pracovným životom miliónov ľudí. Nikdy sa nechcel zapliesť do tak obrovského globálneho priemyslu a nakoniec bol v jeho centre viac ako 20 rokov.“

Podľa <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/8469977.stm>.  
pripravila Daniela Žuffová

## Ako idú na to naši západní susedia

Českí odborári sú na čele aktivít v období krízy a aj česká tripartita je dobrým príkladom pre štáty EÚ. Na začiatku februára Rada hospodárskej a sociálnej dohody ČR schválila 38 krátkodobých protikrizových opatrení. Po jej zasadnutí vláda, zamestnávateľa a odbory ocenili zhodu pri ich prijímaní. Pochopiteľne k tejto zhode sociálni partneri nedospeli okamžite a jednoducho.

Ešte v decembri m.r. na rokovaní predsedníctva tripartity zamestnávateľa a odbory predložili vláde celkom 21 bodov krátkodobých protikrizových opatrení. Vláda ich mala rozpracovať a na januárovom rokovaní tripartity predložiť partnerom. Avšak vládny materiál, tzv. exit stratégia, odbory aj zamestnávateľa odmietli najmä preto, že bol jednostranne orientovaný na restriktívne opatrenia a nebol orientovaný predovšetkým na prorastové opatrenia, ktoré by pomohli naštartovať ekonomiku.

Účastníci tripartity sa nakoniec dohodli, že základom bude onych 21 krátkodobých opatrení. Vláda však prišla s doplňujúcimi návrhmi, ktoré však neboli pre odbory ani zamestnávateľov akceptovateľné. Pred samotným rokovaním tripartity bol o výsledkoch rokovaní informovaný aj český premiér, ktorý ich akceptoval. Výsledkom je už spomínaných 38 protikrizových opatrení, čím „sme dali politickým stranám na vedomie, že keď ide o vec, tak sa vláda, zamestnávateľa a odbory dokážu dohodnúť“, zdôraznil odborársky predák M. Zavadil.

Vláda (8. 2.) rokovala o všetkých 38 opatreniach a na ich základe uskutočnil všetky potrebné kroky na ich uvedenie do života, domnieva sa M. Zavadil. Odbory tiež požiadali premiéra Fischera, aby tieto prorastové opatrenia boli zahrnuté aj do Konvergenčného programu, ktorý má vláda schváliť v súvislosti s prijatím eura.

Odbory zdôrazňovali aj ďalšie aspekty, ako je účinná legislatíva, ktorá napomôže zlepšiť rovnosť podnikateľského prostredia. Jedným z bodov je požiadavka vytvoriť systém integrovanej kontroly. Cieľom je prehĺbiť súčinnosť príslušných kontrolných orgánov, to znamená finančných a živnostenských úradov, Českej správy sociálneho zabezpečenia, Českej obchodnej inšpekcie, Českej potravinárskej inšpekcie, Štátneho úradu inšpekcie práce, Štátnej poľnohospodárskej a potravinárskej inšpekcie, krajských hygienických staníc, zdravotných poisťovní, úradov práce ale aj ďalších subjektov. Podľa uvedeného materiálu ide o dve roviny. Prvá sa týka legislatívnej a kontrolnej činnosti, aby nedochádzalo k veľkým únikom vo výbere daní a poistného. Druhou rovinou sú prorastové opatrenia, ako je dostavba Temelína, rekonštrukcia elektrárne Prunéřov, výstavba hatí na Labe či naštartovanie výstavby sociálnych bytov. Všetky tieto opatrenia majú totiž multiplikačný efekt.

Pokiaľ ide o výber daní a sociálne i zdravotné poistenie, odbory presadili, aby materiál obsahoval aj analýzu a prípravu východísk pre postupné znižovanie rozdielu v zdanení medzi SZČO (samostatne zárobkovo činné osoby) a zamestnancami. Celková daňová záťaž SZČO je zhruba tretinová oproti tej, akú majú zamestnanci. Odbory sú zásadne za to, aby sa tento stav zrovnoprávnil.

Odbory vznesli aj požiadavku, aby pri jednotlivých bodoch bola stanovená konkrétna zodpovednosť príslušného rezortu či ministerstva. V apríli by sa mala uskutočniť kontrola plnenia jednotlivých úloh, ktoré sú v návrhu protikrizových opatrení zakotvené. Odbory predpokladajú, že čas strávený nad prípravou takéhoto dokumentu nevyjde nazmar a východiská z krízy budú naozaj hľadané.

## VYHLÁSENIE PREDSTAVITEĽOV ODBOROVÝCH ZVÄZOV ČR Z 5. FEBRUÁRA 2010

Predstavitelia odborových zväzov sa 5. februára 2010 dohodli na tomto spoločnom vyhlásení:

**Zásadne odmietame pokračujúce útoky na postavenie odborov v Českej republike a prijímanie legislatívnych opatrení, ktoré majú priame a zásadné dopady na zamestnanecké benefity a následne tiež na priebeh a výsledky kolektívneho vyjednávania vo všetkých odvetviach.**

**Vyzývame všetkých členov Poslaneckej snemovne a Senátu Parlamentu ČR, aby neodkladne realizovali dohodu sociálnych partnerov uzatvorenú na plenárnom rokovaní RHSD ČR 2. februára 2010, ktoré spočíva v okamžitom zrušení ustanovenia § 36a odstavec 3 písmeno d) zákona č. 235/2004 Zb. o dani z pridanej hodnoty.**

**Konštatujeme, že na rozhodnutí všetkých členov Parlamentu ČR závisí udržanie alebo zásadné porušenie sociálneho zmiaru.**

**Ak nedôjde k realizácii vyššie uvedenej dohody sociálnych partnerov, ktorá spočíva v okamžitom zrušení ustanovení § 36a odstavec 3 písmeno d) zákona č. 235/2004 Zb. o dani z pridanej hodnoty, sme rozhodnutí kedykoľvek po 22. februári 2010 vyhlásiť štrajk.**

Pod týmto vyhlásením je päť podpisov predstaviteľov zúčastnených odborových zväzov.

Zdroj: www.cmkos.cz

## Blahoželáme

Vo februári oslávili narodeniny členky a členovia Snemu a Rady mladých odborárov IOZ

**Anna Sýkorová**, Xella Slovensko, s.r.o

**Jana Némová**, AGS, s.r.o. Prievidza

**Vladimír Hečko**, Cesty Nitra, a.s

**Jaroslav Chrupka**, SUNGWOO HITECH Slovakia, s.r.o. Žilina

**Lenka Ladomirjaková**, Slovenská správa ciest, Bratislava

**Gabriela Vajdová**, Ernst Keller Slovakia, s.r.o. Nitra



**SPEKTRUM**

Mesačník pre členov a funkcionárov Integrovaného odborového zväzu. Vydáva IOZ SR. Adresa redakcie: Vajnorská 1, 815 70 Bratislava, tel/fax: 02/55422764, e-mail: dudinsky@ioz.sk. Redaktor: Gabriel Dudinský. Redakčná rada: Marta Brodzianska, Dušan Barčík, Daniela Žuffová, Gabriel Dudinský. Grafická úprava: MA-Typ, Bratislava. Tlač: Interlingua, s.r.o., Hrachová 36, 821 05 Bratislava.