



ROČNÍK 2

Číslo 10 Október 2010

SPEKTRUM

MESAČNÍK INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU

Z obsahu:

Horúca jeseň / s. 2 • Vyhlásenie účastníkov protestného zhromaždenia / s. 3
 • Medzinárodná cena bezpečnosti / s. 4-5 • Štrajk a výluka – právna úprava / s. 6 • Ako rastie produktivita práce / s. 7

www.ioz.sk

ZAČAL SA BOJ O ZÁKONNÍK PRÁCE



Rokovaním v tripartite v závere októbra o novej podobe pracovného kódexu sa začal boj o Zákonník práce. Pomerne jemné formulovanie zavedenia flexibilnejšej formy pracovného času, ktoré sa nachádza v programovom vyhlásení vlády SR, naberá ostrejšie kontúry. Zamestnávateľia vycítili svoju šancu a nekompromisne formulujú svoje požiadavky na zásadné zmeny v ZP.

Takže prvé rozhovory o veľkej novele Zákonníka práce sa začali. Diskusia má trvať do polovice novembra. Už teraz je však zrejmé, že to bude tvrdá, neľútostná a bojovná diskusia. Z prvých informácií, ktoré prenikli z kuloárov jednej, druhej i tretej strany je viac ako jasné, kto je očakávaný víťaz a kto porazený v boji o Zákonník práce. Zamestnávateľ-

lia sa netaja, že im ide najmä o „desiatky miliónov eur“, ktoré by im mohli prítiecť do „kasičky“, ak by prešli ich návrhy na spružnenie Zákonníka práce. Presne to už vypočítala Podnikateľská aliancia Slovenska. Uvoľnenie nadčasov, možnosť viackrát predĺžovať zmluvu na dobu určitú ako aj zrušenie súbehu odstupného a výpovednej lehoty „môžu biznisu priniesť vyše 46 miliónov eur.“ Podľa odborníkov je však otázne či to prinesie aj nové pracovné miesta. Uvoľnenie zdrojov pre podnikateľské prostredie môže síce viesť k väčšej ochote (?) zamestnávať ľudí, no k zvýšeniu počtu pracovných miest zákonite nie. Potvrdzuje to aj ekonóm Slovenskej akadémie vied Vladimír Baláž. Na to aby sa znížila nezamestnanosť „budeme potre-



bovať rast ekonomiky aspoň na úrovni 4 percent HDP. Rast je prvoradý. Ak by ekonomika stagnovala, flexibilita nepomôže.“

A o tom to je. Podnikatelia neustále opakujú, že súčasný Zákonník práce je tou brzdou, ktorá im znemožňuje zamestnávať viac ľudí. Samozrejme, ešte nikto nikde nepreukázal, nepodložil či-

slami, nekonkretizoval, neuviedol príklady, že Zákonník práce je hlavný viník vysokej nezamestnanosti. Tento pseudoargument, neustále omieľaný sa tak zakorenil, že mnohí naozaj uveria, že príčinou našej slovenskej biedy na pracovnom trhu je Zákonník práce. Už sa dali počuť aj niektorí koalíční poslanci, ktorí s radikálnymi zmenami v ZP pri ich schvaľovaní v NR SR problém mať nebudú a úplne samozrejme vidia „priestor na úpravu tak, aby to nezväzovalo zamestnávateľom ruky.“ Je príznačné, že o zamestnancoch nie je ani zmienka v ich vyjadreniach.

A čo navrhujú odbory? Skrátene týždenného pracovného času, zredukovanie nadčasov, vymedzenie závislej práce cez prísnejšie kritéria, odstránenie inštitút dohôd o prácach mimo pracovného pomeru, diskutovať o zvýšení príspevku na stravovanie. Pochopiteľne odbory nepotrebnú „otvárať“ Zákonník práce, pretože tak ako je „nastavený“ dnes predstavuje solídnu ochranu zamestnancov.

Aktivita smerom k zmenám Zákonníka práce vyvíja najmä minister Jozef Mihál, ktorý už pred mesiacom tvrdil, že rozsiahlu zmenu treba a uviedol aj v čom: týkať sa má práce nadčas, skúšobnej lehoty či práce na dobu určitú. No a najviac ho irituje súbeh odstupného a výpovednej lehoty, ktorý podľa neho treba zrušiť. Perlou pána ministra bolo vyjadrenie v HN Clube, že súčasné nastavenie ochrany zamestnancov je ako „ochrana exotického zvierata, ktoré už vyhynulo.“ K tejto perle ducha naozaj niet čo dodať.

Gabo Dudinský

HORÚCA JESEŇ



Európania vyšli do ulíc, štrajkujú a protestujú proti absurdným politickým a ekonomickým krokom svojich vlastných elít. Na jeseň vidíme protesty, ktoré prebiehajú naraz vo viacerých krajinách. Európski odborári sa navyše začali spájať a pokúšajú sa o cieľavedomú koordináciu. To je dôležité. Kríza sa nekončí. Vlády aj média tvrdohlavu pomenúvajú vývoj ako finančnú krízu, ale problém je oveľa hlbší.

Reakcie na seba nedali dlho čakať. Európske politické elity prišli s osvedčeným strašiakom terorizmu. Ide o klasickú ukážku manažmentu strachu, ktorý je kľúčovým inštrumentom súčasného vládnutia a ovládania západných spoločností. Ľudia sa majú báť a sedieť doma. Kto by bojoval za sociálne práva, keď ide o holý život...



Raz konečne ľuďom v Európe svitne, že sú to predovšetkým ich vlastné elity, ktoré okrem iného vohnali zvyšok sveta do takého sociálneho stresu, že dnes miliarda ľudí blúdi svetom bez domova. Vyhladované a deklasované milióny jedincov ľudského odpadu, ktorý európska politika vo vzornej spolupráci s americkou sestrou zanechala po celej planéte sú dôsledkom západného štýlu života nad pomery a neuveriteľne dravej túžby našich elít mať viac, než si dokážeme predstaviť.

Pre Európu je dnes dôležité hľadať nové zdroje rastu a tiež narovnávať ekonomické pokrivenia vyplývajúce z globalizačného procesu pre prudké obohacovanie sa úzkej vrstvy top manažérov (Pravda 27. 10. 2010).

Aj slovenskí odborári a zamestnanci ukázali, že nie sú len netransparentnou štruktúrou. Protestné zhromaždenia v Košiciach, Žiline a nakoniec v Bratislave ukázali, že odborári nielen kritizujú ale prichádzajú aj s konkrétnymi riešeniami. Protest v Bratislave sa začal na námestí Slobody, pokračoval pred úradom vlády a postupne sa dlhोčinný sprievod presunul pred Národnú radu SR. Boli v ňom ľudia z rôznych kútov Slovenska a v bratislavských uliciach zaujali aj nezastavených, ktorým sa prostredníctvom letákov snažili odborári vysvetliť podstatu a zmysel akcie. V sprievode sa nedali prehliadnuť oranžové vesty a vlajočky Integrovaného odborového zväzu. Najhorúcejšie chvíle sa odohrali pred parlamentom, kde priestor vymedzený na akciu vôbec nepostačoval, a tak účastníci museli zabráť aj príľahlé ulice. Viceprezident KOZ SR Vladimír Mojš zdôraznil, že občania sa dnes stali obeťami pohrdania vlády a preto je dôležité, aby ľudia takýmto protestami chránili svoje ľudské a sociálne práva.

Nechýbali ani exhibicionisti z jednej parlamentnej politickej strany na čele s úderkou „obyčajných ľudí“, ktorí vyprovokovali drobný incident. Ten však zhasol skôr než stihol vzbĺknúť plameň. Táto skupinka „spravodlivých“ sa však nakoniec v doprovoďte polície a s opovrhnutím protestujúcich stiahla do svojich teplých priestorov.

Protestujúci odborári a občania prijali vyhlásenie, ktoré doručili do Národnej rady SR.

Text a foto: Gabo Dudinský/Jaro Chrupka



Vyhlásenie

účastníkov protestného zhromaždenia
 Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky
 zo dňa 12. októbra 2010 k opatreniam
 Vlády Slovenskej republiky v rámci „úsporného balíka“.

My, účastníci protestného zhromaždenia vyjadrujeme občiansky nesúhlas s opatreniami, ktorými vláda Slovenskej republiky prenáša ťarchu na úkor všetkých občanov Slovenskej republiky.

Žiadame poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, aby rozhodli v prospech ľudí, v prospech občanov. Rozhodovali za Slovensko, v ktorom bude prioritou zamestnanosť a sociálna istota.

Odmietame:

- zvyšovanie DPH
- zvýšenie spotrebných daní
- zrušenie odpočítateľnej položky na vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov
- zrušenie úľavy na dani pre sporiteľov III. piliera
- zrušenie úľavy spotrebnej dane z „červenej nafty“, elektriny, uhlia, zemného plynu
- rozširovanie vymeriavacieho základu odvodov sociálneho poistenia na odstupné, odchodné, na všetky príspevky poskytované zo sociálneho fondu, na doplnkové a dôchodkové sporenie
- skrátenie ochrannnej lehoty po skončení nemocenského poistenia zo 42 dní na 7 dní
- zmenu valorizačného mechanizmu zvyšovania dôchodkov

Žiadame:

- diferencovanú sadzbu DPH, nižšiu pre potraviny, vyššiu pre luxusný tovar a služby
- odstrániť čiernu a šedú ekonomiku, korupciu, zamedziť rozkrádaniu štátu
- dodatočne zdať dividendy, kapitál, bankový a finančný sektor
- zaviesť progresívnu daň z príjmu fyzických osôb
- novelizovať Trestný zákon ustanovením trestného činu skutkovej podstaty za neplatenie odvodov do poisťovní, za nevyplácanie miezd
- zaviesť trestnoprávnú zodpovednosť pri výkone funkcie ministra
- znížiť odvody v II. pilieri
- zrušiť legislatívne ustanovenie „Dohody o výkone práce a Dohody o pracovnej činnosti“.

Vážené poslankyne Národnej rady Slovenskej republiky !

Vážení poslanci Národnej rady Slovenskej republiky !

My, účastníci protestného zhromaždenia žiadame prijať také opatrenia, ktoré budú zárukou hospodárskeho rastu, programu vytvárania stabilných a kvalitných pracovných miest, solidarity a sociálnej spravodlivosti.

Veríme, že naše hlasy budú vypočuté!

Dôstojná životná úroveň je naše právo !

Bratislava 12. októbra 2010

Účastníci protestného zhromaždenia



STOP ĎALŠÍM ÚTOKOM
 NA ŽIVOTNÚ ÚROVEŇ OBČANOV SR!



PROTESTNÉ ZHROMAŽDENIE ODBOROV
 BRATISLAVA 12. OKTÓBER 2010

ODMIETAME:

- ! **pokles čistých príjmov** zvýšením vymeriavacieho základu odvodov sociálneho poistenia a platieb do zdravotnej poisťovne na odstupné, odchodné, doplnkové dôchodkové sporenie, sociálny fond...
- ! **rast cien** zvyšovaním DPH a spotrebnej dane
- ! **sociálne dôsledky** znížením ochrannnej lehoty pri práceneschopnosti zo 42 dní na 7 dní a nového valorizačného mechanizmu zvyšovania dôchodkov
- ! **rušenie úľav na dani a odpočítateľných položiek:** doplnkové dôchodkové sporenie, spotrebná daň na uhlie a zemný plyn určené na výrobu tepla, na vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov, na spotrebnú daň z červenej nafty...

PRIDAJTE SA K NÁM – TÝKA SA TO AJ VÁS!
www.kozsr.sk



MEDZINÁRODNÁ CENA BEZPEČNOSTI PRE UČŇOV V STAVEBNÍCTVE

24. september 2010

Motto: Staviame spoločnú Európu

Úrazová poisťovňa pre výstavbu a stavebníctvo BG BAU v Nemecku a Všeobecná úrazová poisťovňa AUVA v Rakúsku spoločne zorganizovali medzinárodnú súťaž BOZP pre žiakov zo stavebných škôl pod názvom „Medzinárodná cena bezpečnosti pre učňov v stavebníctve“. Súťaž prebiehala v školiacom stredisku BG BAU v mestečku Haan v Nemecku.

Na súťaž boli pozvaní aj žiaci zo Slovenska – pripravili sme preto štyroch najlepších – tých, ktorí sa umiestnili na popredných miestach 36. ročníka súťaže žiakov stredných odborných škôl

z vedomostí v oblasti BOZP, ktorý sa uskutočnil v máji tohto roku v Trnave, v Strednej odbornej škole obchodu a služieb. A práve z tejto školy cestovali dvaja žiaci, a to Andrej Blažek a Martin Halán. Ďalší dvaja zo SOŠ stavebnej Kremnička v Banskej Bystrici, a to Michal Škultéty a Radoslav Zachar.

Celkovo boli pozvaní na súťaž žiaci z 10 krajín – Rakúska, Francúzska, Talianska, Dánska, Poľska, Maďarska, Slovinska, Českej republiky, Slovenska a samozrejme súťažili aj domáci Nemci.

Organizátori rozdelili súťažiacich do 8 tímov od A po H, farebne odlišených: červený, žltý, modrý, čierny, oranžový, sivý, zelený a hnedý tím. Z každého zúčastneného štátu boli 3 – 4 súťažiaci, tímy boli zmiešané, t.j. ani v jednom tíme neboli dvaja súťažiaci z jedného štátu. V predvečer súťaže si každý súťažiaci vylosoval svoju farbu a vo farbe svojho tímu aj súťažil. Nesúťažila teda krajina proti krajine, ale jednotlivé tímy medzi sebou a o to išlo, práve tak, ako to znelo v mottu súťaže – „Staviame spoločnú Európu“. Je veľa stavbárov rôznych národností a na súťaži sa ukázalo to, čo na stavbách v každej krajine existuje.



**Internationaler Sicherheitspreis für
Auszubildende im Baugewerbe am
24.09.2010 im Arbeitsschutzzentrum Haan**

*International Safety Award for Apprentices
in the Construction Industry,
on 24 September 2010 in Haan*



Urkunde

Internationaler Sicherheitspreis
für Auszubildende im Baugewerbe

24. September 2010 in Haan

2. Platz



Andrej BLAŽEK

Prof. Manfred Bandmann
Prof. Manfred Bandmann

Karl Kürpert
Karl Kürpert

Počas celého dňa sa súťažiaci premiestňovali po jednotlivých súťažných stanovištiach, 8 ich bolo okolo budovy školiaceho strediska a 2 boli vo vnútri budovy. Treba povedať, že boli pripravené na vysokej profesionálnej úrovni. Svoje vedomosti a odbornú znalosť z oblasti BOZP museli predviesť na tieto témy:

1. Ochrana proti pádu z výšky – bočná ochrana.
2. Ochrana proti pádu z výšky – pád na pevnom zabezpečovacom lane.
3. Mobilné lešenie s postupujúcou bočnou ochranou pri inštalácii.
4. Elektrický prúd.
5. Bezpečná manipulácia s rebríkom.
6. Kotúčová píla na stavenisku.
7. Upevňovanie bremena k vozidlu.
8. Zabezpečenie a zdvíhanie bremien.
9. Ručná manipulácia so zariadením.
10. Osobné ochranné pomôcky – ich správne priradenie k jednotlivým činnostiam.

Žiaci dostali detailné informácie o úlohách, ktoré sa vykonávali až v deň súťaže, nikto nebol zvýhodnený. Všetci dostali rovnakú šancu na porozumenie zadania, nakoľko boli vysvetľované vizuálne (formou obrázkov), napr. stavba lešenia, použitie bezpečnostného postroja pre práce vo výškach, montáž a demontáž píloveho kotúča stavebnej píly, priradenie správneho OOPP k jednotlivým pracovným činnostiam, správne dvíhanie bremena s ohľadom na to, ako pôsobí záťaž na podporný-pohybový systém (klby...), správny výber rebríka na tú ktorú činnosť, atď.

Všetky disciplíny boli limitované časom, plusovými ale aj mínusovými bodmi za prípadné nepresnosti. Súťažiaci hodnotili dvaja porotcovia v každom stanovišti a to z usporiadateľských krajín. Na každú disciplínu mali súťažiaci polhodinový limit, čo bolo dostatočné ešte aj na upozornenie zo strany porotcov na chyby, ktoré urobili. Týmto vlastne dostali všetci súťažiaci aj také „malé, ale veľmi účinné školenie“.

Napriek predpokladanej jazykovej bariére nemali súťažiaci problémy pri riešení súťažných úloh, nakoľko išlo len o praktické riešenia a pravidlá, ktoré sú rovnaké v každej krajine.

Vo večerných hodinách bolo vyhodnotenie súťaže, kde 5 súťažných tímov obsadilo solidárne 4. miesto a tri tímy získali 1. až 3. miesto. Naši žiaci získali 3 štvrté miesta a jeden žiak – Andrej Blažek získal 2. miesto vo svojom zmiešanom tíme.

Na záver organizátori súťaže zdôraznili dôležitosť konania takýchto akcií, nakoľko každý rok prichádza o životy a zdravie nemálo zamestnancov stavebných firiem. Preto za najlepšiu prevenciu ako im predchádzať považujú takúto formu výchovy mládeže, kde si už v školských laviciach vstúpajú zásady ochrany vlastného zdravia i zdravia svojich kolegov.

Text a foto: Iveta Kucová
Zväzová inšpektorka BOZP

PRACOVNÝ POSUDOK A POTVRDENIE O ZAMESTNANÍ

Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi na jeho žiadosť vydať pracovný posudok do 15 dní od podania žiadosti. Nie je však povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru. Iným subjektom nie je zamestnávateľ oprávnený ani povinný posudok poskytovať, iba ak to ustanoví osobitný predpis, napríklad Trestný poriadok. Pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopnosti a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce.

Do pracovného posudku nepatria skutočnosti, ktoré sa týkajú rodinného a osobného života zamestnanca. Obsah pracovného posudku je však veľmi dôležitý, lebo môže ovplyvniť rozhodnutie o prijatí do pracovného pomeru u nového zamestnávateľa, prípadne rozhodnúť o jeho novom pracovnom zaradení. Pri vypracovaní pracovného posudku by mal zamestnávateľ vychádzať predovšetkým z pravidelného hodnotenia vzťahu zamestnanca k práci a dosahovaných pracovných výsledkov,

ktoré majú bezprostredný vzťah k výkonu práce.

Splnenia povinnosti zamestnávateľa vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru pracovný posudok sa možno domáhať v súdnom konaní podľa Občianskeho súdneho poriadku. Povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi po skončení pracovného pomeru pracovný posudok nie je viazaná na súčinnosť zamestnanca pri vypracovaní tohto posudku a pri oboznamovaní zamestnanca s jeho obsahom.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní. Potvrdenie o zamestnaní je dôležitý doklad o skončení pracovného pomeru a má pri nástupe do nového zamestnania osvedčiť skutočnosť rozhodnúť pre jeho nároky súvisiace s pracovným pomerom. Toto potvrdenie má mimoriadny význam na preukázanie doby trvania predchádzajúcich pracovných pomerov (pracovnoprávných vzťahov). V potvrdení o zamestnaní má zamestnávateľ uviesť najmä údaje, ktoré sa týkajú doby trvania pracovného pomeru a druhu vykonávaných prác. Súčasťou po-

tvrdenia majú byť aj údaje o vykonávaných zrážkach zo mzdy, údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach dôležitých pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných požitkov a pre výpočet podpory v nezamestnanosti.

Iné informácie o zamestnancovi môže zamestnávateľ podávať iba s jeho súhlasom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Ak zamestnanec nesúhlasí s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní a zamestnávateľ ich na jeho požiadanie neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec domáhať na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť. Toto právo však môže zamestnanec uplatniť na súde len v zákonom stanovenej subjektívnej lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel.

Zdroj: eNoviny.sk-informačný servis

Štrajk a výluka – právna úprava

Podľa čl. 10 základných zásad Zákonníka práce majú zamestnanci a zamestnávateľia právo na kolektívne vyjednávanie. V prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia právo na výluku.

Právo na štrajk tvorí neoddeliteľnú súčasť ústavných práv občanov. V Ústave SR je toto právo zakotvené v čl. 37 ods. 4, kde sa právo na štrajk zaručuje. Podobne je právo na štrajk upravené aj v Listine základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou nášho ústavného poriadku.

V našom právnom poriadku neexistuje zákon, ktorý by upravoval štrajk vo všeobecnosti. Jediný právny predpis, ktorý upravuje iba určitý druh štrajku je zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Tento zákon upravuje len jeden druh štrajku, a to taký, ktorý vznikol z kolektívneho vyjednávania o uzavretie kolektívnej zmluvy. Inú úpravu štrajku náš právny poriadok nepozná.

Skutočnosť, že nebol prijatý zákon upravujúci bližšie podmienky štrajku neznamena, že štrajk neupravený zákonom o kolektívnom vyjednávaní je zakázaný. Toto právo je iba obmedzené v zmysle čl. 37 ods. 4 Ústavy SR.

Štrajkom sa rozumie čiastočné alebo úplné prerušenie práce väčším počtom zamestnancov s úmyslom znova začať pracovať po úspešnom presadení svojich požiadaviek. Štrajk je zároveň najdôležitejším prostriedkom kolektívneho boja zamestnancov. Zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku, no nesmie sa k účasti na štrajku ani donucovať. Zákonný štrajk sa nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny a rovnako nie je ani dôvodom vedúcim ku skončeniu pracovného vzťahu.

Rozlišujeme dva druhy štrajku a to

- a) Štrajk upravený zákonom o kolektívnom vyjednávaní ako spôsob riešenia kolektívneho pracovného sporu vzniknutého v súvislosti s uzavieraním kolektívnej zmluvy.
- b) Iný druh štrajku mimo rámca zákona o kolektívnom vyjednávaní, pri ktorom by sa mali účastníci takéhoto štrajku, nakoľko neexistuje osobitná právna úprava, riadiť všeobecnými ústavnými zásadami, základnými zásadami Zákonníka práce, ako i medzinárodnými zmluvami.

Štrajk podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní je krajným prostriedkom v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, a to len v prípade, že nedošlo k jej uzavretiu pred sprostredkovateľom zmluvnej strany nepožadujú o riešenie sporu rozhodcu.

Podmienky vyhlásenia štrajku

1. Vyhlásiť štrajk môže iba príslušný odborový orgán zamestnávateľa resp. príslušný vyšší odborový orgán zamestnávateľa v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Od subjektu oprávneného vyhlásiť štrajk je potrebné odlišiť účastníkov štrajku. Je ním po celý čas trvania štrajku zamestnanec, ktorý s ním súhlasil a tiež zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil, ale iba odo dňa pripojenia sa k štrajku. Subjekty ktoré si nemôžu uplatniť právo na štrajk sú taxatívne vymenované v § 20 zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorým zákon nepriznáva právo na štrajk.

2. Štrajk je možné vyhlásiť iba v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy, resp. pri solidárnom štrajku na podporu požiadaviek zamestnancov iného zamestnávateľa.
3. Vyhláseniu štrajku musí predchádzať konanie pred sprostredkovateľom.
4. K vyhláseniu štrajku odborovým orgánom alebo vyšším odborovým orgánom je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, ktorých sa má týkať kolektívna zmluva, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Pri zisťovaní, či je splnená táto podmienka, sa neprihliada na tých zamestnancov, ktorí nie sú spôsobilí na uplatnenie práva na štrajk v súlade s § 20 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Títo zamestnanci sa rovnako nezúčastňujú ani na hlasovaní. Hlasovanie sa uskutočňuje tajne. O jeho výsledku vyhotoví odborový orgán zápisnicu, ktorá sa uchováva po dobu 3 rokov. Príslušný odborový orgán môže podrobnejšie týkajúce sa prípravy štrajku a priebehu tajného hlasovania o štrajku upraviť v štrajkovom poriadku.
5. Príslušný odborový orgán je povinný najmenej 3 pracovné dni pred začatím štrajku písomne oznámiť zamestnávateľovi:

- deň začatia štrajku,
- dôvody,
- ciele štrajku a menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku

§ PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS §

6. Príslušný odborový orgán je povinný najmenej 2 pracovné dni pred začatím štrajku písomne poskytnúť zamestnávateľovi informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe a ktoré zamestnávateľovi pomôžu zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku. Ide o činnosti a služby, prerušením alebo zastavením ktorých dochádza k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov a iných osôb a ku škode na strojoch, prístrojoch, zariadeniach, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku.

Zástupcovia príslušného odborového orgánu oprávnení zastupovať účastníkov štrajku sú povinní umožniť bezpečný a primeraný prístup na pracovisko zamestnávateľa. Nesmú brániť zamestnancom, ktorí chcú pracovať, na druhej strane môžu s nimi rokovať o prerušení práce.

Ďalšou povinnosťou odborového orgánu, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť po celú dobu trvania štrajku. Ide o zabezpečovanie ochrany zariadení pred poškodením, stratu, zničením a pod.

Právne postavenie zamestnancov počas štrajku

Štrajk vážne zasahuje do pracovného procesu. Dotýka sa právneho postavenia nielen zamestnancov, ktorí sú účastníkmi štrajku, ale aj tých, ktorí nimi nie sú. Im je zamestnávateľ povinný umožniť výkon práce. V prípade zamestnancov zúčastnených na štrajku ide o dočasné obmedzenie pracovného procesu, ktorý sa považuje za prekážku v práci. Ide teda o ospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci. Počas nej nie je zamestnávateľ oprávnený skončiť pracovný pomer výpoveďou z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny, ani prijať nového zamestnanca na pracovné miesto štrajkujúceho.

Počas účasti na štrajku nepatrí účastníkovi štrajku mzda ani náhrada mzdy. Rovnako mu nepatrí ani nemocenské a podpora pri ošetrovaní člena rodiny, pokiaľ dôvod na poskytnutie týchto dávok vznikol a trvá počas štrajku. Nárok na tieto dávky vzniká najneskôr dňom nasledujúcim po skončení účasti na štrajku. Na účely dôchodkového zabezpečenia sa účasť na štrajku považuje za výkon práce a dobu zamestnania. Toto neplatí, ak je štrajk nezákonný.

Štrajk sa považuje za ukončený, ak o tom rozhodol odborový orgán, ktorý štrajk vyhlásil alebo rozhodol o jeho začatí. Ak je štrajk skončený, odborový orgán bez zbytočného odkladu oznámi túto skutočnosť zamestnávateľovi.

Voči zamestnancom, ktorí sú oprávnení štrajkovať, môže zamestnávateľ vyhlásiť výluk, ako krajný prostriedok riešenia sporu zo strany zamestnávateľa. Tá je upravená v zákone o kolektívnom vyjednávaní. V dôsledku výluky dochádza k čiastočnému alebo úplnému zastaveniu práce zo strany zamestnávateľa.

JUDr. Jana Meresová

§ PRACOVNOPRÁVNÝ SERVIS §
AKO RASTIE PRODUKTIVITA PRÁCE

Jedna spravodajská televízia odvysielala príspevok o tom, ako u nás rastie produktivita práce. Príspevok celkovo pôsobil optimisticky, priam budil dojem, že sa kríza pomaly stáva minulosťou. Nik tieto tvrdenia nespochybňoval, ani predstavitelia veľkých firiem. Čo však v skutočnosti znamená, že sa u nás zvýšila produktivita práce?

Produktivita práce je pojem, označujúci koľko práce je nevyhnutné vynaložiť na vytvorenie určitého výrobku alebo služby, respektíve koľko zamestnancov treba na

vytvorenie určitého výrobku alebo služby. V diele Kapitál od autora K. Marxa je produktivita práce vysvetlená ako „akákoľvek zmena v pracovnom procese, ktorou sa skracuje pracovný čas spoločensky nutný na výrobu nejakého tovaru, teda zmenu, ktorou menšie množstvo práce nadobúda schopnosť vyrábať väčšie množstvo užitočnej hodnoty.“

Zvyšuje sa ale intenzita

Ak sa produktivita práce na Slovensku zvyšuje, môže to znamenať jedinou vec: technológia na pracoviskách radikálne pokročila až natoľko, že sa to odrazilo na celoslovenských ukazovateľoch produktivity práce. V čase krízy si však máloktorá firma dovoľí nakupovať nové a moderné zariadenia.

Reálnejšie sa preto zdajú byť iné dve možnosti, ktoré neznamenajú zvýšenie produktivity, ale intenzity práce. Firmy prepustili určitý počet zamestnancov a ostatných prinútili, aby odrobili prácu aj za prepustených kolegov. Menej zamestnancov teda vyrobí to isté množstvo výrobkov. To je zrejme najrozšírenejší prípad dnešného variantu „rastu produktivity práce“ na slovenský spôsob.

Ako príklad možno uviesť martinskú Neografu, kde objednávky napriek kríze neklesli, ale uskutočnili sa tu dve vlny prepúšťania. V spomínanom príspevku spravodajskej televízie tento variant predstavila firma Samsung. Jej zástupca to potvrdil slovami: „produktivitu sme zvýšili tak, že zostala na úrovni z predchádzajúceho obdobia.“ (pri nižšom počte zamestnancov)

A druhá možnosť? Firmy zamestnancov neprepustili, ale ich „vybičovali“ k vyššiemu výkonu. Rovnaký počet zamestnancov teda vyrobí väčšie množstvo výrobkov. Toto je prípad podniku KIA Motors. Jej hovorca v televíznom príspevku uviedol: „tým, že došlo k poklesu výroby v minulom roku, tak firma mohla teoreticky prepustiť ľudí a vyrobiť rovnaký počet automobilov s nižším počtom zamestnancov. To sme však neurobili, ale aktuálne, teda s rovnakým počtom zamestnancov vyrábame oveľa viac.“

Pojem „produktivita práce“ by bolo vhodné zmeniť za slovné spojenie „intenzita práce“, lebo

menšie množstvo zamestnancov vyrobí rovnaký počet tovarov alebo rovnaký počet zamestnancov vyrobí väčšie množstvo tovarov. Predpokladá sa tu zvýšenie technologickej úrovne výroby. To by sme však museli zaznamenať aj pokles cien, čo sa nestalo.

Zákonnite sa teda napĺňa druhá možnosť, keď pri zvýšenej intenzite práce ostáva hodnota nezmenená, lebo výrobok stojí aj naďalej rovnaké

množstvo práce. Teda na jeho výrobu treba ten istý pracovný čas. Z pohľadu majiteľa to ale znamená zásadnú zmenu.

„Pri nezmenenom počte pracovných hodín sa intenzívnejší pracovný deň stelesňuje vo vyššej novovyrobennej hodnote (K. Marx).“ To znamená, že „pri nezmenenej hodnote peňazí sa stelesňuje vo väčšom množstve peňazí.“ Potvrdil to aj redaktor, ktorý povedal, že sa zvýšili zisky firiem.

Žijeme v nízkonákladovej krajine

Podľa analytika Volksbank Vladimíra Vaňa sa tak Slovensko stáva konkurencieschopnejšou krajinou. To znamená, že pre potenciálneho investora sú tu lepšie podmienky ako v iných štátoch. Tieto lepšie podmienky ale spočívajú len v lacnejšej pracovnej sile, ktorá za tie isté, alebo menšie peniaze, vyrobí viac tovarov a služieb ako pracovná sila v iných krajinách. Často sa aj na internete mnohí investori, napríklad Visteon, vyjadrujú o Slovensku ako o „nízkonákladovej krajine.“

Naša „konkurencieschopnosť“ nespočíva v tom, že sme národ pracovitejší, ale v tom, že sa necháme viac vykorisťovať. Existuje niečo ako „spoločensky nutný pracovný čas“, potrebný na výrobu nejakej užitočnej hodnoty v daných spoločensky normálnych výrobných podmienkach a pri spoločensky priemernom stupni zručnosti a intenzity práce. Keďže sa u nás nezmenili spoločenské podmienky, ani sa nezvýšil stupeň zručnosti práce, narástla len intenzita práce. Z toho vychádza, že zvyšujeme svoju konkurencieschopnosť na úkor zdravia našich občanov.

Na ilustráciu uvediem príklad ani nie tak zvyšovania produktivity alebo intenzity práce, ale zisku. Deje sa tak pri znižovaní pracovných úväzkov u zamestnancov v stálom trvalom pomere a poskytnutí týchto odňatých pracovných hodín brigádnikom. Kým zamestnanec čerpá dovolenku, poberá príplatky za odpracované dni pracovného pokoja a sviatkov, brigádnik je ukrátený o tieto výhody a poberá iba holú hodinovú mzdu. Takýmito praktikami sú ukracovaní aj zamestnanci aj brigádnici. Jediný, kto má z toho prospech je zamestnávateľ.

Žiadne zvyšovanie produktivity práce sa na Slovensku nedeje. Sme však svedkami uplatňovania stále tvrdších a dôslednejších zákonov kapitalizmu.

www.noveslovo.sk/b/8/
PREČÍALI SME

PREDSTAVITELIA ODBOROV VIŠEGRÁDU

Na začiatku októbra sa v Sklenných Tepliciach uskutočnilo stretnutie predstaviteľov odborových konfederácií krajín Vyšegrádskej štvorky, teda Maďarska, Poľska, Českej republiky a Slovenska.

Cieľom rokovania bola výmena informácií o súčasnej ekonomickej a sociálnej situácii v štátoch Vyšegrádskej skupiny, o postojoch a akciách odborov v príslušných krajinách v kontexte radikálnych reforiem, ktoré prijímajú vlády ako odpoveď na finančnú a ekonomickú krízu. Účastníci stretnutia rokovali o možnostiach koordinácie a spolupráce aj v širšom európskom rámci.

Predstavitelia odborových centrál sa zhodli, že dôsledky krízy a drastických úsporných opatrení dopadajú na zamestnancov, najmä na níz-

koprijímové skupiny obyvateľstva, ktorých životná úroveň výrazne upadá a zároveň hrozí veľký nárast chudoby, narušenie sociálnej súdržnosti a rast nezamestnanosti, ktorá je už aj tak značne vysoká v celom regióne. A navyše sa vlády snažia zneužiť krízovú situáciu na oklieštenie práv zamestnancov, odborov a na oslabenie sociálneho dialógu. Tieto praktiky sú pre odbory neprijateľné a preto budú pokračovať vo svojich aktivitách ako na národnej, tak aj európskej úrovni.

V tomto kontexte sa predstavitelia ČMKOS, MSZOSZ, Ligy, OPZZ, Solidarity a KOZ SR prihlásili k Svetovému dňu za dôstojnú prácu, ktorý vyhlásila Medzinárodná odborová konfederácia a plne podporili tiež akcie slovenských odborov (12.október).

-gađu-

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR



V dňoch 19. – 21. októbra 2010 sa uskutočnilo ustanovujúce plenárne zasadanie Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV), ktorým sa začalo nové päťročné funkčné obdobie EHSV. Na tomto zasadaní bolo zvolené nové vedenie tohto poradného orgánu európskych inštitúcií.

Európsky hospodársky a sociálny výbor vznikol na základe Rímskych zmlúv v roku 1957. Je zložený zo zástupcov organizácií zamestnávateľov, odborov a ďalších reprezentatívnych organizácií občianskej spoločnosti rôzneho zamerania z krajín Európskej únie. Hlavnou úlohou EHSV je plniť poradnú funkciu pre Európsku komisiu, Európsky parlament a Radu EÚ. S výborom musia tieto inštitúcie povinne kon-

zultovať v mnohých prípadoch, ktoré ešte naviac rozšírila Lisabonská zmluva. EHSV môže vydávať stanoviská z vlastnej iniciatívy. Dôležitou úlohou je plniť úlohu „mostu“ medzi organizáciami občianskej spoločnosti a rozhodovacími orgánmi EÚ.

Podľa Lisabonskej zmluvy každých päť rokov dochádza k vymenovaní členov EHSV Radou EÚ na základe návrhov, ktoré podávajú všetky členské štáty. Členovia EHSV, ktorých je 344, sú rozdelení do troch skupín: skupina I. – zamestnávateľia; skupina II. – zamestnanci; skupina III. – rôzne záujmy.

Slovensko má v EHSV 9 zástupcov, odbory zastupujú traja viceprezidenti KOZ SR.

-gađu-

ODBORÁRI ROKOVALI S PREDSEDOM BANSKOBYSSTRICKÉHO SAMOSPRÁVNEHO KRAJA

Integrovaný odborový zväz vyvolal rokovanie s VÚC Banskobystrického samosprávneho kraja, ktoré sa konalo dňa 13. septembra 2010 v Banskej Bystrici za účasti Ing. Vladimíra Maňku – predsedu VÚC; JUDr. Marty Brodzianskej podpredsedníčky IOZ; Ing. Gabriely Krchňákovovej – špecialistky pre sociálnu politiku a sociálny dialóg IOZ; JUDr. Ladislava Romana – právnik IOZ; Jozefa Forgáča – predsedu Rady predsedov základných organizácií IOZ Banskobystrickej regionálnej správy ciest, a.s. Banská Bystrica.

IOZ a ZO IOZ pri BB RSC, a.s. upozornili Vladimíra Maňku ešte pred nástupom na post

predsedu BBSK, že Banskobystrická regionálna správa ciest založila dcérsku firmu Regionálne cesty, presunula na ňu správu župných ciest a následne väčšinu častí z nej predala súkromnej firme z Londýna. Aj iniciatíva a kroky IOZ prispeli k tomu, že Vladimír Maňka ešte pred nástupom do funkcie predsedu rokoval so zástupcami súkromnej firmy. Podarilo sa mu vrátiť správu ciest opäť pod kontrolu BBSK a spolu s odborármi IOZ tak zabránili vytunelovaniu majetku samosprávneho kraja.

Predmetom septembrového spoločného rokovania predsedu VÚC a odborárov IOZ boli: otázky ďalšej činnosti BB Regionálnej

správy ciest, a.s. a jednotlivých závodov vrátane zamestnanosti a sociálneho dialógu; prognóza jej vývoja na najbližšie obdobie; oprava a údržba ciest I. triedy; mostov a ciest II. a III. triedy, ktoré sú vo vlastníctve VÚC; uzatvorenie novej podnikovej kolektívnej zmluvy v BB RSC, a.s., plnenie úloh a prehlbovanie sociálneho partnerstva.

Po vzájomnej diskusii bolo konštatované, že spolupráca VÚC s BB RSC, a.s. je konštruktívna, BB RSC, a.s. zabezpečuje úlohy v stanovených termínoch a postupne vyrovnáva stratu z minulých rokov resp. dosahuje zisk.

Spracovala: Ing. Gabriela Krchňáková

Blahoželáme

V októbri oslávili narodeniny členky a členovia Snemu IOZ

Viola Bakošová, MAKYTA, a.s. Púchov

Milan Gáll, Dopravný podnik mesta Prešov, a.s.

Ing. Ondrej Kupčo, Geoconsult, spol. s r.o. Bratislava

Jozef Drugda, Doprastav, a.s., mechanizačno-dopravný závod Zvolen

Oľga Valachová, Národná diaľničná spoločnosť, a.s. Bratislava

V uplynulých dňoch oslávil okrúhle 40 – te narodeniny **Miroslav Lištjak**, predseda základnej organizácie IOZ v PORFIXE - pórobetón, a.s. Zemianske Kostľany. Ku gratulantom sa pripájame.



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: Dušan Barčík, Marta Brodzianska – predsedníčka redakčnej rady, Gabriel Dudinský. Grafická úprava: MA-Typ, Bratislava. Tlač: Interlingua, s.r.o., Hrachová 36, 821 05 Bratislava.