**Z obsahu:**

- Hlavné úlohy IOZ na r. 2009-2010 s. 1/3 • Z rokovania orgánov IOZ s. 4  
• Regionálne pracovisko Košice s. 5 • Stanovisko MPSVR SR s. 6/11  
• Minimálna mzda s. 12 • Vzdelávanie s. 14

## Hlavné úlohy Integrovaného odborového zväzu na roky 2009 – 2010 vyplyvajúce z Programu IOZ 2009 – 2013

### I. Ekonomicko - sociálna oblasť

#### A. Kolektívne vyjednávanie

Úloha:

V kolektívnom vyjednávaní uplatňovať nároky zamestnancov nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov. Dbať, aby kolektívne zmluvy a iné dohody, ktoré uzatvorila odborové orgány boli účinným nástrojom na presadenie potrieb a záujmov v podnikateľskej i nepodnikateľskej sfére.

Zabezpečenie plnenia:

- Spracovať analýzy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa uzatvorených IOZ, resp. jeho právnych predchodcov a podnikových kolektívnych zmlúv v zamestnávateľských subjektoch, kde pôsobí základná organizácia IOZ, ktoré budú podkladom pre kolektívne vyjednávanie na úrovni IOZ a základných organizácií IOZ.
- V zmysle analýzy dopadov novely zákona o kolektívnom vyjednávaní na činnosť odborov a reálnu možnosť kolektívneho vyjednávanie a kolektívnych zmlúv výhodnejšie upraviť postavenie zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.

Úloha:

Presadzovať, aby vo všetkých zamestnávateľských subjektoch, v ktorých pôsobí základná organizácia IOZ, boli uzatvorené podnikové kolektívne zmluvy.

Zabezpečenie plnenia:

- V nadväznosti na analýzy kolektívnych zmlúv prostredníctvom rokovani na tripartitnej a bipartitnej úrovni so sociálnymi partnermi presadzovať, aby práva a požiadavky členov boli zakotvené v kolektívnych zmluvách, ktoré IOZ považuje za najvýznamnejšiu a najvhodnejšiu formu dohody medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

- Dosiahnuť, aby do konca roku 2010 vo všetkých zamestnávateľských subjektoch, kde pôsobí základná organizácia IOZ boli uzatvorené podnikové kolektívne zmluvy.
- Pre rok 2010 v orgánoch IOZ schváliť Postup a ciele kolektívneho vyjednávanie na úrovni IOZ a základných organizácií.

Úloha:

Z úrovne IOZ poskytovať ZO odbornú, metodickú a právnu pomoc pri kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľmi, vrátane priamej účasti na tomto procese

Zabezpečenie plnenia:

- IOZ pre potreby základných organizácií vydá „Vzorovú podnikovú kolektívnu zmluvu“.
- Pravidelne prostredníctvom vzáového informačného spravodaja bude základné organizácie informovať o právnych predpisoch v pracovnoprávných vzťahoch, BOZP, postavení a právomociach odborov a zástupcov zamestnancov.
- IOZ zabezpečí školenie zástupcov pre kolektívne vyjednávanie podnikových kolektívnych zmlúv.
- Na základe analýzy o stave podnikových kolektívnych zmlúv zamestnávateľských subjektoch, kde pôsobí základná organizácia IOZ sa bude IOZ v zmysle potrieb a požiadaviek základných organizácií aktívne, t. j. priamou účasťou podieľať na spracovaní návrhov kolektívnych zmlúv, resp. zmien a doplnkov, ako aj samotného procesu kolektívneho vyjednávanie v základných organizáciách.

#### B. Mzdová oblasť

Úloha:

V spolupráci s KOZ SR presadzovať zachovanie minimálnej mzdy a jej pravidelnú valorizáciu

vzhľadom k inflácii v národnom hospodárstve bežného roka a aby táto bola výraznejšie vyššia ako suma životného minima a mala tak motivačný účinok k práci.

Zabezpečenie plnenia:

Integrovaný odborový zväz v spolupráci s KOZ SR:

- Bude čeliť všetkými dostupnými prostriedkami akýmkoľvek snahám o zrušenie inštitútu minimálnej mzdy.
- Nadálej bude požadovať a dbať o zachovanie inštitútu minimálnej mzdy aj v rámci legislatívneho procesu v súvislosti s odpojením minimálnej mzdy ako referenčnej veličiny v právnych predpisoch a v opodstatnených prípadoch aj ako referenčnej veličiny.
- Bude vyžadovať dodržiavanie zákona o minimálnej mzde, t. j. valorizáciu minimálnej mzdy tak, aby tempo jej rastu dosiahlo najmenej tempo rastu priemernej mzdy za predchádzajúci rok.
- Pri presadzovaní valorizácie v rámci legislatívneho procesu v nadväznosti na rozdiel medzi čistou minimálnou mzdou a životným minimom bude dbať, aby táto bola motivačným činiteľom k práci.
- Pri plnení úlohy prostredníctvom a) a d) bude vychádzať z dopadov hospodárskej a finančnej krízy na príslušné inštitúty.

Úloha:

Sledovať vývoj miezd a životných nákladov a presadzovať rast reálnych miezd zamestnancov, resp. členov IOZ s cieľom udržať a zvyšovať ich životnú úroveň.

Zabezpečenie plnenia:

- IOZ bude sledovať a vyhodnocovať vývoj miezd v zamestnávateľských subjektoch v svojej pôsobnosti na základe podkladov a dohody so sociálnymi partnermi – zamestnávateľmi a tieto výsledky využívať pri

kolektívnom vyjednávaní a rokovaniach so sociálnymi partnermi na všetkých úrovniach.

- b) IOZ vzhľadom na krízu v ekonomickej a hospodárskej oblasti v národnom hospodárstve bude využívať všetky dostupné nástroje na to, aby nedochádzalo k zhoršovaniu pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov a zamestnanosti v pôsobnosti IOZ.

### C. Sociálna oblasť

#### Úloha:

Podieľať sa na ochrane vytvorených pracovných miest a presadzovať tvorbu nových pracovných miest.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) V spolupráci s KOZ SR v rámci pripomienkového konania právnych predpisov v stanoviskách požadovať zvyšovanie kvality, rozsahu a efektívnosti politiky udržania a tvorby pracovných miest.
- b) V spolupráci so zamestnávateľskými subjektmi v pôsobnosti IOZ pri riešení dopadov hospodárskej krízy v oblasti zamestnanosti hľadať možnosti, ktoré zamedzia v čo najväčšej miere rušeniu pracovných miest (podpora využitia štrukturálnych fondov, prechodné využitie príslušných inštitútov Zákonníka práce) a prispieť k udržaniu existujúcich pracovných miest.

#### Úloha:

Ako významný nástroj zvyšovania zamestnanosti v spolupráci s KOZ SR presadzovať znižovanie daňového a odvodového zaťaženia.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) V stanoviskách IOZ v spolupráci s KOZ SR presadzovať a požadovať znižovanie daňového a odvodového zaťaženia zamestnancov tak, aby navrhované legislatívne zmeny neuprednostňovali určité skupiny poistencov na úkor zamestnancov a zamestnávateľov a aby bola zachovaná finančná stabilita poistných fondov.
- b) Výraznejšie spoločne s KOZ SR požadovať zníženie sadzieb DPH na niektoré tovary, najmä potraviny a služby. Riešenie tejto otázky (ešte naliehavejšia v dobe ekonomickej a hospodárskej krízy) smeruje k podpore spotreby a kúpyschopnosti obyvateľstva a následne udržaniu výroby a zamestnanosti.

#### Úloha:

V záujme zvýšenia starostlivosti o vlastných členov v sociálnej oblasti IOZ bude túto realizovať aj prostredníctvom vlastných sociálno-podporných fondov.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) V orgánoch IOZ schváliť Zásady uplatňovania 2 %-nej odvedenej dane a postupne zabezpečiť ich realizáciu v čo najväčšom počte základných organizácií IOZ.
- b) Pomoc členom IOZ realizovať v zmysle Rezervného fondu IOZ.

## II. Pracovnoprávna oblasť

#### Úloha:

Zákonník práce naďalej považovať za základný kódex pracovného práva, ktorý má byť základným nástrojom pracovnej a sociálnej ochrany zamestnancov a postavenia odborov ako ich zástupcov.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) V prípade novelizácie Zákonníka práce v spolupráci s KOZ SR využívať všetky dostupné nástroje na to, aby v legislatíve nedošlo k oslabeniu dosiahnutých pracovnoprávných štandardov a práv zamestnancov a ich zástupcov (odborov).
- b) IOZ bude presadzovať a požadovať, aby akýkoľvek legislatívny zásah do Zákonníka práce sa uskutočnil len po dohode sociálnych partnerov.

#### Úloha:

V súlade so Stanovami IOZ zabezpečovať zvýšenú ochranu členov a funkcionárov IOZ v pracovnoprávných vzťahoch a poskytovať im bezplatné právne poradenstvo a pomoc, vrátane ich zastupovania pred súdom za podmienok určených v Poriadku právnej pomoci IOZ.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) Vypracovať a v orgánoch IOZ schváliť Poriadok poskytovania právnej pomoci IOZ.
- b) V zmysle Poriadku poskytovania právnej pomoci IOZ odborový zväz bude zabezpečovať zvýšenú ochranu členov a funkcionárov IOZ a základných organizácií v pracovnoprávných vzťahoch a bude im poskytovať bezplatné právne poradenstvo a pomoc, vrátane ich zastupovania pred súdom.
- c) IOZ vypracuje výklad najdôležitejších ustanovení Zákonníka práce pre potreby základných organizácií IOZ a členov IOZ v čase hospodárskej krízy.
- d) IOZ pre potreby kolektívneho vyjednávania na úrovni základných organizácií vypracuje Metodickú pomôcku pre uzatváranie PKZ. Súčasťou metodickej pomôcky bude špecifikácia základných práv a povinností zamestnancov a odborových orgánov a zamestnávateľov so stručným komentárom pre potreby uzatvárania PKZ.

#### Úloha:

Úzko spolupracovať so sociálnymi partnermi: zamestnávateľmi, zamestnávateľskými zväzmi, orgánmi štátnej správy a orgánmi územnej samo-

správy pri riešení otázok pracovnoprávných vzťahov.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) IOZ pri riešení otázok pracovnoprávných vzťahov jednotlivých zamestnancov, resp. kolektívnych pracovnoprávných vzťahov úzko bude spolupracovať so sociálnymi partnermi, najmä zväzmi, resp. združeniami zamestnávateľov, zamestnávateľmi, územnými samosprávami, najmä VÚC, NIP a jeho zložkami. Túto spoluprácu bude rozvíjať najmä spoločnými rokovaniami, zjednocovaním názorov a stanovísk pri riešení predmetných otázok, predkladaním spoločných návrhov na riešenie problémov, legislatívnych návrhov atď.
- b) IOZ v sledovanom období uskutoční seminár o pracovnoprávných vzťahoch, vymožitelnosti práva a BOZP za účasti zástupcov zamestnancov, zástupcov zamestnávateľov, štátnych orgánov a orgánov VUC.

#### Úloha:

Aktívne sa podieľať na legislatívnom procese v oblasti pracovnoprávných vzťahov, najmä Zákonníka práce, kolektívneho vyjednávania a všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich postavenie a právomoci zamestnancov.

#### Zabezpečenie plnenia:

- a) IOZ sa aktívne zapojí do legislatívneho procesu pracovnoprávných predpisov v rámci KOZ SR, a to v rámci pripomienkových konaní, ale i samotej tvorby predpisov, predkladaním vlastných návrhov a podnetov.
- b) Zástupcovia IOZ – zamestnanci, odborní špecialisti IOZ budú členmi príslušných komisií KOZ SR.
- c) IOZ vypracuje dotazník, podľa ktorého budú základné organizácie IOZ a členovia IOZ písomne alebo e-mailom priebežne zasielať na IOZ pripomienky a návrhy týkajúce sa predpisov v oblasti pracovnoprávnej, sociálnej a oblasti BOZP a ich uplatňovania v praxi. Týmto si IOZ vytvorí databázu potreby legislatívnych zmien, ktoré budú po ich posúdení uplatňované v príslušnom legislatívnom procese.
- d) IOZ bude v spolupráci s KOZ SR presadzovať legislatívne zmeny, ktoré zabezpečia zvýšenú vymožitelnosť práva z pracovnoprávných vzťahov.

## III. Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

#### Úloha:

Trvať na tom, aby postavenie a práva odborov v oblasti BOZP boli zabezpečené v súlade s medzinárodnými dohovormi a smernicami EÚ.

Vyžadovať od zamestnávateľských subjektov dodržiavanie predpisov v oblasti BOZP a za tým úče-

lom pravidelne vykonávať odborovú kontrolu nad stavom BOZP prostredníctvom zväzovej inšpekcie BOZP a základných organizácií IOZ.

Z úrovne IOZ poskytovať metodickú a poradenskú činnosť základným organizáciám IOZ, zástupcom zamestnancov pre otázky BOZP a inšpektorom BOZP.

#### Zabezpečenie plnenia :

- IOZ bude neustále sledovať legislatívu v oblasti BOZP a v spolupráci s KOZ SR všetkými dostupnými prostriedkami obhajovať postavenie a právomoci odborov v oblasti BOZP.
- Pravidelne formou metodických materiálov informovať základné organizácie o nových právnych predpisoch, resp. zmenách platných právnych predpisov.
- Kontrolnú činnosť BOZP v spolupráci s regionálnymi koordinátormi zamerať na kontrolu a pomoc pri dodržiavaní predpisov v oblasti BOZP, dohodnutých podmienok podnikovej sociálnej politiky zo strany zamestnávateľov.
- Zvýšenú pozornosť venovať poskytovaniu metodickéj a poradenskej pomoci základným organizáciám IOZ a zástupcom zamestnancov pre BOZP.

## IV. Oblasť odborovej činnosti

#### Úloha:

Vysvetľovať význam odborov a členstva v odboroch ako najúčinniejšieho nástroja zamestnancov na obhajobu a presadzovanie svojich záujmov a oprávnených nárokov, ktorý v trhovej ekonomike preferujúcej zmluvnú voľnosť, nadobúda ešte výraznejšiu opodstatnenosť.

Presadzovať a obhajovať posilnenie postavenia odborov v pracovnoprávných vzťahoch.

Neustálu pozornosť venovať uspokojovaniu potrieb súčasných členov, stabilizácii a ďalšiemu rozširovaní členskej základne získavaním nových členov IOZ.

#### Zabezpečenie plnenia :

Z úrovne IOZ vypracovať a realizovať projekt smerujúci k aktivizácii členskej základne a získavaniu nových členov s tematikou: „ Aká je cena terajších odborov dnes a aká bude v budúcnosti“ s mottom : „ Čo zmeniť, čo udržať, ako pokračovať “.

Obsah projektu:

- Vývoj stavu a vekovej štruktúry členskej základne do roku 2013.
- Definovanie hodnoty, postoja, schopnosti, potenciálu súčasných odborov:
  - kde sa nachádzame,
  - čo chceme a ako to chceme dosiahnuť,
  - čo a koľko sme schopní do toho investovať,
  - aké riziká je potrebné zobrať do úvahy.
- Adaptácia bývalých a nových členov na členstvo v odboroch.

d) Individualizmus a odbory.

e) Investovanie do schopnosti získať bývalých a nových členov odborov.

#### Úloha:

V spolupráci s KOZ SR sa podieľať na zdokonaľovaní uceleného systému odborárskeho vzdelávania, ktorý zabezpečí komplexnú prípravu odborových funkcionárov na všetkých stupňoch s prihliadnutím na špecifické potreby ich funkcií, osobitne v sociálnom dialógu.

#### Zabezpečenie plnenia :

- IOZ bude túto úlohu zabezpečovať rôznymi vzdelávacími aktivitami a tiež aj formou korešpondenčného vzdelávania, prípravou metodických materiálov, ktoré budú reagovať na aktuálne potreby členov a základných organizácií :
  - postup ZO a zamestnanca pri skončení pracovného pomeru,
  - postup ZO pri uplatňovaní žiadosti z garančného fondu,
  - postup ZO pri vyhlásení konkurzu na majiteľa/zamestnávateľa,
  - postup ZO pri nedodržaní termínu splatnosti miezd a jej dlh.
- IOZ v rámci skvalitnenia a urýchlenia prenosu informácií bude využívať vlastnú web stránku, vlastný časopis.

#### Úloha:

IOZ najmä prostredníctvom regionálnych orgánov bude vytvárať podmienky pre skvalitnenie komunikácie základných organizácií IOZ cestou zlepšenia vzájomnej informovanosti členov, s cieľom dosiahnuť väčšiu aktivitu a akcieschopnosť odborov a koordinovať spoločný postup pri riešení špecifických záujmov voči sociálnym partnerom.

#### Zabezpečenie plnenia :

- IOZ prostredníctvom regionálnych pracovísk bude:
- zabezpečovať komunikáciu s členmi IOZ a orgánmi ZO IOZ,
  - zabezpečovať efektívny prenos informácií člen, ZO IOZ a IOZ a späť,
  - posilňovať význam a právomoci regionálneho pracoviska IOZ vo vzťahu k príslušným územným orgánom štátnej správy a samosprávy, spolupráce s ostatnými odborovými organizáciami v príslušnom regióne s dôrazom na riešenie problémov trhu práce, pracovno-právnych otázok, na rozvoj regionálneho tripartitného sociálneho dialógu,
  - realizovať úlohy a politiku IOZ a KOZ SR,
  - aktívne pôsobiť v regionálnych radách KOZ SR,
  - spoluorganizovať účasť na zhromaždeniach organizovaných KOZ SR a partnerských OZ.

## V. Oblasť medzinárodnej činnosti

#### Úloha:

Rozšírenie EÚ a vstup SR do EÚ využívať ako prostriedok na stabilitu, hospodársky a spoločenský rozvoj, zlepšovanie životných a pracovných podmienok a posilnenie postavenia odborov.

#### Zabezpečenie plnenia

- V rámci európskych štruktúr, ktorých IOZ je členom, spoločne koordinovať postupy k prekonaniu dopadov hospodárskej krízy na členov odborov a zamestnancov v pôsobnosti IOZ .
- Spracovať návrh projektov s možnosťou získania prostriedkov z Európskej únie pre spoluprácu a vzdelávanie partnerských odborových zväzov.

#### Úloha:

Posilňovať a rozvíjať spoluprácu s partnerskými OZ v zahraničí, najmä organizovaním pracovných stretnutí s predstaviteľmi odborových centrál a ich základných organizácií za účelom výmenou skúseností .

#### Zabezpečenie plnenia :

- Z úrovne IOZ pokračovať v spolupráci s partnerskými OZ v zahraničí, a ktorými spolupracovali právní predchodcovia IOZ v súlade s platnými dohodami, resp. ich novelizáciami.
- Zvýšenú pozornosť venovať spolupráci s partnerskými odborovými zväzmi v Českej republike ( OS DOSIA, OS TOK a OS STAVBA ) a to:
  - Pre rok 2009 pokračovať v spolupráci v súlade s platnými dohodami, organizovať spoločné podujatia dohodnuté v roku 2008.
  - V roku 2009 uzatvoriť nové bilaterálne dohody o spolupráci na ďalšie obdobie.

#### Úloha:

Vytáčať podmienky pre členstvo IOZ v nadnárodných odborových centrálach.

#### Zabezpečenie plnenia :

IOZ sa bude aktívne podieľať na činnosti svetových a európskych odborových federácií, ktorých je členom.

#### Úloha:

Zúčastňovať sa medzinárodných podujatí zameraných na podporu, pomoc a solidaritu členom pri presadzovaní odborárskych požiadaviek a proti nedemokratickému konaniu štátnych orgánov v zahraničí.

#### Zabezpečenie plnenia :

Z úrovne odborového zväzu zabezpečovať solídnu účasť zástupcov IOZ na európskych odborárskych manifestáciách, demonštráciách, zhromaždeniach organizovaných najmä Európskou odborovou konfederáciou.

(Predsedníctvo IOZ, marec 2009)

## Z rokovania predsedníctva odborového zväzu

Júnové predsedníctvo odborového zväzu v úvode svojho rokovania sa venovalo terajšej hospodárskej a finančnej kríze, ako aj jej dopadom na zamestnancov v sektoroch, ktoré spadajú pod IOZ. Po prerokovaní správy o plnení opatrení vlády SR na prekonanie krízy za I. štvrťrok 2009 a materiálov „dopady globálnej krízy na trh práce v SR v roku 2009“ a „stanovisko MPSVR SR k návrhom KOZ SR na riešenie dopadov hospodárskej a finančnej krízy,“ predsedníctvo zobralo materiály na vedomie s pripomienkami.

Ucelený prehľad o doterajšom vyjednávaní KZVS a PKZ predsedníctvo zobralo na vedomie bez pripomienok. Ďalší materiál *návrh na úpravu sumy minimálnej mzdy na rok 2010* bol spracovaný v súvislosti s prípravou odborárov na sociálny dialóg so zástupcami zamestnávateľov, ktorý prebieha od apríla do júna. V materiále je predložená ekonomická analýza relevantných údajov, ktoré by mali byť zohľadnené pri dohadovaní sumy minimálnej mzdy. Rokovanie sociálnych partnerov, ako uvádza materiál, ešte neboli začaté. Zástupca zamestnávateľov z textilného odvetvia predložil na MPSVR SR návrh na zníženie sumy minimálnej mzdy (MM) na rok 2010 na úroveň MM v roku

2008, čo predstavuje 268,87 eur (8 100,- Sk). MPSVR SR požiadalo KOZ SR o stanovisko k tomuto návrhu. Táto vyjadřila zásadný nesúhlas s takýmto návrhom. V tomto roku je MM (po tom čo ju určila vláda SR) 295,50 eur (8 900,- Sk). Po odpočítaní poistného je čistá minimálna mzda 255,83 eur (7 707,-Sk). Predsedníctvo materiál o MM zobralo na vedomie.

V ďalšom predsedníctvo schválilo členov komisie BOZP a potvrdilo vo funkciách predsedu Komisie BOZP IOZ Milana Dudáša a predsedu Rady mladých odborárov Jaroslava Chrupku. Predsedníctvo zobralo na vedomie informáciu o realizácii projektov ATOP SR a odvetvovej sekcie TOK a schválilo postup a úlohy k uskutočneniu projektov a zloženie pracovných skupín.

Predsedníctvo zobralo na vedomie zmeny názvov základných organizácií SLOVENKA – Silver, s.r.o. Banská Bystrica a Stredná odborná škola Prievidza. Schválilo výmaz ZO pri OZ STAVBA SR, pri Stavebnom podniku, š.p. Dolný Kubín, pri AKORD, a.s. Námestovo a pri KODEX Plus, a.s. Košice. Schválilo aj výmaz ZO IOZ Smaragd Nitra a ZO IOZ pozemné stavitelstvo Nitra. Tieto dve ZO sa zlúčili do novej organizácie pod názvom

MÁJ so sídlom v Nitre.

Predsedníctvo prerokovalo, zobralo na vedomie a schválilo materiály z oblasti medzinárodných aktivít IOZ. Predsedníctvo zobralo na vedomie aj výsledky odvodu 2 % podielu zaplatenej dane a uložilo vypracovať správu o použití tohto podielu. Predsedníctvo zobralo na vedomie mzdový vývoj v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti IOZ za rok 2008 v sekcii DOPRAVA.

V rôznom predsedníctvo prerokovalo návrh novely zákona o kolektívnom vyjednávaní, informáciu o plnení odvodov členských príspevkov za I. – IV. 2009, informáciu výboru ZO IOZ pri Obuv Bardejov o odvode členských príspevkov a tiež informáciu o hospodárskych výsledkoch JMF ZOO a obchodných spoločností JMF ZOO za rok 2008. Materiály zobralo predsedníctvo na vedomie. Boli tiež prerokované informácia o realizácii projektov v zmysle hlavných úloh IOZ, vývoj zamestnanosti a čerpania mzdových nákladov v odvetví TOK, informácia o hromadnom prepúšťaní a skrátení pracovného času v ZO IOZ v súvislosti s hospodárskou a finančnou krízou.

-du-

### Rokovali sekcie IOZ

V zmysle plánu činností a aktivít IOZ za rok 2009 rokovali v mesiaci júl 2009 sekcie IOZ. Spoločnými bodmi rokovania boli: štatút, rokovací poriadok sekcií a volebný poriadok IOZ, voľby predsedu a podpredsedu sekcie, informácie z rokovanií orgánov IOZ, informácia o priebehu kolektívneho vyjednávania KZVS na rok 2010 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z., kolektívne vyjednávanie PKZ resp. dodatkov. Špecifickými bodmi rokovania jednotlivých sekcií boli napr.: novela zákona o výkone práce vo verejnom záujme, vyhodnotenie stanovísk ZO IOZ TOK k minimálnej mzde na rok 2010, návrh KZVS ATOP SR a IOZ na roky 2010-2011, informácia z rokovania zástupcov IOZ a predsedov ZO IOZ BB regionálnych správ ciest, a. s. so zástupcami VÚC Banskobystrického samosprávneho kraja, rokovanie zástupcov IOZ a predsedov ZO IOZ regionálnych správ a údržieb ciest, a. s. Nitra, Topoľčany, Levice, Komárno, Nové Zámky, v Leviciach, informácie z odvetvových tripartít MDPT SR.

Sekcia stredného odborného školstva na svojom rokovaní dňa 9. 6. 2009 v Bratislave zvolila za predsedníčku sekcie **Stanislavu Biskorovajnú**, zo ZO IOZ SOŠ obchodu a služieb Trnava a za podpredsedníčku **Martu Hipikóvú**, zo ZO IOZ Súkromná škola SOŠ Bratislava.

Sekcia textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu na svojom rokovaní dňa 18. 6. 2009 v Žiline zvolila za predsedu sekcie **Jána Hasaja**, zo ZO IOZ TATRASVIT SVIT- Socks, a. s. Svit, a za podpredsedníčku **Máriu Kotesovú**, zo ZO IOZ VUL-KAN, a. s. Partizánske.

Sekcia cestnej infraštruktúry na svojom rokovaní dňa 29. 6. 2009 v Bratislave zvolila za predsedu sekcie **Igora Neumanna**, zo ZO IOZ Správa ciest ŽSK, závod Liptov, a za podpredsedníčku **Viktóriu Kmeťovú**, zo ZO IOZ Slovenská správa ciest Bratislava.

Gabriela Krchňáková, špecialista IOZ

### Odvetvová tripartita

V tomto roku druhá odvetvová tripartita MDPT SR za oblasť cestného hospodárstva rokovala dňa 29. júna 2009 za účasti zástupcov sociálnych partnerov – MDPT SR, Integrovaného odborového zväzu, Slovenskej správy ciest, Národnej diaľničnej spoločnosti a.s., Únie dopravy pošt a telekomunikácií SR. Hlavnými bodmi rokovania boli :

- situácia v uzatváraní nových zmlúv SSC na opravy a údržbu ciest I. triedy
  - z dôvodu, že končí platnosť päťročných zmlúv na opravy a údržbu ciest I. triedy, SSC t. č. vypracovala materiál, v ktorom sú zakotvené rovnaké jednotkové ceny pre všetkých účastníkov. M. Brodzianska upozornila na platnosť a účinnosť zákona č.135/1961 Zb. cestný zákon v platnom znení, ktorý taxatívne definuje, koho môže správca ciest I. triedy poveriť údržbou ciest;
- príprava štátneho rozpočtu na rok 2010 – MDPT SR i z dôvodu rôznych dopadov krízy intenzívne rokuje s MF SR. Návrh ŠR a tým aj rozpočet jednotlivých kapitol závisí od výsledkov I. polroka 2009. MDPT SR dostalo z MF SR rozpis finančných prostriedkov, ktoré sú na úrovni roka 2009 avšak vláda SR ich ešte neschválila. MDPT SR požaduje oproti navrhovanému rozpisu navýšenie finančných prostriedkov o 21 mld. SK, z toho 1/3 na cesty. Najbližšie rokovanie k ŠR sa bude konať na úrovni ministrov v mesiaci júl 2009;
- príprava nového cestného zákona- sociálni partneri dostanú návrh nového cestného zákona na pripomienkovanie v mesiaci august, resp. september 2009. M. Brodzianska upozornila na to, že uvedený návrh cestného zákona a navrhované pripomienky by mali byť prerokované v odvetvovej tripartite;
- Správa o plnení programu prípravy a výstavby siete ciest I. triedy na roky 2007-2010
- Harmonogram výstavby sa plní priebežne, až na stavby, ktoré boli z programu vyradené z toho dôvodu, že niektoré stavby nemajú finančné krytie zo štátneho rozpočtu, na čo poukázal aj Integrovaný odborový zväz vo svojom stanovisku;
  - Sociálni partneri sa opätovne zaoberali problematikou dopadu finančnej krízy na zamestnávateľské subjekty rezortu s dôrazom na zamestnanosť – všetci deklarovali, že kríza t. č. vážnejšie nezasiahla organizácie v pôsobnosti sekcie cestného hospodárstva MDPT SR a IOZ;
  - Návrh KZVS na rok 2010 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z. – podrobne informovala M. Brodzianska;

Zaznamenala: G. Krchňáková, špecialista IOZ



## PREDSTAVENIE REGIONÁLNEHO PRACOVISKA IOZ V KOŠICIACH

Pod regionálne pracovisko IOZ v Košiciach spadajú dva kraje – Košický a Prešovský a časť Banskobystrického kraja. Táto teritoriálna „obslužnosť“ je najväčšia na Slovensku v rámci IOZ. V regióne je registrovaných 56 základných organizácií IOZ. Na regionálnom pracovisku pracujú JUDr. Jarmila Fröhlichová, regionálna koordinátorka a Bc. Iveta Kucová, ZIBP. Na polovičný úväzok pracuje pre IOZ aj JUDr. Zdenko Balberčák, ktorý má svoje pracovisko v sídle Správy ciest KSK v Michalovciach.

Od začiatku tohto roka sme na regionálnom pracovisku zaznamenávali na základe informácií funkcionárov základných organizácií a z poznatkov pracovných ciest citeľný dopad súčasnej hospodárskej krízy najviac na zamestnancov a členov IOZ v textilnom, odevnom a kožiarskom priemysle, ale aj v stavebníctve.

V mnohých textilných aj stavebných firmách nastalo hromadné prepúšťanie zamestnancov, napr. JAS Snina – 900, SVIK Svidník – 280, OBUV Bardejov – 90, Gemtex Rožňava – 30, Tatrasvit Svit–Socks – 75, HS – INGREAL Košice – 38.

Z dôvodu nedostatku výrobných činností došlo v tomto polroku ku zrušeniu závodov a tým aj zániku základných organizácií IOZ v ZEKON Humenné, KODEX Plus Košice, LUKO K Stará Ľubovňa. Pre nezájum členov byť odborovo organizovanými zanikli základné organizácie v podnikoch ZEOCEM Bystré a Stavbár Poprad.

Regionálna koordinátorka na základe požiadaviek funkcionárov základných organizácií poskytovala a ďalej poskytuje v prípadoch hromadného prepúšťania odbornú metodickú pomoc aj právne poradenstvo členom IOZ v súvislosti s ich pracovnými nárokmi vyplývajúcimi z pracovného pomeru.

Dopad hospodárskej krízy riešia firmy aj uplatnením skráteného pracovného času napr. v podniku ODEVA Lipany, Správa a údržba ciest Trebišov.

Z dôvodu vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa, pre ktoré

nemohla byť zamestnancom pridelovaná práca, uzatvorili funkcionári ZO sa zamestnávateľom písomnú dohodu o poskytovaní náhrady mzdy zamestnancom vo výške najmenej 60 % ich priemerného zárobku na dohodnuté obdobie, napr. vo firme HS HSV Košice, BPS Bardejov, ZIPP Geča.

V rezorte dopravy sa hospodárska kríza neprejavuje tak výrazne, ale jej vplyv sa taktiež odrazil predovšetkým pri kolektívnom vyjednaní v mzdovej oblasti, ako tomu bolo napr. v Dopravnom podniku mesta Košice, kde pôsobia dve základné organizácie. V rámci svojej činnosti regionálne pracovisko poskytuje odbornú pomoc pri uzatváraní kolektívnych zmlúv a ich dodatkov. Špecifická situácia nastala pre základnú organizáciu Letisko Košice, kde predstavenstvo spoločnosti predložilo návrhy na zmenu platnej kolektívnej zmluvy, ktoré zásadne znižujú už dohodnuté podmienky v oblasti odmeňovania a v sociálnej oblasti.

V rámci plánu činností a aktivít Integrovaného odborového zväzu sa v apríli tohto roku uskutočnilo prvé rokovanie Výboru regionálnej rady v Košiciach, ktorého sa zúčastnilo trinásť zo sedemnástich zvolených členov výboru. Ich poznatky a informácie z podnikov prispievajú k dobrej spolupráci s regionálnym pracoviskom a k včasnému riešeniu prípadných problémov. A tých v súčasnosti nie je nazaj málo.

Členovia IOZ môžu kontaktovať zamestnancov regionálneho pracoviska na týchto číslach:

regionálne pracovisko – tel./FAX: 055/63 33 341

J. Fröhlichová - 0907 779 831 e-mail: [fröhlichova@ioz.sk](mailto:fröhlichova@ioz.sk)

I. Kucová - 0918 314 614 e-mail: [kucova@ioz.sk](mailto:kucova@ioz.sk)

## Činnosť regiónu v oblasti BOZP (1. polrok 2009)

Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len BOZP) je dôležitou oblasťou, ktorej sa venujeme v priebehu celého roka a to nielen kontrolnou činnosťou ale aj ďalšími aktivitami. Odborová kontrola nad BOZP bola od začiatku roka zameraná predovšetkým na preventívne pôsobenie, na kontrolu plnenia úloh zamestnávateľov v oblasti BOZP, na plnenie povinností zo zákona o BOZP a ním ustanovených nariadení vlády SR, Zákonníka práce, predpisov na ochranu zdravia, ako i ostatnej súvisiacej legislatívy z oblasti BOZP.

Od začiatku tohto roka sa ZIBP v prevažnej miere zaoberala výkonom plánovaných previerok v zmysle jednotnej metodiky na výkon odborovej kontroly, kde veľký dôraz kladla najmä na vyhovujúce pracovné prostredie v priestoroch zamestnávateľa, bezpečnosti technických zariadení, pridelovaniu potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov zamestnancom, problematike práce nadčas, rizikovosti práce a s tým súvisiacim nárokom zamestnancov. V rámci regiónu bolo doposiaľ vykonaných 6 plánovaných komplexných previerok, 1 mimoriadna previerka na podnet základnej organizácie a na požiadanie ZO sa uskutočnili 2 školenia zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. K vyšetrovaniu závažných pracovných úrazov nedošlo, resp. zo strany zamestnávateľa neboli nahlásené žiadne ZPÚ.

**Z vykonaných previerok vyplynuli nedostatky, z ktorých je potrebné niektoré spomenúť:**

- v dvoch organizáciách nebola doposiaľ zriadená Pracovná zdravotná služba
- nebolo preukázané hodnotenie rizík a kategorizácia prác
- bezpečnostnotechnická služba a pracovná zdravotná služba u dvoch zamestnávateľov nevykonávala spoločné previerky pracovísk, čo je povinnosťou vykonať minimálne 1x ročne v spolupráci so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľa pre bezpečnosť
- v dvoch prípadoch boli zamestnanci – vodiči motorových vozidiel nútení zamestnávateľom uhrádzať si poplatky za posudzovanie zdravotnej starostlivosti, konkrétne za psychotesty sami
- nebola vedená evidencia zamestnancov pracujúcich na rizikových pracoviskách
- na vysunutých pracoviskách zamestnávateľa nebol pre zamestnancov počas pracovnej zmeny poskytovaný pitný režim, nebol tam ani zdroj pitnej vody
- v troch prípadoch bola v dokumentácii zamestnávateľa používaná už neplatná legislatíva
- v dvoch prípadoch sa vyskytoval dlhodobý problém s nepravidelným poskytovaním potrebných OOPP ako aj čistiacich a dezinfekčných prostriedkov zamestnancom
- v jednej organizácii zamestnávateľ nevypracovával zásady tvorby a čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu v spolupráci s odborovou organizáciou – predseda ZO nemal prehľad ani informácie o čerpaní finančných prostriedkov zo SF
- zamestnávateľ nepredkladal zástupcom zamestnancov podklady k návrhu or-

ganizácie práce, k pracovisku a pracovnému prostrediu a neposkytoval im primeraný čas na vyjadrenie sa k nim

- u dvoch zamestnávateľov neboli zamestnanci (dostatočný počet) vyškolení na poskytovanie 1. pomoci
- v troch prípadoch bolo potrebné doplniť lekárníčky pre poskytovanie prvej pomoci dezinfekčným materiálom

**Z technických a hygienických nedostatkov bolo zistené:**

- nevyhovujúci (poškodený) rozvádzač elektrického vedenia
- v autodielni nebolo zabezpečené odsávanie
- v dvoch prípadoch opravárenské dielne nevyhovovali hygienickým požiadavkám – bolo potrebné ich vymalovanie a očista okien
- dvojkotúčová brúska sa používala bez ochranných krytov
- nedostatočné osvetlenie pracovísk
- nedostatočný počet únikových východov
- nedostatočný počet toaliet na pracovisku
- toalety v opravárenskej dielni nevyhovovali hygienickým požiadavkám
- zariadenia kuchynky nevyhovovali hygienickým požiadavkám
- nevyhovujúci stav späť – bola potrebná rekonštrukcia.

V zmysle dohody medzi Integrovaným odborovým zväzom a Odborovým zväzom pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva (ďalej len OZ PPaP) vykonávajú ZIBP kontrolnú a poradenskú činnosť v oblasti BOZP v zamestnávateľských organizáciách v rámci OZ PPaP. Doposiaľ boli v košickom regióne vykonané 2 komplexné previerky a vykonané poradenstvo vo viacerých organizáciách.

Už v minulom čísle mesačníka IOZ bola prezentovaná súťaž žiakov stredných odborných škôl z predpisov BOZP, ktorej 35. ročník sme pripravili práve v košickom regióne – v hoteli Sorea Titris v Tatranskej Lomnici.

K ďalším aktivitám ZIBP v tomto regióne patrí aj činnosť, ktorá zabezpečuje previazanosť a informovanosť orgánov OZ: účasť na kolektívnych vyjednávaniach PKZ

- návštevy ZO za účelom poskytovania metodické pomoci
- 1 x mesačne účasť na zasadnutiach Predstavenstva združenia odborových inšpektorov BOZP pri KOZ SR
- 3 x ročne účasť na stretnutí zástupcov Národnej siete BOZP na Národnom inšpektoráte práce v Košiciach, kde sa účastníci zaoberajú aktivitami Európskej agentúry pre BOZP. Tohto roku končí dvojročná kampaň „Hodnotenie rizík“, s čím je aktuálne spojená *Európska fotografická súťaž* organizovaná Európskou agentúrou pre BOZP s cieľom upozorniť na problematiku BOZP, do ktorej sa môžete zapojiť samozrejme i vy! Zoberť si fotoaparát a urobiť záber, ktorý bude kreatívnym vyjadrením bezpečnosti a ochrany zdravia v európskom pracovnom prostredí. Zúčastniť sa môže každý, kto rád fotí – nielen profesionálni fotografi!

Viac na: <http://osha.europa.eu> alebo [www.osha-photocompetition.eu](http://www.osha-photocompetition.eu)

## Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR k návrhom Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky na riešenie dopadov hospodárskej a finančnej krízy.

**1. V oblasti zamestnanosti KOZ SR žiada predĺženie obdobia poskytovanie dávky v nezamestnanosti diferencovane podľa počtu rokov poistenia v nezamestnanosti na 9 resp. 12 mesiacov. Súčasne KOZ SR považuje za nevyhnutné zohľadniť počet rokov poistenia v nezamestnanosti aj vo výške dávky s tým, že pri dosiahnutí doby poistenia nad 10 rokov by dávka mohla predstavovať 60 % predchádzajúcej mzdy a pri poistení trvajúcim viac ako 15 rokov by dávka predstavovala 70 % mzdy.**

Vo svojom návrhu vychádza KOZ SR zo skutočnosti, že v prípade prepustenia zo zamestnania sa starším zamestnancom omnoho ťažšie hľadá nové zamestnanie aj v čase hospodárskej konjunktúry a v čase krízy nie je ojedinelým javom, že človek vo veku nad 50 rokov si nemôže nájsť žiadne zamestnanie, čiže obdobie nezamestnanosti starších občanov sa podstatne predlžuje a v súčasnosti si v mnohých prípadoch takýto človek nenájde zamestnanie vôbec. Pritom súčasná konštrukcia dávok v nezamestnanosti vôbec nezohľadňuje skutočnosť, že väčšina zamestnancov vo vyššom veku prispieva na poistenie v nezamestnanosti od jeho vzniku v SR, teda už 16 rokov a preto by si zaslúžili väčší príspevok pri strate zamestnania.

### Stanovisko MPSVR SR:

V oblasti dávky v nezamestnanosti je deklarovaný návrh na predĺženie obdobia poskytovania dávky (navrhované 9, resp. 12 mesiacov), bez uvedenia bližších podrobností. Nie je navrhnuté, aké kritérium má byť použité na predĺženie podporného obdobia. Predpokladáme, že sa môže odvíjať od dosiahnutej celkovej doby poistenia v nezamestnanosti alebo od veku poistenca.

Ďalším návrhom je prehodnotenie výšky dávky v nezamestnanosti smerom nahor. Tento podnet je možné realizovať zvýšením percentuálnej sadzby denného vymeriavacieho základu pri určení výšky dávky v nezamestnanosti (v súčasnosti 50 %).

Uvedené je možné prehodnotiť vo väzbe na priemernú mzdu v Slovenskej republike.

Rok	Ø výška mesačnej mzdy v SR (hrubá)	Ø výška mesačnej mzdy v SR (čistá)	Ø výška DvN	%-ný podiel výšky DvN na čistej mzde
2006	18 761	14 718	5 954	40,45%
2007	20 146	15 690	6 812	43,42%

PMSVR SR sústreďuje pozornosť skôr na tú skutočnosť, že ročne z predložených žiadostí o dávku v nezamestnanosti približne len 15 % žiadateľov spĺňa podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti. Takmer 85 % žiadostí je zamietnutých. V nadväznosti na uvedené MPSVR SR monitoruje situáciu a v prípade potreby pripúšťame možnosti zmiernenia nároku na dávku v nezamestnanosti, menej však už pripúšťame predĺženie obdobia jej poberania a jej zvýšenie.

### Záver:

Akékoľvek zmiernenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti, čím by sa zvýšil počet poberateľov dávky v nezamestnanosti, bude mať za dôsledok zvýšenie výdavkov Sociálnej poisťovne a negatívny dopad na bilanciu Sociálnej poisťovne a zároveň na základný fond starobného poistenia, ktorého deficit je vykrývaný z prebytkových fondov. Aj napriek uvedenej skutočnosti – s ohľadom na to, že nevieme, ako dlho kríza potrvá – však **nevyklúčujeme, že v budúcnosti pristúpime k predĺženiu obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti.**

**2. KOZ SR žiada ustanovenie možnosti odchodu do predčasného starobného dôchodku bez jeho krátenia** pre zamestnancov, ktorí sú prepustení zo zamestnania z organizačných dôvodov. Maximálna doba nekrátenia predčasného starobného dôchodku môže byť stanovená na určitý počet mesiacov alebo rokov, pričom KOZ SR odporúča zahrnúť celé obdobie poberania predčasného starobného dôchodku, t. j. **dva roky**. Súčasťou tejto zmeny by mal byť zákaz súbehu poberania nekráteného predčasného starobného dôchodku a zamestnania alebo výkonu samostatnej zárobkovej činnosti.

**3. KOZ SR žiada ustanovenie nároku na neredukovaný predčasný starobný dôchodok** pre zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky nároku na predčasný starobný dôchodok a neuplatnia si nárok na dávku v nezamestnanosti. Obdobie neredukovaného výpočtu predčasného starobného dôchodku by malo byť zhodné s dĺžkou doby počas ktorej by mali nárok na dávku v nezamestnanosti diferencovane (6, 9 a 12 mesiacov, podľa doby poistenia v nezamestnanosti).

#### Stanovisko MPSVR SR:

Podmienky nároku na predčasný starobný dôchodok sú definované v zákone o sociálnom poistení, a to obdobie dôchodkového poistenia najmenej 15 rokov, suma predčasného starobného dôchodku musí byť vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima (výška životného minima od 1. júla 2008 pre jednu plnoletú fyzickú osobu je 5 390 Sk, t. z., že 1,2-násobok znamená, že predčasný starobný dôchodok musí byť vyšší ako 6 468 Sk) a najviac dva chýbajúce roky do doväšenia dôchodkového veku. Súbežné s predčasným starobným dôchodkom je možné poberať príjem zo zárobkovej činnosti bez obmedzenia, čo platí aj pre starobný dôchodok. Navyše predčasný starobný dôchodok je krátený o 0,5 % za každých 30 dní od vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do doväšenia dôchodkového veku.

Ak sa poistenec rozhodne pre skorší odchod do dôchodku, t. j. pred doväšením dôchodkového veku, je opodstatnené požadovať, aby jeho výška zabezpečovala poberateľovi taký príjem, ktorý vylučuje súčinnosť so systémom sociálnej pomoci. Z uvedeného dôvodu zákon o sociálnom poistení ustanovil minimálnu hranicu pre priznanie predčasného starobného dôchodku sumu vo výške 1,2-násobku životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu.

Počet poberateľov predčasného starobného dôchodku k 31. decembru 2008 bol 56 142 s priemernou mesačnou výškou dávky 9 869 Sk (priemerná mesačná výška starobného dôchodku pre porovnanie k rovnakému obdobiu bola 9 430 Sk, t. j. o 439 Sk bol predčasný starobný dôchodok vyšší).

Počet poberateľov predčasného starobného dôchodku k 31. decembru 2008 bol 56 142 s priemernou mesačnou výškou dávky 9 869 Sk (priemerná mesačná výška starobného dôchodku pre porovnanie k rovnakému obdobiu bola 9 430 Sk, t. j. o 439 Sk bol predčasný starobný dôchodok vyšší).

Návrhy na úpravu podmienok nároku na priznanie predčasného starobného dôchodku sa objavujú v posledných rokoch v podstate v pravidelných intervaloch, nakoľko pôvodný cieľ, kvôli ktorému sa pristúpilo k zavedeniu predčasného starobného dôchodku sa minul účinku, keďže podmienky na jeho priznanie boli nesprávne nastavené. Predčasný starobný dôchodok bol zavedený v roku 2004 zákonom o sociálnom poistení. Pôvodným zámerom zavedenia predčasného starobného dôchodku bolo zmiernenie dopadov vyplývajúcich z predlžovania dôchodkového veku a nemožnosti zamestnať sa, resp. zotrvať na trhu práce pred doväšením dôchodkového veku. Predpokladalo sa, že o uvedenú dôchodkovú dávku nebude veľký počet žiadateľov, opak sa stal pravdou a benevolentné podmienky spôsobili, že predčasný starobný dôchodok zaťažuje rozpočet Sociálnej poisťovne. V priebehu rokov 2006 a 2008 boli realizované nasledovné zmeny, resp. sprísnenia:

- účinné od **1. augusta 2006** – zaviedla sa možnosť podať si žiadosť o predčasný starobný dôchodok najviac 2-krát ročne, nárok na predmetný dôchodok vzniká najskôr odo dňa podania žiadosti, t. z., že sa zrušila možnosť spätného priznania predčasného starobného dôchodku, taktiež sa zrušila výhoda týkajúca sa žiadateľa o predčasný starobný dôchodok ak bol poistený v nezamestnanosti 7 rokov, nárok na dávku v nezamestnanosti si neuplatnil a dôchodok sa mu tak nekrátil o jeden rok;
- účinné od **1. januára 2008** – možnosť požiadať o dôchodok najviac dva roky pred doväšením dôchodkového veku, predloženie minimálnej doby poistenia z 10 na 15 rokov, zrušila sa posledná výhoda týkajúca sa splnenia podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, t. z., že ak si žiadateľ o predčasný starobný dôchodok nepožiadaval o dávku v nezamestnanosti, neznižovala sa mu suma predčasného starobného dôchodku o pol roka.

Pri aplikácii návrhu KOZ SR na zrušenie zníženia sumy PSD o 0,5 % za každých začatých 30 dní, by suma predčasného starobného dôchodku napriek nedoväšeniu dôchodkového veku neodôvodnene predstavovala plnú sumu, čo by **sa negatívne prejavilo na výdavkoch Sociálnej poisťovne**. Zároveň by bola ľahšie splniteľná podmienka, že výška predčasného starobného dôchodku musí byť vo výške 1,2-násobku životného minima. Celkovo by uvedená zmena predstavovala ďalšiu motiváciu poistencov v pred dôchodkovom veku na podávanie žiadostí o PSD, čo by znamenalo aj zvýšenie počtu vyplácaných predčasných starobných dôchodkov, pričom efektívnosť podmienky prepustenia z organizačných dôvodov možno považovať minimálne za diskutabilnú.

Umožnenie vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok a jeho výplatu bez zníženia jeho sumy za obdobie odo dňa jeho priznania do doväšenia dôchodkového veku, prípadne stanovenia obdobia, za ktoré sa dôchodok neznižuje, ak ide o poistenca, s ktorým jeho zamestnávateľ skončil pracovný pomer z organizačných dôvodov, by vytvorilo dve skupiny poberateľov predčasných starobných dôchodkov. Zvýhodnenie jednej skupiny poistencov, ktorí by boli v postavení poistencov prepustených z pracovného pomeru z organizačných dôvodov, pred inou skupinou len z dôvodu ich iného sociálneho postavenia, má diskriminačný charakter. Navrhovaná právna úprava by mohla vyvolať odôvodnenú nespokojnosť znevýhodnenej skupiny poistencov, najmä poistencov, ktorí skončili výkon samostatnej zárobkovej činnosti z dôvodu hospodárskej krízy, súčasných poberateľov predčasných starobných dôchodkov.

**Uvedený návrh nie je v súlade s § 6 ods. 3 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého patria poistencom práva pri výkone sociálneho poistenia v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom. Navrhovaná úprava (zo strany KOZ SR) komplexne nerieši, či zvýhodnený vznik nároku na predčasný starobný dôchodok bez zníženia jeho sumy sa má vzťahovať aj na poistencov, s ktorými bol skončený pracovnoprávny vzťah z organizačných dôvodov v cudzine (napr. v inom členskom štáte Európskej únie).**

V nasledovnej tabuľke je kvantifikovaný vplyv zrušenia penalizácie o 0,5 % na rozpočet SP:

Dopad na rozpočet SP	2009	2010	2011	2012
Zvýšenie výdavkov pre pob. rozpočtových	3,5	11,9	13,7	11,9
Zvýšenie výdavkov pre nových	7,4	23,2	24,2	24,9
Celkový dopad na bilanciu	10,8	35,5	37,9	36,8

v mil. Eur

Kvantifikácia vychádza z predpokladu účinnosti od roku 2009, pričom počíta s 10 % prípadov novopriznaných predčasných starobných dôchodkov z prognózovaného rozpočtu Sociálnej poisťovne (ktorí plánovali odísť do predčasného starobného dôchodku kráteného, ale vplyvom uvedenej zmeny sa im dôchodok nebude krátiť), ktorých by sa uvedená zmena dotkla a s 3 000 nových poberateľov, ktorí pribudnú z dôvodu hospodárskej krízy a prijatia predmetného opatrenia. Kumulatívne by v rokoch 2009-2012 došlo k zvýšeniu výdavkov SP o 121 mil. Eur (3,6 mld. Sk).

Návrh KOZ SR o zavedení princípu dôchodok alebo zárobok pre predčasné starobné dôchodky nie je ničím novým alebo prevratným. V legislatívnej podobe bol tento návrh predložený v rámci novely zákona o sociálnom poistení na rokovanie vlády v roku 2007. Návrh sa však stretol s negatívnym postojom pravicových koalíčných aj opozičných strán a nebol schválený v definitívnej verzii novely v NR SR.

**Efekt zo zastavenia výplaty predčasného starobného dôchodku v prípade poberania príjmu z výkonu zárobkovej činnosti by bol okamžitý a dočasne by zlepšil hospodárenie Sociálnej poisťovne.**



Pokiaľ ide o návrh týkajúci sa vylúčenia súbehu poberania predčasného starobného dôchodku s príjmom zo zárobkovej činnosti, znamenalo by to pre Sociálnu poisťovňu extrémny nárast administratívnej náročnosti konania o nároku na tento dôchodok, vrátane zisťovania a posudzovania príjmov zo zárobkovej činnosti, ktorý bude v zásadnej miere ovplyvňovať dážku konania. Čo sa týka stanoveniu určitej hranice povoleného príjmu do ktorého by bolo možné poberať predčasný starobný dôchodok aj zárobok bez jeho krátenia napr. na úrovni x-násobok životného minima je potrebné si uvedomiť aplikačnú prax, z ktorej vyplynulo, že akoukoľvek ustanovenou hranicou sa určitá časť dôchodcov cíti poškodená / „diskriminovaná“ / (ako tomu je napríklad v prípade poskytovania vianočných príspevkov). Z uvedeného vyplýva aj náročná poistno-matematická kvantifikácia optimálnej hranice, nakoľko musí reflektovať jednak finančné ciele opatrenia a zároveň nepôsobiť demotivujúco k výkonu zárobkovej činnosti.

Sociálna poisťovňa je však schopná zastaviť výplatu predčasného starobného dôchodku predpísaným spôsobom najskôr od výplatného termínu v treťom kalendárnom mesiaci, nasledujúcom po zistení, že nárok na výplatu dôchodku zanikol.

Nižšie uvedená tabuľka porovnáva dopady na rozpočet Sociálnej poisťovne v prípade uplatnenia predmetného opatrenia osobitne na nové prípady a na staré prípady. Pri starých prípadoch predpokladá sa, že 31. januáru 2009 bol stav poberateľov predčasného starobného dôchodku približne 60 000 osôb, z toho pracovať bude približne 33 000 a z nich sa približne polovica rozhodne pre predčasný starobný dôchodok. PSD – predčasný starobný dôchodok

v mil. Eur	2009	2010	2011	2012
Nové prípady:				
Pozitívny vplyv na rozpočet SP	25,7	51,3	42,6	43,1
Počet dotknutých poberateľov PSD	11 000	9 200	7 500	6 600
Staré prípady:				
Zníženie výdavkov SP	78,0	82,3	85,8	89,0
Zníženie príjmov SP	33,7	35,5	37,0	38,3
Celkový vplyv na rozpočet SP (nové + staré prípady bez vplyvu na príjmy*)	103,7	133,6	128,4	132,1

\* vplyv na príjmy Sociálnej poisťovne je diskutabilný, nakoľko uvoľnené pracovné miesto po poberateľovi predčasného starobného dôchodku môže byť nahradené novým zamestnancom

Pri zmierňovaní akýchkoľvek podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok je potrebné zvážiť tú skutočnosť, aby nedošlo opätovne k zneužívaniu uvedenej dávky, ktorá bola, resp. je využívaná ako doplnujúci zdroj príjmu popri príjme zo zárobkovej činnosti.

Zároveň upozorňujeme, že v súvislosti s podmienkou, že predčasný starobný dôchodok nebude priznaný, ak jeho výška nedosiahne 1,2-násobok sumy životného minima a vo vzťahu k jeho kráteniu o 0,5 % za každých začatých 30 dní pred doväšením dôchodkového veku, sa toto opatrenie dotkne vyššie príjmových skupín obyvateľstva.

Ďalší návrh KOZ SR na opätovné zavedenie nekrátenia predčasného starobného dôchodku o obdobie vedenia v evidencii pri vzdaní sa dávky v nezamestnanosti by znamenalo zvýšenie sumy predčasného starobného dôchodku a návrat k opatrenia, ktoré sa ako nesystémové zrušili.

Záver:

MPSVR SR sa nebráni zrušeniu súbehu predčasného dôchodku a príjmu zo zárobkovej činnosti, avšak tento krok je podmienený politickým konsenzom.

**4. Zmena odvodov do II. piliera** - KOZ SR požaduje nové rozdelenie poistného na starobné dôchodkové zabezpečenie a to na 14 % do priebežne financovaného systému a 4 % na starobné dôchodkové sporenie. KOZ SR prezentuje požiadavku na nižšie odvody do II. piliera od začiatku dôchodkovej reformy.

Najzávažnejším dôvodom je skutočnosť, že priebežne financovaný pilier je jediným platiteľom starobných dôchodkov a najbližších 20 rokov sa príjem verejného piliera dôchodkového zabezpečenia bude sústavne znižovať, ale na druhej strane, aj vzhľadom na silné povojnové populačné ročníky, sa požiadavka na výplatu dôchodkov bude sústavne zvyšovať. Analýzami nepodloženým nastavením poistných odvodov a vysokým odvodom do kapitalizačného systému je dlhodobu ohrozené finančné zabezpečenie dôchodkových dávok, preto KOZ SR považuje za nevyhnutné zmeniť pomer odvodov medzi I. a II. pilierom.

#### Stanovisko MPSVR SR:

Podľa zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je súčasná výška sadzby na starobné poistenie 18 %, z toho 9 % smeruje do Sociálnej poisťovne a zvyšných 9 % na bežný účet dôchodkového fondu v príslušnej dôchodkovej správcovskej spoločnosti (ďalej len DSS). Z príspevku na starobné dôchodkové sporenie, ktoré Sociálna poisťovňa postúpi DSS, si strháva 0,5 % za administráciu (výber, spárovane príspevku a jeho samotné postúpenie), ktorý je následne znížený o ďalšie poplatky uplatňované DSS, a to za vedenie účtu (1 %) a odplata za správu fondu (0,065 % z mesačnej čistej hodnoty majetku, nielen z príspevku, uvedená odplata sa od 1. júla 2009 znižuje na 0,025 % a zároveň sa zavádza odplata za zhodnotenie majetku a garančný účet dôchodkového fondu).

**Doposiaľ MPSVR SR sa zaoberalo kvantifikáciami na dočasnú zmenu prerozdelenia pomeru sadzieb medzi prvý priebežný pilier a druhý kapitalizačný pilier namiesto súčasného pomeru 9:9 na 15:3 (Alt. 1) alebo na 12:6 (Alt. 2) v prospech prvého piliera s predpokladanou účinnosťou od 1. apríla 2009 do 31. decembra 2010**, znamená okamžité zvýšenie príjmov Sociálnej poisťovne od ekonomicky aktívnych osôb, štátu (platba štátu za vybraný okruh poistencov štátu) a Sociálnej poisťovne (platba Sociálnej poisťovne za poberateľov úrazovej renty). Od 1. januára 2011 sa predpokladá návrat k pôvodnej výške sadzby na starobné dôchodkové sporenie, t. j. z 3 % na 9 %, resp. zo 6 % na 9 % jednorázovo bez postupného zvyšovania. Predmetná dočasná zmena môže ovplyvniť rozhodnutie o vystúpení zo systému starobného dôchodkového sporenia vekovo starších sporiteľov, nakoľko sa systém stáva pre nich menej atraktívny.

Podotýkame, že z návrhu KOZ SR nie je jasné, či uvedené opatrenie má mať dočasný (krízový) alebo trvalý charakter. Zároveň nie je zjré, z akých prepočtov vychádzali pri určený 4 % sadzby do druhej piliera.

V prípade prijatia návrhu na zníženie sadzby na starobné dôchodkové sporenie, z hľadiska minimalizácie rozporu s ústavou, je nevyhnutné túto zmenu spojiť s otvorením systému, čo je už v súčasnosti splnené. Nižšie uvedená tabuľka zobrazuje pozitívny vplyv na rozpočet Sociálnej poisťovne z dôvodu zníženia predmetnej sadzby v dvoch alternatívach.

v mil. Eur	2009	2010	2011	2012
Z 9 % na 3 % Alt. 1	351	517	0	0
Z 9 % na 6 % Alt. 2	175	259	0	0
Tvorba SF Alt. 1	11	13	0	0
Čistý vplyv Alt. 1	340	504	0	0

Vplyv zníženej sadzby na starobné dôchodkové sporenie na príjmy Sociálnej poisťovne

\* v roku 2009 si Sociálna poisťovňa tvorí správny fond vo výške 3,5 % z poistného a v roku 2010 je to 2,9 % z poistného

Pri vyššie uvedenej kvantifikácii si treba uvedomiť, že vplyvom finančnej a hospodárskej krízy môže byť finančný efekt nižší, nakoľko sa predpokladá pomalší rast ekonomiky a tým aj pomalší rast priemernej mzdy a vyššie percento nezamestnaných. Sociálna poisťovňa v súčasnosti prehodnocuje príjmy rozpočtu smerom nadol – dotkne sa to aj výšky príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

V súvislosti so zmenou sadzby príspevkov na starobné dôchodkové sporenie si treba uvedomiť, že finančný efekt tohto opatrenia v prospech priebežného systému sa prejaví okamžite a v budúcnosti zvýši objem dôchodkov vyplácaných Sociálnou poisťovňou v štatisticky nevýznamnom rozsahu. Vplyv zmeny na bilanciu priebežného piliera je z dlhodobého hľadiska neutrálny.

Podľa zákona o sociálnom poistení sa dôchodok poistenca, ktorý je zároveň aj sporiteľom v II. pilieri, zníži o polovicu pomernej sumy starobného dôchodku patriacej za obdobie starobného dôchodkového sporenia. V nadväznosti na uvedené bude potrebné zmeniť výpočet dôchodku z prvého piliera pomerne k zmene sadzby za prechodné obdobie. Predmetná zmena môže viesť k otvoreniu problematiky nerovnomerného rozdelenia sadzieb sociálneho poistenia, čo bolo zavedené ešte predchádzajúcou vládou<sup>1</sup>.

U dotknutej skupiny poistencov/sporiteľov sa toto opatrenie prejaví vo zvýšení budúceho dôchodku z prvého piliera maximálne o 2,9 % pri 40 rokoch sporenia (pri alternatíve 1), resp. 1,5 (pri alternatíve 2).

#### **Stanovisko MPSVR SR:**

Návrh KOZ SR predpokladá, že v zákone o dani z príjmov sa umožní osobitná tvorba sociálneho fondu s účelovým použitím vytvorenej sumy na osobitný príspevok zo sociálneho fondu v prospech zamestnanca, ktorý sa zúčastní domácej rekreácie, na ktorú zamestnávateľ prispel formou rekreačnej poukážky.

Vzhľadom na to, že takéto riešenie by znamenalo ďalšie zvýšenie nákladov zamestnávateľa a tým možné zníženie zisku na následne dane z príjmov právnických osôb (tvorba sociálneho fondu je súčasťou nákladov resp. výdavkov zamestnávateľa), primárne by sa k návrhu KOZ SR malo vyjadriť Ministerstvo financií SR.

-red.

**5. V oblasti zavedenia systému rekreačných poukážok na podporu domáceho cestovného ruchu, KOZ SR požaduje riešiť túto problematiku prostredníctvom novely zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Umožnením vyššej tvorby sociálneho fondu o určité percento na základe dohody medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov by bol veľmi jednoducho vytvorený priestor na nákup rekreačných poukážok. Zvýšená tvorba sociálneho fondu by bola účelovo viazaná na jeho využitie v rekreačných zariadeniach na území Slovenskej republiky, čím by sa podporil domáci cestovný ruch a nákup poukážok by bol predmetom zaužívaného a fungujúceho systému bipartitného sociálneho dialógu.**

# NÁVHR NA ÚPRAVU SUMY MINIMÁLNEJ MZDY V SLOVENSKEJ REPUBLIKE NA ROK 2010

V zmysle § 7 ods. 1 zákona č. 663/2007 Z. z. zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov začínajú rokovať o sume minimálnej mzdy pre nasledujúci rok najneskôr od 1. apríla do 15. júna kalendárneho roka, ktorý predchádza tomuto roku.

V predloženom materiáli je obsiahnutá ekonomická analýza relevantných údajov, ktoré sa majú zohľadniť pri dohadovaní o sume minimálnej mzdy v zmysle zákona o minimálnej mzde.

Rokovania sociálnych partnerov v danej veci ešte neboli začaté. Zástupca zamestnávateľov z textilného priemyslu oslovil MPSVaR SR s návrhom znížiť sumu minimálnej mzdy na rok 2010 na úroveň minimálnej mzdy roku 2008, t.j. na 8 100 Sk mesačne, v prepočte konverzným kurzom 268,87 EUR. MPSVaR SR informovalo KOZ SR o tomto návrhu a zároveň požiadalo o zaujatie stanoviska KOZ SR k predloženému návrhu. KOZ SR vyjadrila nesúhlas s týmto návrhom.

## Súčasný stav

Rok 2008 bol prvým rokom, v ktorom suma MM platila celý rok, predtým sa suma MM menila od 1. októbra kalendárneho roka. Pre rok 2008 bola stanovená suma MM vo výške 8 100 Sk (268,87 €), po odpočítaní povinného poistného to činilo 7 014 Sk (232,82 €). Z MM sa neplatí daň z príjmu z toho dôvodu, že suma mzdy je nižšia ako mesačná nezdaniteľná suma.

Vzhľadom na to, že zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnáva-

teľov sa nedohodli na sume MM pre rok 2009, vláda SR určila podľa nového zákona o MM sumu MM na rok 2009 vo výške 8 900 Sk, v prepočte konverzným kurzom suma je stanovená vo výške 295,50 EUR. Čistá MM v roku 2009 po odpočítaní poistného činí 255,83 € (7 707 Sk).

V roku 2009 v porovnaní s rokom 2008 hrubá aj čistá MM vzrástla o 9,9 %. Rok 2008 nie je možné porovnať s rokom 2007 pretože od 1. 10. 2007 do konca roku 2008 platila tá istá suma MM vo výške 8 100 Sk (268,87 €). Nárast MM v roku 2009 v porovnaní s rokom 2008 je menší ako nárast sumy MM v roku 2007 v porovnaní rokom 2006, avšak viac ako v roku 2006 v porovnaní s rokom 2005.

Positívny trend má aj rozdiel medzi sumou čistej MM a ŽM, t.j. rozdiel sa zvyšuje v prospech MM, teda pôsobí stimulačne pre osoby pri rozhodovaní „zamestnanie alebo sociálna dávka“.

Podiel hrubej MM k hrubej nominálnej PM v roku 2008 bol nižší ako v roku 2007, teda v roku 2008 PM rástla rýchlejšie ako MM, tento fakt je spôsobený najmä tým, že suma MM platila od 1. 10. 2007 až do konca roku 2008. Podľa ustanovení novelizovaného zákona o MM naopak, rast MM má byť najmenej vo výške rastu PM, teda podľa zákona je možnosť vyššieho rastu MM v porovnaní s PM.

V rokoch 2007 a 2008 medziročný rast PM ako aj MM bol vyšší ako rast miery inflácie. Tento jav je možné hodnotiť veľmi pozitívne, avšak v absolútnom vyjadrení suma PM aj MM veľmi zaostáva za úrovňou väčšiny krajín EÚ.

Podľa databázy EUROSTAT-u, SR patrí medzi krajiny s veľmi nízkou minimálnou mzdou. Podľa údajov za rok 2008 sa SR nachádzala na 23. pozícii v poradí od najvyššej po najnižšiu sumu MM medzi 27 krajinami EÚ. Sumy MM poskytnuté EUROSTAT-u oficiálnymi inštitúciami jednotlivých krajín sú prepočítané priemerným ročným kurzom € k národnej mene. V prípade Slovenska suma MM uvedená EUROSTAT-om za rok 2008 sa nezhoduje so sumou MM prepočítanou konverzným kurzom z dôvodu rozdielu medzi priemerným kurzom v roku 2008 a konverzným kurzom 1 € = 30,126 Sk.

Vývoj minimálnej mzdy, priemernej mzdy a životného minima

Ukazovateľ	M.j	2006			2007			2008		2009
		do 1.7.	od 1.7.	od 1.10.	do 1.7.	od 1.7.	od 1.10.	do 1.7.	od 1.7.	do 1.7.
Dátum zmeny ŽM je 1.7. a MM bol 1.10. kal. roka			do 1.10.			do 1.10.				
Minimálna mzda	Sk	6 900	6 900	7 600	7 600	7 600	8 100	8 100	8 100	8 900
Čistá min. mzda	Sk	5 975	5 975	6 581	6 581	6 581	7 014	7 014	7 014	7 707
Životné minimum	Sk	4 730	4 980	4 980	4 980	5 130	5 130	5 130	5 390	5 390
Rozdiel medzi čistou MM a sumou ŽM	Sk	1 245	995	1 601	1 601	1 451	1 884	1 884	1 624	2 317
Podiel sumy ŽM k čistej MM	%	79,2	83,3	75,7	75,7	78,0	73,1	73,1	76,8	69,9
Priemerná mzda	Sk	18 761	18 761	18 761	20 146	20 146	20 146	21 782	21 782	
Čistá priemerná mzda		14 597	14 597	14 597	15 644	15 644	15 644	16 837	16 837	
Podiel hrubej MM k hrubej PM	%	36,8	36,8	40,5	37,7	37,7	40,2	37,2	37,2	
Podiel čistej MM k čistej PM	%	40,9	40,9	45,1	42,1	42,1	44,8	41,7	41,7	



V nasledujúcej tabuľke sú uvedené sumy minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách EÚ podľa databázy EUROSTAT-u za rok 2008 od najvyššej sumy po najnižšiu sumu MM. V niektorých krajinách celoštátna minimálna mzda nie je stanovená, napríklad Nemecko, Rakúsko, preto nie sú v tabuľke.

Krajina	M.j	MM 2008
Luxemburg	€	1 570,0
Írsko	€	1 462,0
Holandsko	€	1 335,0
Belgicko	€	1 309,6
Francúzsko	€	1 280,0
Spojené kráľovstvo	€	1 222,5
Španielsko	€	700,0
Grécko	€	680,6
Malta	€	612,3
Slovinsko	€	538,5
Portugalsko	€	497,0
Poľsko	€	312,7
Česká republika	€	304,0
Estónsko	€	278,0
Maďarsko	€	272,5
Slovensko	€	242,5
Litva	€	231,7
Lotyšsko	€	229,4
Rumunsko	€	141,4
Bulharsko	€	112,5

#### Ukazovatele rastu hrubej MM, hrubej PM, čistej MM, čistej PM inflácie k predchádzajúcemu roku

Ukazovateľ	M.j	2006	2007	2008	2009
Rast hrubej MM	%	10,1	6,6	0	9,9
Rast hrubej PM	%	8,6	7,2	8,1	
Rast čistej MM	%	10,1	6,6	0	9,9
Rast čistej PM	%	8,1	7,2	7,6	
Inflácia	%	4,5	2,8	4,6	

#### Medzi krajinami Vyšehradskej štvorky Slovensko malo v roku 2008 najnižšiu sumu MM.

Krajina	M.j	MM 2008
Poľsko	€	312,7
Česká republika	€	304,0
Maďarsko	€	272,5
Slovensko	€	242,5

V Slovinsku suma MM v roku 2008 tvorila 538,5 €, čo je 2,22 krát viac ako na Slovensku.

Na strane druhej, podľa štatistiky EUROSTAT-u za rok 2007 podiel zamestnancov pracujúcich na plný pracovný úväzok za minimálnu mzdu bol najnižší na Slovensku medzi krajinami s najnižšou MM. Na Slovensku podiel zamestnancov na plný pracovný úväzok s MM bol v roku 2007 1,59 % z celkového počtu zamestnancov, v Rumunsku – 1,80 %, v Litve – 6,98 %, v Lotyšsku – 9,18 %,

v Bulharsku – 12,43 %.

V Českej republike v roku 2007 podiel zamestnancov pracujúcich na plný pracovný úväzok za MM bol 2,20 % a v Slovinsku 3,40 %, teda viac ako na Slovensku.

Celkový počet zamestnancov na Slovensku, ktorý poberajú mesačnú odmenu na úrovni MM je viac, k nim patria aj ďalšie osoby pracujúce na čiastočný úväzok, sezónni zamestnanci a pracujúci na vedľajší pracovný pomer. Celkový počet sa odhaduje na cca 6 %.

## Určenie sumy minimálnej mzdy

Východiskovou sumou MM pre účely vyjednávania so zástupcami zamestnávateľov je suma, ktorá vychádza zo znenia zákona o MM v prípade, že sa sociálni partneri nedohodnú. Zákon o MM v § 8 *Určenie sumy minimálnej mzdy* stanovuje valorizačný mechanizmus pre sumu MM. **V zmysle tohto valorizačného mechanizmu suma MM pre rok 2010 by mala byť najmenej súčtom sumy MM platnej v roku 2009 t.j. MM vo výške 295,50 € a indexom rastu priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za rok 2008 uverejneným ŠÚ SR.** Teda, podľa uvedeného sumy MM na rok 2010 by mala byť  $295,50 \times 1,081 = 319,50$  €. Suma je zaokrúhlená podľa ustanovení zákona o MM.

V nasledujúcej tabuľke je uvedený výpočet možnej valorizácie platnej MM od 8,1 % do 10 %.

Ukazovateľ	M.j	Návrh úpravy sumy MM					
Suma platnej MM	€	295,50	295,50	295,50	295,50	295,50	295,50
Percento rastu MM	%	8,1	8,29	8,5	9	9,5	10
Koeficient rastu MM		1,081	1,0829	1,085	1,09	1,095	1,1
Suma novej MM	€	319,44	320,00	320,62	322,10	323,57	325,05
MM zaokr. podľa zák.	€	319,50	320,00	320,70	322,10	323,60	325,10
Dopad zmeny sumy MM							
Rozdiel v sume MM	€	24,00	24,50	25,20	26,60	28,10	29,60
Rozdiel v poistnom ktoré platí zam - I	€	8,40	8,60	8,80	9,30	9,80	10,40
Zvýšenie ceny práce (Dopad na zam - I)	€	32,40	33,10	34,00	35,90	37,90	40,00

## VZDELÁVAJME SA

### Minimálna mzda

Minimálna mzda je nepretržite predmetom diskusií tak sociálnych partnerov, ako aj vlády. Pri jednotlivých rokovaniach o úprave minimálnej mzdy sa vyskytujú medzi sociálnymi partnermi časté spory, vyplývajúce z rozdielnosti prístupov. Samotná úprava minimálnej mzdy je vážnym problémom, pretože je určitým základným prvkom makroekonomickej a makrosociálnej regulácie so závažnými dopadmi na rozpočtovú politiku, príjmovú politiku, menovú politiku, cenovú politiku, dôchodkovú politiku a podobne, ako aj na samotných zamestnancov a iné skupiny obyvateľstva, resp. na verejnosť ako takú.

Prvopočiatky uplatňovania minimálnej mzdy siahajú až do roku 1865, kedy v Japonsku minimálna mzda zabezpečovala životné minimum pre robotníkov a ostatných zamestnancov, kvalifikovaných, zaučených aj nekvalifikovaných.

Prvý, kto uznal právo na minimálnu mzdu ako ústavné právo, bolo Mexiko v roku 1917.

ČSR patrila k prvým krajinám Európy, v ktorých sa stanovovala minimálna mzda pre niektoré veľmi nízko platené skupiny profesií. K prvým takýmto konkrétnym opatreniam možno zaradiť vyhlášku č. 232 zo 16. apríla 1919 o mzdách za šitie v konfekcii textilného tovaru, objednaného vojenskou správou. Vydalo ju ministerstvo sociálnej starostlivosti, pretože toto opatrenie bolo považované za sociálne opatrenie. Zákonná forma minimálnej mzdy pre robotníkov ako celok sa v predmníchovskej republike nepoužívala.

V bývalých socialistických krajinách bola minimálna mzda väčšinou spájaná s prvými tarifnými triedami mzdových stupní. Tvorila obyčajne hodnotovú náplň najnižšej tarifnej triedy. Z toho sa tiež odvodzoval názor, že minimálnou mzdou sú odmeňovaní nekvalifikovaní pracovníci vykonávajúci ľahkú prácu. Jej úroveň nemala silnejšiu väzbu na životnú úroveň rodiny.

Metódy pre stanovenie minimálnych miezd boli predmetom dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (MOP) so sídlom v Ženeve. Ide najmä o Dohovor č. 26/1928 o zavedení metód určenia minimálnych miezd (ratifikovaný Československom 12.6.1950; č. 439/1990 Zb.), Dohovor č. 99/1951 o metódach určenia minimálnych miezd v poľnohospodárstve (ratifikovaný Československom 21.1.1964; č. 470/1990 Zb.), Dohovor č. 131/1970 o metódach určenia minimálnych miezd hlavne pre rozvojové krajiny a Doporučenie č. 135/1970 o zavedení metód určenia minimálnych miezd hlavne pre rozvojové krajiny.

### Čo to je minimálna mzda ?

Na základe doterajších poznatkov je možné minimálnu mzdu ako základnú sociálno-ekonomickú kategóriu charakterizovať nasledovne:

Minimálna mzda je najnižšie peňažné plnenie, ktoré je povinný zamestnávateľ poskytovať za-

mestnancom, spravidla najnižšej kvalifikácie a výkonnosti. Je to najnižšia cena práce zamestnanca, zabezpečujúca mu určitý primeraný životný štandard, a to na minimálne uznanej spoločenskej hranici. Minimálna mzda je ustanovená na základe dohody medzi jednotlivými sociálnymi partnermi alebo štátnymi orgánmi.

Z pohľadu MOP možno právo na minimálnu mzdu chápať ako základný faktor sociálnej integrity občana. Takéto chápanie mzdy rozšírilo predchádzajúce dlhodobé chápanie mzdy ako ceny práce. Ďalší vývin práva na minimálnu mzdu sa orientuje na zvýraznenie dôstojnosti človeka; odmieta vidieť v ľudskej práci tovar (Charta MOP z r. 1944, tzv. Philadelphská). Každý pracovník má právo dostať za svoju prácu protihodnotu svojej práce. Hodnota vyjadrená vo mzde mu má zabezpečiť takú mzdu, aby mohol slušne žiť so svojou rodinou. Vychádzalo sa teda z potrieb človeka a nie z ekonomickej ceny jeho práce. Tento prístup bol motivovaný predovšetkým ochranou pracovníka.

Právo občana na minimálnu mzdu patrí teda do okruhu nezadateľných subjektívnych práv občanov. Verejnoprávny charakter sociálnych práv sa prejavuje v tom, že štát neposkytuje sociálnu starostlivosť ako dobrodennie alebo almužnu, ale má tu určitú kategorickú povinnosť. Základným vzťahom je tu vzťah občan-pracovník-zamestnávateľ, pričom štát tu ingeruje ako tretí subjekt, pokiaľ ide o určité aspekty tohto vzťahu, najmä v oblasti spoločenskej záruky spravodlivej odmeny, ľudskej dôstojnej minimálnej mzdy.

Otázku záruky minimálnej mzdy treba považovať za kľúčový problém. Dohovor MOP č. 26/1928 a Odporúčanie MOP č. 29/1928 predpokladali, že minimálna mzda sa určí buď zákonom alebo v kolektívnej zmluve. Minimálnu mzdu formulovali ako základné a nedeliteľné sociálne právo občana.

To znamená, že pracovníkovi vzniká voči organizácii subjektívne právo na minimálnu mzdu, ktoré sa môže realizovať aj súdnou cestou. Zároveň z mechanizmu stanovovania minimálnych miezd nemôžu byť vylúčení zástupcovia príslušných zainteresovaných organizácií zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj ich experti. Každý člen MOP, ktorý tento dohovor ratifikoval musí zaviesť taký dozorný (kontrolný) systém, ktorý zaručí, že príslušní zamestnávateľia a zamestnanci budú informovaní o výške minimálnych miezd a ktorý zaručí, aby sa nevyplácali nižšie mzdy ako je stanovená minimálna mzda, a to všade tam, kde sa tieto aplikovali.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že minimálne mzdy sú v zásade vybudované na týchto princípoch:

- minimálna mzda je ustanovená zákonom ako národná štatutárna mzda,
- minimálna mzda je garantovaná iným zákonným spôsobom,
- iné spôsoby ochrany minimálnej mzdy.

Minimálne mzdy sú stanovované ako hodinové, denné, týždenné alebo mesačné sadzby. V dôsledku historického vývoja pri dohodovaní pracovných, sociálnych a mzdových podmienok me-

dzi zamestnancami a zamestnávateľmi je skutočnosť, že pri určovaní minimálnych miezd je prax v jednotlivých krajinách pomerne odlišná.

Minimálne mzdy sa týkajú spravidla malého počtu pracovníkov.

### Funkcie minimálnej mzdy

Vo všeobecnosti vo svojej základnej podstate plní minimálna mzda dve základné funkcie, a to ekonomickú a sociálnu. Okrem toho plnia minimálne mzdy aj niektoré ďalšie funkcie (tzv. odvodené, prípadne iné, širšie ponímané funkcie).

Z uvedených dôvodov je otázka minimálnych miezd v centre pozornosti vlády, odborov, zamestnávateľov, zamestnancov, ale aj relevantných medzinárodných organizácií, najmä Medzinárodnej organizácie práce.

Zdroj: M. Barošová, Východiská a funkcie minimálnej mzdy a prístupy

k jej valorizácii. VÚPSVR. 1999.

### MY SA PÝTAME - VY ODPOVEDÁTE

Vážení členovia, informujte prosím redakciu o tom, či vám počet výťažkov SPEKTRA vyhovuje/nevyhovuje.

**Dostávate dostatočný počet alebo je ich neúmerne veľa ?**

Ďakujeme. Redakcia.

§

## ZBIERKA ZÁKONOV

§

Čiastka 88

Zbierka zákonov č. 252/2009

Strana 1671

252

## OPATRENIE

## Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

z 23. júna 2009

## o úprave súm životného minima

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa § 5 ods. 6 zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon“) ustanovuje:

## § 1

Súmy životného minima upravené podľa § 5 ods. 2 písm. b) zákona sa ustanovujú takto:

- a) v § 2 písm. a) zákona sa suma „178,92 eura“ nahrádza sumou „185,19 eura“;  
 b) v § 2 písm. b) zákona sa suma „124,81 eura“ nahrádza sumou „129,18 eura“;  
 c) v § 2 písm. c) zákona sa suma „81,66 eura“ nahrádza sumou „84,52 eura“.

## § 2

Toto opatrenie nadobúda účinnosť 1. júla 2009.

Viera Tomanová v. r.

© IURA EDITION, spol. s r. o.

Strana 1672

Zbierka zákonov č. 253/2009

Čiastka 88

253

## OZNÁMENIE

## Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky oznamuje, že podľa § 9 ods. 1 a 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov bola na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky dňa 17. júna 2009 uložená táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa a dodatky ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa:

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2009 z 27. mája 2009 uzatvorená medzi Odborovým zväzom pracovníkov baní, geológie a naftového priemyslu Slovenskej republiky

Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky.

2. Dodatok č. 6 z 2. júna 2008 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2002 – 2006 z 29. apríla 2002 uzatvorenej medzi Odborovým zväzom dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva

Zväzom zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy Slovenskej republiky.

3. Dodatok č. 2 z 5. decembra 2008 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa z 28. marca 2007 uzavretej medzi Slovenským odborovým zväzom zamestnancov obrany

Zamestnávateľským zväzom podnikov Armády Slovenskej republiky.

4. Dodatok č. 2 z 1. apríla 2009 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2008 – 2009 zo 7. mája 2008 uzatvorenej medzi OZ potravinárov Slovenskej republiky

Slovenským cukrovárenskými spoločnosťami.

5. Dodatok č. 7 zo 7. mája 2009 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2002 – 2006 z 29. apríla 2002 uzatvorenej medzi Odborovým zväzom dopravy, cestného hospodárstva a autoopravárstva

Zväzom zamestnávateľov mestskej hromadnej dopravy Slovenskej republiky.

6. Dodatok č. 2 z 13. mája 2009 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2008 – 2009 z 13. marca 2008 uzavretej medzi Odborovým zväzom KOVO

Zväzom strojárskych podnikov Slovenskej republiky.

7. Dodatok č. 2 z 15. mája 2009 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2008 – 2009 z 31. januára 2008 uzavretej medzi Odborovým zväzom KOVO

Zväzom elektrotechnického priemyslu Slovenskej republiky.

Strana 1850

Zbierka zákonov č. 273/2009

Čiastka 95

273

## OZNÁMENIE

## Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky

Ministerstvo zahraničných vecí Slovenskej republiky oznamuje, že 3. mája 1996 bola v Štrasburgu otvorená na podpis Európska sociálna charta (revidovaná). Za Slovenskú republiku bola charta podpísaná 18. novembra 1999.

Národná rada Slovenskej republiky s chartou vyslovila súhlas uznesením č. 1321 zo 17. februára 2009 a rozhodla, že ide o medzinárodnú zmluvu podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy Slovenskej republiky, ktorá má prednosť pred zákonomi.

Prezident Slovenskej republiky chartu ratifikoval 20. marca 2009. Ratifikačná listina bola uložená 23. apríla 2009 u generálneho tajomníka Rady Európy, depozitára charty.

Slovenská republika pri uložení ratifikačnej listiny uplatnila vyhlásenie v tomto znení:

## A. časť

V súlade s článkom A odsekom 1 písm. b), článkom A odsekom 2 a článkom B Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996 sa Slovenská republika považuje za viazanú týmito ustanoveniami Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996:

„Článok 1 Právo na prácu (odseky 1 – 4).

Článok 5 Právo organizovať sa.

Článok 6 Právo kolektívne vyjednávať (odseky 1 – 4).

Článok 7 Právo detí a mladistvých na ochranu (odseky 1 – 10).

Článok 12 Právo na sociálne zabezpečenie (odseky 1 – 4).

Článok 13 Právo na sociálnu a tečarsku pomoc (odseky 1 – 3).

Článok 16 Právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu.

Článok 19 Právo migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc (odsek 1, odsek 4 písm. a) a b), odseky 5, 6, 7, 9 a 11).

Článok 20 Právo na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie vo veciach zamestnania a povolania bez diskriminácie na základe pohlavia (písm. a) až d)).“

## B. časť

V súlade s článkom A odsekom 1 písm. c), článkom A odsekom 2 a článkom B Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996 sa Slovenská republika považuje za viazanú týmito ďalšími ustanoveniami Európskej sociálnej charty (revidovanej) Rady Európy z roku 1996:

„Článok 2 Právo na riadne podmienky práce (odseky 1 – 7).

Článok 3 Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky (odseky 1 – 4).

Článok 4 Právo na primeranú odmenu (odseky 1 – 5).

Článok 8 Právo zamestnaných žien na ochranu materstva (odseky 1 – 5).

Článok 9 Právo na poradenstvo pri voľbe povolania.

Článok 10 Právo na odborné vzdelávanie a prípravu (odseky 1 – 5).

Článok 11 Právo na ochranu zdravia (odseky 1 – 3).

Článok 14 Právo na prospech zo sociálnych služieb (odseky 1 a 2).

Článok 15 Právo osôb so zdravotným postihnutím na nezávislosť, na sociálnu integráciu a na účasť na živote spoločnosti (odseky 1 a 2).

Článok 17 Právo detí a mladistvých na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu (odseky 1 a 2).

Článok 18 Právo vykonávať zárobkovú činnosť na území ostatných zmluvných strán (odseky 1, 2, 4).

Článok 21 Právo na informácie a na konzultácie (písm. a) a b)).

Článok 22 Právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia (písm. a) až d)).

Článok 23 Právo starších osôb na sociálnu ochranu (prvá zarážka písm. a) a b), druhá zarážka písm. a) a b) a tretia zarážka).

Čiastka 95

Zbierka zákonov č. 273/2009

Strana 1851

Článok 24 Právo na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania (písm. a) a písm. b)).

Článok 25 Právo pracovníkov na ochranu ich nárokov v prípade platobnej neschopnosti svojho zamestnávateľa.

Článok 26 Právo na dôstojnosť pri práci (odseky 1 a 2).

Článok 27 Právo pracovníkov s rodinnými zodpovednosťami na rovnaké príležitosti a na rovnaké zaobchádzanie (odseky 1, 2 a 3).

Článok 28 Právo zástupcov pracovníkov na ochranu v podniku a na uľahčenie podmienok na výkon ich činnosti, ktoré sa im poskytujú (písm. a) a písm. b)).

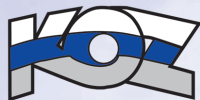
Článok 29 Právo na informácie a na konzultácie v postupoch hromadného prepušťačia.

Článok 30 Právo na ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením (písm. a) a písm. b)).“

Európska sociálna charta (revidovaná) nadobudla platnosť 1. júla 1999 v súlade s článkom K ods. 2. Pre Slovenskú republiku nadobudla platnosť 1. júna 2009 v súlade s článkom K ods. 3.

Príjatie záväzkov z ktoréhokoľvek ustanovenia Európskej sociálnej charty (revidovanej) v súlade s jej článkom B ods. 2 má za účinko, že odo dňa nadobudnutia platnosti týchto záväzkov pre Slovenskú republiku sa zodpovedajúce ustanovenie Európskej sociálnej charty (oznámenie č. 329/1998 Z. z.) a jej dodatkový protokol z roku 1988 (oznámenie č. 330/1998 Z. z.) prestávajú aplikovať na Slovenskú republiku.

Dozor nad uplatňovaním záväzkov obsahnutých v Európskej sociálnej charte (revidovanej) v súlade s jej IV. časťou článkom C podlieha tomu istému dozoru, akému podliehali záväzky Európskej sociálnej charty.



## ČSOB BONUS PROGRAM

### ČLENOM KOZ SR PONÚKAME

#### BALÍK SLUŽIEB KOZ KONTO SUPER

- **bezplatné vedenie** balíka služieb počas prvých 6 mesiacov
- zvýhodnená úroková sadzba

#### POVOLENÉ PREČERPANIE ÚČTU (K BALÍKU KOZ KONTO SUPER)

- až do trojnásobku čistého mesačného príjmu
- poskytnutie **bez poplatku**

#### VKLADNÁ KNIŽKA

- zvýhodnená úroková sadzba až **1,1 % p. a.**
- bez výpovednej lehoty
- dodatková úroková sadzba podľa objemu vkladov na ZO

#### KREDITNÁ KARTA KOZ

- Vydanie a obnova **bez poplatku**
- Prvých 6 mesiacov **bez poplatku za vedenie kartového účtu**
- Zvýhodnená úroková sadzba

#### SPOTREBNÝ ÚVER – MAXIÚVER

- **zľava 50 %** z poplatku za poskytnutie úveru
- na bývanie, auto či akýkoľvek iný účel
- výhodné poistenie úveru

#### ČSOB ÚVER HYPOTEKÁRNEHO TYPU

- **zľava 50 %** z poplatku za poskytnutie úveru
- na bývanie alebo na akýkoľvek iný účel
- výhodné poistenie úveru aj nehnuteľnosti

#### PODIELOVÉ FONDY

- **fondy peňažného trhu - zľava 100 %** zo vstupného poplatku
- **zaistené fondy - zľava 25 %** zo vstupného poplatku počas upisovacieho obdobia

#### POISTENIE

- možnosť **zľavy až do výšky 25%** na poistení nehnuteľnosti Domos Kompakt
- **zľava 5%** z povinného zmluvného poistenia vozidiel pri ročnej úhrade poistného

#### STAVEBNÉ SPORENIE

- **zľava 10%** z poplatku za uzatvorenie Zmluvy o stavebnom sporení

#### CESTOVNÉ POISTENIE

- **zľava do 15%** z liečebných nákladov

Príďte sa s nami porozprávať o týchto a ďalších zľavách a zvýhodnených podmienkach do našej pobočky:

Tešíme sa na Vašu návštevu

Viac informácií nájdete aj na [www.sluzby-odborom.sk](http://www.sluzby-odborom.sk)

