

Číslo 5 September 2009

ROČNÍK 1

# SPEKTRUM

MESAČNÍK INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU

## Z obsahu:

- Z rokovania predsedníctva OZ /s. 2 • Regionálne pracovisko Žilina /s. 3  
 • Dopad flexikonta na priemerný zárobok /s. 4 • Dohoda o postupe pri prekážkach  
 v práci /s. 5 • Poskytnutie právnej pomoci /s. 6 • V čase krízy aj pozitívne /s. 7

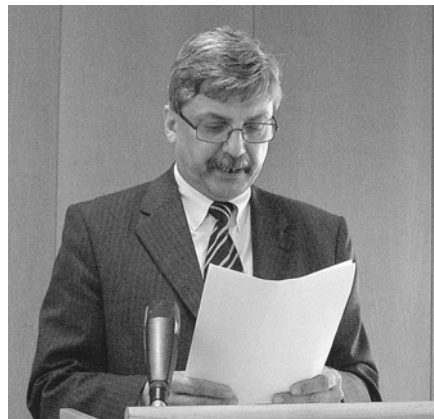
## KRÍZA NEOBCHÁDZA ANI NÁS

Nedá sa nezačať inak než konštatovaním, že „v súčasnosti čelí globálna ekonomika najhoršej recesii od konca druhej svetovej vojny.“ Mnohým táto téma pripadá ako kliše, ale nedá sa ináč, zvlášť ak sa niektorí zamestnávateľia skrývajú za fenomén krízy. Tento rok na Slovensku, ostatne tak ako v mnohých iných krajinách, je v dôsledku všeobecnej krízy poznamenaný výrazným zhoršením dynamiky ekonomického rastu. Naša krajina je malou proexportnou ekonomikou, ktorá je priamo závislá na hospodárskom vývoji v iných krajinách a teda sa zákonite nemôže vyhnúť dopadom globálnej hospodárskej krízy.

Dopady krízy je možné v krátkodobom horizonte zmiernovať rôznymi spôsobmi a cestami. Úplne sa jej zbaviť v súčasnosti nie je možné. V odboroch sa veľmi zodpovedne venujeme kríze, už od jej vypuknutia v zámorí a aj z „našej dielne“ vzišlo viacero iniciatív a odporúčaní, ktoré podľa nášho názoru, sú prínosom pre elimináciu dopadov krízy na občanov, zamestnancov a ich rodín na Slovensku. Je to prirodzený a aj žiaduci prístup odborov k celospoločenským problémom, ktorému sa nevyhýbame. Inicialovali sme návrh opatrení na zmiernenie dopadov krízy v oblasti dávok v nezamestnanosti a predčasného odchodu do dôchodku, ktoré sa neskôr presadili aj do stanovísk KOZ SR.

Negatívne dopady krízy sa totiž citelne dotkli aj tých odborových organizácií a ich členov, ktoré sú súčasťou Integrovaného odborového zväzu. A pochopiteľne aj ostatných zamestnancov, ktorí spadajú do pôsobnosti IOZ a partnerských zamestnávateľských subjektov. Od počiatkov prejavov krízy na naše organizácie sme operatívne v jednotlivých podnikoch riešili možnosti eliminácie negatívnych dopadov hlavne na zamestnanosť aj za cenu doplnkov ku kolektívnym zmluvám.

Od začiatku krízy najviac postihnuté bolo odvetvie textilné, odevné a kožiarske, kde zdá sa, žiadne opatrenia želateľne nezaberajú, a naozaj sa tento segment priemyslu zmieta v agónii. Naše úsilie o zvrat je žiaľ viac boj s veternými mlynmi ako reálny pokrok. Nakoniec, nás neteší verejné vyhlásenie ministra E. Jahnátka, keď vyhlásil: „či sa nám to páči, alebo nie, odevný a textilný priemysel nemajú v strednej Európe



veľkú perspektívu (rozumej žiadnu). Je faktom, že tento druh výroby sa bude presúvať do oblasti s lacnou pracovnou silou.“ Akoby na Slovensku to bola draho platená pracovná sila.

Dnes sú však už výrazne zasiahnuté dopadmi krízy aj oblasti stavebníctva, dopravy a nadväzujúcich odvetví, teda tam, kde cestou základných organizácií pôsobí IOZ. Aj preto sme podporili iniciatívny návrh Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja SR na opatrenia ako eliminovať negatívne dopady krízy na stavebníctvo. Národohospodári vedia, že stavebníctvo so svojim multiplikačným efektom patrí medzi rozhodujúce piliere a odvetvia ekonomiky. Kým v roku 2008 sa toto odvetvie celkom úspešne vyšlo finančnej kríze, prvý polrok 2009 už ukázal, že odolať jej nedokáže ani stavebníctvo. Aj preto podporujeme rozsiahlu výstavbu nájomných bytov, širšiu realizáciu PPP projektov, zatepľovací program vlády a ďalšie opatrenia, ktoré sú obsiahnuté v dokumente MVRR SR. Navrhli sme, aby sa tento stal súčasťou celkovej koncepcie obnovy hospodárskeho rastu Slovenskej republiky, ktorý schválila vláda.

So znepokojením tiež vnímame negatívne krízové dopady na odvetvie hromadnej dopravy v mestách. Korekcia pracovného času smerujúca k jeho zníženiu a hroziace následné hromadné prepúšťanie zamestnancov v dopravných podnikoch nás nútia byť ostražitejšími a venovať sa zvýšenej ochrane zamestnancov, najmä cez oblasť kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv.

V orgánoch IOZ sa pravidelne zapodieваме konkrétnymi dopadmi globálnej krízy na zamestnancov a naše odporúčania na riešenie sú súčasťou opatrení odborovej centrály – KOZ SR, ktorá tieto presadzuje pri rokovaniach s vládou SR.

Dušan Barčík, predseda IOZ

## Očakávané udalosti

- ✓ zasadnutie RR IOZ Bratislava 28. 9. 2009
- ✓ zasadnutie RR IOZ Nitra 29. 9. 2009
- ✓ zasadnutie RR IOZ Žilina 30. 9. 2009
- ✓ zasadnutie RR IOZ Košice 01. 10. 2009
- ✓ medzinárodný seminár Bratislava 6.-8. 10. 2009
- ✓ odvetvová tripartita cestná doprava Bratislava 7. 10. 2009
- ✓ sekcia civilného letectva Bratislava 8. 10. 2009
- ✓ odvetvová tripartita civilné letectvo Bratislava 8. 10. 2009
- ✓ sekcia stavebníctva Bratislava 13. 10. 2009
- ✓ sekcia stredné odborné školy Bratislava 21. 10. 2009
- ✓ sekcia dopravných podnikov Bratislava 22. 10. 2009
- ✓ sekcia cestnej infraštruktúry Bratislava 27. 10. 2009
- ✓ odvetvová tripartita cestné hospodárstvo Bratislava 27. 10. 2009

## Z rokovania predsedníctva odborového zväzu



Po prvýkrát v tomto roku sa konalo výjazdové predsedníctvo IOZ. Členovia predsedníctva rokovali na pôde Dopravného podniku mesta Košice. Na začiatku rokovania sa stretli s predstaviteľmi DPMK. Predseda predstavenstva MUDr. Igor Jutka informoval o dopadoch hospodárskej a finančnej krízy na situáciu v MHD v Košiciach. Ing. Michal Tkáč, člen predstavenstva a generálny riaditeľ DPMK detailnejšie priblížil súčasnú situáciu v podniku. Zdôraznil spoluprácu s odbormi a snahu o udržanie zamestnanosti a rešpektovanie záväzkov z kolektívnej zmluvy.

V ďalšom rokovaní predsedníctvo pokračovalo v zmysle programu. Na tomto boli prítomní aj Andrea Vindišová, predsedníčka ZO IOZ a Vladislav Stankovič, predseda druhej ZO IOZ pôsobiacej v DPMK. Predsedníctvo zoberalo na vedomie kontrolu plnenia svojich predchádzajúcich uznesení. Následne sa členovia venovali problematike prerávajúcej hospodárskej krízy a jej dopadov na občanov Slovenska. V obsahlom materiáli sa oboznámili s *dohodnutými kompromisnými riešeniami medzi KOZ SR a MPSVR SR*. Súčasťou ma-

teriálu je aj uznesenie vlády SR o opatreniach na elimináciu negatívnych dopadov krízy na stavebníctvo spolu s návrhom opatrení na túto elimináciu. Celkový obraz o terajšom stave na Slovensku dáva vládny materiál *konceptia obnovy hospodárskeho rastu SR, vrátane finančných nástrojov a časových dimenzií obnovy hospodárskeho rastu*. Celý súhrnný materiál predsedníctvo zoberalo na vedomie.

Predsedníctvo prerokovalo priebežné plnenie rozpočtu IOZ za obdobie január až marec 2009. Zoberalo na vedomie predložený materiál ako aj stanovisko Revíznej komisie IOZ. Predsedníctvo schválilo Postup kolektívneho vyjednávania KZVS a PKZ na rok 2010. Tento postup bude obsahom rokovania regionálnych rád a sekcií IOZ v októbri t.r. Predsedníctvo schválilo vnútrozväzový predpis o autoprevádzke osobných motorových vozidiel. Predpis bol vypracovaný v súlade s ustanoveniami zákona č. 8/2009 Z.z. a vyhlášky MV SR č. 9/2009 Z.z. Predpis sa vzťahuje aj na prevádzkovanie súkromných motorových vozidiel zamestnancami IOZ. Predsedníctvo tiež schválilo organizačné a obsahové zabezpečenie seminára predsedov základ-

ných organizácií, ktorý sa uskutoční 26. a 27. novembra 2009 vo Vysokých Tatrách.

V ďalšom predsedníctvo schválilo vyhodnotenie Dohody o spolupráci medzi IOZ a stranou SMER – SD. V zmysle uznesenia bude aj po voľbách v roku 2010 presadzovaná spolupráca odborov so sociálnou demokraciou na Slovensku. V oblasti medzinárodnej činnosti predsedníctvo zoberalo na vedomie úvodnú správu k implementácii Smernice 96/71/ES Európskeho parlamentu a rady o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb v odvetví stavebníctva. Predsedníctvo tiež schválilo účasť zástupcov IOZ na zahraničných pracovných cestách.

Predsedníctvo posúdilo poskytovanie právnej pomoci členom ZO IOZ a v schválenom uznesení **povolilo poskytnúť právnu pomoc členom základnej organizácie dopravy a autoopravárstva v Lučenci** pri uplatňovaní ich oprávnených nárokov a náhrady škody z ukončeného pracovného pomeru voči bývalému zamestnávateľovi SAO, spol. s.r.o. Lučenec v občianskom, správnom a trestnom konaní, vrátane zastupovania pred súdom. Výkonom právneho zastúpenia bol poverený právnik špecialista IOZ JUDr. L. Roman.

V časti rôzne predsedníctvo prerokovalo informácie o: *organizačnom zabezpečení zasadnutí orgánov IOZ – rady, sekcie; novele zákona o kolektívnom vyjednávaní; priebehu vyjednávania minimálnej mzdy na rok 2010; výsledkoch volieb odvetvových sekcií IOZ; hospodárskych výsledkoch JMF ZOO za prvý polrok 2009*.

Informácie predsedníctvo zoberalo na vedomie. Najbližšie rokovanie predsedníctva IOZ bude 29. októbra 2009 v Žiline.

-gd-

## HOSPODÁRSKA A SOCIÁLNA RADA SR

Plenárne zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady (HSR) SR 17. augusta t.r. bolo zvýraznené prítomnosťou premiéra vlády, ktorý sa zúčastnil na časti rokovania HSR. Rokovanie otvorila a viedla predsedníčka rady Viera Tomanová, ktorá požiadala o doplnenie programu o Návrh zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Predkladateľom bolo MŠ SR. KOZ SR, AZZZ SR a ZMOS súhlasili so zaradením, RÚZ mala výhrady k zaradeniu tohto návrhu.

V súvislosti so *Správou o plnení opatrení vlády SR na prekonanie dopadov finančnej a hospodárskej krízy za I. polrok 2009* sa predstavitelia KOZ SR vyjadřili, že „v materiáli chýba kvantifikácia jednotlivých opatrení na štátny rozpočet“. KOZ SR tiež vidí problémy najmä v časovom hľadisku pokiaľ ide o prijaté opatrenia a ich efektívne využitie. Poukázala tiež na čerpanie prostriedkov z Globalizačného fondu, ktoré doteraz neboli využité. KOZ SR požiadala vládu, aby začala rokovať s EÚ o zmene podmienok čerpania tak, aby finančné zdroje tohto fondu mohli využiť aj podniky na Slovensku. Aj opatrenia v oblasti zamestnanosti a politiky trhu práce považuje KOZ SR za nie celkom dostatočne účinné preto odporúča pripraviť ďalšie systémové opatrenia na odstránenie štrukturálnej nezamestnanosti, ako aj zvýšenie účinnosti výkonu verejných služieb vrátane prepojenia na služby sociálnej siete. HSR SR zoberala správu na vedomie s pripomienkami.

*Konceptia obnovy hospodárskeho rastu SR vrátane finančných nástrojov a časových dimenzií hospodárskeho rastu* je podľa KOZ SR „veľmi dobrý strategický materiál“, škoda len, že bol prijatý bez účasti sociálnych partnerov, zdôraznil prezident KOZ SR M. Gazdík. Taktiež vzniesol zásadné pripomienky k implementácii programu UNITAS. Stanovisko vlády predniesol R. Fico, ktorý ocenil, že prebieha sociálny dialóg. Navrhol doriešiť otázku minimálnej mzdy na najvyššej úrovni. Konštatoval, že v čerpaní európskych fondov sme priemerou krajinou, súhlasil s politikou záchranu pracovného miesta a zdôraznil ústavnosť v politike s prihliadnutím na „silný sociálny a ekologický rozmer“.

HSR SR prijala záver, že materiál ponecháva otvorený, predkladateľ sa bude snažiť zapracovať pripomienky sociálnych partnerov.

*Návrh opatrení na zmiernenie dopadov krízy na občanov dohodnutých medzi KOZ SR a MPSVR SR v oblasti dávok v nezamestnanosti a predčasného starobného dôchodku* predložil viceprezident KOZ SR V. Mojš. Po obsahľej výmene názorov sa sociálni partneri dohodli, že prerušujú rokovanie k tomuto bodu a MPSVR SR do 15. 9. 2009 zabezpečí relevantné údaje k týmto otázkam.

Bez väčších diskusií bol prerokovaný *Návrh zákona o podmienkach uvedenia chemických látok a zmesí na trh a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (chemický zákon). HSR SR súhlasila s návrhom zákona bez pripomienok a odporučila ho na ďalšie legislatívne konanie.

V ďalšom rada súhlasila s *návrhom nariadenia vlády SR, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády SR č. 339/2008 Z.z. o poskytovaní pomoci na podporu spotreby mlieka a mliečnych výrobkov pre deti v materských škôlkach a na základných školách a pre žiakov v stredných školách*. Rada odporučila návrh nariadenia na ďalšie konanie. HSR prerokovala *Správu o lesnom hospodárstve v Slovenskej republike* (za 2008) a túto zoberala na vedomie bez pripomienok. Tiež ju odporučila na ďalšie konanie. Obdobne aj *Správu o poľnohospodárstve a potravinárstve v SR* (za 2008) rada zoberala na vedomie a odporučila na ďalšie konanie.

HSR v ďalšom prerokovala *Analýzu právnych predpisov vo vzťahu k realizovateľnosti projektov verejno-súkromného partnerstva (PPP) v SR a návrh legislatívnych opatrení v oblasti PPP*. Stanovisko KOZ SR predniesol D. Barčík, predseda IOZ, ktorý odporučil zobrať na vedomie analýzu a závery z analýzy právnych predpisov rozpracovať do jednotlivých právnych predpisov, ktoré obsahujú legislatívnu prekážku realizovateľnosti projektov. HSR súhlasila s analýzou právnych predpisov a odporučila analýzu na ďalšie konanie. Následne boli prerokované dva návrhy zákonov: *návrh zákona o daňových orgánoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a návrh zákona o správe daní*. V prvom prípade rada súhlasila s návrhom zákona bez pripomienok a odporučila ho na ďalšie konanie. V druhom prípade rada súhlasila s návrhom zákona s pripomienkami AZZZ SR a tiež ho odporučila na ďalšie konanie.

*Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom*

vyjednávani v znení neskorších predpisov vniesol viac vzruchu do rokovania HSR. V stanovisku KOZ SR sa uplatnila zásadná pripomienka, aby dodatok ku KZVS nadobudol účinnosť pre strany, ktoré ho prijali až dňom účinnosti výnosu, ktorým ministerstvo rozšírilo jeho záväznosť...KOZ SR uplatnila pripomienku aj k ďalším bodom... Republiková únia zamestnávateľov je zásadne proti akémukoľvek rozširovaniu záväznosti kolektívnych zmlúv...

Po dlhej diskusii predkladateľ MPSVR SR ponúkol sociálnym partnerom návrh akceptovať požiadavku KOZ SR týkajúcu sa účinnosti dodatku KZVS a požiadavku zamestnávateľov na fakultatívny systém extenzií. KOZ s návrhom predkladateľa súhlasila, zamestnávatelia trvali na svojom odmietavom stanovisku. Na základe toho rada nedospela k dohode z dôvodu nesúhlasu zamestnávateľov.

Návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy bol prerokovaný na úrovni predsedu vlády a prezidentov sociálnych partnerov.

Vyhodnotenie plnenia Konceptie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR

na roky 2008 až 2012 za rok 2008 a návrh na aktualizáciu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR na roky 2008 až 2012 rada prerokovala so záverom, že berie vyhodnotenie koncepcie na vedomie s pripomienkami, materiál ponechala otvorený s možnosťou ďalšej aktualizácie a odporučila ho na ďalšie konanie.

HSR súhlasila s návrhom zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s pripomienkami KOZ SR a RÚZ. Odporučila tento návrh na ďalšie konanie.

Návrh zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov vniesol do rokovania HSR viac vzruchu. Pripomienky uplatnili ZMOS aj RÚZ. Návrh zákona bol nakoniec prerokovaný s rozporom. MŠ SR bude ešte o zákone rokovať s RÚZ, ZMOS aj KOZ SR. Bolo akceptované odporúčanie na ďalšie legislatívne konanie. Týmto bol program rokovania HSR SR naplnený.

Gabo Dudinský

## PREDSTAVENIE REGIONÁLNEHO PRACOVISKA IOZ V ŽILINE

Regionálne pracovisko IOZ v Žiline je v kontakte so 69 funkcionármi ZO IOZ zo žilinského a banskobystrického kraja. Jeho aktivity zabezpečujú dvaja pracovníci.

V priebehu prvej polovice roku 2009 sa pozornosť pracovníkov sústredila na pomoc ZO IOZ pri zabezpečovaní zmeny registrácie ZO IOZ na príslušných inštitúciách a zmeny účtov ZO IOZ. Pre zdĺhavé riešenie požiadavky IOZ na zmenu názvu na Ministerstve vnútra a priefahy štatistického úradu pri pridelovaní identifikačných čísel, boli oneskorené doručené do ZO IOZ evidenčné listy a aj preto Slovenská sporiteľňa značne komplikovala postup pri zmene názvu účtu ZO IOZ. Po všetkých týchto potrebných úkonoch bola vykonaná aktuálna analýza ZO IOZ a na základe toho sme pristúpili k stanoveniu priorit pre regionálne pracovisko v ďalšom období:

### Kolektívne vyjednávanie

Oboznámenie sa so stavom kolektívneho vyjednávania v ZO IOZ a so štruktúrou KZ jednotlivých ZO, pričom pozornosť sme sústredili na zmenu subjektu zo strany ZO IOZ v prípadoch kde KZ boli uzatvorené. Tam kde proces kolektívneho vyjednávania bol rozpracovaný, sme postupne z úrovne regionálneho pracoviska so zamestnávateľmi uzatvárali KZ a dodatky ku KZ. V týchto prípadoch pracovníci regionálneho pracoviska sú zároveň poverení zastupovať členov ZO IOZ vo vzťahu k zamestnávateľovi. Takýto postup je realizovaný v ZO IOZ:

- ✓ Stavebný podnik Námestovo – spracovaný bol návrh KZ a po dvoch kolektívnych vyjednávaniach KZ bola uzatvorená na 2 roky.
- ✓ Tlakon Žilina – spracovaný bol dodatok ku KZ, zvýšené boli tarify o 10 %, dodatok bol uzatvorený.
- ✓ Prefa Bytča – spracovaný bol návrh KZ a po prvom kolektívnom vyjednaní bola KZ uzatvorená, pričom platí pre dva zamestnávateľské subjekty na dva roky.
- ✓ Stavebná mechanizácia Žilina, tento subjekt je začlenený do ZO IOZ pri Regionálnom pracovisku – tuná bol spracovaný dodatok ku KZ, ktorým sa však riešili niektoré problémy, ktoré súviseli s uvoľňovaním pracovníkov.
- ✓ Váhovstav, Prefa Hričov – spracovaný bol dodatok ku KZ, ktorým sa navrhovali upraviť mzdové tarify, dohodnuté bolo zvýšenie o 8 %.
- ✓ Sungwoo Hitech Slovakia – spracovaný bol návrh KZ, KZ bola na tretí pokus uzatvorená, avšak následne sa museli dodatkami riešiť niektoré úsporné opatrenia zo strany zamestnávateľa.

✓ DDD Bučina Zvolen – spracovaný bol návrh KZ v novovytvorenej ZO IOZ, KZ bola uzatvorená na jeden rok.

✓ Stavomontáže Žilina – spracovaný bol návrh KZ, KZ nie je zatiaľ uzatvorená, predpoklad uzatvorenia druhý polrok 2009.

✓ Slopanel Žilina – pri spracovaní dodatku KZ bola predsedovi ZO IOZ poskytnutá pomoc.

V prípade ostatných ZO IOZ podľa potreby a na základe požiadavky boli riešené niektoré problémy, ktoré súviseli s nepriaznivou situáciou vo firmách, kde následne prišlo k uvoľňovaniu pracovníkov, medzi ktorými žiaľ boli aj dlhodobí funkcionári ZO IOZ. Toto je jeden z najvážnejších problémov, ktoré musí IOZ v súčasnosti so zamestnávateľmi v ďalšom období riešiť.

### Členské schôdze a konferencie

Ďalšou prioritou je vykonanie analýzy stavu konania členských schôdzí a konferencií v ZO IOZ. Tam, kde členské schôdze sa nekonali dlhšiu dobu je potrebné ich zvolať z úrovne vyššieho odborového orgánu IOZ. Tento vážny problém je potrebné vyriešiť v úzkej súčinnosti s funkcionármi ale aj členmi ZO IOZ. Je stále dosť ZO IOZ v regióne Žilina kde je tento problém vypuklý. Sú firmy, ktorých zamestnanci majú záujem o členstvo v odbore, o funkcie však nik nemá záujem. Napríklad Stavomontáže Banská Bystrica. Tu treba zobrať zastupovanie do rúk IOZ a tak ako v prípade Sloveka Banská Bystrica, Stavomontáže Žilina, Stavebnej mechanizácie Žilina, DDD Bučina Zvolen, Váhovstav, Prefy Hričov, Wienerberger Ružomberok, členov musia zastupovať pracovníci IOZ, ktorí sú zvolení do funkcií predsedov ZO IOZ. Je dosť funkcionárov IOZ ktorí sú schopní vykonávať funkciu predsedu, avšak pre stažené podmienky u zamestnávateľa pre každého člena je prioritou pracovná istota, ako funkcia predsedu ZO IOZ, čo z pohľadu člena je pochopiteľné. Profesionalizácia na postoch predsedov ZO IOZ určite v ďalších rokoch bude prostriedkom ako zabezpečiť stabilizáciu členskej základne ale aj kvalitnejšie poskytovať služby pre členov ZO IOZ.

### Vzdelávanie

Až po realizácii vyššie uvedených zámerov sa môžeme venovať tak potrebnému vzdelávaniu funkcionárov ZO IOZ. Ak aj tejto oblasti nebudeme venovať mimoriadnu pozornosť, tak priority ktoré boli prijaté v programe IOZ budú po uplynutí určeného volebného obdobia len vo formálnej rovine.

Aj v tomto zložitom období, keď nás prenasle-

duje hospodárska kríza sa podarilo získať 101 nových členov v Bučine D.D.D. spol. s.r.o. Zvolen, ale zvlášť treba spomenúť firmu Sungwoo Hitech Slovakia, s.r.o, kde vďaka angažovanosti Jaroslava Chrupku vznikla odborová organizáciu s počtom členov 220. Uzatvorená bola KZ a po zložitých rokovaniach so zamestnávateľom boli vyriešené problémy súvisiace hlavne s odmeňovaním pracovníkov.

Regionálne pracovisko IOZ sídli na adrese: Dom odborov, nám. L. Štúra 1, 010 01 Žilina. Regionálneho koordinátora F. Švaňu a inšpektora BOZP K. Baláza možno kontaktovať na T/F 041 763 4518, e-mail: svana@ioz.sk, balaz@ioz.sk.

František Švaňu  
regionálny koordinátor IOZ

## Boj o minimálnu mzdu pokračuje

Po niekoľkých kolách, bez konečnej dohody, o výške minimálnej mzdy na budúci rok predložilo ministerstvo práce do pripomienkového konania svoj návrh. Podľa tohto návrhu by sa minimálna mzda mala zvýšiť o 8,1 % na 319,5 eura. Pretože sa zamestnávatelia a odborári nedohodli v tejto veci muselo ministerstvo v zmysle zákona pristúpiť k tomuto kroku. Rokovania však stále pokračujú a konečná výška minimálnej mzdy môže byť ešte iná.

Zamestnávatelia argumentujú, že navrhované zvýšenie bude viesť k prepúšťaniu hlavne v nízkozárbokových odvetviach, čo sú služby, obchod, textil. Republiková únia zamestnávateľov navrhuje ponechať minimálnu mzdu na terajšej úrovni. Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení je ochotná pristúpiť na zvýšenie minimálnej mzdy o 3 až 4 percentá. Odborári, zastúpení Konfederáciou odborových zväzov trvajú na tom, aby sa minimálna mzda upravila smerom nahor o 8,1 %. O konečnej sume tak asi rozhodne vláda a to najneskôr do 20. októbra t.r.

Minimálna mzda sa od začiatku tohto roka zvýšila z pôvodných 268,9 na 295,5 eura. Najnižšia hodinová mzda sa tak upravila smerom nahor na 1,698 eura.

-gd-



# DOPAD „FLEXIKONTA“ NA PRIEMERNÝ ZÁROBOK

Prijatou poslaneckou novelou Zákonníka práce sa na dobu do konca roku 2012 umožnilo zamestnávateľovi za určitých podmienok dohodnúť s odborovou organizáciou, že zamestnancovi za čas prekážky v práci poskytne platené pracovné voľno, ktoré si po odpadnutí prekážky v práci nadpracuje bez nároku na mzdu.

Na rozdiel od iných prekážok v práci, za ktoré sa poskytujú alebo neposkytujú náhrada, pri uplatnení postupu podľa § 252 c Zákonníka práce zamestnancovi patrí mzda, aj keď nepracoval. Vyplatená mzda má akoby charakter osobitného preddavku na mzdu, ktorých výkon sa od neho očakáva až v budúcnosti. Nakoľko zamestnanec počas poskytnutého voľna reálne nepracuje, nie je možné exaktne určiť sumu „mzdy za prácu“, ktorú by inak dostal, keby v tento deň prekážky v práci pracoval. Výška mzdy je preto predmetom dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom Zákonník práce ustanovuje iba spodnú hranicu, ktorou je suma základnej zložky mzdy za čas trvania prekážky v práci.

Základnou zložkou mzdy je v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce zložka poskytovaná podľa odpracovaného času (hodinová a mesačná mzda) alebo dosiahnutého výkonu. Je málo pravdepodobné, že by sa na základe dohody poskytovali k základnej zložke ďalšie plnenia (napr. prémie), keďže zamestnanec v skutočnosti nepracoval. Vyplatená suma za hodinu prekážky v práci teda bude spravidla nižšia, než je suma mzdy pripadajúca na hodinu skutočne vykonávanej práce

## Inštitút tzv. „flexikonta“ v praxi

### Aké nároky má zamestnanec pri flexikonte?

#### Pracovné voľno ako prekážka v práci

Ak v období od 1. marca 2009 do 31. decembra 2012 nemôže zamestnanec z vážnych prevádzkových dôvodov vykonávať prácu, môže zamestnávateľ podľa prvej vety § 252c ods. 1 Zákonníka práce po dohode s odborovou organizáciou poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno. Toto voľno je prekážkou v práci.

#### Mzda s charakterom preddavku

Na rozdiel od iných prekážok v práci, za ktoré sa poskytujú (alebo neposkytujú) náhrada mzdy, pri uplatnení tzv. flexikonta zamestnancovi patrí mzda. Zdanlivo ide o ďalší prielom do princípu, že mzda podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce patrí zamestnancovi len za vykonanú prácu. V tomto prípade má vyplatená mzda akoby charakter preddavku na mzdu za prácu, ktoré budú vykonané neskôr, takže väzba na výkon práce (aj keď iba budúci) ostáva zachovaná.

#### Vymedzenie spodnej hranice mzdy v Zákonníku práce s možnosťou dohody vyššej mzdy

Nakoľko zamestnanec počas poskytnutého voľna reálne nepracuje, pričom nie je možné presne zistiť, akú mzdu by dostal, keby v deň voľna pracoval, je výška mzdy vecou dohody. Zákonník práce však ustanovuje jej spodnú hranicu: zamestnancovi musí byť poskytnutá mzda najmenej vo výške základnej zložky mzdy. Základnou zložkou mzdy je v zmysle § 119 ods. 3 Zákonníka práce zložka, poskytovaná podľa odpracovaného času (hodinová a mesačná mzda) alebo dosiahnutého výkonu.

#### Aké sú povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa?

##### Povinnosť zamestnanca odpracovať poskytnuté pracovné voľno

Povinnosťou zamestnanca je opracovať poskytnuté pracovné voľno v čase, keď už pominie prekážka v práci na strane zamestnávateľa, a to bez nároku na mzdu, ktorá mu už bola poskytnutá. V princípe teda voľno, ktoré bolo zamestnancovi poskytnuté, a za ktoré už dostal mzdu, si zamestnanec musí nadpracovať neskôr. Samozrejým predpokladom je, že zamestnávateľ bude mať pre zamestnanca dostatok práce.

#### Povinnosť zamestnávateľa viesť príslušnú evidenciu

Pre osobitosť úpravy tzv. flexikonta sa zamestnávateľovi ukladá povinnosť viesť evidenciu pracovného voľna, za ktoré bola poskytnutá mzda, a taktiež aj pracovného času, v ktorom si zamestnanec pracovné voľno nadpracúva. Súčasťou takejto evidencie by mali byť aj údaje o vyplatených sumách mzdy počas voľna. Dôvodom je aj skutočnosť, že Zákonník práce umožňuje zástupcom zamestnancov dohodnúť so zamestnávateľom aj priaznivejšiu úpravu nárokov pri uplatnení flexikonta.

#### Aké sú možnosti priaznivejšej dohody?

##### Dohoda o vyššej mzde

Zákonník práce nebráni poskytovať zamestnancovi za čas prekážky v práci mzdu aj vyššími sumami, než je základná zložka mzdy, prípadne výšku mzdy odvodit percentom z priemerného zárobku zamestnanca, ak je vypočítaná suma vyššia ako základná zložka; tento záver je zrejмый z použitia slova „najmenej“ v súvislosti s výškou mzdy.

##### Dohoda o podmienkach nároku na mzdové zvýhodnenia alebo iné plnenia

Ďalšie možnosti priaznivejšej dohody sa týkajú obdobia nadpracovania poskytnutého voľna. Spojenie „bez nároku na mzdu, ktorá bola poskytnutá“ neznamena, že zamestnanec by nemal dostať napr. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, ak sa poskytnuté voľno nadpracúva v rámci zmenového režimu a zamestnanec bude pracovať v nočnej zmene. Súčasťou dohody o priaznivejšej úprave môžu byť aj podmienky vzniku nároku na mzdové zvýhodnenia alebo iné plnenia.

##### Ako ovplyvní tento inštitút priemerný zárobok zamestnanca?

Je potrebné rozlišovať medzi zisťovaním priemerného zárobku

- v čase nedostatku práce, keď zamestnanec čerpá prekážku v práci s nárokom na mzdu, a
- v čase, keď bude toto voľno nadpracúvať.

##### Výpočet priemerného zárobku počas trvania prekážky v práci

V prvej fáze by mohlo dôjsť ku skresleniu priemerného zárobku zamestnanca v prípade, keby sa mzda poskytnutá len v minimálnej nárokovej výške základnej zložky započítala do zúčtovanej mzdy. Z tohto dôvodu Zákonník práce ustanovil, že mzda poskytnutá za čas prekážky v práci sa nebude zahŕňať do zúčtovanej mzdy zamestnanca za toto obdobie na účely zisťovania jeho priemerného zárobku, nakoľko zamestnanec v skutočnosti nepracoval.

Uvedené samozrejme znamená, že ani hodiny poskytnutého voľna sa do počtu odpracovaných ho-

dín nemôžu na tieto účely započítavať tak, ako nevstupujú do počtu odpracovaných hodín akýkoľvek ďalší čas, kedy zamestnanec nepracoval (napr. pre dovolenku, alebo prekážky v práci).

##### Výpočet priemerného zárobku po odpadnutí prekážky v práci

S rovnakým zámerom sa ustanovilo, že aj v čase po odpadnutí prekážky v práci sa z celkového počtu zamestnancom odpracovaných hodín v rozhodujúcom období vylúčia hodiny, počas ktorých zamestnanec nadpracúva dávnejšie poskytnuté pracovné voľno. Vylúčenie je opodstatnené z toho dôvodu, že zamestnanec nemá nárok na mzdu za prácu, nakoľko tá mu už bola v určitej výške poskytnutá.

Pokiaľ zamestnanec na základe uzavretej dohody medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom za túto prácu dostane časť mzdy (napr. mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu alebo rozdiel medzi dosiahnutou mzdou, na akú by mu vznikol nárok, keby nešlo o prácu bez nároku na mzdu, a vyplateným „preddavkom“), vyplatená suma bude súčasťou zúčtovanej mzdy v rozhodujúcom období.

Tento postup tak môže čiastočne ovplyvniť zistený priemerný zárobok v jeho prospech, avšak prípadný pozitívny mierny vplyv na sumu priemerného zárobku zamestnanca v období vyššej potreby práce je opodstatnený, nakoľko zamestnanec vykonával prácu za iných pracovných a mzdových podmienok, než boli v čase poskytnutia pracovného voľna.

##### Ako sa posudzujú „flexikonto“ na účely nároku na dovolenku?

Zákonník práce v § 144 v ods. 3 upravuje, kedy sa čas, keď zamestnanec z rôzneho dôvodu nepracoval, posudzujú ako výkon práce. Všeobecne sa uvádza, že ako výkon práce sa posudzujú aj prekážky v práci s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca, ak sa vopred dohodlo jeho nadpracovanie, a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy.

Napriek tomu, že princípy tzv. flexikonta majú určitú analógiu v nadpracovaní vopred poskytnutého voľna na žiadosť zamestnanca, na rozdiel od tohto inštitútu sa čas pracovného voľna poskytnutého podľa § 252c Zákonníka práce posudzujú ako výkon práce, napr. aj na účely splnenia kritérií pre vznik nároku na dovolenku, na účely poistenia a pod.

Skutočnosť, že zamestnanec nemohol z dôvodu prekážky v práci pracovať, teda neovplyvní započítavanie dní napr. na účely posúdenia vzniku nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce alebo na účely dovolenky za odpracované dni podľa § 105 Zákonníka práce.

Gabriela Pobjecká

Spracované podľa:

Prijímy a mzdy č. 5-6/2009 (krátene)

## Prekážky v práci na strane zamestnávateľa a ich riešenie v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa z objektívnych dôvodov znemožňujú zamestnávateľovi pridelovať prácu tak, že zamestnávateľ nemôže plniť voči zamestnancom jednu zo svojich hlavných povinností, ktorou je pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. V prípade, že takáto skutočnosť nastane, ZP ustanovuje v § 142 zamestnávateľovi povinnosť poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy:

- ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa, v sume jeho priemerného zárobku,
- ak zamestnanec nemôže pracovať z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, najmenej 50 % jeho priemerného zárobku,
- ak v písomnej dohode s príslušným odborovým orgánom boli vymedzené vážne prevádzkové dôvody, zamestnávateľ je povinný poskytovať náhradu mzdy minimálne vo výške 60 % priemerného zárobku zamestnanca.

Na základe charakteru prevádzkových dôvodov, no hlavne za účelom dlhodobého zachovania pracovných miest a to aj za cenu, že zamestnancovi bude vyplácaná nižšia náhrada mzdy, poskytuje ZP § 142 ods. 4 zamestnávateľovi možnosť vymedziť vážne prevádzkové dôvody (sú to dôvody, ktoré zamestnávateľ

predvída a dokonca ich môže aj plánovať), a s príslušným odborovým orgánom uzavrie písomnú dohodu o poskytnutí najmenej 60 % priemerného zárobku dotknutým zamestnancom počas doby vymedzenej v tejto dohode.

S účinnosťou od 1. 3. 2009 došlo k zmene v § 142 ods. 4 ZP (Zákon č. 49 z 12. februára 2009)). Vypúšťa sa slovo „inú“ prekážku v práci na strane zamestnávateľa a to z dôvodu jednoznačnosti výkladu, aby zamestnávateľ a príslušný odborový orgán mohli vymedziť v písomnej dohode akúkoľvek vážnu prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pre ktorú zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu.

Toto umožňuje, aby nedostatok potreby práce bol riešený poskytnutím náhrady mzdy vo výške najmenej 60 % mzdy ( t. j. môže byť dohodnutá aj vyššia náhrada) na základe dohody s príslušným odborovým orgánom. Zamestnanec síce odpracuje menej a zarobí menej, ale toto zníženie nie je priamo úmerné neodpracovanému času.

Hore uvedené riešenie spadá v prípravnej fáze pod ustanovenie § 238 ZP o práve na informácie a v ďalšej fáze na právo prerokovania podľa § 237 ods. 2 ZP resp. právo na spolurozhodovanie.

### Preto odporúčame postup:

- vopred upozorniť zamestnávateľa, že ak chce realizovať opatrenia súvisiace so zamestnanosťou, je nutné ich vopred prerokovať a k tomu je nevyhnutné písomné predloženie jeho návrhov. Podmienka písomného návrhu je nutná kvôli prípadným neskorším sporom ako aj z dôvodu komplexného posúdenia navrhovaných riešení,
- rokovanie so zamestnávateľom viesť zo strany príslušného odborového orgánu, t. j. na úrovni výboru ZO IOZ (nie medzi štyrmi očami – riaditeľ a predseda ZO), pretože v odboroch platí kolektívne rozhodovanie (kolektívny orgán – spravídla výbor) a taktiež treba vyhotoviť zápis so závermi z rokovania,
- nepripustiť, aby zamestnanci boli vystavení časovému tlaku pri svojom rozhodovaní a informovať ich o základnej zásade – „najprv sa pýtaj a potom podpisuj“,
- dohodnúť so zamestnávateľom, aby v prípade hromadného oslovovania zamestnancov zo strany zamestnávateľa ( napr. na prevádzke) bol vždy prítomný aj zástupca Výboru ZO IOZ - tým sa sleduje, aby bola rovnaká interpretácia spoločne dohodnutých záverov alebo prijatých dohôd a možnosť poskytovania poradenstva zamestnancom,
- stanoviť dĺžku obdobia konkrétnym termínom počas ktorej bude zamestnávateľ vyplácať náhradu mzdy, ktoré je možné po dohode zmluvných strán predlžovať
- v dohode riešiť aj ďalšie pracovnoprávne podmienky, riešenie výšky odstupného, alebo náhrady mzdy pre prípady (dovolenka, sviatok a pod.) keď je potrebné vypočítať a použiť priemerný zárobok. Vzhľadom na to, že priemerný zárobok sa vypočítava zo mzdy vyplatennej zamestnancovi

v predchádzajúcom štvrťroku, v prípade, že zamestnanec v predchádzajúcom štvrťroku poberal len 60 % mzdy, bol by jeho priemerný zárobok veľmi nízky a zamestnanec by bol poškodený, pretože jeho pracovný pomer sa môže skončiť z organizačných dôvodov a ešte k tomu by mal aj nízke odstupné. To platí aj pre výpočet náhrady mzdy za dovolenku, prekážky v práci alebo za sviatok. Preto sa odporúča, aby predmetom dohody boli aj tieto otázky. Obidve zmluvné strany sa môžu dohodnúť tak, že výpočet priemerného zárobku by bol napríklad zo mzdy, ktorú zamestnanec dostal v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov. Samozrejme, že strany sa môžu dohodnúť aj na inom spôsobe určenia priemernej mzdy, napríklad tak, že skutočný priemerný zárobok, ktorý vo výške 60 % dostal zamestnanec v príslušnom štvrťroku, sa zvýši pre účely vyplatenia odstupného o 40 %. Takto dohodnutá výška, odlišná od právnej úpravy v Zákonníku práce, je právoplatná a pre zamestnancov nárokovateľná.

- spôsob akým budú zamestnanci vyzvaní na nástup späť do práce, prípadne ako ich bude zamestnávateľ informovať o predĺžení dohody na ďalšie obdobie. Najvhodnejším spôsobom je zasielanie písomností zamestnancom doporučené na ich domácu adresu.

Ako sme už uviedli súčasťou dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať zamestnancom prácu, takže zamestnanci ostávajú doma a poberajú najmenej 60 % svojho priemerného zárobku môžu byť rôzne ďalšie otázky, medzi ktorými môže byť aj riešenie výšky odstupného alebo náhrady mzdy pre prípady, keď je potrebné vypočítať a použiť priemerný zárobok. Vzhľadom na to, že priemerný zárobok sa vypočítava zo mzdy vyplatennej zamestnancovi v predchádzajúcom štvrťroku, v prípade, že zamestnanec v predchádzajúcom štvrťroku poberal len 60 % mzdy, bol by jeho priemerný zárobok veľmi nízky a zamestnanec by bol poškodený, pretože jeho pracovný pomer sa môže skončiť z organizačných dôvodov a ešte k tomu by mal aj nízke odstupné. To platí aj pre výpočet náhrady mzdy za dovolenku, prekážky v práci alebo za sviatok. Preto sa odporúča, aby predmetom dohody boli aj tieto otázky. Obidve zmluvné strany sa môžu dohodnúť tak, že výpočet priemerného zárobku by bol napríklad zo mzdy, ktorú zamestnanec dostal v období pred vznikom vážnych prevádzkových dôvodov. Samozrejme, že strany sa môžu dohodnúť aj na inom spôsobe určenia priemernej mzdy, napríklad tak, že skutočný priemerný zárobok, ktorý vo výške 60 % dostal zamestnanec v príslušnom štvrťroku, sa zvýši pre účely vyplatenia odstupného o 40 %.

Z uvedeného vyplýva, že obsahom dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v zmysle § 142 ods. 4 Zákonníka práce môže byť aj dohoda o určení výšky odstupného alebo náhrady mzdy za sviatok a dovolenku. Takto dohodnutá výška, odlišná od právnej úpravy v Zákonníku práce, je právoplatná a pre zamestnancov nárokovateľná.

G. Pobjecká

**DOHODA**  
o postupe pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ: ..... (ďalej len „zamestnávateľ“)  
zastúpený: .....  
a

Zástupca zamestnancov (odborový orgán):  
zastúpený: ..... (ďalej len zástupca zamestnancov)

podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce uzatvárajú túto dohodu

**Článok 1**

Za vážny prevádzkový dôvod, pre ktorý nemôže zamestnávateľ pridelovať prácu svojim zamestnancom zmluvné strany považujú:

1. ....
2. ....
3. ....

**Článok 2**

Dohoda sa vzťahuje na zamestnancov uvedených v prílohe č. 1, ktorá je neoddeliteľnou súčasťou tejto dohody.

**Článok 3**

/1/ Zamestnancom uvedeným v prílohe č. 1 (ďalej len „dotknutí zamestnanci“) nebude zamestnávateľ pridelovať prácu počas obdobia trvania prekážky v práci (uviesť dobu od ..... do: .....)

/2/ V čase trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa sa dotknutí zamestnanci zdržiavajú mimo sídla zamestnávateľa.

**Článok 4**

**Variant I.**  
Po odpadnutí prekážok v práci

- zamestnávateľ vyzve dotknutých zamestnancov, aby nastúpili do práce. Výzvu vykoná formou (uviesť niektorá z možností)
  - doporučenou zásilkou s doručenkou, doručení zamestnancovi minimálne 3 dni pred nástupom do práce,
  - telefonicky na č. ktoré zamestnanec písomne oznámí priamemu nadriadenému,
  - formou, ktorú si dohodne zamestnanec s o svojim priamym nadriadeným.

**Variant II.**  
Po uplynutí doby uvedenej v Článku 3 tejto dohody nastúpi dotknutí zamestnanci do práce.

**Článok 5**

Za dobu trvania prekážok v práci uvedených v Článku 1 zamestnávateľ poskytne zamestnancom náhradu mzdy vo výške ..... % (najmenej 60%) jeho priemerného mesačného zárobku, zisteného podľa §134 Zákonníka práce.

**Článok 6**

Zamestnávateľ umožní počas trvania prekážok v práci, aby dotknutý zamestnanec mohol čerpať riadnu dovolenku, ak o to požiada. V tomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku.

**Článok 7**

Za sviatok, ktorý prípadne na čas trvania prekážok v práci zamestnávateľ poskytne zamestnancom náhradu mzdy v zmysle platnej KZ.

**Článok 8**

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že počas iných prekážok v práci a najmenej 3 mesiace po ich odpadnutí nepristúpi k uskutočňovaniu organizačných zmien v zmysle § 63, ods. 1, písm. b) Zákonníka práce.

/2/ Ak by zamestnávateľ v čase uvedenom v odseku 1 vykonal organizačné zmeny na základe ktorých sa dotknutý zamestnanec stal nadbytočným priemerný, zárobok pre účely odstupného sa vypočítava podľa §134 ZP z kalendárneho štvrťroku, v ktorom zamestnanec odpracoval plný fond pracovnej doby.

**Článok 9**

/1/ V prípade, ak zamestnávateľ poruší niektoré ustanovenie tejto dohody má druhá zmluvná strana právo odstúpiť od tejto dohody.

/2/ Túto dohodu je možné meniť len písomným dodatkom, po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán.

**Článok 10**

Zamestnávateľ je povinný najmenej 3 dni pred účinnosťou tejto dohody preukázať obozrnamiť s ňou dotknutých zamestnancov.

V Bratislave, dňa .....

.....  
(zástupca zamestnávateľa)

.....  
(zástupca odborovej organizácie)

## POSKYTNUTIE PRÁVNEJ POMOCI ČLENOM IOZ A ZO IOZ

Integrovaný odborový zväz (ďalej len „IOZ“) v záujme zabezpečenia práv svojich členov presadzuje ich oprávnené požiadavky, obhajuje ich práva a právom chránené záujmy. Uskutočňuje to v zmysle Stanov IOZ a Poriadku poskytovania právnej pomoci, (ďalej len „Poriadok“), ktorý schválil Snem IOZ 23. 4. 2009. Poriadok upravuje poskytovanie bezplatnej odbornej právnej pomoci a poskytovanie právneho zastupovania členom Integrovaného odborového zväzu (ďalej len „člen“), základným organizáciám IOZ (ďalej len „ZO“) a funkcionárom IOZ v oblasti pracovného práva, nemocenského poistenia, sociálneho poistenia, náhrady škody, ktorá vznikla z pracovnoprávneho vzťahu, v oblasti kolektívneho vyjednávania, ochrany práv zástupcu zamestnancov, výnimočne v oblasti trestného práva. Okrem toho zabezpečuje, metodickú a poradenskú právnu činnosť a legislatívne aktivity v rámci IOZ a v mene týchto subjektov koná.

Právnu pomoc IOZ v zmysle tohto poriadku zabezpečuje: a) zamestnancami OZ v rámci svojej pôsobnosti; b) povereným zástupcom OZ.

Právna pomoc členom IOZ bude poskytnutá na základe preukázania členstva v odborovom zväze členským preukazom (pri osobnom styku) a písomným odporúčením, resp. žiadosťou ZO. Právna pomoc sa poskytuje členom OZ zásadne bezplatne. Náklady na právnu pomoc zastúpením pred súdom povolenú predsedníctvom hradí odborový zväz. Znalecké, vrátane znaleckého posudku, svedočné, súdny poplatok a náklady sporu prisúdené protistrane, hradí člen IOZ (žiadateľ) zo svojich prostriedkov. Výnimočne, s prihliadnutím na povahu veci, najmä pri riešení zásadnej otázky, alebo vzhľadom na sociálne pomery člena IOZ (napr. počet nezaopatrených detí, choroba) môže predsedníctvom IOZ rozhodnúť, ktoré z týchto nákladov a v akej výške bude hradiť OZ. V tomto prípade OZ uzatvorí zmluvu s členom IOZ, v ktorej sa člen zaviazuje (v prípade úspešnosti sporu), že uhradí OZ uvedené poskytnuté finančné prostriedky v lehote 15 dní od právoplatnosti rozhodnutia vo veci.

Poskytovanie právnej pomoci OZ vykonáva riešením sporu medzi zamestnancom, zástupcom zamestnancov a zamestnávateľom formou:

1. *Rokovania so zamestnávateľom z poverenia člena IOZ alebo ZO;* OZ z poverenia člena alebo ZO IOZ za prítomnosti dotknutej osoby alebo zástupcu ZO IOZ prerokúva so zamestnávateľom odbornú právnu problematiku za účelom odstránenia sporu a v mene týchto subjektov uzaviera dohodu so zamestnávateľom mimosúdnu cestou.

2. *Poskytnutím odborneho stanoviska;* OZ sa zúčastňuje rokovaní o uzavretí alebo zmene PKZ, na

ktorom sa riešia odborná právna problematika, spory o neplnení podnikovej kolektívnej zmluvy, resp. kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. OZ poskytuje rady, vysvetlenia a informácie k písomným, telefonickým alebo osobným dopytom členov, týkajúcich sa pracovnoprávnych otázok, najmä však v otázkach odvetvovej povahy – v pracovnoprávnych vzťahoch, v mzdových a sociálnych otázkach, v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, v oblasti postavenia a právomoci odborových orgánov. V rámci toho vysvetľuje nielen práva, ale aj povinnosti zamestnancov vzťahujúce sa na konkrétne otázky.

3. *Poradenskou a metodickou činnosťou základných organizáciám;* v záujme právnej čistoty vnútorných predpisov alebo iných dokumentov ZO môže požiadať OZ o právne stanovisko k nim. Žiadosť musí byť uplatnená písomne a musí byť k nej priložený aj dotknutý materiál. Predložený materiál po jeho posúdení OZ musí byť zmenený v súlade s jeho odborným stanoviskom, inak je neplatný. Poradenská činnosť sa vykonáva vo vopred dohodnutých termínoch (miesto, deň, hodina). OZ na školeniach a pri osobných návštevách v ZO metodicky usmerní funkcionárov najmä o fakultatívnych ustanoveniach Zákonníka práce a právach a povinnostiach odborových orgánov a ich funkcionárov.

4. *Odbornou lektorskou a publikačnou činnosťou;* minimálne raz za dva roky OZ uskutoční seminár o pracovnoprávnych vzťahoch a o vymožitelnosti práva vyplývajúceho z pracovnoprávnych vzťahov, za účasti odborníkov z oblasti pracovného práva aj za účasti zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov, odborných inštitúcií, štátnych orgánov a orgánov VÚC. V priebehu príslušného kalendárneho roka v časopise OZ uverejňuje odborné články na aktuálne témy z oblasti pracovnoprávnych a odborových vzťahov. Takto budú zverejňované aj aktuálne právne predpisy z oblasti pracovnoprávnych vzťahov, zo sociálnej oblasti a z oblasti BOZP.

5. *Legislatívnu činnosť;* členovia a funkcionári IOZ môžu písomne alebo e-mailom priebežne zasielať k platným právnym predpisom pripomienky a návrhy na OZ pre potreby legislatívnych zmien v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, v sociálnej oblasti, v oblasti BOZP, v oblasti postavenia a právomoci odborových orgánov, kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Po ich odbornom vyhodnotení bude OZ uplatňovať potrebné zmeny v legislatívnom procese v spolupráci s KOZ SR, partnerskými zamestnávateľskými subjektami, prípadne s poslancami NR SR.

6. *Mediáciu;* ako mimoriadnym spôsobom riešenia sporu, ktorý uskutočňujú účastníci sporu za asistencie tretej neustrannej kvalifikovanej osoby –

mediátorom. Aj mediátor OZ usiluje dospieť k odstráneniu sporu najmä medzi zamestnancom a zamestnávateľom a k akceptovanej písomnej dohode, ktorá je pre obe strany záväzná, aj súdne vykonateľná. Sporové strany navrhnu nielen spôsob odstránenia sporu ale dohodnú aj vzájomnú spoluprácu. Mediátor ako nestranná osoba neplní funkciu advokáta žiadnej zo strán sporu.

7. *Právnym zastúpením pred súdom v individuálnych prípadoch členov OZ pri neplnení nárokov z kolektívnych zmlúv, nemocenského alebo sociálneho poistenia a druhého stupňa a vo vymedzených prípadoch v trestnom konaní;* podaním žaloby na súd v mene člena OZ a zamestnanca alebo vyjadrením k žalobe protistrany, zastúpením pri konaní pred súdom prvého alebo druhého stupňa a ďalšími úkonmi, predovšetkým rokováním v zmierovacom konaní.

Predsedníctvom v každom jednotlivom prípade posúdi či OZ poskytne právnu pomoc len pre konanie pred súdom prvého stupňa (na okresnom súde) alebo až do právoplatného ukončenia sporu (napr. po podaní odvolania), resp. i pre konanie o mimoriadnych opravných prostriedkoch (toto rozhodnutie predsedníctvom OZ uvedie v poverení, ktoré dáva svojmu zástupcovi.).

Zastupovanie pred súdom sa poskytuje pri uplatňovaní nárokov:

- vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo z pomeru na jeho úroveň postaveného,
- vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
- v otázkach nemocenského a sociálneho poistenia, ak bezprostredne súvisia s pracovným pomerom alebo s pomerom na jeho úroveň postaveným, okrem sporov o posudzovanie zdravotného stavu,
- výnimočne v trestných veciach, za podmienok, že trestné stíhanie člena vyplýva z jeho pracovného pomeru, alebo z výkonu funkcie v orgánoch ZO a IOZ a nejedná sa o úmyselný trestný čin, alebo čin spáchaný pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok.

Právnu pomoc zastupovania pred súdom OZ poskytuje aj v prípade oprávnených nárokov, ktoré uplatňujú najbližší pozostalí (manžel, manželka, deti, rodičia) po zomrelom členovi IOZ, ktorý zomrel na následky smrteľného pracovného úrazu a to na základe písomnej žiadosti. K žiadosti sa prilaďujú potvrdenie o členstve zomrelého v OZ, notársky overená fotokópia občianskeho preukazu, doklad preukazujúci príbuzenský vzťah a ďalšie písomné dôkazy. (Pozri: *Dokumenty IOZ, Bratislava júl 2009, s. 97*).

JUDr. L. Roman  
právník IOZ

### § PRÁVNA POMOC V PRAXI §

**Zamestnávateľ SAO, s.r.o. Lučenec, Podjavorinskej 8, Lučenec od novembra 2008 do konca 30. apríla 2009 nevyplatil 48 zamestnancom mzdu.**

Zamestnávateľ nevyplatenie miezd odovodnil súčasnou hospodárskou a finančnou krízou, ktorá postihla aj jeho spoločnosť čím došlo k výraznému poklesu odbytu výrobkov a k zníženiu dopytu po opravárenských činnostiach. Zlý hospodársky výsledok spoločnosti mu neumožnil uhradiť ani dane, oprávnené mzdové nároky a poisťné odvody svojich zamestnancov.

Vo februári 2009 sa Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu (ďalej len „IOZ“) – dopravy a autoopravárstva Lučenec obrátila na odborový zväz o poskytnutie právnej pomoci vo forme právneho poradenstva a právneho zastupovania pred zamestnávateľom.

Z podnetu odborového zväzu upozornila ZO IOZ – opravy a autoopravárstva generálneho riaditeľa zamestnávateľa SAO, s.r.o. Lučenec, že riešenie krízy, vrátane hromadného prepúšťania zamestnancov sa musí uskutočňovať

v súlade s platnými predpismi, s tým že: zamestnávateľ musí najskôr realizovať opatrenia, ktoré predchádzajú prepúšťaniu svojich zamestnancov, obmedziť ich počet na minimum, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní, na iných svojich pracoviskách alebo v spolupráci s úradom práce u iných zamestnávateľov a to aj po ich predchádzajúcej príprave.

Odborári žiadali potrebné informácie o vzniklej situácii o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, informáciu o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať a o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Základná organizácia IOZ zároveň ponúkla súčinnosť pri riešení týchto problémov. Nestalo sa tak, naopak došlo k vzájomnému obviňovaniu medzi ZO IOZ – dopravy a autoopravárstva a manažmentom SAO, s.r.o. Lučenec.

**Zamestnávateľ SAO, s.r.o. Lučenec dal 19 zamestnancom, členom IOZ podľa § 63 ods. 1., písm. b) Zákonníka práce výpoveď ku dňu 30. 04. 2009 s tým, že dvojmesačná výpovedná lehota začne plynúť dňom 01. 05. 2009 a končí dňa 30. 06. 2009.**



Zástupcovia odborového zväzu v spolupráci s predsedom ZO IOZ dopravy autoopravárenstva v predmetnej veci iniciovali rokovanie, ktoré sa s generálnym riaditeľom uskutočnilo u zamestnávateľa dňa 30. 04. 2009. Na tomto rokovaní sa zistilo, že riešiť problematiku právne a uspokojivo v prospech zamestnancov zo strany zamestnávateľa nie je možné z ekonomických a právnych dôvodov.

Po prerokovaní veci s konateľom spoločnosti bolo uskutočnené rokovanie aj so zamestnancami SAO, s.r.o. Lučenec, ktorým z uvedeného právneho titulu už bola daná výpoveď, alebo túto výpoveď v krátkej dobe očakávali.

Zástupcovia odborového zväzu vysvetlili aké následky majú výpovede na dotknutých zamestnancov SAO, s.r.o. Lučenec a oboznámili ich s právnymi a finančnými možnosťami riešenia ich záujmov. Takmer všetci zamestnanci, ktorým zamestnávateľ dal výpoveď sa dohodli, že zamestnávateľovi písomne oznámia skončenie pracovného pomeru dňom 30. 04. 2009 v zmysle obdržanej výpovede, že nebudú čerpať výpovednú lehotu a podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa si nárokujú v zmysle Zákonníka práce a platnej Kolektívnej zmluvy vyplatiť odstupné, prípadne u dôchodcov aj odchodné individuálnym násobkom priemerného zárobku príslušného zamestnanca podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa s tým, že zamestnávateľ im zároveň vyplatí aj iné oprávnené finančné nároky. To všetko vo výplatnom termíne 31. 05. 2009.

Následne na žiadosť zamestnávateľa okrem výpovede, dotknutí zamestnanci podpísali so zamestnávateľom SAO, s.r.o. Lučenec aj Dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej sa popísal vývoj riešenia veci a zamestnávateľ sa opäť zaviazal tieto nároky zamestnancov splniť.

**Zamestnávateľ svoj záväzok nesplnil. Bývalým zamestnancom je zamestnávateľ, okrem iného, dlžný v nevyplatených mzdách 44 000,- € a v stravných lístkoch 14 000,- €.**

Ešte pred vzájomne uznaným termínom vyplatenia dohodnutých finančných nárokov zamestnancov konateľ, generálny riaditeľ predsedou ZO IOZ – dopravy a autoopravárenstva a bývalým zamestnancom oznámil, že zamestnávateľ SAO, s.r.o. Lučenec finančné prostriedky na vyplatenie miezd, odstupného a odchodného a iných finančných nárokov pre nich nemá, a že tieto financie získa až keď rozbehne výrobu skeletov pre OS Levoča, s.r.o.

**Dvadsaťdva zamestnancov dňa 25. 07. 2009 podalo na Okresnom riaditeľstve policajného zboru v Lučenci trestné oznámenie na konateľov spoločnosti.** Je podozrenie, že k nevyplateniu miezd, odstupného, odchodného, úhrady stravného a členských príspevkov do odborového zväzu za inkriminované obdobie došlo z dôvodu podvodného úpadku zamestnávateľa, prelievania kapitálu medzi viacerými podnikateľskými subjektami, presunu výroby a technológie, k zapožičiavaniu zamestnancov, skresľovania údajov hospodárskej a obchodnej evidencie zamestnávateľa a neplnenia povinnosti hospodárskej disciplíny zamestnávateľa a tým aj k naplneniu skutkových podstat viacerých trestných činov.

**Členovia IOZ prostredníctvom svojej Základnej organizácie IOZ – dopravy a autoopravárenstva Lučenec v nadväznosti na hore uvedené požiadali písomne listom zo dňa 13. júla 2009 o poskytnutie právnej pomoci, vrátane zastupovania pred súdom.** Zároveň zaslali splnomocnenia odborovému zväzu na ich zastupovanie.

Vychádzajúc z doterajšieho postupu, výsledkov riešenia a z dôležitosti predmetnej právnej veci, v zmysle platného Poriadku poskytovania právnej pomoci Integrovaného odborového zväzu je potrebné pomôcť ZO IOZ – dopravy a autoopravárenstva Lučenec a jej jednotlivým členom pri riešení tohto protiprávneho stavu.

Je nutné pomôcť im zabezpečiť vyplatenie všetkých ich finančných nárokov vyplývajúcich z ich ukončeného pracovného pomeru, vrátane náhrady mzdy a náhrady za nevyčerpanú dovolenku a zabezpečiť úhradu odvodov za nich do príslušných poisťovních fondov a poukávanie členského príspevku do ZO IOZ-dopravy a autoopravárenstva Lučenec.

Ako poškodeným je žiaduce im pomôcť aj v trestnom konaní v rámci trestného stíhania páchatelov a náhrady škody. V nadväznosti na vyššie uvedené Predsedníctvo Integrovaného odborového zväzu povolilo poskytnúť právnu pomoc členom Základnej organizácie IOZ dopravy a autoopravárenstva v Lučenci pri uplatňovaní ich oprávnených nárokov a náhrady škody z ukončenia pracovného pomeru. Súčasne poverilo výkonom právneho zastúpenia v tejto veci svojho špecialistu právnik.

JUDr. L. Roman



## V čase krízy aj pozitívne...

*Jaro Chrupka je mladý odborár bez väčších skúseností v odborárskej práci ale za krátke obdobie svojho funkcionárčenia dosiahol také výsledky o ktoré sa mnohí usilujú dlhé roky. Nuž Jaro, priblíž aj nám ostatným čo-to z Tvojej práce. A tak sa odvíja jeden zo skutkov, ktoré nie sú všade samozrejme.*

Naša odborová organizácia vznikla 30. apríla 2008, no než sme sa kompletne rozbehli bol august, teda čas na návrh kolektívnej zmluvy a v tom nás prekvapila globálna kríza. Náš kórejský zamestnávateľ poskytuje benefity, medzi ktoré patria odmeny, tzv. mesačné bonusy, ktoré tvoria významnú časť mzdy a tiež aj trinásty plat rozdelený na tzv. letný a zimný bonus. No už v zime to vyzeralo zle a tušili sme, že nastali časy utahovania opaskov.

Na našu prvú spoločnú odborársku akciu (vianočná kapustnica) sme pozvali aj vedenie spoločnosti na ktorom riaditeľ spoločnosti prisľúbil, že zimný bonus bude vyplatený a dodal, že „máme silné základy na prežitie.“ Ibaže keď zamestnanci čerpali dovolenku a odišli na Vianočné sviatky, my vo výbere „základky“ sme museli začať vyjednávať o požiadavkách zamestnávateľa, ktorý mal predstaviť, že od januára 2009 budeme pracovať bez nároku na mesačné bonusy, čo znamenalo za základnú mzdu a nejaké príplatky. Tu začal boj o prežitie, pretože slová riaditeľa zo spoločnej akcie sa nenaplnili v plnej miere a nás sa kríza dotkla vlastne najviac v rámci odvetví a museli sme akceptovať, že naozaj ide o prežitie. Na druhej strane boli naši členovia o ktorých sme pochopiteľne nechceli sísť. V domácnostiach by nastala chudoba a my sme zastávali názor, že za krízu síce nemôžu zamestnanci ani zamestnávateľa, ale tiež nemôžu kvôli nej trpieť rodiny našich zamestnancov.

S akceptovaním vážnosti situácie sme sa po dlhých rokovaniach dohodli na nulovom bonuse v januári pri zachovaní letného bonusu, a od februára do apríla na určitej maximálnej výške bonusov s tým, že aj keď firma nechcela a ani nemala záujem celoplošne prepúšťať prijali sme opatrenia v oblasti pracovnej disciplíny a BOZP. Žiaľ nie každý zamestnanec sa s nimi stotožnil a po ich porušení sa o prácu pripravilo asi 17 % ľudí. V máji prišli nové priaznivé správy, že máme nádej na zlepšenie, pokiaľ vydržíme v zmenšenom počte vyrábať požadované množstvo automobilov. To znamenalo získať nejaké prostriedky na zmiernenie dopadov krízy. Dohodli sme sa tiež, že aj napriek nepriaznivej situácii použijeme časť sociálneho fondu na prilepenie bonusov formou príspevkov na dopravu.

Jún nás konečne podržal a po prvýkrát sme vyrobili uspokojujúci počet osob-

ných automobilov. Vtedy sa podarilo pracovníkam a pracovníkom výroby presvedčiť a získať svojho nadriadeného (inžiniera), aby kandidoval na funkciu podpredsedu našej ZO. Výbor to akceptoval a tým posilnil svoje rady. Dodnes je to však jediný člen z vyššie postavených miest. Mnohí zdieľajú názor, že odbory sú dobrá cesta na prekonávanie prekážok, nedokážu sa však preniesť cez osobný strach o svoje pozície a nechcú vstúpiť do radov odborárov.

Prišiel júl keď vedenie vyhlásilo, že letný bonus nebude pre nedostatok prostriedkov, a to aj napriek tomu, že to isté vedenie nás žiadalo pochopiť potrebu zvýšenej výroby. Vyšli sme zamestnávateľovi v ústrety. V rovnakom počte zamestnancov sme dokázali požadované dva mesiace pracovať v potrebnom počte hodín.

Ešte sa musím zmieniť, že nakoľko máme prevádzku aj v Ostrave, ktorá má základnú organizáciu v OS KOVO chceli sme sa kontaktovať s jej odborármi. Toto nám sprostredkoval predseda IOZ a tak sme odcestovali na rokovanie k západným susedom. Tam sme sa dohodli na prípadnom spoločnom postupe, prípadne spoločnej štrajkovej pohotovosti pri dosahovaní našich cieľov. Obsahom spoločného postupu boli tri priority: získať letný bonus, upraviť systém hodnotenia pre mesačné bonusy a BOZP. Taktko koncipovanú dohodu sme doručili vedeniu firmy v Českej a Slovenskej republike.

Spoločnosť Sungwoo Hitech nakoniec vyplatila letné bonusy. Tiež sme spoločne upravili mesačné bonusy na jednotnú výšku a rozdiely boli prenesené do základnej mzdy. Aj my odborári sme priložili ruku k dielu, keď sme požiadali zamestnancov o pochopenie mimoriadnej situácie a spoluprácu pre plynulý chod firmy, vrátane ochoty pracovať nadčas v záujme uspokojenia požiadaviek odberateľa. Pri návšteve majiteľa siete spoločnosti Sungwo Hitech bola vyslovená spokojnosť so slovenskými zamestnancami a aj keď ekonomická situácia vtedy nebola najpriaznivejšia, majiteľ dal pokyn navýšiť mesačné bonusy pre zamestnancov. To bolo také naše malé víťazstvo.

Aj toto dokumentuje, že keď je obojstranný záujem dosahovať dobré výsledky a je k tomu aj seriózny prístup, je symbióza zamestnávateľ-zamestnanec úplne v pohode. Týmto krátkym príkladom som chcel ukázať, že odbory na pracoviskách majú svoju opodstatnenosť a môžu plniť svoje poslanie, keď sa zbavíme formálnosti a pohodlnosti v sebe.



Zaznamenal Gabo Dudinský

## Z rokovania 98. Medzinárodnej konferencie práce – Globálny pakt o pracovných miestach

**Globálny pakt o pracovných miestach** je nový dokument prijatý zástupcami vlád, zamestnancov a zamestnávateľov na 98. Medzinárodnej konferencii práce konanej v roku 90. výročia vzniku Medzinárodnej organizácie práce (MOP).

Zmyslom paktu je tripartitne iniciovať a ďalej pokračovať v neodkladných a nevyhnutných krokoch na podporu ekonomického oživenia, zachovanie zamestnanosti a vytváranie pracovných miest. Vlády členských krajín MOP a organizácie zastupujúce zamestnancov a zamestnávateľov sa najmä vyzývajú na spoluprácu a spoločne čeliť globálnej kríze prostredníctvom politiky zamestnanosti v súlade s Programom dôstojnej práce MOP.

### Globálny pakt o pracovných miestach

- navrhuje mnoho opatrení ako reakciu na krízu, ktoré jednotlivé krajiny môžu prispôsobiť svojej špecifickej situácii a potrebám. Dôraz je kladený na to, aby sa zabránilo protekcionizmu a aby boli podporované opatrenia prijímané na mnohostrannej úrovni;
- vyzýva na prijímanie opatrení na udržanie ľudí v zamestnaní, na udržateľné podnikanie a záchranu podnikov pred krachom, na vytváranie pracovných miest a podporu zamestnanosti v kombinácii so systémom sociálnej ochrany, najmä pre tých, ktorí sú najzraniteľnejší;
- vyzýva na vytvorenie silnejšieho konzistentného dohľadu a regulačného rámca pre finančný sektor, aby slúžil reálnej ekonomike, podpore udržateľného podnikania, dôstojnej práci a lepšej ochrane úspor a dôchodkov ľudí;
- vyzýva vlády na zváženie možností verejných investícií do infraštruktúry, špeciálnych programov zamestnanosti, rozšírenie sociálnej ochrany a minimálnej mzdy. Tieto opatrenia môžu prispieť k zníženiu chudoby, zvýšeniu dopytu a prispieť k ekonomickej stabilite.

98. Medzinárodná konferencia práce sa ešte zaoberala tradičnou správou o plnení prijatých dohovorov MOP, veľká diskusia bola vedená na tému rovnosti medzi mužmi a ženami a uskutočnilo sa aj rokovanie o príprave nového odporúčania k HIV/AIDS, ktoré bude dokončené na budúci rok na ďalšej Medzinárodnej konferencii práce.

-dud-

## 7. október – Svetový deň akcií za dôstojnú prácu

Medzinárodná odborová konfederácia (MOK), ktorá združuje 312 organizácií zo 157 krajín a zastupuje okolo 170 miliónov odborárov a odborárov, vyhlásila aj v tomto roku 7. október za Svetový deň akcií za dôstojnú prácu (WDDW).

V roku 2008 sa kampane za dôstojnú prácu, počas ktorej sa konalo viac ako 600 rôznych akcií v 130 krajinách, zúčastnili stovky tisíc ľudí. Požadovali, aby sa celosvetovo dosiahlo zlepšenie pracovných podmienok, aby bola zabezpečená dôstojná práca pre všetkých ako základný predpoklad pre dosiahnutie sociálnej spravodlivosti.

Boj za dôstojnú prácu je v terajšej hlbokkej kríze ešte nevyhnutnejší. Kríza stále viac ohrozuje pracovné miesta a osudy väčšiny populácie. Ako upozorňujú svetové odbory, niekoľko desaťročí deregulácie, prevládajúca chamtivosť a exscesy pomerne malej skupiny ľudí, uvrhli svet do najhlbšej recesie od 30. rokov. Finančné a obchodné kruhy, často s ustupujúcou zodpovednosťou vlády za udržanie sociálnych štátov, prestali vnímať základné potreby ľudí, vrátane potreby udržať férové podmienky trhu práce a sociálnej ochrany.

Podľa definície MOP je za dôstojnú prácu považovaná taká práca, ktorá zabezpečuje, že každá žena a muž môže dostať produktívnu prácu v podmienkach slobody, spravodlivosti, istoty a dôstojnosti. Aby toto bolo dosiahnuté, je potrebné prepojiť viac prvkov: možnosť vykonávať produktívnu prácu, ktorá je zodpovedajúcim spôsobom ohodnotená; pracovnú istotu a sociálnu ochranu zamestnancov a ich rodín; zlepšenie vyhliadok v osobnom rozvoji a sociálnu integráciu; slobodne sa vyjadriť k problémom, organizovať sa a zúčastňovať sa na rozhodovaniach, ktoré ovplyvňujú život zamestnancov; rovnosť príležitostí a rovnosť v zaobchádzaní s mužmi a ženami. Logicky tu patrí aj vedenie sociálneho dialógu ako nástroja, ktorý realizáciu dôstojnej práce zabezpečuje.

**Toto všetko je súčasťou súčasnej krízy ohrozené a stále trvá nebezpečenstvo jej zneužitia proti zamestnancom a odborom. Preto sa Integrovaný odborový zväz ako súčasť KOZ SR k iniciatíve MOK pripojuje.**

(viac na [www.wddw.org](http://www.wddw.org), v angličtine)  
Dudinský G.

## O ČOM SA HOVORÍ

O filmovom festivale v Benátkach... Najnovší dokumentárny film Michaela Moora vyvolal na filmovom festivale v Benátkach búrlivý potlesk. Moore neohrozene ukazuje prstom na všetkých, od Reagana až po Busha juniora, od Hanka Paulsona až po Alana Greenspana. Prevedie diváka húštinou poisťovacích podvodov, bublinou na subprimárnom trhu a na trhu s derivátmi, ktorý je tak zlovoľne nezrozumiteľný, že ani experti nedokážu vysvetliť ako to funguje.

Najväčším zločincom je podľa filmu sám ka-

pitalizmus, ktorý film ukazuje ako ničotného márnivca, ktorý plní peniazmi vrecká niekoľkých málo ľudí na úkor všetkých ostatných. Amerika, s radosťou oznamuje prezradená analýza banky Citibank, je dnes modernou „plutonomiou“, kde najbohatšie 1 percento obyvateľstva ovláda 95 percent majetku v krajine. Zmení to snáď zvolenie Baracka Obamu za prezidenta? Michael Moore má svoje pochybnosti a poukazuje na to, že finančná firma Goldman Sachs – ukázaná vo filme ako hlavný zločinec – bola

najväčším súkromným darcom financií na Obamovu predvolebnú kampaň.

Moorov záver? Kapitalizmus je nekresťanský a neamerický, je to zlo, ktoré si zaslúži nie reguláciu ale elimináciu.

Toto je – viac než ktorýkoľvek film, dielo, o ktorom si zástancovia dnešného skorumpovaného kapitalizmu budú najviac priať, aby ho Moore nebol nikdy natočil.

[www.blisty.cz](http://www.blisty.cz)



**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](mailto:dudinsky@ioz.sk). Redaktor: Gabriel Dudinský. Rada pre zväzové médiá: Marta Brodzianska, Dušan Barčík, Daniela Žuffová, Gabriel Dudinský. Grafická úprava: MA-Typ, Bratislava. Tlač: Interlingua, s.r.o., Hrachová 36, 821 05 Bratislava. Zapísaný v zozname periodickej tlače MK SR, EČ 3352/09.