



Číslo 6 Október 2009

ROČNÍK 1

SPEKTRUM

MESAČNÍK INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU

Z obsahu:

Regionálne rady po prvýkrát rokovali /s. 2 • V Prahe spoločne /s. 3 • BOZP v Regiónoch /s. 4 • Pracovnoprávny servis /s. 5 • Dôstojná práca /s. 6

KEDY, KEĎ NIE TERAZ...

Uplynul rok od vypuknutia globálnej krízy. Ani zďaleka nie sme z najhoršieho vonku, a ktovie čo nás ešte čaká. Predtým, než ona naplno vypukla tu bolo niekoľko rokov stabilne klesajúcej miery nezamestnanosti a po-

vali, držali „hubu“ a krok. Potom ale prišli časy poklesu nezamestnanosti a postupne dokonca aj nedostatku pracovných síl na trhu práce. Aj brojenie záujemcov o prácu za bránami podnikov prestalo byť aktuálne. Čo však

sledky prieskumu, ktorý dala vypracovať Európska komisia vo všetkých členských krajinách EÚ. Iba 48 % z opýtaných na Slovensku si je ako-tak istých svojim pracovným miestom. Je to pritom najmenej zo všetkých 27



merne pokojné obdobie v zamestnanecko – zamestnávateľských vzťahoch. Teraz však opäť prepuklo hromadné prepúšťanie, nezamestnanosť nadobúda gigantické rozmery a o voľných pracovných miestach ani chýru. Zdalo by sa, že je to príhodný čas na organizovanie sa, na posilnenie existujúcich odborových štruktúr a tam kde nie sú, trebárs zamestnaneckých rád. Ibaže tak to nie je. Je to neuveriteľné, ale strach naďalej dominuje, strach o pracovné miesto, strach z „vyhadzovu“, strach, strach... Opätovne paralyzuje mnohých zamestnancov.

Nezamestnanosť sa zvyšuje, zamestnanci prichádzajú o prácu a tak tí, čo pracujú, by mali byť radi, že prácu majú... To je filozofia mnohých zamestnávateľov a veru aj zamestnancov. A nie je dôležité akú prácu, ani za akých podmienok. Nepáči sa ti niečo, môžeš ísť! Toto, už sa zdalo, že zabudnuté heslo, je znovuobjavené. Pamätáte sa, už to tu bolo. Asi pred desiatimi rokmi. Vtedy každý piaty občan nemal prácu a tí zvyšní štyria, čo pracovali,

neznámene, že zamestnávateľia pustili zamestnancov k väčšiemu slovu.

Kde sa vzal - tu sa vzal nový fenomén, takzvaný lízing zamestnancov, čo znamená prenájom pracovníkov od inej firmy. Ľudia v takýchto prípadoch síce pracovali v podniku, neboli však jeho zamestnancami. Bude sa takýto „zamestnanec na návštevu“ sťažovať? Veru nie. A ešte sa zmieril s tým, že za neho lízingová firma inkasuje viac peňazí, ako mu vypláca, že pracuje na dobu určitú a že za neho platí zamestnávateľ minimálne, ak vôbec nejaké odvody. Jasné, že títo ľudia sa ocitli medzi prvými na úradoch práce. Takých sa totiž dá zbaviť najľahšie. Neprotestovali, neblokovali výrobu, veď ani neboli riadnymi zamestnancami vo firme. A po nich budú nasledovať aj kmeňoví zamestnanci. Najmä tí, čo nie sú organizovaní v odboroch a boja sa byť ich členmi.

Namiesto obrany len obavy a dúfanie. Neistotu pracujúcich Slovákov potvrdili aj vy-

štátov EÚ. Ľudia sa jednoducho boja. A tu už je blízko k pasivite, nebudú požadovať preplácanie nadčasov, či zvýšenie plátov. Nebudú protestovať proti zlým pracovným podmienkam, prepúšťaniu či nevyplácaniu miezd. Všetkým je kríza, čo už. A budú čakať, kedy sa situácia zlepši. Tu je namieste, aby sa zvýšil tlak na lepšie fungovanie organizácií na ochranu práv zamestnancov. Aby dlho, predlho neboli príklady iba zo zahraničia. Zvýšiť reálnu silu odborov a potrebu reprezentovať svojich členov treba potvrdiť práve teraz. Je obdobie vyjednávania priaznivých podmienok pre zamestnancov v kolektívnych zmluvách. Nebude to ľahké, nebude to jednoduché. Bude potrebné odrazať pseudoargumenty časti zamestnávateľov ako sa nedá toto, ako sa nedá tamto.

Sociálna kríza zatiaľ na Slovensku nehrozí, to neznemá, že ju treba podceňiť. Nemožno dopustiť, aby ľudia žili na úrovni životného minima, ktoré je nastavené veľmi nízko. A to je naša parketa odborári, nemyslíte?

Gabo Dudinský

ROKOVALI REGIONÁLNE RADY ODBOROVÉHO ZVÄZU



Regionálna rada Bratislava

Regionálna rada Integrovaného odborového zväzu (RR IOZ) je orgánom odborového zväzu v regióne. Za svoju činnosť sa zodpovedá zjazdu, snemu a predsedníctvu odborového zväzu. Koordinuje činnosť a záujmy základných organizácií v regióne... (Dokumenty, s. 71, Bratislava 2009)

Prvé zasadnutia regionálnych rád od ich konštituovania sa konali od 28. septembra do 1. októbra 2009. Prvá to mala za sebou bratislavská RR a cyklus rokovaní ukončila košická RR. Vzhľadom na to, že išlo o prvé, možno ich nazvať historické rokovania, dal sa očakávať väčší záujem základných organizácií, aj s ohľadom na obsah týchto zasadnutí.

Informácie o činnosti odborového zväzu, jeho orgánov od najvyšších až po sekcie, za obdobie januára až august ukázali na široký záber odborového zväzu po integrácii troch predchádzajúcich samostatných subjektov. Možno, že niektorí odboroví funkcionári zo základných organizácií neboli absolútne spokojní s doterajšími aktivitami, čo dali aj na vedomie, ale po objasnení príčin vzniklých problémov museli pochopiť, že základné, teda vitálne funkcie pre činnosť oveľa väčšieho subjektu boli naštartované primerane podmienkam.

Asi najdôležitejšou časťou v obsahu prvých zasadnutí RR bola problematika sociálneho dialógu, postup v kolektívnom vyjednávaní



Regionálna rada Nitra

a uzatváranie podnikových kolektívnych zmlúv. Už aj preto, že nastáva obdobie tvrdej práce v tejto oblasti. Zamestnávateľská strana, odvolávajúc sa na globálnu krízu, avizuje minimálnu ochotu (česť výnimkám) dohodnúť sa, predovšetkým v mzdovej oblasti. O to väčší dôraz treba položiť na postup v kolektívnom vyjednávaní pre rok 2010. Vo vzťahu k PKZ bolo konštatované, že počet dohodnutých zmlúv vo zväze je okolo 69 % z celkového počtu 220 základných organizácií.

V ďalšej časti sa regionálne rady, resp. ich výbory prezentovali svojou činnosťou. Niekde nastali, z objektívnych príčin, aj prvé zmeny v orgánoch IOZ.

V treťom bloku boli prerokované konkrétne vnútrozväzové aktivity, ako členské preukazy, zborník dokumentov, vzdelávanie funkcionárov a členov ZO, výsledok odvodu 2% podielu zaplatenej dane na zväzovej úrovni. Nemenej dôležité boli názory a stanoviská členov k integračnému procesu a jeho perspektívam.

Pochopiteľne, vyhodnotenie týchto prvých zasadnutí RR a ich závery prináležia vyšším zväzovým orgánom, čo sa udeje v priebehu októbra a novembra, ale z pohľadu pozorovateľa možno ich priebeh považovať za dôstojný.

G. Dudinský



Regionálna rada Žilina



Z Košickej regionálnej rady

Rokovala sekcia IOZ

V zmysle plánu zasadnutí orgánov IOZ na rok 2009 sa v Žiline konalo druhé rokovanie sekcie textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu za účasti zástupcov Asociácie textilného a odevného priemyslu SR v zastúpení Ing. M. Vidoman – prezident a Ing. Š. Mathé – viceprezident. Hlavnými bodmi rokovania boli návrh Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre textilné odvetvie na roky 2010 – 2011; informácia o priebehu vyjednávaní o minimálnej mzde na rok 2010; informácia o vývoji zamestnanosti a ďalšej existencii firiem v textilnom odvetví; vyhodnotenie stanovísk ZO IOZ k plneniu Dohody TOK a strany SMER-SD. Dôležitým bodom rokovania bola tiež informácia o uzatvorených platných podnikových kolektívnych zmluvách, resp. dodatkov v rámci ZO IOZ a sekcie TOK.

G. Krchňáková

ZO SPOLOČNÉHO ROKOVANIA PREDSEDNÍCTIEV



V súlade s Dohodou medzi Odborovým zväzom STAVBA Českej republiky a, v čase podpisu, OZ STAVBA SR sa v závere septembra zišli v Prahe na spoločnom rokovaní členovia českého predsedníctva a časť členov predsedníctva IOZ.

Takéto rokovania vychádzajú nielen z tradícií, ale predovšetkým z dohodnutých princípov, kde patrí aj deklaratívna ochota vzájomne spolupracovať, kooperovať, vymieňať si širokú škálu poznatkov a navzájom sa obohacovať v odborárskej činnosti. V úvode spoločného rokovania predstavitelia oboch zväzov Stanislav Antoniv, predseda OS STAVBA ČR a Marta Brodzianska, podpredsedníčka IOZ SR prezentovali členom predsedníctiev situáciu v spoločenskej a politickej oblasti v oboch republikách, ktorá je v súčasnosti dosť diferencovaná. Na to nadviazali aktuálne informácie o činnosti oboch odborových zväzov, čo bolo rozšírené aj vo vzájomnej diskusii účastníkov.

Stabilným obsahom týchto rokovaní je priebežné hodnotenie plnenia dohody o spolupráci. Aj v tomto ostatnom materiále, ktorý bol predložený na rokovanie predsedníctiev sa konštatuje, že „Dohoda o spolupráci... je v plnej miere naplňovaná vo všetkých článkoch.“ Dokazuje to „obojsstranná solidarita, totožné spoločné stanoviská orientované na EFBWW a tiež aj v rámci –Štvordohody-, potvrdzuje to i výmena skúseností pri získavaní nových členov odborov, v kolektívnom vyjednávaní, o nadnárodných spoločnostiach, BOZP, v práci s mladými odborármi...“ a v ďalších oblastiach. Bolo konštatované, že Dohoda...plní cieľ pre ktorý bola uzatvorená. Je predpoklad, že bude podpísaná nová dohoda medzi Integrovaným odborovým zväzom SR a Odborovým zväzom STAVBA ČR.

Na záver spoločného rokovania predsedníctiev bolo prijaté uznesenie.

-gd-



Tripartitná rada

Sociálny dialóg na úrovni odvetvia mal pokračovanie 22. septembra, kedy sa na rokovaní zišla tripartitná Rada v odvetví výstavby a stavebníctva. Zástupcovia sociálnych partnerov MVRR SR, ZSPS a IOZ prerokovali *Správu o činnosti Štátneho fondu rozvoja bývania (ŠFRB) za prvý polrok 2009*. Materiál hodnotí vybavovanie žiadosti a poskytovanie podpory, uzatváranie zmlúv a dodatkov a tiež kontrolu dodržiavania zmluvných podmienok. Jeho súčasťou je aj informácia o forme zaručenia záväzkov žiadateľov, dodržiavani lehoty výstavby, predkladaní kolaudačných rozhodnutí, oprávnenosti čerpania podpôr, odstúpení od zmlúv, spolupráci s financujúcimi bankami a kontrolnej činnosti. Rada správu zobrala na vedomie.



Z informácie o postavení slovenského stavebníctva v EÚ v roku 2008 vyplynulo, že „slovenské stavebníctvo dosiahlo dobré výsledky a finančná a hospodárska kríza jeho vývoj ešte neovplyvnila.“ V európskom kontexte sa slovenské stavebníctvo vyznačuje nízkym objemom prác a to i napriek tomu, že v rokoch 2005 až 2008 dosiahlo solídny rast. Jeho podiel na celkovej produkcii európskeho stavebníctva predstavuje len 0,41 %, čo je najmenej zo všetkých krajín. Rada zobrala informáciu na vedomie.

Národný program kvality SR na roky 2009 až 2012 z ktorého vyplývajú úlohy pre štátne orgány zobrala Rada na vedomie. Poslednou písomnou informáciou bola informácia o pracovnom stretnutí, kde boli konzultované problémy regenerácie sídel. Konštatuje sa v nej dôležitosť témy a potreba venovať sa jej systematicky a koncepcne aj naďalej.

Rokovanie odvetvovej tripartity viedol nový minister výstavby a regionálneho rozvoja Igor Štefanov. Novým sociálnym partnerom z podnikateľského prostredia bol prezident ZSPS Zsolt Lukács.

-gd-

STRUČNE

Dňa 8. septembra 2009 v Banskej Bystrici

rokovali zástupcovia IOZ M. Brodzianska - podpredsedníčka, G. Krchňáková a G. Pobjecká - špecialistky IOZ, so zástupcami základných organizácií IOZ v Banskobystrickej regionálnej správe ciest, a. s. (Banská Bystrica, Lučenec, Žiar nad Hronom, Veľký Krtíš, Zvolen, Rimavská Sobota) za účasti generálneho riaditeľa Ing. M. Hlavka a ďalších zástupcov zamestnávateľa. Predmetom rokovania bolo vyhodnotenie plnenia záväzkov platnej podnikovej kolektívnej zmluvy; dopad finančnej a hospodárskej krízy s dôrazom na zamestnanosť; informácia o činnosti a plnení úloh BB RSC, a.s.; mzdové otázky; zimná údržba. Po vzájomnej obširnej diskusii bolo konštatované, že úlohy sa aj za ťažkých podmienok /zastaralý vozový park, ktorý je postupne obnovený / plnia a, že z dôvodu finančnej a hospodárskej krízy nedôjde k prepúšťaniu zamestnancov, čo bolo deklarované i na spoločnom rokovaní so zástupcami VÚC v mesiaci jún 2009.

G. Krchňáková

BOZP V REGIÓNOCH

Z činnosti ZIBP pre región Nitra

Život prináša stále zmeny a vždy nás prekvapí niečím novým, niečím nepoznaným, niekedy viac a inokedy menej prekvapivým spôsobom. Pre nás všetkých nastala táto zmena prvým dňom tohto roku integrovaním sa do nového odborového zväzu. Aj pre oblasť inšpekcie práce je táto skutočnosť niečím novým predovšetkým v orientácii inšpekcie práce na nové rezorty, nové pracovné činnosti a podobne. Od tejto skutočnosti sa odvíjala aj činnosť zväzových inšpektorov IOZ za prvý polrok v jednotlivých regiónoch a teda aj v regióne nitrianskom.

Pre inšpekciu práce bolo dôležité v tomto období pokračovať v kontrolnej činnosti tak, ako bolo zaužívané v predchádzajúcich rokoch a to aj z toho dôvodu, že naša činnosť je financovaná zo štátnych prostriedkov a musíme ju dokladovať okrem iného protokolmi z previerok, poradenstiev či šetrenia mimoriadnych udalostí. Na druhej strane bolo potrebné sa aj oboznámiť s organizáciami, ktoré sme predtým nepoznali a o mnohých činnostiach, prácach či pracovných postupoch sme v podstate nevedeli.

Pri tomto všetkom sme mali stále na zreteli dôsledné realizovanie predpisov a úloh v oblasti ochrany práce v záujme zlepšovania pracovných podmienok a osobitne ochrany života a zdravia zamestnancov čo je závažným faktorom, ktorý napomáha ekonomickému a sociálnemu rozvoju organizácií. Je zároveň nástrojom postupného naplňovania cieľa Lisabonskej agendy Európskej únie. Činnosť odborovej kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci vychádza aj z úloh stanovených prijatými dokumentmi KOZ SR.

Poslaním inšpekcie práce nie je za každú cenu len hľadať nedostatky a dokazovať zamestnávateľom ako nezabezpečujú oblasť BOZP, ako sa tejto oblasti nevenujú a podceňujú ju, ale veľkou úlohou inšpekcie je hlavne pôsobiť na myslenie zamestnávateľa v tejto oblasti na jeho prístup a pocit zodpovednosti za svojich zamestnancov. Pôsobiť na nich, aby nepodceňovali nebezpečenstvá, aby nepodceňovali a zároveň neprečenovali schopnosti svojich zamestnancov pretože vo výrobnom procese aj na zdanlivo bezpečnom pracovisku môže dôjsť k nežiaducim situáciám.

V nitrianskom regióne sme sa snažili skĺbiť kontrolnú činnosť s poradenskou činnosťou pri ktorej sme sa v podstate oboznamovali s novými funkcionármi a novými pracoviskami. Poskytovali sme pre potreby ZO dostupné publikácie ohľadne bezpečnosti práce a snažili sa podľa potreby poskytovať rady niekedy menšieho, ale aj väčšieho rozsahu v oblasti BOZP. Mnohokrát práve našu návštevu v organizácii využili zástupcovia ZO na predloženie problému, ktorý by možno inak ani neuzeľ svetlo sveta aj keď reálne existoval. Poradenská činnosť bola zameraná najmä na základné odborné informácie, ktoré sa týkali oblasti ochrany práce a všeobecných zásad prevencie, požiadaviek na pracoviská, technické zariadenia ako aj pracovné prostriedky a pracovné prostredie. V nemalej miere rezonovala pri našich návštevách organizácií problematika zástupcov zamestnancov, najmä teda ich navrhovanie a činnosť, ale aj činnosť komisií bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Za spomínané obdobie boli vykonané kontroly v 11 organizáciách nášho IOZ a 4 kontroly pre OZ peňažníctva a poisťovníctva. V rámci kontrolnej činnosti v IOZ neboli zistené závažné nedostatky. Boli to prevažne bežné nedostatky v školiacej činnosti, pracovných priestoroch, poskytovaní OOPP, nedostatočne dopĺňovanie lekárničiek pre poskytovanie prvej pomoci, ale boli aj nedostatky v nezriadení pracovnej zdravotnej služby. Okrem týchto kontrol boli vykonané ešte 4 tematické pomoci na vyžiadanie ZO, ktoré sa týkali najmä oblasti zástupcov zamestnancov, starostlivosti o zamestnancov, ako aj pracovných prestávok vodičov a ich pracovnej vyťaženia.

V nasledujúcom období by sme chceli udržať tento trend spojenia so ZO a pokračovať v našich pracovných návštevách spojených s poradenstvom, ako aj pokračovať v kontrolnej činnosti podľa schváleného plánu práce pre ZIBP na rok 2009. Našu kontrolnú činnosť je potrebné chápať ako pomoc pri odhaľovaní nedostatkov, ktoré často prehládame v bežnom živote na vlastnom pracovisku a berieme ich ako súčasť našej práce, pohľad z vonku však môže predísť vzniku nežiadúcich, snáď aj vážnejších pracovných úrazov.

PhDr. Peter Láriš
Zväzový inšpektor BOZP

AKTÍVNE V PROSPECH ZAMESTNANCOV

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 155 o bezpečnosti, zdraví zamestnancov a pracovnom prostredí, ktorý nadobudol platnosť v roku 1989, a smernica Európskej únie č. 89/391 o vykonávaní opatrení na zvýšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) patrí k najdôležitejším dokumentom pri tvorbe legislatívnych noriem v tejto oblasti. Právne normy (Zákonník práce, zákon o BOZP, zákon o ochrane zdravia a pod.) sú základom pre vytváranie bezpečných a zdraviu neškodlivých pracovných podmienok.

Zapájanie zamestnancov do problematiky BOZP je kľúčovým prvkom systému riadenia v organizáciách. Aj keď za BOZP zodpovedajú v mene zamestnávateľa vedúci zamestnanci, nemôžu byť úplne úspešní bez aktívnej spolupráce so všetkými zamestnancami. Zamestnávateľ by mal s nimi aktívne komunikovať a podporovať myšlienky, že v podniku je za BOZP zodpovedný každý, nie len tí, ktorí majú tieto povinnosti definované systémom manažérstva. Tento princíp si osvojujú aj orgány Integrovaného odborového zväzu a prostredníctvom regionálnych pracovísk zabezpečujú informovanosť o aktuálnej situácii v oblasti BOZP a napomáhajú hľadať spôsoby riešenia problémov v tejto oblasti na podnikovej úrovni a formy spolupráce s orgánmi štátneho dozoru.

V zmysle platnej legislatívy zamestnávateľ umožňuje zamestnancom zúčastňovať sa na riešení problémov BOZP a vopred s nimi prerokúva otázky týkajúce sa BOZP, najmä im umožňuje v dostatočnom časovom úseku vyjadrovať sa k:

- politike BOZP,
- výberu pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce a k pracovnému prostrediu,
- určeniu zamestnancov, ktorí budú vykonávať úlohy pri zaistovaní BOZP,
- posudzovanie rizík, vykonávaní opatrení na odstránenie rizík vrátane pridelovania osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP),
- pracovným úrazom, chorobám z povolania a výsledkom vyšetrovania,
- spôsobu a rozsahu informovania zamestnancov a zástupcov zamestnancov,
- plánovaniu a zabezpečeniu oboznámenia a informovania zamestnancov.“ (skrátene znenie zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. § 10)

Tu je na mieste otázka, skutočne je to takto aj vo vašej firme? V podmienkach hospodárskej krízy v mnohých organizáciách zápasia s finančnými problémami. Bezpečnosť práce stojí peniaze, ak ju zanedbáme, podnikové náklady stúpajú. Ale, ak v týchto zložitých dňoch sa vám spolu so zamestnávateľom podarí zaradiť BOZP do centra pozornosti vo vašej organizácii, na pracovisku zabezpečiť nie len to, že sa vyhnete vysokým nákladom spojeným s úrazmi a ohrozením zdravotného stavu zamestnancov, alelepší sa aj produktivita práce.

V prospech účinnej politiky BOZP poukazuje fakt, že úrazy a choroby z povolania stoja peniaze a spôsobujú utrpenie. Existuje viac spôsobov ako motivovať k bezpečnému správaniu sa na pracovisku a vám dávam do pozornosti vyskúšaný model v OZ CHÉMIA SR:

- bezpečnosť práce ako kultúra a tradícia podniku,
- stanovenie jasných bezpečnostných noriem a meranie ich uplatňovania,
- podpora zamestnancov pri návrhoch na zlepšenie pracovného prostredia,
- oceňovanie kritických pripomienok, nie trestanie za ich prednesenie,
- rýchla reakcia na obavy a návrhy zamestnancov, informovanie čo najširšieho okruhu,
- podpora povedomia BOZP prostredníctvom plagátov, informácií a grafon na pracovisku,
- vzdelávanie zamestnancov v BOZP prostredníctvom hosťujúcich lektorov.

Pracovisko BOZP v Žiline je pripravené poskytovať pomoc pri riešení problémov na úseku BOZP a bude aktivizovať kompetentných členov ZO IOZ a zástupcov zamestnancov pre dôslednú kontrolnú činnosť na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Konštantín Baláž
Zväzový inšpektor BOZP

PRACOVNÁ ZMLUVA

Pracovná zmluva má „byť šitá na mieru“. Všetko v zmluve vám musí byť jasné, inak sa nevyhnete problémom. Pracovná zmluva je základný dokument, ktorý zamestnanec v práci podpisuje. Od nej sa odvíjajú všetky práva a povinnosti, ktoré zamestnanec má, a preto musí byť jasné, čo podpisuje. Pred tým, ako ju podpíšete, si ju poriadne prečítajte, či je v nej všetko to, na čom ste sa so zamestnávateľom dohodli.

Bez čoho zmluva nemôže byť

Každá pracovná zmluva musí mať podstatné náležitosti, ako sú druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Okrem toho by v nej nemali chýbať výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby. Ďalší obsah pracovnej zmluvy potom závisí od toho, na čom sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodol, napríklad na akú dobu sa pracovný pomer uzatvára, či sa dohodli na skúšobnej dobe, možnosti vyslania na pracovné cesty. Zmluvy by mali byť prispôbené aj pozíciám pre ktoré slúžia. Nie je dobré ak sú používané formuláre zmluvy pre všetky pracovné pozície, od upratovačky až po projektových manažérov. Odporúča sa pripraviť pracovnú zmluvu čo najkonkrétnejšie a pre danú pozíciu tak, aby sa do budúcnosti predišlo prípadným sporom.

V dnešnej dobe už nie je ničím výnimočným, že zamestnanec pracuje v zahraničí. Zákonník práce aj v takýchto prípadoch určuje, čo nesmie v zmluve chýbať. Napríklad ak je miesto výkonu práce v cudzine a čas zamestnania v cudzine presiahne jeden mesiac, pracovná zmluva musí tiež obsahovať dobu výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, ďalšie plnenia spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách a prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny.

Čo si treba všimnúť v zmluve

Druh práce – má byť výstižne špecifikovaný.

Mzda – presne určená pevná zložka mzdy a pohyblivá, takisto podmienky, za akých má zamestnanec na pohyblivú zložku nárok, tiež nesmie chýbať termín výplaty odmeny.

Nadčasy – treba určiť, či dohodnutá mzda zahŕňa aj prípadnú prácu nadčas, maximálne 150 hodín ročne.

Dĺžka skúšobnej doby – obyčajne je dvojmesačná.

Deň nástupu do práce a miesto výkonu práce – veľmi dôležité údaje aj kvôli poisteniu v Sociálnej poisťovni. Ak meníte prácu, na dátum skončenia by mal nadviazať dátum nástupu na nové pracovisko.

Pracovný čas – pracovný pomer na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, môže zamestnávateľ alebo zamestnanec skončiť výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, pričom výpovedná lehota je 30 dní.

Dĺžka výpovednej doby – obyčajne je dvojmesačná. V prípade, že ukončíte pracovný pomer skôr a bez dohody, zamestnávateľ vám môže siahnuť na váš zárobok. Do pracovnej zmluvy vám však môže dať aj vyššiu finančnú pokutu, ak ste sa na možnosti takejto zrážky zo mzdy dohodli písomnou dohodou o zrážkach zo mzdy.

Pri práci v zahraničí – miesto výkonu práce, mena, v ktorej sa odmena vypláca.

Nadčasy v základnej mzde

Najviac komplikovanými v zmluve býva určenie odmeny a práce nadčas. Za nie všetky nadčasy dostanete peniaze navyše. Maximálny limit nadčasových hodín, ktoré môžu byť so súhlasom zamestnanca zahrnuté v mzde, je 150 hodín ročne. Ak teda pracovná zmluva stanovuje, že vo výške mzdy je zahrnutá aj prípadná práca nadčas, do 150 hodín ročne zamestnanec nemá nárok na príplatky. Tu sa žiada upozorniť, že bez kolektívnej zmluvy je takáto dohoda možná len pre niektoré pracovné pozície. Aj keď Zákonník práce stanovuje okruh takýchto zamestnancov pomerne široko, zamestnanci vykoná-

vajúci jednoduchšie alebo pomocné práce by mali mať preplatenú každú hodinu nadčasov. Môžu sa však dohodnúť aj na tom, že za odpracované nadčasy bude zamestnanec čerpať náhradné voľno.

Takisto pri mzde je potrebné, aby odmena bola presne formulovaná a zamestnanec presne vedel, koľko dostane. Podľa toho, na čom sa strany dohodli, by mal byť v pracovnej zmluve naformulovaný bonus, ktorého vyplatenie závisí výlučne od rozhodnutia zamestnávateľa a inak časť mzdy, na ktorú má zamestnanec nárok, ak splní určité ukazovatele. Akékoľvek nepeňažné benefity poskytované zamestnancom sa tiež odporúča upraviť v pracovnej zmluve - napríklad poskytnutie auta, mobilného telefónu alebo príspevok na vzdelanie, predovšetkým tam, kde nie sú upravené v kolektívnej zmluve.

Pozor si treba dať aj pri zdanlivo jednoduché záležitosti, ako je druh práce. Druh práce a opis pracovnej činnosti by nemali byť špecifikované príliš široko, ale majú čo najviac vystihovať podstatu dohodnutej práce – zamestnávateľ by potom mohol poveriť zamestnanca prácami, o ktorých sa nediskutovalo pri uzatváraní pracovného pomeru, avšak spadajú pod takto naširoko dojednaný druh práce.

Dotatky len po súhlase

K pracovnej zmluve možno robiť aj dodatky, avšak musia s nimi súhlasiť obe strany. V určitých prípadoch však môže dôjsť k zmene pracovných podmienok aj bez súhlasu zamestnanca. Napríklad zo zdravotných dôvodov alebo pri mimoriadnych udalostiach možno zamestnanca preradiť na inú prácu aj bez jeho súhlasu. Zmluva aj dodatky musia byť vyhotovené písomne.

Nič, čo je uvedené v pracovnej zmluve nesmie byť v rozpore so Zákonníkom práce. Ak niečo takéto predsa len v zmluve je, prednosť má zákon. Ak by zamestnanec napríklad podpísal, že bude pracovať viac hodín ako dovoľuje zákon, alebo že súhlasí s menšou výmerou dovolenky, takáto dohoda by bola neplatná. Zmluva nesmie obsahovať ani diskriminačné ustanovenia, zmluvné pokuty alebo konkurenčné dohody trvajúce aj po skončení pracovného pomeru.

PRERADENIE ZAMESTNANCA

Zamestnanec je povinný vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve a konkretizovanú v pracovnej náplni zamestnanca v mieste výkonu práce. Iný druh práce alebo na inom mieste nie je povinný takúto prácu vykonávať, s výnimkou zákonom stanovených dôvodov.

Prvým prípadom sú dôvody, kedy je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, prípadne ak to nie je možné, tak po dohode s ním na iný druh práce mimo dohody v pracovnej zmluve. Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu. Ide o nasledovné skutočnosti:

- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,

d) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,

e) tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Právna úprava preradenia na inú prácu

Inštitút preradenia zamestnanca na inú prácu je upravený v § 55 a 56 Zákonníka práce. Nakoľko je druh práce podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, k preradeniu môže zamestnávateľ pristúpiť vo výnimočných prípadoch ustanovených v zákone.

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Taktiež aj vtedy, ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie.

Ďalej ak je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, teda pri vyhlásenej karanténe, tiež aj vtedy, ak je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu, alebo ak zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého

bilého na nočnú prácu a nakoniec, ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

Ak nemožno dosiahnuť účel preradenia preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na prácu iného druhu, ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.

Práca, na ktorú zamestnávateľ preraduje zamestnanca, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu. Zamestnávateľ je povinný prihliadnuť aj na to, aby táto práca bola pre zamestnanca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zamestnancom dôvod preradenia na inú prácu a dobu, počas ktorej má preradenie trvať. Ak preradením zamestnanca dochádza k zmene pracovnej zmluvy, zamestnávateľ je povinný vydat mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu a o jeho trvaní.

Pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve podľa § 55, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť jeho lekárske vyšetrenie v prípadoch ustanovených osobitným predpisom. Úhradu za poskytnutú zdravotnú starostlivosť nemožno od zamestnanca požadovať.

DÔSTOJNÁ ŽIVOTNÁ ÚROVEŇ – NAŠE PRÁVO

VZDELÁVAJME SA

Často sa s týmto heslom stretávame na rôznych odborárskych podujatiach, sprevádza nás na najvyšších miestach, konfederáciou počnúc, cez odborové zväzy až do základných organizácií. Uvedomujeme si vôbec pri každodennom pohľade na toto heslo jeho význam? Treba vychádzať z toho, že síce jadro ekonomického a sociálneho rozvoja tvoria pracovné príležitosti, ale dôležitá je aj kvalita pracovných miest.

Štatistika Medzinárodnej organizácie práce (MOP) upozorňuje, že v rokoch 2005 až 2008 z viac než 2,8 miliardy pracujúcich vo svete, takmer polovica zarábala menej než dva doláre denne, čo je na hranici chudoby. Medzi týmito chudobnými pracujúcimi žilo v extrémnej chudobe spolu so svojimi rodinami 520 miliónov za menej než jeden dolár denne. Je to takmer každý piaty pracujúci na svete. Tri štvrtiny takýchto chudobných žije vo vidieckych oblastiach. Ostatní pracujú v neformálnom sektore bez sociálnej ochrany v mestských oblastiach. Podľa MOP pracuje za mzdu vyše 200 miliónov detí, viac než 12 miliónov ľudí pracuje nútené a vyše dva milióny pracujúcich zomiera každý rok na následky pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Tieto jednoznačné údaje hovoria, prečo je dôstojná práca nevyhnutná.

Na začiatku nového milénia, vtedy zvolený nový generálny riaditeľ MOP Juan Somavia navrhol koncept „dôstojná práca“ a urobil z nej primárny cieľ MOP. Tento koncept zahŕňa kombináciu produktivity a konkurencieschopnosti s bezpečnosťou a stabilitou.

„Dôstojná práca zhmotňuje túžbu ľudí počas ich produktívneho života. Zahŕňa pracovné príležitosti, ktoré sú produktívne a ktoré zabezpečia spravodlivý príjem, bezpečnosť na pracovisku a sociálnu ochranu pre rodiny, lepšie vyhliadky na osobný rozvoj a sociálne začlenenie, slobodu pre ľudí, aby hovorili o svojich obavách, aby sa organizovali a zúčastňovali sa na rozhodnutiach, ktoré ovplyvňujú ich životy, a zahŕňa aj rovnosť príležitostí a zaobchádzania pre všetky ženy a mužov.“ (MOP)

Dôstojná práca je stratégia, ktorá prináša:

- prístup k produktívnej a slobodne zvolenej práci
- práva na pracovisku (základné pracovné normy)
- rovnosť medzi ženami a mužmi
- sociálnu ochranu ako zábezpeku pred chudobou
- sociálny dialóg

Dokonca aj najvyššie rokovanie OSN prijalo, že férová globalizácia a dôstojná práca pre všetkých majú byť základnými cieľmi národnej i medzinárodnej politiky, ako aj rozvojových stratégií.

Dôstojná práca sa definuje ako „stratégia zdravého rozumu“, nakoľko je podložená usporiadaním ekonomickej, sociálnej a environmentálnej politiky

v rámci základnej požiadavky mať naozajstnú možnosť dôstojne pracovať. Predstavuje víziu sveta práce, ktorý je založený na rovnakom prístupe k pracovným príležitostiam, v ktorom sa dodržiavajú práva pracujúcich a ponúka mzda, ktorá užíva a ktorého základom je spoločnosť poskytujúca sociálnu ochranu, ktorá je oslobodená od využívania a rozvíja sa prostredníctvom dialógu a spolupráci.

Výzva dôstojnej práce na prístup k produktívnej a slobodne zvolenej práci obsahuje:

- rozvíjanie a vzdelávanie sa v zručnostiach
- adekvátny príjem
- dobré pracovné podmienky
- podporu investícií
- zakladanie a rozvíjanie podnikov

Výzva na práva pri práci obsahuje:

- dodržiavanie medzinárodných pracovných noriem vrátane protidiskriminačných opatrení, slobody združovania a kolektívneho vyjednávania a ukončenia nútenej a detskej práce

Výzva na rovnosť medzi ženami a mužmi obsahuje:

- rovnaký prístup k pracovným miestam a vzdelávaniu
- rovnakú mzdu a ďalšie výhody

Výzva na sociálnu ochranu obsahuje:

- zábezpeku príjmu počas nezamestnanosti, choroby alebo v starobe
- bezpečnejšie a zdravšie pracovné podmienky
- vyrovnanosť medzi súkromnými a verejnými systémami sociálneho zabezpečenia

Výzva na sociálny dialóg obsahuje:

- venovať sa sporom na pracovisku a pracovným problémom prostredníctvom dialógu
- vytváranie možností na riešenie sporov
- budovanie konsenzu medzi vládami, parlamentmi, zamestnávateľmi, odborami, miestnymi úradmi a občianskou spoločnosťou

Medzinárodná konfederácia slobodných odborov (MKSO) vysvetľuje agendu dôstojnej práce ako „hlavnú cestu“ pre ekonomický a sociálny rozvoj, nakoľko sa skôr zameriava na kvalitu než na cenu. Výsledkom sú lepšie pracovné miesta a zlepšená produkcia, ale často aj vyššie investície do infraštruktúry, verejných služieb, životného prostredia a systémov sociálnej ochrany.

Dôstojná práca pomáha ekonomikám kvalitatívne sa rozvíjať. Vyššie mzdy a sociálne práva nútia ekonomiky prejsť od extenzívneho k intenzívnemu využívaniu práce a tak zvyšovať produktivitu. Zavedením pracovnej doby a minimálnej mzdy prostredníctvom pracovnoprávnej legislatívy sa pracovné miesta môžu zlepšiť okamžite. Dôstojná práca vyúsťuje do lepšieho rozloženia príjmov a pomáha presadzovať domáce výrobky na veľkých trhoch, zvyšuje celkový dopyt, zvyšuje investičný koeficient a znižuje únik kapitálu. Sociálna ochrana podporuje stabilitu a zabezpečuje začlenenie, zatiaľ čo sociálny dialóg posilňuje demokraciu a konsenzus v politických rozhodnutiach.

Nedostatok dôstojnej práce a sociálnych práv sa často prejavuje deformáciami ako:

- vysoká miera nezamestnanosti a nedostatočnej zamestnanosti
- nízke mzdy
- nevyplácanie miezd
- nízke začlenenie v sociálnej ochrane
- vysoká miera pracovných úrazov a chorôb z povolania

V súčasnosti profitujú firmy tým, že si zvolia na existenciu svojho podniku krajiny s nízkymi pracovnými normami. Aj preto sú obavy, že zlepšené pracovné normy zvýšia výrobné náklady, čo donúti krajiny aby sa vybrali cestou menej atraktívnych lokalít pri svojej produkcii s orientáciou na export. Vyspelý svet však môže zabrániť takýmto praktikám napríklad tým, že bude:

- naliehať na všetky chudobné krajiny, aby paralelne zlepšovali pracovné normy
- reformovať globálne obchodné pravidlá, aby odmenil krajiny, ktoré presadzujú pracovné normy tým, že im ponúkne ďalší vstup na exportné trhy bohatých krajín
- ponúkať finančnú pomoc, aby sa neutralizovali náklady pri zavádzaní dôstojnej práce, napríklad ponúkne dotácie na mzdy zamestnávateľom, ktorí zlepšia pracovné normy
- prispôbovať pracovné normy podľa úrovne rozvoja krajiny, aby sa zabezpečila reálna, aj keď postupná implementácia reforiem
- izolovať krajiny, ktoré sú ľahostajné k sústavnému porušovaniu základných pracovných noriem, napríklad odmietnutím prednostných obchodných možností

Medzinárodná konfederácia slobodných odborov varovala pred uzatváraním obchodných dohôd, ktorým chýba zohľadnenie ich dopadov na zamestnanosť. Apeluje na to, že „hoci má medzinárodný obchod nepochybné potenciál tvoriť zamestnanosť globálne, v súčasnosti pôsobí predovšetkým ako hra s nulovou hodnotou, ktorou sa zamestnanosť buď znižuje, alebo jednoducho presúva z jednej krajiny na druhú.“

MKSO kritizuje obchodné vyjednávania a nové medzinárodné obchodné dohody, lebo neberú do úvahy dopad na zamestnanosť a vyvolávajú týmto „jeden z najhorších sociálnych šokov na svete.“ Napríklad výsledkom dohody v textilnom a odevnom priemysle je, že táto spôsobila viac ako 30 miliónovú nezamestnanosť ľudí za jediný rok a zasiahla najdôležitejší exportný sektor najchudobnejších krajín na svete.

Na záver možno uviesť, že zlepšenie kvantity a kvality pracovných miest je najlepšou cestou na odstránenie chudoby. Vytváranie dôstojných pracovných miest je väzba, ktorá chýba medzi ekonomickým rastom a znižovaním chudoby. Problémom nie je nedostatok úsilia, ale nedostatok možností posunúť sa od základného prežitia smerom k produktivite, ktorá je hnacou silou osobného i spoločenského rozvoja.

Zdroj: ISCOS, pripravil Gabo Dudinský

JEDNÁ SA...

Každodenne počujeme z rôznych strán a úst asi magický výraz *jedná sa*. Jedná sa o to, jedná sa o tamto, pri prepúšťaní zamestnancov sa jednalo o hromadné prepúšťanie a podobne.

Nuž uvedomte si, že toto je nesprávne slovné spojenie, aj keď ho mnohí až priveľmi milujú.

Jedná sa o niečo správne je *ide o niečo*. To znamená, že nie jedná sa o môjho kolegu či moju základnú organizáciu, ale *ide o môjho kolegu a ide o moju základnú organizáciu*.

Jedná sa správne je *rokuje sa, hovorí sa, vraví sa, je reč o niečom*. Takže nie jedná sa s mojim sociálnym partnerom, ale rokuje sa s mojim sociálnym partnerom. Nie jedná sa o našu Anču, ale je reč o našej Anči.


sorea
 HOTELOVÁ SPOLOČNOSŤ


SLUŽBY PRE ČLENOV ODBOROV

Zvýhodnené ceny rekreačných pobytov v hoteloch SOREA pre členov odborov a ich rodiny:

Pripravili sme pre Vás nasledovné zľavy, výhody a služby v sieti hotelov SOREA a cestovnej kancelárie SOREA v Bratislave:

VYSOKÉ TATRY SPIŠ NÍZKE TATRY PIEŠŤANY BRATISLAVA

- ✓ 20% zľava z pultového cenníka pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- ✓ 10% zľava z pobytového cenníka pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- ✓ 5% zľava z produktových balíkov SOREA pre člena odborov, manžela-manželku a nezaopatrené deti
- ✓ 20% zľava na vstup do BOWLING centra v Hoteli SOREA HUTNÍK v Tatranských Matliaroch
- ✓ 30% zľava na vstup do AQUA Relax centra v Hoteli SOREA TITRIS Odborár v Tatranskej Lomnici
- ✓ 1x vstup do krytého bazéna s termálnou vodou z liečivého prameňa Rudolf v Hoteli SOREA MÁJ v Liptovskom Jáne

Uvedené zľavy si môže uplatniť len člen odborov, ubytovaný v hoteloch SOREA, po predložení občianskeho a členského preukazu (prípadne na základe potvrdenia o členstve v odboroch vystaveného základnou organizáciou - tlačivo na www.kozsr.sk).

CK SOREA spol. s r.o., Odborárske námestie 3, 815 70 Bratislava, tel: +421/2/5542 2332, 5542 4296, fax: +421/2/5542 5853, e-mail: marketing@sorea.sk, obchod@sorea.sk

www.sorea.sk
www.kozsr.sk



SPEKTRUM

Mesačník pre členov a funkcionárov Integrovaného odborového zväzu. Vydáva IOZ SR. Adresa redakcie: Vajnorská 1, 815 70 Bratislava, tel/fax: 02/55422764, e-mail: dudinsky@ioz.sk. Redaktor: Gabriel Dudinský. Rada pre zväzové média: 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.