

ePRÁCA

DECEMBER
2019

16

MESAČNÍK KOZ SR – 23.12.2019

ECHOZ SI ZVOLIL VEDENIE ZVÄZU

V BANKOVOM SEKTORE
VYJEDNÁVANIE VIAZNUV DETVE TRVÁ
ŠTRAJKOVÁ POHOTOVOŠŤ

RÝCHLE SPRÁVY: LEGISLATÍVNA ČINNOSŤ KONFEDERÁCIE ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY V ROKU 2019

SNEM KOZ SR: ODBORY SA VÝZNAMNE PODIELALI NA PRÍPRAVE GENERÁLNEHO ŠTRAJKU V NOVEMBRI 1989



V poslednú novembrovú stredu (27.11.2019) sa v Bratislave konal Snem Konfederácie odborových zväzov SR. Snem KOZ SR predstavuje najvyšší orgán konfederácie medzi jej zjazdami. Snem tvoria členovia Predstavenstva KOZ SR a zástupcovia členských odborových zväzov zvolení príslušnými orgánmi odborových zväzov v počte stanovenom kľúčom. Na programe dňa boli tradičné body rokovania každého jesenného snemu týkajúce sa rozpočtu KOZ SR na nasledujúci rok či členskej základne, ktorá po období stabilizácie zaznamenala očakávaný vzrast.

Pokračovanie na 2. strane.

POLITICKÉ STRANY SI NA NAPŔŤANIE SVOJICH PROGRAMOV HĽADAJÚ PARTNEROV

Priority Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR pre ďalšie obdobie sú jasné. Intenzívne rokujeme o možnostiach, ako zlepšiť pracovné prostredie – vrátane dôstojných mzdových podmienok, ako nastaviť dôchodkový systém a opatrenia aktívneho starnutia, ako zaviesť ambicioznejší a pestrejší daňový mix, ako zabezpečiť nájomné bývanie pre mladé rodiny, ako sa pripraviť na dopady digitalizácie a klimatických zmien, či ako posilniť práva odborov na pracovisku.

Je prirodzené, že si politické strany na napŕťanie svojich programov hľadajú partnerov, s ktorými majú najväčšie programové prieniky. KOZ SR má emi-

nený záujem, aby sa realizovali také zmeny, ktoré budú v prospech kvality života zamestnancov a ich rodín. Blížia sa budúcoročné parlamentné voľby, preto KOZ SR konfederáciu oslovili viaceré politické subjekty s požiadavkou na spoločné stretnutie. Prezident KOZ SR Marián Magdoško a viceprezidentka Monika Uhlerová doteraz o možných programových prienikoch rokovali s týmito politickými stranami: Smer – SD, SME RODINA – Boris Kollár, SNS, Socialisti.sk, Progresívne Slovensko/Spolu, Dobrá voľba, SOLIDARITA – Hnutie pracujúcej chudoby.

Pokračovanie na 2. strane.

EDITORIÁL

šéfredaktora



V týchto dňoch nakupujeme častejšie veci, ktorým sa počas roka nevenujeme. Priznám sa, aj ja chodím do obchodov, ktoré si bežne nevšímam. Možno aj preto mám možnosť podrobnejšie vnímať správanie obchodníkov k svojim zákazníkom. Všimol som si napríklad, že obchodné reťazce v poschodových budovách majú väčšinou pohyblivé schody, vedúce iba nahor. Je to preto, aby zákazník musel pri hľadaní vyhovujúceho tovaru prekonávať čo najmenej prekážok. Aby ho neodradzovali. Ak si však tovar kúpite a chcete odísť, to už musíte po vlastných. Nakoniec, veď už ste zaplatili, nie je dôvod vás naďalej rozmaznávať. Tieto maličkosti svedčia o tom, kde je miesto zákazníka v rebríčku hodnôt obchodníka. Nevie, ktoré miesto to presne je, ale myslím si, že je to až po zisku. Je to bežná vec v systéme, ktorý považuje za najdôležitejší merateľný ukazovateľ výšku tržieb. Podobne to funguje aj v politike. Keď politici potrebujú vašu podporu, ponúknu vám pokojne aj „pohyblivé schody“. Nečakajte, že vás budú nosiť potom, čo dosiahnu svoj cieľ.

PRVÝ ROK PÔSOBNIA RADY MLADÝCH ODBORÁROV

Takmer pred rokom si na zasadnutí v Bratislave zvolila skupinka mladých aktívnych odborárov, pôsobiach vo zväzoch, združených v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky, predsedu a podpredsedu a zahájili tak pôsobenie novovznikutej Rady mladých KOZ SR.

Pokračovanie na 9. strane.

SLOVES NA SNEME PLÁNOVAL ÚLOHY NA ROK 2020

Už takmer v predvianočnej atmosfére sa konal v Topoľníkoch, v dňoch 12. a 13. Decembra, Snem Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry -SLOVES. Konfederáciu odborových zväzov SR tu zastupovala viceprezidentka Monika Uhlerová. Účastníkov snemu informovala o práci KOZ SR za obdobie roka 2019 a tiež o priebehu snemu KOZ SR, ktorý sa uskutočnil v novembri tohto roka. SLOVES si na svojom sneme v Topoľníkoch vytýčilo niekoľko úloh na rok 2020. Delegáti snemu sa uzniesli na 14. Bodoch, prezentujúcich hlavné úlohy, ktorým sa bude zväz v budúcom roku prioritne venovať.



Prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky plánujú analyzovať programy politických strán, kandidujúcich vo voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky a hľadať v nich prieniky zo záujmami zamestnancov. Intenzívnejšie presadzovať zapájanie sociálnych partnerov do rozhodovania o sociálnych a zamestnaneckých otázkach a zvyšovať význam a efektivitu sociálneho dialógu. Azda najviac ambiciózny bod sa zdá byť snaha o dosiahnutie - prostredníctvom právnej úpravy- a presadzovanie všetkých možností, ako na pracovisku zvýhodniť člena odborov oproti nečlenovi. Ako sa v materiáli píše: „Súčasný stav nemožno považovať za adekvátny a spravodlivý, vzhľadom na úsilie, ktoré je odborármi vyvíjané na uzavretie kolektívnej zmluvy. Z tohto dôvodu treba vyvinúť maximálne úsilie o predloženie návrhu novely zákona o sociálnom fonde, na základe ktorého by bolo možné vyčleniť prostriedky zo sociálneho fondu odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie, a to vo výške, dohodnutej v kolektívnej zmluve.“ Ďalej za veľmi dôležitý cieľ považujú **aktivizáciu mladých členov základných organizácií a podporu ich angažovanosti na aktivitách Konfederácie odborových zväzov SR**. Chcú vytvárať podmienky pre ich účasť na zasadnutiach riadiacich orgánov KOZ SR. V neposlednom rade považujú za dôležitú prioritu rozvíjanie medzinárodnej spolupráce so spriaznenými odborármi z okolitých krajín.

Roland Klokner

SNEM KOZ SR: ODBORY SA VÝZNAMNE PODIEĽALI NA PRÍPRAVE GENERÁLNEHO ŠTRAJKU V NOVEMBRI 1989

Pokračovanie z 1. strany.

Delegáti si pripomenuli aj novembrové udalosti pred 30 rokmi. Presne 27. novembra 1989 sa totiž v Československu odohral generálny štrajk. V roku 1989 počas Nežnej revolúcie zohrali kľúčovú rolu najmä zamestnanci, ktorí sa spolu s odborovými organizáciami významne podieľali na príprave generálneho štrajku a zaslúžili sa tak aj o rozbitie prorežimných odborových štruktúr a vznik demokratických nových odborov. Takmer polovica všetkých pracujúcich v ČSSR 27. novembra 1989 na dve hodiny prerušila prácu. Množstvo zamestnancov štrajkovalo symbolicky – stužkou, transparentom či spoločným vyhlásením. „Aktivitu sprevádzali masové zhromaždenia na námestiach, ktoré organizovali a aj sa ich zúčastňovali práve odborári. Už počas novembra 1989 došlo vo vnútri odborov k silnému diferenčnému procesu. Odborári sa pridávali k demonštrujúcim študentom a spoluzakladali štrajkové výbory odborových zväzov, ktoré sa zmenili na základné organizácie nových odborových zväzov,“ uviedol k novembrovým udalostiam prezident KOZ SR Marián Magdoško.

V roku 2020 čakajú KOZ SR aj dve dôležité podujatia. Jedným je oslava 30. výročia jej vzniku. Zakladajúci – prvý Slovenský

všeodborový zjazd - sa konal v dňoch 9. a 10. apríla 1990. Tridsať rokov odborového hnutia, jeho významné medzníky, ako aj zhodnotenie činnosti odborov na Slovensku za uplynulé obdobie, prezentácia aktuálnych i budúcich cieľov bude obsahom osláv 30. výročia vzniku KOZ SR, ktoré sa uskutočnia v apríli budúceho roka. Rovnako delegáti odsúhlasili aj zvolanie IX. zjazdu KOZ SR, ktorý sa uskutoční 12.- 13. novembra 2020.

Delegáti Snemu KOZ SR jednohlasne prijali odporúčanie, adresované vedeniu KOZ SR **pri rokovaniach s politickými subjektami, získať ich postoj k zachovaniu súčasných odborárskych štandardov, ako aj k legislatívnej úprave zákona o minimálnej mzde**. Všetci účastníci Snemu KOZ SR zároveň vyjadrili podporu zamestnancom spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, ktorí vstúpili do štrajkovej pohotovosti. Pohotovosť trvá od 5. novembra 2019 a je reakciou na rozhodnutie generálneho riaditeľa PPS Group o organizačnej zmene z 8. októbra, podľa ktorej sa stane s účinnosťou od 1. februára 2020 nadbytočných 25 zamestnancov. Odborári považujú rozhodnutie vedenia za nekorektné a nedôvodné, lebo zároveň v období doručovania výpovedí inzeroval na informačnom systéme trhu práce, že hľadá zamestnancov na rovnaké pozície.

Martina Nemethová

POLITICKÉ STRANY SI NA NAPŔŤANIE SVOJICH PROGRAMOV HĽADAJÚ PARTNEROV

Pokračovanie z 1. strany.

KOZ SR si uvedomuje, že v súvislosti s veľkými premenami hospodárstva sa transformuje aj práca – a to z hľadiska počtu a kvality pracovných miest, ale aj konkrétnych pracovných podmienok a procesov. Spoločenské, hospodárske a technologické zmeny so sebou prinášajú aj nové formy zamestnávania a na novú situáciu v pracovnoprávných vzťahoch bude musieť reagovať aj legislatíva, Zákonník práce či systém sociálneho zabezpečenia. Dôležitým inštitútom je a bude v tejto oblasti inšpekcia práce a jej pôsobnosť a výkon v otázkach dodržiavania legislatívy v oblasti odmeňovania, pracovnoprávných vzťahov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a i jej personálne posilnenie. Klimatické zmeny svedčia o dosahoch a neudržateľnosti

súčasného ekonomického modelu, ktorý je postavený na neobmedzenom raste a zisku, preto bude prechod na sociálne spravodlivú, udržateľnú a zelenú ekonomiku patriť medzi priority najbližšieho obdobia.

Solidarita a slušnosť v dosahovaní skutočných výsledkov v každodennom živote človeka sú tým, čo sa dnes na Slovensku nenosí. **Sociálna, spravodlivá a udržateľná spoločnosť, založená na spravodlivých a rovnoprávných životných a pracovných podmienkach pre všetkých občanov SR** - vrátane kvalitných verejných služieb a vzdelávacích systémov - sú piliere, na ktorých by mala stáť naša spoločnosť. Myšlienky solidarity a zlepšovania pracovného prostredia je potrebné dostávať do politiky, lebo iba cez ňu sa dajú veci meniť.

Martina Nemethová

DEMOKRATICKÝM VOĽBÁM PO NOVEMBRI 1989 NAPOMOHLI NAJMÄ ZAMESTNANCI



Udalosti spred 30-ich rokov si pripomenula aj Konfederácia odborových zväzov SR. V roku 1989 - počas Nežnej revolúcie - **zohrali kľúčovú úlohu najmä zamestnanci, ktorí sa spolu s odborovými organizáciami významne podieľali na príprave generálneho štrajku** a zaslúžili sa tak aj o rozbitie prorežimných odborových štruktúr a vznik demokratických nových odborov.

Vyvrcholením celospoločenského procesu v roku 1989 boli demonštrácie pracujúcich a študentov, ktoré sa z Prahy rozšírili do Bratislavy a ďalších miest

vtedajšieho Československa. Protestné zhromaždenia po celom Slovensku v najrôznejších podnikoch organizovali a aj sa ich zúčastňovali práve odborári. Vo vnútri odborov došlo k silnému diferenčnému procesu. Odborári sa pridávali k demonštrujúcim študentom a spoluzakladali štrajkové výbory odborových zväzov, ktorých úlohou bolo prechodne prebrať niektoré doterajšie pôsobnosti závodných výborov ROH. „Zreteľne sa ukazovalo, že nepružné štruktúry ROH nie sú schopné transformovať sa na nové demokratické odbory. Preto vzniklo Koordinačné odborové centrum, ktoré pracovalo na príprave

demokratickej voľby nových ľudí do čela odborov, či už v novokonštituovaných odborových zväzoch, ale aj do vedenia novej odborovej centrály,“ priblížil úlohu odborov v novembrových udalostiach prezident KOZ SR Marián Magdoško a pokračoval: „Nežná revolúcia patrí k najdôležitejším udalostiam v histórii slovenského národa, z ktorých môžeme čerpať ponaučenie aj inšpiráciu. Pre jedných priniesla veľké životné príležitosti, pre druhých stratu životných istôt a ich neľahké obnovovanie. Nám všetkým ale dala krajinu, ktorú my sami musíme pretvárať, posúvať dopredu. Po tých 30-ich rokoch nám však v spoločnosti chýba občianska i sociálna súdržnosť, ideál férových šancí na dôstojný život pre každého sa akoby v našej spoločnosti nenosil.“

Heslami Nežnej revolúcie boli sloboda, demokracia, pravda a láska, ktorým však chýbalo to najdôležitejšie – solidarita. „Postupne sa presadila vízia úspešného jedinca, založená na silnom individualizme. Ekonomické možnosti jednotlivcov sú však dnes extrémne rozdielne. Preto prioritami odborov – ako pred 30 rokmi, tak aj dnes zostáva kvalitný život zamestnancov a ich rodín, ich právne, sociálne a ekonomické záujmy,“ uviedol Marián Magdoško.

Martina Nemethová

NA KONCI ROKA ZASADALI REGIONÁLNE RADY

Na záver roka sa konali zasadnutia Regionálnych rád Konfederácie odborových zväzov SR v dvoch mestách. V pondelok, 16. 12. 2019, zasadala regionálna rada v Košiciach a o deň neskôr v Banskej Bystrici. Na oboch zasadnutiach sa zúčastnila viceprezidentka KOZ SR Monika Uhlerová. Členom oboch rád poďakovala za ich činnosť. Vyjadrila presvedčenie, že regionálne rady by sa mali stať oficiálnym orgánom KOZ SR, pretože budúcnosť odborov vidí v regionálnej politike a participácii na jej vytváraní.

Na niekoľko našich otázok odpovedal predseda Regionálnej rady KOZ SR v Košiciach, Ľuboš Kvašňák.

Ako hodnotíte pôsobenie regionálnych rád Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky?

Aj napriek obmedzeným možnostiam majú svoj význam, v rámci daných možností plnia svoju funkciu.



Čomu sa za súčasného stavu venujete, aká je ich činnosť?

Regionálne rady v súčasnosti slúžia viac-menej na výmenu názorov a skúseností o problémoch, ktoré súvisia s činnosťou KOZ SR a jednotlivých odborových zväzov. V niektorých sa podarilo nadviazať cezhraničnú spoluprácu. Členovia sa navzájom informujú o aktivitách v regióne, čo prispieva k lepšej informovanosti členov a podpore niektorých akcií. V našej regionálnej rade, pôsobiacej v Košickom kraji, sa v minulých volebných obdobiach darilo delegovať zástupcov, ktorí sa zúčastňovali zasadnutí jednotlivých komisií pri zastupiteľstve Košického samosprávneho kraja. Mohli tak pripomienkovať prejednávané materiály a dávať návrhy. Po posledných

voľbách do vyšších územných celkov však nové vedenie už toto neumožnilo.

Ako by ste si predstavovali budúcnosť Regionálnych rád KOZ SR?

Vzhľadom na pôsobnosť samospráv je potrebné regionálne rady zriadiť ako riadny orgán KOZ SR, tak, aby sa zapojilo čo najviac členských odborových zväzov. Keďže vyššie územné celky disponujú pomerne veľkými právomocami a rozhodujú o rozvoji krajov, je vhodné vytvoriť a legislatívne zabezpečiť fungovanie regionálnych tripartít. Dôležité bude tiež, aké kompetencie budú mať. Odborne a metodicky by ich mala podporovať KOZ SR a podieľať sa tiež na ich financovaní.

Roland Klokner


**KLIENTSKE
CENTRUM
ODBOROV**

Klientske centrum odborov svojou činnosťou už tretí rok pomáha ľuďom, ktorí majú problémy v zamestnaní, s ktorými si nevedia sami poradiť. Klientske centrum radí v oblasti pracovného práva, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovného prostredia a v mnohých ďalších oblastiach, s ktorými sa zamestnanci stretávajú.

My vám prinášame pravidelne niekoľko prípadov, v ktorých Klientske centrum odborov poradilo svojim klientom.

ŠIKANÁ ODBORÁRA NA PRACOVISKU

Obraciam sa na vás so žiadosťou o pomoc. Odkedy som sa stala predsedníčkou ZO v našej firme, som pravidelne šikanovaná a zastrašovaná zamestnávateľom, resp. vedením, riaditeľom, personálnou pracovníčkou a bezpečnostným technikom. Za dva roky, čo som predsedníčkou, sa toho udialo viac. Naposledy sa mi pred svedkom vyhrážali, že ak budem veci riešiť na inšpektoráte práce, tak ma vyhodí. Pravidelne mi kontrolujú dochádzku, používanie služobného auta, zastrašujú slovne, vyhľadávajú situácie, kde som sama v kancelárii a slovne ma osočujú. Aj kolegyňa z personálneho oddelenia na mňa zaútočila slovne. Vraj vytváram zlú atmosféru v administratívnej budove. Odborali mi agendu, ktorá mi naplnila 50% pracovnej náplne atď... Je toho veľa, ťažko sa mi to píše. Budem veľmi rada, keď mi pomôžete. Psychicky už túto situáciu nevládam. Postupne premýšľam aj nad výpoveďou. To by som v podstate urobila to, čo chce vedenie docieľiť. Ďakujem za prečítanie a pomoc.

Z obsahu Vášho dopytu vyplýva, že máte problém so šikanou, ktorá súvisí s výkonom Vašej odborovej funkcie, resp. so skutočnosťou, že sa angažujete ako predsedníčka odborovej organizácie.

V prvom rade je potrebné zdôrazniť, že odborová organizácia musí mať absolútne nulovú toleranciu k akejkoľvek šikane na pracovisku zo strany zamestnávateľa a jeho vedúcich zamestnancov. Nehovoriac o šikane alebo o akomkoľvek prejave diskriminácie alebo nerovnakého zaobchádzania z dôvodu odborovej príslušnosti alebo výkonu odborovej funkcie alebo postihom za výkon odborovej funkcie. Nevieme, či základná organizácia, ktorej

ste predsedníčkou patrí pod konkrétny odborový zväz, ktorý je súčasne aj členom Konfederácie odborových zväzov SR. Ak tomu tak je, nevyhnutné je obrátiť sa so žiadosťou na vedenie tohto odborového zväzu, pod ktorý Vaša základná organizácia patrí, a to so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci v tejto veci. V zásade každý odborový zväz má svojho právnik, ktorý rieši aj tento druh problémov. Ak tomu tak nie je, pretože odborová organizácia pôsobí u zamestnávateľa samostatne (bez združenia sa v nejakom odborovom zväze, čo je na jej škodu), budete to musieť zvládnuť vo vlastnej réžii alebo to riešiť cez advokátsku kanceláriu. Ako sa brániť proti šikane alebo proti nerovnakému zaobchádzaniu sa pokúsime zodpovedať stručne v nasledovných riadkoch.

Zamestnávateľ podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce nesmie postihovať zamestnanca za to, že podal na zamestnávateľa sťažnosť alebo podnet na inšpektorát práce v súvislosti s porušením pracovnoprávných vzťahov. Zástupcovia zamestnancov, medzi ktoré patrí aj odborová organizácia, majú rovnako právo podať podnet na príslušnom inšpektoráte práce. Podľa § 240 ods. 7 Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh, vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie, zamestnávateľom znevýhodňovaní alebo inak postihovaní.

Je jasné, že šikana, zastrašovanie alebo akákoľvek forma diskriminácie sa nedeje spravidla za prítomnosti svedkov, ale väčšinou medzi štyrmi očami a spravidla krokmi, ktoré sa veľmi ťažko dokazujú. Niekedy zamestnávateľ však urobí krok (najmä, ak má za cieľ zbaviť sa nepohodlného zamestnanca), ktorý sa dá použiť na

preukázanie nerovnakého zaobchádzania (spomínate, že Vám zbral 50% pracovnej náplne). Je bežnou praxou niektorých zamestnávateľov, že odboroví funkcionári sú častejšie kontrolovaní z hľadiska výkonu práce, dodržiavania pracovnej disciplíny, čo samo o sebe nemusí byť ešte šikana, pretože zamestnávateľ má právo kontrolovať prácu zamestnancov a dbať o to, aby pracovná disciplína bola dodržiavaná. Problém nastáva vtedy, ak sa kontrola deje výlučne len vo vzťahu k nim, resp. sa chyby hľadajú výlučne vo vzťahu k „nepohodlným osobám“, prípadne sa uplatňujú vo vzťahu k nim účelové upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny alebo sa uplatňuje tzv. selektívna zodpovednosť.

Ak takáto situácia nastáva, je potrebné to začať riešiť, čím skôr a nečakať. Nepochybne je vždy cieľom zamestnávateľa prácu nepohodlnému zamestnancovi znechutiť natoľko, aby sám odišiel. Ak sa to deje voči odborovému funkcionárovi, ktorý tomuto tlaku podľahne, stane sa to odstrašujúcim príkladom pre ostatných zamestnancov, ktorí by sa chceli angažovať v odboroch s cieľom chrániť práva zamestnancov. Ak zamestnanec (zvlášť to platí pre odborového funkcionára) dostane od zamestnávateľa nedôvodné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh, je potrebné na to ihneď reagovať, uviesť dôvody, prečo je to nedôvodné, jednoducho nestrčiť „hlavu do piesku“. Týmto spôsobom si zamestnanec vytvára dôkazy voči zamestnávateľovi pre prípad prípadného účelového skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorého podklad by tvorili uplatnené upozornenia zo strany zamestnávateľa, či už na porušenie pracovnej disciplíny alebo na neuspokojivé

plnenie pracovných úloh.

Obranou proti nerovnakému zaobchádzaniu alebo diskriminácii je podanie sťažnosti na zamestnávateľa podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnanec právo podať písomnú sťažnosť zamestnávateľovi v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania (čo je aj diskriminácia z dôvodu odborovej príslušnosti, resp. výkonu odborovej funkcie). Zamestnávateľ je povinný na túto sťažnosť odpovedať, a to bez zbytočného odkladu, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania a odstrániť jeho

následky.

Ak sa tak nestane, je možné obrátiť sa na súd a žiadať prostredníctvom antidiskriminačnej žaloby ochranu, a to tak, že ak zamestnávateľ nedodržiaval zásadu rovnakého zaobchádzania, aby upustil od svojho konania a ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej

osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Súdne konanie, predmetom ktorého je antidiskriminačná žaloba, má tú výhodu, že tam platí obrátené dôkazné bremeno, to znamená, že zamestnávateľ musí súdu preukázať, že daného zamestnanca nediskriminoval, to znamená, že s ním nezaobchádzal inak v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

tím KCO
Roland Klokner

ECHOZ SI ZVOLIL VEDENIE ZVÄZU

V dňoch 20. a 21. novembra 2019 sa uskutočnil VII. zjazd Energeticko – chemického odborového zväzu. Zjazd slávnostne otvoril svojim príhovorom predseda ECHOZ, p. Marián Baňanka, v ktorom zhodnotil najmä uplynulé funkčné obdobie. Vyzdvihol výmenu vo funkcionárskom aktíve zväzu, ako na pozícii predsedu ECHOZ, v Predsedníctve ECHOZ, tak aj na úrovni pôsobenia predsedov základných organizácií ECHOZ. Ďalšími vystupujúcimi boli hostia VII. zjazdu ECHOZ – prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Marián Magdoško, predsedníčka Odborového zväzu DREVO LESY VODA, Vlasta Szabová, predseda Plynárenského odborového zväzu, Pavol Korienok a predseda Slovenského odborového zväzu pôšt a telekomunikácií, Milan Brlej. Zo zahraničných partnerov vystúpili predseda českého Odborového svazu ECHO, Zdeněk Černý a za zamestnávateľov predseda predstavenstva Chemosvit, Ing. Jaroslav Mervart, PhD.

Hlavným bodom programu zjazdu boli voľby na obdobie rokov 2020 až 2024. Delegáti zjazdu zvolili funkcionárov ECHOZ, členov Predsedníctva ECHOZ a tiež Revízorov účtov zväzu ECHOZ. Za predsedu Energeticko – chemického odborového zväzu bol zvolený Marián Baňanka a za podpredsedu Energeticko – Chemického odborového zväzu bol zvolený Andrej Buch. Počas pracovného rokovania zjazdu bolo vyhodnotené funkčné obdobie 2014 – 2019 a bol schválený Program na nasledujúce volebné obdobie 2020 – 2024. Delegáti zjazdu schválili tiež úpravu dokumentov ECHOZ a rozpočet odborového zväzu na



rok 2020. Dôležitou témou zjazdu bol aj vývoj kolektívneho vyjednávania Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v oboch sekciách.

Energeticko – chemický odborový zväz - ECHOZ, ktorý vznikol zlúčením OZ Chémia SR so Slovenským odborovým zväzom energetikov, je nástupníckou organizáciou týchto odborových zväzov na území Slovenskej republiky, ako aj v medzinárodných odborových združeniach, v ktorých bol OZ Chémia SR alebo SOZ Energetikov členom. Predtým oba zväzy pôsobili.

Odborový zväz Chémia SR vznikol ako nástupnícka organizácia Federálneho odborového zväzu chémie a príbuzných odvetví na základe uznesenia o rozdelení tohto odborového zväzu a o právnom nástupníctve odborových zväzov v SR a ČR, schválených mimoriadnym zjazdom Federálneho odborového zväzu chémie a príbuzných odvetví dňa 26.11.1992 v Brne a na základe uznesenia I. riadneho zjazdu, konaného 26. a 27. novembra 1992 v Bratislave.

SOZ energetikov takisto vznikol rovnako ako nástupnícka organizácia Federálneho odborového zväzu energetikov na území Slovenskej republiky, v zmysle uznesenia

o právnom nástupníctve, schválenom na mimoriadnom zjazde Federálneho odborového zväzu energetikov dňa 17.12.1992 v Žiline a na základe uznesenia ustanovujúceho zjazdu, konaného v dňoch 17. a 18. decembra 1992 v Žiline.

ECHOZ sa v záujme svojich členov a jednoty odborového hnutia môže združovať s inými odborovými zväzmi, plniť záväzky vyplývajúce z členstva v týchto združeniach a rozvíjať odborovú solidaritu. ECHOZ je členom Konfederácie odborových zväzov SR a pokračuje v členstve v medzinárodných odborových združeniach, ktorých členom bol buď OZ Chémia SR alebo SOZ Energetikov.

Poslaním ECHOZ je chrániť, obhajovať a presadzovať zamestnanecké práva a ďalšie záujmy svojich členov, ktoré vznikajú pri výkone ich zamestnania (povolaní), alebo s ním bezprostredne súvisia, najmä ich zamestnanecké, mzdové, pracovné, sociálne a kultúrne záujmy, právo na ochranu života a zdravia v každom povolaní, ako aj ochranu pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch.

Andrej Buch
Roland Klokner

STRUČNE

DISKUSIA O AKTUÁLNYCH OTÁZKACH TRHU PRÁCE

Košické ekonomické fórum sa uskutočnilo 14. novembra 2019 na pôde Technickej univerzity v Košiciach. K témam, ako sú zamestnávateľia verzus zamestnanci, potreba inštitútu minimálnej mzdy, kvalifikovanosť pracovnej sily, nastupujúca digitalizácia, špecifikácia žiadaných profesií na trhu práce či konkurencieschopnosť podnikateľského prostredia sa vyjadrovali zástupcovia stavovských zamestnávateľských organizácií – za Asociáciu zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZZ) Thomas Hejman a za Republikovú úniu zamestnávateľov (RÚZ) Peter Dosedla. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR reprezentoval štátny tajomník Branislav Ondruš a nechýbali ani predstavitelia odborov – prezident Konfederácie odborových zväzov SR - Marián Magdoško a predseda Odborového zväzu KOVO Emil Machyna.

Martina Nemethová

EURÓPSKA MINIMÁLNA MZDA FIKCIA ALEBO SKUTOČNOSŤ?

Slovensko je prvou a zatiaľ jedinou krajinou v Európskej únii, ktorá má vytvorený mechanizmus tvorby minimálnej mzdy ako 60%-ného podielu z priemernej mzdy. Tento aspekt je aj v súlade s programom novej predsedníčky Európskej komisie- Ursuly von der Leyenovej, ktorý rešpektuje rozdiely na jednotlivých pracovných trhoch.

Slovenský parlament ešte v októbri tohto roku schválil zmenu zákona o minimálnej mzde, na základe ktorého by už v roku 2021 mala minimálna mzda tvoriť aspoň 60 % z priemernej mzdy na Slovensku v roku 2019. Zákonom sa zároveň sociálnym partnerom ponechala možnosť vyjednávať o výške minimálnej mzdy, čím sa neoslabuje úloha sociálnych partnerov, ani sociálny dialóg. Konfederácia odborových zväzov SR to považuje nielen za svoj historický úspech, ale aj zákon desaťročia.

Martina Nemethová



V BANKOVOM SEKTORE VYJEDNÁVANIA VIAZNU

Je veľmi dôležité, aby sa o vaše peniaze, účty, úspory, či hypotéky starali odborne zdatní a aj dostatočne motivovaní zamestnanci. Fluktuácia v bankách, pohybujúca sa v priemere od 12 do 20% naznačuje, že niečo nefunguje a nie je v poriadku. Podľa nášho názoru je to odmeňovanie, ako rozhodujúci faktor motivácie a stability zamestnancov.

Zamestnávateľia miesto toho, aby riešili mzdy zamestnancov v intenciách náročnosti ich práce a požiadaviek na ich odbornosť, neefektívne vynakladajú peniaze na výber a vzdelávanie nových zamestnancov, ktorých štvrtina do roka aj tak odchádza. Odchádza z dôvodu nenaplnenia ich predstáv o práci v banke. Nie sú pripravení znášať tlaky na plnenie stanovených ekonomických ukazovateľov, nezriedka aj nad rámec pracovného času a nezaplatených nadčasov. Práca v banke stratila bývalú prestíž a lesk. Mnoho sklamaných zamestnancov bánk dá prednosť práci pokladníkov v obchodných reťazcoch.

Takáto nestabilita má dopad predovšetkým na kvalitu poskytovaných služieb. Predstavte si, že sa o vaše úspory alebo úvery a hypotéku stará človek, ktorý predtým robil úplne inú profesiu a nemá vyštudovanú ani obchodnú akadémiu. Pri poradenstve alebo transakciách sa potom bežne stávajú chyby, vyvolávajúce nespokojnosť nás všetkých. Nehovoriac

o atmosfére v pracovných kolektívoch, poznačenej situáciou, keď noví zamestnanci majú spravidla vyššiu mzdu ako tí „starí“, čo je navyše nezákonné.

Snahy odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva kolektívne vyjednávať narážajú z roka na rok na väčšie prekážky. Len v dvanástich z 27 bánk sa kolektívne vyjednáva. Dve z tohtoročných vyjednávaní v Slovenskej sporiteľni a v UniCredit Bank skončili až po vyhlásení štrajkovej pohotovosti.

Na vyjednanie sektorovej kolektívnej zmluvy, ktorá by riešila všetkých zamestnancov v sektore, však nemáme legítimného sociálneho partnera. Slovenská banková asociácia totiž nie je zamestnávateľským zväzom, oprávneným vyjednávať a podpisovať na podpis KZVS, ale záujmovým združením právnických osôb. Napriek tomu sa zúčastňuje- prostredníctvom Republikovej únie zamestnávateľov - sociálneho dialógu na národnej úrovni v tripartite. Odstránenie tejto legislatívnej diery je predmetom nášho dlhodobého, zatiaľ bezvýsledného snaženia prostredníctvom domácich a zahraničných inštitúcií i odborových orgánov. Verím, že najbližšie stretnutie na pôde Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR prinesie v riešení tejto situácie posun k lepšiemu.

**Svetozár Michálek
Roland Klokner**

V DETVE TRVÁ ŠTRAJKOVÁ POHOTOVOŠŤ

Základná organizácia Odborového zväzu (ZO OZ) KOVO Podpolianske strojárne vyhlásila začiatkom novembra štrajkovú pohotovosť v strojárskej firme PPS Group a.s. Detva. Pohotovosť trvá od 5. novembra a je reakciou na rozhodnutie generálneho riaditeľa PPS Group o organizačnej zmene z 8. októbra, podľa ktorej sa stane s účinnosťou od 1. februára 2020 nadbytočných 25 zamestnancov.

Odborári sú presvedčení, že by nemuselo prísť k prepúšťaniu spomenutých zamestnancov, keby sa urobili niektoré organizačné zmeny. Zároveň sú to zväčša zamestnanci, ktorí odpracovali v továrni celý svoj pracovný život. Sú totiž medzi nimi aj takí, ktorí tu odpracovali viac ako 40 rokov a firma, do ktorej nastupovali, sa vtedy volala Podpolianske strojárne. Bol to predchodca PPS Group a.s., ktorá bola neskôr sprivatizovaná.

Najväčším problémom pre odborárov v tejto situácii bolo, že v čase, keď zamestnávateľ oznamoval prepustenie dotknutých



zamestnancov, zároveň na informačnom systéme trhu práce zverejnil, že prijme 10 obrábачov kovov, 35 zvaračov a 10 lakovačov. Inzeráty sa týkali rovnakých profesií, aké mali prepustení zamestnanci. Po upozornení na túto skutočnosť zamestnávateľ odborárom oznámil, že ide len o formálne pracovné miesta, ktoré inzeruje iba pre získanie povolenia pobytu zamestnancov z tretích krajín. „Zareagovali sme aj preto, aby sme zviditeľnili aj tento problém“, vyhlásil predseda Základnej organizácie OZ KOVO v PPS Group, Stanislav Ľupták. „Je to dôkazom toho, že nie vždy je pravda, keď zamestnávateľia hovoria o nedostatku kvalifikovaných zamestnancov zo Slovenska“, pokračoval vo vyjadreniach Stanislav Ľupták.

„Podľa našich aktuálnych informácií zamestnávateľ niektorým z dotknutých zamestnancov odvolal výpovede, s ďalšími rokuje o ich uplatnení v rámci firmy a zároveň rokuje aj s inými zamestnávateľmi v regióne o možnom prijatí týchto kvalifikovaných pracovníkov. Nakoľko výpovedné doby uplynú až na konci mesiaca január 2020, resp. február 2020, hneď v prvých pracovných dňoch budúceho roka sa opäť stretneme so zamestnávateľom, vyhodnotíme aktuálny stav a rozhodneme o ďalšom postupe,“ uzavrel S. Ľupták.

Problém ohľadom prepúšťania je ešte stále otvorený a my budeme sledovať vývoj situácie.

Roland Klokner

VZDELÁVANIE V KEŽMARSKÝCH ŽLABOCH POKRAČUJE

Vďaka projektu, podporovaného z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje, sa budú pravidelne konať vzdelávacie aktivity, zamerané na prevenciu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie. Vzdelávanie je určené pre členov odborových zväzov, združených v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky. Ďalšie vzdelávanie sa uskutočnilo 25. 11. až 27.11.2019 v rekreačnom zariadení Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku CROCUS v Kežmarských Žlaboch.

Vo vzdelávacej aktivite „Prevencia v oblasti BOZP“ účastníci prebrali Zákoník práce v znení neskorších predpisov, Zákon 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce, Zákon 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a v neposlednom rade Zákon 124/2006 Z.z., týkajúci



sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj vyhlášky súvisiace s prevenciou v oblasti BOZP (Vyhláška č. 508/2009 Z.z.), požiadavky na bezpečnosť technických zariadení, ako aj iné, prislúchajúce zákony v tejto oblasti.

Druhou vzdelávacou aktivitou bola oblasť „Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie“. Zámerom kurzu bolo prehĺbiť a skĺbiť praktické skúsenosti a zručností osôb pôsobiach v organizačných štruktúrach sociálnych partnerov nielen v oblasti kolektívneho vyjednávania, ale aj pri formovaní sociálneho partnerstva v rámci sociálneho dialógu na všetkých jeho úrovniach. Účastníci vzdelávacej aktivity sa prvý deň v časti Sociálny dialóg

- Kolektívne vyjednávanie oboznámili o psychologických aspektoch komunikácie a o efektívnej komunikácii a vyjednávaní, ako forme sociálneho dialógu až do nasledujúceho dňa.

Následne program pokračoval prednáškami z histórie sociálneho dialógu a o sociálnom dialógu v dokumentoch medzinárodných organizácií a Európskej únie a posledný deň nasledovali prednášky o sociálnom dialógu v Slovenskej republike a o kolektívnom vyjednávaní. Kolektívne vyjednávanie si mali účastníci možnosť vyskúšať v modelových situáciách v rámci tematických workshopov.

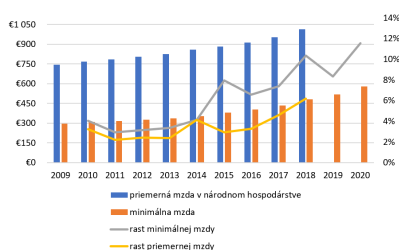
Monika Trgalová

PRACOVNÉ PODMIENKY V SR V ROKU 2019

Dáta, spracované v článku, vychádzajú z Informačného systému o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku. Spracované údaje sú z podnikateľskej sféry. Údaje poskytlo 3 823 ekonomických subjektov s celkovým počtom 678 177 zamestnancov.

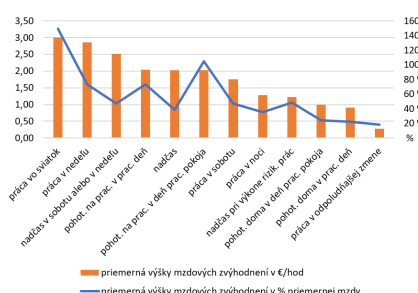
Pracovné podmienky zamestnancov sú determinované mnohými faktormi. Prvým z faktorom je mzdové ohodnotenie. V zmysle zákona o minimálnej mzde vláda nariadením č. 479/2019 Z. z. stanovila minimálnu mzdu na rok 2020 na úrovni 580 € mesačne a 3,333 € za odpracovanú hodinu. V grafe sa analyzuje komplexný vývoj priemernej a minimálnej mzdy za posledných desať rokov, t. j. od roku 2009 do roku 2018. V posledných analyzovaných rokoch dochádza k vymaneniu rastu minimálnej mzdy, ktorý je vyšší ako rast priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

Graf 1: Vývoj priemernej a minimálnej mzdy v rokoch 2009 až 2020



Do mzdy sa okrem základnej zložky mzdy pripočítavajú aj mzdové zvýhodnenia, ktorých minimálnu výšku garantuje Zákonník práce. Vybrané položky sú naviazané na minimálnu či priemernú mzdu a od ich vývoja závisí priemerná výška, toho-ktorého mzdového zvýhodnenia.

Graf 2: Priemerná výška mzdového zvýhodnenia



Pracovný čas

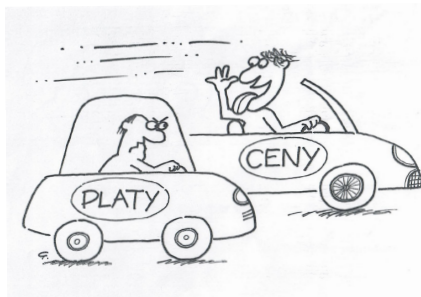
Zákonník práce významne reguluje pracovný čas, prestávky pri práci, dovolenku a iné determinanty, ktoré vstupujú do pracovného času. Na druhej strane môže zamestnávateľ mať benefit kratšieho pracovného času, ako je maximum stanovené zákonom. Využívanie tohto benefitu je možné analyzovať aj na nasledovnej tabuľke, podľa ktorej je zväčša priemerný počet hodín nižší ako zákonom maximálne stanovený. Súčasne je možné sledovať aj vplyv odborových organizácií na pracovný čas. Zväčša vedú odborové organizácie vyrokovať nižší pracovný čas.

Tabuľka 1: Porovnanie pracovného času podľa Zákonníka práce a ISPP

	Podľa Zákonníka práce	Priemerný počet hodín	Zamestnávateľ s odborovou organizáciou
jednozmenná prevádzka	40 h	39,4 h	38,4 h
dvajzmenná prevádzka	38,75 h	38,0 h	37,8 h
trojzmenná prevádzka	37,5 h	37,4 h	37,5 h
neprerušovaná prevádzka	37,5 h	37,5 h	37,3 h

Zdroj: Zákonník práce a ISPP

Pracovné podmienky taktiež ovplyvňuje aj istota zamestnania, skrátenie pracovného času či iné miesto výkonu práce ako je pracovisko zamestnávateľa. Zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú tvorili približne 9,22 %. Skupina zamestnancov, pracujúcich na kratší pracovný čas a vo veku od 20 do 64 rokov, dosiahla podiel na úrovni 2,63 %. Ojedinele zamestnanci, vykonávajúci teleprácu (ich podiel je len 0,02 %) a prácu z domu, ktorých podiel na celkovom počte zamestnancov činí 0,03 %.



Okrem počtu hodín má dôležitý vplyv na pracovnoprávne vzťahy aj rozvrhnutie pracovného času. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas využíva 11,85 % zamestnávateľov a pružný pracovný čas je určený u 21,53 % oslovených zamestná-

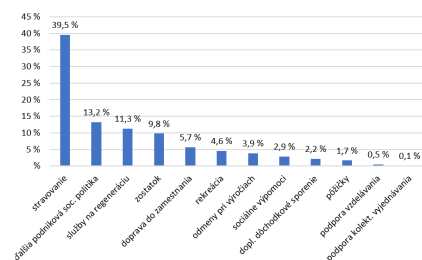
vateľov. Konto pracovného času sa využíva len u 4,63 % oslovených zamestnávateľov, predovšetkým v prevádzkach s charakteristickou sezónnou prácou a zákazkovou výrobou.

Medzi ďalšie determinanty práce z pohľadu pracovného času je možné zaradiť aj dovolenku. V podnikateľskej sfére môže zamestnávateľ okrem zákonom stanovenej dovolenky vo výmere štyroch týždňov, resp. päť týždňov, a to po novom aj pre zamestnancov, mladších ako 33 rokov, ktorí sa starajú o nezaopatrené dieťa, poskytnúť dovolenku aj nad rámec zákona. Takýto benefit poskytuje približne 4,15 % oslovených zamestnávateľov, a to v priemere 4,2 dňa nad rámec.

Benefity zamestnávateľa

Na krytie výdavkov, spojených s podnikovou sociálnou politikou, môže zamestnávateľ tvoriť sociálny fond nad minimálnu hodnotu, stanovenú Zákonníkom práce (povinný prídely 0,6 % až 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov, zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok). V roku 2019 zamestnávateľia tvoria sociálny fond v priemernej výške 0,73 %. Okrem príspevku na stravovanie, ktorého podiel na sociálnom fonde je 39,5 %, zamestnávateľia poskytovali z tohto fondu ďalšie finančné aj nefinančné benefity, ktoré je možné sledovať v nasledujúcom grafe.

Graf 3: Štruktúra rozdelenia sociálnych fondov v závislosti od účelu použitia v %



Povinnosť zabezpečiť stravovanie svojim zamestnancom vyplýva zamestnávateľom zo Zákonníka práce. Priemerná cena jedla vo vlastných stravovacích zariadeniach je 3,1 € a zamestnávateľ prispieva priemerne v sume 2,1 €. V zmluvných stravovacích zariadeniach inej právnickej osoby je cena jedla 3,3 € a zamestnávateľ prispieva priemerne sumou 2,3 €. Priemerná hodnota lístka (gastrokarty) je 4,0 € a zamestnávateľ prispieva priemerne vo výške 2,9 €. Hodnota stravovacej poukážky v papirovej forme (tzv. gastrolístky) je 3,9 € a zamestnávateľ prispieva v priemere 2,7 €.



PRVÝ ROK PÔSOBNIA RADY MLADÝCH ODBORÁROV

Takmer pred rokom si na zasadnutí v Bratislave zvolila skupinka mladých aktívnych odborárov, pôsobiach vo zväzoch, združených v Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky, predsedu a podpredsedu a zahájili tak pôsobenie novovzniknutej Rady mladých KOZ SR.

V tomto období sme sa ešte takmer nepoznali a ani sme netušili, čo presne chceme robiť, no vedeli sme, že odbor na Slovensku potrebujú našu pomoc. Je viac ako nevyhnutné zameriavať sa na mladých ľudí, komunikovať s nimi, vysvetľovať im potrebu toho, čo odbory robia a hľadať v nich potenciál pre ďalšie fungovanie štruktúr v budúcnosti. Je až neuveriteľné, čo všetko títo úžasní mladí ľudia za obdobie jedného roka dokázali a stihli. Z „neznámych“ sa stali priatelia, postupne k nám pribudli ďalší záujemcovia a dnes sa dá naozaj hovoriť o ucelenom a veľmi dobre fungujúcom celku.

Na januárovom stretnutí sme si naplánovali aktivity na celý rok, ktorých bolo naozaj neúrekom. Hneď vo februári sa dvaja naši zástupcovia zúčastnili prípravného stretnutia v Prahe, kde participovali na príprave medzinárodného zasadnutia mladých odborárov CEYTUN. V marci sa podpredsedníčka Rady mladých KOZ SR, Františka Jakubíková, spolu s Miroslavom Hajnošom zúčastnili prípravného stretnutia EOK výboru mladých, ktorý sa konal vo Viedni. Ešte v tom istom mesiaci sa konal aj Snem KOZ SR, kde mala novovzniknutá Rada mladých po prvýkrát zastúpenie. Keďže oficiálne sme poradným orgánom, je našou úlohou prinášať na tieto zasadnutia postoje z pohľadu mladých ľudí a mladých funkcionárov. V tomto období si aktivity Rady mladých všimli už aj na jednotlivých zväzoch, postupne nás začali oslovovať, prizývať na stretnutia s ich mladými odborármi, prípadne zamestnancami. Mali sme možnosť sa takto stretnúť a diskutovať s mladými ľuďmi z Odborových zväzov Drevo, Lesy, Voda, OZ Potravínárov, OZ KOVO, OZ pracovníkov školstva a vedy SR.

Stretnutie v podobnom duchu, sa konalo aj 1. apríla v Poprade, kde sme diskutovali s mladými zamestnancami školstva o dôležitosti a potrebe združovania sa. Na tomto stretnutí sa mi nesmierne páčila myšlienka, že bolo prioritne zamerané na nečlenov odborov. Vnímam ako nevyhnutné pracovať a diskutovať s nečlenmi, pretože iba od nich sa dozvieme, čo môžeme zlepšiť v našej práci a kde máme rezervy.

V dňoch 5. – 7. apríla sme hovorili v Prahe s priateľmi z Čiech, Poľska, Maďarska, Rakúska a Nemecka o téme sociálnej spravodlivosti. Toto stretnutie CEYTUN bolo pripravené na vysokej úrovni. Ďalšie zasadnutie RM sme zorganizovali tesne pred Sviatkom práce. Na ňom sme už viac začali hovoriť o potrebe akčného plánu, ktorý by mal za úlohu urobiť osvetu medzi mladými ľuďmi, či už tými, ktorí sú zasvätení do pracovného procesu, ale aj tými, ktorí iba končia strednú či vysokú školu, aby pri nástupe do svojho prvého zamestnania už mali aspoň zopár dôležitých informácií o tom, prečo zástupcovia zamestnancov v podnikoch pôsobia. Zasadnutie sme ukončili 1. mája účasťou a participáciou na oslavách Sviatku práce v Budatínskom parku v Žiline.

Ďalšie medzinárodné rokovanie CEYTUN sa konalo na prelome mesiacov august a september v nemeckom Berlíne. Slovenská delegácia opäť patrila medzi najaktívnejšie a najpočetnejšie. Nosnou témou bola „Naša výzva pre Európu – Poučenie sa z minulosti pri budovaní spoločnej budúcnosti“. Tretí septembrový víkend sme sa stretli v rozšírenej zostave vo Svite, kde sme na akadémii riešili mimoriadne vážnu tému „ekologickej krízy“. Posunuli sme sa ďalej aj pri tvorbe už spomínaného

akčného plánu pre „odborovú osvetu“ medzi mladými ľuďmi. Na konci mesiaca september sme vyslali do Budapešti zástupkyňu na týždňový Európsky tréning pre mladých odborárskych lídrov. Bola ňou Alexandra Spevárová z Odborového zväzu Drevo, Lesy, Voda. V novembri sme stihli zorganizovať ešte jednu akadémiu mladých odborárov, tentokrát v krásnom prostredí Liptovskej Osady. Správne fungovanie Rady mladých dokazuje aj to, že na túto akadémiu sa prihlásilo oveľa viac mladých záujemcov, ako bola jej kapacita. Tento mimoriadny záujem ma utvrdzuje v tom, že ideme správnym smerom.

V novembri sa naši zástupcovia - Mária Kováčová z Drevo Lesy Voda a Martin Habiňák z Odborového zväzu pracovníkov školstva - zúčastnili dvoch seminárov ETUI v Bruseli. Okrem spomínaných akcií sme sa aktívne zapojili aj do kampane za zastropovanie dôchodkového veku, ktorú organizovalo OZ KOVO. Počas prezidentských volieb mladí odborári vyzbierali viac ako 1000 podpisov pod petičné hárky, čím sme prispeli k úspechu tejto kampane. Som veľmi rád, že si nás všimli aj „z vonku“.

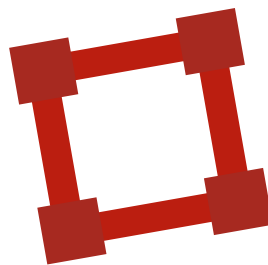
Ako predseda som sa na základe pozvania zúčastnil niekoľkých verejných diskusií. Napríklad so študentami z Nového mesta nad Váhom, kde sme diskutovali na tému „Ako ďalej po škole“. Taktiež diskusia na tému zamestnávania zamestnancov z tzv. tretích krajín, kde som mal možnosť prispieť svojimi názormi a skúsenosťami v tejto oblasti. Pôsobenie Rady mladých KOZ SR vnímam obrovský prínos a som presvedčený, že tieto aktivity napomohli tomu, že v poslednom období vzniká množstvo nových odborových organizácií, ktorých predsedami a predsedníčkami sú mladí ambiciózní ľudia, ktorí vidia veľký zmysel v odborárskej práci. Nič z toho by však nebolo možné bez podpory vedenia KOZ SR, predovšetkým pani viceprezidentky Moniky Uhlerovej, taktiež zamestnancov KOZ SR - Miroslava Hajnoša a Martiny Nemethovej.

Ostáva mi už len povedať, že som nesmierne hrdý na to, čo sme za krátky čas existencie Rady mladých KOZ SR dokázali. Mám to šťastie, že môžem byť jej predsedom a že sa zišla veľmi dobrá partia, ktorá vidí obrovský význam v tom, čo robí. Už teraz sa teším na ďalší rok nášho pôsobenia. Máme pred sebou ďalšie plány a výzvy. Medzi najväčšie bude jednoznačne patriť zavedenie nášho akčného plánu do praxe.

František Gajdoš



Potrebujete právnú radu?



KLIENTSKE
CENTRUM
ODBOROV

Klientske centrum odborov poskytuje **bezplatné právne poradenstvo** v týchto oblastiach:

Pracovné právo

Diskriminácia
a rovnosť príležitostí

Bezpečnosť a ochrana
zdravia pri práci

Sociálne a zdravotné
poistenie

Celoživotné
vzdelávanie

Finančné poradenstvo

Ako prebieha riešenie podnetu?

Všetky podnety sú **okamžite pridelené na spracovanie špecialistom** tak, aby bola rovnomerne využitá ich odbornosť a časové možnosti.



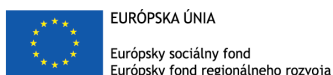
V prípade zložitejšieho podnetu, ktorý vyžaduje časovo náročnejšiu právnu analýzu, bude klientovi odporučený ďalší postup.

Čo teda Klientske centrum odborov prináša?

Bezplatné právne poradenstvo
Stabilnú odbornú základňu
Elektronickú formu komunikácie
Zapojenie vysokokvalifikovaných špecialistov odborov
Podnety pridelené na spracovanie podľa expertízy špecialistu

Všetky potrebné informácie získate na www.kozsr.sk v sekcii Klientske centrum odborov.

Národný projekt Centrum sociálneho dialógu II
ITMS2014+: 312031B970



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje

LEGISLATÍVNA ČINNOSŤ KONFEDERÁCIE ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY V ROKU 2019

Základným cieľom Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) je prispieť k rozvoju slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý zamestnanec mohol viesť zmysluplný život. KOZ SR združuje odborové zväzy a odborové združenia na obhajobu práv odborárov a na presadzovanie ich ekonomických, sociálnych, kultúrnych a ďalších záujmov a potrieb, ktoré vznikajú alebo súvisia s vykonávaním ich zamestnania a povolania.

Pre dosiahnutie týchto cieľov KOZ SR aktívne vstupuje do legislatívneho procesu. Vypracúva stanoviská a vznáša pripomienky k strategickým dokumentom, zákonom a inej legislatíve, predkladané ministerstvami a poslancami NR SR. Väčšina týchto dokumentov prechádza štandardným legislatívnym procesom, ktorého súčasťou je aj KOZ SR. Kým je nejaký dokument schválený alebo účinný, prechádza najprv medzirezortným pripomienkovým konaním, následne rokovaním Hospodárskej a sociálnej rady (HSR alebo tripartita), najmä, pokiaľ ide o zásadný materiál. Až potom nastáva čas jeho schvaľovania vládou a parlamentom. Každý sociálny partner má možnosť vyjadriť svoje stanovisko – aj nesúhlas s predloženým materiálom.

Medzirezortným pripomienkovým konaním od začiatku roka 2019 do konca novembra 2019 prešlo 871 materiálov, ktoré bolo potrebné posúdiť a prípadne vzniesť pripomienky. Materiály, ktoré sú z pohľadu zamestnancov dôležité, postúpili na rokovanie tripartity, kde sociálni partneri vyjadrujú svoje stanoviská. Rokovaním HSR prešlo za celý rok 2019 celkom 103 materiálov. Treba povedať, že dôležitú úlohu pri formulovaní pripomienok a stanovísk zohrávajú jednotlivé odborové zväzy, združené v KOZ SR a aj to, že nie vždy je možné presadiť všetky opatrenia. Aj v tomto roku sa podarilo presadiť len niektoré z pripomienok a zmien zákonov, ktoré KOZ SR presadzovala, išlo však o zásadné zmeny.

V roku 2019 môžeme hovoriť o nasledujúcich zásadných materiáloch z pohľadu zamestnancov a ich prerokovania v Hospodárskej a sociálnej rade:

Február 2019

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene

a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

KOZ navrhla doplniť ustanovenie tak, aby mohol čerpať rodičovskú dovolenku aj otec dieťaťa, ak matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok na to isté dieťa. KOZ súčasne navrhla, aby sa materské vyplácalo vo výške 100 % čistého denného služobného platu.

Ministerstvo vnútra SR neuvažuje o tomto riešení a ani nepripravuje takúto legislatívnu zmenu.

Marec 2019

Návrh inštitucionálneho usporiadania a harmonogramu organizačno-procesných auditov, vrátane analýz personálnych kapacít a finančnej výkonnosti ministerstiev a ďalších štátnych inštitúcií

Cieľom bolo zaviesť systematické organizačno-procesné audity (vrátane posúdenia personálnych kapacít a finančných analýz). Vzhľadom na charakter a citlivosť výsledkov analýz a auditov, najmä personálnych, ale aj organizačno-procesných auditov KOZ SR požadovala, aby jednotlivé výsledky a strategické opatrenia boli predmetom konzultácií so zástupcami zamestnancov ešte pred prijatím záväzných opatrení a ich implementáciou, a teda aby zástupcovia zamestnancov boli súčasťou procesu efektívneho riadenia verejnej správy.

Medzirezortné pripomienkové konanie nebolo vyhodnotené a materiál nepostúpil do ďalšieho legislatívneho procesu.

Apríl 2019

Národný program reforiem (NPR) Slovenskej republiky 2019

NPR je jedným zo základných dokumen-

tov procesu Európsky semester. Popisuje štrukturálne opatrenia, ktoré vláda SR plánuje realizovať najmä v najbližších dvoch rokoch od jeho schválenia. Na medzinárodnej úrovni predstavuje tento materiál opatrenia na naplnenie cieľov stratégie Európa 2020, ako aj na splnenie špecifických odporúčaní Rady pre SR. NPR tiež reaguje na hodnotenie plnenia špecifických odporúčaní, zverejnených Európskou komisiou v predchádzajúcom roku. Vzhľadom na charakter materiálu KOZ SR každoročne vznáša prierezové pripomienky na zlepšenie života zamestnancov, ktoré by mali byť súčasťou budúcich politík.

Pripomienky sú štandardne zobrať na vedomie, ale konkrétne sa v materiály nepremietajú.

Máj 2019

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Nepriamou novelou zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, sa chcelo umožniť použiť prostriedky sociálneho fondu na financovanie rekreačných poukazov. KOZ SR zásadne namietala toto ustanovenie a predkladateľ ustúpil zo svojho zámeru.

KOZ SR ďalej upozornila, že ďalšia novela zákona o dani z príjmov je opätovne primárne zameraná na podporu podnikateľského prostredia. KOZ SR už niekoľkokrát navrhovala opatrenia, cielené na zamestnancov, ktoré boli odmietnuté a odsunuté na „komplexnú reformu“ daňových zákonov, ktoré však neprišli a opätovne sa čiastočne riešili vybrané skupiny, najmä právnické osoby. Ministerstvo financií SR nevyužilo svoje možnosti a nesplnilo prísľub, že daňový zákon sa bude

otvárať len pri komplexnej reforme. KOZ SR vzniesla opakovane svoje pripomienky, ktoré cielili na zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva, najmä zamestnancov. Hlavné pripomienky, na ktorých zotrvala, bolo zaradiť Plnenia zo Sociálneho fondu medzi príjmy oslobodené od dane a Zmena výšky nezdaniteľnej časti základu dane.

Vypustilo sa ustanovenie ohľadom zákona č. 152/199 Z. z. o sociálnom fonde, pripomienky smerované k zníženiu daňového zaťaženia práce neboli akceptované. Nakoniec však poslaneckou novelou došlo k úprave/zvýšeniu nezdaniteľnej časti základu dane, aj keď nie vo výške, navrhovanej KOZ SR.

Jún 2019

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákonom sa novelizoval aj zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. KOZ SR požadovala predĺžiť obdobie poskytovania ošetrovného z desiatich kalendárnych dní na štrnásť kalendárnych dní. Predĺžila sa tak možnosť čerpať ošetrovné z nemocenského poistenia.

MPSVaR SR ako jeden z predkladateľov akceptovalo a zapracovalo pripomienku do zákona o sociálnom poistení.

August 2019

Návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky - Magdalény Kuciaňovej, Radovana Baláža, Petra Pamulu a Tibora Jančulu na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (tlač 1346)

KOZ SR zásadne nesúhlasila s predkladanou zmenou zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon“). Novelou zákona sa znížila sadzba dane pre právnickú osobu z 21 % až na 15 %.

Poslanecký návrh zákona prešiel.

Návrh Vízie a stratégie rozvoja Slovenska do roku 2030

KOZ SR chápe Víziu a stratégiu rozvoja Slovenska do roku 2030 ako rámcový materiál, ktorý by mal byť rozhodujúci pri prijímaní budúcich politík a ich smerovaní. KOZ SR sa plne stotožnila s východiskovými princípmi tvorby vízie a stratégie a pozitívne hodnotila najmä ambíciu definovať národné priority, presahujúce rámce programovacích a volebných období, s cieľom obmedziť negatívne vplyvy politického cyklu a zabezpečiť kontinuitu realizácie strategických programov a projektov v SR.

Predkladateľ prisľúbil, že po ukončení rozporových konaní finálnu podobu so zapracovanými pripomienkami zašle sociálnym partnerom.

Návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020

KOZ SR trvala na úprave sumy minimálnej mzdy na rok 2020 vo výške minimálne 607,8 € mesačne.

Mesačná minimálna mzda na rok 2020 bola stanovená na 580 €.

September 2019

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

KOZ SR žiadala najmä úpravu odmeňovania zamestnancov v štátnej službe, teda úpravu platových taríf štátnych zamestnancov takým spôsobom, aby boli zohľadnené kvalifikačné požiadavky štátnych zamestnancov, a zároveň aby bola zohľadnená vysoká náročnosť vykonávaných pracovných činností. Štátni zamestnanci sú hlboko podhodnotení v porovnaní s inými porovnateľnými profesiami, ale aj s profesiami s nižšími kvalifikačnými požiadavkami. Roztvárajú sa nožnice medzi verejnými a štátnymi zamestnancami v neprospech štátnych zamestnancov. Preto KOZ SR žiadala, aby 1. platová trieda štátneho zamestnanca bola minimálne na úrovni súčasnej 3. platovej triedy zamestnanca v pri výkone prác vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. Pripomienka nebola akceptovaná.

KOZ SR žiadala aj odstránenie diskriminácie pri posudzovaní praxe u štátnych zamestnancov, ktorí do štátnozamestnaneckého pomeru prešli z pracovného pomeru plynule, v dôsledku organi-

začných zmien zo strany zamestnávateľa. Pripomienka nebola akceptovaná.

KOZ SR žiadala odstránenie diskriminácie zdravotníckych zamestnancov, zaradených do 11. platovej triedy, pretože pôvodný stav ich finančne diskriminoval, takže mali nižšie tarifné platy ako zamestnanci, zaradení do 10 platovej triedy. Pripomienka bola akceptovaná.

KOZ SR žiadala umožniť dohodnúť v kolektívnej zmluve vyjednať Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla. Pripomienka bola akceptovaná.

Zákonom sa novelizoval aj zákon č. 553/2003 Z. z., preto KOZ SR žiadala takú legislatívnu úpravu, ktorá by spresnila odoberanie osobných príplatkov.

Pripomienky boli čiastočne akceptované, najmä sa spresnilo odoberanie osobných príplatkov, čo by malo do budúcnosti zamedziť ich svojvoľnému odoberaniu zo strany zamestnávateľa.

Návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky - Erika TOMÁŠA a Roberta FICA na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (tlač 1624)

Zákonom sa určuje, že v prípade, že sa sociálni partneri nedohodnú na sume mesačnej minimálnej mzdy, určuje sa vo výške 60 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky, zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predkladá návrh na úpravu sumy mesačnej minimálnej mzdy.

SR je v otázke minimálnej mzdy viazaná čl. 4 ods. 1 revidovanej Európskej sociálnej charty. Ide o záväzok „priznať pracovníkom právo na odmenu, ktorá zabezpečí im a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň“. Na uvedený záväzok z čl. 4 ods. 1 sa KOZ SR dlhodobo odvoláva pri stanovovaní sumy mesačnej minimálnej mzdy. Otázka minimálnej mzdy je ďalej zmienená v zásade 6 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý môže byť podkladom na vytvorenie pravidiel európskej minimálnej mzdy s cieľom zamedziť nárastu tzv. pracujúcej chudoby. Obdobný záväzok vyplýva aj z čl. 36



Ústavy Slovenskej republiky. Odporúčanie Európskeho výboru sociálnych práv hovorí, že by podiel minimálnej mzdy na priemernej mzde mal dosahovať 60 % v čistom vyjadrení.

Keďže po absolvovaných rokovaníach o sume mesačnej minimálnej mzdy KOZ SR chápala potrebu vytvorenia predvídateľného mechanizmu valorizácie sumy mesačnej minimálnej mzdy, ktorý by mal vychádzať z verifikovaných údajov, KOZ SR súhlasila s nastavením mechanizmu na priemernú nominálnu mesačnú mzdu.

Poslanecký návrh zákona prešiel.

Október 2019

Návrh rozpočtu verejnej správy (RVS) na roky 2020 až 2022.

Okrem konkrétnych pripomienok k jednotlivým kapitolám RVS, ktoré vzniesli odborové zväzy, KOZ SR prezentovala stanovisko k RVS ako celku. KOZ SR upozornila, že RVS je síce celený na vyrovnaný deficit s cieľom udržania hrubého dlhu mimo sankčných pasiem, ale už v návrhu RVS sa predpokladá nedodržanie cieľových hodnôt a nutnosť prijatia dodatočných opatrení vlády, preto ciele RVS označila za nerealistické. Ďalej KOZ SR upozornila, že daň z príjmov fyzických osôb zo závislej činnosti (daň, ktorú platia zamestnanci) sa zasa podpíše pod rast daňových príjmov, a to napriek tomu, že sa zvyšuje nezdaniateľná časť základu dane a navyše, kompenzuje výpadok príjmov daní z príjmov právnických osôb. KOZ SR dlhodobo požaduje, aby sa zmenil daňový mix v prospech zníženia zdaňovania práce, najmä pre nízkoprájmových zamestnancov,

a to nielen s cieľom znížovania mzdových nákladov pre zamestnávateľov, ale najmä s cieľom zvýšiť čisté príjmy obyvateľov na úkor neprimeraných ziskov z kapitálu. Ďalej je potrebné efektívne pokračovať v opatreniach na príjmovej strane, ktoré zlepšia efektívnosť výberu daní a obmedzia možnosti daňových únikov a podvodov. Tak, ako pri predchádzajúcom rozpočte, KOZ SR konštatovala, že dosiahnutie cieľových hodnôt bude výrazne závisieť od výkonnosti ekonomiky a externých faktorov. Toto sa odzrkadlilo aj na redukciách voči predchádzajúcemu rozpočtu a v posunutí rozpočtových cieľov. KOZ SR očakáva, že v prípade nevyhnutnosti korekcií a prijímania opatrení, nebudú mať tieto negatívne dopady na zamestnancov, alebo sa neprejavia v zhoršovaní sociálnej situácie obyvateľstva.

V ekonomicky dobrej kondícii krajiny je potrebné robiť dlhodobé a systémové opatrenia, rovnako ako aj rozvíjať investície najmä do infraštruktúry, vzdelávania a zdravotnej a sociálnej starostlivosti, čo nebolo naplno využívané.

KOZ SR pozitívne hodnotila odhad priemerných mzdových výdavkov na zamestnanca vo verejnom sektore, ktoré rastú v celom časovom horizonte a sú odhadované na vyššej úrovni ako v predchádzajúcom rozpočte. KOZ SR požadovala, okrem finančných prostriedkov, potrebných na valorizáciu platov vo verejnej správe, rozpočtovať aj rezervu na vplyv zvýšenia minimálnej mzdy od 1. januára 2020 a žiadala úpravu platových taríf štátnych zamestnancov, takým spôsobom, aby boli zohľadnené kvalifikačné požiadavky zamestnancov, a zároveň aby bola zohľadnená vysoká náročnosť vyko-

návaných pracovných činností. 1. platová trieda štátneho zamestnanca by mala byť minimálne na úrovni 3. platovej triedy zamestnanca pri výkone prác vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z.

KOZ SR odporučila návrh RVS po zapracovaní pripomienok na ďalšie legislatívne konanie.

HSR nedospela k dohode z dôvodu nesúhlasu AZZZ SR, RÚZ a ZMOS. KOZ SR a APZ súhlasili s predloženým návrhom rozpočtu s pripomienkami. RVS bol schválený v parlamente.

November 2019

Návrh 1. akčného plánu pre realizáciu opatrení, vyplývajúcich zo Stratégie hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030.

1. akčný plán bol zameraný najmä podporu podnikateľského prostredia a zamestnávateľia sa snažili presadiť výrazné zflexibilnenie Zákonníka práce, najmä s cieľom znížiť si svoje náklady na zamestnancov a oslabiť ochranu práv zamestnancov. KOZ SR bola zásadne proti. Okrem snahy otvoriť Zákonník práce a oslabiť ho, bola snaha odpojiť minimálnu mzdu ako referenčnú veličinu v právnych predpisoch, majúcich vplyv na mzdové náklady zamestnávateľov v oblasti mzdových zvýhodnení za prácu v tzv. „neštandardných“ časoch (noc, sobota, nedeľa, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce). Znamenalo by to, že minimálne mzdové nároky by vzhľadom na úpravu minimálnej mzdy nerástli tak rýchlo a zamestnávateľia by mali úsporu nákladov. Následne sa toto opatrenie preformulovalo na návrh riešenia na zmierňovanie vplyvu zmeny určovania minimálnej mzdy od 1.1.2021 na vybrané mzdové zvýhodnenia za prácu (sobota, nedeľa, noc) a na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. KOZ SR v žiadnom prípade nesúhlasila, aby boli zamestnanci o tieto zvýhodnenia ukrátení, prípadne by ich suma po prípadnej zmene (nadväzujúcej veličiny) bola nižšia. Preto KOZ SR žiadala vypustiť celú úlohu a nesúhlasila s 1. akčným plánom.

Predkladateľ vyhovel zásadným pripomienkam KOZ SR a vypustil úlohy, týkajúce sa úpravy Zákonníka práce, ako aj celú úlohu ohľadom úpravy mzdových zvýhodnení. Materiál bol schválený vládou SR s pripomienkami.

MEDIÁLNY TRÉNING PREBEHOL ÚSPEŠNE

V dňoch 2. až 3. decembra 2019 sa v priestoroch centrálnej Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku uskutočnila v poradí 3. vzdelávacia aktivita pod názvom Mediálny tréning.

Hlavným cieľom bolo získať kompetencie, ktoré by mali prispieť k zlepšeniu prezentácie jednotlivých odborových zväzov (OZ) navonok, ale aj k vlastnej členskej základni. Obsah vzdelávacieho kurzu tvoril krátky súhrn teoretických vedomostí a praktických zručností z oblasti mediálneho prostredia a mediálnych zručností.

V prvý vzdelávací deň sa pani lektorka PhDr. Viera Lehoczka, PhD. zamerala, v rámci diskusie s účastníkmi, na ich skúsenosti s médiami, ich vnímanie z pozitívneho či negatívneho pohľadu, pasívneho alebo v niektorých prípadoch aktívneho účastníka. Časť kurzu v prvý deň bola venovaná aj na prezentácii ukážok mediálnych výstupov z jednotlivých mediálnych zdrojov. Okrem predstavenia

jednotlivých médií sa pani lektorka zamerala aj na psychologické aspekty komunikácie v médiách a tiež na jazykovú rovinu kvality prejavu interpretovaného textu v médiách a praxi.

Druhý deň mal názov „Mediálny ateliér“ a účastníci si naň pripravili textové podklady pre svoje vystúpenia pred kamerou. Pod dohľadom lektorky si jednotliví účastníci vyskúšali čítanie textu pred kamerou, krátke zhrnutie výpovede, ale i rôzne spôsoby možnej prezentácie.

V rámci diskusie pri individuálnych vystúpeniach vyzdvihla pani lektorka pozitíva prezentujúcich a následne upozornila na problémy, ktoré by jednotlivci mali odstrániť pri svojich vystúpeniach. Na záver si účastníci spoločne odprezentovali všetky nahrávky a spravili si vzájomnú analýzu vystúpení.

Monika Trgalová

SNEM IOZ

Spolu sme silnejší – nejde len o slogan rôznych kampaní. Už v roku 2008 sa tri odborové zväzy – Odborový zväz dopravy, cestného hospodárstva a autopravárstva, Odborový zväz STAVBA SR a Slovenský odborový zväz pracovníkov textilného, odevného a kožiarskeho priemyslu spojili do väčšej odborárskej rodiny. V dejinách odborov na Slovensku v ich novodobej histórii sa tak stalo po prvýkrát, že sa tri odborové zväzy odhodlali vytvoriť nový a silnejší odborový zväz – Integrovaný odborový zväz. Dnes má IOZ silné postavenie na bipartitnej i tripartitnej úrovni.



Delegáti zväzu sa 28. novembra 2019 zišli na 2. snemu IOZ v Žiline, aby prekovali plnenie spoločných úloh s partnerskými odborovými zväzmi z Českej republiky, vyhodnotili projekt zameraný na vzdelávanie a rast členskej základne

v oblasti stavebníctva, či schválili svoj rozpočet zväzu na nasledujúci rok, ako aj postup a ciele kolektívneho vyjednávania.

Prezident KOZ SR prítomných informoval o činnosti konfederácie, i úspechoch tohto roka, ako je napríklad schválenie ústavného zákona o zastupovaní dôchodkového veku, či zmena zákona o minimálnej mzde, na základe ktorého by už v roku 2021 minimálna mzda mala tvoriť aspoň 60 % z priemernej mzdy na Slovensku v roku 2019. „Intenzívne v tomto predvolebnom období rokujeme aj o možnostiach, ako zlepšiť pracovné prostredie vrátane dôstojných mzdových podmienok, ako nastaviť dôchodkový systém a opatrenia aktívneho starnutia, ako zaviesť ambicióznejší a pestrejší daňový mix, ako zabezpečiť nájomné bývanie pre mladé rodiny, ako sa pripraviť na dopady digitalizácie a klimatických zmien, či ako posilniť práva odborov na pracovisku,“ uviedol prezident KOZ SR Marián Magdoško. „Mzdy sú pre nás absolútnou prioritou. Slovenskí zamestnanci si zaslúžia mzdy, ktoré im zabezpečia dôstojnú životnú úroveň,“ dodal.

Martina Nemethová



ISSN 2585-8289

VYDÁVA

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

ODBORÁRSKE NÁM. Č. 3
815 70 BRATISLAVA, SLOVENSÁ REPUB-
LIKA

ŠÉFREDAKTOR: ROLAND KLOKNER

REDAKČNÁ RADA:

ANITA FÁKOVÁ, MONIKA UHLEROVÁ,
MARTA HAŠKOVÁ, MARTINA NEMETHOVÁ,
MIROSLAV HAJNOS

TEL. 02/50240127



TEŠÍME SA NA VAŠE PODNETY NA:
KLOKNER@KOZSR.SK