

## **Dôležitosť regionálneho dialógu (Pravda; 179/2017; 04/08/2017; s.: 31; Monika Uhlerová ; Zaradenie: Názory)**

Monika Uhlerová

viceprezidentka Konfederácie odborových zväzov SR

Sociálny dialóg v tradičnom ponímaní predstavuje formu vyjednávania medzi odborními ako zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi, prípadne vládou na národnej tripartitnej úrovni. V súčasnosti sa však v oblasti sociálneho partnerstva začali formovať jeho nové formy, a to najmä na regionálnej úrovni.

Tá často omnoho lepšie reflektuje reálny stav aj požiadavky sociálnych partnerov a nimi reprezentovaných rôznych sociálnych skupín. Takýto model prispieva k znižovaniu regionálnych rozdielov a k demokratizácii spoločnosti posilnením účasti samotných občanov na jeho fungovaní. Cieľom sociálneho partnerstva na regionálnej úrovni je valorizácia miestnych kladov prostredníctvom spolupráce a konsenzu medzi aktérmi súkromného a verejného sektora, prípadne občianskeho, s cieľom vytvorenia pracovných príležitostí a zabezpečenia nevyhnutných podmienok na zlepšenie života obyvateľstva daného regiónu.

Práve vďaka širokej škále socioekonomických problémov, ktoré ovplyvňujú miestne obyvateľstvo, a rozdielnym kultúrnym, sociálnym a ekonomickým charakteristikám jednotlivých regiónov, sa význam regionálnych sociálnych partnerstiev ešte viac prehľbuje, napriek tomu, že sa od seba môžu odlišovať. Dialóg na regionálnej úrovni prispieva k vytváraniu pracovných príležitostí, k podpore sociálnych služieb, vzdelávaniu, k riešeniu sociálnych a ekonomických problémov v mieste ich vzniku, a tým k rastu životnej úrovne dotknutého obyvateľstva. Kľúčovými princípmi regionálneho sociálneho dialógu sú princíp subsidiarity, podľa ktorého sa politické rozhodnutia prijímajú na čo najnižšej úrovni; občiansky princíp podporujúci aktivitu a participáciu samotných občanov na riešení problémov regiónu, v ktorom žijú; a princíp komplexnosti postavený na myšlienke, že problémy vznikajúce na lokálnej úrovni môžu byť najlepšie pochopené a riešené aktérmi, ktorých sa priamo týkajú. Keďže záber regionálneho sociálneho partnerstva je širší v porovnaní s vyjednávaním na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, je žiaduce, aby sa na ňom zúčastňovalo širšie spektrum relevantných "hráčov" regionálneho významu. Predpokladom etablovania regionálneho sociálneho partnerstva je predovšetkým politická vôľa a angažovanosť možných kľúčových hráčov, a to zástupcov samosprávy, miestnej štátnej správy, zamestnávateľov a odborov.

Skúsenosti zo Slovenska ukazujú, že v 90. rokoch tradiční sociálni partneri iniciovali v jednotlivých regiónoch založenie tzv. krajských rád hospodárskej a sociálnej dohody. Išlo o regionálnu podobu tripartity so zastúpením miestnej štátnej správy, regionálnych štruktúr odborov (KOZ SR) a zamestnávateľov (AZZZ SR). Okrem vzájomného informovania sa o aktuálnych sociálno-ekonomických problémoch v konkrétnom kraji sa darilo sociálnym partnerom dosiahnuť aj výsledky napríklad v oblasti verejných služieb, školstva, infraštruktúry a dopravy, a to vďaka odbornému pripomienkovaniu a spoločnému postupu smerom k ústredným orgánom štátnej správy. Ako konkrétne pozitívne výsledky možno uviesť príklady z Banskobystrického kraja na konci 90. rokov, a to zavedenie prvého IC vlaku na trase Banská Bystrica - Bratislava a späť, elektrifikáciu železničného úseku Sliač - Vlkanová - Banská Bystrica, alebo zachovanie niektorých úsekov regionálnych železničných

trati. Predpoklady pre posilnenie regionálnych sociálnych partnerstiev vytvorila až reforma verejnej správy. Po roku 2001, keď sa uskutočnili prvé voľby do regionálnych samospráv, bolo ambíciou tradičných sociálnych partnerov rozšíriť zloženie regionálnych tripartít aj o zástupcov oboch úrovní samosprávy, no táto iniciatíva v mnohých prípadoch nebola, paradoxne, úspešná. Väčšina krajov žiadnu koncepciu rozvoja sociálneho dialógu ani praktické kroky k jeho implementácii zatiaľ nerealizovala.

V súčasnosti možno za najvýznamnejšie dôvody nefungovania regionálneho sociálneho partnerstva považovať najmä absenciu politickej vôle volených predstaviteľov samosprávnych krajov, dlhodobý nezáujem vlády o podporu takejto formy sociálneho dialógu a prenos riešenia sociálnych a ekonomických problémov z centrálnej úrovne na regionálnu napriek tomu, že deklarovaným záujmom vlády je podpora a rozvoj sociálneho dialógu na všetkých jeho úrovniach vrátane regionálnej; nízku občiansku angažovanosť súvisiacu s nízkym povedomím a záujmom občanov o riešenie a ovplyvňovanie vecí zdola aj prostredníctvom iných nástrojov ako sú voľby. Ďalšie dôvody nefungovania sociálneho dialógu v regiónoch súvisia s oslabovaním, prípadne absenciou štruktúr, a tým aj pozícií tradičných sociálnych partnerov v regiónoch, ako aj nedostatočné využitie legislatívneho priestoru, či už existujúceho, alebo pri jeho tvorbe a implementácii, a to napríklad pri tzv. zákone o tripartite. Ponechanie vytvárania inštitúcií regionálnych sociálnych partnerstiev len na báze dobrovoľnosti v podmienkach Slovenska však evidentne nefunguje.

### **Ked' chýba pitný režim a prestávky**

**(SME; 179/2017; 04/08/2017; s.: 5; Ján Krempaský ; Zaradenie: ekonomika)**

Spotení a smädní. Pri horúčavách najviac trpia ľudia pracujúci v priemysle, na stavbách či cestách

Nárok na prestávku a objem tekutín má zamestnanec podľa toho, aký typ práce robí.

BRATISLAVA. Musia robiť v neznesiteľnom teple, kde ortuť teplomera hravo presiahne 30 stupňov Celzia. Za strojom ich nemá kto vystriedať a firma im nedovolí ani prestávku, na ktorú majú zo zákona nárok. Jediné vetranie je prievanom a na pitný režim môžu zabudnúť. Aj takto vyzerá utrpenie ľudí pracujúcich v niektorých slovenských fabrikách počas týchto tropických dní. Najviac pre horúčavy trpia ľudia pracujúci v priemysle, na stavbách či na cestách. Hygienici, ktorí kontrolujú, ako firmy chránia svojich zamestnancov pred horúčavami, už dostali niekoľko podnetov. Firmám za tieto prehrešky môžu dať podľa zákona pokutu od sto do 2000 eur. Za minulý rok vykonali regionálne úrady verejného zdravotníctva podľa ich hovorkyne Zuzany Drobovej vyše 18-tisíc kontrol na ochranu zdravia pri práci. V rámci nich monitorovali aj ochranu zamestnancov pred nadmerným teplom. Údaje o tom, koľko bolo kontrol zameraných len na teplo, však hygienici samostatne neevidujú.

### **Spotení v skleníku**

Jeden z posledných prípadov neznesiteľných pracovných podmienok počas tohtoročných horúčav sa týka žilinskej fabriky Sungwoo Hitech, ktorá je hlavným dodávateľom automobilky KIA Motors. Juhokórejská firma sa minulý rok zviditeľnila štrajkom jej zamestnancov, ktorí protestovali proti zníženiu platov. Niekoľko desiatok zamestnancov bolo podľa informácií SME počas tohtoročných horúčav vystavených neúmernému teplu. Teplotu v hale, v ktorej pracujú, zvyšuje hlavne svetlík, ktorý nie je prekrytý fóliou zabraňujúcou jej

prehrievaniu. Zamestnancov, ktorí v hale pracujú, firma nestrádza s inými pracovníkmi, ktorí robia na menej teplých miestach. Zamestnanci majú tiež málo prestávok vzhľadom na teplo, ktorému sú vystavení. Prečo je to tak, sa denník SME nedozvedel. V žilinskej fabrike našiel len vrátnika, ktorý povedal, že vo firme majú celozávodnú dovolenku. Hovorkyňa ostravskej centrály nás odkázala na žilinský závod. S vysokou teplotou v niektorých výrobných halách majú problém aj v bratislavskom Volkswagene. Teplota v nich dosahuje 33 až 34 stupňov Celzia, vraví Zoroslav Smolinský, šéf Moderných odborov Volkswagenu. Najteplejšia z nich je však už podľa neho osviežovaná ionizačným chladením, "čo trošku rozprúdi paru a zvlhčí vzduch". Tento typ chladenia by podľa Smolinského chceli do nasledujúceho leta vo fabrike nainštalovať do všetkých hál, kde je vysoká teplota. Okrem nadmerného tepla je podľa zistení hygienikov na Slovensku problém aj s nezabezpečením pitného režimu pre zamestnancov. Tohto prehrešku sa dopúšťajú hlavne firmy v textilnom a strojárskom priemysle, uvádza Drobová.

Až tri litre vody

O tom, pri akých teplotách a ako dlho môžu robiť počas horúčav jednotliví zamestnanci a na aké dlhé prestávky či koľko litrov vody majú nárok, hovorí vyhláška ministerstva zdravotníctva o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci. Ochrana pred teplom, nárok na teplotné prestávky a na množstvo vody v rámci pitného režimu závisí od triedy, v ktorej sa zamestnanec nachádza. Sú štyri. V prvej sú napríklad administratívni pracovníci a vo štvrtej pilčici. Drevorubač pracujúci intenzívne v lese so sekerou môže podľa týchto zásad pri 34-stupňovej teplote pracovať nepretržite najviac 21 minút. Za pracovný čas má nárok až na tri litre tekutín.

Prehrešky firiem

nedodržanie pracovných prestávok,

nestrádanie pracovníkov na teplých pracoviskách,

nezabezpečenie pitného režimu,

vetranie priestorov,

prestávky v neklimatizovaných priestoroch alebo na slnku,

nezabezpečenie možnosti sprchovania.

Späť na obsah

---

**Firmy sa počas horúčav musia postarať o blaho zamestnancov, inak hrozí pokuta (etrend.sk; 03/08/2017; SITA ; Zaradenie: eTREND/ekonomika)**

<https://www.etrend.sk/ekonomika/firmy-sa-pocas-horucav-musia-postarat-o-blaho-zamestnancov-inak-hrozi-vysoka-pokuta.html>

Nedodržanie pracovných prestávok pri práci, nezabezpečenie pitného režimu či neochota upraviť pracovný čas sú najčastejšími nedostatkami zo strany zamestnávateľov počas horúčav, ktoré zistil Úrad verejného zdravotníctva SR (ÚVZ SR).

Zdroj - TREND.sk

Podľa ÚVZ SR, niektorí zamestnávateľia nedodržiavajú povinné striedanie pracovníkov na pracoviskách, kde sa tvorí sálavé teplo alebo vetranie zabezpečujú prievanom tam, kde nie je zabezpečená klimatizácia.

Ďalší zamestnávateľia síce umožnia pracovné prestávky, no zamestnanci ich trávajú v neklimatizovaných priestoroch alebo vonku. V prípade nedodržania riadnych pracovných podmienok v čase horúčav hrozia zamestnávateľom sankcie vo výške 100 až 2-tisíc eur.

Orgány verejného zdravotníctva vykonávajú kontrolu na pracoviskách jednak v rámci štátneho zdravotného dozoru, ale aj na základe podnetov. Štátny zdravotný dozor sa vykonáva nepretržite, prioritne na pracoviskách s rizikovými prácami, kde je ohrozené zdravie zamestnancov.

"To znamená, že štátny zdravotný dozor sa vykonáva najmä cielene a efektívne so zameraním na konkrétny rizikový faktor práce a pracovného prostredia a na aktuálne miestne podmienky na pracovisku, čo v letných mesiacoch znamená aj kontrolu opatrení zo strany zamestnávateľa na zníženie nepriaznivých účinkov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na pracovisku," vysvetlila hovorkyňa úradu Zuzana Drobová.

V prípade podnetu týkajúceho sa mikroklimatických podmienok pri práci sa prešetruje opodstatnenosť každého podnetu.

Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zabezpečiť svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby si mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života a zdravia. V prípade mimoriadne teplých dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni dosiahne hodnotu vyššiu ako 30 °C, musí zamestnávateľ zabezpečiť tienenie a vetranie ventilátormi, vzduchotechnikou či klimatizáciou.

Pre zamestnancov by mal byť na pracovisku dostupný dostatok pitnej vody, pričom zamestnávateľ musí pitnú vodu zabezpečiť na vlastné náklady. V prípade potreby umožniť zamestnancom prestávky v práci, aby sa mohli ochladiť. Zamestnávateľ môže upraviť pracovný čas v prípade, že teploty na pracovisku nezodpovedajú predpísaným hodnotám.

Každý zamestnávateľ je podľa Drobovej povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov aj zdravotný dohľad (pracovná zdravotná služba). Do náplne jej práce patrí aj poradenstvo zamestnávateľovi a zamestnancom o ochrane zdravia.

---

### **Dopyt firiem po zamestnancoch bude lámať rekordy (Pravda; 179/2017; 04/08/2017; s.: 18; Redakcia ; Zaradenie: Užitočná pravda)**

Trend klesajúcej nezamestnanosti a rastúceho počtu neobsadených voľných pracovných miest bude pokračovať aj v druhom polroku 2017. "Zverejnený pokles evidovanej nezamestnanosti tesne pod úroveň sedem percent tak nie je konečný. Dopyt firiem po zamestnancoch totiž zostáva vysoký, pričom neočakávame, že do konca roka by sa maúo na tomto trende niečo zmeniť," hovorí podpredseda predstavenstva personálno-poradenskej spoločnosti McROY Group Ľuboš Sirota. Najvyšší náborový apetít predpokladá spoločnosť predovšetkým v

odvetví priemyselnej výroby, a to najmä v segmentoch automotive a strojárstva. "Ľudí by mali naberať nielen priamo výrobcovia áut, ale aj ich subdodávatelia. Očakávame aj oznámenie nových investícií, prípadne rozširovanie už existujúcej výroby firiem, ktoré budú súvisieť s príchodom automobilky Jaguar," vysvetľuje Sirota. Ďalším odvetvím, ktoré by malo v nasledujúcom období naberať ľudí, je logistika. Tu by sa pod rast zamestnanosti mala podpísať hlavne významná investícia Amazonu pri Sereďi, no očakávať sa dajú aj nábory v ostatných logistických parkoch na Slovensku. Z tohto pohľadu by mal byť silný región Považia, ako aj Záhorie. Vysoký dopyt po zamestnancoch sa dá očakávať aj z prostredia centier zdieľaných služieb.

Úrady práce momentálne evidujú približne 60-tisíc voľných pracovných miest. V porovnaní so začiatkom tohto roka sa ich počet takmer zdvojnásobil. "V skutočnosti je však objem neobsadených pracovných miest výrazne vyšší. Podlá nášho odhadu je ich momentálne viac ako 100tisíc. Veľká časť firiem totiž voľné miesta na úrady práce nenahlasuje, a tak sa v oficiálnych štatistikách neobjavia," upozorňuje Sirota.

McROY očakáva, že už teraz vysoký počet voľných pracovných miest ešte stúpne. Výsledkom bude ďalšie prehĺbenie súčasného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Dá sa preto očakávať, že bude rásť tlak na zvyšovanie miezd, ako i snaha firiem dovážať ľudí zo zahraničia. Zvyšovať by sa mal aj počet podnikov, ktoré budú musieť zvážiť vyššiu úroveň automatizácie svojej výroby. Vylúčiť sa nedá ani to, že firmy, ktoré u nás dlhodobo trpia nedostatkom ľudí, zvážia presun výroby do zahraničia. "Ak sa pozrieme na dopyt po zamestnancoch, môžeme zodpovedne povedať, že trh práce je na rekordnej úrovni od vzniku samostatného Slovenska. Očakávame pritom, že v najbližších mesiacoch trh terajšie rekordné maximá ešte prelomí," dodáva Sirota.

[Späť na obsah](#)

---