



MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZDRUŽENIA ŽELEZNIČIAROV

Oslovili sme politické strany

Predstavenstvo GR OZŽ v rámci svojej práce, prijalo úlohu osloviť spektrum politických strán, ktoré v prieskume majú najväčšiu možnosť dosiahnuť 5% hranicu pre vstup do Národnej rady Slovenskej republiky. V prípade, že budú zostavovať po voľbách vládu SR, budú tvoriť aj dopravnú politiku štátu. Je to úloha, ktorá je zadaná a realizovaná úplne apoliticky. Naša snaha je postavená na prezentácii problematiky celého železničného sektora z pohľadu zástupcov zamestnancov. Pri rokovaní a prezentácii súčasného stavu a návrhov k riešeniu poukazujeme na zanedbanú železničnú infraštruktúru, problematiku liberalizácie osobnej železničnej

dopravy, ako aj postoj ku krokom, ktoré smerujú k ďalšiemu deleniu firmy ZSSK CARGO, čo my vnímame ako skrytú privatizáciu.

Touto cestou sa snažíme upriamiť pozornosť všetkých politických strán na potrebu vypočítať si názory všetkých zamestnancov, ktorí majú svoje dlhoročné skúsenosti, vychádzajúce priamo z praxe. Majú svoje pohľady a návrhy na riešenie problematiky železníc v rámci dopravnej politiky štátu. Je to úloha z pohľadu sociálneho partnera v dialógu na podnikovej, rezortnej, politickej či vládnej úrovni. Je to úloha, ktorá hľadá do budúcnosti železníc.

Predstavenstvo GR OZŽ

OTÁZKY NA TELO

Odčlenenie opravárenstva od ZSSK CARGO

Peter Pikna, podpredseda OZŽ a predseda PV OZŽ pri ZSSK CARGO odpovedal na otázky pre železničný magazín RAILTARGET

1. Hlavným dôvodom, prečo odbory nesúhlasia s oddelením Depo Services je, že zamestnanci prídu o režijné výhody a sociálne istoty. Na jednaní odborov s vedením ZSSK CARGO na Ministerstve dopravy bolo garantované, že všetko zostane zachované. Prečo s tým nesúhlasíte, keď boli nakoniec hlavné dôvody vyriešené?

S odčlenením opravárenstva od ZSSK CARGO majú problém hlavne zamestnanci ZSSK CARGO, čo je úplne legitímne, ak niekto ma vstúpiť do niečoho nového, čo sa nachádza zatiaľ len vo forme vízie v dlhodobom horizonte. Odbory len vrcholovo prezentujú ich názor. Až na základe medzirezortného pripomienkového konania (MPK) k prevodu časti majetku ZSSK CARGO pod dcérsku spoločnosť Depo Services, a. s. (DS), Odborové združenie železničiarov cez Konfederáciu odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) a následného rozporového konania na MD SR, bolo počas rokovania prisľúbené ústnou formou zo strany akcionára, že bude zachovaná tarifa aj pre zamestnancov DS. Tá však po výmene povereného ministra MD SR už garantovaná nebude. Čo sa týka sociálnej oblasti, áno aj tá bola zatiaľ ústne prisľúbená priamo na rokovaní. Hlavným dôvodom, ale naďalej ostáva to, že tento projekt nie je pre nás dostatočne podložený ekonomicky s dlhodobým horizontom predpokladov do roku 2030 a už nie je v súlade s uznesením vlády SR 390/2013. Opravárenská činnosť podľa uznesenia, na ktoré sa odvoláva aj predstavenstvo ZSSK CARGO mala byť odčlenená do konca roka 2014 a mala byť spolu so Železničnou spoločnosťou Slovensko, a. s. Treba spomenúť, že ZSSK CARGO sa v tejto dobe nachádzalo v červených číslach a odčlenenie malo byť jedným z krokov revitalizácie spoločnosti, po ktorom malo ostať v materskej firme 5090 zamestnancov. V dnešnej dobe ostane necelých 3000 zamestnancov. Zamestnanci už stratili dôveru, že ďalšie delenie spoločnosti prinesie ozdravenie a konkurencioschopnosť matky a dcéry, čo svojim podpisom vyjadrilo svoju nespokojnosť s týmto zámerom cez 500 dotknutých zamestnancov.

2. Odčlenením sekcie opráv od samostatnej spoločnosti Depo Services dôjde k ročnej úspore vo výške 2 miliónov eur. Vnímate, že svojim konaním môžete poškodiť ekonomické záujmy spoločnosti ZSSK CARGO?

To, že odčlenením dôjde k takejto úspore je len jednostranný pohľad a hlavne je to len odhad vedenia ZSSK CARGO a MD SR. Prepočty sa môžu, ale ani nemusia splniť. Čo sa týka druhej časti Vašej otázky, nie moje, ale naše konanie Odborového združenia železničiarov (OZŽ), tým že vznieslo zásadnú pripomienku k projektu DS nemôže nijako poškodiť ekonomické záujmy spoločnosti ZSSK CARGO. Garancia sociálnych istôt bola určite finančne zarátaná do prepočtov oboch spoločností a čo sa týka zmarenia projektu, tak to môže urobiť jedine vláda SR. Ekonomické záujmy v žiadnom prípade nemôžu poškodiť pripomienky zamestnancov zaslané cez KOZ SR, OZŽ do

Riadenie BOZP v kontexte starnúcej pracovnej sily

Starší zamestnanci tvoria čoraz väčší podiel pracovnej sily. Keďže ľudia pracujú dlhšie, riadenie BOZP pre starnúcu pracovnú silu sa stalo prioritou. Od konca 90. rokov patrí k dôležitým cieľom vnútroštátnych a európskych politík zvýšenie miery zamestnanosti a predĺženie pracovného života ľudí. V roku 2018 sa miera zamestnanosti v 27 štátoch EÚ u ľudí vo veku 55 až 64 rokov v porovnaní s rokom 2005 zvýšila zo 40,5 % na 58,5 %.

• **Bežné zmeny súvisiace s vekom môžu byť pozitívne aj negatívne.**

Mnohé faktory, napríklad **rozvaha, strategické myslenie, holistické vnímanie a schopnosť uvažovania**, sa s rastúcim vekom zlepšujú alebo len objavujú. S vekom rastú aj **pracovné skúsenosti a odborné znalosti**. V dôsledku prirodzeného procesu starnutia však dochádza k úbytku niektorých funkčných schopností, najmä fyzických a zmyslových. Možné zmeny funkčných schopností sa musia zohľadniť v hodnotení rizík a práca a pracovné prostredie sa majú upraviť tak, aby zohľadňovali tieto skutočnosti. Zmeny funkčných schopností podmienené vekom nie sú jednotné z dôvodu individuálnych rozdielov v životnom štýle, stravovaní, telesnej kondícii, genetickej predispozícii na choroby, úrovni vzdelania, práci a ostatných faktoroch. **Starší zamestnanci netvorí homogénnu skupinu**; medzi jednotlivcami v tej istej vekovej skupine môžu byť značné rozdiely.

• **Starnutie a práca**

Pokles výkonnosti súvisiaci s vekom sa týka najmä **fyzických a zmyslových schopností**, ktoré sú najviac relevantné pre namáhavú fyzickú prácu. Prechod od ťažobného a výrobného priemyslu k službám a znalostnému priemyslu, ako aj vyššia miera automatizácie a mechanizácie úloh a využívanie zariadení s vlastným pohonom znížili potrebu namáhavej fyzickej práce. V tomto novom kontexte sa v čoraz väčšej miere cenia mnohé schopnosti a zručnosti starších ľudí, napríklad dobrá schopnosť nadväzovať vzťahy, zákaznicky servis a svedomitosť. Mnohé zmeny súvisiace s vekom sú okrem toho v niektorých povolaniach relevantnejšie ako v ostatných. Napríklad zmeny rovnováhy majú nepriaznivé účinky

OTÁZKY NA TELO

Odčlenenie opravárenstva od ZSSK CARGO - dokončenie str. 1

MPK. Plnú zodpovednosť za tento projekt nesie predstavenstvo ZSSK CARGO a MD SR. Ich rozhodnutie posunúť DS na schválenie vládou SR, nemôže v tomto prípade ovplyvniť MPK.

3. Je pravdou, že kvôli oddeleniu Depo Services by ste prišli o pozíciu v dozornej rade ZSSK CARGO a aj o pozíciu vo vedení odborov?

Je to lož. Do dozornej rady, či už ZSSK CARGO alebo DS podľa zákona ak je vo firme viac ako 50 zamestnancov, môžu kandidovať podľa platných stanov firmy 2 kandidáti z radov zamestnancov, ak splnia potrebné atribúty. Čiže jedine voliči môžu rozhodnúť, kto sa stane právoplatným členom DR. Čo sa týka mojej pozície v odboroch, tak tú v žiadnom prípade nemôže ohroziť odčlenenie časti spoločnosti. Máme členov aj v iných odčlenených a privatizovaných železničných spoločnostiach. Podľa platných Stanov OZZ funkcia podpredsedu je volená členmi OZZ nie zamestnancami spoločností. Každá odborová organizácia, ktorá je riadne ohlásená, že pôsobí v danej firme, má všetky práva hájiť záujmy zamestnancov a musí byť vedením spoločností aj akceptovaná.

4. Vzhľadom na to, že zásadné rozpory, kvôli ktorým odbory s oddelením Depo Services nesúhlasili boli vyriešené, ako vnímate to, že sa z oddelenia Depo Services zjavne stáva váš osobný boj za udržanie svojej pracovnej pozície v dozornej rade ZSSK CARGO a pozície vo vedení odborov?

Táto otázka sa ma dotkla asi najviac preto, že som od roku 1989 srdcom železničiar a presne s takýmto srdcom aj od roku 2006 hájím práva a záujmy zamestnancov. Nikdy to nebol môj osobný boj a ani nebude. Nezakladal som si nikdy na kariére ani na osobnom udržaní v dozornej rade. Zamestnanci už vo firme niečo pamätajú (veková hranica je už 50+) a zahmleným víziám a predpokladom už neveria. Pracujú v štátnej firme pod gesciou politických nominantov SR. Majú zato, že na základe svojich dlhodobých skúseností a tým, že sú aj právoplatnými voličmi SR si môžu dovoliť povedať svoj názor v štátnej firme. Nato majú svojich zástupcov zamestnancov. Takže nie môj osobný boj, ale prehovoril hlas zamestnancov.

Informácia z rokovania odborových organizácií a predstavenstva ZSSK CARGO dňa 21.8.2023 k projektu Depo Services, a. s. Vzhľadom na to, že som sa toho rokovania zúčastnil, môžem povedať, že bolo plánované na doporučenie MD SR tak, ako aj výjazdy manažérov ZSSK CARGO medzi zamestnancov. Rokovanie sa konalo na základe rozporového konania (KOZ SR a ZSSK CARGO), na ktorom si mali odborové organizácie pôsobiace v ZSSK CARGO a predstavenstvo ZSSK CARGO vykonzultovať ešte raz dôvody zámeru odčlenenia opravárenstva podľa uznesenia vlády SR 390/2013 a niektoré ešte nezodpovedané otázky zamestnancov z rozporového konania. Z rokovania bude vytvorený zápis, ktorý bude zaslaný na MD SR. Naďalej však budú pokračovať stretnutia manažérov ZSSK CARGO so zamestnancami až do 4.9.2023. Na rokovaní boli zo strany predstavenstva zagarantované sociálne istoty pre zamestnancov Depo Services, a. s. ako: kolektívna zmluva so všetkými benefitmi, ako v PKZ ZSSK CARGO okrem bodu mzdy, o ňom sa bude kolektívne vyjednávať, tarifu (reži) môže garantovať jedine MD SR. Na záver bola predstavenstvom ZSSK CARGO oslovená každá z 11 odborových organizácií, aký má ešte rozpor k projektu DS okrem sociálnych vecí, ktoré už sú garantované. OOO ZSSK CARGO PhDr. Erika Doubková, OZ-VSP Ing. Bartolomej Kun, OZZ Ing. Peter Tomašovič, FVC Milan Šandor, OAVD Mgr. Jozef Chovanec - tieto organizácie nemajú už k projektu žiadnu pripomienku. Ostatné odborové organizácie OZZ Peter Pikna, FS Dušan Kaša, VOZZ Vladimír Hrivňák, FPP Štefan Hlavatý, NOŽ Marek Pacholský, MNOŽ JUDr. Milan Španír konštatovali, že im ešte chýbajú jasnejšie informácie týkajúce sa ekonomickej vízie a rozvoja oboch spoločností, matky a jej 100% dcéry do budúcnosti. Ekonomické otázky spojené s odčlenením dcérskej spoločnosti DS, úzko súvisia s otázkou sociálneho zabezpečenia novovzniknutej spoločnosti, to znamená, keď sa firme nebude dariť po ekonomickej stránke, bude to mať dopad na sociálne istoty zamestnancov DS, teda na ich mzdy a potrebu počtu pracovných miest. Vzhľadom nato, že do zámeru realizácie projektu okrem sociálnych vecí, ktoré boli nateraz garantované, nemajú právo vstupovať odbory, plná zodpovednosť za tento vytvorený a zrealizovaný projekt je na strane predstavenstva ZSSK CARGO a MD SR. V záverečnej etape o definitívnej realizácii projektu však musí rozhodnúť vláda SR.

Riadenie BOZP v kontexte starnúcej pracovnej sily - dokončenie str. 1

pre hasičov a záchranárov, ktorí pracujú v extrémnych podmienkach, nosia ťažké vybavenie a zdvíhajú a prenášajú ľudí. Znížená schopnosť odhadnúť vzdialenosť a rýchlosť pohybujúcich sa predmetov má dôsledky pre nočnú jazdu, nie však pre úradníkov.

• Hodnotenie rizika podľa veku

Vek je len jedným z aspektov rôznorodej pracovnej sily. Hodnotenie rizika na základe veku znamená zohľadniť pri hodnotení rizík charakteristiky rôznych vekových skupín súvisiace s vekom vrátane potenciálnych zmien funkčných schopností a zdravotného stavu. Medzi riziká týkajúce sa starších zamestnancov patria najmä: fyzicky náročné pracovné zaťaženie; riziká spojené s prácou na zmeny; horúce, chladné alebo hlučné pracovné prostredie. Keďže interindividuálne rozdiely sa vekom zväčšujú, **predpoklady by nemali byť založené iba na základe veku**. Pri hodnotení rizika, by sa mali zohľadňovať pracovné nároky so zreteľom na schopnosti a zdravotný stav jednotlivca.

• Podpora pracovnej schopnosti a podpora ochrany zdravia na pracovisku

Pracovná schopnosť je rovnováha medzi prácou a individuálnymi zdrojmi. Ak sú práca a individuálne zdroje v súlade, pracovná schopnosť je dobrá. Na tento súlad majú vplyv tieto kľúčové faktory: zdravie a funkčné schopnosti; vzdelávanie a spôsobilosť; hodnoty, postoje a motivácia; pracovné prostredie a komunita; obsah, nároky a organizácia práce. Pracovnú schopnosť možno zmerať pomocou indexu pracovnej schopnosti. Z koncepcie pracovnej schopnosti vyplýva, že

opatrenia na pracovisku určené na podporu pracovnej schopnosti by mali zahŕňať všetky tieto faktory. Zdravie ľudí v neskoršom veku je **podmielené ich predchádzajúcou životosprávou**. Úbytok funkčných schopností možno spomaliť a zmierniť zdravým životným štýlom, napríklad pravidelným cvičením a zdravou stravou. Pracovisko zohráva kľúčovú úlohu v **podpore zdravej životosprávy a činnosti, ktoré zabraňujú fyzickému úpadku**, a tak prispieva k udržaniu pracovnej schopnosti. Podpora zdravia na pracovisku zahŕňa množstvo tém vrátane stravovania a výživy, konzumácie alkoholu, odvykania od fajčenia a dostatku pohybu, oddychu a spánku.

• Prispôsobenie práce a pracovného prostredia

Dobre navrhnuté pracoviská sú prínosom pre všetky vekové skupiny vrátane starších zamestnancov. Ako sa mení pracovná schopnosť, musí sa meniť aj práca, ktorú možno kompenzovať napríklad: zmenou koncepcie pracovného miesta alebo striedaním práce; častejšími krátkymi prestávkami; lepšou organizáciou práce na zmeny, napr. rýchle striedavé zmeny (2 – 3 dni); dobrým osvetlením a reguláciou hluku; dobrým ergonomickým dizajnom zariadení

• Politikami týkajúcimi sa návratu do zamestnania

Dlhodobé ochorenie môže vyvolať poruchy duševného zdravia, sociálne vylúčenie a predčasný odchod z pracovného trhu. **Zjednodušenie návratu zamestnancov po chorobe** je kľúčom k podpore starnúcej pracovnej sily.

**ZDROJ: <https://osha.europa.eu/sk/>
Igor Maček, inšpektor BOZP OZZ**

Zasadnutie Oblastnej rady OZŽ pri OR Zvolen

Dňa 8.8.2023 sa uskutočnilo zasadnutie Oblastnej rady pri OR Zvolen. Konalo sa z dôvodu vyhodnotenia plnenia záväzkov jednotlivých bodov Kolektívnej zmluvy ŽSR 2021- 2023 za obdobie 1/6 2023. Zo strany OR Zvolen sa rokovania zúčastnil riaditeľ OR Zvolen Ing. Marián Izakovič, prednostovia odborných sekcií v rámci OR Zvolen, vedúci kancelárie riaditeľa Ing. Vincent Štuller (agenda BOZP), vedúca Strediska logistiky ClaO Ing. Martina Pelčarská a zástupcovia ÚS RP LZ Zvolen. V rámci vyhodnotenia plnenia záväzkov KZ zástupcovia zamestnávateľa predniesli návrh vyhodnotenia jednotlivých bodov. V návrhu boli zapracované pripomienky zástupcov zamestnávateľa aj zástupcov odborových organizácií v rámci OR Zvolen. V úvodnej časti JUDr. Martina Brašeňová vyhodnotila zamestnanosť, dôvody skončenia pracovného pomeru, novovzniknuté pracovné pomery a počty chýbajúcich zamestnancov v nedostatkových profesiách. Upozornila na problematické dopĺňanie funkcie výpravca a signalista z dôvodu náročnosti psychologického vyšetrenia. V ďalšej časti sa Ing. Mária Sarvašová venovala mzdovej oblasti a rozboru nadčasovej práce. Konštatovala mierny pokles nadčasovej práce a preneseného náhradného voľna za prácu nadčas v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2022. Napriek poklesu nadčasovej práce v hodinách má OR Zvolen v prvom polroku 33 zamestnancov, ktorí prekročili limit 150 hodín nadčasovej práce. V rámci vyhodnotenia nárastu mzdy sa otvorila aj téma nedostatočného objemu mzdových prostriedkov na prémie. Jednotný prémiový poriadok sa však zatiaľ nepodarilo dohodnúť, aj keď je to záväzok obidvoch strán v KZ. Problematike BOZP sa venoval Ing. Vincent Štuller. Skonštatoval, že v rámci previerok BOZP sa v zápisoch často nepomenováva závada BOZP, ale spôsob jej odstránenia (napr. výmena podlahy). Časti OOPP a zásobovaniu rovnošatovými súčasťami sa venovala Ing. Dagmar Backová. Zástupcovia zamestnancov skonštatovali, že v skladoch chýbali prilby, okuliare proti oslneniu pre výpravcov, atď. Pri výstražných montérkach s vysokou viditeľnosťou s retroreflexnými pásmi sa zamestnanci sťažujú na nepriedušnosť materiálu a objavuje sa aj zbiehanie materiálu pri praní. Veľkostný sortiment OOPP na skladoch je takisto nedostatočný. Treba však povedať aj to, že rečí ohľadom kvality OOPP je veľa, ale reklamácií je minimum. Aj mimoriadnych rezervácií je veľmi málo. Chceme preto požiadať zamestnancov a aj vedúcich zamestnancov, aby v prípade poškodenia a reklamácií OOPP postupovali v zmysle reklamačného poriadku. Takisto Bod 61 KZ ŽSR, zásobovanie výpravcov rovnošatovými súčasťami hodnotíme ako splnení s výhradou. V rámci vyhodnotenia znižovania rizikovej práce bolo skonštatované, že počet zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce oproti rovnakému obdobiu roku 2022 neklesá a narastá aj počet hodín odpracovaných v riziku. Na tento stav má vplyv niekoľko faktorov a znenie tohto bodu by mohlo byť jednou z tém kolektívneho vyjednávania. V rámci odstraňovania vplyvu záťaže teplom a chladom na zdravie zamestnanca je spracovaný zoznam pracovísk, kde bude vzhľadom na finančné možnosti postupne nainštalovaná klimatizácia. V rámci rekondičných pobytov bolo skonštatované, že polovica zamestnancov využila možnosť zúčastniť sa rekondičného pobytu. Čo je aj cieľom tohto benefitu. V záverečnej časti sme vyhodnotili čerpanie sociálneho fondu za prvý polrok roku 2023. Prostriedky na čerpanie regenerácie pracovnej sily na organizovanie akcie využili zatiaľ pracoviská - Sekcia EE, Sekcia OZT a Železničná stanica Zvolen. V druhom polroku majú naplánované akcie viaceré železničné stanice a vedenie OR Zvolen pripravuje v mesiaci september Športový deň OR Zvolen. Zo strany zástupcov OZŽ a aj vedenia OR Zvolen zazneli slová, že prostriedky určené na regeneráciu pracovnej sily nemajú byť vyplácané len vo finančnom plnení, ale majú podporiť spoločné podujatia, kde sa môžu zamestnanci stretnúť.

Marián Kubinec,
predseda Oblastnej rady OZŽ pri OR Zvolen

Zasadnutie Oblastnej rady OZŽ pri OR Trnava



Dňa 16. augusta sa konalo zasadnutie Oblastnej rady OZŽ pri OR Trnava. Hlavnými bodmi programu boli vyhodnotenie KZ ŽSR za prvý polrok 2023 za naše OR a správa o plnení hlavných úloh zamestnávateľa. Ďalej to bol vývoj zamestnanosti, mzdový vývoj, nadčasová práca a využívanie fondu pracovného času za prvý polrok. Všetkých zúčastnených vrátane podpredsedu PV OZŽ pri ŽSR Mariána Kubinca privítal riaditeľ OR Trnava Mgr. Ivan Sovič. Po úvodných slovách riaditeľa OR Trnava sa o slovo prihlásila JUDr. Martina Jurišová, vedúca RP LZ Trnava. Bod po bode sme prešli plnenie KZ za naše OR. Ohľadne vybavenia pracovísk sa znovu dostal do popredia staronový problém klimatizácií. Viaceré stanice a pracoviská dlhodobo poukazujú na potrebu inštalácie klimatizácií, respektíve ich nedostatočnej údržby. Tu je treba pripomenúť len jedno. OR Trnava leží na, čo sa týka letných teplôt, exponovanom mieste v rámci celej republiky. Je preto namieste sa týmto problémom komplexne zaoberať. Navyše extrémne letné teploty už netrápia „iba“ zamestnancov, ale aj našu techniku ako je to v prípade zabezpečovacieho zariadenia. Technologické miestnosti OZT na niektorých pracoviskách jednoducho budú musieť byť vybavené klimatizáciou. Prírodné za predpokladu, že nám záleží na ich správnej činnosti. Potešujúcou správou bolo, že je plánovaná inštalácia klimatizácie na vyše 30 objektoch. Ďalšou dobrou správou je začatý projekt výmeny starých „gamatiiek“ za infra panely na vykurovanie a tiež osadenie nových okien na vytipovaných budovách. Samozrejme treba zostať stáť nohami na zemi. Bude to proces postupný, závislý od pridelených financií.

Najboľavejším miestom OR Trnava je už tradične nedostatok zamestnancov. Za uplynulý polrok síce posilnilo naše rady 86 nových zamestnancov, no mnohí ďalší odišli (116), alebo sa odísť chystajú. Jedná sa predovšetkým o skúsených pracovníkov, ktorí využijú možnosť odchodu do predčasného dôchodku. Na OR Trnava bolo k 30. júnu 2023 celkovo 370 voľných pracovných miest. Spolu s námestníkom riaditeľa OR Ing. Františkom Jablončíkom, prednostom sekcie RD Ing. Tiborom Kučerom a vedúcou oddelenia RP LZ Trnava Bc. Adrianou Šišanovou sme sa zhodli, že hlavný nápor odchodov do zaslúženého dôchodku nás ešte len čaká. Niečo podobné sa dalo očakávať. Žiaľ, roky sa nevenovala dostatočná pozornosť aktívnym opatreniam na prilákanie mladých, perspektívnych zamestnancov. Toto zďaleka nie je problém iba v OR Trnava. Je to problém celej ŽSR. Neublíži znovu trochu štatistiky. Počet zamestnancov nášho OR, ktorí dosiahli 50 rokov prekročil hranicu 50%. To je skutočne alarmujúce číslo. Problém s nedostatkom pracovníkov v doprave sa preberá už roky. V poslednej dobe sa v rámci organizácie práce ukazuje vypuklým stále väčší a väčší podstav u pracovníkov v OZT, ŽST, SEE či ŽTS. Ide hlavne o špecializované pozície vyžadujúce roky vzdelávania je jednoducho slabý záujem. Tradične je to problém peňazí a čo si mnohí odmietajú priznať aj benefitov, ktoré práve niektorým týmto špecialistom neboli doteraz priznané. Spomenutý bol aj problém nízkych tarifných tried u referentov prierezových činností. Ako som písal už v apríli, tento trend nedostatku zamestnancov sa už dávno šíri aj východne od hlavného mesta.

Na záver uvediem to isté čo po poslednom zasadnutí OR OZŽ pri OR Trnava. Je potrebné konečne navýšiť rozpočet pre celú ŽSR. Ako sa toho zhostia kompetentní uvidíme čoskoro po voľbách.

Mgr. Peter Legény,
Regionálne pracovisko OZŽ Bratislava

Stratégia poplatkov za železničnú dopravnú cestu

OŽŽ preferuje železničnú dopravu, ako zelenú a bezpečnú dopravu a na základe rokovania železničnej odvetvovej tripartity MD SR dáva pripomienky a podáva námety k materiálu „Nastavenie udržateľnej stratégie poplatkov za železničnú dopravnú cestu“:

- zrovnoprávniť železničnú dopravu s cestnou dopravou (celosieťovosťou a výškou poplatku);
- štát musí pravidelne vyčleniť prostriedky v čiastkovej zmluve pre ŽSR na obnovu, rozvoj a odloženú údržbu tak, aby sa zlepšovala a zvyšovala bezpečnosť, kvalita a rýchlosť železničnej dopravnej cesty;
- zľavy poskytovať na 5 ročné obdobie (stabilizácia a predvídateľnosť podnikateľského prostredia) minimálne vo výške 22 500 000 EUR. Túto výšku zľavy dať variabilne (Keď sa vyčerpá, resp. prekročí, rozpočet verejnej správy v nasledujúcom roku toto prekročenie sa zohľadní v rozpočte pre ŽSR);
- zľavu 22 500 000 EUR požadujeme zachovať pre rok 2024 aj s jestvujúcimi podmienkami;
- možnosť nastaviť zľavu aj progresívne - čím viac dopravca prepraví, tým bude nasledujúci kalendárny polrok prepravovať lacnejšie;
- zo strany štátu treba zabezpečiť, že každá nová investícia alebo stimul pre nové investície bude podmienený (pripojenie pod-

niku alebo priemyselného parku k jestvujúcej sieti železničnej infraštruktúry, alebo aj vytvorenie novej železničnej infraštruktúry (vlečky));

- zväziť odpustenie poplatku za dopravnú cestu na menej využívaných tratiach ŽSR s následnou kompenzáciou tohto výpadku tržieb ŽSR;
- podporiť jednotlivé vozňové zásielky;
- prehodnotiť segmenty na ktoré sa zľava poskytuje (hľadať ten, ktorý nám pritiahne viac tovaru na železniciu z ciest tak, aby sme do roku 2030 naplnili naše záväzky, ktoré sme dali EÚ;
- na zlepšenie kvality železničnej infraštruktúry využiť finančné možnosti v čo najvyššej miere z „Plánu obnovy a odolnosti SR“ ako aj „Operačného programu Slovensko“;
- Platnosť prepracovaného materiálu „Nastavenie udržateľnej stratégie poplatkov za železničnú dopravnú cestu“ navrhujeme od 1.1.2025.

Aj touto formou OŽŽ zastupuje záujmy zamestnancov v jednotlivých firmách. Obhajuje systémové financovanie železničného sektoru. Podporuje investície do rozvoja a skvalitnenia železníc. V plnom rozsahu podporuje záväzky Slovenskej republiky, ktoré sme dali EÚ a tak prispeli k rozvoju zelenej dopravy a do roku 2030 presmerovali dopravu z ciest na železniciu v rozsahu 30%.

Ing. Peter Hoffman, 1. podpredseda OŽŽ

INFORMÁCIE Z KOZ SR

PREČO CHÝBAJÚ NA TRHU PRÁCE ZAMESTNANCI?

Pracovná migrácia, ako domáca, tak aj zahraničná, je prakticky najefektívnejším spôsobom zabezpečenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku disponibilnej pracovnej sily vo všeobecnosti, ako aj v špecifických profesiách. Slovensko patrí v rámci EÚ nielen medzi krajiny s vysokou mierou vnútornej migrácie za prácou, ale radí sa aj k štátom s najvyššou mierou pracovnej emigrácie do zahraničia. Najviac obsadzované pozície slovenskými pracujúcimi v blízkom i vzdialenejšom zahraničí sú v odvetviach hotelierstva, obchodu, služieb, ošetrovateľstva, či vo vybraných odvetviach priemyslu. Paradoxne – sú to zároveň pozície a odvetvia, pre ktoré už domáce firmy nedokážu nájsť ľudí spomedzi Slovákov a je ich potrebné obsadiť cudzincami. Ukazovatele trhu práce jasne ukazujú, že potreba zamestnávania cudzincov prichádzajúcich z tretích krajín je urgentná. Podľa KOZ SR je nevyhnutné hľadať príčiny, prečo sa náš trh práce do takého stavu dostal a prečo slovenskí pracujúci odchádzajú za prácou s vyšším finančným ohodnotením a lepšími pracovnými podmienkami.

Tento týždeň rokovala o možnosti udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu tripartita. Potreba prijatia tejto právnej úpravy vychádza z naliehavosti situácie u niektorých povolaniach, ktoré sú dlhodobo identifikované ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily. Podľa slovenských zamestnávateľov je za tým nedostatok kvalifikovanej domácej pracovnej sily, ale aj nezáujem o ponúkané pracovné pozície. „V protíváhe k jednostrannému trendu v posudzovaní konkurencieschopnosti a napredovaní hospodárstva výlučne na základe makroekonomických údajov a rôznych hodnotení stavu podnikateľského prostredia je potrebné v súčasnosti hovoriť aj o stave zamestnaneckého prostredia a o tom, že udržateľný a rovnovážny rast je čoraz viac závislý na práci kvalifikovaných a aj finančne motivovaných zamestnancov. Tu je potrebné si položiť otázku, či sú slovenskí zamestnanci dostatočne ohodnotení a či skutočne pracujú v primeraných podmienkach a prečo sa náš trh práce do takého stavu dostal,“ uviedla prezidentka KOZ SR Monika Uhlerová, v čom vidí hlavné dôvody nezáujmu o pracovné pozície.

Jednou z vážnych príčin nízkych príjmov na Slovensku a následného odlivu pracovnej sily je totiž charakter ekonomického modelu, ktorý bol dekádami postavený na lacnej pracovnej sile, vysokom objeme odpracovaných hodín (a aj práce v neštandardnom čase, nočnej a nadčasovej práce), nízkej miere inovácií a odkázanosti na priame zahraničné investície, nedo-

statočnom vzdelávacom systéme i zanedbanom celoživotnom vzdelávaní. Tu treba podotknúť, že časť riešení je aj v rukách samotných zamestnancov, a to pýtať si viac prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ktoré nadobudne ešte väčší význam transponovaním smernice o primeraných minimálnych mzdách a implementáciou akčného plánu o zvýšení pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

„Nízka úroveň miezd sa následne pretavuje aj do príjmov rozpočtov verejnej správy a systémov sociálneho zabezpečenia alebo pomoci. Tento model sa už vyčerpá. Riešenia preto musia vychádzať najmä z nového rastového modelu postavenom na inováciách, investíciách do nových technológií, vzdelávaní, výskume a vývoji, a teda aj vyššej pridanej hodnote a produktivite práce. To o. i. podporí aj rast miezd,“ uviedla Monika Uhlerová.

Keď ľudí z krajiny vyháňa do zahraničia nízka mzda, stúpa aj podiel pracujúcich chudobných, ktorý na Slovensku za posledné dva roky zásadne narástol. Podľa EU-SILC narástol zo 4,4 percenta v roku 2019 na 6,7 percenta v roku 2021. Ide o viac ako 150-tisíc zamestnaných, ktorých príjmy sú pod administratívnu hranicu chudoby.

Nedostatok zamestnancov na trhu práce môže byť spôsobený rôznymi faktormi. KOZ SR už dlhodobo poukazuje aj na nesúlad medzi štruktúrou ponuky a dopytu trhu práce v oblasti kvalifikácie i regionálnych disproporcií. Ďalšou príčinou sú aj nedostatočné politiky štátu pri práci s dlhodobo nezamestnanými.

Jedným z faktorov je aj vzdelávanie a odborná príprava. Na jednej strane máme na Slovensku problém s prílišnou kvalifikovanosťou, keď mnohé pracovné pozície, na ktoré by stačilo základné vzdelanie, zbytočne obsadzujeme ľuďmi s vyššou kvalifikáciou, na druhej strane máme nedostatok zamestnancov do výroby, obchodu, či služieb. A to sú práve profesie, ktoré sú obsadzované cudzincami.

Ďalším problémom je v porovnaní s krajinami EÚ relatívne málo zamestnaných pracovníkov na skrátené úväzky. Pritom zo strany zamestnancov sú kratšie pracovné úväzky vítané, napr. pri starostlivosti o dieťa či rodinného príslušníka. Zamestnávateľia však nemajú veľký záujem vychádzať zamestnancom v ústrety prostredníctvom skrátenej práce, a to najmä z dôvodov daňovo-odvodového zaťaženia a celkových nákladov na zvýšený počet zamestnancov z dôvodu skrátenia ich práce. Podľa údajov Štatistického úradu SR pracovalo na kratší pracovný čas v roku 2022 len 77,6 tisíc zamestnancov (z 2 214 400 zamestnancov). „Zroveň sa väčšina ponúk na skrátený úväzok platovo pohybuje len tesne nad úrovňou hodinovej minimálnej mzdy, čo v žiadnom prípade nestačí na zabezpečenie živobytia. A v tom je aj problém nedostatku takto pracujúcich na Slovensku. Roky sme navyše počúvali, ako legislatíva nepraje skráteným úväzkom, pravdou však je, že

pokračovanie na str. 5

INFORMÁCIE Z KOZ SR - dokončenie str. 4

„Ľudia o takto zle platenú prácu nemajú záujem,“ uviedla M. Uhlerová. KOZ SR vždy požadovala regulovanú a v maximálnej možnej miere kontrolovanú migráciu pracovnej sily, ktorá v žiadnom prípade nesmie vyvolávať spoločenské, sociálne a ekonomické napätie, a upozorňovala na zneužívanie sociálneho dumpingu najmä v mzdovej oblasti a prekerizáciu, ktorá v súvislosti so zamestnávaním cudzincov nie je vylúčená. K prekerizácii prispievajú škodlivé javy deformujúce trh práce, medzi ktoré patrí aj agentúrne zamestnávanie. „Nie sú ojedinelé praktiky zamestnávateľov, že cudzincov prijímajú do tzv. kmeňového stavu a domáceho zamestnanca zamestnávajú cez agentúru dočasného zamestnávania,“ uviedla prezidentka KOZ SR.

Aktuálne prijatou právnou úpravou riešime len naliehavú situáciu u niektorých povolaniach, ktoré sú dlhodobo identifikované ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, avšak problémy vyplývajúce z ekonomického modelu Slovenska pretrvávajú. Pri takýchto podmienkach ani cudzinci z tretích krajín u nás dlho nezotrvávajú a odídu na ďalšie trhy európskych krajín, ktoré tiež bojujú s nedostatkom pracovnej sily. Slovensko tak bude v pasci nízkych príjmov, už aj spolu s nedostatkom pracovnej sily, uväznené naďalej.

BUDÚCNOSŤ JE V PRÁCI A SPRAVODLIVOSTI, NIELEN V EKONOMICKÝCH CIEĽOCH.

Z ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku sú viac ako 2 milióny v postavení zamestnanca. Za podnikateľov sa ich v sčítaní obyvateľstva v roku 2021 označilo okolo 350 tisíc. Väčšina Slovákov v produktívnom veku strávi v priebehu roka prácou približne 80 dní čistého času. Ak človek odpracuje napríklad 40 rokov, ide celkovo o 3200 dní života, ktoré venuje svojmu zamestnávateľovi. Napriek tomu sa vo verejnej i mediálnej diskusii omnoho viac pozornosti venuje posudzovaniu konkurencieschopnosti a napredovaniu hospodárstva výlučne na základe makroekonomických údajov a rôznych hodnotení stavu podnikateľského prostredia. Pritom udržateľný a rovnovážny rast je čoraz viac závislý na práci kvalifikovaných a motivovaných zamestnancov a ich životnej úrovne.

Pri posudzovaní stavu ekonomiky a hospodárskeho vývoja sa zjednodušene prihliada na základné makroekonomické ukazovatele, ktoré však nevyjadrujú skutočnú životnú úroveň zamestnanca. Aj pri prijímaní právnych úprav sa prihliada predovšetkým na dopady na verejné financie, na podnikateľské prostredie a vplyvy na zamestnávateľov, prípadne na znižujúcu sa konkurencieschopnosť krajiny. Sociálne dopady, resp. vplyvy na zamestnancov sa často posudzujú len okrajovo, bez hlbších súvislostí.

KOZ SR a jej členské odborové zväzy pravidelne analyzujú vývoj za-

mestnaneckého prostredia a dopady legislatívnych zmien na jeho stav, čo v konečnom dôsledku poskytuje ucelený obraz o pracovných podmienkach, odmeňovaní, o sociálnom dialógu na tripartitnej a bipartitnej úrovni, o spolupráci medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v podnikoch a organizáciách, formách podnikovej sociálnej politiky, ako aj oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ekonomické ciele sú však mnohokrát v ostrom konflikte s cieľmi v oblasti spravodlivých mzdových a bezpečných pracovných podmienok, s požiadavkami na rovnaké zaobchádzanie, odborný a profesijný rast a zosúladaovanie pracovného a rodinného života.

„Aj v súčasnej predvolebnej diskusii počúvame o potrebe zlepšenia podnikateľského prostredia, stimuloch pre firmy či prilákaní investorov, ani raz som nepočula o zlepšení podmienok zamestnancov, ich pracovnom prostredí, o zlepšení postavenia odborových organizácií. Pritom z ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku sú viac ako 2 milióny v postavení zamestnanca. To je každý druhý volič, čo by malo byť dostatočne motivujúce pre politických predstaviteľov, aby predvolebná kampaň, volebné programy, ako aj následné programové vyhlásenie vlády na zamestnancov nezabúdali. Avšak v predvolebnej atmosfére nie je cítiť záujem osloviť ich téma mi im blízky,“ uviedla prezidentka KOZ SR Monika Uhlerová.

Pritom medzi zamestnancami rezonujú okrem tradičných tzv. chlebových tém aj obavy o ich budúcnosť v dôsledku nových výziev. Digitalizácia, demografické zmeny, či klimatická kríza budú generovať obrovské zmeny nielen na samotnom trhu práce, ale v doterajšom spôsobe života jednotlivcov i spoločností. Jednostranné zameranie na priemyselnú výrobu s nízkym stupňom inovácií a postavenie konkurencieschopnosti na politike nízkych miezd je pre budúcnosť Slovenska neudržateľné. V dôsledku vývojových tendencií možno očakávať riziká znižovania miezd, pracovných a sociálnych štandardov a následného oslabovania schém sociálneho zabezpečenia, nárastu šedej ekonomiky a daňových únikov, nedostatočnej ochrany zamestnancov v prostredí novovytvorených pracovných miest v nových odvetviach, rozširujúcej sa pracujúcej chudoby. Tieto témy však v predvolebnej diskusii nepočuť, programom a rétorikou politických subjektov sa vyhýbajú.

Preto sa KOZ SR rozhodla 20. septembra 2023 usporiadať predvolebnú debatu s lídrami politických strán „ZAMESTNANCI ROZHODNÚ“, aby tak aspoň touto cestou umožnila svojim členom, ale aj verejnosti, získať komplexný obraz odborných znalostí a riešení, ktoré strany v oblasti zamestnaneckého prostredia ponúkajú, a aké je prípadné prelínanie ich predvolebných sľubov a smerovaní s programom a hodnotami, ktoré odbory presadzujú a zastávajú.

Prebraté z portálu www.epracaonline.sk

Športové hry železničiarov „Levickej oblasti“

Dňa 21.8.2023 sa v areáli ZŠ Kalná nad Hronom uskutočnil 19. ročník Športových hier železničiarov „Levickej oblasti“. Podujatie organizovala ZO OZŽ pri ŽST Levice v spolupráci so sociálnymi partnermi ŽST Levice, OSD PS Zvolen, SP Zvolen a OP Banská Bystrica. Účastníci podujatia z týchto pracovísk mali podujatie hradené zo sociálnych fondov jednotlivých pracovísk. Zamestnanci ZSSK a ich rodinní príslušníci aj z prostriedkov SF ZSSK určených na regeneráciu pracovnej sily pre odborové organizácie – konkrétne z OZŽ. Športom sa nám podarilo spojiť členov štyroch základných organizácií: ZO OZŽ ŽST Levice, ZO OZŽ ŽST Čata, ZO OZŽ ŽST Úľany nad Žitavou a ZO OZŽ ŽST Kozárovce, ale aj troch zamestnávateľských firiem ŽSR, ZSSK a ZSSK CARGO.

Na športoviskách sa stretli výpravcovia, výhybkári, vlakvedúci osobnej aj nákladnej dopravy, rušňovodiči, posunovači, osobné pokladničky a aj riadiaci zamestnanci jednotlivých firiem.

Pekný areál ZŠ a už tradične aj snečné počasie vytvorili dobré podmienky na šport. Súťažilo sa v minifutbale, v stolnom tenise, lukostreľbe a v petangu. Najväčší záujem pútala tradične lukostreľba, ktorú sa podarilo zorganizovať aj vďaka Petrovi Kassaiovi a dobré zastúpenie mal aj petang. Futbal sa hral tak ako aj vlani na odvetu. Hrali ho hlavne mladší vlakvedúci osobnej dopravy a rušňovodiči, ku ktorým sa pridali zamestnanci železničnej stanice Levice. V obidvoch zápasoch zvíťazili hráči OSD PS Zvolen a RD Zvolen nad vlakvedúcimi osobnej dopravy z Levíc a zamestnancami ŽST Levice.

Celkovo sa podujatia zúčastnilo 40 športovcov. Diplomy pre futbalové mužstvá a najlepších jednotlivcov odovzdal predseda ZO OZŽ pri ŽST Levice Marián Kubinec. Víťazstvá však neboli tým najdôležitejším, čo sme chceli dosiahnuť. Dôležitejšie ako zvíťaziť bolo upevniť priateľské vzťahy medzi zamestnancami rôznych firiem a prežiť jeden pekný deň so svojimi kolegami.

Na záver by som sa chcel poďakovať za dobre odvedenú prácu členom ZV OZŽ ŽST Levice. Takisto aj vedúcim zamestnancom z jednotlivých pracovísk, ktorí podporili toto pekné podujatie.



Marián Kubinec, predseda ZV OZŽ pri ŽST Levice



Milé členky a členovia,

pretože si veľmi vážime Vaše členstvo v OZZ, radi by sme vám ponúkli príležitosť, ako kompenzovať stres a pracovné vyťaženie pohybom alebo relaxáciou.

PROMO AKCIA pokračuje ďalej za zvýhodnenú cenu!
Uhradením a pripísaním sumy 18 € na účet do 18.9. 2023 budete plynule pokračovať vo využívaní karty MultiSport.

od 1.10.2023 do 31.10.2023
18 € / karta / mesiac

od 1.11.2023
36 € / karta / mesiac

Kartu objednáte na: multisport@ozz.sk (napísať: meno a priezvisko, jedinečný kód od vašej základnej organizácie OZZ, telefón, email)

Platba za kartu musí byť pripísaná na účet vždy do 18. dňa v mesiaci (napr. za november 2023, treba platbu poukázať do 18.10.2023).

IBAN: SK89 7500 0000 0040 3220 5412

VS: jedinečný kód vašej ZO OZZ

do poznámky: meno a priezvisko

V prípade otázok: +421 944 026 816, +421 908 301 790, +421 903 423 940

Kartu môžete využiť každý kalendárny deň na jeden voľný vstup v sieti viac ako 2 700 športových a relaxačných zariadení po celom Slovensku a Česku!

Na výber máte viac ako 260 druhov aktivít.



Fitness



Sauna



Bowling



Bazény



Lezecké steny



Skupinové lekcie



Bojové športy



Squash, tenis, badminton



Solné jaskyne



Aquaparky a kúpaliská



Joga a zdravotné cvičenie



... a mnoho ďalších

Kompletný zoznam aktivít nájdete na www.multi-sport.sk.

PÁR PRAKTICKÝCH INFORMÁCIÍ:

- ✓ Karta MultiSport je personalizovaná a neprenosná – pri návšteve zariadenia je nutné sa preukázať platným dokladom totožnosti s fotografiou. Kartú je zakázané ponechávať na recepcii.
- ✓ Pre plynulé pokračovanie v programe od 1.10.2023 odporúčame nastaviť si trvalý príkaz s poukázaním prostriedkov najneskôr do 18. dňa v mesiaci, v opačnom prípade bude od 1. dňa nasledujúceho mesiaca deaktivovaná.
- ✓ Pre vydanie karty MultiSport od 1.10.2023 je nevyhnutné poskytnutie vášho mena a priezviska, emailu a telefónneho čísla.
- ✓ Z odberu karty sa môžete kedykoľvek odhlásiť s tým, že zmena prebehne nasledujúci mesiac. Po zrušení karty budete môcť požiadať o novú kartu (resp. reaktiváciu pôvodnej) až o 6 mesiacov od jej zrušenia (výnimkou sú zdravotné dôvody).
- ✓ Karta sa finančne oplatí. Jeden vstup do fitness centra stojí aj 10 € / 1 vstup. MultiSport ponúka za cenu karty toľko vstupov, koľko má mesiac dní. Aktivitu a miesto si vyberáte vy.
- ✓ Pre viac informácií navštívte stránku www.multi-sport.sk.



DETSKÁ A SPRIEVODNÁ KARTA MULTISPORT

K svojej karte si môžete od 1.8.2023 objednať jednu sprievodnú kartu pre dospelú osobu a až 3 detské karty pre deti do 15 rokov.

Dospelá osoba:
49 € / karta / mesiac

Deti do 15 rokov:
19 € / karta / mesiac



STAŇTE SA ČLENOM MY MULTISPORT

Užívajte si online videá cvičení pre začiatočníkov i pokročilých, prehľadný vyhľadávač športovísk, či zľavy od našich partnerov na rôzne produkty a služby www.my.multi-sport.sk

MultiSport

Namiesto plastovej karty môžete používať QR kód z mobilnej aplikácie My MultiSport.

Uzávierka príspevkov bola 25. 8. 2023.

ZVESTI - mesačník Odborového združenia železničiarov. Vydáva Generálna rada Odborového združenia železničiarov. OZZ, Legionárska 27, 831 04 Bratislava 3. Železničný telefón: 920/5528; www.ozz.sk; e-mail: sekretariat@ozz.sk.
Zodpovedný redaktor Ľubomír Kopka.

Redakčnú radu vedie Ľubomír Kopka. Tlač Tlačiareň J+K Nemšová. Registračné číslo: MK SR 997/94