PREČO BYŤ ČLENOM ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE ?

Čo sú vlastne „ODBORY“? ODBORY – je to organizácia, ktorú tvoria zamestnanci v našej spoločnosti na základe dobrovoľného členstva a úlohou odborov je obhajovať práva a záujmy členov, zamestnancov a prispievať k rozvoju sociálnej súdržnosti. Hlavnými hodnotami odborov sú: sociálne partnerstvo, demokracia, otvorenosť a solidarita. Často sa na odbory prihliada ako na prežitok komunistického režimu, ale v skutočnosti u nás siaha história odborov ďaleko pred obdobie vládnutia komunistickej strany t.j. do II. polovice 19. St. a myšlienka odborového združovania bola totalitným režimom len zneužitá.

Ďalším faktom je, že sú odbory často akýmsi nástrojom alebo predĺženou rukou politických strán. V skutočnosti sú odbory nezávislým a nepolitickým občianskym združením, ktorého cieľom a zmyslom je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov. I napriek tomu, že odbory sami nevyvíjajú politickú činnosť, musia v rámci svojej činnosti, kde presadzujú záujmy a práva zamestnancov, komunikovať s vládnymi predstaviteľmi a s jednotlivými politickými stranami, čo z nich nevytvára politický subjekt.

Odbory, ako sociálny partner zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov, vyjednávajú pre nich kolektívnu zmluvu (KZ), tj. Zmluva, ktorá zaručuje zamestnancom výhody nad rámec platnej legislatívy.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA okrem iného stanovuje výšku TARIFNEJ MZDY, tvorbu a čerpanie sociálneho fondu, výšku odstupného a ďalších výhodnejších mzdových podmienok. Len cez kolektívnu zmluvu je možné dohodnúť ďalšiu dovolenku – v našom ponímaní – „dodatková dovolenka“, vyššie zmenové príplatky – príplatok za prácu v noci a za prácu v sobotu a v nedeľu. Zákon definuje iba mzdové zvýhodnenie za prácu v noci, ale v KZ máme možnosť dohodnuť vyššiu sumu. Práca odborov smeruje i k zlepšeniu komunikácie a posilňovaniu vzájomne otvorených vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Preto odbory nemôžu byť vnímané ako niekto, kto brzdí ekonomický rozvoj zamestnávateľa. Je naopak skutočnosťou, že rozvinutý sociálny dialóg a kvalitná komunikácia medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ich konštruktívne vzťahy postavené na sociálnom zmieri, smerujú k vyššej efektivite a produktivite práce. Ide o nástroj, ktorý zvyšuje konkurencieschopnosť a prosperitu zamestnávateľa.

Odbory vyjednávajú aj ďalšie mimoriadne mzdové zvýhodnenia, vianočný príplatok, výšku náhrady mzdy pri dočasnej pracovnej neschopnosti, výšku príplatku za zácvik a iné bonusy prostredníctvom sociálneho fondu.

Čerpanie sociálneho fondu je možno len po dohode s odborovou organizáciou.

Odbory pomáhajú členom aj v mimoriadnych situáciách, kedy sú postihnutí sociálnymi udalosťami ako napr.: dlhodobá pracovná neschopnosť, úmrtie, živelné pohromy a iné sociálne prípady. Odbory pomáhajú finančným príspevkom alebo darom aj pri: uzavretí manželstva, pri narodení dieťaťa alebo pri životnom jubileu. Deťom, ktoré navštevujú školy v prírode alebo detské rekreácie – taktiež odbory prispievajú rodičom.

Odbory vyjednávajú aj o výške odškodnenia pri pracovných úrazoch zamestnancov. Nie vždy sú úrazy s príčinou „12“ – momentálna indispozícia, nevoľnosť.... žiaľ, sú úrazy a závažné úrazy, pri ktorých je uvedená príčina „8“ – kedy si úraz spôsobil zamestnanec sám z nepozornosti, nedbanlivosti atď. Ak nastane situácia, že je príčina 8, Sociálna poisťovňa požiada zamestnávateľa o vyjadrenie – ako bude krátená – znížená výplata finančného dorovnania (straty na zárobku) mzdy postihnutému zamestnancovi.

Vtedy nastupuje naša práca, kedy sa snažíme o čo najnižšie krátenie náhrady straty na zárobku. Už samotným úrazom a nemožnosťou chodiť do práce je zamestnanec postihnutý.

 Republiková rada OAVD