



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- Z mimoriadnej Rady OZ KOVO - str. 1 – 2
- Panasonic v Kropáčoch končí - str. 3
- Kampaň na podporu KV KZVS začala - str. 1, 5 – 8

JE ČAS!



Jeseň je už tradične obdobím, ktoré znamená zintenzívnenie našej práce na všetkých úrovniach odborovej činnosti. Už začiatkom leta som avizovala, že tohtoročná jeseň bude horúca, a to bez ohľadu na počasie.

Zamestnávateľia sa totiž pri vyjednávaní kolektívnych zmlúv na rok 2014 netajili tým, že budú z nárokov zamestnancov ukrajovať. Lebo nie je z čoho dávať. Lebo ekonomické parametre nepustia. Lebo akcionári tlačia. Lebo je ohrozená ich konkurencieschopnosť. Lebo kríza. Lebo medveď.

A potom som si pozrela niektoré makroekonomické ukazovatele a správu o sociálnej situácii ľudí na Slovensku. Napokon, veď som si ju ani nemusela otvárať, stačí, keď sa stretávam s ľuďmi v podnikoch a počúvam, čo hovoria. Že to nie je nič potešujúce, viete sami najlepšie.

Dokonca v správe OECD za rok 2013 vyšlo Slovensko vo všetkých hodnotených parametroch pracovného prostredia ako jedno z najhorších zo všetkých 36 členských krajín OECD. Realita, v ktorej žijeme nie je ružová, ale čiastočne si za to môžeme aj sami. Rezignácia a pasívny prístup budú len nahrávať tým, ktorí budú chcieť ďalej ukrajovať z toho mála, čo ľuďom ostalo. Niekedy sa sama seba pýtam, kde je tá hranica, kde končí pasivita a ľudia začnú konať sami za seba. Lebo toto sme sa ešte nenaučili. Že sme občania, že máme svoje práva, ale musíme sa ich dožadovať, musíme si pýtať, a občas si aj dupnúť.

Tento rok sme začali s kampaňou na podporu kolektívneho vyjednávania. Zatiaľ prebieha skôr v tlačenej forme prostredníctvom letákov, webu a našich novín. V rámci kampane sme zmenili aj šat našich Priorít a kolektívne vyjednávanie bude venovaná celá jedna strana s pravidelnými rubrikami, kde si budete môcť nájsť aktuálne informácie z prebiehajúcej kampane, kolektívneho vyjednávania, ale aj užitočné údaje z ekonomiky či práva. V októbri odštartujeme druhú fázu kampane. A jej súčasťou budete aj vy. Myslím si, že dozrel čas na to, aby sme sa naozaj prebudili a pochopili, že to za nás nikto neurobí. Tento kus práce musíme odviest spoločne.

JE ČAS! Pod týmto názvom budeme viesť kampaň, ktorá môže našu prácu posunúť dopredu, záleží to však aj na vás. Záleží na vašej podpore, aktívnej, masívnej, odvážnej. Ak chceme, aby odbory nastúpili nový trend svojej činnosti a existencie, musíme sa o to pričniť všetci spoločne. Takže nezabudnite: **JE ČAS!**

Monika BENEDEKOVÁ,
podpredsedníčka OZ KOVO

Z MIMORIADNEJ RADY OZ KOVO

V piatok, 26. septembra 2014, sa v žilinskom Dome odborov uskutočnilo mimoriadne zasadnutie Rady Odborového zväzu (OZ) KOVO. Hlavnou témou stretnutia boli plánované aktivity kovákov na podporu kolektívneho vyjednávania.

Zasadnutie otvoril člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Žilinský región, Jaroslav KORDEK. Po minúte ticha, ktorú členovia Rady venovali svojmu bývalému kolegovi, Karolovi KRIŠICOVI, si pripomenuli aj okružie jubileá troch aktuálnych členov Rady: Evy MIHÁLIKOVEJ z U.S. Steel Košice, Jaroslava MIŠÚNA z Volkswagenu Slovakia a Mikuláša HINTOŠA, predsedu Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice, ktorý si nedávno v Banskej Štiavnici prevzal aj významné ocenenie Ministerstva hospodárstva SR.

Následne sa slova ujal predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ktorý informoval prítomných o pripravovaných legislatívnych zámeroch vlády, vyplývajúcich zo vzájomných rokovaní na pôde hospodárskej a sociálnej rady i bilaterálnych stretnutí s najvyššími predstaviteľmi rezortov práce a financií. Členovia rady sa dozvedeli podrobnosti o prijatí Zákona o zamestnaneckých agentúrach, jeho úpravách, o zámere vlády podporovať vznik tzv. „1-eurových eseročiek“ i o jej podpore stanoviť výšku minimálnej mzdy na úroveň 380 eur. Predseda zároveň informoval o nelichotivých štatistikách OECD (Organizácie pre hosp. spoluprácu a rozvoj), podľa ktorých v dôsledku zvýšenia produktivity práce bolo na Slovensku za posledných sedem rokov zrušených 46 tisíc pracovných miest. Slovensko je zároveň podľa tejto štatistiky na čele rebríčka v produktivite práce, počte nadčasov i nariadenej práce cez

soboty a nedele, čo sa však priamo úmerne k tomu nepremiata do miezd. Podľa Eurostatu (európskeho štatistického úradu) obsadilo Slovensko na prelome rokov 2012/13 výškou čistej mediánovej mzdy- 577 eur – celkovo 7 priečku od konca spomedzi 27 európskych krajín.

Následne sa slova ujala podpredsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá si pre zúčastnených pripravila prezentáciu kampane „Je čas!“ o stave a potrebe kolektívneho vyjednávania v podnikoch i na rezortnej úrovni. Snahou je dosiahnuť, aby odvetvové kolektívne zmluvy vyššieho stupňa boli prístupné širšiemu spektru firiem, ako je to doteraz. Rovnaký dôraz by sa však mal klásť na kolektívne vyjednanie v rámci podnikov, ktoré by malo byť efektívnejšie a výhodnejšie pre zamestnancov ako rámcová dohoda kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Netreba totiž zabúdať, že kolektívne vyjednanie je najvýznamnejším a najdôležitejším produktom činnosti všetkých odborových zväzov a preto je dôležitý tento aspekt podporiť aj konkrétnymi akciami. Členovia Rady následne odsúhlasili zorganizovanie troch regionálnych konferencií v priebehu mesiaca október, na ktorých sa mali zúčastniť výbory všetkých základných organizácií OZ KOVO. (Tie sa konali na východe - v Košiciach, na západnom Slovensku v Piešťanoch

(Pokračovanie na 2. str.)



ZAZNAMENALI SME

- 2. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO SK, Myjava
- 3. september 2014** – zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO v Štúrove
- 4. september 2014** – pokračovanie zasadnutia predsedníctva R OZ KOVO v Štúrove
- 4. september 2014** – výstražný hodinový štrajk zamestnancov spoločnosti WAY Industries a.s., Krupina
- 9. september 2014** – zasadnutie výboru Regionálnej rady predsedov Banskobystrického a Žilinského kraja
- 9. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO SK, Myjava
- 11. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Sereď
- 16. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Kongsberg, Vrábľa
- 18. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Kongsberg Automotive, Vrábľa
- 18. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti OZ KOVO, Bratislava
- 19. september 2014** – dvojhodinový štrajk zamestnancov spoločnosti WAY Industries, Krupina
- 22. september 2014** – zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady v Bratislave
- 22. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti LKW Komponenten, Bánovce nad Bebravou
- 22. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Logistic, Sereď
- 22. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Slovenská, Sereď
- 23. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Porsche Inter Auto, Bratislava
- 23. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Alro Slovakia, Trnava
- 24. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti AHP Hydraulika, Turčianske Teplice
- 24. september 2014** – zasadnutie výboru Regionálnej rady predsedov č.1 a č.2 v Piešťanoch
- 25. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO SK, Myjava
- 26. september 2014** – mimoriadne zasadnutie Rady OZ KOVO v Žiline
- 30. september 2014** – zasadnutie MO č.19 v Martine
- 30. september 2014** – zasadnutie výboru MO č.35, Gelnica
- 30. september 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Lagermax Slovakia, Bratislava

Rozlúčili sme sa...

Dňa 17. septembra 2014 sme sa navždy rozlúčili s našim bývalým kolegom, dlhoročným odborovým funkcionárom, členom Rady OZ KOVO a Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice,

Karolom KRIŠICOM.

Rodinu i priateľov opustil vo veku 62 rokov.
Češť jeho pamiatke.

**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 26. 11. 2014**

Z MIMORIADNEJ RADY OZ KOVO

(Dokončenie z 1. strany)

a stredoslováci sa stretli v Žiline. Podrobnejšie sa o týchto akciách dočítate v Prioritách, v článku Regionálne konferencie ku kolektívnemu vyjednávaniu na str. 5 až 8.)

Ďalšou rezonujúcou témou bola príprava podporného pochodu ulicami Žiliny v rámci Celosvetového dňa boja proti neštandardným formám práce, ktorý sa spája s dátumom 7. október. (Aj o tomto podujatí sa viac dozviete v rovnomennom článku Priorít na strane 4.)

V bode Rôzne zarezovala búrlivá diskusia zástupcov autobusovej dopravy, poukazujujúcich na pre nich diskriminačný zámer vlády zadarmo sprístupniť vlakovú dopravu pre štu-

dentov a dôchodcov. Ako uviedol Michal ČEKEL v stanovisku Mandátového obvodu č.33 a následne aj člen Rady, Jozef Burian zo SAD Trenčín, podmienky a podpora štátu by mali byť rovnaké a občan by si mal sám vybrať, čo je pre neho výhodnejšie.

V závere rokovania členovia Rady schválili finančnú výpomoc pre manželov, ktorí v dôsledku živelnej pohromy prišli o bývanie. Zároveň sa odsúhlasili zmeny v dvoch komisiách do komisie na vyjednávanie KZVS strojárkej bol nominovaný a odsúhlasený člen rady, Ján GABONAY. Jána OSTROLUCKEHO nahradil v komisii pre KZVS Zväzu autobusovej dopravy Róbert MOLNÁR zo SAD Lučenec.

(Text a foto af)



Blahoželanie predsedu E.Machynu jubilantovi M.Hintošovi. V pozadí oslávenci E. Miháliková a J.Mišún.

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, JUDr. Simona Schuszteková, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita Fáková. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z odborárskej kuchyne

MINIMÁLNA MZDA BUDE 380 EUR

Minimálna mzda na Slovensku sa od januára budúceho roka zvýši zo súčasných 352 eur na 380 eur. Ide o nárast o 7,95 %. V polovici októbra o tom rozhodla vláda. Razantnejším zvýšením minimálnej mzdy chce zabezpečiť, aby suma minimálnej mzdy garantovala zamestnancovi vyšší čistý príjem, ako predstavuje hranica rizika chudoby.

Po schválení vyššej minimálnej mzdy predstúpil pre médiá premiér SR, Robert FICO: „Je povinnosťou vlády, aby po tvrdej konsolidácii vyšla v ústrety ľuďom opatreniami, ktoré v rámci možností zvýšia životnú úroveň. Budeme neustále vytvárať tlak na zvyšovanie minimálnej mzdy. Musí sa viac oplatiť pracovať, ako sedieť doma na sociálnych dávkach.“

Predseda vlády zároveň odmietol vyhláse-

nia, že zvyšovanie minimálnej mzdy by mohlo spôsobiť problém, napríklad v nemocniciach. „Nech to má akékoľvek dôsledky, naša vláda bude tlačiť na ďalšie a ďalšie zvyšovanie minimálnej mzdy. Minimálna mzda je pre nás svätá vec,“ zopakoval. Podnikateľom, ktorí sa obávajú, že minimálna mzda môže negatívne vplyvať na nezamestnanosť najmä v chudobnejších regiónoch premiér odkazuje, že takéto vyjadrenia principiálne odmieta. „Pozdravuj-

jem všetkých, ktorí tvrdia tieto nezmysly, že by mzda 380 eur mala spôsobovať v podnikaní nejaké ťažkosti,“ tvrdí. Vláda zamestnávateľom navyše ako kompenzáciu ponúka mechanizmus znižovania zdravotných odvodov.

Zamestnávatelia ale so schváleným zvýšením minimálnej mzdy nesúhlasia. Prezident Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) Marián JUSKO ešte v septembri upozornil na to, že na Slovensku je šesť stupňov minimálnej mzdy podľa miery náročnosti práce, a preto sa najnižšie zárobky zvýšia vo všetkých kategóriách minimálnej mzdy. „Zvýšenie nákladov pre zamestnávateľov môže pôsobiť negatívne na konkurencieschopnosť slovenského priemyslu,“ uviedol vtedy JUSKO. (Sita, r)

PANASONIC V KROMPACHOCH KONČÍ!

Začiatkom októbra preletela médiami správa, že druhý najvýznamnejší zamestnávateľ v regióne Spiš končí. O prácu má prísť vyše 650 ľudí. Spoločnosť Panasonic AVC Networks Slovakia chce do konca decembra ukončiť výrobu prehrávačov a rekordérov v Krompachoch. Zostávajúca výroba bude ukončená v máji budúceho roka.

Podľa primátorky Krompách, Ivety RUŠI-NOVEJ, je toto zlá správa pre všetkých. „Nebude to len spomínaných 650 ľudí, ale bude to mať dopad aj na iné činnosti, nadväzujúce na výrobu,“ uviedla primátorka s tým, že tento negatívny jav pocítil celý región.

Na druhej strane pozitívne hodnotila prístup spoločnosti k zamestnancom. Podľa podnikovej kolektívnej zmluvy má dostať každý prepustený zamestnanec minimálne sedemmesačné odstupné. Rokuje sa aj o tom, aby zamestnanci, ktorí pracujú v podniku dlhšie, dostali ešte vyššie odstupné.

Spoločnosť Panasonic zároveň prisľúbila pomoc pri hľadaní nového investora do uvoľnených priestorov, ako aj pri hľadaní práce prepustených zamestnancov. Časti z nich už ponúkla prácu v Plzni. Nádejou pre prepustených zamestnancov by mohol byť aj nový priemyselný park, ktorý mesto Krompachy dokončí v decembri. Vedenie mesta už rokuje s potenciálnymi investormi, zatiaľ je však o nich ešte predčasné hovoriť.

V krompašskom závode sa s výrobou začalo na jeseň roku 2000, pričom sú v ňom zamestnaní ľudia nielen z okresu Spišská Nová Ves, ale aj z okresov Gelnica, Košice či Prešov. Na trh dodávali Blu-Ray (BD) prehrávače a rekordéry, DVD rekordéry a dosky plošných spojov (PCB) pre televízory. Podľa vyjadrenia PR manažérky spoločnosti Panasonic, A. MARŠÁKOVEJ, európsky trh záznamových zariadení pre video sa neustále znižuje. „Objem predaja spoločnosti Panasonic AVC Networks Slovakia sa bez straty celkového trhového podielu za posledných 5 rokov znížil o viac ako 50% a nepredpokladáme, že tento trend a vývoj na trhu sa v budúcnosti zmenia. Práve pokles výroby a nevyhnutné fixné náklady spojené s činnosťou Panasonicu AVC Networks

Slovakia už naďalej neumožňujú udržať spoločnosť životaschopnú a ziskovú, a to ani napriek viacerým aktivitám, zameraným na zníženie fixných nákladov a zvýšenie efektivity výroby, ktoré boli realizované počas predchádzajúcich rokov,“ uviedla A. MARŠÁKOVÁ.

Definitívny koniec v máji 2015

Ako upresnila, ukončenie výroby pre všetky video produkty je plánované k 31. decembru 2014. Zostávajúca výroba PCB by mala byť ukončená v máji 2015. Výroba High-end BD prehrávačov, BD rekordérov, ako aj výroba PCB pre televízne prijímače bude presunutá do spoločnosti Panasonic AVC CZ v Plzni v Českej republike. Plánované ukončenie produkcie by sa malo dotknúť 656 zamestnancov v trvalom pracovnom pomere na dobu neurčitú. Zamestnancov, s ktorými bude ukončený pracovný pomer od 31. decembra 2014 do 31. mája 2015, je 441. Celkom 215 zamestnancom, primárne spojeným s výrobou produktov, ktoré sa navrhujú previesť do spoločnosti Panasonic AVC CZ, bude ponúknutá možnosť pokračovania pracovného pomeru v plzenskej spoločnosti. Ak ponuku neprijmú, skončia k 31. decembru 2014.

V Panasonicu pracuje aj mama Lucie HOVANCOVEJ z Krompách. „Pre mamu to bude ťažké, má svoje roky a treba sa starať o rodinu a bývanie, takže to bude tvrdé. Nevie, čo bude robiť ďalej. Ponuka ísť pracovať do Plzne je dobrá pre mladých ľudí bez rodín, ale pre ostatných nie,“ povedala 24-ročná Lucia. Dodala, že rodina tak bude odkázaná iba na otcov príjem. Ona sama tiež nemá prácu, má zdravotné problémy a zatiaľ netuší, kedy sa zamestná.

Aktuálna miera nezamestnanosti v Spišskonovoveskom okrese je na úrovni 14 percent. V meste Krompachy dosahuje takmer 20 percent. (Sita, r)

OZ KOVO REAGUJE:

„Minimálna mzda nikdy neohrozovala zamestnanosť ani ekonomiku jednotlivých podnikov“, vyhlásil na danú tému predseda OZ KOVO Emil MACHYNA. Tvrdenia Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR o negatívnych dopadoch na zamestnávateľov, sú podľa neho skôr o politike a vytíkaní kapitálu, a nie o reálnych ekonomických číslach. „To, čo dnes hovorí AZZZ SR, sa nezakladá na reálnych ukazovateľoch. Čudujem sa asociácii, ktorá hovorí, ako zvýšenie minimálnej mzdy poškodí mnohé podniky, vrátane zdravotníctva. Vôbec to nie je pravda, keď sa pozrieme na tie náklady, ktoré s tým súvisia. A dokonca v prvej tarifnej triede pri tej minimálnej mzde budú náklady prakticky nulové, pretože tam tá forma odpočítateľných položiek presne kompenzuje ten nárast, ktorý tam je,“ povedal predseda E. MACHYNA.

Podľa neho si to zamestnávatelia predstávajú tak, že oni nebudú vôbec dvíhať mzdu a štát im bude ešte kompenzovať mzdové náklady, napríklad znižovaním odvodov. „Nie je to možné, lebo v pomere sociálnych dávok na HDP sme v rámci OECD piaty od konca a v sociálnych dávkach tretí od konca, za nami je už len Turecko a Bulharsko. Keď nám rastie produktivita, rentabilita a všetky finančné ukazovatele, nielen makroekonomické, ale aj podnikové, tak som presvedčený, že sa to musí premietnuť aj do rastu miezd,“ povedal E. MACHYNA, podľa ktorého právnické osoby dnes platia do štátneho rozpočtu menej ako fyzické osoby a ten podiel stále klesá. „Pritom sú tu oveľa rizikovejšie faktory ako otázka rastu minimálnej mzdy, napríklad druhotná platobná neschopnosť, neplatenie záväzkov a likvidita spoločností. Mrzí ma, že práve zamestnávatelia, teda tí, ktorí by mali používať ekonomické ukazovatele, používajú skôr politiku a svoje chcenie, ako spraviť ešte väčší biznis na úkor štátu, teda na úkor zamestnancov a daňových poplatníkov,“ dodal E. Machyna.

(af)

V Žiline si kováci pripomenuli deň boja za dôstojnú prácu

7. OKTÓBER – DEŇ BOJA PROTI NEŠTANDARDNÝM FORMÁM PRÁCE

V siedmy októbrový deň sa pred žilinským Domom odborov zhromaždili takmer dve stovky členov Odborového zväzu KOVO z celého Slovenska, ktorí si pochodom ulicami mesta a následne zhromaždením na Mariánskom námestí pripomenuli tento deň ako celosvetový Deň boja proti neštandardným formám práce, akými sú napr. agentúrna práca, reťazenie pracovných pomerov na dobu určitú, pracovné dohody mimo pracovného času atď. Súčasťou bola aj bezplatná pracovno-právna poradňa, ktorú pre širokú verejnosť zastrešovali právnici OZ KOVO.

Podľa prezidenta Konfederácia odborových zväzov SR, Jozefa KOLLÁRA, ktorý sa kovákovi prihovril z tribúny, až polovica za-

Európy. „Dnes máme na Slovensku najviac nadčasov v celej Európe, 176 nadčasových hodín na jedného zamestnanca, čo je prak-



mestnani na Slovensku nerešpektuje Zákoník práce. „Každoročne stúpa aj počet priestupkov zamestnávateľov voči Zákoníku práce. Len v rámci inšpekcie práce bolo v roku 2012 zistených 7 075 porušení a v roku 2013 už 8 695. To znamená o 1 620 porušení viac a to sú len tie, ktoré boli odhalené. Zneužívanie agentúrneho zamestnávania, fingovanie obchodných vzťahov a ďalšie podobné praktiky menia pracujúcich na novodobých otrokov,“ dodal prezident konfederácie, J. KOLLÁR.

V podobnom duchu pokračoval aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA. Uviedol, že ľudia na Slovensku pracujú najviac z celej

ticky o jeden mesiac navyše. A to sú len tie, ktoré sú vykázané. Máme najviac ľudí, ktorí robia v nepretržitej prevádzke a ktorí

robia v soboty a nedele. Toto nie je kvalita života a toto nie je sloboda,“ povedal E. MACHYNA. Podľa neho sa dnes hovorí len o podnikateľskom prostredí - ako treba vytvoriť lepšie podmienky a ako znížiť dane, aby bolo viac práce a väčšia flexibilita. „Dnes sa všetko skrýva za flexibilitu, ktorá je zaklínadlom na zlepšenie ekonomiky. Za flexibilitu skrývame to, že musíme zaplatiť dlhy za banky a skrachované firmy a za všetko to, čo robí chamtivosť tých, ktorí nemajú absolútne žiadny kúsok pokory,“ skonštatoval E. MACHYNA pred kovákmi na Mariánskom námestí.

Na záver sa účastníkom prihovril člen komisie Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou, Michal NIRKA, ktorý vyzval dav, držitelia farebné balóny, aby symbolicky vypustili všetky okrem modrých - teda tých, ktoré predstavujú výhody, vyjednané pri kolektívnom vyjednávaní OZ KOVO nad rámec Zákonníka práce...

(af)



MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

PREMIÉROM VO ŠVÉDSKU JE BÝVALÝ PREDSEDA KOVÁKOV

Keďže aktuálne parlamentné voľby vo Švédsku vyhrali švédski sociálni demokrati, ich vodca, Stefan LÖFVEN, sa stal novým švédskym premiérom. Po 8 rokoch vládnutia pravicových strán sa tak k moci dostáva ľavicové politické krídlo. Na novom predsedovi švédskej vlády je však viac pozoruhodných vecí. Napríklad aj fakt, že je to bývalý predseda švédskych kovákov. Pôsobivý je však celý životopis Stefana Löfvena. Narodil sa 21. júla 1957 v Štokholme. Ako desaťmesačného ho rodičia odložili do detského



domova, neskôr ho zverili do pestúnskej starostlivosti do rodiny z malého mestečka Solleftea, ktorá ho nakoniec adoptovala.

S biologickou matkou i vlastným bratom sa prvýkrát stretol v 22 rokoch, svojho predčasne zosnulého vlastného otca nikdy nevidel.

V detstve hrával hokej, po štúdiu na strednej škole si urobil zväračský kurz a zároveň začal študovať sociálne vedy na univerzite v Umea. Štúdium však nedokončil.

V roku 1979 začal pracovať ako zvärač v zbrojárskych firmách Hägglunds, kde pracoval až do roku 1995. Vo firme začal tiež pôsobiť ako odborár a spoznal tu svoju ženu Ullu. V odboroch to dotiahol až na šéfa odborového zväzu IF Metall. V čele tejto druhej najväčšej odborovej organizácie vo Švédsku stál v rokoch 2006 až 2012.

V roku 2006 ho zvolili do výkonného výboru Švédskej sociálnodemokratickej strany (SAP). V januári 2012 stál na jej čele a v súčasnosti ju doviedol k víťazstvu v švédskych parlamentných voľbách. (Preložila: M. Sitárová)

Ako ďalej v krupinskej Way Industries?

V septembrových Prioritách (nájdete ich na www.ozkovo.sk) sme písali o situácii v krupinskej strojárskych firme WAY Industries a.s. a tiež o dvoch štrajkoch, ktorými chceli zamestnanci upozorniť verejnosť na situáciu v podniku, kedy im vedenie spoločnosti prestalo v lete vyplácať osobné ohodnotenie a začalo s postupným prepúšťaním. V priebehu októbra sa však situácia, ani vzájomné rokovania medzi vedením firmy a Základnou organizáciou OZ KOVO WAY Krupina nikam neposunuli. Základná organizácia je bez výkonného predsedu, nakoľko J. MISKOLCI je z firmy prepustený a má do fabriky zákaz vstupu. Momentálne sa čaká na výsledky kontroly banskobystričského Inšpektorátu práce, ktorý na podnet miestnej základnej organizácie uskutočnil pred dvoma mesiacmi kontrolu. (r)

Regionálne konferencie na podporu kolektívneho vyjednávania KZVS

JE
V
ČAS!



Kolegyne, kolegovia,

V rámci kampane na podporu kolektívneho vyjednávania sa predposledný októbrový týždeň uskutočnili v Košiciach, v Piešťanoch a v Žiline regionálne konferencie, ktorých cieľom bolo oboznámiť členskú základňu s požiadavkami, ktoré chce OZ KOVO presadzovať v kolektívnom vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a rovnako aj na podnikovej úrovni a súčasne aktivizovať členov k podpore týchto požiadaviek účasťou na kolektívnych podporných aktivitách organizovaných OZ KOVO.

Priebeh konferencií naznačil, že aktivizácia členskej základne je z dlhodobého hľadiska kľúčovým prvkom, bez ktorého sa nám nepodarí posunúť kolektívne vyjednávanie na kvalitatívne vyššiu úroveň.

Som rada, že tí, čo sa na konferenciách zúčastnili, prejavili aktívny prístup a záujem podieľať sa na ustavičnom zlepšovaní našej práce. Na škodu veci je, že členovia výborov sa na konferenciách zúčastnili v pomerne malom počte. Aj vypočutá myšlienka a výmena argumentov môže zmeniť uhol pohľadu a prispieť k väčšej názorovej jednote, môže presvedčiť a zmeniť myslenie. A o tom naša práca je. Často ju obrazne prirovnávam k práci šíriteľov viery, vierozvestcov, aj keď, samozrejme, nešírime vieru v pravom zmysle slova. Našou úlohou je šíriť naše hodnoty, idey a presvedčenie. S oduševnením a entuziazmom, ktorý nenechá priestor pre pochybnosti. Akokoľvek malý je posun dopredu, je to vždy krok vpred. Z hľadiska budúcnosti je nevyhnutný.

To, či konferencie splnili svoj účel, si netrúfam hodnotiť. To ukáže až budúcnosť a množstvo ľudí, ktorí nás prídu podporiť. Hovorím nás, ale každý z nich príde zároveň podporiť aj sám seba.

Monika BENEDEKOVÁ,
podpredsedníčka OZ KOVO

NIEKOĽKO FAKTOV

- Viac ako 1/3 domácností spríjmom nad hranicou chudoby nieje schopných čeliť nečakaným finančným výdavkom
- 40% domácností si nemôže dovoliť týždňovú dovolenku mimo domu
- každý siedmy Slovák žije na hranici chudoby
- cenová hladina na Slovensku dosahuje podľa štatistík cca 72 % priemeru EÚ
- nižšie priemerné mzdy ako na Slovensku majú len v siedmich krajinách Európskej únie
- priemerný Slovák musí pracovať viac ako tri mesiace, aby zarobil toľko, čo priemerný Európan zarobí za mesiac
- Nízka mzda = 2/3 mediánovej mzdy - v SR v roku 2013 to bolo 385€
- V SR v roku 2012 pracovalo za nízku mzdu takmer 1/5 všetkých zamestnancov
- Chudobní pracujúci - až 4,2 % zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere - napriek tomu, že pracujúcich príjem nedosahuje hranicu chudoby

Za koľko pracujeme?

- 2013 -hrubá priemerná mzda 824€,
- 2013 -čistá priemerná mzda v SR 637€
- takmer 2/3 zamestnancov nedosahuje túto mzdu!
- 2013 čistá mediánová (stredová) mzda 577€ - polovica zamestnancov má menej ako 577€



Regionálne konferencie na podporu kolektívneho vyjednávanía KZVS

Košice - 20. október 2014

V pondelok, 20. októbra, sa v košickom Dome kultúry- Jumbo centre - stretlo viac ako 400 zástupcov základných organizácií Odborového zväzu KOVO z východného Slovenska. Dôvodom bolo stretnutie s predsedom a podpredsedníčkou OZ KOVO – Emilom MACHYNOM a Monikou BENEDEKOVOU- ktorí kolegov oboznámili s kampaňou na podporu kolektívneho vyjednávanía kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Prítomní boli aj členovia predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický a Prešovský kraj, Ján ŠLAUKA a Jozef BALICA. V rámci diskusie zarezonovala otázka podpory kolektívneho vyjednávanía v uliciach i snaha o odstránenie regionálnych rozdielov v mzdách a pracovných podmienkach zamestnancov. Prinášame aj krátky názorový prieskum niekoľkých oslovených:



IVETA TAŠKOVIČOVÁ, Stavebné bytové družstvo II, Košice: „Jednoznačne považujem kolektívne vyjednávanie -i kampaň s ním spojenú- za dôležité, pretože bez neho by sme nemali všetky tie výhody, ktoré našim zamestnancom poskytuje podniková kolektívna zmluva- a je ich naozaj dosť. Na druhej strane je veľmi ťažké získavať nových a mladých ľudí, presvedčať ich, aby vstúpili do odborov. Väčšinou ostávajú v úzadí, mimo odborovej organizácie a hoci výhody z kolektívneho vyjednávanía oceňujú a využívajú, organizovať sa nechcú.“

MIKULÁŠ HINTOŠ, predseda Rady odborov U.S.STEEL KOŠICE: „O potrebe



aktivít na podporu kolektívneho vyjednávanía (KV) nemusíme ani hovoriť- sú dôležité. U nás – v U.S.Steel Košice- sa aktuálne kolektívne vyjednávanie dostalo vo viacerých oblastiach do priameho rozporu s prijatou Stratégiou KV z dielne Odborového zväzu KOVO. Aj preto predpokladám, že uzatváranie našej podnikovej kolektívnej zmluvy bude ešte zdĺhavý a náročný proces. Čo sa týka kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS), je potrebná ako rámec pre uzatváranie pracovných podmienok na podnikovej úrovni. Aj naša nedávna návšteva odborárov v USA nás presvedčila, že dohodnutá KZVS na rezortnej úrovni, ktorá platí pre všetky podniky v danom rezorte by mala byť cesta, ktorou sa chceme vydať. Stojí to viac prostriedkov jednotlivých základných organizácií, ale výsledok stojí za to.“

JAROSLAVA SIVČÁKOVÁ, predsedníčka ZO OZ KOVO TATRAVAGÓNKA a.s., Poprad: „Akcia bola zaujímavá aj z hľadiska množstva informácií, ktoré tu odzneli. My máme podpísanú podnikovú kolektívnu zmluvu na obdobie štyroch rokov, od roku 2012-2015, a dodatkom ku KZ v jednotlivých rokoch vyjednáваме len

nárast miezd. Ja osobne KZVS považujem za potrebnú, keďže nie u všetkých zamestnávateľov pôsobí odborová organizácia. Tiež sú niektoré základné odborové organizácie, kde majú problém uzatvoriť podnikovú kolektívnu zmluvu a sú zamestnávateľia, ktorí odmeňujú zamestnancov len minimálnymi mzdovými tarifikami, zamestnanci nemajú vyplácané žiadne príplatky - ani len tie, ktoré im vyplývajú zo Zákonníka práce. Prítom tam, kde nepôsobí odborová organizácia, sa aj sociálny fond tvorí len vo výške 0,6%, a tým aj na rôzne benefity pre zamestnancov nie sú finančné zdroje.“

Regionálne konferencie na podporu kolektívneho vyjednávanía KZVS

Piešťany - 22. október 2014

V upršanú októbrovú stredú sa v piešťanskom Hoteli Sorea- Sĺňava stretlo asi 120 kováčov zo základných odborových organizácií Bratislavského, Trnavského, Trenčianskeho a Nitrianskeho kraja. Spoza predsedníckeho stola sa im prihovorilo vedenie OZ KOVO - predseda Emil MACHYNA a podpredsedníčka Monika BENEDEKOVÁ – spolu s členmi predsedníctva Rady OZ KOVO, Simonou SCHUSZTEKOVOU a Jánom STÍSKALOM. Po predstavení kampane kolektívneho vyjednávanía KZVS sa rozvinula zaujímavá, miestami búrlivá diskusia o vnímaní vyšších kolektívnych zmlúv zo strany členov odborových organizácií. Viacerí poukazyvali na nedostatočnú reprezentatívnosť KZVS i na problémy pri podnikovom kolektívnom vyjednávaní. Aj tu zazneli poznámky k výrazným regionálnym rozdielom v mzde i pracovných podmienkach, niektorí sa pozastavili nad nezáujmom ľudí vstupovať do odborov či všeobecnou solidaritou pri podpore podnikového kolektívneho vyjednávanía. Rozpravu rozvíjala aj otázka predsedníčky Martiny BÍLEJ zo SACHS Trnava, ktorá poukázala na fakt, že sa do platnej legislatívy dostalo ustanovenie o zvyšujúcom sa počte rokov pri odchode do dôchodku bez ohľadu na pohlavie, náročnosť profesie, viadetnosť matiek či ďalšie špecifické znaky. Všetky otázky však nakoniec boli zodpovedané a tiež prinášame krátku anketu:



PETER VRAŽDA, ZO OZ KOVO Trens SK, Trenčín: „Myslím že takéto podporné akcie už mohli byť skôr, možno už v prvej polovici roka, kedy sa začalo s kolektívnym vyjednávaním KZVS. Najmä po tom, čo skupina ľudí na ministerstve rozhodla, že z hľadiska reprezentatívnosti sa KZVS nebudú vzťahovať na všetky, ale len na vybrané firmy, čo bolo pre mnohých skla-

maním. Ale oceňujem tieto akcie- človek sa dostane k informáciám i zaujímavým názorom- možno by mohli byť aj častejšie...Aj keď s účasťou ľudí je to biednejšie, hoci ide o naše záujmy a dôležité veci, súvisiace s našou prácou a naším postavením.“

JAROSLAV MIŠÚN, ZO OZ KOVO Volkswagen Slovakia: „Úprimne, oča-



kával som tu väčšiu účasť, obzvlášť mladí ľudia mi tu chýbajú. Na tých by sme sa mali viac orientovať. Mne sa ale napr. ľudia v závode na takéto akcie nehlásia a len veľmi ťažko presvedčajú, nakoľko podniková kolektívna zmluva a výhody, ktoré im garantuje, sú omnoho vyššie ako to, čo ponúka KZVS. Prítom kolektívne vyjednávanía sú u nás náročné a tvrdé, dokonca posledné dve kolektívne vyjednávanía boli veľmi tvrdé a museli byť aj za pomoci OZ KOVO, keď sa len 24 hodín pred ostrým štrajkom nakoniec štrajk odvolal. Ale vieme, že máme viac výhod ako mnohí ďalší zamestnanci na Slovensku.“



IVAN KUBALA, predseda ZO OZ KOVO Pankl Automotive Topoľčany: „Kolektívne vyjednávanie – či už podnikové alebo KZVS- je ťažké, náročné a sú nutné správne argumenty. Aj u nás- asi ako inde - to ide ťažko, ale nám napríklad vyššia kolektívna zmluva dopomohla k lepším veciam, napr. k vyššiemu sociálnemu fondu. Aj preto si myslím, že táto kampaň i samotné KZVS sú potrebné, lebo potom nepustia nijakého zamestnávateľa jednat' pod ich úroveň.“

FERDINAND MASÁR, predseda ZO OZ KOVO pri INA Skalica s.r.o.: „U nás sú kolektívne vyjednávanía (KV) štandardné a z môjho pohľadu ich hodnotím kladne. S vyjednávacím tímom si vždy na začiatku stanovíme priority a hľadáme čo najvýhodnejšie podmienky pre našich zamestnancov, ktoré sú reálne. Napr. pre rok 2014 sme dojednali jedno z najväčších navýšení miezd v rámci SR, ak nie vôbec najväčšie navýšenie miezd. Podobne vnímam aj dôležitosť vyšších kolektívnych zmlúv, najmä ak prinášajú výhodnejšie podmienky pre zamestnancov, ako stanovuje Zákoník práce.“

Regionálne konferencie na podporu kolektívneho vyjednávanía KZVS

Žilina - 23. október 2014

V Žilinskom Dome odborov sa vo štvrtok, 23. októbra, zišlo viac ako 110 členov základných organizácií OZ KOVO z Banskobystrického i Žilinského kraja. Na domácej pôde prítomných privítal člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslav KORDEK, ktorý následne odovzdal slovo podpredsedníčke kovákov, Monike BENEDEKOVEJ a potom predsedovi, Emilovi MACHYNOVI. Po príhovoroch vedenia sa v rámci rozpravy prihovril plénu aj ďalší člen predsedníctva, Pavel KÚŠ, ktorý informoval o aktuálnom dianí v spoločnosti WAY Industries, a.s., Krupina. Aj pod Dubňom sa vyprofilovala zaujímavá debata, ktorá riešila otázky výhod i nedostatkov vyšších kolektívnych zmlúv, pripomienkoval sa nezáujem mladých ľudí nielen o vstup do odborov, ale všeobecne i o dianie na domácej politickej scéne, kritizovala sa neúčast' chýbajúcich odborových zástupcov z oboch regiónov. A čo nám prezradili niektorí účastníci?



RUDOLF BRÁZDOVIČ, predseda VZO OZK SCO Žiar nad Hronom „Myslím, že každé stretnutie, ktoré prináša výmenu názorov a poznatkov je prospešné. U nás sa PKZ (podniková kolektívna zmluva) vyjednáva korektne. Po roku 2009 je ale mzdový rast obmedzený možnosťami firmy, ktoré sú dané znížením cien našich výrobkov a od tohto roku aj zvýšenou cenou za elektrickú energiu a jej dopravu k nám. Čo sa týka kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS), doteraz sme sa o ňu nemuseli príliš opierať. Naša PKZ je stále obsiahlejšia a pre nás výhodnejšia. Nemusi to tak ale byť navždy. KZVS preto teraz vnímam skôr ako poistku, hranicu, pod ktorú naša podniková KZ neklesne. Vo viacerých podnikoch je však situácia iná a tak KZVS plní svoju úlohu pri zabezpečovaní lepších pracovných, bezpečnostných aj mzdových podmienok zamestnancov v porovnaní s ustanoveniami Zákonníka práce. Škoda len, že podnikové KZ sú často uzavreté skôr ako KZVS. Podpora a tlak zamestnancov na jej zlepšovanie a vôbec za jej uzavretie nie je potom dostatočná.“

STANISLAV ĽUPTÁK, predseda ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne, a.s., Detva: „Kolektívne vyjednávanie je komplikované a s každým vedením spoločnosti iné. Je rozdiel aj v tom, či ide o finančného alebo strategického investora, keďže finanční chcú návratnosť svojich investícií čo najrýchlejšie a to sa podpisuje aj pod ochotu a ústretovosť pri kolektívnom vyjednávaní. Ak je na druhej strane strategický investor, tam je dohoda možná skôr, keďže ich primárnym záujmom nie je okamžitý výnos. Títo investori bývajú ústretovejší a prístupnejší aj k požiadavkám svojich zamestnancov. Čo sa týka KZVS sú určite potrebné, považujem ich skutočne za veľmi dôležité dokumenty- keď už pre nič iné, tak sú akými „dobrým receptom“ pre tie odborové organizácie, ktoré nemajú schopnosť využiť „krajné“ odborárske zbrane (napr. štrajk), alebo nemajú dostatok skúseností či priestoru na vyjednávanie.



Aj vzhľadom k tomu, že KZVS je taká dôležitá, považujem za nepríjemné, že jedna z ústredných programových téz OZ KOVO- myslím tým rozširovanie KZVS- sa v praxi v podstate nepodarilo zrealizovať- aspoň v mojom - strojárskom odvetví to tak vnímam.“

MIROSLAV CHLÁDEK, predseda VZO OZ KOVO KIA Žilina: „Už začiatkom decembra začíname s rokovaniaми o podnikovej kolektívnej zmluve. Je to pomerne náročný proces, pri kolektívnom vyjednávaní sa stretneme minimálne 8 až 9-krát a rokovania trvajú 3-4 hodiny. O všetkom informujeme zamestnancov cez podnikový časník Kovák Kiák, cez facebook, web stránku, mail alebo cez informácie na nástenke. Počas vyjednávanía zvoláme aspoň 3 až 5-krát konferenciu základnej organizácie, kde dáme kompletnú informáciu o postupe KV a tvoríme ďalšiu vyjednávaciu stratégiu. Na margo KZVS- sú potrebné najmä pre firmy bez odborov a ako „reklama“ ODBOROV. Môžu byť aj akými „vodítkom“ pre vyjednávačov podnikových KZ, pretože garantujú niektoré veci pre firmy, zahrnuté v ich pôsobnosti,

bez nutnosti ďalej vyjednávať.“

FRANTIŠEK REPKOVSKÝ, predseda výboru 1. BB ZO OZ KOVO HRON: „Čo sa týka kolektívneho vyjednávanía, ak mam byť úprimný, záleží u ktorého zamestnávateľa vyjednáваме. Dojednáваме celkom sedem KZ- u troch je to v pohode, u štyroch je to komplikované. Vyjednávanie a celkovú atmosféru pri vyjednávaní ovplyvňujú aj osobné vzťahy medzi funkcionári odborovej organizácie a vedením spoločnosti. Tam, kde nás berú ako partnerov, aj vyjednávanie prebieha celkom v pohode a väčšinou dôjde k dohode na prijateľnom kompromise. Tam, kde sú vzťahy napäté, tam je to komplikované. Napríklad v jednej spoločnosti sme sa vôbec nedohodli a nemáme tam uzatvorenú KZ pre tento rok. Celkovo môžem povedať, že najväčším problémom, aj v tých spoločnostiach, kde máme korektné vzťahy, nám chýba väčšia podpora členov a zamestnancov. Myslím tým vytváranie adekvátneho tlaku z ich strany, alebo aspoň vyjadrenie nespokojnosti s výškou platu a podmienok odmeňovania, ale hlavne vyjadrenie odhodlania „pobiť sa“ o svoje práva. Niektorí sú úplne apatickí a niektorí sa spoliehajú iba na to, že odborová organizácia to vybaví za nich. A potom nám nezostáva nič iné, myslím tým odborovú organizáciu, iba hľadať dohodu so zamestnávateľom aj za cenu ústupkov zo svojich cieľov, len aby sme uzatvorili novú KZ v duchu porekadla „lepší vrabec v hrsti ako holub na streche“. Samozrejme, že sme z toho nešťastní, ale zmeniť tento stav sa nám nedarí. Cesta k náprave je veľmi zložitá a zdĺhavá. Snád

jediným pozitívom je to, že v našej odborovej organizácii máme niekoľko nadšencov, skutočných odborárov, ktorí vedú „o čo ide“. Je nás zatiaľ iba slabšia tretina a to je na lepší výsledok pri kolektívnom vyjednávaní málo. A čo sa týka KZVS, určite je potrebná. Aj keď v našich kolektívnych zmluvách, myslím podnikových, máme väčšinou vyššie tarífne stupnice, sú tam ustanovenia, ktoré nám pomáhajú pri vyjednávaní podnikových KZ. Aj keď v súčasnosti nie je rozšírená a teda neplatí, v rámci pôsobenia našej organizácie, ani jedná KZVS už nám viackrát nám pomohlo keď sme argumentovali tým, že toto je dohodnuté aj v KZVS a zamestnávateľ to potom prijal. Osobne si ale myslím, že ten problém ktorý som opísal v prípade vyjednávanía podnikových KZ, nás trápi aj pri vyjednávaní KZVS. Možno dohodnúť by sme mohli uvažovať o tom, že vyjednávanie KZVS by mohlo nahradiť aj podnikové vyjednávanie, tak ako to majú vo vyspelých krajinách, napr. Nemecku. Dobré si uvedomujem, že je to veľmi, veľmi zložitá, ale do budúcnosti by sme mohli zamerať naše aktivity aj týmto smerom.“

ČO JE NOVÉ?

DRAHŠIE GASTROLÍSTKY

Zmena pre zamestnancov aj zamestnávateľov. Už od novembra sa má zvýšiť cena minimálnej hodnoty stravného lístka o 15 centov.

Gastrolístky, ktoré zamestnávateľ poskytuje, tak budú mať hodnotu najmenej 3,15 €. Dôvodom je zvýšenie cien jedál a nápojov v reštauračných zariadeniach o 5 percent. Minimálna cena gastrolístka sa podľa ministerstva práce naposledy zvyšovala v júli 2012. Odvtedy sa podľa nich ceny v jedálňach a reštauráciách rapídne nezvyšovali. V tomto roku - v auguste - však takmer po dvoch rokoch prekročili hranicu o 5 percent. „V zmysle zvyšovania súm stravného, ktoré je dané zákonom, tak bola splnená podmienka na ich zvýšenie,“ vysvetlila Veronika HUSÁROVÁ z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorá sa odvolala na údaje Štatistického úradu.

DRAHŠIE O 15 CENTOV

Opatrenie ministerstva práce tak zvýši najnižšiu hodnotu gastrolístka na 3,15 €, čo bude platiť od 1. novembra alebo najneskôr od 1. decembra tohto roku. Najprv ho ešte musí schváliť vláda. Pre zamestnávateľa tak stále zostáva povinnosť zaplatiť najmenej 55 percent z hodnoty stravného lístka. Vo viacerých mestách však nie je ničím výnimočným menu, ktorého cena je vyššia ako 3,50 eura. „Tých 15 centov je naozaj málo, ale keď neprší, nech aspoň kvapká,“ tvrdí Lenka, ktorá za menu, pozostávajúce z gulášovej polievky a perkelty s haluškami, zaplatila 3,70 eura a za minerálku doplácala ešte 1,10 eura.

ZA PORUŠENIE ZÁKONA HROZÍ POKUTA

Podľa Slavény VOROBELOVEJ z Národného inšpektorátu práce inšpektori v roku 2013 odhalili 366 porušení Zákonníka práce v oblasti stravovania, z toho 319 bolo zistených na základe podnetov. V roku 2012 bolo o 45 porušení menej.

Zamestnávateľovi za porušovanie ustanovení Zákonníka práce hrozí finančný postih až do výšky 100-tisíc eur. Ide napríklad o prípady, keď zamestnávateľ nezabezpečil zamestnancom ani jedno hlavné jedlo denne, ani neposkytol stravné lístky. Môže ísť aj o to, že zamestnávateľ neprispieval zamestnancom na stravu vo výške stanovenej zákonom.

ZVÝŠIA SA AJ DIÉTY

Náhrady za stravu porastú aj pri cestovných náhradách v závislosti od dĺžky pracovnej cesty.

Pri jej trvaní v rozsahu 5 až 12 hodín z terajších 4 eur stúpnu na 4,20, čiže o 20 centov. Keďže Zákonník práce zároveň stanovuje najnižšiu hodnotu stravovacej poukážky v sume rovnajúcej sa 75 % stravného pri ceste takejto dĺžky, porastie aj cena gastrolístka o tri štvrtiny tohto navýšenia, čiže o zmienených 15 centov.

Pri trvaní cesty od 12 do 18 hodín sa stravné zvýši zo šiestich na 6,60 eura, čiže o 30 centov, a **pri trvaní nad 18 hodín z 9,30 na 9,80 eura**, teda o 50 centov. Najviac smie zamestnávateľ na každé jedlo prispievať sumou 55 percent stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v rozsahu 5 až 12 hodín. Maximálne teda zamestnancom bude môcť namiesto doterajších 2,20 prispieť 2,31 eura.

(r, Sita)

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ĎALŠIE ELEKTROTECHNICKÉ FIRMY

V októbri tohto roka sa rozšírila záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) na zamestnávateľov, ktorých hlavná činnosť je zameraná na výrobu nožiarskych výrobkov, náradia a železiarskeho tovaru, výrobu elektrických svietidiel a ostatných elektrických zariadení.

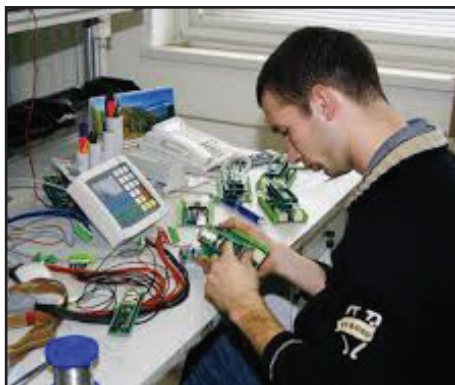
Rezort práce tak vyhovol Odborovému zväzu KOVO a rozšíril záväznosť zmluvy, ktorú na roky 2014 až 2015 uzavrel so Zväzom elektrotechnického priemyslu (ZEP) SR. V praxi to znamená, že najmenej kvalifikovaný zamestnanec v prvej triede musí mať tarifnú zložku mzdy vyššiu ako 332 eur, najkvalifikovanejší zamestnanec v 12. triede musí zarábať viac ako 664 eur. „ZEP SR podpísal zmluvu v tomto roku ešte 27. marca, jej súčasťou je aj stupnica minimálnych mzdových taríf, ktoré musia zamestnávateľia dodržiavať. Zmluva však neustanovuje povinnosť zvýšiť reálne mzdy zamestnancov. Ustanovujú sa iba minimálne výšky tarifných častí mzdy,“ informoval médiá generálny sekretár ZEP SR, Andrej LASZ. Pripomenul, že zvýšenie mzdových taríf neznamená automatické zvýšenie reálnych miezd. „Ak zamestnanci v konkrétnej firme zarábajú viac, ako je príslušná minimálna mzdová tarifa, uvedený rast sa na nich nebude vzťahovať,“ vysvetlil A.LASZ. Minimálne mzdové tarify v elektrotechnickom priemysle by sa mohli meniť k 1. januáru 2015. Rokovania sú však iba na začiatku a preto podľa generálneho sekretára zväzu je o nich ešte predčasné hovoriť.

Pripomenul, že Zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. ZEP však podľa jeho vyjadrenia návrh na rozšírenie nepodal. „Dôvodom je, že nevieme s istotou povedať, že by naša zmluva nespôsobilá problémy firmám, ktoré nie sú v našom zväze, a za ktoré sme túto zmluvu neuzatvárali,“ vysvetlil A.LASZ. „Ostatné ustanovenia našej kolektívnej zmluvy sú štandardné. Našou snahou je ustanoviť rámec a väčšinu konkrétnych povinností prenechať na úpravu

v podnikových kolektívnych zmluvách, pretože len tieto podnikové zmluvy vedia reálne zohľadniť stav tej-ktorej firmy,“ doplnil.

O uzavretie dohody sa usiloval OZ KOVO so ZEP aj pred dvoma rokmi, kedy k dohode nedošlo. „Rast minimálnych mzdových taríf bol v tom čase prerušený, dnešný, výraznejší rast dobieha minimálne mzdové tarify ostatných priemyselných zväzov,“ povedal A.LASZ. Dohodu o pomerne vysokom raste mzdových taríf v tomto roku považuje ZEP za ústretový krok voči odborárom. „Odbory svojou aktívnou činnosťou prispievajú k dôležitým reformám, vďaka ktorým by sa malo výrazne zlepšiť podnikateľské prostredie na Slovensku,“ dodal generálny sekretár zväzu.

(Sita)



CHAOS OKOLO PN

S vysokou horúčkou či nevládnym, aj tak sa musí pacient dostaviť v prvý deň choroby k lekárovi. Ináč mu doktor péenku nevyvíše. Do júla stačilo, aby prišiel do ambulancie neskôr, dodržiavalo sa nepísané pravidlo do troch dní, a lekár mu potvrdil maródku späťne.

Chaos vo vypisovaní péeniek a preháňanie pacientov spôsobila zmena zákona o zdravotnej starostlivosti z dielne ministerstva zdravotníctva. Hoci ministerstvo zdravotníctva tvrdilo, že v nej takmer zachováva pôvodný stav, pravda to celkom nie je.

Od júla môže lekár PN spätne vypísať iba vtedy, ak pacient príde s potvrdením z pohotovosti, ktoré nemôže byť staršie ako tri dni. Toto opatrenie má zabrániť zneužívaniu PN, v praxi však sťažuje život chorým pacientom, ktorí majú prácu mimo svojho bydliska alebo tým, ktorí by v prvých dňoch choroby mali ležať doma. Novú povinnosť už začali prísne kontrolovať aj posudkoví lekári Sociálnej poisťovne. Už sa stalo, že péenky poisťovňa neuhradila.

Všeobecná lekárnica z východného Slovenska vypísala pacientke PN tri dni dozadu. Chodila na rehabilitácie, ktoré potrebovala, no Sociálna poisťovňa jej nemocenské nevyplatila. Tento stav komplikuje situáciu nielen lekárom, ale hlavne pacientom, ktorí prichádzajú o peniaze.

„Ak má niekto chrípku, tak je to problém, pretože podľa odporúčania by mal zostať najskôr doma. Keď ku mne do ambulancie príde po dvoch dňoch, tak mu PN nemôžem vystaviť, pretože nebol na pohotovosti,“ hodnotí všeobecný lekár Peter MAKARA zo Sniny. Podľa jeho slov ide hlavne o tých, čo pracujú na turnusy, ďalej od svojho bydliska. Lekár z Veľkého Šariša „Dušan LIPTÁK, poukazuje na prípad, keď si muž zlomil nohu. V nemocnici mu maródku nevyplisali a z domu len nahlásil do práce, že nepríde. „Ako mu môžem po týždni vypísať péenku, i keď bol preukázateľne chorý?“ pýta sa D.LIPTÁK. Ak pacient bude podľa neho chcieť maródku zneužívať, tak ju aj bude, stále je tu priestor.

Sociálna poisťovňa tvrdí, že sa pri kontrolách presne drží zákona. Podľa jej vyjadrenia sa PN začína dňom, v ktorom ošetrujúci lekár zistil chorobu. „Ošetrujúci lekár môže uznať osobu za dočasne práceneschopnú spätne najviac tri kalendárne dni na základe lekárskeho nálezu lekárskej služby prvej pomoci alebo ústavnej pohotovostnej služby,“ uviedla poisťovňa. Pre pacienta s chorobou to znamená, že musí ísť za každú cenu k lekárovi alebo na pohotovosť. Tej sa však mnohí vyhýbajú, pretože pohotovosti sú preplnené a na ošetrovanie čakajú aj hodiny.

Podľa mnohých ide o nelogické a nezmyselné riešenie. Pracujúci ľudia v dôsledku choroby prídu takto o peniaze. Ale aj toto opatrenie sa dá obísť, najmä aj ak má pacient dobré vzťahy so zamestnávateľom. Pár dní sa dá vykryť priepustkami, pokiaľ si ich zamestnanec počas roka ešte nevyčerpal. Zo zákona má každý nárok na sedem dní do roka. Takisto to mnohí chorí riešia aj dovolenkami. Viacerí lekári vychádzajú v ústrety pacientom tak, že sa s nimi telefonicky dohodnú. Doktor potom vystaví v ten deň péenku, akoby pacient prítomný bol. Lekári však predsa len dúfajú, že príde ďalšia legislatívna zmena, ktorá tento chaos odstráni.

(zdvoj: Pravda, r)

OKIENKO BOZP

KOMISIA BOZP RADY OZ KOVO SA STRETLA V INA SKALICA

V dňoch 23. a 24. septembra tohto roku sa uskutočnilo pravidelné zasadnutie komisie BOZP Rady OZ KOVO, tentokrát spojené s predstavením podniku, práce preventívnych a ochranných služieb a prehliadky vybraných priestorov zamestnávateľa INA Skalica, spoločnosti s r.o., ktorá sa primárne zaoberá výrobou ložísk a dielov pre automobilový priemysel.

V príjemných rokovacích priestoroch spoločnosti INA Skalica si za spoločný stôl sadli členovia komisie BOZP Rady OZ KOVO, špecialisti ochrany práce – inšpektori bezpečnosti práce OZ KOVO (ďalej len ŠOP – IBP), zástupca KOZ SR spolu so zástupcami zamestnávateľa. Spoločnými rokovaniami, diskusiami a výmenami skúseností si členovia komisie BOZP, ktorú tvoria prioritne osoby pôsobiace vo výrobných závodoch, môžu priamo porovnať systém zabezpečenia BOZP a jeho aplikáciu v praxi u iných zamestnávateľov.

Rokovanie pozostávalo z predstavenia spoločnosti, portfólia jej produktov, genézy jej vývoja. Vo svojej prezentácii o tom informoval Ing. Pavel VAŠKO, vedúci odboru Podnikové zariadenia INA Skalica spol. s r.o. Bezpečnostný technik a zástupca zamestnancov pre bezpečnosť v jednej osobe, Ing. Peter MIKUŠ, podrobne predstavil prácu preventívnych a ochranných služieb v spoločnosti, ako aj fungovanie spolupráce bezpečnostných technikov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Účastníkov zasadnutia oboznámil so základnými dokumentami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, spôsobom a formou ich schvaľovania a zavádzania.

Veľký dôraz sa v spoločnosti kladie na sociálny dialóg, čo kladne zhodnotil Ferdinand MASÁR, predseda ZO OZ KOVO pri INA Sk-

lica spol. s r.o.

Dôležitou súčasťou rokovania bola aj prehliadka výrobných priestorov zamestnávateľa a pracovných podmienok zamestnancov, spojená s diskusiou, výmenou skúseností a príkladmi dobrej praxe pri aplikovaní predpisov BOZP priamo vo výrobe. Do diskusie sa, vo významnej miere, zapojili aj členovia komisie BOZP Rady OZ KOVO a ŠOP - IBP, ktorí prezentovali príklady dobrej praxe priamo z výroby v ich materských podnikoch, alebo z kontrol-

nej činnosti, ktoré by mohli byť aplikované aj v spoločnosti INA Skalica spol. s r.o. Rovnako si členovia komisie z rokovania odniesli ďalšie podnetné inšpirácie, ktoré môžu aplikovať na vlastné podmienky u svojich zamestnávateľov.

Oblasť zabezpečenia BOZP je proces, ktorý sa neustále mení a je nutné neustále sledovať nové predpisy a trendy v tejto oblasti, aby dosiahnutie minimálneho počtu pracovných úrazov, uspokojivých pracovných podmienok a dobrého zdravotného stavu zamestnancov bolo prioritou pre každého zamestnávateľa.

Autor: Ing. Timea SZABÓOVÁ
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania
OZ KOVO Bratislava



U ZAMESTNANCOV PRIBÚDA FYZICKÁ A PSYCHICKÁ ZÁŤAŽ

Podľa údajov Európskej únie sú najčastejšou príčinou ochorení zamestnancov choroby z povolania, choroby pohybového aparátu a neurologické choroby. Častým fenoménom je pritom presúvanie rizikových prác na živnostníkov

Počet a štruktúra rizikových prác sa rokmi mení, je odrazom diania na trhu práce. Svoju úlohu v súčasnosti zohrávajú inovácie v technológiách, ktoré skvalitňujú pracovné podmienky. Častým fenoménom je však aj presúvanie rizikových prác na živnostníkov.

Podľa údajov Regionálneho úradu verejného zdravotníctva v Banskej Bystrici (RÚVZ BB) za 22 rokov poklesol počet zamestnancov, vykonávajúcich rizikovú prácu z 9 na 4,75 percenta. „Postupne sa darí znižovať mieru zaťaženia zo zdravotných rizík najmä pri hluku a chemických faktoroch, ale pribúdajú riziká z fyzickej a psychickej záťaže,“ konštatuje hlavná odborníčka hlavného hygienika SR pre Odbor preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, Eleonóra FABIÁNOVÁ.

Nárast svalovej záťaže je podľa nej spôsobený väčším množstvom montážnych prác, predovšetkým v automobilovom či elektrotechnickom priemysle. Psychickú záťaž pripisuje zase časovému tlaku, neistote na trhu práce, častej reorganizácii či znižovaniu stavu zamestnancov. Ako konštatuje, dôležitým indikátorom vplyvu pracovných podmienok na zdravie sú choroby z povolania.

PODĽA RÚVZ BB SA NA SLOVENSKU ROČNE PRIZNÁ A ODŠKODNÍ CEZ 300 PRÍPADOV CHORÔB Z POVOLANIA!

Takmer polovicu prípadov tvoria choroby kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín z dlhodobého a jednostranného zaťaženia rúk. Za nimi nasleduje ochorenie kostí, kĺbov, svalov, ciev a nervov končatín, ktoré spôsobuje práca s vibrujúcimi nástrojmi. Trojicu najfrekvencovanejších prípadov uzatvárajú po-



ruchy sluchu z hluku.

Choroby z povolania pritom najčastejšie postihujú ľudí, pracujúcich v priemyselnej výrobe, ťažbe a dobývaní, v poľnohospodárstve, lesníctve, stavebníctve a zdravotníctve. Analýza Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci potvrdzuje, že ochorenia, spôsobené fyzickou a psychickou záťažou, dominujú medzi chorobami z povolania v Európskej únii. Viac ako 38-percentné zastúpenie majú choroby pohybového aparátu, na druhom mieste sú neurologické choroby, ktoré tvoria 21 % a choroby dýchacieho systému s vyše 14 percentami.

„Zo špecifických problémov si odbornú pozornosť stále zasluhuje problematika chorôb z azbestu - azbestóza, rakovina pľúc a mezotelióm. Odhaduje sa, že ročne vznikne v Európe až 10 tisíc mezoteliómov a 10-20 tisíc prípadov rakoviny pľúc z minulej pracovnej expozície azbestu,“ konštatuje doktorka FABIÁNOVÁ. Zároveň dodáva, že vrchol výskytu sa v západnej Európe očakáva okolo roku 2015 a v nasledujúcich rokoch aj ostatných častiach starého kontinentu.

Spracovala : M.TOLNAYOVÁ,
hovorkyňa RÚVZ v B. Bystrici

NOVELA ZÁKONNÍKA PRÁCE REGULUJE AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE

Národná rada SR schválila v polovici októbra v prvom čítaní návrh novely Zákonníka práce, ktorej cieľom je regulovať agentúrne zamestnávanie na Slovensku. Platíť má od 1. januára 2015.

DŮCHODCOV OBIŠLI

Súčasťou novely malo byť aj opatrenie, ktoré by umožnilo dať pracujúcim dôchodcom nad 65 rokov výpoveď. Rezort práce totiž pôvodne navrhoval, aby mohol dostať výpoveď ten zamestnanec, ktorý najmenej pred tromi rokmi dosiahol dôchodkový vek a je poberateľom dôchodku. Podľa ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, Jána RICHTERA, sa toto ustanovenie nestalo súčasťou schválenej právnej normy aj po predložení analýzy o počte pracujúcich penzistov. „Analýza ukázala, že 11.300 dôchodcov vo veku 65 rokov, prípadne nad 65 rokov, pracuje. Z toho približne 55 % je zamestnaných vo verejnej službe a 45 % v súkromnej službe,“ priblížil Richter s tým, že vo verejnom sektore pracuje veľký počet účtovníkov na jednotlivých úradoch práce. „V malých obciach plnia tretinovú alebo polovičnú úväzok za finančné prostriedky, ktoré by mladých ľudí asi nelákali,“ doplnil šéf rezortu práce.

REGULÁCIA AGENTÚRNEHO ZAMESTNÁVANIA

Do novely sa však dostalo **prechodné polročné obdobie pri výpovedi zamestnanca, ktorý pracuje na dobu určitú**. „Doteraz bol agentúrny zamestnanec zamestnaný na dobu určitú podľa rozsahu práce na tri, šesť alebo dvanásť mesiacov. Pokiaľ v priebehu tohto obdobia došlo k zmene, napríklad firma stratila zákazky, mali ho právo prepustiť zo dňa na deň, ak pre neho nemala agentúra náhradnú prácu,“ vysvetlil J. RICHTER s tým, že po novom, keď bude agentúrny zamestnanec prepustený, bude mu agentúrny zamestnávateľ platiť určitú časť ako výpovednú lehotu. „Toto bude platiť do konca júna budúceho roka,“ priblížil minister. Zároveň uviedol, že to zabezpečí väčšie práva pre agentúrnych zamestnancov a zamestnávateľa budú mať čas pripraviť sa na tie isté pravidlá, ako určuje Zákonník práce aj pre klasických zamestnancov.

Novela má zaviesť aj **princíp spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa a agentúry za dodržiavanie mzdových podmienok pracovníkov**. Táto zmena má zabezpečiť, aby mali agentúrni zamestnanci rovnaké mzdové podmienky ako interní zamestnanci, ak obe skupiny pracovníkov vykonávajú rovnakú alebo veľmi podobnú činnosť.

Druhou zmenou je **zavedenie prezumpcie dočasného pridelenia**. V praxi by to malo vyzerať tak,

že ak výkon práce bude naplňať všetky znaky agentúrneho zamestnávania, bude sa takáto práca podľa Zákonníka práce považovať za dočasné pridelenie zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi.

Zakázať sa má aj dočasné pridelenie zamestnanca na výkon rizikovej práce, teda práce zaradenej do 4. kategórie. „Vzhľadom na riziká, ktoré vznikajú pri výkone takejto práce, nie je možné na jej výkon prideliť zamestnancov z agentúry dočasného zamestnávania, ktorí často nie sú dostatočne zaškolení alebo chránení, čo v praxi vedie k zvýšenému riziku pracovných úrazov a k ohrozovaniu zamestnancov užívateľského zamestnávateľa,“ zdôvodnil rezort práce.

Miesto výkonu zamestnania má byť po novom v pracovnej zmluve totožné s miestom pridelenia. „Na základe potrieb aplikačnej praxe sa navrhuje, aby zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, ktorí vykonávajú prácu pre užívateľského zamestnávateľa počas dočasného pridelenia, mohli byť vyslaní na pracovnú cestu len týmto zamestnávateľom. Navrhovanou právnou úpravou sa zabráni uskutočňovaniu fiktívnych pracovných ciest agentúrami dočasného zamestnávania,“ ozrejnilo ministerstvo.

Obmedzená má byť aj možnosť zamestnávateľa prideliť zamestnanca počas trvania dočasného pridelenia k inej právnickej alebo fyzickej osobe.

Má sa skratiť aj maximálna dĺžka dočasného pridelenia zamestnanca, a to na dva roky. Dočasné pridelenie zamestnanca k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi bude možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 24 mesiacov najviac päťkrát. To platí aj v prípade dočasného pridelenia zamestnanca iným zamestnávateľom alebo inou agentúrou dočasného zamestnávania k tomu istému užívateľskému zamestnávateľovi. „Stanovením maximálnej dĺžky trvania pridelenia sa zabráni zneužívaniu dočasného pridelenia na obchádzanie priameho vzťahu medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom,“ predpokladá rezort práce.

Navrhované zmeny sú podľa ministerstva zamerané nielen na ochranu zamestnanca, ale aj na zabezpečenie spravodlivej hospodárskej súťaže medzi zamestnávateľmi, ktorí využívajú služby agentúr dočasného zamestnávania.

(r, TASR)

VOLKSWAGEN OTVORIL V STUPAVE NÁSTROJÁREŇ

Spoločnosť Volkswagen Slovakia otvorila 28. októbra tohto roka v Stupave nové technologické centrum. Ide o nástrojáreň, ktorá si vyžiadala investície vo výške 4 milióny eur.

„Vzniklo tu technologické centrum pre výrobu a inovovanie zariadení a nástrojov, ako sú zväzacie kliešte, manipulátory či ochranné pilové stroje. Nasadzovať ich budeme v automobilovej výrobe. Pre Volkswagen Slovakia je toto technologické centrum prihlásením sa k ďalšiemu pôsobeniu na Slovensku,“ povedal predseda predstavenstva VW Slovakia, Albrecht REIMOLD.

Hala v Stupave má rozlohu 6 tisíc metrov štvorcových. Pracuje v nej 50 zamestnancov a ďalší podporný personál. Výroba zariadení pre produkčné linky si podľa zverejnených informácií vyžaduje extrémnu presnosť na 0,02 milimetra. Produkčné portfólio tvoria zariadenia ako zväzacie kliešte, či manipulátory pre roboty, prípravky pre výrobné linky a prvky na ochranu zariadení. Dodávané budú do závodov nielen v krajinách Európskej únie, ale aj do Číny, Indie, či Mexika. „Volkswagen je tu vyše 22 rokov, vytvoril 9 400

pracovných miest, obrovským podielom tvorí náš export, náš hrubý domáci produkt a v záseade za minimálnej podpory štátu, respektíve je to ukázkový investor v tom zmysle, že nepýta veľa,“ povedal riaditeľ kancelárie ministra hospodárstva SR, Bruno HROMÝ.

Automobilka Volkswagen Slovakia pôsobí na Slovensku viac ako 23 rokov. Od roku 1991 vyrobili viac ako 3 milióny vozidiel. Zamestnáva cez 9 400 ľudí. V závode v Bratislave vyrába automobily Volkswagen Touareg, Audi Q7, Volkswagen up!, Volkswagen e-up!, SEAT Mii, Škoda Citigo, karosérie Porsche Cayenne a prevodovky. V Martine komponenty pre podvozky a prevodovky a v Košiciach pripravuje vozidlá na export do Ruska. V Stupave vyrába nástroje pre produkčné linky.

(Sita)

KRÁTKO

Pracujúcim dôchodcom zvýšia dôchodky

Poslanci Národnej rady SR schválili pozmeňujúci návrh, podľa ktorého sa budú každoročne k 1. januáru automaticky zvyšovať starobné dôchodky pracujúcim penzistom. Dôchodok sa im zvýši na základe toho, že počas poberania dôchodku pracovali a boli z toho dôvodu dôchodkovo poistení. Sociálna poisťovňa tak každý rok, najneskôr do 31. marca, bez žiadosti penzistu zvýši sumu starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia v predchádzajúcom kalendárnom roku. Okrem toho sa suma starobného dôchodku na žiadosť pracujúceho penzistu zvýši aj pri zániku dôchodkového poistenia, a to maximálne raz ročne.

Odvodové úľavy pri študentských brigádach

Hranica zárobku pri dohodách o brigádnickej práci, do ktorej študenti neplatia odvody, sa pre študentov stredných a vysokých škôl od začiatku roka zvýši na jednotnú sumu 200 eur. Počíta s tým novela zákona o sociálnom poistení, ktorú schválil parlament. V súčasnosti sú študenti od 18 do 26 rokov oslobodení od odvodov do sumy zárobku na jednu brigádnicú dohodu vo výške 159 eur a študenti do 18 rokov do príjmu z dohody vo výške 68 eur.

SR vlni medzi 10 najlacnejšími krajinami EÚ

Slovensko vlni patrilo medzi desať najlacnejších krajín EÚ, pričom ceny za tovary a služby boli u nás zhruba o 30 % nižšie oproti priemerným cenám EÚ. Vyplýva to z analýzy Poštovej banky, ktorá čerpala z údajov Štatistického úradu EÚ Eurostat. „Samotné potraviny a nealkoholické nápoje, na ktoré vynakladáme nemalú časť našich rodinných rozpočtov, boli v porovnaní s priemernými európskymi cenami lacnejšie o 12 percent,“ uviedla analytička Poštovej banky, Jana GLASOVÁ. V porovnaní so susednými krajinami však až tak lacno u nás nie je. Ceny potravín a nealkoholických nápojov v Poľsku boli v minulom roku oproti našim až o 30 % nižšie. V Maďarsku stáli potraviny a nápoje o 9 % menej a v Česku o 5 %. Na druhej strane, ceny potravín a nápojov vo Fínsku boli až o 40 % vyššie ako na Slovensku.

Najlepšie v Austrálii, najťažšie na Slovensku

Austrálsky štát Canberra je najlepším miestom pre život. Vyplýva to zo štúdie Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), ktorá porovnávala údaje v deviatich oblastiach, vrátane príjmov, zamestnanosti, bezpečnosti, zdravia či životného prostredia v 362 regiónov v 34 členských krajinách sveta. Najlepšie z nich vyšla Austrália, ktorá má v prvej desiatke až päť regiónov. Na vrchole hodnotenia sa ocitli aj nórske regióny, americké štáty New Hampshire a Minnesota, ale aj kanadské či švédské regióny. Na opačnom póle sa usadilo desať mexických regiónov, no taktiež regióny Turecka, Maďarska, Poľska či Slovenska.

(Sita, R.Brázdovič, r)

ČO VPLÝVA NA ZHORŠOVANIE PAMÄTE?

Nemôžete si spomenúť na kľúče od auta? Neustále si musíte písať poznámky, čo všetko potrebujete po práci vybaviť? Ak si myslíte, že sa vám zhoršuje pamäť, môže za tým byť vážna choroba, nedostatok spánku či dennodenný stres.

„Náš mozog je tvárny, čo znamená, že sa mení a môže sa zlepšovať,“ tvrdí na túto tému vedec Majid FOTUHI, ktorý založil a šéfuje centru NeurExpand Brain Center v americkom Luterville.

1. Nedostatok spánku

Odborníci stále upozorňujú na fakt, že nedostatok spánku má zásadný vplyv na fungovanie človeka počas dňa. Zhoršená koncentrácia, spomalené reakcie a únava majú výrazný vplyv nielen na jeho výkon v práci (či v škole), ale aj na pamäť. „Nejde napríklad o prehrýnený večer, ale o dlhodobý nedostatok spánku, ktorý sa na zhoršenej pamäti odrazí,“ priblížil Allen TOWFIGH z newyorského Neurology & Sleep Medicine.

2. Štítna žľaza

„Hoci štítna žľaza nemá na mozog zvláštny vplyv, strata pamäti je jednou z vecí, ktoré možno badať, keď s ňou má človek problémy,“ potvrdil M. FOTUHI. Štítna žľaza má totiž vplyv na všetky metabolické procesy v tele. Nie je teda na škodu, nechať si ju vyšetriť u lekára.

3. Fajčenie

„Fajčenie poškodzuje mozog tým, že zhoršuje jeho prekrvovanie,“ vyjadril sa doktor A. TOWFIGH. Fajčenie cigariet môže zapríčiniť zabudanie, narušenie mozgových funkcií či stratu slovnej zásoby. Výskum, ktorý bol publikovaný v magazíne Archives of General Psychiatry, zhromaždil dáta od 7 tisíc mužov a žien. Starší fajčiari mali podľa analýz zníženú funkciu mozgu ako nefajčiari.

4. Návaly horúčav

Veľký vplyv na pamäť majú aj návaly horúčav, ktoré zažívajú ženy počas menopauzy. „Čím viac návalov zažívajú počas menopauzy, tým viac to ovplyvňuje ich schopnosť pamätať si mená či niektoré príbehy,“ uviedol doktor FOTUHI. Spomínané návaly horúčav však nemajú za následok poškodenie mozgu. Ženské telo

prechádza počas menopauzy hormonálnou zmenou; pamäť sa ženám zlepšuje po tom, ako návaly ustúpia. Podobné „výpadky“ zaznamenali vedci aj u mužov, ktorí tiež prechádzajú v tomto veku hormonálnymi zmenami.

5. Depresia a úzkosť

„Nerozumieme úplnej spojivosti, ale máme dôkazy, že úzkosť a depresia narušujú nervové obvody, ktoré vplývajú na spomienky,“ podotkol A. TOWFIGH. Ak je však za stratou pamäti porucha nálad, ešte stále je šanca, že sa pamäť čiastočne vráti: „Ako sa mení nálada jednotlivca, tak sa zlepšuje aj jeho pamäť,“ zdôraznil.

6. Strava s vysokým obsahom tuku

Istý výskum, ktorý bol realizovaný na dospelých myšiach, ukázal, že tie, ktoré boli kŕmené tučnou stravou, mali po 8 týždňoch pozorovania horšie výsledky ako tie, ktorým taká strava podávaná nebola. Ďalšia analýza zasa ukázala, že strava s vysokým obsahom tuku má vplyv na hipokampus (časť mozgu, ktorá je zodpovedná za krátkodobú pamäť).

Avšak, na to, aby sme mohli jednoznačne potvrdiť, že tučná strava zásadne ovplyvňuje pamäť, by sme potrebovali ďalšie podrobné analýzy. Ktorá strava však môže mať za následok problémy s kardiovaskulárnym systémom a výrazne prispieva k vysokému krvnému tlaku a vzniku cukrovky.

7. Stres

Ďalšia štúdia ukázala, že stresové hormóny ovplyvňujú časť v mozgu, ktorá má súvis s pamäťou. Chronický či opakovaný stres mozgu významne škodí.

Odbúranie stresu je možné docieľiť pomocou meditácie či tréningom mysle, ktorý dokáže pamäť aj zlepšiť. Dobrá je aj výučba jazykov, lúštenie krížoviek či iné mentálne činnosti, trénujúce pamäť a podporujúce koncentráciu mysle.

(Zdroj: Aktuality.sk)

ČO SA HOVORÍ PO CHODBÁCH...

„Novák, to je už piatykrát, čo tento týždeň meškáte! Viete, čo to znamená?“
„Žeby už bol piatok?“

xxxxx

Zamestnanec príde za riaditeľom a hovorí:

„Pán riaditeľ, musíte mi zvýšiť plat. Musím vám prezradiť, že tri ďalšie firmy majú o mňa záujem.“

„Nehovorte, a ktoré sú to?“

„Daňový úrad, telekomunikácie a električne.“

xxxxxxx

Riaditeľ hovorí zamestnancom podniku:

„Stále sa sťažujete na krízu a pritom len vďaka nej máte tento rok o polovicu vyššie platy.“

„Vyššie? A oproti čomu?“

„No oproti budúceho roku.“

xxxxxxx

„Čo robíš v robote?“

„Nič.“

„To máš zlé, nevieš, kedy to máš hotové.“

xxxxxx

Pokiaľ má daň z cigariet odradiť ľudí od fajčenia, daň z alkoholu odradiť ľudí od pitia, tak nechápem daň zo mzdy.

xxxxxx

Stretnú sa dve priateľky:

„Tvoj snúbenec už vie, koľko máš rokov?“

„Čiastočne...“

xxxxxx

„Musí mať človek aj na sex nadanie?“

„Prirodzene. Ale je to ako v každom umení: 10 percent talentu a 90 percent driny.“

xxxxxx

„A čo muž, pomáha ti v domácnosti?“ - pýtajú sa novomanželky kolegyne v zamestnaní.

„Ako kedy. Ale napríklad včera vypol televízor.“

ZAPOJ SA A VYHRAJ!

Milí čitatelia.

V septembrovom vydaní Priorit sme odštartovali novú súťaž, spojenú s kampaňou na podporu kolektívneho vyjednávania OZ KOVO. V rámci nej sme vás požiadali o vymyslenie ústredného hesla, vyjadrujúceho význam, zmysel alebo činnosť odborov v kolektívnom vyjednaní.

Z viacerých odpovedí sme nakoniec za víťazku určili pani E. VALOVIČOVÚ z Trnavy, ktorá od nás dostane balíček hodnotných cien (USB kľúč, termoska, nepremokavá vetrovka a pod.). Ten do súťaže venovala podpredsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, spolu s úsekom kolektívneho vyjednávania a ekonomiky OZ KOVO Bratislava. **Víťazka tohto kola bude spolu s ďalšími súťažiacimi zaradená do záverečného vianočného zberovania o 50 eurou poukážku, uplatniteľnú v známom obchodnom dome.**

Súťaž však pokračuje a vy môžete do 22.novembra opäť poslať vaše nápady na ústredné heslo kolektívneho vyjednávania. Ak ste menej kreatívni, je tu ďalšia možnosť. Vylúštite osemsmernú a heslo z nej nám pošlite tiež do 22.novembra tohto roku, a to formou sms-správy na tel.číslo 0918 394 318, mailom na: fakova@ozkovo.sk alebo písomne na adresu: Redakcia Priority, OZ KOVO, ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Nezabudnite pripísať aj vašu adresu a telefón, aby sme sa s vami vedeli skontaktovať.

Vaša redakcia.

OSEMSMEROVKA:

Ak ju správne vylúštíte, dostanete slovo, ktoré dopĺňa nasledujúcu vetu: „Zmena je vývoj. Vývoj je budúcnosť. Dnes meníme . . . (doplňte slovo).

H L A V N Á R A D A B
B A T O H U D N L I A
Ú Ú E C D R S I Ž R L
C K A K P A I Č O Á E
O K O N O N O E B M N
L O J N S A S Č A Ť A

Alena, batoh, čečina, čiapka,
dĺžoba, hlavná rada, loj, Mária
Noe, oko, rana, sa, srdce, úkon.

