



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

- Krupinskí strojárji štrajkujú – str. 1-2
- Bude minimálna mzda 380 eur? – str. 3
- Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní? - str. 4

Horúce leto a ešte horúcejšia jeseň. Aj tak by sa dala charakterizovať napätá atmosféra v krupinskom strojárskom závode WAY Industries a. s., vyrábajúcom šmykom riadené nakladače Locust, oceľové konštrukcie, bezpečnostné systémy či odminovacie zariadenie Božena. Ešte v lete vo firme pracovalo 204 kmeňových zamestnancov (vrátane prevádzok vo Vyhniciach a Detve) a vyše 60 agentúrnych. Dnes je situácia iná.

Potom, čo za jún a júl tohto roku nedostali viacerí zamestnanci vyplatené osobné príplatky a vedenie firmy zatiaľ v dvoch várkach prepustilo 25 ľudí, vstúpili krupinskí strojárji v závere augusta do štrajkovej pohotovosti. Tá vyvrcholila v septembri stupňujúcimi sa štrajkami. Najskôr 4.septembra hodinovým výstražným štrajkom pred fabrikou a pochodom v uliciach mesta, o dva týždne neskôr (19.septembra) - opäť po neúspešných rokovaniach s vedením firmy- dvojhodinovým prerušením práce a štrajkom pred firmou i pred krupinskou radnicou. Oba štrajky sa konali v zmysle Ústavy Slovenskej republiky na ochranu sociálnych podmienok zamestnancov a napriek

dezinformáciám a obvineniam zo strany vedenia spoločnosti boli legitímne.

ZASTAVTE PREPÚŠŤANIE, DOPLAŤTE OSOBNÉ!

Štrajkujúcich zamestnancov krupinskej WAY Industries podporili osobnou účasťou na štrajku aj ich bývalí kolegovia, sympatizanti, občania Krupiny, ba i samotný primátor Radoslav VAZAN: „Samospráva stojí na strane svojich spoluobčanov. To, čo sa udialo, je protiprávne!“

Ľuďom, odhodlaným bojovať za svoje práva, však už pretiekol pohár trpezlivosti. Mnohí v krupinskej firme odrobili desiatky rokov, zažili všeličo, ale arogantné konanie súčasného manažmentu ich zbavilo strachu a postavili sa za svoje práva. „Veľmi nám ublížili, zobrali nám osobné ohodnotenie. Najskôr asi dvadsiatim ľuďom a teraz aj všetkým ostatným. V mojom prípade je to 200 eur, čo je veľký peniaz a rodina to veľmi pocíti,“ povedal brúsič Vladimír FOJTÍK. „Mne dlhujú zhruba 200 eur. Dúfam, že náš štrajk niečo predsa len zmení. Aj v iných krajinách štrajkujú a vydobyjú si svoje. Nemám čo stratiť, môžu ma aj prepustiť, ale nech mi dajú to, čo mi patrí. Ja pôjdem až do konca,“ povedal nástrojár Róbert BESEDA, ktorý sa zúčastnil na všetkých protestných akciách. Zámoč-

ník Igor PALOV pracuje vo fabrike vyše tridsať rokov. „Nechceme nič iné, len nech nám vrátia peniaze, ktoré nám zobrali. Hovorí, že zákazky majú, len nevieme, či je to naozaj tak a nemáme istotu, čo bude s fabrikou ďalej,“ dopĺňa. „Osobné ohodnotenie predsa majú zakotvené v pracovných zmluvách. Odňali im ho protiprávne, porušujú pracovné zmluvy i Zákonník práce, nemôžu to podmieňovať plánom. Tí ľudia si to odpracovali a požadujú len to, čo im prináleží,“ povedal na margo situácie predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ktorý sa protestných aktivít v Krupine zúčastňuje osobne od začiatku. Podľa predsedu Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO WAY Krupina, Jozefa MIŠKOLCIHO, ktorého deň pred štrajkom pustili do fabriky, inak má do nej vstup zakázaný a tiež figuruje na zozname prepustených, rokovania s vedením nepriniesli v podstate nijaké výsledky. „S vedením sme naposledy rokovali vo štvrtok, 18. septembra a nedohodli sme sa na ničom. My žiadame okamžité doplatenie osobného ohodnotenia za letné mesiace, oni ho podmieňujú splnením plánu za september a október. Stále je tam to slovo „ak“, a to pre nás nie je nijaká garancia,“ povedal.

MANAŽMENT PO SVOJOM

Zástupcovia zamestnancov zároveň požadujú zastavenie prepúšťania. Mnohí sa sťažujú aj na jeho priebeh, keď zamestnancov doslova bez upozornenia prepúšťajú a vyvádzajú z výroby. Podľa dostupných informácií doteraz malo prísť o prácu 25 ľudí, pričom viacerí už výpovede dostali. Hovorí sa však aj o ďalších počtoch, vrátane agentúrnych zamestnancov. Presnejšie informácie ale nie sú, pretože vedenie s odbormi na túto tému nekomunikuje. Vyjadruje sa len prostredníctvom Petra BENČURIKA, hovorca spoločnosti Slavia Capital, pod ktorú krupinská fabrika patrí. Ten k poslednému, dvojhodinovému štrajku zamestnancov, poskytol nasledovné stanovisko: „Dnešné svojvoľné opustenie pracoviska niektorými zamestnancami bude spoločnosť WAY Industries nekompromisne riešiť v intenciiach Zákonníka práce, Kolektívnej zmluvy na rok 2014 a pracovných zmlúv. Odmietnutím pracovať ohrozujú vybraní zamestnanci nielen svoje mzdové nároky, ale aj plnenie dohodnutých zákaziek a celkový chod spoločnosti. Spoločnosť trvá na svojom prísľube doplatiť pohyblivú zložku mzdy tak, ako to vyplývalo z posledných vzájomných prerokovaní. Fixný počet zamestnancov však nie je možné garantovať, nakoľko stav zamestnanosti vo firmách je závislý od naplnenia obchodných kontraktov,“ konštatuje sa ďalej

(Pokračovanie na 2. str.)



ZAZNAMENALI SME

- 1. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti ARRIVA Michalovce
- 2. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Pankl Automotive Slovakia, Topoľčany
- 3. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti ARRIVA Michalovce
- 15. júl 2014** – zasadnutie predsedníctva Rady OZ KOVO v Žiline
- 16. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Porsche Inter Auto, Bratislava
- 16. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Kongsberg Automotive, Vráble
- 17. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti AHP, Turčianske Teplice
- 23. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti TREVES, Veľká Lomnica
- 23. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Slovenská, Sereď
- 24. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Pankl Automotive Slovakia, Topoľčany
- 25. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Dalkia, Brezno
- 28. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti PIAS, Žilina
- 29. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Porsche Inter Auto, Bratislava
- 30. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Dalkia, Bratislava
- 31. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Sereď
- 31. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Lagermax Slovakia, Bratislava
- 31. júl 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Kongsberg Automotive, Vráble
- 1. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Pankl Automotive Slovakia, Topoľčany
- 1. august 2014** – zasadnutie Výboru Mandátového obvodu č. 8 v Trnave
- 5. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO SK, Myjava
- 5. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti ARRIVA, Michalovce
- 6. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Dalkia, Brezno
- 13. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HDO Sk, Myjava
- 15. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Dalkia, Bratislava
- 19. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ pred sprostredkovateľom v spoločnosti Dalkia, Brezno
- 21. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Logistic, Sereď
- 22. august 2014** – kolektívne vyjednávanie o dodatku PKZ v spoločnosti Streit, Trnava
- 26. august 2014** – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ALRO, Trnava
- 27. august 2014** – protestné zhromaždenie zamestnancov pred sídlom spoločnosti WAY Industries, Krupina

KRUPINSKÍ STROJÁRI ŠTRAJKUJÚ

(Dokončenie z 1. str.)

v stanovisku, ktoré na záver označuje odborárov za ľudí, tlačiacich podnikanie v hontianskom regióne do záhuby.

KRUPINSKÉ „PODNIKANIE“

Aké to „podnikanie“ reálne je, však možno podľa viacerých znakov celkom dobre odhadnúť a vôbec nevyzerá ružovo. Pred nedávnom sa práve meno krupinskej spoločnosti WAY Industries skloňovalo v súvislosti so zavedením sankcií Európskej únie voči Rusku. Hovorca spoločnosti P. BENČURIK vtedy hovoril o strate odberateľov na ruskom trhu, ktorým mali údajne dovážať najmä malé cestné mechanizmy značky Locust, vhodné na bežnú prevádzku. Využiť by sa však dali aj pre armádne potreby. Ako vtedy z úst P. BENČURIKA zaznelo: „Podiel predaja na ruskom trhu sa na celkovom predaji v minulom roku podieľal na úrovni zhruba desiatich percent.“ Aká je však aktuálna situácia a či vôbec firma má nejaké perspektívne kontrakty v Rusku alebo niekde inde, vedia iba vyvolení.

Podľa dostupných informácií, ktoré na poslednom štrajku pred zamestnancami naznačil aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, krupinská firma vyzákala vlani stratu 2,6 milióna eur a ani finančné

ukazovatele za tento rok nie sú dobré. „Majitelia by mali vyložiť karty na stôl a povedať, ako s firmou ďalej,“ uviedol. „My sme ochotní od nátlakových akcií ustúpiť, ak sa firma skutočne nachádza v zlej situácii. To by však vedenie muselo svojim zamestnancom vysvetliť, čo zatiaľ nespravili.“ A pokračoval: „Ak je ekonomika podniku zlá, musíme zmeniť taktiku, pretože ak je fabrika na dne, štrajk nemá zmysel. Keby nám situáciu vysvetlili, povedali víziu, vedeli by sme sa podľa toho zariadiť a prípadne aj určitý čas počkať. To sa však doteraz nestalo,“ uviedol predseda E. MACHYNA s tým, že zodpovednosť za podnik nesie manažment, nie radoví pracovníci. „Nie je to len o peniazoch. Je to aj otázka spôsobu, akým s nami jedná. O ničom s nami nerokujú, len jednoducho rozhodnú a hotovo. Inde sa analyzuje, hľadajú sa riešenia. My nechceme fabriku zničiť. Toto je skôr zúfalstvo a výstrel, aby sa s tým niečo urobilo,“ dodal.

Ako sa teda bude ďalej vyvíjať situácia v krupinskom závode ukážu najbližšie dni. Podľa posledných informácií sa na podnet zamestnancov v spoločnosti ohlásila kontrola z inšpektorátu práce. Aké budú výsledky kontroly a aký ďalší postup pri riešení tejto neľahkej situácie zvolia naši kolegovia v Krupine sa dozvieme v októbrových Prioritách.

Text a foto: af



Štrajkujúcim sa prihovára (zprava) predseda miestnej ZO J. Miskolci a predseda OZ KOVO E. Machyna.



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

**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 27. 10. 2014**

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

BUDE MINIMÁLNA MZDA 380 EUR?

Spor o výške minimálnej mzdy stále trvá. Ani na poslednom rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR (tzv.tripartity), ktorá sa konala 22.septembra 2014, nenašli zástupcovia odborov a zamestnávateľov spoločnú reč.

Kým odborári by minimálnu mzdu vo výške 380 eur od januára budúceho roka uvítali, zástupcovia firiem sú rezolútne proti. Nesúhlas vyjadrili zamestnávateľské zväzy: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZZ SR) a Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ). Podľa prezidenta RÚZ, Mariana JUSKA, totiž dochádza k razantnému zvýšeniu minimálnej mzdy. „Vzhľadom na to, v akej situácii je hlavne priemysel, aká je konkurencia aj v kľúčových odvetviach priemyslu, môže tento vyvolaný rast nákladov pôsobiť negatívne na konkurencieschopnosť slovenského priemyslu. Musíme zároveň zohľadniť aj tlaky na zvyšovanie nákladov zamestnávateľov cez iné položky, akými sú energie, ekologické náklady a podobne,“ povedal JUSKO.

Naopak, Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR) nariadenie o minimálnej mzde podporuje. Ľudia, ktorí sa s príjmom pohybujú na hranici minimálnej mzdy, podľa viceprezidenta KOZ SR, Slavomíra MANGU, toto zvýšenie uvítajú. „Trend zvyšovania minimálnej mzdy je správny, pretože za dva roky sa jej úroveň zvýšila o 12,3 %,“ povedal. V strednodobom horizonte by sa tak odbory s výškou minimálnej mzdy chceli priblížiť k 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve.

Kompromisným riešením by podľa šéfa RÚZ bolo, keby sa v Zákonníku práce zrušili alebo aspoň obmedzili tzv. minimálne mzdové nároky, teda šesť stupňov minimálnej mzdy podľa náročnosti práce. Vyjadril totiž obavu, že by niektoré pracovné miesta práve v dôsledku zvýšenia minimálnej mzdy mohli zaniknúť, prípadne by sa nevytvárali nové. „Naše návrhy však vypočítané neboli,“ povedal M. JUSKO.

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján RICHTER skutočnosť, že tripartita nedospela k dohode, označil za sklamanie aj s ohľadom na to, že po prvýkrát v histórii Slovenska má vláda záujem na kompenzácii nákladov v podobe odvodovej úľavy. Terajších 352 eur podľa neho nie je

postačujúcich. Po odrátaní odvodov do poisťných fondov a preddavku na daň z príjmov totiž nedosahuje ani hranicu chudoby. Tá bola za rok 2012 stanovená na 346 eur mesačne. Znamená to, že aj keď človek pracoval, hoci za minimálnu mzdu, mohol sa prepadnúť do chudoby.

Minister zároveň pripomenul, že vláda pripravuje pre zamestnancov s nízkou mzdou odpočítateľnú položku na zdravotné odvody, na čo chce kabinet vyčleniť 150 mil. eur. „Tých 150 miliónov eur je aktuálnych a ak vývoj ekonomiky dovolí, tak rozsah financií môže byť vyšší,“ povedal J.RICHTER. Odpočítateľná položka na zdravotné odvody by sa pri nákladoch 150 mil. eur mala od budúceho roka týkať približne 500-tisíc až 580-tisíc zamestnancov, ktorí zarábajú od 380 eur do 494 eur. Zároveň zdôraznil, že vláda nemá záujem meniť súčasnú úpravu minimálnych mzdových nárokov.

Minister práce teraz predloží tento návrh na rokovanie Vlády SR. Zároveň upozornil, že hoci vláda nie je viazaná jeho návrhom na zvýšenie minimálnej mzdy, svoj návrh chce na rokovaní kabinetu presadiť. **V prípade, že by sa hranica minimálnej mzdy zvýšila na 380 eur, stúpila by zo súčasných 352 eur o 7,95%, čo je najvyšší nárast za posledných päť rokov.** (TASR)



7. OKTÓBER – POVEDZME „NIE“ NEŠTANDARDNÝM FORMÁM ZAMESTNANIA!

Dňa 7. októbra si opäť pripomenieme celosvetový Deň boja proti neštandardným formám zamestnania, akými sú napr. agentúrna práca, pracovné pomery na dobu určitú, dohody či kratšie pracovné pomery.

Odbory na celom svete sa snažia upozorniť a zároveň obmedziť formy zamestnania, ktoré zhoršujú sociálne postavenie zamestnancov a ich rodín.

Najlepším spôsobom ako zabrániť rizikovej zamestnanosti, ktorá podkopáva mzdy a ničí ťažko získané práva zamestnancov, je zastaviť ju v jej počiatkoch.

PRETO ODBORY NA CELOM SVETE ŽIADAJÚ:

- Legislatívu, ktorá bude brániť podkopávaniu postavenia zamestnancov a ich práv.
- Kolektívne zmluvy, ktoré zakážu využívať neštandardné formy zamestnanosti alebo definujú limity používania neštandardnej zamestnanosti.

- Rešpektovanie a presadzovanie pracovných práv – pre všetkých zamestnancov.

7. október je Celosvetovým dňom za dôstojnú prácu, kedy sa pripojíme ku globálnemu boju odborov proti šíreniu neštandardných foriem zamestnanosti. Ak chcete podporiť tento významný deň, pripojte sa k nám!

V utorok, 7.októbra, sa pred Domom odborov v Žiline uskutoční o 15.30 hod. protestné zhromaždenie a následne protestný pochod ulicami mesta.

Nebuďme ľahostajní, dôstojnú prácu si zaslúži každý z nás!

PRE AUTOBUSY ROVNAKÉ VÝHODY AKO PRE VLAKY

Zväz autobusovej dopravy (ZAD) žiada slovenskú vládu, aby popri osobnej vlakovkej doprave finančne podporila aj cestovanie autobusmi. Výhrady má k avizovanému vládnemu zámeru, že pri zvýhodnenom cestovaní osobnými vlakmi pre vybranú skupinu ľudí nie je autobusová doprava zatiaľ zahrnutá. **A to aj napriek tomu, že prepraví až 85 % cestujúcich v regionálnej doprave.**

Obyvatelia, využívajúci v regiónoch iné druhy dopravy ako železničnú, si podľa Zväzu autobusovej dopravy zaslúžia rovnaký prístup. „Pokiaľ štát má záujem vybraným skupinám obyvateľstva poskytnúť výrazné zľavy na cestovanie, mal by samosprávne kraje finančne dostatočne zabezpečiť, aby boli schopné poskytovať cestujúcim rovnaké zľavy ako železnica,“ vyzval ZAD.

Spoločným záujmom štátu, samosprávy a dopravcov by podľa ZAD mal byť presun cestujúcich z áut do verejnej hromadnej dopravy a nie z jedného typu hromadnej dopravy do druhého. Zväz autobusárov tvrdí, že samosprávne kraje, mestá a obce najlepšie vedia, kde a aké sú prepravné potreby cestujúcich. „Dostupné cestovanie autobusom je v regiónoch rozhodujúcim faktorom pre udržanie zamestnanosti alebo pre získanie nového pracovného miesta,“ pripomenul prezident ZAD, Peter POBEHA. „Preto žiadame, aby Vláda SR finančne podporila aj cestovanie autobusmi. Dôležité je, aby práve pri každodennej preprave do práce alebo do školy ľudia využívali hromadnú dopravu a na to potrebujeme atraktívnu ponuku,“ dodal.

Vládny Smer-SD nedávno navrhol v železničnej doprave bezplatné cestovanie pre všetkých študentov a dôchodcov od 17. novembra tohto roku a zvýšenie zľavy pre dochádzajúcich za prácou z 35 % na 50 % od začiatku budúceho roku. Ministerstvo dopravy plánuje zaviesť plošné zľavy pre študentov a dôchodcov, cestujúcich vo vlakoch prevádzkovaných na základe zmluvy o výkone dopravných služieb vo verejnom záujme. O všetkých detailoch chce včas informovať.

V súvislosti s požiadavkami ZAD rezort pripomenul, že objednávanie prímestskej autobusovej dopravy je plne v rukách samosprávnych krajov a tie autonómne rozhodujú o dopravných i tarifných otázkach. „Štát si centrálnne objednáva výkony vo verejnom záujme len na železničiach. Preto sme podľa nášho právneho názoru povinní kompenzovať sociálne zľavy len vo vlakoch, prevádzkovaných na základe zmluvy o výkone dopravných služieb vo verejnom záujme,“ informovala vedúca oddelenia pre vzťahy s verejnosťou na ministerstve dopravy, Gabriela JAROŠOVÁ. „Podpora železničnej dopravy je v súlade s politikou SR aj Európskej únie, ktorá sa snaží podporovať tento druh dopravy ako ekologický a moderný, ktorý okrem iného odľahčuje aj situáciu na cestách,“ uzavrela.

(Sita)



Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní?



Vážené kolegyně, kolegovia.

Jeseň je už tradične obdobím, ktoré znamená zintenzívnenie našej práce na všetkých úrovniach odborovej činnosti. Verím, že ste v lete počas zaslúžených dní odpochinku načerpali dostatok nových síl a energie, ktoré vám pomôžu v nasledujúcich mesiacoch ľahšie zvládvať úlohy, ktoré nás čakajú. A že ich nebude málo, o tom netreba pochybovať.

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 konkurencioschopnosť. 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 jedna z najhorších z 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 vyjednávanía. Zatiaľ prebieha skôr v tlačenej forme prostredníctvom letákov, webu a našich novin. V rámci kampane sme zmenili aj šat našich Priorít a kolektívneho vyjednávanía bude venovaná celá jedna strana s pravidelnými rubrikami, kde si budete môcť najst' aktuálne informácie z prebiehajúcej kampane, kolektívneho vyjednávanía, 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 odvietať 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 pričiníť všetci spoločne. **Takže nezabudnite: JE ČAS!**

Monika BENEDEKOVÁ
podpredsedníčka OZ KOVO



PORAĎ SI PRI KOLEKTÍVOM VYJEDNÁVANÍ – príklady dobrej praxe.

Milí čitatelia, v rubrike „Porad' si pri kolektívnom vyjednávaní“ vám budeme každý mesiac prinášať praktické postrehy a rady, ktoré by vám mohli napomôcť k úspešnému kolektívnomu vyjednávaníu.

1. NAJČASTEJŠIE VYUŽÍVANÉ ZÁSADY KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANÍA

- každá strana si určuje hlavného vyjednávača, ktorý býva zároveň hovorcom príslušnej strany, vedie kolektívne vyjednávanie a udeľuje slovo;
- vo vedení kolektívneho vyjednávanía sa budú zmluvné strany striedať;
- z každého kola kolektívneho vyjednávanía bude vyhotovený zápis, ktorý zabezpečuje tá strana, ktorá vedie kolektívne vyjednávanie;
- za každú stranu bude zápis overovať overovateľ, ktorými budú hlavní vyjednávači;
- zápisy s kolektívneho vyjednávanía budú doručené druhej strane v predstihu na vznesenie prípadných pripomienok;
- počet vyjednávačov za každú stranu je najviac päť (Vyjednávacího tímy zložené z väčšieho počtu vyjednávačov môžu vzhľadom na vyšší počet jeho členov zvyšovať pravdepodobnosť rozdielnosti názorov a teda menšiu pravdepodobnosť efektívneho kolektívneho vyjednávanía smerujúceho ku zhode a uzatvoreniu kolektívnej zmluvy.)
- zloženie vyjednávačov nie je možné v priebehu kolektívneho vyjednávanía meniť, prípusťná je účasť menšieho počtu vyjednávačov, doplnenie vyjednávačov do plného počtu je prípustné;
- každá zo strán si môže k špecifickým otázkam prizvať poradcov;
- ak si to vyžiada priebeh vyjednávanía, majú strany nárok na prestávku na poradenie sa;
- prerokúvať sa bude celý návrh kolektívnej zmluvy, nie iba jeho vybrané časti;
- nie je prípustné vracat' sa k bodom kolektívnej zmluvy, ktoré už boli uzatvorené, s výnimkou prípadov, ak ich opätovné prerokovanie vyplynie z iných častí kolektívnej zmluvy;
- každé kolo bude trvať max. 3 hodiny, ak sa strany nedohodnú inak;
- frekvencia rokovaní bude 1 x za týždeň (dva týždne), ak to stranám umožnia ich pracovné povinnosti;
- účasť vyjednávačov – zamestnancov daného zamestnávateľa za stranu odborov na vyjednávaní – sa posudzujú podľa § 240, ods. 1 Zákonníka práce;
- strana zamestnávateľa zabezpečí, aby o účasti vyjednávačov za stranu odborov na vyjednávaní boli informovaní príslušní vedúci zamestnanci zamestnávateľa nariadení vyjednávačom, ktorí sú povinní vytvoriť im podmienky pre účasť na kolektívnom vyjednávaní

2. POZNÁŠ SPRÁVNY JAZYK KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANÍA?

Jazyk kolektívneho vyjednávanía musí vytvárať atmosféru spolupráce.

ODPORUČAME VÁM POUŽÍVAŤ NASLEDOVNÉ FORMULÁCIE:

- Mohli by sme sa pozrieť na ...
- Čo keby sme ...
- Chcel by som vás požiadať, aby sme sa sústredili na ...
- Mohli by sme sa sústrediť ...
- Ide tu o nasledovnú myšlienku? ... (rekapitulácia, overovanie si porozumenia)
- Vidím, že je to pre vás dôležité ... (signalizácia porozumenia)
- Pozrime sa možné spôsoby riešenia ... (ak nesúhlasíte s názorom druhej strany, uveďte ho ako jedno z možných riešení)
- Čo je pre vás ešte dôležité? ...
- Vitam váš názor o ...
- Som rád, že máte takýto názor na ...

NEPOUŽÍVAJTE NASLEDOVNÉ FORMULÁCIE - vyvolávajú napätie a nepriateľský postoj druhej strany (obsahujú hodnotiace slová – veľkorysý, štedrý a dobrá ponuka – naznačujú druhej strane váš pozitívny prístup, ktorého ona podľa vás nie je schopná):

- Toto je z našej strany jediná ponuka ...
- Toto je z našej strany dobrá ponuka ...
- V tejto oblasti si môžeme dovoliť byť veľkorysý ...
- Budeme k vám štedrý ...

ZAKÁZANÉ FORMULÁCIE – nehodia sa do procesu kolektívneho vyjednávanía – majú konfliktný charakter:

- Nemôžeme ...
- Nedá sa ...
- Toto nie je cesta dohody ...
- Súhlasíme, ale ...

Nabudúce si povieme, ako si svojpomocne pripraviť leták ku kolektívnomu vyjednávaníu.

JUDr. Marek ŠVEC, PhD.
vedúci Úseku ekonomiky
a kolektív. vyjednávanía OZ KOVO

EKONOMIKA DO VRECKA

Pri kolektívnom vyjednávaní sa nezaobídeme bez prípravy kvalitných ekonomických podkladov, a to na podnikovej (mikro), ako aj na odvetvovej (makro) úrovni. V tejto rubrike sa postupne oboznámime so základnými ukazovateľmi, ktoré možno použiť v procese kolektívneho vyjednávanía pri vecnej argumentácii so zamestnávateľom.

Prvým a zároveň najrozšírenejším argumentom je **výška miery inflácie**. Inflácia vo všeobecnosti znamená rast cenovej hladiny ako celku, teda nie jednorazový alebo opakovaný rast cien konkrétnych tovarov a služieb (napr. mlieko, múka, maslo, kaderník).

Inými slovami, ak sme v obchode a máme v nákupnom košíku napr. 10 druhov rôznych tovarov a služieb (potraviny, odevy, obuv, elektronika, kaderník, oprava auta a pod.), tak zaplatíme za tento náš „spotrebný koš“ nejakú sumu, napr. 100 eur. Takto nakupujeme pravidelne počas celého kalendárneho roka a vždy zaplatíme za ten istý nákup 100 eur bez ohľadu na skutočnosť, či nejaký z daných tovarov alebo služieb v spotrebnom koší dočasne zdražel alebo zlacnel.

Ďalší rok opätovne nakupujeme tie isté tovary a služby v rovnakom množstve ako predchádzajúci rok (spotrebný koš sa nemení), avšak zaplatíme už viac, napr. 105 eur. Rozdiel 5 eur predstavuje **medziročný rast miery inflácie o 5,0%**. Tiež môžeme povedať, že za sumu 100 eur si môžeme zo spotrebného koša minulého roka kúpiť o 5% menej ako minulý rok. Z uvedeného vyplýva, že miera inflácie je čisto peňažný jav, ktorý je spojený s množstvom peňazí v obehu.

Preto je **medziročné tempo rastu miery inflácie alebo tempo rastu spotrebiteľských cien** dôležitým faktorom v procese kolektívneho vyjednávanía o mzdách, v ktorom by dojednané percento rastu miezd nemalo klesnúť pod percento miery rastu inflácie. To však neplatí pri klesajúcej miere inflácie, prípadne jej záporných hodnotách, kedy dochádza k poklesu všeobecnej cenovej hladiny. Vtedy je nevyhnutné použiť iné ekonomické ukazovatele, ktoré predstavíme v nasledujúcich vydaniach.

Aktuálne údaje o miere inflácie možno nájsť na webových stránkach Štatistického úradu SR www.statistics.sk, ktoré sa udávajú ako index. Ak je hodnota indexu vyššia ako 100,0, dochádza k rastu cenovej hladiny. Ak je hodnota indexu nižšia ako 100,0, dochádza k poklesu cenovej hladiny. Tiež je podstatné obdobie, za ktoré sa miera inflácie sleduje, teda či ide o ročný, štvrtročný alebo mesačný údaj.

Spracoval : Ing. Juraj ZEZEZNÍK, PhD.,
Úsek ekonomiky a kolektív. vyjednávanía OZ KOVO

	2013	07/2014	01-07/2014	1Q-2Q 2014	odhad NBS 2014
Index spotrebiteľských cien	101,4	99,9	99,9	99,9	100,2
Miera inflácie	1,4%	-0,1%	-0,1%	-0,1%	0,2%

Mohlo by vás zaujímať

DANE A ODVODY POHLTIA VYŠE 40% PLATU

Veľkú časť z toho, čo zamestnanec zarobí, zinkasuje štát v podobe daní a odvodov. Okrem toho, že firma musí zamestnancovi strhávať zo mzdy daň z príjmu a odvody na sociálne a zdravotné poistenie, musí ešte zaplatiť ďalšie odvody.

Ak zamestnanec dostáva hrubú mzdu vo výške 800 eur, svojho zamestnávateľa reálne stojí 1 082 eur. Zamestnávateľ totiž musí okrem hrubej mzdy za neho zaplatiť na odvodoch 282 eur. Zamestnancovi zároveň strhne daň vo výške 71,42 eura a odvody 107,20 eura. Zamestnanec tak v čistom dostane 621,38 eura, čo je približne 57 % z toho, koľko svojho zamestnávateľa mesačne stojí.

Zamestnanci však neplatia daň z celého príjmu. Každý si môže zo svojho zárobku odpočítať nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka. „Ak je základ dane daňovníka za rok 2014 rovný alebo je nižší ako 19.809 eur, nezdaniteľná časť je 3.803,33 eura,“ uvádza hovorkyňa Finančnej správy Patrícia MACÍKOVÁ. Nárok na celú nezdaniteľnú sumu tak majú ľudia, ktorých hrubý príjem nie je vyšší ako 1.906 eur. Pri vyššom plate sa nezdaniteľná suma postupne znižuje až na nulu. Zamestnancom väčšinou odpočítava nezdaniteľnú časť každý mesiac ich zamestnávateľ. To znamená, že im z platu odpočíta jednu dvanástinu z celoročnej nezdaniteľnej sumy, čo je 316,94 eura, a daň im vyráta až zo zvyšnej sumy.

Ak jeden z manželov nemá vlastný príjem, ten druhý si môže odrátať zo základu dane nezdaniteľnú časť na manželku alebo manžela. Jej výška je takisto na úrovni 3.803,33 eura. Treba z nej však odpočítať vlastný príjem manželky. Ak by napríklad manželka mala príjem vo výške tisíc eur za rok, jej muž si môže znížiť základ dane o 2.803,33 eura.

Od minulého roku si možno z daňového základu odpočítať aj dobrovoľné príspevky na druhý pilier. Týmto spôsobom si možno znížiť základ



dane najviac o dve percentá zo základu dane. „Maximálna suma dobrovoľne zaplatenej príspevku na starobné dôchodkové sporenie, ktorá bude môcť byť uplatnená v roku 2014 ako nezdaniteľná časť základu dane, je 966 eur,“ hovorí P. MACÍKOVÁ.

V tomto roku si prvýkrát možno odpočítať aj príspevky na tretí pilier. Týmto spôsobom si možno odpočítať najviac 180 eur za rok. Toto zvýhodnenie sa vzťahuje len na príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie. Životné poistenie sa -na rozdiel od minulosti - z daní nedá odpočítať.

Zamestnanci, ktorí sa starajú o deti, môžu využiť aj daňový bonus. Jeho výška je 21,41 eura mesačne na každé dieťa. Daňový bonus sa odpočítava priamo z dane. V prípade, že je daňový bonus vyšší ako daň, ktorú má zamestnanec zaplatiť, nielenže nebude platiť žiadnu daň, ale štát mu ešte doplatí rozdiel. Ak má niekto napríklad tri deti, má nárok na bonus 64,23 eura. V prípade, že by jeho daň bola vo výške 30 eur, neplatil by žiadnu daň a ešte by dostal navyše 34,23 eura. Daňový bonus si môže uplatniť vždy len jeden z rodičov. Môžu sa pritom dohodnúť, že v niektorých mesiacoch si ho bude odpočítavať otec a v iných matka. Vystriedať sa oplatí najmä vtedy, ak je rodič, ktorý zvyčajne poberá bonus, celý mesiac práceneschopný, a preto nemá príjem, z ktorého by si ho odpočítal.

Väčšinu z toho, čo zamestnávateľ poskytne svojmu zamestnancovi, je potrebné zdaníť. Či už ide o peniaze, alebo nepeňažnú odmenu – napríklad zájazd.

Od daní sú oslobodené len cestovné náhrady. Ide o takzvané diéty, ktoré firma vypláca zamestnan-

covi pri služobnej ceste. Okrem povinných cestovných náhrad, ktoré určuje zákon, sa môže zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť aj na tom, že mu bude dobrovoľne vyplácať aj ďalšie cestovné náhrady. Tieto však už treba zdaníť.

ZAMESTNANCI MAJÚ NÁROK NA VÝHODY

Zamestnanci deň čo deň chodia do práce, za čo dostávajú mzdu. Tým sa však ich benefity nekončia.

Zamestnávateľ im musí poskytnúť platené voľno, príspevok na stravovanie, vyplatiť im odchodné či odstúpné. Zároveň majú nárok aj na dávky zo sociálneho poistenia. Všetci zamestnanci musia od svojho zamestnávateľa dostať aspoň štyri týždne platených dovoleniek. „Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý dovŕšil vek najmenej 33 rokov,“ vraví Viktor KRIŽAN z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. V súčasnosti sa tak už neskúma, koľko rokov daný človek odpracoval, ale rozhoduje iba jeho vek. Prvýkrát má zamestnanec nárok na dlhšiu dovolenku v tom roku, v ktorom dosiahne vek 33 rokov. Aj keby mal narodeniny 31. decembra, musí už v tom roku dostať päť týždňov dovolenky.

Mnohé firmy núkajú ako benefit aj mobilný telefón či notebook. V skutočnosti to však veľakrát znamená, že zamestnanec bude musieť pracovať aj vo svojom voľnom čase. **Firma môže zamestnancovi ponúknuť aj služobné auto, ktoré môže používať aj na súkromné účely. Takýto benefit však nie je zadarmo.** Zamestnancovi, ktorý má k dispozícii auto na súkromné cesty, sa každý mesiac zvýši základ dane o jedno percento z kúpnej ceny auta. Ak napríklad auto stálo 15-tisíc eur, jeho základ dane sa zvýši o 150 eur, čo znamená, že na daň zaplatí o 28,50 eura viac. Sú to však výrazne nižšie náklady, ako keby si mal kúpiť vlastné auto.

Zamestnávateľa sú povinní svojim zamestnancom zabezpečiť aj stravu. Veľké firmy majú vlastné jedálne, no zamestnanci väčšinou dostávajú namiesto jedla stravné lístky. Ich minimálna hodnota je vo výške troch eur. Zamestnávateľ musí z vlastného vrecka uhradiť 55 percent z hodnoty stravného lístka, čo je 1,65 eura. Zvyšných 1,35 eura sice strhne zamestnanecovi z platu, ale ten ich dostane naspäť vo forme stravných lístkov. V mesiaci, ktorý má 21 pracovných dní, si zamestnanec vďaka stravným lístkam polepší o 34,65 eura.

Ďalšie výhody môžu získať zamestnanci vďaka plateniu odvodov. Po splnení podmienok dostanú dávky zo Sociálnej poisťovne. **Najdôležitejšou dávkou, na ktorú si zamestnanci platením poisteného sporia celý život, je starobný dôchodok.** Môžu ho dostať tí ľudia, ktorí odpracovali aspoň 15 rokov a dovŕšili dôchodkový vek. Ten je v súčasnosti 62 rokov. Výška dôchodku závisí najmä od počtu odpracovaných rokov a od mzdy, ktorú zamestnanec poberal. Čím dlhšie bude niekto pracovať a čím viac bude zarábať, tým by mal mať aj vyššiu penziu.

Dva roky pred dosiahnutím dôchodkového veku možno požiadať o predčasný dôchodok. Vyráta sa rovnako ako starobný dôchodok, len jeho suma sa zníži o pol percenta za každých 30 dní, ktoré danému človeku chýbajú do dosiahnutia dôchodkového veku. Predčasný dôchodok môžu poberať len tí ľudia, ktorí nie sú povinne dôchodkovo poistení. Nemôžu teda pracovať.

V prípade choroby zase Sociálna poisťovňa vypláca zamestnancom nemocenskú dávku a ak sa starajú o chorého príbuzného, dostanú ošetrovné. Ak niekto príde o prácu, môže zase získať dávku v nezamestnanosti, ktorú možno poberať maximálne pol roka. Sociálna poisťovňa vypláca aj invalidné dôchodky a dávky z garančného a úrazového poistenia.

Autor: Mgr. Peter CSERNÁK
spolupracovník Trendu a Pravdy

KRÁTKO

PRIEMERNÁ MZDA 857 EUR

Dynamika rastu priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca sa v druhom štvrtroku 2014 oproti vlaňajšku zrýchlila o 1,6 percentuálneho bodu na 4,8 % a dosiahla tak hodnotu 857 eur. Podľa Štatistického úradu SR, mierny pokles spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom nominálnej mzdy ovplyvnil vývoj reálnej mzdy, ktorá sa medziročne zvýšila o 4,9 %. Najvyššia priemerná mesačná mzda bola v odvetviach finančné a poisťovacie činnosti, kde dosiahla 1.740 eur. Za ňou nasledovalo odvetvie dodávky elektriny, plynu a pary, v ktorom sa mzda vyšplhala na 1.643 eur, a informačné a komunikačné činnosti, kde bola na úrovni 1.576 eur. V ostatných odvetviach bola mzda nižšia ako priemer hospodárstva SR. Najhoršie na tom boli zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách, kde mesačná mzda dosahovala 487 eur.

POISŤOVNE VRACAJÚ PENIAZE ZA LIEKY

Zdravotné poisťovne začínajú postupne vracat' dôchodcom a zdravotne ťažko postihnutým doplatky za lieky, ktoré si v lekárňach vybrali počas druhého kvartálu 2014. Zdravotná poisťovňa Dôvera vráti doplatky za lieky 4.001 klientom v celkovej výške viac ako 71 tisíc eur. Spomedzi klientov zdravotnej poisťovne Union vznikol nárok na vrátenie doplatkov za obdobie apríl až jún tohto roka 955-im poistencom. Union im na účty či poštovou poukážkou zašle spolu 22.258 eur, najvyšší vrátený doplatok bude 203 eur. Všeobecná zdravotná poisťovňa vráti časť peňazí za lieky 16.933 poistencom a to vo výške 310.644 eur. Najvyššia suma, akú bude posielat', je 710 eur. Na vrátenie doplatku majú zo zákona nárok dôchodcovia a zdravotne ťažko postihnutí, ktorí za kalendárny štvrtrok prekročili limit spoločnosti o viac ako tri eurá. V prípade starobných dôchodcov je hranica 45 eur, u zdravotne ťažko postihnutej osoby 30 eur. Zdravotné poisťovne majú na vrátenie peňazí 90 dní od skončenia kalendárneho štvrtroka.

SR SI V KONKURENCIESCHOPNOSTI POLEPŠILA

Slovenská republika sa v rebríčku konkurencieschopnosti Svetového ekonomického fóra umiestnila spomedzi 144 krajín na 75. mieste. Oproti minulému roku si tak polepšila o tri pozície. Vplyva to zo Správy o globálnej konkurencieschopnosti 2014-2015, podľa ktorej sú na zvýšenie konkurencieschopnosti nevyhnutné ďalšie opatrenia, napr. zlepšenie fungovania verejných inštitúcií, predovšetkým súdnictva a vymožitelnosti práva, boj proti korupcii a klientelizmu, či zvýšenie atraktívnosti daňového systému pre podnikateľov nie pridávaním, ale rušením výnimiek a znížením sadzby korporátnej dane na úroveň okolitých krajín. Problémom sú tiež administratívne zataženie, či nízka transparentnosť a efektívnosť verejných výdavkov, ale aj zaostávajúci vzdelávací systém a nízka úroveň inovácií. Na vrchole rebríčka sa už šiesty rok po sebe umiestnilo Švajčiarsko. Singapur si udržal druhú priečku a USA sa posunuli z minuloročného piateho na tohtoročné tretie miesto. Medziročne si výrazne polepšila Česká republika, keď sa dostala na 37. miesto zo 46. pozície.

V HMOTNEJ NÚDZI TAKMER 6 % ĽUDI

Dávky v hmotnej núdzi na konci augusta tohto roka dostávalo viac ako 156 tisíc osôb. Oproti júlu išlo o pokles o 7,4 tisíc ľudí, medziročne sa počet poberateľov týchto dávok znížil o 28,8 tisíc. Na dávky v hmotnej núdzi bolo po zohľadnení ostatných členov rodiny minulý mesiac celkovo odkázaných 311,8 tisíc osôb, čo je 5,76 % z celkového počtu obyvateľov na Slovensku. Vplyva to z údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Najväčší podiel ľudí, poberajúcich dávky v hmotnej núdzi na celkovom počte obyvateľov daného regiónu, bol na konci augusta už tradične v okresoch Revúca, Rimavská Sobota a Rožňava. V okrese Revúca išlo o 8,8 tisíc ľudí, čo je takmer 22 % z počtu všetkých obyvateľov tohto okresu. (TASR, rb, af)

OPĀTOVNÉ POSÚDENIE ZDRAVOTNEJ SPŔSIBILOSTI NA PRÁCU



Na uplatnenie výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je potrebný lekárske posudok, podľa ktorého zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav stratil dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Lekársky posudok je teda podmienkou uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce.

Lekárske posudky - v súvislosti s posúdením zdravotnej spôsobilosti na výkon práce - vypracovávajú lekári pracovnej zdravotnej služby, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, alebo v niektorých prípadoch aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria, poskytujúci všeobecnú ambulanciu zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby.

Čo v prípade, že zamestnanec nesúhlasí so závermi lekárskeho posudku o jeho spôsobilosti, resp. nespôsobilosti na výkon práce?

Novelou zákona č. 355/2007 Zb.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorá nadobudla účinnosť dňa 1. augusta 2014 (novela bola vykonaná zákonom č. 204/2014 Z.z.) bol do zákona zavedený inštitút opätovného posúdenia zdravotnej spôsobilosti na prácu.

V tejto súvislosti môžeme pre zjednodušenie rozlišovať dve fázy tohto procesu:

1. FÁZA

Ak sa zamestnanec, domnieva, že posúdenie jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu je nesprávne, môže

písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu lekára, ktorý lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydal. Lekár je povinný najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti písomne informovať zamestnanca o spôsobe vybavenia žiadosti o preskúmanie lekárskeho posudku. Lekár môže záver lekárskeho posudku potvrdiť alebo zmeniť.

2. FÁZA

Ak lekár (ide o lekára, ktorý vyhotovoval pôvodný lekárske posudok) lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, zamestnanec môže písomne požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, ktorú vykonávajú lekári s odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo alebo špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia. Zamestnanec musí o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu požiadať prostredníctvom poskytovateľa zdravotnej starostlivosti (t.j. lekára), ktorý mu vydal pôvodný lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Ten odošle žiadosť zamestnanca spolu so

súvisiacou zdravotnou dokumentáciou poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici a ktorý má sídlo najbližšie k miestu pracoviska zamestnanca.

Poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici, do 30 dní od doručenia žiadosti záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu buď potvrdí, alebo - ak bola zdravotná spôsobilosť na prácu posúdená nesprávne - vydá nový lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.

V prípade zložitého posúdenia, sa môže lehota predĺžiť o ďalších 30 dní. Nový lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu doručí zamestnancovi a kópiu lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu doručí zamestnávateľovi a lekárovi, ktorý pôvodný lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydal.

Náklady v súvislosti s opätovným posúdením zdravotnej spôsobilosti na prácu uhrádza poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti, ktorý poskytuje ústavnú zdravotnú starostlivosť v univerzitnej nemocnici alebo vo fakultnej nemocnici buď žiadateľ, ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu potvrdí, alebo poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, ktorý posudzoval zdravotnú spôsobilosť na prácu, ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu nepotvrdí.

Vypracoval Mgr. Michal DROBNÝ
právnik Metod. pracoviska OZ KOVO Bratislava

Zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov

Každý zamestnávateľ je povinný rešpektovať právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky pri výkone práce. Uvedené právo pochopiteľne zabezpečuje aj prostredníctvom vytvárania takých pracovných podmienok na pracovisku, ktoré neohrozujú život a zdravie zamestnancov

Podstatná časť povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je obsiahnutá v Zákone č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ako aj v Zákone č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Jedným zo záväzkov zamestnávateľa, vyplývajúcim z uvedených právnych predpisov, je aj povinnosť zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad (v súlade so smernicou Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci). **Zdravotný dohľad je zamestnávateľ povinný zabezpečiť pre všetkých svojich zamestnancov vo všetkých odvetviach hospodárstva.**

V tejto súvislosti musíme upozorniť na podstatnú zmenu zákona č. 355/2007 Z. z., v rámci ktorého sa mení zabezpečovanie zdravotného dohľadu pre zamestnancov prostredníctvom činnosti pracovnej zdravotnej služby.

Novela zákona č. 355/2007 Z. z., účinná od 1. augusta 2014, zavádza povinnosť zamestnávateľov zabezpečovať zdravotný dohľad pre všetkých zamestnancov bez výnimky (aj zamestnancov pracujúcich v kategórii 1 alebo 2), len s rozdielnym spôsobom zabezpečenia od 31.12.2014.

Pracovná zdravotná služba je preventívna a ochranná služba, ktorá poskytuje zamestnávateľovi odborné a poradenské služby v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, ktorý tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu výkonom lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci.

SPŔSOSBY ZABEZPEČOVANIA ZDRAVOTNÉHO DOHĽADU PRE ZAMESTNANCOV:

1. zamestnávateľ na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby určí dostatočný počet vlastných zamestnancov, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu alebo v obdobnom pracovnom vzťahu.

• tím pracovnej zdravotnej služby

Zamestnávateľ zriadi pre zamestnancov vlastný tím pracovnej zdravotnej služby, ktorého súčasťou je pracovný lekár a verejný zdravotník. Uvedení zdravotníci vykonávajú dohľad nad pracovnými podmienkami a pracovný lekár vykonáva aj posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce prostredníctvom výkonu preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci v určených časových intervaloch.

Uvedeným spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný

dohľad pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1, 2, 3 alebo 4.

- lekárom v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, pracovné lekárstvo, preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, služby zdravia pri práci alebo špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo.

Uvedeným spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad len pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2.

- verejným zdravotníkom, diplomovaným asistentom hygieny epidemiológie, asistentom hygieny a epidemiológie, asistentom hygienickej služby, iným zdravotníckym pracovníkom so špecializáciou v odbore hygiena pracovných podmienok alebo hygiena životných podmienok.

Uvedeným spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad len pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2

- bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom

Môže sa zabezpečovať pracovná zdravotná služba pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 a 2

Ak sa u zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2 vyžaduje posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa osobitných predpisov, môže preventívnu lekársku prehliadku vo vzťahu k práci vykonať lekár pracovnej zdravotnej služby, zmluvný všeobecný lekár zamestnávateľa alebo všeobecný lekár, s ktorým má zamestnanec (poistenec) uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Ak zamestnávateľ zabezpečuje vykonávanie pracovnej zdravotnej služby pre svojich zamestnancov vlastnými zamestnancami, je povinný túto skutočnosť bezodkladne písomne oznámiť príslušnému orgánu verejného zdravotníctva.

2. Ak zamestnávateľ nemá vlastných zamestnancov na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby podľa je povinný zmluvne zabezpečiť vykonávanie pracovnej zdravotnej služby dodávateľským spôsobom.

- fyzickou osobou - podnikateľom alebo právnickou osobou, ktorej úrad verejného zdravotníctva vydal oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby (ďalej len „oprávnenie“) (č. 30b zákona č. 355/2007 Z.z.).

Týmto spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1, 2, 3 alebo 4.

- fyzickou osobou - podnikateľom alebo právnickou osobou, ktorá je poskytovateľom zdravotnej starost-

livosti, poskytujúcim zdravotnú starostlivosť v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia, špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore preventívne pracovné lekárstvo a toxikológia, špecializačnom odbore služby zdravia pri práci alebo špecializačnom odbore verejné zdravotníctvo

Týmto spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad len pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2.

- fyzickou osobou - podnikateľom, ktorá je verejným zdravotníkom, diplomovaným asistentom hygieny epidemiológie, asistentom hygieny a epidemiológie, asistentom hygienickej služby, iným zdravotníckym pracovníkom so špecializáciou v odbore hygiena pracovných podmienok alebo hygiena životných podmienok alebo právnickou osobou, ktorá má živnostenské oprávnenie na vykonávanie dohľadu nad pracovnými podmienkami a má zodpovedného zástupcu, ktorý je verejným zdravotníkom.

Týmto spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad len pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2.

- fyzickou osobou - podnikateľom alebo právnickou osobou, ktorá je bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom alebo fyzickou osobou - podnikateľom alebo právnickou osobou, ktorá má oprávnenie na výkon bezpečnostno - technickej služby a má zodpovedného zástupcu, ktorý je bezpečnostným technikom alebo autorizovaným bezpečnostným technikom.

Uvedeným spôsobom môže byť zabezpečovaný zdravotný dohľad len pre zamestnancov, ktorí vykonávajú práce zaradené do kategórie 1 alebo 2.

Nezabezpečenie zdravotného dohľadu pre svojich zamestnancov - podľa § 30, odstavce 1, písmeno b - sa posudzuje podľa tohto zákona ako správny delikt na úseku verejného zdravotníctva v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Úrad verejného zdravotníctva SR uverejňuje na svojej stránke, www.uvzsr.sk, v sekcii pracovné lekárstvo, evidenciu fyzických osôb - podnikateľov alebo právnických osôb, ktorým vydal alebo odobral oprávnenie na výkon pracovnej zdravotnej služby a evidenciu fyzických osôb - podnikateľov alebo právnických osôb, ktoré vykonávajú dodávateľským spôsobom samostatne dohľad nad pracovnými podmienkami zamestnancov.

Spracovala: Ing. Timea SZABŔOVÁ
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO Bratislava

Z automobilového priemyslu

AUTOMOBILKA PSA STOPLA VÝROBU NA 2 TÝŽDNE

Trnavská automobilka PSA Peugeot Citroën Slovakia zastavila výrobu na dva týždne - a to od pondelka 22. septembra do 3. októbra. Dôvodom je tradične nižší dopyt po nových vozidlách v jesenných mesiacoch.

Objem výroby na celý rok však zostáva podľa aktuálneho plánu medziročne vyšší ako v minulom roku. Vlni vyrobili v Trnave v trojzmennej prevádzke viac ako 248-tisíc vozidiel. Za prvých osem mesiacov tohto roku vyrobila trnavská automobilka celkovo takmer 188 tisíc vozidiel, pričom do konca roka chcú vyrobiť 250 tisíc nových áut. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roku ide o 7,4 %-ný nárast produkcie. „Prvá polovica tohto roka bola v prípade automobilky v Trnave v znamení rastu objednávok, čo vyústilo do zavedenia siedmich sobotných ranných pracovných zmien a jednej predĺženej nočnej zmeny z nedele na pondelok,“ uviedol hovorca automobilky PSA Peugeot Citroën Slovakia, Peter ŠVEC. Zavedenie ďalších ne-

výrobných dní do konca roka 2014 bude podľa neho závisieť od konkrétneho objemu objednávok a režim práce bude po dohode s odborovou organizáciou oznámený zamestnancom. Automobilka vo svojej aktuálnej kolektívnej zmluve garantuje podľa P. ŠVECA nezmenenú zamestnanosť.

Automobilka v Trnave je technologicky jednou z najnovších v rámci skupiny PSA Peugeot Citroën. Stratégickú investíciu francúzskeho koncernu oznámil v januári 2003 a do začatia výroby dosiahla už zhruba jednu miliardu eur. V prvom štvrtroku 2009 prišla na trh novinka Citroën C3 Picasso, ktorá sa vyrába výhradne na Slovensku, pričom investície do jej výroby dosiahli ďalších 100 mil. eur.

PRIBUDLO NAJVIAC NOVÝCH ÁUT ZA PÄŤ ROKOV

V júli tohto roka bolo na Slovensku zaregistrovaných 6 656 nových osobných automobilov, čo je medziročný nárast o 16,59 % .

Je to zároveň najvyššia júlová registrácia za posledných päť rokov. Ako informoval Zväz automobilového priemyslu SR (ZAP SR), počet zaregistrovaných osobných vozidiel (kategória M1) za sedem mesiacov roka 2014 dosiahol 42.648 a oproti rovnakému obdobiu vlaňajška vzrástol o 12,97 %.

Prvé miesto na trhu s novými osobnými autami si v júli udržala Škoda s podielom 21,75 %, na druhom mieste zostala značka Volkswagen s trhovým podielom 9,72 % a na tretie sa posunula KIA s podielom 8,56 %. Značka Hyundai má podiel 7,75 %, Opel 6,20 %, Peugeot 5,60 %, Dacia 4,99 %, Renault 4,07 %, Citroën a BMW po 3,77 %.

V kategórii malých užitkových vozidiel sa na čelo dostal Volkswagen s podielom 27,88 %, na druhé miesto klesol Fiat s podielom 12,31 % a na tretej pozícii zostal Peugeot s podielom 11,06 %. Renault má v tejto kategórii podiel 10,90 % a Citroën 10,75 %.

NOVŠIE AUTÁ UŠETRIA NA CESTNEJ DANI

Podnikatelia s modernejším vozovým parkom budú od budúceho roku platiť daň z motorových vozidiel ešte nižšie, ako sa plánovalo. Prvé roky po kúpe vozidla sa mala platiť cestná daň nižšia maximálne o 20 percent. Autodopravcovia sa však s rezortom financií dohodli na 25 percentnej úľave.

Ak si teda firma kúpi novšie auto s objemom motora do 1.200 cm³, cestná daň jej počas prvých troch rokov klesne z 80 na 60 eur ročne bez ohľadu na to, v ktorom samosprávnom kraji pôsobí. Sadzba dane z motorových nehnuteľností bude totiž od nového roku jednotná. Zľavy pre ekologické autá však mohli byť ešte vyššie ako len štvrtinové.

„Prvé tri roky bude sadzba dane znížená o 25 percent, ďalšie tri roky o 20 percent a nasledujúce tri roky o 15 percent. Pôvodne sme však chceli maximálnu zľavu 45 percent a v ďalších rokoch 30 a 15 percent. Čiže úplne sa nám vyhovel len v prípade sadzieb pre vozidlá šesť- až deväťročná. Táto kategória je však najpočetnejšia, teda najviac autodopravcov disponuje takýmito vozidlami,“ hovorí Ľubomír HONÍŠEK, prezident Združenia cestných dopravcov Česmad.

Podľa ministerstva financií sú výsledné sadzby kompromisom. „Vyšli sme v ústrety dopravcom pri predĺžení rokov a pristúpili na kompromisný návrh, aby sa úľavy zvýšili z pôvodných hodnôt o 5 percentuálnych bodov,“ poznamenal tlačový odbor ministerstva. V prvotnom návrhu sa teda uvažovalo, že prvé dva roky po kúpe vozidla zaplatí firma daň nižšiu o 20 percent, nasledujúce dva roky daň nižšiu o 15 percent a ďalšie dva roky zníženú už len o 10 percent. Po tomto šesťročnom období zľavy mali nasledovať tri roky, keď sa bude za vozidlá platiť základná sadzba.

Po novom sa dvojiročné zľavové obdobia natiahnu o jeden ďalší rok a základnú sadzbu dane tak bude firma hrať až po deviatich rokoch. O 10 percent si na daniach

podnikatelia priplatia za používanie vozidla staršieho ako 12 rokov. Najviac, až o 20 percent, sa daň zvýši za jazdenie na ešte starších automobiloch.

Pre väčšinu podnikateľov však cestná daň klesne bez rozdielu, či jazdia na ekologickom aute, alebo nie. Jej sadzba sa totiž zjednotí na terajšiu úroveň, vyberanú v Banskobystrickom kraji. Tá je najnižšia v porovnaní s ostatnými siedmimi župami. Najvyššia cestná daň sa za firemné autá platí doteraz v Bratislavskom kraji, po ňom nasleduje Trnavský a Nitriansky kraj. „Výberom dane za používanie motorových vozidiel zo strany štátu sa zabezpečia rovnaké pravidlá pre všetkých podnikateľov,“ povedal nedávno poradca ministra financií Radko KURUC.

Autodopravcovia tvrdili, že ak by štát nemal snahu zmeniť spôsob výberu cestnej dane, boli pripravení prijať kroky, ktoré mali viesť k preregistrácii vozidiel do krajín, kde sú výhodnejšie podmienky. Často skloňovali Poľsko, kde sú sadzby cestnej dane nižšie. Tento proces by teda znamenal odchod slovenských cestných dopravcov do zahraničia. „V Poľsku sú sadzby dane omnoho nižšie, rakúskym ekologickým zľavám sa začneme teraz výraznejšie približovať. Niektoré spoločnosti, ktoré sídlia blízko poľských hraníc, možno budú stále uvažovať o tom, že svoje návesy zaregistrujú na poľské značky. Ročne môže doprava ušetriť aj zhruba 500 eur na vozidle. Verím však, že väčšími zľavami u nás ich bude omnoho menej,“ uvažuje Pavol REICH z Česmadu.

V súčasnosti príjmy z dane z motorových vozidiel inkasujú krajské samosprávy a tie nie sú spokojné s návrhom zjednotenia sadzieb. Po novom totiž dane budú prúdiť priamo do štátneho rozpočtu. Samosprávam majú byť výpadky z príjmov kompenzované úpravou ich podielu na dani z príjmov fyzických osôb. Ministerstvo financií totiž počíta so zvýšením podielových daní zo súčasných 21,9 na 29,2 percenta. To všetkým ôsmim krajom zabezpečí v roku 2015 navyše 150 miliónov eur.

Návrh zákona o dani z motorových vozidiel by mal nadobudnúť účinnosť 1. decembra tohto roka, niektoré jeho časti 1. januára 2015. Okrem výraznejších ekologických zľav bude po novom platiť aj to, že začiatok daňovej povinnosti sa začne počítať od prvej registrácie vozidla, nie od roku výroby.

(TASR)



SLOVAKIA STEEL MILLS ŽIADA O OCHRANU

Spoločnosť Slovakia Steel Mills v Strážskom si dala vypracovať reštrukturalizačný plán, na základe ktorého chce požiadať o súdnu ochranu pred veriteľmi. „Vzhľadom na vývoj spoločnosti za posledné obdobie a predlžujúce sa obdobie neistoty, vyvolané predajom pohľadávky Českej exportnej banky, a. s. voči Slovakia Steel Mills sa vedenie spoločnosti rozhodlo požiadať špecializovanú právnu kanceláriu o vypracovanie reštrukturalizačného plánu,“ odôvodňuje svoje rozhodnutie manažment. V súčasnosti zamestnáva 480 ľudí. Ďalšie informácie vedenie spoločnosti neuviedlo. Určité problémy však Slovakia Steel Mills naznačila ešte na jar tohto roka, kedy jej predstavitelia tvrdili, že ich ohrozuje výpadok finančných prostriedkov zo strany štátu. Správca dane totiž na nadmernom odpočte dane z pridanej hodnoty za držiaval spoločnosti zhruba 4 mil. eur. Slovakia Steel Mills vznikla v roku 2007 a jej súčasťou je minioceľareň a valcovňa, s kapacitou 600 000 ton sochorov a 500 000 ton valcovaných produktov.

V SOBOTU PRACUJE KAŽDÝ ŠTVRTÝ SLOVÁK, V NEDEĽU KAŽDÝ PIATY

Každý štvrtý Slovák vlni pravidelne chodil do práce aj v sobotu. Napriek tomu však za európskym priemerom zaostávame. V Európskej únii totiž trávi soboty pravidelne v práci v priemere 27 % pracujúcich obyvateľov a v eurozóne až takmer 29 %. Najvyšší podiel, vyše 40 % zamestnaných občanov pracujúcich v sobotu, zaznamenalo vlni Grécko. Naopak, len 8% Portugalcov trávi sobotu v práci. Vyplýva to z analýzy Poštovej banky, ktorá vychádzala z údajov štatistického úradu EÚ Eurostat. Nedefny oboď s rodinou si vlni z pracovných dôvodov museľa pravidelne odpúšťať takmer pätina našich zamestnancov (19,3 %). V rámci EÚ tak podľa analýzy Poštovej banky patríme spolu s Írskom a Holandskom medzi trojicu krajín s najvyšším podielom pravidelne pracujúcich počas nedele. Európsky priemer sa pohybuje na úrovni necelých 15 %, čo znamená, že pracovné nedele dobre pozná približne každý siedmy zamestnaný Európan. V nedelu do práce takmer vôbec nechodia Portugalci, týka sa to len necelých 5 % zamestnancov v tejto krajine. Menej ako desatinu zamestnancov, pravidelne pracujúcich počas nedele, však vykazali aj susedné Maďarsko a Poľsko, ale aj Luxembursko, Chorvátsko či Bulharsko.

SARIO UZAVRELA 15 INVESTÍCIÍ ZA 100 MILIÓNOV EUR

Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO) v spolupráci s ministerstvom hospodárstva v prvom polroku tohto roka uzatvorila pätnásť investičných projektov v celkovom objeme 100 mil. eur. Realizácia týchto investícií umožní vytvorenie okolo 2 500 nových pracovných miest. V ôsmich prípadoch ide o nové prevádzky a v siedmich o expanzie existujúcich závodov. Investície budú smerovať do výroby komponentov pre automobilový priemysel, do strojárstva, výroby zdravotníckych pomôcok, IT centier a centier zdieľaných služieb. Väčšina ukončených projektov smeruje do znevýhodnených regiónov, najviac do Trenčianskeho, Žilinského, Prešovského, Košického a Bratislavského kraja. V prvom polroku 2013 malo SARIO potvrdených osem investícií v objeme 320 mil. eur s potenciálom 1 835 nových pracovných miest.

PRIEMYSEL RÁSTOL TEMPOM 7,5 %

Priemyselná produkcia na Slovensku pokračuje v raste. Index priemyselnej produkcie v júni medziročne stúpol o 7,5 %. V samotnej priemyselnej výrobe pritom produkcia vzrástla o 9,5 % a v ťažbe a dobývaní dokonca o 12 %, kým v dodávke elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu naopak klesla o 10,2 %. Medzi mesačne po zohľadnení sezónnych vplyvov priemyselná produkcia v júni oproti máju vzrástla o 0,6 %. Ako ďalej informoval Štatistický úrad SR, zvýšenie celkovej produkcie priemyslu najviac ovplyvnili rast vo výrobe dopravných prostriedkov o 9,3 %, výroby kovov a kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení o 15,6 %, ostatnej výroby, opravy a inštalácii strojov a zariadení o 33,6 %, výroby elektrických zariadení o 36,6 % a vo výrobe strojov a zariadení inde neklasifikovaných o 11,2 %. Objem produkcie sa znížil najmä vo výrobe koksú a rafinovaných ropných produktov o 45,9 % a vo výrobe textilu a kože o 12,7 %. (TASR, Sita)

NA VEDĽAJŠIE ÚČINKY LIEKOV DOPLÁCA NAJVIAC ŽALÚDOK

Lieky pomôžu jeden zdravotný problém vyriešiť, niekedy však vyvolajú iný. Každý jeden liek totiž môže spôsobiť aj nežiaduce vedľajšie účinky. Najčastejšie zasiahne žalúdok alebo kožu.

Štátnemu ústavu pre kontrolu liečiv zdravotníci vlni nahlásili viac ako tisíc podozrení na negatívne účinky liekov. Lekári a lekárnici majú povinnosť hlásiť Štátnemu ústavu pre kontrolu liečiv (ŠÚKL), ak majú podozrenie, že liek vyvolal škodlivú reakciu. Ústav priznáva, že nie všetci to aj robia. Skontrolovať, ktorí zdravotníci sa hláseniam vyhýbajú, však nie je možné. Podľa ústavu najviac nežiaducich účinkov za vlaňajší rok zaregistrovali zdravotníci pri antibiotikách, za nimi sú onkologické lieky, ďalej lieky na liečbu ťažkých psoriáz, ochorenia obličiek, zápalov kĺbov a kardiovaskulárnych ochorení.

V minulom roku dostal Štátny ústav pre kontrolu liečiv 1.038 hlásení. V porovnaní s predchádzajúcimi rokmi nedošlo v celkovom počte k výraznej zmene, zvýšil sa však podiel hlásení, ktoré upozorňovali na vážne poškodenie zdravia. „Závažný nežiaduci účinok je taký, ktorý pacientovi spôsobí ujmu na zdraví, ohrozí ho na živote, trvalo poškodí organizmus alebo spôsobí aj smrť. Napríklad ak pacient po užití acylpyrínu začne krváčať do žalúdka či tráviaceho traktu,“ hovorí prezident Asociácie súkromných lekárov, Ladislav PÁSZTOR. Stúpajúci počet týchto hlásení je podľa neho spôsobený tým, že lekári sú čoraz disciplinovanejší a upozorňujú na ne.

Prečo je dôležité upozorňovať na takéto riziká? „Pri uvedení lieku na trh sú známe len najčastejšie vyvolané negatívne reakcie, ktoré boli u pacientov spozorované počas klinických štúdií. S dĺžkou používania rastie počet pacientov užívajúcich liek, následkom čoho narastá aj množstvo informácií týkajúcich sa užívania lieku vrátane vedľajších účinkov,“ vysvetlila hovorkyňa Štátneho ústavu pre kontrolu liečiv, Valéria PERNIŠOVÁ. Ak sa preukáže, že liek môže poškodiť zdravie, ústav prijme viaceré opatrenia, pričom najkrajnejším je stiahnutie z trhu.

Skupiny liekov majú svoje spektrum nežiaducich účinkov, ktoré je pre ne charakteristické. Napríklad lieky proti bolesti často vyvolávajú bolesti brucha, lieky na liečbu hypertenzie zase kašeľ, antibiotiká hnačky alebo kožné reakcie. „Nové, veľmi účinné biologické lieky, zasahujúce do imunitných mechanizmov, môžu zase spôsobiť rôzne infekcie,“ dodala V.PERNIŠOVÁ.

„V ambulancii mám asi troch pacientov do týždňa, ktorí prichádzajú s problémami, čo im spôsobili vedľajšie účinky liekov,“ povedal gastroenterológ Michal GIBA z Trebišova. Najviac problémov majú po antireumatikách. V prvom rade podľa neho treba vysadiť liek, ktorý spôsobuje ťažkosti. „Ak sa to nedá, potom predpíšeme ochranné lieky na žalúdok,“ ukončil gastroenterológ.

Reumatici sú podľa predsedníčky Ligy proti reumatizmu na Slovensku Jany ČERNÁKOVEJ-DOBŠOVIČOVEJ odkázaní na celoživotnú liečbu a na žalúdok si musia obzvlášť dávať pozor. „Niektorí mávajú veľké problémy, trápia ich napríklad vredové choroby žalúdka. V takom prípade pacienti prechádzajú na iné lieky, napríklad z tabletkovej formy na injekčnú,“ hovorí J. ČERNÁKOVÁ-DOBŠOVIČOVÁ.

Výrobcovia podľa výkonnej riaditeľky Asociácie inovatívneho farmaceutického priemyslu

Kataríny SLEZÁKOVEJ musia mať vlastný systém dohľadu nad bezpečnosťou lieku, sami tiež musia zbierať údaje o negatívnych reakciách a tie potom posielajú ŠÚKL-u aj do európskej databanky.

Hlásenie podozrenia na vedľajší účinok však podľa K.SLEZÁKOVEJ nemusí hneď znamenať



stiahnutie lieku z trhu. Môže viesť napríklad k zmene príbalovej informácie pre pacienta alebo k vydaniu usmernenia pre predpisujúceho lekára. „Dôležité je predovšetkým hodnotenie pomeru prínosu a rizika lieku. O všetkých takýchto zmenách sa rozhoduje v Európskej liekovej agentúre a zmeny sú následne záväzné pre všetky krajiny, kde je liek registrovaný,“ uvádza K. SLEZÁKOVÁ. Ak sa na základe vedeckého hodnotenia potvrdí problém s liekom, môžu byť zavedené iné opatrenia, napríklad výrobca musí urobiť ďalšie štúdie o bezpečnosti lieku, prehodnotiť prínos a riziko lieku.

Opis nežiaducich účinkov obsahuje príbalový leták, ktorý je súčasťou balenia lieku. Ak je to potrebné, sú v ňom aj informácie, čo robiť, ak sa vedľajšia reakcia vyskytne.

PACIENT SA MÁ PÝTAŤ LEKÁRA ALEBO LEKÁRNÍKA

Pavol GIBALA, vedúci sekcie bezpečnosti liekov Štátneho ústavu pre kontrolu liečiv, tvrdí, že pacient musí byť informovaný, aké vedľajšie účinky majú lieky, ktoré berie. Ak sa pacientovi počas užívania lieku zhorší zdravotný stav, má ísť k svojmu lekárovi.

Treba liek hneď vysadiť, ak sa pri liečbe objavia problémy?

Pacient má byť v prvom rade informovaný o liekoch, ktoré užíva. Má si prečítať písomnú informáciu pre používateľa a všetky nejasnosti má prediskutovať so svojím lekárom alebo lekárnikom. Ak sa pacientovi počas užívania lieku zhorší zdravotný stav, má ísť k svojmu lekárovi. Ten posúdi, či je to spôsobené samotnou chorobou, nových ochorením pacienta, alebo či ide o možnú vedľajšiu reakciu. Následne upraví liečbu, napr. liek vylúči, zníži dávkovanie, vymení za iný.

Ústav vlni zaregistroval zvýšený počet hlásení, ktoré hovorili o vážnych nežiaducich účinkoch. Znamená to, že počet takýchto prípadov stúpa?

Za závažný nežiaduci účinok sa považuje reakcia, ktorá vyžaduje hospitalizáciu alebo vedie k predĺženiu hospitalizácie pacienta. Je to tiež akútne ohrozenie života pacienta, smrť, spo-

sobenie trvalých následkov alebo vznik vrodenej chyby. V našich hláseniach sa závažné nežiaduce účinky vyskytujú približne v 30 percentách, čo je prejavom toho, že sa tieto reakcie hlásia častejšie ako nezávažné reakcie.

Nežiaduci účinok môže štátnemu ústavu nahlásiť aj pacient. Čo všetko musí uviesť?

Zdravotnícky pracovník alebo pacient vyplní príslušný formulár uvedený na webovej stránke ŠÚKL-u, uvedie požadované údaje vrátane veku a pohlavia pacienta, názov lieku a číslo šarže lieku, vymenuje iné ochorenia, na ktoré sa pacient lieči, ďalšie lieky, ktoré užíva a opíše samotnú nežiaducu reakciu. Takto vyplnený formulár zašle štátnemu ústavu.

Štátny ústav tieto hlásenia analyzuje a vyhodnocuje. Všetky ich vkladá do európskej databanky hlásení o nežiaducich účinkoch liekov EudraVigilance. Posudzuje ich spolu s ostatnými dostupnými informáciami o lieku, ako sú hlásenia iných krajín, výsledky klinických štúdií výrobcov alebo nezávislých organizácií, publikované vedecké práce a epidemiologický výskum. Ak sa preukáže, že liek môže vyvolať nežiaduci účinok, štátny ústav prijme potrebné opatrenia. To je od doplnenia informácií do príbalovej informácie pre používateľa, vydania upozornení pre zdravotníckych pracovníkov a pre pacientov, obmedzenia používania lieku až po pozastavenie alebo stiahnutie lieku z trhu.

Zdroj: Pravda- zdravie

ZAPOJ SA A VYHRAJ!

Milí čitatelia.

V súvislosti s pokračujúcou kampanou na podporu kolektívneho vyjednávania hľadá Odborový zväz KOVO nápady a inšpirácie v podobe svojho nového ústredného hesla. Pomôžte nám aj vy!

Vymyslite heslo kampane, vyjadrujúce význam, zmysel alebo činnosť odborov v kolektívnom vyjednaní.

Stačí, ak nám svoj nápad pošlete do 25. októbra 2014 formou sms-správy na telefónne číslo 0911 394 318, mailom na fakova@ozkovo.sk alebo písomne na adresu: Redakcia Priority, OZ KOVO, ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Odmenu pre jedného z vás bude balíček hodnotných vecných cien (USB kľúč, termoska, nepremokavá bunda atď.), ktorý do kampane venovala podpredsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ a úsek kolektívneho vyjednávania a ekonomiky OZ KOVO.

Zapojte sa a nezabudnite pripísať aj vašu adresu, aby sme sa s vami vedeli skontaktovať.

Vaša redakcia.