



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

- Podnikanie po taliansky - str. 1 až 2
- V trnavskom PSA sa stále rokuje o KZ - str. 2
- Návrat k duálnemu vzdelávaniu - str. 5

Americký prezident T.Roosevelt:

Verím v odbory!



Prezident Theodore Roosevelt o členstve v odboroch:

„Ak by som bol zamestnancom továrne, robotníkom na železnici alebo akýmkoľvek robotníkom, nepochybne by som sa stal členom odborov svojej profesie. Keby som bol proti politike mojich odborov, pripojil by som sa, keď už pre nič iné, tak z toho dôvodu, aby som pomohol napraviť to zlé. Ak by som mal do činenia s nečestným predákom, vstúpil by som do odborov, aby som ho pomohol odstrániť. Stručne povedané, verím v odbory a myslím, že všetci ľudia, ktorí majú z práce odborov úžitok, sú morálne zaviazaní pomáhať zo všetkých svojich síl v spoločnom záujme, ktorý presadzuje odborový zväz. Odbory, aj keď ich tvoria členovia, nepatria členom, ale skôr majú zverené niečo pre tých, ktorí tu budú v budúcnosti.“

**Vstúp do odborov a spolurozhoduj!
Sebe pomáhaj dnes a pre iných
tvor budúcnosť!**

Problémy v svídnickej odevnej firme I.C.A. pretrvávajú

PODNIKANIE „PO TALIANSKY“

Problémy so svídnickou odevnou spoločnosťou I.C.A., s.r.o., pretrvávajú. Firma s talianskym majiteľom, ktorá už v minulom roku dvakrát nevyplatila svojim zamestnancom plné mzdy, tak urobila opäť. Hoci výška platiev svídnických šičiek dosahuje úroveň minimálnej mzdy, vo februári im manažment siahol aj na ne. Dôvodom malo byť, že tento mesiac mal málo pracovných dní. Inšpektorát práce v Prešove začal v tejto veci šetrenie.

HĽADANIE RIEŠENÍ

Primátor mesta Svidník, Ján HOLODNÁK, spolu so zástupcami Odborového zväzu KOVO, iniciovali v závere marca na mestskom úrade stretnutie zástupcov štátnych inštitúcií, ktoré talianskeho zamestnávateľa prešetrovali a prešetrojú - či už ide o miestne úrady práce a verejného zdravotníctva, alebo o prešovský Inšpektorát práce.

Pozvanie dostali aj predstavitelia odevnej spoločnosti I.C.A. Tí však na stretnutie nepišli a opätovne sa odmietli vyjadriť aj pre médiá. Mestu však poslali list, kde je podpísaný taliansky konateľ I.C.A. Svidník, Stefano VANZAN. V liste píše, že sa na stretnutí nezúčastní, pretože ho považuje za neprimeraný zásah do súkromnej spoločnosti. „Žiadna z prizvaných štátnych inštitúcií nemá nástroje na riešenie ekonomickej a sociálnej stability v spoločnosti. Pozvané štátne orgány vykonali v našej firme

za šesť dní, dva dni boli doplatené, štyri dni ešte nie. Vo februári tým, že zamestnávateľ znova nevyplatil minimálnu mzdu v stanovenej výške, došlo k ďalšej dlžobe. Na jednu zamestnankyňu to je asi 90 eur,“ uviedol k danému člen predsedníctva Rady Odborového zväzu KOVO pre Prešovský kraj, Jozef BALICA.

Jedna zo zamestnankyň spoločnosti I.C.A. Svidník, Svetlana FARKAŠOVÁ, označila situáciu vo firme za napätú: „Mne dlhujú peniaze rovnako, ako kolegyniam. Akoby nestačilo, že pracujeme za minimálnu mzdu, ešte aj z tej nám uberajú,“ povedala. Pritom obleky, ktoré svídnické ženy šijú za 339 eur mesačne, taliansky majiteľ predáva aj za 600 či 700 eur. No zamestnanci stále dúfajú, že situáciu sa podarí vyriešiť a spoločnosť bude v tomto chudobnom regióne pôsobiť aj naďalej. Ich pracovné podmienky sa po angažovaní OZ KOVO a medializácii údajne mierne zlepšili. Arogantná a nepríjemná komunikácia zo strany konateľa, na ktorú sa v minulosti



kontroly a uložili nám opatrenia. Tieto sa realizujú v určených termínoch,“ napísal S. VANZAN.

sťažovali, sa už neopakuje a zvýšila sa aj pociťovaná teplota na pracovisku.

OPÄŤ NEDOPLATENÉ MZDY

Firma dlhuje zamestnancom náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa za štyri dni v októbri 2014. Spolu ide podľa zástupcov zamestnancov o vyplatenie asi 300pracovníkov. V tejto veci už prešovský Inšpektorát práce rozhodol, lehota na nápravu je do konca mája 2015. „Zamestnankyniam naďalej firma dlhuje celkovo v čistom asi 27.000 eur na zadržaných mzdách. Rest z minulého roku bola výplata

NEDOSTATKY ZISTILI AJ HYGIENICI

Šetrenie v spoločnosti robili vo februári tohto roka aj hygienici z Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (RÚVZ) vo Svidníku. Podľa informácií vedúcej oddelenia preventívneho pracovného lekárstva RÚVZ Svidník, Slávky VASILENKOVEJ, boli vo firme zistené viaceré hygienické nedostatky, súvisiace s poškodeným stropom a oknami, ktoré boli vo výrobných diel-

(Pokračovanie na str.2)

ZAZNAMENALI SME

2. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MOBIS, Gbefany
2. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti BINDER Slovakia, Bratislava
2. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EMERSON, Nové Mesto nad Váhom
3. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti KIA, Žilina
5. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ObalServis U.S.Steel Košice
9. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MOBIS, Gbefany
9. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EMERSON, Nové Mesto nad Váhom
9. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ZLH Plus, Hronec
10. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti BEKAERT, Hlohovec
10. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti GGB Slovakia, Sučany
11. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ObalServis U.S.Steel Košice
11. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v SOŠ Dubnica nad Váhom
11. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HCHP, Bernolákovo
12. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti DALKIA, Poprad
12. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MC Syncro, Bratislava
13. marec 2015 – podpis KZVS hutníckej vo Vysokých Tatrách
16. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ObalServis U.S.Steel Košice
18. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ARRIVA, Nitra
18. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie KZVS strojárkej v Bratislave
18. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti AVC, Raková
19. marec 2015 – zasadnutie MO č. 13 v Bánovciach nad Bebravou
19. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EMERSON, Nové Mesto nad Váhom
23. marec 2015 – zasadnutie Výborov Regionálnych rád predsedov Prešovského a Košického kraja v Košiciach
24. marec 2015 – rokovanie predsedníctva Rady OZ KOVO v Bratislave
25. marec 2015 – zasadnutie Snemu KOZ SR v Bratislave
25. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Logistic, Sereď
26. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ARRIVA, Nitra
26. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MOBIS, Gbefany
26. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ KZVS strojárkej v Bratislave
29. marec 2015 – podporné zhromaždenie zamestnancov spoločnosti MOBIS ku kolektívnemu vyjednávaniu PKZ v Gbefanoch
30. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti EMERSON, Nové Mesto nad Váhom
30. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti ZLH Plus, Hronec
31. marec 2015 – zasadnutie MO č. 9 v Hlohovci
31. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti HCHP, Bernolákovo
31. marec 2015 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti AVC, Rakovce

PODNIKANIE „PO TALIANSKY“

(Dokončenie z 1. strany)

ňach prelepené kartónom a lepiacou páskou. Zároveň namerali nízku relatívnu vlhkosť vzduchu vo viacerých pracovných priestoroch a na vrátnici, kde sú zamestnaní štyria pracovníci, boli zistené aj nízke teploty vzduchu. Na nápravu má spoločnosť čas do októbra.

ČO BUDE ĎALEJ?

„Ďalšie kroky OZ KOVO budú také, že požiadame všetkých zainteresovaných, aby naďalej vyvíjali tlak na talianskeho zamestnávateľa, aby bezodkladne vyplatil zamestnankyniam všetko, čo im patrí. Inak nevyvoláme ani ostrý štrajk. Zároveň chceme osloviť Kanceláriu prezidenta SR v Košiciach, aby sa svojou autoritou zaangažovala do tohto prípadu. Oslovíme aj ombudsmanka, pretože sú porušované sociálne práva šičiek tým, že nemajú spravodlivú mzdu a ani tú, ktorá im patrí,“ povedal Jozef BALICA a dodal, že ďalším zámerom je vyvolať diskusiu s následnou úpravou, aby bola väčšina zamestnankýň zaradená do druhého stupňa minimálnej mzdovej náročnosti.

Od januára sa totiž na Slovensku zmenila výška minimálnej mzdy. Podľa zástupcov odborov firma neoprávnene zaraďuje všetky krajčírky, žehliarky a pomocný personál do najnižšej tarifnej triedy s výškou platu na úrovni minimálnej mzdy 380 eur. Väčšina žien vo výrobe má však patriť do vyššieho stupňa pracovnej náročnosti, kde je minimálna mzda stanovená vo výške 456 eur. „Takéto podnikanie som ešte nezažil. Zamestnávateľ neustále porušuje Zákoník práce a zneužíva zlú sociálnu situáciu v tomto regióne,“ argumentuje člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA. Primátor Svidníka, Ján HOLODNÁK, situáciu vo firme prirovnáva k zadržanému kruhu: „Problémy sa neustále nabalujú. Máme záujem o ďalšie pôsobenie firmy v meste. Zamestnanosť je prioritou číslo jeden, ale tu ide o morálnu rovinu a ľudia musia dostať svoje mzdy.“

Pripomeňme, že spor medzi manažmentom a zamestnancami svidníckej spoločnosti začal gradovať v druhej polovici minulého roka pre dvojnásobné nevyplatenie plných miezd zamestnancov a vyvrcholil v decembri protestným zhromaždením pred fabrikou. (af, Sita)

V trnavskej automobilke sa stále rokuje o kolektívnej zmluve

POMÔŽE IM SPROSTREDKOVATEĽ ?

Do niekoľkomesačného kolektívneho vyjednávanía v trnavskej automobilke PSA Peugeot Citroën Slovakia vstupuje sprostredkovateľ. Najskôr sa chce stretnúť osobitne so zástupcami zamestnancov a osobitne so stranou zamestnávateľa. Ďalšie rokovanie by už malo byť spoločné.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR delegovalo na kolektívne vyjednávanie o dodatku ku kolektívnej zmluve v trnavskej automobilovej spoločnosti sprostredkovateľa, nakoľko sa obe strany dlhodobo nevedeli dohodnúť. Problémom sú mzdy. Zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Peugeot Citroën Slovakia požadujú fixné zvýšenie mzdy, zatiaľ čo vedenie spoločnosti navrhuje jednorazový príspevok, ktorý nedosahuje výšku percentuálneho zvýšenia.

Priemerná mzda výrobných pracovníkov, majstrov a špecialistov spolu s príplatkami za nočné zmeny je podľa podpredsedu základnej organizácie, Mareka VÍTEKA, 1148 eur v hrubom. V rokoch 2013-2014 vedenie zvýšilo mzdu 64 percentám zamestnancov asi o 44 eur, pokračovať chce individuálne - podľa dosiahnutých pracovných výsledkov.

Sociálna klíma v trnavskej spoločnosti však údajne nie je dobrá. Zamestnanci sa sťažujú na pracovné podmienky, najmä pri pásovej výrobe. „Ľudia makajú veľmi veľa a v takom tempe, ktoré je vo Francúzsku nemysliteľné. A soboty k tomu,“ hovorí nemenovaný zamestnanec. „A ešte sa dozvedia, že vo Francúzsku vyplatia 1000 eur odmenu,“ pokračuje s tým, že je síce pravdou, že z tejto odmeny za vyrobenú kvantitu a kvalitu už Trnava vyplatila 400 eur v mesačných dávkach v minulom roku, ale zvyšok zrejme neuvidia. „Každopádne nemyslím, že by PSA Trnava chcela vyplatiť rozdielových 600 eur aj napriek tomu, že si to zamestnanci zaslúžia,“ dodáva.

Ďalší zdroj, ktorý si taktiež pral zostať v anonymite, pracuje v PSA už od roku 2006. Vtedy nastúpil ako operátor s platom približne 600 eur. V roku 2007 bola 4-percentná valorizácia. Neskôr postúpil na post monitora, zvýšili mu o ďalších sto eur v hrubom. Dnes zarába približne 800 eur. „Za vyššie osem rokov som sa pohl iba o dvesto eur.

Žiadny karierny rast. Keď som si žiadal o školenia, napríklad na francúzsky jazyk, povedali mi, že nie sú peniaze. Keď som znova žiadal na začiatku tohto roka, odbili ma zasa tvrdením, že mi to nie je potrebné,“ opisuje. Najviac ukrivdení sa cítia práve ľudia z pásovej výroby. Mnohí hovoria o tom, že jasným signálom problémov je aj vysoká fluktuácia zamestnancov. „Už viackrát sa mi stalo, že som bol PN a volali mi, aby som to zrušil a prišiel do práce, pretože je málo ľudí vo výrobe,“ tvrdí ďalší zamestnanec. Všade vraj uberajú ľudí. „Tam, kde bolo napríklad päť operátorov, sú dnes iba traja. Týka sa to prevádzok lisovní, zvarovňa a montáž. A keď je situácia už ozaj kritická, zavolá sa externá firma. Nakoniec ich to vyjde oveľa drahšie, ako keby bolo pár operátorov viac na linke,“ myslí si.

Peter Švec, hovorca PSA Trnava, sa na margo kolektívneho vyjednávanía vyjadril, že sociálny dialóg považujú za veľmi dôležitý a hľadajú priestor pre dohodu a prípadné kompromisy. Podľa jeho slov, základná mzda v robotníckych profesiách sa v minulom roku zdvihla priemerne o 20 eur mesačne. V automobilke pracuje zhruba 3300 zamestnancov, podniková kolektívna zmluva je uzavretá s platnosťou do roku 2018. Dva roky mali zamestnanci zmrazené mzdy. (af, TASR)



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. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPKA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita Faková. 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 28. 5. 2015

Z odborárskej kuchyne

V Košiciach rokovali členovia Regionálnych rád predsedov OZ KOVO Prešovského a Košického kraja so zástupcami Inšpektorátov práce.

SPOLOČNÉ ROKOVANIE S INŠPEKTORMI PRÁCE

Dňa 23. marca 2015 sa v Košiciach uskutočnilo historicky prvé spoločné rokovanie členov Regionálnych rád predsedov OZ KOVO Košického a Prešovského kraja so zástupcami Národného inšpektorátu práce (NIP) a Inšpektorátov práce v Prešove a v Košiciach. Cieľom stretnutia bolo nadviazanie spolupráce s inšpektorámi práce v danom regióne, vzájomné informovanie sa o postupe základných organizácií pri kontrolách v podnikoch a možnosti riešenia špecifických problémov, ktoré sa v podnikoch objavujú a ktoré je potrebné riešiť.

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, prezentoval pohľad odborov na vykonávané kontroly inšpektorátov práce v minulom období a konštatoval, že aj napriek zvyšujúcemu sa počtu kontrol je situácia zamestnancov v niektorých podnikoch alarmujúca. Zástupca NIP reagoval, že v poslednom období je hlavnou náplňou práce inšpektorov kontrola čiernej práce. Nezanedbávajú však ani ostatné činnosti, hoci majú častokrát obmedzené právomoci.

V diskusii sa prítomní rozprávali o viacerých konkrétnych prípadoch kontroly inšpektorami práce, ako aj o vybraných záveroch jednotlivých kontrol v podnikoch. Zástupcovia odborov kritizovali najmä dodatočné zmeny v záveroch kontrol inšpektorátov práce, ktoré už raz boli uzavreté a následne menili ich prvotné závery bez opätovného prerokovania alebo prešetrenia za prítomnosti zástupcov zamestnancov.

Zástupcovia odborov tiež požiadali NIP o posúdenie možnosti zverejňovania čiernych listín zamestnávateľov, ktorí zásadným spôsobom alebo opakovane porušujú zákon v oblasti pracovno-právnych vzťahov. Tak isto vyslovili žiadosť, aby pokuty, ktoré inšpektorát práce v podnikoch stanovuje, boli uložené konkrétnym a zodpovedným osobám, ktoré porušujú legislatívu (napr. manažérom, ktorí vydajú takýto príkaz, štatutárom atď.).

Zároveň sa hľadali spoločné možnosti vzájomného informovania sa o krokoch, ktoré už odborári v podnikoch spravili pred príchodom inšpektorov

práce, ale aj po ohlásení kontroly. Tiež sa dohodli, aby o výsledkoch kontrol inšpektorátu boli informovaní zástupcovia zamestnancov aj v prípadoch, ak iniciátorom podnetu nie je odborová organizácia, ktorá u konkrétneho zamestnávateľa pôsobí.

Na záver chcem vyjadriť, že nielen ja, ale všetci prítomní ocenili prínos tohto stretnutia, pričom zaznela požiadavka, aby sa takéto rokovania realizovali pravidelne, aspoň raz ročne. Výsledkom by bola konštruktívnejšia spolupráca s inšpektorámi práce a adresnejšia reakcia na zmeny či iné problémy, s ktorými sa ako zástupcovia zamestnancov v praxi stretávajú.

Ing. Ján ŠLAUKA,
člen predsedníctva Rady
OZ KOVO pre Košický región



Názor účastníka stretnutia, JUDr. J.GABONAYA:

„Toto stretnutie vnímam ako skutočne konštruktívne. Zároveň došlo k reálnemu naplneniu môjho návrhu, aby ustanovenie § 18 ods.4 Zákona o inšpekcii práce (koordinácia a spolupráca orgánov štátnej správy s organizáciami zamestnancov), založením vzájomnej spolupráce s orgánmi dozoru, nadobudlo reálne kontúry.

Všetci prítomní skonštatovali správnosť v úsilí nadviazať vzájomnú spoluprácu, ktorej účelom je zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov a chrániť ich oprávnené nároky predovšetkým v prípadoch odklonov konaní niektorých zamestnávateľov od štandardov, určených všeobecne záväznými právnymi predpismi SR.

Dôležitým aspektom tohto rokovania bolo odporúčanie, aby sa podobné stretnutia uskutočňovali za účasti zástupcov odborov, Národného inšpektorátu práce, inšpektorátov práce a regionálnych úradov verejného zdravotníctva.

Touto cestou sa chceme poďakovať zástupcom Národného inšpektorátu práce a Inšpektorátov práce so sídlom v Prešove a v Košiciach za deklarovanú ochotu k vzájomnej spolupráci, poskytnuté cenné informácie a aktívne zapojenie sa do bohatej vecnej diskusie. Predmetné rokovanie považujeme za dobrý a úspešný začiatok ďalšej vzájomnej spolupráce v spoločnom úsilí pri ochrane práv a nárokov zamestnancov.“

KOZ SR OSLAVUJE 25 ROKOV

„Dnes si pripomíname búrlivé a súčasne veľmi zásadné udalosti pred 25 rokmi, ktoré dali novú tvár, formu a obsah odborom v Čechách a na Slovensku a viedli k vzniku samostatnej odborovej centrály Konfederácie odborových zväzov SR“, uviedol vo svojom príhovore prezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR Jozef KOLLÁR pri príležitosti osláv 25. výročia založenia KOZ SR, ktoré sa 16. apríla 2015 konali v bratislavskom hoteli Sorea Regia.

Zúčastnení domáci a zahraniční hostia, bývalí prezidenti konfederácie, vrátane prezidenta SR Andreja KISKU, predsedu vlády SR Roberta FICA a ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR Jána RICHTERA, si pripomenuli významné medzníky v histórii odborov na Slovensku a to od zakladajúceho prvého Slovenského všeodborového zjazdu, ktorý sa konal v dňoch 9. a 10. apríla 1990- až po súčasnosť.

Dôstojné pracovné podmienky pre každého jedného zamestnanca, to je dôvod, pre ktorý má podľa prezidenta SR Andreja KISKU význam sociálny dialóg medzi odborami a zamestnávateľmi. „Nie vždy sú spokojní všetci, ale vždy je dôležité pripomínať si o čo ide. Ide o hľadanie harmónie medzi povinnosťami v práci a súkromným životom. Medzi výkonmi v profesii a starostlivosťou o rodinu. Medzi možnosťami zamestnávateľa a predstavami zamestnancov“, povedal prezident a doplnil, že hlavný cieľ, ktorý by mal dialóg zamestnávateľov a odborov sledovať, je „dosiahnuť kvalitu života ľudí na Slovensku, ktorí v zamestnaní trávia podstatnú časť svojho života“. Vyzval k zodpovednému partnerstvu odborárov, zamestnávateľov a k politike založenej na vzájomnom pochopení a rešpekte. Predseda vlády Robert FICO vo svojom vystúpení poukázal na politickú stabilitu Slovenska, ktorú oceňujú domáci aj zahraniční in-

vestori, na prínos KOZ SR pri zavedení spoločnej európskej meny a tiež na hodnotovú blízkosť vládneho smeru-SD a KOZ SR. „Dovoliť si tvrdiť, že naša spolupráca je dnes na kvalitatívne najvyššej úrovni v histórii novodobej SR. Máme rovnaký pohľad na funkciu štandardného európskeho sociálneho modelu, kde sociálny dialóg je nenahraditeľný“, povedal. Premiér zdôraznil, že trhové požiadavky musia byť vyvážené tými sociálnymi. Dobrý a efektívny sociálny dialóg je pre krajinu veľmi dôležitý. „Vysokú politickú a spoločenskú stabilitu, ktorú na Slovensku udržiavame, by sme bez partnerstva s odborami nemohli zvládnuť“, povedal Robert Fico.

KOZ SR sa vo svojej 25-ročnej histórii zameriavala na dosiahnutie cieľov ako rozvoj slobody, sociálnej spravodlivosti a solidarity tak, aby každý zamestnanec mohol viesť zmysluplný život pri plnom rozvíjaní osobnosti a schopností každej ženy a muža so zárukou ľudských a občianskych práv v rámci demokratickej spoločnosti, vyznávajúcej princípy sociálne orientovaného trhového hospodárstva. „Svojimi skúsenosťami z európskych odborových štruktúr, zo spolupráce s partnerskými odborovými centrálnymi prispeli odbory k úspešnému začleneniu Slovenskej republiky do Európskej únie. Patričným tlakom na plnenie európskych noriem, od Zákonníka práce počnúc, po rozširovanie kolektívnych zmlúv, mzdové či sociálne otázky končiac, prispeli významnou mierou k sociálnemu zmiernu a verím, že sú a budú aj v budúcnosti plne akceptovaným sociálnym partnerom vlády aj zamestnávateľov“, pripomenul vo svojom vystúpení prezident KOZ SR Jozef Kollár.

(text a foto: www.kozsr.sk)

POZVÁNKA NA OSLAVY 1. MÁJA

Konfederácia odborových zväzov SR a Žilinský samosprávny kraj si vás dovoľujú pozvať na oslavy 1.mája, ktoré sa uskutočnia v piatok, 1.mája 2015, v čase od 10. - 15.00 hod. na nádvorí Budatínskeho zámku v Žiline.

Účastníkom podujatia sa prihovori predseda vlády SR, Robert FICO, pripravený je bohatý kultúrny program, zaujímavé sprievodné podujatia pre deti i dospelých i možnosť občerstvenia.

Oslávte s nami sviatok práce a prídte aj vy!

ČO JE NOVÉ V KOLEKTÍVOM VYJEDNÁVANÍ?

AKTUÁLNE K ROZŠIROVANIU KZVS

Aktuálny proces uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa skončil, čím vznikli pre Odborový zväz KOVO nové povinnosti, súvisiace s rozšírením záväznosti týchto uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov aj na podniky, ktoré nimi nie sú priamo pokryté. Proces rozširovania sa riadi príslušnými ustanoveniami Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, mnohé situácie však tento právny predpis neupravuje a ich riešenie je výsledkom rozhodnutia samotnej poradnej Komisie ministra práce, zriadennej pre posúdenie návrhov na rozširovanie KZVS. V tomto ohľade tak nemožno úplne predvídať výsledok rozširovania, ale zo strany Odborového zväzu KOVO vynaložíme maximálne úsilie pre pozitívny výsledok celého procesu.

Odborový zväz KOVO podal dňa 20. apríla 2015 návrhy na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre hutnícky a ťažobný priemysel a dvoch dodatkov ku kolektívnym zmluvám pre elektrotechnický priemysel a odvetvie verejnej cestnej dopravy.

V prípade kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre hutnícky a ťažobný priemysel sa po posúdení reprezentatívnosti jednotlivých SK NACE navrhuje rozšíriť kolektívna zmluva vyššieho stupňa na časti odvetvia s označením **SK NACE 23.5, 24.1, 24.4, 24.5, 25.9, 33.1, 71.2.**

V prípade Dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre elektrotechnický priemysel sa po posúdení reprezentatívnosti jednotlivých SK NACE navrhuje rozšíriť kolektívna zmluva vyššieho stupňa na časti odvetvia s označením **SK NACE 25.5, 27.1, 27.3, 27.4, 27.9.**

V prípade Dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre odvetvie verejnej cestnej dopravy sa navrhuje rozšíriť záväznosť pre časť odvetvia s označením **SK NACE 49.3.**

V prípade, že proces rozširovania záväznosti jednotlivých kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov bude úspešný,

príde k rozšíreniu záväznosti na viac ako 440 podnikov a počet pokrytých zamestnancov by stúpil o viac ako 120 tisíc zamestnancov. V súčasnosti plynú lehoty na zverejnenie návrhu na rozšírenie v Obchodnom vestníku, pričom sa predpokladá, že Komisia pre rozširovanie na posúdenie návrhov koncom zasadne na prelome mesiacov máj - jún.

Spracoval: Úsek ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO, Bratislava



Očami podpredsedníčky OZ KOVO M. BENEDEKOVEJ

DÁ SA TO AJ INAK..



Často rozmýšľam o tom, prečo v našej krajine niektoré vzťahy, inštitúcie, procesy, nefungujú tak, ako by v ideálnom - alebo aspoň riadne fungujúcom štáte - fungovať mali. Hľadám príklady, kde je to inak, ktoré ma presvedčajú,

že sa dá aj inak.

Severské krajiny sú pre mňa takou malou oázou v púšti. Vysoká životná úroveň, tradície v kombinácii s moderným myslením, etické správanie na všetkých úrovniach - od bežných občanov, cez štátnych úradníkov až po politické špičky. Dôvera občanov v štát nesmierna. Prečo je to tak? Predovšetkým, občania chápu štát ako ochrancu majetku a záujmov občanov. A štát túto úlohu aj svedomito plní. Negatívny postoj týchto krajín ku korupcii je povestný a vedia to aj politici. Už len číre podozrenie z korupcie sa takmer rovná rozsudku politickej smrti.

Na druhej strane, je to aj o úcte občanov k pravidlám, ktoré si vytvorili a ktoré rešpektujú. Dobrovoľne a bez hrozby represie. Tieto čerty severských národov sa prenášajú do všetkých oblastí života.

Občania platia pomerne vysoké dane, no za ne dostávajú od štátu vysokú úroveň služieb. To ich dôveru v štát ešte viac upevňuje, a potom je tu ešte tzv. škandinávsky participatívny model. Priestor na diskusiu a zapojenie sa čo najširšieho spektra subjektov do všetkých sfér verejného života. Ak totiž ľudia spoluvytvárajú pravidlá, majú oveľa väčšiu tendenciu ich aj dodržiavať, pretože sa s nimi ľahšie stotožnia.

V čom škandinávské krajiny vynikajú, je aj zastúpenie žien v profesionálnom aj verejnom živote. Otázke rodovej rovnosti sa tu už roky venuje maximálna pozornosť. Dokonca zvyšovanie podielu žien na trhu práce je zabezpečené aj legislatívou, zavedením kvót o minimálnom zastúpení žien v riadiacich orgánoch.

Severania si tiež uvedomujú, že nedokážu konkurovať svojou cenou práce, preto sa o to pokúšajú inak. Najmä zvyšovaním pridanej hodnoty svojej výroby, podporou vzdelávania, vedy, techniky a inováciami. V škandinávskych krajinách sa investuje do vedy a výskumu najviac v Európe, pričom sa verejné a firemné výdavky na výskum a vývoj podporujú. Možno ani tu nefunguje všetko ideálne, ale prinajmenšom v týchto spomínaných oblastiach je severský model nasledovaniahodný.

A stačí málo. Urobiť prvý krok a začať od seba...
Monika BENEDEKOVÁ

U.S. STEEL KOŠICE S NOVÝM ŠÉFOM

Košický podnik U.S. Steel bude mať nového šéfa. Centrálne amerického hutníckeho koncernu totiž oznámila, že súčasného prezidenta U.S. Steelu Košice Georga BABCOKA a súčasne viceprezidenta európskych riešení spoločnosti nahradí s účinnosťou od 31. mája 2015 Scott BUCKISO. Ako ďalej informovala spoločnosť, George BABCOKE sa po 39 rokoch práce pre U.S. Steel rozhodol odísť do dôchodku. S. BUCKISA na doterajšom poste generálneho manažéra Mon Valley Works nahradí Amy SMITH-YODER.

Scott BUCKISO tak v svojej novej funkcii prevezme zodpovednosť za prevádzku spoločnosti v Slovenskej republike. Do U.S. Steel nastúpil v roku 1990 ako spolupracovník manažmentu do závodu Irvin v Mon Valley Works. „Od roku 1990 do roku 2004 Scott BUCKISO postupne zastával pozície so stále sa zvyšujúcou zodpovednosťou na finišingu v závodoch Irvin, Great Lakes Works a v zlievarňach v závode Edgar Thomson v Mon Valley Works. V roku 2004 sa stal manažérom divízie valcovní v Great Lakes Works. Krátko potom mal na starosti taktiež dohľad nad celým finišingom v tomto závode,“ informuje spoločnosť. V roku 2006 postúpil BUCKISO na pozíciu generálneho manažéra finišingu v bývalej prevádzke U.S. Steel Serbia, čím sa začala jeho medzinárodná manažérska skúsenosť. Do Severnej Ameriky sa vrátil v roku 2007, keď bol menovaný manažérom závodu Lake Erie Works v Kanade. Neskôr, v januári 2009, sa stal manažérom finišingu v Gary Works a na svoj súčasný post bol menovaný v júli 2011. Scott Buckiso je rodákom z Pittsburghu, v roku 1990 absolvoval University of Maryland, kde dosiahol bakalársky titul v komunikácii.

Spoločnosť U.S. Steel Košice vznikla prevzatím niekdajšieho hutníckeho kombinátu VSŽ americkou spoločnosťou U.S. Steel Corporation v júni roku 2000. V súčasnosti podnik spolu s dcérskymi spoločnosťami patrí k najväčším výrobcam plochých valcovaných výrobkov v Európe, ktoré dodáva najmä pre automobilový, strojársky a elektrotechnický priemysel.

(TASR)



Mohlo by vás zaujímať

PRIEMYSEL CHCE OPĀŤ LACNEJŠIU ELEKTRINU

Slovenskí zamestnávateľi a podnikatelia sa znova snažia dosiahnuť zníženie cien elektriny. O spoluprácu požiadali listom aj predsedu vlády SR Roberta FICA, pričom apelujú na „hľadanie urýchleného riešenia dlhodobu neúnosných cien elektriny pre priemyselných odberateľov na Slovensku a nastolenie širokej odbornej diskusie o novom nastavení regulačného rámca, ktorý je podľa názoru väčšiny odborníkov jednou z hlavných príčin tohto problému“. Ide pritom už o druhý list premiérovi na túto tému, prvý mu poslali ešte v októbri minulého roka.

Pod listom sú podpísaní zástupcovia Republikovej únie zamestnávateľov, Americkej obchodnej komory v SR, Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory a Aliancie priemyselných zväzov. Všetci sú presvedčení, že na Slovensku máme dlhodobu jednu z najvyšších cien elektriny v Európskej únii, čo podľa nich výrazne znižuje konkurencieschopnosť slovenského priemyslu. „Keďže silová cena elektriny ako komodity v posledných rokoch klesá, je to dôsledkom rastu regulovanej zložky ceny, najmä kontinuálneho zvyšovania tarify za prevádzkovanie systému, ktorá slúži prevažne na financovanie podpory pre výrobu elektriny z obnoviteľných zdrojov,“ myslia si spomínané organizácie.

Úrad pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) stále odmieta, že by na Slovensku ceny elektriny boli výrazne vyššie, ako sú priemerné ceny elektriny v Európskej únii. Taktiež odmieta tvrdenia, že na Slovensku máme deformovanú reguláciu cien energií. „Podnikli sme množstvo krokov, aby sme vyvrátili podobné nezmysly a vysvetlili, ako to s cenami elektriny skutočne je. Napriek tomu sa uvedená mantra, splodená priemyselnou lobby a rafinované vtláčaná do hláv žurnalistov, vytrvalo vracia ako bumerang,“ reagoval regulátor, ktorý zdôrazňuje, že ostatné porovnania cien elektriny v správe Európskej komisie sú nerelevantné, že v správe sa porovnávajú neporovnateľné prvoplánové údaje a ukazovatele z rozličných krajín EÚ.

Regulátor poskytol svoje porovnanie cien elektriny

pre náročnú prevádzku ako sú hutí, rafinérie či automobilky. Podľa údajov ÚRSO, takýto slovenský podnik, ktorý potrebuje zhruba dva milióny megawathodín elektriny, zaplatí ročne za elektrinu niečo vyše 79 miliónov eur. Z okolitých krajín tak slovenský podnik zaplatí spolu s maďarským podnikom (podobná výška platby ako v SR) najmenej. Český podnik by podľa regulátora zaplatil necelých 92 miliónov eur, rakúsky 102 miliónov eur a poľský 104 miliónov eur. Nemecký podnik s náročnou prevádzkou zaplatí po započítaní všetkých potrebných platieb necelých 83 miliónov eur a francúzsky viac ako 95 miliónov eur. „Slovenskí priemyselní odberatelia nemajú najvyššie ceny elektriny, ale ako vidno v strednej Európe najnižšie. Potvrzuje sa, čo úrad hovorí už dávno, že situácia veľkých priemyselných odberateľov na Slovensku nie je katastrofálna,“ uzavrel regulátor.

Zamestnávateľi a podnikateľské organizácie stále čakajú na vypracovanie akčného plánu pre konkurencieschopný a udržateľný oceľiarsky priemysel na Slovensku, ktorý sa zaviazala vláda vypracovať ešte do konca septembra minulého roka. Akčný plán mal napríklad obsahovať návrh opatrení na zníženie tarify za prevádzkovanie systému a odvodu do Národného jadrového fondu. „Doposiaľ sa žiaľ žiadne riešenie nenašlo,“ konštatovali organizácie, ktoré požiadali premiéra o urýchlené riešenia ako zlepšiť systém regulácie v energetickom sektore s cieľom znížiť a stabilizovať cenu energií. (Sita, r)

NÁVRAT K DUÁLNEMU VZDELÁVANIU

Školská reforma na Slovensku, ktorá sa začala 1. apríla tohto roku potom, čo parlament v polovici marca schválil nový zákon o odbornom vzdelávaní a príprave, je pre zamestnávateľov jednou z najočakávanejších. Zákon o duálnom vzdelávaní má totiž riešiť vysokú nezamestnanosť absolventov stredných odborných škôl a učilišť.

Nedávno to konštatoval aj prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR, Tomáš MALATINSKÝ: „Každým rokom rastie dopyt po technicky vzdelaných absolventoch. Avšak zo školských lavíc na Slovensku vychádza stále menej absolventov škôl, ktorí sa dokážu aj uplatniť na trhu práce. Veríme, že nový zákon o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý opätovne zavádza prvky duálneho vzdelávania, bude motivujúcim a atraktívnym nielen pre zamestnávateľov, ale aj pre žiakov a najmä rodičov, ktorí rozhodujú o budúcom kariérom smerovaní svojich detí,“ povedal T. MALATINSKÝ.

Štátna tajomníčka Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, Romana KANOVSKÁ pripomenula, že ide o koncepčne úplne nový zákon. „Základný dôvod jeho prijatia bol, že absolventi sa nemohli alebo nevedeli zamestnať v odbore, ktorý vyštudovali. Na druhej strane zamestnávateľi dlhodobu deklarovali, že nemajú dlhodobu kvalifikovanú a odborne pripravenú pracovnú silu, ktorá je schopná hneď vstúpiť do pracovného procesu, a preto nanovo musia absolventov škôl zaškolovať. Dôvod teda bol, aby odborné školy skutočne pripravovali študentov na svoje povolanie,“ povedala R. KANOVSKÁ.

NÁVRAT PO 25 ROKOCH

Vzdelávanie na stredných odborných školách a učilištiach sa po 25 rokoch znova vracia na Slovensko, pripomenul štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR Branislav ONDRUŠ. Zároveň však dodal, že systém stredných odborných škôl a učilišť fungoval predtým v iných ekonomických podmienkach. „Pomer medzi praktickým a teoretickým vyučovaním sa ešte bude korigovať. Pre nás je však dôležitý princíp, na ktorom sa postavil prístup k odbornému vzdelávaniu, a to je zatahnutie zamestnávateľov do tvorby obsahu vyučovania i to, že praktické vyučovanie bude prepojené

priamo s pracoviskami,“ povedal B. ONDRUŠ. Poukázal na vysokú mieru nezamestnanosti na Slovensku - cez 12 % - čím sa SR zaradila medzi osem najhorších krajín Európskej únie. „Za posledný rok sa podarilo znížiť mieru nezamestnanosti o 1,5 %, čo je štvrtý najlepší výsledok v EÚ,“ doplnil. Napriek tomu, že podľa štátneho tajomníka rezortu práce je trend v znižovaní nezamestnanosti zatiaľ pozitívny, alarmujúci je rast počtu miest, na ktoré zamestnávateľi nedokážu získať zamestnancov.

„Vyše 100.000 je nezamestnaných mladých ľudí do 26 rokov, teda jedna tretina z celkovo 300.000 nezamestnaných. Približne tretina absolventov ide zo škôl rovno na úrad práce, pretože si nedokážu nájsť zamestnanie,“ vyčísľil štátny tajomník B. ONDRUŠ.

KROK VPRED

Zamestnávateľi a živnostníci na princípe dobrovoľnosti budú môcť podľa nového zákona uzatvárať učebnú zmluvu so študentmi stredných škôl. Na základe nich budú môcť vykonávať žiaci prax priamo u zamestnávateľa. Žiaci budú mať za svoju prax zaplatené, môžu získať prospechové štipendia a od zamestnávateľa aj podnikové štipendia. Zamestnávateľi okrem toho, že si budú pripravovať študentov podľa svojich potrieb, budú mať nárok na daňové úľavy.

Školská reforma má postupne prepojiť vzdelávanie s trhom práce. O nastavení nového systému sa viedli rokovania vyše dva roky. Inšpiráciou pri príprave zákona boli pozitívne skúsenosti s duálnym vzdelávaním v Nemecku, Rakúsku a Švajčiarsku. Reálne by sa už niektorí prváci, ktorí od septembra nastúpia na odborne zamerané školy, mohli postupne zapojiť do nového systému výučby kombinovanej s praxou u firmách.

(r, TASR)

KRÁTKO

NEZAMESTNANOSŤ KLESLA NA 12,06 %

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla na konci marca tohto roka 12,06 %. V porovnaní s koncom februára ide o pokles o 0,26 percentuálneho bodu. Informovalo o tom Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol na konci minulého mesiaca 325 171 osôb. Oproti koncu februára ide o pokles o 7 047 ľudí. Celkový počet evidovaných uchádzačov o prácu predstavoval na konci marca 369 455 osôb.

NOVÉ INVESTÍCIE A 1400 PRACOVNÝCH MIEST

Slovensko s najväčšou pravdepodobnosťou môže očakávať tri nové investície. V jednom prípade ide o rozšírenie investície a v dvoch prípadoch o nových zahraničných investorov. Celkovo by sa vďaka tomu malo na Slovensku preinvestovať zhruba 59 miliónov eur. Potenciálni investori by mali vytvoriť od 1 000 do 1 400 nových pracovných miest. Prvý investor by mal v lokalite Hornej Nitry preinvestovať 50 miliónov eur a vytvoriť viac ako 600 nových pracovných miest. Ide o investora z odvetvia automobilového priemyslu. Druhým investorom by mala byť spoločnosť Osram. Tá plánuje na Slovensku expanziu. V súčasnosti pôsobí v Nových Zámkoch, kde okrem iného vyrába svietidlá. Tentoraz má v pláne vybudovať svoj závod v Nitre, preinvestovať cca 400 tisíc eur a vytvoriť od 200 do 400 nových pracovných miest, v horizonte troch rokov až 600 pracovných miest v oblasti servisných služieb pre región Európy. V hre o túto investíciu je však aj Poľsko. Náš štát preto firme ponúkol príspevok na novovytvorené pracovné miesta. Tretia investícia by mala smerovať do lokality Turca. Pôjde o spoločnosť, pôsobiacu v automobilovom priemysle Sam Hwa Tech. Táto spoločnosť by mala v krátkom čase vytvoriť do 200 pracovných miest a preinvestovať 8,3 mil. eur. Spoločnosť bude zabezpečovať dodávky pre automobilku Kia.

ANTIDUMPINGOVÉ CLÁ NA ČÍNSKU OCEĽ

Koncom marca zaviedla Európska únia antidumpingové clá na dovoz antikorozynej, za studena valcovanej ocele z Číny a Taiwanu. Na dovoz z Číny únia zavádza antidumpingové clá v rozsahu 24 až 25 % a na dovoz z Taiwanu clá vo výške 11 až 12 %. Brusel tak rozhodol na základe sťažnosti, ktorú v máji minulého roka podalo Európske združenie výrobcov železa a ocele (Eurofer). V roku 2013 podľa údajov Euroferu Čína a Taiwan do Európskej únie dodali za studena valcovanú antikorozy ocel v hodnote 620 mil. eur, čo bolo zhruba 17 % celkového trhu. Podľa združenia však túto ocel predávali za dumpingové, čiže neprimerane nízke ceny. Export čínskej ocele do EÚ sa od roku 2009 do roku 2014 zvýšil z ročného objemu 1,2 mil. ton na 4,5 mil. ton. Clá, o ktorých Európska komisia rozhodla, sú dočasné a platíť budú do konca septembra, kedy sa má skončiť prešetrovanie.

NAJLEPŠIE ZARÁBAJÚCI ODVEDÚ TAKMER 30 % PRÍJMU

Jedno percento najlepšie zarábajúcich zamestnancov na Slovensku odvedie štátu na daniach a odvodoch toľko, čo 25 % pracovníkov s najnižšími príjmami zo zamestnania. Konštatuje to v komentári k štatistickým údajom z roku 2013 Rada pre rozpočtovú zodpovednosť. Z celkového objemu odvedených daní a odvodov pritom horné percento najlepšie zarábajúcich odvedie až 8,3 %, pričom ich príjem predstavuje 6,8 % celkových zamestnaneckých príjmov. Štátu priemerne odvedú približne 29 % svojho zamestnaneckého príjmu formou daní a odvodov, kým priemerná efektívna daňovo-odvodová sadzba je 20 %. Horné percento zamestnancov pritom zarábalo v roku 2013 približne 4,3-násobok priemerného príjmu. Prítom uvedená dáta sa týkajú iba pracovníkov v zamestnaneckom pomere, keďže obmedzená dostupnosť údajov neumožňuje detailnejšiu analýzu rozšírenú na celkový príjem všetkých daňovníkov, vrátane podnikateľov. Tí majú významný podiel v skupine vysokopriprávaných občanov a nie nutne platia dane formou dane z príjmov fyzických osôb.

(R.Brázdovič, Sita, TASR)

PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

OTÁZKA: Ako je možné postupovať v situácii, kedy sa voči zamestnancovi uplatňuje konto pracovného času a následne vznikne na strane zamestnanca objektívny dôvod, ktorým je zaradený do skupiny zamestnancov v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce, pričom tento zamestnanec s ďalším uplatňovaním konta pracovného času voči jeho osobe nesúhlasí?



Zavedenie inštitútu konta pracovného času pre skupinu zamestnancov v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce pripúšťa legislatíva SR, konkrétne § 87 Zákonníka práce, **jedine aj po dohode s týmito zamestnancami.** Vyššie uvede-

nými ustanoveniami sa zaručuje istá miera ochrany niektorých skupín zamestnancov v podobe verifikácie uplatňovania konta pracovného času voči nim, a to poskytnutím súhlasu s uplatňovaním konta pracovného času zo strany týchto zamestnancov.

V aplikáčnej praxi môže nastať situácia, kedy pri zavádzaní konta pracovného času konkrétny zamestnanec nepatrí do skupiny zamestnancov v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce, ale počas uplatňovania konta pracovného času vznikol na jeho strane

objektívny dôvod, na základe ktorého sa zamestnanec stal zamestnancom v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce. V tomto prípade je nutné, **aby zamestnávateľ po vzniku vyššie uvedeného objektívneho dôvodu požiadal zamestnanca,** ktorý sa stal zamestnancom so zmenenou pracovnou schopnosťou, tehotnou ženou, ženou alebo mužom, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky alebo osamelým zamestnancom, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov **o súhlas s uplatňovaním konta pracovného času. Je však právom takéhoto zamestnanca s kontom pracovného času nesúhlasiť, čím iba využije svoje subjektívne právo.**

Ak zamestnanec, ktorý sa počas uplatňovania konta pracovného času stal zamestnancom v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce a s uplatňovaním konta pracovného času nesúhlasil, nie je v zmysle § 87 ods. 1 Zákonníka práce možné, aby zamestnávateľ voči nemu naďalej konto pracovného času uplatňoval.

V takejto situácii zostáva uplatňovanie konta pracovného času voči takémuto zamestnancovi spočívať, a to do doby kedy objektívny dôvod, na základe ktorého sa zamestnanec stal zamestnancom v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce pominie. Stav konta pracovného času, ktoré zostalo spočívať zostane zachovaný až do okamihu, kedy bude môcť zamestnávateľ konto pracovného času voči zamestnancovi znova uplatňovať, resp. do okamihu uplynutia vyrovnávacieho obdobia alebo doby uplatňovania konta pracovného času.

Zamestnávateľ môže voči takémuto zamestnancovi počas doby, kedy je zamestnancom v zmysle § 87 ods. 3 Zákonníka práce a zároveň nesúhlasil s uplatňovaním konta pracovného času voči nemu, uplatňovať tie inštitúty, upravujúce možnosti rozvrhovania pracovného času, ktoré upravuje Zákonník práce (rovnomené rozvrhovanie pracovného času, nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času – len po dohode so zamestnancom), nie však inštitúty konta pracovného času.

Mgr. Michal DROBNÝ,

Metodické pracovisko OZ KOVO Bratislava

SERIÁL „AGENTÚRNE ZAMESTNÁVANIE“ - III. časť

Vážení čitatelia, v spolupráci s úsekom ZIPB a vzdelávania, resp. Metodickým pracoviskom OZ KOVO Bratislava, vám prinášame ďalšiu časť seriálu „Agentúrne zamestnávanie“, s cieľom ponúknuť vám viac informácií o nedávno schválenej novele Zákonníka práce, ktorého účinnosť začala 1. marca 2015. Ak máte v tejto súvislosti konkrétne otázky či pripomienky, neváhajte kontaktovať našu redakciu (kontakty nájdete na 2.strane Priorít dole, v tiráži).

ZAVEDENIE SPOLOČNEJ ZODPOVEDNOSTI UŽIVATEĽSKÉHO ZAMESTNÁVATEĽA ZA VYPLATENIE POROVNATEĽNEJ MZDY ZAMESTNANCOVI - §58 ods. 10 Zákonníka práce

Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu najmenej rovnako priaznivú, ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný do 15 dní od výplatného termínu, dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a dočasne prideleným zamestnancom, poskytnúť mu túto mzdu alebo rozdiel medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytl zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania, užívateľský zamestnávateľ po vykonaní zrážok zo mzdy podľa § 131; na tieto účely sa užívateľský zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa dočasne prideleného zamestnanca. Užívateľský zamestnávateľ je povinný informovať zamestnávateľa alebo agentúru dočasného zamestnávania o sume vyplatenej mzdy podľa prvej vety. Povinnosť podľa prvej vety a druhej vety sa vzťahuje aj na užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému je zamestnanec vyslaný na výkon práce zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania z územia iného členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

Zavedenie tzv. systému spoločnej a nerozdiel-

nej zodpovednosti (spoločnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za vyplatenie porovnateľnej mzdy za vykonanú prácu dočasne prideleným zamestnancom), je odôvodnené negatívnou praxou trhu práce. Dočasne pridelení zamestnanci sa pravidelne dostávajú do nevýhodnejšieho postavenia, keď prácu vykonávajú pre jeden subjekt (užívateľský zamestnávateľ), pričom ako zamestnávateľ vystupuje druhý subjekt (agentúra dočasného zamestnávania - ADZ), ktorý má povinnosť zamestnancovi vyplatiť mzdu za výkon práce. Užívateľský zamestnávateľ je ten subjekt, ktorý prácu skutočne



potrebuje, agentúra dočasného zamestnávania alebo iný zamestnávateľ je len „sprostredkovateľom“ („zamestnávanie na účel pridelenia“) a ak by neexistoval systém dočasného pridelenia, užívateľský zamestnávateľ by musel uzatvoriť pracovnú zmluvu priamo so zamestnancom. **Zavedenie spoločnej**

zodpovednosti umožňuje zamestnancovi domáhať sa vyplatenia mzdy aj od subjektu, pre ktorého vykonal závislú prácu (teda od užívateľského zamestnávateľa), za ktorý mu patrí mzda. Spoločná zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa a ADZ, sa obmedzuje len na prípad nevyplatenia mzdy za vykonanú prácu alebo jej pomernej časti, ako rozdielu medzi mzdou porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa a mzdou, ktorú mu poskytol zamestnávateľ, ktorý je ADZ.

Ak teda zamestnávateľ alebo ADZ neposkytli dočasne pridelenému zamestnancovi mzdu, najmenej rovnako priaznivú ako patrí porovnateľnému zamestnancovi užívateľského zamestnávateľa, je povinný poskytnúť mu ju (ak sa nevyplatila žiadna mzda) alebo jej rozdiel (ak sa síce vyplatila mzda, ale nižšia ako porovnateľná mzda) do 15 dní od výplatného termínu, dohodnutého medzi zamestnávateľom alebo ADZ, užívateľský zamestnávateľ. Rozsah zodpovednosti zo strany užívateľského zamestnávateľa sa odvíja od vymedzenia pojmu mzda v zmysle § 118 Zákonníka práce. V prípade uplatnenia systému spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa prechádza na užívateľského zamestnávateľa aj povinnosť vykonať zo mzdy zamestnanca zrážky v zmysle § 131 Zákonníka práce. Zákonník práce následne ustanovuje povinnosť užívateľského zamestnávateľa informovať ADZ alebo zamestnávateľa, ktorý nie je ADZ, o sume vyplatenej mzdy po uplatnení systému spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

Vypracoval:

JUDr. Marek ŠVEC, PhD, vedúci ekonomiky a KV OZ KOVO Bratislava

Ing. Timea SZABÓOVÁ, vedúca ZIBP a vzdelávania. OZ KOVO, Bratislava

AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSSEL

CONTINENTAL ZAMESTNÁ 80 NOVÝCH LUDÍ

Už 50 miliónov brzdových strmeňov do automobilov vyexpedoval od začiatku výroby v roku 2006 do konca uplynulého roku zvolenský závod nemeckej spoločnosti Continental - Continental Automotive systems Slovakia, s. r. o. V celosvetovej produkcii brzdových strmeňov tvorí produkcia zvolenského závodu približne 20 %.

Firma pritom vo Zvolene aj naďalej expanduje. Tento rok má v pláne rozšíriť budovu výskumu a vývoja, ktorú dokončila na jeseň 2013, o 2024 štvorcových metrov, pričom v nových priestoroch by sa malo zamestnať ďalších 80 ľudí. S rozširujúcimi stavebnými prácami chcú začať v máji 2015, dokončené majú byť v tom istom roku v novembri. Predpokladané náklady na stavbu by mali dosiahnuť 2,65 milióna eur.

Spoločnosť aktuálne zamestnáva vyše 1000 ľudí, z toho 146 vo výskume. Okrem Zvolena má nemecký Continental svoje zastúpenie aj v závodoch v Púchove, kde vyrába pneumatiky a v Dolných Vesteniciach, kde sa vyrábajú gumové a gumokovové diely pre automobilový priemysel.



VOLKSWAGEN POSTAVÍ V BRATISLAVE KAROSÁREŇ

Spoločnosť Volkswagen Slovakia postaví v Bratislave novú karosáreň za pol miliardy eur. Základný kameň položili zástupcovia automobilky a Bratislavského samosprávneho kraja začiatkom apríla v bratislavskom závode firmy. V novej hale sa podľa zverejnených informácií budú vyrábať karosérie Porsche Cayenne. „Volkswagen Slovakia rastie a rozširuje svoje kompetencie. Na Slovensko prichádzajú najmodernejšie technológie automobilového priemyslu. Potvrdením toho je aj výstavba novej karosárne Porsche, do ktorej investujeme 500 miliónov eur,“ povedal predseda predstavenstva VW Slovakia, Albrecht REIMOLD.

Karosáreň sa bude rozprestierať na ploche 35,7 tis. metrov štvorcových a vyžiada si zbúranie starej logistickej haly. Na výstavbu novej haly bude potrebných 3,2 tisíc ton ocele a presunutie takmer 35 tisíc metrov kubických zeminy. Realizácia hrubej stavby sa bude uskutočňovať v tomto roku, pričom inštalácie technológií sú plánované na rok 2016. Prevádzka novej karosárne by mala začať v roku 2017. V hale bude pracovať 200 zamestnancov na jednu pracovnú zmenu a bude disponovať až 500 robotmi.

Automobilka Volkswagen Slovakia od roku 1991 vyrobila viac ako 4 mil. vozidiel. Zamestnáva viac ako 9 900 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 vyrába komponenty pre podvozky a prevodovky a v Košiciach pripravuje vozidlá na export do Ruska. V Stupave vyrába nástroje pre produkčné linky.

V TRNAVE SA MÁ VYRÁBAŤ NAJPREDÁVANEJŠÍ CITROËN

Francúzsky automobilový koncern zveril slovenskému závodu výrobu novinky, ktorá sa má stať v budúcnosti najpredávanejším Citroënom. Od nového automobilu si koncern PSA Peugeot Citroën sľubuje získanie dominantného postavenia v predaji malých automobilov nižšej triedy, označovaných ako segment B. Výzor nového vozidla automobilka oficiálne predstaví až budúci rok, počas ženevského alebo parížskeho autosalónu.

Podľa zverejnených informácií pôjde o malý crossover, vhodný do mesta aj terénu. Nové vozidlo bude vyrábané na rovnakej platforme ako Citroën C3 Picasso, ale bude o niečo menší, než súčasná terénna novinka automobilky Citroën C4 Cactus. „Nový model sa bude exkluzívne vyrábať len na Slovensku od začiatku roka 2017. Po spustení výroby by sme mali vyrábať viac ako 300-tisíc nových automobilov za rok. Všetko, samozrejme, bude závisieť od záujmu ľudí o náš nový automobil,“ povedal Rémi GIRARDON, generálny riaditeľ PSA Peugeot Citroën Slovakia.

Francúzsky automobilový koncern vyčlenil na výrobu nového automobilu 300 miliónov eur. „Z tejto sumy približne 80 miliónov eur sa investuje priamo v našom trnavskom závode. Väčšina týchto peňazí pôjde na kúpu nových moderných technológií, predovšetkým v prevádzke zvarovňa,“ dodal R. GIRARDON. Vďaka investíciám do modernizácie výroby dokáže automobilka vyrábať viac ako 300 tisíc automobilov za rok so súčasnými 3 500 zamestnancami. „Od mája tohto roka sa po dôkladnej úprave pracovných postov a celkovej investícii 1,5 milióna eur začne zvyšovať aj výrobná kadencia automobilky z 57 na 60 vozidiel za hodinu, s čím v prevádzke montáž pribudne 15 nových pracovných miest,“ povedal Peter ŠVEC, hovorca trnavského PSA. V prípade potreby tak automobilka zvládne vyrobiť až takmer 400 tisíc automobilov za rok.

Nový model bol trnavským zamestnancom pred pár týždňami osobne predstaviť šéf celého koncernu, Carlos TAVARES. Ten sa už viackrát vyjadril, že dlhodobou nie je možné vyrábať malé automobily pre masové trhy priamo vo Francúzsku, pretože silná konkurencia na trhu týchto vozidiel znamená, že koncové ceny pre zákazníkov musia byť nízke. Pri vysokých mzdových nákladoch tak priamo vo Francúzsku budú vyrábané len väčšie luxusné automobily. Aj v súčasnosti sa vo francúzskom meste Poissy vyrábajú len drahšie športové modely Peugeot 208. No zvyšných 90 percent výroby je už dnes sústredených len na Slovensku. Výroba trnavskej automobilky už od začiatku tohto roka šliape na plné obrátky a zamestnanci chodia do práce aj v sobotu.

Spoločnosť PSA Peugeot Citroën Slovakia vyrobila v uplynulom roku 255 176 automobilov. Ide o historicky najlepší výrobný výsledok automobilky, ktorý by mohol byť preknaný už v tomto roku, v ktorom sa počíta s výrobou 275-tisíc automobilov. Nasledujúci rok 2016 bude o niečo horší pre spúšťanie výroby nového modelu a potom by už výroba automobilky nemala klesať pod 300-tisíc automobilov za rok. Priamo v závode pracuje 3,5 tisíc ľudí a 10 tisíc je u dodávateľov automobilky. **Práve počet dodávateľov, nachádzajúcich sa na Slovensku, bude v najbližších dvoch rokoch zvyšovaný kvôli výrobe nového automobilu.**

(r, TASR, Pravda)

V OCELIARNI SLOVAKIA STEEL MILLS PREPÚŠŤAJÚ

V oceliarni Slovakia Steel Mills v Strážskom, ktorá skončila v konkurze, sa začalo hromadne prepúšťať. O prácu prišla väčšina jej zamestnancov. „Prepúšťanie je naplánované v období od 23. marca do 30. júna 2015 ako následok vyhlásenia konkurzu na spoločnosť,“ informoval verejnosť Peter MIKA z Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Michalovciach.

Správka konkurznej podstaty skrachovanej oceliarne - KRÁLÍK & PARTNERS, konkurzy a reštrukturalizácie k. s., spresnil, že o prácu by malo prísť viac 300 zamestnancov akciovej spoločnosti SSM. Zemplínska fabrika doteraz zamestnávala viac ako 400 ľudí. „Od 1. apríla sa zamestnanci prihlasujú na úrade práce. Končíme takmer všetci - vyše 90 % pracovníkov mimo tých, ktorí zostanú pracovať v továrni v rámci údržby,“ uviedol odborový predák SSM, Dušan VARGA. Väčšina zamestnancov sa podľa jeho slov dohodla na ukončení pracovného pomeru so zamestnávateľom dohodou s nárokom na odstupné.

Vo východoslovenskej továrni sa nevyrába od decembra 2014. Konkurz na spoločnosť schválil súd vo februári tohto roka po tom, čo sa neúspešne dožadovala reštrukturalizácie.

V súčasnosti prebieha v rámci konkurzu prihlasovanie veriteľov. Spoločnosť SSM, a. s., producenta betonárskej ocele a valcovaného drôtu, založili v roku 2007 ako dcérsku spoločnosť holandskej firmy Steel Assets Management B.V. Financovanie investičnej časti bolo zabezpečené formou úveru od Českej exportnej banky. V máji 2014 začala predaj pohľadávky voči SSM, ktorá vznikla nesplácaním úveru.

„Je možné, že sa firma predá v konkurze a budeme pracovať ďalej. Informovali nás, že by sme sa mohli vrátiť do práce najskôr v závere tohto roka,“ povedal D.VARGA. „Osobne verím, že šanca je naozaj vysoká,“ dodal na záver.

(r, Sita)



PRACOVNÝ STRES JE PROBLÉMOM CELEJ EURÓPY

Pracovný stres je v rámci Európy druhou najčastejšou príčinou zdravotných problémov a spolu s ďalšími psychosociálnymi rizikami sa považuje za príčinu viac ako polovice vymeškaných pracovných dní. Zlé psychosociálne pracovné prostredie môže mať výrazne negatívny vplyv na zdravie zamestnanca. Psychosociálne riziká súvisia s negatívnymi psychologickými, fyzickými a sociálnymi vplyvmi, ktoré vyplývajú z nevhodnej organizácie a riadenia na pracovisku, ako aj zo zlých sociálnych vzťahov v práci, vrátane nadmernej náročnosti práce, rozporných požiadaviek a nedostatočnej zrozumiteľnosti úlohy, nesúladu medzi nárokmí pracovného miesta a schopnosťami zamestnanca a podobne.

VEK

Čo sa týka výskytu stresu, viaceré štúdie hovoria, že neexistuje takmer nijaký rozdiel medzi pohlaviami. Pracovný stres zažívalo 23,3 percenta mužov a 21 percent žien. Z pohľadu veku ako stresového faktora viac ako iné vekové skupiny bývajú postihnutí zamestnanci vo veku od 40 do 54 rokov. Najmenej vystresovaní sú mladí ľudia do veku od 15 do 24 rokov.

ABSENCIE

Z výskumu vyplýva, že psychosociálne riziká a pracovný stres vedú k vzniku značných nákladov pre organizácie, aj pre národné hospodárstvo. Keď zamestnanci trpia pracovným stresom a inými psychologickými problémami, zvyknú vo všeobecnosti vymeškováť veľké množstvo pracovného času. U zamestnancov je tiež bežné, že prídu do práce, aj keď nie sú schopní pracovať naplno (čo sa označuje ako neželaná prítomnosť).

Celkové náklady vyplývajúce z porúch duševného zdravia (súvisiacich aj nesúvisiacich s prácou) sa v Európe odhadujú na 240 miliárd eur ročne. Menej, ako polovicu tejto sumy, predstavujú priame náklady napríklad na liečbu a 136 miliárd eur predstavuje strata produktivity vrátane práceneschopnosti v dôsledku ochorenia. Vnútroštátne náklady vyplývajúce z pracovného stresu vo Francúzsku sa v roku 2007 odhadovali na 2 až 3 miliardy eur. Odhaduje sa, že v Spojenom kráľovstve sa počas rokov 2009 a 2010 v dôsledku pracovného stresu stratilo približne 9,8 milióna pracovných dní a práceneschopnosť zamestnancov trvala v priemere 22,6 dňa.



V Rakúsku sa psychosociálne poruchy uvádzali ako hlavný dôvod predčasného odchodu administratívnych zamestnancov do dôchodku a bola to príčina viac ako 42 % prípadov predčasného odchodu do dôchodku v tejto kategórii zamestnancov. V priemere 51 % zamestnancov považuje pracovný stres za bežnú vec na svojom pracovisku.

ČO SI EURÓPSKI ZAMESTNANCI MYSLIA O PRACOVNOM STRESE?

Na základe nedávneho celoeurópskeho priesku-

mu verejnej mienky (EÚ OSHA 2013) sa ukázalo, že:

- 72 % zamestnancov sa domnieva, že jednou z najčastejších príčin pracovného stresu je reorganizácia pracovných miest a neistota zamestnania
- 66 % pripisuje stres počtu odpracovaných hodín alebo pracovnej záťaži
- 59 % pripisuje stres tomu, že sú vystavení nepriateľnému správaniu, ako je šikanovanie alebo obťažovanie
- 51 % všetkých zamestnancov uviedlo, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný
- 4 z 10 zamestnancov si myslia, že problém stresu sa na ich pracovisku nerieši správne



RIZIKOVÉ FAKTORY PRACOVNÉHO STRESU SÚ:

- práca pri veľmi vysokom tempe a s krátkymi termínmi
- tempo práce diktované vonkajšími požiadavkami alebo strojom
- nepredvídateľné prerušenia pri práci
- nesúlad medzi kvalifikáciou a pracovnými požiadavkami
- zastrážovanie a sexuálnej obťažovanie
- spôsob plánovania práce a jej riadenie
- profesionálny rozvoj, postavenie a plat, úloha jednotlivca v organizácii, medziľudské vzťahy a vzťah medzi domovom a pracou.

Vedeli ste, že...

- približne polovica zamestnancov sa domnieva, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný. V Európe ide o druhý najčastejšie hlásený zdravotný problém súvisiaci s prácou
- 50 až 60 % zo všetkých vymeškaných pracovných dní sa dá pripísať pracovnému stresu a psychosociálnym rizikám
- každý šiesty zamestnanec bude počas svojho pracovného života trpieť poruchou duševného zdravia
- náklady vyplývajúce z psychosociálnych

rizík pri práci dosahujú na vnútroštátnej úrovni miliardy eur

- riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci sa oplatí – výhody pre podnik prevažujú nad nákladmi na zavedenie príslušných opatrení

(Zdroj: Úrad verejného zdravotníctva a Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci)

PREJAVY STRESU

- hnačka a zvierajúca bolesť brucha – spôsobuje ju krč v oblasti brucha
- búšenie srdca alebo arytmia
- bolesť a zvieranie hrudnej kosti
- plynatosť, nechutenstvo
- svalové napätie v oblasti krku a dolnej časti chrbta spojené s bolesťou
- úporné bolesti hlavy, ktoré často začínajú na zátylku a šíria sa k temenu hlavy a čelu
- nepríjemné pocity v krku (hrča)
- ťažkosti so sústredením zraku na jeden bod, dvojité videnie
- vyrážky na tvári
- pokles sexuálnej túžby, impotencia, frigidita
- zmeny v menštruačnom cykle
- prudké a výrazné zmeny nálad
- nadmerná únava
- nepozornosť, problémy sústredenia
- podráždenosť, úzkostlivosť
- pocit únavy hneď ráno po zobudení
- zvýšená konzumácia alkoholu, cigariet či drog.

(Zdroj: internet)

Niečo na zasmiatie

Pán si skúša v obchode nohavice. Predavačka mu hovorí: „Sedia Vám ako uliate!“ Zákazník na to: „Čo ja viem... Trochu ma tlačia pod pazuchami.“

Učiteľka sa v škole pýta Janka: „Janko a čím je tvoja mamička?“ „Priborom, pani učiteľka.“

Dcéra sa pýta mamky: „Mami, keď vyrastiem, dostanem takého muža, ako je otecko?“

„Určite, zlatko.“
„A keď sa nevydám, bude zo mňa taká stará dievka, ako je teta suseda?“
„Áno, zlatko.“
„No, tak to som v peknej kaši!“

Tučný chlap stojí na váhe a sťahuje si brucho. Žena mu hovorí: „Myslíš, že ti to pomôže?“ „Samozrejme, že hej! Inak by som nevidel na čísla!“

