



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

- Štrajk šičiek vo Svidníku – str. 1 - 2
- Prezident novelu ZP nepodpisal – str. 3
- Dôležité čísla v roku 2015 – str. 5

NOVOROČNÝ PRÍHOVOR PRESEDU OZ KOVO

Chceme byť partnermi, nie prosebníkmi!

Vážené kolegyně, vážení kolegovia, milí priatelia.

Nielen začiatok nového roka ovplyvňuje náš život. Je veľa pragmatických vecí, ktoré menia to, čo sme zažili, čo sme si uvedomili, čo sme spravili. V pracovnom



procese a v našej práci je to však najmä politika a kapitál, ktoré na náš život vplyvujú. Máme síce slobodný trh, ale nemáme slobodný svet!

Preto nestačí len sledovať, čo a ako ľudia robia, ale najdôležitejším ostáva, ako ich práca a jej výsledky ovplyvňujú náš ďalší život. Musíme sa zamyslieť, aké rozhodnutia spravíme v tomto roku, čím sme schopní zmeniť svoj osud, prípadne, ako sa na jeho vývoji podieľať. Ak to nebudeme schopní spraviť my, dáme tak priestor iným, aby ovplyvňovali nás i naše ďalšie smerovanie.

Môžeme sumarizovať a merať výsledky našej práce podľa toho, čo sme spravili. Ale hlavne sa musíme zamerať na to, ako sme boli schopní uplatniť ich v práci, aby sme pomohli tým, ktorých zastupujeme.

Pasívny odpor na riešenie konfliktov a sporov nestačí! Motto „Dáš pokoj - máš pokoj“ - je skôr prehrou ako víťazstvom. Dejiny sú dejinami ideí! Aj odbory musia mať svoje idey - ako byť jednotní, akú mať dávku pokory voči tým, ktorých zastupujeme, ako byť silní, aby sme presadili svoju pravdu, ako zlepšiť kvalitu života čo najväčšiemu počtu ľudí, ktorých zastupujeme.

Ak prestane medzi nami fungovať dôvera, nikto nenájde dost' prostriedkov na nápravu strát, ktorú to spôsobí. Nemôžeme stále len počúvať, ako treba pomáhať len firmám a bankám, ktorých jediným cieľom je zarábať peniaze. Našou úlohou je pomáhať hlavne tým, ktorí sú sociálne a ekonomicky slabší, aby si mohli zabezpečiť dôstojný život pre seba a svoje rodiny. Ak budeme jednotní a koordinovaní, nebude existovať sila, ktorá by nad nami zvíťazila. Chceme byť partnermi, nie tými, ktorí žiadajú o priazeň!

Preto Vám do celého ďalšieho roka prajem veľa osobnej energie, veľa dobrých ľudí okolo seba, na ktorých sa vždy môžete spoľahnúť, dobré zdravie, veľa šťastia a rodinnú pohodu. Čím viac ľudí bude mať dobrý pocit z Vašej práce, tým lepší pocit budete mať aj Vy. Ďakujem Vám a ešte raz želim všetko dobré!

Emil MACHYNA
predseda OZ KOVO

Zamestnanci spoločnosti I.C.A. sa pred fabrikou domáhali
nevyplatených miezd a lepších pracovných podmienok

ŠTRAJK ŠIČIEK VO SVIDNÍKU

Pár dní pred Vianocami – presne 19. decembra 2014 – to pred svidníckou odevnou fabrikou I.C.A. na sviatočnú náladu nevyzeralo. Naopak. Zhromaždili sa tu zamestnanci firmy, ktorí protestnými pokrikmi, transparentmi i záverečným vyhlásením chceli upozorniť verejnosť na nekorektný prístup svojho zamestnávateľa. Ten im okrem sťažovaných pracovných podmienok – zimy na pracovisku, nízkych miezd a napätých medziľudských vzťahov medzi vedením a zamestnancami – i viackrát siahol na už aj tak nízke mzdy.

ZIMA, MALÉ PLATY, ŽIADNA MOTIVÁCIA

PODNIKANIE „PO TALIANSKY“

„S platni je to tak, že nemáme ani minimálne mzdy. Tento mesiac sme mali 289 eur. Vo výrobe je zima, a to vonku nie je ani mráz, je tu veľká „maródovosť“. Pracujem tu už 20 rokov, ale takéto podmienky som nezažila. Štyri roky, čo tu robím po materskej, je to pod úroveň, všetko vo vnútri sa rozpadá, je to čistá katastrofa!“ povedala jedna zo zamestnankýň, Anna BOJKASOVÁ. V spoločnosti, ktorá sa transformovala z kedysi známej odevnej firmy, v súčasnosti pracuje okolo 400 zamestnancov, prevažne žien. Nespokojnosť sa tu však hromadila už dlhšie. Protest zorganizovala miestna základná organizácia Odborového zväzu KOVO, ktorá v tejto spoločnosti pôsobí štvrtý mesiac. Predchádzali mu však viaceré snahy nadviazať s vedením firmy konštruktívny dialóg bez nátlakových akcií. Nepodarilo sa. „Upozorňovali sme na protiprávne konanie, žiadali nápravu, no k ničomu nedošlo. Dali sme podnet na inšpekciu práce, ktorá už tento podnik navštívila a začala konanie. Konultovali sme celé protiprávne konanie aj s kriminálnou políciou, uvidíme, čo bude ďalej“ vyjadril sa Jozef BALICA, člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Prešovský región a iniciátor protestu.

Odevná fabrika s talianskou majetkovou účasťou nevyplatila zamestnancom časti mzdy v celkovej výške približne 30.000 eur. „Ide o takmer 290 zamestnankýň a zamestnancov s celkovou sumou okolo 100 eur na osobu. Je to asi tretina celkovej mzdy, ktorú zamestnanci zarábajú,“ priblížil člen predsedníctva. Ako ďalej uviedol, suma pozostáva z nevyplatených častí mzdy za dva dni v auguste a štyri dni v mesiaci október roku 2014. „Žiadali sme do Vianoc doplatiť zadržané mzdové prostriedky, aby si zamestnanci mohli vylepšiť sociálny rodinný štandard. Prijali sme k tejto požiadavke aj výzvu, adresovanú zamestnávateľovi, ten ju však v požadovanom termíne nesplnil.“ Rovnako sa zamestnávateľ postavil aj k protestnému zhromaždeniu – odignoroval ho a nevyjadril sa ani pre zamestnancov, ani pre médiá.

INŠPEKTORÁT PRÁCE ZASAHUJE

Na podnet odborárov uskutočnil na pracovisku šetrenie aj Krajský inšpektorát práce v Prešove, ktorý sa stotožnil s návrhom OZ KOVO a zamestnávateľovi nariadil doplatiť mzdu do 10. februára tohto roku.



„Momentálny stav je taký, že zamestnanci dostali v januárovej výplate doplatok vo výške jedného dňa, čo je cca 15 eur“, potvrdil člen predsedníctva, J.BALICA a dodal: „Medzi zamestnancami však panuje nervozita, očakávame gradovanie aj v súvislosti s nespĺnením podmienok nárastu miezd v kontexte s rastom minimálnej mzdy od 1. januára 2015. Pre za-

(Pokračovanie na 2. str.)

ZAZNAMENALI SME

1. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Sered'
1. - 2. december 2014 – zasadnutie Rady OZ KOVO vo Vysokých Tatrách
3. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Lagermax, Bratislava
4. december 2014 – zasadnutie Výboru Mandátového obvodu č. 9, Bratislava
4. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAR SK, Sučany
5. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Neografia, Martin
8. december 2014 – zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady v Bratislave
9. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti LKW Komponenten, Bánovce nad Bebravou
9. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Gnotec, Čadca
10. december 2014 – kolektívne vyjednávanie KZVS Zväzu strojárskoho priemyslu SR v Bratislave
10. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Porsche Inter Auto, Bratislava
11. december 2014 – kolektívne vyjednávanie KZVS Zväzu elektrotechnického priemyslu SR v Bratislave
12. december 2014 – kolektívne vyjednávanie KZVS hutníckej v Žiari nad Hronom
12. december 2014 – zasadnutie Výboru MO č. 33 v Prešove
12. december 2014 – stretnutie bývalých funkcionárov OZ KOVO Banskobystrického kraja v Banskej Bystrici
15. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti MAR, Sučany
15. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Binder Slovakia, Bratislava
15. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Gnotec, Čadca
16. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Mobis, Žilina
17. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Neografia, Martin
17. december 2014 – zasadnutie Rady predsedov OZ KOZ SR v Bratislave
18. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Údržba mesta, Kysucké Nové Mesto
18. december 2014 – zasadnutie Rady odborov USS Košice a MO č.36 v Košiciach
18. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti FM Logistic, Sered'
18. december 2014 - zasadnutie Výboru MO č.20 v Dolnom Kubíne
18. december 2014 – stretnutie ministra práce J.Richtera s predsedami ZO OZ KOVO v Krompachoch
19. december 2014 – protestné zhromaždenie zamestnancov spoločnosti I.C.A. vo Svidníku pre nevyplatenie miezd
22. december 2014 – kolektívne vyjednávanie PKZ v spoločnosti Gnotec, Čadca

ŠTRAJK ŠIČIEK VO SVIDNÍKU

(Dokončenie z 1. str.)

mestnancov totiž platí minimálny stupeň pracovnej náročnosti vo výške najmenej 456 €“.

MAJÚ EŠTE NÁDEJ?

Do hry vstúpil aj menšinový vlastník spoločnosti I.C.A Svidník, Ing. Ladislav KOUDELKA, bývalý riaditeľ firmy, ktorý mal so zamestnancami dobré vzťahy. V spolupráci s OZ KOVO chce sfunkčniť jednotlivé pracovné operácie, zaviesť spravodlivé odmeňovanie, zvýšiť produktivitu práce a zlepšiť celkovú ekonomickú kondíciu - to všetko v priebehu najbližších dvoch mesiacov. „Súhlasili sme s jeho predstavami, myslím si, že je potrebné dať šancu každému dobrému nápadu a trochu upokojiť situáciu“ ko-

mentoval túto iniciatívu J.BALICA s dovetkom: „Nesúhlasili sme však s odložením vyplatenia zdržaných miezd. Tie žiadame vyplatiť okamžite! Taktiež požadujeme zabezpečiť primerané teploty na pracoviskách tak, aby ženy netrpeli a nepracovali v neľudských podmienkach. Toto by si taliansky investor doma, v Taliansku, určite nedovolil!“

Ako sa teda bude vyvíjať situácia v tomto podniku, budeme sledovať aj naďalej. Ak totiž nedôjde k jej zlepšeniu, zamestnanci sú pripravení hlasovať o účasti na ostrom štrajku. Nedá sa totiž donekonečna manipulovať s trepezivosťou zamestnancov a hazardovať s ich ľudskou dôstojnosťou.

Text: A.FÁKOVÁ v spolupráci s J.BALICOM

Foto: TASR

MINISTER PRÁCE S PREDSEDAMI OZ KOVO V KROMPACHOCH

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ján RICHTER, navštívil 18. decembra 2014 mesto Krompachy, aby spolu generálnym riaditeľom Slovenskej agentúry pre rozvoj investícií a obchodu (SARIO), Róbertom ŠIMONČIČOM, primátorkou mesta Ivetou RUŠINOVOU, zástupcami verejnej správy a členmi miestnych základných organizácií Odborového zväzu (OZ) KOVO hľadali riešenia náročnej situácie niekoľkých stoviek zamestnancov, ktorí prišli v regióne Spiš o prácu, najmä v súvislosti s ukončením výroby v závode Panasonic AVC Networks Slovakia Krompachy.

Prvých, vyše 440 zamestnancov spoločnosti Panasonic AVC Networks Slovakia Krompachy sa tak pre plánované ukončenie výroby hlási od januára 2015 na úradoch práce. Ďalší zo 650 všetkých zamestnancov budú prepúšťaní postupne až do mája tohto roku. Podľa ministra Jána Richtera je jeho rezort pripravený pomôcť týmto ľuďom z hľadiska výberu možných pracovných ponúk, rekvalifikácie, či ďalšieho vzdelávania. „Som pripravený ponúknuť aj regionálne projekty, ktoré by boli priamo šité na tento región,“ doplnil J. RICHTER. Zdôraznil, že úrady práce rokujú s existujúcimi zamestnávateľmi, ktorým ponúkajú rôzne možnosti a motiváciu pre navýšenie počtu pracovných miest. Predpokladom je však, aby všetky tieto kroky odrážali potreby trhu práce. Zároveň dodal, že prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu a rozpočtu ministerstva dokáže operatívne vyčleniť dva až tri milióny eur. Ako poznamenal, prepúšťanie v Panasonicu sa dotýka ľudí až z desiatich okresov Slovenska. „Budeme sa snažiť nájsť pre nich uplatnenie v okresoch, v ktorých majú trvalé bydlisko,“ doplnil a oznámil, že ministerstvo má záujem v podobných rokovaniach pokračovať aj v roku 2015, pričom navrhne, aby sa výjazdové rokovanie vlády v budúcom roku uskutočnilo práve v Krompachoch.

Riaditeľ SARIO Róbert ŠIMONČIČ doplnil, že istým riešením pre región by mohol byť aj príchod ďalšieho investora. „Momentálne rokujeme s nemeckým investorom z autopriemyslu, ktorý sa rozhoduje medzi Slovenskom a niekoľkými inými krajinami,“ uviedol R. ŠIMONČIČ. Dodal, že agentúra eviduje aj záujem z Veľkej Británie, Kórey a tiež slovensko-čínskeho investora, ktorý by tu mohol vyrábať svetlá. „Dobrá správa pre investorov je tá, že je tu pripravená lokalita a tiež vyškolená pracovná sila. My musíme veľmi rýchlo vypracovať ponuku možnej štátnej

pomoci,“ doplnil s tým, že spišský región patrí medzi tie s najvyššou mierou nezamestnanosti a preto sa tu dajú realizovať rôzne formy pomoci a podpory, vrátane rekvalifikácie, či daňových úľav, alebo refundácií nákladov na novú technológiu a na každé pracovné miesto.

Rokovanie za spoločným stolom nahradilo avizovaný protestný pochod, ktorým chceli miestne Základné organizácie OZ KOVO (Panasonic Krompachy, Kovohuty a SEZ Krompachy) upozorniť na stúpajúcu nezamestnanosť v tomto regióne. Spokojnosť s rokováním vyjadril aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA: „Prišiel čas na rokovania za stolom. „Som rád, že je tu výzva aj miestnym podnikateľom s tým, že môžu dostať od štátu podporu,“ povedal a dodal, že najšť investora, ktorý by zamestnal okolo 400 ľudí, nie je jednoduché. „Zo stretnutia mám dobrý pocit, odzneli tu niektoré informácie, ktoré vyzerajú veľmi nádejne pre tento región. Oveľa viac nádeje vkladám do opätovného stretnutia. V tomto regióne si nájsť prácu je veľmi ťažké. Pocity zamestnancov v Panasonicu v súčasnosti sú veľmi zmiešané, pretože ľudia majú rôzne sociálne postavenie, rôzne osudy, a preto s nádejou očakávajú, ako stretnutie dopadne,“ zdôraznil Branislav FILIP, predseda ZO OZ KOVO Panasonic AVC Networks Slovakia Krompachy.

„Neočakávali sme, že toto stretnutie sa skončí s tým, že dnes nájdeme úplné riešenie. Dohodli sme však systém a dohodli sme sa, že sa stretneme o tri mesiace, niekedy v marci budúceho roku a možno budeme hovoriť konkrétnejšie,“ povedal na záver minister J.RICHTER.

Text: af,
foto na www.ozkovo.sk

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 26. 02. 2015

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 FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita Fáková. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z odborárskej kuchyne

PREZIDENT NEPODPÍŠAL NOVELU ZÁKONNÍKA PRÁCE

Prezident SR, Andrej KISKA, nepodpísal novelu Zákonníka práce, sprísňujúcu podmienky pre agentúrne zamestnávanie. Vrátil ju na opätovné prerokovanie do parlamentu, ktorý sa ňou má opätovne zaoberať v závere januára.

Novela Zákonníka práce má napr. zaviesť takzvaný princíp spoločnej zodpovednosti užívateľa zamestnávateľa a agentúry za dodržiavanie mzdových podmienok pracovníkov. Táto zmena mala zabezpečiť, aby mali agentúri zamestnanci rovnaké mzdové podmienky ako interní zamestnanci, ak obe skupiny pracovníkov vykonávajú rovnakú, alebo veľmi podobnú činnosť. Zakázané malo byť aj dočasné pridelenie zamestnanca na výkon rizikovej práce, teda práce, zaradenej do 4. kategórie.

„V súvislosti so schváleným zákonom sa na mňa obrátilo viacero organizácií, združujúcich zamestnávateľov v Slovenskej republike, aj individuálnych zamestnávateľov, so žiadosťou o jeho vrátenie Národnej rade Slovenskej republiky na opätovné prerokovanie“, povedal k danému prezident A.KISKA a pokračoval: Vyjadrili obavy, že schválený zákon neprimerane zvýši náklady a zaťaží administratívu zamestnávateľov, obmedzí schopnosť zamestnávateľov pružne reagovať na dopyt po ich výrobkoch a službách, komplikuje, či dokonca znemožní realizáciu programov zamestnávania ľudí zo sociálne znevýhodnených skupín, a teda v konečnom dôsledku i tvorbu nových, a udržanie existujúcich pracovných miest. Upozornili zároveň na to, že Slovenská republika dlhodobo stráca schopnosť konkurovať okolitým štátom v oblasti efektívnosti regulácie pracovného trhu. Je to jedno z kritérií, na základe ktorého sa investori rozhodujú pri umiestňovaní ďalších investícií.“

KOZ SR NESÚHLASÍ:

Rozčarovanie nad prezidentovým rozhodnutím neskrýva Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, ktorá ešte v začiatku decembra požiadala hlavu štátu o podpísanie novely s odôvodnením opodstatnenosti tejto právnej úpravy. Sprísnenie podmienok dočasného agentúrneho zamestnávania má totiž pomôcť zlepšiť postavenie agentúrneho zamestnanca, často v pozícii „novodobého otroka“, a nie obmedziť flexibilitu trhu práce a zmysel agentúrneho zamestnávania, ako namietajú zamestnávateľi.

„KOZ SR vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že prezident SR Andrej Kiska, ktorého krédom predvolebnej kampane boli aj slová o pomoci slabším, z pozície prezidenta odmietol pomôcť tým, ktorí si nedokážu poradiť so svojimi problémami a hľadajú pomoc a podporu u tých, ktorým to umožňuje platná legislatíva.“

„Ak zamestnanec odovzdáva svojmu zamestnávateľovi maximum, čo mu zákon a jeho morálka ukladá, má právo žiadať, aby existovala v tomto vzťahu rovnováha. Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky vždy bude pristupovať k návrhom na riešenie problémov občanov Slovenskej republiky so zvýšeným sociálnym cítením a bude dohliadať na dôstojnú úroveň života a zamestnávania občanov Slovenskej republiky.“

Ak Národná rada SR pri opätovnom prerokovaní novely Zákonníka práce schváli, jej účinnosť začne od 1. marca 2015

(af, TASR)

V BANSKEJ BYSTRICI SPOMÍNALI BÝVALÍ KOVÁCI

V piatok, 12. decembra 2014, sa v Banskej Bystrici na slávnostnom neskorom obede stretlo asi 15 bývalých funkcionárov a zamestnancov Odborového zväzu (OZ) KOVO z Banskobystrického kraja. Tradícia spoločných stretnutí sa tak po dvoch rokoch opäť naplnila.

Miestami nostalgické, ale inak veľmi príjemné a vtipné posedenie slávnostne otvoril člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Pavel KÚŠ. Následne sa slova ujal predseda OZ KOVO,

Emil MACHYNA, ktorý zaspomínal na časy minulé i tie nedávne, ocenil prínos i entuziazmus bývalých kováčov a zároveň priblížil súčasnú, neľahkú pozíciu zväzu, ktorý momentálne neza-

KRUPINSKÝM STROJÁROM DOPLATILI MZDY!

V uplynulom roku sme sa venovali krupinskej strojárskaj spoločnosti WAY INDUSTRIES, a.s. Krupina, kde pre opakované nevyplatenie osobných ohodnotení zamestnancov a ich postupného prepúšťania vstúpili pracovníci najskôr do hodínového a neskôr do dvojhodinového protestného štrajku.

Udalostiam pritom predchádzalo stupňovanie napätia medzi odborovou organizáciou a vedením firmy, ktoré vyvrcholilo prepustením predsedu ZO OZ KOVO WAY Krupina, Jozefa MIŠKOLCIHO, z pracovného pomeru. Dodnes má —ešte stále odborový predák zakázaný vstup do priestorov firmy a na jej vedenie podal súdnu žalobu pre neplatné skončenie pracovného pomeru.

V závere roka však nastal obrat a spoločnosť zamestnancom doplatila zdržané osobné ohodnotenie za tri letné mesiace roku 2014. Dôvodom bolo rozhodnutie Krajského inšpektorátu práce v Banskej Bystrici, ktorý po prešetrení podnetu ZO OZ KOVO WAY Krupina skonštatoval porušenie pracovno-právnych predpisov a zaviazal zamestnávateľa bezodkladne uskutočniť nápravu. V súčasnosti už zamestnancom vyplácajú osobné hodnotenie v súlade s ich pracovnými zmluvami.

Bohužiaľ, časti zamestnancov, ktorých medzičasom spoločnosť prepustila, osobné ohodnotenie doplatené nebolo. Rovnako sa neodstránilo napätie v komunikácii medzi vedením spoločnosti a odborovou organizáciou. Aj preto budeme ďalší vývoj v tomto podniku sledovať a pribežne vás o ňom informovať.

(af, jm, pk)

strešuje len strojár a hutníkov, ale aj stredné odborné učilišťa, automobilové a elektrotechnické profesie, či vybrané služby.

A potom nasledovalo milé, zhruba dvojhodinové posedenie, naplnené rozprávaním, veselými zážitkami, ale aj nostalgickými spomienkami na priateľov, ktorí sa ho už zúčastniť nemohli. So želaním pevného zdravia a pozvánkou na opätovné takéto stretnutie sa napokon všetci rozlúčili.

(text a foto: af)



ČO JE NOVÉ V KOLEKTÍVOM VYJEDNÁVANÍ?

AKTUÁLNE K VYJEDNÁVANIU KZVS

Odborový zväz KOVO tak, ako v minulosti, vstúpil záverom kalendárneho roka 2014 do kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Aktuálne tak Odborový zväz KOVO kolektívne vyjednáva dodatky k uzatvoreným a platným kolektívnym zmlúvam vyššieho stupňa na roky 2015 – 2016 v odvetví verejnej cestnej dopravy, elektrotechnického priemyslu a bytového hospodárstva, pričom predmetom ich úpravy bude zvýšenie miezd. Nové kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sa budú uzatvárať pre odvetvie strojárskoho priemyslu a hutníckeho priemyslu.

Prvé kolektívne vyjednávania vo všetkých odvetviach naznačili, že situácia pri ich uzatváraní bude výrazne náročnejšia a komplikovanejšia, keďže do procesu kolektívneho vyjednávania vstúpili viaceré externé faktory, spočívajúce nielen v zľavách pre študentov a dôchodcov, ktoré majú vplyv na hospodárenie SAD, ale napríklad aj výraznejšie zvýšenie minimálnej mzdy, spôsobujúce automatický rast nákladov zamestnávateľov prostredníctvom mzdových zvýhodnení za výkon práce v zmysle Zákonníka práce, či nízka miera inflácie, pohybujúca sa okolo hodnoty 0. Napriek tomu však Odborový zväz KOVO predložil sociálnym partnerom návrhy, ktoré primárne zohľadňovali požiadavky členskej základne s dôrazom na významnejší nárast miezd, či už v podobe rastu tarifných miezd, alebo aj priemerných miezd zamestnancov.

Hoci v súčasnosti nemožno ešte predpokladať výslednú dohodu na obsahu dodatkov alebo jednotlivých kolektívnych zmlúv, už teraz môžeme konštatovať určitý pokrok v kolektívnom vyjednaní. V odvetví verejnej cestnej dopravy sa návrh zamestnávateľov posunul od pôvodnej požiadavky na nezvyšovanie miezd zamestnancov na zvýšenie priemerných miezd zamestnancov o 0,5% oproti predchádzajúcemu kalendárnemu roku (nárast priemerných miezd o 4 eurá). Keďže Odborový zväz KOVO nesúhlasí s takýmto návrhom zamestnávateľov, požiadala o riešenie kolektívneho sporu pred sprostredkovateľom, ktorý by mohol prispieť k hľadaniu konečného riešenia

zvýšenia miezd zamestnancov. V odvetví bytového hospodárstva navrhuje zamestnávateľ nárast tarifných miezd zamestnancov o 1%.

V odvetví elektrotechnického priemyslu zatiaľ zamestnávateľ nepredložil návrh zvýšenia miezd, ale očakáva sa tak na 2. kolektívneho vyjednávania v závere januára 2015.

V odvetví strojárskoho priemyslu sa ukázalo kolektívne vyjednanie ako náročné z pohľadu rozsahu požiadaviek, ktoré predložil Odborový zväz KOVO. Možno konštatovať „nedohodu“ až pri 40 bodoch, vrátane zvyšovania miezd zamestnancov. Po 3. kolektívneho vyjednávania, ktoré sa uskutočnilo 14. januára 2015 prišlo k dohode pri polovici sporných otázok, pričom zamestnávateľ predložil nový návrh na zvýšenie tarifných miezd zamestnancov o 2%.

V odvetví hutníckeho priemyslu sa 20. januára 2015 uskutočnilo len 2. kolo kolektívneho vyjednávania, výsledkom 1. kola je však odmietnutie návrhu Odborového zväzu KOVO takmer vo všetkých navrhovaných zmenených bodoch kolektívnej zmluvy.

Napriek zložitej situácii veríme, že sa nám podarí doviest' kolektívne vyjednanie do úspešného konca, čo si však bude vyžadovať aj podporu od vás – našich členov. Držte nám palce, vyjednáваме pre vás!

JUDr. Marek ŠVEC, PhD.,
vedúci Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

Očami podpredsedníčky OZ KOVO Moniky BENEDEKOVEJ

AGENTÚRY PO DRUHÝKRÁT



„Ďakujeme, pán prezident!“ V mene tých možno 70 tisíc, možno 100 tisíc zamestnancov (lebo vlastne nikto presne nevie, koľko ich je a už to o niečom svedčí), ktorí pracujú cez agentúry dočasného zamestnávania. Za to, že ste ich hodili cez paľubu! Veď, čo je to 100 tisíc ľudí s nízkymi príjmami oproti zamestnávateľom s miliónovými ziskami a vďaka tomu aj s obrovským vplyvom? Argumentovať znížením pružnosti trhu práce, je čarovná formulka, pod ktorú sa dá schovať takmer čokoľvek. Lobbying zamestnávateľských organizácií, ale aj ďalších subjektov, napríklad obchodných komôr, bol v prípade tejto novely enormný. Je to pochopiteľné. Objem peňazí, ktorý sa točí v tomto biznise, si málokto zamestnanec vie čo i len predstaviť. Preto však majú z toho profitovať iba zamestnávatelia?

Paradoxne vyznieva fakt, že napríklad v mnohých európskych krajinách, aj v tých, ktoré obchod-

né komory zastupujú v SR, aj v tých, kde pôsobia materské podniky slovenských firiem, je právna úprava agentúrneho zamestnávania už dlhé roky precíznejšia a poskytujúca agentúrnym zamestnancom garancie ich práv v oveľa väčšej miere ako je tomu u nás. A čuduj sa svete, pracovný trh neskolaboval, dokonca sa ani nezvyšila miera nezamestnanosti. Ak si zamestnávatelia predstavujú pružnosť tak, že dnes oznámia agentúre „od zajtra už vášho zamestnanca nepotrebujeme“ a agentúra zamestnanca zo dňa na deň prepustí bez akýchkoľvek nárokov, tak im treba pripomenúť, že nevolnícky systém bol dokonca aj na Slovensku už pred pár storočiami zrušený. Ak sa kšeftuje s cestovnými náhradami a kompenzuje sa nimi časť mzdy agentúrnych zamestnancov, samozrejme bez daní a odvodov, to už má dopady aj na štátnu kasu, a teda sa týka nás všetkých.

To, že prijatím novely predchádzala diskusia, trvajúca takmer trištvrte roka, so všetkými zúčastnenými; že v tejto diskusii zamestnávatelia hovorili najmä o náraste nákladov, ktoré táto novela spôsobí; v ktorej samotné agentúry vyjadrili potrebu prísnejšej úpravy podmienok agentúrneho zamestnávania, to asi pán prezident nebral do úvahy. Pán

DETVIANSKYM STROJÁROM ZVÝŠIA PLATY

Detvianska strojárská spoločnosť PPS Group, a.s., zvýši svojim zamestnancom mzdy. Po neľahkom kolektívnom vyjednaní v závere roka 2014 sa na tom nakoniec dohodlo vedenie spoločnosti so zástupcami odborov.

„Chcel by som poďakovať zástupcom zamestnancov za vecný a konštruktívny dialóg počas celého procesu vyjednávania. Myslím, že dohoda reálne odráža to, na čo spoločnosť dnes má a dáva nám dobrý predpoklad do budúcnosti, aby sme na nej mohli stavať a obojstranne ju zlepšovať,“ povedal generálny riaditeľ PPS Group, Giorgio SALOMONI.

„Výsledky kolektívneho vyjednávania v oblasti vývoja miezd zamestnancov v roku 2015 aj podľa nášho hodnotenia zodpovedajú aktuálnej ekonomickej situácii firmy, pričom dôvody tejto ekonomickej situácie by určite mohli byť témou na samostatnú diskusiu,“ dodal predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. Detva, Stanislav ĽUPTÁK. Ako ďalej povedal: „Priemerná mesačná mzda v uplynulom roku predstavovala 997 eur. Zvýšenie mzdy o 25 eur v tarife na mesiac je u každého - aj agentúrneho - zamestnanca rovnaké s tým, že sa toto zvýšenie premietne aj do výkonnostných mesačných odmien priemerne o 6,80 eur.“

Kolektívna zmluva na rok 2015 okrem plošného zvýšenia plátov pre takmer 1100 zamestnancov zabezpečí aj ďalšie benefity. Napríklad aj zvýšenie odchodného o jeden až päťnásobok priemernej mzdy nad rámec Zákonníka práce pri prvom odchode do starobného dôchodku.

História strojárskovej výroby v Detve sa začala v roku 1955, kedy oficiálne vznikli Podpolianske strojárne. V roku 2003 sa spoločnosť PPS Detva Holding, a.s. dostala do konkurzu a majiteľom sa stala skupina privátnych švajčiarskych, slovenských a českých investorov spolu so slovenskou investičnou skupinou SITNO HOLDING, a.s. V súčasnosti je spoločnosť väčšinou vo vlastníckom portfóliu zahraničných investorov. Od roku 2003 podnik pôsobí pod obchodným menom PPS Group, a.s. Hlavnou činnosťou spoločnosti je výroba veľkorozmerných zvráňaných konštrukcií pre banské, stavebné stroje a dopravné mechanizmy. Viac ako 95 % produkcie tvorí export do Škandinávie, Nemecka, Francúzska a Rakúska.

(af, sl, Sita)

prezident prijal zástupcov zamestnávateľov, aby si vypočul ich argumenty proti novele. Požiadavku odborov o osobné stretnutie, aby mali rovnakú šancu predložiť svoje argumenty v prospech novely, pán prezident neakceptoval. I tomu sa hovorí rovnosť šancí.

O tom, čo sa deje v agentúrach, už čvrikajú aj vrabce na streche. Ale v Grassalkovičovom paláci zjavne nie. Možno ich odháňa hradná stráž. Spomínam si, že silným mottom v prezidentskej kampani bolo, že súčasný prezident chce byť prezidentom všetkých občanov. V kontexte odmietnutia novely Zákonníka práce toto motto už neznie tak presvedčivo.

Verím, že napokon bude novela Zákonníka práce v druhom kole schválená a agentúrni zamestnanci získajú aspoň aké-také práva. Pán prezident však svojím vetom urobil významné politické gesto. V prospech koho, je zrejme. Zároveň je to však aj signál pre občanov. A nie len pre tých, ktorí pracujú v agentúrach.

Monika BENEDEKOVÁ,
podpredsedníčka OZ KOVO

ČO ROBIŤ, KEĎ SA STANE ÚRAZ

Každá pracovná aktivita zamestnanca môže priniesť nečakané udalosti, ktoré môžu viesť k poškodeniu zdravia. Pri práci sa používajú rôzne náradia, stroje, prístroje, materiály, chemické látky a prípravky, práca je vykonávaná v rôznych pracovných podmienkach, pod vplyvom rôznych fyzikálnych, chemických, biologických a psycho-sociálnych faktorov pracovného prostredia a toto všetko môže byť potencionálnym zdrojom pracovného úrazu, choroby z povolania, resp. iného poškodenia zdravia.

Úrazy môžu zabiť aj zmračiť! Okrem ceny z hľadiska poškodenia zdravia a straty životov zamestnancov, ovplyvňujú úrazy podnikateľskú sféru a spoločnosť ako celok. Menej úrazov znamená menej práceneschopnosti, čo má za následok nižšie náklady a menej prerušení výrobného procesu. Preto je jednoznačne lepšie a aj lacnejšie úrazom predchádzať.

ČO VŠAK ROBIŤ, AK SA UŽ ÚRAZ STANE? A ČO JE VLASTNE PRACOVNÝ ÚRAZ A AKO SA TAKÝTO ÚRAZ „RIEŠI“?

V zmysle § 195 ods. 2) zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce - je pracovný úraz poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. **Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť.** Pre vlastný úrazový dej je typická jeho neočakávanosť. K úrazu prichádza náhlým pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré môžu byť mechanické, chemické, ale aj duševné. V súvislosti s výkladom pojmu pracovného úrazu je dôležité zistiť, či k úrazu prišlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Definíciu pojmu plnenie pracovných úloh a priama súvislosť s ním podrobne vysvetľuje Zákon č. 311/2001 Z.z. a Zákonník práce (§220).

Pre potreby hlásenia, vyšetrovania, evidovania úrazov, ako aj pre potreby spisovania záznamov o úraze, môžeme úrazy deliť na registrované a evidované.

EVIDOVANÝMI ÚRAZMI sú úrazy, ktoré nespôsobujú pracovnú neschopnosť dlhšiu ako tri kalen-

dárne dni alebo iné ako pracovné úrazy.

V prípade evidovaného úrazu je zamestnávateľ povinný písomne na tlačive „Oznámenie poistnej udalosti“ oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel (§ 231 ods.1 písm. h) zákona o sociálnom poistení), a taktiež spísať jednoduchý záznam o evidovanom úraze v spolupráci s dotknutým zamestnancom (záznam by mal obsahovať základné informácie identifikujúce pracovný úraz – dátum, miesto, svedkovia, jednoduchý popis úrazového deja, podpis dotknutého zamestnanca a prípadných svedkov).

Registrácií podliehajú **PRACOVNÉ ÚRAZY**, ktorými bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca, trvajúca viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len „registrovaný pracovný úraz“).

V prípade registrovaného pracovného úrazu sa registráciou rozumie úkony, ktoré je zamestnávateľ povinný vykonať v prípade, ak takýto úraz vznikne. Súčasťou úkonov je aj:

- **zistenie príčin a všetkých okolností vzniku registrovaného pracovného úrazu**, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť; v prípade smrti alebo ťažkej ujmy na zdraví (ďalej len „závažný pracovný úraz“), zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnost-

ného technika,

- **spísanie záznamu o registrovanom pracovnom úraze** najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,
- **prijatie a vykonanie potrebných opatrení**, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

Zamestnávateľ je rovnako povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu:

- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
- príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz.

Zamestnávateľ je povinný záznam o registrovanom pracovnom úraze do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,

- **zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,**
- **doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu,**

Rovnako je zamestnávateľ povinný zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetrení príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu do 30 dní odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

Veľmi dôležitou povinnosťou zamestnávateľa je tiež povinnosť vnútorným predpisom určiť komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik pracovného úrazu a s obsahom tohto vnútorného predpisu pravidelne oboznamovať a informovať všetkých zamestnancov.

Autor: Ing. Tímea SZABÓOVÁ,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Z VAŠICH MAILOV

Milí čitatelia, v rubrike Z Vašich mailov prinášame Vaše názory, myšlienky i problémy, s ktorými denno-denne zápasíte. S témou dnešného mailu sa už zrejme stretol každý z nás. My ho však dnes uvádzame aj preto, že ponúka niekoľko podnetov pre všetkých, ktorí pochybujú, spochybňujú, váhajú či hľadajú. Je to mailová korešpondencia medzi nemenovaným členom odborov a predsedom miestnej základnej organizácie, na žiadosť autora anonymná.

Ahaj predseda.

V prvom rade Ti prajem zdravie a silu zvládať všetko, čo ti život priniesie v roku 2015. V druhom rade sa Ťa chcem spýtať na Tvoj názor na moje plánované vystúpenie z odborov. Kladiem si túto otázku a zlostím sa už roky. No nikdy som sa zatiaľ nedostal až takto ďaleko.

Vadí mi princíp fungovania odborárskej organizácie. Lojálni členovia prispievajú členským poplatkom a je jedno, akým vysokým, platia si za vymoženosti, ktoré vedenie odborov dokáže dohodnúť so zamestnávateľom v Kolektívnej zmluve. Problémom pre mňa je, že tie isté vymoženosti využívajú aj ľudia, ktorí nemajú záujem o odbory, nepodporujú ich, sú často aj proti nim, ale naše benefity prijímajú automaticky, bez výčítiek. Dokonca to bez zaváhania považujú za svoje zákonné právo.

A ... majú pravdu. Zákon je takto pokrivený. Pokiaľ sa toto nezmení a organizácia bude podporovať aj ľudí, ktorí o ňu nemajú záujem, musím sa vyjadriť dosť tvrdo, že už viac nemám záujem o organizáciu, ktorá existuje na takomto zvláštnom princípe. Odpovieš mi?

Dakujem. Kolega z výroby.

ODPOVEĎ PREDSEDU ZO:

Rovnako Tebe, kolega (meno), prajem všetko dobré...hoci viem, že problémy budú...tak aspoň to zdravie nech Ti slúži, ako má.

Problém, ktorý si načrtol, naozaj vystihol realitu a buď si istý, že nielen v našom podniku. Už roky, vlast-

ne dnes už desaťročia sa minimálne Rada odborov zamýšľa, ako to zmeniť. Bola vypracovaných viacero odborných štúdií a porovnaní so štátmi Európskej únie, aj širšieho sveta.

Sú krajiny, kde je členstvo v odboroch či zamestnaneckých komorách povinné: Irsko, Nemecko, Nórsko alebo Rakúsko. Občania a zamestnanci v krajinách ako Taliansko, Francúzsko, Belgicko zase skoro na slovo počujú odborové centrály, ktoré pracujú nielen na profesionálnej úrovni, ale často sú aj rozpočtovou položkou štátu bez odkázanosti na členské príspevky a teda členov kvázi „k prežitiu“ nepotrebných. Napriek tomu ich majú.

Spoločné však všetci majú to, že keď treba, spoločne ako jeden stoja za odborom. Častokrát ani občania detailnejšie neskúmajú o čo v daný moment ide, ale svojou účasťou deklarujú odhodlanie okamžite podporiť odbory a teda aj seba.

Aj oni tam zvyčajne odvádzajú jedno percento čistej mzdy, ale na rozdiel od nás, tá suma pre nich toľko neznamená. Oproti nám sú bohatí, ale tiež začínali z mála a kam to dnes dotiahli! Nevzdali sa kedysi a dnes je ich životná úroveň vyššia.

Problém „vznenia sa na chrbtách odborárov“ a využívanie benefítov podnikových a vyšších kolektívnych zmlúv je typický pre nás, v bývalom „výhodnom“ bloku. Rôzne formy chytráčenja: „Jak nečítať a vyčítať“ - sú tu

hlboké zakorenené a podľa mňa ich pošle do minulosti až niektorá z nasledujúcich generácií, pravda, ak sa režim dovtedy znovu nezmení.

Lenže čo tomu bude predchádzať? Totálny pád „na hubu“! To znamená postupný zánik kolektívnych zmlúv, prechod na podmienky Zákonníka práce, strata benefítov, ktoré neubránime, mzdový prepád a keď to nadnesiem, tak návrat otrokárstva...a nový Spartakus a ROH (mimochoďom v Nemecku funguje).

Rozdeľuj a panuj! Dlho som si myslel, že to má význam - spravodlivo sa del' s ľuďmi, so zamestnancami a veď ho vpred. Až neskôr, ako starší som pochopil, že ide o zmysel nasledovný: Rozdeľuj ich, rozdeľuj ich a spoločnosť na drobné skupiny tak, aby nemali silu sa vzoprieť a ovplyvňovať svoje bytie. A to panuj treba chápať ako - panuj nad nimi. Vládni im všetkým!

V jednote je sila! Ale žiaľ, chápe to a koná podľa toho len tá druhá, pre nás zamestnancov nesprávna skupina. My sme nejednotní, nepraví, slabí a preto nemožní. Nie všetci, ale žiaľ, mnohí. Veľmi mnohí...

OZ KOVO má síce v plánoch veľké veci, aj tie zamestnanecké komory, aj plošné zastrešenie Slovenska odvetovými kolektívnymi zmluvami, zľavové karty pre členov...Lenže na to musí byť ochota vlády zmeniť legislatívu (pamätáš, čo som písal pred voľbou prezidenta? Vy mne pomôžte teraz, ja vám potom...), alebo masy ľudí za sebou.

Raz dávno sa nám nad ránom cestou zo zábavy z blízkej dediny pokazil autobus. Niektorí sme ho chceli vytlačiť na blízku vyvýšeninu, ale nevládali sme. Až keď pochopila tá väčšina unavených a neveriacich, že sa to dá, vytiahli ruky z vrecák a tlačili s nami. Potom, aj keď pomaly, sme sa doviezli niekoľko kilometrov dolu miernym a ťiahlym kopcom až do mesta. Ja zostávam. Verím v jednotu a verím, že niekto ďalší pochopí a bude tlačíť s nami, čo zostávame.

Predseda ZO

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

VLÁDNY BALÍČEK OPATRENÍ MÁ POMÔČT' MLADÝM RODINÁM S DEŤMI

Matky s malými deťmi by sa čoskoro mohli rýchlejšie a jednoduchšie vrátiť do práce. Vláda chce motivovať aj finančne podporiť firmy, ktoré by im v tom mohli pomôcť. Chce ich vyzvať, aby priamo pri pracoviskách vytvárali pre deti v predškolskom veku „detské kútiky“ na spôsob jasí či materských škôlok. Takisto mieni čiastočne uhradiť náklady zamestnávateľom, ktorí takýmto ženám vytvoria trvalé pracovné miesta

Na projekt Rodina a práca, ktorý by mal odštartovať vo februári alebo v marci tohto roka, už kabinet vyčlenil 23 miliónov eur. „Ide o prvé opatrenie z pripravovaného druhého sociálneho balíčka,“ oznámil premiér Robert FICO. Spresnil, že priestory na zariadenia pre predškolákov by mali mať k dispozícii zamestnávateľia. Štát by im však za to nielen pravidelne uhrádzal výdavky na mzdy pre vychovávateľov, ktorí sa o deti profesionálne postarajú, ale aj zabezpečil hnutelné vybavenie nábytkom, hračkami a podobne.

Každý firme, ktorá bude ochotná zamestnať matku s dieťaťom do šiestich rokov veku, vláda počas 10 mesiacov uhradí sumu až do 90 % priemernej mzdy na Slovensku. Pri vytvorení nového pracovného miesta pre matku s dieťaťom od 6 do 10 rokov plánuje zamestnávateľom uhrádzať 50 % mzdového priemeru. „Najdeme len na minimálnu mzdu, to by bolo málo motivujúce,“ dodal premiér.

Ako spresnil minister práce Ján RICHTER, zásadnou podmienkou na poskytnutie tejto finančnej podpory bude, aby matky dostali od zamestnávateľa zmluvu na neurčitý čas. Počet takto vytvorených miest bude navyše obmedzený na maximálne desať pre jednu firmu. Menším zamestnávateľským subjektom zase odporúča, aby sa ich prípadne niekoľko spojilo a detský kútik vytvorilo spoločne.

K príprave týchto opatrení priviedli vládu najmä ak-

tuálne štatistické údaje, podľa ktorých pracuje len 40 % žien, na rozdiel od 80 % mužov, s deťmi do šesť rokov. Od ich zavedenia si sľubuje vznik zhruba 5 tisíc pracovných miest pre matky s deťmi. Priestriedky štátnej pomoci pôjdu z európskych zdrojov, takže ich treba v súlade s podmienkami vyčerpať do konca tohto roka. Ani potom, ako sľúbil minister, však nemieni s projektom skončiť a je pripravený nadviazať naň aj v novom programovacom období.

Sociálny rezort teraz dokončuje metodiku aj formuláre pre zamestnávateľov, ktorých táto výzva osloví a chceli by sa do nej zapojiť. „Ak nevytvoríme pre ženy dostatočné podmienky, aby boli ekonomicky nezávislé a mohli plnohodnotne pracovať, nebudú sa rozdiely medzi nimi a mužmi znižovať,“ povedal v tejto súvislosti štátny tajomník rezortu Jozef BURIAN. Predpokladá, že nové opatrenia pomôžu ženám vymaniť sa z chudoby či ekonomickej nestability, ktorá by im inak hrozila v starobe. „Je dôležité, aby sa do projektu zapojili firmy, ale aj mestá a obce,“ dodal.

Ďalšou fázou podľa J.BURIANA bude rozvíjanie nástrojov, ktoré Zákonník práce už dnes pozná, napríklad umožnenie flexibilného pracovného času pre matky, čiastočné pracovné úväzky, zdieľané pracovné miesta, práca z domu a podobne. Pravdaže, so súhlasom zamestnávateľov.

(r, Sita)

PRAX ŽIAKOV VO FIRMÁCH SA VRACIA, PLATIŤ JU BUDE ŠTÁT

V socializme to fungovalo - veľké firmy si kedysi samy vychovávali odborníkov. Žiaci odborných škôl si u nich odpracovali časť školského roka. Výhoda bola na oboch stranách. Mladý človek získal zručnosti a firma zas vyškoleného zamestnanca. Dnes sa študentská prax vracia späť do podnikov a jej spustenie bude platiť štát. Vláda dala zelenú zákonu, ktorý určuje podmienky pre duálne vzdelávanie

Tento typ výučby pritom úspešne funguje v krajinách, ako je Rakúsko, Nemecko či Švajčiarsko. U nás na vlastné náklady školia žiakov niekoľko desiatok väčších firiem. Vláda chce, aby takýchto podnikov aj vyučujúcich absolventov bolo viac. Zamestnávateľom za to ponúka daňové úľavy a preplatenie administratívnych nákladov. Od septembra tohto roka by tak tisíce mladých ľudí mali dostať možnosť naučiť sa priamo v podniku napríklad obrábajú materiály pomocou zložitých CNC strojov.

„Na rozbehnutie systému duálneho vzdelávania plánujeme zamestnávateľským zväzom poskytnúť určitý objem peňazí. Presná suma ešte nie je dohodnutá, no pohybovať sa bude v státisícach eur,“ povedal na danú tému minister školstva Juraj DRAXLER, ktorý zákon o odbornom vzdelávaní predložil. Ak firma žiakovi poskytne 400 hodín praxe ročne, bude si môcť za to znížiť daňový základ o 3 200 eur za rok, čím podnikateľ na daniach ušetrí približne 700 eur. „Daňové úľavy by do roku 2018 mali predstavovať sumu takmer 26 miliónov eur,“ reagoval premiér Robert FICO. Štát zároveň mladým zatriaktívni štúdiom na odborných školách štipendiami.

Okrem toho, že podniky poskytnú prax študentom, ich stavovské združenia a organizácie by mali podľa návrhu dohliadať na kvalitu praktickej výučby, podieľať sa na posudzovaní obsahu toho, čo sa žiaci učia. Mali by tiež hodnotiť obsah učebnic, ale aj stanoviť, čo má byť súčasťou praktickej maturitnej skúšky.

Firmy chcú viac peňazí

Firmy chcú na nové kompetencie viac peňazí. Podľa údajov zamestnávateľov bude žiak v prvom ročníku štát podnik viac ako 2 900 eur ročne, v 2. a 3. ročníku ešte viac a až vo štvrtom ročníku sa zamestnávateľ dostane do plusu. Navrhujú, aby štát zadotavol prax jedného študenta sumou od 1 000 do 2 000 eur, podľa finančnej náročnosti odboru.

Premiér nevyhlásil, že motivácia pre ne môže byť ešte vyššia, keďže zapojenie sa do systému duálneho vzdelávania je dobrovoľné. „Štát si nemôže dovoliť kúpiť do školských dielní každé dva roky nové stroje. Pre nás je práve preto prioritou rozbehnutie praxe žiakov priamo v podnikoch už počas tohto roka,“ uzavrel R. FICO.

Vlastnú odbornú školu majú dlhé roky Železiarne Podbrezová. „Sme firmou, ktorá duálne vzdelávanie v praxi vykonáva už desať rokov. Robíme to na úkor toho, že

financujeme kvalitu z vlastných prostriedkov a de facto tým suplujeme úlohu štátu,“ tvrdí Vladimír SOTÁK, generálny riaditeľ Železiarní Podbrezová. Privítal by, aby štát nastal ešte väčšie daňové úľavy za vzdelávanie študentov. „Sme presvedčení, že pokiaľ štát nebude dostatočne motivovať zamestnávateľov, nemôžeme očakávať, že podnikatelia preberú na seba záväzky, zodpovednosť a vysoký podiel nákladov na vzdelávanie a nebudú očakávať benefity, ktoré im vo väčšej miere tieto prostriedky aj vráti,“ dodal V.SOTÁK.

Na Slovensku existujú aj ďalšie firmy, poskytujúce odborné vzdelávanie žiakom stredných škôl. Napríklad už v septembri minulého roka rozbehlo systém duálneho vzdelávania 17 nemeckých podnikov. Viac ako 150 nemeckým firmám totiž už v minulom roku chýbalo 1 750 kvalifikovaných zamestnancov. Deje sa tak v časoch, keď nezamestnanosť dosahuje úroveň 12,25 percenta, čo znamená, že prácu si stále nevie nájsť viac ako 330-tisíc ľudí.

Odborné školy sa spolupráci s podnikmi brániť nebudú, práve naopak. „Zaujím o tento typ vzdelávania by určite mala každá škola, spolupráca s firmou je pre ňu súčasťou imidžu, ale rozhodujúce budú podniky. Ťažko teraz posúdiť, koľko ich do toho pôjde,“ zhodnotil František TAMAŠOVIČ zo Zdrúženia pre rozvoj stredoškolského odborného vzdelávania. „Je to aj otázka toho, nakoľko vedenie podniku akceptuje spoločenské správanie a vidí dopredu. Ak sa riadi čisto ziskovo, je to problém,“ myslí si TAMAŠOVIČ. Predpokladá, že aj po zavedení nového zákona bude zo stredných odborných škôl vychádzať časť žiakov, ktorí budú vyučení v škole, časť žiakov, ktorých si na praxi vychová firma a časť „poloduaálnych“ žiakov, ktorí budú mať časť odbornej praxe vo firme, najmä vo vyšších ročníkoch. „Pre nás, keďže spolupracujeme s firmami od 90. rokov, to nie je nič nové. Ale vidíme aj úskalia, ktoré tu sú,“ reaguje J. TAMAŠOVIČ. „Keď sa podnik dostal do problémov, obmedzil výrobu, prepúšťal zamestnancov, takže nemal náplň práce ani pre žiakov. Je len málo veľkých firiem, ktorým to nerobí problém,“ poukázal.

Pripomenul, že vzdelávanie na odborných školách by nemalo byť „čisto podnikové“. Ak firma zanikne, absolvent by sa mal uplatniť inde, prípadne pokračovať na vysokej škole.

(TASR, r, Pravda)

KRÁTKO

NA SLOVENSKU MENEJ ZAHRANIČNÝCH INVESTÍCIÍ

Agentúra SARIO sa v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva vlni podieľala na 25 projektoch v hodnote 170 miliónov eur, zatiaľ čo v roku 2013 išlo o 18 investičných zámerov v objeme 422 miliónov eur. Nové projekty majú vytvoriť 4675 pracovných miest, čo v porovnaní s predchádzajúcim rokom predstavuje nárast o viac než štvrtinu. Nové investície na Slovensku ohlásili napríklad firmy z automobilového priemyslu.

PRIEMERNÁ MZDA V PRIEMYSLE CEZ TISÍC EUR

Priemerná nominálna (hrubá) mesačná mzda sa v novembri 2014 oproti tomu istému obdobiu roka 2013 zvýšila vo väčšine odvetví. Najviac rástla vo veľkoobchode, a to o 9 % na 919 eur, v ubytovaní o 4,8 % na 632 eur a v doprave a skladovaní o 4,5 percenta na 857 eur. Vyplýva to z údajov Štatistického úradu SR. Priemerná nominálna mesačná mzda medziročne stúpila aj v ďalších odvetviach, v priemysle to bolo o 3,2 %, dostala sa tak na úroveň 1 053 eur, vyššia bola i v maloobchode, konkrétne o 2,4 %, dosiahla tak 630 eur, v predaji a opravě motorových vozidiel vzrástla o 2,3 percenta na 875 eur a v stavebníctve o 2,2 % na 650 eur.

ŠTÁTNI A VEREJNÍ ZAMESTNANCI SI POLEPŠILI

Platy približne 380 tisíc zamestnancov v štátnej a verejnej službe od začiatku tohto roka vzrástli o 1,5 % a od júla pôjdu nahor o ďalšie jedno percento. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa od začiatku tohto roka zvýšili o 5 %. Všetky tieto nároky budú vo výške približne 100 miliónov eur. Samotné kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú službu na rok 2015 zachovávajú platné sociálne benefity pre zamestnancov v štátnej a verejnej službe, ako je týždeň dovolenky a jedno odchodné navyše, skrátenie pracovného času o pol hodiny denne, či príspevok zamestnávateľov do tretieho dôchodkového piliera.

V TOPOLČANOCH NOVÝ INVESTOR

Do priemyselného parku v Topolčanoch má onedlho pribudnúť nový investor. Firma na výrobu elektrocentrál by mohla zamestnať 330 ľudí. Jej meno príramátor zatiaľ neprezradil. Momentálne v parku, ktorý je pod správou mesta, pôsobia dve firmy. Počas roka mesto dobudovalo napojenie priemyselného parku na okolité komunikácie.

POKUTY ZA DIAĽNIČNÉ ZNÁMKY UŽ POLICAJTI NEVYBERAJÚ

Od nového roka platí novela zákona o diaľničnej značke, podľa ktorej jej kontrolu môžu vykonať len poverení zamestnanci Národnej diaľničnej spoločnosti, ale spolu s policajťmi. Doteraz vodičom, ktorých chytili bez platnej diaľničnej nálepky, policajti okamžite dali pokutu až do výšky 140 eur. Teraz ju bude dávať len osoba, poverená Národnou diaľničnou spoločnosťou. Jej zamestnanec musí mať preukaz, vydaný ministerstvom dopravy. Napriek tomu však polícia neodporúča jazdiť bez diaľničnej známky. V blokovom konaní hrozí vodičom pokuta do výšky 200 eur a v správnom konaní až do výšky 500 eur.

(r, Sita, TASR)

POVEDZ, ČO JEŠ A JA TI POVIEM, AKÚ MÁŠ IMUNITU

Počúvame zo všetkých strán, že vyvážená a pestrá strava tvorí spolu s pravidelným pohybom a psychickou rovnováhou hlavné piliere imunitného systému. Práve oslabená imunita je vodou na mlyn vzniku rôznych ochorení – od tých najbanálnejších až po najzávažnejšie, akým je napríklad rakovina. Nemalú zásluhu na jej oslabovaní má aj aktuálne počasie: ani zima - ani jar, v ktorom sa darí rôznym respiračným ochoreniam.

Zložením jedálneho lístka môžete urobiť veľa pre posilnenie svojej obranyschopnosti. **Dôležitú úlohu zohráva dostatočný prísun mikronutrientov** – látok, ktoré naše telo síce potrebuje vo veľmi malých množstvách, sú však pre jeho zdravé fungovanie nevyhnutné. Napríklad **dostatok vitamínov - antioxidantov, ako sú C, A a E**, ale rovnako dôležitá je aj **trojica stopových prvkov - zinok, selén a železo**.

„Ak je zloženie týchto látok vyvážené, dochádza u antioxidantov k tzv. tandemovému efektu. To znamená, že každý v kombinácii s iným dosiahne svoj maximálny účinok. Medzi najväčších nepriateľov nášho tela patria totiž voľné radikály, ktoré sa nachádzajú nielen v životnom prostredí. Navyše, **organizmus ich produkuje v priebehu látkovej výmeny, zvlášť počas boja s choroboplodnými zárodkami. A vtedy je – okrem vitamínov – užitočný zinok, lebo udržiava v stálej činnosti imunitné bunky,**“ uvádza prof. RNDr. Katarína HORÁKOVÁ, DrSc. v časopise Onkomagazín č.3 – 4/2014.

Podľa odborníčky na zdravú výživu je úlohou **selénu** okrem iného aj to, že



chráni imunitné bunky pred voľnými radikálmi a úloha ďalšieho stopového prvku, **železa**, zasa v tomto kontexte spočíva v tom, že „**podporuje makrofágy pri zaregistrovaní a ničení pôvodcov ochorení a cudzích látok.**“

KDE ICH NÁJDEME?

Ak si chcete spomínané vitamíny a stopové prvky dopĺňať do svojho tela pri-

rodzeným spôsobom – teda v potrave - a nie vo forme výživových doplnkov, ako **zdroj vitamínu A** sa odporúča napríklad **mlieko a mliečne výrobky, pečeň, vnútornosti, vaječný žĺtok, mrkva, špenát, marhule, mango, petržlenová vňať**.

Na vitamín C sú zasa bohaté **citrusy, čierne ríbezle, jahody, papája, paprika, kivi, ale i brokolica, hlávkový aj ružičkový kel, chren, šípky, petržlenová vňať a podobne**.

Bohatým zdrojom vitamínu E sú napríklad **pšeničné klíčky, avokádo, rastlinné oleje, pistácie, slnečnicové jadrá, červená paprika, lieskovce, mandle, černice, sója, hrach, fazuľa**.



Stopový prvok **selén** dodáte svojmu telu napríklad **konzumáciou morských rýb, vnútorností, cesnaku, cibule, brokolice, rajčiakov, mäsa, húb, obilnín, nelúpanej ryže, sezamových semien, droždia**.

Na zinok sú bohaté najmä **tekvicové semená, ale aj potraviny ako šošovica, mäso, ryby, huby, pšeničné klíčky, vaječný žĺtok, mak, ovsené vločky, kukurica, brokolica, sušené figy, papája**.

Veľa železa je napríklad **v pečeni a iných vnútornostiach, rybách, pivovarských kvasniciach, pšeničných klíčkoch, celozrnných výrobkoch, marhuliach, v tekvicových a slnečnicových semenách, v hrachu, mandliach, pistáciách, hubách, v hovädzom mäse, hydine**.

(Zdroj: internet, r.)

ZASMEJME SA...

- Aký je rozdiel medzi minimálnou mzdou a kalamitou?
- Na oboje sa nadáva...

xxx

- Tak vy ste ten nový vodič? Ako sa voláte?
- Volám sa Milan, pán riaditeľ.
- Prepáčte, ale svojich zamestnancov neoslovujem krstným menom. Aké je vaše priezvisko?
- Zlatko.
- Hm, tak môžeme vyraziť, Milan!

xxx

Do blázince prišiel nový riaditeľ a zvolal všetkých pacientov, aby sa predstavil:
- Dobrý deň, som váš nový riaditeľ!
Zozadu sa ozve hlas:
- Všetci sme tak začínali...

xxx

Na stavbu príde Róm a pýta sa majstra:
- Šéfko, koľko u vás zarobím?
- Za prvý mesiac môžeš dostať 200 eur, za druhý už 300 eur a po troch mesiacoch aj 400 eur.
- Viete čo, šéfe, tak ja prídem o tri mesiace.

xxx

- Aký je ten Novák pracovník? - pýta sa riaditeľ majstra.
- Na pohľadanie, pán riaditeľ.
- Skutočne?
- Áno, aj trikrát denne ho hľadáme.

xxx

Chlapík letí na zájazd malými aerolinkami. Letuška sa ho pýta:
- Chcete by ste večeru?
- A aký máte výber?
- Áno alebo nie!

xxx

Nové pracovné zaradenie:
Smetiar = správca rezerv
Vrátnik = manažér pre vstupy a výstupy
Poštár = distribútor analógových mailov
Vydierač = odborný referent pre likvidáciu dlhov
Poskok = pomocný asistent
Vyhadzovač = rozlučkový spoločník

A ešte jeden...

