



Dočítate sa v čísle  
alebo na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk):

- V USSK majú kolektívnu zmluvu, ale ... – str.1
- Prečo byť v odboroch – blog J. Košča – str. 3
- KZVS v elektrotechnickom a hutníckom priemysle uzavretá – str.4

## V trnavskom PSA pripravujú štvrtú zmenu

V PSA Peugeot Citroën Slovakia v Trnave by mala začiatkom budúceho roka začať fungovať štvrtá zmena. Vedenie trnavskej automobilky podpísalo s členmi odborov zo Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia dohodu o zavedení a fungovaní štvrtej pracovnej zmeny. Vytvorí sa tak má až osemsto pracovných postov, robíť sa bude najmä počas sobôt a nedeľ.

Rokovania medzi vedením PSA a zástupcami odborov boli podľa podpredsedu ZO OZ KOVO PCAS, Mareka VITEKA, korektné. „Bolo vidieť, že zamestnávateľ chce vytvoriť naozaj dobré podmienky pre fungovanie ďalšej zmeny,“ zhrnul. Jej vytvorenie odborári vítajú. Okrem iného aj preto, že čiastočne odľahčí trojzmennú prevádzku počas týždňa.

V nasledujúcom období sa bude robiť prieskum vo fabrike, aký je záujem radových zamestnancov. V prípade potreby budú hľadať aj ľudí zvonka. Tento krok plánujú naplno rozbehnúť už v septembri. „Bude to na dobrovoľnej báze, na nikoho sa nebude tlačiť,“ dodal M. VITEK s tým, že gro práce sa bude vykonávať počas víkendov, pričom niektoré zmeny začnú už v piatok.

### DVA REŽIMY

Vytvorí sa dva víkendové pracovné režimy, dvojdňový a trojdňový, na skrátenej úväzok. Vďaka víkendovému príplatku zamestnanci získajú za dva či tri dni až 80 percent príjmu v trojzmennej prevádzke.

„Táto zmena bude víkendovou zmenou a vytvorí možnosť kariérneho rastu predovšetkým pre už existujúcich zamestnancov trnavského výrobného centra,“ reagovala Natália KOZMELOVÁ z trnavskej PSA. Podľa jej slov sú krátene úväzky moderným trendom v Európe. „Zavedením víkendových režimov na čiastočný úväzok trnavská automobilka zvýši počet pracovných príležitostí pre ľudí, starajúcich sa o deti alebo iných členov rodiny,“ pokračovala. O detailoch budú v najbližších dňoch informovať zamestnancov automobilky, prácu budú prioritne ponúkať práve im. „Pre viacerých to bude predstavovať

(Pokračovanie na str.2)

## V U.S.STEEL KOŠICE PODPÍSAJI NOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU, ALE ...

Rada Odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice podpísala v polovici apríla s vedením spoločnosti košických železiarní novú kolektívnu zmluvu, platnú na štyri roky, teda do roku 2020. Účinnosť starej kolektívnej zmluvy pritom skončila 31. marca 2016. Nová zmluva rieši pracovné, mzdové a sociálne podmienky zamestnancov, ako aj ďalšie pracovno-právne otázky a vzťahy.

Ako sa po podpise zmluvy vyjadril prezident košickej spoločnosti U.S.Steel, Scott BUCKISO: „Hoci sa nová zmluva nerodila ľahko, oceňujeme korektný prístup našich sociálnych partnerov pri hľadaní spoločných riešení. Jedným z takých je aj princíp, že pri zvýšení finančnej výkonnosti firmy budú z úspechu profitovať aj zamestnanci formou vyššej variabilnej platby, a tiež formou jednorazovej odmeny pri dosiahnutí stanovených finančných výsledkov. Takisto pri odmeňovaní zamestnancov bude kladený väčší dôraz na ich individuálny výkon.“

Podľa novej kolektívnej zmluvy má priemerná mzda v spoločnosti rásť o vyše tri percentá oproti priemernej mzde v roku 2015, ktorej výška bola cca 1 570 eur.

### PODĽA ODBORÁROV KOMPROMIS

Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ, dojednanú kolektívnu zmluvu zhodnotil ako kompromis: „Podpísanú kolektívnu zmluvu hodnotíme ako kompromis vhodný pre súčasnú dobu, keď sa hutníctvu na trhu zo známych dôvodov nedarí najlepšie. Najviac nám záležalo na zachovaní súčasného týždenného pracovného času, ktorý zostane do 31. marca 2020 nezmenený, ako i všetkých, doteraz poskytovaných benefitov v sociálnej oblasti. Nepodarilo sa nám dosiahnuť - po druhýkrát v histórii od vstupu U. S. Steelu - splnenie našej požiadavky, a to plošné navýšenie tarifných miezd. Tie budú zvyšované iba u niektorých zamestnancov v kategórii robotníkov a majstrov, zaradených v systéme od-

meňovania podľa zručnosti,“ povedal M. HINTOŠ.

Následne dodal: „Kompenzovali sme to zvýšením osobného ohodnotenia v oboch kategóriách o 17 eur na súčasných 29 eur mesačne. Zvýšili sme mesačnú variabilnú platbu, ktorá sa vypláca zo zisku zo 7,5 % na 8 %. Okamžite bude zamestnancom po podpise vyplatená jednorazová odmena a ďalšia pri dosiahnutí stanoveného zisku. Všetky opatrenia v mzdovej oblasti by mali zabezpečiť rast priemernej mzdy v spoločnosti o viac ako 3 %,“ uviedol predseda M. HINTOŠ. Ešte dodal, že kompromis zo strany odborárov spočíval v ústupku od plošného zvyšovania tarifných miezd, kompenzovať sa to má v iných mzdových položkách. Ak sa ale nepodarí firme dosiahnuť zisk, nevypláca sa variabilná zložka mzdy, ako je tomu v tomto období.

### V APRÍLI ĎALŠÍ PREPUSTENÍ

Vo firme je však aj po podpise kolektívnej zmluvy naďalej horúco. K 1. aprílu bolo totiž prepustených ďalších 29 ľudí. Pritom niekoľko dní predtým potvrdilo svoj dobrovoľný odchod z fabriky 85 ľudí. Podľa odborárov tak pokračuje takzvaná „salámová metóda prepúšťania“, keď zamestnávateľ prepustí za mesiac len 29 ľudí, nakoľko prepustenie 30 ľudí sa už považuje za hromadné prepúšťanie. To by bolo v rozpore so znením Memoranda o porozumení, ktoré do roku 2018 podpísala slovenská vláda s vedením košických železiarní. Práve o podrobnostiach Memoranda i situácii v košických železiarňach, kde sa stup-

(Pokračovanie na 2. str.)



Predseda RO OZ KOVO USSK, M. Hintoš



Prezident U.S.STEEL Košice, S. Buckiso

## V trnavskom PSA pripravujú štvrtú zmenu

(Dokončenie z 1. strany)

možnosť kariérneho rastu, keďže to bude znamenať príležitosť na povýšenie pre približne 300 existujúcich pracovníkov," ubezpečila.

Spustenie priprav štvrtej pracovnej zmeny oznámila automobilka ešte v decembri 2015. Impulzom bol rast dopytu po vyrábaných modeloch Peugeot 208 a Citroën C3 Picasso, no predovšetkým minuloročná zákazka pre nový model Citroën. V roku 2018 plánuje trnavská PSA vyrobiť 360 tisíc vozidiel. Počas toho minulého ich bolo 303 tisíc.

(Sita, r)



## BLAHOŽELÁME!

Znie to neuveriteľne, ale náš dlhoročný kolega, kováč **JANKO GABONAY**, predseda Základnej organizácie **OZ KOVO SEZ Kropachy** a člen Rady **OZ KOVO**, si v týchto dňoch pripomenul okrúhle výročie svojho narodenia - rovných 50 rokov!

Radi by sme mu pri tejto príležitosti popriali najmä pevné zdravie, veľa šťastia, radosti a spokojnosti, aby sa mu darilo tak v pracovnej, ako i v súkromnej sfére, nech si život užíva plnými dúškami minimálne ďalšiu polstoročnicu.

Živió, Janko!



Text k foto : zľava člen predsedníctva J.Šlauka, oslávenec J.Gabonay, člen predsedníctva J.Balica a predseda ZO OZ KOVO Kovohuty Kropachy, O.Fabrici

Najbližšie číslo **PRIORÍT**  
vyjde 27. 5. 2016

## V U.S.STEEL KOŠICE PODPÍSAJI NOVÚ KOLEKTÍVNU ZMLUVU, ALE ...

(Dokončenie z 1. strany)

ňujú obavy o budúcnosť podniku, sa chceli zástupcovia odborov porozprávať s predstaviteľmi našej vlády a premiérovi Robertovi FICOVI v tejto súvislosti poslali aj list ( písali sme o tom v minulom čísle).

Začiatkom apríla sa tak na pôde ministerstva práce a sociálnych vecí v Bratislave stretli zástupcovia košických odborov na čele s predsedom RO OZ KOVO USSK Mikulášom HINTOŠOM a predsedom OZ KOVO Emilom MACHYNOM so

zástupcami vlády: ministrom práce Jánom RICHTEROM, ministrom hospodárstva Petrom ŽIGOM a štátnym tajomníkom MPSVR SR Branislavom ONDRUŠOM. Výsledkom bolo rozhodnutie zorganizovať v čo najkratšom čase stretnutie predstaviteľov vlády aj s vedením košickej spoločnosti a podrobne prebrať situáciu v podniku, ktorý sa na prelome rokov 2015/2016 dostal pre nefahkú situáciu na trhu s oceľou do červených čísel.

A.Fáková



## Z APRÍLOVEJ KONFERENCIE RADY ODBOROV OZ KOVO U.S.STEEL KOŠICE

V piatok, 22. apríla tohto roku, sa v Košiciach uskutočnila Konferencia Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice za účasti vedenia košických železiarní i pozvaných hostí, konkrétne predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU a členov predsedníctva Rady OZ KOVO, Jána ŠLAUKU a Jozefa BALICU.

Všetkých 111 prítomných delegátov si vypočulo správu o činnosti Rady odborov za uplynulé obdobie i závery kolektívneho vyjednávania novej kolektívnej zmluvy z úst predsedu Rady odborov OZ KOVO USSK Mikuláša HINTOŠA. Následne vystúpil prezident spoločnosti USSK, Scott BUCKIS, ktorý na úvod poďakoval odborom za spoluprácu a obzvlášť ocenil ich prístup v oblasti BOZP. Uviedol, že napriek tomu, že prevádzkový hospodársky výsledok spoločnosti bol začiatkom tohto roka 82 miliónov dolárov, dramatické zmeny na svetových trhoch s oceľou dostali firmu do ťažkej situácie, z ktorej musia hľadať spoločné východiská. Poznamenal tiež, že v USA, v dôsledku oceliarskej krízy, prišlo v spoločnosti U.S.Steel o prácu 7 000 ľudí.

Následne sa rozprúdila diskusia, kde sa viacerí zamestnanci vyjadrili kriticky nielen k pretrvávajúcemu vysokému počtu manažérov - v roku 2015 ich údajne bolo 430, pričom všetci - napriek narastajúcim problémom vo firme - dostali za uplynulý rok vyplatené vysoké odmeny. Rovnako aj ďalší diskutujúci poukázal na morál-

ku a spolupatričnosť vrcholových manažérov, ktorí si aj naďalej vyplácajú odmeny, hoci firma prepúšťa. Zaznela aj otázka ďalšej vize zamestnanosti a koľko ľudí sa ešte bude musieť rozlúčiť s prácou v košických železiarňach, ale tu sa prezident spoločnosti nevedel konkrétne vyjadriť - všetko vraj bude závisieť od ďalšieho vývoja na svetových trhoch. Do diskusie sa zapojil aj viceprezident pre ľudské zdroje, Martin PITORÁK, ktorý porovnal priemerné mzdy v rámci Slovenska. Ak podľa neho priemerná mzda v priemysle je 965 eur, priemerná mzda na Slovensku 883 eur, v košickej fabrike ľudia zarobia v priemere 1572 eur, robotníci 1423 eur.

V ďalšej časti konferencie vystúpil aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA, ktorý prítomným zdôraznil, že kým na Slovensku majú mzdy v hospodárstve podiel 37% na HDP, v Európe je to až 50%. Zisky sa zdaňujú v daňových rajoch a pre zamestnancov nezostáva na dôstojnú mzdu.

V závere stretnutia ešte predseda RO OZ KOVO USSK, M.HINTOŠ poďakoval prítomným za aktívnu účasť a podporu a vyzval ich, aby si v súvislosti s nadchádzajúcimi voľbami do odborárskych štruktúr na jeseň tohto roku vybrali fundovaných a zodpovedných zástupcov, najmä z radov mladšej generácie.

Anita Fáková, Alexander Tažik

**priority**

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Baňská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KUŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGVELOVA, Vladimír FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ.

Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Lupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

## Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

# PREČO BYŤ V ODBOROCH?

Na Slovensku mnohí často spomínajú pojem „právny štát“ a požadujú, aby sa náplň tohto pojmu pretavila do praxe. Problémom je, že niektorí spoluobčania - aj napriek svojim vyhláseniam - nerešpektujú ani základné práva občanov, ak im to vyhovuje.

Právo občanov na združovanie vyplýva nielen z Ústavy SR a našich zákonov, ale aj z medzinárodných dohôd, zmlúv a deklarácií. Aj napriek tomu sa na Slovensku dosť často stáva, že toto právo je nielen nerešpektované, ale dokonca, v prípade zakladania odborových organizácií, aj tvrdo potierané - mnohokrát úspešne, keď sú ľudia zastrašovaní a prepúšťaní zo zamestnania.

## ČO HOVORÍ SLOVENSKÁ ÚSTAVA?

Ústava SR (č. 460/1992 Zb.) - Piaty oddiel - Hospodárske, sociálne a kultúrne práva Čl. 37

(1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

(2) Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.

(3) Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.

(4) Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

## PREČO SA OPLATÍ BYŤ V ODBOROCH?

V jednej relácii sa raz vyjadril pán Rastislav MACHUNKA, zástupca Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR, nasledovne: „Rast miezd na Slovensku je vysoký, a vôbec to nie je vďaka kolektívnym zmlúvam“. Toto tvrdenie pokojne môžem označiť ako bezbrehé a bezbožné kľamstvo.

Podľa Národnej banky Slovenska existuje podstatný rozdiel nielen v raste, ale aj vo výške miezd medzi zamestnancami bez - a zamestnancami s pokrytím kolektívnymi zmluvami - samozrejme, v prospech tých, ktorí sú pokrytí kolektívnymi zmluvami a ko-

lektívnymi zmluvami vyššieho stupňa (KZ a KZVS).

„Priemerný hodinový zárobok predstavuje aproximáciu hrubej mzdy. Dáta, prezentované v grafoch č. 1 a 2 ukazujú, že:

(i) priemerný hodinový zárobok u zamestnávateľov s kolektívnou zmluvou je úrovňovo priemerne 1,15 násobkom zárobku u zamestnávateľov bez kolektívnej zmluvy;

(ii) v sledovanom období priemerné hodinové zárobky divergovali, pričom na začiatku obdobia prevažoval priemerný hodinový zárobok u zamestnávateľov s kolektívnou zmluvou u zamestnávateľov bez kolektívnej zmluvy o 12 %, na konci sledovaného obdobia to bolo už o 21 %;

(iii) priemerný medziročný rast priemerného hodinového zárobku u zamestnávateľov s kolektívnou zmluvou bol v sledovanom období na úrovni 4,74 % a u zamestnávateľov bez kolektívnej zmluvy na úrovni 2,77 %. Rast zárobku u zamestnávateľov bez KZVS tvoril priemerne len 58% z rastu s KZVS.“

(Karšay a Mičuch 2014)

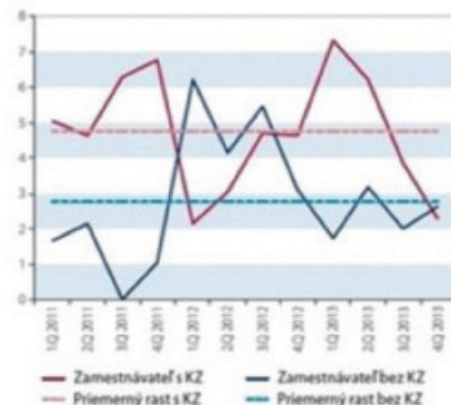
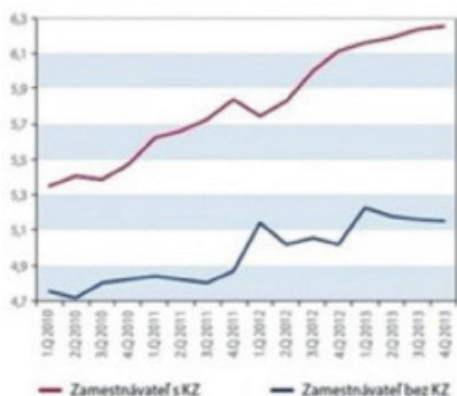
Podľa spoločnosti Trexima bol v 3Q 2015:

- priemerný hodinový zárobok zamestnancov bez KZ - 5,61 Euro,
- priemerný hodinový zárobok zamestnancov s KZ - 6,65 Euro,
- percentuálny rozdiel je približne 18,54 % v prospech zamestnancov s KZ.

Aj z tohto vyplýva, že na rast miezd majú kolektívne zmluvy a odborová organizovanosť jednoznačne pozitívny vplyv. Škoda len, že tento fakt je medzi ľuďmi tak málo známy a odborová organizovanosť na Slovensku reálne nízka.

Mimochodom, existuje aj rebríček krajín, zostavený podľa toho, aký šťastní sa cítia obyvatelia tej - ktorej krajiny. Je veľmi zaujímavé, že krajiny z čela tohto rebríčka tvoria aj čelo pelotónu krajín podľa odborovej organizovanosti/miery pokrytia kolektívnymi zmluvami. Prvú päťku tvoria Island, Fínsko, Švédsko, Dánsko a Belgicko. Slovensko predbehlo o jednu priečku Českú republiku. Zo 60 krajín skončilo na 44-om mieste.

Viac sa dočítate na internetovom blogu Jána Košča: <http://jankosc.blog.sme.sk>.



Vľavo priemerná mzda, vpravo priemerný rast miezd (NBSR)

## Úspešné vyjednávanie odborárov ZO OZ KOVO MATADOR Automotive Vrábľa

Po niekoľkých kolách rokovaní odborárov so Základnej organizácie ZO KOVO MATADOR Automotive Vrábľa s predstaviteľmi rovnomennej akciovej spoločnosti sa v závere januára 2016 nakoniec podarilo dospieť k dohode pri úpravách mzdovej prílohy podnikovej kolektívnej zmluvy, platnej na roky 2014 až 2016.

Mzda zamestnancov, odmeňovaných podľa platného mzdového predpisu, sa zvýši o 20 eur mesačne na zamestnanca, pričom zvýšenie bude premietnuté do miezd v dohodnutých pomeroch (80:20 a 70:30) medzi tarifnou a variabilnou časťou mzdy. Z dôvodu časového sklzu budú mzdové rozdiely zamestnancom doplatené so spätnou účinnosťou od 1. januára 2016.

Okrem ďalších úprav boli dohodnuté aj zmeny kritérií pre výplatu motivačnej odmeny s posilnením individuálnej zodpovednosti pri plnení pracovných úloh, úpravy príplatkov a odmien zamestnancov pri darcovstve krvi, pracovných a životných výročiacich a odchode do dôchodku.

V spoločnosti HUHNT, s. r.o. Vrábľa, bola uzatvorená podniková kolektívna zmluva na roky 2016-2018 a dohoda o mzdovom náraste od 1. januára 2016 v sume o 30 eur na zamestnanca mesačne viac s tým, že taktiež bola dohodnutá úprava príplatkov a ďalšie mzdové vyjednávanie koncom roka.

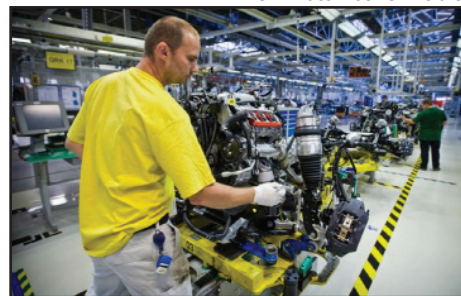
V spoločnosti SODEXO s.r.o. - prevádzka Vrábľa sa podarilo dohodnúť na kolektívnej zmluve koncom minulého roka, žiaľ, až pred sprostredkovateľom, určeným Ministerstvom práce, soc. vecí a rodiny SR. So zamestnávateľom sa podpísala podniková kolektívna zmluva na roky 2016 až 2018, ktorá znamená pre zamestnancov prevádzky - okrem iného - 5-percentné zvýšenie mesačných miezd so spätnou účinnosťou od 1. januára 2016, a tiež vyplatenie vianočných odmien vo výške 40 eur na zamestnanca.

Na základe uvedených výsledkov zástupcovia ZO OZ KOVO MATADOR Automotive Vrábľa skonštatovali spokojnosť s výsledkami vyjednávaní, a to aj napriek tomu, že očakávania zamestnancov boli vyššie a kompromisný výsledok je viac ako zreteľný. V každom prípade sú to vyššie mesačné mzdy všetkých zamestnancov, čím chceme zdôrazniť, že nielen pre členov odborov, ale aj pre tých, ktorí odbory síce nepodporujú a nechcú mať s nami nič spoločné, ale vždy sú prví v rade, keď sa dohodnuté peniaze rozdeľujú.

Na záver je potrebné poďakovať všetkým zamestnancom, ktorí nám dali svoju dôveru a podporovali i podporujú zlepšovanie pracovných podmienok. Prajeme im, aby užili v skromnosti, ale hlavne zdraví a v pohode všetko, čo sa nám podarilo dohodnúť.

Za ústretovosť pri vyjednávaní ďakujeme aj zamestnávateľom - ubezpečujeme ich, že ľudia si svoje mzdy naozaj zaslúžia a dúfame, že ani im veľmi neubudne...

Ludovít Páleník, predseda ZO OZ KOVO MATADOR Automotive Vrábľa



## Očami podpredsedníčky Rady OZ KOVO

## ODVETVOVÉ VYJEDNÁVANIE JE V ZÁVERE

Vyjednávajúce vyšších kolektívnych zmlúv sa dostalo do svojho záveru. Ako posledné boli dohodnuté kolektívne zmluvy pre elektrotechnický a hutnícky priemysel. Obe vyjednávania tento rok stagnovali, i keď každé z iných dôvodov.



Oceliarstvo zápasí s dovozom lacnej čínskej ocele, vysokými cenami energií a nadbytkom kapacít v Európe. Lepšie na tom nie sú ani spracovatelia medi, hliníka či iných kovov, kvôli výraznému poklesu cien týchto komodít. Týmito okolnosťami vynútená prestávka vo vyjednávaní,

ktorá trvala dva mesiace, napokon priniesla výsledok v podobe navýšenia tarifných miezd o 2,8% v priemere, s účinnosťou od 1. mája 2016, čo v absolútnom vyjadrení znamená zvýšenie tarif o viac ako 14 eur v priemere.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS) v elektrotechnickom priemysle bola ohrozená rozhodnutím jedného z najväčších členov zamestnávateľského zväzu o ukončení svojho členstva, čím by značne utrpela reprezentatívnosť tejto KZVS. Po tom, čo sa podarilo rozhodnutie tejto spoločnosti zvrátiť, dospeli vyjednávací tímy k dohode o raste mzdových tarif v tejto KZVS o 4,4 percenta v priemere, čo znamená nárast tarif v absolútnom vyjadrení v priemere o viac ako 20 eur s účinnosťou od 1. mája 2016.

Odvetvové kolektívne vyjednávanie už dlhodobo čelí viacerým ťažkostiam, ktoré mu uberajú na dynamike a význame. Kolektívna zmluva je vždy výsledkom sociálneho dialógu, kompromisom, ktorý tak pre jednu či druhú stranu nemusí byť - a väčšinou ani nie je - tým, čo pôvodne zamýšľala dosiahnuť. Odvetvové vyjednávanie však, na rozdiel od podnikového, stojí na hlinených nohách. Neexistencia sociálneho partnera na zamestnávateľskej strane, nízka miera pokrytia, nízka reprezentatívnosť KZVS, malý všeobecný záujem o odvetvové vyjednávanie medzi členskou základňou, či zablokovanie rozširovania KZVS v rámci odvetvia - to je len niekoľko príkladov, ktoré svedčia o tom, že odvetvové vyjednávanie potrebuje reštart.

OZ KOVO aj tento rok na jeseň pripravuje kampaň na podporu kolektívneho vyjednávanie ako jedného z najdôležitejších nástrojov, ktoré majú odbory v rukách na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov.

V programovom vyhlásení novej vlády je rovnako zmienka o posilnení princípov kolektívneho vyjednávanie, čo určite vytvára predpoklad na to, aby aj u nás začal sociálny dialóg naberať na celospoločenskom význame.

Reštart si však bude vyžadovať aj osobné nasadenie nás všetkých, funkcionári počínajúc a členmi končiac, podporu členskej základne, ale aj ostatných zamestnancov a verejnosti.

O problémoch totiž nestačí iba hovoriť, musíme nachádzať aj riešenia a čo je najdôležitejšie, tieto riešenia dostať do praxe.

Monika BENEDEKOVÁ

## V ŽILINSKOM MOBISE UKONČILI KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

Po šiestich kolách kolektívneho vyjednávanie dodatku k platnej kolektívnej zmluve sa podarilo členom odborovej organizácie ZO OZ KOVO MOBIS Žilina a zástupcom spoločnosti Mobis Slovakia, s.r.o. Žilina, dohodnúť a dňa 22. apríla 2016 aj podpísať Dodatok č. 2 ku kolektívnej zmluve, uzavretej na roky 2015 - 2019. Vďaka tomu sa v tomto roku zamestnancom spoločnosti zlepšili nielen mzdové ohodnotenie, ale aj množstvo ďalších sociálnych benefitov.

K náročnému kolektívne vyjednávanie sa predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO MOBIS Žilina, Daniel ŠIMÁK, vyjadril: „Kolektívne vyjednávanie o Dodatku č. 2 ku platnej kolektívnej zmluve na roky 2016 - 2019, ktorého nosným obsahom bol najmä rast miezd pre rok 2016, ale aj rozhodnutie o čiastočnom spoplatnení alebo zachovaní bezplatnej dopravy pre zamestnancov, bolo mimoriadne náročné. Svedčí o tom skutočnosť, že odborová organizácia ZO OZ KOVO MOBIS Žilina zvolala dve mimoriadne konferencie a v

závere kolektívneho vyjednávanie realizovala plošný prieskum u zamestnancov o hľadiskách zachovania bezplatnosti dopravy, resp. spoplatnenia jej časti, ako je to v spoločnosti KIA Motors Slovakia s.r.o. Ak sa obzrieme späť, do rokov minulých, a porovnáme s nimi výsledky dosiahnuté pre rok 2016, konštatujeme, že sa nám - aj s pomocou člena predsedníctva, p. Jaroslava KORDEKA, členov tímu kolektívneho vyjednávanie zo ZO OZ KOVO MOBIS Žilina, ale aj vďaka podpore našich členov - odborárov - podarilo dosiahnuť slušný výsledok. Faktom je, že rast základných miezd sa každému zamestnancovi zvýši o 32 eur mesačne, čo je najvyšší rast mesačných miezd v doterajšej histórii spoločnosti Mobis Slovakia, s.r.o. Taktiež výsledkom dochádzkového bonusu na 41 eur mesačne, zvýšenie letného bonusu na 55 percent, vrátane zvýšenia zimného bonusu do výšky 65 percent základnej mzdy zamestnanca (v závislosti od odpracovaných rokov), zabezpečí zamestnancom vyšší finančný príjem, nehovoriac už o ďalších mzdových a sociálnych benefitoch. Podarilo sa nám upraviť aj tarifný systém v kategórii - worker, čo okrem rýchlejšieho postupu tejto skupiny zamestnancov do vyššej tarifnej triedy znamená aj ďalší rast ich základných miezd - v priemere o 2,13%. Za splnenie výrobných úloh bude zamestnancom na konci roka vyplatený motivačný bonus vo výške 700 eur.

Chcel by som sa preto ešte raz všetkým poďakovať za podporu a zamestnávateľovi za - síce tvrdé - ale vždy korektné rokovanie.“

Aj my ďakujeme za zhodnotenie kolektívneho vyjednávanie a zamestnancom i zamestnávateľovi prajeme do budúcnosti dostatok práce a naďalej korektný a konštruktívny sociálny dialóg.

(Jaroslav Kordek, redakcia)



## SLOVENSKO MÁ V EURÓPE SIEDMU NAJNIŽŠIU MINIMÁLNU MZDU

Minimálna mesačná mzda na Slovensku - vo výške 405 eur - je v Európe siedmu najnižšia. Vyplýva to z analýzy auditorskej a poradenskej spoločnosti KPMG.

Nižšiu minimálnu mzdu ako na Slovensku majú v prepočte na eurá zamestnanci v Bulharsku (214 eur), v Rumunsku (277 eur), v Litve (350 eur), v Maďarsku (355 eur), v Českej republike (363 eur) a v Lotyšsku (370 eur). V Luxembursku pritom minimálna mzda dosahuje 1 923 eur.

Zatiaľ čo Luxembursko má podľa analýzy najvyššiu minimálnu mzdu, ktorá sa vzťahuje na všetkých pracovníkov, niektoré krajiny majú národnú minimálnu mzdu, rozdielnu pre robotnícke profesie a vysoko kvalifikovaných pracovníkov. Najvyššie stanovenú minimálnu mzdu pre vysoko kvalifikovaných pracovníkov má Francúzsko, a to až 4 444 eur mesačne.

Krajiny, ktoré nemajú určenú minimálnu mzdu vládou, ju stanovujú na základe kolektívnych zmlúv. Minimálna mzda sa tu môže líšiť v závislosti od odvetvia, pozície, či druhu práce a veku. Týmto spôsobom zavedenú minimálnu mzdu majú v Rakúsku, na Cypre, v Dánsku, Fínsku, Grécku, Taliansku, Nórsku a Švajčiarsku. Švédsko je jediný štát, ktorý nemá zakotvenú žiadnu právnu požiadavku na minimálnu mzdu pre občanov EÚ.

Pri porovnaní medziročného zvýšenia minimálnej mzdy z roku 2015 na rok 2016 v krajinách V4 obsadilo Slovensko druhé miesto za Českou republikou. V Českej republike sa minimálna mzda zvyšovala o 7,6 % na 9 900 CZK, v Maďarsku o 5,7 % na 111 000 HUF a v Poľsku o 5,7 % na 1 850 PLN. Na Slovensku sa minimálna mzda zvýšila o 25 eur na 405 eur, čo je percentuálne navýšenie o 6,6 %.

Podľa analýzy KPMG má v súčasnosti 22 z 31 skúmaných krajín Európy minimálnu mzdu stanovenú vládou. Z analýzy vyplynulo, že v 13 skúmaných štátoch sa minimálna mzda zvyčajne mení na ročnej báze. V Holandsku a vo Francúzsku je to dvakrát ročne, v januári a júli. V ostatných krajinách nie je toto pravidlo presne stanovené. Na Slovensku sa minimálna mzda mení na ročnej báze, rovnako ako u susedov z Rakúska, Maďarska a Poľska. Minimálna mzda v Českej republike sa mení nepravidelne.

(TASR)



## ZO ZAHRANIČIA

## VIEDENSKÉ MEMORANDUM V PRAHE

V marci 2016 sa v Prahe uskutočnilo pravidelné zasadnutie signatárov Viedenského memoranda. Jednotliví zástupcovia odborov z Čiech, Rakúska, Nemecka, Slovinska, Maďarska a Slovenska prezentovali aktuálne informácie o hospodárskom a politickom vývoji v ich krajine, a tiež o prebiehajúcom kolektívnom vyjednávaní.

Českí kolegovia informovali o požiadavke Českomoravskej konfederácie odborových svazů (ČMKOS), aby minimálna mzda v Čechách dosiahla v roku 2017 hranicu 425 eur. Hovorili aj o požiadavkách na obmedzenie agentúrnej práce, o zrušení karenčnej doby, snahách o zmeny v Zákonníku práce, stanovenie fixného veku pre odchod do dôchodku, ako aj o riešení situácie v zdravotníctve.

Zástupcovia Rakúska informovali o slabšej hospodárskej konjunktúre, keď rast a úroveň nezamestnanosti je najvyššia za 25 rokov. Inflácia tu dosahuje 0,9%, na druhej strane rastie produkcia, aj export. V kolektívnom vyjednávaní - okrem rastu miezd - požadujú odbory najmä opciu pracovného voľna namiesto zvýšenia miezd a flexibilitu práce v záujme zamestnanca.

V Nemecku bol zaznamenaný hospodársky rast o 1,8% v roku 2015, zvýšenie reálnych miezd o 4%, inflácia 0,3% a podiel agentúrnych zamestnancov dosiahol asi 5%. Za najväčšiu výzvu pre odbory považujú nemeckí kolegovia momentálne pracovný čas a stabilizáciu pracovných miest. V kolektívnom vyjednávaní v odvetviach, ktoré zastupuje IG Metall (IGM) nastolili odbory požiadavku na 5%-ný rast miezd, čo sa stretlo so silným odporom zamestnávateľov. Zaznamenali tiež pokles miery pokrytia kolektívnymi zmluvami (KZ), preto začali s kampaňou na podporu viazanosti KZ.

Zástupcovia Slovinska informovali o nestabilnej politickej situácii a častom striedaní pravicových a ľavicových vlád v krajine, čoho dôsledkom je stupňovanie radikalizmu.

Neprehľadná je aj situácia v procese privatizácie, ktorá teraz prebieha veľmi intenzívne. Privatizácia má priamy dopad na stratu pracovných miest a pokles členskej základne. Týka sa to najmä textilného a obuvníckeho priemyslu. Výrazne sa prejavuje trend decentralizácie kolektívneho vyjednávania a znižuje sa jeho pokrytie. Podiel agentúrnych zamestnancov v súčasnosti nie je vysoký, vzhľadom na stratu pracovných miest. Za globálne riziká považujú odbory najmä vývoj cien na trhu s ropou a demografický vývoj.

Maďarskí kolegovia informovali o politickom vývoji v krajine a tiež o nestabilnej situácii v domácich odboroch, ktorá sa veľmi skomplikovala prijatím nového Občianskeho zákonníka, ktorý zavádza mnoho nových povinností odborov.

Signatári Viedenského memoranda sa zaoberali aj škandalom v automobilke Volkswagen (VW), týkajúceho sa manipulácií testov s emisiami a najmä jeho prípadnými dopadmi na zamestnanosť.

Kolegovia z IG Metall prezentovali niektoré informácie o dopadoch kauzy VW na celkovú situáciu v tomto odvetví. Zatiaľ sa nepotvrdili predpoklady o negatívnom vplyve, aj keď, samozrejme, nemožno ešte predvídať výšku škôd, ktorú si uplatnia prostredníctvom žalôb spotrebiteľov. Aby sa eliminovali možné dopady na zamestnanosť, je snahou IGM znížiť podiel agentúrnych zamestnancov. V tejto súvislosti vyzdvihol IGM nutnosť spoločnej jednotnej pozície EÚ k autopriemyslu, najmä v kontexte rozvoja elektromobility.

Témou dňa bol aj sociálny dumping pri cezhraničnom zamestnávaní, kde sa zástupcovia jednotlivých krajín zhodli na tom, že je našou úlohou ako odborov zasadzovať sa za rovnaké pracovné i mzdové podmienky všetkých zamestnancov, pracujúcich na rovnakých pozíciách, bez ohľadu na krajinu pôvodu.

M. Benedeková

## PRACUJEME VIAC, ZARÁBAME MENEJ

**Plat nízky, produktivita vysoká – taká je realita Slovenska v porovnaní s ostatnými štátmi Európskej únie (EÚ). Problém cítia zamestnávateľi i odbory. Bojovať proti takémuto nepomeru však nie je jednoduché. Chcelo by to väčšiu aktivitu štátu a menšiu „chamtivosť“ podnikateľov, myslia odborníci.**

**PRIEMERNÝ SLOVÁK ZAROBÍ ZA HODINU 7,4 EUR. PRE POROVNANIE, PRIEMERNÝ EURÓPAN 19 EUR.**

Vyplyva to z údajov štatistického úradu Európskej komisie Eurostat. Nepomer v rámci krajín EÚ vzniká aj pre vysoké platy v iných štátoch. Aj v takých, ktoré sme produktívitou prekonali. **Odbory poukazujú na už dlhodobo pôsobiacu mantru – nadpriemerná európska produktivita, ale podpriemerné platy.**

Dôvod problému podľa nich spočíva hneď v niekoľkých rovinách. Priestor na zvyšovanie plátov a zvyšovanie nákladov na zamestnanca podľa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR existuje. „Zamestnanec by si zaslúžil určite viac. Náklady, ktoré má zamestnávateľ na zamestnanca, sú nízke,“ hovorí viceprezident KOZ SR, Slavomír MANGA.

**Slovenský zamestnanec stojí svojho zamestnávateľa (vrátane nákladov na odvody a ďalšie nemzdové položky) priemerne okolo desiatich eur.** V Belgicku je to však 39 eur, v Nemecku 32 eur, v Slovinsku 15 eur.

Slovák sa ako chudobný európsky príbuzný zobrazuje aj pri pohľade na to, koľko percent tvoria mzdy na hrubom domácom produkte (HDP). „Klesá nám podiel mzdy na HDP. Ak je vo vyspelých štátoch 80 percent, u nás je to necelých 40 percent. Nie je to dobré,“ hovorí S. MANGA a dodáva: „Bohatší sa stávajú bohatšími a chudobní chudobnejšími.“

Ako dodávajú odbory, zamestnanci by mohli žiadať viac. Zamestníci robia a podnikari rastie pridaná hodnota a s ňou aj zisky – aj na tom by mal pracovať mať podiel, myslia si odborári. „Ak podnik prosperuje, mal by to zamestnanec pocítiť. Mala by sa nájsť exaktná väzba medzi rastom pridanej hodnoty a rastom mzdy. Aby mali zamestnanci spravodlivý podiel,“ argumentuje podpredseda konfederácie S. MANGA.

V opačnom prípade sa zisk hromadí u vlastníkov a vedenia, ale to je už - podľa KOZ SR - otázka morálky najvyšších vo firme.

## LÁKAME INVESTOROV?

Nízke mzdy a vysoká produktivita predstavujú výhodu, ktorá pomáha lákať zahraničných investorov, vysvetľuje analytička Poštovej banky, Dominika ONDROVÁ.

„Tento fakt pravdepodobne neteší samotných zamestnancov, no táto kombinácia je ideálna pre potenciálnych investorov a predstavuje pre Slovensko veľkú konkurenčnú výhodu. Takýto vývoj má aj historické korene, pričom práve nové členské krajiny EÚ sa vyznačujú nižšími zárobkami,“ hovorí D. ONDROVÁ.

Odhliadnuc od rôznych daňových prázdnin a investičných stimulov, ktoré zahraničným firmám z rozpočtu dáva štát, je lacný a produktívny Slovák zaujímavý – preto postavia svoje fabriky na Slovensku a dajú fučom prácu.

Na druhej strane netreba vidieť problém s dávkou závidi. Na západe možno majú vyššie mzdy, no aj život je dražší. „Potrebné je tiež povedať, že hoci máme nižšie mzdy, tak aj celková cenová hladina je na Slovensku nižšia. Napríklad v severských krajinách síce zarábajú podstatne viac, no výrazne viac platia aj za tovary a služby,“ dodáva analytička.

## ČO NA TO ZAMESTNÁVATELIA?

K rastu miezd vidia cestu aj zamestnávateľi. Martin HOŠŤÁK z Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) poukazuje na to, kto v skutočnosti tvorí naše rastúce slovenské HDP a prosperujúcu ekonomiku. „Veľkú časť HDP tvoria podniky v automobilovom priemysle, IT a elektrotechnike. Ide o zopár veľkých firiem. Zvyšok Slovenska, ak dáme nabok spomínané firmy, predstavuje produkciu s nízkou pridanou hodnotou, a tým pádom sú aj hodinové náklady nízke,“ vysvetľuje M. HOŠŤÁK z RÚZ.

Cestu vidí v lepšej kvalifikácii ľudí a lepšom podnikateľskom prostredí. Dodáva, že treba vytvoriť predpoklady na profesie s vyššou pridanou hodnotou, zlepšiť kvalifikačnú štruktúru zamestnancov a ich vzdelanosť, vytvoriť podmienky pre podnikanie a prijať súbor opatrení na tvorbu pracovných miest.

Slovenským príkladom nešťastnej súčasnosti je vyvážanie dreva do Poľska, kde z neho spravia nábytok – ktorý si my potom kúpime. Ak by sa nábytok vyrábala priamo na Slovensku, ľudia by sa dostali ku kvalifikovanejšej práci a lepšej mzde. Zamestnávateľi však tvrdia, že aj v tomto prípade ide o postupný proces, ktorý sa nedá riešiť lusknutím prsta... (Sita,r)

## KRÁTKO

## NÁKLADY PRÁCE V SR DEVIATE NAJNIŽŠIE

V nákladoch práce boli aj vlani v Európskej únii (EÚ) výrazné rozdiely. Informoval o tom nemecký štatistický úrad Destatis. Najvyššie náklady práce boli v roku 2015 v Dánsku, kde zamestnávateľ stála hodina práce vrátane nemzdových nákladov 42,70 eura. Za Dánskom nasledujú Belgicko (41,10 eura), Švédsko (40,10 eura), Luxembursko (36 eur) a Francúzsko (35,70 eura). Nemecko je s 32,70 eura ôsme. Naopak, najnižšie náklady práce boli vlani v Bulharsku (4,10 eura). Pred ním sa umiestnili Rumunsko (5 eur), Litva (6,90 eura), Lotyšsko (7,50 eura), Maďarsko (8,10 eura), Poľsko (8,40 eura), Chorvátsko (9,50 eura), Česko (10,10 eura) a Slovensko (10,40 eura). V celej Európskej únii dosiahli v roku 2015 náklady práce v priemere 25,90 eura a v eurozóne (25,60 eura).

## SLOVENSKO MEDZI KRAJINAMI S NAJNIŽŠÍM ZDANENÍM

Najnižšia miera zdanenia v EÚ je v Litve, Bulharsku, Lotyšsku, Rumunsku a na Slovensku, kde sa do štátneho rozpočtu daňovým výberom dostane menej ako 30 percent hrubého domáceho produktu (HDP). Pod tridsať percent sa dostalo aj Írsko. Vplyva to z analýzy Českej republiky sa v podobe daní dostane približne 35 percent HDP, čo je porovnateľné množstvo ako napríklad v Grécku či Veľkej Británii. Najvyššia časť HDP putuje v podobe zdanenia do štátneho rozpočtu v Dánsku, v Belgicku a vo Francúzsku, kde na daniach vyberú 45 percent HDP.

Štúdia sa tiež zaoberala efektivitou výberu daní. Najmenej efektívnymi krajinami pri výbere sú Slovensko, Česká republika a Nemecko, kde získanie 100 jednotiek daní stojí viac ako 1,3 jednotky. Napríklad Poľsko vyberie 100 zlotých za 0,15 zlotého. Slovensko má podľa tejto štúdie značný výpadok na DPH. Horšie je na tom len Rumunsko (viac než 40-percentný výpadok) a Litva.

## V SR ZNEUŽIVAME VÝDAVKY NA REPREZENTÁCIU

Manažéri veľkých firiem volajú po väčšej transparentnosti v podnikaní. Vyplyva to z prieskumu, ktorý na prelome rokov 2015 a 2016 medzi zhruba 3 000 top manažermi zo 62 krajín sveta, vrátane Slovenska, uskutočnila spoločnosť EY. Až deväť z desiatich manažérov v prieskume uviedlo, že je dôležité identifikovať konečných vlastníkov subjektov, s ktorými obchodujú. Nekalé praktiky v biznise na Slovensku považuje za značne rozšírené až 70 % respondentov, čo je výrazný nárast oproti 56 % z roku 2014.

Slovensko pritom v prieskume získalo aj jedno nelichotivé prvenstvo. Z jeho výsledkov vyplyva, že s podielom 68 % sa naša krajina umiestnila na prvej priečke v otázke zneužívania výdavkov na reprezentáciu. Prieskum tiež ukázal, že až 74 percent manažérov na Slovensku je ochotných využiť neetické postupy na splnenie finančných cieľov, a to najmä prostredníctvom fiktívneho predaja s dohodou spätného odkúpenia alebo manipuláciou finančných výkazov. Výsledky poukázali aj na názor respondentov z východoeurópskych krajín, že páchatelia korupcie za svoje činy nenesú zodpovednosť. Len 6 % slovenských respondentov si myslí, že ich vláda je ochotná trestne stíhať vinníkov a vykonané kroky vedú k ich usvedčeniu.

(R.Brázdovič, Sita, TASR,r)

## PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

## ZA NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE ZODPOVEDNÍ AJ PODNIKATELIA!

Od 18. júna 2016 budú za nelegálne zamestnávanie zodpovední a trestaní aj podnikatelia, ktorí si takéhoto zamestnanca od agentúry či dodávateľa služieb objednali, hoci nemuseli vedieť, že sú zamestnaní načierno. Od polovice júna si tak podnikatelia budú musieť sami overovať, či zamestnanci ich dodávateľov náhodou nepracujú načierno. Prijatie práce či služby od takéhoto dodávateľa totiž znamená porušenie zákona a pokutu od inšpektorátu práce.

## ČO JE TO NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE A KEDY IDE O PRÁCU NAČIERNO?



K práci načierno dochádza hlavne vtedy, keď zamestnávateľ so svojím zamestnancom nemá uzatvorenú pracovnú zmluvu (obvykle vzťah s.r.o. - živnostník alebo s.r.o. - študent na neplatení stáži), alebo keď svojho zamestnanca včas alebo vôbec neprihlási do sociálnej poisťovne. Napríklad v situácii, keď zamestnávateľ prihlási zamestnanca do sociálnej poisťovne až po nástupe do práce. Ak totiž podnikateľ prijme službu od dodávateľa, ktorý využíva prácu načierno, poruší tým zákon a bude mu uložená pokuta.

**PRÍKLAD Č. 1:** Objednávateľ si u svojho dodávateľa objedná službu, spočívajúcu vo vymalovaní kancelárskych priestorov. Kanceláriu príde vymalovať osoba, s ktorou dodávateľ služby spolupracuje ako so živnostníkom. I keď objednávatel nevie, že dodávateľ túto osobu zamestnáva nelegálne, podľa zákona takúto službu nesmie prijať, inak mu bude uložená pokuta.

**PRÍKLAD Č. 2:** Objednávateľ si u svojho dodávateľa objedná IT službu, ktorá mu bude poskytnutá na diaľku. Napriek tomu, že objednávatel nevie, či samotnú prácu odvedie živnostník alebo neplatený štáista, podľa zákona bude po prijatí služby zodpovedný rovnako ako jeho dodávateľ, o ktorého personálnom zabezpečení nemá najmenšie poňatie. Ak by na poskytnutí IT služby pracovali aspoň dvaja zamestnanci načierno, pokuta uložená objednávatelovi môže byť ešte vyššia!

Slovenskí zákonodarcovia zamýšľali aplikovať popisované opatrenia predovšetkým na prípady cezhraničných dodávok prác, avšak tým, že zodpovednosť za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania rozšírili aj na tzv. "vnútroštátne dodanie práce", zákon bude mať praktický dopad na všetkých podnikateľov. Nebude pritom podstatné, či si podnikateľ objedná službu od slovenského alebo zahraničného dodávateľa, ani to, či o práci načierno u svojho dodávateľa vedel alebo nie.

**Zákon stanoví, že inšpektorát práce za vyššie popisované porušenie povinností odberateľa uloží takémuto odberateľovi pokutu od 2 000 eur do 200 000 eur.**

**Ak dodávateľ načierno zamestnáva dve a viac fyzických osôb súčasne, pokuta bude najmenej 5 000 eur.**

**Ak sa pokutu za nelegálne zamestnávanie nepodarí vymôcť od dodávateľa, zaplatí ju odberateľ.**

## AKO SI OVERIŤ, ŽE ZAMESTNANEC DODÁVATEĽA NEPRACUJE NAČIERNO?

Zákon síce stanoví, že dodávateľ služby je povinný poskytnúť objednávateľovi na požiadanie všetky potrebné údaje o svojich zamestnancoch, praktická aplikácia takéhoto opatrenia je však absurdná.

Objednávateľ by si musel v prvom rade vyžiadať od svojho dodávateľa pracovnú zmluvu s osobou, prostredníctvom ktorej mu bude dodaná služba, a následne by si totožnosť tejto osoby musel overiť (napríklad predložením občianskeho preukazu). Daná osoba pritom nemá akúkoľvek povinnosť poskytnúť svoj doklad totožnosti súkromnej osobe, ktorá by mohla zneužiť jej osobné údaje.

Keďže nelegálne zamestnávanie nie je závislé iba na uzatvorení pracovnej zmluvy, objednávatel by si musel súčasne overiť, do ktorého systému sociálneho zabezpečenia táto osoba spadá a či ju dodávateľ skutočne prihlásil do príslušnej sociálnej poisťovne.

**Prechod povinností zaplatiť pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania platí už od 1. januára 2016. Tento prechod spočíva v tom, že ak sa pokutu nepodarí exekučne vymôcť od dodávateľa služieb, ktorý napríklad využíval nelegálnu prácu živnostníka, povinnosť zaplatiť pokutu automaticky prechádza na odberateľa.** Podmienkou je, že člen štatutárneho orgánu odberateľa (obvykle konateľ), vedúci zamestnanec odberateľa alebo samotný odberateľ, ktorý je fyzickou osobou (živnostník), vedel, že jeho dodávateľ porušuje zákaz nelegálneho zamestnávania.

**Vlani porušilo 1448 zamestnávateľov zákaz nelegálneho zamestnávania. Načierno pracovalo 2686 ľudí.** Celkovo v minulom roku kontrolné orgány vykonali 23.698 kontrol, zameraných na dodržiavanie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Údaje poskytol rezort práce, sociálnych vecí a rodiny.

(TASR)

## OKIENKO BOZP

## AKO NA INŠPEKCIU PRÁCE? – II. časť

V minulom čísle Priorít sme sa venovali kompetenciám a výkonu činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany štátnych orgánov dozoru. V tomto článku sa budeme snažiť priblížiť činnosť našich odborových inšpektorov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, najmä vo vzťahu k odlišnostiam od kontroly štátnych inšpektorov. Mimochodom, viete, že 28. apríl je Svetovým dňom bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku?

Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa zo strany Odborového zväzu KOVO a jeho základných organizácií realizuje aj prostredníctvom profesionálnych inšpektorov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (odborový inšpektor BOZP), ktorí sú zamestnancami OZ KOVO.

Odborový inšpektor BOZP vykonávajú svoju inšpekčnú činnosť buď na základe podnetu zo strany základnej organizácie OZ KOVO v zmysle vnútrozväzových dokumentov alebo na základe plánu kontrol v rámci príslušného kalendárneho roka, pričom sa zameriavajú najmä na odhaľovanie opakovaných porušení príslušných pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa.

Vstup odborového inšpektora BOZP sa uskutočňuje na základe oznámenia o vykonaní kontroly BOZP, ktoré sa zasiela vopred, najneskôr však 3 dni pred dňom, v ktorom sa má uskutočniť kontrola, zodpovednej osobe zamestnávateľa (štatutárny orgán alebo ním poverená osoba) a súčasne predsedovi základnej odborovej organizácie OZ KOVO. Oprávnenie na vstup odborového inšpektora BOZP možno odôvodniť ako oprávnením základnej odborovej organizácie na prizvanie si odborníka pre možnosť výkonu lepšej kontrolnej činnosti, spravidla obsiahnutej v príslušných ustanoveniach podnikovej kolektívnej zmluvy, alebo aj relevantnými ustanoveniami kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré explicitne ustanovujú povinnosť zamestnávateľa takéhoto odborového inšpektora BOZP vpustiť do podniku a umožniť mu výkon kontroly. Pre vstup a pohyb odborových inšpektorov BOZP v tomto prípade platia rovnaké pod-

mienky, ako pre ostatné tretie osoby, nachádzajúce sa v priestoroch zamestnávateľa s jeho súhlasom (napr. povinnosť podrobiť sa prehliadke, používať pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky atď.).

## KONTROLNÁ ČINNOSŤ ODBOROVÉHO INŠPEKTORA BOZP SA ORIENTUJE PRAVĚŽNE V OBLASTI:

- kontroly, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce,
- kontroly relevantnej odbornej dokumentácie zamestnávateľa (napr. koncepcia politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci),
- kontroly vyhradených technických zariadení zamestnávateľa (napr. lisy, nožnice)
- kontroly pridelovania a používania osobných ochranných pracovných pomôcok a pod..

V prípade, ak odborový inšpektor BOZP zistí na prevádzke, zariadeniach alebo pracovných postupoch nedostatky, je povinný vypracovať písomný protokol. Tento sa vyhotovuje aj v prípadoch, v ktorých nehrozí vážne a bezprostredné ohrozenie zdravia a života chránených osôb. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonával, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky, zistené kontrolou v prevádzke, na strojach a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca

prerušit'. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.

O požiadavke na prerušenie práce je odborový orgán povinný bez zbytočného odkladu upovedomiť príslušný orgán inšpekcie práce. Požiadavka na prerušenie práce odborového orgánu trvá až do odstránenia nedostatkov zamestnávateľom, inak do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce.

Písomný protokol sa doručuje zástupcom zamestnávateľa a predsedovi základnej odborovej organizácie. Následne sa v prípade zistených nedostatkov požiada zamestnávateľ o vyjadrenie s termínmi ich odstránenia. Po uplynutí stanovených lehôt zamestnávateľ informuje o odstránení zistených nedostatkov odborového inšpektora BOZP alebo základnú odborovú organizáciu. Podľa okolností a závažnosti jednotlivých prípadov sa môže vykonať opätovná kontrola zo strany odborových inšpektorov BOZP.

Odborový inšpektor BOZP teda nemá postavenie štátneho orgánu dozoru a nemôže teda ani ukladať v prípade zistených nedostatkov sankcie, napr. v podobe pokuty.

Ing. Timea Szabóová,  
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava



## BUDÚ DETI DEDIŤ CHUDOBU RODIČOV?

Za chudobu nemôžu a predsa ňou trpia. Deti z najchudobnejších vrstiev majú väčší problém uspieť v škole a neskôr si nájsť dobrú prácu. Šport a zdravá strava bývajú pre ich rodičov finančne nedostupné, a tak sú menej spokojné s vlastným životom. Aj preto hrozí, že chudoba sa bude dediť. Rozdiely medzi deťmi podľa ich sociálneho zázemia na Slovensku pritom narastajú. Upozornila na to nedávna správa Detského fondu OSN UNICEF.

Podľa štúdie Unicefu o nerovnosti detí v bohatých krajinách je Slovensko v celkovom rebríčku na 31. mieste, za nami je Taliansko, Bulharsko, Turecko a Izrael. Naopak, najmenšia nerovnosť je v Dánsku, Fínsku a Nórsku.

Správa zoradila štáty Európskej únie a OECD podľa toho, aký veľký je rozdiel medzi príjmami rodín z najchudobnejších vrstiev a zo strednej triedy, zohľadňovala tiež vplyv sociálneho zázemia detí na ich úspechy v škole a prístup k ich subjektívnemu pocitu zdravia a spokojnosti.

**„Skúsenosti z detstva majú hlboký dosah nielen na ich terajší život, ale aj na ich budúce vyhladky. Sociálne a ekonomické znevýhodnenie v skorom veku zvyšuje riziko nižšieho zárobku v dospelosti, nižšieho štandardu zdravia a slabších zručností,“** uvádza Unicef.

Podľa štúdie nerovnosť medzi príjmami rodín v období rokov 2008 – 2013 narastala, pričom Slovensko patrí ku krajinám s najvyšším nárastom tohto rozdielu. Podľa sociologičky Zuzany KUSEJ sa v tomto období prehĺbila najmä chudoba chudobných. **„Deti, ktorých rodičia sú nezamestnaní, sú na tom horšie ako v roku 2008 aj preto, že sociálne dávky a pomoc sa nezvyšovali. Majú menšiu kúpschopnosť a strádnajú je tam hlbšie,“** myslí si Zuzana KUSÁ.

Pri porovnávaní miery znevýhodnenia detí, ktorých rodičia sú bez práce, je Slovensko v rámci EÚ na špiči. **„Deväť z desiatich detí z takých rodín žije v chudobe. A nie sú kompenzačné opatrenia, ktoré by ich vytrhávali z biedy a rušili silnú závislosť medzi situáciou rodičov a detí,“** zdôrazňuje sociologička. Sociálna politika je podľa nej postavená tak, že deti sú vlastne tranšované za situáciu svojich rodičov.

### NETÝKA SA TO LEN RÓMOV

Nie je to problém len marginalizovaných rómskych komunití. **„Brutálna chudoba sa týka rovnako nerómskych detí, ak sú v zlej finančnej situácii. Sociálny systém je rovnaký bez ohľadu na národnosť,“** pripomenula sociologička.

Podľa správy Unicefu je na Slovensku príjem najchudobnejších rodín o viac ako polovicu menší než priemerný príjem. **Takmer 14 % detí žije v domácnostiach, ktoré majú menej ako 50 % priemerného**

**príjmu.** Tri štvrtiny detí zo znevýhodneného prostredia zároveň žije v domácnostiach, kde si nemôžu dovoliť tri a viac z deviatich vybraných položiek, ako je schopnosť zvládnuť nečakaný výdavok, platiť nájomné, hypotéku a účty, každý druhý deň strava s obsahom bielkovín alebo mäsa, adekvátne bývanie s kúrením, práčka či telefón.

Podľa Z. KUSEJ má Slovensko stále celkovo málo informácií o chudobe detí. Problém je zbierať aj údaje o vplyve sociálneho zázemia na ich výsledky v škole a potom aj ich šanci uplatniť sa na trhu práce. **„Väčšinou sa stretávame len s koncovými výsledkami. Teraz sa napríklad ukázalo, že máme takmer stotisíc nezamestnaných, ktorí majú len základnú alebo dokonca neukončenú základnú školu. Z toho vidno, že ľudia, ktorí boli neúspešní v škole, majú veľmi zlé vyhladky na úspech v živote,“** vraví sociologička.

U detí, ktoré pochádzajú zo zlých sociálnych a ekonomických podmienok, sa častejšie objavuje aj záškolačstvo. **„Koho by tešilo ísť pravidelne do prostredia, kde len prehrávate? Navyše, aj rodičia detí často ťahajú k tomu, aby pomohli s domácimi prácami, či s opatrovaním súrodencov. Rodičia v záujme prežitia detí nepovzbudzujú k pravidelnej školskej dochádzke,“** hovorí Z.KUSÁ.

Unicef vo svojej správe vládám odporúča, aby sa zamerali na ochranu príjmov najchudobnejších domácností s deťmi, opatrenia na zlepšenie výsledkov znevýhodnených žiakov v škole a tiež na podporu zdravého životného štýlu všetkých detí.

Niektoré opatrenia na zlepšenie situácie sa podľa Kusej dajú nájsť v programovom vyhlásení vlády. **„Sú tam niektoré veci, o ktorých sa dávno vie, že ich treba urobiť. Napríklad, že v školách majú byť asistenti učiteľov, sú tam opatrenia, ktoré sa týkajú oddĺženia aj tých najchudobnejších, aby sa prelomila dlhová pasca a tým sa vrátili aj do práce. Veľkým problémom je však bývanie. Tam je to však aj na obciach. Často obce povedia, že nemajú pozemok ani na školu a štát len pokrčí plecami. Stále totiž prevažuje nazeranie na týchto ľudí ako na záťaž,“** upozorňuje sociologička Z. KUSÁ.

(pravda.sk, r)

## OD JANUÁRA 2017 SA BUDE PREDLŽOVAŤ DÔCHODKOVÝ VEK

Sociálna poisťovňa na svojich web stránkach informuje, že od 1. januára 2017 sa dôchodkový vek určuje s prihliadnutím na priemernú strednú dĺžku života.

Vek odchodu do dôchodku sa bude predlžovať postupne o určený počet dní, ktorý sa stanoví každoročne, v závislosti od dynamiky vývinu priemernej strednej dĺžky života, spoločnej pre mužov a ženy, zistenej štatistickým úradom Slovenskej republiky.

Počet dní, o ktorý sa dôchodkový vek predĺži, určí opatrením Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Prvýkrát bude opatrenie uverejnené v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr do 31. októbra 2016.

**Dôchodkový vek sa bude postupne predlžovať poistencom, narodeným po 31. decembri 1954. Uvedené však neplatí všeobecne - zákon stanovuje výnimky!**

### PREDLŽOVANIE DÔCHODKOVÉHO VEKU SA NEBUDE TÝKAŤ:

- poistencov, narodených do 31. decembra 1954,
- žien, narodených do 31. decembra 1961, na ktoré sa vzťahujú ustanovenia o znížení dôchodkového veku v závislosti od počtu vychovaných detí,
- poistencov, ktorým sa zachováva nárok na

znížený dôchodkový vek vzhľadom na počet odpracovaných rokov v zamestnaní, zaradenom do I. pracovnej kategórie alebo do I. alebo II. kategórie funkcií.

**Informatívny výpočet aktuálneho dôchodkového veku nájdete na internetovej stránke Sociálnej poisťovne - [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk).**

Pokiaľ sa na Vás vzťahuje nový spôsob určenia dôchodkového veku, a teda Váš dôchodkový vek zatiaľ nie je možné určiť, v informatívnom výpočte dôchodkového veku budete na túto skutočnosť upozornení.



## Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

### PIATA AUTOMOBILKA MÁ VYRÁBAŤ NÁKLADIAKY

Slovensko rozbieha ďalšie vážne rokovania o získaní už piateho automobilového závodu. Krajina je v kurze po ohlásenej investícii v Nitre, ktorou sa britský Jaguar Land Rover stal štvrtou automobilkou v krajine.

Tentoraz sa snaha Slovenska zamerala na získanie výroby nákladných a úžitkových vozidiel. S významným automobilovým koncernom už uskutočnili stretnutia zástupcovia Ministerstva hospodárstva SR a Združenia automobilového priemyslu SR. Práve výroba veľkých nákladných automobilov by mohla spraviť domáce hospodárstvo odolnejším voči pravidelne sa opakujúcim hospodárskym krízam. Z tohto dôvodu sa v hľadáčkiku Slovenska ocitli automobilové koncerny značiek Scania, Iveco, Volvo, Man, Mercedes, Daf či Renault. Názov potencionálneho investora však zatiaľ nie je známy. Prioritou je, aby prípadný nový závod stál na východe krajiny.

### TRI AUTOMOBILKY VYROBILI CEZ MILIÓŇ ÁUT

**„V minulom roku sa na Slovensku vyrobilo 1 038 503 automobilov. Je to rekordný počet a tri domáce automobilové závody tak atakujú svoje maximálne výrobné kapacity,“** povedal Juraj SINAY, prezident Zväzu automobilového priemyslu SR. Za dosiahnutým úspechom stojí nateraz bratislavský závod Volkswagenu, trnavský PSA Peugeot Citroën a žilinská Kia. Po prekonaní hranice milióna vyrobených automobilov sa dá ďalší raketový rast výroby očakávať až po vybudovaní štvrtého automobilového závodu Jaguar Land Rover. Vyrastajúca fabrika pri Nitre má už v roku 2019 vyrobiť okolo 150 tisíc automobilov a dať priamo aj nepriamo prácu pre 15 tisíc ľudí. Všetky závody sa špecializujú na výrobu malých mestských automobilov, menších vozidiel, SUV automobilov a luxusných športovo - úžitkových vozidiel.

### ŠTVRŤ MILIÓNA PRACOVNÝCH MIEST ZÁVISÍ OD TROCH AUTOMOBILIEK V SR

Automobilový priemysel je už roky motorom slovenskej ekonomiky a aktuálne zamestnáva 125 848 ľudí. Priamo u výrobcov automobilov pracuje 18 116 ľudí a zvyšných 107 732 zamestnancov je u subdodávateľov. Po započítaní peňazí, minútých zamestnancami a firmami, pôsobiacimi v automobilovom priemysle, je od tohto odvetvia závislých až 250 tisíc pracovných miest.

Slovensko je vďaka masívnej produkcii automobilov aj dlhoročným lídrom v počte vyrobených vozidiel na tisíc obyvateľov. Tento ukazovateľ sa medziročne zvýšil o 11 oceľových tátošov, zo 179 automobilov v roku 2014 na 190 vozidiel v roku 2015. Výroba automobilov tvorila v roku 2015 až 44 percent slovenského priemyslu a na celkovom domácom exporte mala až 40-percentný podiel. Zo Slovenska sa tak v minulom roku vyviezli automobily a automobilové súčiastky v hodnote 26 miliárd eur.

(Sita, r)

# PÚPAVA MÁ POZITÍVNE ÚČINKY NA TRÁVENIE, PLEŤ, AJ PEČEŇ

**Celkom obyčajný, ale krásny jarný kvet, je púpava lekárska. Dievčatá si z nej robia venčeky, no neslúži len na ozdobu - v ľudovom liečiteľstve má široké uplatnenie. Mnohí ju považujú za burinu, pritom rastlinka je celá liečivá.**

O liečivých účinkoch púpavy vedel už v 10. storočí arabský lekár Ibn Sina, známy ako Avicenna, od ktorého pochádza aj jej latinský názov - *Taraxacum officinale*. Do Ameriky ju priniesli prví kolonisti ako zeleninu a čoskoro ju začali používať aj Indiáni. V Európe sa jej terapeutický význam začína spomínať koncom 15. storočia a Francúzi ju pre jej silu dodnes volajú „leví zub“.

Babky bylinkárky kedysi bielu šťavu zo stonky púpavy za ubúdajúceho mesiaca odstraňovali bradavice.



## DESAŤ LISTOV DENNE

Púpava veľmi dobre vplýva na pečeň – čerstvé, duté stvolky, konzumované v surovom stave, pomáhajú pri chronickom zápale pečene a tiež pri cukrovke. Kým je púpava v kvete, cukrovkári by mali zjesť až desať kusov denne. Stvol spolu s kvetom treba umyť a pomaly všetko požuť. Chuť horko, je chrumkavá a šťavnatá. **Proti únave by sme vraj mali zjesť každý deň desať púpavových listov alebo stvolov. Púpava odstraňuje svrbenie kože, lišaje a vyrážky, vylepšuje žalúdočné šťavy a čistí žalúdok od usadenín.** Podľa bylinkárov, čerstvý stvol bezbolestne rozpúšťa aj žlčové kamene, upravuje činnosť pečene a žlčníka. Obsahuje minerálne látky, odstraňuje splodiny látkovej výmeny.

Púpava je prospešná pri dne a reumatizme, podporuje tiež slezinu. Po dvoj- až trojtýždňovej liečbe čerstvým stvolom by mali ustúpiť aj opuchy žliaz.

Korene púpavy, najmä v surovom stave, prečisťujú krv, urýchľujú trávenie, podporujú potenie a majú močopudné účinky – dokážu osviežiť.

## REGULUJE STOLICU

Púpava obsahuje inulín, taraxacín, vitamíny, saponín cholín, väčšie množstvo minerálnych látok a fytoncídov – to sú látky, ktoré majú podobné účinky ako antibiotiká. Jej látky majú tiež žlčopudný účinok, ovplyvňujú tvorbu slín a žalúdočnej šťavy, regulujú stolicu, pôsobia priaznivo na metabolizmus.

Púpava zlepšuje chuť do jedla a trávenie. Obsahuje vitamín C a väčšie množstvo minerálov, ktoré organizmus potrebuje. Podporuje jeho detoxikáciu, preto sa odporúča pri chronických reumatických ťažkostiach.

Pomáha pri problémoch so žalúdkom a žlčníkom, používa sa proti zápalom pečene a močových ciest, proti obličkovým kameňom a ako protihlištový prostriedok. Koreň sa po primeranej úprave používa aj ako náhradka kávy.

Podľa ľudového liečiteľstva sú listy a stonky liečivé do slinovratu. Púpava je vhodná aj na vyčistenie krvi. Čerstvé listy a stonky sa môžu použiť do šalátov. Púpava sa dá skrátka konzumovať celá, či už surová, alebo varená.



## UROBTE SI MED

Populárny je aj púpavový med, ktorý pomáha proti kašľu, aj na uvoľňovanie hlienov.

POTREBUJETE: 250 g kvetov púpavy, 1,5 kilogramu cukru, 1,5 litra vody, 1 pomaranč, limetku alebo citrón.

Večer púpavové kvety zalejte 1,5 litrom vriacej vody. Na druhý deň tekutinu sceďte cez jemnú gázu do väčšieho hrnca, v ktorom hodláte med variť. Kvety v gáze poriadne vyžmýkajte a do nálevu pridajte šťavu z pomaranča, z limetky a cukor. Varte a občas premiešajte. Keď bude hmota hustá, vypnite. Rozlejte do pohárikov na zaváranie a uzavreté odložte na tmavé studené miesto.

## Niečo na zasmiatie

Stretnú sa dvaja kamaráti a jeden začne:

„Jano, požičaj mi 1000 eur...“

Jano odpovedá: „Nemám pri sebe.“

„A čo doma?“

„Doma? Ďakujem, všetci sú zdraví.“

Pýta sa policajt zadržaného Róma: „Prečo ste neodovzdali ten zlatý prsteň na políciu, keď tvrdíte, že ste ho našli.“

„Pretože je na ňom vyryté - NAVŽDY TVOJ!“

Dva leňochody visia dolu hlavou zo stromu. Visia takto deň, druhý deň a na tretí deň jeden z nich pomaly pohne hlavou. Druhý leňochod sa otočí: „Čo stresuješ?“

Keď kúzelník vytiahne z klobúka zajaca, je to trik...

Keď ja vytiahnem z kabelky to, čo hľadám, hovorím tomu zázrak!

Začiatkom jari sedí dedko na priedomí v trenírkach a okoloidúci sa ho pýta:

„Dedko a čo tu sedíte tak naľahko, veď ochoriete!“

A dedko na to: „Ale, aj včera som tu takto sedel, bol som do pása vyzlečený a celý som stuhol. Tak ma sem dnes poslala babka, že to mám skúsiť od pása dole...“

Keď kúpiš cigarety, peniaze idú Ukrajincom.

Keď kúpiš nohavice, peniaze idú Vietnamcom.

Keď kúpiš kurča, peniaze idú Poliakom. Keď

kúpiš hračky, peniaze idú Číňanom. Len keď

kúpiš borovičku, peniaze idú Slovákom. Ale

vysvetli potom manželke, že piješ v krčme z lásky k vlasti!

