



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

- V Detve sa schýľuje k štrajku – str. 1 až 2
- IG METALL podporuje OZ KOVO – str. 1 až 2
- V Embracu vyjednávanie otvorené – str. 2 až 3

V DETVE SA SCHÝĽUJE K ŠTRAJKU!

Začiatok roka bude v detvianskej strojárске spoločnosti PPS Group a.s. poriadne horúci. Po deviatich kolách kolektívneho vyjednávanie novej kolektívnej zmluvy na rok 2017, z ktorých sa šesť kôl konalo pred sprostredkovateľom, sa zástupcovia zamestnancov, združení v Základnej organizácii OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., rozhodli spustiť hlasovanie o štrajku. Je preto pravdepodobné, že začiatkom januára bude výroba v tejto strojárске spoločnosti ochromená ostrým štrajkom.

Hlasovaniu o štrajku predchádzalo 9. decembra v poradí už deviate kolo kolektívneho vyjednávanie zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa, z toho šieste pred sprostredkovateľom, ktoré sa rovnako, ako v predchádzajúcich kolách, skončilo neúspechom. Celý proces pritom začal už 18. júla tohto roku s tým, že zamestnávateľ predložil svoj návrh kolektívnej zmluvy, ktorý predpokladal zvýšenie tarifných miezd zamestnancov od 1. januára 2017 o 7 percent oproti súčasne platnej úrovni, čo predstavuje priemernú sumu 44,58 eur mesačne na zamestnanca. S tým sa zástupcovia odborov plne stotožnili. Zároveň požadovali vyplatenie zaručenej koncoročnej odmeny vo výške 150 eur pre každého zamestnanca.

Situácia sa však zmenila, čo potvrdil aj predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., Stanislav ĽUPTÁK: „Zamestnávateľ svoj pôvodný návrh tarif-

(Pokračovanie na 2. str.)



Na Vianoce a v Novom roku viňšujeme nastokrát:
Teplé slnko nad domovom, dobré skutky s dobrým slovom,
zdravia, šťastia akurát, aby Vás mal každý rád. Redakcia Priorít

NA SPIŠI SA POCHODOVALO ZA VYŠŠIE MZDY!

Prvý decembrový deň popoludní sa námestie v Spišskej Novej Vsi zaplnilo ľuďmi s transparentami, zástavami a modrobielymi kováckymi vestami. Vyše deväťsto kovákov, zamestnancov miestnej spoločnosti Embraco Slovakia, ale aj podporovateľov z viacerých miestnych fabrik, dokonca z Prakoviec, Gelnice, Krompách, Popradu či Košíc prišlo spoločným pochodom Za vyššie mzdy deklarovať svoju nespokojnosť s úrovňou miezd v tomto regióne.

Zhromaždenie, spolu s pochodom cez centrum mesta, zorganizoval Odborový zväz KOVO v rámci kampane na podporu kolektívneho vyjednávanie - #Za vyššie mzdy. V spolupráci s občianskymi združeniami Pracujúca chudoba a Slovenskou sieťou proti chudobe vyzvali zamestnávateľov k zvyšova-

niu kvality životnej úrovne a miezd ľudí v spišskom regióne.

Predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, vo svojom predslve zdôraznil: „Ide o podporu kolektívnych vyjednávačov, aby ľudia aj na Spiši zarábali.“ (Pokračovanie na 2. str.)

Aktuálne informácie k situácii v odboroch vo Volkswagen Slovakia

IG METALL NA STRANE OZ KOVO, SMOLINSKÝ VRÁTI DOKUMENTÁCIU!

Zástupcovia vedenia nemeckého Odborového zväzu IG METALL, ktorý v Nemecku zastupuje zamestnancov v automobilovom koncerne Volkswagen, vyjadrili plnú podporu a deklarovali ďalšiu spoluprácu s Odborovým zväzom KOVO. Na stretnutí v Bratislave to 2. decembra spoločným vyhlásením potvrdili obidva odborové zväzy.

Hlavnou témou stretnutia zástupcov oboch zväzov bola najmä aktuálna situácia v odborovom dianí v bratislavskom podniku Volkswagen Slovakia. Po ňom nemeckí odborári vyjadrili plnú podporu Odborovému zväzu KOVO. Zároveň odovzdali osobitný pozdrav a deklaráciu ďalšej spolupráce a priateľskej podpory aj od predsedu nemeckého zväzu IG Metall, Jörgena HOFMANN a člena predsedníctva IG Metall, Wolfganga LEMBA.

„Podnikové odbory rozduchávajú boj medzi odbormi a zamestnancami. V konečnom dôsledku sú však vždy porazení zamestnanci,“ vyhlásil po stretnutí Jürgen WECHSLER, predseda IG Metall Bavorsko. Podľa WECHSLERA sa v podniku VW Bratislava triešia sily odborov prestupom zamestnancov do iného podnikového odborového zväzu. IG Metall to vníma ako oslabenie zastupovania záujmov zamestnancov a ohrozenie medzinárodnej spolupráce odborov. „Podnikové odbory sú zamerané výhradne na svoj vlastný podnik,“ vysvetlil J. WECHSLER. „Nestarájú sa o ekonomický, sociálny a tarifno-politický vývoj v celom automobilovom odvetví a v celej republike. Zamestnanci však môžu byť silní iba vtedy, ak sa spoja s inými zamestnancami, prekračujúc hranice svojich podnikov a tiež koncernov. Preto v Nemecku existujú odvetvové odborové zväzy, ktoré zastupujú záujmy všetkých zamestnancov.“

IG Metall má v Nemecku 2,2 milióna členov. V Bavorsku uzatvoril IG Metall plošnú kolektívnu zmlu-

vu pre približne 500 tisíc zamestnancov v 550 podnikoch. K tomu patria výrobcovia automobilov, ich dodávateľia, strojár, oceľári, elektrotechnický priemysel a veľa ďalších. „Len jednotná sila všetkých týchto zamestnancov nám umožňuje uzatvoriť vynikajúcu kolektívnu zmluvu s veľmi dobrými mzdovými a pracovnými podmienkami pre všetkých,“ uviedol J. WECHSLER. Podľa neho, v časoch rastúcej globálizácie je nutná vzájomná spolupráca odborov, ktorá (Pokračovanie na 3. str.)





V DETVE SA SCHYLŮJE K ŠTRAJKU!

(Dokončenie z 1. str.)

ných sadzieb v priebehu rokovania označil za omyl a na ostatnom kole rokovania za účasti sprostredkovateľa predložil návrh na zvýšenie tarifných miezd zamestnancov o 1,5 %, čo činí priemerné zvýšenie o 9,60 eur mesačne. S tým, samozrejme, nemôžeme súhlasiť.“ A dodal: „**Sporných zostalo zhruba 10 oblastí návrhu kolektívnej zmluvy, medzi inými napr. požiadavky odborov na odstúpenie a odchodné nad rámec Zákonníka práce, problematika bezpečnostných prestávok, času na osobnú očistu, hromadného čerpania dovolení zamestnancov v roku 2017, tvorby a čerpania sociálneho fondu a pod.“**



Aj preto v podniku od 14. decembra prebieha hlasovanie zamestnancov PPS Group a.s. o vyhlásení štrajku, v zmysle § 16 a § 17 ods. 1 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v spore o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2017. **Hlasovanie má trvať do 22. decembra tohto roku a na základe jeho výsledkov Výbor ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. rozhodne o vyhlásení štrajku i termíne jeho spustenia.** Pripomeňme, že od 24. októbra tohto roku sú zamestnanci detvianskej strojárnej spoločnosti v štrajkovej pohotovosti.

Spoločnosť PPS Group a.s., zaoberajúca sa výrobou oceľových konštrukcií, zamestnáva cez 800 zamestnancov. Ďalších 44 zamestnancov tu pracuje prostredníctvom agentúry dočasného zamestnávania. Priemerná mesačná hrubá mzda všetkých zamestnancov za obdobie január až september 2016 dosiahla úroveň 973,98 eur, čo je pokles oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka o 34,54 eur. Zároveň sa v porovnaní so septembrom roku 2015 znížil aj počet zamestnancov, a to o 148 ľudí.

Text: S.LUPTÁK, A.FÁKOVÁ

OPUSTIL NÁS ŠTEFAN PRAJDÁK

Dňa 8. decembra 2016 nás vo veku 70 rokov náhle opustil náš bývalý kolega, dlhoročný špecialista BOŽP na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Banskej Bystrici, pán Štefan PRAJDÁK.

Češ' jeho pamiatke...

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 27. 1. 2017

NA SPIŠI SA POCHODOVALO ZA VYŠŠIE MZDY!

(Dokončenie z 1. str.)

bali slušne. Pri tej vysokej produktivite práce, ktorú majú a pri ochote pracovať kvalitne, musia dostať zaplatené. Nie je možné robiť to, aby sa sociálna úroveň regiónu zneužívala a ľudia zarábali menej. Aj preto je hlavným cieľom stretnutia dosiahnuť, aby ľudia nielen v tomto regióne, ale na celom Slovensku za svoju dobre odvedenú prácu zarábali viac.“ Ako zároveň ďalej dodal, zamestnanci spoločnosti v regióne sú v prípade neúspešného kolektívneho vyjednávania pripravení pristúpiť aj k tvrdším nátlakovým akciám, teda aj k štrajku.

„**Mzdy na Slovensku, a zvlášť v regióne Spišská Nová Ves, Levoča, Poprad, ale aj v ďalších, sú veľmi nízke, zďaleka nezabezpečujú to, čo ukladá Ústava SR a sice, že mzdy majú byť na takej úrovni, aby zabezpečili zamestnancovi dôstojnú životnú úroveň,“** dodal Jozef BALICA, člen predsedníctva Rady OZ KOVO.

Ján GABONAY, člen Rady OZ KOVO, zodpovedný za činnosť odborových organizácií v regióne Spiš, dodal: „**Po odchode spoločnosti Panasonic z Krompách počítujeme v niektorých firmách z odvetvia priemyslu na Spiši akúsi snahu miestnych zamestnávateľov o znižovanie mzdových nákladov pri porovnateľnom počte zamestnancov.“**

Protestný pochod vo výraznej miere podporili aj



zamestnanci spoločnosti Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi, kde aktuálne prebieha kolektívne vyjednanie novej kolektívnej zmluvy, platnej pre rok 2017. Návrh zástupcov zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Embraco Spišská Nová Ves, aby všetkým zamestnancom zvýšili platy plošne o 40 eur mesačne, si dali potvrdiť prieskumom medzi zamestnancami, ktorý z 2300 zamestnancov podpísalo vyše 1200 ľudí (viac v článku Kolektívne vyjednanie v Embracu stále otvorené).

Na proteste sa okrem vedenia OZ KOVO a zástupcov spoluorganizátorských občianskych združení zúčastnili aj predstavitelia Konfederácie odborových zväzov SR na čele s prezidentom Jozefom KOLLÁROM.

Na záver prijali všetci prítomní spoločné vyhlásenie, v ktorom zdôraznili, že „chcú pracovať a chcú pracovať doma“ – t. z. v regiónoch – ale „pri takom mzdovom ohodnotení, aby sa im do práce oplatilo chodiť a aby ich pracovné podmienky boli adekvátne ľudskej dôstojnosti!“ Zároveň vyzvali všetkých pracujúcich, aby sa organizovali v odborových organizáciách a podporovali kolektívnych vyjednávačov na presadenie svojich oprávnených požiadaviek.

Text a foto: af



V EMBRACU VYJEDNÁVANIE O MZDÁCH STÁLE OTVORENÉ

Spoločnosť Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi patrí so svojimi takmer 2 300 zamestnancami k najväčším zamestnávateľom na Spiši. Vyrába kompresory a kondenzačné jednotky pre domáce a komerčné chladenie. Už päť mesiacov sa tu zástupcovia zamestnancov pokúšajú kolektívne dohodnúť plošné navýšenie miezd, premietnuté do dodatku podnikovej Kolektívnej zmluvy na rok 2017. Zatiaľ neúspešne. Na svoje odhodlanie podporiť kolektívnych vyjednávačov a bojovať za svoje oprávnené požiadavky upozornila veľká väčšina pracovníkov aj na podpornom pochode Za vyššie mzdy, ktorý zorganizoval Odborový zväz KOVO v Spišskej Novej Vsi 1. decembra tohto roku.

Už pred decembrovým pochodom sa objavili správy o tom, že zamestnávateľ navrhol v rámci kolektívneho vyjednávania 6%-né navýšenie miezd všetkých zamestnancov, hoci dovtedy rokovania o platoch stagnovali.

„**Za posledné štyri roky rástla mzda v Embracu každoročne v priemere o štyri percentá. Navrhovaný rast o ďalšie dva percentuálne body zohľadňuje aj vývoj na slovenskom pracovnom trhu,“** uviedol k danému personálny manažér závodu Roman KOLLÁR. Priemerná mzda priamych zamestnancov, teda operátorov vo výrobe je, podľa spoločnosti, v súčasnosti na úrovni 760 eur brutto. O zvyšovaní miezd prebiehali rokovania s centrálnou spoločnosťou v Brazílii už od mája.

Podľa slov predsedu Základnej organizácie OZ KOVO Embraco Spišská Nová Ves, Juraja HOJNOŠA, ich prvotná požiadavka bola jednoznačná: „**Plošné navýšenie miezd zamestnancov o 40 eur.**

(Pokračovanie na 3. str.)



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. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Ing. Zuzana KÚTIKOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA. 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

IG METALL NA STRANE OZ KOVO, SMOLINSKÝ VRÁTI DOKUMENTÁCIU!

(Dokončenie z 1. str.)

presahuje hranice jednotlivých štátov. Len tak môžu odbory zabrániť tomu, aby boli zamestnanci jedného koncernu v jednotlivých krajinách navzájom postavení proti sebe. Preto kovácke odborové zväzy z Nemecka, Slovenskej republiky, Českej republiky, Rakúska, Maďarska a Slovinska založili v roku 1999 medzinárodné združenie s názvom „Viedenské memorandum.“ Jürgen WECHSLER ocenil dlhoročnú spoluprácu na tomto projekte s predsedom Rady OZ KOVO Emilom MACHYNOVI. „Odčlenením časti zamestnancov VW Bratislava do čisto podnikových odborov je táto spolupráca vážne ohrozená,“ dodal WECHSLER. „**Konkurenčný boj medzi odbormi pomáha len zamestnávateľom, ale nie zamestnancom. Naša solidarita a podpora patrí OZ KOVO a vyzývame zamestnancov VW Bratislava, aby spoločne prispeli svojim dielom v prospech silného OZ KOVO.**“

OZ KOVO v súčasnosti pokračuje na obnovení činnosti základnej organizácie OZ KOVO v bratislavskom Volkswagene. Deje sa tak po tom, ako zväz rozhodol o likvidácii a následnej konsolidácii pôvodnej základnej organizácie kvôli niekoľkonásobnému porušeniu stanov a vnútrozväzových predpisov jej bývalého vedenia. „**Odborársky spor vo Volkswagene nás nijako neteší. Namiesto toho, aby sme sa venovali podstatným veciam, ako sú mzdy a lepšie pracovné podmienky pre tamajších zamestnancov, riešime konflikt, ktorý je vykonštruovaný a nie sme jeho iniciátormi,**“ uviedol k danému predsedu OZ KOVO, Emil MACHYNA.

SÚD NARIADIL Z.SMOLINSKÉMU VRÁTIŤ DOKUMENTÁCIU!

Okresný súd v Bratislave I. nariadil bývalému predsedovi Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia (VW SK) doručiť do súdnej úschovy celú, doteraz zadržávanú účtovnú dokumentáciu a dokumentáciu, súvisiacu s činnosťou tejto základnej organizácie. Súd tak vyhovel žiadosti Odborového zväzu KOVO o vydanie neod-



V EMBRACU VYJEDNÁVANIE O MZDÁCH STÁLE OTVORENÉ

(Dokončenie z 1. str.)

Nie je predsa možné, aby operátori s 10-ročnou praxou, s toľkými nadčasmi a príplatkami za riziko, zarobili v čistom 592 eur!*

DOHODNÚ SA?

Aj vďaka účasti zamestnancov na medializovanom pochode Za vyššie mzdy v Spišskej Novej Vsi i skutočnosti, že sa pod zamestnanecký priekum v podniku o podpore kolektívnych vyjednávačov podpísala vyše polovica zamestnancov s odhodlaním nevyľúčiť pri stagnácii rokovaní aj nátlakové akcie- napr. štrajk - urobil nakoniec zamestnávateľ ústretový krok.

„Pre každého zamestnanca sme od januára 2017 dohodli mzdové navýšenie o 35 eur,“ potvrdil predseda J.HOJNOŠ a doplnil: „Zároveň by zamestnanci mali mať od mája 2017 vyplatené aj 2% k mzde podľa osobného ohodnotenia, a v rámci

kladného opatrenia proti bývalému predsedovi Výboru Základnej organizácie OZ KOVO VW SK, Zoroslavovi SMOLINSKÉMU.

Zástupcovia konsolidovanej Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia sa v októbri tohto roka obrátili na súd s návrhom na vrátenie celej dokumentácie. Tú totiž neoprávnene zadržával bývalý predseda a člen OZ KOVO vo Volkswagene, Zoroslav SMOLINSKÝ. Išlo najmä o účtovnú evidenciu, dodávateľské zmluvy, evidenciu členov, ako aj internú dokumentáciu. Okresný súd Bratislava I. vydal uznesenie, v ktorom vyhovel návrhu OZ KOVO Volkswagen na vydanie neodkladného opatrenia. Dokumentáciu musí Zoroslav SMOLINSKÝ zložiť do súdnej úschovy do troch dní od doručenia uznesenia súdu na čas do rozhodnutia vo veci samotnej.

Prípomene, že Rada OZ KOVO na svojom zasadnutí dňa 11.10.2016 rozhodla o likvidácii a následnej konsolidácii Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia. O mesiac neskôr Rada OZ KOVO rozhodla aj o vylúčení bývalého predsedu Výboru Základnej organizácie OZ KOVO VW SK, Zoroslava SMOLINSKÉHO a podpredsedníčky, Jolany JULKEOVEJ z členstva v OZ KOVO. Člen OZ KOVO je totiž povinný dodržiavať stanov, vnútrozväzové predpisy, plniť uznesenia orgánov odborového zväzu a základnej organizácie odborového zväzu a podieľať sa na plnení programu OZ KOVO. V prípade bývalého vedenia Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia tomu tak nebolo a došlo k viacerým, úmyselným porušeniam vnútorných pravidiel, a následne aj zavádzajúcej a útočnej kampani v médiách.

Zoroslav SMOLINSKÝ v októbri tohto roka odmietol prevziať oznámenie o vstupe základnej organizácie do likvidácie a súčasne odmietol sprístupniť likvidátorom priestory ZO OZ KOVO VW SK v bratislavskom podniku. V médiách Smolinský priznal, že dokumentáciu si vzal so sebou.

„Som presvedčený, že pán Smolinský disponuje účtovníctvom a dokumentáciou základnej organizácie neoprávnene,“ vyhlásil vtedy šéf OZ KOVO Emil MACHYNA. „Súčasne je tu riziko, že dokumentácia bude pozmeňovaná, prípadne skartovaná. Tiež hrozí, že sa OZ KOVO dostane do omeškania napríklad s platbami.“ Aj preto zástupcovia Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia požiadali súd o vydanie vecí a dokumentácie.

„OZ KOVO už v súčasnosti obnovilo činnosť Základnej organizácie OZ KOVO v bratislavskom Volkswagene a komunikuje so svojimi členmi i s vedením podniku,“ uviedol predseda OZ KOVO Emil MACHYNA. Cieľom OZ KOVO je podľa E. MACHYNU zastupovať zamestnancov tak, aby mali dobré pracovné podmienky, korektné vzťahy so zamestnávateľom a slušné mzdy. Triesťenie odborov nikomu nepomáha. „Máme na celoslovenskej úrovni za sebou množstvo úspešných aktivít, z ktorých profitujú aj zamestnanci Volkswagenu. To by sa však nebolo podarilo ak by sme neboli silní na celom Slovensku,“ dodal za záver E.MACHYNA.

Text a foto: af

sociálneho fondu dostanú aj príspevok cca 60 eur ako konzumné v kafetárii. Dohodlo sa aj o dostupnej naviac o jeden mesiac. To všetko však bude platiť až po podpise mzdového dodatku kolektívnej zmluvy a nadobudnutí jeho účinnosti. Nadalej však s vedením rokujeme o vyplácaní letného a vianočného bonusu, kde sa nevieme pohnúť.“

A pokračoval: „Na 20. decembra máme naplánované ďalšie kolo kolektívneho vyjednávania, tentoraz za účasti sprostredkovateľa, určeného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ak sa nedohodneme, budeme postupovať v zmysle platnej legislatívy, pričom nevyklúčujeme ani ostrý štrajk.“

Nový rok môže mať teda na Spiši poriadne turbulentný úvod. Ako sa bude situácia vyvíjať, budeme aj naďalej pozorne sledovať. Firma totiž už dávnejšie avizovala, že na jar 2017 plánuje v Spišskej Novej Vsi otvoriť aj nové technologické centrum výskumu a vývoja a tieto investície by nemali ísť na úkor miezd jej terajších zamestnanov. af

RADA OZ KOVO BILANCOVALA

V dňoch 6. a 7. decembra sa vo Vysokých Tatrách stretli členovia Rady Odborového zväzu KOVO na svojom poslednom tohtoročnom zasadnutí, ktoré patrilo celoročnému bilancovaniu i kontrole uznesení z predchádzajúcich stretnutí.

Zasadnutie otvoril člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, ktorý prítomných oboznámil s programom, a následne odovzdal slovo predsedovi Rady OZ KOVO, Emilovi MACHYNOVI. Ten prítomných informoval o aktuálnych informáciách z ostatného zasadnutia Rady hospodárskej a sociálnej pomoci (trpartity), ale aj o podrobnostiach z VIII. zjazdu Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorý sa uskutočnil v polovici novembra v Bratislave (písali sme o ňom v novembrových Prioritách). Členovia Rady následne s pripomienkami odsúhlasili návrh rozpočtu OZ KOVO na rok 2017, aj s osobitným vyčlenením prostriedkov na propagáciu zväzu. Schválili tiež budúročný plán vzdelávania a s pripomienkami aj Konkretizáciu programu OZ KOVO na rok 2017.

Potom podpredsedníčka Rady OZ KOVO a zároveň hlavná vyjednávačka, Monika BENEDEKOVÁ, poinformovala o aktuálnom stave kolektívneho vyjednávania vyšších odvetvových zmlúv (informujeme v Prioritách na str.4), ale aj o prebiehajúcej kampani zväzu na podporu kolektívneho vyjednávania #Za vyššie mzdy. V tejto súvislosti odznelo podakovanie všetkým organizátorom pochodu Za vyššie mzdy, ktorý sa uskutočnil 1. decembra v Spišskej Novej Vsi. Následne odzneli informácie o pripravách na VII. zjazd OZ KOVO, ktorý sa má uskutočniť v máji budúceho roka v Žiline. Účastníci zároveň schválili odpredaj nevyužívaného rekreačného zariadenia v Tatranskej Štrbe.

Záver rokovania patrilo výkladu Stanov OZ KOVO po ich zmene ku dňu 28.9.2016 a nakoniec aj spoločnému odsúhlaseniu Vyhlásenia Rady OZ KOVO k zamestnávaniu zamestnancov z tretích krajín (celé znenie nájdete na [www.ozkovo.sk / Aktuality](http://www.ozkovo.sk/Aktuality)). Tomuto vyhláseniu predchádzala šokujúca výpoveď predsedu Výboru Základnej organizácie OZ KOVO PCAS Trnava, Milana MINARECHA, o neskutočne náročnej spolupráci s takými zamestnávateľmi prevažne z Bulharska, Rumunska či balkánskych krajín, hygienických a zdravotných problémoch pri ich adaptácii, či ich nechote alebo i neschopnosti plnohodnotne pracovať a rozširovať svoje zručnosti tak, aby ich prácu nemusel „dokončovať“ či „splovať“ slovenský zamestnanec. Nehovoriac pritom o neskutočne nízkych mzdách, ktorými sú títo zamestnanci platení.

Nakoniec sa predseda Rady OZ KOVO, E.MACHYNA, poďakoval všetkým prítomným za spoluprácu i náročný rok 2016 a poprial príjemné vianočné sviatky a lepšie a spokojnejšie prežitie roku budúceho.

Text a foto: af





KAMPAŇ ZA VYŠŠIE MZDY

AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANIA KZVS

Kolektívne vyjednávania na podnikovej i odvetvovej úrovni sú v plnom prúde a tak vám aj v decembrových Prioritách prinášame aktuálny pohľad na vývoj rokovaní o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa (KZVS) v jednotlivých segmentoch, ktoré OZ KOVO zastupuje.



HUTNICKÁ KZVS

Ani 2. kolo kolektívneho vyjednávania v hutníckom odvetví neprineslo želaný výsledok. Zamestnávateľa pozvali na rokovanie zástupcov spoločnosti TUBAPACK, s.r.o., ktorých úlohou bolo argumentačne zdôvodniť nemožnosť zvyšovania miezd v tomto podniku. Zástupcovia OZ KOVO zdôraznili,

že ide o vyjednanie na úrovni odvetvia a nie na úrovni podniku, navyše, táto spoločnosť ani zameraním svojej výrobnjej činnosti nepatrí do odvetvia hutníctva.

V závere obe strany konštatovali, že zotrvávajú na svojich pôvodných návrhoch. To znamená, že zamestnávateľi naďalej obhajujú svoj návrh na zvýšenie tarifných miezd o 1,5% (v priemere 9 eur mesačne). OZ KOVO zas presadzuje svoju pôvodnú požiadavku na 7,4%-ný nárast tarifných miezd (v priemere 43 eur mesačne).

Ak ani najbližšie, 3. kolo kolektívneho vyjednávania, naplánované na 11. januára 2017 neprinesie výraznejší posun, OZ KOVO požiada o určenie sprostredkovateľa a vyhlási štrajkovú pohotovosť v celom odvetví.

KZVS V AUTOBUSOVEJ DOPRAVE

Tak, ako u hutníkov, ani so Zväzom autobusovej dopravy (ZAD) neprineslo 2. kolo kolektívneho vyjednávania posun smerom k dohode. Obaja so-

ciálni partneri po krátkej argumentácii zotrvali na svojich pôvodných návrhoch, teda OZ KOVO požaduje 10% do tarif a 12% do priemerných miezd, zatiaľ čo ZAD navrhuje 1% do tarif a 2% do priemerných miezd. Obe strany preto konštatovali kolektívny spor s tým, že OZ KOVO podá žiadosť o určenie sprostredkovateľa.

Januárové kolo kolektívneho vyjednávania sa tak uskutočnilo pred sprostredkovateľom. Ak ani po konaní pred sprostredkovateľom nebude dosiahnutá dohoda, je OZ KOVO pripravené na kolektívne nátlakové akcie!

KZVS V SKLÁRSKOM PRIEMYSLE

Na 2. kole kolektívneho vyjednávania v odvetví sklárskeho priemyslu sa sociálni partneri oboznámili s argumentáciou k jednotlivým návrhom v KZVS. OZ KOVO deklarovalo, že pokiaľ bude zamestnávateľský zväz trvať na vypustení mzdovej časti z KZVS, stráca pre stranu zamestnancov táto KZVS význam. Zamestnávateľský zväz sa zaviazal dať definitívne stanovisko k návrhu mzdovej časti návrhu na 3. kole kolektívneho vyjednávania, ktorá sa uskutoční dňa 30. januára 2017.

Vyjednávania KZVS strojárskkej a elektrotechnickej sa od minulého kola neposunuli.

M. BENEDEKOVÁ, hlavná vyjednávačka OZ KOVO

ANKETA: POVAŽUJETE KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE ZA DÔLEŽITÉ?



TIBOR VALIK,
predseda ZO OZ KOVO
GETRAG FORD Trans-
missions Slovakia s.r.o.,
Kechnec, okr. Košice

„Naša odborová organizácia pôsobí v závode Getrag, ktorý sa zaoberá výrobou dvojspojkových automatických prevodoviek pre známych svetových výrobcov automobilov. Kolektívne vyjednanie vnímam ako ťažký proces, zväčša na úkor pracujúcich, ktorým by mali nové vyjednané výhody pomôcť. Na druhej strane sa zamestnávateľia cítia, akoby tento proces prehrali oni, lebo im vyjednané malé zvýhodnenie pre zamestnancov zníži zisky. Ale v tomto sa mýlia. Je tu motivácia zamestnancov do novej a lepšej práce, pokiaľ zamestnanci vidia a cítia u zamestnávateľa akú-takú ochotu podeliť sa o zisk. A aj pre ten malý krok sa oplatí vyjednať, lebo ktorý zamestnávateľ dá sám od seba nejaký „grajciar“. Kolektívne vyjednanie sa netýka len dvíhania plátov, ale aj viacerých sociálnych a pracovných výhod. Preto je veľká škoda firmi, kde nefungujú odbory. Na druhej strane, náš zamestnávateľ sám zistil, aké je výhodné mať vo firme odborovú organizáciu. Služime aj ako nastavené zrkadlo zamestnávateľovi.“

Naša základná organizácia v štruktúrach KOVO funguje od októbra 2006, každý rok sú rokovania ťažšie a náročnejšie. Veľa kolegov má silné reči, akoby by sa to malo robiť, a prečo to nie je tak alebo onak. Zo strany mnohých je to asi tak všetko, veď vo väčšine ani nie sú našimi členmi a zdieľajú výhody, ktoré sa nám podarilo vyjednať.

Naša základná organizácia má momentálne kolektívnu zmluvu, platnú na päť rokov - do 31. 12. 2017 - pričom každý rok vyjednáваме dodatok ku KZ. V dodatku dojednávame mzdové požiadavky, ako aj iné sociálne výhody, ktoré sa nám ukazujú ako potrebné pre zlepšenie postavenia zamestnancov v našej firme, pričom o priebehu vyjednávania sú informovaní všetci zamestnanci, nielen odborári. Vyjednávania sú veľmi náročné, často aj viac ako desaťkolové, preto k nim pristupujeme so všetkou vážnosťou a zodpovednosťou. Z roka na rok je náročnejšie kolektívne vyjednanie v náraste miest. Aj napriek týmto ťažkostiam sa nám podarilo v roku 2016 zlepšiť mzdové nároky v celkovom náraste o 2,2%, pričom sa nám podarilo zvýšiť mzdy v piatich najnižších platových kategóriách o 20 eur. Tento nárast miest sa týkal aj našich agentúrnych zamest-

nancov. Preto, aby sa nám podarilo dohodnúť taký nárast miest, museli odbory ustúpiť od iných svojich požiadaviek. To je vlastne boj, kde sa obetuje niečo za niečo. Na druhej strane nesmieme pozabudnúť, že náš zamestnávateľ má veľký záujem vyjednať kolektívnu zmluvu a tiež poskytuje zamestnancom benefity aj nad jej rámec, napríklad vo forme firemných podujatí, vitamínových balíčkov, príspevkov na teambuilding či dôchodok, ale aj ďalšie, ako sú dovolenková a vianočná odmena či ročný bonus na základe dosiahnutých výsledkov.

Či nám to stačí? Tu by sa mali zamyslieť nad sebou práve tí, ktorí z diaľky kritizujú, ale neposilnia naše postavenie. Možno by zmena mala začať práve v ich rozhodnutí.“



ĽUDOVÍT PÁLENÍK,
predseda Výboru ZO OZ
KOVO Matador - Automoti-
ve Vrábľa

„Odpoveď na otázku o dôležitosti kolektívneho vyjednávania je zdanlivo veľmi jednoduchá. Je to nielen základné právo zamestnancov, garantované Ústavou SR, ale aj nevyhnutnosť, ktorá vyplýva najmä z ostrej polarizácie ekonomických záujmov v trhovej ekonomike. Spravidlivé prerozdelenie výsledkov práce, ochrana a uspokojovanie oprávnených záujmov ľudí v zamestnaní je, tak ako pre ostatných kolegov, tak aj pre mňa dostatočnou motiváciou a výzvou, aby som sa tejto otázke naplno venoval.“

Žiaľ, len málo dnešných zamestnávateľov berie ohľad na sociálnu situáciu svojich zamestnancov, do popredia sa dostal biznis a osobné záujmy. Je to mašinéria, ktorá nehľadá na to, za akých podmienok ľudia pracujú a žijú. Ani podnikanie nie je ľahké. Hľadajú sa stále efektívnejšie nízkonákladové technológie a spôsoby práce, ktoré nahrádzajú ľudí, resp. sa využívajú neštandardné formy zamestnávania. Ochota zamestnávateľov podeliť sa o výsledky spoločnej práce je však veľmi malá, aj keď nám minimálna mzda stále habká okolo hraničné chudoby. Všeobecne konštatujeme, že len tretina zamestnancov SR dosahuje v čistom priemernú mzdu cez 680 eur a mohli by sme očakávať oveľa väčší záujem a podporu zo strany zamestnancov, ale nie je tomu tak. Niečo chciet a niečo pre to urobiť, nie je to isté. V Matadore Automotive Vrábľa, ale aj v ostatných spoločnostiach v meste, sú takí istí ľudia ako všade inde, podmienky pre prácu tiež, ale

práve preto sa tu snažíme naplniť svoje poslanie, lebo aj u nás je čo vylepšovať.“

Uzatvorenie kolektívnej zmluvy garantujú zamestnancom štandardné pracovné podmienky, každý rok vyjednáваме primeraný rast miezd zamestnancov v niekoľkých spoločnostiach. Samozrejme, je to naša základná povinnosť najmä voči odborárom a od ostatných zamestnancov by som očakával miesto falošnej vďačnosti alebo nemiestnej kritiky väčšiu solidaritu a podporu, aj keď uspokojí všetky ich očakávania nie je v našich silách. Mojm skromným želaním je, aby si všetci zamestnanci v našich podnikoch konečne uvedomili svoje postavenie námezdnjej pracovnej sily a podľa toho sa aj chovali. Postavenie zamestnanca nebolo a nikdy nebude ľahké a práve preto sa združujeme a obhajujeme svoje záujmy spolu.

Každé zvýšenie miezd je pre nás istým zadosťučinením, lebo naše slovenské mzdy nezodpovedajú rastúcej produktivite práce a výrazne zostávajú za okolitým svetom. Ukazuje sa, že mzdový rast je nevyhnutný, ale je to aj otázkou ochoty a dobrej vôle, a tiež toho, aké kroky zvolíme, aby sme to postupne zmenili.

Je koniec roka, čaká nás vyjednanie kolektívnej zmluvy pre rok 2017. Očakávania sú znova nemalé, návrhy boli predložené a čo preto urobíme - to je znova len a len na nás!“

MZDA V PRIEMYSLE SA MEDZIROČNE ZVÝŠILA

Priemerná nominálna mesačná mzda sa zvýšila v októbri 2016 oproti októbri 2015 vo veľkoobchode o 6,2 % na 857 eur, ubytovaní o 5,3 % na 672 eur, maloobchode o 4,8 % na 635 eur, vybraných trhových službách o 4,8 % na 883 eur, doprave a skladovaní o 2,9 % na 847 eur, činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 2,3 % na 396 eur a v priemysle o 1,5 % na 960 eur. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Medziročne klesla v informačných a komunikačných činnostiach o 3 % na 1716 eur, stavebníctve o 1,7 % na 649 eur a v predaji a oprave motorových vozidiel o 0,1 % na 910 eur.

Priemerná reálna mesačná mzda v októbri 2016 medziročne vzrástla vo veľkoobchode o 6,5 %, ubytovaní o 5,6 %, vybraných trhových službách a maloobchode zhodne o 5,1 %, doprave a skladovaní o 3,2 %, činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 2,6 %, priemysle o 1,8 % a v predaji a oprave motorových vozidiel o 0,2 percenta.

Sita



PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A OKIENKO O BOZP

SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU PRE NEOSPRÁVEDLIVENÚ ABSENCIU



OTÁZKA: „Mohol so mnou zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu neospravedlnenej absencie, ak som dodatočne, po uplynutí 6. týždňov, predložil potvrdenie o mojej dočasnej pracovnej neschopnosti? Môžem uplatniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru?“

ODPOVEĎ: Žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru je možné - podľa § 77 Zákonníka práce - uplatniť do dvoch mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru na príslušnom súde.

Pri odpovedi na Vašu otázku je podstatné, aký dôvod skončenia pracovného pomeru zamestnávateľ uviedol vo svojom písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Dôvod, použitý zamestnávateľom v okamžitom skončení pracovného pomeru, je charakterizovaný jeho skutkovým vymedzením. V konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru bude teda súd vychádzať zo skutkového vymedzenia dôvodu, ktorý zamestnávateľ v tomto písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru označil.

Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz.

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce, ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať! Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

Je nepochybné, že ste o existencii a trvaní prekážky v práci mal svojho zamestnávateľa upovedomiť bez zbytočného odkladu, ako náhle to bolo možné. Teda je možné predpokladať, že ak Vám v oznámení prekážky v práci nič vážne nebránilo, tak ste sa takýmto konaním mohli dopustiť porušenia pracovnej disciplíny.

Avšak ani v prípade, že ste nespĺnil svoju oznamovaciu povinnosť a zamestnávateľovi neoznámil bez zbytočného odkladu existenciu a trvanie prekážky v práci a porušil tak pracovnú disciplínu, tak to nie je možné považovať za absenciu!

Okolnosť, že zamestnanec oznámi zamestnávateľovi dôležitú osobnú prekážku v práci a preukáže jej existenciu, vrátane jej trvania, až dodatočne - po jej skončení - neznamená, že by zamestnávateľ už nebol povinný neprítomnosť zamestnanca v práci po dobu trvania prekážky v práci dodatočne ospravedlniť.

Zavinené nesplnenie oznamovacej povinnosti zamestnanca je iba porušením pracovnej disciplíny, nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie. Rozhodujúca v tomto prípade je existencia prekážky v práci a jej trvanie (rozsudok Najvyššieho soudu ČR zo dňa 3. 11. 2010, zn. 21 Cdo 4275/2009).

Základnou povinnosťou zamestnanca z pracovného pomeru je podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v stanovenej pracovnej dobe. Nепlenenie tejto povinnosti je porušením pracovnej disciplíny. Uvedený nepriaznivý následok, spojený s neprítomnosťou zamestnanca v práci, nastane len vtedy, ak

je zameškanie práce dôsledkom určitých právom uznaných skutočností, ktoré počas trvania pracovného pomeru zamestnanec bráni v plnení pracovných povinností.

V prípade tzv. dôležitých osobných prekážok v práci nie je poskytnutie voľna zamestnancom závislé od úvahy zamestnávateľa, zamestnanec poskytnutie voľna v týchto prípadoch ani nemusí žiadať, stačí iba preukázať existenciu a trvanie prekážky v práci a po dobu jej trvania je zamestnávateľ povinný neprítomnosť zamestnanca v práci ospravedlniť. Túto povinnosť preukázať existenciu a trvanie prekážky v práci má zamestnanec.

Aj keď je zamestnanec v zásade povinný oznámiť zamestnávateľovi prekážku v práci a jej trvanie bez zbytočného odkladu, táto povinnosť má iba poriadkový charakter a jej nedodržanie nemá vplyv na samotný podstatu prekážky v práci, ak je preukázaná jej existencia.

Keď zamestnanec, keď aj dodatočne, preukáže, že prekážka v práci na jeho strane v rozhodnej dobe objektívne existovala, nemôže byť jeho prípadná neprítomnosť v práci po dobu trvania preukázanej prekážky v práci hodnotená zamestnávateľom ako neospravedlnená a nemôže predstavovať porušenie pracovnej disciplíny.

Na uvedenom nič nemení ani skutočnosť, že zamestnanec oznámil existenciu prekážky v práci až dodatočne!

Aj keď zavinené porušenie oznamovacej povinnosti zamestnancom predstavuje porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnávateľ uviedol v písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru len absenciu, ktorej sa zamestnanec nemohol dopustiť a nevedel tam aj porušenie oznamovacej povinnosti, nemá by súd na takéto porušenie oznamovacej povinnosti pri posudzovaní platnosti skončenia pracovného pomeru prihliadať.

Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ
právnicička Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove

BOZP: ZÁSTUPCA ZAMESTNANCOV PRE BEZPEČNOSŤ

Aktívne zapájanie sa do riešenia úloh v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je jedným zo základných práv zamestnancov, ktoré je zakotvené v zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je osobou, ktorá má možnosť vykonávať „dohľad“ nad dodržiavaním príslušných ustanovení v oblasti BOZP.

Paragraf 19 zákona o BOZP je zamestnávateľ povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v Prílohe č. 1 zákona o BOZP, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

ZÁSTUPCA ZAMESTNANCOV PRE BEZPEČNOSŤ

JE OPRÁVNENÝ: vykonávať napr. kontroly pracovísk a overovať plnenie opatrení z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; tie môže prerokovať s odborovou organizáciou alebo so zamestnaneckou radou, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore pod podmienkou, že sa nevyzradia utajované skutočnosti chránené osobitnými predpismi; spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov; ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru alebo zúčastňovať sa na rokovaní organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovania príčin vzniku pracovných úrazov, chorôb z povolania a ďalších udalostí podľa § 17, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných príslušným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol a plnení uložených opatrení, meraní a

hodnotení, či predkladať pripomienky a návrhy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru pri výkone inšpekcie práce alebo dozoru u zamestnávateľa.

Zákon o BOZP v prípade, že u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, teda priznáva odborovej organizácii právo navrhnúť zamestnávateľovi zamestnancov, ktorí budú vykonávať túto funkciu. Právo navrhnúť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť má konkrétne príslušný odborový orgán. Následne je zamestnávateľ povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

Povinnosť zamestnávateľa vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť na základe návrhu odborového orgánu je daný explicitne. Nejedná sa teda o povinnosť, ktorá si vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu. Zároveň je nutné si uvedomiť, že zákon o BOZP upravuje v §19 ods. 2 minimálne počty zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (jeden zástupca zamestnancov pre BOZP u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v Prílohe č. 1 zákona o BOZP, môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov). Vzhľadom na vyššie uvedené ustanovenie, má odborová organizácia možnosť navrhnúť na vymenovanie zástupcov zamestnancov aj viac osôb ako je zákonom stanovený minimálny počet.

Na základe vyššie uvedeného má zamestnávateľ povinnosť vymenovať všetkých zamestnancov, ktorých mu navrhli odborové orgány, za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, napriek tomu, že ich počet prevyšuje minimálny počet zástupcov stanovený zákonom o BOZP. Zamestnávateľ teda nemá právo odmietnuť vymenovať navrhnutú osobu, resp. osoby.

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

Postup pri nevyhovujúcich mikroklimatických podmienkach na pracovisku

Na základe podnetu predsedu Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., Stanislava L'UPTÁKA, ktoré predniesol na novembrovom zasadnutí Rady OZ KOVO v Žiline - v súvislosti s neúnosnými mikroklimatickými podmienkami na vnútorných pracoviskách počas chladného obdobia zimných mesiacov, ktoré zamestnávateľ odmietal riešiť a teplotu na pracovisku ponechával pri trieste práce 1c na úrovni 10 až 12 stupňov Celzia. Odborový zväz KOVO inicioval stretnutie so zástupcami Úradu verejného zdravotníctva SR v Bratislave, aby orgán dozoru určil stanovil zákonný postup pri tomto stave.

Výsledkom stretnutia bolo stanovenie odporúčaného postupu pre zamestnancov a zástupcov zamestnancov. Tí sa majú v prvom rade obrátiť na príslušný pracovný zdravotný službu (vykonávateľa zdravotného dohľadu), ktorá v podniku pôsobí, aby tento problém začala riešiť. Pri prieťahoch v konaní je nutné následne osloviť orgány štátneho dozoru - Regionálny úrad verejného zdravotníctva alebo Úrad verejného zdravotníctva SR v Bratislave - aby sa podnetom zaoberali a v zmysle platnej legislatívy sa vyjadrili k danému stavu s odporúčaním pre zamestnávateľa. Aj špecialisti BOZP na metodických pracoviskách OZ KOVO Vám poskytnú pomoc pri vzniku takéhoto nepriaznivého stavu.

Ladislav FILIPKO, špecialista BOZP na Metod. pracovisku OZ KOVO B.Bystrica



Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

AUTOMOBILKY K NÁM ŠTAHUJÚ VÝROBU

Motor slovenskej ekonomiky zvýši obrátky. Britský Jaguar Land Rover bude totiž v novej fabrike pri Nitre vyrábať svoju vlajkovú loď. Ide o športovo-užitkový model Discovery. Slovensko tak získa výrobu ďalšieho prestížneho vozidla. „Nový Discovery je zákazníckym hitom, čo potvrdzuje naše rozhodnutie začať vyrábať tento automobil ako hlavný produkt slovenskej fabriky, popri jeho výrobe v Solihulle vo Veľkej Británii,“ uviedol výrobný riaditeľ Jaguaru Land Rover, Wolfgang STADLER. Zároveň potvrdil, že výroba v slovenskom závode odštartuje v roku 2018. Vďaka investícii za jednu miliardu líbier vznikne 2800 pracovných miest a nepriamo aj práca pre 15-tisíc ľudí. Ponúkané platy presiahnu 1200 eur mesačne. Na slovenské pomery nadpriemerné mzdy sú stále 5-násobne nižšie ako platy na podobných pozíciách v Británii.

Aj tri zabehnuté automobily stavili pri najpredávanejších vozidlách na Slovensku. Žilinská Kia vyrába najžiadanejšie SUV vozidlo na európskom trhu Kiu Sportage, bratislavský Volkswagen model VW Touareg a trnavský PSA Peugeot Citroën nový model C3.

Predsudky o kvalite produktov zo strednej a z východnej Európy sú preč. Slovensko vďaka tomu získa slušne platené pracovné miesta a výzvou je priťahovať aj výskum. Výroba prestížnych vozidiel je výhodná aj v prípade krízy, počas ktorej je trh luxusnejších áut odolnejší. Hovorí sa tiež o možnom príchode piatej automobilky. Slovensko zvažoval naposledy japonský Nissan, ktorý sa však zatiaľ rozhodol zostať v Británii. Vláda v prípade piatej automobilky hovorí o najlepšom umiestnení na východe Slovenska.

NEDOSTATOK KVALIFIKOVANEJ SILY

Výroba však čoraz viac naráža na nedostatok vzdelanej pracovnej sily. V trnavskej automobilke PSA Peugeot Citroën prijímajú okolo 1200 ľudí pre rozbehnutie výroby nového Citroënu C3. Vozidlo má ambíciu stať sa najpredávanejším autom v triede B a fabrika kvôli nemu chystá aj nepretržité víkendové zmeny. Problém s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily pomáha automobilke riešiť aj vláda zaplatením školenia 200 nezamestnaných. „Všade počúvame reči o nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, ale ľudia dovezení z Rumunska a Bulharska väčšinou nie sú žiadni špičkoví odborníci. Slovenskí operátori výroby z fabriky odchádzajú hlavne pre nízke mzdy. Z našej výrobnéj linky každú minútu zide nové auto a ľudia za ťažkú manuálnu prácu dostávajú 700 až 750 eur v čistom. V tom je už zarátaný aj trinásť plat a splnenie dochádzkových bonusov,“ povedal šéf odborov trnavskom závode PSA Peugeot Citroën, Milan MINARECH.

MÁLO KVALIFIKOVANÝCH ĽUDÍ POTLAČÍ MZDY NAHOR

Budúci rok by sa mal na trhu práce niesť v znamení ďalšieho rastu ekonomiky. Budú pribúdať nové pracovné miesta, platy by sa mali zvyšovať, no prehlbovať sa bude aj súčasný nedostatok dostupnej pracovnej sily na trhu. Firmy sa čoraz častejšie po pracovníkoch obzerajú v zahraničí.

„Očakávame, že tento vývoj bude markantný najmä v prvej polovici nadchádzajúceho roka. Neskôr už môže prísť k miernemu spomaleniu na trhu práce, keďže ten bude v čoraz väčšej miere narážať na mantinely v podobe nedostatku kvalifikovaných pracovníkov,“ hovorí predseda predstaviteľstva a generálny riaditeľ McROY Group Luboš SIROTA.

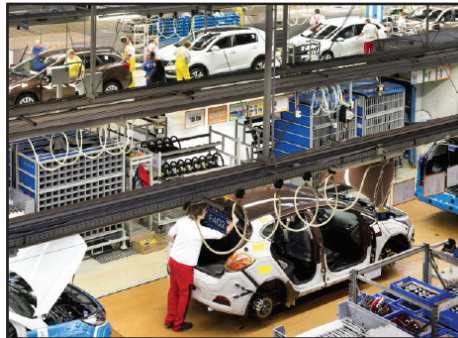


Miera evidovanej nezamestnanosti by mohla klesnúť pod úroveň deviatich percent, no zásadný pokles

Podľa údajov Európskeho štatistického úradu sú priemerné čisté mzdy v Rumunsku a Bulharsku na výške 346 eur, respektíve 325 eur za mesiac. „Pre robotníkov z týchto krajín sme platovo zaujímaví a ochota pracovať za nižšie mzdy je hlavným dôvodom ich zamestnania sa v našom závode. Ak by vedenie viac investovalo do miezd operátorov, určite by nemalo problém nájsť dost' Slovákov,“ dodal M. MINARECH.

Automobilka Kia sa pripravuje na výrobu nového typu motora. „Asi ako každá domáca fabrika bojujeme s nedostatkom zamestnancov vo výrobe. Veľmi veľa ľudí pride a po pár dňoch odíde zo zamestnania. Mnohí ľudia si spočítajú, že sa im za súčasné mzdy neoplatí tak ťažko pracovať, a podajú výpoveď. Preto sa v rámci kolektívneho vyjednávania snažíme dohodnúť nové bonusy pre nastupujúcich zamestnancov,“ povedal Miroslav CHLÁDEK, predseda odborov v Kia Motors Slovakia. „Rozbehli sme kolektívne jednanie o zvyšovaní plátov a navrhujeme zvýšenie plátov výrobných zamestnancov o desať percent a administratívnych o sedem percent. Nominálne ide o rovnakú sumu, keďže ľudia v administratívnej zarábajú viac ako robotníci vo výrobe. Celkovo sú aktuálne priemerné mzdy v závode 1300 eur v hrubom,“ dodal M. CHLÁDEK.

Aj v bratislavskom závode Volkswagenu aktuálne pracujú na dokončení novej karosárne Porsche Cayenne. „Budúcnosť slovenského automobilového priemyslu je v nabíhaní digitálnych technológií a čoraz väčšom nasadzovaní robotov. Táto zmena sa udeje bez toho, či sa nám to páči, alebo nie. Preto je dôležité začať pripravovať kvalifikovanú pracovnú silu, schopnú pracovať s



novými technológiami. No a tiež začať viac ťahať na Slovensko aplikovanú vedu a výskum,“ uzatvára prezident Zväzu automobilového priemyslu (ZAP) SR, Jaroslav HOLEČEK. SITA

VIANOČNÉ ODMENY BUDÚ BOHATŠIE. KTO ICH DOSTANE?

Mnohí zamestnanci sa v decembri tešia na vyššie výplatné pásky, v ktorých býva zarátaná vianočná odmena. V roku 2016 vzrástla priemerná výška 13. platu ako aj koncoročné odmeny oproti vlaňajšku približne o 10 percent, uviedol server Platy.sk. Zároveň sa tiež zvýšil podiel ľudí, ktorí sa môžu týmito benefitmi pochváliť.

Z analýzy vyplýva, že koncoročné odmeny na Slovensku dostáva 26 percent zamestnancov a ich priemerná hrubá výška sa pohybuje na úrovni 695 eur. Takzvané vianočné odmeny tvoria v priemere 75 percent základnej mzdy.



Čo sa týka trinásteho platu, dostáva ho 17 percent zamestnancov a jeho priemerná výška je 743 eur. Táto suma predstavuje 80 percent základnej mzdy.

„Zatiaľ čo koncoročné odmeny sú vyplácané na základe dobrovoľnosti zo strany zamestnávateľa, trinásť plat je nárokovateľná zložka mzdy, pretože je dohodnutá v pracovnej, či kolektívnej zmluve, kde sa spoločnosť zaväzuje, že zamestnancovi takúto odmenu na konci roka vyplatí,“ uviedol produktový manažér portálu Miroslav DRAVECKÝ.

Najštedrejšie sú banky a poisťovne

V odvetviach sú pri odmenách najštedrejšie finančné a poisťovacie služby. Tam odmeny dosahujú výšku až 115 percent základnej mzdy zamestnancov a týkajú sa 34 percent ľudí pracujúcich.

Podiel zamestnancov, ktorí sa môžu v decembri tešiť na lepšiu výplatu, je vyšší aj v spoločnostiach, zaoberajúcich sa dodávkou elektriny, plynu, vody a odpadovým hospodárstvom, ale aj vo firmách s priemyselnou výrobou a spoločnosťami, podnikajúcimi v oblasti informácií a komunikácie.

Naopak, najmenej týmito benefitmi odmeňujú firmy v odvetví ubytovania a stravovacích služieb.

TASR

nie je pravdepodobný. Dôvod je jednoduchý. Na Slovensku nemáme dost' kvalifikovaných ľudí. Výsledkom môže byť aj to, že platy na kvalifikovaných pozíciách budú rásť, no ľudia s nízkou kvalifikáciou si budú prácu hľadať naďalej ťažko.

TOP ŽIADANÉ POZÍCIE

Nové pracovné miesta by mali vznikáť predovšetkým v priemysle. Najsilnejšími odvetvami z tohto pohľadu budú automobily a strojárstvo. Dynamický rast sa očakáva aj v doprave a logistike, či centrách zdieľaných služieb. Pokračovať bude silný dopyt po IT špecialistoch, ktorých dnes na trhu chýba odhadom viac ako 20-tisíc. Medzi najžiadanejšie pozície budú patriť aj operátori výroby, programátori CNC strojov, kontrolóri kvality, zvárači, vodiči vysokozdvížnych vozíkov, skladníci alebo obrábači kovov.

Z regionálneho hľadiska bude dopyt najvyšší na západnom Slovensku, predovšetkým v okolí Bratislavy, Trnavy, Trenčína a Nitre. Podobne silný náborový apetít by mali mať aj spoločnosti v regióne Košíc. Tento vývoj potvrdzujú aj výsledky Job Market Ratingu za 4. kvartál roku 2016. V ňom sa vyše polovica oslovených

firiem vyjadrila, že plánuje zamestnancov naberať hoci aj s cudziny a iba necelá štvrtina podnikov odmieta prijímanie zamestnancov z cudziny.

MZDY PORASTÚ

Náborový apetít firiem v kombinácii s nedostatkom pracovnej sily by mal zvyšovať tlak na rast plátov. Hoci zamestnanosť by mala rásť už pomalším tempom než v roku 2016, rast miezd by sa mal ešte zvýšiť. Dá sa preto očakávať, že priemerné platy by sa mohli medziročne zvýšiť až o takmer 4 percentá.

Najrýchlejší by mal byť v ekonomicky najsilnejších regiónoch, ktoré už dnes trpia nedostatkom pracovníkov. „Preto nemôžeme očakávať, že by v roku 2017 došlo k zásadnejšiemu vyrovnávaniu regionálnych rozdielov. Práve naopak, príjmové nožnice sa môžu ešte viac rozširovať,“ upozorňuje L. SIROTA.



VIANOČNÉ ZVYKY A TRADÍCIE

Najkrajšie a najbohatšie zvyky a tradície sa na Slovensku udržiavajú od sviatku Vianočného až do Nového roka. Prejavujú sa v nich dávne oslavy zimného slnovratu i náboženské sviatky narodenia Ježiša Krista. Na Štedrý deň, jeden z najkrajších dní v roku, sa tešia všetci bez rozdielu veku. Je to moment, kedy sa môžeme po roku opäť v neopakovateľnej atmosfére stretnúť so svojimi blízkymi pri jednom stole i nádielke darčiekov od Ježiška.

Na Štedrý deň - 24. decembra - začíname sláviť Vianoce. Na východnom a čiastočne aj strednom Slovensku sa tento deň nazýva „vilija“ alebo „vigilija“, čo znamená „predvečer sviatku“. Naši predkovia poznali aj názov „Kračún“ - čiže krátky deň a pripisovali mu veľký kresťanský

význam i zvláštnu moc, a preto sa v tento deň dodržiavalo množstvo zvykov a magických úkonov. Mali zaisťiť predovšetkým bohatú úrodu, dobrú úžitkovosť domácich zvierat a tiež zdravie a šťastie rodiny.

DARČEKY A PÔST

Štedrý deň, resp. večer je u nás známy od 14. storočia a ako napovedá názov, spojený je najmä s obdarovaním.

Bol však aj pôstnym dňom, počas ktorého sa jedlo málo a výlučne bezmäsité pokrmy. Väčšinou sa nesmelo nič jesť z jedál, určených na večeru. Malým deťom sa sľubovalo, že ak vydržia do večera nejest', uvidia na stene zlatú krokvu, koníka, koč či prasiatko. Pri vianočných zvykoch sa veľmi často požadoval úplný pôst až do chvíle, keď sa ukázala na oblohe prvá hviezda. To bol signál, že rodinu už môže zasadiť k štedrovečernej hostine. Ľudia sa po celý tento deň snažili kontrolovať svoje konanie, pretože sa verilo, že kto ako prežije tento deň, tak bude žiť a robiť po celý budúci rok. Kto v tento deň ráno, ešte pred jedlom kýchol, mal sa



Križovky s úsmevom

Po Štefánskej zábave budí mama syna: - Vstávaj do kostola! - Mama, ja nejdem! - Hovorím ti, vstávaj! - Joj, mamo, mne sa nechce.... kamaráti nejdú a ja musím? (Dokončenie tvorí tajničku križovky.)					zatina	tlačová agentúra Kene	značka pre abtesla	2. časť tajničky	príčajpnú, prírazia
					boj. trofej Indiánov				
					rod stromov				
Pomôcky: kata, lumi- typ, kidus, em,sebum	hovoríš nosom (expr.)	nerasťná zložka fosfátov	citoslovce odporu	stredný útočník skutočné prostredie					
továreň (hovor.)							trestaj bitkou zaplavujem		
sústredená na istú vec, uprená							zazri, zbadaj križenec šeliem		
3. časť tajničky					vždyzele- ný krik robíme masáž				
značka pre nit			sádzací stroj sultánsky palác						
zvýšený tón E				usádza sa tuhé palivo					
štekot					tykajúca sa supov okrasné čerešne				
Pomôcky: apatit, serail, KNA, Eol	pečiem na povrchu	pokrýva sa rosou trojitá (zastar.)						druh nerastu	zamieša, primieša
české mužské meno							rímske číslo 1505 kožný maz, loj		
mužské meno							štvorček (typ.) plytšia nádoba		
staro- grécky boh vetrov				zajem si (zried.) oxid platnatý					
značka pre kilojoule			úderom prerazme otravné látky						
1. časť tajničky									
malé množstvo					Emanuela (dom.)				

dožiť vysokého veku. Črepy v tento deň predpovedali nešťastie v rodine. Rovnako sa v tento deň nesmela zavesiť opraná bielizeň, pretože sa verilo, že ten, komu patrí, čoskoro umrie.

Podľa tradície sa malo na stole objaviť „deväťoro jedál“ zo všetkého, čo sa počas roka urodilo. Viacerým jedlám sa prisudzoval magický význam a na stole nesmel chýbať chlieb, vianočka, cesnak a cibula. Súčasťou večere boli i čerstvé jablká a orechy. Štedrý deň, rovnako ako Božie narodenie (25. 12.) a Nový rok, boli považované za začiatok novej etapy života...

ŠTEDRÁ VEČERA

Podľa starých vianočných zvykov sa pod obrus na štedrovečernom stole dávali šupiny z kapra alebo peniaze. Niekde sa šupiny kladli pod taniere a peniaze pod obrus. Oba zvyky však znamenali jediné, aby ich rodina mala v budúcom roku dostatok.

Štedrá večera bola odjakživa rodinnou záležitosťou. Predchádzala jej spoločná modlitba, po ktorej gazdina namočila do medu strúčik cesnaku a urobila ním krížik na čelo mužovi a deťom. Gazda potom rozkrojil najkrajšie jablko a každému z neho dal kúsok. Znamenalo to, že rodinu tvorí každý jej člen, ako kúsky tvoria celé jablko. Ak sa po prekrojení z jadrovníka vytvorila hviezda, znamenalo to šťastie a zdravie, ak krížik, potom rodinu „navštívila“ choroba alebo dokonca smrť.

V rodinách, dodržiavajúcich tradície, sa štedrovečerné hodovanie začínalo jedením obľátky s medom, resp. aj cesnakom, prípitkom a kapustnicou, ale niekde bývalo zvykom namiesto klasickej kapustnice podávať aj hribovú, či šošovicovú alebo hrachovú polievku, pretože tieto strukoviny symbolizovali blahobyt, teda toľko peňazí



ako šošovice či hrachu v hrnci, kde sa polievka varila.

Štedrý večer bol vždy opradený rúskom tajomstva a vianočných povier. Na stole musel byť prestretý páry počet tanierov, pri nepárnom by si pre posledného stolovníka prišla smrť. V niektorých regiónoch sa tiež uchoval zvyk prestierať o jeden tanier a príbor navyše pre prípad, že by počas večer prišiel náhodný hosť. Touto formou sa však niekde vzdávala aj úcta zosnulému členovi rodiny, ktorý v tom roku zomrel.

Od štedrovečerného stola sa nesmel počas večer odbiehať, čo platilo aj pre gazdinu, aby „vinník“ do roka nezomrel. Preto bolo vždy všetko jedlo buď na stole, alebo v jeho bezprostrednej blízkosti.

V období Vianoc slobodné vydajactívne dievčatá hádzali topánku za hlavu smerom k dverám. Ak sa špička topánky otočila smerom ku dverám, bolo to znamenie, že dievča sa do roka vydá. Ak ku dverám smerovala päta topánky, dievča zostalo ešte jeden rok slobodné.

Magická moc sa pripisovala vianočnému pečivu. Na Štedrý deň ešte pred svitaním pekli gazdiné vianočné pečivo. Podľa zaužívanej tradície muselo byť obradové pečivo hotové ešte pred východom slnka a čo bolo ešte dôležitejšie, gazdiné museli mať pečivo hotové ako dar pre koledníkov. Po vymesení cesta na vianočné pečivo a chlieb si gazdina pouiterala ruky o ovocné stromy, aby na budúci rok dobre rodili. Často z upečeného pečiva vyhadzovali sľepkac, aby dobre znášali vajcia. Bývalo tiež zvykom piecť z vody a múky figúrky domácich a hospodárskych zvierat. Tie potom hospodár zavesil nad chliev, stajňu, kurník i psiu búdu, aby zvieratá v novom roku dobre prosperovali.

V katolíckych rodinách sa mäso mohlo jesť až po polnoci. V evanjelických obciach sa tento deň varievala kapustnica s klobásou a čerstvým či údeným bravčovým mäsom. V mnohých oblastiach bývala však aj štedrovečerná večera skromná a často, najmä z nedostatku, veľmi improvizovaná.

Po večeri ožíval ruch nielen v domácnostiach, ale aj na ulici pred domami. Pod oknami mládež spievala vianočné piesne a každého, kto prišiel spievať pod okná, domáci obdarovali.