

# pri ority



## MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO

XXIV. ročník

28. 1. 2016

1

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

- V štrajkovej pohotovosti v Detve i na Orave – str. 1 a 2
- Rozhovor s premiérom R.Ficom – str.3
- Aké zmeny nás čakajú v roku 2016 – str.5

### PRÍHOVOR PREDSEDU OZ KOVO

Je tu začiatok nového roka a ten nemôže byť len vo forme očakávaní. Musí to byť kontinuita a príprava na to, čo nás čaká, aby sme zvládli všetky veci a okolnosti tak, aby život, ktorý žijeme, bol lepší a kvalitnejší - najmä v tých oblastiach, na ktorých nám najviac záleží.

Musíme vedieť, či si chceme život plánovať sami, alebo nám ho naplánujú iní. Ovlplyňovať vlastné kroky a hľadať tú správnu cestu, je niekedy veľmi ťažké, ale verím, že človeka to oveľa viac naplní, ako keď len plní ciele iných.



Ak má človek v živote svoje poslanie a svoj cieľ - či už spoločný alebo zdieľaný - má určite väčšie šťastie a lepšiu náplň svojho života. V dnešných časoch to pritom vôbec nie je ľahké, a to preto, že bohatí ľudia,

ktorí vlastnia kapitál, zabudli na slová „dost“ a „stačí“.

Ak chceme nastaviť rovnováhu, tak sa nestačí len pozeráť a konštatovať, prípadne požadovať, ale musíme sa o to aj osobne pričiníť.

Som presvedčený, že viera v to, čo robíme a nádej, ktorú máme, nám dá dostatok sily na to, aby sme zvládli všetko, čo nás v budúcnosti čaká, nielen v tomto roku, ale i ďalších.

Mali by sme zabudnúť na pochybnosti a strach, lebo tie ľudí väčšinou oslabujú. Ak chceme byť partnermi, tak musíme byť dostatočne silní, aby nás aj druhá strana rešpektovala a bola presvedčená, že si vieme obhájiť svoje hodnoty.

Určite nebudeme vedieť vyriešiť problémy každého človeka, ale môžeme ľuďom zaručiť, že budeme pri nich stáť v dobrom aj v zlom.

Ak chceme, aby fungovala demokracia a jej princípy, musíme mať čo najviac slobodných ľudí, nielen politicky, ale aj sociálne.

Slobodní a sociálne nezávislí ľudia veria v slobodnú budúcnosť. Chudobným je to mnohokrát jedno. Veria tým, ktorí im dajú nádej, mnohokrát hocikáku, pričom veľakrát ponúkajú len anarchiu.

Preto v odboroch aj v ďalšom období budeme pokračovať v kolektívnom vyjednávaní, v zlepšovaní pracovno-právnej legislatívy, v sociálnych štandardoch a vo všetkom tom, čo zlepší kvalitu života čo najväčšiemu počtu ľudí.

Politika nemôže byť len sama pre seba, musí smerovať k zlepšovaniu životnej úrovne, inak stráca zmysel.

Čím sa musíme zaoberať, sú aj medzilidské vzťahy. Z nášho života sa stráca noblesa, tolerancia a vzťahy sú mnohokrát riešené skôr konfliktom, ako kompromisom.

Pokiaľ ľudia budú mať v srdci prázdno, ani ich nápadly nebudú stáť za veľa.

Prajem všetkým do nového roka najmä dobré nápadly, správne rozhodnutia, kúsok odvahy, pevné zdravie, dobrý pocit z vykonanej práce nielen v zamestnaní, ale i v odborovej činnosti.

Emil MACHYNA



Milí čitatelia,  
v novom roku 2016 vám želáme  
veľa zdravia, šťastia, radosti a spokojnosti,  
aby ste stretávali len samých dobrých ľudí,  
sprevádzali vás pozitívne správy a tešili splnené sny.  
Všetko dobré praje  
Redakcia Priorít.

## V DETVE PRIPRAVENÍ NA ŠTRAJK!

V spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, sa schyľuje k štrajku. Dôvodom je nevyplatenie časti mzdy za december 2015 vyše tisícke zamestnancov v riadnom výplatnom termíne, určenom platnou kolektívnou zmluvou na 14. januára tohto roku. Nevyplatená výkonnostná odmena predstavuje v decembrovom čase dovoleníek v priemere 100 eur v hrubom na zamestnanca. Zamestnanci podniku preto vstúpili 15. januára do štrajkovej pohotovosti.

Zástupcovia odborov zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. Detva označili správanie vedenia spoločnosti za nekorektné a protiprávne. Ako zdôraznil predseda základnej organizácie, Stanislav ĽUPTÁK, skutočnosť, že nevyplatenie tzv. výkonnostných odmien zamestnancov zamestnávateľ vopred s odbormi neprerokoval, ale ich len informoval, považujú za vznik kolektívneho sporu podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Za neštandardný označil aj spôsob informovania – najskôr im vedenie oznámilo, že decembrové výkonnostné odmeny doplatia zamestnancom vo februári, neskôr, že až keď to ekonomická situácia firmy dovoľí. „My vieme, že spoločnosť má určité problémy. V príprave kolektívnej zmluvy na tento rok sme ale prejavili veľkú mieru tolerancie. Súhlasili sme s tým, aby sa nezvyšovali mzdy a znížili sme mnohé nároky, napríklad na odstupné. Pravidlá priznávania výkonnostnej odmeny však ostali nezmenené a prvé rozhodnutie, ktoré zamestnávateľ v januári jednostranne, bez predchádzajúceho rokovania s nami urobil, bolo, že nepriznal zamestnancom túto zložku mzdy,“ dodal odborový predák, Stanislav ĽUPTÁK.

zamestnancom do 1.februára nedoplatia - sú ochotní vstúpiť aj do ostrého štrajku. „My sme pripravení aj na takúto možnosť bránenia nárokov zamestnancov. V prípade vyhlásenia štrajku zamestnanci prestanú pracovať a nezačnú, pokiaľ zamestnávateľ neopraví chybu, ktorú spravil,“ doplnil S.ĽUPTÁK.

### VEDENIE DÔVODY NEUZNÁVA

Vedenie strojární vo svojom stanovisku uviedlo, že pre negatívne hospodárske výsledky, zapríčinené poklesom cien a objemov výroby v strojárskom priemysle, muselo konsolidovať



výdavky. Podľa ustanovení platnej Kolektívnej zmluvy je jednou z možností na zníženie personálnych nákladov aj krátanie výkonnostných odmien, ktoré majú povahu doplnkov mzdy a ich výška sa prehodnocuje aj na základe dosahovaných pracovných a ekonomických výsledkov z predchádzajúceho mesiaca. Strojárne tiež zdôrazňujú, že zaručenú mzdu zamestnancom vyplatili, no výkonnostná odmena nie je nárokovateľnou zložkou mzdy a jej nevyplatenie nemôže byť dôvodom na vyhlásenie štrajkovej pohotovosti. „V celom rozsahu odmietame existenciu kolektívneho sporu, ktorý by mohol viesť k legálnemu štrajku, ktorý - ak bude vyhlásený, (Pokračovanie na 2. str.)



### AK NEDOPLATIA MZDY, BUDE ŠTRAJK

Aj preto sa zamestnanci rozhodli 15. januára tohto roku vstúpiť do štrajkovej pohotovosti a - ak sa nevyplatené výkonnostné odmeny

## ŠTRAJKOVÁ POHOTOVOSŤ NA ORAVE

Na Orave, v spoločnosti YANFENG Slovakia Automotive Interior Systems, spol. s r.o. Námestovo, vyhlásili zástupcovia odborov dňa 16. decembra 2015 štrajkovú pohotovosť. Dôvodom je neúspešné kolektívne vyjednanie Dodatku kolektívnej zmluvy o navýšení miezd zamestnancov pre rok 2016. Vyjednanie začalo predložením návrhu 2. októbra 2015 a ani po siedmich kolách nedospeli zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľa k dohode. Preto vstúpili v polovici decembra zamestnanci do štrajkovej pohotovosti.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Nižná, Marián CVANCIGER, ktorý v tomto podniku odbory zastupuje, „požiadavka zamestnancov hovorila o 20%-nom navýšení miezd pre rok 2016, čo zamestnávateľ neprijal. Rovnako, ako posledný kompromisný návrh odborov, aby sa tarifná mzda zamestnancov navýšila o 50 eur mesačne.“

V spoločnosti YANFENG, ktorá patrí čínskemu investorovi, pracuje takmer 1000 zamestnancov, z nich je 320 agentúrnych. Zaoberajú sa výrobou interiérových častí do automobilov. Priemerná mesačná mzda výrobných pracovníkov, vrátane nadčasov, je 660 eur v hrubom. Kolektívna zmluva v podniku platí od 1. júla 2015 do 31. decembra 2016. V závere minulého roka sa mala - v rámci Dodatku ku kolektívnej zmluve - špecifikovať už len mzdová časť.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, na základe žiadosti miestnej odborovej organizácie zo dňa 19. januára 2016, určilo sprostredkovateľa na riešenie sporu o uzatvorenie Dodatku mzdovej časti kolektívnej zmluvy na tento rok. Kolektívne vyjednanie - už pred sprostredkovateľom - by sa tak malo uskutočniť v najbližších dňoch.

(af, M.Cvanciger)



Najbližšie číslo PRIORÍT  
vyjde 25. 2. 2016

## V DETVE PRIPRAVENÍ NA ŠTRAJK!

(Dokončenie z 1. str.)

pôjde o iniciatívu predsedu odborov Stanislava L'UPTÁKA so všetkými právnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú,“ uvádza sa v stanovisku.

Napriek tomu sú však zamestnanci odhodlaní brániť si svoje práva. O štrajku a spôsobe, akým bude prebiehať, bude v závere januára rokovať Výbor ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s.

Spoločnosť PPS Group, a.s. Detva, zamestnáva okolo 1.500 zamestnancov. Výroba sa orientuje predovšetkým na banskú techniku a

stavebné stroje. Priemerná mesačná mzda bola v minulom roku 989 eur. Ročný obrat spoločnosti dosahuje približne 41,2 miliónov eur. Za posledné dva roky sa vedenie spoločnosti menilo celkom 4-krát. Problémy s nevyplatením miezd však mala spoločnosť už aj v minulosti. V roku 2002 sa odborári pre nevyplatenie miezd dostali do súdneho sporu so zamestnávateľom a ten sa ťahal dlhých sedem rokov. Ľudia však vydržali a nakoniec sa spor pre nich skončil úspešne.

Text a foto: A.FAKOVÁ

## U.S. STEELE KOŠICE V ÚSPORNOM REŽIME

Ceny ocele a železnej rudy stále klesajú a dostávajú sa pod cenový tlak. Aj táto skutočnosť ohrozuje nášho najväčšieho zamestnávateľa na východe Slovenska, U.S. Steel Košice. Spoločnosť, ktorá zamestnáva vyše 10 tisíc ľudí, pristúpila od 1. januára tohto roku k úsporným opatreniam. Týždenný pracovný čas zamestnancov sa skrátil na 4 pracovné dni. Za piaty deň poberajú náhradu mzdy vo výške 60% svojej základnej mzdy. V tomto režime majú zatiaľ zotrvať jeden mesiac.

Situácia sa však zrejme tak rýchlo nezastabilizuje. Podľa ekonomických analýz odborníkov z Banky Citigroup sa očakáva, že cena železnej rudy sa v tomto roku prepadne na 35 dolárov za tonu, čo je menej, ako bola jej hodnota v krízovom roku 2008 (vtedy to bolo 37 eur za tonu). Tento stav má údajne zotrvať až do roku 2018.

„Pokles cien vstupnej suroviny je len plusom pre oceľiarov. Problémom sú dlhodobo nízke ceny ocele, ktoré znižujú tržby a marže. Problémom je, keď ceny klesajú pre nízky dopyt a previs ponuky. Teda nízke ceny sú len odzrkadlením slabého dopytu,“ hovorí analytik J&T Banky Stanislav PÁNIS. Oceľiarov takisto trápi obmedzovanie investícií ropných firiem do vlastných prevádzok, čo znižuje ich dopyt po rúrach. Tu je zas dôvodom nízka cena ropy.

### V EURÓPE SA PREPÚŠŤA, BUDE SA AJ U NÁS?

„Situácia v hutníctve na Slovensku a v Európe je naďalej veľmi zložitá. Spôsobuje ju dovoz veľkého množstva ocele z mimoeurópskych krajín za dumpingové ceny, čo má za následok časté rušenie pracovných miest v oceľiarskom priemysle,“ vyjadril sa k danému predsedu Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ. Oceľiarske asociácie Eurofer a industriAll nedávno uviedli, že len za december minulého roka stratil tento sektor v Európskej únii 5 tisíc pracovných miest. Kríza je podľa nich veľkou hrozbou pre všetkých 330 tisíc zamestnancov odvetvia, ktorých počet sa od roku 2008 znížil o viac ako 85 tisíc ľudí.

„Cena železnej rudy sa za rok 2015 prepadla o 40 percent a klesala už tretí rok po sebe. Spoločnosti s nižšími nákladmi, napriek poklesu čínskeho dopytu po oceli, navyšovali svoju produkciu,“ tvrdia analytici Citigroup. Najväčším ťažiarom Brazílie a Austrálie nízke ceny nateraz neprekážajú. Pre veľkých producentov s nízkymi nákladmi nie sú aktuálne nízke ceny rudy likvidčné, pretože ich môžu nejaký čas akceptovať. Problémy však majú menší ťažiar s vyššími nákladmi.

Ani U.S. Steel Košice sa tak zrejme problémy nevyhnú. Keďže prepúšťaniu bránila platná kolektívna zmluva, uzavrelo vedenie firmy s Radou odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice v utorok, 19.1.2016, Dodatok ku kolektívnej zmluve. V rámci neho môžu zamestnanci, ktorí v spoločnosti pracovali minimálne 5 rokov a sami požiadajú o uvoľnenie zo zamestnania, dostať pri odchode vyplatených 10 mesačných plátov. „Podmienkou dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom je však zrušenie tohto pracovného miesta,“ dodáva predseda Rady odborov, Mikuláš HINTOŠ s tým, že v minulosti sa už podobné situácie uskutočnili. „Uvedomujeme si vážnosť celej situácie, ktorá sa podpisuje pod ekonomickú kondíciu i konkurencioschopnosť našej firmy. Predpokladám však, že na túto ponuku zareagujú najmä tí zamestnanci, ktorí majú nárok na predčasný starobný dôchodok a mimo výrobné sféry, kde je na niektorých špeciálnych pozíciách dokonca dopyt po kvalifikovanej sile.“

Zástupcovia odborov sa zároveň v stredu, 20. januára 2016, stretli s manažmentom spoločnosti na prvom kole vyjednaní nového kolektívnej zmluvy – zatiaľ bez konkrétnych výstupov. Druhé kolo vyjednaní sa má uskutočniť 9. februára. Dodajme, že účinnosť súčasnej kolektívnej zmluvy platí do konca marca tohto roku.

(af, analýzy Pravda)



### 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 KUŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, 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

## ROZHOVOR S PREMIÉROM R. FICOM: „VYVRÁTILI SME MÝTUS PRAVICE - POMÁHAŤ ZAMESTNANCOM A ĽUĎOM EKONOMIKE NEŠKODÍ!“

Viaceré diskutované témy súčasnosti, aj nezodpovedané otázky našich čitateľov, rezonujú a hľadajú odpovede u kompetentných. My sme využili možnosť položiť pár z nich premiérovi Slovenskej republiky, Robertovi FICOMU.

Pán premiér, kedysi dávno ste označili plán „ozdravovať verejné financie a pritom podporovať hospodársky rast, a ešte sociálnymi opatreniami pomáhať ľuďom“ za tzv. diabolský plán. Ako toto svoje vyjadrenie vnímate dnes?

„Už som na to vyjadrenie aj skoro zabudol, ale máte pravdu. V roku 2012 sme museli naozaj ísť do dôslednej konsolidácie, a pritom sme mali slabý rast HDP, viac ako 400 tisíc nezamestnaných, rast cien... Dnes je stav úplne iný, lepší, postupne sa blížieme k 10 %-nej nezamestnanosti, rast ekonomiky máme aktuálne trojnásobný oproti eurozóne a o zdraví verejných financií svedčí, že si požičiavame za záporné úroky, teda šetríme na financovaní štátu. Čiže, snád' sme definitívne vyvrátili mýtus, že sociálnodemokratická vláda nevie hospodáriť, pretože popri tomto všetkom ešte prijímame ciele opatrenia, najmä pre ľudí s nízkymi príjmami“.

Áno, vládne balíčky pre ľudí sú významnou súčasťou vašej vládnej politiky. Vláda ale prijala aj dôležité normy, týkajúce sa bezprostredného postavenia zamestnancov či odborov.

„Určite, ak hovoríme o zmene zákonníka práce, o celkovej podpore riadnych pracovných úväzkov, ochrane agentúrnych zamestnancov, tlaku proti núteným živnostiam, o boji proti ilegálnej práci, ale samozrejme, aj o kolektívnom vyjedná-

a ďalšie - nevedú k rastu nezamestnanosti, ale naopak, pomáhajú k jej poklesu“.

Tvrdíte, že nezamestnanosť môže klesnúť pod magickú hranicu 10 % už tento rok. Sú tieto predpovede realistické a o čo ich opierate?

„Myslím, že trend výrazného poklesu počtu ľudí bez práce už dnes nikto nespochybni. Za tri roky sa nám podarilo dostať z úrovne nad 14 % k aktuálnemu stavu 10,63 %. Preto, ak si zoberieme predpovede pokračovania silného rastu ekonomiky, podľa bankových analytikov až na úrovni 3,5 %, ak zohľadníme uzavreté a pripravované veľké investície, takisto prijaté projekty v rámci vládnych balíkov – zatepľovanie domov, podporu domáceho cestovného ruchu, pomoc pre okresy s vysokou nezamestnanosťou, takisto chceme ísť do väčšej podpory poľnohospodárstva - tak vidím tento cieľ reálny. Aj preto sme si ako záväzok, ak budeme súčasťou budúcej vlády, stanovili cieľ vytvoriť do roku 2020 ďalších 100-tisíc nových pracovných miest“.

Ľudia vnímajú ako relevantnú svoju sociálnu situáciu, cenovú úroveň, svoje životné náklady, ale práve v týchto voľbách aj európsku tému migračnej krízy, či bezpečnosti. Slovensko zaujalo razantný postoj, ktorý spôsobil do istej miery aj konflikt s Bruselom. Nepoškodí to Slovensku?



vaní - viacerými krokmi sme sa snažili zlepšovať postavenie zamestnancov v pracovných úväzkoch a na pracovisku a myslím, že sme tu posunuli veci dopredu. Odbory, zoskupené v Konfederácii odborových zväzov, vrátane OZ KOVO, sa zúčastňujú a pripomienkujú viaceré legislatívne návrhy a participovali aj na tvorbe programového vyhlásenia vlády. V tejto spolupráci by strana SMER-SD chcela aj ďalej pokračovať. Čo sa týka dvoch vládnych balíkov, spomenul by som napr. opakované zvyšovanie minimálnej mzdy a znižovanie odvodov ľudí s nižšími príjmami, ktoré považujem za kľúčový výsledok našej politiky, pretože finančne priamo pomáhajú státisícom ľuďom, ktorí naozaj nemajú veľa peňazí na život, ale takisto pomáhajú ekonomike. A tu sa ukazuje ďalší mýtus, ktorý sme vyvrátili, a teda, že prijímanie opatrení v prospech zamestnancov - či už zmena zákonníka práce

„Nepoškodí, pretože realita dáva plne za pravdu postoj, ktorý sme zaujali na začiatku krízy. Ak by sa už na jar minulého roka zabezpečila – aj mimoriadnymi prostriedkami - dôsledná ochrana schengenských hraníc, striktné oddeľovanie ekonomických migrantov od utečencov, ak by niektoré štáty neprijali naivnú politiku otvorených dverí, ktorá sa, žiaľ, po udalostiach v Paríži a Kolíne ukázala ako úplne scestná a tragická, tak tu dnes nemáme státisíce neregistrovaných ľudí z Afriky a Blízkeho Východu. Preto jediná odpoveď je: Čo najrýchlejšie zastavenie masového prilevu migrantov, inak Európa nemá šancu túto krízu zvládnuť. Žiaľ, toto sa nedeje a tento rok majú prísť do Európy ďalšie 3 milióny migrantov. My sa preto pripravujeme na veľmi náročný rok, čo sa týka témy migračnej krízy a bezpečnosti ľudí aj na Slovensku“.

(rz, r) Foto: TASR

## TARIFNÉ MZDY V STROJÁRSTVE PORASTÚ

Tarifné mzdy v strojárstve porastú. Vyplýva to z dohody o raste tarifných miezd, obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa strojárskoho priemyslu, a to v priemere o 2,6%, čo v absolútnom vyjadrení znamená priemerné zvýšenie taríf o 14 eur.

Dotatok kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bol podpísaný v Bratislave, dňa 25. januára 2016, prezidentom Zväzu strojárskoho priemyslu SR, Alexejom BELJAJEVOM a predsedom Odborového zväzu KOVO, Emilom MACHYNOM.

(M. Benedeková, foto: M.Švec)



## Krupinská WAY INDUSTRIES s novým predstavenstvom

Predstavenstvo spoločnosti WAY INDUSTRIES, a.s. Krupina, pracuje v novom zložení. Na základe rozhodnutia valného zhromaždenia sa predsedom predstavenstva stal Michal MERGA a za člena predstavenstva bol zvolený Jozef ĎURICA. Členom predstavenstva zostáva Vladimír HABALA, ktorý sa z pozície finančného riaditeľa posunul na pozíciu generálneho riaditeľa spoločnosti. „Zámery manažmentu je pokračovať v ďalšom rozvoji podniku. Chceme využiť inovačný potenciál a podporiť jedinečné slovenské know-how našej firmy. Výzvou taktiež je geografická expanzia exportu a čerpanie eurofondov, ktoré sú určené pre znevýhodnené regióny,“ skonštatoval novozvolený generálny riaditeľ V. HABALA.

Spoločnosť Way Industries vznikla v roku 2009. V Krupine firma pokračuje vo výrobnom programe stavebnej a odмінovacej techniky. Výrobné portfólio tvoria predovšetkým šmykom riadené nakladače, odмінovacie a bezpečnostné systémy. Takmer 94 percent celkovej produkcie smeruje na export. Way Industries, a.s. Krupina, zamestnáva zhruba 230 zamestnancov. Pripomeňme, že na prelome leta a jesene roku 2014 zamestnanci štrajkovali pre nevyplatenie osobných príplatkov, a diskutabilné prepúšťanie 25 ľudí. Predchádzajúce vedenie napadlo i samotnú existenciu miestnej odborovej organizácie. Vyjadrenie prizvaného sprostredkovateľa z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR i stanovisko Inšpektorátu práce v Banskej Bystrici však dali za pravdu zástupcom odborov.

( TASR,af, pk)

## Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní

# AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANIA KZVS

Začiatok nového kalendárneho roka 2016 je charakterizovaný pokračujúcim kolektívnym vyjednávaním kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), uzatvorenými medzi Odborovým zväzom KOVO a príslušnými zamestnávateľskými zväzmi v odvetví strojárskemu, hutníckemu a elektrotechnickému priemyslu a v oblasti verejnej cestnej dopravy.

Niektoré kolektívne vyjednávanie sú z hľadiska obsahu i samotného procesu jednoduchšie, niektoré náročnejšie, čo sa pochopiteľne odráža nielen na dĺžke ich trvania, ale aj na potrebe podpory z vašej strany, ktorú si skutočne vážime.

Kolektívne vyjednávanie v odvetví strojárskemu priemyslu môžeme označiť za jedno z tých menej problémových, keď sa po treťom kolektívnom vyjednávaní podarilo dospieť k vzájomnej dohode na zvýšení tarifných miezd zamestnancov. Dodatok k platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na roky 2016 – 2017 tak zaručuje zamestnancom nárast mzdových taríf, obsiahnutých v platnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, o 2,63%, pričom toto zvýšenie miezd bude účinné od 1. februára 2016.

Naopak, kolektívne vyjednávanie pre oblasť hutníckeho a elektrotechnického priemyslu stále trvajú, pričom v súčasnosti nemožno predvídať termín jeho ukončenia.

V kolektívnom vyjednávaní pre hutnícky priemysel komplikuje situáciu nepriaznivá celoeurópska situácia v hutníctve, ktorá je ovplyvnená znížením objemu zákaziek hutníckych spoločností, čo má priamy vplyv na ich ochotu podeliť sa so zamestnancami o zisk. Návrh, aby sa v tomto roku navýšenie tarifných miezd zamestnancov v tomto roku nerealizovalo, Odborový zväz KOVO striktné odmietol, vrátane ďalších návrhov zamestnávateľského zväzu na vypustenie niektorých iných

benefitov z obsahu kolektívnej zmluvy. V tejto chvíli tak prebiehajú vnútorné diskusie ohľadom ďalšieho vývoja a na prelome februára a marca sa predpokladá ďalšie kolo kolektívneho vyjednávaní.

Kolektívne vyjednávanie v odvetví elektrotechnického priemyslu rovnako stagnujú z procesných dôvodov na strane zamestnávateľského zväzu, ktorý sa zaoberá vnútornými problémami, súvisiacimi s reprezentatívnosťou kolektívnej zmluvy a v súčasnej dobe sa očakáva ďalší vývoj, určený rozhodnutiami zamestnávateľského zväzu.

Najkomplikovanejšie v súčasnosti vyznieva kolektívne vyjednávanie v oblasti verejnej cestnej dopravy, kde sa nepodarilo ani po 2. kolektívneho vyjednávaní v závere kalendárneho roka 2015 dosiahnuť dohodu o zvýšení tarifných a priemerných miezd zamestnancov. Odborový zväz KOVO tak požiadal o riešenie kolektívneho sporu prostredníctvom sprostredkovateľa, pričom v súčasnosti analyzujeme návrh riešenia sporu, ktorý bol navrhnutý sprostredkovateľom. Aktuálne sa plánuje uskutočnenie stretnutia pred sprostredkovateľom dňa 1. februára 2016 pri riešení vzniknutého kolektívneho sporu. O ďalšom postupe je preto budeme priebežne informovať.

Na záver už len jedna prosba: Prosíme, podporte nás, vyjednáваме hlavne pre vás!

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

## KOVÁCI V NOVEJ ODBOROVEJ ORGANIZÁCII V SUČANOCH

V Sučanoch pri Martine, v závode KraussMaffei Technologies, spol. s r.o., založili jej zamestnanci novú odborovú organizáciu. Spoločnosť, ktorá na Slovensku pôsobí viac ako 10 rokov, z toho šiesty rok v novom závode v Sučanoch, patrí do nadnárodnej skupiny KraussMaffei Group. Vo svojom portfóliu sa zaoberá výrobou a vývojom strojov a zariadení na výrobu a spracovanie plastov, ako sú vstrekovacie lisy, výrobky automatizačnej techniky, reaktívna technika či výroba elektrotechnických zariadení.

Spoločnosť v Sučanoch zamestnáva okolo 520 zamestnancov, z nich je cca 360 v internom pracovnom pomere. Na prvom spoločnom stretnutí s vedením firmy KraussMaffei Technologies, spol. s r.o. na sklonku novembra minulého roka sa stretli zástupcovia Výboru základnej organizácie - na čele s predsedom Pavlom KRČULOM - a zástupcami Odborového zväzu KOVO- s členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslavom KORDEKOM a bývalým vedúcim Metodického pracoviska OZ KOVO, Vladimírom FILIPČOM. Za vedenie slovenskej firmy KraussMaffei Technologies, spol. s r.o., rokovanie viedol riaditeľ závodu a zároveň jeden z konateľov, Martin ŠTĚPÁNEK.

Po úvodných slovách, organizačno-technických podrobnostiach a spoločnej výmene informácií obe strany zdôraznili záujem o korektný a kultivovaný sociálny dialóg, pretavený do kolektívneho vyjednávaní budúcej podnikovej kolektívnej zmluvy. To nakoniec potvrdil aj predseda novozaloženej základnej organizácie OZ KOVO KMT Sučany, Pavol KRČULA: „Založením odborovej organizácie chceme skvalitniť komunikáciu medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Zároveň chceme chrániť práva zamestnancov v zmysle Zákonníka práce a reagovať na ich potreby a oprávnené pripomienky. Aj preto teraz za najdôležitejšie považujeme uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy a dúfame, že výsledok vyjednávaní povedie k spokojnosti na oboch stranách.“ Prvé kolo vyjednávaní kolektívnej zmluvy sa uskutočnilo 19. januára 2016, zatiaľ bez konkrétnych výsledkov.

Veríme, že tak, ako začína prospievať kondícia slovenskej spoločnosti, ktorej technické zázemie a vlastný vývoj vzbudzuje úprimný rešpekt, budú napredovať aj oprávnené požiadavky jej zamestnancov, združených v novej odborovej organizácii pod hlavičkou OZ KOVO.

(af, foto: TASR)

# GNOTEC MÁ KOLEKTÍVNU ZMLUVU

Dňa 21. decembra 2015 sa po piatich kolách náročného kolektívneho vyjednávaní zástupcovia zamestnávateľa a odborovej organizácie OZ KOVO v spoločnosti GNOTEC, s.r.o. Čadca, dohodli na novej kolektívnej zmluve, platnej na roky 2016 až 2017.

Podľa vyjadrenia predsedu Výboru ZO OZ KOVO GNOTEC Čadca, p. Vladimíra KRČMÁRIKA, kolektívnu zmluvu sa podarilo uzavrieť aj vďaka pomoci člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslava KORDEKA. Samotné kolektívne vyjednávanie však nebolo jednoduché: „Aj keď sa nám nepodarilo presadiť všetky stanovené ciele, môžeme povedať, že s výsledkom kolektívneho vyjednávaní, ktorý je vždy o kompromisoch, vyjadrila väč-

šina zamestnancov spokojnosť“. Ako ďalej uviedol, „v krátkej histórii našej základnej organizácie (ZO OZ KOVO Gnotec Čadca bola založená v roku 2014) sa našu druhú kolektívnu zmluvu podarilo uzavrieť na dva roky, čo je pozitívny posun, nakoľko KZ za toto obdobie zamestnancom garantuje napr. zvýšené odstupné a odchodné o jeden plat, odmeny pri pracovných a životných jubileách, príspevok na doplnkové poistenie vo výške 10 eur, mzdové zvýhodnenie za sviatok vo výške 100% a za prácu v sobotu a nedeľu vo výške 25%, čo sme doteraz nemali. Čo sa týka rastu tarifných miezd, tie sa s účinnosťou od 1. januára 2016 zvýšia v každej tarifnej triede o 2 percentá, pričom v prvej tarifnej triede dôjde k zvýšeniu o 3%. Dohodli sme sa tiež na dochádzkovom bonuse, ktorý dáva zamestnancom šancu získať ďalších 500 eur za rok a tiež na zvýšení koncoročnej cieľovej odmeny.“

Firma Gnotec s.r.o. je švédsko – slovenská spoločnosť, ktorá sa zaoberá výrobou kovových výliskov a montážnych celkov do automobilového priemyslu. Na Slovensku pôsobí od roku 2005. Aktuálne zamestnáva vyše 140 ľudí.

V tomto roku uvažuje firma aj o ďalšom rozšírení výroby komponentov pre automobilový priemysel, vrátane výstavby novej haly, ktorá má rozšíriť pracovné možnosti na horných Kysuciach.

(jk,af, foto: J. Kordek)



Po podpise kolektívnej zmluvy: riaditeľ firmy Gnotec, J. Belan a predseda Výboru ZO OZ KOVO Gnotec, V.Krčmárik



## Mohlo by vás zaujímať

# AKÉ ZMENY NÁS ČAKAJÚ V ROKU 2016?

Rok 2016 odštartoval s mnohými zásadnými zmenami. Či už ide o nižšie ceny potravín a energií, alebo vyššie platy - viaceré z nich sa týkajú prakticky každého Slováka.

### LACNEJŠIE POTRAVINY, ÚČET ZADARMO

Daň z pridanej hodnoty na základné potraviny sa znížila z 20 na 10% a už vyvolala v obchodoch zlacňovanie mäsa, mlieka, masla a chleba. Milión študentov, dôchodcov či nezamestnaných má zase nárok v banke na účet zadarmo a vyšší Slováci na účet za tri eurá mesačne.

### VYŠŠIE PLATY

V štátnom rozpočte na rok 2016 je - popri každoročných výdavkoch - navyše vyčlenená suma až vo výške jednej miliardy eur. Z nej 400 miliónov eur ide na vyššie platy. Učiteľia, opatrovatelia a iní verejní zamestnanci si polepšia o štyri percentá, polepšia si aj zdravotné sestry, pokračuje tiež odvodová úľava pre ľudí s nízkymi a strednými platmi a zvýšila sa aj minimálna mzda z 380 na 405 eur mesačne. **Platy ľudí by podľa odhadov ministerstva financií mali tento rok vzrásť o tri percentá.**

### LACNÉ TANKOVANIE

O inflácii v prvej polovici roka nebude možno hovoriť pri nízkej cene ropy, vďaka ktorej už naftu vodiči tankujú za menej ako jedno euro za liter. Navyše, **od januára zlacneli nielen potraviny, ale aj plyn o 3,6 % a elektrina o jedno percento.** „V dôsledku nižšej ceny ropy očakávam návrat inflácie do plusu až okolo polovice tohto roka,“ povedal Ľubomír KORŠŇÁK, analytik UniCredit Bank.

### MENEJ ZA LIEKY, VIAC ZA STAROSTLIVOSŤ O DIEŤA

Január priniesol pre ľudí aj nižšie doplatky za lieky pre dôchodcov a deti do 6 rokov. Mamičky zase v prípade nástupu do zamestnania čaká **zvýšenie príspevku na starostlivosť o dieťa z 230 na 280 eur mesačne.** V prípade umiestnenia dieťaťa v obecnej škôlke je to najviac 80 eur na mesiac. Ak starostlivosť zabezpečí osobne rodič, prípadne iná blízka osoba (starý rodič), má nárok na príspevok vo výške 41,10 eura mesačne. Zároveň odpadne byrokracia pri jeho vyplácaní.



### STÚPLA MINIMÁLNA MZDA

Pokračovanie v nastúpenom trende zvyšovania minimálnej mzdy priniesie viac eur do peňaženiek 10 tisíc zamestnancov. **V roku 2016 začína hrubá minimálna mzda na úrovni 405 eur za mesiac.** Ak bude po marcových parlamentných voľbách strana Smer vo vláde, sľubuje ďalší rast minimálnych plátov.

### VYŠŠIA MATERSKÁ DÁVKA

So začiatkom roka sa materská dávka zvyšuje z doterajších 65 na 70 percent predchádzajúcej hrubej mzdy matky, čo však predstavuje vyše

**91 percent mzdy čistej.** Pri 500 eurovej mzde pred materskou si tak matka, ktorá na ňu nastúpi, prílepí oproti vlašajšku o 25,50 eura, keďže dávka sa jej zvýši z 331 na 356,80 eura. Materská dávka sa však zároveň môže vyplatiť v maximálnej sume 918,20 eura pri 31-dňovom a 888,60 eura pri 30-dňovom mesiaci.

### CENY ENERGIÍ KLESLI

Ceny energií v roku 2016 pre domácnosti a malé podniky klesli. **Pri cenách elektriny šiel Úrad pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) dolu v priemere o 1 percento, pri plyne až o 3,6 percenta.** Naopak, **cený tepla a vody sa v roku 2016 meniť nebudú.** Približne 1,8 eura ročne ušetria ľudia v bytovkách, ak na plyne len varia. Domácnosti, ktoré používajú plyn na prípravu teplej vody, budú mať zase ročne k dobru 18 eur. Výraznejšie si polepšia ľudia v rodinných domoch, ktorí plynom kúria, a to zhruba o 54 eur. Platí to pre zákazníkov štátneho SPP, no konkurencia môže ísť s cenou plynu ešte nižšie. Okrem toho má začiatkom roka získať až 1,4 milióna domácností vratku za plyn v hodnote od 10 do 165 eur.

### V HLADOVÝCH DOLINÁCH FABRIKY, LACNÉ BYTY I KOMUNIKÁCIE

Nezamestnanosť v hladových dolinách majú odubráť **štedré podpory pre firmy, vytvárajúce minimálne desať nových pracovných miest.** Podnikateľom, pôsobiacim v cestovnom ruchu na získanie štátnych dotácií stačí „len“ zamestnanie piatich nových ľudí.

**V regiónoch s 20% nezamestnanosťou** má zatriktniť mladým ľuďom slabo platenú prácu **pri deľovaní sociálnych bytov.** Presné podmienky podpory chudobných okresov predstavia vládou schválené **päťročné akčné plány rozvoja,** šité na mieru každého okresu. Ako prvý predstavia región Kežmarku, kde je bez práce takmer každý štvrtý obyvateľ. Ďalšie plány podpory majú byť postupne prijaté v regiónoch Rimavskej Soboty, Revúcej, Rožňavy, Sobrance, Poltára, Sabinova, Vranova nad Topľou, Trebišova, Veľkého Krtíša a Gelnice. **Ak podnikatelia v týchto regiónoch investujú, napríklad 200 tisíc eur do rozšírenia svojich firiem, štát im z tejto sumy automaticky uhradí 100 tisíc eur, musia však vytvoriť 10 nových pracovných miest.** Vďaka takejto podpore by tak mohli vzniknúť drobné textilné a drevárske fabriky. „Zároveň minister hospodárstva bude rokovať s veľkými investormi o možnosti umiestnenia **subdodávateľov v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou,**“ vyhlásil v tomto kontexte premiér Robert FICO. V hre by mohli byť napríklad dodávatelia plánovanej automobilky Jaguar Land Rover. Štvrtá automobilka rozbehne výrobu okolo roku 2019 a **dovtedy vláda musí zlepšiť aj dopravné spojenie s kritickými okresmi.**

**Projekty miest a obcí z regiónov s nezamestnanosťou nad 20 percent budú automaticky uprednostňované aj pri žiadostiach na realizovanie projektov, platených z eurofondov.** Pri stavbe sociálnych bytov zas štát uhradí starostom 55 až 85 percent z oprávnených nákladov na stavbu bytoviek. Zvyšné peniaze majú byť poskytnuté formou úveru s 0-percentným úrokom zo Štátneho fondu rozvoja bývania.

(TASR, Pravda, r)

## KRÁTKO

### NEZAMESTNANOSŤ KLESLA

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla na konci minulého roka 10,63 %. Zostala tak na najnižšej úrovni od marca 2009. Úrady práce evidovali v závere decembra 286.825 disponibilných uchádzačov o zamestnanie. Miera nezamestnanosti, vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o prácu, a to vrátane ľudí na „péenke“ alebo na absolventskej praxi, dosiahla minulý mesiac 12,40 %. Celkový počet evidovaných uchádzačov o prácu predstavoval na konci minulého roka 334 379 osôb.

### MINIMÁLNY DÔCHODOK SA VALORIZOVAŤ NEBUDE

Starobní penzisti, ktorých vlni potešilo priznanie minimálneho dôchodku, zostali začiatkom roka zaskočení. Penzijné minimum sa im totiž vo väčšine prípadov vôbec nezdvihne valorizáciou. A to nielen tento rok, ale aj po všetky ďalšie, kým ich pôvodne vypočítaný dôchodok, navýšený o sumu valorizácie, nepresiahne ich štátom garantovaný najnižší dôchodok. V praxi to znamená, že mnohým dôchodcom sa penzijné minimum nebude valorizovať do smrti. Jeho zvýšenie môžu očakávať iba vtedy, ak porastie životné minimum, od ktorého sa dávka najnižšej penzie odvíja ako násobok. V súčasnosti je však hranica životného minima vďaka nízkej až zápornej inflácii už tretí rok na rovnakej úrovni 198,09 eura a inflačné prognózy na najbližšie roky sa veľmi nemenia. Na druhej strane, zmeny v životnom minime zase nijako neovplyvňujú rast bežných dôchodkov, ktoré sa každoročne zvyšujú len valorizáciou.

### FIRMY ZA ELEKTRINU ZAPLATIA VIAC

Za elektrinu si firmy v tomto roku môžu priplatiť. Úrad pre reguláciu sieťových odvetví v závere roka zvýšil tarifu za prevádzkovanie systému o jedno euro za megawatthodinu. Kým vlni za zložku na podporu energií šetrných k prírode odberatelia elektriny platili 21,82 eur za megawatthodinu, v tomto roku pôjde o 22,90 eur za megawatthodinu. Od januára tohto roka úrad zvýšil túto cenu o takmer 5%. Za zložku, šetrnú k prírode, platia nielen všetci odberatelia elektriny, ale aj jej samovýrobcovia. Spotrebiteľia ju platia za podporu zelenej energie. Jej súčasťou je však aj podpora súkromných hneďouhoľných baní na Hornej Nitre, ktorú ministerstvo hospodárstva rozšíri až do roku 2030. Vo všeobecnosti platí, že čím viac elektriny odberateľ spotrebuje, tým sa viac sa mu tarifa za prevádzkovanie systému zvyšuje. Problém to môže urobiť veľkým podnikom, ktoré si tak za elektrinu môžu priplatiť desiatky tisíc eur ročne, čo môže mať - podľa ich slov - dopad na konkurencieschopnosť. Dlhodobu tiež poukazujú, že ceny energií sú na Slovensku v porovnaní s inými štátmi v Európe pomerne vysoké...

(R.Brázdovič, Sita, r)

## PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

## NEUZNAMIE NEPRÍTOMNOSTI ZAMESTNANCA NA PRACOVISKU, OŠETROVANÉHO V ZDRAVOTNÍCKOM ZARIADENÍ.

*Chcem požiadať o stanovisko právnik k § 141 ZP, nakoľko zamestnávateľ prestal uznávať neprítomnosť v práci z dôvodu ošetrovania v zdravotníckom zariadení (tzv. péčka). Ďakujem.* čítateľ Priorit

ODPOVEDÁ Mgr. Alexandra MIČETOVÁ, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Prešov:



V súlade s ust. § 141 Dôležité osobné prekážky v práci ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov a v rozsahu, uvedenom

v nasledujúcom znení príslušného ustanovenia, okrem iného na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, cit. § 141 ods. 2 písm. a) bod 1.: „**pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času ...**“.

V súlade s ust. § 141 ods. 5 Zákonníka práce pri prekážke v práci, podľa ods. 2 písm. a) a c) Zákonníka práce, sa za jeden deň sa považuje čas, zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času, pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje akoby pracoval päť dní v týždni.

**Teda zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na ošetrovanie alebo vyšetrenie za nasledovných podmienok:**

- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca **nie je možné uskutočniť mimo pracovného času** – najmä u zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na jednotlivé týždne je možné vyšetrenia plánovať na dni, keď majú zmenové voľno.

- pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytuje na **nevyhnutne potrebný čas**, najviac však na sedem dní v kalendárnom roku – celodenné ošetrovanie alebo vyšetrenie je v zásade výnimkou, avšak najmä u lekárov špecialistov je možné čakať na vyšetrenie aj mnoho hodín, ale aj niektoré špecializované vyšetrenia môžu byť časovo náročné. Avšak aj v tomto prípade sa poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom prekážka v práci zasiahla do pracovného času zamestnanca, nie teda napríklad 24 hodín.

- do **doby vyšetrenia alebo ošetrovania** sa počíta doba, keď zamestnávateľ povolil zamestnancovi opustiť pracovisko z týchto dôvodov, až do doby, keď sa zamestnanec vráti na pracovisko, **teda čas cesty na vyšetrenie alebo ošetrovanie, čas čakania na vyšetrenie alebo ošetrovanie, čas samotného vyšetrenia alebo ošetrovania a cesta z ošetrovania alebo vyšetrenia späť na pracovisko.**

Podľa ust. § 141 ods. 7 Zákonníka práce sa náhrada mzdy poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Podľa ust. § 144 Spoločné ustanovenia o prekážkach v práci ods. 1 Zákonníka práce, **ak je zamestnancovi prekážka v práci vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna**, v opačnom

prípade je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladom trvaní bez zbytočného odkladu.

Podľa § 144 ods. 1 Zákonníka práce **prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať**. Podľa § 144 ods. 2 Zákonníka práce príslušné zdravotnícke zariadenie je povinné vydať zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a vyznačiť zamestnancovi na potvrdení aj dĺžku trvania vyšetrenia alebo ošetrovania.

Na rozdiel od dovolenky, ktorej čerpanie sa ráta na dni, **pracovné voľno na návštevu lekára sa započítava podľa počtu hodín, ktoré ste u neho strávili, preto je lekár povinný potvrdiť presný čas trvania vyšetrenia.**

Čas trvania prekážky v práci, a to **čas čakania pred ambulanciou a čas samotného vyšetrenia alebo ošetrovania, vyznačí lekár príslušného zdravotníckeho zariadenia na potvrdení**. Čas potrebný na cestu do zdravotníckeho zariadenia a späť sú závislé od vzdialenosti pracoviska, resp. bydliska zamestnanca a miesta príslušného zdravotníckeho zariadenia. Tento čas zhodnotí zamestnávateľ.

Vo Vašom prípade ste bližšie neuviedli, z akého dôvodu a v akom rozsahu zamestnávateľ neuznal „péčko“.

**Rozhodnutie zamestnávateľa neuznať vyšetrenie za prekážku v práci na strane zamestnanca sa musí zakladať na objektívnom a preukázateľnom základe.**

Zamestnávateľa nesmie zisťovať dôvody vášho lekárskeho vyšetrenia, bolo by to v rozpore so základnými právmi zamestnanca, najmä s ochranou osobných údajov. **Ak vyšetrenie bolo poskytnuté v zdravotníckom zariadení a zamestnanec ho riadne preukáže potvrdením, zamestnávateľ nemôže skúmať ďalšie podrobnosti.** Nemá na to ani odbornú spôsobilosť.

Zamestnávateľ nemôže spochybniť dĺžku návštevy u lekára, ak lekár vyznačí na potvrdení čas trvania ošetrovania, vrátane času čakania na vyšetrenie a ošetrovanie. Nemá na to odbornú spôsobilosť a ani oprávnenie zisťovať, z akého dôvodu bolo ošetrovanie vykonané, takže primeranosť času ošetrovania by mohol len veľmi ťažko odhadnúť, rovnako aj primeranosť času čakania na ošetrovanie, ktoré býva spravidla najdlhšie.

**S problémami s uznávaním tzv. „péčiek“ Vám v jednotlivých prípadoch pomôžu príslušné Metodické pracoviská OZ KOVO na základe presnejších informácií.**



## BOZP – ODPOVEĎOU JE „ZDRAVÉ PRACOVISKO“.

Nepriaznivý demografický vývoj v celej Európskej únii, predlžovanie odchodu do starobného dôchodku ako odpoveď na nedostatok kvalifikovaných zamestnancov a neochota mladých ľudí pracovať v sektoroch, vyznačujúcich sa namáhavou manuálnou prácou, núti európske inštitúcie k hľadaniu rôznych foriem a prostriedkov k stabilizácii a udržaniu si súčasných zamestnancov. Jednou z odpovedí na uvedené problémy je aj nová kampaň Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na kalendárne roky 2016 – 2017 s názvom „Zdravé pracovisko“.

Nová kampaň má poukázať a zdôrazniť význam potreby výkonu práce na zdravom pracovisku s pracovnými podmienkami, zodpovedajúcimi maximálnej ochrane života a zdravia zamestnancov pri výkone práce. Kampaň zdravé pracovisko sa tak zameriava hlavne na prezentovanie tzv. dobrej práce, ktorá má dlhodobý charakter a súčasne pritom nepoškodzuje zdravie zamestnanca nadmerným výkonom ťažkej práce a snaží sa o dosiahnutie jeho zdravého postupného starnutia od začiatku jeho pracovného života a predchádzaniu zdravotným problémom v dôsledku výkonu práce. **Cieľom je tak nielen orientácia sa na mladých zamestnancov, ale najmä zdôraznenie potreby osobitného prístupu k starším zamestnancom v podobe prispôsobenia ich pracovných podmienok veku a zdravotnému stavu.**

Kampaň vychádza z osvedčeného predpokladu, že i starší zamestnanci sú prínosom pre svojho zamestnávateľa a pri vhodnom pracovnom prostredí dokážu dosahovať podobné pracovné výsledky ako mladší zamestnanci pri rovnakej intenzite zaťaženia fyzickou prácou a pracovným stresom. Starší zamestnanci dokonca dokážu byť flexibilnejší v rozhodovaní pri riešení pracovných problémov - vďaka svojim skúsenostiam a poznaniu rôznych pracovných metód a postupov, ktoré nie sú známe mladším zamestnancom. Na tieto výhody sa preto bude snažiť táto kampaň poukázať organizovaním rôznych podujatí a seminárov o význame zdravého pracovného prostredia, prípravou rôznych materiálov a analýz o dôležitosti hľadania spôsobov na riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci - v súvislosti so starnúcou pracovnou silou.

Keďže Odborový zväz KOVO rovnako zdieľa hodnoty pripravovanej kampane, budeme sa snažiť aj vás do rôznych častí tejto kampane zapojiť. Sledujte preto, prosím, ďalšie Priority alebo našu webovú stránku, kde sa dozviete ďalšie informácie a podrobnosti o možnostiach zapojenia sa.

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

## Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

## TRNAVSKÝ PEUGEOT ZAMESTNÁ 800 ĽUDÍ

Trnavský závod PSA Peugeot Citroën Slovakia expanduje. Plánuje vytvoriť zhruba 800 nových pracovných miest. Zároveň chce v automobilke sformovať aj ďalšiu zmenu - v poradí už štvrtú.

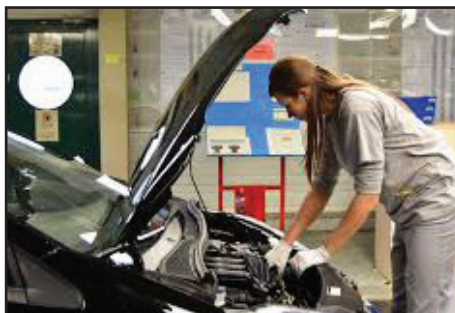
Vlaňajšiu produkciu automobilov ukončil závod v Trnave s bilanciou viac ako 303 000 vyrobených vozidiel. Predstavuje to medziročný nárast o 18,7 %. Ambície sú však podstatne väčšie, a tak chce vedenie spoločnosti zaviesť k trom zmenám aj štvrtú. „Štvrtá zmena bude generovaná náborom nových zamestnancov, ktorý začne v roku 2016. Jej vytvorenie bude príležitosťou, rovnako ako pri vzniku druhej a tretej pracovnej zmeny, aj pre profesijné povýšenie už existujúcich zamestnancov automobilky,“ konštatoval hovorca trnavského závodu, Peter ŠVEC. Ako dodal generálny riaditeľ trnavskej automobilky, Remi GIRARDON, firma už odštartovala prípravu na nábor štvrtej pracovnej zmeny. Konkrétna organizácia pracovného času bude podľa neho v nasledujúcich mesiacoch predmetom rokovania s odborovou organizáciou. „Z tých 800 pracovných pozícií je sedem pre manažment, 41 pre stredné technické kádre, 225 pre vysokokvalifikovaných robotníkov a 530 pre operátorov,“ informoval riaditeľ sekcie ľudských zdrojov, Ľubomír KOLLÁR. Počítajú aj s absolventmi zo škôl v rámci duálneho vzdelávania, na ktorom participujú. „Trh práce je aktuálne nasýtený, je prirodzené, že ľudia si hľadajú prácu, ktorá im najviac vyhovuje. Nevylučujeme, že aj od nás odídu nejakí ľudia do nového závodu v Nitre, ale budeme konkurencieschopní a pre zamestnancov atraktívni,“ dodal Ľ. KOLLÁR.

Podľa hovorca automobilky, P.ŠVECA, hlavným impulzom je silný tohtoročný rast objednávok, predovšetkým vozidiel Peugeot 208. Dôvo-

dom prijímania nových zamestnancov je však aj výroba nového modelu Citroën, ktorý sa do konca roku 2016 začne vyrábať exkluzívne v Trnave. „Rok 2016 bude pre nás veľmi dôležitý, uvedením nového typu vozidla segmentu B zároveň oslávime 10. výročie existencie PSA Peugeot Citroën Slovakia,“ skonštatoval generálny riaditeľ R. GIRARDON.

Prvá pracovná zmena bola v trnavskej automobilke spustená začiatkom roku 2006. Druhá zmena nasledovala na jeseň toho istého roku. Do roku 2012 vyrábala automobilka v režime dvoch pracovných zmien – rannej a popoludňajšej. V máji 2012 pribudla tretia zmena v trojzmennej rotácii rannej, popoludňajšej a nočnej zmeny.

V trnavskej automobilke pracuje aktuálne do 3 500 ľudí. Z toho viac ako 800 prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, ktorým automobilka teraz ponúka prechod do stálego kmeňa zamestnancov. (Sita, r)



## V DUÁLNOH VZDELÁVANÍ 298 NOVÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV

Po 23 rokoch samostatnosti Slovensko vo väčšej miere púšťa študentov na prax do firiem. V budúcom školskom roku získa možnosť odbornej praxe priamo vo výrobných halách súkromných podnikov 2 763 detí. Budúcich odborníkov vyškolí 298 firiem. Tí, ktorí budú úspešní, majú 100-percentnú istotu zamestnania.

„Naším cieľom je, aby do roku 2020 prechádzali všetci žiaci, študujúci na odborných školách, systémom duálneho vzdelávania,“ povedal viceprezident Zväzu automobilového priemyslu Slovenskej republiky, Jaroslav HOLEČEK. V takom prípade sa to bude týkať okolo 18 tisíc stredoškôľakov, ktorí budú získavať zručnosti v 84-och odboroch. Medzi nimi sú napríklad aj odbory ako nástrojár a obrábač kovov, ktoré takmer vymreli. „Našou dôležitou úlohou ostáva presvedčiť žiakov a ich rodičov, že duálne vzdelávanie má zmysel a môže významne pomôcť v naštartovaní kariéry mladého človeka,“ pripomenul minister školstva Juraj DRAXLER.

## LACNEJŠIE JE VZDELÁVAŤ AKO PREŠKOLŔOVAŤ

„Na jednej strane máme stále veľký počet ľudí bez práce a na druhej strane, ktoré napriek tomu nedokážu nájsť dostatočný počet vhodných zamestnancov,“ poukázal J. HOLEČEK. Úrady práce podľa posledných údajov z novembra 2015 evidovali takmer 291 tisíc nezamestnaných Slovákov. „Zabezpečenie duálneho vzdelávania je cestou, ako dať mladým ľuďom istotu práce po skončení školy a pre firmy je možnosťou získania kvalifikovaných zamestnancov,“ dodal viceprezident. Duálne vzde-

lávania ako prvé na Slovensku rozbehli nemecké a rakúske firmy. V roku 2014 priblížil jeho výhody šéf podniku, ktorý sa zameriava na výrobu oceľových diskov pre stavebné stroje, automobilový a letecký priemysel. „Preškoliť absolventa školy s netechnickým vzdelaním na programátora CNC stroja trvá rok až dva. Navyše, firmu takáto investícia vyjde až na 31,5 tisíc eur. Ak žiakom stredných škôl poskytneme troj- až štvorročnú prax, vyjdú nás náklady na ich vzdelanie 6,8 tisíc eur,“ vyrátal riaditeľ spoločnosti Miba Steeltec, Peter CHUDoba. Rakúšanom patriaci podnik už v roku 2014, spolu s ďalšími 6-imi firmami, nadviazal spoluprácu s učilištom v Zlatých Moravciach.

Vlani, v rámci pilotného projektu duálneho vzdelávania, dostalo možnosť pracovať v 87 podnikoch 444 žiakov. V tomto školskom sa o systém zaujímalo viac firiem, nie všetky získali certifikát. Z 349 záujemcov sitom prešlo 298 podnikov.

Kontrolu kvality praktického vzdelávania bude mať na starosti Rada zamestnávateľov pre systém duálneho vzdelávania. Získané zručnosti budú musieť žiaci obhájiť pred odbornou komisiou. Teoretická časť ostane aj naďalej na pleciach škôl.

(TASR, r)

## SLOVÁCI VYROBILI VIŠE MILIÓŇ ÁUT

V minulom roku sa na Slovensku prvýkrát v histórii vyrobilo viac ako milión automobilov. Rekordom je aj celosvetovo najväčší počet vyrobených vozidiel na tisíc obyvateľov, a to 184. V tomto roku by produkcia vozidiel na Slovensku mala dokonca presiahnuť hranicu milióna vozidiel.

Trnavská automobilka PSA Peugeot Citroën v minulom roku vyrobila 303 025 vozidiel, čo je v medziročnom porovnaní o 18,7 % viac. V žilinskej spoločnosti Kia Motors Slovakia sa v minulom roku preinvestovalo viac ako 110 miliónov eur a vyrobených bolo 338 020 vozidiel, čo je o 4 % viac ako v roku 2014. Spoločnosť Volkswagen Slovakia priniesla kompletne štatistické informácie až v marci. Za prvý polrok vyrobila automobilka viac ako 202 tis. vozidiel. Ako informoval viceprezident Zväzu automobilového priemyslu (ZAP), Pavel PREPIAK, v minulom roku sa na Slovensku zaregistrovalo celkovo 90 061 vozidiel. Podiel automobilového priemyslu na celkovej priemyselnej výrobe na Slovensku je podľa ZAP 44 %. V automobilovom priemysle je priamo zamestnaných približne 80 tisíc ľudí. Na priemyselnom exporte Slovenska sa automobilová výroba podieľala 35-imi percentami. V roku 2018 by sa mali na slovenskom automobilovom priemysle podieľať aj prvé vyrobené vozidlá spoločnosti Jaguar Land Rover.

## V LAND ROVERI CHCE PRACOVAŤ 11 TISÍC ĽUDÍ

O prácu v novej automobilke Jaguar Land Rover v Nitre sa prostredníctvom dotazníka ústredia práce uchádza 11.600 ľudí. Celkovo na stránku Internetového sprievodcu trhom práce, kde je tento dotazník umiestnený, kliklo 92.000 ľudí. Ako skonštatoval minister práce Ján RICHTER, počet zaregistrovaných ľudí svedčí o tom, že na Slovensku je dostatok pracovnej sily a ľudí, ktorí majú záujem pracovať. „Teba však vidieť, že my nevidujeme, že tých 11.600 ľudí sú evidovaní nezamestnaní. Môžu prejavovať záujem aj tí, ktorí pracujú niekde inde, očakávajú vyšší príjem a majú záujem sa etablovať,“ doplnil minister RICHTER. Zároveň priblížil ďalšie kroky: „V roku 2017 bude absolvovanie vzdelávania, nástup do zamestnania prvých ľudí. Očakávame, že 300 možno 400 ľudí budeme potrebovať poslať na prax priamo do Anglicka do terajšej fabriky. To bude základný stupeň manažmentu, ktorý potom bude následne zaškoľovať prvých zamestnancov, ktorí od roku 2018 začnú v podmienkach nitrianskeho Land Roveru vyrábať,“ avizoval Richter. V januári sa pritom mali uskutočniť aj stretnutia riaditeľov úradov práce z Nitrianskeho kraja a príslušných okresov z Banskobystrického kraja a ďalších. „Viacrát som spomínal, že 5500 nezamestnaných je v okrese Nitra a Zlaté Moravce do 40 rokov. Toto je kategória, ktorá je predmetom nášho záujmu, s ktorou chceme pracovať, ktorú chceme rekvilifikovať. Som presvedčený, že včas pripravíme kvalifikovanú pracovnú silu, aby aj štvrtá automobilka mohla byť na Slovensku úspešná,“ skonštatoval minister práce Ján RICHTER.

## VOLKSWAGEN ZVOLÁ AUTÁ DO SERVISOV V MARCI

Slovenskí majitelia naftových VW, dotknutých emisným škandálom, sa môžu pripraviť na návštevu servisov. Výrobcovia by prvé automobily mali začať prijímať v marci tohto roku. Značky, patriace do koncernu VW, musia týmto spôsobom odstrániť sporný softvér, slúžiaci na plnenie emisných testov. Stále však nie je isté, či zvolávacia akcia bude povinná. Na Slovensku sa kauza týka 46-tisíc áut značiek VW, Škoda, Audi a Seat. Ako prvé pôjdu do servisov vozidlá s najviac postihnutým naftovým štvorvalcom s objemom 2,0 litra, ktorý prekračoval emisné limity až štyridsaťnásobne. Týmto autám bude automobilka od marca tohto roka upravovať softvér. Následne v júni začne VW povolávať autá s 1,2-litrovým naftovým motorom, ktoré si však vyžadujú aj ďalšie zásahy, nielen úpravu softvéru. Pôvodne sa očakávalo, že technické riešenia budú zahŕňať komplikované technické zásahy do pohonných jednotiek, ktoré mali obsahovať napríklad výmenu vstrekovačov. Koncern nakoniec predstavil lacné riešenie, ktoré pozostáva buď len z úpravy softvéru, alebo aj z obmedzenia prírodu vzduchu do motora a tým zníženiu emisií dusíka. Slovenské ministerstvo dopravy zaujíma ku kauze rezervované stanovisko a realizáciu zvolávacích akcií necháva na samotných automobilkách. (TASR, Sita, r)

# AKO VYUŽIŤ SOL' V DOMÁCNOSTI

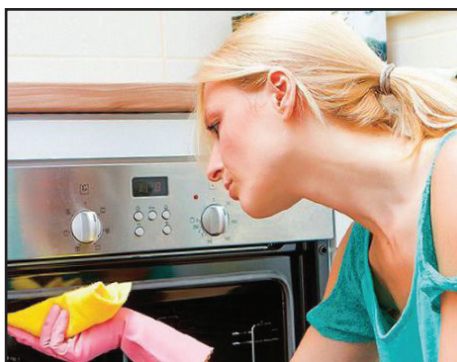
Soľ nemusí byť využitá len na dochucovanie pri varení a následnom konzumovaní jedla. Poznáme ju aj ako prvú pomoc pri odsatí čerstvých fľakov od vína na obruse. V nasledujúcich riadkoch vám ale prinášame niekoľko tipov, ako vám môže byť soľ nápomocná napr. aj pri upratovaní v domácnosti.

## 1. OŽIVÍ PRÚTENÝ NÁBYTOK

Prútený nábytok je krásny, ale časom môže zažltnúť. Zmiešajte kuchynskú soľ s trochou vody a týmto roztokom pretrite zažltnuté miesta. Nechajte ich vyschnúť na slniečku a nábytok bude opäť ako nový.

## 2. ROZBITÉ VAJČKO NA PODLAHE

Čo si budeme hovoriť, rozbité vajce sa z podlahy nešikovne zbiera. Keď ho ale posypeme soľou, tekutina stuhne a vajčiko sa bude dať servítkou zo zeme jednoducho zdvihnúť.



## 3. NAMIESTO ČISTIACEHO PROSTRIEDKU

Na pokvapkaný sporák posypete soľ. Ešte kým zaschne, zotriete nečistoty špongiou. Rovnako to platí aj pri čistení rúry. Otvorte ju a na zašpinené miesta nasypete soľ. Potom rúru zapnite a mierne zahrejte, až kým soľ nezhrdne. Vznikne pasta, ktorú ľahko zotriete handričkou.

## 4. ODSTRÁNÍ ZÁPACH Z TOPÁNK

Soľ má aj protizápachový účinok. Dokáže do seba nasiaknuť baktérie, nahromadené v topánkach. Večer nasypete do páchnucich topánok trochu soli a ráno ju len vyklepte.

## 5. PRIPÁLENÁ PANVICA

Zostala vám na panvici pripálená masť a zvyšky jedla? Zmiešajte vodu so soľou, vylejte na panvicu a nechajte pôsobiť cca 10 minút. Potom opláchnite a klasicky umyte.

## 6. ZAPCHATÝ ODTOK

Odtoky v sprche a umývadle sa ľahko upchajú vlasmi a ďalšími nečistotami. Pre uvoľnenie odtoku zmiešajte 1/4 hrnčeka soli a 1/4 hrnčeka jedlej sódy. Zmes nasypete do odtoku a zalejte 1/2 hrnčekom octu. Nechajte pôsobiť cca 15 minút a potom nalejte do odtoku vriacu vodu. Odtok by sa mal uvoľniť.

## 7. VYČISTÍ ŽEHLIČKU

Máte na žehličke pripálené kúsky látky alebo zašlú špinu? Ľahká pomoc! Stačí, keď si pripravíte soľ a papier na pečenie (tzv. voskový). Žehličku nechajte nahriať a kus voskového papiera položte na žehliacu dosku, bohato ho posypete soľou. Po zohriatí žehličky ňou pohybujte po posolenom povrchu hore – dolu asi 1 minútu. Soľ na seba naviaže prepálené zvyšky a žehlička zas bude ako nová. Zdroj: internet



# ZDRAVŠIE JEDLÁ ĽUDIA ODMIETAJÚ, ŽIADAJÚ SOL'

Na novú chuť jedlá si ľudia stále nezvykli. Reštaurácie či jedálne musia už niekoľko týždňov soliť pokrmy skoro o polovicu menej, ako bolo zvykom, zákazníci sa však dožadujú soľničiek, ktorými si obsah „vylepšia“. Snaha Úradu verejného zdravotníctva, ktorý chcel novým výnosom prispieť k lepšiemu zdraviu Slovákov, tak zostáva nepochopená. Odborník na výživu tvrdí, že prevychovať sa ich nedá zo dňa na deň.

Zákazníci sa pýtajú, či Európa nemá iný problém, ako riešiť množstvo soli v jedlách. Tvrdí však, že zákazníkovi žiadny výnos nezmení, kým účinok slaných jedál nepociťia na vlastnom zdraví.

Výnos, ktorý upravuje množstvo soli v hotových pokrmoch, vstúpil do platnosti v decembri 2015. Okrem stravovacích zariadení sa týka aj pekární. Oproti minulosti, keď platil spoločný limit soli pre všetky výrobky a jedlá, dnes platia rôzne hodnoty. Chlieb, pečivo, chladené a mrazené produkty môžu obsaho-



vať najviac 18 g/kg. Najvýraznejšie to pocítili stravovacie zariadenia, kde obsah soli klesol takmer o polovicu, teda na 13 g/kg.

„Ľudia sú na chute navyknutí a očakávajú ich. Určite sa dá od slaného jedla odvyknúť, keď sú ľudia motivovaní, len nie zo dňa na deň,“ myslí si odborník na výživu a gastroenterológ Peter MINÁRIK. Cesta podľa neho však nevedie úplným zákazom, napríklad formou, že by sa zo stolov vytrahili soľničky. „Hostom by mohli na stôl dávať bylinky, prípadne tie miešať so soľou. Keby to pilotne urobili, možno by zistili, že stravníci radšej siahnu po bylinkách,“ priblížil MINÁRIK, podľa ktorého by sa malo ozdravenie Slovákov robiť komplexnejšie. „Pomohol by jeden globálny zákon, ktorý by do ozdravenia zapájal verejné zdravotníctvo, ale aj iné rezorty, ako je školstvo. Išlo by o viaceré opatrenia, zamerané predovšetkým na výchovu,“ mieni odborník.

To, či jednotlivé zariadenia skutočne dodržiavajú stanovený limit, plánujú zisťovať regionálni hygienici. Pôjde o neohlásené kontroly, pri ktorých budú preverovať dodržiavanie obsahu soli. Mali by prebiehať počas celého roka 2016. Ak limity výrobcovia a prevádzkovatelia nedodržia, hrozí im pokuta až do výšky 200 tisíc eur. Pri prvej kontrole však obídu s len upozomením.

(TASR)

## Niečo na zasmiatie

Manželka hovorí: „Už viem, čo by som chcela k narodeninám: Prajem si nový mobil!“

Manžel: „A nemôžeš si priať niečo splniteľnejšie?“

Manželka: „Noo, tak stačilo by mi, keby si toľko nepil!“

Manžel: „A ten mobil má byť dotykový?“

Sedia dvaja chlapi vo väzení a jeden sa pýta druhého:

- Za čo sedíš?

- Za ozbrojený prepad banky. A ty?

- Ale... ja kvôli slietkam.

- Kvôli slietkam?

- Hej. Špiny jedny, vyhrabali svokru.

Babička príde k doktorovi a ten jej hovorí: „Tetuška, máte choré srdce. Nechodievajte veľmi po schodoch. A o rok sa mi prídte ukázať.“

Babička o rok príde a pýta sa doktora:

„Pán doktor, a už môžem chodiť po schodoch?“

„Áno, babička, už môžete.“

„Chvalabohu, po odkvapovej rúre sa mi už liezť nechce!“

Moje žena mi naznačovala, čo chce k nadchádzajúcemu výročiu.

Povedala: „Chcem niečo, čo ide z nuly na 150 za 3 sekundy!“

Tak som jej kúpil osobnú váhu. A hádka začala.....

Stretne sa muž s peknou ženou.

On: „Mohli by ste sa so mnou pár minút porozprávať?“

Ona: „A prečo?“

On: „Pretože sa mi stratila žena a vždy, keď hovorím s nejakou krásavicou, odnikiaľ sa zrazu objaví.“

Ide brunetka okolo salaša a vidí baču, ako pasie ovce. Pristaví sa a vraví mu: „Aké krásne ovečky!“

Bača polichotený jej odpovedá: „No slečna, keď uhádnete koľko ich je, tak vám jednu darujem.“

Brunetka hneď vystrelí: „156.“

Bača šokovaný, počet sedí presne na chlp: „No, čo už, tak si jednu vyberte...“

Brunetka schmatne prvú a tlačí ju do auta. Bača sa prizerá a hovorí: „Slečna, keď uhádneš pôvodnú farbu vašich vlasov, vrátim ti môjho psa?“

