



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

- U.S.Steel Košice začal s prepúšťaním – str.2
- Programové priority budúcej vlády – str.3
- Poradňa: Ako na štrajk? – str.6

ROZŠIROVANIE KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA DOSTALO ČERVENÚ

Ústavný súd Slovenskej republiky dňa 16. marca 2016 rozhodol, že rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je protiústavné. Vyššie kolektívne zmluvy sa podľa neho nemajú vzťahovať na subjekty, ktoré nie sú členmi zamestnávateľského zväzu. Reagoval tak na podanie skupiny 32 opozičných poslancov z decembra 2013.

Nepoznáme ešte detailné odôvodnenie rozhodnutia Ústavného súdu, no v každom prípade dostalo kolektívne vyjednávanie na sektorovej úrovni veľkú trhlínu a možnosť zamestnancov, ktorí nemajú v podniku odborovú organizáciu, zlepšiť si svoje mzdové a pracovné podmienky sa tak výrazne obmedzí.



Odborový zväz KOVO rozšíril v roku 2014 a 2015 svoje kolektívne zmluvy v odvetviach strojárskoho, hutníckeho, elektrotechnického

priemyslu a verejnej autobusovej dopravy na takmer 100 000 ďalších zamestnancov. Títo zamestnanci sa po rozhodnutí Ústavného súdu znovu dostanú so svojimi mzdovými nárokmi i pracovnými podmienkami len na zákonnú úroveň. V sociálnej situácii, v akej sa nachádza väčšina zamestnancov v priemysle, je to veľmi zlá správa. Ak navyše vezmeme do úvahy fakt, že rozširovanie kolektívnych zmlúv nie je ani vo vyspelej Európe neznámym pojmom a v takých demokraciách, akými sú Nemecko, Rakúsko či Francúzsko sa uplatňuje niekoľko desaťročí, nie je dôvod obávať sa, žeby to rovnako nemohlo fungovať aj na Slovensku.

OZ KOVO bude v každom prípade detailne analyzovať rozhodnutie Ústavného súdu a skúmať možnosti ďalšieho postupu – tak, aby existencia rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ostala zachovaná.

Monika BENEDEKOVÁ,
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

NA LIPTOVE A ORAVE VYHLÁSILI AUTOBUSÁRI ŠTRAJKOVÚ POHOTOVOŠŤ

V piatok, 18. marca 2016, odhlasovali v Liptovskom Mikuláši členovia Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO Orava-Liptov vyhlásenie štrajkovej pohotovosti. Týka sa viac ako 370 zamestnancov spoločnosti ARRIVA LIORBUS, a.s., ktorá zabezpečuje verejnú dopravu v Liptovskom Mikuláši, Ružomberku, Námestove, Dolnom Kubíne a Trstenej.

Dôvodom je nepodpísanie kolektívnej podnikovej kolektívnej zmluvy na roky 2016-2017 a neochota vedenia spoločnosti navýšiť svojim zamestnancom mzdy. Ich priemerná mzda je v hrubom cca 800 eur mesačne- vrátane príplatkov.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Orava – Liptov, Jozef TYROL, návrh novej kolektívnej zmluvy zástupcovia odborov predložili vedeniu už 24. septembra 2015. Na rok 2016 v ňom požadovali rast mesačnej mzdy všetkých zamestnancov o 40 eur a tarifných miezd vodičov a vodičov v zálohe o 6,6% (t.j. 3,61 eur za hodinu). Tento návrh však zamestnávateľ odmietol hneď na 1.kole kolektívneho vyjednávaní, ktoré sa uskutočnilo v decembri minulého roka.

Po troch kolách vyjednávaní sa nakoniec 19. januára 2016 odborári so zamestnávateľom dohodli, aby sa od januára mzda vodičov oproti minulému roku navýšila o 22 centov na hodinu v pevnej zložke mzdy a o 25 eur sa zvýšila aj mesačná mzda všetkých zamestnancov. Aj keď k podpisu novej kolektívnej zmluvy

nedošlo, zamestnávateľ si so spätnou splatnosťou svoje deklarované záväzky voči zamestnancom splnil a vo februári im dohodnuté mzdové navýšenie doplatil. Zároveň však avizoval, že vo vyplácaní takto navýšených tohtoročných miezd pokračovať nemieni – aj vzhľadom k tomu, že nová kolektívna zmluva nie je z jeho strany podpísaná a teda je neprávoplatná. Účinnosť starej kolektívnej zmluvy pritom skončila 31.decembra 2015.

Aj preto sa zamestnanci spoločnosti rozhodli dňa 18. marca 2016 vyhlásiť štrajkovú pohotovosť a zároveň prizvať na ďalšie kolektívne vyjednávanie sprostredkovateľa, určeného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V prípade ďalších obštrukcií zo strany zamestnávateľa sú však pripravení vstúpiť aj do ostrého štrajku.

Dodajme, že s účinnosťou od 12. novembra 2015 zmenila spoločnosť svoje obchodné meno zo SAD Liorbus, a.s., na ARRIVA Liorbus, a.s.

Foto a text: A. Fáková, V. Filipča



V U.S. STEEL KOŠICE ZAČALO PREPÚŠŤANIE, ODBORY NESÚHLASIA

V U.S. Steel Košice sa začalo s prepúšťaním. Železiarski odborári s tým však nesúhlasia. V stredu, 16. marca 2016, im vedenie spoločnosti oznámilo, že chcú v rámci reštrukturalizácie prepustiť 29 zamestnancov.

Hovorca spoločnosti, Ján BAČA, to potvrdil: „Po rozhovoroch s odborármi sme dnes (16.3), zrušili viac než dvadsať pracovných pozícií. Tieto kroky sú jednou z aktivít, zameraných na prispôbenie nákladov zložitým trhovým podmienkam, vrátane oslabenia cien ocele a dovozu ocele za neférových podmienok.“ Nekontretizoval, či prepustení dostanú odstupné a v akej výške.

Ako ďalej doplnil, proces reštrukturalizácie sa dotkne administratívy a manažmentu. Celkový počet zamestnancov, ktorí budú týmto procesom dotknúť, závisí na výrobných a obchodných podmienkach a potrebách. „Celosvetová situácia v oblasti oceľiarstva má značný dopad aj na našu spoločnosť. Obzvlášť v posledných šiestich mesiacoch pozorujeme masívny vzostup importovaných produktov za extrémne nízke dumpingové ceny. Manažment U. S. Steel Košice podniká kroky, súvisiace s problematickou situáciou. Súčasťou tohto procesu je tiež vytvorenie efektívnejšej organizačnej štruktúry v oblasti manažmentu a administratívy“, povedal.

ODBORÁRI NESÚHLASIA

Predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ potvrdil, že o tomto rozhodnutí odborári rokovali v stredu i vo štvrtok ráno. Podľa nich vedenie spoločnosti porušuje memorandum, ktoré podpísalo s vládou SR a malo by sa dodržiavať až do roku 2018, v ktorom sa zaviazali, že nebudú prepúšťať. Ako uviedol M. HINTOŠ, **budú požadovať, aby sa začali rokovania novej vlády a spoločnosti za účasti odborárov o dodržiavaní memoranda.** „Sme v neistote, čo bude ďalej, lebo zamestnávateľ nechce povedať, ako to bude pokračovať. Teraz prepustil 29 ľudí k prvému aprílu, aby sa nemohlo povedať, že ide o hromadné prepúšťanie. Je otázne, ako sa bude situácia vyvíjať, pretože zamestnávateľ nám nevedel, či nechcel povedať, koľko ľudí by malo celkovo odísť“, povedal M. HINTOŠ a ešte dodal: **S prepúšťaním však zásadne nesúhlasíme.**

Zároveň upozornil, že odborári môžu klásť len odpor, lebo nemajú právo spolurozhodovania. **V prípade potreby však zvažujú prikrôčiť aj k razantnejším krokom pri obhajobe záujmov zamestnancov.** „Sme v šiestom kole vyjednávania o kolektívnej zmluve s vedením firmy. Podozrievame vedenie z neférového postupu. **Toto načasovanie prepúšťania môže byť istou formou nátlaku, aby sme ustúpili od niektorých požiadaviek odborárov, lebo vyjednávania o sociálnych otázkach a mzdách sme si nechali nakoniec,**“ povedal M. HINTOŠ.

MINISTER PRÁCE: „JE TO NA HRANE“

K danej situácii sa vyjadril aj minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER. Podľa neho išla spoločnosť U.S. Steel Košice na hranu: „**Súčasná situácia je na hrane, ale nemôžem konštatovať, že by prišlo k porušeniu dohody,**“ povedal minister J. RICHTER. Na porušenie memoranda medzi slovenskou vládou a košickými železiarňami by vraj muselo v priebehu mesiaca dostať výpoveď minimálne 30 ľudí. U. S. Steel tak môže za rok - aj popri čerpaní štátnej podpory - teoreticky prepustiť až 348 ľudí. „**Bola dohoda medzi vládou a U. S. Steel Košice, že prepúšťaní budú len ľudia v dôchodkovom veku. V dohode tiež bolo, že každé prepúšťanie bude konzultované s odborami a prepustení zamestnanci odídu za nadštandardných podmienok,**“ povedal minister Ján RICHTER. Zároveň prisľúbil, že nová vláda - hneď po jej zostavení - bude s oceľiarňami rokovať o nájdení prijateľného riešenia.

ĎALŠIE OPATRENIA

Pripomeňme, že v rámci úsporných opatrení pracovali košickí oceľiari počas januára len v rámci štvordňového pracovného týždňa. Vo februári už naskočili na normálny, päťdňový pracovný týždeň. Vedenie U.S. Steel Košice zároveň opätovne rozbehlo program dobrovoľného odchodu pracovníkov z firmy za odstupné

vo výške desiatich mesačných plátov. Týkali sa to manažerských a administratívnych pozícií ľudí, ktorí v spoločnosti pracovali aspoň 5 rokov. Odchody boli dobrovoľné, ale súčasne sa zrušilo pracovné miesto, z ktorého zamestnanec odišiel. **V prvých dvoch mesiacoch takto opustilo spoločnosť okolo 85 zamestnancov.**

BOLO AJ HORŠIE A NEPREPÚŠŤALO SA

Podľa predsedu rady odborov, M. HINTOŠA, je firma druhý mesiac v červených číslach, no situácia nie je taká dramatická, aby sa muselo prepúšťať. V minulom roku spoločnosť dosiahla prevádzkový zisk okolo 80 miliónov amerických dolárov (USD). V podniku sú aj iné rezervy, ktoré možno využiť pri znižovaní nákladov, pričom podľa neho nie je nutné riešiť problém prepúšťaním. Dodal pritom, že „**v spoločnosti sme už prežili horšie časy a neprepúšťalo sa.**“ Poukázal na to, že v roku 2015 dosiahla spoločnosť kladné hospodárske výsledky. **AK je potrebné robiť vo firme reštrukturalizačné opatrenia, tak by sa nemali diať so dňa na deň, ako v tomto prípade, ale mali by byť vypracované komplexne s tým, že by o nich vedenie rokovalo aj odborármi.**

Poukázal aj na to, že je potrebné znižovať najmä posty generálnych manažérov, ktorých je vo firme 41 a tvoria medzistupeň v riadení. „**Prezident U.S. Steel Košice ma aj nedávno ubezpečoval, že spoločnosť nie je na predaj, no neviem, či hovoril pravdu. Nevieim v tejto chvíli povedať, či sú železiarne na predaj,**“ povedal M. HINTOŠ. Nevylúčil, že prepúšťanie môže súvisieť so snahou „očistiť“ firmu, aby sa lepšie predávala.

Pripomeňme, že v spomínanom memorande medzi spoločnosťou U.S. Steel Košice a vládou SR sa okrem iného píše, že keby fabrika napriek dohode predala do roku 2018, zaplatia vláde pokutu. Pokiaľ by to urobili tento rok, išlo by o 20 miliónov dolárov. Keby ju predali o rok, pokuta by bola o päť miliónov dolárov nižšia. Nik z kompetentných však zatiaľ tieto úvahy nepotvrdil.

Spoločnosť U.S. Steel Košice patrí k najväčším výrobcom plochých valcovaných výrobkov v Európe, ktoré dodáva najmä pre automobilový, strojársky a elektrotechnický priemysel. Pracuje v nej okolo 10 tisíc ľudí a momentálne je situácia v spoločnosti napätá. V stanovisku, ktoré 17. marca tohto roku vydala Rada odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice (nájdete ju aj na www.ozkovo.sk), sa po medializácii týchto skutočností hovorí aj o nasledujúcich krokoch:

„**O situácii v spoločnosti sme informovali listom predsedu vlády SR, Roberta FICA, na tlačovej besede 17. marca 2016 aj verejnosť a médiá.**“

Nasledujúce kroky budú: „**Zvoláme protestné zhromaždenia zamestnancov s cieľom upozorniť ich, že „dnes je to prvých 29 kolegov a o mesiac to môžeš byť Ty.“**

„**V prípade rozhodnutia našich orgánov budeme realizovať aj ďalšie nevyhnutné kroky, v súlade s platnou legislatívou a Ústavou SR.**“

A. Fáková, TASR



**Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 26. 4. 2016**

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. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Štauka. 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

PROGRAMOVÉ PRIORITY VLÁDY SR NA ROKY 2016 – 2020

Politické strany SMER - sociálna demokracia, Slovenská národná strana, Most - Híd a Siet' sa dohodli na nasledujúcich programových prioritách spolupráce pri vytvorení vládnej koalície na obdobie rokov 2016 - 2020.

ZAHRAŇIČNÁ A EURÓPSKA POLITIKA

- Jednoznačná kontinuita v proeurópskej a proatlantickej orientácii SR na základe širokej politickej zhody a posilňovanie postavenia národných parlamentov v zmysle dohody medzi EÚ a Veľkou Britániou.
- Dôstojný a úspešný priebeh predsedníctva SR v Európskej únii v druhej polovici roku 2016
- Aktualizácia bezpečnostnej a obrannej stratégie SR
- Posilnenie starostlivosti štátu o zahraničných Slovákov

PROTIKORUPČNÝ PROGRAM

- Prijatie účinného protischránkového zákona vzťahujúceho sa na všetky verejné zdroje
- Začlenenie iniciatívy „Rule of Law“ do Programového vyhlásenia vlády SR
- Dôsledné uplatňovanie princípov otvoreného vládnutia
- Úsilie presadiť ústavný zákon o preukazovaní pôvodu majetku s cieľom jeho reálnej účinnosti
- Vytvorenie podmienok na zavedenie osobnej hmotnej zodpovednosti osôb nkladajúcich s verejnými zdrojmi
- Zákonná úprava zákazu poskytovania a prijímania neetických výhod
- Zdokonalenie a rozšírenie systému povinného zverejňovania zmlúv
- Zavedenie protikorupčnej doložky pri návrhoch zákonov
- Posilnenie ochrany verejného záujmu v záväzkovo-právnych vzťahoch
- Profesionalizácia štátnej správy a vymedzenie politických nominácií

DANE, ODVODY A VEREJNÉ FINANČIE

- Zníženie dane z príjmov právnických osôb na 21 percent a každoročné prehodnocovanie ďalšieho znižovania
- Dosiachnutie vyrovnaného rozpočtu do roku 2020 a dodržiavanie rozpočtovej disciplíny
- Zrušenie daňových licencií k 1. januáru 2018
- Zvýšenie limitov na uplatňovanie paušálnych výdavkov pre živnostníkov
- Pokračovanie v uplatňovaní osobitných odvodov a daní v regulovaných odvetviach, možnosť ich rozšírenia na ďalšie odvetvia
- Prehodnotenie daňovej a účtovnej legislatívy s cieľom podpory investícií
- Znižovanie administratívnej záťaže pri podnikaní (napr. zrušenie povinnej zdravotnej služby)

ŠKOLSTVO, ŠPORT A KULTÚRA

- Účasť zástupcov pracovníkov školstva pri tvorbe Programového vyhlásenia vlády SR
- Schválenie dlhodobej koncepcie obsahu

výchovy a vzdelávania

- Výrazné zvýšenie verejnej investície do školstva spojené so zásadnými vnútornými zmenami systému školstva
- Hľadanie nových zdrojov financovania športu a kultúry prostredníctvom aktívovania súkromných zdrojov
- Zvýšenie podpory pre obnovu národných kultúrnych pamiatok
- Posilnenie občianskej výchovy proti extrémizmu a totalitným režimom
- ďalšie skvalitnenie systému duálneho vzdelávania

ZDRAVOTNÍCTVO

- Zastúpenie opozície v kontrolných orgánoch VŠZP a v Úrade pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou
- Viditeľný posun v kvalite poskytovania zdravotníckej starostlivosti a pri transparentnom nakladaní s verejnými zdrojmi
- Obmedzenie zisku súkromných zdravotných poisťovní
- Plná aplikácia systému e-Health
- Skrátenie čakacích lehôt na zdravotné a ošetrovateľské výkony
- Zavedenie prehľadných pravidiel pri platbách pacientov

REGIONÁLNE ROZDIELY

- Rozšírenie pôsobnosti zákona o podpore menej rozvinutých okresov na ďalšie okresy
- Nárokovateľnosť daňových úľav pre malé a stredné podniky s cieľom vytvoriť nové pracovné miesta s dôrazom na najmenej rozvinuté okresy
- Osobitné stimuly pre rozvoj slovenského kúpeľníctva
- Rozvoj dopravnej infraštruktúry, osobitne rýchlostných ciest R2, R3, R4 a R7
- Prehodnotenie zrušenia vlakov Intercity, príprava podmienok pre zriadenie národného leteckého a vodného dopravníka

POLÍCIA A SÚDY

- Inštitucionálne posilnenie nezávislosti kontroly činnosti ozbrojených zborov
- Posilnenie parlamentnej kontroly menovania prezidenta PZ SR a obmedzenie možnosti jeho odvolania na zákonom ustanovenej dôvody
- Zvýšenie verejnej kontroly justície od výberu cez hodnotenie až po disciplinárne konanie sudcov, posilnenie občianskeho prvk v Súdnej rade SR
- Zvýšenie osobnej zodpovednosti za rozhodovanie sudcov
- Zavedenie zásadných opatrení na zvýšenie efektívnosti súdov s cieľom zrýchlenia súdneho konania
- Úsilie presadiť ústavný zákon o tvorbe Ústavného súdu SR
- Pripraviť nový zákon o spravodajských službách a ich kontrole

SOCIÁLNE VECI A PRÁCA

- Podporou hospodárskeho rastu vytvoriť ďalších 100-tisíc pracovných miest a znížiť nezamestnanosť pod 10 percent.
- Dôsledné uplatňovanie sociálneho dialógu
- Primerané zvyšovanie minimálnej mzdy, uplatňovanie pravidiel kolektívneho vyjednávaného pri mzdových požiadavkách
- Adresné sociálne optrenia
- Úprava valorizácie dôchodkov pri zachovaní dlhodobej udržateľnosti verejných financií
- Zvýšenie vianočných príspevkov pre dôchodcov s dôrazom na starodôchodcov
- Flexibilita pri poberaní príspevkov pri rodičovskej starostlivosti
- Možnosť programového výberu v II. dôchodkovom pilieri
- Sprísnenie podmienok pri poskytovaní sociálnych dávok pre osoby odmietajúce pracovať
- Podpora práce v sociálne zaostalých komunitách
- Zavedenie účinného inštitútu osobného bankrotu, boj s úzerou
- Dôsledné využívanie regulačného rámca na stabilitu cien energií

NÁRODNOŠTÁTNE EKONOMICKÉ ZÁJMY

- Nové znenie zákona o strategických podnikoch a zákaz privatizácie strategického majetku štátu
- Zvýšenie potravinovej bezpečnosti SR a podielu slovenských potravinárskych výrobkov z domácich surovín na spotrebiteľskom trhu
- Podporiť obnovu domáceho výrobného a spracovateľského potravinárskeho segmentu

NÁRODNOSTNÉ MENŠINY

- Prijatie zákona o vytvorení fondu pre financovanie menšinových kultúr (verejno-právny fond)
- Zosúladenie praxe s platným zákonom o používaní jazykov národnostných menšín
- Zmena metodiky výučby slovenského jazyka na menšinových školách v záujme jeho lepšieho ovládania
- Vyňatie všetkých malotriednych škôl z povinných kvót na jazykovo zmiešanom území

ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

- Sprehľadnenie pravidiel pri posudzovaní vplyvov na životné prostredie
- Pokračovať v opatreniach na zabezpečenie splnenia záväzkov v oblasti klimatických zmien v súlade s Parížskou zmluvou (december 2015)
- Ďalšia podpora protipovodňových opatrení

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

KROMPAŠKÍ ZLIEVAČI UŽ POZNAJÚ SVOJU BUDÚCU MZDU

Zlieváreň SEZ Krompachy, a.s., je spoločnosťou, ktorá v roku 1992 prešla transformáciou zo štátneho podniku na súkromnú spoločnosť. Spoločnosť vlastní miestni podnikatelia. Zamestnáva viac ako 100 zamestnancov.

V roku 2015 tu dosiahla priemerná mzda - bez započítania manažmentu - výšku takmer 840 eur, čo je v podmienkach okresu, poznačeného stratou pracovných príležitostí a po minuloročnom odchode významného zamestnávateľa, nadpriemerná hodnota. Spoločnosť, vyrábajúca výrobky zo sivej zliatiny, má na trhu stabilné postavenie, čo prispieva aj k stabilizácii pracovných príležitostí. Oceniť treba aj úsilie manažmentu v snahe udržať tempo s technickým pokrokom vo svete – a to v podobe investícií do technologických inovácií.

O priebehu a výsledkoch kolektívneho vyjednávania, ktoré bolo završené 23. februára 2016 podpísaním podnikovej kolektívnej zmluvy, nás poinformoval predseda výboru Základnej organizácie OZ KOVO pri SEZ v Krompachoch, JUDr. Ján GABONAY.

„Vyjednávaniu s manažmentom tejto spoločnosti považujem za príkladné. V mnohom by sme si v našej odborovej organizácii želali rovnaký prístup aj u iných zamestnávateľov. Myslím si, že nezanedbateľný podiel na kvalite sociálneho partnerstva prináša aj skúsenosť riaditeľa spoločnosti Ing. Milana FEČKA, ktorý v minulosti pôsobil v pozícii hlavného vyjednávateľa Zväzu zlievární a kováči Slovenska. Veľmi pozitívne hodnotím analytické materiály, predkladané vedením spoločnosti k vyjednávaniu a tiež úplný ekonomický prehľad o vplyvoch jednotlivých nákladových zložiek na ekonomiku spoločnosti. Za zmienku stojí rozumne vedený dialóg sociálnych partnerov počas vyjednávania a to aj v prípadoch, keď sa názorovo líšime. Váženie si sociálneho partnera a schopnosť počúvať má v tomto vyjednávaní vysokú prioritu. Vytvára sa tak prostredie, v ktorom možno racionálne vždy dospieť k alternatíve, ktorá vecne popisuje a nastaviť parametrické hodnoty primerane možnostiach a dohodám sociálnych partnerov. Vďaka korektnému prístupu ku kolektívnemu vyjednávaniu sme sa spoločne dohodli na týchto podmienkach výkonu práce zamestnancov v rozpätí rokov 2016 až 2018:

Dohodli sme rast miezd každého zamestnanca oproti východiskovej základni v roku 2016 o 25 eur, v roku 2017 o 50 eur a v roku 2018 o 75 eur mesačne. Stanovili sme tiež konkrétne výšky tarifných

tried s ich postupným navýšovaním v rokoch 2016 až 2018. Zamestnanci tak už dnes vedia, aká bude výška ich tarifnej triedy v roku 2016, v roku 2017 a v roku 2018. Termín úprav miezd sme dohodli vždy na 1. januára daného roku, pričom v tomto roku prirúčene až nadobudnutím účinnosti novej podnikovej kolektívnej zmluvy (PKZ), teda 1.3.2016. Za dôležitú považujeme dohodu, že do stanoveného rastu miezd sa nezapočítava výplata polročných odmien v podobe dovolenkového a vianočného platu. Výška tohto platu je závislá od dosiahnutých hospodárskych výsledkov za hodnotiaci polrok, pričom spravidla dosahuje úroveň cca 45% priemernej mzdy zamestnanca v spoločnosti.

V kolektívnej zmluve sme tiež dohodli odmeny pri pracovných jubileách s 21%-ným rastom oproti roku 2015 a odmeny pri životných jubileách, ktoré vzrástli o 18%.

V PKZ sme ďalej dohodli finančnú podporu pri úmrtí zamestnanca z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, podporu pri úmrtí zamestnanca z dôvodov nespočívajúcich v pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, mzdové vyhodnenia - vrátane zvýhodnení pre zamestnancov, pracujúcich v prostredí s nižšou intenzitou škodlivých faktorov pracovného prostredia, výšku odstupného a odchodného, podmienky práce nadčas, rozsah pracovného voľna pri prekážkach v práci na strane zamestnancov, postupové riešenia pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, podmienky zdravotnej starostlivosti, príspevky na DDS, otázky BOZP atď.

Dnes, v súvislosti s podpísanou kolektívnou zmluvou, tak, ako sa pri podpise strany vo svojich vyhláseniach vyjadrili, treba firme zaželať progres v ďalšom období, prácu bez úrazu a udržanie dôvery obchodných partnerov ako základ stability a vnútornej rovnováhy v spoločnosti. Doterajšie kolektívne zmluvy nielen deklarovali, ale aj aplikovane praxou preukázali reálne naplnenie záväzkov, na ktorých sa sociálni partneri vždy dokázali rozumne dohodnúť. Som presvedčený, že záväzky, ktorých rozsah pre roky 2016, 2017 a 2018 dnes už zamestnanci poznajú, budú splnené.“

JUDr. Ján GABONAY

Odvetvové vyjednávacie na polceste



Odvetvové vyjednávacie po rozhodnutí Ústavného súdu SR zo 16.3.2016 dostalo vážnu trhlínu. Princíp erga omnes, teda možnosť rozšírenia účinkov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na všetky podniky s určitým SK NACE, sa uplatňoval iba dva a pol roka. Vďaka nemu sa nám podarilo rozšíriť každý rok účinky kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na tisíce ďalších zamestnancov v odvetvi strojárskoho, hutníckeho, elektrotechnického priemyslu aj verejnej autobusovej dopravy. Ústavný súd túto prax stopol, a ak sa nenájde spôsob ako vyhovieť jeho námitkam a zosúladiť napadnuté ustanovenia zákona s Ústavou SR, rozširovanie kolektívnych zmlúv sa zrejme stane minulosťou.

Nie je to však jediný neduh, ktorý trápi odvetvové kolektívne vyjednávacie, je ich omnoho viac. Aj preto jednou z našich priorít v nasledujúcom období bude úsilie posilniť kolektívne vyjednávacie, tak na odvetvovej, ako aj na podnikovej úrovni.

V tomto roku do kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv zasiahlo viacero nepriaznivých okolností, ktoré sa podpísali pod jeho priebeh. V hutníckom odvetví to je dlhodobý negatívny vývoj na trhu s oceľou a nejasná perspektíva tohto odvetvia v rámci celej Európskej únie. Oznamované prepúšťanie v našom najväčšom hutníckom koncernu skomplikovalo vyjednávacie nielen podnikovej, ale aj odvetvovej kolektívnej zmluvy. Vyjednávacie za

týchto okolností by zrejme viedlo k vzniku patovej situácie, a preto sme sa dohodli na predĺžení platnosti existujúcej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa o tri mesiace a v rámci nich budeme hľadať možné východiská, pričom našou ambíciou je jednoznačne zvýšenie mzdových taríf.

V elektrotechnickom priemysle bolo vyjednávacie vyššej kolektívnej zmluvy ohrozené oznámeným vystúpením jedného z najväčších podnikov zo zamestnávateľského zväzu, čím by reprezentatívne tejto zmluve značne utrpela. Po rokovaniach sa túto situáciu podarilo zvrátiť a vyjednávacie, napriek odmietavému postojú zamestnávateľov k rastu miezd, pokračuje.

Pozitívne hodnotím pre tento rok dohodnuté podmienky v kolektívnej zmluve pre verejnú autobusovú dopravu, zvýšenie taríf o 6,6% a zvýšenie priemerných miezd o 3% resp. 4% bolo naozaj ukážkou umenia dosiahnuť možné z nemožného a nájsť kompromis v tvrdom vyjednávaní, kde každá strana vytvralo argumentačne hájila svoje pozície.

V odvetví bytového hospodárstva sa nám tento rok podarilo zdvihnúť tarify o slušných 6% a tento rast sa významne prejaví aj na podnikovej úrovni.

V našom najsilnejšom segmente, strojárskom odvetví, sa vyjednávalo len o mzdovej časti a jeho výsledkom bolo zvýšenie mzdových taríf o 2,6%.

Tam, kde sa nám už podarilo ukončiť kolektívne vyjednávacie sa napriek mnohým ťažkostiam v jeho priebehu, podarilo vytvoriť solídny základ pre ďalšie vyjednávacie na podnikovej úrovni. Tam, kde kolektívne vyjednávacie stále prebieha, bude našou snahou zabezpečiť najmä čo najvyšší rast miezd.

Monika BENEDEKOVÁ, podpredsedníčka OZ KOVO

EMBRACO A CENTRUM ZDIELANÝCH SLUŽIEB V KOŠICIACH

Spoločnosť Embraco Slovakia nedávno predstavila priestory svojho nového Globálneho centra zdieľaných služieb (GBS - Global Business Support) v Košiciach. V súčasnosti tu už pracuje 40 zamestnancov. Do dvoch rokov chcú zamestnať ďalších približne 120 až 150 ľudí.

„Náš príchod privítali všetky košické univerzity. Mali sme dobré referencie od iných servisných centier pôsobiacich v meste. Úlohu zohrala aj blízkosť závodu v Spišskej Novej Vsi a geografická poloha v časovom pásme približne v polovici medzi našimi závodmi v Brazílii a Mexiku na západnej pologuli a v Číne a na Ďalekom východe,“ povedal riaditeľ centra, Raul MOREIRA.

Najprv začalo Embraco sťahovať do Košíc svoje finančné, neskôr personálne procesy. „Jednotlivé závody na troch kontinentoch mesiac čo mesiac sumarizujú svoje výsledky a zasielajú nám ich na konečné spracovanie. V súčasnosti sa pripravujeme na nábor ľudí na pozície v oblasti logistiky, nákupu, IT, či marketingu – teda procesov, ktoré tu postupne chceme tiež rozbehnúť,“ dodáva Moreira.

Centrum spoločnosti Embraco ponúka štart kariéry absolventom vysokých škôl, no aj pozície pre špecialistov, či lídrov oddelení. Šancu na návrat do domovských Košíc tak využili aj ľudia, ktorí v minulosti odchádzali za prácou do veľkomiest ako Bratislava a Praha, kde sú centrá zdieľaných služieb už etablovaným prvkom. „Sme radi, že môžeme prispieť k opačnému trendu, ako je dnes tak často spomínaný odliv mozgov,“ komentoval manažér centra Ľuboš BANDURČIN.

Korporácia Embraco pôsobí na Slovensku prostredníctvom závodu v Spišskej Novej Vsi už 18 rokov. Pri plánovaní globálneho centra zvažovala lokality ako Mexiko, India, Čína či dokonca Írsko. Slovensko svoje nevýhody v infraštruktúre oproti svetovým metropolám však napokon vyvážilo pozitívmi v regióne Košíc.

Embraco, súčasť skupiny Whirlpool, je globálnym lídrom vo výrobe hermetických kompresorov pre domáce a komerčné chladenie. Vo svojich výrobných prevádzkach v Brazílii, Mexiku, Číne, Taliansku a na Slovensku zamestnáva okolo 12 000 pracovníkov, z toho v Spišskej Novej Vsi vyše 2 300. Na Spiši sa v posledných rokoch vytvoril tím expertov, ktorý dnes riadi viaceré veľké inovatívne projekty korporácie. O niekoľko týždňov sa začína v Spišskej Novej Vsi výstavba technologického centra, kde nájde prácu ďalších 21 odborníkov.

r, Sita

V EUROCASTE I EURESTE SI PRILEPŠIA

V spoločnosti EUROCAST, pôsobiacej v areáli U.S. Steel Košice a zaoberajúcej sa metalurgickou výrobou odliatkov z oceľoliatiny, sivých a tvárných liatin, sa po úspešnom kolektívnom vyjednávaní s účinnosťou od 1. januára tohto roku zvýšila tarifná mzda zamestnancov v priemere o 33 eur mesačne. Dohodli sa na tom kolektívni vyjednávatelia zo Základnej organizácie EUROCAST-EUREST a zástupcovia spoločnosti EUROCAST v Dodatku č.2 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve. Zároveň spoločne dohodli podmienky čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu v roku 2016. Priemerná mzda zamestnancov v tomto podniku dosahovala v roku 2015 celkom 1.109 eur, v robotníckej kategórii 982 eur.

Dohodu našli kolektívni vyjednávatelia aj v spoločnosti EUREST (poskytovateľ stravy, okrem iného aj v U.S. Steel Košice). Kolektívne vyjednávacie dodatku k platnej kolektívnej zmluve sa začalo v novembri 2015 a nakoniec sa ustáilo na navýšení tohtoročných miezd zamestnancov o 2%, s účinnosťou od 1. apríla 2016. Priemerná mzda sa v tejto spoločnosti pohybuje vo výške 606 eur.

Ing. Ján ŠLAUKA

NAJVIAC PRACOVNÝCH MIEST VZNIKNE NA VÝCHODE SLOVENSKA

Slovenský trh práce v najbližších troch mesiacoch zaplaví stovky nových pracovných ponúk. V tomto období s náborm nových ľudí počíta personálny riaditeľ v každej štvrtnej veľkej firme. Brány podnikov sa pre nových zamestnancov podľa personálnej agentúry Manpower neotvoria len vo firmách s viac ako 250 zamestnancami, ale v menšom množstve plánuje ľudí prijímať aj väčšina stredných a malých firiem.

Na rozdiel od minulosti, najviac pracovných miest bude vznikáť na východe Slovenska, a nie v Bratislave. „Hlavnou hnacou silou tohto oživenia sú veľké medzinárodné firmy v automobilovom sektore, keďže vytvárajú pracovné miesta vo vlastných podnikoch alebo u svojich pododávateľov. Pozorujeme aj obrovské náborové úsilie v odvetví logistiky po celom Slovensku, vrátane znevýhodnených regiónov vo východnej časti krajiny,“ povedala Jaroslava REZLEROVÁ, generálna riaditeľka Manpower Česká a Slovenská republika.



Nedostatok pracovných síl začínajú pocítiť už aj firmy, sídliace v hladových dolinách. Štát sa problém vysokého počtu voľných pracovných miest snaží riešiť organizovaním búr pracovného trhu. Na úradoch práce je totiž aktuálne evidovaných takmer 26 tisíc voľných pracovných miest. Deje sa tak v časoch, keď miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla 10,39 percenta, čo znamená, že bez práce je viac ako 282 tisíc Slovákov. Pred štyrmi rokmi bola nezamestnanosť 14 percent a bez práce bolo 400 tisíc Slovákov.

Nedávna situácia v Košiciach však ukázala, že najväčšie rady sa na burzách práce tvoria na pečiatky, potvrdzujúce návštevu celej akcie. Mnoho, aj mladých nezamestnaných, sa totiž len formálne snaží vykázať záujem o prácu, keďže v opačnom prípade by prišli o nízke sociálne dávky a sami by si museli platiť zdravotné odvody. Nejde pritom len o problém východu, ale ide o celoslovenský fenomén. Taký je aj osud Petra SIMONA z obce Zlatná na Ostrove neďaleko Komárna. „Povedzme si to rovno, firmy chcú veľa muziky za málo peňazí. Ak by dali slušnejšie platy, nemali by problém obsadiť pracovné miesta. Aj ja radšej ostanem doma, kde sa môžem starať o hydinu, ako robiť niekde za 400 eur s vedomím, že sto eur miniem za obed a ďalších 20 precestujem,“ povedal. SIMON sa do slabo platenej práce nehne a od štátu mesačne berie sociálnu dávku vo výške 61,6 eura.

Súčasná vláda situáciu zlepšila vlastnými krokmi, ale zdá sa, že v opatreniach treba pokračovať. Zamestnanosť sa spolu s opatreniami vlády zvýšila aj vďaka zlepšeniu ekonomického prostredia v EÚ, aj na Slovensku. V súčasnosti je možný dočasný súbeh pobe-

rania dávok a mzdy pre pôvodne dlhodobo nezamestnaných. Minimálna mzda išla na 405 eur, ľudia s nízkymi platmi neplatia žiadne alebo platia minimálne zdravotné odvody a zamestnávateľi môžu poberať na zamestnanie dlhodobo nezamestnaného dotácie z eurofondov. Súbeh dávky a platu spojený s rastom minimálnej mzdy motivoval vlnu 18-tisíc pôvodne dlhodobo nezamestnaných, aby začali pracovať. Dotácie na trhu práce z eurofondov v rokoch 2012 až 2015 podporili vznik 43-tisíc pracovných miest.

Pri cestovaní dostanú viac

Viac, okolo 600 až 800 eur za mesiac, môžu ľudia zarábať v prípade, ak sú ochotní odísť od rodiny a pracovať na týždňovky v okolí Bratislavy. Personálne agentúry napriek tomu na hromadných pracovných náboroch dokážu zo 60 nezamestnaných presvedčiť maximálne troch až štyroch ľudí. Firmy dlhodobo inzerujú hlavne robotnícke profesie s platom 400 až 500 eur za mesiac. Žiadani sú frézari, obrábači kovov, nástrojári či vodiči vysokozdvížneho vozika.

Ľudia dlhodobo bez práce v mnohých prípadoch pracujú na čiernom trhu a ich reálny plat je vyšší ako v prípade oficiálneho zamestnania. Veľkým problémom sú exekúcie, ktoré každý príjem, nachádzajúci sa nad životným minimom, zhltnú v prospech splácania dlhu, čo ľudia s nesplatenými úvermi odrádza od legálneho zamestnania. Ministerstvo práce odhadovalo, že pre hrozbu splácania vysokých dlhov na Slovensku načierno pracujú desaťtisíce ľudí.

r, Pravda

RADA PREDSEDŇOV KOZ SR SCHVÁLILA VÝZVU BUDÚCEJ VLÁDE

Rada predsedov Odborových zväzov KOZ SR sa na svojom rokovaní 15. marca tohto roku venovala návrhom téz odborov do programového vyhlásenia vlády a zároveň adresovala výzvu budúcej vláde:

- zvyšovať dosiahnuté štandardy zamestnávania a ochrany zamestnanca na pracovisku, ktoré sú súčasťou platnej pracovnoprávnej legislatívy
- pokračovať v trende zvyšovania miezd a životnej úrovne s cieľom odstrániť príjmovú nerovnosť
- v súlade s európskou koncepciou boja s fenoménom pracujúcej chudoby pokračovať vo zvyšovaní minimálnej mzdy
- odstrániť prehlbujúcu sa nivelizáciu plátov vo verejnom a miezd v súkromnom sektore.

KOZ SR požaduje v systéme tvorby návrhov legislatívnych noriem participáciu odborov už v štádiu ich prípravy.

KRÁTKO

PRÍEMYSEL V JANUÁRI VZRÁSTOL O 1,6 %

Priemyselná produkcia v januári 2016 medziročne vzrástla o 1,6 %. Oproti decembru to znamená spomalenie dynamiky o 6,6 bodu. Po zohľadnení sezónnych vplyvov sa priemyselná produkcia v januári 2016 oproti decembru 2015 znížila o 1,2 %. Vývoj ovplyvnil rast v priemyselnej výrobe o 2,7 % a pokles v dodávke elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu o 3,5 %, v ťažbe a dobývaní o 11,3 %. Zo špeciálnych zoskupení priemyselných odvetví najvýznamnejšie zvýšenie zaznamenali napríklad výroba dopravných prostriedkov o 8,4 %, ale aj výroba elektrických zariadení o 17 %. Celkovú produkciu ovplyvnil pokles najmä vo výrobe výrobkov z gumy a plastu a ostatných nekovových minerálnych výrobkov o 12,2 %.

VLANI PRIEMERNÁ MZDA 883 EUR

Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve, vrátane odhadu za zamestnancov u živnostníkov, dosiahla v štvrtom kvartáli minulého roka 956 eur. Medziročne sa tak zvýšila o 4,1 %. Ako ďalej informoval Štatistický úrad SR, mierny pokles spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom nominálnej mzdy ovplyvnil vývoj reálnej mzdy, ktorá sa medziročne zvýšila o 4,6 %. V minulom roku dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve 883 eur, čo v medziročnom porovnaní predstavuje nárast o takmer 3 %. Najvyššia priemerná mesačná mzda v štvrtom kvartáli minulého roka bola v odvetví informačné a komunikačné činnosti (1 944 eur), finančné a poisťovacie činnosti (1 686 eur), dodávka elektriny, plynu a pary (1 560 eur). V desiatich odvetviach bola podľa zverejnených údajov mzda nižšia ako v priemere za hospodárstvo SR. Najnižšiu priemernú nominálnu mzdu mali zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách, konkrétne 580 eur. Vyššia ako v priemere za celé hospodárstvo SR bola priemerná nominálna mesačná mzda iba v Bratislavskom kraji, a to 1 185 eur.

EURO PODPORUJE 78 % SLOVÁKOV

Euro podporuje až 78 percent Slovákov, ale späť s Európskou úniou je len 46 percent opýtaných, vyplýva z prieskumu Eurobarometer. Slováci sú oveľa viac späť so svojím mestom (92 %) alebo štátom (95 %) ako s Európskou úniou. Občanmi EÚ sa cítia byť skôr mladí ľudia, vysokoškolsky vzdelaní a ľudia pravivoc orientovaní. Svoje práva občana EÚ pozná len o niečo viac ako polovica (52 %) Slovákov, takmer tri štvrtiny (71 %) by o týchto právach chceli vedieť viac. Za najpozitívnejší výsledok Európskej únie považujú Slováci voľný pohyb osôb, tovarov a služieb v rámci únie (75 %). Za ďalšie dôležité úspechy EÚ považujú obyvatelia Slovenska euro (49 %) a mier medzi členskými štátmi.

ZDRAVOTNÉ PREUKAZY S ČIPOM TENTO ROK

Lepšiu komunikáciu lekára s pacientom, prehľadnejšiu liečbu aj jednoduchší výber liekov. To všetko má umožniť nový, elektronický zdravotný preukaz. Pôjde o plastikový kartičku s čipom a bezpečnostným kódom, ktorá nahradí papierové. Doručovať nové preukazy by mali zdravotné poisťovne od júna tohto roku. Stále však nie je známe, kto ich vyrobí. Preto je otázne, či začnú fungovať od začiatku budúceho roka, ako je to naplánované. Poistenci o elektronické preukazy nemusia žiadať. Zdravotné poisťovne im ich budú poslať automaticky. Najskôr však plánujú svojich klientov dopredu informovať, kedy výmenu uskutočnia. Výmena preukazov poistencov súvisí s elektronizáciou zdravotníctva na Slovensku.

(r, R.Brázdovič, Síta, TASR)

AKO NA ŠTRAJKOVÚ POHOTOVOŠŤ?

Kolektívne vyjednávania na podnikovej úrovni nie sú vždy ľahké a čoraz viac sa na jednotlivých metodických pracoviskách i na centrále Odborového zväzu KOVO stretávame s otázkami, súvisiacimi s tzv. štrajkovou pohotovosťou. Pýtate sa na jej zmysel, či prípadne formy realizácie, preto sa teraz pokúsime objasniť jej význam.



Štrajkovú pohotovosť môžeme charakterizovať ako prezentovanie hrozby zamestnancov alebo odborov voči zamestnávateľovi, že zamýšľajú v najbližšom období u neho zastaviť (prerušiť) prácu, aby dosiahli splnenie svojich cieľov a požiadaviek, najmä hospodárskych,

sociálnych, mzdových a pracovných. Za štrajkovú pohotovosť môžeme považovať i stav, vyhlásený príslušným odborovým orgánom, kedy zamestnanci ešte priamo neštrajkujú, ale vyvíjajú jednotlivé aktivity smerujúce k štrajku, pričom sú okamžite schopní a ochotní v prípade neplnenia ich podmienok do štrajku vstúpiť.

Štrajková pohotovosť spravidla predchádza samotnému štrajku a jej iniciátorom (vyhlaso-

vateľom) je práve odborová organizácia, ktorá kolektívnu zmluvu vyjednáva. Cieľom štrajkovej pohotovosti je predovšetkým vyvolanie psychického tlaku na zamestnávateľa tým, že odborová organizácia preukáže, že jej členovia, prípadne aj nečlenovia - zamestnanci sú pripravení na štrajk a otvorene podporujú túto formu riešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V rámci štrajko-



vej pohotovosti tak neprichádza k zastaveniu práce zamestnancami, ale len k jasnému deklarovaniu, že k takejto situácii u zamestnávateľa môže prísť. Zamestnanci tak realizujú štrajkovú pohotovosť popri klasickom vykonávaní práce spôsobmi, ktoré si vopred dohodli.

Forma uskutočnenia štrajkovej pohotovosti závisí od nápaditosti a kreativity samotných zamestnancov alebo odborových funkcionárov. V praxi sa tak môžeme stretnúť od klasického vyhotovenia plagátov, letákov či bannerov s nápismi, smerujúcimi k podpore kolektívneho vyjednávania alebo jednotlivých požiadaviek (napr. „Podporujem kolektívne vyjednanie“, „Za vyššie mzdy“ a pod.), alebo k uskutočneniu štrajkovej pohotovosti viditeľným označením zamestnancov, napríklad nálepkou, odznakom, či farebným odlišením oblečenia od normálneho štandardu s cieľom ľahkej identifikácie štrajkujúcich zamestnancov. Pri akejkoľvek zvolenej forme štrajkovej pohotovosti je však potrebné spôsob posúdiť z pohľadu vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, aby sa napr. sami zamestnanci pri jej realizácii nevystavili sankcii napr. za porušenie pracovnej disciplíny (t.j. ak by napr. pracovný poriadok zamestnávateľa vyžadoval určitú formu oblečenia a zakazoval z dôvodov BOZP zmenu tohto ustrojenia).

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

OKIENKO BOZP

AKO NA INŠPEKCIU PRÁCE? – I. časť

V praxi sa pri právnej a odbornej pomoci základným organizáciám Odborového zväzu KOVO stretávame s otázkami našich členov alebo funkcionárov, do akej miery a v akej oblasti im dokáže štátny orgán dozoru v oblasti pracovnoprávných vzťahov pomôcť. Prípadne, v akom rozsahu si musia dodržiavanie príslušných pracovnoprávných predpisov zabezpečiť prostredníctvom výkonu vlastných kompetencií, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 Zákonníka práce.

Nepoznanie relevantnej pracovnoprávnej úpravy totiž môže viesť - a často aj vedie - k nereálnym a neodôvodneným očakávaniam a predstavám našich funkcionárov o výsledkoch inšpekčnej činnosti štátnych orgánov a opomenutie vyriešenia situácie prostredníctvom našich vlastných oprávnení, vyplývajúcich najmä zo Zákonníka práce alebo právnych predpisov z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V tejto súvislosti si tak dovoľme uviesť niekoľko vzájomných porovnaní medzi výkonom kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany inšpekcie práce a zväzových inšpektorov BOZP.

Inšpekcia práce vykonáva všeobecne dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia a rovnako kontroluje porušovanie záväzkov, vyplývajúcich z uzatvorených kolektívnych zmlúv na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, pričom za porušenie týchto právnych predpisov je oprávnená vydávať zodpovednosť a ukladať sankcie. S ohľadom na reálny charakter výkonu inšpekčnej činnosti tak inšpektori práce sú oprávnení napr. vykonávať dohľad nad výberom, umiestnením alebo udržiavaním pracoviska, pracovného prostredia, pracovných prostriedkov, ochranných prostriedkov, chemických faktorov, fyzikálnych faktorov, biologických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž a sociálnych opatrení; nad pracovnými postupmi, pracovným časom a organizáciou ochrany práce; vyšetrovať príčiny vzniku pracovného úrazu či príčiny závažných priemyselných havárií a pod.

Inšpekcia práce sa v zmysle uvedeného všeobecného rozsahu vykonáva na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk, nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb.

Inšpekcia práce môže byť u konkrétneho zamestnávateľa vykonávaná z vlastnej iniciatívy štátneho orgánu alebo na základe podnetu osoby alebo odborového orgánu, pričom sa tak deje v zmysle právneho poriadku spravidla do 30 dní od doručenia podnetu (predĺženie tejto lehoty závisí od zložitosti skúmaného podnetu a popisovaného pravdepodobného porušenia právnych predpisov – možnosť predĺženia až na 60 dní).

VO VZŤAHU K VÝKONU KONTROLY JE INŠPEKTOR PRÁCE AKO REPREZENTANT VEŘEJNEJ MOCI OPRÁVNENÝ:

- vstupovať voľne a kedykoľvek do priestorov a na pracoviská, podliehajúce inšpekcii práce a v nevyhnutnom rozsahu na súkromné pozemky a komunikácie,

- vykonávať kontrolu, skúšku, vyšetrovanie a iné úkony s cieľom zistiť, či sa dodržiavajú právne predpisy a záväzky, vyplývajúce z kolektívnych zmlúv,

- požadovať od zamestnávateľa, zamestnanca, zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, príslušného odborového orgánu a zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka v prítomnosti svedka alebo bez neho informácie a vysvetlenia, ktoré sa týkajú predmetu inšpekčného konania;

- požadovať predloženie dokumentácie, záznamov alebo iných dokladov, potrebných na výkon inšpekcie práce a požadovať ich kópie;

- požadovať preukázanie totožnosti od fyzickej

osoby, nachádzajúcej sa na pracovisku zamestnávateľa a vysvetlenie dôvodu jej prítomnosti a pod.

V prípade zistenia nedostatkov u kontrolovaného zamestnávateľa vypracúva inšpektor práce protokol, ktorý prerokúva so zamestnávateľom. Inšpektor práce je povinný pri vypracúvaní protokolu prihliadať na vyjadrenia a doklady uplatnené alebo predložené kontrolovaným zamestnávateľom počas výkonu inšpekcie práce do prerokovania protokolu.

V prípade zisteného porušenia právnych predpisov je inšpektorát práce oprávnený uložiť sankcie diferencované podľa jednotlivých porušení príslušných pracovnoprávných predpisov, napr. formou uloženia pokuty, alebo nápravy protiprávneho stavu, alebo najprísnejšej sankcie v podobe zrušenia prevádzkovania živnosti zamestnávateľa. Vymáhanie splnenia uložených sankcií je následne možné aj formou štátneho aparátu.

Na rozdiel od vyššie popisovaných oprávnení a možností štátneho inšpektora práce sa však oprávnenia zväzových inšpektorov BOZP výrazne líšia, nielen z pohľadu jeho vlastných kompetencií, ale aj výsledným efektom tejto kontroly v podobe sankcií.

Charakteru a obsahu kontroly zo strany zväzového inšpektora práce sa budeme venovať v ďalšom článku, ktorý si nájdete v nasledujúcom čísle Priorít.

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



Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

FAURECIA CHCE ZAMESTNAŤ 1000 ĽUDÍ

Jeden z najväčších dodávateľov automobilových komponentov vo svete, francúzska spoločnosť Faurecia, plánuje na Slovensku zamestnať vyše 1000 ľudí. S výstavbou haly, v ktorej od roku 2017 bude vyrábať kompletne sety sedačiek pre výrobný závod firmy Volkswagen v Bratislave, sa začalo v januári tohto roka.

Výstavba sa realizuje v areáli spoločnosti P3 Logistic Parks (P3) neďaleko Lozorna. Ide v poradí už o šiesty výrobný závod Faurecie na Slovensku. Kolaudácia a odovzdanie závodu klientovi sú naplánované na august 2016. „Spoločnosť P3 nám ponúkla riešenie v moderných nových priestoroch. Navyše, v P3 parku, ktorý disponuje vynikajúcim technickým zázemím. Jeho poloha nám umožňuje efektívne zásobovanie pre nášho klienta,“ zhodnotil riaditeľ v oblasti nákupu komodít a developmentu pre región strednej a východnej Európy, Jozef MIKUŠKA.

Faurecia bude využívať budovu s celkovou plochou okolo 27.000 m², z toho výrobné a skladové časti majú tvoriť spolu 23.000 m² a zvyšné, vo výmere 3800 m², budú slúžiť na administratívne účely a sociálne zázemie pre zamestnancov. Popri výstavbe výrobných hál pre spoločnosť Faurecia je v súčasnosti vo výstavbe aj skladová hala pre spoločnosť Peugeot Citroën v Nemecku, čo znamená, že v jednom období prebiehajú v areáloch P3 naraz dva veľké projekty pre klientov z automobilového sektora.

r, Sita



ŽENY U NÁS ZARÁBAJÚ O PÄTINU MENEJ AKO MUŽI

Slovenské ženy zarábajú o pätinu menej ako muži, presnejšie o 21,1%. Ukázali to údaje Európskeho úradu za rok 2014. Podľa analytičky Poštovej banky, Jany GLASOVEJ, je to viac ako európsky priemer

Ako ďalej uviedla, v Európskej únii sú platy žien o 16 percent nižšie ako platy mužov. „Treba však poznamenať, že na mzdy mužov a žien sa pohliada zo širšieho hľadiska a nie z pohľadu konkrétnych pozícií. Ak by sme teda porovnávali identické pozície, platové rozdiely medzi pohlaviami by neboli také výrazné,“ vysvetlila.

Najvýraznejšie rozdiely v ohodnotení mužov a žien sú v Estónsku, kde ženy zarábajú o 28 percent menej ako muži. V porovnaní so Slovenkami sú na tom horšie aj ženy v Rakúsku, Česku a Nemecku. Slovensko však patrí do prvej päťky krajín Európskej únie, v ktorých sú rozdiely medzi zárobkami žien a mužov viac než päťnásobné. „Zlatú medailu za rodovú rovnosť by si zaslúžilo Slovensko, kde ženy zarábajú približne o tri percentá menej ako muži. Len o málo horšia je v tomto smere situácia na Malte, kde je rozdiel v platoch približne päťpercentný,“ priblížila J. GLASOVÁ.

Hrubú mzdu do 500 eur má na svojej výplatnej páse na Slovensku 17 percent mužov a štvrtina žien. Menej ako 800 eur v hrubom mesačne zarobí približne 47 percent mužov a 62 percent žien. Plat vyšší ako 1 500 eur dostáva 15 percent Slovákov a 7 percent Sloveniek.

Medzi jednotlivými hospodárskymi odvetvami existujú veľké platové rozdiely. Najvýraznejšie sú medzi mužmi a ženami v oblasti finančných a poisťovacích služieb, kde ženy zarábajú v priemere o 36 percent menej ako muži. Nasleduje oblasť informácií a komunikácií a priemyselná výroba, v tomto prípade majú ženy na výplat-

ných páskach približne o 30 percent nižšiu sumu. Približne štvrtinový rozdiel v platoch mužov a žien je vo veľkoobchode, maloobchode či v zdravotníctve. Existujú však aj odvetvia, kde ženy zarábajú aspoň o pár percent viac ako muži, ide o odvetvie ostatných služieb a odvetvie dodávok vody a odvozu odpadových vôd.

Rozdiely v platovom ohodnotení existujú aj z hľadiska veku. Najmenšie rozdiely v platoch, približne desatinové, sú medzi mužmi a ženami vo veku do 25 rokov. Následne sa nožnice viac a viac roztvárajú a vo vekovej skupine 35 až 44 rokov zarábajú ženy o 27 percent menej ako muži. Potom sa s pribúdajúcim vekom rozdiely pomaly stierajú a vo veku nad 65 rokov sú platy žien o 19 percent nižšie ako platy mužov.

Rozdiely v zárobkoch majú na svedomí viaceré faktory. Svoju úlohu zohráva historický vývoj, pre ktorý vnímame muža ako žiteľa rodiny. Ďalším faktorom je aj to, že ženy v určitom období svojho života odchádzajú na materskú dovolenku, ich profesionálny život má „pauzu“ a ich príjem stagnuje. Ženy sa takisto často ani nezaujímajú o manažérske, riadiace a lepšie platené pozície práve preto, že uprednostňujú starostlivosť o rodinu.

Údaje Štatistického úradu SR potvrdzujú, že medzi zákonodarcami a na riadiacich pozíciách nájdeme 30 až 40 percent žien. Platí to aj medzi podnikateľmi, kde na desať pracujúcich Slovákov pripadá sedem mužov a tri ženy.

(r,Sita)

PIATOU AUTOMOBILKOU MERCEDES?

Mercedes-Benz, ako divízia spoločnosti Daimler, chce rozširovať výrobu. Podľa portálu biztweet.eu je jednou z možností na investíciu vo výške viac ako jednej miliardy eur aj Slovensko. Spoločnosť údajne plánuje otvoriť dve továrne. V jednej sa budú vyrábať nové modely značky Mercedes, v druhej je plánovaná produkcia motorov pre koncern Daimler, do ktorého okrem Mercedesu patrí aj značka Smart. Zatiaľ nie je jasné, či obe továrne automobilka plánuje umiestniť v jednej krajine. Rovnako sa nevie, koľko pracovných miest môže v dôsledku prípadnej investície vzniknúť.

DUÁLNA AKADÉMIA PRE VOLKSWAGEN

Stredná odborná škola (SOŠ) automobilová v Bratislave sa od 1. septembra tohto roku zmení na Duálnu akadémiu. Tá bude pripravovať absolventov na prácu s robotmi a automatizačnou technikou a je spoločným projektom Volkswagen Slovakia a Matador Automotive. Ako povedal člen predstavenstva Volkswagen Slovakia pre personálnu oblasť, Eric REUTING, sedemdesiat percent štúdia bude praktická výučba, tridsať percent bude teória. „Ked' sa na to pozrieme z pohľadu bežného týždňa, žiaci budú tri až štyri dni pracovať,“ pripomenul a doplnil: „Hlavnou výhodou je okamžité naperenie na prax. Ľudia, ktorí absolvujú Duálnu akadémiu, nepotrebujú žiadnu rekvifikáciu a nie je o nich pochybnosť, či videli reálnu výrobu.“ Technologické vybavenie bude žiakom k dispozícii v priestoroch Volkswagen Slovakia. Akadémia ponúkne študijné odbory mechanik-mechatronik, mechanik elektrotechnik, mechanik strojov a zariadení a mechanik nastavovač. Do prvého ročníka prijme od septembra približne sto absolventov základných škôl. Štúdium v Duálnej akadémii bude bezplatné, škola zároveň ponúka úspešným absolventom nástup do Volkswagen Slovakia a Matador Automotive. Do obnovy priestorov chce Duálna akadémia investovať deväť miliónov eur.

ZVOLÁVACIA AKCIA VW BUDE UŽ ČOSKORO

Slovenskí majitelia automobilov koncernu Volkswagen, ktoré sú zasiahnuté emisným škandálom, sa opravy svojich áut stále nedočkali. K prvým zvolávacím akciám malo dôjsť už začiatkom marca tohto roku. Importéri dotknutých značiek však stále váhajú. Samotný koncern sa aj naďalej zmieta v problémoch. Tisícim zamestnancov hrozí, že stratia svoju prácu a šéf americkej divízie odstúpil. Podľa nemeckého súdu však VW vykupovať autá v Európe nemusí. Emisný škandál automobilky VW, ktorá do naftových štvorvalcov s označením EA 189 montovala softvér, umožňujúci plnenie emisných limitov, sa celosvetovo týka 11 miliónov vozidiel. Motory sa montovali do automobilov značiek VW, Škoda, Seat a Audi. V Európe sa so zvolávaním malo začať už v 9. kalendárnom týždni roku 2016. Ako prvé malo do servisov zamieriť naftové motory s objemom 2,0 litra. V tomto prípade stačí úprava softvéru riadiacej jednotky. Problémy sa však netýkajú len dvojitrových motorov. Do servisov mali byť následne povolané aj automobily s motormi EA 189, ktoré majú objemy 1,2 a 1,6 litra. V pohonnej jednotke s najmenším objemom VW plánuje okrem softvérových úprav aj iné technické zásahy.

Automobilka v minulom roku po septembrovom prevalení škandálu, ktorý odhalila americká Agentúra pre ochranu životného prostredia (EPA), vyčlenila na riešenie dôsledkov škandálu 6,7 miliardy eur. Neskôr však priznala, že vyčlenené financie pravdepodobne na riešenie dôsledkov škandálu stačiť nebudú. Aj z toho dôvodu nemecká automobilka plánuje vo svojej domovskej krajine do roku 2017 prepustiť 3.000 zamestnancov, ktorí v súčasnosti pracujú v administratíve.

(r, Sita, TASR)

KEĎ SPOMIENKA NEUTÍCHA ...

V sobotu, 27. februára 2016, sa v telocvični Súkromnej spojenej školy SEZ Krompachy uskutočnil v poradí už 7. ročník Memoriálu Juraja Šoltésa. Viac ako dvesto účastníkov aktívne prispelo k spomienke na výraznú športovú osobnosť tohto regiónu a dlhoročného odborného funkcionára. Bližšie sme sa o celom podujatí porozprávali s jeho riaditeľom, JUDr. Jánom GABONAYOM, predsedom Výboru ZO OZ KOVO pri SEZ Krompachy.

KTO BOL JURAJ ŠOLTÉS?

Predovšetkým pozorný manžel, otec, dedko a priateľ. Bol aktívny v miestnom športe. Vo futbalovom klube FK Pokrok Krompachy prežil dráhu hráča, trénera futbalovej mládeže a manažéra futbalového klubu. Hrával tiež stolný tenis. V práci to bol profík na svojom mieste. Vykonával pozíciu hlavného kontrolóra a autorizovaného bezpečnostného technika v SEZ Krompachy, a.s. Bol cenným zdrojom informácií, preto pôsobil aj ako lektor a špecialista v oblasti bezpečnosti práce, s pôsobením v zamestnávateľských organizáciách v širšom okolí. Angažoval sa aj v riešení problémov



zamestnancov. Dlhé roky pôsobil v pozícii predsedu dielenského výboru a podpredsedu výboru základnej organizácie. To, čo treba zdôrazniť, je, že to bol predovšetkým človek s obrovským srdcom. Jeho úcta k človeku bez ohľadu na jeho spoločenské postavenie bola azda jeho najcharakteristickejšou črtou. Pomáhal a angažoval sa ďaleko nad rámec obvyklých iniciatív. Mnohým ľuďom dokázal pomôcť v zápasoch s byrokratickou mašinériou verejných orgánov, ale tiež prispel radou či psychickou podporou. Výnimočnosť jeho osoby potvrdzuje aj to, že sa po rokoch obetavej práce stal držiteľom čestného uznania primátora mesta Krompachy za prácu s mládežou.

ČO PRINIESOL TENTO DEŇ?

Priniesol predovšetkým pripomenutie si významného človeka tohto regiónu, oživenie príbehov zo spoločne prežitých dní s Jurajom a keďže jeho druhým životom popri rodine a práci bol šport, tak aj športový deň, plný napínavých herných chvíľ, ktoré oku diváka priniesli duelové zápasy desiatich mužstiev. Bol to teda deň, v ktorom nechýbali

spomienky na Juraja, rovnako však aj úsmevy a šťastie z dosiahnutia vytúženého výsledku. Odohratých 25 zápasov poskytlo divákovi vynikajúci športový zážitok, a tí neraz v napätí a burácaní na tribúne posúvali úspechy svojich mužstiev ďalej a ďalej. Mnohé mužstvá s obrovskou radosťou prijímali svoje víťazstvá, ale aj v tombole získali viacerí úspešní účastníci veľmi zaujímavé a hodnotné ceny, ktorých bolo viac ako tridsať. Zaujímavosťou je, že za celý herný deň padlo takmer 200 gólov.

AKÉ BOLI KONEČNÉ VÝSLEDKY?

V tomto Memoriáli sa neoceňujú len mužstvá. Už som spomínal, že sa Juraj venoval miestnej futbalovej mládeži. Vychoval veľa šikovných futbalistov z radov krompašskej mládeže a mládeže z okolitých obcí. Aj preto odovzdávame symbolickú cenu najmladšiemu hráčovi - v tomto roku Michalovi Vojčíkovi. Pre akúsi spravodlivosť potom oceňujeme tiež najstaršieho hráča, ktorým bol Dušan Olejník. Vekový rozdiel medzi týmito dvoma bol úctyhodných 41 rokov. Vecne oceňujeme tiež rozhodcov za ich celodenný dozor nad regularnosťou zápasových duelov. Oceňujeme tiež najúspešnejšieho brankára a najlepšieho hráča. Najlepším hráčom sa stal Pavol Keruľ z mužstva SEZ Krompachy, ktorému sa do siete súpera podarilo umiestniť v skupine 9 gólov a v zápasoch o umiestnenie 5 gólov. Najúspešnejším brankárom bol Patrik Rybár.

Samozrejme, mužstvá na prvých troch miestach oceňujeme pohármi a víťaza navyiac aj krásnym, veľkým skleneným putovným pohárom. ČSOB nám poskytla zaujímavú cenu pre každého hráča mužstva umiestneného na poslednom mieste. Takže aj cena útechy stála za to. Z Memoriálu prakticky nik neodchádza naprázdno. Každý z 90 hráčov si odniesol aj medailu, ktorá mu, verím, bude pripomínať nezabudnuteľné herné momenty.

AKÉ BOLO UMIESTNENIE MUŽSTIEV?

Umiestnenie mužstiev je z časti o zvolenej taktike, z časti o výkonnosti hráčov a z časti o šťastí v hre. Kombinácia týchto atribútov umiestnila mužstvá do takéhoto poradia:

1. miesto SEZ Krompachy a.s.
2. miesto Leader Light s.r.o.
3. miesto HASMA s.r.o.
4. miesto Zlieváreň SEZ Krompachy a.s.
5. miesto OZ KOVO U.S.S. Košice

6. miesto DASTET s.r.o.

7. miesto Obvodné oddelenie Policajného zboru Krompachy

8. miesto OZ KOVO Prakovce

9. miesto Kovohuty a.s.

10. miesto Šoltésovci

Na záver musím ešte povedať, že si veľmi ceníme všetky prejavy uznania a úprimného poďakovania, ktoré dávajú tušiť spokojnosť hráčov, divákov, hostí, priateľov i rodiny Juraja Šoltésa. To je pre nás tým najcennejším ocenením. Za našou prácou, ktorej finále je vidieť v podobe uskutočneného športového dňa, stojí veľa hodín práce. Museli sme osloviť zástupcov mužstiev s overením záujmu ich účasti na akcii, vytvorili sme grafické návrhy plagátov a pozvánok, zabezpečili propagáciu. Oslovili sme tiež sponzorov, ktorí nám pomohli vecnými darmi, materiálne, ale tiež finančne. Museli sme pripraviť šatne pre 10 mužstiev a telocvičňu. Zabezpečiť teplé jedlo, nápoje a studenú stravu. Museli sme pripraviť priestory pre hostí z radov rodinných príslušníkov Juraja Šoltésa, jeho kolegov a tiež sponzorov. Navštívili nás riaditelia miestnych firiem, konatelia spoločností, majitelia prevádzok a tiež pani primátorka mesta Krompachy Ing. Iveta Rušinová. Po akcii sme museli, samozrejme, všetko v telocvični uviesť do pôvodného stavu. Za prípravou a realizáciou podujatia s viac ako 200 účastníkmi je skutočne veľa hodín tímovej práce. Veľmi ma teší zručnosť organizačného tímu. Veci potom idú takmer automaticky. Samotný športový deň pre nás začína o 4:00 hod. ráno a končí takmer o polnoci. Robíme to s radosťou a odchádzame spokojní, že sme pre pamiatku na Juraja urobili kus dobrej roboty.

ČO DODAŤ NA ZÁVER?

Snáď ešte raz veľké ďakujem pre všetkých zúčastnených, organizátorov i sponzorov. Rovnako poďakovanie patrí rodine Juraja Šoltésa a rodine Stanislava Hamráka. Tí všetci sa svojou mierou pricinili za úspešne zrealizovaný 7. ročník Memoriálu Juraja Šoltésa. ĎAKUJEME.

Niečo na zasmiatie

Jeden chlapík na súde žaloval druhého za ublíženie na zdraví pri zrážke auta s jazdcem na koni. Obhajca sa postihnutého pýta: „Je pravda, že na mieste nehody ste policajtom povedali, že ste sa nikdy v živote necítili lepšie?“

„Áno, to je pravda.“

„Tak prečo teraz viníte môjho klienta, že Vám spôsobil vážne zdravotné poškodenie?“ „Keď k nehode dorazil policajt, prišiel k môjmu koňovi, ktorý mal zlomenú nohu a zastreli ho. Potom podišiel k Azorovi, môjmu psovi, ktorý bol celý pomliaždený a zakrvavený a tiež ho zastreli. Potom prišiel ku mne a spýtal sa ma, ako mi je. Myslel som, že za týchto okolností by bolo rozumné povedať, že mi nikdy nebolo lepšie!“

Rozprávajú sa v krčme dvaja kamaráti: „Vieš, že topánky sú zdraviu škodlivé? Vždy keď sa ráno zobudím obutý, tak ma strašne bolí hlava!“

Príde muž v piatok večer z práce domov a žena mu hovorí: „Čo keby sme si urobili krásny víkend?“. A muž jej na to odpovedá: „Tak fajn, vidíme sa v pondelok.“

