



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

- **Pochod za skorší odchod do dôchodku v Bratislave** – str. 1 a 2
- **Premiér na nočné zmeny v Košiciach** – str. 2
- **Autobusári chcú vyššiu kolektívnu zmluvu** – str. 4

BUDE V ROKU 2019

MINIMÁLNA MZDA 500 EUR?

V súvislosti s nedávnym podpisom predsedu vlády SR, Roberta FICA, pod uznesenie, podľa ktorého sa od začiatku budúceho roka zvýši minimálna mzda súčasných 435 eur na 480 eur, uviedol premiér nasledovné: „**Nevidím absolútne žiadne dôvody, prečo by v roku 2019 minimálna mzda nemohla presiahnuť úroveň 500 eur.**“

Ako ďalej dodal, predbieha tým avizované splnenie sľubu o tom, že minimálna mzda na Slovensku dosiahne 500 eur v roku 2020. Upozornil na to, že rast minimálnych zárobkov vytvára tlak na zvyšovanie miezd vo všetkých oblastiach. „**Keby bolo na mne, ja rovno sekem minimálnu mzdu na 750 eur,**“ povedal R. FICO.

Zamestnávateľov vo výrobnom sektore premiér zároveň požiadal, aby sa pozreli na možnosti rastu miezd, keďže náklady zamestnávateľov na mzdy sú v porovnaní s inými výrobnými nákladmi podľa neho stále veľmi nízke. „**Slovensko má priestor na ďalšie zvyšovanie plátov,**“ tvrdí premiér.

V budúcom roku bude podľa predsedu vlády veľkou témou aj zvýšenie plátov vo verejnej sfére. „**Máme veľkú podlianosť voči ľuďom, ktorí pracujú v štandardnej verejnej správe,**“ povedal premiér.

Odmietol, že by vyššia minimálna mzda spôsobovala nárast nezamestnanosti. Ako uviedol, **od roku 2006 sa minimálna mzda na Slovensku zvýšila takmer o 90 %.** „**Tento trend udržíme za každú cenu, pretože považujeme minimálnu mzdu za inštitút, ktorý je neuveriteľne dôležitý,**“ zdôraznil premiér. Zároveň by privítal, keby sa inštitút minimálnej mzdy zakotvil v Ústave SR. „**Ale,**“ podotkol, „**to je ešte na dlhú diskusiu.**“

Minister práce a sociálnych vecí Ján RICHTER upozornil, že **nárast minimálnej mzdy automaticky zvyšuje aj priemernú mzdu na Slovensku.** Zvyšovanie najnižších zárobkov tiež podľa ministra prehĺbuje rozdiel medzi tými, čo pracujú za minimálnu mzdu, a tými, ktorí dostávajú len sociálne dávky.

Najnižší hrubý zárobok za každú odpracovanú hodinu po novom stupne na 2,759 eura zo súčasných 2,500 eura. Čistý príjem zamestnanca, pracujúceho za minimálnu mzdu, tak oproti tomuto roku vzrastie o 29,07 eura na 403,18 eura. „**Počet zamestnancov, ktorým sa v plnej miere alebo čiastočne zvýši ich mzda alebo plat za prácu, možno kvalifikovane odhadnúť na cca 146,4 tisíc osôb,**“ uviedlo ministerstvo práce a sociálnych vecí. Od začiatku budúceho roka pritom odpočítateľná položka na zdravotné poistenie opäť zostane vo výške 380 eur a v plnej miere nepokryje sumu najnižších zárobkov.

Sita, r



„**Keď chceš poznať človeka, pozri sa na jeho prácu.**“

JOHANN CHRISTOPHER FRIEDRICH

Vo firme GABOR najskôr konateľ vyhodil predsedníčku miestnej odborovej organizácie, potom ju potichu vzal späť

METÓDY ZAMESTNÁVATEĽA AKO ZO STREDOVEKU!

Vedenie obuvníckej spoločnosti Gabor v Bánovciach nad Bebravou sa v posledný septembrový týždeň dostalo do otvoreného konfliktu so Základnou organizáciou OZ KOVO, pôsobiacou v tomto závode. Predsedníčke miestnej odborovej organizácie, p. Monike ŽEMBEROVEJ, sa dokonca riaditeľ závodu a zároveň jeden z konateľov firmy vyhrážal prepustením. Dôvod? Odmietla podpísať a tým aj odsúhlasiť sobotňajšiu nadčasovú prácu zamestnancov bez prerokovania vo Výbore Základnej organizácie OZ KOVO Gabor a bez prieskumu medzi zamestnancami – tak, ako to stanovuje Zákonník práce. Po nútenej, niekoľkotýždňovej prestávke v práci, ktorú jej určil zamestnávateľ a počas ktorej poberala len 60% mzdy, sa však karta obrátila a odborová predáčka M. ŽEMBEROVÁ v pondelok, 23. októbra, po písomnom stanovisku zamestnávateľa opäť nastúpila do práce s tým, že jej zamestnávateľ dorovná krátenú mzdu do plnej výšky. Prípado sa tým však ešte nekončí.

ČO SA VLASTNE STALO?

Keď v utorok, 26. septembra, pozvali predsedníčku ZO OZ KOVO Gabor, Moniku ŽEMBEROVÚ, na personálne oddelenie, netušila, aký rýchly a dramatický spád naberú udalosti v nasledujúcich dňoch. Odmietla totiž bez prerokovania s kolegami - odborármi a bez prieskumu medzi zamestnancami podpísať rozhodnu-



tie zamestnávateľa o nariadení sobotňajšej nadčasovej práce. Naopak, nástojila na vytvorení časového priestoru, aby to stihla so zamestnancami prerokovať - tak, ako to ukladá Zákonník práce.

„**Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancami len v prípadoch prechodnej a zvýšenej práce, alebo ak ide o verejný záujem. Keď je rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas, tak sa zamestnávateľ musí dohodnúť so zamestnancami a nemôže túto prácu nadčas nariadiť,**“ potvrdil člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján STÍSKAL, zodpovedný za Trenčiansky a Nitriansky región.

NESÚHLASILA, DALI JU VYVIESŤ!

Aj napriek jej nesúhlasu sa však ešte v ten deň zjavil na pracovisku oznam, podľa ktorého sobotňajšia nadčas platí a je odobrený odborovou organizáciou. Odborová predáčka túto informáciu dementovala a vyvesila druhý oznam, na ktorom označila tvrdenie zamestnávateľa o dohode za klamstvo. To malo rýchlu dohru. „**Vo**

(Pokračovanie na 3. str.)

KOVÁCI POCHODOVALI ZA SKORŠÍ ODCHOD DO DÔCHODKU

V sobotu, 14. októbra popoludní, sa pred Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Bratislave uskutočnilo zhromaždenie kovákov, za podpory zástupcov Odborového zväzu ECHOZ i ostatnej verejnosti, s názvom Za skorší odchod do dôchodku.

Takmer dvojtisícovému davu sa okrem vedenia Odborového zväzu KOVO - na čele s predsedom Emilom MACHYNOM a podpredsedníčkou Monikou BENEDEKOVOU - prihovarili aj prezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR - Jozef KOLLÁR a nakoniec aj minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER. Ten prisľúbil, že sa požiadať odborov - zastropovaniu veku odchodu do dôchodku na 64 rokov a zavedeniu tzv. pred dôchodku prioritne pre znevýhodnené skupiny pracujúcich na rizikových pracoviskách, v nepretržitej prevádzke či v nočných zmenách - bude vláda na svojom zasadnutí venovať. Ako podotkol: „**Dnes na túto tému intenzívne rokujeme, komunikujeme, vedieme sociálny dialóg a som presvedčený, že dospejeme k istým kompromisom, ktoré odbory smerom k pred dôchodku očakávajú.**“

Vláda je podľa ministra práce Jána RICHTERA pripravená viesť konštruktívny dialóg o strope pre penzijný vek. „**Dokonca si myslím, že je treba ísť ďalej a možno sa treba vrátiť niekde,**“ povedal. Pri odchode do dôchodku by sa podľa neho mala zohľadňovať aj výchova detí. „**Nie materstvo, ale výchova detí,**“

zdôraznil minister práce a sociálnych vecí. Ako ďalej uviedol, ministerstvo práce má záujem spolu so sociálnymi partnermi a koalíčnými partnermi „**urobiť všetko pre to, aby takáto novela v budúcom roku prešla s predpokladanou účinnosťou od 1. januára 2019.**“

(Pokračovanie na 2. str.)



HROMADNÉ PREPÚŠŤANIE ŠIČIEK?

Vo svidníckej odevnej spoločnosti I.C.A. s.r.o. sa má začať s hromadným prepúšťaním. Taliansky výrobca pánskej konfekcie, o ktorom sme pre porušovanie Zákonníka práce a neadekvátne správanie k svojim zamestnancom už v Prioritách v minulosti viackrát písali, vraj dopláca na nedostatok zákaziek.

O tom, že sa vo svidníckej firme bude hromadne prepúšťať, vraj zamestnanci vedia. Na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Bardejove nahlásil zamestnávateľ hromadné prepúšťanie už koncom septembra. Podľa riaditeľa bardejovského úradu práce, Michala GORIŠČÁKA, prepúšťanie sa dotkne najmä žien a bude vo viacerých etapách: „Spoločnosť I.C.A. to plánuje v niekoľkých etapách, 50 zamestnancov by malo byť prepustených do konca roka 2017,“ potvrdil.

O plánovanom prepúšťaní vedia aj zástupcovia odborov. Podľa slov Michala VIRAVCA, odborového predáka z OZ KOVO, ktorý zamestnancom tejto fabriky zastrešuje: „Bohužiaľ, zamestnávateľ stratil odbyt na momentálnu produkciu, ktorú šije.“ K prepúšťaniu dodal: „Dostali sme to písomne, písomne menný zoznam a písomne oznámenie a všetko sme prerokovali.“

Tak, ako pred tromi rokmi, keď zamestnankyne vstúpili do štrajkovej pohotovosti po tom, čo si po letnej dovolenke našli na účtoch vyplatené nižšie výplaty, aj teraz odmieta vedenie firmy komunikovať. Situácia vtedy vyvrcholila protestom šičiek pred fabrikou tesne pred Vianocami.



Pritom zamestnanosť vo Svidníku a okolí je stále povážlivá, nezamestnanosť tu dosahuje takmer 13 % a bez práce je v okrese 2,5 tisíc ľudí. Talianskemu zamestnávateľovi dokonca bardejovský Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny núkal pomoc prostredníctvom podporných projektov, čo však neprijal. „Odôvodnil to tým, že stratil zákazky a jednoducho pre týchto zamestnancov ďalej už nemá prácu,“ potvrdil riaditeľ úradu práce, M. GORIŠČÁK a dodal, že sa prepusteným šičkám budú snažiť podať pomocnú ruku: „Nakoľko sa jedná o pracovné pozície, o ktoré je v našom regióne zo strany zamestnávateľov veľký záujem, bude im hneď pránúknutá možnosť sa zamestnať u konkurenčných firiem.“

Ako sa bude situácia v svidníckej firme vyvíjať, budeme ďalej sledovať. Faktom je, že na internetovej stránke Sociálnej poisťovne je firma ICA evidovaná ako dlžník so sumou 31 712,57 eur.

r, tvnoviny.sk

Rozlúčili sme sa...



S hlbokým zármutkom oznamujeme, že po náhlej chorobe nás 8. októbra 2017 nečakane opustil náš skvelý priateľ, obdivuhodný človek, dlhoročný kolega a odborár, predseda Základnej organizácie OZ KOVO WAY Krupina a.s., Pavol JAROŠ.

Češť jeho pamiatke...

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 28. 11. 2017

KOVÁCI POCHODOVALI ZA SKORŠÍ ODCHOD DO DŮCHODKU

(Dokončenie z 1. str.)

PREDLŽOVANIE VEKU ODHCHODU DO DŮCHODKU ZAČALO

Od začiatku tohto roka sa vek odchodu do dôchodku predlžuje o určený počet dní podľa priemernej strednej dĺžky života. Kým od začiatku tohto roka sa penzijný vek zvýšil o 76 dní, od začiatku budúceho roka to bude o ďalších 63 dní. **V roku 2018 tak vek odchodu do dôchodku bude 62 rokov a 139 dní. „Ak by to postupovalo tak, ako doteraz, tak dnešní tridsiatnici by išli do dôchodku v 67-ich rokoch,“ upozornila podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ. Predseda Rady OZ KOVO - Emil MACHYNA - ju doplnil, že popritom koľko sa na Slovensku odpracuje nadčasov (najviac v rámci krajín EÚ), koľko ľudí pracuje v nepretržitej prevádzke i počas sobôt a nediel? je nemysliteľné, aby bol takýto stav akceptovateľný.**

DOŽIVAME SA V PRIEMERE O 8 ROKOV MENEJ

Podľa údajov OECD z roku 2014 strávi priemernej Slovák v penzii 16,5 roka, Slovenka až 23 rokov. Slovenski muži trávia v penzii o rok menej než je priemer OECD. Dôvodom pritom nie je neskorý odchod do dôchodku (priemer OECD je takmer o tri roky vyšší než slovenských 62 rokov), ale ich zdravotný stav. Napriek tomu, že idú do penzie skôr ako priemer, tak v nej podlomene zdravie trávia menej času ako priemer. **V súčasnosti sa priemerný slovenský muž**



doživa 72 a žena 79 rokov, čo je u oboch pohlaví asi o osem rokov menej ako vo vyspelých západoeurópskych krajinách.

APEL NA VLÁDU I PARLAMENT

Na záver zhromaždenia odovzdali predstavitelia Odborového zväzu KOVO ministrom práce a sociálnych vecí list, v ktorom upozorňujú vládu a parlament, že predlžovaním dôchodkového veku sa výrazne znižuje kvalita takto prežitého času, nakoľko mnohí na dôchodok nastupujú a budú nastupovať zrobení, s často pod-



lomeným zdravím. Preto žiadajú vládu i Národnú radu SR, aby tieto ich požiadavky akceptovali a premietli do legislatívnej podoby.

Podporiť ich má aj rozbehnutá celoslovenská petičná akcia kovákov, v rámci ktorej sa podľa slov predsedu OZ KOVO, Emila MACHYNU, podarilo vyzbierať „už okolo 50 tisíc podpisov“. Na to, aby sa petičnými požiadavkami kovákov začal zaoberať parlament, však potrebujú vyzbierať 100 tisíc podpisov.

Ak preto chcete svojim podpisom podporiť skorší odchod do dôchodku aj vy, elektronickú petíciu nájdete aj na kováckej stránke www.ozkovo.sk alebo na www.peticie.com/skor do dochodku.

Text a foto: A. Fáková

PREMIÉR NA NOČNEJ S KOVÁKMI

Veľkým prekvapením bolo pre zamestnancov závodu spoločnosti U-Shin Slovakia s.r.o. v Košiciach stretnutie s predsedom slovenskej vlády, Robertom FICOM, ktorý tam 29. októbra zavítal na nočnú smenu. Ako počas návštevy skonštatoval, je pre vládu „alarmujúce zistenie, že na Slovensku pracuje na počet obyvateľov najviac ľudí v noci v celej Európskej únii.“

Ako ďalej pokračoval, v počte ľudí, pracujúcich v nočnej práci, nám v rámci Európskej únie patrí popredné miesto. „Je to 240.000 ľudí. Ak tento počet dám k celkovému počtu obyvateľov, tak patríme k úplnej špičke Európskej únie,“ zdôraznil R. FICO pri návšteve košickej firmy, ktorá sa zaoberá výrobou komponentov pre automobilový priemysel. S manažmentom diskutoval o tom, čo bude pre firmu znamenať, ak vláda nariadi od 1. mája 2018 zvýšenie príplatkov za prácu v noci, počas víkendov a štátnych sviatkov. „V tejto firme idú presne podľa Zákonníka práce, pokiaľ ide o nočnú prácu, kde zamestnanec dostáva okrem základnej hodinovej sadzby ešte príplatok za nočnú prácu vo výške 50 centov. **Náš návrh je, aby sme tento základný príplatok zvýšili na úroveň 1,25 až 1,50 eura. Rovnako navrhujeme, aby sme opätovne zaviedli tam, kde takéto príplatky nie sú, príplatky za sobotu a nedeľu a zvýšili príplatok za prácu počas štátneho sviatku,“** vysvetlil premiér.

V košickom závode pracuje 1 500 ľudí na tri smeny a zamestnancov zastrešuje kovácka základná organizácia, ktorá s manažmentom vyjednáva kolektívnu zmluvu. Ako ďalej premiér skonštatoval, niektorým zamestnancom vychádza v práci osem až desať nocí do mesiaca. „Takýto spôsob práce, keď meníte dni a noci, asi nepatrí medzi najzdravšie spôsoby života, ale taká je realita. My na túto realitu chceme reagovať. Našou odpoveďou bude zavedenie takých príplatkov za prácu v noci, aby to malo nejaký zmysel pre zamestnanca,“ skonštatoval R. FICO a pokračoval: „Nemáme záujem vytlačiť túto spoločnosť zo slovenského trhu. Je to asi

jedna z najväčších firiem tohto druhu a jeden z najväčších zamestnávateľov vôbec tu, v Košickom regióne,“ komentoval premiér otázku možných dopadov opatrenia na konkurencieschopnosť firmy.

Podľa slov generálneho manažéra U-Shin Slovakia spol. s r.o., Petra KRETOVIČA, zákonná zmena im v prepočte na rok zvýši náklady približne o 3,5 percenta. „Musíme si to prerátať a skúsiť pripraviť opatrenia, aby sme vedeli takú vec kompenzovať a riešiť. Chceme robiť v ďalších obdobiach viac pridanej hodnoty, takže je to jedna z ciest. Samozrejme, nebude to také jednoduché, ako to vyzerať teraz,“ povedal P. KRETOVIČ. Priemerná mzda zamestnancom vo firme je podľa jeho slov 771 eur v hrubom mesačne.

TASR, r



priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Baňská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita

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

METÓDY ZAMESTNÁVATEĽA AKO ZO STREDOVEKU!

(Dokončenie z 1. str.)

štvrtok ráno (28.9.) si ma pán konateľ dal predvolať a vyčítal mi, čo som to urobila a že ma už nechce vo firme vidieť. Na opustenie pracoviska mi dal 30 sekúnd. Zároveň mi doručil oznámenie o údajnom porušení pracovnej disciplíny s dovetkom, že mi hrozí výpoveď. Keďže si nie som vedomá žiadneho porušenia pracovnej disciplíny, odmietla som firmu opustiť. Následne som bola z podniku vyvedená súkromnou bezpečnostnou službou. Na ten deň (štvrtok, 28.9.) a piatok (29.9.) mi zamestnávateľ kázal čerpať dovolenku. S tým som však tiež nesúhlasila. V zmysle Zákonníka práce totiž môže zamestnávateľ dovolenku nariadiť najmenej 14 dni vopred!“

NEPOKOJNOSŤ NARASTÁ!

Voči postupu zamestnávateľa mali viacero výhrad aj zástupcovia zamestnancov, združení v odborovej organizácii OZ KOVO Gabor - jednak nerešpektovanie Zákonníka práce pri nariaďovaní práce nadčas na dni pracovného pokoja, taktiež neadekvátny postup voči ich predsedníčke, a tiež stupňujúce sa výhrady zamestnancov k nízkemu mzdovému ohodnoteniu za ich prácu počas víkendu. Aj preto chceli s vedením začať kolektívne vyjednávať o zlepšení mzdových a pracovných podmienok zamestnancov. Potvrdila to aj predsedníčka ZO OZ KOVO Gabor, Monika ŽEMBEROVÁ.

„Medzi zamestnancami dlhodobo panuje nespokojnosť so mzdovým ohodnotením, so systémom práce a s kvalitou materiálov. Za prácu v sobotu nemáme adekvátny príplatok. Vďaka nadčasuovému kontu, ktoré zamestnávateľ často zneužíva na nariaďovanie náhradného voľna pri prestojoch a nedostatku materiálu, prichádzajú niektorí zamestnanci o príplatky úplne. Odbory preto nesúhlasili s mieriariou novu sobotňajú zmenu a s vedením podniku sme plánovali rozbehnúť rokovania o lepšom mzdovom ohodnotení zamestnancov,“ povedala Monika ŽEMBEROVÁ.

Tá sa ani po štvrtkovom ultimáte zamestnávateľa nevzdala a rozhodla sa do práce nastúpiť aj v piatok ráno (29.9.), nakoľko si bola vedomá, že sa nedopustila žiadneho priestupku. Odpracovala asi dve a pol hodiny a potom si ju pán konateľ a riaditeľ v jednej osobe dal opätovne predvolať: „Oznámil mi, že mi pre podzverenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny dočasne prerušuje výkon práce v maximálnej dĺžke jedného mesiaca,“ skonštatovala M. ŽEMBEROVÁ.

Počas tohto obdobia má byť mimo pracoviska a došávať 60 percent mzdy. Ak by sa preukázalo, že neporušila pracovnú disciplínu, zamestnávateľ by jej mal doplatiť celú mzdu.

MEDIALIZÁCIA

V piatok popoludní (29.9.) tak predsedníčka miestnych odborov, M. ŽEMBEROVÁ, spolu s kolegami zo susednej fabriky, predsedom ZO OZ KOVO Hella Slovakia, Michalom NIRKOM a členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jánom STÍSKALOM, zorganizovali pred fabrikou krátky brífing pre novinarov. Zamestnávateľ dal miesto pred fabrikou ohradiť a poslal tam zamestnancov SBS, ktorí kontrolovali a usmerňovali ľudí, snažiacich sa zaparkovať na príslušnom parkovisku, odporúčajúc im, aby sa tam nezdržovali, len ak majú záujem navštíviť podnikovú predajňu. Jeden z SBS-károv si brífing a ľudí, ktorí sa tam pristavili, nahrával na mobil. Napriek tomu však prišli svoju predsedníčku osobne podporiť viacerí členovia Výboru základnej organizácie.

NA ŤAHU JE INŠPEKTORÁT PRÁCE

Udalosti pokračovali v pondelok, 2. októbra. Predsedníčka M. ŽEMBEROVÁ chcela ráno osobne doručiť zamestnávateľovi písomný nesúhlas s dočasným prerušením práce, nedostala sa však ani cez bránu závodu. Napokon doručenie listu prebehlo prostredníctvom pracovníka bezpečnostnej služby. Následne s predsedom susedných odborov, M. NIRKOM, a členom predsedníctva Rady OZ KOVO, J. STÍSKALOM, navštívila Inšpektorát práce v Trenčíne, kde sformulovala podnet na prešetrenie postupu zamestnávateľa voči odborovej organizácii a jej predsedníčke, a tiež to, že neoprávneným nariadením sobotňajú zmenu bol porušený Zákonník práce. Inšpektorát by mal celú situáciu prešetriť a rozhodnúť, či bude zamestnávateľa sankcionovať. V takýchto prípadoch môže pokuta dosiahnuť výšku od tisíc až do 200 tisíc eur - najmä v prípadoch neuposlušnosti výzvy a neodstránenia nájdených nedostatkov zo strany zamestnávateľa. Podľa našich informácií, inšpektorát práce podnet stále prešetruje.

NEVZDALA SA

Monika ŽEMBEROVÁ sa do práce pokúsila nastúpiť aj v utorok, 3. októbra a asi hodinu pracovala. Potom si ju dal opäť zavolať konateľ, kde jej bolo opakovane oznámené, že má dočasne prerušený výkon práce a

bola vyzvaná, aby sa až do ďalšieho rozhodnutia zamestnávateľa zdržiavala mimo závodu.

Napriek pretrvávajúcemu záukavu vstupu do závodu sa však predsedníčka odborov naďalej snažila venovať výkonu funkcie. Intenzívne, najmä prostredníctvom sociálnych sietí, komunikovala so zamestnancami a členmi odborovej organizácie a poskytovala im informácie o vzniknutej situácii. Zároveň verila, že právo zvlázať a ona bude môcť naplno nielen pracovať, ale aj zastupovať záujmy zamestnancov.

OPÄŤ V PRÁCI

Situácia sa zmenila v druhej polovici októbra. Zamestnávateľ prehodnotil svoj postup a v písomnom stanovisku požiadal predsedníčku M. ŽEMBEROVÚ o návrat do práce s tým, že jej krátenú mzdu z predchádzajúcich dní dorovná do plnej výšky. Od 23. októbra tak Monika ŽEMBEROVÁ opäť pracuje. Stále však čaká na rozhodnutie trenčianskeho inšpektorátu práce.

Ďalší podnet na Inšpektorát práce v Trenčíne však zvažujú aj zástupcovia OZ KOVO, ktorí sa po písomnom ohlásení mali 17. októbra spolu s miestnym výborom základnej organizácie zúčastniť stretnutia so zamestnávateľom s cieľom obnoviť sociálny dialóg medzi oboma stranami a najšť spoločnú komunikačnú platformu. Ten to najskôr akceptoval, v deň stretnutia ich však nepustil do areálu.

ČO BUDE ĎALEJ?

Teraz je na ťahu zamestnávateľ. Ľudia v závode sú prepracovaní a demotivovaní - ako hovoria, robia čoraz viac, ale za rovnaké peniaze. Aj preto by malo byť v záujme oboch strán - zamestnávateľa i zástupcov zamestnancov - začať komunikovať a kolektívne vyjednávať. Snáď si to uvedomí aj vedenie závodu. Sociálny zmier je totiž veľmi krehký a ľudí, ochotných robiť za pár eur, už dávno nie sú pred bránami firmy zástupy.

V každom prípade budeme celý prípad naďalej sledovať. A neobjavnej predsedníčke - rovnako, ako jej kolegom - budeme aj naďalej pomáhať obhajovať ich práva.

Už teraz patrí veľké poďakovanie všetkým odvážnym zamestnancom a odborárom, ktorí za M. ŽEMBEROVOU stáli a stoja, ale aj ľuďmi z OZ KOVO - či už kolegovia zo susednej firmy M. NIRKOV, členovia predsedníctva J. STÍSKALOV, právnikom z Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave - M. VAVROVI a M. DROBNÉMU - ale najmä Monike ŽEMBEROVEJ, ktorú svojim neobjavným postojom ukázala, že za pravdu a spravodlivosť sa oplatiť bojovať.

Text a foto: A. Fáková

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

V Unexe Snina po vyjednávaní

V letných Prioritách sme písali o neutešenej situácii v spoločnosti Unex Slovakia, a.s. Snina (bývalý Vihorlat Snina) - v závode na výrobu žeriavov, zvrátných nosníkov a konštrukcií - kde sa zamestnanci stretli s predsedom OZ KOVO, Emilom MACHYNOM a členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozefom BALI-COM, aby sa posťažovali na nízke mzdy, zlé pracovné podmienky i arogantné správanie manažmentu firmy, ktoré ignorovalo kolektívne vyjednávanie podnikovej kolektívnej zmluvy a zároveň opakovane odmietalo plošné navyšovanie miezd zamestnancov. Priemerná mesačná mzda zamestnancov v tomto závode pritom dosahovala cca 700 eur.

Dnes je situácia v podniku iná. Kolektívne vyjednanie sa obnovilo aj za účasti vedúcej Metodického pracoviska (MP) OZ KOVO v Prešove, Ing. Daniela LENGELYOVEJ a právničky MP OZ KOVO v Prešove, Mgr. Alexandry MIČIETOVEJ. Aj vďaka nim bol na kolektívne vyjednanie prizvaný sprostredkovateľ, určení Ministerstvom práce, soc. vecí a rodiny SR. Po troch kolách sa v závere septembra podarilo zástupcom zamestnávateľa i zamestnancov podpísať novú kolektívnu zmluvu, s účinnosťou od 1. októbra tohto roku do 31. decembra 2019 pre všeobecnú časť, pričom rast miezd bude v budúcom i po ňom nasledujúcom roku dohodovaný osobitne - každý rok prostredníctvom dodatkov ku kolektívnej zmluve. Pre rok 2017 - s účinnosťou od 1.10. 2017 - je dohodnutý rast základnej mzdy pre každého zamestnanca o 35 eur mesačne.

dl, af

V detvianskom SPS vyjednávajú

V spoločnosti Slavia Production Systems, a.s. Detva, zaoberajúca sa výrobou zvrátných a montážnych prípravkov pre automobilový a letecký priemysel, ako aj výrobou zvrátných prípravkov pre výrobu vlakov a vagónov, sa v závere októbra skončilo 2. kolo vyjednanie podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2018, na ktorom sa venovali len mzdovým otázkam. Zástupcovia firmy ponúkli zvýšenie tarifnej mzdy od 1.1.2018 rovnakou sumou o 45 eur pre každého zamestnanca, čo vychádza na zvýšenie tarifných sadzieb cca o 7 % v priemere. Zástupcovia zamestnancov, vedení predsedom Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s., Stanislavom LUPŤÁKOM, ocenili najmä fakt, že napriek úvodnému zásadnému odporu zamestnávateľ predsa len pristúpil na zvýšenie tarifnej mzdy o rovnakú čiastku v každej tarifnej triede, aj keď intenzita rastu miezd mohla byť podľa nich razantnejšia. Zástupcovia odborov zotrvali na svojich pôvodných požiadavkách - medziiným na zvýšení mesačnej tarifnej mzdy každého zamestnanca o 80 eur s účinnosťou od 1. januára 2018 alebo na pridani dovolenky na zotavenie o 1 týždeň nad rámec nároku, vyplývajúceho z platnej legislatívy pre všetkých zamestnancov.

Dodajme, že návrh novej kolektívnej zmluvy predložili zástupcovia zamestnancov 5. septembra tohto roku. Firma SPS, a.s. Detva, aktuálne zamestnáva 264 zamestnancov, pričom ich priemerný zárobok za prvých šesť mesiacov roku 2017 dosiahol úroveň 1 282 eur

sf, af

V Košiciach o etickej mzde

V Košiciach sa v utorok, 24. októbra, uskutočnila konferencia pod záštitou Odborového zväzu KOVO a košického Inštitútu aplikovanej etiky s názvom „Spravodlivá a etická mzda“. O zaujímavú a názorovo pestrú diskusiu - aj na tému etiky podnikania a odmeňovania a či je táto mzda v našej krajine spravodlivá - sa postarali diskutujúci, ktorými boli doc. ThDr. Martin UHÁĽ, PhD. z Inštitútu aplikovanej etiky pri Teolog. fakulte v Košiciach, ekonóm - Ing. Tomáš MERAŤ - člen Mesa 10, Ing. Slavomíra MAREKOVÁ zo slovenskej Sieťi proti chudobe a PhD. Jozef BALICA - člen predsedníctva Rady OZ KOVO. Diskusiu moderovala Monika BENEDEKOVÁ - podpredsedníčka Rady OZ KOVO - a aktívne sa zapájali aj prítomní diváci.

Podľa slov Moniky BENEDEKOVEJ: „Možno je to na Slovensku prvýkrát, čo sa otvára spravidlivej a etickej mzdy, to znamená, hlbšie diskutovať aj o iných funkciách a rozmeroch mzdy, ako je iba ekonomická. Teda, viac sa zamerať možno na to, či mzda na Slovensku je spravodlivá, či sa tu podniká eticky a či mzda vlastne na Slovensku plní svoj sociálny rozmer.“ Ako ďalej uviedla, cieľom tejto pilotnej konferencie nebolo najšť konkrétne riešenia. „Skôr sa snažíme cez komunikáciu s rôznymi stránkami spoločnosti otvoriť diskusiu, pretože nie je to jednoduchá otázka vôbec sa zhodnúť na tom, čo je spravodlivá mzda a ako k nej dospieť. Spravodlivosť je filozofický pojem. My, ako zástupcovia zamestnancov, za spravodlivosť považujeme to, čo zabezpečuje ľudskú dôstojnosť,“ vysvetlila M. BENEDEKOVÁ.

Ekonóm Tomáš MERAŤ z organizácie M.E.S.A. 10 tvrdí, že sú odvetvia alebo firmy, ktoré sú veľmi ziskové, a v nich je veľký priestor na rast miezd. „Sú to napríklad automobilky, banky, obchodné reťazce. Potom sú určite mnohé firmy, kde na rast miezd jednoduchého nie je. Naozaj to záleží od každej firmy. Zamestnanci alebo odborári v každej firme by preto určite mali zohľadňovať hospodársku situáciu v každom podniku. Nedá sa to plošne povedať. Ja si myslím, že rastúci výkon ekonomiky a klesajúca nezamestnanosť určite oprávňuje aj zamestnancov a odborárov na to, aby si pýtali vyššie mzdy,“ dodal T. Merať.

af

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

NITRIANSKA MHD SIAHA PO UKRAJINCOCH

Mestská hromadná doprava v Nitre bojuje s nedostatkom vodičov. Od 6. novembra majú v nitrianskej MHD premávať všetky autobusy podľa riadneho cestovného poriadku. Deklaroval to na mimoriadnom mestskom zastupiteľstve v Nitre generálny riaditeľ dopravného podniku Arriva Nitra, Juraj KUSY potom, čo mestské zastupiteľstvo pohrozilo finančnými sankciami za pravidelné nedodržiavanie schváleného cestovného poriadku.

Masívne výpadky spojov pre nedostatok vodičov trvajú v Nitre už od mája, denne dopravca nevypraví viac ako 60 spojov, v niektoré dni to bolo aj okolo sto. „Máme dohodu s iným dopravcom, ktorý nám požiadia na tri mesiace desať vodičov a šesť vodičov sme prijali do trvalého pracovného pomeru, títo nastúpia v priebehu prvého novembrového týždňa,“ informoval J. KUSY.

V súčasnosti má Arriva Nitra 17 vodičov v autoškole, ktorú skončia v decembri. Ďalších 19 vodičov bude z Ukrajiny, tí by mali nastúpiť najneskôr do konca januára. V súčasnosti to rieši cudzinecká polícia. „Sú to vodiči, ktorí premávajú v MHD v Kyjeve. Nie sú to žiadni povolační ani asociálni, sú to inteligentní ľudia, ktorí naozaj nebudú v meste nejakú škodiť,“ zdôraznil KUSY. Obyvatelom sa za výpadky spojov ospravedlnil, rovnako sa ospravedlnil aj primátor Nitra Jozef DVONČ.

Mestskí poslanci teraz schválili, že od 6. novembra bude platiť dodatok k zmluve o výkonoch vo verejnom záujme, ktorý stanoví pokutu 1 000 eur za každý spoj, vynechaný vinou dopravcu. Pôvodný návrh pritom počítal so sumou až 1 500 eur, radni-

ca sa však rozhodla sankciu zmierniť.

Doprovca chce šóferov stabilizovať tak, že im ponúkne rôzne benefity, ktoré J. KUSY zatiaľ nechcel špecifikovať. „Máme pripravené veľmi veľa dobrých benefitov pre vodičov, aby sme ich prilákali a stabilizovali. Teraz máme kolektívne vyjednávanie a najprv to predstavíme našim sociálnym partnerom a až potom verejnosti,“ povedal KUSY. Vodičom zároveň späťne od 1. septembra zvýšil dopravný podnik platy o 145 eur v hrubom.

Zároveň zdôraznil, že riešeniu situácie by výrazne pomohlo, keby parlament schválil zmenu legislatívy a posunul hranicu minimálneho veku vodiča autobusu z 24 na 21 rokov. Mnohí sa totiž vydajú na dráhu vodiča v nákladnej doprave, kde je minimálny vek 21 rokov. „My registrujeme požiadavku Asociácie dopravcov, posúvame ju samozrejme do Národnej rady a určite sa bude hľadať priestor, aby sa to vsunulo do nejakého zákona,“ povedal primátor J. DVONČ, ktorý je zároveň podpredsedom Združenia miest a obcí Slovenska.

r, TASR

AUTOBUSÁRI V KOŠICIACH CHCÚ VYŠŠIE MZDY!

V stredu, 25. októbra popoludní, sa v Košiciach stretlo asi 40 zamestnancov- autobusárov z piatich autobusových spoločností z východného Slovenska, ktoré zastrešuje Odborový zväz KOVO. Oblečení v kovalckých vestách, s rapkákmi a zástavami chceli podporiť znovuoobnovenie kolektívneho vyjednávania Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej doprave medzi OZ KOVO a Zväzom autobusovej dopravy (ZAD) a zároveň tak plošne zabojovať za zvýšenie svojich miezd.

Práve na návrh zamestnávateľskej stavovskej organizácie – Zväzu autobusovej dopravy- sa totiž kolektívne vyjednávanie vyššej odvetvovej zmluvy v tomto roku neuskutočnilo. Aj preto prítomní nahlas odsúhlasili vyhlásenie, ktoré na zhromaždení prečítala podpredsedníčka Rady OZ KOVO a zároveň hlavná kolektívna vyjednávačka zväzu, Monika BENEDEKOVÁ a v ktorom sa okrem iného uvádza: „Žiadame zamestnávateľov, aby v záujme udržateľnosti verejnej autobusovej dopravy viedli sociálny dialóg so zástupcami zamestnancov, s cieľom vytvoriť dôstojné pracovné podmienky a zabezpečiť také mzdové ohodnotenie, ktoré bude pre zamestnancov dostatočne motivujúce.“

Ako následne skonštatovala M. BENEDEKOVÁ: „Už tu bolo jedno obdobie, kedy sme nemali vyššiu kolektívnu zmluvu a viedlo to k tomu, že sa ešte viac prehĺbili a zväčšili rozdiely medzi jednotlivými regiónmi.“

NÁROČNÉ PODMIENKY – NÍZKE MZDY

Podľa jej slov pracovné podmienky vodiča sú mimoriadne náročné. „Dlhá pracovná doba, hodiny, ktoré sa dokonca ani nezapočítavajú do fondu pracovného času a tá odmena naozaj nie je tomuto adekvátne. náš tlak na to, aby sa vytvorili aj adekvátne mzdové podmienky tu je a chceme aj týmto apelovať na ZAD a zamestnávateľov, ktorí sú vo zväze združení, aby prehodnotili svoj postoj a aby viedli sociálny dialóg s OZ KOVO, pretože myslíme si, že to je cesta, komunikácia a kolektívne vyjednávanie,“ skonštatovala M. BENEDEKOVÁ.

Zároveň pripomenula, že v regiónoch už cititeľne nedostatok vodičov autobusov- podľa aktuálnych údajov ich chýba 10 až 15 %. Akútny nedostatok vodičov pritom spôsobuje kolaps dopravy vo viacerých regiónoch a namiesto zvyšovania miezd zamestnávateľia uprednostňujú dovoz lacnej pracovnej sily z iných krajín.



Príkladom je aj MHD v Nitre. To, prečo tu šóferi chýbajú, zhrnul nedávno pred novinármi aj generálny riaditeľ dopravného podniku Arriva Nitra, Juraj KUSY - nízke platy. Tie sa podľa neho u šóferov nitrianskej MHD-čky pohybujú okolo 550 eurách v čistom, a tak mnohí odišli za lepšími platovými podmienkami do 80-kilometrov vzdalenej Bratislavy. Tá im už dlhší čas okrem dvakrát vyššieho zárobku v rámci náborovej kampane sľubuje aj začiatkový príplatok 300 eur a výhodné ubytovanie.



„Namiesto toho, aby situáciu v Nitre riešili systémovo, aby motivovali ľudí lepšími podmienkami, začali hľadať šóferov inde - na Ukrajine,“ konštatuje na margo nitrianskej Arrivy podpredsedníčka OZ KOVO M. BENEDEKOVÁ.

„Dôvodom, prečo v súčasnosti chýbajú vodiči nielen v autobusovej, ale aj v nákladnej doprave, je nízka mzda, ktorá nemotivuje. Myslí si, že ani zníženie veku na 21 rokov pre vodičov autobusu situáciu nevyrieši. Ani mladý človek za takú nízku mzdu nebude pracovať. Toto nie je cesta,“ povedal k danému člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA.

BUDEME NASLEDOVAŤ PRÍKLAD Z ČIECH?

Dopravnú dostupnosť v rámci regiónu zabezpečujú župy, ktoré uzatvárajú zmluvy s dopravcami. Keďže nie vždy sú spoje vyťažené na sto percent, regionálna doprava väčšinou prináša stratu. Strata dopravcu je však krytá. „Vyšší územný celok sa zaväzuje, že mu ekonomicky oprávnené nároky uhradí. Je to pomerne zaujímavé podnikanie, pretože dopravné spoločnosti majú v zmluvách s VÚC-kami dohodnutý zisk. Väčšinou okolo 3-4 percent,“ hovorí M. BENEDEKOVÁ.

Podľa nej však môžu o toto výhodné postavenie v budúcnosti, keď zmluvy skončia a dopravcovia budú

Očami podpredsedníčky OZ KOVO: „NEOPLATÍ SA INVESTOVAŤ DO ZAMESTNANCOV?“



Nie je žiadnym tajomstvom, že povolanie vodiča verejnej dopravy nie je pre tých, ktorí hľadajú zamestnanie, príliš lákavé. Dôvodom je viaceré. Pracovné podmienky vodiča nie sú vôbec jednoduché. Množstvo hodín, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času, nadčasová práca, množstvo iných úkonov pred a po skončení jazdy, zodpovednosť za veľké majetkové hodnoty, práca s peniazmi a - v neposlednom rade azda to najdôležitejšie - zodpovednosť za ľudské životy. A za to všetko odmena, ktorá sa dá porovnať s odmenou brigádnika. Dôsledok?

Mnohé regióny zápasia s akútnym nedostatkom vodičov. Rušia sa spoje, vodiči zaskakujú za chýbajúce kapacity, rastie počet nadčasových hodín a následkom toho aj únava a vyčerpanie vodičov. Osobne som s mnohými z nich hovorila, takže nejde o dramatizovanie situácie, ale o jej reálny popis. Napokon, podľa vyjadrení samotných dopravcov, každému z nich chýba od 10 do 40 vodičov.

O to viac je pre mňa šokujúcejšie riešenie, ktoré ponúkajú zamestnávateľia. Namiesto investície do slovenských zamestnancov a do ich miezd, ktoré by mohli napomôcť motivácii a udržaniu zamestnancov v tomto povolani, sa obracujú sa lacnú pracovnú silu z Ukrajiny, či iných krajín, žiadajú zníženie veku pre získanie vodičského oprávnenia a navrhujú nevyjednávať odvetvovú kolektívnu zmluvu v autobusovej doprave. Svoj návrh odôvodňujú tým, že samotný nedostatok vodičov núti zamestnávateľov zvyšovať mzdy aj bez toho, aby ich k tomu zavazovala kolektívna zmluva. A už vôbec nie kolektívna zmluva na úrovni celého odvetvia. Prečo teda zamestnávateľia pri podnikovom kolektívnom vyjednávaní každoročne argumentujú práve kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa? Prečo vyčkávať s podnikovým vyjednávaním až do jej uzatvorenia? Prečo sa na ňu odvolávajú vetami typu: „Mali ste si viac vyjednať vo vyššej kolektívnej zmluve!“

Zamestnávateľia sa sťažujú, že nemá kto robiť, ale veľký podiel viny na tom nesú sami. Napadá mi argument jedného zamestnávateľa, keď počas vyjednávaní o mzdách povedal: „Ak chcete vyššie mzdy, požiadajte VÚC, aby nám zvýšila príspevok. Inak by sme museli mzdy zvyšovať zo zisku a to akcionári neodúhlasia.“ No to je len jeden príklad z mnohých.

Je zrejme, že súčasný stav je logickým výsledkom mnohých rokov, kedy sa situácia vodičov neriešila adekvátnym spôsobom.

Myslím si, že je načase začať. A viem, že si to myslí aj mnoho našich členov a zamestnancov autobusovej dopravy.

MONIKA BENEDEKOVÁ
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

musieť prejsť verejným obstarávaním, prísť. A toho sa obávajú aj odbory. „V Česku pred dvomi rokmi verejné obstarávanie vytvorilo tlak na nákladovú položku. Kritériom je totiž cena a vyhráva tá spoločnosť, ktorá ponúkne tú najnižšiu. Čo urobili zamestnávateľia? Znížili mzdy. Zamestnanci sa vtedy vzbúрили tak, že to musela riešiť vláda, ktorá nakoniec samostatným opatrením stanovila iné minimálne tarify pre vodičov autobusov,“ uzatvorila podpredsedníčka OZ KOVO. Taktiež pripomenula, že aj v minulom roku bolo kolektívne vyjednávanie vyššej kolektívnej zmluvy náročné a napriek enormnému úsiliu sa so ZAD nepodarilo dohodnúť na zvýšení priemerných ani tarifných miezd. V súčasnosti tak vodiči v spoločnostiach, kde nemajú dojednanú lepšiu podnikovú kolektívnu zmluvu, podľa súčasne platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa dostávajú tarifnú mzdu na úrovni 2,74 eura na hodinu, čo nedosahuje ani súčasný úroveň minimálnej mzdy.

Ako za záver uviedol predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA, podobné zhromaždenia na podporu kolektívneho vyjednávaní sa pravdepodobne uskutočnia na východnom a strednom Slovensku.

Text a foto: af, Tasr

ZMENY V SMERNICI O VYSLANÝCH PRACOVNÍKOV

Európski ministri práce sa v druhej polovici októbra v Luxemburgu dohodli na kompromise, že zamestnávateľi budú môcť vyslať do zahraničia pracovníkov maximálne na 18 mesiacov. Nemecko a Francúzsko pôvodne žiadali, aby to bolo menej ako rok. Dohodou sa budú zaoberať aj Európsky parlament.

Pri vysielaní pracovníkov má platiť pravidlo, že na rovnakom mieste dostane Slováč v cudzine aj rovnakú mzdu.

Dohodu európskych ministrov práce o reforme smernice o vyslaných pracovníkoch, ktorá rieši ich rovnaké odmeňovanie na rovnakom mieste, Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR víta. Zamestnávateľi sú vo vyjadreniach opatrnejší, a chcú si počkať na stretnutie s ministrom práce. Oceňujú, že autodoprava sa bude riešiť osobitne a chcú ďalej lobovať za to, aby sa prísne pravidlá pre dopravcov zmiernili, či už v dobe ich odpočinku alebo registráciou v samostatnej legislatíve.



V ZAHRAŇIČI MAXIMÁLNE 18 MESIACOV

Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa KOZ SR: „Slovenský zamestnanec v zahraničí sa nesmie cítiť ako druhoradý občan. Obmedzenie maximálnej dĺžky vyslania na 12 mesiacov je krok správnym smerom, aj keď nami navrhované obmedzenie na šesť mesiacov, by prevádzkovej realite zodpovedalo viac.“

Firmy budú môcť vyslať ľudí do zahraničia najviac na rok, a potom ešte žiadať o šesťmesačné predĺženie tohto obdobia. Slovenské firmy zvyčajne vysielajú svojich zamestnancov najviac na päťdesiattri dni.

Zamestnávateľi sú spokojní s tým, že smernica začne v praxi platiť až o štyri roky, firmy teda budú mať čas pripraviť sa na zmeny.

DOPRAVCOVIA OSOBITNE

Dopravcovia sa budú, podľa dohody európskych ministrov práce, riešiť osobitne, a pravidlo vyslania šoférov na 18 mesiacov by sa ich nemalo týkať. Združenie cestných dopravcov ČESMAD Slovakia to berie na vedomie. Hovorkyňa Martina BAUMANN zdôrazňuje: „Pre nás je dôležitejšia smernica o časovom limite pre vysielanie, to jest, od koľkých dní sa budú podmienky vysielania vzťahovať na vodičov cestnej dopravy. Aktuálny návrh počíta s tromi dňami, my však presadzujeme, v prípade prijatia tejto smernice, minimálne desať až pätnásť dní. Rovnako kľúčové sú predpisy o dobe jazdy a odpočinku v oblasti cestnej dopravy. Kritickou je aj navrhovaná povinnosť, tráviť 45-hodinový týždenný odpočinok mimo kabíny vozidla, keďže táto povinnosť nie je v praxi uplatniteľná.“

Otvorenou otázkou je aj registrácia vodičov v cudzine. Slovensko vyslalo do zahraničia ročne asi 60 tisíc zamestnancov.

O smernici bude teraz rokovať Európsky parlament.

Sita,

VĎAKA DIAĽNICI NOVÍ INVEŠTORI

Do Detvy mieri belgická spoločnosť Punch NV. Plánuje postaviť nový závod na výrobu komponentov v automobilovom priemysle v Detve. Vzniknúť by malo v dvoch fázach okolo 550 pracovných miest.

Čaká sa už len na schválenie investície od mesta. Nové pracovné miesta by regiónu pomohli. Nezamestnanosť v okrese Detva totiž aktuálne dosahuje 8,18 percent, čo sú necelé dve percentá nad celoslovenskou mierou nezamestnanosti. Nehovoriac pritom o zvyšovaní miezd, keďže detvianskej strojárkej firme PPS Group a.s. by takto rovno pred nosom vyrástla konkurencia, ktorá by jej kvalifikovaných ľudí mohla prilákať na vyššie mzdy či zaujímavejšie benefity. A netreba zabúdať, že nový závod pritiahne aj tvorbu ďalších pracovných miest v regionálnych dodávateľoch.

S výstavbou dvoch výrobných hál chce investor začať už v priebehu roka 2019. Do roku 2023 plánuje ďalšie rozšírenie výroby. V prvej fáze by v novom závode malo nájsť prácu viac ako 300 ľudí. Ďalších viac ako dvesto ľudí by sa malo zamestnať po príchode budúceho nájomcu časti výrobného závodu. Súčasťou investície bude aj priemyselný vývoj nových produktov a výrobných nástrojov. Uplatniť by sa tu mohlo okolo 30 konštrukčných odborníkov. V budúcnosti chce investor spolupracovať aj so školami na projektoch duálneho vzdelávania. V rámci výskumno-vývojových aktivít nájdu uplatnenie aj vysoké školy či vedecké inštitúcie. Práve strojárka výroba má v tomto regióne dlhoročnú tradíciu.

Belgická firma je lídrom v produkcii automatických prevodoviek. Ide o jeden z najdôležitejších komponentov v automobilovom priemysle. Spoločnosť má prevádzky v Európe aj v Ázii, pričom vlni v nej pracovalo viac ako 1 200 zamestnancov a dosiahla obrát približne 400 miliónov eur.

V BARDEJOVE TIEŽ INVEŠTORI

Aj do hnedého priemyselného parku v Bardejove mieri ďalší investor. Mesto podpísalo zmluvu s firmou Trim Leader, zaoberajúcou sa výrobou potáhov na sedačky pre automobilový priemysel, ktorá chce rozšíriť svoju výrobu. Záujem o pôsobenie v priemyselnom parku majú aj ďalšie spoločnosti. Mesto rokuje aj s ďalšími dvoma spoločnosťami z oblasti obuvníctva a výroby batérií. Vzniknúť by tak mohlo

viac ako 200 nových pracovných miest. Mesto Bardejov zároveň rokuje aj s ďalším investorom, ktorý chce postaviť dve výrobné haly na zelenej lúke. Má ísť o významnú strojársku firmu.

AJ V PREŠOVE NOVÉ PONUKY

Pre východ krajiny je dôležitá diaľničné prepojenie na bohatší západ, najmä z hľadiska tokov vyrobených tovarov smerom k solventnejším zákazníkom. Vďaka tomu do Prešova prišlo niekoľko investorov. Naposledy v lete tohto roka ohlásil výrobca ložiskových reduktorov rozšírenie výroby pri investícii 66 miliónov eur a vytvorení 450 pracovných miest.

Aj nemecká firma, zaoberajúca sa výrobou prepravových obalov, v roku 2016 ohlásila v Prešove zámer zamestnať 500 ľudí.

Napokon aj pre investora desaťročia na východe - japonskú Minebeu, ktorá v Košiciach chce zamestnať najmenej 1100 ľudí a preinvestuje len v prvej fáze 60 miliónov eur, je dôležité, že sa dokončuje diaľnica. Aktuálne sa stavia obchvat Prešova a aj diaľničný juhovýchodný obchvat Košíc má byť hotový do roku 2021. „Dnes sú práve logistické náklady vyššie ako mzdové, a preto jedna veľká automobilová investícia automaticky pritiahuje ďalšie,“ povedal čestný prezident Združenia automobilového priemyslu Jozef UHR IK.

Sita, TASR



KRÁTKO

PRACUJÚCICH DÔCHODCOV PRIBUDLO

Počet pracujúcich dôchodcov na Slovensku rastie. Podľa údajov Sociálnej poisťovne si v septembri tohto roka privyrábalo 238,7 tisíc občanov na starobnom či invalidnom dôchodku. Oproti septembru minulého roka, kedy poisťovňa evidovala takmer 229 tisíc pracujúcich dôchodcov, ich tak pribudlo bezmála 9,8 tisíc. Podľa Sociálnej poisťovne pribudli aj pracujúci poberatelia invalidného dôchodku. Tých v septembri 2017 popri dôchodku pracovalo 96,6 tisíc, čo je o 5,5 tisíc viac ako pred rokom. Rovnako sa medziročne zvýšil počet pracujúcich starobných dôchodcov, a to o takmer 4,3 tisíc. K dôchodku si tak v septembri tohto roka privyrábalo 142,1 tisíc starobných dôchodcov.

PRACUJE U NÁS CEZ 42 TISÍC CUDZINCOV

Ku koncu júna tohto roka pracovalo na Slovensku 42,4 tisíc cudzincov. V porovnaní s koncom júna minulého roka ide o nárast o 12,2 tisíc osôb. Najpočetnejšie zastúpenie na slovenskom pracovnom trhu majú občania Rumunska. Tých ku koncu šiesteho mesiaca tohto roka na Slovensku pracovalo 8,3 tisíc, čo je medziročne viac o 1,3 tisíc osôb. Vyplýva to z údajov, ktoré zverejnilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Na druhej priečke sú občania Srbska, ktorých prišlo za prácou na Slovensko 7,1 tisíc. Medziročne tak počet občanov Srbska pracujúcich na Slovensku stúpol o 4,3 tisíc. Nasleduje Česká republika, ktorá zaznamenala na konci júna 4,5 tisíc svojich občanov, pracujúcich na Slovensku, čo je medziročne viac o 788 ľudí. Takmer každý tretí cudzinec na Slovensku pracoval v Bratislave. Nasleduje okres Trnava, ktorý koncom júna zaevidoval 8,5 tisíc zamestnaných cudzincov.

INFLÁCIA STÚPLA NA 1,6 PERCENTA

Inflácia na Slovensku tento rok v septembri v medziročnom porovnaní dosiahla niekoľkoročné maximum. Ceny tovarov a služieb stúpili o 1,6 percenta, v auguste inflácia dosiahla 1,5 percenta. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Rast zaznamenali ceny tovarov a služieb takmer vo všetkých sledovaných kategóriách, mierne klesli ceny bývania a energií, rovnako ako nábytku a vybavenia domácností. Potravin, ktoré spolu s energiami majú značný podiel na výdavkoch slovenských domácností, zdraželi v septembri v medziročnom porovnaní o 5,3 percenta, čo je najväčší nárast za viac ako štyri roky.

EXEKUVJE SA VIAC DÔCHODKOV

Počet osôb, ktorým Sociálna poisťovňa kráti dôchodok exekučnou zrážkou, stúpa. Kým v januári tohto roka poisťovňa evidovala pri dôchodkoch 35 459 exekučných zrážok, v júni zaznamenala už 35 811 takýchto prípadov. Najčastejšie sa exekučné zrážky z dôchodkov stále uhrádzajú v prospech nebankových subjektov, telekomunikačných operátorov, či poskytovateľov dátových služieb a zdravotných poisťovní. Sociálna poisťovňa opakovane vyzýva dôchodcov, aby boli obozretní a nepožičiavali si peniaze, na ktoré nemajú dostatočné príjmy. Netreba podľahnúť najmä lákavým reklamám zo strany nebankových subjektov, ktoré sľubujú „lacné“ pôžičky za niekoľkoeurový mesačný poplatok.

Sita, TASR, rb

OKIENKO BOZP

KOMISIA BOZP OZ KOVO PRVÝKRÁT ZASADALA U SKLÁROV V RONE

V dňoch 3. až 4. októbra 2017 sa uskutočnilo prvé rokovanie komisie BOZP Rady OZ KOVO po májovom zjazde OZ KOVO. Členmi komisie BOZP, ktorá je poradným orgánom Rady OZ KOVO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sú zástupcovia z jednotlivých odvetvových zameraní, pôsobiacich v OZ KOVO z celého Slovenska.

Do nového funkčného obdobia boli z jednotlivých regiónov zvolení **Juraj VARGA** /U.S.Steel Košice/, **Ján KORŠNÁK** /NISSENS Slovakia Nord Svit/, **Soňa LOPUŠNÁ** /Železiarne Podbrezová/, **Renato RAKOVSKÝ** /Dopravný podnik Žilina/, **Jozef PREKOP** /Sauer Danfoss Považská Bystrica/, ďalej **František BALAGA** /BeaKaert Hlohovec/ a **Ľudovít PÁLENÍK** /Matador Automotive Vrábľa/.

Rokovania komisie BOZP sa zúčastnili v gescii vedúcej Úseku vzdelávania a BOZP OZ KOVO - Tímea SZABÓOVEJ aj špecialisti OZ KOVO: Peter RAMPAŠEK, Ladislav FILIPKO, Jaroslav VOJTEK a Alexander ŤAŽÍK.

Prvýkrát komisia BOZP navštívila sklárne RONA v Lednických Rovniach s vyše 125-ročnou bohatou históriou, čo bola aj z hľadiska pracovných podmienok veľmi zaujímavá skúsenosť pre členov komisie, ktorí doteraz v takomto podniku neboli, lebo sklári sa spojili s OZ KOVO v len minulom období.

Sklárne zamestnávajú okolo 1300 zamestnancov v strojovej a ručnej výrobe úžitkového skla, pod ktorým sa rozumejú kalíšky, poháre a iné predmety zo skla, ktoré sa pod rôznymi značkami s rôznym účelom využitia vyvážajú do celého sveta. Zaujímavosťou, ktorú spomenul výkonný riaditeľ Ing. Ľubomír PECHA je, že aj v Buckinghamskom paláci v Londýne používajú ich výrobky. Okrem tejto zaujímavosti sme sa dozvedeli o úspechoch Rony v konkurenčnom podnikateľskom prostredí sklárskeho priemyslu a oboznámili sa s ich s plánmi do budúcnosti.

Pre členov komisie boli podstatné pracovné podmienky v sklárňach, s ktorými sa oboznámili prostred-

ním predseda ZO OZ KOVO - Jána KASMANA, BTS - S. MAZÁNOVEJ a tiež PZS Pro Benefit z Púchova, ktorá tento podnik zastrešuje po zdravotnej stránke. Oceňujeme, že prišiel medzi nás aj garant tejto služby, MUDR. Viliam BRŠIAK s kolegyňou, priamo zodpovednou za túto oblasť.

Konštatovali sme naozaj ťažké pracovné podmienky, vyplývajúce z charakteru sklárskej výroby, hlavne z hľadiska hluku a jednostrannej fyzickej záťaže zamestnancov. Veď denne sa tu spracováva cca 28 ton skla v nepretržitej prevádzke. Je chvályhodné, že firma investuje aj do špeciálneho prístrojového vybavenia pre zmiernenie telesnej záťaže zamestnancov a zamestnáva aj fyzioterapeutku.

Práca sklára je ťažká a preto nie je divu, že ich je tak málo. Aj preto podnik zastrešuje aj sklárov z Rumunska a pre prípadných záujemcov ponúka okrem iného aj náborové príspevky.

Z rokovania komisie by som spomenul, že po dlhých rokoch vedenia tejto komisie kolegom Ľ. PÁLENÍKOM prišlo k zmene a hlasovaním sa predsedom komisie BOZP práve na návrh bývalého predsedu stal **Juraj VARGA a podpredsedom František BALAGA**. Novozvolený predseda komisie poďakoval svojmu predchodcovi za jeho pôsobenie na tomto dôležitom poste.

Ďalej sa komisia zaoberala témami z oblasti ochrany zdravia, kde nás čakajú zmeny v zákone NR SR č.355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v oblasti zabezpečovania PZS nerizikových pracovných kategóriách. Tiež boli oboznámení z príkladmi dobrej praxe z podniku Sauer Dan-

foss Považská Bystrica, riešením problémov s aplikáciou ustanovení zákona o BOZP - čo sa týka zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, terminológiu BOZP, pracovnými úrazmi, chorobami z povolania, ergonómiou, rekondičnými pobytmi.

Dôležitou informáciou bola aj informácia z Európskej komisie, ktorá sa chystá meniť šesť európskych smerníc v oblasti BOZP. Konkrétne ide o smernice, ktoré sa týkajú pracoviska, OOPP, zobrazovacích jednotiek, bezpečnostného značenia, biologických látok a tiež jednej smernice, ktorá sa nás netýka, lebo nemáme námorné lode - zabezpečovanie zdravotníckych služieb na týchto lodiach pri malom počte posádky. Je možnosť dávať návrhy z členských krajín EU do týchto šiestich smerníc. Návrhy budú prerokované tripartitne na Poradnom výbore Európskej komisie v decembri 2017 v Luxemburgu.

Nakoniec vedúca Úseku vzdelávania a BOZP OZ KOVO, Tímea SZABÓOVÁ, informovala členov komisie BOZP o vzdelávacích aktivitách v tejto oblasti. Najbližšie vzdelávacie aktivity budú orientované na problematiku z oblasti chorôb z povolania v Žiline a Košiciach.

Spracoval: Peter Rampašek
MP OZ KOVO Bratislava



ÚLOHA ZÁSTUPCU ZAMESTNANCOV PRE BOZP – 2. časť

Spoluúčasť zástupcov zamestnancov na riadení BOZP je zaručená prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre BOZP a tiež komisie BOZP, do ktorej sa môžu aktívne zapájať. Úlohou zástupcu zamestnancov pre BOZP je zabezpečiť komunikáciu medzi zamestnávateľom a zamestnancami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá nie je vždy možná a dostatočne efektívna hlavne pri väčšom počte zamestnancov. Komisia bezpečnosti a zdravia pri práci je poradným orgánom zamestnávateľa a musí byť zložená z majoritou zástupcov zamestnancov pre BOZP.



Podmienky fungovania zástupcov pre bezpečnosť a podmienky ich činnosti sú upravené v Zákonníku práce v paragrafe 240.

Podpora kompetencií zástupcu zamestnancov pre BOZP:

Hoci inštitút zástupcu zamestnancov poznáme v našej legislatíve už od roku 1996, kedy bol do nášho právneho poriadku v súlade s ratifikovanými dohovormi Medzinárodnej organizácie práce prvýkrát zavedený, prax ukazuje, že je potrebné neustále pripomínať jeho význam.

Zástupca zamestnancov pre BOZP je vlastne styčným bodom medzi zamestnancami, ktorých zastupujú a zamestnávateľom. Z tejto pozície vyplývajú aj špecifické požiadavky na osobu zástupcu zamestnancov, ktorý má za úlohu mapovať situáciu na svojej úrovni medzi spolupracovníkmi a problémy často rieši na úrovni vyššej. Aby túto úlohu zvládol, musí byť schopný využiť svoje práva a vhodnou formou prenášať požiadavky zdola na manažment podniku. Tým sa však jeho úloha nekončí. Zástupca zamestnancov sa zároveň zaujíma aj o vyriešenie problémov, a preto sa zúčastňuje rokovaní vedenia podniku pri riešení týchto otázok a tak sa vlastne podieľa aj na stratégii podniku. Prostredníctvom zástupcov zamestnancov sa uskutočňuje účasť zamestnancov na riadení podniku vo sfére riešenia problematiky ochrany práce.

- byť sprostredkovateľom medzi vedením a zamestnancami
- budovať si dôveru a nezneužívať ju
- byť vnímavý k potrebám kolegov
- komunikovať s ľuďmi
- riešiť konflikty
- dotiahnuť riešenie vecí do konca
- hľadať cestu aj k vedúcim pracovníkom,
- naučiť sa vychádzať s ľuďmi
- pestovať dobré vzťahy na pracovisku
- spolupracovať s odborármi, inšpektorátom práce
- stále na seba pracovať a vzdelávať sa

ZÁSTUPCA ZAMESTNANCOV PRE BOZP BY MAL BYŤ:

- komunikatívny
 - pribojný a konštruktívny
 - bezúhonný a nestranný
 - má prirodzenú autoritu
 - ovláda potrebné zručnosti
 - má potrebné vedomosti
 - je vnímavý k existujúcim problémom
- Zástupca zamestnancov komunikuje na rôznych úrovniach, za rôznych okolností s rôznymi ľuďmi i rôznymi spôsobmi. Pre získanie uvedených zručností je potrebné jeho neustále vzdelávanie.

KOMUNIKÁCIA NESPOČÍVA LEN V TOM, ŽE HOVORÍME

Ak nedostávame odozvu na to, čo sa práve pokúšame sprostredkovať, nemožno hovoriť o komunikácii. Nestačí len hovoriť, je potrebné aj počúvať. Počúť ešte neznamená, že počúvame. Správu je potrebné absorbovať, spracovať, správne interpretovať. Prob-

lémy s vnímaním obsahu spôsobujú azda najväčšie nedorozumenia. Do procesu vnímania vstupujú naše očakávanie a obavy, hodnoty a skúsenosti. Veľmi často partner počuje niečo celkom iné, ako hovoríme. Najťažšími komunikačnými bariérami sú rozdielne skúsenosti odosielateľa a príjemcu správ. Ak majú dvaja účastníci komunikácie len veľmi málo spoločného, čo sa týka životných skúseností a rovnaké slová majú pre nich rozdielny význam, výsledkom je obyčajne nepochopenie a skrat. Neplatí teda, že keď hovoríme rovnakým jazykom, tak si aj rozumieme. Skutočne vedieť počúvať len tí, ktorí si vedia vziať názor druhých a to aj vtedy, keď s ním nesúhlasia.

Dobré aktívne počúvanie zahŕňa niekoľko schopností:

- schopnosť koncentrácie počas celého rokovania,
- schopnosť ale aj ochotu pochopiť názor a stanovisko partnera, zaujímať sa o to, čo partner hovorí,
- schopnosť „čítať medzi riadkami“, teda dávať do súvislosti to, čo partner hovorí s tým, čo si asi myslí,
- schopnosť empatie.

Zvládnutie týchto zručností môže významne pomôcť zástupcom zamestnancov pre BOZP pri plnení ich úloh. Len vzdelaný a iniciatívny zástupca zamestnancov dosiahne úspech a spoločný cieľ – zlepšenie a udržanie bezpečných pracovných podmienok. Prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a komisie bezpečnosti a zdravia pri práci ako aj spoluprácou s odborovou organizáciou, sa realizuje právo na informácie a konzultácie v oblasti pracovných podmienok. Právomoci, dané zamestnancom, odborovým orgánom, zástupcom zamestnancov i komisií, koncipované ako povinnosť zamestnávateľa umožňujú týmto orgánom, resp. zamestnancom samotným účasť pri riešení záležitostí, týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sú z hľadiska legislatívneho i vecného, určite silnejšie ako keby boli formulované len ako „právo zamestnancov“.

Mgr. Peter Rampašek,
špecialista BOZP OZ KOVO, Bratislava

Použité materiály:

Program Leonardo da Vinci - WISH

Literatúra: Šlabikár zástupcu zamestnancov

OD ZÁSTUPCU ZAMESTNANCOV PRE BOZP SA VYŽADUJE:

- všimanie si nedostatkov na pracovisku
- navrhovanie zlepšenia pracovných podmienok
- presadzovanie práv zamestnancov

AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL

JEDEN ODCHÁDZA, DRUHÝ ZAČÍNA

Nový rok sa začne v Nitre odchodom jedného zo strategických zamestnávateľov z regiónu. Závod na výrobu káblových zväzkov - SE Bordnetze – Slovakia v Dolných Kráškach pri Nitre sa má na prelome rokov zmeniť na kompetenčné centrum. Výroba sa presúva - zatiaľ nevedno kam.

„Vedenie spoločnosti SE Bordnetze – Slovakia už informovalo svojich zamestnancov o plánovanom novom strategickom smerovaní spoločnosti,“ znie stanovisko vedenia nitrianskej spoločnosti, ktorá ešte vlni zamestnávala 800 ľudí a vyrábala káblové zväzky pre výrobcov automobilov značky Audi a Porsche. Posledné dva roky sa však firme nedarilo.

O prepúšťaní sú informované aj odbory. Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján STÍSKAL, upresnil: „Dôvodom hromadného prepúšťania je pokles objednávok zo strany zákazníkov,“ a dodal: „Bohužiaľ rozsah zákaziek a ani obchodných partnerov zamestnanci a odborová organizácia nemôžu ovplyvniť, ale odbory určite dohľadnú, aby boli dodržané všetky nároky zamestnancov.“

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje nahlásené hromadné prepúšťanie, pričom v marchi odišlo o 650 zamestnancov a v októbri nahlásila spoločnosť SE Bordnetze ďalšie prepúšťanie. Podľa nich by malo byť stratou práce ohrozených 280 zamestnancov.

O prepustených zamestnancov sa však v regióne už bývajú zamestnávateľia. Nájst' kvalitného zamestnanca začína byť problém. Aj vďaka začínajúcej automobilke Jaguar Land Rover a ďalším investorom. A práve Nitra spolu s Trnavou patria do regiónu, kde sa v poslednom čase zvyšovala ponuka práce. Úmerne s tým tu klesá aj nezamestnanosť, ktorá sa v auguste dostala na 3,73 percenta. Nitra sa tak dostala do dvadsiatky okresov s najmenšou mierou ľudí bez práce.



JAGUAR ROZBIEHA VEĽKÝ NÁBOR

Spoločnosť Jaguar Land Rover Slovakia začína s náborom nových pracovníkov. Do automobilového závodu v Nitre hľadá tisíc nových zamestnancov, pričom 800 pracovných pozícií je určených pre výrobných pracovníkov.

Pre automobilku už pracuje viac ako 500 zamestnancov, ktorí pôsobia priamo v nitrianskom závode, prípadne sú školení vo Veľkej Británii

„Výstavba závodu pokračuje v súlade s našimi plánmi a postupne prebieha inštalácia výrobných technológií. Nastal ten správny čas rozšíriť naše rady o nových kolegov, s ktorými sa dôkladne pripravíme na výrobu našich prvých vozidiel na Slovensku,“ povedal prevádzkový riaditeľ Jaguar Land Rover, Alexander WORTBERG.

Do konca marca 2018 chce spoločnosť nájsť viac ako tisíc zamestnancov. Asi 800 pracovníkov by malo pracovať vo výrobni, ktorá by mala začať s prevádzkou do konca budúceho roka. „Okrem toho máme 230 otvorených pozícií pre manažérov, technikov, inžinierov a kvalifikovaný personál,“ uviedla riaditeľka ľudských zdrojov Nicci COOK. Dodala, že predchádzajúce pracovné skúsenosti v automobilovom priemysle pritom nie sú úplne nevyhnutnou požiadavkou. „Počas posledných dvoch rokov sme

začali budovať dodávateľskú sieť. Odhadujeme, že dodávateľská sieť vytvorí okolo 22 tisíc nepriamych pracovných miest,“ dodal A. WORTBERG.

Spoločnosť na Slovensku preinvestuje 1,4 miliardy eur do výrobného závodu, systémov IT, zamestnancov a dodávateľskej základne. „Vytvoríme spolu 2 800 pracovných miest priamo v závode Jaguar Land Rover a okrem toho tisíce ďalších u našich subdodávateľov,“ povedal A. WORTBERG. Kapacita závodu bude 150 tisíc vozidiel ročne. Prvé vozidlá by mali opustiť výrobné linky do konca roka 2018.

Automobilový závod v Nitre je už takmer dokončený, automobilka začína s procesom vybavenia hál a inštalácie strojov a zariadení. „Asi najďalej sme s realizáciou zvarovne, ktorá má 90 tisíc metrov štvorcových. Tím inštaluje zariadenia a robotické systémy potrebné na samotnú výrobu. Koncom tohto roka sa začne pilotná prevádzka závodu tak, aby bol pripravený na prevádzku od budúceho roka,“ povedal A. WORTBERG.

FIRMA LEAR ROZŠIRUJE VÝROBU

Spoločnosť Lear, výrobca sedadiel pre automobilový priemysel, rozšíri svoje výrobné kapacity vo Voderadoch o novú halu, v ktorej bude kompletizovať sedadlá pre automobilku Jaguar Land Rover.

Vďaka tejto investícii vytvorí viac ako 400 nových pracovných miest.

V súčasnosti má spoločnosť Lear v CTParku Voderady k dispozícii montážnu halu s rozlohou 10 tisíc metrov štvorcových, v ktorej vyrába sedadlá pre automobilku PSA Group. V novembri pribudne ďalšia hala s rozlohou 14 tisíc metrov štvorcových, ktorá bude určená na výrobu sedadiel pre Jaguar Land Rover.

CONTINENTAL CHCE NOVÝ SKLAD

Automatizovaný sklad odliatkov pre výrobu komponentov brzdových systémov automobilov plánuje do polovice budúceho roku postaviť zvolenský závod nemeckej spoločnosti Continental. Objekt, ktorý by mal stáť cca 4 milióny eur, má vyrásť v areáli súčasného závodu, v lokalite s názvom Motúzy.

Súčasťou objektu bude priestor na vykladanie odliatkov z nákladných automobilov, ich kontrolu, prípadne triedenie, zároveň aj priestor na prípravu kontajnerov s odliatkami pred transportom do výrobného procesu.

Zvolenský Continental patrí pod nadnárodný rovnomený holding so sídlom v Nemecku. Špecializuje sa na výrobu brzdových strmeňov do automobilov a dnes dáva prácu 1250 ľuďom.

Sita, TASR, r



PARLAMENT ODSÚHLASIL ZMENY V PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBE

Povinnosť zamestnávateľov zabezpečiť pre svojich zamestnancov pracovnú zdravotnú službu trvalým zmluvným vzťahom sa nahradí upresnením povinností zamestnávateľov zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika zamestnancov z expozície faktorom práce a pracovného prostredia v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou. Vyplyva to z novely zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorú schválil parlament.

Frekvencia posúdenia zdravotného rizika raz ročne sa má ponechať iba na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú rizikové práce. Na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú práce kategórie 2, budú zamestnávateľia zabezpečovať posúdenie zdravotného rizika pri práci raz za 18 mesiacov a v kategórii 1 bude zdravotné riziko posudzované spravidla jednorazovo.



Legislatívnou úpravou sa vypúšťa povinnosť zamestnávateľov viesť záznamy s údajmi o zamestnancoch pri kvalitatívnom a kvantitatívnom zisťovaní (meraní) zdroja škodlivých faktorov pracovného prostredia a povinnosť zamestnávateľov oznamovať bezodkladne po posúdení zdravotného rizika príslušnému orgánu verejného zdravotníctva každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika.

Zároveň novela modifikuje povinnosť zamestnávateľov viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov podľa kategórií práce len na druhú, tretiu alebo štvrtú kategóriu, pričom sa vymedzujú údaje tejto evidencie. Údaje z evidencie, týkajúce sa zamestnancov, vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie, zamestnávateľ oznamuje každoročne k 31. decembru príslušnému orgánu verejného zdravotníctva. „Táto nová povinnosť o pôsobiacich zdravotných škodlivých faktoroch práce a pracovného prostredia na zamestnancov, ktoré sa vo veľkej miere podieľajú na vzniku chorôb z povolania alebo iných poškodení zdravia súvisiacich s prácou zabezpečí prehľadnosť a informovanosť o pracovných expozíciách zamestnancov,“ uvádza ministerstvo.

Ruší sa vykonávanie činnosti pracovnej zdravotnej služby bezpečnostným technikom, autorizovaným bezpečnostným technikom alebo bezpečnostno-technickou službou pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu, zaradenú do prvej alebo druhej kategórie. „Bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik nie sú odborne spôsobilí a nemajú zdravotnícke vzdelanie, ktoré by malo byť nevyhnutným predpokladom pre vykonávanie hodnotenia pracovného prostredia z pohľadu zdravotných rizík. Zdravotný dohľad musia vykonávať výlučne odborne erudovaní zdravotnícki pracovníci,“ zdôvodnilo ministerstvo. Sita

PRI NEHODE SO ZVEROU VOLAJTE POLÍCIU

Ak vám na parkovisku niekto oškrije auto alebo vám kameňok rozbije čelné sklo, poisťovňa by vám mala z havarijného poistenia bez problémov preplatiť škodu. A to aj vtedy, keď nevíete, kto je vinník. Políciu je potrebné volať len v prípade, ak škoda presahuje 4 000 eur. Ak však dôjde k stretu so zverou, políciu volajte určite!

Odhadom príde takto každoročne o život niekoľko tisíc kusov zveri. V tomto prípade však nestačí len zdokumentovať poistnú udalosť. Pri strete so zverou je povinnosťou vodiča vždy volať aj políciu! „A to bez ohľadu na výšku škody a bez ohľadu na to, či je vozidlo v osobnom vlastníctve, alebo na operatívny lízing,“ tvrdí Peter KUNDLÁK,



technický riaditeľ Business Lease Slovakia.

Kým povinné zmluvné poistenie kryje škody, ktoré motorista spôsobí prevádzkou auta iným, havarijné poistenie kryje škody na vlastnom vozidle. Patrí sem aj odcudzenie vozidla či jeho časti, vandalizmus, živelná udalosť ako napríklad požiar, výbuch, úder blesku, povodeň, záplavy, zosuv pôdy alebo skál, zrútenie sa nejakého predmetu na auto a podobne. Poistenie platí na celom území Európy.

Nevýhodou havarijného poistenia je, že motorista musí v prípade škodovej udalosti zvyčajne zaplatiť spoluúčasť. Jej výšku si pritom zvolí sám vodič. „Čím je vyššia cena poisťky, tým je spoluúčasť nižšia, až nulová,“ hovorí P.KUNDLÁK. Poisťovňa preveruje najmä to, ako prišlo k nehode a či vodič nešiel vedome do rizika. Dôležité je aj to, či sa na danú udalosť vzťahuje poistné krytie. „Napríklad, kým stret so zverou je poistná udalosť, poškodenie elektroinštalácie hľadavcami je momentálne vo väčšine poistných podmienok vylúčené,“ upozorňuje P.KUNDLÁK. Ak vám teda hľadavce prehryzú káble, poisťovňa vám

ČO ROBIŤ PRI KOLÍZII SO ZVIERAŤOM:

- V neprehľadných úsekoch znížte rýchlosť.
- V noci preventívne krátko zatrubte.
- Neuhýbajte sa malým zvieratám.
- Ak uvidíte zviera na ceste, stlmte svetlá a pre rušovanie trúbte.
- Ak dôjde k zrážke, volajte políciu. Tá sa spojí s majiteľom príslušného revíru, ktorý zver odstráni z vozovky.
- Nedotýkajte sa zranených zvierat a nesnažte sa im pomôcť. Vo väčšine prípadov ich treba usmrtiť a v šoku vám môžu spôsobiť zranenie.
- Nenakladajte zviera do kufra. Podľa zákona je to pytlíctvo. Mäso zrazeného zvieraťa je navyše nekonzumovateľné.
- Aj keď neutrpíte škodu, oznámte incident. Zranené zviera môže v bolestiach zomierať aj niekoľko dní.
- Poistite sa pre prípad zrážky so zvieratom. Zákonná poisťka je vám v tomto prípade na nič.



Krížovky s úsmevom

	armáda, vojaci	hrabaním dookola pozhrňaj	značka niklu	skratka štátu Illinois	2. časť tajničky	lákate, vyťahujete	Manželka dohovára manželovi: - Drahý, ty ma už nemáš rád... - Prečo si to myslíš?... - Lebo sa ma už nepýtaš ako kedysi, ako sa mám?... - Drahá, tak, ako sa máš? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky)
šírim vôňu							
vzťahujúca sa na obilie						ženské meno	na tomto mieste poklesla, zlahla
skratka juvenilného hormónu			ohraničujú prikrývka hlavy				zajakávať sa
srknutie				Sidónia (dom.) cez, skrz (zastar.)			
mesto v Indii						1. časť tajničky	kapustovitá rastlina
oraním obhráme						zn. shipping ton druh zliatiny	
Pomôcky: Barč, sht, IMP, aak, cekas, oat	slovenský spisovateľ	nejedovateľný had mužské meno				Cecília (dom.) programovací jazyk	
často blúzniť							
čln na Rýne				Emanuel (dom.) české muž.meno			rumunská lapaj, huncút (expr.)
roľnícke družstvo			druh polyizobutylénu zasiaté				
rýdzi, číry						sklené predmety značka hliníka	
Pomôcky: oppanol, AAP, boa, rataj	vysievaná pre, po česky					tláč. ag. Austrálie ovos, po anglicky	
slzilo od žiaľu							značka pre stat EČV Dol. Kubína
orač (zastar.)						Adam (dom.)	
prever!					!	spridaš, snuješ	

Zasmejme sa . . .

ODĽAHČENE O PRÁCI...

Pýta sa manažér kolegu: „Ako to robíš, že tvoji zamestnanci sú vždy všetci načas v práci?“
„Jednoducho, pre všetkých tridsiatich mám len dvadsať päť parkovacích miest.“

Na práci sú pekné tri veci: piatok, výplata a dovolenka.

Kto veľa pracuje, veľa aj pokazí. Kto nepracuje veľa, pokazí málo. Kto nepracuje vôbec, ten nič nepokazí. Kto nič nepokazí, býva povýšený...

Stroje sú vo firme kvôli práci, ľudia kvôli peniazom...

Práca šľachtí človeka. Keby ho radšej uživila...

Najť ažšiu úlohu zver najväčšiemu lenivcovi, vymyslí najjednoduchšie riešenie.

Človek ktorý sa usmieva, keď mu všetko ide zle, už vymyslel, na koho to hodí.

Získaná skúsenosť býva priamo úmerná hodnote zničeného zariadenia.

V podniku pracovali štyria páni, ktorí sa volali Každý, Niekto, Hocikto a Nikto. Bolo potrebné urobiť dôležitú prácu a Každý si bol istý, že ju Niekto urobí. Mohol ju urobiť Hocikto, ale neurobil ju Nikto. Niekoho to nahnevalo, pretože to bola práca Každého. Každý si myslel, že Hocikto by ju urobil mohol, ale Nikoho nenapadlo, že Každý sa na ňu vykašle. Dopadlo to tak, že Každý vinil Niekoho, že Nikto neurobil nič, čo mohol urobiť Hocikto.

R.Brázdovič, r