



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

- Nová kampaň Skôr do dôchodku – str. 2 a 5
- Vo WV SK stále bez kolek. zmluvy - str. 3
- Protestné zhromaždenie v Poprade – str. 4

BUDE MINIMÁLNA MZDA 480 EUR?

Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny navrhne zvýšiť minimálnu mzdu na Slovensku od začiatku budúceho roka zo súčasných 435 eur na 480 eur, čo je nárast o 10,34 percenta. Hodiňová mzda zamestnancov by mala dosiahnuť 2,759 eura.

Ani na septembrovom rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR v Bratislave však zúčastnení nenašli v stanovení výšky budúcoročnej minimálnej mzdy zhodu.

Zatiaľ čo Združenie miest a obcí Slovenska predložil návrh ministerstva akceptovalo, **Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ)** naďalej trvá na svojom návrhu zvýšiť minimálnu na úroveň 492 eur. Ako povedala viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ: „*My trváme na našich argumentoch, že ekonomické a spoločenské prostredie vytvára veľmi pozitívny priestor na to, aby minimálna mzda rástla razantne.*“

Republiková únia zamestnávateľov (RUZ) nezaujala stanovisko. Podľa nej chýbajú jasné analýzy, ktoré by určovali na základe akých kritérií sa má stanoviť výška minimálnej mzdy. **Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR (AZZR)** rovnako nesúhlasí s navrhovanou výškou, ktorú predložilo ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Ministerstvo takéto nárast najnižších zárobkov navrhuje „po posúdení celkovej sociálnej situácie v Slovenskej republike za predchádzajúci kalendárny rok a vzhľadom na očakávaný pozitívny makroekonomický vývoj v roku 2017“. Z analýzy vplyvov rezortu práce ďalej vyplýva, že nárast minimálnej mzdy by sa premietol do rastu mzdových nákladov približne 30.000 zamestnávateľov, ktorými sú samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) a približne 13 400 firiem. Náklady zamestnávateľov na doplatky do novej sumy minimálnej mzdy by mali dosiahnuť 42,6 milióna eur a odvody do poisťovních fondov majú dosiahnuť 18,8 milióna eur. **Zvýšenie minimálnej mzdy by sa malo podľa analýzy dotknúť takmer 119 000 zamestnancov, pričom takmer 70 000 zamestnancov pracuje pre SZČO a vyše 49 000 pre firmy.**

Návrh ministra práce, Jána RICHTERA, aby sa budúcoročná minimálna mzda zdvihla na 480 eur, tak ostáva nemenný a ako sám minister po zasadnutí tripartity avizoval, v takejto podobe ho plánuje predložiť aj na rokovanie vlády.

TASR, af



„Práca a zamestnanie nie je to isté. Zamestnanie nás živí, ale práca dáva nášmu životu zmysel.“
neznámy autor

FIRMA CSM TISOVEC V KONKURZE NA SCÉNE JE NOVÝ INVESTOR

Spoločnosť CSM Tisovec, a.s., vyrábajúca bagrové rýpadlá, známe aj ako UDS-ky (Univerzálne dokončovacie stroje), sa po dlhých mesiacoch prežívania a neúspešnej reštrukturalizácii nakoniec pre insolventnosť dostala do konkurzu. Pre vyše stovku zamestnancov, z ktorých mnohí odpracovali v tisovskej firme viac ako dvadsať rokov, to znamenalo jediné: **skutočnosť, že väčšinu z dlhých miezd, ktoré im zamestnávateľ v poslednom období viackrát nevyplatil, už zrejme neuvidia.**

Tí, ktorí si uplatnili svoj nárok, majú reálnu vidinu aspoň čiastočnej finančnej kompenzácie z Garancného fondu Sociálnej poisťovne - podľa dlžnej sumy maximálne do výšky 2 649 eur. Ale zatrpknutosť im to nezmenší. „*Odrobil som v tejto fabrike 20 rokov a sľubov od vedenia som sa napočúval až- až*“, nechal sa počuť postarší zamestnanec. Podobnú skúsenosť majú viacerí. Ku koncu minulého roka vykazovala spoločnosť záväzky po splatnosti voči zamestnancom za 330 tisíc eur.



MÔŽU ZA TO PROTIRUSKÉ SANKCIE?

Strojárska fabrika – Cestné a stavebné mechanizmy (CSM) a.s. - z tisovskej hladovej doliny už od roku 2014 dopláca na protiruské sankcie. Išlo hlavne o straty zákaziek na ruskom trhu, na ktorý bola spoločnosť orientovaná a ktoré údajne predstavovali až 80% objemu výroby. Firmu preto zasiahol dramatický prepád tržieb. Kým v roku 2013 fabrika predala stroje za 19,4 milióna eur, vlni zarobila iba niečo vyše 3,9 milióna eur. Výrobca špeciálnych stavebných mechanizmov z Tisovca sa od vlnajšika zachraňoval škrtaním dlhov a počet zamestnancov klesol z 500 na zhruba stovku.

NOVÝ INVESTOR

Napriek pochmúrnym okolnostiam sa však zdá, že by zamestnancom v Tisovci mohli svitnúť lepšie časy. Nový investor – spoločnosť zo Stupavy na čele s podnikateľom Tomášom MAROŠOM, ktorý založil firmu CSM Industry, spol. s r.o. - sice záväzky tej pôvodnej - či už na odvodoch alebo na mzdách - nevyplatí, ale zachová výrobu strojov UDS a i prácu pre cca 100 bývalých zamestnancov.

Ako potvrdil generálny riaditeľ novej firmy CSM Industry, Pavol ŠIMKOVIČ: „*Ukončujeme veľmi ťaž-*“
(Pokračovanie na 2. str.)

Z RADY OZ KOVO - kampaň Skôr do dôchodku

V pondelok, 4.septembra 2017, sa v Liptovskom Jáne uskutočnilo prvé pozjazdové zasadnutie Rady Odborového zväzu (OZ) KOVO, na ktorom sa predstavili aj viacerí noví členovia – novozvolení predsedovia Výborov mandátových obvodov v jednotlivých regiónoch Slovenska.

Úvod patrilo členovi predsedníctva Rady OZ KOVO za Prešovský región, Jozefovi BALICOVI, ktorý toto podujatie moderoval i milej pripomienke- gratulácii jubilantom, ktorí si v nedávnom období pripomenuli svoje okružle narodeniny. Medzi oslávencov Františka BALAGU (Bekaert Hlohovec - 50r.) a Ferdinanda MASÁRA (Schaeffler Skalica, spol. s r.o. - 50r.) sa zaradil aj predseda OZ KOVO Emila MACHYNA (60 r.).

Ten sa vzápätí ujal slova, aby prítomných poinformoval o rokovaniach Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR i tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady), v rámci ktorej sa nepodarilo nájsť so zamestnávateľmi i ministerstvom práce dohodu na výške budúcoročnej minimálnej mzdy. Tú tak bude opätovne určovať ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny (viď článok na

str.1 – Bude minimálna mzda 480 eur?).

Následne prítomní s pripomienkami odsúhlasili jednotlivé komisie Rady OZ KOVO, schválili
(Pokračovanie na 2. str.)



Z RADY OZ KOVO - kampaň Skôr do dôchodku

(Dokončenie z 1. str.)

výsledky hospodárenia zväzu za uplynulý rok a k danému akceptovali stanovisko Revízie komisie OZ KOVO. Rovnako schválili rozpočet na činnosť BOZP v tomto roku, zoberali na vedomie Správu o činnosti BOZP za rok 2016 i priebežnú informáciu z úst podpredsedníčky OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ, ku stále prebiehajúcej kováckej kampani za vyššie mzdy.

Podpredsedníčka zdôraznila, že **kampaň Za vyššie mzdy**, ktorá odštartovala vlni na jeseň billboardovou akciou po Slovensku, prebiehala prevažne cez elektronické médiá a sociálne siete. V rámci nej sa však uskutočnilo viacero protestných zhromaždení - počnúc pochodom kovákov v decembri 2016 v Spišskej Novej Vsi, cez januárový trojdňový ostrý štrajk strojárov v PPS Group Detva, či vyhlásenie štrajkovej pohotovosti počas tohtoročného vyjednávania kolektívnej zmluvy v automobilke KIA pri Žiline a mnohé ďalšie - ktoré upriamili pozornosť zamestnancov, verejnosti i médií nielen na nízke mzdy na Slovensku, ale často aj na náročné pracovné podmienky.



Monika BENEDEKOVÁ zároveň poinformovala o pripravovanej **novej kampani kovákov** s názvom **Skôr do dôchodku**, ktorej začiatok je naplánovaný na začiatok septembra a ktorej súčasťou má byť aj petičná akcia. Členovia Rady OZ KOVO odsúhlasili tento zámer s vedomím, že predĺžovanie veku odchodu do dôchodku tak, ako sa to deje už od januára tohto roku, môže priniesť ďalšej generácii Slovákov výrazné problémy. Podľa aktuálneho prepočtu by totiž dnešní tridsiatnici išli do dôchodku ako 68 roční, čo je vo viacerých profesiách (vodič, baník, tavič atď.) nemysliteľné. Zástupcovia OZ KOVO preto chcú, aby sa opätovne otvoril tento zákon a dosiahnuť, aby ľudia pracovali do 64 rokov s tým, že napr. rizikové profesie a ľudia v nepretržitej prevádzke by mali možnosť odísť do dôchodku skôr - bez krátenia dôchodcovskej dávky (viac informácií na str. 5 a na www.ozkovo.sk i fb profile - Odborový Zväz Kovo).

Prítomní potom odsúhlasili zorganizovanie verejného zhromaždenia a spoločného pochodu občanov ulicami Bratislavy na podporu kampane Skôr do dôchodku, ktoré by sa mali uskutočniť 14. októbra 2017 popoludní. O ďalších podrobnostiach vás budeme priebežne informovať.

Text a foto: A.Fáková

FIRMA CSM TISOVEC, a.s. V KONKURZE

(Dokončenie z 1. str.)

ké a zložitá obdobia, ktoré trvalo niekoľko mesiacov a prívádzalo nielen zamestnancov, ale aj predstaviteľov mesta a kraja do neistoty. Ukončujeme ho tým, že bývalá spoločnosť zavŕšila v konkurze aj existenciu pracovných pomerov svojich zamestnancov, ktoré sa končia 29. septembra. Bez akéhokoľvek prerušenia nabieha od pondelka - 2. októbra - výroba v novej spoločnosti bez toho, aby sa čo i len jeden zamestnanec ocitol na úrade práce," uviedol. Do nového zamestnania tak podľa jeho slov prejde viac ako sto pracovníkov, ich aktuálny stav v novej



Zprava: T. Maroš - konateľ firmy, P. Mináč - primátor Tisovca, J. Richter - minister práce

firme má byť 113 s tým, že do budúcnosti by ich počet chceli zvýšiť na 150.

„Na rozdiel od okolitých firiem, v ktorých mnohí kvalifikovaní zamestnanci z Tisovca skončili, ako napr. PPS Group Detva či Železiarne Podbrezová, v ktorých sa vyrábajú len jednotlivé komponenty, u nás sa budú kompletizovať finálne výrobky“, zdôraznil P.ŠIMKOVIČ. Aj preto - podľa jeho slov - dúfajú, že sa zamestnanci, ktorí odišli za prácou, vrátia do Tisovca. „Vytvoríme im také podmienky, aby sa im neoplatilo cestovať za prácou“, zdôraznil konateľ spoločnosti CSM Industry, Tomáš MAROŠ a generálny riaditeľ ŠIMKOVIČ doplnil: „V roku 2018 by sme chceli, aby priemerná mzda v závode dosiahla cca 900 eur, teda súčasnú priemernú mzdu v strojárskych výrobných podnikoch na Slovensku.“

Výrobný program fabriky zostáva podľa ŠIMKOVIČOVÝCH slov takisto nezmenený. „Výroba UDS pokračuje a bude pokračovať zvýšeným tempom. Do konca roka chceme dokončiť 30 takýchto strojov a naša ambícia je v budúcom roku vyrobiť ich a predat' minimálne 60,“ dodal s tým, že majú

informácie o záujme o UDS z viacerých spoločností na Slovensku i zo zahraničia.

POMOCNÁ RUKA ÚRADU PRÁCE I MINISTERSTVA

Podľa ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Jána RICHTERA, ktorý v rámci predstavenia nového investora výrobný závod CSM dňa 28. septembra navštívil, je dôležité nielen vytvárať podmienky pre lepšiu mobilitu v rámci dochádzania za prácou, ale urobiť i všetko pre to, aby sa práca dala nájsť aj priamo v tomto okrese. „Som veľmi rád, že sa tu našla firma, ktorá má záujem prevziať zamestnancov a pokračovať v pôvodnej výrobe. Toto je veľmi dôležité, preto sme v maximálnej miere vyšli investorovi v ústrety aj z hľadiska možností, ktoré ponúkajú nástroje aktívnej politiky trhu práce v rámci takzvanej de minimis, teda do výšky 200 tisíc eur,“ konštatoval. Rovnako ocenil spoluprácu nového investora s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Rimavskej Sobotě.

Podľa slov primátora Tisovca Petra MINÁČA



pôsobilo vo firme CSM v roku 2008 okolo 550 zamestnancov a pre mesto je značným útlmom rozvoja, keď zamestnanci aj so svojimi rodinami odchádzajú. „Pre nás je preto veľmi dôležité, že strojárská výroba je tu a je šanca znova ju oživiť,“ zdôraznil primátor.

Cestné a stavebné mechanizmy sa v závode v Tisovci vyrábajú už 50 rokov, od roku 1967. Spoločnosť CSM Tisovec bola založená 1. mája 1992, sprivatizovaním štátneho podniku Závody ťažkého strojárstva Tisovec. Nosným programom CSM bola výroba strojov UDS (Univerzálny dokončovací stroj) a jeho rôznych modifikácií, ktoré sa vyvážali do východnej a strednej Európy. af, Sita

SLOVENSKÉ PLATY NA CHVOSTE EURÓPY

Slovenská ekonomika je v dobrej kondícii, politici sa chvália najnižšou mierou nezamestnanosti v histórii, nedostatok pracovníkov vytvára tlak na rast miezd. V porovnaní s vyspelou západnou Európou ale ostávajú bezdetní Slováci aj naďalej chudobnými príbuznými.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) každoročne vydáva ročenku, kde porovnáva hrubý príjem občanov členských krajín, ale aj hodnoty, ktoré pracujúcim reálne prídu na účet.

Navyše sú tieto hodnoty prepočítané podľa parity kúpnej sily. To znamená, že sú zohľadnené rôzne cenové relácie výrobkov a služieb v jednotlivých štátoch (drahšie služby v Nemecku, lacnejšie v Mexiku, a tak ďalej).

Bezdetný Slovák si v roku 2016, aspoň podľa OECD, ročne v čistom zarobil 17 542 dolárov, čo je v prepočte 14 850 eur. Mesačne si tak pripísal o 1 238 eur. Táto suma je nielen ďaleko od priemeru krajín OECD (31 607 dolárov), ale aj väčšiny členských krajín. Vyššie sumy na výpliatných páskach videli Česi, Poliaci, Estónci, Gréci, ale aj Turci či Čiňania. O Nemcoch, Francúzoch či Američanoch nehovoriac.

Menej ako bezdetní Slováci zarobili len obyvatelia Maďarska, Lotyšska a Mexika.

Z prieskumu vyplýva, že bezdetný Švéd si môže zo svojej výplaty dovoliť dvojnásobok toho, čo Slovák. Ešte viac si môžu dovoliť Dáni, Rakúšanania, či Nóri. Najviac si zo svojej výplaty môžu dovoliť bezdetný Švajčiar - viac ako trojnásobok toho, čo obyvateľ Slovenska. hn



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 27. 10. 2017

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, 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

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

VO VOLKSWAGENE SLOVAKIA STÁLE BEZ ZMLUVY!

Zamestnanci automobilky Volkswagen Slovakia doteraz nevideli finálnu podobu kolektívnej zmluvy. Tvrdí to predseda Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO VW Slovakia, Branislav CHMÚRNÝ, ktorý v bratislavskej automobilke priamo pôsobí.

Ako ďalej potvrdil, v kolektívnej zmluve dokonca zostalo viacero bodov ešte stále otvorených. „Hoci podľa slov predsedu Moderných odborov Volkswagen boli všetky body zmluvy uzatvorené, do dnešného dňa ju nikto nevidel“, uviedol predseda Branislav CHMÚRNÝ. „Nielen naši členovia, ale aj ich členovia a mnohí iní zamestnanci, ktorí nie sú organizovaní v odboroch, sa na nás obracajú s otázkami, týkajúcimi sa kolektívnej zmluvy a s bodmi, o ktorých nie sú poskytované žiadne informácie, len strohé komentáre na sociálnej sieti, že by mali byť uzatvorené do konca roka,“ dodal predseda.

ZAMESTNANCI CHCÚ
METODIKY VÝPOČTU

Moderné odbory podľa B. CHMÚRNEHO taktiež doposiaľ neinformovali zamestnancov ani o metodike výpočtu dovolenkového a



blížiaceho sa vianočného platu, ani o výpočte podielov na hospodárskom výsledku a o mnohých ďalších veciach. „Je zarážajúce, že zamestnanci sa na tieto veci pýtajú svojich nadriadených v halách a tí im nevedia odpovedať, rovnako tak sa pýtajú aj nás a my pre nich žiaľ nemáme odpovede. Preto sme sa na vedenie spoločnosti Volkswagen, aj na Moderné odbory Volkswagen, obrátili so žiadosťami o informácie, v akom štádiu sa nachádza kolektívna zmluva a ako sa vyvíjajú jednotlivé body, ktoré ešte neboli uzavreté,“ zdôraznil B. CHMÚRNÝ.

MY SA PÝTAME – A ONI O INOM

Namiesto konkrétnych odpovedí však dostali len dvojstranný elaborát o tom, že sú menšinová odborová organizácia, ktorá vedie súdne spory voči bývalým členom výboru ZO OZ KOVO.

„To, samozrejme, vieme a považujeme to za objektívnu, demokratickú a spravodlivú formu ako očistiť svoje meno a vyvrátiť nezmýsly a klamstvá, ktoré tu od minulého roku permanentne odznievajú na adresu našej odborovej organizácie. Nič to však nemení na tom, že kolektívna zmluva sa týka nás všetkých, vrátane ľudí, ktorí nie sú organizovaní v odboroch a bolo by fér voči všetkým, aby ju mali takpovediac čierne na bielom,“ uzavrel predseda B. CHMÚRNÝ.

Ako sa bude situácia v tomto smere ďalej vyvíjať, vás budeme informovať.

wn, red.

V TRNAVSKOM PSA ZAČINA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

V trnavskej automobilke PSA Groupe Slovakia sa naplno rozbehli prípravy na vyjednanie o novej kolektívnej zmluve. Tento rok to bude aj časovo náročné, keďže sa vyjednáva celá kolektívna zmluva, nielen jej mzdová časť.

Okrem toho sa automobilka musí vyrovnáť s viacerými skutočnosťami - nedostatkom pracovných síl na západnom Slovensku i s plánovaným spustením hromadného náboru pre nitriansky závod Jaguar Land Rover, ktoré určite presvedčí viacerých kvalitných a kvalifikovaných zamestnancov trnavského závodu.

V podniku navyše pôsobia dve odborové organizácie. Okrem etablovanej Základnej organizácie OZ KOVO PCAS Trnava tu v marci tohto roka vznikli aj tzv. Moderné odbory PSA Trnava, resp. len ich vedenie. Odvtedy o nich nik nepočul. Nerokovali ani s vedením fabriky, ani so zástupcami OZ KOVO. Je preto otázne, ako bude aktuálne kolektívne vyjednanie vyzerať a či sa obe odborárske združenia dohodnú na spoločných podmienkach a budú pri rokovaniach postupovať v zhode.

Podľa Milana MINARECHA, predsedu ZO OZ KOVO PCAS Trnava, sa majú v dohľadnej dobe stretnúť a dohodnúť si ďalší postup. Ako ďalej avizoval: „Prioritou našej odborovej organizácie bude v oblasti odmeňovania dohodnúť fungujúci systém individuálneho navýšovania, ktorý by zohľadňoval okrem iného lojalitu zamestnancov, respektíve odpracované rok.“ A dodal, že s tým súvisí aj ich požiadav-

ka o zavedenie klasických tarifných tried, ktoré by sprehľadnili systém zvyšovania plátov a kariéneho postupu.

Vedenie automobilky tiež nezaháľa. Ešte pred letnou dovolenkou - na prelome júla a augusta - obom organizáciám poslalo návrh na začatie kolektívneho vyjednávania. „Aktuálne sú na rade odborové organizácie, ktoré sa vyjadria, či si želajú rokovať spoločne a vo vzájomnej zhode,“ skonštatoval hovorca PSA Groupe Slovakia Peter ŠVEC.

PREDSTAVUJEME
NOVÉ TVÁRE

Vážení čitatelia, v tejto rubrike predstavujeme nové tváre predsedov základných organizácií, funkcionárov či zaujímavých ľudí, prezentujúcich sa pod hlavičkou OZ KOVO.

Dnes to budú dve krásne, mladé dámy - obe právničky, ktoré posilnili odborné tímy na Metodických pracoviskách OZ KOVO v Bratislave a v Banskej Bystrici.

Som JUDr. Veronika KOZÁKOVÁ, mám 29 rokov a narodila som sa v Trebišove. Som slobodná a počas svojej profesionálnej praxe



som pôsobila vo viacerých funkciách i na viacerých miestach, počnúc zaradením na personálnom oddelení v trebišovskej realitnej spoločnosti Konex Reality (r. 2011), cez trojročnú prax v pozícii vyššieho súdneho úradníka na Okresnom súde v Michalovciach, až po spoluprácu s pobočkou zahraničnej banky Banco Cofidis, S.A., kde som zastávala post správcu pohľadávok, a naposledy v poisťovni Kooperatíva, a.s., Vienna Insurance Group, kde som pôsobila na oddelení likvidácie škôd.

Som rada, že som sa stala súčasťou pracovného tímu na Metodickom pracovisku Odborového zväzu KOVO v Bratislave. Túto prácu totiž považujem za veľmi zaujímavú a zmysluplnú, pretože sa chcem podieľať na ochrane práv zamestnancov a zlepšovaní ich pracovných podmienok.

Som JUDr. Mária KASANOVÁ, narodila som sa 12. júna 1986 v Banskej Bystrici a mám krásnu malú dcérku - Emu. V predchádzajúcom období som pracovala v advokátskej a správcovskej kancelárii v Trnave, kde som pôsobila od roku 2008 najskôr ako právny asistent, neskôr ako advokátsky koncipient a office manager, a to až do roku 2015, kedy



som nastúpila na materskú dovolenku. Po 2,5 roku materskej a neskôr rodičovskej dovolenky som sa vrátila opäť do pracovného procesu, a to na základe pracovnej príležitosti, ktorá mi bola poskytnutá na Metodickom pracovisku OZ KOVO

v Banskej Bystrici.

Svoj voľný čas trávim s dcérou, hráme sa, varíme, učíme sa nové veci a tiež rady chodievame na výlety a spoznáваме krásy Slovenska. Keď mi ostane nejaký čas, rada pečiem, čítam romantickú literatúru a vzdelávam sa.

Prácu v OZ KOVO som si zvolila pre svoj sociálny prístup, nakoľko mojím cieľom po skončení s koncipientskou praxou bolo pomáhať ľuďom, ktorí si často nedokážu s právnym problémom dostatočne poradiť. V tejto spoločnosti môžem uplatniť svoju prax aj z oblasti správcovsť, ako aj z oblasti advokácie. Od práce pre členov OZ KOVO očakávam vzájomnú spoluprácu v snahe hľadať vhodné riešenia vo vzniknutých právnych problémoch.

r

KAMPAŇ ZA VYŠŠIE MZDY

V POPRADE ZHROMAŽDENIE ZA VYŠŠIE MZDY

Aj napriek neutíchajúcejmu dažďu a studenému vetru sa v Poprade vo štvrtok - 21. septembra popoludní - stretli kováči, ale aj zástupcovia odborových zväzov ECHOZ a nových školských odborov, aby spoločne protestovali proti nízkym mzdám, najmä na východe Slovenska. Práve počasie nakoniec spôsobilo, že sa namiesto avizovaného pochodu ulicami Popradu prítomní uchýlili na miestny zimný štadión.

Vyššie dvesto ľudí, prevažne v kováckych vestách, s transparentmi Dost' nízkym mzdám! a Sme ľudia, nie stroje! – s píšťalkami a rapkáčmi emotívne sekundovalo prihovárajúcej sa, medzi ktorými nechýbali predseda Rady OZ KOVO Emila MACHYNA, podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ale aj členovia predsedníctva Rady OZ KOVO nielen z východného, ale aj západného Slovenska.

Ako uviedol moderátor podujatia, Jozef BALICA (člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Prešovský región), podľa údajov Štatistického úradu z roku 2015 až polovica zamestnancov v Prešovskom a Košickom kraji zarobila v čistom mesačne menej ako 560 eur. Aj to je dôvod, aby sa v rámci kolektívneho vyjednávania v slovenských podnikoch prirýdilo na rast miezd, inak budú podľa neho nasledovať ďalšie protestné akcie. „Vy ste spokojní so svojou výplatnou páskou? Žijete alebo len živoríte? Spoločne musíme povedať dost! Nenechajme sa vykorisťovať!“ - zakričal do megafónu Jozef BALICA.



Viacerí ekonómovia i finanční analytici pritom zhodne tvrdia, že firmy na Slovensku dnes zažívajú zlaté časy a zdroje na vyššie mzdy

majú. Nie je to však len o každoročnom náraste minimálnej i priemernej mzdy na Slovensku, rozdiely vo výške výplat medzi regiónmi na východe a západe sú priepastné. Potvrdil to nedávno aj výkonný riaditeľ Podnikateľskej aliancie na Slovensku, Peter KREMSKÝ: „Je to úplne logická vec, práca je presne takisto ako každý tovar vlastne otázkou trhu. Ten trh nenúti firmy, aby dali v regiónoch vyššie mzdy a v Bratislave ich to núti. Tam jednoducho za menej toho človeka nenájdu.“

S týmto konštatovaním sa však uspokojí asi málokto zamestnanec. Kováči preto vyzývajú pracujúcich, aby bojovali za zvýšenie svojich miezd. Že sa to dá, dokazuje úspešné kolektívne vyjednanie v popradskom Whirlpoole. Podľa Tomáša HURAJTA, predsedu Základnej organizácie OZ KOVO Whirlpool, si tu vybojovali pre tento rok zvýšenie mesačných plátov o tridsaťpäť eur a na budúci rok zvýšenie o infláciu a dve percentá. „Síce to nie je celkom tak, ako sme si predstavovali, ale je to určite lepšie ako v podnikoch, kde nie sú odbory,“ skonštatoval.

Svojim príhovorom ho doplnil Emil MACHYNA, predseda Rady OZ KOVO: „Ľudia sa musia prestať báť a veriť si, že ak budú prajdní, že dosiahnu oveľa, oveľa viac. Praje nám ekonomika, praje nám prostredie, nízka miera nezamestnanosti, a teraz zamestnávateľia musia ustúpiť a dať trošku viacej tým ľuďom.“ A dodal: „Človek je len vtedy slobodný, ak je aj ekonomicky slobodný. Presvedčame ľudí, aby sa prestali báť, aby si viac verili. Mzda je najlepšia sociálna odmena. Lepšiu ešte nevymysleli. Ľudia sa prestávajú báť a sú ochotní pre seba urobiť viac. Aj preto budeme aj naďalej mobilizovať ľudí, zamestnancov, aby sa dokázali postaviť za svoje práva,“ uzavrel predseda OZ KOVO.

Text a foto: af, hn

V SLAVIA PRODUCTION SYSTEMS ZAČALI DETVANCÍ VYJEDNÁVAŤ

V utorok, 5. septembra 2017, začali zástupcovia zamestnancov z detvianskej Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s. v spoločnosti Slavia Production Systems, a.s. Detva, proces kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2018, a to doručením jej návrhu zamestnávateľovi. Tohto aktu sa zúčastnili aj zamestnanci rannej zmeny, ktorí takto deklarovali podporu svojmu vyjednávaciemu tímu.

Táto spoločnosť je dcérskou spoločnosťou firmy Chropýňská strojárna, a.s., so sídlom v českej Chropyni. Zaoberá sa výrobou zväracích a montážnych prípravkov pre automobilový a letecký priemysel, ako aj výrobou zväracích prípravkov pre výrobu vlakov, vagónov, ale i kombajnov, traktorov, bágrov a ďalších poľnohospodárskych a stavebných strojov.

Návrh novej kolektívnej zmluvy - okrem iného - obsahuje nasledovné:

- Zvýšenie mesačnej tarifnej mzdy každého zamestnanca - s účinnosťou od 1.1.2018 o 80,- EUR,
- Dovolenku na zotavenie v rozsahu 1 týždňa nad rámec nároku, vyplývajúceho z platnej legislatívy pre všetkých zamestnancov,
- Vyplatenie zaručenej polročnej odmeny bez väznanosti na plnenie hospodárskych vý-

sledkov (HV) vo výške ½ tarifnej mzdy zamestnanca,

- a) Vyplatenie zaručenej koncoročnej odmeny bez väznanosti na plnenie HV vo výške tarifnej mzdy zamestnanca,

- b) V prípade splnenia plánovaného prevádzkového hospodárskeho výsledku, vyplatenie koncoročnej odmeny vo výške priemernej mzdy zamestnanca,

- Zavedenie vernostného príplatku v minimálnej výške 0,5 % z tarifnej sadzby priznanej tarifnej triedy za každý rok, odpracovaný u zamestnávateľa,

- Pri teplote na pracoviskách, presahujúcej 28°C, zaviesť po každej hodine práce jednu 10 minútovú prestávku, ktorá sa započítava do odpracovanej doby,

- Zrušiť možnosť používať „flexikonto“, atď.

Návrh tejto kolektívnej zmluvy odbory pri-

Čičania v U.S.Steele od nového roka?

Košické oceliarnie U. S. Steel, ktoré dávajú prácu zhruba 10 tisíc ľuďom, pravdepodobne od 1. januára 2018 zmenia majiteľa. Ich novým vlastníkom sa za približne 1,2 miliardy eur údajne stane čínsky, štátom ovládaný gigant He Steel Group.

Informáciu priniesol košický denník Korzár s odvolaním na sa svoje zdroje z prostredia fabriky.

Predej košických železiarní U. S. Steel sa začal spomínať už začiatkom tohto roka a koncom januára ho obe strany avizovali aj podpisom memoranda o porozumení medzi americkou United States Steel Corporation a čínskym oceliarskym obrom. Tým Američania udelili čínskemu He Steelu exkluzivitu pri rokovaniach o možnom predaji.

Podľa uniknutých informácií totiž ležali na stole topmanažmentu americkej spoločnosti z Pittsburghu tri ponuky. Dve čínske a jedna z Česka - od koncoročia spoločností na čele s Moravia Steel.

Favoritom je však druhá najväčšia oceliareň sveta He Steel, ktorá mala za akcie košickej fabriky nákať až 1,4 miliardy eur. To bola zhruba cena, za ktorú bol U.S. Steel už roky ochotný odpredať svoje jediné ziskové aktívum.

Ako problém sa však ukázal vysoký investičný dlh v košickej fabrike. Odborníci z prostredia oceliarskeho biznisu ho totiž odhadujú od jednej až po dve miliardy eur vzhľadom na to, aké segmenty výroby plánuje nový majiteľ rozvíjať.

Slovenský U. S. Steel Košice, aktuálne jediná európska dcéra amerického oceliarskeho zoskupenia, generuje zhruba 20 percent tržieb celej korporácie. Navyše, ako jediná oceliareň zo stratovej skupiny U. S. Steel, vytvára za posledné štyri roky kladné hospodárske výsledky. Z memoranda, podpísaného slovenskou vládou a Američanmi v roku 2013, pritom pre terajších majiteľov vyplývajú pri zmene vlastníckych práv sankcie. Ak by došlo k predaju košického U. S. Steelu do konca marca 2018, spätná platba z vrečka amerických oceliarov do štátneho rozpočtu by dosiahla sumu 10 miliónov dolárov. Po tomto termíne by to už bolo bez doplatku.

Košický korzár, hn

pravili na základe požiadaviek, ktoré väčšina zamestnancov vyjadřila v anketе, organizovanej v podniku v priebehu mesiaca august 2017. Vedenie firmy sa zatiaľ k predloženému návrhu nevyjadřilo.

Firma aktuálne zamestnáva 264 zamestnancov, pričom ich priemerný zárobok za prvých šesť mesiacov roku 2017 dosiahol úroveň 1 282 eur, s medziročným rastom o 11,97 % oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka.

Stanislav Lupták, predseda ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne a.s.; red.up.



NOVÁ KAMPAŇ KOVÁKOV SKÔR DO DÔCHODKU

Odborový zväz KOVO odštartoval v prvý septembrový týždeň novú kampaň pod názvom #SkorDoDochodku. Ako už naznačuje samotný názov kampane, jej cieľom bude získať podporu požiadavkám na zmenu zákona o sociálnom poistení zo strany členskej základne, ale i občianskej verejnosti.

Od 1.1.2017 sa totiž mení vek odchodu do starobného dôchodku a bude sa každoročne prispôbovať strednej dĺžke života. Zmena sa týka každého občana, narodeného po 31. decembri 1954. Už v roku 2017 to znamená predĺženie veku odchodu do dôchodku o 76 dní, v roku 2018 o ďalších 68 dní. Reálne pri takomto tempe by dnešní tridsiatnici mohli odchádzať do starobného dôchodku vo veku 68 rokov.

V odvetviach, ktoré zastupuje OZ KOVO, je množstvo profesií, kde je len ťažko možné si predstaviť, že človek vo svojich 70. rokoch dokáže riadne vykonávať svoju prácu. Napokon, už dnes sme svedkami častých situácií, keď sa 50-ročný zamestnanec stane zdravotne nespôsobilým na výkon svojej práce a jeho životná situácia sa dramaticky zhorší. V lepšom prípade je preradený na inú vhodnú prácu, v tom horšom s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer a inú prácu si už nenájde.

Súčasný spôsob určovania dôchodkového veku nezohľadňuje špecifiká profesií - ich fyzickú či psychickú záťaž - ani zdravotný stav zamestnancov. Už dnes sú známe fakty o tom, že zdravotný stav slovenskej populácie v preddôchodkovom veku je jedným z najhorších v Európskej únii!

OZ KOVO preto iniciovalo petíciu za skorší odchod do dôchodku bez krátenia výšky dôchodku a za stanovenie maximálnej hranice veku pre odchod do dôchodku na 64 rokov. Dnešná legislatíva totiž žiaden „strop“ dôchodkového veku nepozná. V niektorých európskych

krajinách majú zamestnanci možnosť odísť do starobného dôchodku ešte pred nadobudnutím veku pre starobný dôchodok bez toho, aby to malo dopad na ich neskoršiu penziu, napríklad započítaním plusových hodín v časovom konte, nadčasovej práce, využitím komerčného tretieho dôchodkového piliera a pod.

Nepriaznivý demografický vývoj tlačí penzijný vek smerom hore v celej Európe. Vyššia životná úroveň, lepšie pracovné podmienky, sociálna ochrana a lepšia zdravotná, najmä preventívna starostlivosť v krajinách západnej a severnej Európy spôsobuje, že zdravotný stav 60 ročného Slováka je neporovnateľný so zdravotným stavom Francúza či Nemca.

OZ KOVO bude presadzovať zmeny, ktoré umožnia slovenským zamestnancom odísť do dôchodku skôr bez toho, aby sa im dôchodok znížil.

Aj preto sme spustili petíciu #SkorDoDochodku, podpisom ktorej môžu občania SR vyjadriť svoj názor a zároveň podporiť OZ KOVO, aby táto iniciatíva bola úspešná.

Podpíšte petíciu a podporte tak našu snahu o krajší a najmä dlhší dôchodok.

Petíciu nájdete na:

<http://www.ozkovo.sk/peticia-oz-kovo---skor-do-dochodku>

<https://www.facebook.com/OdborovyZvazKovo/>

https://www.peticie.com/skor_do_dochodku

Monika Benedeková

ŠVÉDSKO MÁ 6 - HODINOVÚ PRACOVNÚ DOBU

L'udia sú šťastnejší a produktívnejší

Švédsko oficiálne zaviedlo 6-hodinovú pracovnú dobu a čím ďalej viac firiem v krajine sa k nej začína prikláňať. Zistili totiž, že kratší pracovný čas vedie nielen z väčšej spokojnosti zamestnancov, ale aj k vyššej produktivite. Mimo toho má tiež pozitívny vplyv na zdravie pracovníkov, ktorí počas roka takmer vôbec nie sú chorí. Platy zamestnancov pritom zostávajú stále rovnaké.

Vo firme Filimundus, ktorá vyvíja mobilné aplikácie, zaviedli 6-hodinovú pracovnú dobu už minulý rok. Manažéri firmy zistili, že osemhodinová pracovná doba je neefektívna, pretože väčšina zamestnancov sa nedokáže tak dlhý čas v kuse sústrediť a pracovať efektívne. Zamestnanci si navyše pri osemhodinovej pracovnej dobe museli brať hodinu pauzu na obed, takže v práci trávili vždy najmenej 9 hodín denne a neostával im čas na ich záujmy a súkromný život.

AKÉ VÝSLEDKY PRINIESLA 6-HODINOVÁ PRACOVNÁ DOBA?

Po zavedení šesťhodinovej pracovnej doby sa ukázalo, že zamestnanci za 6 hodín zvládajú rovnaké množstvo práce ako za osem hodín a v mnohých prípadoch dokonca ešte viac. Majú viac síl a času na svoje súkromné aktivity, cítia sa šťastnejší a úspešnejší. Navyše, vďaka dostatku odpočinku takmer „nemaródia“, čo firma výrazne znižuje náklady. „Ukázalo sa, že osemhodinová pracovná doba nie je taká efektívna, ako si myslíme“, hovorí Linus FELDT, riaditeľ spoločnosti Filimundus.

„Naši zamestnanci teraz pracujú len 6 hodín denne, za to od nich ale vyžadujeme, aby sa sústredili naplno len na svoju prácu. Preto majú počas pracovnej doby zakázané používať sociálne siete a ďalšie rozptyľujúce stránky. Tiež sme znížili na minimum počet meetingov a ďalšie aktivity, ktoré ich vyrušujú od práce. Snažíme sa motivovať ľudí, aby maximálne využili svoj čas v kancelárii, a za to im umožňujeme chodiť domov už po šiestich hodinách. Sám mám pocit, že stíham ďaleko viac práce, keď na ňu mám menej času“, hovorí FELDT. „Keď viem, že sa nemusím ponáhľať a že mám na niečo osem

hodín, viac prokrastinujem a plním úlohy omnoho pomalšie.“

ĎALŠÍ PRÍKLAD, KEDY ŠESTĽHODINOVOM PRACOVNÁ DOBA PRINIESLA OVOCIE.

Aj firma Toyota zaviedla šesťhodinovú pracovnú dobu vo Švédsku, dokonca už pred 13 rokmi. Aj jej zamestnanci boli spokojnejší a šťastnejší, počet výpovedí sa znížil na minimum a firma začala vykazovať väčšie zisky.

Maria BRATH, ktorá v Štokholme založila startup na optimalizáciu kľúčových slov pre vyhľadávače, zaviedla vo svojej firme šesťhodinovú pracovnú dobu už pred tromi rokmi. „Mysleli sme si, že skrátením pracovného času budeme potrebovať najat' viac zamestnancov. O to viac sme boli prekvapení, keď sa zamestnancom po zavedení kratšieho pracovného času zdvihla produktivita.“ Firma, ktorá má 20 zamestnancov, odvdte každoročne rastie a vykazuje dvojnásobné zisky. Sita



KRÁTKO

NA SLOVENSKU RASTIE ZAMESTNANOSŤ

Nezamestnanosť na Slovensku stále klesá. V auguste dosiahla jej miera hodnotu 6,54 % a celkový počet ľudí bez práce tak bol najnižší od júla 1991. Po prvýkrát v histórii klesol pod 100 000 uchádzačov. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú v evidencii viac ako 12 mesiacov, sa znížil na 97 976 ľudí. Počet voľných pracovných miest oficiálne stúpol na vyše 69 tisíc, avšak v skutočnosti je toto číslo výrazne vyššie. Najviac voľných pracovných miest je v Bratislavskom a Trnavskom kraji, no zlepšenie je už citeľné už aj v strede a na východe krajiny. Miera zamestnanosti mužov sa zvýšila na 77,5 % a žien na 64,6 %, pribudlo 32 200 pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním a 26 100 s úplným stredným odborným vzdelaním s maturitou. Miera zamestnanosti vzrástla vo všetkých krajoch, najviac však v Nitrianskom (2,8 %) a Žilinskom kraji (2,4 %).

PRÍEMERNÁ MZDA JE 944 EUR

Príemerná mzda zamestnanca v SR v druhom štvrtroku 2017 dosiahla 944 eur. Oproti rovnakému obdobiu minulého roka sa zvýšila takmer o päť percent. Vyplýva to z údajov, ktoré zverejnil Štatistický úrad. Nominálne mzdy dosiahli najrýchlejší rast od polovice roka 2014. Najrýchlejšie vzrástli platy v odvetviach doprava a skladovanie, ubytovanie a stravovacie služby a v priemyselnej výrobe. Klesli len v činnostiach v oblasti nehnuteľností a v informáciách a komunikácii.

V CUDZINE ČORAZ MENEJ ĽUDÍ

Slovákov, ktorí pracujú v zahraničí, postupne ubúda. Kým v druhom štvrtroku 2016 ich počet dosiahol 165 100, teraz ide o 149 900 osôb. Rozdiel predstavuje takmer 10%. Stále platí, že väčšina našincov chodí za zahraničím do Rakúska alebo Česka a najviac osôb, ktoré si našli prácu v zahraničí, má bydlisko v Prešovskom kraji.

CENTRÁLNY REGISTER EXEKÚCIÍ VYUŽITÝ NAPLNO

Služby centrálného registra exekúcií využilo počas jeho ročnej existencie 7 823 občanov. Do registra vstúpilo aj 1 029 právnických osôb, priemerne si každá z nich zisťovala 95 prípadov. V exekučnej databáze môžu bezplatne vyhľadávať aj orgány verejnej moci, ktoré vykonali za rok 419 643 prístupov. Spoločne teda centrálny register exekúcií zaznamenal 533 085 požiadaviek na lustráciu. Centrálny register exekúcií je výrazným prínosom k transparentnosti v exekučnej oblasti. Občania majú sami možnosť preveriť si, či voči nim je alebo nie je vedená exekúcia a v prípade potreby môžu urýchlene konať. Okrem individuálneho zisťovania umožňuje register aj nepretržité sledovanie exekúcií na zadaný subjekt. Tieto služby využilo 14 občanov a 6 firiem. Ak občan, firma alebo orgán verejnej moci potrebuje z registra výpis, použiteľný na právne účely, môže si ho vyzdvihnúť osobne v sídle Slovenskej komory exekutorov alebo požiadať o jeho zaslanie poštou. O výpis požiadalo 276 občanov, 138 firiem a 1090-krát aj orgány verejnej moci. TASR, Sita, r

ROZŠIROVANIE KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV PO NOVOM

Od 1. septembra tohto roku nadobudla účinnosť novela zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá novým spôsobom upravuje možnosť rozširovania (extenzie) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.



Po tom, čo v marci 2016 Ústavný súd SR rozhodol, že niektoré aspekty rozširovania sú v rozpore s Ústavou SR, začal proces legislatívnych zmien zákona o kolektívnom vyjednávaní s cieľom zosúladienia jeho textu s ústavnými princípmi.

Najpodstatnejšou zmenou je skutočnosť, že podľa novej právnej úpravy o rozšírení nebude rozhodovať minister práce sociálnych vecí a rodiny, ale bude to akýsi automat. Svoju úlohu bude mať naďalej tripartitná komisia pre rozširovanie, zložená zo zástupcov ministerstva, zamestnávateľov a odborov, ktorá bude skúmať, či kolektívna zmluva, ktorá bola predložená na rozšírenie, je reprezentatívnu kolektívnu zmluvou. Ak komisia dospeje k záveru, že návrh na rozšírenie obsahuje zákonné náležitosti a že predložená kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna, požiada o zverejnenie oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy

vyššieho stupňa v Zbierke zákonov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa bude po novom záväzná pre zmluvné strany; ďalej pre zamestnávateľov, za ktorých bola kolektívna zmluva uzatvorená a ak u nich pôsobí odborová organizácia; ako aj pre zamestnávateľov, ktorí sú združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila, ak majú rovnaký štatistický kód odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktorý je daná kolektívna zmluva uzatvorená.

Novela zákona zavádza pojem „reprezentatívna kolektívna zmluva“. Reprezentatívnosť je definovaná pre obe zmluvné strany, teda tak pre zamestnávateľský zväz, ako aj odborový zväz. V prípade zamestnávateľov sa vždy porovnávajú dve alebo viaceré kolektívne zmluvy. Reprezentatívna je kolektívna zmluva, uzatvorená organizáciou zamestnávateľov, ktorí v danom odvetví alebo časti odvetvia zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľia, ktorí pre to isté odvetvie alebo časť odvetvia uzatvorili inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Pokiaľ ide o zástupcov zamestnancov teda odborový zväz, je kolektívna zmluva reprezentatívna, ak odborové organizácie, združené v tomto odbore zväze, pôsobia najmenej u 30% zamestnávateľov, uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý tvorí prílohu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Reprezentatívna bez ďalšieho skúmania je aj kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorú na rozšírenie navrhli spoločne obe zmluvné strany.

Úplnou novinkou je „preskúmateľnosť“ oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa súdom“. Žalobu proti ministerstvu môže podať ktorýkoľvek zamestnávateľ, na ktorého sa má kolektívna zmluva vzťahovať; alebo zmluvná strana kolektívnej zmluvy a zamestnanec, ak tripartitná komisia oznámila, že kolektívna zmluva nie je reprezentatívna. **Žalobu je nutné podať v lehote 15 dní od oznámenia v Zbierke zákonov a súd je povinný rozhodnúť o žalobe do 30 dní.** Rozhodnutím súd buď potvrdí, že kolektívna zmluva je reprezentatívna alebo naopak, že reprezentatívna nie je. Zamestnávateľ teda nemôže žalobou namietat akýkoľvek iný dôvod, pre ktorý nechce byť viazaný kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa iba ten, že kolektívna zmluva nie je reprezentatívna.

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

ÚLOHA ZÁSTUPCU ZAMESTNANCOV PRE BOZP – 1. časť

Spoluúčasť zástupcov zamestnancov na riadení BOZP je zaručená prostredníctvom zástupcov zamestnancov pre BOZP a tiež komisie BOZP, v 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 § 240:

1. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

2. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo účasť na ich vzdelávaní pracovné voľno, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

3. Zamestnávateľ poskytuje podľa svojich prevádzkových možností zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

4. Zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

5. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

6. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

7. Zamestnávateľ môže dať zástupcom zamestnancov výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov.

Legislatívny základ pre zástupcu zamestnancov pre BOZP ukladá zamestnávateľovi zákon o BOZP v § 19 č. 124/2006 Z. z. v platnom znení Zamestnávateľ je povinný ustanoviť na základe návrhu odborovej organizácie, zástupcu resp. zástupcov zamestnancov pre BOZP. Navrhnutý kandidát na funkciu zástupcu zamestnancov musí písomne vyjadriť

súhlas. Celkový počet zástupcov zamestnancov pre BOZP závisí od rizikovosti práce u zamestnávateľa.

Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP u zamestnávateľa, ktorý vykonáva určité činnosti podľa prílohy č. 1 k zákonu o BOZP môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.

Ide o činnosti s vyšším rizikom, pri ktorých môže pri plnení pracovných povinností dôjsť k závažnému poškodeniu zdravia zamestnancov alebo pri ktorých častejšie dochádza k poškodeniu ich zdravia v našej oblasti pôsobenia to môže byť:

- výroba výrobkov z gumených a plastových výrobkov,
- výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov,
- výroba kovov a kovových výrobkov,
- výroba strojov a zariadení inde nezaraďených,
- výroba elektrických a optických zariadení,
- výroba dopravných prostriedkov,
- výroba a rozvod elektriny, plynu, pary a vody,
- stavebníctvo,
- doprava, skladovanie a pošty okrem telekomunikácií, vzdušnej dopravy a činnosti cestovných kancelárií,
- zdravotníctvo a sociálna pomoc,
- ostatné spoločenské, sociálne a osobné služby.

U ostatných zamestnávateľov môže zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

Zamestnávateľ je povinný po dostaní návrhu vymenovať navrhnutého zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Zákon upravuje hornú hranicu počtu zamestnancov, ktorých má zastupovať jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť, spodnú hranicu však nestanovuje, a teda závisí od vôle zamestnancov, koľko predstaviteľov si volia na zastupovanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Oprávnenia zástupcu zamestnancov pre BOZP

Zákon o BOZP presne vymedzuje oprávnenia zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť, ktoré môže uplatniť pri výkone svojej funkcie tak, aby bolo naplnené všeobecné právo zamestnancov, aby sa prostredníctvom svojich zástupcov zúčastňovali

na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok v zmysle Zákonníka práce. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený:

- vykonávať kontroly na pracoviskách a overovať plnenie opatrení na zaistenie bezpečnosti a zdravia pri práci,
- vyžadovať od zamestnávateľa informácie o skutočnostiach ovplyvňujúcich BOZP, tie môže prerokovať s odborovou organizáciou, ktorá pôsobí v organizácii, a po dohode so zamestnávateľom aj s odborníkmi v danom odbore za podmienky, že nevyzradí utajované skutočnosti chránené osobitným predpisom,
- spolupracovať so zamestnávateľom a predkladať návrhy na opatrenia na zvýšenie BOZP,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie zistených nedostatkov, ak zamestnávateľ neodstráni nedostatky, na ktoré bol upozornený, je oprávnený dávať podnety orgánom dozoru,
- zúčastňovať sa na rokovaniach organizovaných zamestnávateľom týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vyšetrovania príčin pracovných úrazov, chorôb z povolania, havárií, technických zařídení, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia, zúčastňovať sa na kontrolách vykonávaných orgánmi dozoru a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch a záveroch týchto kontrol, meraní a hodnotení.

Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie týchto úloh vzdelávanie a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon funkcie. Ak u zamestnávateľa nie je vymenovaný zástupca zamestnancov pre BOZP, jeho oprávnenia vykonávajú zamestnanci a zamestnávateľ si plní povinnosti ako voči zástupcom zamestnancov, zabezpečí primeranú spoluúčasť zamestnancov na riadení. Zamestnávateľ je povinný v rámci informačnej povinnosti sprístupniť zoznam zástupcov zamestnancov pre BOZP na svojich pracoviskách s uvedením pracoviska, na ktorom zástupca zamestnancov pre BOZP pracuje.

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 prýkár zavedený, prax ukazuje, že je potrebné neustále pripomínať jeho význam.

Pokračovanie nabudúce.

Mgr. Peter Rampásek,
špecialista BOZP OZ KOVO, Bratislava

Použitie materiály:
Program Leonardo da Vinci - WISH
Literatúra: Šlabikár zástupcu zamestnancov

ZO ZAHRANIČIA

VO FRANCÚZSKU
PROTESTY

Francúzsko žilo opäť státisícovými demonštráciami. Môže za to rozhodnutie prezidenta Emmanuela MACRONA zmeniť zákonník práce v neprospech pracujúcich.

Pobúrili tím veľkú časť zamestnancov, ale aj tradične silné francúzske odbory. Od nástupu do úradu dokázal skôr než akýkoľvek iný prezident za posledných 50 rokov vyvolať masové demonštrácie a jeho popularita klesla na enormne nízku úroveň.

Francúzi sú povestní svojim odhodlaním brániť vydobytky triednych bojov, čo pravidelne potvrdzujú mnohými štrajkami. Olej do ohňa E.MACRON priliat, keď ľudí, protestujúcich za svoje práva nazval flákačmi. Títo „flákači“ sa každý deň starajú o to, aby podniky mohli svoje výrobky dostať na trh a vytvárať z nich zisk. „Flákači“, ako ich tento bývalý investičný bankár nazval, vytvárajú hodnoty a použiť voči nim takéto označenie je hrubá urážka.

Bez prerokovania „reformy“ v parlamente sa MACRON rozhodol presadiť oslabenie kolektívneho vyjednávania a ľahšie prepúšťanie zamestnancov prostredníctvom dekrétov, čo pobúrilo druhú najväčšiu odborovú organizáciu CGT. Najsilnejšia odborová organizácia CFDT so štrajkom čaká, pretože s E.MACRONOM stále vyjednáva a dáva mu šancu zámery prehodnotiť. Ak sa im nepodarí uspieť, Francúzsko môže rovnako ako minulý rok zažiť obrovské, miliónové protesty.

Ak prezident nezmierni svoje odhodlanie podkopávať práva pracujúcich v prospech veľkého biznisu, budú jeho ďalšie roky v Elyzejskom paláci peknom. Navyše, ak si prezident jedného z najväčších štátov Európy znepriatelí občanov, jeho šance miešať karty v európskej politike sa zmenšia.

V ČADCI VZNIKNÚ STOVKY PRACOVNÝCH MIEST

V Čadci by malo vzniknúť 450 nových pracovných miest. Spoločnosť Seoyon E-Hwa Automotive Slovakia totiž plánuje v miestnom priemyselnom parku vybudovať svoj tretí závod na Slovensku, v ktorom chce vyrábať plastové komponenty do rôznych častí automobilov.

„Vzhľadom na narastajúci dopyt po našich výrobkoch, ako aj na rozmáhajúci sa automobilový priemysel na Slovensku, ale aj v Čechách a v Poľsku potrebujeme vybudovať nový výrobo-logistický areál,“ zdôvodnil svoje plány in-

V PRAHE MÍTING KONEC
LEVNÉ PRÁCE

O 8 až 10 % vyššie mzdy budú žiadať v rámci kolektívneho vyjednávania vo firmách české odbory v roku 2018. Takýto odkaz zaznel na septembrovom mítingu Konec levné práce v Prahe, na ktorom sa stretlo vyše 1 500 odborárov z celej Českej republiky. Podľa českých zástupcov zamestnancov by zároveň minimálna mzda mala dosahovať polovicu priemernej mzdy v ČR. V súčasnosti je na úrovni 40%, od januára sa zvýši o 1 200 Kč na 12 200 korún. Predseda Českomoravskej konfederácie odborových svazů (ČMKOS) Josef STŘEDULA zároveň uviedol, že ekonomika rastie a nezamestnanosť klesá, čo boli dôvody, prečo české odbory presadzovali v tomto roku rast miezd o 5 až 5,5%. Hoci to niektorí analytici považovali za likvidačné, nakoniec sa ich predpovede nepotverdili.

Sita, čtk

AUTOMOBILOVÝ
PRIEMYSEL
JAGUAR LAND ROVER SI
VYCHOVÁ STREDOŠKOLÁKOV

Megainvestícia britskej automobilky Jaguar Land Rover v nitrianskom regióne už ovplyvňuje aj školstvo. Jaguar bude spolufinancovať jednu zo súkromných škôl, ktorá mu pripraví absolventov. Automobilka sa dohodla na spolupráci so Strednou odbornou školou polytechnickou, v ktorej pribudne tréningové centrum a nový odbor mechatronik.

Súkromná stredná odborná škola polytechnická DSA v nitrianskych Dolných Kráňanoch po novom už nepatrí Nitrianskemu samosprávnemu kraju, ale súkromnej spoločnosti Deutsch-Slowakische Akademien (DSA). Nový zriaďovateľ sa zaviazal, že v priebehu piatich rokov investuje do školy až štyri milióny eur. Ako prvé chce vybudovať špeciálne tréningové centrum, vybavené najmodernejšími prístrojmi. „Naši študenti sa tu budú pripravovať v rámci praktickej časti výučby na najnovších zariadeniach, aby po ukončení štúdiá mohli ihneď nastúpiť do výroby bez toho, aby firmy museli vynakladať ďalšie peniaze na doškoľovanie či rekvalifikáciu,“ priblížil riaditeľ pre komunikáciu Slavomír MALÍČKAY zo spoločnosti DSA. Novú tréningovú halu budú môcť študenti využívať zrejme už budúci školský rok.

Pre automobilku už pracuje asi 300 ľudí a prebiehajú náborové na ďalšie pozície. Koncom roka 2018 má po spustení výroby pre Jaguar pracovať 2 800 ľudí a podnik sa má stať ďalším ťažňom slovenskej ekonomiky.

INVESTUJTE VIAC V NEMECKU,
ŽIADAJÚ NEMECKÉ ODBORY

Nemecké odbory automobilky Volkswagen žiadajú väčšie investície do miestnej produkcie a začatie výroby nového modelu v továrňach firmy v Nemecku. Obávajú sa, že pre pokles dopytu po súčasných modeloch značky by podnik mohol priročiť k ďalším škrtom.

Najväčšia európska automobilka sa v novembri s nemeckými odbormi dohodla na úsporné pláne a zrušení tisícov pracovných miest v najbližších ôsmich rokoch. Podľa šéfa odborov Berndta OSTERLOHA ale firma teraz musí ušetriť ďalšiu pol miliardu eur. V tohtoročnom prvom polroku sa v Nemecku o 3,8 percenta znížila výroba modelov Golf a Passat, z čoho majú odborári obavy. Volajú preto po začatí výroby nového modelu značky vo Wolfsburgu, Emdene či Cvikove. V sídle firmy vo Wolfsburgu sa od roku 2018 počíta s výrobou nového modelu SUV španielskej spoločnosti Seat, ktorá je súčasťou koncernu.

Koncern Volkswagen vlastní 12 značiek. Patria medzi ne značky osobných áut Volkswagen, Audi, Seat, Škoda, Bentley, Bugatti, Lamborghini a Porsche, značky nákladných áut MAN a Scania a tiež úžitkové vozidlá Volkswagen a motocykle Ducati.

TASR, Sita

vestor vo svojom investičnom zámere, ktorý už predložil na posúdenie vplyvov na životné prostredie (EIA).

Do výstavby nového závodu chce spoločnosť preinvestovať 31 miliónov eur. Suma však nemusí byť konečná. S výstavbou závodu, ktorý sa má rozprestierať na ploche 37 tisíc metrov štvorcových, chce investor začať už v tomto roku. Začiatok prevádzky je naplánovaný na koniec budúceho roku. Samotná výroba v novom závode sa bude realizovať na vstrekovacích lisoch. Firma bude vyrábať rozličné plastové diely do automobilov.

Spoločnosť Seoyon E-Hwa Automotive Slovakia má už na Slovensku dva závody. Jeden v Dubnici nad Váhom a druhý v Považskej Bystrici. Na Slovensku začala pôsobiť ešte v roku 2005 pod názvom Hanil E-Hwa. Firma patrí do juhokórejského koncernu Seoyon E-Hwa.

Sita

ŠTÍPAJÚCI HMYZ - nositeľ vážnych ochorení!

Kliešte a muchy, komáre, osy, sršne, muchničky, drobný lietajúci a štipajúci i hrýzúci hmyz - to všetko nám znepríjemňuje život nie len na výletoch v prírode. Môžu prenášať vážne či menej vážne choroby. A ako sa môžeme pred nimi chrániť?

Niektoré zo spomínaného hmyzu pôsobia na nás len dotieravo, pričom musíme znášať jeho následné nepríjemné príznaky uštipnutia.

Niektoré sú však aj prenášačmi rôznych - často veľmi vážnych - ochorení. Ide napr. o Lymfskú boreliózu (LB), ktorú okrem kliešťov môže pravdepodobne prenášať aj krv sajúci hmyz. „Táto choroba sa neprejaví hneď po poštípaní. Potrebuje na to istý inkubačný čas, aby sa prejavila klinickými príznakmi, približne je to 14 a viac dní. V prípade, že ide o opuchy nielen v mieste vpichu, začervenané s centrálnym takzvaným výbledom, ktoré sa sťahujú a vytvárajú na rôznych častiach tela, je potrebné ísť k odbornému lekárovi - kožnému alebo infektológovi,“ konštatuje MUDr. Mária AVDIČOVÁ z Odboru epidemiológie RUVZ v B. Bystrici. Dodala, že toto ochorenie sa dá liečiť antibiotikami, no očkovať sa zatiaľ proti nemu nedá. **70% chorých na LB udáva v anamnéze poštípanie kliešťom, ostatných 30 má anamnézu negatívnu**, prípadne sa v nej objaví poštípanie neznámym hmyzom.

Ďalšou z chorôb je kliešťová encefalitída. Na

ochorenie neexistuje kauzálna liečba, teda liečba, ktorá by priamo zabila pôvodcu nákazy, ale iba liečba príznakov ochorenia. **Kliešťová encefalitída je však jedno z mála ochorení, proti ktorým možno očkovať.**

Ochoreniami od uštipnutia kliešťom a možno aj rôznym spomínaným hmyzom, ktorí bývajú v teplejšom počasí ešte agresívnejší (hlavne osy, sršne, muchničky, komáre...) je erlichioza a babezióza. **Obidve ochorenia sa dajú liečiť antibiotikami.**

Veľmi obťažujúcim hmyzom v dusnom počasí však bývajú muchničky. Po ich uštipnutí často vznikne opuch a začervenanie. **Muchničky síce nevpijú veľa krvi, ale ich štipance, či uhryznutia bývajú bolestivé.** Miesto bodnutia opuchne a nepríjemne svrbí a páli. Je to spôsobené tým, že samičky muchničiek pri cicaní krvi vstrekujú do rany nielen látky, zabraňujúce zrážaniu krvi, ale aj toxíny, ktoré uľahčujú prienik protizrážanlivých látok zo slín muchničiek do krvi.

Rozhodne však platí, že proti chorobám, ktoré môžu kliešte, ovady či dotieravé malé mušky, kto-

ré vyliezajú vo vlhku a dusne hlavne ráno a podvečer, sa dá chrániť očkovaním len proti kliešťovej encefalitíde.

Očkovanie sa skladá z 3 dávok a treba naň myslieť už pred jarou a letnou sezónou, očkovať však možno kedykoľvek. Preočkovanie sa vykonáva každé 3 roky.

Medzi nešpecifické preventívne opatrenia patrí aj vhodné obliekanie - dlhé nohavice, košeľe s dlhým rukávom, pokrývky hlavy, aj keď v parnom lete je to veľmi ťažké. Po každej prechádzke v prírode, práci v záhradke, či po pobyte v lese osprchovanie a dôsledné poprezeranie sa, či nemáme prisáteného kliešťa.

Ďalšou formou ochrany – aj keď nie proti všetkým spomínaným druhom hmyzu, sú rôzne druhy repelentov a odpudzovačov hmyzu. Úlohou repelentov nie je tvora zabití, iba odpudzovať, a tak mu znepríjemniť pobyt v našej blízkosti. Účinnou látkou, ktorá má schopnosť odpudiť väčšinu tohto dotieravého hmyzu, vrátane kliešťov, je diethyltoluamid. „Repelenty si treba vybrať podľa účinnej látky, ale aj podľa toho, či je určený na ochranu detí, alebo dospelých. V dnešnej dobe je už veľký výber chemických látok a výrobkov s týmito vlastnosťami, všetko o ich použití je v návode, ktorý si je potrebné dôkladne preštudovať,“ konštatovala k tejto téme MUDr. AVDIČOVÁ.

M. Tolnayová, RÚVZ B. Bystrica

Krížovky s úsmevom

	armáda, vojaci	hrabaním dookola pozhŕňaj	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, zľahla zajakávať sa
skratka juvenilného hormónu			ohraničujú prikrývka hlavy				
srknutie				Sidónia (dom.) cez, skrz (zastar.)			
mesto v Indii							1. časť tajničky kapustovitá rastlina
oraním obhŕime						zn. shipping ton druh zliatiny	
Pomôcky: Barč, sht, IMP, aak, cegas, oat	slovenský spisovateľ	nejedovateľný had mužské meno				Cecília (dom.) programovací jazyk	
často blúzniť							
čln na Rýne				Emanuel (dom.) české mužské meno			rumunská lapaj, huncút (expr.)
roľnícke družstvo			druh polyizobutylénu zasiat				
rýdži, číry						sklené predmety značka hliníka	
Pomôcky: oppanol, AAP, boa, rataj	vysievaná pre, po česky					tláč. ag. Austrálie ovos, po anglicky	
sizlo od žiaľu							značka pre stát EČV Dol. Kubína
oráč (zastar.)						Adam (dom.)	
prever!					!	spridaš, snuješ	



Zasmejme sa...

Pýta sa jeden kolega druhého: „Počúvaj, aký je to zostatkový alkohol? Ved' ja keď idem s chlapmi do krčmy, tak nič nezostane!“

Šéf prichytí zamestnanca ako sa objíma s jeho sekretárkou. Celý nazúrený na neho kričí: „Za toto ste platený?!“

„Nie,“ odpovedá zamestnanec. „Toto robím zadarmo a rád!“

Kamarát mi daroval fľašu dobrej slivovice. Báľ som sa, že ju rozbijem, tak som ju radšej hneď vypil. A dobre som urobil, lebo cestou domov som 9-krát spadol z bicykla!

Na zlatej svadbe sa manželia zhovárajú: „Musím sa ti priznať, že som ťa tri razy oklamala“, hovorí manželka. „Prvý raz to bolo s riaditeľom jednej banky, keď nám nikde nechceli dať pôžičku na dom.“

„Máš odpustené, tie peniaze sa nám vtedy hodili. A s kým to bolo druhý raz?“

„Druhý raz, keď si nutne potreboval operáciu a nikde ťa nechceli operovať, musela som takto presvedčať jedného primára.“

„Ďakujem ti drahá, že si mi vtedy zachránila život! A kedy bol ten tretí raz?“

„Nuž, pamätáš sa, ako si raz kandidoval do miestneho zastupiteľstva a chýbalo ti ešte 450 hlasov?“