



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

- Vo firme Fuso v Považskej Bystrici odvrátili štrajk – str.1 až 4
- OZ KOVO už má pod petíciou 135 tisíc podpisov - str. 2
- Nové tváre v OZ KOVO – str.4

NA POVAŽÍ POMOHLA ODHODLANIE ŠTRAJKOVAŤ!

Začiatok septembra sa v strojárskych spoločnostiach FUSO Industries Slovakia, s. r. o. Považská Bystrica, niesol v znamení poriadnych horúčav. Nesúviselo to však s počasím, ale s vygradovaným kolektívnym vyjednávaním kolektívnej zmluvy, pri ktorom sa už otvorene hovorilo o ostrom štrajku.

Podme však po poriadku. Keď pred rokom v septembri začali v tejto spoločnosti na výrobu rúrkových dielov pre vzduchotechniku a chladiarenskú techniku pôsobiť odbory, konkrétne Základná organizácia OZ KOVO Považské strojárne na čele s uvoľneným predsedom Pavlom ŠUJAKOM, len málokto predpokladal, ako sa bude situácia vyvíjať.

PROBLÉMOM MZDY A OBŠTRUKCIE

V podniku pracuje vyše 140 zamestnancov a ich odborárski zástupcovia sa hneď v októbri 2017 pustili do práce - predložili vedeniu návrh znenia kolektívnej zmluvy a začali sa pripravovať na kolektívne vyjednávanie. Situáciu komplikovalo, že všetky návrhy a pripomienky museli byť prekladané do japonského jazyka a konzultované s japonským vedením spoločnosti.

Do marca tohto roku sa nakoniec uskutočnili tri kolá kolektívneho vyjednávanía a intenzívne sa komunikovalo aj elektronickou formou. Zásadný rozdiel mali obe strany v otázke navýšenia miezd na rok 2018. Ako potvrdil predseda P. ŠUJAK: „Zamestnávateľ navrhoval navýšenie miezd iba do variabilných, resp. motivačných zložiek mzdy. Hlavným kritériom pritom malo byť plnenie, až preplňovanie výkonových noriem. Tieto však neboli objektivizované na podmienky FUSO Industries Slovakia (normy boli prevzaté z pobočiek spoločnosti v Číne a Thajsku),“ a pokračoval: „Zároveň sa zo strany zamestnávateľa začalo účelové predlžovanie termínov stretnutí či poskytnutia nami žiadanej informácií s odôvodnením, že každý bod návrhu kolektívnej zmluvy a každá pripomienka musí byť preložená do japonského jazyka. Rovnako aj každá časť zmluvy, týkajúca sa financií, musela byť schválená vedením materskej firmy v Japonsku.“

ŠTRAJK NA SPADNUTIE

Čas plynul a keď zamestnávateľ napriek viacerým výzvam ani do 23. mája nepredložil žiadny protinávrh mzdového vývoja či návrh systému odmeňovania, odborári zo ZO OZ KOVO Považské strojárne to vyhodnotili ako prietahy v kolektívnom vyjednávaní a vyhlásili spor.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR následne určilo sprostredkovateľa, za ktorého účasti sa v závere júna (28.6.) uskutočnilo ďalšie spoločné rokovanie.

Aj toto stretnutie však bolo bezvýsledné. Strana zamestnávateľa neprijala ako kompromis návrh sprostredkovateľa, ktorý naopak, odborová organizácia podporila.

Odborársky predák, P. ŠUJAK, pokračuje: „Po stretnutí pred sprostredkovateľom došlo ešte k ďalším dvom rokovaniam (13. a 17.7.) s cieľom dospieť k dohode. Avšak ani tieto sa neskončili dohodou, a tak zástupcovia zamestnancov začali pripravovať hlasovanie

(Pokračovanie na 4. str.)

„Je lepšie zapáliť aj malé svetlo, ako preklínať tmú.“
neznámy autor

ZÁKON O ZASTROPOVANÍ DÔCHODKOVÉHO VEKU IDE DO DRUHÉHO ČÍTANIA!

Zo 145 prítomných celkom 93 poslancov parlamentu podporilo v prvom čítaní (18. septembra) návrh koalície strany Smer - SD o ústavnom zastropovaní veku odchodu do dôchodku na 64 rokov.

Za návrh hlasovali aj niektorí opoziční poslanci, napríklad z hnutia Sme rodina, ĽSNS, ale aj viacerí poslanci koalície strany Most-Híd, ktorá sa od začiatku k návrhu stavala kriticky. Proti návrhu boli poslanci SaS i niektorí z hnutia OĽaNO.



Podľa návrhu poslancov zo Smeru-SD by mala byť v ústave zaznamenaná formulácia, že „vek, potrebný na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe nesmie presiahnuť 64 rokov. Za účelom podpory rodiny a materstva zo strany štátu každý, kto vychoval dieťa, má právo na primerané zníženie maximálneho veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie v starobe“.

AJ MINIMÁLNA MZDA A DÔCHODKOVÉ ZABEZPEČENIE

Okrem zastropovania veku odchodu do dôchodku má byť Ústavou SR garantované aj ustanovenie o minimálnej mzde. Poslanci Národnej rady SR navrhujú zakotviť ústavnú garanciu zamestnanca na odmenu, ktorá nebude nižšia ako minimálna mzda. „Ide o základný nástroj zabezpečenia, aby zamestnanec mal garantovanú najnižšiu úroveň odmeny za vykonanú prácu v súvislosti s jeho právom na odmenu, ktorá mu zabezpečí dôstojnú životnú úroveň,“ zdôvodňujú. Podrobnosti o spôsobe úpravy minimálnej mzdy a kritériách, na základe ktorých má dôjsť k úprave minimálnej mzdy, ustanoví zákon.

Cieľom novely ústavného zákona je aj dosiahnuť, aby zmenami v prístupe k zabezpečeniu občanov na starobu nedochádzalo k postupnému oslabeniu ich práv na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a k zníženiu udržateľnosti systému dôchodkového zabezpečenia ako celku. Preto poslanci navrhujú, aby boli v Ústave SR ukotvené základné piliere dôchodkového zabezpečenia. „Primerané hmotné zabezpečenie v starobe sa vykonáva prostredníctvom priebežne financovaného dôchodkového systému a systému starobného dôchodkového sporenia. Štát podporuje dobrovoľné sporenie na dôchodok,“ uvádza sa v návrhu ústavného zákona.

O návrhu mali poslanci hlasovať ešte na júrovej schôdzi. Hlasovanie však bolo presunuté na september kvôli viacerým nezhodám v koalícii. Výhrady k návrhu mala od začiatku strana Most-Híd, jej poslanci mali pri tomto hlasovaní „voľnú ruku“.

Na definitívne schválenie zmeny Ústavy SR je potrebná ústavná väčšina, teda aspoň 90 hlasov, teda aj hlasy opozície. Predseda strany SMER-SD Robert FICO pritom už avizoval, že ak návrh tohto ústavného zákona neprejde druhým a tretím čítaním, budú sa snažiť presadiť aj obyčajný zákon. Ten by však mohla zmeniť už o rok a pol nová vládna garitúra. Robert FICO zároveň vyhlásil, že v prípade neodobrenia návrhu ústavného zákona strana SMER-SD aktívne podporí petíciu OZ KOVO, pričom on sám pred televíznymi kamerami (17. septembra) túto petíciu podpísal.

A.Fáková, TASR



KOVO MÁ 135 TISÍC PODPISOV A V PETÍCIÍ POKRAČUJE

Odborový zväz KOVO - napriek tomu, že poslanci parlamentu posunuli návrh ústavného zákona o zastopovaní dôchodkového veku do druhého čítania - **stále pokračuje v zbieraní podpisov pod petíciu za vyhlásenie referenda o stanovení hornej hranice veku odchodu do dôchodku na 64 rokov a bude pokračovať dovedy, kým tento návrh – s minimálnymi zmenami - neprejde ústavnou väčšinou.** Po hlasovaní v parlamente to v bezprostrednej reakcii uviedla podpredsedníčka OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ s tým, že odborári budú ďalej bojovať aj za úpravu veku odchodu do dôchodku pre matky, ktoré by mali mať znížený dôchodkový vek o polroka za každé dieťa až do počtu troch detí.

Túto ambíciu predznamenal už 5. septembra na tlačovej besede v Bratislave aj predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA. Podľa neho **Odborový zväz KOVO - v spolupráci s ostatnými odborovými zväzmi, združenými v Konfederácii odborových zväzov SR (KOZ SR) - vyzbieral od polovice júla do 5. septembra viac ako 135.000 podpisov pod petíciu za vyhlásenie referenda.**

Kampaň pritom neprebieha len v podnikoch, ale aj v uliciach viacerých slovenských miest, čo kováci vopred avizovali a avizujú prostredníctvom svojej webovej i facebookovej stránky. **Petícia tak stále trvá a dá sa podpísať aj na internete** (na adrese https://www.peticie.com/referendum_za_dochodok), prípadne si prázdné petičné hárky môžu ľudia stiahnuť a vytlačiť z kováckej web stránky www.ozkovo.sk a následne ich poslať na kontaktné miesta, uvedené v záhlaví petície.

Cieľom odborárov je do decembra vyzbierať 350.000 podpisov, aby v prípade, že návrh neprejde parlamentom, mohli hárky predložiť prezidentovi a ten by mohol následne vy-

MINIMÁLNA MZDA BEZ DOHODY

Tripartita sa ani na svojom septembrovom zasadnutí nedohodla na výške minimálnej mzdy pre budúci rok. Rezort práce preto trvá na svojom návrhu, aby minimálna mzda stúpila o 40 eur – teda na 520 eur - a minister práce Ján RICHTER takýto návrh predloží vláde.

Podľa zamestnávateľov je navrhovaná minimálna mzda priveľmi nadhodnotená. Odbory však stále trvajú na tom, aby stúpila ešte razantnejšie, a to na 635 eur.

Návrh rezortu práce na stanovenie minimálnej mzdy na 520 eur je tak podľa ministra Jána RICHTERA kompromisom, ktorý prvýkrát vychádza aj z analýzy dosahov na malé a stredné podniky. „Tých 520 eur zodpovedá tomu, aby tie podniky vedeli byť konkurencieschopné, a že to nebude mať nejaký negatívny vplyv, by som povedal vážny negatívny vplyv na ich podnikateľské prostredie.“

Ako ďalej minister práce potvrdil, s touto výškou počítajú už aj ministerstvo financií v budúcoročnom štátnom rozpočte.

TASR,r

hlásiť referendum – najlepšie v termíne, kedy budú prezidentské voľby, aby to nebolo také nákladné. „*Náš cieľ je získať potrebný počet podpisov do konca roka, no nevzdáme sa, ani ak to bude trvať dlhšie. Referendum k tejto veci môže byť pokojne vypísané aj v termíne volieb do Európskeho parlamentu, prípadne v inom čase. My len chceme, aby ľudia, ktorí počas celého života ťažko pracujú, nemuseli odchádzať do dôchodku v šesťdesiatich piatich alebo v šesťdesiatich ôsmich rokoch. Čo reálne, pri aktuálnom stave prepočítavania veku odchodu do dôchodku, hrozí súčasným štyridsiatnikom či tridsiatnikom,*“ uzatvoril E.MACHYNA.

SLOVÁCI SÚ ZROBENEJŠÍ A CHORĽAVEJŠÍ

Najzásadnejšie argumenty pre zastopovanie dôchodkového veku zo strany odborov sú,

že Slovensko má v rámci EÚ najvyššie percento pracujúcich na nočných zmenách a počas víkendov. Európsky priemer je 6, u nás je to 23 % zamestnancov. Slováci tiež začínajú s pravidelným užívaním liekov oveľa skôr ako v západných krajinách. A tiež pracovný život Slovákov je o sedem až osem rokov dlhší, ako u ich kolegov v západnej Európe. Napr. priemerný Nemec ročne odpracuje 1360 hodín, pričom priemerný Slovák až 1740 hodín.

Prípadne, že v budúcom roku podľa aktuálnej legislatívy bude platiť penzijný vek 62 rokov a šesť mesiacov. V rokoch 2020 až 2023 sa má dôchodkový vek podľa nedávno schválenej novely zákona od poslancov za Most-Híd každoročne zvýšiť o dva mesiace. Už v budúcom roku sa pritom určí vek odchodu do dôchodku na rok 2024, a to podľa vývoja strednej dĺžky dožitia tej časti populácie, ktorá sa dožíva dôchodkového veku.

A.Fáková, J.Jurčišinová

Rok narodenia	Predĺženie o dni	Odchod do dôchodku				Rok narodenia	Predĺženie o dni	Odchod do dôchodku			
		bez zastropovania						bez zastropovania			
		Vek a počet dní						Vek a počet dní			
1955	62	62	a	76	dni	1988	2110	67	a	299	dni
1956	125	62	a	139	dni	1989	2172	67	a	361	dni
1957	188	62	a	202	dni	1990	2234	68	a	58	dni
1958	250	62	a	264	dni	1991	2296	68	a	120	dni
1959	312	62	a	326	dni	1992	2358	68	a	182	dni
1960	374	63	a	23	dni	1993	2420	68	a	244	dni
1961	436	63	a	85	dni	1994	2482	68	a	306	dni
1962	498	63	a	147	dni	1995	2544	69	a	3	dni
1963	560	63	a	209	dni	1996	2606	69	a	65	dni
1964	622	63	a	271	dni	1997	2668	69	a	127	dni
1965	684	63	a	333	dni	1998	2730	69	a	189	dni
1966	746	64	a	30	dni	1999	2792	69	a	251	dni
1967	808	64	a	92	dni	2000	2854	69	a	313	dni
1968	870	64	a	154	dni	2001	2916	70	a	10	dni
1969	932	64	a	216	dni	2002	2978	70	a	72	dni
1970	994	64	a	278	dni	2003	3040	70	a	134	dni
1971	1056	64	a	340	dni	2004	3102	70	a	196	dni
1972	1118	65	a	37	dni	2005	3164	70	a	258	dni
1973	1180	65	a	99	dni	2006	3226	70	a	320	dni
1974	1242	65	a	161	dni	2007	3288	71	a	17	dni
1975	1304	65	a	223	dni	2008	3350	71	a	79	dni
1976	1366	65	a	285	dni	2009	3412	71	a	141	dni
1977	1428	65	a	347	dni	2010	3474	71	a	203	dni
1978	1490	66	a	44	dni	2011	3536	71	a	265	dni
1979	1552	66	a	106	dni	2012	3598	71	a	327	dni
1980	1614	66	a	168	dni	2013	3660	71	a	24	dni
1981	1676	66	a	230	dni	2014	3722	72	a	86	dni
1982	1738	66	a	292	dni	2015	3784	72	a	148	dni
1983	1800	66	a	354	dni	2016	3846	72	a	210	dni
1984	1862	67	a	51	dni	2017	3908	72	a	272	dni
1985	1924	67	a	113	dni	2018	3970	72	a	334	dni
1986	1986	67	a	175	dni	2019	4032	73	a	31	dni
1987	2048	67	a	237	dni	2020	4094	73	a	93	dni

Poznámka: Náš kolega, člen predsedníctva Rady OZ KOVO – Jaroslav Kordek – vypracoval tabuľku predlžovania veku odchodu do dôchodku v prípade zachovania aktuálneho znenia zákona a každoročného posúvania veku odchodu na penziu v priemere o dva mesiace (od r.2017, odkedy táto úprava nadobudla právoplatnosť).

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 24. 10. 2018

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 LENGYELOVA, Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR, 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 KOVÁCKEJ KUCHYNE

KOVÁCI A IG METALL O KRATŠOM ČASE A VAROVNÝCH ŠTRAJKOCH

Zástupcovia najväčšieho a najsilnejšieho odborárskeho hnutia kovopriemyslu v Nemecku diskutovali na nedávnej spoločnej konferencii (21.9.) v Bratislave so svojim slovenským partnerom - Odborovým zväzom KOVO - o aktuálnej politickej a odborovej politike na Slovensku a v Nemecku, a tiež o mzdovom a tarifnom systéme v oboch krajinách.

Zástupcom IG Metall sa totiž podarilo dohodnúť so zamestnávateľmi nielen navýšenie plátov, ale i možnosť skráteného a flexibilného pracovného času pre zamestnancov.



„Čo sa nám veľmi pozdáva je, že IG Metallu sa podarilo znížiť pracovný čas pre určité kategórie zamestnancov, napríklad pre ženy s deťmi. Tieto skupiny zamestnancov majú síce plný úväzok, ale na istý čas majú flexibilnú pracovnú dobu a neskôr, napríklad keď deti odrastú, vráti sa do pôvodného pracovného času. Toto môže byť príkladom aj pre nás. Je to spôsob, ako by sa na pracovnom trhu ľahšie uplatnili mamičky s deťmi alebo ľudia, ktorí sa doma starajú o chorých a podobne,“ uviedol predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA.

Taktiež poukázal na to, že aj varovné štrajky a celkovo systém vyjednávania, ktorý v Nemecku zvolili, môže byť pre nás inšpiráciou. Poznamenal však, že pre Slovensko je momentálne aktuálnejšia diskusia o výške plátov, a až neskôr príde na rad aj kratší pracovný čas.

„Na Slovensku je momentálne dôležité, aby sa naše platy pomaly približovali západnej Európe, a práve to sa snaží OZ KOVO zohľadňovať pri kolektívnom vyjednávaní v jednotlivých firmách. Koniec koncov, vo firmách, kde náš odborový zväz pôsobí, majú približne o 20% vyššie mzdy ako v podnikoch, kde odbory nepôsobia. Tiež by sme chceli dosiah-

nuť, aby sa podnikové kolektívne vyjednávanie u nás zmenilo na odvetvové, ako je to v Nemecku,“ povedala vo svojom vystúpení podpredsedníčka Rady OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ. Počas prednášky tiež spomenula požiadavku odborov, aby bol podiel cudzincov a agentúrnych zamestnancov v jednotlivých firmách maximálne 30%, čo následne pomáha predstaviteľom odborov pri kolektívnom vyjednávaní.

Hovorilo sa aj o potrebe zmeny systému školstva na Slovensku. V Nemecku to už urobili, snažia sa podporiť stredné odborné školy a najmä študentov, ktorí si vyberú nejaké remeslo. Podľa E. MACHYNU sa na Slovensku opäť začína rozvíjať duálne vzdelávanie, ale aby bol z neho výraznejší prínos, je potrebné zmeniť zmýšľanie ľudí a rodičov, aby študenti, ktorí nejdú na vysokú školu, no učia sa na odborných školách nejakému remeslu, neboli spoločensky dehonestovaní.

Člen predstavenstva IG Metall, Wolfgang LEMB, poukázal na tradíciu spolupráce medzi OZ KOVO a IG Metall a povedal, že odbory musia spolu komunikovať aj o aktuálnej politickej situácii v jednotlivých krajinách, ale hovoriť o tom tak, ako odbory dokážu zmeniť situáciu a ako môžu pomôcť svojim členom, aby sa im žilo a pracovalo ľahšie. Otvoril tiež tému aktuálne diskutovaného dôchodkového systému v Nemecku a spomenul i snahu OZ KOVO na Slovensku zozbierať podpisy na petíciu za referendum o zastupovaní dôchodkového veku na 64 rokov. J.Jurčišinová, r



STRETNUTIE SLOVENSKÝCH A RAKÚSKYCH HUTNÍKOV

V tretí septembrový týždeň sa zástupcovia Výboru Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice zišli v Linzi – v treťom najväčšom meste v Rakúsku – na pracovnom stretnutí s miestnymi odborármi, ktorí patria pod odborové združenie zamestnancov PRO-GE a sú súčasťou Rakúskej odborovej federácie (ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund) vo firme Voestalpine Linz, v zastúpení predsedu koncernovej zamestnaneckej rady Hansom Karlom SCHALLEROM a predsedom zamestnaneckej rady v Linzi Manfredom HIPOLDOM.

Ide o hutnícky koncern, zameraný na technológiu a priemyslové výrobky z ocele, a je jedným z najvýznamnejších subjektov v oblasti výroby, spracovania a vývoja náročných produktov z ocele, ekonomicky kvalifikovaných „s pridanou hodnotou“. Ich finálne výrobky smerujú predovšetkým do automobilového, železničného, leteckého a energetického priemyslu, zároveň však aj do nemenej dôležitého elektrotechnického a stavebného priemyslu. Pred samotným pracovným stretnutím sme absolvovali úvodnú časť prehliadky „sveta ocele voestalpine“, od vzniku fabriky až po súčasnosť. Pokračovaním prehliadky bolo zdieľanie pracovných procesov vo výrobných zariadeniach vybraných častí Divízie Ocel v Linzi.

Medzi našou firmou U. S. Steel Košice a Vo-

estalpine je dlhoročná spolupráca - v ostatnom čase najmä dodávaním vstupného materiálu pre ich finálne produkty, a to vo forme zvitkov valcovaných za tepla, ale i oceľových brám. V požadovanej kvalite i včasnosti ich dodávok sme pre nich - ako firma - exkluzívny a zároveň spoľahlivý obchodný partner. Zaujímavé bolo konštatovanie hosťiteľov, že v súčasnosti majú dostatok zákaziek, avšak zápasia s nedostatkom vstupného materiálu vo vybraných špecifických akostiach ocele. Uvítali by v rámci výrobného procesu kvantitatívne zintenzívnenie spolupráce, je to však podmienené náročnými kvalitatívnymi parametrami, ktoré, žiaľ, naša súčasná firemná technológia nezabezpečuje. Tým sa potvrdzuje skutočnosť, že je nevyhnutné v rámci technologických procesov uskutočniť významné strategické investície aj v našej firme, ktoré jej zabezpečia konkurencieschopnosť na trhu s oceľou v rámci Európskej únie aj o niekoľko rokov.

Po informáciách o výrobných procesoch, či obchodnej spolupráci významných hutníckych firiem v srdci EÚ, v ktorých hmatateľne pôsobia aj naše odborové zväzy (OZ KOVO a PRO-GE), začala na spoločnom stretnutí intenzívna diskusia o aktuálnych odborárskych témach, ako aj výmena informácií - najmä o pracovnom čase, podmienkach a bez-

PRIBÚDAJÚ NOVÉ ORGANIZÁCIE

Veľmi nás teší, že sa naša kovácka „rodina“ stále rozrastá. Dôkazom sú aj nedávno vzniknuté základné organizácie v Nitríanskom a Trenčianskom kraji.

V máji bola založená a zaregistrovaná Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Bourbon Automotive Plastics v obci Čab - Lahne neďaleko Nitry.

Spoločnosť BOURBON AUTOMOTIVE PLASTICS NITRA s.r.o. pôsobí na Slovensku od roku 2005 a vznikla rozšírením sa materskej spoločnosti, sídliacej vo Francúzsku a majúcej už takmer 100 ročnú tradíciu. Súčasná francúzsko-nemecká spolupráca priniesla spoločnosti nové projekty, čoho dôsledkom je dostavba výrobných a skladových priestorov, inštalácia automatizovaných výrobných zariadení pre galvanizáciu plastových výliskov či lisovanie plastov. V súčasnosti pracuje vo firme cca 500 zamestnancov. Výrobná prevádzka sa zameriava na produkciu plastových komponentov pre významných výrobcov automobilov a vo svojom odbore si vybudovala silné postavenie aj vďaka vysokej kvalite svojich produktov, technológií a neustálemu zdokonaľovaniu výrobných procesov.

Pri predstavení ZO OZ KOVO zamestnávateľovi bola predložená Dohoda o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy a o zabezpečení podmienok na činnosť odborovej organizácie, ktorá bola v auguste po pripomienkovom konaní a zohľadnení pripomienok zmluvných strán podpísaná. V súčasnosti prebieha nábor členskej základne a následne bude pripravený a predložený návrh novej kolektívnej zmluvy.

V auguste bola založená a zaregistrovaná aj Základná organizácia OZ KOVO C&A Mode Kočovce pri Novom Meste nad Váhom.

Spoločnosť C&A Mode, spol. s r.o., je známa vo viacerých krajinách, pričom má vyše 170 ročnú tradíciu. Na Slovensku pôsobí od roku 2002 a má tu viacero pobočiek a predajní. Zaoberá sa predajom oblečenia pre všetky vekové kategórie. V Kočovciach je zamestnaných cca 140 zamestnancov.

Aj v tomto prípade bol zamestnávateľovi predložená Dohoda o poskytovaní pracovného voľna s náhradou mzdy a o zabezpečení podmienok na činnosť odborovej organizácie. Aktuálne je na ťahu zamestnávateľ, ktorý má tieto dokumenty pripomienkovať.

Obom novozaloženým organizáciám – a rovnako i novým členom OZ KOVO – želáme úspešný štart v ich odborárskej práci a veľa zdraru a úspechov v ich pôsobení.

Ján Stískal, A.Fáková

pečnosti práce, dosiahnutých úrovniach miezd, ale aj sociálnych podmienkach, zdravotnom a dôchodkovom zabezpečení. Atraktívnou témou boli aktuálne podmienky odchodov do dôchodku z pohľadu zamestnancov, pracujúcich najmä v nepretržitých prevádzkach. Nemenej dôležité boli konkrétne podmienky kolektívneho vyjednávania v hutníckom sektore, rozširovanie dohodnutej kolektívnej zmluvy, jej účinnosť, ale aj jednotlivé dohodnuté benefity pre zamestnancov.



Obe strany sa na záver zhodli, že pre vzájomný progres v odborárskej činnosti je nevyhnutná takáto prikladná komunikácia a spolupráca. Aj preto sme sa dohodli na ďalšom pracovnom stretnutí, tentoraz na jar - v Košiciach.

Text a foto: Ing. Juraj Varga
predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

OD JANUÁRA BUDÚ OBEDY ZADARMO

Viac ako pol miliónu slovenských detí budú od 1. januára 2019 poskytnuté obedy bezplatne. Týkať sa to bude žiakov základných škôl i predškolákov v materských školách, pričom platba na jeden obed v týchto zariadeniach vychádza na cca 1,20 eura pre každé dieťa.

Podľa slov predsedu strany SMER-SD Roberta FICA, ktorá tento návrh predložila, je hlavným cieľom odbremeniť rodičov z množstva finančných výdavkov na školu, ale zároveň ich tým aj motivovať, aby deti na obedy v škole skutočne chodili.



ZDRAVÉ STRAVOVANIE, LEPŠIA KOMUNIKÁCIA

„Pozerali sme si štatistiky, ktoré boli prekvapujúce. Najmä na 2. stupni základných škôl účasť žiakov na stravovaní je iba 50-60 percent,“ uviedol k danému Robert FICO. Spomenul, že v severných krajinách je práve školské stravovanie veľmi dôležité.

CUDZINCI SA TU DLHO NEOHREJÚ

Zahranční pracovníci sa na domácom trhu dlho neohrejú a po získaní skúseností odchádzajú na lepšie platené miesta v Nemecku či Rakúsku. Každý mesiac tak krajinu opúšťajú tisíce cudzincov a na uvoľnené miesta prichádzajú opäť noví pracovníci zo zahraničia

Zo Slovenska sa tak stáva bezplatné školiace stredisko pre západné podniky. „Je veľmi dôležité, aby si zamestnávateľia vedeli zisknúť pracovnú silu udržať, a to sa dá jedine ponúknutím primeranej mzdy. Cudzinci nemôžu na rovnakých pozíciách pracovať za nižšie mzdy ako Slováci,“ povedal k danému minister práce Ján RICHTER.

KAŽDÝ TRETÍ CUDZINEC

Aktuálne v domácej ekonomike pracuje viac ako 62 tisíc cudzincov, pričom v tomto roku by cudzinci mali obsadiť takmer každé tretie nové pracovné miesto. Ich pracovný pobyt má však podľa Inštitútu sociálnej politiky pri ministerstve práce skôr krátkodobý charakter.

Viac ako rok ostávajú na Slovensku pracovať hlavne Srbi a Ukrajinci. Ľudia, pochádzajúci z krajín mimo Európskej únie, totiž nemôžu len tak odísť pracovať ďalej na západ. „Je to pre mňa risk odísť zo Slovenska. Mám tu totiž platné pracovné povolenie a aj slušnú mzdu. V Nemecku môžem naletieť neserióznou firme, ktorá mi nedokáže vybrať pracovné povolenie, a ja si nemôžem dovoliť zostať bez práce,“ povedala Srбка Nella STEVANOVIČ. Tá na Slovensku začala pracovať za 400 eur v čistom. „Pracovala som v jednej elektrotechnickej fabrike a na slovenské pomery nízku mzdu by som v Srbsku nikdy nezarábala,“ dodala.

Aj analýza Inštitútu sociálnej politiky ukázala, že väčšina cudzincov pracuje u nás za nižšie mzdy ako Slováci. Výnimku tvoria len top platení zahraniční manažéri. Cudzinci sú totiž ochotní pracovať aj na slabo platených pozíciách, o ktoré domáci nejavia záujem.

Napriek tomu práve cudzinci nemajú problém bojovať za zvyšovanie plátov. V trnavskej automobilke PSA Peugeot Citroën Slovakia to boli práve Srbi, čo išli pre vyššie mzdy do oštrého štrajku a zľakli sa domáci zamestnanci. Viacerí z nich nakoniec odišli za lepšie platenou prácou do Bratislavy s výhľadom na ďalší odchod do niektorej zo západoeurópskych krajín.

Zamestnancom z tretích krajín odísť na západ bráni hlavne komplikované udelenie pracovného povolenia v Nemecku a Rakúsku. V porovnaní s nimi majú obrovskú výhodu Rumuni aj Bulhari, ktorí žiadne špeciálne povolenie nepotrebnú. „Jedným zo základných práv Európskej únie je voľný pohyb pracovnej sily a jej obyvateľia majú rovnaké právo pracovať v hociktorom členskom štáte,“ povedal minister J. RICHTER. Domáce firmy majú problém udržať na pracovných

tým momentom, pretože deti nielen spája, ale zároveň im aj umožňuje vytvárať si správne stravovacie návyky.

Na toto opatrenie by malo byť vyčlenených 100 miliónov eur. Mesačne tak rodič môže ušetriť vyše 20 eur, ročne aj okolo 240 eur. Ak má rodič dve a viac detí, ušetrí oveľa vyššiu sumu.

ÚSKALIA

Obedy zadarmo však majú aj svoje úskalia. Okrem výhod pre rodiny s nízkym príjmom sa začína hovoriť aj o kapacite jedální. Dnes sú nastavené kapacity miest a obcí tak, že 70% detí, ktoré chodia do základných škôl, sa aj stravuje v jedálňach.

Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS) tvrdí, že ak by sa malo v jedálňach stravovať viac žiakov, budú potrebovať oveľa viac kuchárov, rovnako aj priestory. A na to treba ďalšie peniaze. Naplniť tak ďalších 30 percent bude podľa nich veľmi ťažké.

V niektorých jedálňach zase nie je možné variť pre alergikov či bezlepkovú stravu. Štát však zaplatí euro dvadsať aj pre tieto deti a rodičia sa obeda zadarmo môžu domáhať.

Zrejme až prax ukáže, ako sa toto opatrenie podarí premeniť do praxe. Väčšina rodičov ho však víta.

af, Sita

KRÁTKO

NEZAMESTNANOSŤ KLESÁ

Miera nezamestnanosti na Slovensku v auguste mierne klesla, a to na 5,42 percenta z 5,47 percenta v júli. Informovalo o tom Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Nezamestnanosť v krajine sa tak drží blízko historického minima 5,37 percenta, ktoré bola zaznamenané v máji tohto roku. Počet registrovaných nezamestnaných, ktorí mohli okamžite nastúpiť do práce, klesol pod hranicu 149 tisíc osôb. Oproti rovnakému obdobiu minulého roka ich ubudlo viac ako 29 tisíc. Do spomínanej skupiny pritom nie sú zahrnutí tí uchádzači, ktorí sú síce zaregistrovaní na úradoch práce, ale boli napr. chorí alebo sa zúčastňovali na rôznych vzdelávacích programoch. Veľké percento nezamestnaných tvoria absolventi stredných a vysokých škôl s nedostatočnou praxou.

POLOVICA SLOVÁKOV CHCE ZMENU

Takmer polovica Slovákov (49,51%) z viac ako dva a pol tisíc opýtaných chce zmeniť zamestnanie, najlepšie do pol roka. Najčastejším dôvodom je nízka mzda. Ďalšími dôvodmi sú osobný rozvoj spojený s rozširovaním skúseností, či nedostatočný pocit zmysluplnosti vykonávanej práce. Významnou príčinou na zmenu zamestnania je aj zlý pracovný kolektív a demotivujúce prostredie. Ukázal to prieskum, ktorý v prázdninových mesiacoch zrealizovala agentúra Grafton Slovakia. Opustiť Slovensko kvôli novému zamestnaniu a ostať tam žiť by bol pritom ochotný každý piaty Slováčok. Novú prácu si vôbec nehľadá 2,6 % opýtaných, zatiaľ čo 33,74 % sa intenzívne zaoberá takýmto zámerom a plánuje tak urobiť do mesiaca. Až 98,61 % kandidátov získava informácie o pracovnom trhu na internete. Z hľadiska výšky miezd sa ukázalo, že najčastejší čistý mesačný príjem týchto ľudí je v rozpätí od 700 eur do 899 eur. Týka sa 22,2 % respondentov.

ZMENA PRI VYŠŠÍCH KOLEKTÍVNYCH ZMLUVÁCH ŠTÁTNYCH ZAMESTNANCOV

Uzavretie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre štátnych zamestnancov sa upraví. Po novom by sa mohli uzatvárať na viac ako jeden kalendárny rok. Prezident Andrej KISKA totiž podpísal novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorú do parlamentu predložil poslanec Smeru-SD Erik TOMÁŠ. Takýto postup podľa jeho slov umožní dojednať aj zvýšené nároky pre zamestnancov, než by sa dohodli v kolektívnej zmluve na jeden kalendárny rok, a garantovať ich rast aj v dlhšom časovom období, napríklad na dva kalendárne roky. Novela by mala nadobudnúť účinnosť 15. októbra tohto roka.

TASR, Sita, red.

pravda.sk, red

PRACOVNO-PRÁVNÁ PORADŇA A BOZP

DOČASNÁ PRACOVNÁ NESCHOPNOSŤ A NÁROK NA NÁHRADU PRÍJMU

OTÁZKA: Po odpracovaní 4 hodín z pracovnej zmeny som išiel na ošetrovanie k lekárovi. Lekár mi vyznačil tento deň ako deň začiatku pracovnej neschopnosti. Mám za tento deň nárok na mzdu alebo náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti?



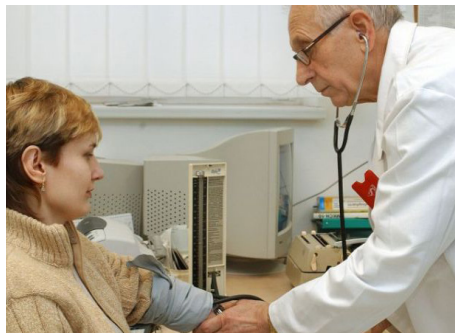
ODPOVEĎ: Dočasná pracovná neschopnosť sa začína dňom, v ktorom príslušný ošetrojúci lekár zistil chorobu podľa Prílohy č.1 k Zákonom o sociálnom poistení, ktorá vyžaduje dočasnú pracovnú neschopnosť.

Ak sa zdravotná starostlivosť poskytne zamestnancovi po odpracovaní jeho celej pracovnej zmeny, dočasná pracovná neschopnosť sa začína nasledujúcim kalendárnym dňom.

Ak príslušný ošetrojúci lekár rozhodol o dočasnej pracovnej neschopnosti osoby, vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti na predpísanom tlačíve a určí osobe liečebný režim. To znamená, že ak sa stane zamestnanec počas jeho pracovnej zmeny dočasne práceneschopný a lekár vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti v tento deň, zamestnanec nemá nárok na náhradu príjmu za prvý deň dočasnej pracovnej neschopnosti - má nárok na mzdu za odpracovanú zmenu alebo jej časť. Nárok na náhradu príjmu má od druhého dňa do tretieho dňa vo výške 25 % jeho denného vymeriavacieho základu, od

štvrtého dňa do desiateho dňa vo výške 55 % jeho denného vymeriavacieho základu, teda za deväť dní, nie desať dní.

Ak však idete k lekárovi po odpracovaní celej zmeny a lekár vystaví potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti od ďalšieho dňa, zamestnanec má nárok na náhradu príjmu za



desať dní od vzniku jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (za prvé tri dni 25 %...)

Zamestnanec má od jedenásteho dňa nárok na nemocenské v súlade so Zákomom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

*Mgr. Alexandra Mičietová, právnička
Metodického pracoviska OZ KOVO Prešov*

BOZP - POSUDZOVANIE ZDRAVOTNÉHO RIZIKA



Novela z 19. októbra 2017, ktorým sa mení a dopĺňa Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, upravuje povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní zdravotného dohľadu pre zamestnancov.

Do zákona sa touto novelou dostala aj veľmi dôležitá kompetencia zástupcov zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V zmysle §30 (povinnosti pri ochrane zdravia pri práci) uvedeného zákona je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia (fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia) a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou.

Zamestnávateľ pritom zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika.

Posúdenie zdravotného rizika na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu, zaradenú do druhej kategórie, sa realizuje najmenej raz za 18 mesiacov. Na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu v tretej alebo štvrtjej kategórii, najmenej raz za rok.

Následne - po posúdení zdravotného rizika z expo-

zície faktorom práce a pracovného prostredia - je zamestnávateľ povinný vypracovať písomný posudok o riziku, ak pracovná zdravotná služba zistila takú zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika. V prípade, ak pracovná zdravotná služba nezistila zmenu pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika, zabezpečí zamestnávateľ vypracovanie písomného záznamu o posúdení rizika.

Novou povinnosťou zamestnávateľa je poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov!

Zástupcovia zamestnancov teda majú, v zmysle uvedeného zákona, právo na kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika a teda môžu vidieť posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, kategorizáciu prác z hľadiska zdravotného rizika, ako aj opatrenia, ktoré zamestnávateľ vykoná, aby znížil expozíciu zamestnancov faktorom práce a pracovného prostredia.

Rovnako zamestnávateľom vznikla povinnosť oznámiť každoročne, do 15. januára - v elektronickej podobe - príslušnému orgánu verejného zdravotníctva údaje týkajúce sa zamestnancov, vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka, a tieto údaje poskytnúť aj zástupcom zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov budú mať teda prehľad nielen o zamestnancoch, vykonávajúcich prácu zaradenú do tretej alebo štvrtjej kategórie rizika, ale aj o tých, ktorí sú zaradení do druhej kategórie, v ktorej sa, najmä v poslednom období, vyskytuje najväčší počet chorôb z povolania.

*Ing. Timea Szaboová, vedúca Úseku ZIBP
a vzdelávania OZ KOVO*

EÚ ZAOSTRUJE NA KARCIOGÉNY NA PRACOVISKÁCH

Koncom septembra sa Európska komisia, vlády členských krajín Európskej únie (EÚ), zamestnávateľa a príslušné odborové zväzy uzniesli - v rámci spoločnej konferencie BOZP, organizovanej rakúskym predsedsťvom vo Viedni - rozšíriť svoju spoluprácu v boji proti rakovine, súvisiacej s prácou. Iniciatíva, zameraná na zdieľanie pracovných postupov, ktoré bránia vystaveniu sa karcinogénom na pracovisku, vznikla v máji 2016 v Amsterdame na pôde Európskej odborovej konfederácie /ETUC/, v spolupráci so zamestnávateľmi /Business Europe/, Európskou komisiou, Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a dvoma krajinami EÚ (Holandsko a Rakúsko).

Práca na „Pláne o karcinogénoch“ sa v súčasnosti predlžuje až do finskeho predsedníctva EÚ v roku 2019 a umožní zástupcom odborov, inšpektorátov práce, podnikom, odborníkom v oblasti BOZP a ďalším aktérom i spoločnostiam v celej Európe pokračovať vo výmene dobrých bezpečnostných postupov v rámci prevencie - ako napr. nahradiť škodlivé látky, zaviesť nové limity expozície a zabrániť tak potenciálnemu vzniku rakoviny z tejto rizikovej práce.

Táto iniciatíva je potrebná aj na doplnenie prebiehajúcej revízie smernice o karcinogénoch a mutagénoch a prijatia záväzného limitu expozície na pracoviskách na úrovni EÚ pre najbežnejšie karcinogény na pracovisku vo všetkých členských štátoch EÚ. Smernica bola zmenená a doplnená v roku 2017, s cieľom zaviesť nové limity pre inhalačné vystavenie 11-ich nových karcinogénov. Druhá a tretia revízia aktuálne prebiehajú a mohli by viesť k prijatiu limitných hodnôt pre ďalšiu šaržu 6. a 5. karcinogénov.

Každoročne v Európskej únii zomiera viac ako 100 000 ľudí v dôsledku vystavenia sa účinkom látok, spôsobujúcich rakovinu. Najčastejšie ide napríklad o vystavenie sa emisiám výfuko-



vých plynov naftových motorov, ktoré priamo vplyvajú na viac ako 3,6 milióna zamestnancov v EÚ.

Prípadné prijatie nových limitov by mohlo pomôcť vyhnúť sa zbytočným 230 000 úmrtiam, spôsobených rizikovou prácou s vyústením do smrteľných rakovinových ochorení.

*Mgr. Peter Rampašek, špecialista BOZP
Metod. pracoviska OZ KOVO Bratislava*

PRIBÚDA INVALIDNÝCH DŮCHODCOV

Starobných dôchodcov začína pribúdať pomenej. Oveľa prudšie tempo nabral v poslednom čase nárast počtu poberateľov invalidných dávok. Chorí ľudia v aktívnom veku tak nielenže musia výraznú časť príjmov vyčleniť na lieky, ale svojimi odvodmi neprispievajú ani na dôchodky z prvého piliera pre súčasných seniorov – keďže sami kvôli svojmu zdravotnému stavu odčerpávajú zo Sociálnej poisťovne financie.

Sociálna poisťovňa napríklad v auguste vyplatila takmer 1,064 milióna starobných dávok, čo je oproti máju o 316 menej. Vyplatených invalidných dávok bolo necelých 238 tisíc, no za tri mesiace ich takmer 1 600 pribudlo.

V porovnaní s januárom 2018, keď sa vyplatilo 1,066 milióna starobných dôchodkov, ich v auguste bolo menej o 2 314. Ale počet invalidných dávok od januára, keď ich dostalo asi 235 tisíc poberateľov, narástol o 2 667. Za desať rokov sa tak počet poberateľov starobných dôchodkov zvýšil o 16%, ale počet invalidných dôchodcov o 20%!

„Z našej strany sa nedá jednoznačne povedať, že dôvodom na uznanie invalidity je vzdalovanie sa penzijného veku. Pre posudkového lekára je dôležitý klinický stav klienta, ten je rozhodujúcim kritériom,“ skonštatoval hovorca Sociálnej poisťovne Peter VIŠVÁDER.

NAJČASTEJŠIE DŮVODY, pre ktoré sa invalidné dôchodky priznávajú, sú nádorové ochorenia, najmä rakovina pľúc či hrubého čreva a konečníka, ďalej choroby srdca a ciev, choroby pohybovej sústavy či poruchy výživy a látkovej premeny, napríklad cukrovka. A tie, i keď ich je čoraz viac aj v mladších vekových ročníkoch, sú preukázateľne stále väčšou hrozbou vo vyššom veku.

Varovný je aj fakt, že do invalidity ľudí čoraz častejšie privádzajú duševné choroby, pri ktorých mladší vek nie je výhodou. Argumentom pri predlžovaní vekovej hranice pre odchod do dôchodku je predovšetkým rastúca stredná dĺžka dožitia.

ŽIŤ DLHŠIE A ZDRAVÝ

No žiť „iba dlhšie“, bez dôrazu na primeranú kvalitu života, je podľa sociológa Stanislava BUCHTU kontraproduktívne, zo zdravotného aj ekonomického hľadiska. Pracujúci so zdravotnými ťažkosťami sú s postupom choroby čoraz menej ekonomicky produktívni. A ak prejdú ešte v aktívnom veku na invalidný dôchodok, stávajú sa záťažou aj pre sociálny systém.

Podľa predsedu Odborového zväzu KOVO Emila MACHYNA, je dvíhajúci sa počet invalidných dôchodcov ďalším dôvodom, pre ktorý by sa rast penzijného veku mal zabrzdiť. Aspoň na hranici 64 rokov, ktorú si odborári chcú vydobýť aj referendum. E. MACHYNA zdôrazňuje, že ľudia na Slovensku sú v porovnaní s rovesníkmi z vyspelej Európy už po päťdesiatke omnoho viac zodratí z práce. Pri zohľadnení dĺžky základného pracovného času (u nás 40 hodín týždenne, kým napríklad v Holandsku len 33 hodín), ale aj nadčasov či nočných zmien, majú Slováci, odchádzajúci



do penzie, odrobených vlastne o štyri až osem rokov viac.

RADŠEJ INVALIDNÝ AKO STAROBNÝ?

Dodáva, že mnohokrát ťažká fyzická práca, vykonávaná v strese z „plnenia noriem“, sa výrazne podpisuje na ich zdravotnom stave. „Aký zmysel má predlžovať dôchodkový vek, keď sú naši ľudia zväčša už po päťdesiatke na liekoch? A so zdravotnými obmedzeniami, jedným či viacerými, potrebujú pracovné úľavy, nemôžu robiť niektoré úkony, nočné zmeny, nadčasy. Preradení na ľahšiu prácu však zase strácajú šancu lepšie si zarobiť, čo im v budúcnosti zníži sumu dôchodku,“ uvažuje E. MACHYNA. Pripomína tiež, že poberanie invalidného dôchodku, dokonca ani pri strate pracovnej schopnosti nad 70 %, ešte nie je dôvodom celkom prestať pracovať. „Na rozdiel od predčasného starobného dôchodku, na ktorom sa robí zakazuje. Aj preto ľudia radšej volia invalidný ako predčasný dôchodok, je to pre nich ekonomicky výhodnejšie,“ porovnáva predseda OZ KOVO.



MUŽI O 7 ROKOV MENEJ AKO ŽENY

Sociálny systém by mal byť nastavený tak, aby ľuďom umožnil po skončení aktívnej práce priemerne 15 rokov prežiť na dôchodku. Podľa správy Európskej komisie, zverejenej v novembri, bola však stredná dĺžka života pri narodení v roku 2015 na Slovensku 76,7 roka, čo je stále takmer o štyri roky menej ako priemer EÚ. Slovenskí muži sa dožijú priemerne o sedem rokov menej (73,1) ako ženy (80,2). A ak je teda aktuálny odchodový vek na úrovni 62 rokov a 139 dní, priemerný slovenský muž si užije len necelých 11 rokov penzie.

Odborníci sa pritom zhodujú, že oveľa dôležitejším ukazovateľom než celková dĺžka života, je jeho dĺžka penzie, strávená v plnom zdraví. V ňom však Slovensku v rebríčku krajín EÚ patria úplne posledné priečky. Slovenskí muži sa v zdraví dožívajú 55,5 roka a za nimi sú v štatistikách už iba muži z Lotyšska. A čo sa týka slovenských žien, tie sú v európskej „dvadsaťosmičke“ na samom dne, úplne zdravé sú priemerne len 54,6 roka!

To znamená, že priemernému slovenskému mužovi zostáva po objavení sa zdravotných ťažkostí pracovať takmer sedem rokov, ženy po zjednotení vekovej hranice ešte o rok viac.

Veľké rozdiely v zdravotnom stave sú aj medzi rôznymi sociálno-ekonomickými skupinami a jednotlivými profesiami. Je rozdiel, či niekto robil pokojnú prácu v kancelárii, alebo ťažko fyzicky pracoval pri páse, v hute či v poľnohospodárstve. Úľavy by však

PRIEMERNÁ MZDA PREKROČILA TISÍC EUR

Slovenskej ekonomike sa darí, čo sa prejavilo aj na raste miezd tento rok. Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca na Slovensku dosiahla v druhom štvrtroku 1 004 eur. Medziročne tak stúpila o 6,4 %. Zdvihli sa aj platy v reálnom vyjadrení, a to o 3,5 %. Je za tým tiež nižší rast spotrebiteľských cien v porovnaní s rastom platov. Ukázali to údaje Štatistického úradu.

Rast miezd ide ruka v ruke s poklesom miery nezamestnanosti, ktorá v druhom kvartáli klesla na 6,6%. Počet ľudí bez práce sa pritom v druhom štvrtroku medziročne znížil takmer o dve pätiny. Stúpil aj počet voľných pracovných miest – a to medziročne o 21 % na vyše 24 tisíc. Najviac ľudí hľadajú v priemysle, stavebníctve a vo verejnej správe.

Priemerná mzda začala rásť už v priebehu minulého roka. A to od 3,5 % v prvom štvrtroku až do 5,2 % v poslednom štvrtroku 2017. Začiatkom tohto roka sa zvýšila dynamika na úroveň 6,4 až 6,5%, čo je najvyšší prírastok od vypuknutia finančnej krízy v roku 2009. Najviac zarábajú ľudia v odvetví finančných a poisťovacích služieb, kde priemerná mesačná mzda dosiahla úroveň 1 991 eur. Vyššie ako celoslovenský priemer bol iba Bratislavský kraj – priemerná mesačná nominálna mzda tu dosiahla výšku 1 258 eur. Najnižšie mzdy sú v oblasti ubytovacích a stravovacích služieb – len 567 eur, a tiež v oblasti umenia, zábavy a rekreácie – 757 eur. Nižšie platy sú aj v stavebníctve (715 eur) a v poľnohospodárstve (751 eur).

Platy pritom rástli v druhom štvrtroku medziročne vo všetkých krajoch Slovenska. Najviac však v tých priemyselnejších, ako je Nitriansky kraj – o 9,1%, a v Žilinskom kraji – o 8,2%.

Slovenská ekonomika stúpila v druhom štvrtroku medziročne o 4,2%. Rast ťahali hlavne investície, ktoré medziročne vzrástli o 11 %. Prekvapujúco sa však spomalil rast spotreby domácností, ktorý klesol z 3,5 % v prvom štvrtroku na 2,2 % v tom druhom. A to aj napriek rastu miezd a zamestnanosti.

TASR

podľa sociológov mali mať aj niektoré povolania, vyžadujúce duševnú činnosť a prinášajúce stres, pri ktorých treba byť v kontakte s ľuďmi, okamžite sa rozhodovať, nieť zodpovednosť za životy či majetok. Dôkazom toho je, že aj psychické poruchy sa už prepracovali medzi najčastejšie diagnózy indikujúce invalidný dôchodok.

PREVENCIA JE ZÁKLAD

Sociológ tiež odporúča podporiť zdravotnú prevenciu, podľa neho by mala byť preventívna starostlivosť o zamestnanca aj v zámjame samotných firiem. Podľa správy Európskej komisie vynakladá Slovensko na zdravotníctvo menej ako väčšina členov únie.

V roku 2015 sa na zdravotnú starostlivosť v SR vynaložilo 1 538 eur na obyvateľa (6,9 percenta HDP), pričom priemer v EÚ pritom predstavoval 2 797 eur (9,9 percenta HDP). Z verejných prostriedkov sa financuje približne 80 percent výdavkov na zdravotnú starostlivosť, čo sa blíži priemeru EÚ.

red., e-trend

25 ROKOV OZ KOVO – súťazte s nami!

V tomto roku si Odborový zväz KOVO pripomína 25. výročie svojho vzniku.

V kováckych Prioritách sme preto pre vás pripravili súťažný kvíz o zaujímavé ceny. Až do decembra 2018 budú v každom z vydaní zverejnené súťažné otázky, súvisiace so vznikom či pôsobením Odborového zväzu KOVO.

Vašou úlohou je - najneskôr do 25. dňa nasledujúceho mesiaca - poslať na naše otázky správne odpovede, a to prostredníctvom sms správy, e-mailu alebo písomne na adresu našej redakcie. Každý mesiac potom vyžrebujeme jedného víťarca, ktorý od nás dostane tričko s logom 25 rokov OZ KOVO a spomienkový predmet. **Všetci**



účastníci, ktorí správne odpovedia na naše otázky, budú zároveň zaradení do záverečného žrebovania o hodnotné ceny. Toto žrebovanie sa uskutoční koncom decembra za prítomnosti podpredsedníčky Rady OZ KOVO

Moniky BENEDEKOVEJ, ktorá našu súťaž zastrešuje.

O ČO SÚŤAŽÍME?

1. cena - kvalitný tablet;
2. cena – 1TB externý disk;
3. cena - 2200 mAh power banka (externá nabíjačka na mobility, tablety či PC).

Ak sa teda chcete zapojiť do našej súťaže, píšete na adresu: **Redakcia Prio-**

rity, ČSA 25, 974 05 Banská Bystrica;
e-mailujte na: **fakova@ozkovo.sk**
a sms-kujte na mobilné číslo: **0911 394 318**
Nezabudnite na vaše meno, adresu či kontakt, na ktorom vás zastihneme!

ODPOVEĎ NA 6. SÚŤAŽNÚ OTÁZKU:

V šiestom kole našej súťaže sme sa pýtali, či viete, aká je hlavná kompetencia odborov?

Mnohí z vás priam odčitovali ustanovenia Zákonníka práce - za vašu snahu naozaj úprimne ďakujeme. Pre zaradenie do žrebovania nám úplne stačilo napísať: Hlavnou kompetenciou je **kollektívne vyjednávanie lepších mzdových a pracovných podmienok pre zamestnancov**. Ale, samozrejme, vážime si všetky vaše odpovede a ďakujeme za ne.

Tričko s logom 25. výročia OZ KOVO a spomienkové pero získava **p. Anna CENKYOVÁ z Košíc - srdečne blahoželáme!** Nášho víťarca spolu s ostatnými autormi správnych odpovedí zároveň zaraďujeme do záverečného - decembrového žrebovania o vyššie uvedené hodnotné ceny.

7. SÚŤAŽNÁ OTÁZKA: Viete, koľko členov tvorí predsedníctvo Rady OZ KOVO?

Tešíme sa na vaše odpovede a držíme palce!

Křížovky s úsmevom

Pomôcky: ajaja, epidot, ichor, otona, TVA	znevážia, zhanobia	3. časť tajničky	malá osa	usádzal sa	medzinárodný umelecký jazyk	pláta (hovor.)	Pán v strednom veku sa veľmi ponáhľa na vlak a v tom šliape dedkovi na nohu. Po chvíli si uvedomí, čo spravil a vráti sa späť, aby sa dedkovi ospravedlnil. Keď chce začať, dedko ho preruší a hovorí: - Nemusíte sa ospravedlňovať, ... (Dokončenie tvorí tajničku křížovky)				
nosením opotreboval								1. časť tajničky	odroda nikelfinu	dala sa do niečoho	ostrov z atolu
sadaním sa nahromadí											
jednoklonný nerast											
Júlia (dom.)					bahníkovitý vták trojklonný nerast						
prudko myklo (zried.)						kočovník mongolský pastier okovať					
televízna spoločnosť Kanady					vykášalo šnúrovačka (zastar.)						
dvojhláska			mékal (expr.) pukanie								
umelá záhradná skalka									preložka so 7. pád. silno tiekli		
Pomôcky: LAN, arat, mider, okenit, atolon	spôsobovať nudu čaišnický učeň						televízna spol. Čítie drobizg (kniž.)				
balík (zastar.)						rímske číslo 501 túži po niečom		2. časť tajničky		potrie medom (hovor.)	
zvyšková žulová magma					pažravo domáce zvieratá						
krtko					nepodľahnem zenový budhizmus						
slovesná predpona			zlákame ale, avšak								
menší lán (expr.)							životný príbeh				
trváca rastlina							využíva pre seba, koristí				

NA ZASMIATIE ...

Preklepy zo školských lavíc...

Mačiatko sa zhúlilo do kľbka.

Vyvreším ti budúcnosť.

Rýchlovravná kanvica.

V delíriu videl biele mnišky.

Zápalková kravička.

Takmer som si oči vymočil.

Húliaci strojček.

Obyčajný smrdelník.

Solárny medveď.

Prd sebazáchovy.

Tanečný perkelt.

Červená kakulka.

Sloník cudzích slov.

Maslový vrah.

Siamské dojičky.

Obliekol si kruľasy.

Rádio s buzíkom.

Počítačový vítrus

Na hlave mal plynovú mačku.