



Vo Varíne hrozil štrajk

– str. 3

KOVO ukončilo regionálne

protesty v Bratislave – str. 2-3

Nobelova cena rozbíja

mýtus o min. mzde – str. 5

CITÁT Mesiaca

„Aby ste napredovali, najskôr musíte začať. Aby ste začali, najskôr si veľkú úlohu rozdelte na menšie úlohy, a dokončíte ich jednu po druhej.“

Mark Twain, americký spisovateľ a satirik

KOZ SR s návrhom pri zdražovaní energií



V pondelok, 25. októbra 2021, sa na zasadnutí tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady) venovali prítomní aj problematike zdražovania energií. Vyjadřili nespokojnosť s tým, ako vláda rieši – resp. nerieši zdražovanie energií a žiadali rýchle prijatie takých krátkodobých opatrení, ktoré vo významnej miere zmiernia dôsledky rastúcich cien. Zároveň predniesli aj svoje návrhy, ako by sa dal negatívny vplyv zdražovania na ľudí či firmy zmierniť.



KOZ SR chce zvýšiť dávku v hmotnej núdzi

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR napríklad navrhuje zvýšiť dávku v hmotnej núdzi. Vo svojom stanovisku pritom poukazuje nielen na zdražovanie energií, ale aj na infláciu ako takú. Okrem iného navrhuje napríklad zvýšenie dávky v hmotnej núdzi, zvýšenie nezdaniteľnej časti dane na takú úroveň, pri ktorej prí prízkoprijímavé osoby neplatia daň vôbec či zaviesť špeciálnu tarifu pre ohrozených energetickou chudobou.

Viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, zdôraznila, že kým vo viac než 20-ich krajinách Európskej únie už fungujú nejaké opatrenia na zmiernenie dosahu zdražovania energií alebo sa aktuálne zavádzajú, na Slovensku sa k tomu ešte len otvára diskusia. Takisto sa zástupcom zamestnancov nepáči, že na stôl dali návrhy opatrení sociálni partneri, a nie vláda.

Pokračovanie na 2. strane.

Protest na podporu platov vo verejnej správe

Pred Úradom vlády SR v Bratislave sa v stredu, 27. októbra, uskutočnilo odborárske protestné zhromaždenie, organizované Konfederáciou odborových zväzov (KOZ) SR, ako podpora kolektívneho vyjednávania odvetvovej kolektívnej zmluvy vo verejnej a štátnej službe s cieľom zvýšiť zamestnancom v tomto sektore ich mzdy a zachovať doterajšie benefity. Akcie sa zúčastnili stovky odborárov z výrobných i nevýrobných zväzov.

Popoludňajšie zhromaždenie odborárov, medzi ktorými nechýbali ani kováci v modrobielych vestách, sprevádzalo zástupcov odborov z KOZ SR na 2. kole vyjednávania Kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu na rok 2022. Bohužiaľ, ani na tomto stretnutí so svojimi požiadavkami neuspeli, rokovania by však mali pokračovať.

Zatiaľ sa nedohodli

Viceprezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ po stretnutí skonštatovala: „Záver z dnešného rokovania sú také, že by sme mali pokračovať v rokovaní s tým, že sa otvára možnosť zo strany vlády v rámci rozpočtu zatiaľ nefixovaných prostriedkov vo výške 500 miliónov eur, ktoré by mohli byť – či už plne, alebo sčasti – použité na valorizáciu platov,“ povedala.

Tieto peniaze však minister financií Igor MATOVIČ podmienil prijatím troch ústavných zákonov z dielne jeho rezortu. Ide o dlhový brzdu, výdavkové stropy a dôchodkový reformu.

Štátny tajomník Ministerstva financií SR Marcel KLIMEK po stretnutí zdôraznil, že druhé kolo kolektívneho vyjednávania prinieslo priblíženie sa pozícií oboch strán. „V kľúčovej otázke zástupcovia vlády ako zamestnávateľa prezentovali návrh na valorizáciu platov vytvorením 504



miliónovej rezervy v rozpočte,“ uviedol. Obe strany sa podľa neho dohodli, že rozhodnutie o ďalších benefitoch bude až po dohode o valorizácii platov.

Vedúci Úradu vlády SR Július JAKAB dodal, že si vláda váži prácu učiteľov, zdravotníkov, hasičov a ostatných zamestnancov štátu a ocení snahu ministra financií nájsť dodatočné zdroje na zvýšenie ich platov. Zároveň však vyzval všetkých koalíčných partnerov na podporu troch ústavných zákonov z dielne ministerstva financií tak, aby sa mohlo pristúpiť k zvýšeniu platov učiteľov, zdravotníkov a iných zamestnancov štátu.

Pokračovanie na 2. strane.

Kováči ukončili sériu protestov pred parlamentom

V polovici septembra začali zástupcovia Odborového zväzu KOVO sériu regionálnych protestov, ktorými chceli poukazať na znižovanie životnej úrovne Slovákov, ich neadekvátne mzdové ohodnotenie, viaceré, narýchlo a bez pripomienok prijímané legislatívne zmeny v neprospech pracujúcich i dôchodcov i na prudké zdražovanie potravín, energií a palív, stúpajúcu infláciu a prepád kúpyschopnosti obyvateľstva.

Po prerušovanom blokovaní cestných priechodov pre chodcov v Košiciach (17.9.) a v Poprade (22.9.) – o ktorých sme v septembri informovali aj na stránkach nášho mesačníka – pokračovali kováci v týchto aktivitách aj v Žiline (6.10.), v Banskej Bystrici (13.10.), v Nitre (20.10.) a nakoniec i v Bratislave (27.10.) pred budovou Národnej rady SR.

Ako zaznelo na všetkých týchto protestoch, požiadavka kovákov a zamestnancov v segmentoch, ktorých zastupujú, je jasná: Žiadajú napojiť príplatky pre zamestnancov za nočnú prácu a prácu v sobotu opäť na minimálnu mzdu. Požadujú tiež vytvoriť podmienky pre kolektívne vyjednanie na podnikovej a odvetvovej úrovni a obnoviť možnosť rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Žiadajú aj zachovanie dôchodkového stropu, zastavenie prepadu životnej úrovne a zvyšovanie miezd, vrátane minimálnej mzdy, a to podľa výpočtu z predošlého Zákona o minimálnej mzde, ktorý počítal s jej úrovňou vo výške 60% priemernej me-



sačnej nominálnej mzdy v Národnom hospodárstve SR pred dvoch rokov – teda tak, ako to vo svojej smernici odporúča členským štátom Európska komisia.

Pokračovanie na 3. strane.

KOZ SR s návrhom pri zdražovaní energií

Pokračovanie
z 1. strany.



Zamestnávateľa za nižšie poplatky

Naopak, zamestnávateľa kladú dôraz na negatívny vplyv zdražovania energií na podnikateľský sektor, najmä na priemysel a zdravotníctvo. Požadujú okamžité zníženie poplatkov, spojených s distribúciou energie a plynu aspoň na úroveň okolitých krajín Európskej únie (EÚ), čo by mohlo byť hradené z Envirofóndu. Takisto navrhujú dočasne zrušiť alebo znížiť daň z pridanej hodnoty (DPH) na energie a znížiť poplatky v rámci regulovaných cien distribúcie či spotrebné dane na palivá. Tieto opatrenia a viaceré ďalších vymenovala v stanovisku Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR.

„Na porovnanie, európska legislatíva hovorí, že takáto kompenzácia môže byť až do výšky 75 %, na Slovensku to legislatíva umožňuje do výšky 7,5 %,“ ilustroval prezident Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) Miroslav KIRALVARGA. Kompenzácia v tomto roku by podľa neho mala byť na úrovni 2 %. Na rokovani však od štátu dostali odpoveď, že vyššia kompenzácia sa už tento rok dosiahnuť nedá, pretože si to vyžaduje zmenu zákonov.

Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS) kritizuje, že vláda nemyslí na to, že aj obciam sa zvýšia výdavky. „My sme požadovali, aby sa vláda zaujímala aj o samosprávy,“ povedal po rokovaní podpredseda ZMOS Radomír BRTÁŇ. Narážal tak na zvýšené výdavky samospráv v súvislosti s drahšími energiami najmä pre energeticky veľmi náročné verejné osvetlenie, ale aj pre električkové či trolejbusové vedenie v mestách, v ktorých fungujú.

Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (APZD) zase pripomenula, že vývoj cien energií bude zrejme závisieť od toho, aká bude tohtoročná zima. Na zmierňovanie zdražovania energií navrhuje dodržiavať povinné zákonné limity, určené na prerozdelenie príjmov z predaja emisných povoleniek zo zdrojov Envirofóndu a zároveň energeticky náročným podnikom kompenzovať nárast cien energií práve z týchto peňazí. Navrhli tiež zvážiť zmenu súčasného slovenského modelu platieb za elektrickú energiu. Generálny sekretár Andrej LASZ však dodal, že s väčšou kompenzáciou z Envirofóndu sa nepočíta ani budúci rok. Poznamenal, že jediné reálne stanovisko od štátu dostali sociálni partneri k tarife za prevádzkovanie systému (TPS), ktorá už od nového roka zrejme nebude rovnaká pre všetkých, ale veľkí odberatelia elektrickej energie by mali platiť nižšiu sadzbu, keďže sa tarifa odstupňuje podľa spotreby.

Zdroj: TASR, spracované redakciou

Protest na podporu platov vo verejnej správe

Pokračovanie
z 1. strany.



„Na proteste nechýbali ani kováči a okrem vedenia KOZ SR vystúpil aj ich predseda, E. Machyna.“

Rast platov o 13 %

Pripomeňme, že odborári žiadajú zachovanie všetkých aktuálnych benefitov a rast platov o 13 %, no vláda so zvyšovaním platov - vzhľadom na napätý rozpočet - neráta. KOZ SR predložila vláde návrh kolektívnej zmluvy ešte v júli.

Podľa viceprezidentky M. UHLEROVEJ je požiadavka na zvýšenie miezd o 13 % podložená tým, že práve o toto percento sa prepadli tabuľkové platy v najnižšej triede oproti minimálnej mzde. Ďalším argumentom je predpokladaný rast nominálnych miezd na Slovensku, mimoriadny rast cien, stúpajúca inflácia, ale aj vlnajšie nulové zvýšenie platov. Požiadavka na zvýšenie platov sa týka približne 350 tisíc ľudí.

Zástupcovia zamestnancov zároveň od zákonodarcov žiadajú takú legislatívu, ktorá by platy ľudí, žijúcich a pracujúcich na Slovensku, aspoň priblížila európskemu platovému priemeru. Z porovnania vyplýva, že kým európsky platový priemer sa pohybuje na úrovni asi 2 990 eur me-

sačne v hrubom, ten slovenský – 1 133 eur - výrazne zostáva. Prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO, zdôrazňuje: „Ak vláda našla prostriedky na platy poslancov, sudcov, prokurátorov, tak si myslím, že vláda má povinnosť nájsť peniaze aj na valorizáciu platov zamestnancov.“

Odborári nevyklučujú ďalšie protesty

Aký bude ďalší postup zo strany KOZ SR ešte nie je známe. Jednou z možností je využitie sprostredkovateľa pri ďalšom rokovaní v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní. Druhou možnosťou je čakať na termín ďalšieho kola vyjednávaní, ktoré by mohlo - podľa viceprezidentky KOZ - byť o dva až tri týždne.

V súvislosti s protestným zhromaždením M. UHLEROVÁ nevyklučila ani ďalšie nátlakové akcie.

A.Fáková, Sita
Foto: M.Hajnoš, J.Šlauka

Vo Varíne už hrozil štrajk, nakoniec sa dohodli

Neúspešné kolektívne vyjednávanie o navýšení miezd – dokonca aj pred sprostredkovateľom, vyhlásenie štrajkovej pohotovosti a hlasovanie zamestnancov o zastavení práce a vstupe do ostrého štrajku. Tým všetkým bola poznačená vyše pol roka trvajúca situácia v spoločnosti DOLVAP s.r.o. Varín v Žilinskom regióne. K dohode došlo doslova „v hodine dvanásť“, kedy sa po medializácii celého diania a zverejnení informácií o pripravovanom štrajku rozhodlo vedenie vápenárskej spoločnosti predsa len reflektovať na požiadavky zamestnancov a výraznejšie im navýšiť mzdy.

Spoločnosť Dolvap, s.r.o. Varín patrí medzi najväčšie vápenky na Slovensku. Produkuje výrobky z vápna, vápenca a dolomitu a vyrába vápno, omietkové a betónové zmesi či kamenivo pre hutnícky, sklársky i stavebný priemysel. O objednávky nemá núdzu a vyše 290 zamestnancov tu preto pracuje v nepretržitej prevádzke. Ich priemerná mzda je cca 1.120 eur brutto (zarátaní sú aj THP zamestnanci). Väčšina zamestnancov (takmer 70%) je zaradená do robotníckej kategórie, čo znamená, že ich hrubý mesačný príjem nedosahuje ani 800 eur (vrátane príplatkov v neštandardných pracovných podmienkach - rizikové príplatky za prašnosť a hlučnosť na pracovisku, práca v noci, vo sviatky a cez víkend).

Spor pre vyššie mzdy

Aj preto Základná organizácia OZ KOVO DOLVAP – ako zástupca zamestnancov - predložila vedeniu 10. mája tohto roku návrh novej podnikovej kolektívnej zmluvy (pôvodná končila 31.5.2021) s tým, že v nej požadujú nárast tarífnych miezd všetkých zamestnancov o 120 eur mesačne. Jej účinnosť navrhovali v rozpätí od 1.6.2021 do 31.5.2022.

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO DOLVAP, Jozef BELANÍK, to komentoval takto: „Kolektívne vy-



jednávanie je vždy náročný proces, aj keď mám pocit, že v posledných rokoch začína byť ešte zložitejšie. Mzdy drvivej väčšiny zamestnancov nášho podniku nie sú – vzhľadom na náročnosť vykonávanej práce, rizikové faktory, ale aj stúpajúce životné náklady a čas, ktorý v práci trávia – dostatočné. Zaslúžili by si takéto mzdové navýšenie za to všetko, čo tejto práci obetovali a obetujú,“ uviedol odborársky predseda a dodal: „Naši zamestnanci nie sú stroje, zotrúvajúce v práci za biedne platy od rána do noci, ale ľudia, ktorí chcú slušne žiť a tráviť voľný čas so svojimi rodinami, a nie nadčasmi v práci, aby si privyrobili.“

Pokračovanie na 4. strane.

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 LENGVELOVÁ,
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 30.11.2021

Kováci ukončili sériu protestov pred parlamentom

Pokračovanie
z 1. strany.

Aktuálne bude výška minimálnej mzdy na Slovensku v roku 2022 na úrovni 646 eur pre 1.stupeň náročnosti práce, čo je len 57 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. Príplatky za prácu v neštandardných podmienkach (nočné, či práca cez víkend a vo sviatky) ostali zmrazené na tohtoročnej úrovni.

V EÚ sme na chvoste kúpyschopnosti

„Poslanci Národnej rady SR zastupujú ľudí tejto krajiny, z ktorých mnohí zarábajú najnižšie mzdy v krajinách EÚ v parite kúpnej sily. To znamená, že za svoje mzdy po zaplatení povinných platieb za bývanie, energiu či potraviny už nie sú schopní slušne žiť, len prežívajú na hranici chudoby,“ uviedol k danému člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Bratislavský a Trnavský región, Jaroslav KOPANICA. Ako ďalej dodal, priemerná mzda v krajinách Európskej únie je 2 930 eur brutto, tá slovenská - na úrovni 1.133 eur - jej zďaleka nemôže konkurovať.

Predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, ho doplnil: „Vláda nám zobrala príplatky za sobotu, za nedeľu, zrušila zastropovanie dôchodkov, znížila dôchodky, berie nám ďalšie istoty právnych vecí. Chceme to vrátiť naspäť. Aby sme mohli lepšie obhajovať ľudí a chrániť ľudí v rámci ich práce, to je náš cieľ. Vláda si musí vážiť občanov, ktorých má,“ uviedol E. MACHYNA.

Sme „policajný“ štát?

Protest v Bratislave, na prístupovej ceste k budove parlamentu, bol však predsa len o niečo iný. Okrem značnej prevahy prítomných policajtov v nepriestrelných vestách, ktorí napriek ohlásenému protestu nedovolili zhromaždeným kovákovi opustiť chodník a blokať cestný príchod či nedajbože prízjazd k parlamentu, boli títo až miestami premotivovaní a doslova nekompromisní. Svoje by o tom vedel povedať člen predsedníctva, Jaroslav KOPANICA, ktorý sa chcel dostať po príchode pre chodcov na druhú stranu, k druhej skupine zhromaždených kovákov – traja policajti mu v tom však zabránili.

Po viac ako hodine skandovania sa nakoniec kováci rozišli, aby poobede podporili protestné zhromaždenie pred Úradom vlády SR, ktoré - v kontexte 2. kola kolektívneho vyjednávania vyšších kolektívnych zmlúv pre štátnu a verejnú službu - zorganizovala Konfederácia odborových zväzov SR.

Byť aktívny len na sociálnych sieťach nestačí!

Regionálne protesty kovákov, ktoré v septembri a októbri čiastočne obmedzovali dopravu na priechode pre chodcov vo vybraných mestách, trvali cca hodinu až hodinu a pol, s počtom účastníkov od 40 do 80 ľudí. Podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, to na akcii v Nitre okomentovala: „Toto nie je o počte, ale o počíne – malo by to byť také svetielko - alarm pre ľudí, že netreba iba sedieť a čakať, že tu niekto namiesto nás niečo vybaví a zmení, ale že sa treba postaviť a priložiť ruku k dielu.“

Svojim vyjadrením ju podporil aj predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA: „Nestačí vypisovať na sociálnych sieťach a všetko len kritizovať. Treba sa postaviť a ukázať, že nám nie je jedno, čo sa v tejto krajine robí! Musí nás byť vidieť a počuť, aby kompetentní vedeli, že nám nemôžu stále len niečo brať, že všetko budú znižovať len zamestnanci, skrátka že nemôžu jednať o nás bez nás!“

Na margo účasti niektorých zástupcov politických strán na viacerých protestoch podpredsedníčka OZ KOVO, M.BENEDEKOVÁ, uviedla: „Je to verejný protest a verejnosť ho môže svojou účasťou podporiť. Ja to beriem tak, že prišli a podporili nás, ale určite tam nie je žiadne spojivko, my sme nadstraniční,“ skonštatovala.

Aj keď sa medzi čakajúcimi vodičmi v každom meste, kde sa blokovala cestná doprava, našlo pár nespokojencov, väčšina protesty kovákov trpezlivo akceptovala, časť z nich protestujúcim dokonca vyjadrila podporu či poďakovanie.

Poďakovanie však patrí všetkým kovákovi, zamestnancom, dôchodcom či verejnosti, ktorí sa týchto aktivít osobne zúčastnili, pretože tak podporili samých seba - svoje práva a požiadavky.

Text: Anita Fáková, Foto: A.Fáková, J.Šlauka



● Brífing s predsedom E.Machynom a členom predsedníctva J.Šlaukom z OZ KOVO a prezidentom KOZ SR, M.Magdoškom.



Košice, 17.9.2021



Poprad, 22.9.2021



Banská Bystrica, 13.10.2021



Nitra, 20.10.2021



Žilina, 6.10.2021



Bratislava, 27.10.2021



Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Rýchly štart v Minebei

Pol roka po oficiálnom zaregistrovaní a oznámení vzniku novej základnej organizácie OZ KOVO v spoločnosti Minebea Slovakia s.r.o. v košickom priemyselnom parku, sa aj napriek ťažkým začiatkom rozbehlo kolektívne vyjednávanie ich prvej kolektívnej zmluvy.



Spoločnosť Minebea Slovakia sa po úspešnom pôsobení v Bratislave pred časom presťahovala do Košíc. Zaoberá sa vývojom a výrobou pohonných systémov, elektronicky komutovaných motorov BLDC a inovatívnych pohonných technológií, senzorov a komponentov, predovšetkým pre automobilový priemysel. Košická Minebea je najnovším závodom a výskumno-vývojovým strediskom koncernu MinebeaMitsumi v Európe.

V snahe zlepšiť svoje mzdové a pracovné podmienky v tejto dynamicky sa rozvíjajúcej modernej spoločnosti s cca 600 zamestnancami sa časť z nich rozhodla – v spolupráci s Metodickým pracoviskom OZ KOVO v Prešove a členom predsedníctva OZ KOVO Jánom ŠLAUKOM – založiť si odborovú organizáciu a jej pôsobením a kolektívnym vyjednávaním sa stať súčasťou tvorby pracovných podmienok zamestnancov s garanciou dodržiavania a kontroly sľúbených a dohodnutých podmienok.



Aj preto sa Výbor Základnej organizácie OZ KOVO Minebea Slovakia, na čele s predsedníčkou Mirkou KILIKOVOU, snažili do návrhu svojej prvej kolektívnej zmluvy zahrnúť najčastejšie požiadavky zamestnancov, akými sú mzdový rast, rozšírenie zamestnaneckých benefitov, zlepšenie stravovania či spolurozhodovanie pri čerpaní sociálneho fondu, ale aj nastavenie jasných a predvídateľných kritérií v odmeňovaní, ktoré zamestnanci vedú ovplyvňovať svojím prístupom k požiadavkám firmy, ku kvalite a produktivite práce.

Predsedníčka Mirka KILIKOVÁ k danému uviedla: „Keďže v dnešnej, rýchlej dobe každý zamestnanec potrebuje mať aj ekonomickú a právnu ochranu, rozhodli sme sa našu základnú organizáciu založiť práve prostredníctvom OZ KOVO, ktorá má na Slovensku najdlhšiu pôsobnosť a najväčšie skúsenosti. Veríme, že nám budú v každej situácii nápomocní.“

Nakoľko sa kolektívne vyjednávanie na podnikovej úrovni v tejto spoločnosti ešte len rozbieha, veríme, že uspokojivú dohodu so zamestnávateľom napokon nájdu a v dohľadnej dobe tak podpíšu aj svoju prvú podnikovú kolektívnu zmluvu.

J.Šlauka, M.Kiliková, red.upravené

Očami podpredsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ

Aby bola transformácia priemyslu naozaj spravodlivá



Bezuhlíkové hospodárstvo sa po prijatí Zelenej dohody stalo top témou na všetkých medzinárodných aj národných fórach. Keď Európska komisia nedávno prijala dokument „Fit for 55“, teda „Pripravení na 55“, mnohí zapochybovali: Naozaj sme pripravení na tento ambiciózný cieľ? Transformácia priemyslu, ktorá má byť odpoveďou na globálnu klimatickú krízu, dostala prívlastok „JUST“, teda spravodlivá. Odbory tak stoja pred náročnou úlohou, a to zabezpečiť, aby už prebiehajúca transformácia priemyslu bola spravodlivá aj pre zamestnancov. Čo to vo výsledku znamená?

Pre zamestnancov - v tom lepšom prípade - udržanie zamestnanosti, a v tom horšom plynulý presun zamestnancov trebárs aj do iného odvetvia. Dekarbonizácia najviac postihne ťažobný, hutnícky, automobilový priemysel a dopravu alebo mobilitu. Naším spoločným cieľom by malo byť udržateľné hospodárstvo, garantujúce zamestnancom dostatok pracovných príležitostí. Tak, aby nikto nezostal bokom. Spravodlivá transformácia znamená, že bude rešpektovať aj sociálny rozmer, že bude inkluzívna. To si bude vyžadovať kooperáciu nielen odborov, ale aj zamestnávateľov, štátu a akademickej obce. **Vytvoriť verejné politiky, ktoré nebudú zohľadňovať len potreby a ciele biznisu, ale budú brať zreteľ aj na sociálne dopady transformácie, si vyžaduje viesť vyvážený sociálny**

dialóg, nielen formálne predstierať, že sa navzájom počúvame. Sociálny dialóg bude nevyhnutnou a esenciálnou časťou tohto prechodu, lepšie povedané, mal by byť. V slovenských pomeroch sa však sociálny dialóg veľmi nenosí. Každá skupina lobuje za svoje individuálne záujmy u tých, ktorí majú moc veci meniť.

Prepojiť tieto záujmy pre verejné blaho sa nám akosi dlhodobo neďarí. Táto neschopnosť dialógu nás môže stať veľa. Môže spôsobiť, že transformácia nebude spravodlivá a niekto predsa len bokom ostane. A budú to zamestnanci.

Transformácia či prechod prináša výzvy, ale aj príležitosti, zároveň sa určite neobíde bez bolestnejších okamihov v podobe zániku niektorých pracovných miest. Ak však zareagujeme dostatočne včas a správne nastavíme transformačné procesy, môžu aj zamestnanci z transformácie vyťažiť maximum. Od zamestnancov však bude nadsádzajúca doba vyžadovať aktívny prístup v podobe ďalšieho vzdelávania, často úplnej kvalifikácie, celoživotného vzdelávania, získavania nových zručností a vedomostí. Bez tohto svojho vkladu zamestnanci na budúcom trhu práce len ťažko uspejú. (Blíže k tejto téme v článku Spravodlivá transformácia ... na str. 5)

#JUST TRANSITION #Nič o nás bez nás!
Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Vo Varíne už hrozil štrajk, nakoniec sa dohodli

Pokračovanie z 2. strany.

Protinávrh zamestnávateľa neponúkal žiadne mzdové navýšenie, neskôr pripustili mzdový nárast o cca 2 %, po pol roku - v závere rokovaní - o cca 5%.

V rámci kolektívneho vyjednávanía sa zástupcovia zamestnancov i zamestnávateľa stretli celkom 6-krát. Bez úspechu.

Po poslednom stretnutí – 24. júna 2021 – došlo k vyhláseniu sporu v kolektívnom vyjednávaní a po vzájomnej dohode obidvoch sociálnych partnerov bola na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR odoslaná žiadosť o pridelenie sprostredkovateľa.

Sprostredkovateľ nepomohol

Zhruba o mesiac, 21. júla, sa uskutočnilo stretnutie pred prideleným sprostredkovateľom, ktorý – po vypočítaní si obidvoch strán a vyhodnotení situácie - poslal sociálnym partnerom kompromisné návrhy riešenia ich sporu. V nich navrhol navýšenie mesačných tarifných miezd zamestnancov o 72 eur s účinnosťou od 1. augusta 2021. Odborári by navýšenie v tejto podobe uvítali, ale so spätnou, dvojmesačnou platnosťou – teda od 1. 6. 2021- tak, ako mala pôvodne začať platiť nová kolektívna zmluva.

Druhý návrh sprostredkovateľa – navýšenie miezd o 7% - zas oslovil zamestnávateľa. Ale odbory s ním nesúhlasili.

Vzhľadom na pretrvávajúce rozdielne stanoviská oboch sociálnych partnerov sa tak konanie pred sprostredkovateľom skončilo 30. augusta 2021 ako neúspešné.

Následne - na prelome septembra a októbra – iniciovali zástupcovia zamestnancov ešte dve spoločné stretnutia so zamestnávateľom, v snahe predsa len nájsť kompromis. Opäť bez úspechu.

Štrajk na spadnutie

Preto sa členovia Základnej organizácie OZ KOVO DOLVAP rozhodli 7.októbra 2021 vyhlásiť v podniku štrajkovú pohotovosť a následne začali s prípravou an-

kety, v ktorej sa mali zamestnanci vyjadriť, či sú ochotní vstúpiť do ostrého štrajku. O tomto rozhodnutí, odobrenom členskou základňou, informovali aj vedenie firmy a prostredníctvom médií aj verejnosť.

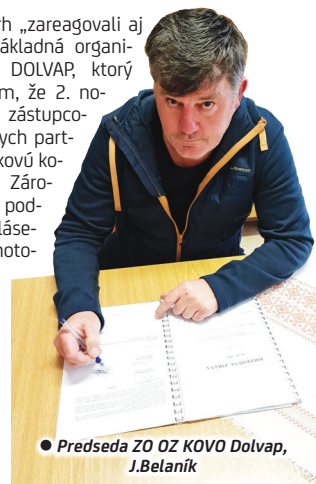
Dohodli sa

Reakcia zamestnávateľa prišla o niekoľko dní s tým, že vedenie spoločnosti prijalo 19.októbra „jednostranné rozhodnutie o zvýšení základných miezd v každej platovej triede o 3,5 % a súčasne aj o sumu 30 eur so spätnou účinnosťou od 1. júna 2021.“ Informoval o tom konateľ spoločnosti Jaromír JANČÁŘÍK. Ďalej vo svojom vyhlásení pre regionálne noviny uviedol: „To zodpovedá návrhu nezávislého sprostredkovateľa na zvýšenie základných miezd o 7 % s tým, že sme zohľadnili aj požiadavku základnej organizácie OZ KOVO na zvyšovanie miezd fixnou čiastkou. Uvedené predstavuje navýšenie celkových mesačných miezd robotníckych profesií o 5 %.“ Zamestnanci by si tak mali v prepočte prilepiť o cca 100 eur mesačne.

Na tento návrh „zareagovali aj zamestnanci a Základná organizácia OZ KOVO DOLVAP, ktorý návrh prijali s tým, že 2. novembra podpíšu zástupcovia oboch sociálnych partnerov novú podnikovú kolektívnu zmluvu. Zároveň v tento deň v podniku skončí aj vyhlásená štrajková pohotovosť.“

Text: Anita Fáková

Foto: ZO OZ KOVO DOLVAP, dolvap.sk



● Predseda ZO OZ KOVO Dolvap, J.Belaník

IndustriAll Europe prichádza s novou kampaňou, súvisiacou s Európskym zeleným dohovorom

Spravodlivá transformácia: „NIČ O NÁS, BEZ NÁS!“

JUST TRANSITION NIČ O NÁS,
BEZ NÁS!

Na dosiahnutie spravodlivého prechodu je potrebný hlas zamestnancov

IndustriAll je medzinárodná platforma, združujúca odborové zväzy v priemysle z celej Európy. Jej členom je aj Odborový zväz KOVO. IndustriAll má za cieľ upozorňovať a pripomienkovať legislatívne návrhy zákonov a usmernenia z pohľadu zamestnancov a pri zachovaní ich ochrany.

Vo verejnosti pred časom asi najviac zarezovala participácia IndustriAll na aktivitách bruselského združenia Eurofer pod názvom „Stop China Dumping“ (Zastavme čínsky dumping). Išlo o európsky pochod oceliarov – zamestnávateľov aj odborárov - v Bruseli vo februári 2016. V novembri toho istého roka si tento pochod zorganizovali odborári z IndustriAll ešte raz, tentoraz pod svojou hlavičkou. Vlni (1. októbra 2020) organizovala IndustriAll spoločne so združením Eurofer kampaň „Oceľ potrebuje Európu, Európa potrebuje oceľ.“

Tohto roku, na prelome októbra a novembra, prichádza s novou kampaňou **Spravodlivá transformácia: „Nič o nás, bez nás!“** Kampaň súvisí s Európskym zeleným dohovorom – tzv Green deal.

Viac o cieľoch tejto kampane prezradil predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, Juraj VARGA, ktorý je aj členom sekcie Basic Metal za Slovenskú republiku:

„Priemyselné, ťažobné a energetické odborové zväzy, IndustriAll Europe a jej členské organizácie, podporujú cieľ klimatickej neutrality do roku 2050 a uznávajú, že k tomu, aby sa dosiahol tento cieľ, sú potrebné zvýšené ambície do roku 2030. IndustriAll Europe chce však upozorniť aj na svoje obavy a objasniť, že vrúcne slová o „Spravodlivej transformácii nestačia“ - na dosiahnutie sociálneho rozmeru opatrení v oblasti klímy je viac ako potrebná silná akcia. Slogan „Zelená dohoda musí byť sociálnou dohodou“ totiž potrebuje zdroje a investície, sociálny dialóg a politiky v teréne: v regiónoch a sektoroch, ktoré dnes už prechádzajú transformáciou.

Balíček „Fit for 55“, zverejnený 14. júla 2021, ktorého cieľom je implementácia globálnej Parížskej dohody o klíme, nedávneho Európskeho klimatického zákona a Európskej zelenej dohody, ešte viac urýchlí transformáciu. Tento balíček zmien sa týka mnohých našich odvetví, od ťažobného priemyslu po energetické odvetvia a energeticky náročné odvetvia. Ovplyvnené sú takmer všetky európske regióny, ale jeho vplyv nie je rovnaký a možnosti vytvárať alternatívne pracovné miesta pre pracovné miest,

ta, postihnúť týmito prechodmi, sú na európskej úrovni tiež veľmi nerovnomerné. Dosiahnutie klimatickej neutrality do roku 2050 si vyžaduje prudké zníženie emisií, ktoré začne v nadchádzajúcom desaťročí. Je však treba vykonať jasné a podrobné mapovanie dôsledkov prechodu na klimaticky neutrálne odvetvie na zamestnanosť.“



Kampaň podporujú kovári z viacerých priemyselných segmentov.

IndustriAll preto sformulovala niekoľko požiadaviek:

1. **Prímerané zdroje na Spravodlivú transformáciu**, ktorá nenechá nikoho a žiadny región bokom: Spravodlivá transformácia bude dosiahnutá iba vtedy, ak budú zachované a vytvorené kvalitné pracovné miesta, všetky regióny budú schopné prekvitať a riešiť sociálno-ekonomické nerovnosti. Európa potrebuje udržateľnú priemyselnú politiku,

ktorá využije potenciál pracovných miest pri prechode na priemysel s nulovými emisiami a zároveň zabezpečí investície na transformáciu priemyselnej základne.

2. Napriek významu priemyslu a rozsahu prebiehajúcich transformácií je stále potrebné vykonať **jasné a podrobné mapovanie dôsledkov na zamestnanosť**, spôsobené prechodom na klimaticky neutrálne odvetvia na regionálnej úrovni. Bez toho, aby sme pochopili, kde presne budú zamestnanci postihnúť, programy rekvifikácie a zvyšovania kvalifikácie nemožno prispôbiť tak, aby zabezpečovali prechody z jednej práce do druhej. Túto analýzu musia vykonať verejné orgány v koordinácii so sociálnymi partnermi.

3. **Očakávanie zmeny a sociálny dialóg pre všetkých zamestnancov**. V roku 2013 Európsky parlament navrhol Európsky právny rámec pre predvídanie a riadenie zmien - mal by sa vytvoriť tak, aby zamestnanci mali právo na spolupodhodovanie počas transformácie ich pracoviska a regiónov.

4. **Súbor nástrojov práv na zaistenie hladkého prechodu pre jednotlivých zamestnancov**. Aktívne politiky trhu práce musia riešiť naliehavosť vzdelávania a odbornej prípravy, ktorá zabezpečí rekvifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie s cieľom vybaviť zamestnancov na pracovné miesta v rámci transformujúcich sa odvetví a medzi nimi. Každý zamestnanec, bez ohľadu na zmluvu, musí mať právo na kvalitné školenie a celoživotné vzdelávanie.

5. **Spolupráca v oblasti politiky a výmena osvedčených postupov**. Spravodlivá transformácia sa uskutoční lokálne v regionálnych ekonomikách a na pracoviskách, ale je tu veľa toho, čo môže byť rámčované spoločnými politickými cieľmi a výmenou osvedčených postupov. Platforma Spravodlivá transformácia by sa mala rozšíriť tak, aby zahŕňala všetky sektory, na ktoré má vplyv Európska zelená dohoda.

J.Varga, spracované redakciou
Foto: M.Sitárová

Nobelova cena rozbíja mýtus o minimálnej mzde a jej dosahu na pracovné miesta

Tohtoročná Nobelova cena za ekonómiu ešte viac nabúrila desaťročia starý a neustále sa opakujúci mýtus, že zvýšenie minimálnej mzdy spôsobuje rušenie pracovných miest.

Cenu získali Kanadčan David CARD a americkí profesori Joshua ANGRIST a Guido IMBENS za reálny prieskum v 90. rokoch minulého storočia, ktorý empiricky preukázal, že myšlienka, opakovaná konzervatívnymi ekonómami o tom, že vyššie minimálne mzdy znamenajú menej pracovných miest, sa nezakladá na faktoch. Jedným z záverov napr. bolo, že je to aj preto, že spoločnosti sú schopné prenášať náklady na zákazníkov prostredníctvom zvyšovania cien.

CARDOV výskum o minimálnej mzde je pritom jedným z najznámejších prírodných experimentov v ekonomike. Problém takýchto experimentov je v tom, že je ťažké izolovať príčinu a následok. Napríklad, ak chceme zistiť, či ďalší rok vzdelávania zvýši príjem človeka, nemôžeme jednoducho porovnávať príjmy tých, ktorí chodili o rok dlhšie do školy s tými, ktorí tento extra rok nemali k dispozícii.

Je to preto, lebo existuje mnoho ďalších faktorov, ktoré môžu rozhodnúť o tom, či tí, ktorí študovali o rok viac, sú schopní zarábať viac peňazí. Možno sú len talentovanejší alebo usilovnejší ako tí, ktorí nemali rok školy navyše a dарило by sa im rovnako, aj keby nezostali v škole.

Tu sa na scénu dostávajú ANGRIST a IMBENS, ktorí vypracovali riešenia takýchto problémov, ktoré umožňujú ekonómom vyvodit' solídne závery o príčine a následku, aj keď nemôžu vykonávať štúdie podľa prísnych vedeckých metód. Ich hlavným výtvarom je model, ktorý použili na lepšie vypočítavanie spomínaných ekonomických problémov. Jeho hlavným prínosom bolo odstránenie zaujatosti a náhodných premenných. Pre zaujímavosť, výsledkom štúdie o dodatočnom roku vzdelania je, že každý ďalší rok v škole zvyšuje plat v priemere o 9 %.



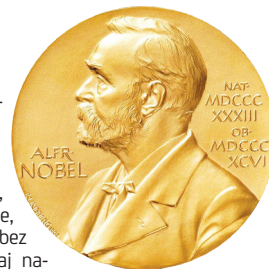
Generálna tajomníčka ITUC (Medzinárodnej konfederácie odborových zväzov) Sharan BURROW na margo tohto poznania uviedla: „Vítazi Nobelovej ceny zničili nepodloženú, no populárnu teóriu, že dôstojné minimálne mzdy neja-

kým spôsobom zapríčiniť stratu pracovných miest. Ľudia, ktorí túto mýtickú teóriu presadzovali celé desaťročia, ale aj vlády a inštitúcie, ktoré sa o ňu opierali, bez náležitých dôkazov a aj napriek dôkazom, ktoré ju vyvracali, sú zodpovední za milióny ľudí, ktorí žijú v chudobe.“

„Táto cena je vážnym odsúdením mnohých ekonómov, keďže trvalo zhruba tridsať rokov, kým fakty prevážili nad škodlivou a nepodloženou myšlienkou. V čase, keď svet potrebuje vedecký výskum, založený na faktoch, na boj proti celosvetovej pandémie, ekonomia musí byť tiež založená na faktickej analýze a nie na neinformovanej ideologickej špekulácii prezlečenej za legitímne politické rady.“

„Zabezpečenie minimálnych miezd, z ktorých sa dá vyžiť, prostredníctvom zákonných postupov alebo kolektívneho vyjednávania, je kľúčové pre zastavenie chudoby, zvrátenie dlhodobého trendu znižujúcich sa podielov na príjme z práce, zvýšenie dopytu a budovania základu pre obnovu – pomocou pracovných miest, dôstojnej práce odolnosti – v čoraz nerovnejšom svete,“ uzavrela generálna tajomníčka ITUC.

A.Fáková a M.Hajnoš



Pracovno-právna poradňa a BOZP

Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci



Európsky týždeň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je najväčším podujatím, zameraným na zvyšovanie informovanosti v oblasti BOZP. Ona sa každoročne, a to počas 43-eho kalendárneho týždňa roku (v tomto roku posledný októbrový týždeň). Jeho cieľom je prispievať k zlepšovaniu úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia na pracoviskách Európy. Na európskej úrovni ho koordinuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU - OSHA). Realizáciu podujatí a činností na národných úrovniach zabezpečujú partneri agentúry v 28-ich členských štátoch Európskej únie i mimo nej.

Počas celého týždňa organizovali na Slovensku jednotlivé inšpekčné ústredia vo zvýšenej miere aktivity, smerujúce k zlepšeniu povedomia verejnosti o význame bezpečnej práce a ochrany zdravia zamestnancov, a to vo forme besied, seminárov či Dní otvorených dverí. O aktivitách sa viac dozviete na webovom sídle Národného inšpekčného úradu práce: www.ip.gov.sk.

Trádia odborov v oblasti dohľadu nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci (BOZP) začala už v roku 1921, keď boli písomne vymedzené práva odborov Zákonom č. 330/1921 Zbierky zákonov. Týmto predpisom získali odbory poverenie dohliadať nad zachovávaním základných ustanovení ochrany proti úrazom a zdravotných opatrení, právo upozorňovať na zistené nedostatky a vyžadovať ich odstránenie.

V súvislosti s týmto dôležitým právom a v kontexte s prebiehajúcim Európskym týždňom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je potrebné si pripomenúť pár najdôležitejších kompetencií zástupcov zamestnancov v tejto oblasti.

V zmysle § 11a zákona č. 311/2011 Z.z. a Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sú zástupcami zamestnancov: príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. Kompetencie odborovej organizácie pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku vychádzajú z Ustanovenia § 229 ods. 4 a ods. 6 Zákonníka práce. **Zamestnanci sa zúčastňujú - prostredníctvom odborového orgánu - na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.**

Spolurozhodovaním sa rozumie taký vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom alebo jeho organizačnou zložkou, majúcou príslušnú právomoc a príslušným odborovým orgánom, keď k realizácii určitého právneho úkonu, či prijatiu opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas alebo dohoda s príslušným odborovým orgánom, pričom príslušný odborový orgán spolurozhoduje v oblasti BOZP:

Predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

➤ predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú aj pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpekčný úrad podľa osobitného predpisu.

Zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

➤ ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až **po dohode so zástupcami zamestnancov**; ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, rozhodne príslušný inšpekčný úrad podľa osobitného predpisu.

Aktívna účasť zástupcov zamestnancov na zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce by mala zabrániť uplatňovaniu noriem, ktorých tvorba a zmeny nie sú podložené objektívnymi skutočnosťami a ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Rekondičné pobyty (§ 11 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

➤ rekondičný pobyt alebo rehabilitáciu v súvislosti s prácou navrhne zamestnávateľ v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby a **po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť**,

➤ zamestnávateľ vypracuje - v spolupráci s lekárom pracovnej zdravotnej služby - zoznam zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolania, a **po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť**,

➤ lekár pracovnej zdravotnej služby v spolupráci so zamestnávateľom, **po dohode so zástupcami zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť**, vypracuje obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pred jeho nástupom na rekondičný pobyt s obsahom rekondičného pobytu.

Kompetencia dohody v ustanoveniach, týkajúcich sa rekondičných pobytov, má za cieľ zabezpečiť kontrolu účelnosti poskytovaných rekondičných pobytov alebo rehabilitácií vo vzťahu k práci pre jednotlivé profesie.



Prerokovanie je, v zmysle § 237 ods. 1 Zákonníka práce, výmena názorov formou dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom, pričom prerokovanie sa uskutočňuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase a cieľom tohto dialógu je dosiahnuť dohodu o najoptimálnejšom spôsobe riešenia.

Spolupráca zamestnávateľa a zamestnancov (§ 10 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

➤ zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zamestnancom alebo zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa, napríklad aj k:

- návrhu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci k návrhu programu jej realizácie a k ich vyhodnoteniu, návrhu na výber pracovných prostriedkov, technológií, organizácie práce, k pracovnému prostrediu a k pracovisku,
- posúdeniu rizika, určeniu a vykonávaniu ochranných opatrení, vrátane poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov a prostriedkov kolektívnej ochrany,
- pracovným úrazom, nebezpečným udalostiam, chorobám z povolania a k ostatným poškodeniam zdravia z práce, ktoré sa vyskytli u zamestnávateľa, vrátane výsledkov zisťovania príčin ich vzniku a k návrhom opatrení.

Za informovanie sa, v zmysle § 238 ods. 1 Zákonníka práce, považuje poskytnutie údajov zástupcom zamestnancov zamestnávateľom, a to za účelom oboznámenia sa s obsahom informácie. Informovaním môžeme rozumiť ústnu informáciu alebo písomné odovzdanie podkladov orgánu odborovej organizácie.

Posúdenie zdravotného rizika (§30 zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o mene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov)

➤ zamestnávateľ je povinný **zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika** z expozície 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 v stanovených intervaloch, pričom zamestnávateľ 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 a poskytnúť kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika zástupcom zamestnancov.**

Informácia o posúdení zdravotného rizika, ktorá sa, prostredníctvom kópie písomného posudku o riziku spolu s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika, dostane k zástupcom zamestnancov, je východiskom pri kontrolách zabezpečenia ochrany zdravia zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov faktormi práce a pracovného prostredia aj v zmysle uvedeného posudku.

Kontrola odborovým orgánom (§ 149 ods. zákona č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov). **U zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia, má odborový orgán právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prítom má právo najmä:**

- **kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci** a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce; pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- **kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov**, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sám vyšetrovať,
- **požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov** v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb, zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- **upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu**, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- **zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.**

Kompletný zoznam kompetencií zástupcov zamestnancov, nielen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nájdete aj na webovom sídle OZ KOVO – www.ozkovo.sk.

Spracovala: Ing. Tímea Szabóová, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

Znížte si cholesterol bez liekov

Je nesmierne dôležité, čím naše telo živíme. Za zdravú stravu sa považuje strava s primeraným množstvom zdravých cukrov, tukov a bielkovín. Zároveň tá, ktorá obsahuje dostatočné množstvo vitamínov a minerálov. Strava má byť pestrá, ideálne pripravená doma a nie z polotovarov.

Hrst' orechov denne

Mnohí ľudia, ktorí držia diétu, sa vyhýbajú orieškom pre vysoký obsah kalórií a tukov. Zjedením hrste orechov denne môžete predchádzať srdcovým chorobám. Popritom vám pomôžu zhodiť kilá, pretože vás zasýtia a zabránia tak v zbytočnom maškrtení. Najzdravší je náš slovenský vlašský orech. Ten je totiž plný zdravých tukov a aj tryptofánu, aminokyseliny, ktorú telo potrebuje na vytvorenie skvelého chemického sérotonínu (prírodného regulátora nálady). Mandle sú, naopak, zdrojom mononenasýtených tukov a vlákniny.

Dostatok tekutín

Dodržiavanie pitného režimu je dôležitou súčasťou fungovania organizmu. Okrem príjmu tekutín v kombinácii čistej a minerálnej vody, možno piť aj iné nápoje, ktoré vedia „kontrolovať“ cholesterol. Patrí sem zelený čaj, ktorý obsahuje katechiny a antioxidanty. Tie pomáhajú znižovať „zlý“ LDL cholesterol. Zdraviu prospešná je aj kvalitná paradajková šťava, ktorá je bohatá na zlúčeninu lykopen a vlákninu.

Menej živočíšnych tukov

Zabudnite na červené mäso ako bravčové či hovädzie a zvoľte radšej tzv. chudé, ideálne morčacie, kuracie, jahňacie mäso a ryby. Nezabúdajte, že veľké množstvo tukov sa skrýva taktiež v údeninách, masle či mliečnych výrobkoch s vyšším obsahom tuku. Vypráženým jedlám by ste sa mali obľúkom vyhýbať. Pri vyprážení dochádza k znehodnocovaniu tukov a tie následne zanášajú vaše artérie.

Zdravé maškrtenie

Výskumy potvrdili, že kvalitná horká čokoláda a kakao môžu znižovať LDL cholesterol. Tieto sladké potraviny tiež chránia „zlý“ cholesterol v krvi pred oxidáciou, ktorá je častou príčinou srdcových chorôb. Obyčajná čokoláda má často vysoký obsah pridaného cukru, čo negatívne ovplyvňuje zdravie srdca. Preto by sme pri výbere čokolády mali siahnuť po produktoch s vysokým obsahom kakaa (75 – 85 % alebo vyšším). Rafinovaný cukor treba nahradiť medom a určite neplatiť, že hnedý cukor je zdravší. Vyhýbať sa treba aj transmastným tukom (napr. v plevách, náplniach, krekoch, dressingoch atď.)



Lesné plody ako skvelý antioxidant

Lesné plody sú zvyčajne skvelým zdrojom vlákniny, vitamínu C či antioxidantov. Začlenením bobúľ do stravy možno znižovať príznaky mnohých chronických chorôb. Napríklad čučoriedky sú často označované za superpotravinu. Pomáhajú odboja proti rakovine až po zníženie hladiny cholesterolu. Antioxidanty obsahujú všetky bobule, vrátane malín, jahôd či černíc. Denná dávka ovocia a zeleniny je dôležitá! Ak nemáme poruke čerstvé, alternatívou môže byť aj mrazené ovocie či zelenina, napr. pri výrobe chutných nápojov a smoothie.

redakcia

Krížovky s úsmevom

	skočil (hovor.)	1. časť tajničky	ležaním strávil	Príde muž z krčmy domov a hovorí manželke: - Mara, ty máš zase novú nočnú košeľu? - Janko, a ako to vieš? Ved' si ju ešte ani nevidel. (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)		2. časť tajničky	vyjadriš slovami
skr. Slovenského národného povstania					fosfid vanádu Adeia (dom.)		
krik			vyžarovala teplo	Pomôcky: ailant, asesor, ave	nakrími sa	akým spôsobom otec (zastar.)	
zaves				drvením nahromad			
kilogramy (hovor.)				americký Indiáni mužské meno			
oblieklo sa					skatka štátu Maine nahlas		
ležiaci					citoslovce plašenia vtákov žen. meno		
	blábol astrologická predpoveď					3. časť tajničky	dať do rámu
väčšia obytná predsieň				členský štát USA druh moruše			
Olympia (dom.)			stoličný úradník šásie				
solmizačná slabika			klamná (expr.) kutral				
vzdychal (expr.)					atóm, po česky plačem (bás.)		
pristal, svedčal					Erik (dom.) latinský pozdrav		
Katarína (dom.)					rímske číslo 4 značka hliníka		
omotávala (expr.)							
požívala tekutiny				mrviť, drobiť			

Zasmejme sa

8 z 10 Slovákov žijú v strese, zvyšní dvaja v zahraničí.

V škole: „Ferko, povedz nám, aký je rozdiel medzi hlavnou a vedľajšou vetou?“

Ferko: „To, čo povie mama, je hlavná veta. To, čo povie otec, je veta vedľajšia.“

Policajnt na večierku popýta neznámu slečnu o tanec a o chvíľu sa jej pýta: „Aj vy si myslíte, že sú policajti blbí?“ „To nie,“ hovorí slečna, „ale fakt je, že na hymnu som ešte netancovala.“

Najvyčerpávajúcejšou časťou na online nakupovaní je, keď musíš vstať a ísť pre bankomatovú kartu.

Múdry muž má vedieť, že žena má mať v skrini toľko šiat, aby sa tam už nevošiel milenec.

Ako sa volá stolová hra pre jednu osobu? Žehlenie.

Rozhovor novomanželov v spálni. On: „Spíš?“

Ona: „Nie, nie, len som na chvíľu zatvorila oči a predstavovala som si, ako cestujem k moru...“

On: „Ale chrápala si...“

Ona: „Traktorom som tam šla...“

