priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXVII. ROČNÍK
ČÍSLO 11
29. NOVEMBER 2019

V USSK opäť v úspornom režime - str. 3

Sprostredkovateľ vo zvolenskom Continentali - str. 3

Embraco s vyššími mzdami – str.5

V I.C.A. Svidník radšej konkurz ako splátky

Odevná spoločnosť I.C.A. zo Svidníka stále nevyplatila dlžné peniaze vyše 130-im bývalým zamestnancom tejto textilnej spoločnosti. Podľa odborárov ide o takmer 200 tisíc eur, ktoré firma dlhuje prepusteným ľuďom na nevyplatenom odstupnom. Ďalšie dlhy – vyše 240 tisíc - má firma v poisťovniach – v sociálnej, aj v zdravotných.



Konkurz je reakciou na prázdne sľuby

Okresný súd v Prešove vydal 28. októbra - na návrh šestice veriteľov, zastúpených Odborovým zväzom KOVO - uznesenie o začatí konkurzného konania voči dlžníkovi I.C.A., s. r. o., so sídlom vo Svidníku. Následne 8. novembra stanovil pre spoločnosť 20-dňovú lehotu na predloženie vyjadrenia k návrhu na vyhlásenie konkurzu a osvedčenia jej platobnej schopnosti. Zároveň mala firma predložiť zoznam všetkých svojich peňažných záväzkov.

Ako uviedol člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jozef BALICA, keďže taliansky zamestnávateľ naďalej dlhuje prepusteným krajčírkam peniaze na nevyplatenom odstupnom, obrátili sa na súd.

„Po mnohých sľuboch nenastala žiadna náprava. Preto sme dali návrh na vyhlásenie konkurzu a ďalej sa to bude riešiť súdnou cestou. Na základe návrhu na vyhlásenie konkurzu podáme požiadavky na Sociálnu poisťovňu, aby sme mohli šičky vyplácať z garančného poistenia," povedal J. BALICA.

J. BALICA: Ide o to, aby ľudia dostali peniaze

Ako zároveň zástupca zamestnancov J.BALICA potvrdil, dohodu o splátkach odmietajú, pretože je pre zamestnancov neprijateľné. „Chcú to rozložiť na desať splátok v priebehu takmer celého budúceho roka. **Nám nejde o to, aby firma išla do konkurzu, ale o to, aby ľudia dostali peniaze. Je tu možnosť čerpať ich z garančného poistenia. Na to ale musí byť podaný návrh na vyhlásenie konkurzu.** Iné nám preto neostávalo," vysvetlil člen predsedníctva Rady OZ KOVO.

Pokračovanie na 2. strane.

Štrajková pohotovosť v Detve – PREPÚŠŤA SA!



Odborári zo strojárskej spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, vyhlásili štrajkovú pohotovosť. Dôvodom je prepúšťanie zamestnancov. Absurdne pritom vyznieva fakt, že na uvoľnené pracovné miesta prepustených ľudí firma zároveň hľadá nových zamestnancov.

Strojárska spoločnosť PPS Group, a.s., v ktorej v súčasnosti pracuje takmer 1000 zamestnancov, sa orientuje na výrobu oceľových konštrukcií pre bane, stavebný či manipulačný priemysel. Uplatnenie tu majú napr. frézari, obrábači kovov, horizontkári–NC či lakovači. V októbri tohto roku sa však vedenie firmy rozhodlo, že k 1. februáru budúceho roka zruší 25 pracovných miest. Aktuálne sa to - podľa šéfa odborov - týka 18 –ich ľudí, z ktorých mnohí firme zasvätili 35 - 40 rokov svojho života a tesne pred dôchodkom majú skončiť „na dlažbe". Aj to je jeden z dôvodov, prečo odbory s takýmto postupom nesúhlasia.

Pokračovanie na 2. strane.

Na ORAVE dávajú výpovede!

Problémy v hutníckom priemysle zasiahli nielen náš najväčší podnik na východe Slovenska – U.S.Steel Košice - ale aj ďalšie hutnícke spoločnosti. Pred časom sme písali o Železiarňach v Podbrezovej, prepúšťanie však najnovšie ohlásili aj v spoločnosti OFZ Široká, a.s. Oravský Podzámok.



Hutnícky závod OFZ patrí so svojimi 500 zamestnancami už viac ako 60 rokov medzi najväčších zamestnávateľov na Orave. Toto číslo však bude čochvíľa minulosťou. V závode sa totiž začalo s prepúšťaním.

Ako pred časom zverejnil Branislav KLOCOK, výkonný riaditeľ spoločnosti, dôvodov je viac: „Lacný import ocele z Ázie a vysoké ceny energií, súvisiace s emisnými povolenkami, nás prinútili odstaviť jednu zo šiestich pecí," uviedol v septembri výkonný riaditeľ. Dnes sú už odstavené dve vysoké pece, výrazne sa zredukoval objem výroby a ťažké časy čakajú aj zamestnancov.

Prepustia 75 zamestnancov

Predseda ZO OZ KOVO Široká, Michal UHORSKAI, k danému vyhlásil: **„Vďaka tomu, že sa museli odstaviť dve zo šiestich vysokých pecí, čo spôsobilo redukciu výroby o takmer polovicu, je priamo ohrozených až 100 pracovných miest." Ako ďalej poznamenal, prepúšťanie zamestnancov by malo byť postupné** - najskôr zamestnanci, ktorí sú z externého prostredia, potom takí, ktorí pracujú na dobu určitú, následne pracujúci dôchodcovia a ľudia v predôchodkovom veku. **„Bude to náročné, najmä v našom regióne, kde je stále problém uplatniť sa. Do konca roka by tak malo odísť celkom 75 zamestnancov, čo nás, samozrejme, úprimne mrzí,"** hovorí M. UHORSKAI a pokračuje: „Za všetko hovoria čísla – bohužiaľ, je ťažké udržať si zamestnancov a prevádzkyschopnosť podniku, keď len v tomto roku zaznamenal OFZ stratu viac ako 15 miliónov eur a vedenie nám argumentuje tým, že výrobné náklady vo fabrike na tonu výrobkov sú o viac ako 10% vyššie, ako ich predajné ceny."

Pokračovanie na 2. strane.

V I.C.A. Svidník radšej konkurz ako splátky

Pokračovanie z 1. strany.

Ako ďalej dodal, firma mala pôvodne vyplatiť zamestnancom v najbližšom výplatnom termíne po ich prepustení v jednej splátke v priemere štvormesačné odstupné, pričom mzdy sa u nich pohybovali na úrovni 450 až 480 eur v čistom. To však firma neurobila.

„Z garančného poistenia je maximálna vyplatená suma 3 040 eur. Nebudú sa tak musieť znervózňovať, či firma splátky dodrží," dodal Jozef BALICA s tým, že odborári sú v prípade doplatenia dlžnej sumy pripravení návrh na vyhlásenie konkurzu stiahnuť. „Pokiaľ sa tak nestane, žiadame firmu, aby vyplnila tlačivá pre Sociálnu poisťovňu, aby zamestnanci mohli čerpať dávky z garančného fondu," dodal zástupca OZ KOVO.

V reakcii, ktorú poskytol právny zástupca odevnej firmy I.C.A. - p. Juraj KRÁSNY z bratislavskej advokátskej kancelárie SMA – sa uvádza, že vyhlásenie konkurzu „nepovažuje za riešenie, ktoré je spôsobilé spravodlivo uspokojiť všetkých bývalých zamestnancov v plnej výške". Zároveň deklaruje, že chce pokračovať v sociálnom dialógu s OZ KOVO, uhradiť všetky záväzky v plnej výške a vyriešiť túto dočasnú situáciu.


Člen predsedníctva Rady OZ KVOO Jozef BALICA.

Firma chce v regióne zotrvať

Spoločnosť I.C.A. zároveň opakovane avizuje zotrvanie v regióne a obnovenie pracovných pozícií. „Aj napriek súčasnej situácii momentálne prebieha finalizácia ozdravného projektu spoločnosti a predpokladáme, že začiatkom budúceho roka pristúpime k jeho realizácii. Naším cieľom naďalej ostáva zotrvať vo Svidníku. V neposlednom rade veríme, že tento projekt pozitívne ovplyvní zamestnanosť v predmetnom regióne," uvádza sa v stanovisku firmy, sprostredkovanej advokátskou kanceláriou.

Talianska spoločnosť už pri prepúšťaní avizovala transformáciu podniku a zamestnanie nových ľudí zhruba od marca 2020. Pripomeňme, že 99 –percentným vlastníkom svidníckej firmy I.C.A. na výrobu pánskych odevov je spoločnosť Facis S.p.A. Milano. Tá v tomto roku v dvoch etapách prepustila vo Svidníku vyše 130 zamestnancov s tým, že firma nedokáže svoje každoročne sa zvyšujúce náklady vykryť tržbami.

A. Fáková, Sita



priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: **OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.**
Redakcia: **ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.**
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: **Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,**
členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ,
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: **Mgr. Anita FÁKOVÁ**
Grafická úprava: **Tomáš BLICHA – 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 PRIORÍT vyjde 17.12.2019

Štrajková pohotovosť v Detve – PREPÚŠŤA SA!

Pokračovanie z 1. strany.

Odbory: Je to nekorektné, za ľuďmi si stojíme!

Potvrdil to aj Stanislav ĽUPTÁK, predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne: **„My toto rozhodnutie odmietame. Považujeme ho za nedôvodné a voči zamestnancom, ktorí u tohto zamestnávateľa odpracovali desiatky rokov v ťažkých podmienkach, aj za nekorektné."** Ako ďalej odborársky predák poznamenal, je zarážajúce, že na pozíciu obrábačov kovov a zváračov, ktorých chce zamestnávateľ z interného pracovného pomeru prepustiť, zároveň hľadá nových zamestnancov. **„Je absurdné, že v období, keď zamestnávateľ doručuje výpovede, inzeruje na informačnom systéme trhu práce, že hľadá zamestnancov v rovnakých pozíciách."**

Ako ďalej S.ĽUPTÁK dodal, **aj preto sa Výbor Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne na svojom riadnom zasadnutí (5.11.2019) rozhodol vyhlásiť štrajkovú pohotovosť.**

Firma: Na štrajkovú pohotovosť nie je dôvod

Hovorca spoločnosti PPS Group, a.s. Detva - Ľuboš SCHWARZBACHER tvrdí, že **firma „prepúšťa v prevažnej miere tých zamestnancov, ktorí sa kariérne nikam neposunuli.** Ide o zamestnancov, ktorí za celé svoje pôsobenie v PPS Group nevyužili možnosť či už zvýšenia kvalifikácie alebo ďalšieho kariérneho postupu na iné pozície." Ako ďalej povedal, firma údajne pre týchto zamestnancov hľadala aj „uplatnenie na trhu práce, pričom piati z nadbytočných zamestnancov mali po doručení výpovede prijať ponuku na rekvalifikáciu, čo im umožní prejsť na iné pracovné pozície."

Odborový predák však oponuje: „Podľa nášho názoru si zamestnávateľ nesplnil zákonnú povinnosť - a to ponúknuť dotknutým zamestnancom ešte pred doručením výpovede inú vhodnú prácu, prípadne rekvalifikáciu na inú profesiu. Svedčia o tom aj texty samotných výpovedí, v ktorých je uvedené, že ich „zamestnávateľ nemá možnosť ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas". V žiadnej z doručených výpovedí taktiež nebolo uvedené, že by zamestnanec odmietol inú ponúkanú prácu, resp. rekvalifikáciu na inú profesiu, čo podľa nášho názoru jasne dokazuje, že zamestnávateľ vo svojich tvrdeniach zavádza," argumentuje S.ĽUPTÁK.


Stanislav ĽUPTÁK

K inzerovaniu tých istých pracovných pozícií sa hovorca vyjadril nasledovne: **„Zverejnenie ponuky nových pracovných miest nám vyplýva zo zákona o službách zamestnanosti pre zamestnancov z tretích krajín."** Toto vyhlásenie evokuje, akoby prepustení zamestnanci mali byť následne nahradení pracovníkmi z tretích krajín. Samotnú štrajkovú pohotovosť vníma vedenie firmy s rozčarovaním. „Vyhlásením štrajkovej pohotovosti sa odborári snažia vyvíjať nelegitímny tlak na vedenie spoločnosti, pretože kolektívne vyjednávanie stále prebieha."



Štrajk v zmysle ústavy nesúvisí s kolektívnym vyjednávaním

Odborársky predák S.ĽUPTÁK však namieta: **„Štrajková pohotovosť je vyhlásenie, že nie sme spokojní s tým, ako sa firma vyvíja a deklarácia toho, že zamestnanci sú neprávom prepúšťaní. Ide o prípravu na ďalšie kroky,"** uviedol S. ĽUPTÁK s tým, že **v konečnom dôsledku nevylučuje ani štrajk v zmysle ústavy. „Ten nemá s kolektívnym vyjednávaním nič spoločné"**, reaguje S.ĽUPTÁK na vyhlásenie firmy, že podľa nich „štrajk prichádza do úvahy len v prípade, že stroskotajú rokovania pred sprostredkovateľom."

Sprostredkovateľ, nominovaný Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, je však potrebný len pri zlyhaní kolektívneho vyjednávania a následnom vyhlásení sporu vo vyjednávaní. V spoločnosti PPS Group začalo kolektívne vyjednávanie v októbri tohto roka a zatiaľ sa uskutočnili dve kolá.

Odborári však zároveň v týchto dňoch zbierajú vo firme podpisy pod anketu, v ktorej sa majú zamestnanci vyjadriť, ako sú ochotní brániť si svoje práva. „Budeme s vedením aj naďalej rokovať, pretože našim cieľom je v konečnom dôsledku ochrániť zamestnancov, ktorí firme odovzdali celý svoj pracovný život," zdôraznil na záver odborový predák S. ĽUPTÁK.

Anita Fáková

Na ORAVE dávajú výpovede!

Pokračovanie z 1. strany.

Deň neplateného voľna

Zástupcovia zamestnancov hľadali kompromis aj prostredníctvom dohody o krátení pracovného času s náhradou mzdy - tu však situáciu komplikuje fakt, že zamestnanci majú individuálne pracovné zmluvy, kde majú dohodnuté, že sa ich týždenný pracovný čas môže pohybovať od 30 do 37,5 hodiny. Jeho dĺžku tak určuje zamestnávateľ po dohode s odbormi a samotnými zamestnancami - či už jednotne, v rámci prevádzky, ale aj individuálne. **V mesiacoch november a december tak zamestnanci - po dohode s vedením - budú mať jeden deň neplateného voľna. „Táto dohoda sa však v závode týka len niektorých prevádzok.** Tie, ktoré sú kľúčové, budú pracovať aj naďalej naplno a bez obmedzení", skonštatoval predseda miestnych odborov, M. UHORSKAI.

Pripomeňme, že akciová spoločnosť OFZ sa vo svojom portfóliu zaoberá výrobou hutníckych polotovarov, ktoré sa následne spracúvajú napr. v U.S.Steel Košice, v Železiarňach Podbrezová či v českom Třinci. Priemerná mesačná mzda v závode je cca 1 300 eur brutto.

A. Fáková



RUŠNO VO ZVOLENSKOM CONTINENTALI - na ťahu je sprostredkovateľ

Vo zvolenskej firme Continental Automotive Systems Slovakia, s.r.o, špecializujúcej sa na výrobu bŕzd a brzdových komponentov, je opäť rušno. Po piatich kolách kolektívneho vyjednávania novej kolektívnej zmluvy na roky 2020 – 2023 vyhlásili obe zmluvné strany rokovanie za sporné. Stalo sa tak v posledný októbrový deň. Po vzájomnej dohode sa zároveň rozhodli požiadať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa.

Zjednotenie pracovného času a vyššie mzdy

Ako informoval predseda Základnej organizácie OZ KOVO Continental Zvolen Marián TUHÁRSKY, s kolektívnym vyjednávaním novej kolektívnej zmluvy sa začalo 9. septembra. „Ani po ďalších štyroch kolách októbrových rokovaní sa však nepodarilo dospieť k vzájomnej zhode na podobe novej kolektívnej zmluvy," uviedol.

Predmetom rokovaní bolo zjednotenie týždenného pracovného času zamestnancov na 37,5 hodiny, postupné zvýšenie počtu dní dovolenky nad rámec Zákonníka práce i tzv. zásluhovej dovolenky za odpracované roky, taktiež finančné zvýšenie letného a vianočného bonusu, zavedenie nového systému rastu tarifných miezd výrobných pracovníkov i samotné zvýšenie tarifných miezd všetkých zamestnancov.

V podniku aktuálne pracuje 1 145 kmeňových zamestnancov. Priemerná mesačná mzda výrobných zamestnancov dosahuje cca 1 300 eur brutto, THP pracovníci - teda nevýrobní - sú na tom lepšie, zarábajú cca 2000 eur mesačne brutto.

Lepšie mzdy- lepší výkon

„V kolektívnom vyjednávaní je naším cieľom dohodnúť sa a vyjednať v oblasti zabezpečenia pracovných i sociálnych možností zamestnancov pre nich čo najlepšie mzdové podmienky, benefity, ktorými by sa priaznivo ovplyvnila sociálna úroveň nielen našich zamestnancov, ale aj celého zvolenského regiónu, a ktorými by sa motivovali noví záujemcovia o prácu v našej spoločnosti," poznamenal odborový predák M.TUHÁRSKY a pokračoval:

„Aj preto požadujeme 4,5 percentný nárast taríf u nevýrobných zamestnancov, a to každý rok počas platnosti kolektívnej zmluvy, čo predstavuje dohromady 18 percentné zvýšenie počas štyroch rokov, **a tiež 70-eurový nárast taríf u výrobných zamestnancov – takisto každý rok počas platnosti kolektívnej zmluvy,"** priblížil predseda odborovej organizácie.



Podľa neho všetky požiadavky voči zamestnávateľovi zodpovedajú aktuálnej situácii na trhu práce, kde sa začína prejavovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. **„Sme presvedčení, že prosperovať sa dá iba so spokojnými a primerane ohodnotenými zamestnancami, aby títo boli schopní podávať dennodenne kvalitný pracovný výkon a pomáhali tak k ziskovosti a dobrému menu zamestnávateľa,"** skonštatoval M. TUHÁRSKY.

Personálna riaditeľka spoločnosti Continental Automotive Systems Slovakia - Kristína KAVICKÁ zdôvodnila, prečo sa snažia o dlhodobú, až štvorročnú kolektívnu zmluvu. „Je to z dvoch dôvodov. Po prvé, kolektívna zmluva si vyžaduje viac zásadných úprav, ktoré z finančných dôvodov nevieme zrealizovať v jednom roku. Sú to napríklad rekonštrukcia systému tarifných miezd pre výrobných zamestnancov, zvýšenie dní dovolenky, zvýšenie 13. a 14. mzdy. Všetky navrhované úpravy sú v prospech zamestnancov a odbory k ich implementácii nemajú výhrady," priblížila a pokračovala: „Druhým dôvodom je fakt, že celosvetová ekonomická situácia je v súčasnosti neprehľadná. Automobilový priemysel zažíva sústavný pokles dopytu, čo sa tento rok odrazilo aj na situácii v našom závode. Vidíme to na poklese objednávok zo strany našich dodávateľov, ktorými sú výrobcovia automobilov," dodala. Premietlo sa to aj do redukcie počtu zamestnancov. Tých je v tomto roku menej – z pôvodných 1300 zamestnancov odišlo zhruba 150 ľudí.

K. KAVICKÁ ďalšie prepúšťanie nateraz odmietla: „Situácia sa na určitý čas stabilizovala a do konca roka platí dohoda s odborovou organizáciou o tom, že zamestnávateľ neprepustí kmeňových zamestnancov z organizačných dôvodov," uzavrela.

Čas pre sprostredkovateľa

Po piatich kolách kolektívneho vyjednávania zamestnávateľ nakoniec súhlasil s navýšením tarifných miezd pre nevýrobných zamestnancov a výrobným ponúka 10 € +1,5% mesačne, respektíve 23 eur mesačne na osobu v rokoch 2020 a 2021 a pre roky 2022 a 2023 navrhuje nárast taríf o 10 eur + 2% mesačne na zamestnanca.

Odbory sa však s týmto návrhom nestotožnili, preto sa obidve strany na poslednom októbrovom stretnutí rozhodli vyhlásiť spor a požiadať ministerstvo práce o pridelenie sprostredkovateľa, respektíve sprostredkovateľky. Ďalšie kolá kolektívneho vyjednávania sa tak uskutočnia už za jej účasti.

A. Fáková

U.S.STEEL KOŠICE: kratší pracovný čas i štátna dotácia

Vďaka nekončiacim sa problémom v európskom hutníckom priemysle už niekoľko mesiacov prinášame informácie z aktuálneho diania v našej najväčšej slovenskej hutníckej fabrike – z košického U.S.Steelu. Aktuálne dobrou správou je, že zamestnanci budú mať v tomto roku vyplatený 14 –ty plat - tak, ako je to uvedené v platnej kolektívnej zmluve. V decembri a v januári však budú musieť opäť pracovať v skrátenom pracovnom režime.

Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice - Juraj VARGA skonštatoval, že ide o kompromis, pretože vedenie fabriky navrhovalo takýto režim až do konca marca. Týždenný pracovný čas sa teda v decembri a v januári skráti o 20%.

„Dohodli sme sa so zamestnávateľom, že pre obdobie december 2019 a január 2020 každý zamestnanec, ktorý nebude mať pridelenú prácu, bude mať zaplatených 60 % z priemerného zárobku," uviedol predseda rady odborov, J. VARGA.

Kolektívne vyjednávanie a 14. plat

Vedenie spoločnosti pôvodne navrhovalo, aby v tomto režime zamestnanci pracovali až do 31. marca, teda celý prvý kvartál roku 2020. „Dohodli sme sa na kompromise. Pevne veríme, že sa bude situácia na trhu s oceľou zlepšovať. V prípade potreby si v januári opäť sadneme za spoločný stôl a budeme rokovať," konštatoval predseda odborov a zároveň **potvrdil pozitívnu správu - teda, že zamestnanci dostanú aj tento rok 14. plat. „Tak, ako je to dohodnuté v kolektívnej zmluve,"** povedal predseda J.VARGA.

Zástupcovia zamestnancov zároveň 15.novembra predložili zamestnávateľovi návrh znenia novej kolektívnej zmluvy, ktorá by mala platiť na roky 2020 až 2024 s tým, že zamestnávateľ má teraz 30 dní na jeho pripomienkovanie a odpoveď. Aj tentokrát sa v ňom odborári zamerali na tri hlavné aspekty: zamestnanosť, pracovný čas a mzdy. Tie by chceli navýšiť o cca 3,5%. Bude to však náročný proces, keďže situácia na trhu s oceľou výrazne nepokročila. Skôr naopak.

Ako už bolo viackrát prezentované, pod súčasné problémy v U.S.Steel Košice – ale aj v ďalších európskych hutníckych spoločnostiach – sa podpisujú neférové obchodné praktiky, zaťažovanie európskych fabrík poplatkami za CO2 a tiež vysoké ceny energií. Popri tom trh deformuje nadprodukcia dovážanej ocele z Číny a z tretích krajín, ktorá je predávaná pod cenu, resp. za dumpingové ceny.

Podľa hovorcu U.S.Steel Košice, Jána BAČU, v spoločnosti preto „očakávajú, že ani rok 2020 nebude lepší, keďže okolnosti sa v najbližších mesiacoch nezmenia, aj keď už nastávajú niektoré procesy, ktoré by mohli zmierniť situáciu v hutníckom priemysle."

Štátna dotácia

Narážal tým aj na prisľúbenú finančnú dotáciu od štátu (spomeňme intervencie košických odborárov v Prioritách č.9 a 10.), ktorou má podnik kompenzovať poplatky na podporu obnoviteľných zdrojov. Tie sú súčasťou tarify za prevádzkovanie systému (TPS). Košický U.S.Steel má takto získať 12, 4 milióna eur.

Minister hospodárstva, Peter ŽIGA, zverejnil v polovici novembra informáciu, podľa ktorej má štát prerozdeliť 40 miliónov eur medzi 76 energeticky náročných podnikov. Dotácia pre košický U.S.Steel je najvyššia. Peniaze pritom dostanú aj ďalšie firmy, napr. Železiarne Podbrezová, bratislavský Slovnaft, Mondi SCP Ružomberok, Bekaert Hlohovec atď.

Fabrika uvítala podporu od štátu, pri súčasnej recesii v hutníckom priemysle to však zrejme oživenie neprinesie. „U. S. Steel Košice si veľkú časť elektrickej energie pre svoju vlastnú spotrebu vyrába sám. Od roku 2011 platíme TPS aj z tejto vlastnej výroby a spotreby. V minulom roku sme zaplatili celkovo 40 miliónov eur, z toho bolo 25 miliónov z elektrickej energie, ktorú firma vyrobila a spotrebovala sama," informoval hovorca J. BAČA.

Spoločnosť v strate

Hutnícka spoločnosť zároveň zverejnila výsledky hospodárenia za 3. štvrťrok 2019. Segment U. S. Steel Europe vykázal stratu pred úrokmi a zdanením vo výške 46 miliónov dolárov, pričom výrobné kapacity boli využívané na 65%. Minulý rok za toto obdobie firma vykázala zisk 72 miliónov dolárov a kapacity boli využívané na 96%. Ťažkosti však majú hutnícke spoločnosti v celej Európskej únii.

Pripomeňme, že košický U. S. Steel sa prvýkrát na skrátení pracovného času dohodol s odbormi koncom apríla. V júni odstavila košická fabrika jednu z troch vysokých pecí. Firma ohlásila aj prepúšťanie - do roku 2021 by podľa vedenia malo z fabriky a jej dcérskych spoločností odísť 2 500 zamestnancov, pričom doteraz, v rámci rôznych motivačných programov, firmu opustilo približne 1 400 ľudí. Aktuálne pracuje v košickej fabrike a jej dcérskych spoločnostiach vyše 10 500 zamestnancov.

A. Fáková, TASR

Aktuálne ku KZVS

Každoročne je odborárska jeseň spájaná so začínajúcim sa kolektívnym vyjednávaním, a to tak na podnikovej, ako aj na odvetvovej úrovni. Odborový zväz KOVO pre rok 2020 predložil svojim sociálnym partnerom na odvetvovej úrovni tri nové návrhy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), a to konkrétne Zväzu strojárskeho priemyslu SR, Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR a ASEP-u (Asociácia strojárskeho a elektrotechnického priemyslu). Nechýbajú tiež štyri návrhy dodatkov k existujúcim kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa pre oblasť elektrotechnického priemyslu, sklárskeho priemyslu, bytového hospodárstva a pre oblasť verejnej autobusovej dopravy.

Z doterajších vyjadrení všetkých zamestnávateľských zväzov je však možné už teraz dedukovať nesúhlasné stanoviská k akýmkoľvek požiadavkám, ktoré by čo i len minimálne zvyšovali náklady zamestnávateľov – a to s odôvodnením, že rast minimálnej mzdy a z neho vyplývajúcich minimálnych mzdových nárokov, ako aj mzdových zvýhodnení, je dostatočným garantom rastu mzdovej úrovne zamestnancov.



Návrhy OZ KOVO na rast mzdových taríf pritom oscilujú medzi 10% až 14,5%. Prvé kolá kolektívnych vyjednávaní sú naplánované na koniec novembra a december.

V tomto kontexte zarážajúco pôsobí fakt, že **Zväz autobusovej dopravy (ZAD) SR na návrh dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa reagoval oznámením, že stratil status zamestnávateľského zväzu a z tohto dôvodu viac nie je oprávnený, ale ani povinný, vyjednávať odvetvovú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa za svojich členov. Sociálny dialóg na odvetvovej úrovni medzi OZ KOVO a ZAD SR v tejto chvíli skončil.** A to v situácii akútneho nedostatku vodičov v autobusovej doprave. V situácii príprav na výberové konania nových poskytovateľov dopravných služieb pre vyššie územné celky. Zároveň sa tým oslabuje aj pozícia podnikového kolektívneho vyjednávania a v dôsledku absencie odvetvovej kolektívnej zmluvy môže dochádzať k prehlbovaniu regionálnych mzdových rozdielov i rozdielov medzi jednotlivými podnikmi. Zmena statusu zamestnávateľskej organizácie nie je dobrým signálom pre slovenských zamestnancov v autobusovej doprave a určite nie je ani správnym krokom z hľadiska riešení odvetvových problémov, ktoré by mohol priniesť sociálny dialóg.

Európska únia a aj Slovenská republika sa hlásia k hodnotám sociálneho štátu, ktorého významnou súčasťou je aj sociálny dialóg na všetkých úrovniach. Zväz autobusovej dopravy SR v tomto ohľade urobil výrazný krok späť.

OZ KOVO bude o tomto kroku ZAD SR informovať aj odvetvovú tripartitu ministerstva dopravy a tiež našu európsku centrálu ETF.

Monika Benedeková,
hlavná kolektívna vyjednávačka OZ KOVO

Kováci v kampani „Together at work“

TOGETHER AT WORK

V závere septembra odborové centrály, združené v industriAll Europe, spustili nadnárodnú európsku kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania s názvom „Together at work“ (Spolu v práci). Po pilotnej, tzv. oboznamovacej fáze, sa kampaň Together at work začala orientovať na jednotlivých účastníkov kolektívneho vyjednávania. Až do polovice novembra bola zameraná na zamestnancov, ktorých pri sociálnom dialógu so zamestnávateľom zastupujú odbory. V ďalšej fáze kampane dostali priestor zamestnávatelia.

Krátke zhodnotenie doterajších aktivít v rámci OZ KOVO prináša garantka kampane, podpredsedníčka zväzu Monika BENEDEKOVÁ.

„Odborový zväz KOVO má za sebou prvý mesiac participácie na celoeurópskej kampani „Together at work“ (Spolu v práci) na podporu kolektívneho vyjednávania ako prostriedku na dosiahnutie lepších pracovných podmienok zamestnancov v celej Európe.

Nielen na facebookovej stránke OZ KOVO, ale aj na webovej stránke, v mesačníku Priority a v niektorých ďalších médiách sa začali viac objavovať informácie o sile a úspechoch kolektívneho vyjednávania, či o snahe zabezpečiť si prostredníctvom neho vyššie mzdy a lepšie pracovné podmienky.

Prvá časť kampane bola zameraná najmä na zamestnancov a ich postavenie v procese vyjednávania kolektívnych zmlúv – na podnikovej alebo sektorovej úrovni. Túto časť sprevádzali publikované rozhovory so zamestnancami, videá či fotografie, zverejnené prostredníctvom našich mediálnych platforiem.

Začiatkom novembra sa v Prešove uskutočnilo aj verejné zhromaždenie na podporu boja za vyššie mzdy, ale aj na podporu kampane „Together at work“. Kampaň podporili aj členovia Regionálnych rád predsedov OZ KOVO či členovia komisie AUTOMOTIVE pri OZ KOVO.



Cieľom tejto kampane je vytvoriť celoeurópsku odborovú identitu a solidaritu, a tiež ukázať, že odbory v Európe sú jednotné vo svojom úsilí zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov naprieč krajinami Európskej únie. Vedomie, že odbory v ktorejkoľvek krajine EÚ nie sú vo svojom boji za spravodlivejšie pracovné podmienky izolované a osamelé, že majú podporu svojej odborárskej rodiny, na ktorú sa môžu spoľahnúť, je veľmi dôležitým prvkom odborovej solidarity!

A zviditeľnenie výsledkov našej práce a úspechov, ktoré sme dosiahli, bude zároveň aj silným odkazom, že byť členom odborov je nielen výhodou, ale aj privilégiom.“

V Prešove zhromaždenie za rast miezd

Protestným zhromaždením na podporu rastu miezd na Slovensku odštartoval 7. novembra Odborový zväz KOVO svoje regionálne zasadnutie v Prešove. Zhruba 150 členov výborov základných organizácií OZ KOVO sa po jeho skončení premiestnilo do prešovského Domu kultúry, kde sa konala rozšírená Regionálna rada predsedov OZ KOVO Košického a Prešovského kraja.

Napriek sychravému počasiu sa na zhromaždení pred kultúrnym domom stretlo asi 150 kovákov vo vestách, s transparentmi, píšťalkami a rapkáčmi. Okrem vedenia OZ KOVO – predsedu Emila MACHYNU a podpredsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ – sa prítomným prihovorili aj členovia predsedníctva rady OZ KOVO z regiónov východného Slovenska - Jozef BALICA a Ján ŠLAUKA.

„Prišli sme vyjadriť protest voči nízkym mzdám a podporiť zvyšovanie platov zamestnancov rôznym spôsobom. Či už zákonným spôsobom cez minimálnu mzdu, jej zvyšovanie a cez rôzne príplatky, ale tiež upozorniť aj na to, **že najefektívnejší spôsob, ako dosiahnuť lepšie mzdové podmienky, je formou kolektívneho vyjednávania prostredníctvom odborovej organizácie,“** uviedol na začiatok člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA a pokračoval: „V trhovom mechanizme by to malo byť tak, že pokiaľ je nedostatok zamestnancov, tak by sa mali zvyšovať mzdy. Zamestnávatelia namiesto toho strašia ľudí, že pokiaľ budú tlačiť na mzdy, kolabovať bude celá ekonomika a bude sa prepúšťať. Zatiaľ sme ani na východnom, ani na celom Slovensku kvôli zvyšovaniu platov nezaregistrovali ani jeden takýto prípad,“ povedal člen predsedníctva z Prešovského regiónu.

Podporiť tak podľa neho treba všetky snahy a iniciatívy, zlepšujúce sociálne postavenie a mzdové ohodnotenie zamestnancov na Slovensku. Zaznela tiež požiadavka o odmietnutí tzv. regionálneho odmeňovania zamestnancov za prácu.

Predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA poznamenal, že v oblasti, v ktorej odborári pôsobia, je podiel mzdových nákladov na celkových nákladoch zamestnávateľov na úrovni 7 až10 %. **„Ak by mzdy rástli tak, ako minimálna mzda, teda na úrovni 10 až 11 %, tak je to rast celkových nákladov o jedno percento. To si, myslím, že nemá problém zamestnávateľ zvládnuť.** Ceny energií a vstupov idú oveľa vyššie ako my požadujeme na mzdách, a keď tieto zvládnu, tak prečo by mali šetriť na ľuďoch,“ konštatuje predseda E.MACHYNA a dodáva, že podľa neho by zamestnanci mali dostávať také mzdy, na ktoré podnik má a zároveň by pre ľudí zabezpečili vhodné sociálne podmienky a dobrú rodinnú ekonomiku pre kvalitný život.



Podpredsedníčka Rady OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ na margo verejného zhromaždenia poukázala, že európska odborová centrála industriAll Europe spustila **26. septembra celoeurópsku informačnú kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania, ktorá pod názvom Together at work (Spolu v práci), má rezonovať vo všetkých 28. krajinách Európskej únie až do apríla budúceho roka.** „Kampaň má formovať celoeurópsku solidaritu a spolupatričnosť medzi odborármi a podporovať predovšetkým kolektívne vyjednávanie. Pretože **kolektívne vyjednávanie je exkluzívny nástroj, ktorý majú v celej Európe iba odborové organizácie a vďaka ktorému môžu zlepšovať pracovné podmienky zamestnancov,“** vysvetlila M. BENEDEKOVÁ.

Na záver stretnutia, ktoré potom pokračovalo v Dome kultúry v Prešove riadnym zasadnutím Regionálnej rady predsedov OZ KOVO bolo avízo, že kováci plánujú zorganizovať aj ďalšie podobné protestné zhromaždenia naprieč regiónmi celého Slovenska. ***af***

30. VÝROČIE NEŽNEJ REVOLÚCIE



Tohtoročný 17. november – Deň boja za slobodu a demokraciu – sa niesol v znamení osláv 30. výročia tejto "Nežnej revolúcie". Takéto pomenovanie získala pre svoj nekrvavý priebeh, pričom jedným z jej dôsledkov bol pád socialistického režimu vo vtedajšom Česko-Slovensku.

Súčasťou prelomových demokratických zmien bola aj organizácia celorepublikového, dvojhodinového generálneho štrajku (27.11.1989), pri ktorom významnú úlohu zohrali najmä zamestnanci a odbory. Do generálneho štrajku sa vtedy zapojilo 75 % všetkých tovární, úradov, škôl i obchodov.

„V novodobej histórii sa pritom takéto štrajky konali len dva," uviedol politológ z Katedry politológie Filozofickej fakulty Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach Tomáš KOZIAK. **„Jeden vo februári roku 1948, ktorý pomohol komunistickej strane získať monopol moci a druhý v Novembri 1989, ktorý ju tohto monopolu zbavil,"** objasnil.

Nové demokratické odbory

Dôsledkom štrajku a účasti odborov i zamestnancov v ňom bolo aj rozbitie prorežimných odborových štruktúr a vznik nových, demokratických odborov.

Odborári sa pridávali k demonštrujúcim študentom a spoluzakladali štrajkové výbory odborových zväzov, ktorých úlohou bolo prechodne prebrať niektoré doterajšie pôsobnosti závodných výborov ROH – Revolučného odborového hnutia. „Zreteľne sa ukazovalo, že nepružné štruktúry ROH nie sú schopné transformovať sa na nové, demokratické odbory. Preto vzniklo Koordinačné odborové centrum, ktoré pracovalo na príprave demokratickej voľby nových ľudí do čela odborov, či už v novokonštituovaných odborových zväzoch, ale aj do vedenia novej odborovej centrály," priblížil úlohu odborov v novembrových udalostiach prezident KOZ SR Marián MAGDOŠKO a pokračoval: **„Nežná revolúcia patrí k najdôležitejším udalostiam v histórii slovenského národa, z ktorých môžeme čerpať ponaučenie aj inšpiráciu. Pre jedných priniesla veľké životné príležitosti, pre druhých stratu životných istôt a ich neľahké obnovovanie. Nám všetkým ale dala krajinu, ktorú my sami musíme pretvárať, posúvať dopredu. Po tých 30. rokoch nám však v spoločnosti chýba občianska i sociálna súdržnosť, ideál férových šancí na dôstojný život pre každého sa akoby v našej spoločnosti nenosil."**

Heslami Nežnej revolúcie boli sloboda, demokracia, pravda a láska, ktorým však chýbalo to najdôležitejšie – solidarita. „Postupne sa presadila vízia úspešného jedinca, založená na silnom individualizme. Ekonomické možnosti jednotlivcov sú však dnes extrémne rozdielne. Preto **prioritami odborov - ako pred 30. rokmi, tak aj dnes - zostáva kvalitný život zamestnancov a ich rodín, ich právne, sociálne a ekonomické záujmy,"** uviedol prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO.

Na tieto pamätné udalosti nadviazal aj predseda Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA: **„Nežná revolúcia zmenila ľuďom hodnoty a dala im práva, ktoré platia dodnes. Pomohla nastoliť demokraciu nielen v spoločnosti, ale aj v odboroch - čo je stále živý odkaz aj v súčasnosti. Odbory totiž vždy mali a aj dnes majú veľký význam – sú jedinečným meradlom demokracie, lebo tam, kde sú a fungujú, funguje aj demokracia a chránia sa sociálne istoty i ľudské práva. Preto je „novembrové posolstvo" veľmi dôležité aj pre budúce generácie: Ak budú chcieť niečo zmeniť, budú tomu veriť, budú jednotní a spravia preto maximum - určite dokážu všetko, čo si predsavzali.** Som o tom presvedčený! A rovnako verím aj tomu, že sa odborom na Slovensku bude dariť, že dokážu urobiť také kroky, aby Slovensko bolo nielen demokratickým, ale aj sociálnym štátom, kde sa dá slušne a spokojne žiť, " uzavrel predseda kovákov, E. MACHYNA.

M. Némethová, A.Fáková

V EMBRACU ZVÝŠIA MZDY

Najväčší zamestnávateľ na Spiši - spoločnosť Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi - bude zvyšovať mzdy. Výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi vedením firmy a Základnou organizáciou OZ KOVO Embraco Slovakia je mzdový nárast v priemere o 10 %, čo predstavuje jedno z najvyšších navýšení v histórii závodu.

V spoločnosti na výrobu kompresorov a kondenzačných jednotiek sa tak podarilo nájsť podobu novej kolektívnej zmluvy počas uplynulých troch mesiacov a 10 –ich kôl kolektívneho vyjednávania. **Základné mzdy všetkých zamestnancov sa tak od januára 2020 plošne zvýšia o 52 eur. O ďalších 20 eur stúpne aj variabilná zložka mzdy, ktorá bude viazaná na tímové plnenie mesačných ukazovateľov a dochádzku zamestnanca.** Zamestnanci tiež dostanú dvakrát do roka bonus, v lete a v zime, a ďalší za takzvanú senioritu, ktorým spoločnosť odmeňuje dlhoročných pracovníkov. Celková výška ročného bonusu sa tak môže vyšplhať až k 1 000 eurám. „Napriek tvrdej konkurencii na svetovom trhu, ktorá nás vedie k neustálemu zefektívňovaniu nákladov, si uvedomujeme dôležitosť adekvátneho ohodnotenia práce našich zamestnancov. Zároveň sa chceme stať v regióne Spiša opäť o niečo atraktívnejším zamestnávateľom," uviedol generálny riaditeľ Embraco Slovakia, Marcelo BORBA s tým, že Embraco si v decembri pripomenie aj 22. výročie svojho pôsobenia na Spiši.



Ako ďalej odznelo, zachované budú aj doterajšie benefity, ktoré spoločnosť svojim zamestnancom dlhodobo poskytuje. Ide napríklad o príspevok do online systému benefitov, z ktorého si môžu zamestnanci vybrať rôzne aktivity na regeneráciu, odmenu pri pracovnom a životnom jubileu, príspevok na stravu nad rámec zákona, 50 % -ný príspevok na denné cestovné, ale aj príspevok na pranie či rekondičné pobyty. Systém tiež zahŕňa možnosť príspevku na firemné akcie pre zamestnancov a rodinných príslušníkov, športové podujatia, príspevok na mimopracovné stretnutia, vianočné balíčky pre zamestnancov či mikulášske balíčky pre deti zamestnancov.

Af, Sita

KRÁTKO

Máme druhú najvyššiu infláciu v EÚ

Slovenské hospodárstvo naďalej spomaľuje. Po očistení výsledkov o sezónne vplyvy rástlo hospodárstvo Slovenska v treťom kvartáli medziročne o 1,8 %. V bežných cenách sa pritom od júla do konca septembra tohto roku vytvoril na Slovensku hrubý domáci produkt v objeme 24,561 miliardy eur, čo predstavuje medziročný nárast o 3 %. Za hlavný faktor spomaľovania rastu ekonomiky je označovaný pokles priemyselnej a exportnej aktivity v dôsledku spomalenia zahraničného dopytu. V septembri dosiahla medziročná miera inflácie, meraná harmonizovaným indexom spotrebiteľských cien na Slovensku, hodnotu 3%. Slovensko je tak druhou krajinou s najvyššou infláciou v rámci EÚ. Pred ním je len Rumunsko.

Nezamestnanosť je 4,94 %

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla v októbri tohto roka úroveň 4,94 %. Vyplýva to zo zverejnených údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. V porovnaní so septembrom 2019, keď bola na úrovni 5,04 %, klesla o 0,10 percentuálneho bodu (p. b.). Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol ku koncu októbra 136.192 osôb. Celkový počet uchádzačov o zamestnanie bol 166.302 osôb. Medzimesačne klesol o 1.938 osôb. Ku koncu októbra bolo na úradoch práce voľných 99.648 pracovných miest, z toho najviac v Bratislavskom a najmenej v Banskobystrickom kraji.

Priemerný starobný dôchodok je 460 eur

Priemerný starobný dôchodok na Slovensku na konci októbra presiahol 460 eur. Za desať rokov, teda od októbra 2009, vzrástol o 36 %, keďže starobní penzisti dostávali vtedy zo Sociálnej poisťovne 338 eur. Zvýšil sa aj počet poberateľov. Kým v októbri 2009 starobný dôchodok poisťovňa vyplácala 930 tisíc osobám, v októbri tohto roka ich už bol 1 milión 82 tisíc. Pritom 90 % dôchodcov poberá starobný dôchodok do výšky 658,50 eur.

Minimálna mzda v ČR porastie

Minimálna mzda v Českej republike narastie v roku 2020 rekordne - o takmer 49 eur. Na budúci rok bude teda vo výške14.600 českých korún, čo je viac ako 571 eur. Odbory sú nespokojné, požadovali viac. Nespokojní sú aj zamestnávatelia, ktorí žiadali menej. Predseda českej vlády, Andrej BABIŠ argumentuje, že priemerná mzda v Čechách je podstatne vyššia ako v Poľsku alebo na Slovensku. Tá v ČR v druhom štvrťroku vzrástla o 7,2 % na 34.105 českých korún (1 315 eur).

Za rekreačné poukazy viac dovoleniek

Letné mesiace trhali na Slovensku rekordy v počte prenocovaní a návštevnosti. Podľa údajov Štatistického úradu SR v treťom štvrťroku 2019 výrazne pribudlo dovolenkárov, a to aj vďaka rekreačným poukazom. Od júla do septembra sa v tuzemsku ubytovalo takmer 2,1 milióna návštevníkov. Slovákov, ktorí sa rozhodli dovolenkovať doma, bolo 59,4 %, teda 1,2 milióna, a zahraničných turistov bolo 859 tisíc. Hotelierom a majiteľom ubytovacích zariadení sa medziročne zvýšili tržby až o pätinu. Ich zárobok presiahol za tri mesiace 166 miliónov eur. Ubytovanie poskytovalo 4 429 hotelov a penziónov.

af, rb, TASR, SITA

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Zvýšenie minimálnej mzdy a minimálne mzdové nároky



Vláda Slovenskej republiky schválila 2. októbra 2019 nariadenie, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2020. Minimálna mzda tak od 1.1.2020 stúpne na 580 eur a minimálna hodinová mzda bude vo výške 3,333 eur.

Na Slovensku v súčasnosti dosahuje hrubá minimálna mzda sumu 520 eur. **Od roku 2020 však minimálna hrubá mesačná mzda vzrastie o 60 eur.** Zatiaľ čo dnes dostane zamestnanec po zrazení odvodov a daní zo súčasnej hrubej minimálnej mzdy v čistom 430,35 eura, od nového roka to bude v čistom 476,74 eura.

Minimálne mzdové nároky

Zvýšenie minimálnej mzdy má vplyv na viacero ukazovateľov. V prvom rade ovplyvňuje výšku minimálnych mzdových nárokov zamestnanca, ktoré sa priamo odvíjajú od výšky minimálnej mzdy stanovenej pre daný rok. **V zmysle Zákonníka práce zamestnávateľ musí zamestnancom poskytnúť mzdu najmenej vo výške minimálneho mzdového nároku, určeného pre príslušný stupeň náročnosti práce.** V súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest je zamestnávateľ povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň a to podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorú požaduje od zamestnanca, aby vykonával v súlade s pracovnou zmluvou. Charakteristiky jednotlivých stupňov náročnosti práce sú uvedené v prílohe č. 1 Zákonníka práce. Ide však iba o akúsi pomôcku zamestnávateľa pri zaraďovaní zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti práce, keďže nejde o komplexnú tabuľku vzťahujúca sa plošne na všetkých zamestnávateľov a konečné je v zásade rozhodnutie zamestnávateľa. Pri zaraďovaní zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti práce by zamestnávateľ mal brať do úvahy najmä pracovnú náplň zamestnanca, resp. obsah jeho pracovných povinností, zložitosť či náročnosť vykonávanej práce, zodpovednosť zamestnanca za výkon práce, či za zdravie a život iných osôb alebo vzdelanie, ktoré je pre výkon práce zamestnanca nevyhnutné. Kontrolu správneho zaradenia zamestnancov do stupňa náročnosti práce vykonáva príslušný inšpektorát práce, pričom za nesprávne zaradenie zamestnanca do príslušného stupňa náročnosti práce alebo neposkytnutie mzdy v minimálnej výške, stanovenej pre konkrétny stupeň náročnosti práce, môže zamestnávateľovi vyrobiť pokutu až do výšky 100.000 eur.

Zákonník práce definuje šesť stupňov náročnosti práce, pričom minimálny mzdový nárok na prvom stupni je rovný zákonom určenej minimálnej mzde. Pre rok 2020 je stanovená hodinová minimálna mzda = minimálny mzdový nárok na sumu 3,333 eur pre zamestnanca s ustanoveným týždenným pracovným časom 40 hodín. Zamestnanec, ktorého ustanovený týždenný pracovný čas je 38 a ¾ hodiny bude mať od nového roku minimálnu hodinovú mzdu vo výške 3,4405 eur a zamestnanec, ktorého ustanovený týždenný pracovný čas je 37 a ½ hodiny bude mať minimálnu hodinovú mzdu vo výške 3,5552 eur.

Minimálna mzda sa podľa stupňov náročnosti práce vzťahuje na zamestnancov, pracujúcich v pracovnom pomere. Odmeňovanie podľa stupňov náročnosti práce sa netýka dohodárov. Tí majú nárok na minimálnu mzdu stanovenú pre prvý stupeň náročnosti práce.

Minimálny mzdový nárok pre konkrétny stupeň náročnosti práce u zamestnancov, odmeňovaných **hodinovou mzdou**, sa vypočíta vzorcom:

koeficient minimálnej mzdy pre konkrétny stupeň náročnosti x hodinová minimálna mzda pre 1. stupeň náročnosti práce

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna hodinová mzda pri 40 hod. týždennom pracovnom čase (v €)	Minimálna hodinová mzda pri 38,75 hod. týždennom pracovnom čase (v €)	Minimálna hodinová mzda pri 37,5 hod. týždennom pracovnom čase (v €)
1	1,0	3,3330	3,4405	3,5552
2	1,2	3,9996	4,1286	4,2662
3	1,4	4,6662	4,8167	4,9773
4	1,6	5,3328	5,5048	5,6883
5	1,8	5,9994	6,1929	6,3994
6	2,0	6,6666	6,8810	7,1104

Minimálny mzdový nárok pre konkrétny stupeň náročnosti práce u zamestnancov, odmeňovaných **mesačnou mzdou**, sa vypočíta vzorcom:

koeficient minimálnej mzdy pre konkrétny stupeň náročnosti x minimálna mzda určená pre 1. stupeň náročnosti práce

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda pri 40 hod. týždennom pracovnom čase (v €)	Minimálna mesačná mzda pri ¾ úväzku (v €)	Minimálna mesačná mzda pri ½ úväzku (v €)	Minimálna mesačná mzda pri ¼ úväzku(v €)
1	1,0	580	435	290	145
2	1,2	696	522	348	174
3	1,4	812	609	406	203
4	1,6	928	696	464	232
5	1,8	1044	783	522	261
6	2,0	1160	870	580	290

Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu

Nárast sumy minimálnej mzdy od 1.1.2020 spôsobí aj zvýšenie príplatkov za nočnú prácu, za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu.

Zamestnancovi, ktorý nevykonáva rizikovú prácu, patrí **za nočnú prácu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce **mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy** v eurách, čo bude od nového roka o 0,1374 eura viac ako v roku 2019. Ak ide o rizikové práce, patrí zamestnancovi za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu, čo predstavuje **nárast o 0,173 eura**. U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce a podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však 35% minimálnej mzdy v eurách za hodinu, čo predstavuje zvýšenie oproti minulému roku **o 0,2013 eura**. Takéto zníženie mzdového zvýhodnenia na najmenej 35% minimálnej mzdy je však možné dohodnúť iba v kolektívnej zmluve alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia a za predchádzajúci rok zamestnával zamestnávateľ menej ako 20 zamestnancov, tak aj v pracovnej zmluve so zamestnancom.

	Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu rok 2019 (v €/hod)	Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu rok 2020 (v €/hod)
40% minimálnej mzdy	1,1956	1,333
50% minimálnej mzdy	1,494	1,667
35% minimálnej mzdy	0,9657	1,167

Rovnako aj za prácu v sobotu a v nedeľu pri zvýšení minimálnej mzdy zarobia zamestnanci viac. **Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu je vo výške 50% minimálnej mzdy v eurách za hodinu a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu vo výške 100% minimálnej mzdy v eurách za hodinu.** Nárast minimálnej mzdy spôsobí zvýšenie mzdového zvýhodnenia **za prácu v sobotu o 0,1725 eur/hod** a mzdového zvýhodnenia **za prácu v nedeľu o 0,344 eur/hod.** Za podmienok, určených v § 122a ods. 2 a § 122b ods. 2 Zákonníka práce (rovnaké podmienky ako pri znížení mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu), je možné dohodnúť nižšie mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a za prácu v nedeľu, a to vo výške 45% minimálnej mzdy v eurách za hodinu za prácu v sobotu a vo výške 90% minimálnej mzdy v eurách za hodinu za prácu v nedeľu. V tomto prípade sa tak za prácu v sobotu s rastom minimálnej mzdy zvýši mzdové zvýhodnenie o 0,1549 eura a za prácu v nedeľu o 0,3099 eura.

	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 50% minimálnej mzdy (v €/hod)	Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vo výške 45% minimálnej mzdy (v €/hod)	Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu vo výške 100% minimálnej mzdy (v €/hod)	Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu vo výške 90% minimálnej mzdy (v €/hod)
rok 2019	1,4945	1,3451	2,989	2,6901
rok 2020	1,667	1,500	3,333	3,000

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce

Výška hodinovej minimálnej mzdy ovplyvňuje aj príplatok za prácu v rizikovom prostredí. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie rizikovosti práce a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky. **Takémuto zamestnancovi patrí príplatok vo výške 20% hodinovej minimálnej mzdy, ktorá sa s rastom minimálnej mzdy od 1.1.2020 zvýši z 0,597 eur/hod na 0,666 eur/hod.**

Pracovná pohotovosť

Posledným ukazovateľom, ktorý je ovplyvnený rastom minimálnej mzdy, je pracovná pohotovosť. Ide o situáciu, keď sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne alebo zamestnávateľ zamestnancovi nariadi, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, avšak prácu nevykonáva, sa považuje za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti, za ktorú mu patrí príplatok vo výške 20% minimálnej mzdy v eurách za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti, čo predstavuje navýšenie **z 0,5978 eur/hod. na 0,666 eur/hod.**

Pripravila: Mgr. Nora Balazovicová, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO, Bratislava

Rok	Priemerná mzda	Rast PM	MM - mesačná	Rast MM	MM/PM %	60% z PM*	Miera nezam.
2021?			653,00 €	12,6%	*60,00%*	652,80 €	
2020			**580,00 €**	**11,5%**	***57,26%***	**607,80 €**	
2019*	**1 088,00 €**	7,4%	*520,00 €*	8,3%	*54,51%*	572,40 €	***5.5%***
2018	1 013,00 €	6,2%	480,00 €	10,3%	*52,63%*	547,20 €	5.9 %
2017	954,00 €	4,6%	435,00 €	7,4%	*49,26%*	529,80 €	7.5 %
2016	912,00 €	3,3%	405,00 €	6,6%	*47,20%*	514,80 €	8.8 %
2015	883,00 €	2,9%	380,00 €	8,0%	*46,12%*		9.1 %
2014	858,00 €	4,1%	352,00 €	4,2%	*43,73%*		10.5%
2013	824,00 €	2,4%	337,70 €	3,2%	*42,96%*		10.7 %
2012	805,00 €	2,4%	327,20 €	3,2%	*42,55%*		12.1 %
2011	786,00 €	2,2%	317,00 €	3,0%	*42,61%*		12.4 %
2010	769,00 €	3,4%	***307,70 €***	4,1%	*42,56%*		***13.9 %***
2009	744,00 €	2,9%	295,50 €	9,9%	*44,19%*		13.9 %
2008	723,03 €	8,1%	268,87 €	0,0%	*43,17%*		14.0 %
2007	668,72 €	7,4%	268,87 €	6,6%	*46,89%*		14.3 %
2006	622,75 €	8,6%	252,27 €	10,1%	*48,02%*		14.4 %
2005	573,39 €	9,2%	229,04 €	6,2%	*48,03%*		15.4 %
2004	525,29 €	10,2%	215,76 €	6,9%	*48,11%*		17.6 %
2003	476,83 €	6,3%	201,82 €	9,2%	*49,17%*		18.4 %
2002	448,48 €	9,3%	184,89 €	13,2%	*48,73%*		18.5 %
2001	410,44 €	8,2%	163,31 €	11,8%	*45,86%*		19.3%

Zdroj: ŠÚ, EUROSTAT, J.Šlauka

tpp1.com

BOZP: OCHRANA ZDRAVIA PRED ZÁŤAŽOU CHLADOM

Nadmernej záťaži chladom sú vystavení najmä zamestnanci, pracujúci na vonkajších pracoviskách počas chladného obdobia roka a zamestnanci, pracujúci na vnútorných pracoviskách, kde je záťaž chladom spôsobená technológiou. V našej praxi sa však stretávame aj s prípadmi, kedy sú záťaži chladom vystavení aj zamestnanci, pracujúci v priestoroch, ktoré sú počas zimy nedostatočne vykurované. Pri nadmernej záťaži chladom môže vzniknúť poškodenie zdravia v podobe omrzlín, najmä na nechránených častiach tela, rovnako nedostatočné vykurovanie pracovných priestorov spôsobuje tepelnú nepohodu zamestnancov a vedie k zvýšenej chorobnosti.



Od 1.augusta tohto roka nadobudla účinnosť vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 227 z 26. júna 2019, ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci (ďalej len „vyhláška"), pričom aj **pri ochrane zdravia pri záťaži chladom nastalo niekoľko zmien, ktoré by mali zabezpečiť vyššiu ochranu zamestnancov pred týmto faktorom práce a pracovného prostredia.**

Najzásadnejšou zmenou prešiel §3, v ktorom sa upravujú všeobecné povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zamestnancov pred záťažou teplom alebo chladom pri práci. Zamestnávateľ, v zmysle novej úpravy, na vnútornom pracovisku zabezpečuje optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy (podľa prílohy č. 2 uvedenej novely) a tam, kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zabezpečí prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy v teplom období a v chladnom období (podľa prílohy č. 2. uvedenej novely). Predpokladom na dosiahnutie optimálnych alebo prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy je stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia, zabezpečená na pracovisku zamestnávateľom.



Na vnútornom pracovisku, na ktorom nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklímy z dôvodu záťaže teplom alebo záťaže chladom z technológie, ako aj na inom pracovisku - z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia budovy alebo technického zariadenia budovy, zamestnávateľ zabezpečí ochranné opatrenia a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo záťaže chladom na zdravie zamestnancov podľa § 4 a 5 predmetnej novely.

Únosná záťaž chladom pri práci, ako aj ochranné a preventívne opatrenia pri nej, sú naďalej upravené v § 5 vyhlášky, pričom pri práci, vykonávanej na vnútornom pracovisku, sa záťaž chladom hodnotí podľa operatívnej teploty to; pri práci vykonávanej na vonkajšom pracovisku sa záťaž chladom hodnotí podľa teploty vzduchu, korigovanej podľa rýchlosti prúdenia vzduchu. Pre operatívne vykonávanie preventívnych opatrení počas mimoriadne chladných dní, pri ktorých je na pracovisku predpoklad záťaže chladom, možno použiť údaje, získané zo spravodajstva špecializovanej organizácie, vykonávajúcej štátnu hydrologickú službu a štátnu meteorologickú službu alebo orientačným meraním teplomerom (tieto údaje však nemožno použiť pre účely určovania rizikových prác).

Oproti predchádzajúcemu zneniu vyhlášky boli upravené minimálne prípustné hodnoty operatívnej teploty na pracovisku v chladnom období roka, pre triedy práce 1a, 1b, 1c, 2a a 2b, v rozsahu o 2 až 3 °C., **napríklad pri najčastejšie sa vyskytujúcich triedach práce, 1c a 2a, je minimálna prípustná hodnota operatívnej teploty na pracovisku pri 1c - 17 °C (pred zmenou 15 °C) a pri práci triedy 2a je to 15 °C (pred zmenou 13 °C).**

Naďalej platí, že zamestnanec môže byť exponovaný záťažou chladom, len ak vykonáva dlhodobú prácu na vnútornom pracovisku, kde má byť z technologických dôvodov operatívna teplota nižšia ako minimálna hodnota prípustnej operatívnej teploty pre daný druh práce, alebo ak na vonkajšom pracovisku vykonáva prácu, zodpovedajúcu energetickému výdaju 106 W.m-2 a viac (triedy práce 1c až 4 podľa prílohy č. 1 vyhlášky). Taktiež je zamestnávateľ povinný, v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, pri činnostiach, pri ktorých je predpoklad záťaže chladom pri dlhodobej práci na vnútornom pracovisku, na ktorom je z technologických dôvodov operatívna teplota nižšia ako 10 °C, alebo pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku, ak je priemerná teplota vzduchu korigovaná podľa rýchlosti prúdenia vzduchu počas pracovnej zmeny nižšia ako 10 °C, posúdiť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby zdravotné riziko na pracovisku a vypracovať posudok o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika.

Ak operatívna teplota na vnútornom pracovisku alebo korigovaná teplota vzduchu na vonkajšom pracovisku (ďalej len „teplota prostredia") **klesne pod 10 °C, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ochranný pracovný odev s takými tepelnoizolačnými vlastnosťami, ktoré zabezpečia tepelne neutrálne podmienky ľudského organizmu a tiež pracovnú obuv, chrániacu pred chladom. Ak** v uvedenom prípade **nepostačujú** tepelnoizolačné vlastnosti ochranného odevu na zabezpečenie tepelne neutrálnych podmienok, **zamestnávateľ zabezpečí ohrievareň a umožní zamestnancovi bezpečnostnú prestávku v práci v ohrievarni.**

Ďalšie opatrenia: V odôvodnených prípadoch sa pri záťaži chladom vykonajú aj ďalšie primerané opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnancov, pričom opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnancov sú najmä: zmena trvania času práce, posun začiatku pracovnej zmeny, poskytovanie prestávok v práci, predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie, striedanie zamestnancov, osobné ochranné pracovné prostriedky, ohrievareň a sušiareň pracovného odevu a pracovnej obuvi. Taktiež je súčasťou opatrení na ochranu zdravia pri záťaži chladom aj zabezpečenie pitného režimu podľa §7 vyhlášky.

Uvedené primerané opatrenia sú len príklady a vykonávajú sa tie z vymenovaných opatrení, prípadne aj ďalšie iné, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v daných podmienkach a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov pred chladom pri práci. Taktiež platí, že ochranné a preventívne opatrenia, ktoré vykonáva zamestnávateľa na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže chladom na zdravie zamestnancov, majú v prevádzkovom poriadku zohľadniť aj individuálne rozdiely medzi zamestnancami, to znamená najmä vek, zdravotný stav a fyzické schopnosti.

Zdroj: Poradca podnikateľa – mzdové centrum: https://lnk.sk/wB58

Spracovala Ing. Tímea Szabóová,
Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

MLADÍ ODBORÁRI: DEZINFORMÁCIE OVPLYVŇUJÚ SPOLOČNOSŤ

Konfederácia odborových zväzov SR v spolupráci s Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, zorganizovala štvrté tohtoročné stretnutie mladých odborárov - Akadémiu Mladých Odborárov 2019. Októbrového stretnutia v Liptovskej Osade sa zúčastnili aj zástupcovia Odborového zväzu KOVO, ako súčasť vyše 30 –člennej skupiny aktívnych mladých odborárov z 11. odborových zväzov.

Akadémia odštartovala v piatok politickým kompasom a prednáškou viceprezidentky KOZ SR Moniky UHLEROVEJ na tému: „Odbory a politika v aktuálnom predvolebnom období: Základy sociálnej demokracie, jej piliere, dôležité prvky a synergie", v ktorej akcentovala dôležitosť diskusie o hodnotách demokracie a ich uplatňovaní v praxi.

Ďalší deň bol tematicky zameraný na pravicový extrémizmus a radikalizáciu spoločnosti. Prostredníctvom prednášok Aleny KREMPASKEJ, riaditeľky Inštitútu ľudských práv a Juraja LEPIŠA z Múzea SNP v Banskej Bystrici sa v nasledujúcich diskusiách riešili príčiny, dôsledky a historické paralely pravicového extrémizmus v Európe v porovnaní so súčasným stavom na Slovensku. Nasledovali prednášky Daniela MILA (Globsec) a Ireny BIHÁRIOVEJ (Ľudia proti rasizmu) priamo o konkrétnych prejavoch pravicového extrémizmu a radikalizácie spoločnosti, teda aj o nenávistných prejavoch na internete a najčastejších mýtoch a predsudkoch o menšinách na Slovensku. Mladí odborári hovorili aj o technológiách a ich dopadoch na spoločenskú diskusiu. V dnešnej rýchlej dobe niet času na konštruktívnu diskusiu a tvorbu konsenzu, čoho dôsledkom je aj polarizácia verejnej mienky.

Účastníci sa počas akadémie venovali aj príprave akčného plánu, týkajúceho sa osvety o odboroch, zameranej na čerstvých absolventov stredných a vysokých škôl. Nadchádzajúca generácia odborového hnutia bude musieť prekonať množstvo prekážok a spraviť všetko preto, aby svojimi názormi a postojmi zaujala nastupujúcu mladú generáciu.



ANKETA:

František GAJDOŠ, predseda ZO OZ KOVO Jaguar Land Rover: *„Témy, ktoré sme na Akadémii riešili, ideálne zapadli do aktuálneho predvolebného obdobia, pretože o nebezpečnom pravicovom extrémizme a radikalizácii spoločnosti je nevyhnutné hovoriť predovšetkým s mladými ľuďmi, ktorí majú veľkú tendenciu týmto nástrahám podľahnúť."*

Patrik MRIŽO, predseda ZO OZ KOVO ZKW Slovakia: *„Na dnešnom stretnutí ma priam šokovala prednáška Ireny BIHÁRIOVEJ, v ktorej nám prezentovala, z akej sumy musia vyžiť Rómovia. Skôr som veril, asi ako väčšina ľudí, rôznym zdieľaniam na sociálnych sieťach, kde sa ich dávky vyšplhali na viac ako 600 eur. Je smutné, že väčšina týchto „zdieľačok" sú len dezinformácie, ktoré v spoločnosti zbytočne šíria závisť, hnev, nenávisť a rasizmus."*

Tatiana SEŇANOVÁ, predsedníčka ZO OZ KOVO LIDL: *„Na tejto akadémii mladých odborárov ma veľmi zaujali prednášky pani Ireny BIHÁRIOVEJ (ľudia proti rasizmu) a pána Daniela MILA (Globsec), ktoré sa týkali nenávistných prejavov na internete, takzvaných „hate speech" a mýtov a predsudkov o menšinách na Slovensku. Teším sa na ďalšiu Akadémiu mladých odborárov - aj preto, že doposiaľ boli všetky témy aktuálne, dôležité a výborne prezentované."*

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

VAJCIA – ZDRAVIE POD ŠKRUPINOU

Blíži sa obdobie vianočných sviatkov, počas ktorých sa do popredia dostávajú tradičné jedlá, pripravované z výživovo zdravých i menej zdravých surovín. Preferovanou komoditou – a to nielen počas sviatkov – sú vajcia. Vlastne sú najstaršou známou potravou živočíšneho pôvodu. Napriek tomu, že prežili obdobie zatracovania pre pomerne vysoký obsah cholesterolu vo vaječnom žĺtku, dnes majú svoje využitie v liečebnej výžive a patria medzi biologicky najcennejšie potraviny.

Viac ako tretina ľudí konzumuje vajíčka aspoň každý druhý deň a takmer polovica ich zaraďuje do stravy raz až dvakrát týždenne. Až šesť z desiatich ľudí uprednostňuje pri kúpe vajcia slovenského pôvodu. Najobľúbenejším jedlom z vajec je pritom praženica. V prvej trojici spôsobu prípravy je aj omeleta a volské oko.

Viac lecitínu ako v sóji

„Vajcia patria skutočne medzi zdravé potraviny, ak sa konzumujú v rozumnom množstve, adekvátnom k športovej aktivite. Jedno vajce obsahuje priemerne 6–8 g bielkovín, podobné množstvo tuku a takmer žiadne sacharidy," tvrdí výživový poradca MUDr. Boris BAJER. Bielkoviny z vajca dokáže náš organizmus stráviť jednoduchšie ako bielkoviny z niektorých druhov mäsa. Vajcia sú okrem toho významným zdrojom prakticky celého spektra vitamínov, okrem vitamínu C. Ak aj jeden vaječný žĺtok slepačieho vajca obsahuje 270 mg cholesterolu, pričom odporúčaná denná dávka je 300 mg, zároveň obsahuje aj užitočné látky, ktoré obsah škodlivého cholesterolu v krvi znižujú. Vrátane lecitínu, podporujúceho odbúravanie tukov. Lecitín je vo vajíčku zastúpený v omnoho vyššej miere ako v sójových bôboch, z ktorých sa táto mastná látka získava na výrobu doplnkov výživy, pretože sú lacnejšie.

Pomer omega-3 a omega-6

„Okrem etických dôvodov je trend prechodu nakupovania vajec z klietkových chovov k podstielkovým podstatný aj zo zdravotných dôvodov. Napríklad z hľadiska zloženia tukov vo vajíčkach, konkrétne pomeru omega-3 a omega-6 mastných kyselín. Viaceré štúdie poukazujú na fakt, že čím viac sa sliepky kŕmia na tráve vo výbehu, tým majú ich vajcia vyšší podiel omega 3-mastných kyselín. Naopak, pri sliepkach kŕmených v klietkach, sa vo vajciach znižuje množstvo tzv. funkčných lipidových komponentov (omega-3 a CLA), a tým sa zhoršuje pomer omega-6 k omega 3-mastným kyselinám z optimálneho na nevhodný," vysvetľuje odborník na výživu.

Klietkový chov sa vyznačuje obmedzeným priestorom ohraničeným klietkou. V podstielkovom chove sa životný priestor sliepok zdvojnásobí, podstielka je tvorená slamou a chýbajú mreže. Podmienky vo voľnom chove, sú pre nosnice ideálne. Majú väčší priestor a možnosť voľného výbehu. Chov v ekologickom hospodárstve znamená voľný výbeh a ekologické krmivo.

Až 81 % Slovákov tvrdí, že im záleží na podmienkach chovu sliepok, ktorých vajíčka nakupujú. Potvrdzuje to aj rastúci predaj vajec z podstielkového a voľného chovu.

Označovanie vajíčok

Spotrebiteľ sa môže dozvedieť o podmienkach chovu nosníc a pôvode vajec z pečiatky na obale, ale takisto na škrupine každého vajíčka. Prvé číslo označuje spôsob chovu a nasleduje kód krajiny, v prípade Slovenskej republiky je to SK.

- 0 – ekologická poľnohospodárska výroba
- 1 – chov vo voľnom výbehu
- 2 – chov na podstielke
- 3 – chov v klietkach

Krížovky s úsmevom

	týkajúca sa ôs	***3. časť tajničky***	ukazovacie zámeno	Alena (dom.)	ťažko pracovali (expr.)	ofúkalo dymom	V klube sa rozprávajú dvaja golfisti: - Človeče, ja ti neviem, čo si mám myslieť o tom novom klubovom trénerovi. Mne sa zdá byť nejaký divný. - Čo sa ti na ňom nezdá? - Stále sa snaží upraviť môj postoj a držanie. - Ale veď to je v poriadku, či nie? - No, neviem,... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*			
pobudlo										
stolík (zastar.)										
citoslovce zvukového prejavu somára			otec (zastar.) / prepáše				Teodor (dom.)	značka argónu	***1. časť tajničky***	orientálna tanečnica a speváčka
vzorec oxidu hlinatého				zataja pravdu / čadením zanesie						
Pomôcky: Cir, latit, almea	perikard (anat.)	natieral / ***4. časť tajničky***								
ochutnalo (hovor.)								značka samária / zacielite		
prudko vyletovalo							biblické muž.meno / druh horniny			
robí redším						cudzokrajné zviera / koval				
skratka dopravného podniku			prehŕňam vlasy / mriežka v sporáku						***2. časť tajničky***	odhadzovala hnoj
skratka súhvezdia Kružidlo				automobil (hovor.) / sliz						
úžitok, prospech					liečivé prípravky / osmička (kart.)					
chôdzou sa dostalo dovnútra						smútok (bás.) / druh zeleniny				
nápor, nátlak (zastar.)							Irena (dom.) / značka niklu			
obyvateľ Írska			ementálsky syr (hovor.)							
vzorec jodidu draselného			nalietava							

www.scalpermedia.sk www.facebook.com/krizovkysusmevom

Zasmejme sa

Po plastickej operácii tváre sa žena vracia domov a muž jej hovorí:
„No, nič to, aspoň si to skúsila..."

■■■

Či existuje dokonalé manželstvo?
Áno, medzi slepou ženou a hluchým mužom.

■■■

Ako sa hovorí žene, ktorá stále rozpráva, ale nikto ju nepočúva? No predsa MAMA!

■■■

Ráno sa rozprávajú manželia v posteli:
„Miláčik, predstav si, snívalo sa mi, že si kupujem topánky za 1 000 eur!"
A muž na to: „No tak spi ešte ďalej, aby si našla nejaké lacnejšie!"

■■■

Podľa názorov amerických psychológov sú dve hlavné príčiny, prečo muž trávi večery v bare:
1/ Nemá ženu.
2/ Má ženu.

■■■

Rozprávajú sa dvaja známi:
„Kúpil som dcérke husle. Myslel som si, že ju to privedie k hudbe, ale nejako to nepomohlo."
„To poznám", hovorí druhý, „tiež som raz takto svokre kúpil kufor..."

■■■

Vnuk sa pýta dedka:
„Dedko, kde sú muchy v zime?"
Dedko na to: „To neviem, ale mohli by tam byť aj v lete!"

■■■

Vieš, kedy je absolútna zima? Keď mi aj bankomat ukazuje mínus.

