



Od marca novela  
Zákonníka práce – str. 1-2

V košickom IEE Sensing si  
zamestnanci prílepšia – str. 3

OZ KOVO k novele  
Zákonníka práce – str. 5

## KOZ SR sa vrátila do tripartity

Začiatkom februára Snem Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR rozhodol o nutnosti obnovenia sociálneho dialógu na úrovni Hospodárskej a sociálnej rady SR (tzv. tripartity).

Viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, pri tejto príležitosti uviedla: „Chceme sa správať zodpovedne voči zamestnancom, ktorých zastupujeme. Preto aj napriek výhradám, ktoré máme k prístupu ministra práce k sociálnym partnerom, sa budeme zúčastňovať zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady (HSR) SR. Tripartita je miesto, kde musíme nahlas hovoriť o potrebách pracujúcich v týchto náročných časoch. Ak tam nezaznie hlas odborov, potreby zamestnancov budú čoraz viac odsúvané na okraj záujmu spoločnosti.“

Väčšinu zákonov tak doteraz zástupcovia zamestnancov z KOZ SR pripomienkovali elektronicky, vrátane novely Zákonníka práce či sporného Zákona o tripartite. Akceptovaných však bolo len minimum pripomienok.

## Tripartita po polroku

Pripomeňme, že potom, ako sa v auguste minulého roka minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK, dohodol spolu so zástupcami zamestnávateľov na výške tohtoročnej minimálnej mzdy, a to za chrbtom ďalšieho sociálneho partnera - Konfederácie odborových zväzov SR, a po ich následnom prostom odchoďte z tohto zasadnutia, sa 22.februára 2021, teda takmer po pol roku, uskutočnilo zasadnutie tripartity opäť – a v plnom zložení. Stretli sa tak zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľov a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Výše trojhodinové rokovanie sa venovalo najmä spôsobom, ako efektívne predĺžiť schému trvalej pomoci, tzv. „kurzarbeitu.“

Tripartita sa dohodla na vzniku sedemčlennej komisie na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorá bude dohliadať na to, aby firmy, ktoré kurzarbeit potrebujú, ho mohli využívať, ale zároveň, aby takto poskytnuté peniaze neboli zneužitá. „Zamestnávateľ pre svojich zamestnancov požiada o pomoc a úlohou komisie bude zhodnotiť, či daná firma spĺňa podmienky. Zdá sa nám to dostatočne bezpečné,“ povedal k danému minister práce, Milan KRAJNIAK.

Viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ spresnila, že odborári namietali proti zrušeniu pôvodného zámeru na vytvorenie fondu zamestnanosti a proti vylúčeniu živnostníkov z tejto schémy. Minister KRAJNIAK dôvodil, že vyčlenenie časti platieb na sociálne odvody na kurzarbeit by vytvorilo ročný deficit štátneho rozpočtu vo výške 130 miliónov eur, ktoré by chýbali na iné sociálne programy. Štát tak bude musieť v prípade ďalšej krízy zabezpečiť financovanie kurzarbeitu jednorazovým príspevkom. Pre živnostníkov bude určená iná schéma pomoci.

Hospodárska a sociálna rada nakoniec odporučila pokračovať v legislatívnom procese k zavedeniu trvalej kurzarbeitu s tromi pripomienkami:

- Rozšíriť definíciu vonkajšieho faktora tak, aby zahŕňal aj sektorové a firemné výpadky.

Pokračovanie na 3. strane.

## Výpoveď pre vek či stravovanie zamestnancov – od marca platí novela Zákonníka práce



Dňa 17. februára 2021 prezidentka Slovenskej republiky podpísala rozsiahlu novelu Zákonníka práce (Novela zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce), a to aj napriek písomnému apelu Konfederácie odborových zväzov SR, ktoré ako najrepresentatívnejšie združenie, zastupujúce záujmy zamestnancov, požiadalo listom poslancov Národnej rady SR i prezidentku SR o prehodnotenie a neschválenie takejto podoby novely.

Niektoré zmeny, ktoré novela zavádza, pritom na-dobudli účinnosť už 1. marca 2021. Táto novela sa zameriava najmä na:

- prácu fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky a študentské brigády aj po skončení strednej školy a prvého stupňa vysokej školy
- zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o dieťa,
- skúšobnú dobu zamestnanca,
- domácku prácu (home office) a teleprácu,
- dočasné pridelenie zamestnanca,
- stravovanie zamestnancov,
- reprezentatívnosť pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa,
- nový dôvod pre výpoveď zamestnávateľa.

### Práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov a študentské brigády

Do 28. februára 2021 väčšina žiakov nemohla počas letných prázdnin medzi prvým a druhým ročníkom strednej školy pracovať, keďže nemali ukončenú povinnú školskú dochádzku. Tá im totiž končila až 31. augusta. Novela Zákonníka práce od 1. marca 2021 umožňuje osobám starším ako 15 rokov, ktoré nemajú ukončenú povinnú školskú dochádzku, vykonávať ľahšie práce, ktoré svojím charakterom a rozsahom neohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku, avšak zamestnávateľ musí zabezpečiť povolenie od príslušného inšpektorátu práce.



Študenti, ktorí riadne ukončili štúdium na strednej škole alebo na prvom stupni vysokej školy a plánovali pokračovať v štúdiu, nemohli počas letných mesiacov vykonávať prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov - a to z toho dôvodu, že riadnym ukončením štúdia strácali tieto osoby štatút žiaka strednej školy alebo štátu študenta vysokej školy. Novela Zákonníka práce, s účinnosťou od 1. marca 2021, túto situáciu rieši tak, že za žiaka strednej školy sa bude považovať aj osoba v čase od riadneho ukončenia štúdia na strednej škole až do 31. októbra toho istého kalendárneho roka.

Rovnako tak za študenta dennej formy vysokoškolského štúdia sa bude považovať osoba v čase od riad-

neho ukončenia štúdia v dennej forme vysokoškolského štúdia prvého stupňa do 31. októbra toho istého kalendárneho roka. Po skončení strednej školy a prvého stupňa vysokej školy tak bude možné týmto osobám pracovať na základe dohody o brigádnickej práci študentov.

### Zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa

V zmysle súčasného znenia ustanovenia § 103 ods. 2 má zamestnanec, ktorý sa trvale stará o dieťa, nárok na dovolenku v rozsahu 5 týždňov. Okrem toho, že Zákonník práce nedefinuje, kto sa považuje za zamestnanca, trvale sa starajúceho o dieťa, v praxi navyše vznikajú problémy pri určení rozsahu nároku na dovolenku zamestnanca, ktorý sa začal trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka. Vznikli otázky, či takýto zamestnanec má nárok na celých 5 týždňov dovolenky aj napriek tomu, že podmienku trvalého starania sa o dieťa začal spĺňať až v priebehu kalendárneho roka. Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. marca 2021 tieto problémy rieši, a to tak, že v § 40 sa dopĺňa nový odsek 11, ktorý priamo definuje zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa a do § 103 ods. 2 sa pripája nová veta, ktorá určuje spôsob výpočtu nároku na „zvýšenú dovolenku“.

Podľa nového § 40 ods. 11 Zákonníka práce „Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona je zamestnanec, ktorý sa osobne stará o vlastné neplnoleté dieťa, vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov, a zamestnanec, ktorý sa osobne stará o neplnoleté dieťa, zverené mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosti rodičov na základe rozhodnutia súdu. Toto postavenie zamestnanca vzniká dňom, keď zamestnanec písomne oznámil, že sa trvale stará o dieťa podľa prvej vety, a zaniká dňom, keď sa zamestnanec prestal trvale starať o dieťa podľa prvej vety. Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu.“

V zmysle citovaného ustanovenia je zamestnanec povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi začiatok trvalého starania sa o dieťa, ako aj zánik trvalého starania sa o dieťa. Od momentu písomného oznámenia získava takýto zamestnanec status zamestnanca trvale starajúceho sa o dieťa. Písomné oznámenie o vzniku, resp. zániku trvalého starania sa o dieťa má význam aj z hľadiska rozsahu nároku na dovolenku za kalendárny rok. Podľa § 103 ods. 2 novej vety, ktorá sa pripája na koniec tohto ustanovenia, patrí zvýšenie dovolenky za kalendárny rok nad rámec základnej výmery dovolenky zamestnancom, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka v pomernom rozsahu. Tento pomerný rozsah sa určí ako podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

Pokračovanie na 2. strane.

# Výpoved' pre vek či stravovanie zamestnancov

## – od marca platí novela Zákonníka práce

Pokračovanie z 1. strany.

### Skúšobná doba zamestnanca

Novela Zákonníka práce upravuje znenie § 45 ods. 2, v ktorom presnejšie uvádza ako sa predlžuje skúšobná doba zamestnanca, ak počas nej neodpracoval pre prekážku v práci na strane zamestnanca pracovnú zmenu. Podľa nového znenia tohto ustanovenia sa **skúšobná doba predlžuje o jeden deň, ak zamestnanec neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane celú pracovnú zmenu.** Z uvedeného vyplýva, že v prípade, ak zamestnanec z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnanca neodpracuje iba časť pracovnej zmeny, skúšobná doba sa nebudie predlžovať.

### Domácka práca (home office) a telepráca

Novela Zákonníka práce upravuje podrobnejšie pravidlá domáckej práce a telepráce a to najmä z dôvodu, že čoraz viac zamestnancov využíva tento druh práce. Novela priamo upravuje definíciu domáckej práce (home office) a telepráce, a to tak, **že o takúto prácu pôjde len vtedy, ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca.** Domácnosťou zamestnanca na tento účel je dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Zostáva v platnosti, **že domácka práca a telepráca bude musieť byť dohodnutá v pracovnej zmluve, čiže nebude možné, aby ju zamestnávateľ jednostranne prikázal zamestnancom.**

Naďalej tiež bude platiť, že ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa bude spravovať Zákonníkom práce okrem niektorých odchýlok, ako napríklad, že sa nebudú uplatňovať ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni, zamestnancovi nebude patriť náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy pri úmrtí rodinného príslušníka, zamestnanec nebude patriť mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce (ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak).

Od 1. marca 2021 pribudne však jedna nová odchýlka, ktorá sa týka prestojov v práci, kde novela stanovuje, že **sa pri domáckej práci a telepráci nebudú uplatňovať ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ,** napr. keď zamestnávateľ zamestnancom neposkytne podklady potrebné pre výkon práce.

**Novinky, ktoré pri domáckej práci a telepráci zavádza novela Zákonníka práce:**

- zamestnávateľ bude musieť uhrádzať zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, zariadenia a vlastných predmetov, ktoré sú potrebné pre výkon domáckej práce a telepráce,
- zamestnávateľ má zamestnancovi umožniť prístup k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa,
- zamestnanec je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch, spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, internetového pripojenia a o iných príčinách, ktoré znemožňujú zamestnancom vykonávať prácu,
- zamestnanec je oprávnený počas nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, ak mu nie je nariadená alebo dohodnutá v tomto čase pracovná pohotovosť alebo práca nadčas, počas dovolenky, sviatku, pre ktorý práca odpadá, a prekážky v práci nepoužívať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce a telepráce a zamestnávateľ nesmie odmietnuť vykonania práce alebo splnenia pokynu za týchto podmienok posudzovať ako nesplnenie povinnosti.

### Dočasné pridelenie zamestnanca

Do 28. februára 2021 platilo, že zamestnávateľ môže dočasne prideliť zamestnanca na výkon práce k druhému užívateľskému zamestnávateľovi iba v prípade, ak nastali u zamestnávateľa (toho čo prideluje zamestnanca) objek-

tívne prevádzkové dôvody a zároveň zamestnanec u neho odpracoval najmenej tri mesiace. Od 1. marca 2021 bude medzi prepojenými osobami – ovládajúcou a ovládanou osobou - pridelenie zamestnancov jednoduchšie, keďže v prípade bezodplatného pridelenia zamestnanca nemusí byť splnená podmienka objektívnych prevádzkových dôvodov ani podmienka trvania pracovného pomeru zamestnanca.

### Stravovanie zamestnancov

V súčasnosti v prípade, ak zamestnávateľ nevedel zabezpečiť stravovanie zamestnancom vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, musel zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá je oprávnená sprostredkovať stravovacie služby, a to prostredníctvom stravovacích poukážok. **Novela Zákonníka práce však od 1. marca 2021 zavádza finančný príspevok ako alternatívnu stravovacím poukážkam (gastrolístkom).**



**Od 1. marca 2021 zamestnávateľ, ktorý nebude zabezpečovať stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, musí umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.** Voľbu zamestnanca je povinný zamestnávateľ rešpektovať, na druhej strane však zamestnanec svoje rozhodnutie nebude môcť kedykoľvek zmeniť, ale svojím výberom bude viazaný po dobu 12 mesiacov. Zamestnávateľ môže podrobnosti, týkajúce sa výberu medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom, upraviť vo vnútornom predpise.

**V prípade, ak si zamestnanec vyberie finančný príspevok na stravovanie, suma finančného príspevku bude zhodná s výškou príspevku zamestnávateľa na stravovanie iných zamestnancov, t.j., že výška finančného príspevku bude najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.** Ak zamestnávateľ neprispieva iným zamestnancom na stravovanie (napr. nemá iných zamestnancov), suma finančného príspevku na stravovanie bude najmenej 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky a najviac 55% stravného, poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Naďalej však platí, že zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť príspevok na stravovanie nad rámec zákona, a to z prostriedkov sociálneho fondu. Finančný príspevok na stravovanie bude čistým príjmom zamestnanca, pretože sa z neho neplatí daň z príjmu, a teda ani odvody na sociálne a zdravotné poistenie.

Okrem vyššie uvedeného novela Zákonníka práce od 1. marca 2021 znižuje poplatok resp. províziu za sprostredkované stravovacie služby pri nákupe stravných lístkov z 3% na 2%. Zamestnávateľ tak zaplatí za nákup stravných lístkov menej.

**Dôležitou povinnosťou, ktorú zavádza novela Zákonníka práce, avšak s účinnosťou až od 1. januára 2023, je povinnosť poskytovať stravné lístky len prostredníctvom elektronickej formy.** Zamestnávateľ bude môcť dať zamestnancom stravný lístok v papierovej podobe iba v tom prípade, ak použitie v elektronickej podobe počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné, čiže ak napr. okolité stravovacie zariadenia nemajú termínál na platobné karty.

### Reprezentatívnosť pri pôsobení zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa

Do 28. februára 2021 platilo, že zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pra-

covisku v zmysle § 230 ods. 2. Po novom, od 1. marca 2021, musí odborová organizácia, ktorá pôsobí (alebo bude pôsobiť) u zamestnávateľa, splniť podmienku pre riadne pôsobenie na pracovisku zamestnávateľa. Touto podmienkou je, že odborová organizácia (nie odborový orgán) musí mať medzi svojimi členmi aj zamestnancov v pracovnom pomere. Z gramatického výkladu novelizovaného ustanovenia §230 ods. 2 vyplýva, že **odborová organizácia musí mať medzi svojimi členmi aspoň 2 zamestnancov v pracovnom pomere (novela používa množné číslo – zamestnanci, členovia).** Ak aj odborová organizácia bude rozširovať pôsobnosť na pracovisku ďalšieho zamestnávateľa, rovnako musí mať medzi svojimi členmi aspoň 2 zamestnancov v pracovnom pomere u tohto ďalšieho zamestnávateľa.

**Zásadnou novinkou, ktorá zavádza novela Zákonníka práce, je spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.** Ak zamestnávateľ alebo iná odborová organizácia, ktorá už u zamestnávateľa pôsobí, bude mať pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Tento spor rieši nezávislý rozhodca, na ktorého osobu sa buď strany sporu dohodnú, alebo ktorakolvek zo strán sporu požiada o určenie rozhodcu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré ho určí zo zoznamu rozhodcov. Strany sporu sú povinné rozhodcovi poskytnúť potrebnú súčinnosť. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rozhodcovi zoznam zamestnancov v pracovnom pomere a odborová organizácia je povinná poskytnúť zoznam svojich členov a členstva preukázať. Rozhodca vyrieši spor do 30 dní od prijatia riešenia sporu a oznámi stranám sporu, či sú alebo nie sú medzi zamestnancami v pracovnom pomere členovia odborovej organizácie. Za riešenie tohto sporu patrí rozhodcovi odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. V prípade, ak sa strany sporu nedohodnú na výške odmeny, patrí mu odmena vo výške 500,- eur, ktorú v prípade, ak medzi zamestnancami v pracovnom spore nie sú členovia odborovej organizácie, uhrádza odborová organizácia, a v prípade, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, tak odmenu uhrádza druhá strana sporu. Ak rozhodca oznámi, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, teda odborová organizácia nespĺňa podmienku pre pôsobenie u zamestnávateľa, odo dňa tohto oznámenia v období 12 mesiacov sa odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, pôsobiacu u zamestnávateľa. Odborová organizácia však môže počas týchto 12 mesiacov jedenkrát požiadať rozhodcu o opätovné posúdenie, či danú podmienku pre pôsobenie na pracovisku zamestnávateľa spĺňa. Za toto opätovné posúdenie je odborová organizácia povinná uhradiť rozhodcovi odmenu vo výške 1.000,- eur.



### Nový výpovedný dôvod - vek

S účinnosťou od 1. marca 2022 sa zavádza nový dôvod, pre ktorý bude môcť zamestnávateľ dať zamestnancom výpoved'. **Ak zamestnanec dovrie 65 rokov veku a vek, určený na nárok na starobný dôchodok, bude môcť dať zamestnávateľ zamestnancom výpoved' z tohto dôvodu.** Obe tieto podmienky, teda dosiahnutie veku 65 rokov a vek, určený na nárok na starobný dôchodok, musia byť splnené súčasne. Splnenie len jednej z týchto dvoch podmienok nie je dostačujúce. V prípade, ak zamestnanec splní tieto dve podmienky a zamestnávateľ s ním pre tento dôvod skončí pracovný pomer či už dohodou alebo výpovedou, zamestnancom vzniká nárok na odstupné, a to v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru rovnako, ako je to pri sume odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov, uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b).

# V IEE Sensing si zamestnanci prilepšia

Spoločnosť, situovaná vo Veľkej Ide pri Košiciach, sa špecializuje na výrobu a vývoj snímacích systémov v automobilovom priemysle, ale ich nové technológie sa využívajú aj pri správe inteligentných budov či v zdravotnej technike. Táto medzinárodná spoločnosť má sídlo v Luxembursku a na trhu pôsobí už vyše 30 rokov, pričom svoje pobočky má v 9. krajinách sveta.

Ako potvrdila predsedníčka Základnej organizácie OZ KOVO IEE Sensing Slovakia, Patrícia LOŠŠINSKÁ, v tomto roku sa riadia ustanoveniami, dojednanými v podnikovej kolektívnej zmluve, ku ktorým však vyjednávajú aktuálny mzdový dodatok. Novú kolektívnu zmluvu, platnú od začiatku budúceho roka, budú vyjednávať až o niekoľko mesiacov. Predsedníčka dúfa, že začnú najneskôr v septembri.

## Dodatok platí od januára

K záklisu vyjednávania mzdového dodatku predsedníčka. PLOŠŠINSKÁ povedala: „Nakoľko má naša firma vedenie v Luxembursku, všetko je zdĺhavé a naťahuje sa. Návrh znenia Dodatku sme im doručili ešte začiatkom októbra minulého roku (5.10. 2020), ale celý proces sa časovo natiahol kvôli Covidu 19 a opatreniam s ním súvisiacim. Aspoň tak nám to bolo tlmočené zo strany vedenia firmy na Slovensku.“

Ako ďalej dodala, uskutočnili sa celkom tri kolá on-line kolektívneho vyjednávania a na poslednom sa dohodli. Nebolo to však vôbec jednoduché. „Absolútne nechceli pristúpiť k žiadnej z našich požiadaviek. Naopak, stále argumentovali tým, že peniaze na mzdy nie sú. Dokonca, že v iných krajinách budú musieť prepúšťať. Nakoniec vyložili karty na stôl, takže sme videli, na čom sme,“ hovorí PLOŠŠINSKÁ a pokračuje: „Aj s ohľadom na tieto sku-

V košickej spoločnosti IEE Sensing Slovakia, s.r.o., sa po náročnom kolektívnom vyjednaní podaril malý zázrak - napriek ťažkej epidemiologickej situácii s priamym dopadom na chod a ekonomiku viacerých firiem, sa im podarilo pre zamestnancov dojednať mzdové navýšenie i zachovať pôvodné benefity.

točnosti sa úprimne teším, že sa nám podarilo zabojsť a dohodnúť zvýšenie hodinovej mzdy zamestnancov o 0,30 centov. O to viac, že my v tejto náročnej dobe prácu máme a nemusíme sa prepúšťať. Práve naopak, začíname prijímať nových zamestnancov.“

Na okraj k celkovej situácii a náladám v podniku má takýto odkaz: „**Nedá sa vždy vyhovieť všetkým a nikdy sa ani nebude dať. Všetci žijeme ťažkú dobu. Ale práve preto si treba vážiť to, že máme prácu a vďaka nej si vieme udržať svoj životný štandard. Bohužiaľ, mnohí to pochopia, až keď o to prídu.**“

Dodatok ku kolektívnej zmluve podpísali 23. februára tohto roku, s účinnosťou od 1. januára 2021 a spätným doplatením mzdových nárokov zamestnancov.

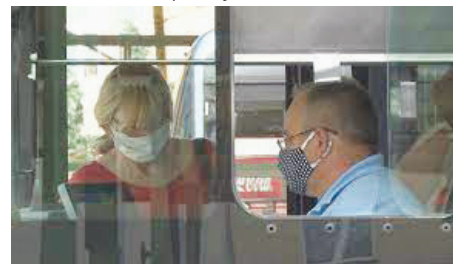
Odborová predáčka na záver dodáva: „Aj touto cestou by som sa chcela poďakovať nášmu bývalému generálnemu riaditeľovi z Luxemburska, ktorý sa vracia domov. Keď sme v roku 2017 ako novozaložený Výbor Základnej organizácie OZ KOVO prichádzali na rokovania, pomohol nám zorientovať sa, vždy si nás vypočul a snažil sa konštruktívne veci riešiť a hľadať spoločné východisko tak, aby boli obe strany spokojné. Bola by som naozaj rada, ak by aj v ostatných spoločnostiach ich manažment pochopil, že úlohou odborov nie je stáť za každú cenu proti vedeniu, ale komunikovať a hľadať spoločné riešenia tak, aby to pomohlo podniku i zamestnancom, aby to bola spoločná cesta. Podnik je ako systém ozubených kolies - krúti sa vtedy, keď všetky zúbky do seba zapadajú. Ak je spokojný zamestnanec, má lepší výkon a potom je spokojný aj vedenie. Človek by mal preto chodiť do práce nielen kvôli peniazom, ale aj kvôli zmysluplnosti a dobrému pocitu užitočnosti.“

A.Fáková

# Rešpekt vodičom autobusov = rešpekt pracujúcim

V čase pandémie si viac ako kedykoľvek predtým uvedomujeme cenu zdravia a snažíme sa ho viac chrániť. Nie pri všetkých profesiách je však možné úplne eliminovať kontakt s ľuďmi. Zamestnanci, pracujúci v prvej línii, denne prichádzajú do kontaktu s infikovanými osobami a aj pri zachovávaní všetkých hygienických opatrení je riziko nákazy vyššie ako u ostatnej časti populácie.

Jednou zo skupín zamestnancov, ktorá musí aj počas pandémie pokračovať vo svojej činnosti, sú vodiči autobusovej dopravy. Denne sadajú za volant autobusu, aby nás prepravili do práce, na nákup, k lekárovi, či do školy, riskujúci pri tom svoje zdravie. Bez ich každodenného nasadenia, by obmedzenia v našich životoch boli ešte výraznejšie.



## Sú v 1.línii

Vládni predstavitelia však na túto skupinu zamestnancov akosi pozabudli. Nepočítalo sa s nimi pri vyplácaní odmien pre zamestnancov v 1. línii, a pozabudlo sa na nich aj pri prednostnom očkovaní. Vodiči vykonávajú svoju prácu vo verejnom záujme, s cieľom zabezpečiť dopravnú obsluhu územia a mobilitu obyvateľstva, pretože aj v čase pandémie sa život nemôže úplne zastaviť a mnohí z nás musia dochádzať za prácou.

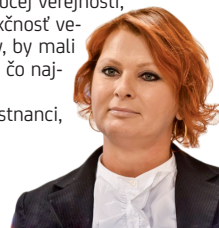
Keďže jedným z odvetví, ktoré ako zástupca zamestnancov zastrejuje Odborový zväz KOVO, je aj autobusová doprava, **obrátili sme sa na Ministerstvo zdravotníctva SR, ako i na Ministerstvo dopravy a výstavby SR, s požiadavkou na prerozdelenie odmien, určených pre zamestnancov v 1. línii, a to aj medzi vodičov autobusovej dopravy. Ministerstvo nás s touto požiadavkou - síce slušne, ale dôrazne - odkázalo na príslušné vyššie územné celky ako objednávateľov dopravných výkonov. Vyššie územné celky argumentujú, že na zvýšené náklady na odmenu nemajú vo svojich rozpočtoch prostriedky. Na konci tohto bludného kruhu sú vodiči, ktorí dodnes žiadnu odmenu nedostali a zrejme ani nedostanú. Chýba vôľa. Aj politická, aj ľudská.**

Nedávno vláda schválila, a vzápätí niekoľkokrát menila, národnú stratégiu očkovania proti ochoreniu COVID-19. Odborový zväz KOVO opäť požiadal Ministerstvo zdravotníctva SR o prehodnotenie očkovacieho plánu tak, aby bola aj vodičom autobusovej dopravy daná možnosť využiť prednostné očkovanie z dôvodu zvýšeného rizika nakazenia sa v práci. Na túto požiadavku sme už ani žiadnu odpoveď nedostali, s postupným očkovaním sa kde-tu predsa len pozvoľna začalo.

Netvrdím, že situácia je jednoduchá, pretože nie je. A nechceme ani hľadať a označovať vinníkov. Chceme len, aby zamestnanci - ktorí spolu s inými ohrozujú svoje životy a životy svojich rodín službou vo verejnom záujme - za to, na oplátku, dostali od kompetentných aspoň elementárny prejav záujmu a náležitého ocenenia. A nielen v záujme ochrany svojho zdravia, zdravia svojich blízkych a aj cestujúcej verejnosti, ale aj s cieľom udržať funkčnosť verejnej autobusovej dopravy, by mali mať možnosť zaočkovať sa čo najskôr.

Ďakujeme vám, zamestnanci, ďakujeme vodič!

Monika Benedeková  
podpredsedníčka Rady  
OZ KOVO



# KOZ SR sa vrátila do tripartity

## Pokračovanie z 1. strany.

- Zriadiť komisiu, zloženú zo zástupcov ústredia práce, ministerstva financií a ministerstva hospodárstva, ktorá bude rozhodovať o pomoci v prípade sektorových a firemných výpadkov.
- Zakotviť rozpočtovú poisťku v prvých dvoch rokoch fungovania skrátených práce, a to vo výške 20 miliónov eur ročne pre prípad sektorových a firemných výpadkov (o navýšení bude rozhodovať vláda).



• Vpredu minister práce, M.Krajniak, zľava zástupcovia KOZ SR, M.Uhlerová a M.Magdoško.

Súčasťou rokovania bolo aj schválenie cestovnej mapy výskumných infraštruktúr, takisto plán práce a termíny, ako a kedy sa bude tripartita stretávať tak, aby navdžovala na parlamentné schôdze. Diskusia sa tiež venovala zmenám v Zákonníku práce a tomu, ako budú uplatnené v praxi. Krátko sa venovali aj novele zákona o verejnom obstarávaní.

Prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO, po skončení rokovania povedal: „Národná rada SR a pani prezidentka podpísali Novelu Zákonníka práce, ktorá mení situáciu s tripartitou, čo nás mrzí. No vzhľadom na koronakrízu je našou povinnosťou vrátiť sa k rokovaciemu stolu.“ Zároveň však dodal, že s novelou Zákonníka práce, ktorá okrem iného ruší kolektívne zmluvy a mení aj zloženie tripartity, stále nesúhlasia a ak sa potvrdia obavy,

že viaceré jej body nie sú v súlade s ústavou, obráti sa aj na Ústavný súd, ako aj na ďalšie medzinárodné organizácie.

## Sporný zákon o tripartite

Zmenou Zákona o tripartite chce totiž minister práce oslabiť pozíciu KOZ SR a príväť do Hospodárskej a sociálnej rady aj ďalšie organizácie - ktoré však - na rozdiel od KOZ SR - už nemusia spĺňať podmienku reprezentatívnosti. Zmenu v reprezentácii jednotlivých strán tripartity obhajoval faktom, že všetky strany musia mať pri rokovaniach silnejšie zastúpenie. Postavenie KOZ SR v tripartite označil za monopolné, keďže zamestnávateľov reprezentujú v tomto orgáne až štyri organizácie, a to Republiková únia zamestnávateľov, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení, Asociácia priemyselných zväzov a Združenie miest a obcí Slovenska.

**Voči takejto interpretácii sa však KOZ SR, združujúca 25 výrobných i nevýrobných zväzov a najväčšia svojho druhu na Slovensku, jasne ohradila.** „Zásadne nesúhlasíme s úpravou reprezentatívnosti na strane zástupcov zamestnancov a žiadame ponechať súčasný právny stav, overený praxou (zákon účinný v nezmenenom znení od roku 2007).“

„Je diskriminačné a ide o nerovnaké zaobchádzanie, aby jedno združenie bolo kvalifikované za reprezentatívne, a spĺňajúce prísne stanovenú podmienku 100 000 združených zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie odborov) alebo 100 000 zamestnaných zamestnancov v pracovnom pomere (ak ide o združenie zamestnávateľov) a iné združenie odborov alebo zamestnávateľov bolo tiež reprezentatívne, ale podmienku 100 000 združených alebo zamestnaných nespĺňa. **Ide o účelovú právnu úpravu s cieľom zvýhodňovať jedno združenie pred druhým, a to bez ohľadu na to, či pôjde o združenie zamestnávateľov alebo odborov. Je tiež v rozpore s povahou a účelom reprezentatívnosti, aby v tripartite boli zastúpené združenia, ktoré fakticky nie sú reprezentatívne (tzn. nespĺňajú podmienku 100 000 zamestnaných alebo organizovaných),“** uvádza sa v stanovisku KOZ SR.

Anita Fáková, KOZ SR

## KOZ SR: Podporíme petíciu za skrátenie volebného obdobia

Odborári, združení v odborových zväzoch pod hlavičkou Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, podporia ohlásenú občiansku petíciu za skrátenie volebného obdobia. Rozhodli o tom delegáti Snemu KOZ SR, ktorý je najvyšším orgánom konfederácie medzi zjazdami a ktorý sa uskutočnil online 10. februára 2021.



„Považujeme to za jedinú možnosť, ako vyjadriť svoj nesúhlas s „likvidáciou“ odborov a sociálneho dialógu na Slovensku,“ uvádza sa v stanovisku KOZ SR.

V prípade dostatočnej podpory petície môže táto občanom umožniť slobodne sa vyjadriť v referende, pričom cieľom zástupcov odborov je ochrániť právne, ekonomické a sociálne istoty zamestnancov. Výsledkom diskusie a záverečného hlasovania členov snemu bolo aj rozhodnutie, aby sa zástupcovia KOZ SR vrátili na tripartitné rokovania.

### Zákony na úkor zamestnancov

Petíciu sa odborári rozhodli podporiť najmä preto, že vzhľadom na vyhlásený núdzový stav a s ním spojené protiepidemiologické opatrenia, nemôžu využiť žiaden zo svojich protestných nástrojov, ako sú napríklad verejné protestné zhromaždenia, protestné pochody, hodinové štrajky či dokonca generálny štrajk. Inú možnosť teda nevidia.

„KOZ SR má seriózny záujem o spoluprácu s vládou a naplnenie sociálnej politiky, ktorá garantuje udržanie dosiahnutých štandardov vo všetkých oblastiach života a vyvážený sociálny dialóg,“ informovala konfederácia. Odborári však kritizujú poslancov Národnej rady SR za schválenie „antisociálnych“ noviel zákonov a najmä za nedávne schválenie novely Zákonníka práce, ktorá podľa nich spolu s ostatnými zmenami vrátila Slovensko do 19. storočia.

„Slovenskí zamestnanci prišli o automat na výpočet minimálnej mzdy, odpojili sa príplatky od minimálnej mzdy, znížili sa minimálne mzdové nároky, sťažilo sa pôsobenie odborov u zamestnávateľa, zrušilo sa rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, zmenilo sa pôsobenie zástupcov zamestnancov v tripartite,“ zhrnuli svoju nespokojnosť odborári.

Podpora petície a vyjadrenie názoru v referende je, podľa KOZ SR, jedným z občianskych práv a občania by mali toto svoje právo využiť.

Možnosť podpísať petíciu na vyhlásenie referenda je spustená od 5. februára. Znenie referendovej otázky je: „Súhlasíte s tým, aby sa skrátilo VIII. volebné obdobie Národnej rady Slovenskej republiky tak, aby sa voľby do Národnej rady Slovenskej republiky vykonali do 180 dní odo dňa vyhlásenia výsledkov tohto referenda?“

Petičné hárky by tak mali byť k dispozícii v každej centrále odborového zväzu, združeného v KOZ SR i v samotnej bratislavskej centrále konfederácie. Nájdete ich aj na webovej adrese [www.referendum2021.sk](http://www.referendum2021.sk).

Spracovala A.Fáková

# VZĎAĽUJEME SA OD SOCIÁLNEHO ŠTÁTU

Kontroverzná novela Zákonníka práce, ktorú parlament schválil 4. februára 2021, bola v posledných týždňoch niekoľkokrát predmetom viacerých diskusií a komentárov odborov, zamestnávateľov, predstaviteľov opozície i koalície.

Vlna kritiky sa zniela na vládu nielen z dôvodu obsahu, ale i formy, akou vláda - a následne aj parlament - niektoré zmeny v tak zásadnom kódexe, akým je pre zamestnancov Zákonník práce, schválili.

Argument predkladateľov, že kvôli nefungujúcej tripartite nebolo možné návrhy zmien vopred prerokovať so sociálnymi partnermi, neobstojí z jednoduchého dôvodu. A tým dôvodom je, že legislatívny proces, napriek súčasným anomáliám, ešte vždy zahŕňa štádiom medzirezortného pripomienkového konania, v rámci ktorého sa aj odbery vyjadrujú k zámerom a aj k návrhom legislatívnych zmien. Ak by sa tieto návrhy objavili už počas legislatívneho procesu, odbery by k nim zaujali svoje stanovisko, podložené argumentami. **Predloženie pozmeňovacieho návrhu koalíčným poslancom v 2. čítaní v parlamente je dôkazom toho, že vláda v skutočnosti o žiadnu diskusiu a dialóg nestála, práve naopak. Využila najslabší moment legislatívneho procesu a ignorujú odbornú diskusiu, sociálnych partnerov, aj požiadavky Európskej únie schválila zmeny, ktoré narušajú základy sociálneho štátu.** Paradoxne, tieto zmeny svojím hlasom podporila aj poslankyňa M. KAVEČKÁ, ktorá stojí na čele odborového združenia sestier a pôrodných asistentiek a prirodzene by sa očakávalo, že bude hájiť záujmy zamestnancov.

Novela napokon priniesla niekoľko zmien pracovnoprávných predpisov, a -aby som bola korektná - nie všetky budú mať pre zamestnancov iba negatívne dôsledky. To, čo je však očividné, je jednoznačná snaha touto novelou oslabiť pozíciu najväčšej organizácie zamestnancov - Konfederácie odborových zväzov SR - v tripartite a oslabiť sektorový sociálny dialóg.



## Výpoveď kvôli veku, nelegálna práca, zrušenie extenzií

Kontroverzne vyznieva aj nový výpovedný dôvod, ktorým má byť od marca dosiahnutie veku 65 rokov a súčasne veku pre nárok na dôchodok, a to najmä v kontexte rovnako novelizovaného ustanovenia Zákonníka práce, ktoré umožňuje osobám starším ako 15 rokov vykonávať nielen ľahké, ale akékoľvek pracovné činnosti pre zamestnávateľa. Zavedenie nového výpovedného dôvodu je zároveň v rozpore s dlhodobou komunikovaným postojom tejto vlády k starnutiu populácie predĺžovaním ich participácie na trhu práce a presadzovaním zvyšovania veku odchodu do dôchodku podľa strednej dĺžky života.

Zmena, ktorá má obmedziť pôsobenie tých odborových organizácií na pracovisku, ktoré nemajú členov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, je nakoniec miernejšou formou pôvodného zámeru, ktorý by výrazne obmedzil činnosť riadne fungujúcich odborových organizácií aj v rámci nášho zväzu. Napriek tomu je aj táto zmena ustanovenia § 230 Zákonníka práce technicky nepresná a môže viesť k viacerým praktickým problémom s dosahom na fungovanie odborovej organizácie, najmä z dôvodu, že spor o pôsobenie odborovej organizácie má riešiť rozhodca, ktorých je však v oficiálnom zozname iba niekoľko. Ako rýchlo dokážu riešiť vzniknuté spory, a tak eliminovať pôsobenie špekulatívnych odborov u zamestnávateľov pri takomto nedostatku kapacít, je otázne.

Pri výpočte kontroverzných zmien nemôžem opomenúť tú, ktorá sa týka nelegálnej práce a nelegálneho za-

mestnávania. Na jednej strane vláda presadzuje boj proti „čiernej“ práci, zatiaľ čo novela, paradoxne, prináša predĺženie obdobia, počas ktorého môže podnik na Slovensku využívať prácu alebo službu, poskytovanú prostredníctvom zahraničnej agentúry, nelegálne zamestnanou osobou až 30 dní, namiesto pôvodných 5. Toto je úplný opak toho, čomu sa hovorí potieranie nelegálnej práce.

Úplnou čerešničkou na torte je vypustenie všetkých ustanovení zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktoré upravenovali extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Bez akýchkoľvek súvislostí so zámerom novely, bez varovania a hlavne - bez náznaku diskusie. Dokonca ani so súhlasom zamestnávateľa nebude možné kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa rozšíriť, teda vyhlásiť za reprezentatívnu!



Akokoľvek sa môžu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa javiť ako neefektívny nástroj pre svoju právnu, ale aj faktickú nedokonalosť, majú svoj potenciál. Potenciál nielen zvýšiť mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami, ale aj reálne zlepšiť pracovné podmienky zamestnancov, vytvoriť predpolie pri zakladaní odborových organizácií a vyjednávaní podnikových kolektívnych zmlúv a, samozrejme, vyrovnávať konkurenčné prostredie v rámci odvetví. Vyžaduje si to iba jedinú. Vôľu zapojiť sa do ich vyjednávania, namiesto snahy za každú cenu sa vyhnúť ich účinkom; tiež inú kultúru vzťahov, aj tých sociálnych; iný spôsob myslenia a zrejme aj iné právne rámce.

Väčšina členských štátov EÚ má možnosť extenzií odvetvových kolektívnych zmlúv upravenú v právnom poriadku, s tým, že niekde sa extenzie využívajú viac, inde menej, v závislosti od miery primárneho pokrytia kolektívnymi zmluvami. Rozširovanie kolektívnych zmlúv nie je ukotvené iba v právnych poriadkoch Talianska, Írska, Malty, Dánska, Švédska a Cypru. Po 4. februári 2021 sa k týmto šiestim krajinám pridáva aj Slovenská republika. Podstatný rozdiel je však v tom, že v týchto šiestich krajinách sa miera pokrytia kolektívnymi zmluvami pohybuje v rozmedzí od 45% (Írsko) do 89% (Švédsko), zatiaľ čo na Slovensku dosahovala sotva 25%. Zrušenie extenzií toto číslo ešte zníži. **Európska komisia vo svojom návrhu smernice o dôstojných mzdách v EÚ apeluje na posilňovanie sociálneho dialógu v členských štátoch a sektorového odvetvového vyjednávania.** Vo svojom zámere ide ešte ďalej, keď navrhuje, aby v členských štátoch, kde pokrytie kolektívnymi zmluvami nedosahuje minimálne úroveň 70%, boli vlády povinné prijať akčné plány na posilnenie sociálneho dialógu, najmä toho odvetvového.

Sektorové kolektívne vyjednávanie na Slovensku sotva preživa, a stále čaká na svoju veľkú chvíľu. Pri takomto prístupe vlády a tvorcov politik tohto štátu, sa však od vybudovania silného sociálneho dialógu a silného sektorového vyjednávania vzdáľujeme milovými krokmi. Dnes už je notoricky známy fakt, že všade tam, kde sa rozvíja celospoločenská diskusia, sociálny dialóg, kolektívne vyjednávanie, skrátka participácia občana na veciach verejných v čo najširšej miere, je oveľa väčšia udržateľnosť a stabilita spoločnosti aj čase ekonomických poklesov a kríz.

Deštrukcia sociálneho štátu, jeho atribútov a hodnôt určite nie je cestou k lepším zajtrajškom. Pre bežného človeka určite nie.

Monika Benedeková  
podpredsedníčka Rady OZ KOVO



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

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.  
Priority nájdete aj na [www.ozkovo.sk](http://www.ozkovo.sk).

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 28.3.2020

# OZ KOVO k novele Zákonníka práce

**Stalo sa akousi „súčasťou folklóru“ expresné prijímanie rôznych zákonov, a to bez riadneho legislatívneho procesu, odbornej diskusie, ba niekedy i možnosti akokoľvek veci verejnej pripomienkovať. A nejde pritom o legislatívne ustanovenia, ktoré v tomto náročnom, pandemickom období vládla a parlament schvaľujú na záchranu ľudských životov či posilnenie ekonomiky.**

Stalo sa akousi „súčasťou folklóru“ expresné prijímanie rôznych zákonov, a to bez riadneho legislatívneho procesu, odbornej diskusie, ba niekedy i možnosti akokoľvek veci verejnej pripomienkovať. A nejde pritom o legislatívne ustanovenia, ktoré v tomto náročnom, pandemickom období vládla a parlament schvaľujú na záchranu ľudských životov či posilnenie ekonomiky.

Príkladom je aj vo februári schválená novela Zákonníka práce (4.2.2021), ktorej výsledné znenie mohlo byť – vzhľadom na viacero pozmeňujúcich poslancových návrhov na poslednú chvíľu – prekvapením nielen pre samotných predkladateľov, ale aj hlasujúcich zákonodarcov. V rámci medzirezortného pripomienkového konania bolo totiž voči nej vznesených 364 pripomienok, z toho 200 zásadných. Napriek tomu sa odborná diskusia so zainteresovanými nekonala a rovnako sa väčšina pripomienok neakceptovala.

S napätím na túto novelu čakali aj zástupcovia zamestnancov, združení v odborových organizáciách, keďže v samotnej novele je viacero ustanovení s priamym dopadom na zamestnancov, ich pracovnoprávne prostredie i na pôsobenie odborových organizácií na Slovensku (podrobnejšie v článku Od marca platí novela Zákonníka práce na 1.a.2 strane a v článku na Vzďaľujeme sa od soc. štátu na str.4).

**Okamžitou reakciou bol hneď na druhý deň ráno (5.februára 2021) mediálny brifing predsedu Rady Odborového zväzu KOVO, Emila MACHYNU, v Banskej Bystrici a následne aj tlačové vyhlásenie Konfederácie odborových zväzov SR.**

Ako pred televíznymi kamerami skonštatoval predseda Kovákov, Emil MACHYNA, „ak by v súčasnosti neplatil núdzový stav so zákazom zhromažďovania a nebola by pandémia koronavírusu, dnes by už možno odbory pripravovali generálny štrajk.“



## OZ KOVO: Trest za neposlušnosť?

„Nie je to len otázka minimálnej mzdy, ktorú nám skrátili, nie sú to len otázky minimálnych mzdových nárokov, príplatkov za soboty, nedele a nočné zmeny, ale zoberali nám aj rozširovanie kolektívnych zmlúv. Ak by sme sa takto dohodli v rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v ktorom odvetvi, o možnosť zvýšenia ďalších miezd a benefitov príde okolo 90.000 ľudí v strojárskom, hutníckom alebo elektrotechnickom priemysle,“ uviedol a pokračoval: „Zmenou zákona o tripartite sa zas vytvára tlak na to, aby sa oslabili pozície odborov,“ reagoval E. MACHYNA s tým, že je to „jasný trest od ministra, lebo s ním odbory nesúhlasia.“

Pripomenul, že Slovensko vykazuje najviac krajnej práce v rámci Európy – až 23 % ľudí robí v noci. Krajina je tiež na popredných pozíciách v počte nadčasov - je druhou v Európe. „To sú veci, ktoré pomáhajú lepšej rentabilite podnikov, ale my berieme ľuďom benefity,“ podotkol. Skonštatoval, že sa to skôr či neskôr odzrkadľuje aj na zdravotnom stave zamestnancov, z ktorých si len malé percento môže užívať dôchodok v dobrom zdraví.

Ako predseda E. MACHYNA zdôraznil, začína sa demontáž sociálneho štátu a ak im na začiatku vládnutia koalíčni politici sľubovali, že sociálne veci ostanú tak, ako boli schválené a nebudú sa meniť, opak je pravdou. „Presadzujú sa osobné egó niektorých politikov a ministrov, a nie skutočná práca v prospech ľudí, čo nie je dobrý signál.“

## KOZ SR: 86 poslancov proti zamestnancom

„Viac ako 80 poslancov sa postavilo proti zamestnancom. Vitajte v 19. storočí!“ Tak začala tlačová správa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR v priamej reakcii na schválenú novelu Zákonníka práce.

„Osemdesiatšesť poslancov parlamentu dokonalo zámer vládnej koalície a ukázalo, že sociálne práva zamestnancov, ich ekonomické a sociálne potreby sú im totálne ukradnuté,“ konštatuje sa vo vyhlásení.

A vyhlásenie pokračuje: Novela Zákonníka práce de facto likviduje extenziu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Necháva „dobeňnúť“ už len tie, ktoré boli uzatvorené pred 1. marcom 2021.

„Opäť ideme opačným smerom ako Európa, keď Európsky parlament priamo vyzýva členské krajiny, aby dosiahli pokrytie kolektívnymi zmluvami aspoň na úrovni 70 %. Tam, kde to tak nie je, ako napríklad u nás, zaväzuje členské štáty k náprave prostredníctvom zlepšenia podmienok pre kolektívne vyjednávanie,“ komentuje viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ s tým, že tieto zmeny sú pre KOZ SR neprijateľné. Dodáva, že uzatvárať takéto kolektívne zmluvy je aj v záujme zamestnávateľov, keďže vytvárajú spravodlivé a rovnaké konkurenčné podmienky v oblasti zamestnaneckého prostredia a nekonkurujú si prostredníctvom sociálneho dumpingu.

Podľa posledných dostupných údajov dosiahlo celkové pokrytie podnikovými kolektívnymi zmluvami v roku 2019 vyše 26%, pričom v rámci súkromného sektora je pokrytých 15,4 % organizácií a v rámci verejného sektora viac ako 65%. Vyššie kolektívne zmluvy a ich extenzia tak významne zvyšujú pokrytie kolektívnymi zmluvami. Na úrovni vyššieho stupňa sa často stáva, že odborový zväz nemá partnera zo strany zamestnávateľov, s ktorým by bolo možné rokovať, preto likvidácia extenzie má jednoznačne za cieľ sťažiť situáciu odborom.

Rovnako novela Zákonníka práce prináša úpravu pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa, čo zástupcovia zamestnancov považujú za zasahovanie do činnosti odborovej organizácie.

S rozhorčením sa dívajú aj na ďalší zmenu: Po novom budú môcť starší ľudia, ktorí dovŕšili 65 rokov a majú nárok na starobný dôchodok, dostať v práci výpoved', a to aj vtedy, ak by chceli v práci pokračovať. Predkladateľ argumentuje, že „odôvodnenosť predmetného opatrenia je daná snahou o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike, ako aj snahou o medzigeneračnú výmenu zamestnancov. Taktiež uvádza, že navrhované opatrenie zlepši zamestnanie absolventov vysokých a stredných škôl.“

KOZ SR odmieta, aby sa vek stal dôvodom pre výpoved'. „Je to diskriminačné a cieľom je len zjednodušiť prepúšťanie starších. Navyše, mnohí pracovníci v dôchodkovom veku sú nútení pokračovať v práci aj vo vyššom veku, aby si vôbec dokázali zabezpečiť dôstojný život,“ uvádza sa v stanovisku KOZ SR.



● Vedenie KOZ SR u prezidentky Z. Čaputovej.

KOZ SR sa preto 8.februára obrátila na prezidentku SR, aby schválenú novelu Zákonníka práce vetovala. Prezidentka však novelu Zákonníka práce podpísala a jej účinnosť začína 1.marca 2021 .

Anita Fáková, kozsr

## KRÁTKO

### Ekonomika klesla o 5,8 %

Najnovšia makroprognóza Inštitútu finančnej politiky (IFP) pri rezorte financií ukazuje, že ekonomika za minulý rok klesla o 5,8 %. Tento rok má rásť o 4,3 % a v roku 2022 o 3,9 %. V 3. štvrťroku ožili zahraničný obchod, a to vďaka automobilkám. Priemyselná produkcia sa však celkovo padla o 9,1%. Podľa ministra financií, Eduarda HEGERA, má druhá vlna pandémie na ekonomiku slabší vplyv ako prvá. Dôvodom má byť, že sme už na ňu boli mierne pripravení, a tiež, že nie je závislá na turizme či gastronómii, ktoré sú najviac zasiahnuté. Vplyv druhej vlny však zrejme pretrvá dlhšie. V prognóze je zarátaný aj vplyv plánu obnovy, ktorý musíme odovzdať do konca apríla a jeho schválenie komisiou sa očakáva počas leta. „Tento rok prispeje k tvorbe hrubého domáceho produktu o 0,6 percentuálneho bodu. Investície v priebehu roka by sa mohli vyšplhať na 440 miliónov eur,“ povedal E. HEGER. Jednotlivé projekty však konkretizovať nechcel. Makroprognóza počíta so slabším prvým štvrťrokom, pričom reštart trhu práce posúva až na koniec tohto roka. Rátať tak treba i s miernym poklesom zamestnanosti – a to o 0,2%. Výraznejšie oživenie by malo prísť v budúcom roku, a to i vďaka peniazom z Európskej únie.

### Poberateľov dávok v nezamestnanosti ubúda

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti na Slovensku klesol v januári tohto roka štvrtý mesiac po sebe. V rámci neho vyplatila Sociálna poisťovňa 45,9 tisíce dávok v nezamestnanosti. Oproti decembru vlnajšia išlo o pokles o 1,6 tisíce osôb. Vyplyva to z údajov, ktoré zverejnila Sociálna poisťovňa. Za týmto poklesom však stojí najmä ukončenie vyplácania tzv. pandemických dávok v nezamestnanosti, ktoré poisťovňa poslednýkrát vyplatila vlni v septembri. Na konci augusta sa totiž skončilo predĺžené podporné obdobie v nezamestnanosti.

### Nezamestnaných v januári bolo takmer 8%

Nezamestnanosť na Slovensku dlhodobo rastie. Úrady práce evidovali na konci januára tohto roka 213 881 disponibilných uchádzačov o zamestnanie, v porovnaní s decembrom minulého roka ide o nárast o 6 697 ľudí. Nezamestnanosť tak stúpa už tretí mesiac po sebe. Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku sa v januári tohto roka oproti decembru zvýšila na 7,81 %. Miera nezamestnanosti, vypočítaná z celkovej počtu uchádzačov o prácu, a to vrátane ľudí na „péenke“ alebo na absolventskej praxi, dosiahla minulý mesiac 8,50 %. Úrady práce evidovali na konci januára tohto roka celkovo 232 839 ľudí bez práce, z nich takmer 83,6 tisíce je bez práce viac ako jeden rok. To predstavuje 35,9 % z celkovej počtu nezamestnaných. Najviac voľných pozícií bolo v Bratislavskom kraji, najmenej v Košickom kraji.

### Bývanie zdraželo

Bývanie je také drahé ako ešte nikdy. A to napriek koronakríze. Meter štvorcový nehnuteľnosti stál koncom minulého roka v priemere viac než 1.800 eur. eur. Rozdielna cena sa pritom vzťahuje na bývanie v dome alebo v byte. Podľa Národnej banky SR ceny v poslednom kvartáli 2010 stúpli medziročne o 16%, čo bol najväčší rast od roku 2008. Investície do nehnuteľností pritom vlni presiahli pol miliardy eur, presne 516 miliónov eur. Analytici predpokladajú, že objemy investícií do realit za rok 2021 – v závislosti od koronakrízy – sa mohli vyšplhať až na úroveň 700 miliónov eur. Najobľúbenejšími investičnými segmentami boli industriálne a kancelárske nehnuteľnosti predovšetkým v Senci a v Bratislave. Za najväčší investičný projekt na Slovensku bola v roku 2020 považovaná akvizícia portfólia logistických centier v Senci a Košiciach za 105 miliónov eur.

Redakcia, TASR, SITA

## Pracovno-právna poradňa a BOZP

# BOZP: Faktory práce a pracovného prostredia



## – povinnosti zamestnávateľa, práva zástupcov zamestnancov

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) upravuje **Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „Zákon č. 124/2006 Z.z.“). Medzi povinnosti zamestnávateľa - v zmysle uvedeného - patrí aj povinnosť vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti, týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi, ako aj zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne a biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. **Opatreniami sú kolektívne:**

- **technické opatrenia** (týkajúce sa udržiavania objektov, pracovísk, priestorov, pracovných prostriedkov a technických zariadení v stave, vyhovujúcom legislatíve v oblasti BOZP),
- **organizačné opatrenia** (úprava organizácie práce, pracovného času, prestávok v práci, prípadne rotácie zamestnancov, ako aj zaradovanie zamestnancov na prácu podľa ich fyzických a psychických schopností),
- **individuálne opatrenia** - pridelovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.



Taktiež sú povinnosti zamestnávateľa v tomto smere upravené v **Zákone č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** (ďalej len z „zákon č. 355/2007 Z.z.“). V zmysle uvedeného zákona je **zamestnávateľ povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia** (ďalej len „faktory práce a pracovného prostredia“) **na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi**, ako aj 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.

**Uvedené posudzovanie zamestnávateľ vykonáva na pracovisku:**

- na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu, zaradenú do 2. kategórie najmenej raz za 24 mesiacov,
- na pracovisku, na ktorom zamestnanci vykonávajú prácu, zaradenú do 3. alebo 4. kategórie najmenej raz za rok,
- ako aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika
- a taktiež pri uvádzaní do prevádzky nových objektov a priestorov zamestnávateľa (už počas skúšobnej prevádzky).

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

Z uvedených právnych predpisov teda vyplýva povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a v rámci kontrolnej činnosti je - okrem iného - povinný kontrolovať stav BOZP a na tento účel v určených intervaloch zabezpečovať kontrolu, meranie a hodnotenie faktorov pracovného prostredia.

**Ak je aj napriek vykonaným opatreniam zamestnanec vystavený pôsobeniu nepriaznivých faktorov pracovného prostredia, patrí mu, v zmysle § 124 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, za určitých podmienok mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní určitých pracovných činností**. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:

- chemické faktory,
- karcinogénne a mutagénne faktory,
- biologické faktory,
- prach,
- fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie),

a to v prípade, ak:

- ✓ tieto pracovné činnosti zaradil príslušný orgán verejného zdravotníctva do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu (zákon 4.355/2007 Z.z.), pričom **predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva návrhy na zaradenie prác do 3. kategórie alebo 4. kategórie je povinnosťou zamestnávateľa** (rizikovou prácou teda je práca, zaradená do tretej a štvrtej kategórie, pričom o zaradení práce do tretej kategórie a štvrtej kategórie, o zmene alebo vyradení práce z týchto kategórií rozhoduje príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe návrhu zamestnávateľa, alebo z vlastného podnetu),
- ✓ **pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov práce a 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.**

**Uvedené podmienky na priznanie nároku na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pritom musia byť splnené kumulatívne.**

Je dôležité si uvedomiť, že cieľom mzdovej kompenzácie nie je zvýhodňovanie zamestnancov, pri činnostiach ktorých prichádza k negatívnym vplyvom práce na ich zdravie, ale aspoň čiastočná kompenzácia sťaženého výkonu práce.

**Stále je najdôležitejšou povinnosťou zamestnávateľa zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich potrebám zamestnancov a zohľadňovať pritom meniace sa skutočne aj predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky, čiže neustále vykonávať technické a organizačné opatrenia, zamerané na zníženie pôsobenia faktorov práce a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov (stavebné úpravy pracoviska, zakrývanie strojov a zariadení krytmi, nákup nových technológií, zníženie počtu starých strojov na pracovisku a pod.).**

Napríklad po zmenách, pri ktorých zamestnávateľ predpokladá zlepšenie stavu pracoviska a teda zníženie vplyvu faktorov práce a pracovného prostredia na zdravie zamestnanca, spravidla vykoná nové merania faktorov práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečí vypracovanie nového písomného posudku o riziku, s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika. Na základe uvedeného tak môže prísť aj k preradeniu zamestnancov z 3. kategórie do 2. Kategórie (rozhodnutím príslušného úradu verejného zdravotníctva), a teda aj k zastaveniu vyplácania mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce. **Úlohou zástupcov zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, je v tomto procese „dozerať“ na korektnosť postupu zamestnávateľa, a teda:**



- ✓ **Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť je oprávnený, v zmysle Zákona č. 124/2006 Z.z., zúčastňovať sa na meraniach a hodnoteniach faktorov pracovného prostredia a od zamestnávateľa požadovať informácie o výsledkoch meraní a hodnotení, a teda presvedčiť sa, že merania a posudzovania faktorov práce a pracovného prostredia prebehli za štandardných podmienok (bežný výrobný proces, chod všetkých strojov a zariadení a pod.).**
- ✓ **Zástupcovia zamestnancov majú, v zmysle Zákona č. 355/2007 Z.z., právo na poskytnutie kópie posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika, a teda vidieť posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, kategorizáciu prác z hľadiska zdravotného rizika, ako aj opatrenia, ktoré zamestnávateľ vykoná, aby znížil expozíciu zamestnancov faktorom práce a pracovného prostredia.**

Rovnako je možné, že zmena pracovných podmienok by mohla mať negatívny vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika. Ak sa to potvrdí, v tomto prípade je dôležité:

- ✓ **Vyžadovať od zamestnávateľa splnenie si povinnosti predkladať príslušnému orgánu verejného zdravotníctva návrhy na zaradenie prác do tretej alebo štvrtej kategórie rizika v čo najkratšom čase po vykonaní posúdenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia** (meranie faktora práce a pracovného prostredia) a vypracovaní písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou (§ 30 zákona č. 355/2007 Z.z.),

Nakoľko až zaradenie príslušným orgánom verejného zdravotníctva (prostredníctvom rozhodnutia) do 3. alebo 4. Kategórie rizika je splnením podmienky (jednej z dvoch) na vyplácanie mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce.

## EURÓPSKOU OPTIKOU

# Do roku 2030 chce EÚ znížiť chudobu o polovicu

Počet ľudí, žijúcich v chudobe, by sa mohol v nadchádzajúcom desaťročí znížiť o 50 %. Vyhlásil to na januárovom plenárnom zasadnutí EHSV (Európskej hospodárskeho a sociálneho výboru) osobitný spravodajca OSN pre extrémnu chudobu a ľudské práva, Oliver DE SCHUTTER, v rámci prezentácie záverov svojej misie inštitúciám Európskej únie (EÚ).

Znižovanie chudoby musí byť, podľa Olivera DE SCHUTTERA, jednou z hlavných priorít pripravovaného akčného plánu Európskej komisie (ďalej Komisia) pre vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv.

DE SCHUTTER poukázal aj na skutočnosť, že **chudoba v EÚ v čoraz väčšej miere postihuje ženy a domácnosti s jedným rodičom.**

Upozornil tiež, že zelená dohoda, s ktorou prišla Európska komisia, síce zahŕňa aj sociálny rozmer, nie je však náhradou za stratégiu znižovania chudoby. „Znižovanie chudoby nie je explicitne jedným z cieľov zelenej dohody,“ konštatoval.

Objasnil pritom, že **boli identifikované tri štrukturálne prekážky v boji proti chudobe v krajinách EÚ:**

- **Fiškálny dumping** v krajinách EÚ, kde sa počas uplynulých 20 rokov daňové zaťaženie postupne presunulo z podnikov a najbohatších jednotlivcov na pracovníkov, spotrebiteľov a nízkopríjmové rodiny.

- **Sociálne podmienky a náklady práce** s programami zamestnávateľov, ktoré sa zameriavajú na zvýšenie nákladovej konkurencieschopnosti znižovaním miezd zamestnancov a ich sociálnych odvodov.

- **Makroekonomický rámec** v súvislosti s hospodárskou a menovou úniou, predovšetkým Pakt stability a rastu, ktorý treba čo najskôr zrevidovať, pričom sociálne investície do zdravia a vzdelávania ľudí by sa z opatrení na zaisťovanie fiškálnej disciplíny mali vyňať.

**Do akčného plánu Komisie pre vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv treba, podľa DE SCHUTTERA, zahrnúť tri ambiciózne ciele:**

- Stratégiu znižovania chudoby do roku 2030, v ktorej by sa stanovil ambiciózný cieľ znížiť podiel osôb ohrozených chudobou o 50 %.

- Záruky pre deti, pokrývajúce päť hlavných oblastí: prístup k vzdelaniu, predškolskej starostlivosti, výžive, bývaniu a zdravotnej starostlivosti. Súčasťou toho by bola



● Oliver de Schutter, osobitný spravodajca OSN pre extrémnu chudobu a ľudské práva

aj podpora rodín poskytnutím dôstojného príjmu, práce a prístupu k sociálnym dávkam.

- Nový, právne záväzný nástroj pre systémy minimálneho príjmu, ktorým by sa zaisťovalo, že takéto schémy v EÚ sú primerané a že členské štáty postupujú podľa spoločnej metodiky.

**Ako uviedla predsedníčka Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru, Christa SCHWENG, už „pred pandémiou COVID-19 bol každý priaty človek v EÚ ohrozený chudobou a sociálnym vylúčením“, čo je podľa nej zlyhaním našich rozvinutých európskych spoločností. „Jedným z najlepších spôsobov, ako vymaniť ľudí z chudoby a zabrániť jej prehlbovaniu, je budovanie spoločenskej a individuálnej odolnosti,“ vyhlásila SCHWENG.**

Zároveň pripomenula, že okrem financovania je takisto potrebné zaujať rovnocenný prístup, ktorý uznáva osoby, postihnuté chudobou, nielen ako držiteľov práv, ale aj ako aktérov zmeny. Dodala pritom, že záväzok „nezabudnúť na nikoho“ znamená posilnenie postavenia alebo opätovné posilnenie postavenia ľudí, aby mohli zohrávať pozitívnu úlohu v spoločnosti.

Zdroj: EHSV

Spracoval: Miroslav Hajnoš, KOZ SR

## Pandémia zasiahla milióny pracovných miest

**Vlani prišlo vo svete - kvôli pandémie koronavírusu - k strate takého objemu pracovného času, ktorý sa rovná až 255 miliónom pracovných miest na plný úväzok. Je to 4-krát viac, ako počas finančnej krízy v roku 2009.**

Počas roka došlo ku kráteniu pracovného času, k prepúšťaniu, ktoré sa týka až 114 miliónov ľudí na svete, a znížila sa tiež aktivita nezamestnaných s cieľom nájsť si novú prácu. Vyplyva to z najnovšej správy Medzinárodnej organizácie práce (MOP). Ľudia tak dovedna prišli o 3,7 bilióna dolárov v jednom roku.

### Najviac zasiahnuté ženy a mladí ľudia

Najviac boli zánikom pracovných miest zasiahnuté ženy a mladí ľudia. Prítomní oni - aj vo všeobecnosti - tvoria najohrozenejšie skupiny na trhu práce. MOP očakáva, že v Európe bude v tomto roku negatívny trend pokračovať - a to aj napriek očakávanému oživeniu v druhom polroku - a zánikne ďalších 15 miliónov úväzkov. „Náznaky oživenia sú povzbudivé, avšak veľmi krehké, a musíme pamätať na to, že žiadna krajina, ani skupina sa nedokáže z tejto krízy dostať sama,“ povedal riaditeľ MOP, Guy RYDER.

Medzinárodná organizácia práce sa v správe špeciálne venuje mladým nezamestnaným, ktorí buď stratili prácu, alebo sa im odložil nástup do prvého zamestnania, čo len podčiarkuje riziká tzv. „stratenej generácie“. Okrem mladých vidí MOP najväčšie riziko v najviac postihnutých

sektoroch, akými sú hotelierstvo a gastronómia, v ktorých prišlo v globálnom meradle o prácu vyše 20 % pracovníkov, nasledované maloobchodom a výrobným sektorom. V dôsledku iného tvaru krivky oživenia, než bolo pôvodne očakávané, si tieto odvetvia budú musieť na oživenie ešte počkať.

MOP preto žiada všetky vlády, aby zvláštnu pozornosť v tomto smere venovali mladým ľuďom, ženám, menej vzdelaným skupinám a tiež zamestnancom s najnižšími platmi. Práve ich zasiahla pandémia v najväčšej miere. Krajiny by nemali zabúdať ani na najviac skúšané odvetvia ekonomiky.

Organizácia zároveň vyzýva na sociálny dialóg s cieľom implementovať také stratégie na oživenie ekonomík, ktoré vytvoria ľudskejšie, inkluzívnejšie, férové a udržateľné hospodárstvo.

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR aj v nadväznosti na tieto smutné štatistiky opätovne vyzvala Národnú radu SR, aby neschvalovala zákony, ktoré bránia obnoveniu sociálneho dialógu na Slovensku. „Teraz by sme mali prioritne myslieť na ľudí a nie na trestanie odborov,“ dodáva prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Marián MAGDOŠKO.

Zdroj: MOP, kozsr, spracované redakciou

## U.S.Steel mal dobré výsledky, pocítia to zamestnanci?

Hutníckemu podniku U. S. Steel Košice sa vlani darilo - na rozdiel od americkej matky, ktorej stratu vyčíslili na 1 miliardu sedemdesiatpäť miliónov dolárov. Viacerí predpovedajú košickú fabriku pozitívne čísla aj v tomto roku. Zástupcovia zamestnancov chcú urobiť všetko preto, aby sa tento trend odrazil aj v zamestnaneckých výplatach.

Uplynulý rok pritom v košickej fabrike vyzeral kaďejako. Prepúšťalo sa, odstavili jednu z troch vysokých pecí a na niekoľko mesiacov skrátili zamestnancom pracovný týždeň. Hrozivo to vyzeralo aj na zahraničných trhoch. Dopyt po oceli začal klesať, najmä v dôsledku pandémie. Iba Čína pokračovala vo svojej produkcii v plnej sile a dodávala oceľ na zahraničné trhy tak, ako predtým.

Zvrat v hospodárení v košickej fabrike nastal v druhej polovici roka a firma nakoniec skončila v zisku - 9 miliónov dolárov. Oproti 57 miliónovej strate pred predchádzajúceho roka priam neveriteľné.

Pozitívne očakávania však vedenie hutníckej fabriky tlmí a smeruje ich k Európskej komisii. Hovorca U.S.Steel Košice, Ján BAČA, hovorí: „V tomto roku očakávame, že Európska komisia sa konečne zásadne a rázne postaví voči neférovým importom ocele. Čo sa týka Slovenska, stále nás trápia vysoké ceny elektrickej energie.“

Niet sa čo čudovať, že po dobrých správach o hospodárení firmy, majú svoje očakávania aj zamestnanci. Hlavne, čo sa týka výšky ich tohtoročných plátov, keďže v minulom roku sa prepúšťalo a mzdový nárast sa nekonal. Ich zástupcovia - odborári z Rady odborov U.S.Steel Košice spolu s Nezavisitými kresťanskými odbormi (NKOS) - začínajú aktuálne s vyjednávaním mzdového Dodatku ku kolektívnej zmluve. Z viacerých úst zaznieva, že by v rámci kolektívneho vyjednávania chceli dosiahnuť navýšenie miezd až o 70 eur.



Juraj VARGA, predseda Rady odborov OZ KOVO, U. S. Steel Košice, hovorí: „V rámci aktuálnych objednávok nám, chvalobohu, narastá výroba. Zároveň vieme, že je nás menej, čiže robíme efektívnejšie a rentabilnejšie. Všetky tie sledované ukazovatele zamestnávateľa sa v podstate plnia. Keď sa darí na trhu, tak darí sa aj našim zamestnancom,“ hovorí a dodáva: „Túto rovnicu máme zadanú aj v platnej kolektívnej zmluve, ktorá sa vzťahuje na obdobie od 1.9.2020 do 31.3.2024, pričom ustanovenia mzdového dodatku k tejto zmluve vypršia v závere marca tohto roku.“

### Návrh Dodatku už predložili

Koncom januára začalo kolektívne vyjednávanie Dodatku č.1 k platnej kolektívnej zmluve predložením návrhu odborov zamestnávateľovi. Ako potvrdil odborový predák, J.VARGA: „Naším cieľom je dosiahnuť udržanie úrovne nami deklarovaných hodnotových troch pilierov - teda zamestnanosť, pracovná doba a rast miezd,“ upresňuje s tým, že vo firme už tretí rok prebieha transformácia výrobných i administratívnych procesov.“

Rokovať sa začne v marci. Po tom, čo fabriku a jej dcérskej spoločnosti v uplynulých dvoch rokoch opustilo 2 500 ľudí, tu aktuálne pracuje cca 9 500 zamestnancov. O prepúšťaní sa zatiaľ nehovorí. Rovnako, ako o výstavbe modernej, stamiliónovej linky na výrobu elektrotechnickej ocele, ktorú americke vedenie spoločnosti sľubovalo už pred dvoma rokmi. Hoci viacerí analytici predpokladajú postupné zotavenie trhu a s ním i oceliarskeho priemyslu, koronavírusová epidémia je stále hrozbou.

A.Fáková, TASR

# Respirátory - môžeme ich použiť opakovane?

Rúška a respirátory, respektíve filtračné masky používame už rok, napriek tomu ich nie vždy nosíme správne. Každá ochrana je účinná iba v prípade, že sa používa tak, ako je odporúčané. Technologická spoločnosť 3M, výrobca respirátorov a ochranných pomôcok, preto zhrnula základné fakty a odporúčania, ako s nimi narábať čo najlepšie.

Opakovane použiteľné látkové alebo jednorazové rúška môžu pomôcť zachytiť niektoré kvapôčky z dýchacích ciest, vylúčené ich nositeľom, čo môže pomôcť pri ochrane ľudí v okolí.

Chirurgické masky používajú zdravotnícki pracovníci ako bariéru, ktorá chráni ich samotných a aj pacienta počas lekárskeho zákroku. Zachytávajú napríklad aj častice a kvapôčky, ktoré môžu obsahovať vírusy a baktérie.

Respirátor s označením N95, prípadne KN95, alebo u nás FFP2 (prípadne vyššia verzia FFP3) je určený na dôkladné utesnenie zakrývajúce ústa a nos. Filtruje najmenej 94 % častíc zo vzduchu vrátane tých, ktoré môžu obsahovať vírusy a baktérie. Tu je dôležité upozorniť, že toto číslo predstavuje filtračnú schopnosť a nie celkovú nepriepustnosť respirátora. Táto filtrácia z veľkej časti závisí od toho, ako dobre respirátor sedí na tvári a do akej miery si ho dokáže nositeľ správne nasadiť.

## Základné pravidlá

**Respirátor je funkčný iba za predpokladu, že dobre tesní.** Ak chcete skontrolovať správne utesnenie respirátora, položte naň opatrne obe ruky a zhlboka sa nadýchnite. Vo vnútri respirátora by mal pri nadýchnutí vzniknúť podtlak a pretlak pri vydýchnutí. Ak uniká vzduch okolo nosa, skúste upraviť polohu respirátora na vašej tvári. Ak uniká pri okrajoch respirátora, utiahnite si záhlavné pásky okolo hlavy. Ak sa vám nedarí respirátor prispôbiť tak, aby ste dosiahli bezpečné utesnenie, vyskúšajte iný model.

### - Nenoste respirátor naopak

Kovová svorka v hornej časti vám pomôže respirátor správne utesniť okolo nosa, kde zvykne byť najväčšie riziko prieniku!

### - Nosová svorka si upravujte oboma rukami

Nosová svorka by mala sledovať krivky nosa a líc. Ak neseď správne, vzniká medzera, cez ktorú prúdi vzduch a respirátor tak neposkytuje správnu ochranu. Je preto dobré ju s pomocou prstov oboch rúk prispôbiť tvaru vášho nosa.

### - Používajte obe záhlavné pásky, jednu nad ušami a druhú pod nimi

Nosenie respirátora iba s jednou páskou neposkytuje dostatočné utesnenie. Správne utesnenie a prilnutie sa dá

najlepšie dosiahnuť tak, že jedna páska obopína hlavu nad ušami a druhá pod nimi okolo krku.

### - Ohoľte sa

Fúzy, dlhé brady, ale aj strnisko spôsobujú prenikanie častíc do respirátora. Na správne utesnenie je nevyhnutné byť dohľadka oholený.

### - Ak chcete respirátor používať opakovane, dajte ho do päťdňovej karantény

Väčšina respirátorov je určená na jednorazové použitie, či už v priemysle, zdravotníctve, alebo na verejnosti. Akékoľvek neprofesionálne pokusy o dezinfekciu respirátorov sa neodporúča z dôvodu možného zníženia filtračnej účinnosti alebo mechanického poškodenia. Spoločnosti CDC a ECDC (organizácie na prevenciu a kontrolu ochorení v USA a EÚ) odporúčajú odložiť použitie respirátora na bezpečné miesto najlepšie v papierovom vrecúšku do päťdňovej karantény. Po nej je možné respirátor bezpečne znovu použiť. CDC ďalej odporúča takýto respirátor použiť maximálne 5-krát.

Samozrejmosťou je nepoužívať veľmi znečistené alebo poškodené výrobky.

Spracované redakciou, zdroj: Zdravie/pravda

## Krížovky s úsmevom

|                                |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |
|--------------------------------|--------------|------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|
|                                | urobí storno | 1. časť tajničky                   | automatizovaný systém riadenia   | Lazár (dom.)                  | ženské meno                        | laločnatá (zried.)                  | Lesná stráž prichytila muža ako si v národnom parku opeká svišťa.<br>- Človeče, ako si to predstavujete? Ste v chránenom území a opekáte si svišťa! Zato zaplatíte vysokú pokutu! Muž zaplatí pokutu a bez váhania začne svišťa jesť. Keď to ohromení ochranári vidia, jeden sa zvedavo pýta:<br>- A ako chutí ten svišť? Muž sa zamyslí a hovorí:<br>- Nuž, je to ako niečo medzi...<br>(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.) |
| zakalil                        |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |
| bila, šlahala (expr.)          |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |
| bol zasiahnutý mrazom          |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |
| skratka regionálneho združenia |              |                                    | osobné zámeno napchával (hovor.) |                               |                                    | horské jazerá                       | EČV Trnavy   |
| africký veľtok                 |              |                                    |                                  | zhruba, zväčša priateľ, želať |                                    |                                     |  |
| daj najavo                     |              |                                    |                                  |                               | aktivizujúci prvok sulfid cínatý   |                                     |  |
| obsahujúca jód                 |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     | MPZ Rumunská súbor aktivistov  |
| emocionálna                    |              |                                    |                                  |                               |                                    | ženský hlas vidina v spánku         |  |
| Pomôcky: aktor, reverz, sel    | Oskár (dom.) | visevie záväzné písomné vyhlásenie |                                  |                               |                                    | náhla zmena bledofialovo            |  |
| kypriť pôdu pluhom             |              |                                    |                                  |                               | zbežne odchýľ sa od priameho smeru |                                     |  |
| horský suťový prúd             |              |                                    |                                  | obviňuje pole                 |                                    |                                     | umelecký smer  |
| rímske číslo 4                 |              |                                    | rozryval vládca, vládár          |                               |                                    | cudzopasný hmyz východoseverovýchod |  |
| nezabav                        |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     | značka tála EČV Krupiny  |
| 3. časť tajničky               |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |
| robila značku                  |              |                                    |                                  |                               |                                    |                                     |  |

## Zasmejme sa

Hádajú sa dvaja mladí manželja:  
„Bola som slepá, hluchá a naozaj hlúpa, keď som si Ťa vzala!“  
No, aspoň vidíš, z kôľkých vážnych diagnôz som Ťa vyliečil!“

Policajné auto zastaví na odpočívadle pri odstavenom automobile. Vystúpiť von, skontrolujú auto – nikde nikoho. Potom jeden z policajtov zakričí do blízkej húštiny: „Je tam niekto?“  
„Áno,“ ozve sa odtiaľ pridušeným hlasom.  
„A papiere máte?“  
„Nie, ale lopúchov je tu dosť aj pre vás...“

Pýta sa jeden podnikateľ druhého:  
„Tebe sa ako podarilo, že všetci tvoji zamestnanci chodia do práce načas?“  
„To je jednoduché. Mám tridsať zamestnancov, ale iba 20 parkovacích miest...“

Vzdychne si jedna kamarátka pred druhou.  
„Cez ten lockdown som mojím šatám tak chýbala, že keď som si ich neďávno obliekla, stískali ma tak, že som sa nevládala nadýchnuť.“

Na policajnej stanici: „Obžalovaná, opišite, čo sa stalo!“  
Obžalovaná: „Prišla som domov z práce asi o dve hodiny skôr, ako obvykle. Vošla som do spálne, a tam ležal môj muž s našou susedkou – obidvaja nahí.“  
„A potom?“  
„Potom obaja umreli na Covid.“

Príde dedko k ušnému lekárovi a ten sa ho pýta: „Tak čo, ujo, čo hovorí rodina na nový načúvací prístroj?“  
„Ešte o ňom nevedia,“ hovorí dedko, „ale už som dvakrát zmenil závet.“

Keď máte doma teenagera, je veľmi dôležité vlastniť psa. Aby ste mali v dome aspoň niekoho, kto vás rád vidí...

