



**Michalovské Yazaki
prepúšťa** – str. 1-2

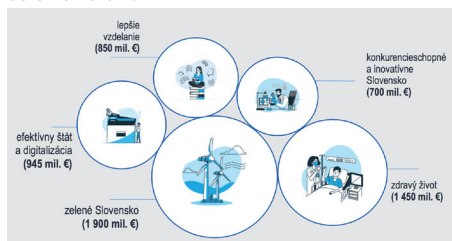
**Napätie v Tubexe
- chystá sa štrajk?** – str. 3

**Najčastejšie otázky k respirá-
torom na pracovisku** – str. 6

K Plánu obnovy vyššie 2 400 pripomienok

Vládny Plán obnovy, ktorý má byť pre Slovensko v najbližších rokoch významným zdrojom financií, čelí pripomienkovej smršti. Výhrady voči nemu zasali nielen odborári, zamestnávateľia, podnikatelia, mestá či obce, ale aj samotné ministerstvá.

Aj napriek rekordnému množstvu pripomienok je však s jeho aktuálnou podobou rezort financií spokojný a kvalitu dokumentu obhajuje. Tvrdí, že Slovenskom sa chceli inšpirovať aj pobaltské krajiny. Či skutočne, nie je podstatné. Podstatné je, že optimizmus Eduarda HEGERA, ktorý ako minister financií pripravuje Plán obnovy zastrešoval, nezdieľajú ani mnohí jeho kolegovia vo vláde. Minister pôdohospodárstva Ján MIČOVSKÝ dokonca verejne pohrozil svojou demisiou, ak sa plán obnovy k poľnohospodárom a potravinárom obráti chrbtom.



Až 2444 pripomienok

Aktuálne eviduje ministerstvo financií k Plánu obnovy celkovo 2 444 pripomienok, z toho je 1 375 zásadných. Pripisuje to výnimočnosti a dôležitosti dokumentu. Plán obnovy vníma ako cestu k inovatívnej ekonomike, modernému štátu a zdravej krajine. Za kľúčové považuje školstvo, zdravotníctvo, zelenú a digitálne témy. Zároveň však pri príprave materiálu priznáva časovú tieseň a meniaci sa legislatívny rámec. Tvrdí, že aktualizované usmernenie Európskej komisie dostali až 22. januára. Ubezpečuje ale, že finálny termín odovzdania do Bruselu stihne.

KOZ SR: Nedostatočná diskusia, slabá podpora zamestnanosti

Odborári z Konfederácie odborových zväzov SR tvorbu tohto strategického dokumentu kritizujú. Vyčítajú mu jeho utajovanie. Chýbajú im aj dostatočné odborné diskusie a konzultácie. „Otázna je aj politická zhoda na hlavných reformách a investíciách, keďže množstvo pripomienok bolo vznesených aj zo strany jednotlivých ministerstiev a ďalších subjektov verejnej správy,“ uviedla hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR Martina NEMETHOVÁ.

I napriek tomu pripisujú odborári plánu obnovy mimoriadny význam. Považujú ho za liek, ktorým by štát mal liečiť pandémiu zdevastovanú ekonomiku. Ako podčiarkli, pôjde o najväčší stimulačný balík, aký sa kedy financoval z rozpočtu Európskej únie.

Pokračovanie na 2. strane.

V trnavskej automobilke si zamestnanci prilepšia

V trnavskej automobilke Stellantis Slovakia – bývalé PSA – prišlo v závere marca k dohode a zástupcovia zamestnancov so Základnej organizácie OZ KOVO a vedenie podniku sa dohodli na uzatvorení podnikovej kolektívnej zmluvy s platnosťou na štyri roky.

Kolektívne vyjednávanie sa v trnavskej automobilke začalo v polovici júla minulého roka. Napriek desiatke spoločných rokovaní nechcela ani jedna z vyjednávacích strán ustúpiť. Aj keď s počtom pribúdajúcich stretnutí urobili obidve strany viaceré kompromisy, nestačilo to na dohodu a ani na predĺženie platnosti pôvodnej kolektívnej zmluvy, účinnej do konca minulého roka.

„Cieľom vyjednávania bolo zabezpečiť konkurencieschopnosť nášho závodu. Stabilizovať podmienky v Trnave na štyri roky, aby sme dostali projekt SmartCar a dohodnúť nové prílohy ku kolektívnej zmluve, týkajúce sa sociálneho programu a nástroja flexibility,“ uviedlo vedenie na marjo novej uzatvorenej dohody v letáku pre zamestnancov podniku.

Zamestnancom plat poskočí

Šéf trnavských odborov - predseda Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia Milan MINÁRECH potvrdil, že pre podpis zmluvy museli obe strany urobiť množstvo kompromisov a vybojované podmienky v kolektívnej zmluve sú ovplyvnené aj neistou situáciou v automobilovom segmente, ktorý už viac ako rok zažíva turbulentné



obdobie. O tom svedčí aj dohoda, uzavretá na dlhšie obdobie, ako býva zvykom. Aktuálne na 4 roky.

„V tomto roku dostanú pracovníci koncernový bonus za výsledky v minulom roku na úrovni 711 eur a mimoriadny doplatok za výsledky kvality vo výške 150 eur. Spolu tak podnik pracovníkom vyplatí dohromady 861 eur,“ potvrdil M. MINÁRECH.

Pokračovanie na 2. strane.

V Yazaki prepustia tretinu zamestnancov

Michalovskú firmu Yazaki čaká hromadné prepúšťanie. O zamestnanie má prísť 360 ľudí, čo je viac ako tretina zamestnancov. Dôvodom je pokles objednávok v automobilovom priemysle.

Jeden z najväčších zamestnávateľov v Michalovskom okrese, zameriavajúci sa na výrobu automobilových komponentov, začne prepúšťať v máji. Prepúšťanie sa dotkne viacerých pozícií, od operátorov až po manažérov.

Nestahujú sa, len reštrukturalizujú

Podľa hovorku spoločnosti, Juraja CARÁNKA, je hlavným dôvodom prepúšťania výrazný pokles objednávok, ktorý v dôsledku pandémie zasiahol globálny automobilový priemysel. „Toto rozhodnutie nebolo jednoduché. Naše tímy skúmali a vyhodnocovali všetky dostupné možnosti,“ uviedol hovorca s tým, že ide o rozhodnutie, ktoré negatívne ovplyvnilo najmä zníženie sériovej výroby produktov pre Mercedes Benz. V roku 2020 zároveň michalovskej spoločnosti skončila zmluva o dodávkach pre nemeckú automobilku BMW, a to napriek snahám o jej predĺženie. Vedenie nepotvrdilo ani úvahy o presťahovaní závodu do Rumunska, ako to urobili s časťou výroby v roku 2017, z dôvodu lacnejšej pracovnej sily.



Spoločnosť Yazaki sa tak poďakuje svojim zamestnancom za prácu, ktorú odvedli a, podľa slov hovorku CARÁNKA, je pripravená zmierniť túto neľahkú situáciu aspoň tým, že dotknutých zamestnancov počas plánovanej reštrukturalizácie podporí.

Pokračovanie na 2. strane.



K Plánu obnovy vyše 2 400 pripomienok

Pokračovanie z 1. strany.

Plán obnovy však - podľa nich - nerieši vplyv digitalizácie a robotizácie na zamestnanosť. Tvrdia, že v ňom absultuje diverzifikácia priemyslu, celoživotné vzdelávanie a tiež financovanie osobnej verejnej dopravy. Zásadne nesúhlasia aj s viacerými opatreniami v dôchodkovej oblasti. „Chýbajú investície do pracovných miest, prechodné kompenzačné modely, či investície do služieb zamestnanosti,“ vypočítavajú zástupcovia zamestnancov.

Nespokojní aj zamestnávateľia a samosprávy

Asociáciu priemyselných zväzov (APZ) mrzí, že odborníci z praxe boli v čase písania plánu obnovy v pozícii pasívnych pozorovateľov. Nepáči sa im nízke financovanie dekarbonizácie a tiež diskriminácia firiem, používajúcich na tento účel drahšie technológie. Žiadajú tiež vyššiu podporu nabíjacej infraštruktúry pre elektromobily a zavedenie superdopčtu investícií do výskumu a vývoja.

Po vecnej diskusii volajú aj mestá a obce. Priznávajú, že plán obnovy poznačila politická kríza aj neskoré konzultácie. Za kľúčové považujú zavedenie centier zdieľaných služieb a vznik štátnej agentúry spravujúcej nehnuteľný majetok. „Tento majetok by mohol byť následne využívaný pre výstavbu nájomných bytov, zariadení sociálnych služieb a ostatné verejno-prírodné stavby,“ zdôraznil riaditeľ kancelárie Združenia miest a obcí Slovenska Michal KALIŇÁK. Štát by mal, podľa neho, riešiť prioritne aj vysporiadanie pozemkov, čo by prispelo k rozvoju územia a zintenzívnilo by čerpanie eurofondov.

Chýbajú potravinári

V pláne obnovy sa nenašli domáci poľnohospodári a výrobcovia potravín. Upozornila na to vo svojich pripomienkach Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR. Negatívne to vníma najmä z pohľadu zabezpečenia obživy pre ľudí a snahy vlády zvýšiť potravinovú sebestačnosť. „Práve rezort pôdohospodárstva, ktorý snád najväčšou mierou zabezpečuje odolnosť štátu, sa v opatreniach náležite nenachádza,“ zdôraznila hovorkyňa AZZZ Miriam FILOVÁ.

Zamestnávateľia tiež žiadajú pri financovaní zrovnoprávniť štátne a súkromné zdravotnícke zariadenia. Chýbajú im aj dopady pandémie na dôchodkový systém, ako aj výstavba vodozadržných a kanalizačných systémov.

Nedostatočne sa, podľa nich, venuje aj plynárenstvu a perspektívam vodíka v energetike. „Vzhľadom na veľké množstvo pripomienok si myslíme, že čas na ich zapracovanie a prípadné diskusie s predkladateľmi pripomienok sú vzhľadom ku krátkosti času nereálne,“ obávajú sa zamestnávateľia.

Finálnu verziu Plánu obnovy musí rezort financií do Bruselu predložiť do konca apríla.

Zdroj: TASR, financie.sk, spracované redakciou

Lúčime sa



S hlbokým zármutkom oznamujeme, že 8. marca 2021, vo veku 52 rokov, opustil náhle tento svet náš dlhoročný kolega, skvelý funkcionár, úprimný priateľ a dobrý človek, predseda Základnej organizácie OZ KOVO Glunz&Jensen Prešov,

pán Jozef ZUBRICKÝ.

Čeť jeho pamiatke...

Posledná rozlúčka so zosnulým sa uskutočnila 12. marca 2021 v Nižnej Šebastovej. Zostane navždy v našich spomienkach.

V trnavskej automobilke si zamestnanci prilepšia

Pokračovanie z 1. strany.

Odmeny, dohodnuté za minulý rok, však dopĺňajú aj nové mzdové podmienky. Viac ako 4 000 zamestnancov si budú rásť osobného ohodnotenia alebo tarify mesačne polepši od tohto roka o 10 eur, o rok neskôr o ďalších 30 eur, v roku 2023 o 50 eur a v roku 2024 o ďalších 50 eur. Zároveň majú za každý z týchto rokov dostať aj 13. plat vo výške podľa odpracovaných rokov v podniku, odmenu za kvalitu a aj podiel na zisku, ktorý je garantovaný na minimálnu výšku za tento rok vo výške 850 eur a na budúci rok vo výške 950 eur. V praxi tak celkový nárast mzdy pracovníkov bude závisieť od viacerých faktorov. Dôležité bude hospodárenie fabriky, ako aj počet odpracovaných rokov vo výrobe. Podľa šéfa odborov však celkové zvýšenie mzdy a bonusov predstavuje priemerne ročné prilepšenie takmer o 1 900 eur.

Zmeny aj vo vedení podniku

Samatná dohoda prichádza v čase, keď na poste generálneho riaditeľa dochádza k výmene. Doterajší riaditeľ Stéphane BONHOMMEAU by mal byť vo fabrike približne do polovice apríla. Po tomto termíne nastúpi na jeho miesto doterajší výrobný riaditeľ spoločnosti, Martin DZAMA, ktorý pôsobí v prevádzke 16 rokov. Ten sa nedávno nechal počuť, že situácia v automobilovom segmente je náročná. „Je tu enormný tlak na znižovanie emisií CO₂, zvyšujúca sa vnútrokoncernová konkurencia a fakt, že Trnava stále nemá investíciu do nového modelu,“ konštatoval M. DZAMA.

Fabrika zamestnáva približne 4 200 ľudí a aktuálne vyrába koncernové bestsellery Peugeot 208 a Citroën C3. Práve druhý menovaný model bude v nasledujúcich rokoch potrebovať nástupcu. Ten by sa logicky pýtal k nám na Slovensko. Problémom však je, že celá investícia môže padnúť. Podľa vedenia koncernu vraj preto, že sme „drahí“.

„Trnava je v priamej konkurencii napríklad so Španielskom či s novozískanými fabrikami z portfólia FCA

v Srbsku, Poľsku či Turecku. Toto je budúček pre Trnavu,“ potvrdil nedávno Arnaud DEBOEUF, člen predstavenstva spoločnosti, zodpovedný za výrobu a logistiku. Podľa neho fabrika od jeho poslednej návštevy spravila progres vo viacerých oblastiach. Potrebuje sa však zlepšiť v oblasti znižovania nákladov a zvýšenia kvality. Dlhodobým problémom sú – podľa neho - ceny energií, cena práce a zmeny môžu priniesť aj prípadné dotácie v jednotlivých krajinách.



Štvrtá najväčšia automobilka na svete

Pripomeňme, že automobilka Stellantis (odvodené od latinského slova stella - hviezda) je fúziou známych automobilových koncernov Fiat Chrysler (FCA) a Peugeot SA (PSA), ktorou vytvorili štvrtú najväčšiu automobilovú spoločnosť na svete. Jej logo predstavili pred mesiacom a fúziú predchádzalo niekoľkomesačné preverovanie Európskej komisie. Podmienkou súhlasu bolo, že koncerny kompletne splnia svoje záväzné sľuby, vrátane záväzku uľahčiť vstup a expanziu nových poskytovateľov na trh ľahkých úžitkových vozidiel, pričom nenarušia hospodársku súťaž a ani dynamiku tohto trhu.

Na spoločnej fúzii sa oba koncerny dohodli už v decembri 2019.

Spracovala A.Fáková, TASR

V Yazaki prepustia tretinu zamestnancov

Pokračovanie z 1. strany.



Vyššie odstupné

Malým svetielkom na konci tunela je odstupné, ktoré sa odborárom podarilo vyjednať nad rámec Zákonníka práce. Približuje Jozef BALICA: „Situácia, ako aj postup pri rozväzovaní pracovných pomerov bol, podľa vyjadrenia predsedu L.KRAČANSKÉHO, prerokovaný s Výborom Základnej organizácie. Výbor navrhol vyššie odstupné, nakoniec sa dohodli, že tí, ktorí zotrvajú v závode počas výpovednej lehoty, dostanú vyššie odstupné v zmysle zákona. Tí, ktorí odídu preč hneď, dostanú prakticky všetko naraz, čiže aj za výpovednú lehotu, plus aj nejaké to vyššie odstupné. Pri zamestnancoch, ktorí vo firme odpracovali viac ako 5 rokov, sa odstupné zvyšuje o 1 až 3 mesiace nad zákonom stanovený nárok – čo má byť akási náplsta na aktuálne dianie, ktoré - úprimne - málo kto očakával.“

S prepúšťaním sa má začať od polovice apríla. Aký počet zamestnancov opustí fabriku v prvej vlne prepúšťania však zatiaľ nie je známe.

A.Fáková



Odíde tretina zamestnancov

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO Yazaki, Ľuboslav KRAČANSKÝ uviedol, že prepúšťanie sa má dotknúť 360-ich ľudí z celkového počtu 880 zamestnancov.

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, sa snažil iniciovať stretnutie so zástupcami firmy s tým, či neexistuje možnosť rekvifikácie alebo inej pomoci prepusteným zamestnancom. „Zamestnávateľ nepožiadal vládu o pomoc a ani tak nehotlá urobiť, pretože on nevidí perspektívu ďalšieho zamestnávania týchto zamestnancov,“ skonštatoval s poľutovaním J.BALICA a dodal, že všetkým dotknutým zamestnancom sú odbory pripravené pomôcť.

V súčasnej neľahkej situácii tak množstvo živelov rodín ostáva bez príjmu. Navyše v okrese, ktorý atakuje 13 percentnú mieru nezamestnanosti. Problematické je aj možné cestovanie za novým zamestnaním – najmä z dôvodu zhoršenej epidemiologickej situácie.

Firma Mega Trucking na Slovensku končí. Jej odbory tiež.



Prepravná kamiónová spoločnosť Mega Trucking Slovakia s.r.o., so sídlom v Košiciach, dňom 30. júna 2021 na Slovensku končí. A s ňou aj Základná organizácia OZ KOVO Mega Trucking Slovakia s predsedom Štefanom GURGULOM.

Ako nám predseda odborov - Štefan GURGUL potvrdil, slovenská pobočka bola len jednou z mnohých dcérskych spoločností holandskej prepravnej firmy Ewals Cargo Care. Firma svoje pôsobenie zo Slovenska presúva k našim južným susedom, do novovzniknutej maďarskej pobočky Mega Trucking Hungaria Budapest. Ďalšie pobočky sú v Rumunsku či v Bulharsku. Zánik ohlásila aj česká dcérka spoločnosť.

Výpovede a hromadné prepúšťanie

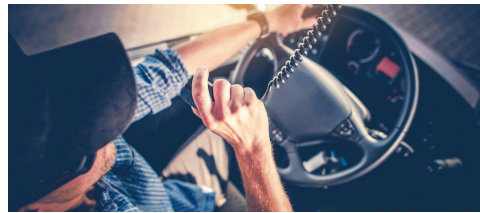
Zánik slovenskej firmy však sprevádzal aj zánik pracovných miest. Šéf odborov v tejto spoločnosti, Š. GURGUL, upresňuje: „S výpovedami zamestnancov sa začalo minulý rok, zhruba v septembri. Hromadne prepúšťať začalo vedenie spoločnosti po prerokovaní s odborovou organizáciou, a to od novembra minulého roku. Všetky ukončenia pracovných pomerov boli v súlade so Zákonníkom práce.“

Spoločnosť zamestnávala celkom 110 vodičov, z toho 30 Srbov. Mnohí však neostali dlho bez práce. Približuje Š. GURGUL: „Vedenie najprv ponúklo prácu všetkým vodičom v maďarskej pobočke, bohužiaľ za výrazne iných a nevýhodnejších podmienok, ako mali na Slovensku. Srbskí kolegovia ponuku prijali, naši sa rozhodli odísť. Podľa mojich informácií už má drvivá väčšina z nich prácu v iných prepravných firmách,“ hovorí Š. GURGUL, ktorý stál aj pri zrode odborovej organizácie v tejto spoločnosti v roku 2009. Vtedy robil hospodára a predsedom odborov bol Miroslav VARHOLY. O dva roky neskôr ho na predsedníckej stoličke vystriedal.

Š. GURGUL: „Odbory by mali byť v každej firme.“

Od marca si však Š. GURGUL užíva zaslúžený starobný dôchodok. Pri pohľade späť by si vedel predstaviť aj niektoré zmeny: „Určite by som chcel zmeniť podmienky, v ktorých som musel riadiť činnosť našej Základnej organizácie. Nemali sme totiž žiadne vlastné priestory a ja som nebol profesionálnym predsedom, ale robil som to popri svojej práci, čo bolo skutočne náročné. **Považujem však za dôležité, aby ľudia, ktorí sú v odboroch, poznali prácu tých, ktorých zastupujú. Ako vodič som bol často v centre diania, čo mi pomáhalo aj pri kolektívnom vyjednávaní, aj pri obhajobe požiadaviek našich zamestnancov.** Ako nevhodu vnímam práve ten náročný

pracovný čas, kedy som býval niekoľko dní i týždňov mimo domova a firmy, a nemal som príležitosť na intenzívnejší kontakt s ľuďmi. Navyše, mnohí moji kolegovia cestovali počas celého roka krížom-krážom po Európe, bol problém stretnúť sa aj s členmi Výboru ZO. Jedinou príležitosťou bývali vianočné sviatky, kedy väčšina šoférov dovolenkovala doma a v rámci koncoročného posedenia sa mnohé povedalo a riešilo,“ bilancuje Š. GURGUL a dodáva: „Za najväčší úspech našej odborovej organizácie považujem skutočnosť, že sme sa po intenzívnej komunikácii a viacerých stretnutiach – a tiež za výraznej pomoci člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozefa BALICU, ktorý túto tému zmedializoval i vďaka pochopeniu Národného inšpektorátu práce, ktorý vydal príslušné odporúčanie - dostali v mzdovom ohodnotení do tretieho stupňa náročnosti práce, čím sa všetkým vodičom navýšili mesačné základné mzdy v priemere o 100 eur. Tento úspech sme dosiahli aj zásluhou zorganizovaného protestného zhromaždenia zamestnancov našej firmy pred jej sídlom v Košiciach, čím sa vytvoril aj verejný tlak.“



Sú teda odbory dnes dôležité?

„Sú a myslím si, že dnes ešte viac ako predtým. Odbory by mali byť v každej firme,“ hovorí Š. GURGUL. „Je to jediná páka na zamestnávateľov. Vďaka odborom sa môžu zamestnanci zákonným spôsobom dožadovať svojich požiadaviek a dojednávať si zlepšenie pracovných podmienok a zvýšenie miezd v kolektívnej zmluve. Význam odborov v našej firme bol nespochybniteľný. Spolu s českými kolegami sme vyvíjali tlak na vedenie firmy, vďaka čomu sme sa postupne dočkali nových priestorov, aj celkového zlepšenia mzdových, pracovných a sociálnych podmienok pre vodičov. Spoločná jednota, súdržnosť a vzájomná podpora nám pomohli dosiahnuť to, čo by sa jednotlivcoví sotva kedy podarilo,“ uzatvára Štefan GURGUL, posledný predseda Základnej organizácie OZ KOVO Mega Trucking Slovakia. **Anita Fáková**

Bude v Tubexe štrajk?

Podnikové kolektívne vyjednávania sú v plnom prúde, hoci ich priebeh a výsledky sú – aj vzhľadom na stále trvajúcu koronakrízu a jej dopady – náročné a často nie celkom podľa predstáv vyjednávajúcich strán. V podobnom rozporení sa ocitli kolektívni vyjednávatelia v spoločnostiach TUBEX SLOVAKIA, s.r.o. a Slovakia Packaging, s.r.o. v Žarnovici. Ich niekoľkomesačné úsilie dospelo – napriek účasti sprostredkovateľky – až do štádia vyhlásenia sporu a štrajkovej pohotovosti.

Zamestnancov v oboch spoločnostiach zastupuje pri kolektívnom vyjednávaní Základná organizácia OZ KOVO TUBEX Žarnovica. Ako nám potvrdil jej predseda, Jozef HUDEC, návrhy znenia oboch kolektívnych zmlúv sa vzťahujú na roky 2021 až 2022.

Problémom mzdový nárast a 13. a 14. mzda

Vedeniu firiem ich predložili 7. októbra 2020 a od jesene do konca marca sa uskutočnilo celkom 7 kôl kolektívneho vyjednávania, z toho posledné tri za účasti sprostredkovateľky. Konanie pred sprostredkovateľkou skončilo neúspešne 31. marca tohto roku, keďže sa im nepodarilo dohodnúť na 2 sporných bodoch navrhovaných kolektívnych zmlúv: A to na plošnom zvýšení základnej mzdy zamestnancov a na sprísnených podmienkach vyplácania 13. a 14. mzdy, hoci 13. a 14. mzda sa v týchto spoloč-

nostiach vyplácala nepretržite od roku 2007, a to vo výške 100 % základnej mzdy zamestnanca.

Odbory tak vyhlásili spor v kolektívnom vyjednávaní a v závere marca si spravili medzi zamestnancami prieskum o podpore dovtedy posledného návrhu zamestnávateľa. Do prieskumu bolo zapojených 250 zamestnancov, 240 z nich s návrhom nesúhlasilo. V spoločnosti na výrobu túb pre farmaceutický, potravinársky, kozmetický a chemický priemysel pritom pracuje zhruba 410 ľudí, z nich je cca 20 agentúrnych zamestnancov.

Aktuálne tak zvažuje Výbor Základnej organizácie OZ KOVO TUBEX Žarnovica vyhlásenie štrajkovej pohotovosti a na základe prieskumu a reakcií zamestnancov uvažuje aj o ostrom štrajku.

Ako sa bude situácia v Žarnovici vyvíjať, budeme aj naďalej sledovať.

A. Fáková

Štrajková pohotovosť v dopravných podnikoch

Zástupcovia zamestnancov dopravných podnikov, ktoré prevádzkujú mestskú hromadnú dopravu (MHD) v mestách Bratislava, Košice a Prešov, vstúpili utorok (23. 3. 2021) do štrajkovej pohotovosti. Chcú tak vyjadriť nesúhlas s tým, že štát doteraz finančne nepomohol ich podnikom s výpadkom príjmov, spôsobeným pandémiou nového koronavírusu, čím hrozí rušenie liniek i prepúšťanie.



Zástupcovia zamestnancov, ktorí ohlásenie štrajkovej pohotovosti oznámili, zároveň ubezpečili, že sa táto cestujúcich MHD nijako nedotkne, bude však viditeľná, a to napríklad označením na jednotlivých vozidlách.

Prevádzkovatelia MHD v mestách Bratislava, Košice, Prešov a Žilina už vo februári upozornili, že situácia vo verejnej doprave je kritická a bez pomoci od štátu môže prísť k rušeniu liniek a k prepúšťaniu zamestnancov. Výpadok tržieb v dôsledku koronakrízy označili za enormný. Mestské hromadné dopravy (MHD) označili za hybnú silu miest, ktorá udržiava chod a život v mestách, a tým udržuje aj chod krajiny.

Zástupcovia zamestnancov dopravných podnikov na Slovensku zároveň začiatkom marca zverejnili vyhlásenie, kde varovali pred štrajkovou pohotovosťou. Štát žiadajú, aby v plnom rozsahu finančne pomohol ich podnikom a kompenzoval výpadok príjmov, spôsobený pandémiou. Mimoriadnu situáciu a núdzový stav – podľa nich – spôsobil úbytok cestujúcich v MHD, ale doprava zatiaľ premláva, keďže niektorí občania nemôžu pracovať z domu, napríklad zdravotníci, predavači, hasiči či pekári. „Túto dopravu zabezpečujú zamestnanci dopravných podnikov, od vodičov, ktorí riadia prostriedky MHD, cez údržbárov až po technicko-hospodárskych pracovníkov, ktorí zabezpečujú chod spoločnosti,“ skonštatovali vo vyhlásení.

Napríklad Dopravný podnik Bratislava, 29. najväčší zamestnávateľ na Slovensku, eviduje pre koronakrízu výpadok tržieb na úrovni vyše 23 miliónov eur. To, podľa dopravcu, negatívne ovplyvňuje aj rozvoj MHD v hlavnom meste.

Rezort nemá zákonnú možnosť ani peniaze

Ministerstvo dopravy v posledných týždňoch opakovane reagovalo, že nemôže pomôcť dopravným podnikom na Slovensku kompenzovať výpadok ich príjmov. „Ide o dopravné podniky mesta, kde ministerstvo dopravy nemá žiadne akcie či podiel, preto nemá zákonnú možnosť ani vyčlenené finančné prostriedky na priamu pomoc prevádzkovateľom MHD,“ uviedol hovorca ministerstva, Ivan RUDOLF.

Af, TASR

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. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ, Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

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

V Dolnom Kubíne sa odborári obracajú

Doba je náročná a často nepredvídateľná. Vo svetle rôznych negatívnych správ sa však potom tie pozitívne vynímajú oveľa viac. Preto nás veľmi teší, že sa nám každý mesiac darí uverejniť na stránkach Priorít dobré správy zo života našich odborárov, či už v kontexte úspešného kolektívneho vyjednávania alebo iných, pracovných či osobných úspechov, ktoré sa im podarilo dosiahnuť. Inak tomu nie je ani teraz.

Začnime však po poriadku. Najskôr zvolením nového predsedu Základnej organizácie OZ KOVO PRIMA v Dolnom Kubíne, ktorá zastrešuje záujmy zamestnancov v štyroch dolnokubínskych spoločnostiach: Mahle Engine Components Slovakia, s.r.o., Nobel Automotive Slovakia, s.r.o., Kovohuty, s.r.o. a Koremo-Tool, s.r.o.

Peter KARČ, ktorého vlni v závere leta zvolili prvýkrát do funkcie predsedu ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín, je mladý, sympatický a energický muž, ktorý pri svojom nástupe do práce v dolnokubínskej spoločnosti Mahle Engine Components Slovakia pred 16-imi rokmi ani len netušil, že raz bude kolektívne vyjednávať a obhajovať záujmy svojich kolegov, a následne aj zamestnancov ďalších troch dolnokubínskych spoločností.

Ako sám hovorí, o odborársku činnosť sa začal zaujímať až neskôr, keď... „bol preradený na prácu, kde sa mu kolegami stali aktívni členovia odborov a spoločne veľakrát diskutovali na témy, ako a čo zlepšiť v postavení zamestnancov u zamestnávateľa.“

To bol impulz aj pre jeho vstup do odborov. Pokračuje Peter KARČ: „Myšlienka ujať sa funkcie predsedu základnej organizácie vznikla postupne, až niekedy v roku 2019, keď začal mať vtedajší predseda Štefan FRANEK zdravotné problémy a bolo zrejme, že v ďalšom volebnom období už nebude kandidovať na pozíciu predsedu.“

Nakoniec sa tak stalo o čosi skôr, keďže pôvodný predseda nemohol - pre zhoršujúci sa zdravotný stav - ukončiť svoje pôsobenie vo funkcii. P.KARČ tak 1. augusta minulého roka zvolili za dočasnú predsedu Základnej organizácie PRIMA Dolný Kubín a v decembri, po ukončení riadnych volieb, tento post obhájil a stal sa právoplatným predsedom dolnokubínskych odborov s mandátom na 4-ročné funkčné obdobie.



● Peter KARČ

Kolektívne vyjednávanie – skúška ohňom

„Kto nevykúšal, nevie“, hovoria múdri ľudia. Ešte v pozícii dočasného predsedu čakala P.KARČA prvá náročná úloha – kolektívne vyjednávanie novej kolektívnej zmluvy v spoločnosti Nobel Automotive Slovakia, zaoberajúcej sa predajom a výrobou náhradných dielov a polyamidových častí pre automobilový priemysel a za-

mestnávajúcou 500 zamestnancov. „Musím poďakovať členom Výboru základnej organizácie, že aktívne pristupovali k tvorbe návrhu novej kolektívnej zmluvy a veľmi mi pomohli svojimi skúsenosťami a podporou. Rovnako sa chcem poďakovať aj členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslavovi KORDEKOVI, ktorý mi bol pri tomto kolektívnom vyjednávaní aj osobne nápomocný.“

Kolektívne vyjednávanie sa uskutočnilo 27. novembra 2020 a dohodu o podobe novej kolektívnej zmluvy sa podarilo uzatvoriť síce po ťažkej, ale korektnej diskusii ešte v ten istý deň.

Hlavné body, na ktorých sa obe strany dohodli, sú:

- platnosť KZ sa predĺžila dodatkom o ďalšie dva roky (2021-2022)
- zvýšila sa základná hodinová mzda výrobným a režijným zamestnancom o 0,33€/hod.
- zvýšila sa základná hodinová mzda THP zamestnancom o 4%
- zvýšilo sa tzv. odchodné v závislosti od počtu odpracovaných rokov
- zvýšil sa jednorazový príspevok zamestnancom pri životnom jubileu 50 a 60 rokov, pri narodení dieťaťa a sobášii zamestnanca na 185 eur.

Ako hovorí predseda KARČ: „Táto spoločnosť v súvislosti s koronakrízou prežila ťažké obdobie, hlavne v prvej vlne, keď musela prepustiť aj niekoľko zamestnancov. Dnes sa jej však darí lepšie a aktuálne robí nábor nových ľudí.“

Dohodli sa

Aj v ostatných troch firmách - Mahle Engine Components Slovakia, Kovohuty a KOREMO-TOOL - sú v súčasnosti uzatreté platné kolektívne zmluvy, riešili sa a riešia iba mzdové dodatky.

V KOVOHUTÁCH uzavreli v decembri 2020 dodatok ku kolektívnej zmluve, zahŕňajúci navýšenie základnej hodinovej mzdy zamestnancov o 5% na nasledujúce dva roky. Zamestnávateľ, poznačený koronakrízou a dopadmi z nej plynúcimi, musel začiatkom roka 2021 zastaviť pre nízky odtok výroby a zamestnancom vyplácať 80% mzdy. Firma, zamestnávajúca 113 zamestnancov, sa špecializuje na výrobu ferozliatinových práškov a neželezných práškov.

V spoločnosti MAHLE ENGINE COMPONENTS SLOVAKIA odštartovali v januári 2021 rokovania s manažmentom o tohtoročnom mzdovom navýšení zamestnaneckých

platov. Pokračuje predseda P.KARČ: „Zamestnávateľovi sme predložili svoj návrh, s ktorým po krátkej diskusii vo veľkej miere súhlasil. Na základe dohody sa základná hodinová mzda výrobným zamestnancom zvýšila od tohto roku o 0,32 eur mesačne a zamestnancom kategórie THP o 4%. Dohodnuté navýšenie miezd je aj napriek ťažkému a neistému obdobiu vyššie, ako bolo dohodnuté za posledné roky, kedy sa spoločnosti darilo lepšie. Spoločnosť zažila ťažké časy hlavne na začiatku roka 2020 - v prvej vlne koronakrízy - kedy ukončila spoluprácu s agentúrnymi zamestnancami, no koniec roka už bol priaznivejší a konal sa aj nábor nových zamestnancov.“ Dodajme, že táto spoločnosť aktuálne zamestnáva cca 320 ľudí a venuje sa výrobe a predaju tenkostenných motorových ložísk, axiálnych a prírubových ložísk a zakružovaných puzdiel na báze bimetalických kĺzných materiálov.

Ešte jedna

Posledná spoločnosť, v ktorej odborová organizácia pôsobí - KOREMO-TOOL, s.r.o. - vyvíja a vyrába zariadenia, automatizačné linky, hydraulické stroje, prototypy, manipulačné stroje či strihacie nástroje a zamestnáva cca 33 ľudí. V tejto spoločnosti je ešte len naplánované vyjednanie mzdového dodatku k platnej kolektívnej zmluve, ktoré by sa malo uskutočniť začiatkom apríla. Aktuálne výbor základnej organizácie pripravuje návrh znenia predmetného dodatku.

Odborársky predseda Peter KARČ je príkladom človeka, ktorý sa o odbory a ich zameranie začal zaujímať až po lepšom spoznaní pomerov vo firme, kde pracoval a intenzívnejšej diskusii s kolegami – odborármi. Šikovný a perspektívny mladý muž sa za uplynulý mesiac mnohému naučil a určite o ňom ešte budeme počuť.

Na záver ponúkol takto zhodnotenie: „Musím povedať, že funkcia predsedu je pre mňa nová výzva, možnosť, ako byť nápomocný ľuďom a svojou činnosťou a výsledkami ich presvedčiť o potrebe a výhodách organizovanosti sa v odboroch. Zvlášť to platí pre mladých ľudí, pre ktorých sú mnohokrát odbory len pozostatkum z čias komunizmu, čo nie je pravda. Treba im ukázať, že aj dnes – a možno ešte viac ako predtým - majú odbory v našich životoch svoje nezastupiteľné miesto, čoho dôkazom sú aj ekonomicky vyspelejšie štáty Európy, kde sociálny dialóg úspešne funguje.“

A. Fákova

Automobilky: Nedostatok čipov aj plánované investície

Volkswagen chce investovať

Nemecký koncern Volkswagen chystá v Európe investície za desiatky miliárd eur, a to do výstavby niekoľkých závodov na výrobu batérií. Celkovo by ich malo byť až šesť a jedna z nich by mohla sídliť aj na Slovensku či v susednom Česku.

Rozhodnúť by sa - podľa správ z koncernu - mohlo už v tomto roku. Volkswagen chce mať do roku 2030 v Európskej únii celkovo šesť závodov na výrobu batérií.

Koncern uviedol, že medzi zvažované lokality patria Česko, Poľsko a aj Slovensko. Každý závod by mal byť schopný ročne vyrobiť batérie s celkovou kapacitou 40 gigawatthodín (GWh). Spolu tieto továrne budú vyrábať batérie s celkovou kapacitou 240 GWh ročne. Znamená to, že jednotlivé závody by mohli produkovať až 650 tisíc batérií ročne. To korešponduje aj s plánom koncernu predávať do roku 2023 až milión elektromobilov ročne.

V Trnave sa produkuje, aj keď s problémami

Necelých 340 tisíc vozidiel (presne 338 050) zišlo v minulom, pandemickom roku z výrobných liniek trnavského výrobného podniku PSA.

Podnik spoločnosti PCA Slovakia – aktuálne Stellantis - tak vlni vyrobil, napriek niekoľkotýždňovým výpadkom v produkcii, len o zhruba 9 % menej áut ako rekordný rok predtým. Vtedy z liniek zišlo viac ako 371 tisíc vozidiel modelov značiek Peugeot a Citroën, čo: „potvrzuje vy-

soké nasadenie pracovníkov na výrobných linkách, a to najmä v závere roka“, informoval podnik. Automobilka pritom zastavila výrobu na viac ako mesiac. Dodáva, že sa tak podarilo splniť objednávky na modely Citroën C3, Peugeot 208 a elektrický Peugeot e-208 pre zákazníkov takmer po celom svete.



Pod tohtoročnú produkciu sa však v Trnave podpísal aj nedostatok automobilových polovodičov - čipov. Trnavský Stellantis musel preto v marci cez víkend a v pondelok prerušiť výrobu. Ďalšie tri automobilky - KIA, Volkswagen a Land Rover - pôsobiace u nás zatiaľ problémy nemajú. Aj keď registrujú nedostatok čipov na trhu, výrobu im to zatiaľ neohrozuje.

Dopyt po SUV modeloch stúpa a s ním aj nábor ľudí

Stúpajúci dopyt po luxusných SUV modeloch prekvapil aj samotné automobilky. Najnovšie kvôli nim musel

začať prijímať nových ľudí aj podnik Volkswagen Slovakia. Veľké vozidlá sa totiž vo svete, ale aj v Európe, stali obľúbenými hneď, ak s touto kategóriou prišli práve prémiové značky. Aj tie ostatné postupne pochopili, že tento segment nemôžu vyčleniť zo svojich portfólií. S pomerom, v akom sa v súčasnosti tieto vozidlá predávajú, je to priam nevyhnutnosť automobiliek. V januári tvorili rekordných 44 % z celkového predaja áut. A to napriek skutočnosti, že sa ich medziročne predalo o 18 % menej, teda približne 368 tisíc. Vyplýva to zo štatistik analytickej spoločnosti JATO Dynamics. O to markantnejší je prepad v predaji ostatných úžitkových vozidiel, a to naprieč všetkými segmentami áut v celej EÚ.

Aj z tohto dôvodu sa Volkswagen na Slovensku rozhodol prijímať nových zamestnancov. Gro výroby luxusných SUV je totiž tu. Číslo novoprijatých zamestnancov by malo byť 100 a pracovné pohovory sa mali realizovať v marci. Noví zamestnanci budú pracovať v terajšej, viaczmennej výrobe v segmentoch SUV modelov Audi a Porsche a ich hlavnou náplňou práce má byť najmä montovanie káblových zväzkov, podvozkových skupín či interiérových častí SUV modelov.

Okrem aktuálneho náboru podnik - vďaka masívnej investícii miliardy eur - bude v najbližších rokoch prijímať aj ďalších 2 000 nových zamestnancov. Tí by mali – podľa vyjadrení slovenskej automobilky - začať od roku 2023 vyrábať modely Superb a Passat. S týmto náborem sa ale ešte nezačalo.

TASR, Sita, sprac.redakciou

Je európska minimálna mzda naozaj nebezpečná?

Otázka európskej minimálnej mzdy je - slovami predsedu Českomoravskej konfederácie odborových zväzov, Josefa STŘEDULU - veľmi „sexy“. Na Slovensku je však prezentovaná ako strašiak, ktorý príde a zničí nám zamestnanosť a ekonomiku. Média síce preberajú stanovisko európskych odborárov, ale do hlčky problematiky už nejdu. Potom už stačia dva náhodné analytické pohľady, dva pohľady zamestnávateľov s výhradami voči minimálnej mzde a „vyvážená“ informácia je na svete.

Čo požadujú odborári

Európska odborová konfederácia (EOK), ktorej členom je aj Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, na európskej úrovni presadzuje čo najpriaznivejšie znenie smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii s cieľom zaviesť reálnu minimálnu mzdu. Teda nie takú, ktorá bude vyplývať len z predstáv o nízkych nákladoch na zamestnancov, ale reálne vytiáhne ľudí z chudoby. Na splnenie tohto atribútu sa okrem aktuálneho ekonomického vývoja musí stanoviť minimálna hranica, ktorú by mala minimálna mzda dosahovať. Najst však medzi analytikmi triezvy pohľad na minimálnu mzdu a jej rast a nezužovať ho len na nástroj, ničiaci voľný trh a prinášajúci apokalyptu, je takmer nereálne.

V médiách sa často podsúva informácia, že cieľom smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii môže byť stanovenie akési jednotnej európskej minimálnej mzdy, záväznej pre všetky členské štáty. Takto však diskusia nikdy neznela a nie je to požiadavka ani odborárov v jednotlivých členských krajinách a ani európskych odborárov.

Rozporná otázka ohľadom „európskej minimálnej mzdy“, ktorú európski odborári otvorili, nie je o jej určení minimálnej mzdy pre všetky členské krajiny na rovnakej úrovni, ale o určení jej spodnej hranice, pričom jej určenie plne spĺňa požiadavku na zohľadnenie ekonomických špecifik tej - ktorej krajiny.

Európski odborári požadujú zavedenie dvojitej hranice, aby určená minimálna mzda dosahovala aspoň 60 % hrubého mediánu mzdy a 50 % hrubej priemernej mzdy v danej krajine. Všeobecne sa totiž využíva konštatovanie, že minimálne mzdy sú primerané, ak sú spravodlivé vo vzťahu k mzdovej distribúcii v krajine a poskytujú dôstojnú životnú úroveň.

Takisto Ústava SR priznáva právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň. Definovanie dôstojnej životnej úrovne však neexistuje a spomínané ekonomické ukazovatele odporúča použiť pri posudzovaní primeranosti minimálnej mzdy aj preambula navrhovanej smernice. Európski odborári len požadujú, aby tieto hranice boli súčasťou samotných článkov smernice a nemali iba odporúčací charakter.

Prečo je dôležité určenie hranice?

Keď analytici argumentujú, že „ekonomiky jednotlivých krajín sú rozdielne a minimálna mzda musí reflektovať ekonomickú situáciu v krajine, kúpyschopnosť obyvateľstva a úroveň trhu práce“ majú čiastočne pravdu, no zároveň si dovoľujeme tvrdiť, že návrh hranice minimálnej mzdy tieto predpoklady spĺňa. Určiť minimálnu mzdu podľa národnej priemernej mzdy a jej charakteristik zohľadňuje ekonomickú situáciu v danej krajine.

Dôležitejšie je, že v každej krajine je v súčasnosti nastavená minimálna mzda na rôznych úrovniach. Pokiaľ by jej ďalšie určenie záviselo len od ekonomického vývoja, minimálne mzdy by mohli stagnovať a nemuseli by naplňovať svoj účel – zabezpečenie dôstojnej úrovne – pretože ak ho nenaplnia teraz, tak akákoľvek indexácia len na základe súčasného vývoja zakonzervuje tento stav.

Využívať len kritéria smernice, ako sú kúpna sila zákonných minimálnych miezd s prihliadnutím na životné náklady a príspevky na dane a sociálne dávky, všeobecná úroveň hrubých miezd a ich distribúcia, miera rastu hrubých miezd a vývoj v oblasti produktivity práce pri stanovení primeranosti, nie sú dostatočné. Kritéria smernice nehovorí nič o tom, ako sa majú aplikovať pri určovaní hranice a ani to, aká výška minimálnej mzdy - s prihliadnutím na dané kritéria - je primeraná. Krajiny by pritom, podľa smernice, mali podporovať primeranosť v zámere dosiahnutia dôstojných pracovných a životných podmienok, sociálnej súdržnosti a vzostupnej konvergencie. **Pokiaľ sa však neurčí, akú úroveň má dosahovať minimálna mzda voči životným nákladom či hrubým mzdám, nie je možné dosiahnuť konvergenciu medzi krajinami,**

ani stanoviť, čo znamenajú dôstojné pracovné a životné podmienky.

Smernica zároveň už hovorí, že na posúdenie primeranosti zákonných minimálnych miezd vo vzťahu k všeobecnej úrovni hrubých miezd sa použijú orientačné referenčné hodnoty, ako sú napríklad tie, ktoré sa bežne používajú na medzinárodnej úrovni. Takými ukazovateľmi sú aj spomínané pomerové ukazovatele k priemernej mzde či mediánu. Avšak bez určenia hranice možno tvrdiť, že aj úroveň minimálnej mzdy z priemernej vo výške 30 % je primeraná. Pokiaľ má krajina minimálnu mzdu nastavenú chronicky nízko, tak jej následné úpravy, hoc aj s prihliadnutím na rast hrubých miezd či produktivity práce, ju v pomerových ukazovateľoch budú držať na rovnakej úrovni.

Analytici pri svojich tvrdeniach a pri volaní po stanovení minimálnej mzdy na základe ekonomických ukazovateľov často žiadajú úpravu minimálnej mzdy len na úrovni inflácie, na základe rastu produktivity práce, rastu HDP, rastu hrubých miezd a pod. Absolútne abstrahujú od toho, či je úroveň minimálnej mzdy, ktorá sa ide ďalej valorizovať, nastavená na primeranej ekonomickej úrovni. Práve túto polemiku otvára diskusia o nastavení minimálnej hranice minimálnej mzdy. Namiesto argumentov a hľadania toho, čo znamená mzda, zabezpečujúca dôstojnú životnú úroveň, sa diskusia zvrháva na osočovanie a strašenie, že minimálna mzda spôsobí prepúšťanie a spomalí ekonomiku.

Ekonomický pohľad, zúžený len na vlastnú pravdu a presvedčenie, bez vypočítania protiargumentov a vedenia polemiky, je veľmi nebezpečný. Štúdie ohľadom vplyvu minimálnej mzdy sú rozporuplné a neexistujú jednoznačné dôkazy o negatívnom efekte minimálnej mzdy na nezamestnanosť, či výkon ekonomiky. Je to z toho dôvodu, že minimálna mzda, či mzdové náklady sú len jedným z mnohých kritérií vplyvujúcich na vývoj nezamestnanosti či ekonomiky, a to dobre vedia aj analytici.

Sila kolektívneho vyjednávania

Navrhovaná smernica o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii nie je len o určení hranice minimálnej mzdy pre všetky krajiny, ale aj o určení jej rámcov, pričom pri stanovení minimálnej mzdy preferuje slobodnú dohodu sociálnych partnerov a podporuje kolektívne vyjednávanie, keďže niektoré krajiny majú určené minimálne mzdy prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a nie zákonom.

S názorom, že „najlepšia minimálna mzda je tá, na ktorej sa dohodne zamestnanec so zamestnávateľom“ sa možno iba stotožniť a podčiarknuť ho. Dohoda medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov je najideálnejšia, ale často naráža na diametrálne odlišné pohľady partnerov, ich nerovnaké postavenie a ďalšie bariéry v kolektívnom vyjednávaní.

Mnohé krajiny, vrátane Slovenska, nemajú silnú tradíciu kolektívneho vyjednávania. **Na Slovensku je pokrytie kolektívnymi zmluvami len okolo 26 %.** Vytváranie odborových organizácií na pracoviskách je často zabraňované a na úrovni odborových zväzov je problematické najst partnera zo strany zamestnávateľov na vyjednávanie. V súčasnosti sa zároveň prijíma legislatíva, ktorá má za cieľ oslabiť postavenie odborových organizácií pod falošným príslubom. **Je zamestnanec dostane viac možností dohodnúť si svoje nároky individuálne.**

Smernica o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii sí dala za cieľ pokrytie kolektívnym vyjednávaním na úrovni 70 % pracovníkov. Slovenská republika, reprezentovaná stanoviskom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, odmieta záväznosť určeného percenta pokrytia a povinnosť tvorby národných akčných plánov, ktoré by viedli k posilneniu kolektívneho vyjednávania. **Posilnenie kolektívneho vyjednávania by mohlo vyvieť aj Slovensko z neustáleho politického boja o minimálnu mzdu, ktorá by mohla byť pri vyrovnaných silách sociálnych partnerov ponechaná naozaj na dohodu „zamestnanca a zamestnávateľa“, teda odborov a zástupcov zamestnávateľov.**

Marta HAŠKOVÁ, KOZ SR

KRÁTKO

K plánu obnovy 2 444 pripomienok

Viac ako 2 400 pripomienok k vyše 600-stranovému materiálu Plánu obnovy a odolnosti z dielne ministerstva financií. Z toho viac ako 1 300 zásadných a vyše 50 hromadných. Desaťdňové medzirezortné pripomienkové konanie ukázalo, že mnohé priority sa do materiálu jednoducho nedostali, či už kvôli absencii verejnej diskusie alebo nedostatku času a priestoru zapojiť zainteresovaných. Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, v rámci desiatich rozsiahlejších pripomienok upozornila, že dokument sa doteraz nedostal na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity). Z dokumentu podľa nich nie je jasné, aké vplyvy budú mať avizované reformy a investície na pracovné miesta, kritizujú zvyšovanie dôchodkového veku na základe strednej výšky dožitia, automatický vstup poistencov nad 35 rokov do II. dôchodkového piliera či prispievania detí svojim rodičom na dôchodok istým percentom z odvodov na dôchodkové poistenie, čím budú v tomto smere suplovať štát.

Banky sa zbavujú pobočiek, inflácia stúpa

Bankové domy zrušili vlni najviac kamenných pobočiek za posledné roky. Ich počet klesá už štvrtý rok po sebe. Na konci roku 2020 bolo na Slovensku celkovo 1074 bankových pobočiek. Oproti roku 2019 ich ubudlo 66, menej ich bolo naposledy v roku 2003. Dôvodom sú hlavne vysoké náklady na ich prevádzku. Preto sa v posledných rokoch zvyšujú aj poplatky za operácie pri osobnej návšteve. Banky sa tak snažia ľudí dotlačiť do on-line bankovníctva, kde sú rovnaké služby zadarmo. V úvode roka sa trend zvyšovania cien začal objavovať aj v eurozóne a inflácia z decembrovej hodnoty mínus 0,3 percenta stúpila v januári na plus 0,9 percenta. K zvyšovaniu úrokov však Európska centrálna banka (ECB) pristúpi až po tom, ako inflácia prekoná 2%, k čomu aj podľa najväčších optimistov príde najskôr v roku 2022. Všetko bude závisieť od toho, ako rýchlo si svet poradí s pandémiou a následne naštartuje plný hospodársky rast.

Druhá vlna zoberala prácu 13-tisíc Slovákom

Slovenské hospodárstvo sa už mohlo viesť na príchádzajúcej vlně rastu. Lenže vláda nezvládla druhú vlnu pandémie a časť ekonomiky sa nevie vyrovnáť s prísnyimi obmedzeniami. Výsledkom je, že miera evidovanej nezamestnanosti pomaly rastie už od októbra minulého roku a za päť mesiacov sa počet ľudí, evidovaných na úradoch práce, zvýšil o 13-tisíc. Celková miera februárovej nezamestnanosti dosiahla hodnotu 8,5% a prácu si momentálne nevie nájsť takmer 217 tisíc Slovákov. Zamestnanosť vlni klesla o 2%, v ekonomike za rok ubudlo viac ako 50 tisíc pracujúcich. Napriek tomu je stále voľných 6 tisíc pracovných miest a v posledných týždňoch stúpa aj počet firemných inzerátov na pracovných portáloch.

Automobilka Tesla prehrala spor s odborármi

Výrobca elektromobilov Tesla prehral spor s americkým úradom na ochranu zamestnancov (NLRB). Musí znovu ponúknuť prácu zamestnancovi, ktorého prepustil, keď sa zasadzoval za vznik firemných odborov. Úrad označil prepustenie zamestnanca za nelegálne. Tesla nariadil, že ho musí odškodniť za výpadok príjmov. Šéfovi podniku Elonovi MUSKOVI zároveň úrad nariadil, aby zmazal protiodborársky tweet, uverejnený v roku 2018. E. MUSK podľa úradu postupoval nelegálne aj vtedy, keď v tweete zamestnancom pohrozil, že ak sa budú chcieť nechať zastupovať odbormi, stratia právo na účasť v programe akciových opcií, ktorý Tesla ponúka.

Zdroj: TASR, Sita, hnonline.sk, sprac.redakciou

Pracovno-právna poradňa a BOZP

AKO ĎALEJ S COVIDOVÝM PRÍPLATKOM?

Novelou zákona o sociálnom poistení sa prechodnými ustanoveniami zvýšilo poskytovanie tzv. pandemickej nemocenskej dávky za mesiac apríl 2021, vyplácanej poistencovi (napr. zamestnancom) pri vzniku jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, z dôvodu nariadenia karantény alebo izolácie, a to vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu oproti doterajším 55 % dennej náhrady príjmu. Rovnako sa v mesiaci apríl 2021 zvýši aj denná náhrada príjmu poistencom, ktorí čerpajú tzv. pandemicke ošetrovne z 55 % na 75 % dennej náhrady príjmu.

Poistencom, ktorým sa doposiaľ vyplácala kombinácia dvoch dávok, a to nemocenského z dôvodu ochorenia COVID - 19 a úrazového príplatku (ak patria do okruhu osôb, ktorým môže vzniknúť nárok na úrazový príplatok), výška oboch dávok zostáva nezmenená, teda nemocenské 55 % a úrazový príplatok vo výške 25 % dennej náhrady príjmu - spolu vo výške 80 % dennej náhrady príjmu.

Pozmeňovacím návrhom skupiny poslancov NR SR sa súčasne - na podnet Ministerstva zdravotníctva SR, a to z dôvodu aplikačných problémov pri potvrdzovaní skutočnosti, že ochorenie COVID - 19 vzniklo v práci, a to priamo zamestnávateľmi (zdravotníckymi zariadeniami) - navrhla úprava formulácie podmienok nároku na úrazový príplatok.

Uvedené sa premietlo v schválenej novele Zákona o sociálnom poistení (Parlamentná tlač č. 374) do ustanovenia § 293fek ods. 2 zákona o sociálnom poistení.

V zmysle uvedeného ustanovenia **sa na účely nároku na úrazový príplatok podmienka uznania choroby z povolania bude považovať za splnenú, ak zamestnávateľ zamestnanca, uznaného počas krízovej situácie za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo tomuto zamestnancovi pri práci, kde z povahy práce vyplýva väčšia miera rizika vzniku ochorenia.**

Rovnaké podmienky budú platiť aj pre ostatné fyzické osoby, ktoré v zmysle zákona o sociálnom poistení majú nárok na úrazový príplatok a sú osobami uvedenými v § 17 ods. 2 č. 461/2003 Z. z. zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (napr. vojak dobrovoľnej vojenskej prípravy, dobrovoľný zdravotník Slovenského Červeného kríža, vojak v zálohe zaradený do aktívnych záloh, dobrovoľný člen horskej služby a pod.), ak im vznikne dočasná pracovná neschopnosť z dôvodu ochorenia na COVID - 19.

Účelom novely zákona o sociálnom poistení bolo teda, okrem iného, aj zvýšenie nemocenskej dávky poistencom, ktorí nárok na úrazový príplatok nemajú a napriek tomu musia byť v karanténe alebo v izolácii, ako aj formálne zjednodušiť zamestnávateľom, napr. zdravotníckym zariadeniam, potvrdzovanie formulára svojím zamestnancom, ktorí pri práci ochoreli na COVID - 19.

Novelou zákona o sociálnom poistení sa zavádza nové alebo „iné“ úrazové poistenie, ani žiaden nový „covid príplatok zo sociálneho poistenia“. Ak zamestnanec nie je napr. zdravotník v tzv. prvej línii, nebude mať nárok na úrazový príplatok ešte k nemocenskému, aj keď bol alebo bude počas krízovej situácie uznaný za DPN z dôvodu ochorenia COVID - 19. **Uvedené ochorenie počas krízovej situácie mu musí (bude musieť) vzniknúť pri práci, kde z povahy práce vyplýva väčšia miera rizika vzniku tohto ochorenia a súčasne túto skutočnosť musí potvrdiť aj zamestnávateľ (alebo príslušná právnická osoba).**

Zdroj: KOZ SR

RESPIRÁTORY NA PRACOVISKU

– odpovede na najčastejšie otázky:



Aké sú aktuálne výnimky z nosenia respirátorov v zamestnaní?

Hlavný hygienik vydal (19.3.2021) Vyhlášku ÚVZ SR č.133, ktorá upravila niektoré povinnosti, týkajúce sa prekrytia horných dýchacích ciest, platné od 22.marca 2021, pričom priradila práve výnimky, aplikovateľné vo výrobné sfére.

Uvedená vyhláška nariaďuje všetkým osobám riadne prekrytie horných dýchacích ciest (nos a ústa) **použitím respirátora**, a to na verejnosti vo všetkých priestoroch interierov budov a v prostriedkoch verejnej dopravy, pričom na účely tejto vyhlášky **sa respirátorom rozumie určený výrobok - filtračná tvárová polmaska bez výdychového ventilu kategórie FFP2**, ktorá je osobným ochranným prostriedkom podľa osobitného predpisu (Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/425), **alebo výrobok KN95 alebo N95 alebo iný výrobok**, pre ktorý vydal Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky rozhodnutie o uvedení určeného výrobku na trh bez posudzovania zhody podľa osobitného predpisu (zákon č. 56/2018 Z. z.).



UVEDENÁ POVINNOSŤ SA NEVŽAHUJE NA:

• Zamestnanca, ktorý sa nachádza na vnútornom pracovisku sám.

Ide napríklad o zamestnanca, pracujúceho v zatvorenej kancelárii osamote. Takýto zamestnanec nemusí mať prekryté horné dýchacie cesty respirátorom a ani rúškom.

Použitie respirátora možno nahradiť použitím inej preventívnej ochrannej pomôcky, a to použitím rúška, šálu alebo šatky v prípade:

• Zamestnanca, vykonávajúceho rizikovoú prácu, pri ktorej je vystavený záťaži teplotou alebo fyzickej záťaži, zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie rizika.

V uvedenej výnimke ide o zamestnanca, vykonávajúceho prácu zaradenú do 3. kategórie rizika pri faktore práce a pracovného prostredia so záťažou teplotou a fyzickou záťažou, ako aj zamestnanca, vykonávajúceho prácu, zaradenú do 4. kategórie rizika pri faktore práce a pracovného prostredia fyzickou záťažou - títo respirátor nosiť nemusia, naďalej je však ich povinnosťou mať prekryté horné dýchacie cesty rúškom.

• Zamestnanca, u ktorého na základe vyjadrenia pracovnej zdravotnej služby (PZS) pracovné podmienky alebo spôsob práce neumožňujú nosenie respirátora.

Ide o zamestnanca, pri ktorých pracovná zdravotná služba pri posúdení konkrétnych pracovných podmienok a spôsobu práce skonštatuje, že nosenie respirátora je nežiaduce a spôsobovalo by zamestnancom komplikácie, a následne o tom vydá vyjadrenie. Môže ísť napríklad o prácu vo vynútenom tempe, alebo práce spojené s vyššou fyzickou záťažou, ktoré nie sú zaradené do 3. alebo 4. kategórie rizika, prípadne práce, vyžadujúce nosenie osobných ochranných pracovných prostriedkov, nekom-

patibilných s respirátorom. Títo zamestnanci musia mať horné dýchacie cesty prekryté rúškom.

NAJČASTEJŠIE OTÁZKY:

1/ Mám zdravotný problém (astmu, alergia...), ale vykonávam prácu, ktorá nie je zaradená do 3. ani 4. kategórie rizika pri faktoroch práce a pracovného prostredia záťaže teplotou a fyzickej záťažou. Nosenie respirátora mi však spôsobuje zdravotné problémy a neumožňuje riadne vykonávanie práce. Ako mám postupovať?

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje najmä Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Z uvedených predpisov je zrejme, že:

• **zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu a nedovoľiť, aby vykonávali prácu, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu.**

Je preto potrebné obrátiť sa na zamestnávateľa, prípadne pracovnú zdravotnú službu, pri akýchkoľvek subjektívnych problémoch zamestnanca, pri problémoch s dýchaním pri práci, pri slabosti, nevoľnosti, spojených s nosením respirátora. Postup pri náhlej nevoľnosti počas pracovného procesu upravuje Traumatologický plán – to je predpis na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia, vydaný zamestnávateľom, ktorý musí byť dostupný všetkým zamestnancom.

2/ Má zamestnávateľ povinnosť poskytovať respirátory?

Z vyššie uvedenej vyhlášky, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k povinnosti prekrytia horných dýchacích ciest vyplýva, že **ide o povinnosť, uloženú všetkým osobám (občanom), nie zamestnávateľovi**, týmto sa však **nevylučuje možnosť, aby zamestnávateľia poskytovali, v záujme predchádzania ochorenia COVID-19, respirátory svojim zamestnancom a upravili ich poskytovanie (interval, distribúcia, výmena, zneškodňovanie) vnútorným predpisom.**

3/ Je možné respirátor používať aj opakovane?

Respirátory (trieda FFP 2, FFP 3) musia spĺňať prísnejšie kritériá ako ochranné rúška a vďaka nim je osoba vystavená výrazne nižšiemu počtu potenciálne patogénnych častíc, ktoré sú rozptýlené vo vzduchu. Respirátory fungujú na princípe filtrovania vzduchu, ktorý človek vdychuje a zachytávajú z neho škodliviny. Úlohou respirátora je teda zabrániť vstupu škodlivých látok do dýchacieho systému zdravého človeka. Použitie respirátora je uvedené v návode na použitie a bezpečnostných pokynoch, ktoré musí výrobca k výrobku priložiť predtým, než uvedie tento výrobok na trh. Spôsob použitia respirátora teda stanovuje priamo výrobca a užívateľ je povinný riadiť sa uvedenými pokynmi. **Doba životnosti respirátora je teda stanovená výrobcom daného typu výrobku, pričom respirátory sú spravidla jednorazové pomôcky a ich životnosť býva, v bežných podmienkach, najviac osem hodín, ak výrobca neuvádza inak (opakovane použiteľný respirátor je označený písmenom R).**

Znenie predmetnej vyhlášky nájdete na: https://www.uvzsr.sk/docs/info/ut/ciastka_51_2021.pdf

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

Mohlo by vás zaujímať

V EÚ prišlo v prvej vlne o prácu 6 miliónov ľudí

Prvá vlna pandémie ochorenia COVID-19 pripravila Európsku úniu (EÚ) približne o 6 miliónov pracovných miest. Ukázala to štúdia agentúry Eurofound, podľa ktorej kríza, vyvolaná pandemiou, zasiahla trh práce oveľa tvrdšie ako finančná a hospodárska kríza v rokoch 2008 - 2009. Najviac sa to dotklo dočasných zamestnancov, mladých ľudí a žien.

Podľa štúdie Eurofoundu práca na diaľku, skrátený pracovný čas a iné systémy štátnej podpory (tzv. kurzarbeit) pomohli ochrániť mnohé pracovné miesta. Ale tiež to znamená, že veľa ľudí, ktorí dlhšie nepracujú, je zaradených do týchto schém a nie do štatistík o nezamestnanosti.

Už vlni na jar bolo v EÚ zamestnaných o 5,7 milióna ľudí menej ako na konci roku 2019 a o 6,3 milióna menej, ako by mohlo byť, keby sa v Únii nezačalo šíriť ochorenie COVID-19, keďže trendom pred pandemiou bol rast zamestnanosti.

Podľa Eurofoundu bolo vo 4. štvrtroku 2019 v EÚ zamestnaných 201 miliónov ľudí. Za 12 mesiacov do jari 2020 sa zamestnanosť v EÚ znížila o 2,4 %, týždenný pracovný čas tých, ktorí si udržali prácu, klesol takmer o jednu hodinu a podiel formálne zamestnaných, ale nepracujúcich ľudí, sa zdvojnásobil na 17 %, konštatuje správa.

Agentúra Eurofound sa zameriava na monitorovanie a zlepšovanie životných a pracovných podmienok v európskom bloku. Vo svojej správe uviedla tiež, že počet dočasných, sezónnych pracovných miest klesol o 17 %, pričom ich najväčší úbytok zaznamenali Španielsko, Francúzsko, Poľsko, Taliansko a Grécko.

Bude z mladých „stratená generácia“?

K najprudšiemu poklesu zamestnanosti došlo medzi mladými ľuďmi. Miera zamestnanosti mladých sa počas pandémie znížila viac ako počas finančnej krízy v roku 2008. Hrozí tak riziko ďalšej „stratenej generácie“.

Pandémia zároveň prehĺbila sociálne, ekonomické, ale aj rodové nerovnosti oveľa viac, ako finančná a hospodárska kríza pred vyše 10. rokmi. Vzhľadom na to, že približne polovica pracovnej sily v EÚ prešla na prácu na diaľku, vzdelanejší zamestnanci v mestských centrách si s väčšou pravdepodobnosťou udržali svoje pracovné miesto ako ich menej vzdelaní kolegovia, čo tiež viedlo k zvýšeniu nerovnosti. Najtvrdšie však kríza zasiahla odvetvia, v ktorých dominujú ženy, ako sú ubytovacie služby, stravovanie a cestovanie.

Ženy sú na tom horšie

„Ženy sú v boji proti pandémie v prvej línii a sú ňou viac zasiahnuté. Nemôžeme si dovoliť ústup; musíme pokračovať v boji za spravodlivosť a rovnosť. Preto EÚ stavia ženy do centra pozornosti plánov obnovy a zaviazala členské štáty, aby investície, financované z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, smerovali aj na podporu rodovej rovnosti,“ vyhlásila podpredsedníčka Európskej

Rodina:



komisie pre hodnoty a transparentnosť Věra JOUROVÁ pri príležitosti 8. marca ako Medzinárodného dňa žien.

Mnohé ženy stáli v prvej línii boja proti pandémie. **Viac ako 7 z 10 pracovníkov (76 %) v zdravotníctve a sociálnej starostlivosti boli ženy a ešte silnejšie boli zastúpené v službách osobnej zdravotnej starostlivosti (tvorili až 86 %).**

Obmedzenie pohybu významne ovplyvnilo aj neplatenú starostlivosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom žien. Ženy strávili približne 62 hodín týždenne starostlivosťou o deti (muži len 36 hodín) a 23 hodín týždenne pri domácich prácach (muži 15 hodín). Počas pandémie zaznamenali členské štáty aj prudký nárast domáceho násillia, ktorého terčom boli častokrát práve ženy.

Podľa najnovších výsledkov z úvodu 2. polovice roka 2020 zostávalo manažérsku pozíciu v EÚ viac ako 9,5 milióna ľudí. Z toho bolo 6,2 milióna mužov a 3,3 milióna žien. Aj keď ženy predstavujú takmer polovicu všetkých zamestnaných osôb v EÚ (46 %), medzi manažérmi sú nedostatočne zastúpené (34 %). Dobrou správou však je, že Slovensko v tomto predbehlo 15 členských krajín (napr. Česko, Nemecko aj Rakúsko) a umiestnilo sa tak 2 % nad priemerom EÚ s podielom 36 % manažérek. Príklad si však môže brať zo susedného Poľska, kde je toto číslo po Litve druhým najvyšším v celej EÚ (44 %).

Inou otázkou je výška platu. Inštitút pre výskum práce a rodiny vlni skonštatoval, že ženy na Slovensku zarábajú na tých istých pracovných pozíciách v priemere o takmer 20% menej ako ich mužskí kolegovia.

Zdroj: ec.europa.eu, TASR, red.spracované

MDŽ nie je prežitok

Dátum tohto sviatku bol stanovený na 8. marec, na počesť veľkého štrajku 40 000 newyorských krajčirok z textilných tovární, ktorý sa konal v roku 1908. Krajčírky v ňom bojovali za zrušenie desaťhodinového pracovného času, proti nízkym mzdám a zlým pracovným podmienkam. Snažili sa tiež o získanie volebného práva a ďalšie politické požiadavky, aby sa aj ich záujmy dostali do pozornosti zákonodarcov.

Z histórie

V roku 1909 členky Socialistickej strany Ameriky vyhlásili symbolický Deň žien. Prvýkrát sa oslavoval 28. februára 1909 a v nasledujúcich rokoch sa mal konať vždy v poslednú februárovú nedeľu. O rok na to, v roku 1910, sa v Kodani stretli ženy zo 17-ich krajín na Medzinárodnej konferencii pracujúcich žien a na návrh Kláry ZETKINOVEJ rozhodli, že pôjde o oslavu symbolického Medzinárodného dňa žien, zatiaľ bez fixného dátumu.

V roku 1911 sa 19. marca prvýkrát MDŽ masovo oslavovalo v Rakúsko-Uhorsku, Dánsku, Nemecku a Švajčiarsku, kde sa ho zúčastnilo vyše milióna žien a mužov.

Týždeň po týchto oslavách sa odohrala tragická udalosť v americkej továrni Triangle Shirtwaist Factory, ktorá vyvolala solidaritu so ženami, pracujúcimi v ťažkých pracovných podmienkach. V centre New Yorku, na 8. až 10. poschodí veľkej fabrikovej budovy na Washingtonovom námestí, pracovalo vyše päťsto žien a okolo sto mužov. Ženy boli zväčša mladé prisťahovalkyne, najmä Talianky a poľské i ruské Židovky. Pracovný čas bol 14 hodín denne. V halách, plných horľavých materiálov, sa svietilo otvorenými plynovými horákmi, pohotovostné hasiace prístroje chýbali. V tom čase to boli štandardné pracovné podmienky. V sobotu, 25. marca 1911, len niekoľko

minút pred koncom pracovného času, vzbĺkol na ôsmom poschodí požiar. Hoci hasiči prišli na miesto pomerne rýchlo, nemohli zasahovať, pretože ich rebriky boli príliš krátkate. Zúfalé ženy sa rozhodli zachrániť si život skokom z okna, ale mnohé z nich sa netrafili do hasičských plachtiet a sietí. Ostatným neostala nijaká šanca. Požiar si vyžiadal 146 ľudských životov, prevažne žien.



V Československej republike (ČSR) sa Medzinárodný deň žien prvýkrát oslavoval v roku 1921. Na našom území tento sviatok okamžite získal masový charakter, hoci bol počas druhej svetovej vojny zrušený. Po roku

Medzinárodný deň žien, ktorý si každoročne pripomíname 8. marca, je sviatkom žien a boja za ich rovnoprávnosť. Vznikol na Medzinárodnej ženevskej konferencii v roku 1910 v Kodani.

1945 bol opäť obnovený a neskôr úzko spojený s obdobím socializmu, kde sa jeho pôvodný význam zmenil na formálne oslavy, spojené s rozdávaním povestných červených karafiátov.

Podakovanie ženám v 1. línii

Pri príležitosti tohtoročného Medzinárodného dňa žien sa Európsky parlament snažil upriamiť pozornosť najmä na úlohu žien v boji proti pandémie COVID-19. „V boji proti koronavírusu by sme sa nezaobíšli bez žien. Všetky lekárky, zdravotné sestry, ale aj ženy pracujúce v supermarketoch, kde práca z domu neprichádza do úvahy, pracovali na plné obrátky,“ hovorí sa v jeho vyhlásení.

Na Slovensku stále pretrvávajú isté formy diskriminácie pohľadá, sexuálne obťažovanie, domáce násillie, aj platová nerovnosť, ktorú koronakríza dokázateľne prehĺbila. Pred rokom, v marci 2020, sa Konfederácia odborových zväzov SR pripojila k odborom v celej Európe, ktoré žiadali, aby sa smernicou o transparentnosti odmeňovania ukončilo zamŕčavanie o mzdách a aby sa vylúčal rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. Trvalo rok, kým Európska komisia, 4. marca 2021, konečne svoj návrh smernice o transparentnosti plátov zverejnila.

Otázka rodovej nerovnosti v odmeňovaní je pritom na Slovensku vysoko aktuálna. Rodový mzdový rozdiel z priemernej hrubej mesačnej mzdy dosahuje na Slovensku stále okolo 20 %, pričom priemer EÚ je 16 %. Spravodlivosť v odmeňovaní by však mala byť vo vyspelom demokratickom štáte samozrejmosťou, a to nielen voči ženám, ale aj voči pracovníkom, vykonávajúcim rovnaké pracovné činnosti.

A.Fáková, KOZ SR

Vašou optikou: Španieli otestujú, či sa dá pracovať menej a neškodovať



V súvislosti s pretrvávajúcou koronavírusovou pandémiou, obmedzeniami z nej plynúcimi i čoraz častejším „vyhorením“ zamestnancov, sa v Španielsku rozhodli, že budú experimentovať so skracovaním pracovného času. Krajina totiž spúšťa experiment s 32-hodinovým pracovným týždňom. Navyše firmy, ktoré sa do projektu zapoja, bude vláda dotovať, aby zamestnancom ponechali pôvodné platy. Odvahu im dodáva aj japonský Microsoft, kde zamestnanci pracujú len 4 dni v týždni, ale ich produktivita vzrástla o 40 %.

Do experimentu sa má od jesene tohto roka zapojiť niekoľko desiatok španielskych firiem, aby získali odpoveď na otázku, či je možné skracovať pracovný čas a neškodovať pri tom. **Stratu odpracovaných hodín chcú vykompenzovať zvýšenou produktivitou zamestnancov a chcú zistiť, či benefity z takejto zmeny v konečnom dôsledku pomôžu všetkým. Teda zamestnávateľom, zamestnancom, ekonomike aj spoločnosti.**

Samozrejme, zámer experimentovať s pracovným časom nemohol ostať bez negatívneho ohlasu od priemyselníkov. Ricardo MUR (šéf CEOE Aragón) tvrdí: „Dostať sa z tejto krízy vyžaduje viac práce, nie menej.“

Aj naši zamestnávateľia zväčša podobne reagovali na aktivitu Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorá sa pokúsila začať na túto tému debatu pred približne dvoma rokmi. Úsmevné je, že rovnakú rétoriku razili aj ko-

munistickí predstavitelia minulého režimu, ktorí sa obávali skracovania pracovného času. Vedenie KSČ si vtedy nevedelo predstaviť výpadok 15 % pracovného času, čo predstavovalo zhruba milión zamestnancov. Ich nedôvera pramenila z faktu, že v trvalo nedostatkovej ekonomike by muselo dôjsť k zásadnému skoku v produktivite práce. Až na základe dôkazov z úspešných experimentov sa komunistické vedenie ČSSR rozhodlo svojho času zrušiť pracovnú sobotu.

Washingtonský konsenzus nám bráni

Experimenty, prebiehajúce po celom svete zistili, že po skrátení pracovného času rastie produktivita, spokojnosť zamestnancov, klesá fluktuácia a skracovanie pracovného

času má pozitívne dosahy aj na produkciu skleníkových plynov, a tým na klimatickú zmenu. Experimenty s pracovným časom prebiehajú po celom svete, od Škandinávie a Francúzska, cez Nový Zéland a Japonsko, až po tie aktuálne chystané v Španielsku. Povzbudzujúce je, že mnohé firmy, ktoré experimentovali, nakoniec pri skrátenom pracovnom čase aj ostali. Prečo na Slovensku nemáme odvahu experimentovať s pracovným časom, má svoje korene aj v presadení tzv. Washingtonského konsenzu a kontinuálnom oslabovaní odborov a kolektívneho vyjednávania.

Prečo máme nízku produktivitu

Ak sa porovnáme so Španielskom, čo sa týka odpracovaných hodín, tak v rámci Európskej únie patríme medzi krajiny, kde zamestnanci za rok odpracujú najvyšší počet hodín a aj produktivitu práce máme porovnateľnú. Španielska produktivita je mierne vyššia. **Ak si dáme do súvisu produktivitu práce a počet odpracovaných hodín, tak trendy jasne poukazujú, že krajiny, kde zamestnanci majú menej odpracovaných hodín, majú zároveň aj vyššiu produktivitu práce. Samozrejme, nejde o kauzálny vzťah, ale o celkom silnú koreláciu, ktorá naznačuje chybu v systéme.** Na Slovensku firmy dlhodobo málo investujú do výskumu a vývoja, namiesto toho máme našu konkurencieschopnosť postavenú na politike nízkych miezd a osekávaní pracovných kódexov. Ak niekto tvrdí, že treba „viac práce, nie menej“, že najprv musíme zvýšiť produktivitu práce a až potom môžeme uvažovať o skracovaní pracovného času, tak nás tlačí do zachovania „status quo“. Produktivita práce rastie tam, kde sa pracuje menej a tam, kde sa z dôvodu skracovania pracovného času investuje do výskumu a vývoja.

Ján KOŠČ, odborársky funkcionár OZ KOVO a podpredseda OZ Pracujúca chudoba, upravené redakciou

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: item, sulikol, crimp, lojtra, tela	pražil	1. časť tajničky	značka pre lam- bert	Izidor (dom.)	kilogram (hovor.)	zavesí sa na niečo	rebrík (hovor.)	Pani Kováčiková príde k psychológovi a pýta sa ho: - Čo myslíte, pán doktor, je dobre, že sa so svojou pätnásťročnou dcérou rozprávame o sexuálnych problémoch? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)		
preparát na postrek rastlín										
ladovo								EČV Rimavskej Soboty	ochutnaj	3. časť tajničky
hoci, po česky			mazľavá kvapalina lepťačí (sklár.)							
bol živý				pevnina obkolesená vodou mierka						
tak isto, tiež (z lat.)					vyrobené v Irsku Alena (dom.)					
sú lepkavi								väčší úlik druh nerastu		
Pomôcky: avanti, Pan, arza, amiant	mám materiálnu škodu	riedke tkanivo 2. časť tajničky						judejský kráľ zdvihl nohy pri tanci		
hádže (expr.)						značka amerícia často cedí			navíjajte	4. časť tajničky
povrchová vrstva dreva					pružná tkanina nevylievať					
prejav známky života				oraním nevníkni grécky boh lesov						
od (z lat.)			puntíčkári značka pre kilo- mól							
tkaním zhotovili							písmeno gréckej abecedy zaťažuj			
stávať sa jemnejším								skratka jednotného čísla zn. niklu		
prudké podanie v tenise				vpred! (z tal.)						
vlastnil				otážievat						

Zasmejme sa

Len urazená žena dokáže celý deň čakať na telefonát od muža, ktorý ju urazil, aby mu nezdvihla.

■■■

Z hotelového okna v Tatrách práši návštevník koberček. Popod okno ide domáci a kričí: „Tak čo, Aladin, neštartuje?“

■■■

Rozprávajú sa dve kamarátky: „Nedávno som si upratovala šatník v duchu hesla: Čo som na sebe nemala rok, to nepotrebujem. Ale mám problém. Ostalo mi dvoje teplákov, pyžamo a župan.“

■■■

Hovorí známy známemu: „Rozhodol som sa využiť karanténu na zvýšenie ekologického povedomia a prispieť k šetreniu životného prostredia.“

„Áno? Ako?“

„Začal som separovať - oddeľujem alkohol od skla.“

■■■

Telefonát do rádia: „Haló? Dovolala som sa do rádia?“

„Dobrý deň, áno, nech sa páči:“

„A to ma teraz budú počuť všetci?“

„Áno, pani, všetci.“

„Aj v obchode?“

„Áno, aj v obchode, prečo?“

„Lebo mám odkaz pre môjho Jana: Jano, nekupuj vajcia, suseda mi doniesla. Opakujem: Nekupuj vajcia!“

■■■

Ak sa bojíte, že priberiete, vypite pred jedlom deci koňaku. Strach prejde...

■■■

Každý, kto tvrdí, že pekné ženy chcú len peniaze, sa mylí! Aj škaredé ich chcú!