



Začína sa kampaň
Poznaj svoje práva – str. 4

Embraco prepúšťalo,
teraz prijíma – str. 3

Covidová PN-ka
sa predlžuje – str. 6

KOZ SR:

10 OPATRENÍ na obnovu ekonomiky

Odborári z Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR predstavili v závere apríla návrh desiatich opatrení na obnovu ekonomiky Slovenska po koronavírusovej pandémii. Návrhy sú postavené na troch pilieroch – obnova zdravotníctva a podpora zdravia, sociálne veci a oblasť práce.

■ **1/ Zvyšovanie miezd a posilnenie kolektívneho vyjednávania.** KOZ SR odporúča zintenzívniť rast minimálnej mzdy či mzdových príplatkov, posilnenie dohody o raste miezd, podporiť kolektívne vyjednávanie na podnikovej i sektorovej úrovni či doplniť Zákoník práce v oblasti uplatňovania práce z domu. Takisto navrhuje zvýšiť prídavky na deti a nezdaniteľnú časť základu dane.

■ **2/ Vytvorenie dotačných a grantových schém na štartovanie ekonomiky.** Pri tomto bode je návrh napríklad na odškodnenie dlhodobo povinne uzatvorených prevádzok, zavedenie grantových schém alebo štátne zvýhodnených úverov pre podnikateľov, či odškodnenie miest a obcí.

■ **3/ Skrátiť nadčasovú a i nočnú prácu, ale i pracovný čas.** Odborári odporúčajú znížiť nadčasovú prácu, počet hodín nočnej práce a za diskusiu by podľa nich stáli aj možnosti úpravy pracovného času. Takisto navrhujú zvýšiť výmeru dovolenky, dohodnutej v kolektívnych zmluvách a rozšíriť čerpanie tzv. „sick days“, teda voľných dní s plnou náhradou mzdy pri dočasnej zdravotnej indispozícii.

■ **4/ Zavedenie aktívnych opatrení trhu práce a politiky zamestnanosti.** Odborári navrhujú napr. prehodnotiť zavedené opatrenia, zaviesť individuálne služby zamestnanosti, zvýšiť dávky v hmotnej núdzi, pokračovať v schémach podpory zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO), a to aj po uvoľnení protiepidemiologických opatrení, a tiež urobiť zmeny v dávkach v nezamestnanosti.

■ **5/ Predchádzanie násilíu a obťažovaniu na pracovisku.** V tomto bode ide napr. o ratifikáciu Dohovoru MOP č. 109, explicitnú právnu úpravu mobbingu/bossingu, obťažovania, či nastavenie nástrojov na aktívne predchádzanie šikane a obťažovaniu na pracovisku, ale aj zakotvenie efektívnych preventívnych opatrení zo strany štátu a zamestnávateľov, postupov vysporiadania sa s už existujúcim šikanovaním atď.

■ **6/ Zabezpečenie rovnosti príležitostí.** Dopomohli by k tomu opatrenia na zosúladienie práce a rodinného života, a to aj vďaka zvýšeniu dostupnosti predškolských zariadení v neštandardnom čase, posilnenie kratších pracovných úväzkov alebo opatrenia, cielené na zamestnávanie starších ľudí.

■ **7/ Zlepšenie sociálneho dialógu.** K jeho zlepšeniu by pomohlo aj posilnenie dôležitosti tripartity a jej váhy pri tvorbe politik štátu. Odborári sa zasaďujú aj za lepšie etablovanie fungujúceho regionálneho sociálneho dialógu a posilnenie zakladania odborových organizácií.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Zázraky sa začínajú diať, keď venujete rovnaké množstvo energie svojim snom, ako dávate svojim strachom.“

V Žarnovici hlasovanie o štrajku



Napätie medzi sociálnymi partnermi (zástupcami zamestnancov a zamestnávateľa) v kolektívnom vyjednávaní v spoločnostiach TUBEX Slovakia, s.r.o. a Slovakia Packaging, s.r.o. v Žarnovici graduje. Ako sme písali v marcovom vydaní *Priority*, od októbra minulého roka tu prebiehalo kolektívne vyjednávanie nových podnikových kolektívnych zmlúv, vzťahujúcich sa na roky 2021-2022. Neúspešne. Po vyhlásení sporu v kolektívnom vyjednávaní ho nepomohla vyriešiť ani prizvaná sprostredkovateľka. Dňa 14. apríla tu zástupcovia zamestnancov vyhlásili štrajkovú pohotovosť.

Zamestnancov dvoch žarnovických spoločností - TUBEX Slovakia a Slovakia Packaging - zastupuje Výbor Základnej organizácie OZ KOVO Tubex Žarnovica. Ten, na základe marcového prieskumu medzi zamestnancami a z dôvodu neúspešného kolektívneho vyjednávania, vyhlásil v stredu, 14. apríla 2021, v oboch spoločnostiach štrajkovú pohotovosť. Členovia odborov zároveň začali rozdávať zamestnancom hlasovacie lístky o tom, či sú ochotní vstúpiť do ostrého štrajku.

Spor pre mzdový rast a 13. a 14. mzdu

Dôvodom sporu v kolektívnom vyjednávaní bola nedohoda s manažmentom na plošnom zvýšení tohtoročnej základnej mzdy zamestnancov a sprísnené podmienky vyplácania 13. a 14. mzdy v priamej závislosti od hospodárskych výsledkov oboch spoločností. Pavel KÚŠ, vedú-

ci vyjednávacieho tímu za stranu odborov a zároveň člen predsedníctva Rady OZ KOVO, hovorí: „Absolvovali sme sedem kôl kolektívneho vyjednávania, z toho tri kolá boli za účasti sprostredkovateľky. Urobili sme viacero ústupkov, aj tak sme sa však nedohodli. **Sporné zostali dva body kolektívnej zmluvy, a to plošné zvýšenie mzdy každého zamestnanca a sprísnenie podmienok 13. a 14. mzdy,**“ informoval.

Aj keď sa kolektívna zmluva v oboch spoločnostiach uzatvára na 2 roky, mzdový dodatok sa vzťahuje len na jeden rok. Po jeho uplynutí sa o novom opäť kolektívne vyjednáva. Podľa vyjadrení zástupcu odborov, Pavla KÚŠA, sa ani vlni nepodarilo obojstranným partnerom dohodnúť na platnej kolektívnej zmluve. Manažment sa však riadil vtedy platným Zákonníkom práce a avizovanú 13. a 14. mzdu ľuďom vyplatil vo výške 100 % zo základnej mzdy zamestnanca. Tak to robil nepretržite od roku 2007.

Pokračovanie na 2. strane.

Hrozí štrajk na Považí?

V strojárkej spoločnosti **Booster Precision Components, s.r.o.** v Beluši a hutníckej firme **Booster Precision Components, s.r.o.** v Považskej Bystrici sa od októbra minulého roka kolektívne vyjednáva uzatvorenie mzdových dodatkov k platným kolektívnym zmluvám. Keďže ide o dcérske firmy s rovnakým vedením, vyjednávanie v oboch spoločnostiach prebiehalo súbežne. Aj napriek niekoľkomesačnému úsilíu sa však dohodu nepodarilo nájsť. Práve naopak. Medzi zamestnancami sa otvorene začína hovoriť o štrajku.

V minulom roku sa sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov i zamestnávateľa) stretli dvakrát a následne sa dohodli, že ďalšia komunikácia a výmena návrhov bude prebiehať elektronickou formou – aj vzhľadom na zhoršujúci sa vývoj epidemiologickej situácie. Zamestnancov v oboch firmách zastupuje Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Považské strojárne.

Pokračuje Pavol ŠUJAK, predseda ZO OZ KOVO Považské strojárne: „Počas piatich mesiacov sme si vymenili viacero návrhov, týkajúcich sa predĺženia platnosti kolektívnych zmlúv, navýšenia základnej zložky mzdy zamestnancov či upresnenia kritérií na vyplácanie pohyblivej zložky mzdy, ktoré sú závislé aj na plnení výkonných a kvalitatívnych noriem.“



Pokračovanie na 2. strane.

KOZ SR:

Pokračovanie z 1. strany.

10 OPATRENÍ na obnovu ekonomiky

■ **8/ Štrukturálne reformy**, a to prostredníctvom investícií do rôznorodých priemyselných výrobných, posilnenie sektora služieb a sociálnych vecí, zvýšenie súkromných investícií do fixného kapitálu (zavádzanie nových technológií). Navrhujú tiež dobudovanie infraštruktúry, ale aj odbúvanie byrokracie a boj proti korupcii

■ **9/ Zlepšenie kvality školstva a vzdelávania**. Odborári odporúčajú vytvárať prognózy trhu práce, prepojiť vzdelanie s trhom práce či analyzovať možnosti nastavenia univerzálného príjmu.

■ **10/ Zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, a to napríklad cez hygienický príplatok, posilnenie rekondičných pobytov alebo prehodnotenie nastavenia nemocenského a ošetrovného.

Zdroj: KOZ SR
Spracovala: A. Fáková

KOZ SR:

Na jeseň je tu ďalšia pandemická vlna, pripravme sa!

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR vo svojom otvorenom liste apeluje a vyzýva vládu, aby sa pripravila na ďalšiu vlnu koronavírusovej pandémie už teraz, keď sa epidemiologická situácia začína zlepšovať. Tretiu vlnu pandémie pritom viacerí odborníci očakávajú už na jeseň.

Konfederácia navrhuje personálne posilniť regionálne úrady verejného zdravotníctva s cieľom zabezpečiť trasovanie kontaktov pozitívnych občanov. Tak tiež vyzdvihuje potrebu využiť aplikáciu na trasovanie, ak je to možné.

„Testovať obyvateľov len cielene, a to PCR testami, respektíve LAMP testami. Každý testovaný by mal dostať určitý manuál, čo robiť v prípade, že bude mať pozitívny test, zároveň by mal každý testovaný preventívne dostať respirátor,“ znie ďalšie odporúčanie odborárov. Navrhujú tiež aktualizovať liečebné protokoly pre zdravotné ambulancie.

OČR a PN

Odporúčajú tiež zavedenie pandemickej OČR pre rodiča vo výške 100 % jeho čistej mzdy v prípade, že školy a škôlky budú zatvorené zariadenia štátu, a takisto zavedenie PN počas pandémie vo výške 100 % čistej mzdy pre zamestnancov v prvej línii.

Navrhujú, aby v prípade, že zamestnanci v prvej línii majú po prekonaní choroby trvalé následky, prípadne došlo k úmrtiu, mohli byť oni alebo ich pozostalí odškodnení. „Ak je vyhlásená pandémia, automaticky zrušiť daň z pridanej hodnoty (DPH) na zdravotnícke a ochranné pomôcky, podporné vitamíny odporúčané lekármi,“ vymenúvajú odborári ďalšie z odporúčaní.

Úroky pri odklade splátok

Navrhujú tiež odpustiť úroky pri odklade splátok úverov v súvislosti s pandemiou a aktualizovať jednotlivé schémy pomoci pre zamestnancov, firmy, verejné podniky, živnostníkov či iné organizácie, postihnúť rozhodnutím úradnej moci, ktoré nemôžu plnohodnotne vykonávať svoju činnosť.

Volajú tiež po pandemickej legislatíve, ktorá bude aplikovaná aj bez vyhlásenia núdzového stavu, vrátane aktualizácie COVID automatu. Takisto odporúčajú pokračovať vo vakcinácii, ale zmeniť stratégiu tak, aby si občania mohli vakcínu vybrať.

Zdroj: KOZ SR
Spracovala: A. Fáková

V Žarnovici hlasovanie o štrajku

Pokračovanie z 1. strany.

Kritériom hospodárske výsledky a zásluhovosť

„Po novom však prišiel zamestnávateľ s návrhom, že táto mzda bude podmienená hospodárskymi výsledkami a ekonomickými ukazovateľmi. Zároveň navrhuje, aby bola vyplácaná vo výške 10 až 45 %, a to podľa odpracovaných rokov zamestnancov,“ približuje P. KÚŠ a pokračuje: „V takom prípade by 60 % zamestnancov dostalo 13. a 14. mzdu len vo výške 15 alebo 30 % zo základnej mzdy. V číselnom vyjadrení to znamená, že namiesto napr. 808 eur, čo predstavuje jednu z miezd, by mala väčšina zamestnancov 13. a 14. mzdu vo výške 120 až 240 euro,“ dodáva.

Firma naplno vyrába a na platy nemá?

S tým väčšina zamestnancov nesúhlasila. Aj preto podporili kroky odborovej organizácie pri vyhlásení sporu v kolektívnom vyjednávaní i následnej štrajkovej pohotovosti. Predseda Výboru ZO KOVO Tubex Žarnovica, Jozef HUDEC, upozorňuje: „Firma Tubex bola ešte do minulého roka schopná vyplácať 13. a 14. mzdu vo výške 100 % zo mzdy. Prežili sme pritom aj inú hospodársku krízu v roku 2007 až 2010,“ dodáva.

Firme sa pritom - podľa predáka Jozefa HUDECA - aj v súčasnej dobe darí. „Možno majú menšie objednávky, ale to je minimum. Rezerva pre ľudí sa pri celkových nákladoch firmy musí niekde nájsť. Tuby sa vyrábajú stále, či už počas sviatkov, alebo počas zlej pandemickej situácie,“ vysvetľuje predseda a dodáva: „Niektorí ľudia tu robia aj desať rokov. Na začiatku mali nástupné platy vo výške viac ako 18 tisíc korún, pričom minimálna mzda vtedy činila približne 8 tisíc korún. Stále to ide k horšiemu a robia sa ústupky. Zamestnanci sú nespokojní. Už tu pomaly nikto nechce robiť,“ uzatvára.



O vyjadrenie k danej problematike sme požiadali aj spoločnosť TUBEX Slovakia. Tá sa však odmieta pre médiá k danej téme vyjadriť.

Hlasovanie o štrajku

Oslovení zamestnanci, odchádzajúci z rannej zmeny, sa k štrajku stali súhlasne. „Ja súhlasím so štrajkom. Malo by to byť lepšie a nie, aby sa to zhoršovalo,“ hovorí jeden z nich.

Ďalší sa pridáva: „Problémom sú najmä platy. Odkedy sa zmenilo vedenie, čo je dva až tri roky dozadu, ide to dolu vodou. Robíme nepretržite a platy sa stále znižujú. Nemôžem hovoriť za ostatných, ale myslím si, že väčšina chce, aby sa s tým začalo niečo robiť,“ dodáva ďalší zamestnanec.

Vyhlásením štrajkovej pohotovosti tak v oboch spoločnostiach začalo aj hlasovanie o štrajku. Oprávnenie vyhlásiť ho získala Základná organizácia OZ KOVO Tubex Žarnovica vtedy, ak zaň zahlasuje viac ako polovica zamestnancov v oboch spoločnostiach. Tak sa aj stalo.

Pred štrajkom ešte stretnutie

Hlasovanie, ktoré sa uskutočnilo v dňoch 14. do 27. apríla tohto roku, sa uskutočnilo v súlade so Zákonom o kolektívnom vyjednávaní podľa §17, odsek 1 a zapojila sa do neho nadpolovičná väčšina zamestnancov oboch spoločností, z ktorých výrazná väčšina podporila štrajk.

Napriek tomu, v snahe dosiahnuť sociálny zmiernie a v záujme predísť úplnému zastaveniu práce, iniciovala Základná organizácia OZ KOVO TUBEX Žarnovica ešte jedno spoločné stretnutie so zástupcami vedenia oboch spoločností, ktorého predmetom bude rokovanie o sporných bodoch kolektívnej zmluvy. To sa má uskutočniť 11. mája tohto roku popoludní. O ďalšom postupe v prípade dohody, ale aj nedohody vás budeme informovať.

Pripomeňme, že hlavným zameraním spoločnosti Tubex Slovakia je výroba túb pre farmaceutický, potravinársky, kozmetický a chemický priemysel. Firma vznikla v roku 2005 a v minulom roku zamestnávala 389 zamestnancov. Spoločnosť Slovakia Packaging vznikla v roku 2007 a je dcérskou spoločnosťou firmy Tubex Slovakia.

Text a foto: A.Fáková

Hrozí štrajk na Považí?

Pokračovanie z 1. strany.

Bez príplatkov, bez dohody

V polovici februára sa zástupcovia odborov dozvedeli, že zamestnávateľ prestal zamestnancom vyplácať rizikové príplatky, príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie (DDS) a zároveň kráti pohyblivú zložku mzdy podľa vlastných kritérií, ktoré odbory neodobrili. Zároveň plánuje stopnúť aj vyplácanie motivačného bonusu.

Odborársky predák, PŠUJAK, doplnia: „V konečnom dôsledku to pre ľudí znamenalo zníženie mzdy cca o 170 eur oproti minulému roku. Asi to mala byť „ústretoivosť“ zo strany zamestnávateľa za to, že v roku 2020 sme sa s ním v dodatku ku kolektívnej zmluve dohodli, že nebudeme pre zamestnancov žiadať plošné navýšenie mzdy a že na vyplatenie dovolenkovej a koncoročnej odmeny budú použité iné, náhradné kritériá, zodpovedajúce aktuálnej situácii v spoločnosti v tejto ťažkej, pandemickej dobe. Teda všetko tak, aby zamestnávateľ ustál toto ťažké obdobie,“ objasňuje predseda odborov.

Keďže sa im však ani po viacerých pokusoch nepodarilo s manažmentom dohodnúť, vyhlásili koncom marca spor v kolektívnom vyjednávaní a so zamestnávateľom sa dohodli na ďalšom konaní pred sprostredkovateľom.

Sprostredkovateľ zatiaľ bez úspechu

Ani tu sa však nepodarilo zmeniť rétoriku vedenia. Približuje predseda odborov: „V konaní pred sprostredkovateľom mal tento snahu priblížiť obe zmluvné strany ku kompromisu, ale ani jeho návrhy neboli akceptova-

né. Zamestnávateľ aj naďalej trvá na navýšení základnej zložky mzdy na rok 2021 len o 1,5%, nesúhlasí s predĺžením platnosti kolektívnej zmluvy a nesúhlasí ani s našim návrhom kritérií na vyplácanie pohyblivej zložky mzdy. Naopak, sprísnil aj kritériá na vyplatenie 13. a 14. mzdy zamestnancom,“ vymenúva PŠUJAK a dodáva: „To, čo aktuálne zamestnávateľ ponúka svojim zamestnancom, je smiešna čiastka oproti tomu, čo im - najmä tým výrobným - v tomto roku už zobrať.“

Bude štrajk?

Aktuálne má sprostredkovateľ spracovať záznam o riešení sporu a spolu s návrhmi ichposlať obidvom zmluvným stranám na odobrenie. Pokiaľ ich neprijmú a do 20. mája tohto roku nedôjde k dohode, bude sa riešenie sporu pred sprostredkovateľom považovať za neúspešné.

Hovorí odborársky predák, PŠUJAK: „V takom prípade budú naše vyjednávacíe možnosti viac-menej vyčerpané a zostanú len krajné, nátlakové, avšak plne legitímne riešenia, akým je napr. vyhlásenie štrajku. A na tom sa už budú musieť podieľať všetci zamestnanci.“

Ako sa bude situácia na Považí vyvíjať, budeme pozorne sledovať a naďalej vás o nej informovať.

Pripomeňme, že spoločnosť BOOSTER je nadnárodná strojárka a hutnícka spoločnosť s ústredím v nemeckom Frankfurte nad Mohanom a jej dcérske spoločnosti na Slovensku sa prezentujú ako spoločnosti s automobilovým zázemím a globálnou pôsobnosťou. V Beluši pracuje 220 kmeňových a 70 agentúrnych zamestnancov, v Považskej Bystrici je to 113 interných a 4 agentúrni pracovníci.

A.Fáková

Embraco vlni prepúšťalo, TERAZ PRIJÍMA

Približne 400 nových zamestnancov prijal od septembra minulého roka do pracovného pomeru najväčší zamestnávateľ na Spiši – spoločnosť Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi.

Závod na výrobu kompresorov pre komerčné chladenie a kondenzačné jednotky tak po minuloročnom hromadnom prepúšťaní, realizovanom na jar a v lete, prijal späť zhruba 90 ľudí z pôvodne 250 uvoľnených zamestnancov.

Podľa vyjadrení mediálneho zástupcu spoločnosti, Antona OBERHAUSERA, sa firma taktu snaží vyjsť v ústrety zvýšenému množstvu objednávok. Oproti úrovni pred pandémie pokračuje vysoký dopyt najmä po kompresoroch pre domáce chladenie. „Výhľad - z pohľadu objednávok - je nateraz pozitívny, no počas pandémie je situácia nevyspytateľná, hlavne vzhľadom na okolnosti, ktoré nedokážeme ovplyvniť,“ priblížil A. OBERHAUSER. Spoločnosť, podľa neho, zápasí, podobne ako iné firmy, s nestabilitou dostupnosti materiálov na svetovom trhu.

Od októbra prijímajú zamestnancov

Náročnú situáciu v podniku sa podarilo stabilizovať ešte vlni v auguste. Keď sa závod čiastočne zotavil z poklesu objednávok, spôsobených prvou vlnou pandémie COVID-19, v októbri už hľadal do výroby nových zamestnancov.

Aktuálne tu pracuje zhruba 2 150 ľudí. Celkové výnosy spoločnosti Embraco Slovakia za rok 2019 dosiahli podľa Finstatu takmer 257 miliónov eur, zisk prekročil 18 miliónov eur.



Závod Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi otvorili ešte v roku 1999. Pôvodne brazílskeho výrobcu kompresorov vlastnil a kontroloval americký koncern Whirlpool. V roku 2019 ho však prevzala japonská firma Nidec Corporation, a tak sa aj slovenský závod v Spišskej Novej Vsi stal súčasťou skupiny Nidec Global Appliance.

Anita Fáková, zdroj: Sita

Dôstojná práca nie je štandard – ani u nás, ani v EÚ

Zabezpečenie dôstojnej práce a udržateľného rastu nie je zabezpečené ani na Slovensku, ale ani v Európskej únii. Podľa Indexu dôstojnej práce a udržateľného rastu Európskej odborovej konfederácie (EOK) sa situácia v únii za posledných šesť rokov zlepšila len minimálne. Aj to len vtedy, ak berieme do úvahy kvalitu pracovných vzťahov a zraniteľnosť pracovnej sily.

V prípade hospodárskeho blahobytu dokonca došlo k zhoršeniu. Práve dôstojná práca a rast sú pritom súčasťou Cieľov udržateľného rozvoja Organizácie Spojených národov, ku ktorým sa Európska únia v roku 2015 zaviazala.

Zamestnanci trpia

Slovensko sa na škále posunulo o päť bodov - z 96,6 na 101,5 bodu. Do cieľových 130 nám ostáva ešte dlhá cesta. A podľa mnohých nebude ľahká. „Momentálne sa v parlamente, na ministerstve hospodárstva a na ministerstve práce presadzujú skor politiky, smerujúce k oslabovaniu sociálneho dialógu a odborov. V takom prostredí nie je možné udržať dôstojné pracovné podmienky,“ hovorí Milan KURUC z Občianskeho združenia Pracujúca chudoba. Západná Európa je v rámci indexu dôstojnej práce vyššie. A to preto, že tam sa po dlhých desaťročiach dopracovali k tomu, že buď majú silné pracovné kódexy, alebo silné odvetvové kolektívne vyjednanie.



Nemecko, Dánsko či Fínsko sa už dlhodobo nachádzajú nad priemerom Európskej únie a svoj náskok ešte zvýšili. „U nás sa postupne oslabuje jedno aj druhé, takže popredné postavenie v tomto rebríčku je na Slovensku vylúčené. Len nedávno sme zažili novelu Zákonníka práce, ktorá spolu s inými „skvostami“ znemožnila už i tak slabú možnosť rozširovania kolektívnych zmlúv,“ dodáva KURUC. S dobrým miestom v indexe dôstojnej práce sa tak

podľa neho môžeme rozlíčiť. Podobný názor má aj Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR. „Slovenská republika má najhoršie výsledky v podindexe, ktorý hodnotí mieru zamestnanosti a nezamestnanosti, inkluziu na trhu práce a kvalitu kolektívneho vyjednávania,“ povedala hovorkyňa KOZ SR, Martina NÉMETHOVÁ. Je predpoklad, že nedávno prijaté zmeny Zákonníka práce ovplyvnia postavenie Slovenska v tomto podindexe negatívne a v hodnotení naša krajina klesne, dodáva.

Kedy dobehneme Európu?

Rezort práce však veci vidí inak. Slovensko sa podľa jeho hovorkyne Evy ROVENSKÉJ v posledných rokoch ubera dobrým smerom vo všetkých merateľných subindikátoroch a za úniou nijako výnimočne nezaostáva. „Pozitívne hodnotíme, že v porovnaní s rokom 2010 sme stúpili o hodnotu 3,9,“ dodáva. Navyše, pozrieť sa podľa nej treba aj na kvalitu zamestnávania, kde sa Slovensko umiestnilo na šiestom mieste v zlepšovaní.

Podľa viacerých analytikov však Európu dobehneme najmä vytváraním pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou. „Slovensko patrí medzi továrne Európy a v mnohých fabrikách je nízka pridaná hodnota. Kvôli tomu nie je možné zvyšovať mzdy. Tento problém sa nedá rýchlo odstrániť, ale dá sa pri systematickom prístupe prekonať,“ hovorí analytik spoločnosti Finlord.cz Boris TOMČIAK. Zároveň je podľa neho nutné znížiť byrokratickú záťaž, aby mohli občania voľne podnikat a presúvať kapitál.

Rozhodujú mzdy

Za pravdu mu dáva aj analytička FinGo.sk Lenka BUCHLÁKOVÁ. Najdôležitejším kritériom je podľa nej výška mzdy. V tomto smere Slovensko trochu pokročilo, nakoľko sa zvyšovala v posledných rokoch minimálna mzda i príplatky za prácu v noci, cez víkend a cez sviatky. „Pravdou však je, že zvýšenie minimálnej mzdy na Slovensku na úroveň 623 eur posunulo krajinu len o jednu priečku vyššie v rebríčku 27 krajín Európskej únie,“ hovorí analytička.

Af, Sita

NAŠA MINIMÁLKA NA 14. MIESTE – OD KONCA

Budúcoročné navýšenie minimálnej mzdy na Slovensku na úroveň 623 eur posunie krajinu o jednu priečku vyššie v rebríčku 27-ich krajín Európskej únie. Stále je však 14. najnižšia v únii. Najnižšiu minimálnu mzdu majú v Bulharsku, kde sa pohybuje na úrovni približne 312 eur. Najvyššiu zas v Luxembursku, kde je 2 142 eur.



Na Slovensku sa výška minimálnej mzdy vypočítava podľa automatického vzorca. Predstavuje 57 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. V nominálnom vyjadrení pôjde od roku 2021 o sumu 623 eur mesačne. Hodinová minimálna mzda bude v budúcom roku vo výške 3,580 eura.

V tomto roku je minimálna mzda na úrovni 580 eur, hodinová minimálna mzda je 3,333 eur.

Stupeň náročnosti práce	Minimálna mzda v roku 2020	Minimálna mzda v roku 2021	Rozdiel
1 - Najjednoduchšie práce	580	623	43
2 - Jednoduché práce	696	739	43
3 - Jednoduché odborné práce	812	855	43
4 - Zložitejšie odborné práce	928	971	43
5 - Konceptné systémové práce	1 044	1 087	43
6 - Najzložitejšie práce	1 160	1 203	43

Minimálku zvyšovali takmer v celej EÚ

V Európskej únii má 21 krajín zavedenú garantovanú spodnú hranicu príjmu. „Takmer vo všetkých krajinách únie sa v budúcom roku zvyšuje minimálna mzda. U nás sa zvyšovala aj tento rok, z 520 na 580 eur. Aj Bulhari, ktorí majú dlhé roky nelichotivo najnižšiu minimálnu mzdu, počítali medzioročné navýšenie o 26 eur. Spolu so Slovákmi patria medzi desať krajín, ktoré majú minimálku do 700 eur,“ hovorí ekonomická analytička FinGo.sk, Lenka BUCHLÁKOVÁ.

Ide o krajiny ako Litva (430 eur), Rumunsko (461 eur), Maďarsko (487 eur), Chorvátsko (546 eur), Česká republika (575 eur), Poľsko (611 eur), Estónsko (584 eur) a Lotyšsko (607 eur).

Najvyššiu „minimálku“ poberajú ľudia vo Francúzsku (1539 eur), Nemecku (1584 eur), Belgicku (1594 eur), Holandsku (1636 eur), Írsku (1656 eur) a Luxembursku (2142 eur). Medzi krajiny, ktoré minimálnu mzdu zavedenú nemajú, patrí Dánsko, Taliansko, Cyprus, Rakúsko, Fínsko a Švédsko.

Zdroj: TASR, sprac. redakciou

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE



Nová kampaň
OZ KOVO na
podporu kolektívneho
vyjednávania:

POZNÁME SVOJE PRÁVA!



Na odvetvovej úrovni, ale aj v mnohých firmách, stále prebieha kolektívne vyjednanie pre rok 2021. V niektorých podnikoch bola vyhlásená štrajková pohotovosť, v iných vyjednanie smeruje pred sprostredkovateľa.

S cieľom podporiť vyjednáčov kolektívnych zmlúv a aktivizovať podporu členskej základne spúšťa Odborový zväz (OZ) KOVO - pod gesciou hlavnej vyjednávačky zväzu, Moniky BENEDEKOVEJ - kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania pod názvom #PoznámeSvojePráva. V najbližších dňoch a týždňoch sa budete na komunikačných kanáloch OZ KOVO stretávať s heslami a výzvami tejto kampane, ale aj s príspevkami, týkajúcimi sa práv zamestnancov.



Do kampane sa môže zapojiť každý z vás, a to zdieľaním príspevkov OZ KOVO na svojich webových stránkach alebo sociálnych sieťach, ale aj vlastným príspevkom o priebehu vášho kolektívneho vyjednávania.

#ozkovo #SpoluToDame #PoznameSvojePrava

Spracovala: M. Benedeková,
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Labutia pieseň KZVS

Odborový zväz KOVO vyjednáva tento rok 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a dva dodatky, ktoré sa týkajú iba mzdovej časti. Pandemická situácia a z nej vyplývajúca neistota, týkajúca sa budúceho vývoja, ovplyvnila aj proces kolektívneho vyjednávania na sektorovej úrovni.

Novou mantrou zamestnávateľov sa stala myšlienka, že vyjednanie by malo prebiehať len na podnikovej úrovni a zvyšovanie miezd v tejto situácii na úrovni odvetvia je hazardom. Niektorí (napr. Asociácia strojárského a elektrotechnického priemyslu - ASEP) dokonca zašli tak ďaleko, že z návrhu KZVS výskrtli všetko, čo bolo - aj keď len mimoriadne - nad rámec zákona a zároveň trvali na tom, aby všetko, čo iba kopíruje zákonnú úroveň, bolo z kolektívnej zmluvy vypustené. Argument, že v takom prípade ostane v kolektívnej zmluve iba prvá strana s označením zmluvných strán, a tá posledná so záverečnými ustanoveniami a podpismi, chápali ako provokáciu z našej strany. Dokonca aj tradičné zamestnávateľské zväzy (Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR - ZHŤPaG SR), ktoré doteraz vnímali existenciu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa ako znak stavovskej prestíže, žongľujú s argumentami, že „vzhľadom na situáciu v oceliárstve“ tento rok jednoducho treba na zvyšovanie nárokov zamestnancov zabudnúť.

Iný zamestnávateľský zväz (Zväz strojárského priemyslu - ZSP), po minuloročnom nepodpísaní dohodnutého obsahu KZVS, prišiel tento rok s myšlienkou nevyjednávať, až kým sa situácia nestabilizuje a nepominú následky pandémie. Aké následky, to už však nešpecifikoval. Strojárské odvetvie je totiž jedno z tých, ktoré pandemickou situáciou, aspoň podľa agregovaných makroúdajov, preplávalo bez väčšej ujmy. Ďalší zamestnávateľský zväz (Zväz elektrotechnického priemyslu - ZEP) sa zase vôbec netají tým, že vo vyjednaní sa riadi pravidlom, že vyjednávať sa musí, ale dohodnúť sa môže. Jedno však majú taktiky väčšiny zamestnávateľských zväzov spoločné. A to je naťahovanie času s cieľom, čo najviac oddialiť výsledok kolektívneho vyjednávania v podobe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Tejto ich novej filozofii zodpovedá aj aktuálny stav vyjednávania KZVS. Okrem kolektívnej zmluvy pre zamestnancov Hasičského a záchranného zboru SR, ktorá bola dohodnutá ešte koncom minulého roka, sa podarilo dohodnúť so Zväzom sklárskeho priemyslu na dodatku ku KZVS, ktorý garantuje rast miezd v priemere o 4,09% v spoločnostiach, ktoré sú viazané touto kolektívnu zmluvou. Druhou kolektívnu zmluvou je zmluva, uzatvorená so Slovenskou elektromechanickou asociáciou, garantujúcou zvýšenie priemerných miezd v roku 2021 o 2,5%.



Situácia v odvetvovom vyjednaní a prokrastinácia na strane zamestnávateľských zväzov dáva tušiť, že dospieť ku kompromisu, akceptovateľnému pre obe strany, bude tento rok zrejme umenie nemožného.

Rok 2021 sa tak ľahko môže stať pre niektoré odvetvové kolektívne zmluvy ich labutou piesňou.

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO
a hlavná kolektívna vyjednávačka

Očami podpredsedníčky OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ:

ROZŠIROVANIE KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA JE MINULOSŤOU...

Priznávam, že problematika rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je aj pre mnohých odborárov marginálnou (okrajovou) záležitosťou - jednak pre značnú komplikovanosť tejto problematiky, a tiež preto, že tí, o ktorých práva ide, často ani netušia, že pre nich nejaká kolektívna zmluva vyššieho stupňa platí.

Na druhej strane, rozširovanie kolektívnych zmlúv má svoj význam, najmä z hľadiska zvyšovania úrovne pokrytia kolektívnymi zmluvami v podnikoch, kde odbory ešte nepôsobia. A tak sa zároveň stáva rozširovanie kolektívnych zmlúv dôležitým nástrojom, ktorý by mohol viesť k založeniu odborovej organizácie v týchto podnikoch. Motiváciou môže byť práve potreba kontrolovať plnenie záväzkov z rozšírenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorú môže efektívne zabezpečiť práve odborová organizácia.

Okrem toho môže rozširovanie kolektívnych zmlúv zohrať svoju rolu aj v podnikoch, kde už odbory pôsobia a vyjednávajú podnikovú kolektívnu zmluvu, avšak neplatí pre nich žiadna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, napríklad preto, že ich zamestnávateľ nie je členom žiadneho zamestnávateľského zväzu. Rozšírením kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na takýto podnik platia všetky práva a povinnosti, dojednané v tejto zmluve, aj na zamestnancov tohto podniku. Zároveň platí, že podniková kolektívna zmluva nesmie garantovať nároky zamestnancov na nižšej úrovni, ako ich garantuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Ak by sa tak aj stalo, je toto

ustanovenie podnikovej kolektívnej zmluvy neplatné. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa tak stáva akousi minimálnou hranicou nárokov pri dojednaní obsahu podnikovej kolektívnej zmluvy.

Zrušenie ustanovení o rozširovaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa znamená, že dojednané kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, ktorých je v celom hospodárstve okolo 30, budú záväznú len pre zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname, tvoriacom prílohu kolektívnej zmluvy. To, že počet zamestnávateľov, uvedených v tomto zozname, je len zlomkom zo skutočného počtu členov zamestnávateľského zväzu, je pravou overený fakt. Inými slovami - kolektívne zmluvy vyššieho stupňa bez inštitútu rozširovania zavádzajú oveľa menší okruh zamestnávateľov, ako by mohli a mali zaväzovať.

V číselnom vyjadrení, vďaka rozširovaniu kolektívnych zmlúv sa nároky z nich týkali ďalších, približne 125 000 zamestnancov. Táto veľká skupina zamestnancov - po zrušení inštitútu rozširovania - zostala bez akejkoľvek kolektívnej zmluvy a ich nároky teda vyplývajú len zo zákona. Priamym dôsledkom tejto zmeny môže byť zhoršenie pracovných podmienok týchto zamestnancov a pokrivenie konkurenčného prostredia v danom odvetví.

A zrejme o to išlo...

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 LENGYELOVÁ,
Robert MOLNÁR, Judr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA - BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.
ISSN: 1338-3051

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

Telepráca: moje právo, moje rozhodnutie

Telepráca – nepriateľ zamestnancov?

Hrozby neregulovanej práce na diaľku

- ✗ **Trvalá a nútená práca na diaľku** motivovaná pokusmi zamestnávateľov šetriť náklady na úkor blahobytu zamestnancov.
- ✗ **Pracovný čas:** Nadčasy, ktoré sa nezaznamenávajú, a preto sú neplatené, musia byť kontrolované a správne regulované.
- ✗ **Zdravie a bezpečnosť:** Problémy pohybového aparátu z neergonomických pracovných podmienok, dlhá a nepravidelná pracovná doba, nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom, psychické napätie v dôsledku nedostatku sociálnej interakcie a pocity izolácie.
- ✗ **Bezpečnosť a ochrana osobných údajov:** Častejšie používanie invazívnych technológií, ktoré zamestnávateľom poskytujú neobmedzené možnosti vzdialeného monitorovania a kontroly zamestnancov nad rámec toho, čo je opodstatnené.
- ✗ **Ďalšie bremeno alebo snaha, aby ženy zamestnankyne zostali doma,** tieto často znášajú hlavnú časť domácich prác a musia zonglovať medzi prácou, domácnosťou a starostlivosťou o deti.
- ✗ Práca na diaľku **nenahrádza dovolenku**, napríklad materskú, rodičovskú, nemocenskú alebo opatrovateľskú dovolenku.
- ✗ **Hrozba zníženia kolektívneho ducha zamestnancov**, ktorí sú zjednotení prostredníctvom ich pracovísk a odborových zväzov.

Telepráca – nepriateľ zamestnancov?

Výhody regulovanej práce na diaľku

- ✓ **Princíp dobrovoľnosti:** Zamestnanci by mali mať právo zvoliť si prácu na diaľku a vrátiť sa do kancelárie.
- ✓ **Šťastnejší zamestnanci:** Práca na diaľku môže viesť k vyššej produktivite, zníženiu absencie a väčšej spokojnosti s prácou za predpokladu, že nie je trvalá a ak je prítomnosť na pracovisku stále možná niekoľko dní v týždni.
- ✓ **Lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom:** Väčšia flexibilita a autonómia môžu byť pre zamestnancov prínosom, ak to nebude mať za následok neplatené nadčasy, tlak na flexibilitu a nepretržitú dostupnosť a obrovské psychologické vypätie.
- ✓ **Zamestnávateľa nesú zodpovednosť:** Zaisťujú vybavenie, platia zdravotné a sociálne poisťenie pracovníkov, poskytujú mimoriadne príspevky na náklady zamestnancov na prácu na diaľku (verejnú službu atď.), školenia atď.
- ✓ Ak sú zaručené **práva zamestnancov na vytvorenie a vstup do odborov, ako aj na kolektívne vyjednávanie.**
- ✓ **Zástupcovia odborov sa podieľajú na vytváraní regulačných rámcov práce na diaľku** a je im poskytnuté potrebné vybavenie a digitálne nástroje na obranu zamestnancov, pričom toto má byť na rovnakej úrovni ako je vybavenie zamestnávateľa.



TELEPRÁCA - moje právo, moje rozhodnutie



Pandémia koronavírusu priniesla mnoho zmien aj do pracovného procesu. Jednou z najvýraznejších na miestach, kde to druh práce dovoľoval, bol presun ťažiska a výkonu práce do virtuálneho priestoru. **Telepráca alebo tzv. home office sa stal neodmysliteľnou súčasťou našich životov a hoci táto forma práce prináša mnoho benefitov, má aj svoje tienisté stránky.**

Naša európska centrála Industrial All Europe preto spustila **medzinárodnú kampaň pod názvom TELEPRÁCA - MOJE PRÁVO, MOJE ROZHODNUTIE**, ktorej ústredným motívom je poukázať na fakt, že telepráca by mala byť vždy dobrovoľná. Zároveň musí mať zamestnanec - počas výkonu práce z domu - zabezpečené aj ďalšie práva, na ktoré kampaň upriamuje pozornosť.

Odborový zväz KOVO, ako členská organizácia Industrial All Europe, sa do tejto online kampane aktívne zapája. Niekoľko nasledujúcich týždňov budeme na našich komunikačných kanáloch, web stránke, online priestore i v mesačníku Priority upozorňovať na rôzne aspekty telepráce.

Vážení kolegovia, začíname!

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO
a hlavná zväzová koordinátorka kampane



Požiadavky IndustriAll Europe

na zabezpečenie toho, aby telepráca priniesla výhody zamestnancom:

- ! **Práca na diaľku musí byť regulovaná** vnútroštátnymi právnymi predpismi a / alebo kolektívnymi zmluvami na všetkých úrovniach, najmä ak regulačné rámce ešte neboli ustanovené a ak to odbory považujú za potrebné.
- ! **Zásada dobrovoľnosti musí byť plne rešpektovaná.** Zamestnanci by mali mať právo na výber medzi prácou na diaľku alebo prácou v kancelárii. Práca na diaľku a práca v kancelárii musia byť kompatibilné.
- ! **Pracovný čas** musí byť v úplnom súlade s vnútroštátnymi predpismi a / alebo kolektívnymi zmluvami. Podmienky pracovného času musia byť rovnaké bez ohľadu na to, kde sa práca vykonáva.
- ! **Právo na odpojenie** musí byť plne garantované a rešpektované.
- ! **Zamestnávateľ je plne zodpovedný za zamestnancov**, poskytuje im kvalitné vybavenie, správne zdravotné a bezpečnostné opatrenia, zdravotné a sociálne poisťenie, potrebné školenie. Je potrebné zaplatiť dodatočný príspevok na pokrytie výdavkov zamestnancov na prácu na diaľku (verejnú službu, ako je kúrenie a elektrina atď.).
- ! **Zamestnanci na diaľku požívajú rovnaké práva ako všetci ostatní zamestnanci** vrátane práva na založenie a vstup do odborov, kolektívne vyjednávanie, školenie, povýšenie a bonusy atď.
- ! **Zamestnávateľ musí rešpektovať súkromie a autonómiu zamestnanca pracujúceho na diaľku:** obmedziť zhromažďovanie údajov iba na to, čo je nevyhnutné; jasná ochrana osobných údajov zamestnanca v súlade s GDPR; úplná transparentnosť rozsahu a použitia zhromaždených údajov a rešpektovanie požiadavky na udržanie kontroly nad ľuďmi.
- ! **Zástupcovia odborov musia byť zapojení** do všetkých hore uvedených bodov a musia mať k dispozícii potrebné vybavenie a digitálne nástroje na obranu zamestnancov, pričom toto má byť na rovnakej úrovni ako je vybavenie zamestnávateľa.



Viac informácií nájdete na:
www.industrialall-europe.eu

@industriAllEU
@industriAll_EU
#FairDigitalisation

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Pandemická OČR a PN sú od apríla vyššie

Parlament schválil zvýšenie pandemického nemocenského a pandemického ošetrovného. Ďalšie zmeny nastanú aj pri štandardnej PN-ke (práceschopnosti) a v priznávaní tzv. covidových príplatkov.

Parlament v závere marca schválil novelu zákona o sociálnom poistení, ktorou nielen rozširuje, ale aj zvyšuje finančnú pomoc pre ekonomicky najcitlivejšie skupiny ľudí – rodičov a zamestnaných pacientov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR informovalo, že dané skupiny budú mať vďaka novele zákona nárok na zvýšené pandemické nemocenské (PN) a pandemické ošetrovné (OČR) za mesiac apríl 2021, štandardnú PN-ku budú môcť čerpať dlhšie ako rok. V súvislosti s priznávaním covidových príplatkov pre pracujúcich parlament zároveň spresnil úpravu nároku na ich vyplácanie, s cieľom zabezpečiť jednoznačnosť výkladu a eliminovať nezrovnalosti.

Zvýšená pandemická PN a OČR

Pre znižovanie rizika šírenia vírusu a prekonanie súčasného kritického obdobia pandémie je kľúčové zodpovedné dodržiavanie karanténnych opatrení. Tie so sebou prinášajú aj výpadok príjmu rodičov, a to z dôvodu starostlivosti o členov rodiny či dodržiavania karantény. Preto od 1. do 30. apríla 2021 budú môcť občania čerpať zvýšenú pandemickú PN a zvýšenú pandemickú OČR vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu. Úroveň dávok sa približuje výške plnohodnotnej čistej mzdy. Doposiaľ bola maximálna výška pandemickú PN v sume 1.224,30 €, tá sa po novom zvýši na 1.669,50 €. Parlament zároveň splnomocnil vládu, aby mohla v budúcnosti predĺžiť pandemickú PN a pandemickú OČR svojim nariadením, a to v závislosti od situácie a potrieb občanov počas krízovej situácie.

Predĺžené čerpanie nemocenského

Dlhotrvajúca pandémia a s ňou spojené vysoké epidemiologické riziko v zdravotníckych zariadeniach spôsobilo odklady vybraných zdravotných výkonov. Z uvedeného dôvodu boli inak zamestnaní občania v období pandémie dlhodobo práceneschopní. Aby po roku nestratili nárok

na čerpanie štandardného nemocenského (PN), parlament schválil predĺženie zákonného obdobia - maximálne o ďalší rok, a to v prípadoch, keď pacientovi skončilo obdobie čerpania PN počas krízy. **Sociálna poisťovňa predĺži občanovi čerpanie PN-ky na základe písomnej žiadosti.** „Posudkový lekár Sociálnej poisťovne posúdi splnenie podmienok - na základe správy, ktorú mu zašle ošetrojúci lekár poisťenca. Poistenec pritom musí splniť tri podmienky: dočasná pracovná neschopnosť poisťenca musí trvať, dôvodom na jej trvanie je sťažný prístup k poskytovanej zdravotnej starostlivosti v súvislosti s krízovou situáciou, je predpoklad, že poistenec po skončení PN-ky - z dôvodu dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu - nebude mať pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou osobou - čiže nebude mať nárok na invalidný dôchodok, nebude oň žiadať,“ približuje nové podmienky hovorkyňa Sociálnej poisťovne, Zuzana DVORÁKOVÁ.



Pre zjednodušenie administratívy Sociálna poisťovňa nebude posilať rozhodnutie v prípade schválenia žiadosti, ale rovno žiadateľovi PN-ku vypláti.

„Pri splnení týchto podmienok sa poistencovi PN-ka predĺži a nepríde o ňu. Podporné obdobie bude možné predĺžiť aj opakovane, najdlhšie o jeden rok. Keď lekár predĺži podporné obdobie, Sociálna poisťovňa vypláti nemocenské aj za toto pridané obdobie a už len oznámi

poistencovi, že mu PN-ku predĺžila. **Žiadosť bude možné podať od 1. mája,“** dodala.

Ak sa po doliečení rozhodnú podať žiadosť o invalidný dôchodok, musia splniť podmienky: musia byť invalidní, mať potrebný počet odpracovaných rokov a nesmú mať priznanú starobnú alebo predčasnú penziu, Nárok na vznikne najskôr odo dňa dovŕšenia 18 rokov. Dostať ho môže aj človek, ktorý sa stal invalidným počas doktorandského štúdia v dennej forme, nedovŕšil vek 26 rokov a má na Slovensku trvalý pobyt.

V súčasnosti sa o všetky dôchodky žiada najmä elektronicky. „Zdravotný stav poisťenca sa v súčasnej krízovej situácii posudzuje bez jeho osobnej prítomnosti. Po posúdení zdravotného stavu príde poistenec len podpísať žiadosť o invalidný dôchodok. Všetko si zamestnanec pobočky s poistencom dohodne vopred telefonicky a podpísanie žiadosti sa uskutoční za dodržania všetkých bezpečnostných opatrení,“ približuje postup Zuzana DVORÁKOVÁ.

Zjednodušenie priznávania úrazového covidového príplatku

S cieľom zabezpečiť jednoznačnosť výkladu a eliminovať nezrovnalosti pri priznávaní covidových príplatkov pre zamestnancov, ktorí sa pri výkone činnosti nakazili ochorením COVID-19, parlament spresnil úpravu nároku na ich priznanie. Nárok na úrazový covidový príplatok bude mať každý zamestnanec, ktorý sa nakazil ochorením COVID-19 pri výkone činnosti, z povahy ktorej vyplýva väčšia mier rizika vzniku tohto ochorenia. **Príplatok sa vypláca od prvého dňa nástupu na pandemickú PN-ku. Covidový úrazový príplatok dostáva zamestnanec až do skončenia PN-ky. Zamestnanec môže čerpať zároveň úrazový covidový príplatok vo výške 25 % hrubého denného príjmu a pandemickú PN-ku vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu.**

Zdroj: Sociálna poisťovňa
Spracovala: A. Fáková

Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Už niekoľko rokov je 28. apríl nielen Svetovým dňom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), ale aj Medzinárodným spomienkovým dňom na obeť pracovných úrazov a chorôb z povolania. Jeho cieľom je zamerať pozornosť odbornej aj laickej verejnosti na význam BOZP a prevenciu, ktorá je základným predpokladom znižovania počtu pracovných úrazov a chorôb, spôsobených pri výkone povolania.



32 smrteľných pracovných úrazov

V roku 2020 v organizáciách, patriacich do pôsobnosti dozoru Inšpekcie práce (IP), došlo k 32 závažným pracovným úrazom s následkom smrti (čo je o 1 viac, ako v roku 2019), pričom najčastejším zdrojom smrteľných pracovných úrazov boli dopravné prostriedky (z uvedeného počtu je 17 úrazov s následkom smrti pri dopravných nehodách).

Druhým najčastejším zdrojom smrteľných úrazov boli pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako príčiny pádov osôb (4 prípady) a nasledovali stroje, za-

riadenia, ľudia, zvieratá a iné zdroje ako tretí najčastejší zdroj pracovných úrazov s následkom smrti.

V roku 2020 v organizáciách, patriacich do pôsobnosti dozoru IP, došlo k 49 závažným pracovným úrazom s ťažkou ujmom na zdraví, pričom z ťažkou ujmu na zdraví sa považuje vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie - a to zmrazenie, strata alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, alebo mučivé útrapy, čo predstavuje oproti roku 2019 pokles o 9 prípadov.

Stroje v pozadí 14. pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví

Najpočetnejšou príčinou vzniku pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví boli v minulom roku stroje - hnanie, pomocné, obrábacie a pracovné (14 prípadov), druhým najpočetnejším zdrojom boli pracovné, prípadne cestné dopravné priestory ako príčiny pádov zamestnancov (zaznamenaných 12 prípadov) a tretím najpočetnejším podnetom vzniku pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví boli dopravné prostriedky, kde bolo zaznamenaných 8 prípadov.

Je dôležité si uvedomiť, že významnú úlohu v oblasti BOZP, špeciálne pri prevencii v tejto oblasti, zohráva štát, zamestnávateľia, ale aj zástupcovia zamestnancov, a v neposlednom rade samotní zamestnanci - pracovníci. Odbory, ako zástupcovia zamestnancov, prostredníctvom Špecialistov ochrany práce - inšpektorov bezpečnosti práce (ďalej len „ŠOP - IBP) aj v uplynulom roku vykonávali kontroly, zamerané na dodržiavanie platných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zo strany zamestnávateľa, avšak mimoriadna situ-

ácia, spôsobená pandémiou ochorenia Covid - 19 spôsobila zmenu pri výkone a aj zameraní kontrol.

Špecialisti ochrany práce – alebo inšpektori bezpečnosti práce (IBP), pôsobiaci v Odborovom zväze KOVO, však aj naďalej kladli dôraz práve na nedostatky priamo na pracovisku a pri pracovnom procese, nakoľko práve tieto bývajú najčastejšími príčinami vzniku pracovných úrazov. Taktiež sa zamerali na pridelovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (OOPP), nakoľko sú dôležitým faktorom predchádzania vzniku pracovných úrazov. Pridali sa viaceré kontroly, ale aj tematicky zamerané dotazníky, zisťujúce dodržiavanie protiepidemiologických opatrení.



Zdravie a bezpečnosť pri práci sa však netýkajú iba Svetového dňa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale je to vaše (naše) právo na celý život. Právo, za ktoré bojujú aj odbory. V Európskej únii „má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré rešpektujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“.

Pomôžte aj vy naplniť poslanie inšpekcie práce, ktorým je dbať na to, aby sa, každý deň všetci zamestnanci vrátili domov, ku svojim rodinám, živí a zdraví.

Zdroje: <https://lnk.sk/dnp3>, <https://lnk.sk/rcfj>, <https://lnk.sk/bern>

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

SVIATOK PRÁCE – 1. máj

– si pripomínajú na celom svete

Sviatok práce alebo 1. máj je medzinárodný sviatok pracujúcich. Aj keď viacerým sa spája s obdobím socializmu, masovými pochodmi a alegorickými vozmi, faktom je, že jeho vznik súvisí s inými okolnosťami.



Uznesenie o oslavách prijal ustanovujúci Kongres II. internacionály roku 1889 v Paríži ako pamiatku na všeobecný štrajk a masové demonštrácie chicagských robotníkov. Odborové zväzy USA a Kanady sa totiž v tom čase dohodli, že spoja sily a budú spoločne presadzovať 8-hodinový pracovný čas, pričom 1. mája 1886 spustili generálny štrajk za splnenie tejto požiadavky.

V tomto roku sa všade v USA – a to od New Yorku až po San Francisco – zdvihla vlna demonštrácií. Centrom boja bolo Chicago, do ulíc ktorého vyšlo 1. mája zhruba 40 000 štrajkujúcich. Štrajky pokračovali ešte dva dni, ale 3. mája využila polícia stretnutie štrajkujúcich so štrajkokazmi a začala paľbu do robotníkov, pričom šesť osôb bolo zabitých a päťdesiat ťažko ranených. Po krvavých udalostiach v Chicagu rozpúťali úrady v celých USA štvance proti robotníckemu hnutiu a začali masovo zatýkať.

Po vzniku Česko-Slovenska bol od roku 1919 vyhlásený 1. máj za štátny sviatok. Prvomájové oslavy sa niesli v duchu boja proti nezamestnanosti a zhoršovaniu



postavenia pracujúcich. V rokoch 1933 – 1938 zas vjadrovali protest proti fašizmu a vojne. Prvomájové oslavy boli v období socializmu v Česko-Slovensku, po vzore Sovietskeho zväzu, spojené s pompéznyimi prvomájovými sprievodmi s alegorickými vozmi.

Sviatok práce, s ktorým prišli ešte v 19. storočí robotnícke organizácie v konfrontácii s kapitálom, sa v histórii postupne podarilo privlastniť si zamestnávateľom, politickým stranám a štátom.

Dnes sa prvomájové podujatia svojou pestrosťou podobajú skôr sláveniu 1. mája za prvej ČSR. Stratili však povinný i masový charakter. Už niekoľko rokov ho nielen pre svojich členov, ale aj pre širokú verejnosť, pravidelne organizuje Konfederácia odborových zväzov (SR). V posledných rokoch sa tak dialo v malebnom areáli Budatinského zámku pri Žiline. Vlani a v tomto roku sa však prvomájové oslavy - z dôvodu zlej epidemiologickej situácie v súvislosti s ochorením na COVID 19 – toto spoločenské podujatie neorganizovalo.

A. Fáková

Uni-Europa: Zákaz verejných zákaziek bez kolektívnej zmluvy

Paneurópsky odborový zväz Uni-Europa vyzýva Európsku úniu, aby pomocou verejného obstarávania „zapláťali“ diery v mzdách, ktorá dosahuje až 25 miliárd EUR, a to v dôsledku prístupu korporácií, ktoré sa vyhýbajú zodpovednosti zamestnávateľa.

Verejné zákazky len pre tých, ktorí majú kolektívne zmluvy

Odbory v celej Európe začali kampaň, ktorú každý odborár a zamestnanec môžu podporiť. Jej cieľom je, aby EÚ zadávala verejné zákazky iba spoločnostiam, ktoré majú so svojimi zamestnancami podpísané kolektívne zmluvy.

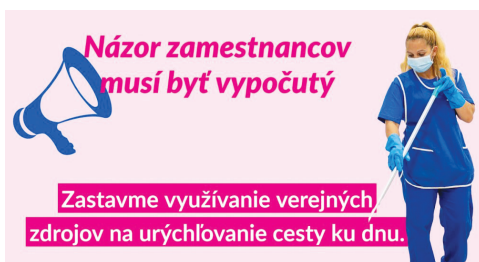
Heslom je: „Narábajme s verejnými zdrojmi tak, aby sme sa vďaka práci cítili silnejší, nie využívaní.“

Vlády a verejné inštitúcie naprieč Európskou úniou minú ročne 2 bilióny EUR na tovar a služby od súkromných firiem. Tieto finančné prostriedky by mohli zohrať rozhodujúcu úlohu pri zlepšovaní podmienok pracujúcich ľudí.

Aktuálne však tieto peniaze, naopak, urýchľujú cestu ku dnu. Dôvodom je, že pravidlá verejného obstarávania sú nastavené tak, aby najdôležitejším rozhodovacím faktorom bola cena. Za takýchto okolností sa firmy zvyknú uchýľovať k riešeniam na úkor pracovných podmienok, a to potlačením základných práv svojich zamestnancov na kolektívne vyjednávanie.

Pracujúci ľudia v celej Európe sa preto snažia o zmenu pravidiel. Verejné obstarávanie môže byť na všetkých

úrovniah – od miestnych samospráv, cez vnútroštátne verejné inštitúcie až po samotnú EÚ – zdrojom dôstojných pracovných príležitostí.



Na to je ale potrebné brať do úvahy názor zamestnancov, prízvukuje Paneurópsky odborový zväz Uni-Europa: „Pracujúci ľudia volajú po zmene pravidiel EÚ v oblasti verejného obstarávania, a to tak, aby firmy nemohli získať žiadnu verejnú zákazku bez kolektívnej zmluvy.“

Zdroj: Uni-Europa
Spracoval: M.Hajnoš, KOZ SR

KRÁTKO

Za referendum vyše pol milióna ľudí

Vyššie 585 000 ľudí podporilo petíciu za vyhlásenie referenda o predčasných voľbách. Zástupcovia petičného výboru odovzdali v Prezidentskom paláci celkom 84 136 petičných hárkov v 48-ich krabiciach. Je na nich presne 585 816 podpisov. Prezidentka SR, Zuzana ČAPUTOVÁ, oznámi svoje ďalšie kroky po tom, ako sa potvrdí, že petícia splnila ústavou predpísané kritériá. Prezidentka by mala vyhlásiť referendum do 30 dní od odovzdania podpisov. Na jeho vyhlásenie treba aspoň 350 000 podpisov od občanov. Ak by sa prezidentka pre referendovú otázku obrátila na Ústavný súd SR, ten by mal do 60 dní rozhodnúť. Referendum by sa malo konať najneskôr do 90 dní od jeho vyhlásenia.

Porastie slovenská ekonomika?

Slovenská ekonomika porastie tento rok pomalšie, než ukazovali pôvodné odhady. Po Inštitúte finančnej politiky a Rade pre rozpočtovú zodpovednosť zhoršila výhľad už aj Národná banka Slovenska. Jej nový odhad ukazuje, že hospodárstvo si tento rok polepší o 5 %. Predkrízový úroveň by sme, podľa nich, mohli dosiahnuť ešte koncom roka. A to vďaka silnému zahraničnému dopytu, ktorý nás ťahá. Na druhej strane, problém je s domácou spotrebou, ktorú obmedzuje lockdown. Napriek tomu, že nezamestnanosť počas koronakrízy stúpla (v marci na úrovni 8,58%), trh práce zostáva odolný, a to aj vďaka štátnej pomoci. K opätovnému nárastu zamestnanosti však dôjde pravdepodobne až začiatkom budúceho roka.

Nedostatok mikročipov

Trnavská automobilka Stellantis Slovakia 1.mája zastavila výrobu a bude sa to zrejme opakovať. Dôvodom je pretrvávajúci nedostatok dielcov - polovodičových súčiastok (mikročipov) - a nestabilná situácia u jedného z dodávateľov. Dočasná odstávka výroby SUV modelov je z rovnakého dôvodu plánovaná aj v bratislavskom závode Volkswagen Slovakia, kde znamenali problémy u dvoch dodávateľov. Podľa hovorkyne Lucie Kovarovič Makayovej bude zamestnancom dotknutých segmentov vyplatená náhrada mzdy ako prekážka na strane zamestnávateľa vo výške 75 % priemerného zárobku.

Po štrajku v DPM im ponúkli pôžičku

Ministerstvo financií ponúklo mestám Bratislava, Košice, Prešov a Žilina pomoc vo forme bezúročných pôžičiek. Chce tak upokojiť situáciu v ich dopravných podnikoch mesta (DPM), ktoré pre koronavírusovú pandémiu zápasia s výpadkom príjmov. Prevádzkovatelia MHD v týchto štyroch mestách upozorňujú, že situácia vo verejnej doprave je po januári kritická a bez pomoci od štátu môže prísť k rušeniu liniek a k prepúšťaniu. Výpadok tržieb označili za enormný. Napríklad, výpadok tržieb bratislavského dopravného podniku sa od začiatku pandémie vyšplhal na 25 miliónov eur. Za nespravodlivé a diskriminačné považujú, že súkromné dopravné firmy v 54 mestách po celom Slovensku môžu čerpať kompenzácie a štyri mestské dopravné firmy nie. Z obavy z hromadného prepúšťania a rušenia liniek v pondelok, 12. 4.2021, ráno hodinu štrajkovali vodiči MHD v Bratislave a v Košiciach. Formou stužiek a oznamov ich podporili aj kolegovia z prešovského dopravného podniku. Spoločne tak chceli upozorniť vládu na alarmujúcu situáciu, pričom nevytlúčili ďalšie nátlakové akcie.

Nezamestnanosť vzrástla

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku sa v marci medzimesačne zvýšila na 7,98 %. Ako ďalej informovalo ústredie práce, trh práce ostáva naďalej stabilný. Počet uchádzačov o zamestnanie, pripravených ihneď nastúpiť do práce, dosiahol 218 627 osôb, čo je v porovnaní s predchádzajúcim mesiacom nárast o 2 132 osôb. Miera nezamestnanosti, vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie, bola v marci 2021 na úrovni 8,58 %. Úrady práce evidovali celkovo 234 942 ľudí bez práce, čo je o 654 osôb viac ako vo februári. Podľa doby evidencie je až 89 361 uchádzačov evidovaných viac ako 12 mesiacov, čo predstavuje viac ako tretinu z celkového počtu nezamestnaných.

TASR, Síta, sprac.redakciu

Štát podporí dovolenky penzistov

Penzisti môžu aj tento rok využiť 50 - eurový príspevok na dovolenku. Podmienkou je, že musia mať trvalý pobyt na Slovensku a nemôžu pracovať. Pobytu zatiaľ poskytujú 14 kúpeľných zariadení, a to od 16. mája.

Pobytu sa pohybujú od 120 eur v mimosezónne, až po 220 eur v sezóne. V cene je zahrnutá vstupná lekárska prehliadka, 6 alebo 12 procedúr, a to podľa predpisu lekára, 5 nocí a plná penzia.

Pobytu so štátnou účelovou dotáciou už tradične organizuje Jednota dôchodcov na Slovensku a Konfederácia odborových zväzov SR. „Dotácie na rekreačné a rekondičné pobytu sú určené na udržanie spoločenskej aktivity, vedúcej ku skvalitneniu života v seniorskom veku. **Pobytu s dotáciou sa môže zúčastniť občan SR, poberateľ starobného, predčasného starobného alebo výsluhového dôchodku, ktorý nepracuje. Túto skutočnosť účastníci musia potvrdiť podpísaním Čestného vyhlásenia, ktoré dostanú pri nástupe na pobyt. Na dotáciu nemá nárok ani penzista, pracujúci na dohodu,**“ priblížila podmienky získania „dotovaného“ pobytu podpredsedníčka Jednoty dôchodcov na Slovensku, Valéria POKORNÁ.

Upozornila, že Jednota dôchodcov je iba organizátorom pobytov. „Dotované pobytu môžu využiť aj starobní dôchodcovia, ktorí sú ťažko zdravotne postihnutými oso-

bami a sú odkázaní na cudziu pomoc. Musia však prísť s vlastným sprievodcom a ten si musí zakúpiť pobyt v plnej výške bez dotácie, ak nemá dotačný poukaz. Plnú výšku pobytu uhradí z manželského páru aj ten, kto ešte nie je poberateľom dôchodku,“ dodala.



Len raz ročne a u jedného poskytovateľa

Ako uviedla, Jednota dôchodcov na Slovensku dostala finančné prostriedky na 7 000 poukazov v celkovej výške 350 000 eur, dotácia na jeden poukaz je 50 eur. Pobytu poskytujú 14 kúpeľných zariadení, a to od 16. mája. **Rekondično-liečebný pobyt je možné čerpať len raz ročne a iba u jedného poskytovateľa.** Na dotovaný pobyt penzista nemá právny nárok.

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR dostala od rezortu práce 300 tisíc eur, pobytu zatiaľ nezverejnili. Jej hotelová sieť Sorea má ale pre seniorov pripravených viacero zvýhodnených pobytov. „Ide napríklad o obľúbený Letný a Jesenný senior fit pobyt, ale aj Senior špeciál v hoteli Ďumbier,“ uviedla Beata TÖRÖKOVÁ, obchodná a marketingová riaditeľka tejto hotelovej spoločnosti.

Spracované redakciou, zdroj Sita

Krížovky s úsmevom

Primár pri vizite hovorí lekárovi: - Tomuto pacientovi nasadte okamžite silné antibiotiká! Už tretí deň má horúčku cez 40 stupňov. V tom sa ozve pacient na susednom lôžku a nesmelo prehovorí: - Pán primár, to nie je horúčka. On len stratil lyžičku a už... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				značka kilopascalu	kyprite pluhom	rohovka (v med.)	biskup pravoslávnej cirkvi	3. časť tajničky	pestrý papagáj
				koketná žena (pejor.)					
				zľahka vyper hluzu vstavačov					
Pomôcky: Donar, epruveta, salep	skúmavka (zastar.)	1. časť tajničky	správca satrapie piášť, zvrchník						
Etela (dom.)				anglický šľachtic ofúkala dymom				loptoši	
vyperalo					vysychal alelomórfa				
ženské meno					japonská lovyňa perál otič				
pílo zo žiaľu (pren.)						európsky pohár ovládacie prístroje			
mužské meno				biblické žen. meno látka, materiál					
skratka editora			mužské meno podkúvame						
pobíhala sem i tam, blúdila (kniž.)						skr. súhv. Malý lev germánsky boh			
Anna (dom.)					daruje citoslovce plašenia vtákov		chyt'	Jozefína (dom.)	
Pomôcky: keras, eparcha, earl	citoslovce zasyčania	citoslovce ľútosti výzva na ticho		hosti sa obdobie ľudského života					
zapýrilo sa									
2. časť tajničky									
upečený rezeň					hospodárska rastlina				

Zasmejme sa

Boženka, čo si vybrala mužovi na narodeniny?
 „Vkladnú knižku...“

Pýta sa v krčme jeden kamarát druhého:
 „Čo znamená slovo HELP?“
 „Nevieš? Predsa: Hneď Ešte Liter Pálenky.“

Zavesil som na stenu veľkú mapu sveta a podal žene šípku s tým, že kam ňou trať, tam pôjdeme po pandémii na dovolenku – nech je to hocikde. Teraz je jasné, že strávime 14 dní za chladničkou...

Aj pri alkohole treba vedieť povedať NIE! Napríklad:
 Dáš si víno? A prečo nie?

Žena postaví na obed pred muža tanier s mäsom. Muž ochutná a povie: „Drahá, to kura je také nedovarené, že dobrý veterinár ho ešte postaví na nohy!“

Hovorí zubár pacientovi:
 „A teraz to bude trochu nepríjemné...prípravený?“
 „Áno, som prípravený.“
 „Osemsto eur.“

Vedci zistili, že dva deci vína každý deň sú nielen zdravé...ale aj málo.

Manželstvo je o kompromisoch. Niekedy má pravdu tvoja žena a inokedy nemáš pravdu ty...

Manželské poznanie: Keď muž vstane z postele pravou nohou, deň bude nádherný. Keď žena vstane z postele nevyspatá, je úplne jednou, ktorou nohou vstal muž!

Matka a jej zbrane pre udržateľnosť poriadku v detskej izbe...



boj z blízka



boj na diaľku



raketa krátkeho doletu