priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXIX. ROČNÍK
ČÍSLO 9
30. SEPTEMBER 2021

Slovalco utlmuje výrobu – str. 3

V OFZ odstavujú pece – str. 4

Nezaočkovaným musia povoliť vstup na pracovisko – str. 6

CITÁT MESIACA

„Ani celá armáda tých, ktorí hovoria, nepremôže jedného, ktorý koná.“

Francois de La Rochefoucauld
- francúzsky prozaik a moralista

KOVO BLOKUJE CESTNÉ PRIECHODY – NEMÔŽEME MLČAŤ!

V súvislosti s neustále sa zhoršujúcou sociálno-ekonomickou situáciou obyvateľov Slovenska, stúpajúcou infláciou, následným zdražovaním cien potravín, elektriny, bývania i základných služieb, a v kontexte viacerých zmien pracovno-právnej legislatívy v neprospech zamestnancov a ich zástupcov, začal v septembri tohto roka najväčší a najsilnejší odborový zväz na Slovensku – OZ KOVO - s realizáciou viacerých verejných protestných aktivít v jednotlivých regiónoch Slovenska.

S mottom – Už nemôžeme mlčať! – chcú kováci obmedzením premávky na vybraných cestných priechodoch vo vytypovaných krajských mestách upozorniť na zhoršujúcu sa životnú úroveň obyvateľov Slovenska a ekonomickú a sociálnu situáciu slovenských domácností.

Zároveň chcú upozorniť Vládu SR i volených zástupcov ľudu v Národnej rade SR, že rýchle prijímanie viacerých pracovno-právnych legislatívnych zmien bez verejnej diskusie, vypočutia si či akceptovania oprávnených pripomienok zástupcov zamestnancov v tripartite (Hospodárskej a sociálnej rade SR) či na iných fórach, vedie k dramatickému znižovaniu životnej úrovne pracujúcich občanov i ostatných skupín obyvateľstva, vrátane slovenských dôchodcov.

Upršané Košice a nízka minimálna mzda

Prvý protest realizovalo zhruba 40 kovákov v Košiciach v piatok, 17.septembra, o 10.00 hod. dopoludnia. V neutíchajúcom daždi, vedení predsedom Rady OZ KOVO, Emilom MACHYNOM, členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jánom ŠLAUKOM a prezidentom Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Mariánom MAGDOŠKOM, v pravidelných intervaloch, označení modrobielymi vestami a vlajkami, blokovali prechádzaním sa po cestnom priechode pre chodcov vjazd a výjazd z kruhového objazdu na Tyršovom nábreží v Košiciach. Situáciu monitorovala a regulovala polícia, zdržanie takto obmedzených šoférov trvalo len pár minút. Samozrejme, záchranné zložky či autá s vodičmi, ponáhľajúcimi sa na urgent či k lekárovi, prechádzali plynule.

● *Protest OZ KOVO v Košiciach.*

Ako na okraj akcie poznamenal **predseda kovákov, Emil MACHYNA: „Nemôžeme sa len mlčky prizerať! Ak chceme budovať silnú občiansku spoločnosť, tak na tom musíme participovať aj my - ako odborári a zamestnanci. Nie kapitál má prednosť, ale človek musí mať prednosť a takto by sa k tomu mala vláda postaviť, lebo vládnutie je o tom, aby sa zlepšila kvalita života čo najväčšiemu počtu ľudí, nielen určitému percentu,“ uviedol.**

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, skonštatoval: „Dnešný protest je aj kritikou vlády za zníženie výšky výpočtu minimálnej mzdy. Nie sme spokojní s tým, ako vláda zmenila vzorec výpočtu minimálnej mzdy, ako mení vzorec výpočtu minimálnych mzdových nárokov v Zákonníku práce a rovnako, akým spôsobom upravila výšku príplatkov, respektíve zmrazila rast príplatkov do budúcnosti,“ uzavrel s tým, že príplatky sú kompenzáciou pre zamestnancov, pracujúcich v neštandardných pracovných podmienkach – teda v noci, vo sviatky či cez víkendy a zamestnanci by si zaslúžili ich rast tak, ako to bolo doposiaľ, reagujúc tak aj na rastúce životné náklady.

Pokračovanie na 2. strane.

E. MACHYNA: „Je čas ukázať svoju silu a odhodlanie!“

Doba je rýchla a náročná, ale to nie je dôvod, aby sme sa s týmto konštatovaním uspokojili. Skúsme sa zamyslieť, či to, čo robíme, robíme správne a či nás náš život a práca uspokojujú. Ak s tým nie sme spokojní, urobme potrebné kroky a rozhodnime sa niečo zmeniť.

Pretože človek v živote chce hľadať pravdu, ale chce mať aj sociálne a rodinné istoty. Nestačí čakať, že niekto spraví veci za nás. Kritizovať, konštatovať a poukazovať na nedostatky nestačí! Máme povinnosť - ako odborári a zástupcovia zamestnancov - prispieť k zmenám tak, aby sa naše očakávania i očakávania ľudí, ktorých zastupujeme, naplnili. K tomu je bezpodmienečne potrebná aktívna účasť každého nášho člena.

Vláda nám zobrala Zákon o minimálnej mzde, príplatky za noc, sobotu a nedeľu. Zrušila strop na odchod do dôchodku a ďalšie benefity, ktoré sme mali. To, čo je ale nebezpečné je, že nám berie základné sociálne istoty a princípy demokracie. Ak má pritom dnešná vláda pocit, že môže všetko, je to začiatok konca sociálneho zmieru a občianskej spoločnosti.

Platí totiž zásada, že ak sú zamestnanci spokojní a zabezpečení, podporujú princípy demokracie a občianskej spoločnosti. Ak sú však sociálne slabší, v zajatí svojich nízkych miezd a ekonomickej nespokojnosti, sú prví, ktorí demokraciu rozbijú.

Preto je čas ukázať svoju silu a odhodlanie a podporiť akcie Odborového zväzu KOVO, ktoré slúžia práve na upozornenie a vyjadrenie nesúhlasu s týmto postupom vlády. Bez sily a podpory naša pravda a naše požiadavky nemajú šancu na úspech. Ak chceme čeliť extrémnemu zdražovaniu, musíme mať stabilné sociálne benefity, vyššie a zaručené mzdy. Náš osud je v našich rukách. Ukážme, že vieme bojovať za svoje práva a za takú kvalitu života, ktorá uspokojí Vás, Vaše rodiny a všetkých tých, ktorí spravodlivo a čestne pracujú.

Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO

Štrajk na východe zažehnaný, hutníci si prilepšia

Od marca trvajúce kolektívne vyjednávanie, sprevádzané spormi medzi sociálnymi partnermi pri dohode na dĺžke týždenného pracovného času zamestnancov, zvýšení ich tarifných miezd či osobného ohodnotenia, sa v pondelok, 27. septembra, nakoniec podarilo spečatiť podpisom Dodatku č.2 k platnej kolektívnej zmluve (platí do konca marca 2024).

Od 22. júna sa toto náročné kolektívne vyjednávanie navyše nieslo aj v znamení vyhlásenej štrajkovej pohotovosti zamestnancov, protestným pochodom cez centrum Košíc i zamestnaneckým zhromaždením pod oknami fabriky počas rokovaní sociálnych partnerov, pričom posledné tri kolá sa diali za účasti sprostredkovateľky, nominovanej Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ani tá však v konaní s oboma stranami nepochodila a svoje pôsobenie ukončila 14.septembra konštatovaním neúspechu a potvrdením, že kolektívny spor medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľa aj naďalej trvá. Začalo sa uvažovať o prizvaní rozhodcu, ktorého rozhodnutie by však bolo pre obe strany záväzné, ale aj o hlasovaní zamestnancov o vstupe do ostrého štrajku. Nakoniec zamestnávateľ poslal odborárom ešte jeden návrh a po siedmich mesiacoch tvrdých rokovaní sa dohoda predsa len zrodila.

● *Protest zamestnancov U.S.Steel v centre Košíc.*

Od jesene viac peňazí

Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice a šéf vyjednávacieho tímu za zamestnancov, Juraj VARGA, potvrdil, že vďaka tomu dôjde zvýšeniu tarifných miezd zamestnancov:

Pokračovanie na 2. strane.

Vláda chce zmraziť platy vo verejnej a štátnej službe

Platy štátnych a verejných zamestnancov sa tak, ako tento rok, nebudú navyšovať ani v roku budúcom. S takýmto návrhom prišla vláda v septembri na prvé kolo rokovaní o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu na rok 2022.

Odborári z Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorí toto odvetvové kolektívne vyjednávanie vedú, pritom navrhujú, aby sa platy v štátnej a verejnej službe od začiatku budúceho roka zvýšili o 13 %. To by, podľa nich, zohľadnilo nielen infláciu, ale aj prepad platových tarif oproti rastu minimálnej mzdy za posledné dva roky. Rovnako požadovali aj zachovanie tzv. sociálnych benefitov na rovnakej úrovni ako v roku 2021, plus zvýšenie doplnkového dôchodkového poistenia vo výške príspevku zamestnávateľa na najmenej 3% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom poistení

Lebo 3. vlna pandémie

Vedúci Úradu vlády SR, Július JAKAB, požiadavku odborov na navýšenie miezd komentoval: „Požiadavka na historické zvýšenie platov na úrovni 13 % v čase tretej vlny pandémie je trocha inak, ako je súčasná realita," povedal a odborárov požiadal, aby svoj návrh prehodnotili. O zvyšovaní platov štátnych a verejných zamestnancov sa podľa neho bude ďalej rokovať.

Štátny tajomník rezortu financií, Marcel KLIMEK, poukázal na to, že nárast platov o 13 % by si vyžiadal približne jednu miliardu eur. „Verejné financie táto vláda prebrala v situácii najvyššieho štrukturálneho deficitného salda," povedal. Po prehodnotení daňovej a makroekonomickej prognózy v najbližších dňoch vláda podľa neho pristúpi k revízii východísk. „Na druhom kole budeme, dúfam, už môcť reálne rokovať o požiadavkách," dodal.

Konfederácia avizuje protesty

Viceprezidentka Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Monika UHLEROVÁ, avizovala protestné aktivity na podporu ich požiadaviek. „Prevláda veľká nespokojnosť medzi zamestnancami," povedala.

Návrh na nulové zvýšenie platov odmieta. „Ak vláda nepristúpi na naše podmienky a bude nám ponúkať naďalej nulu alebo číslo blížiace sa nule, tak pristupujeme k ďalším aktivitám," a dodala, že by malo ísť o protestné akcie pred Úradom vlády SR. **„Náš hlas sa bude prenášať aj do ulíc, pred Úrad vlády," povedala M.UHLEROVÁ.**

Ako zároveň poznamenala, nulový rast platov pre zamestnancov v štátnej a verejnej službe svedčí o tom, ako si štát váži svojich zamestnancov. V čase, keď ich počas pandémie potreboval, aby bol chod štátu a verejných inštitúcií zabezpečený, mu boli títo zamestnanci dobrí. Jednotliví ministri im tlieskali, nazývali ich hrdinami. Keď ich prácu treba aj materiálne oceniť, zrazu je „špajza" prázdna. Teraz im štát „de facto" navrhuje zmraziť platy. Tie platy, ktoré až v piatej tarifnej triede (s vysokoškolským vzdelaním) dosiahnu navrhovanú výšku minimálnej mzdy pre rok 2022!

Platy zamestnancov, pracujúcich v štátnej službe a vo verejnom záujme, sa v tomto roku nezvyšovali. Od začiatku roka 2019 sa platy zamestnancov v štátnej a verejnej službe zvýšili o 10 % a od začiatku roka 2020 o ďalších 10 %. Tak, ako sa to dohodlo ešte s vládou predchádzajúcou.

A. Fáková, KOZ SR

KOVO BLOKUJE CESTNÉ PRIECHODY – NEMÔŽEME MLČAŤ!

Pokračovanie z 1. strany.

Pripomeňme, že minimálna mzda v roku 2022 síce porastie o 23 eur na sumu 646 eur, teda o 3,7%. V čistom vyjadrení ide o zvýšenie o 16 eur. Minimálna mzda tak bude tvoriť 57 % z priemernej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. Požiadavkou odborov bolo, aby minimálna mzda tvorila 60 % priemernej mzdy spred dvoch rokov - tak, ako to bolo pred nástupom tejto vlády v Zákone o minimálnej mzde dohodnuté. V takom prípade by v roku 2022 zamestnanci zarábali minimálnu mzdu vo výške 680 eur brutto. Zamestnanci tak po úprave vzorca výpočtu minimálnej mzdy prišli za posledné dva roky už o 804 eur.

V Poprade slnko a apel na vládu

Druhý protest sa uskutočnil o niekoľko dní na to v Poprade, pod štítmi Vysokých Tatier. O 15.00 hod. sa – tentokrát v príjemnom, chladnejšom, ale slnečnom počasí, opäť zhruba 40 členná skupina kovákov vo vestách so zástavami, billboardami a píšťalkami prechádzala po cestnom priechode na ulici Francisciho, medzi obchodným domom a miestnou základnou školou. Reakcie vodičov áut, stojacich vo vzniknutej kolóne a čakajúcich pár minút na uvoľnenie cesty, boli v drvivej väčšine pozitívne a podporné.

● *Protest OZ KOVO v Poprade.*

Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, skonštatoval, že pretrvávajúcim problémom väčšiny Slovákov sú nízke mzdy: „Nízke mzdy nezabezpečujú dôstojnú životnú úroveň tak, ako sa o tom hovorí v Ústave Slovenskej republiky, ako aj Európskej sociálnej charte, ktorými sme vlastne viazaní," uviedol. Podľa jeho slov takéto mzdy nepostačujú najmä mladým rodinám s deťmi. „V Poprade je priemerná mzda 910 eur v čistom. V Prešovskom kraji je to 844 eur v čistom, vrátane nadčasov a príplatkov. Po odpočítaní nákladov na bývanie, ktoré predstavujú minimálne 300 až 400 eur, prichádzame na to, že na zabezpečenie ďalších nákladov, ako sú napríklad potraviny, vzdelávanie, doprava, zdravotníctvo a podobne, nezostáva zamestnancom a ich rodinám takmer nič, "zdôraznil.

Monika BENEDEKOVÁ, podpredsedníčka Rady OZ KOVO, pripomenula, že hoci mzdy rastú, rastú aj životné náklady. „Avizované sú ďalšie zdražovania, ďalšie nárasty nákladov na plyn, energie a podobne. Inflácia bude vyššia. **Už dnes sme sa v rámci krajín Európskej únie s priemernou mzdou v parite kúpnej sily posunuli na úplne posledné miesto," poznamenala.**

Ako ďalej vysvetlila, to, čo si dnes môže zamestnanec na Slovensku kúpiť za svoju priemernú mzdu, je najmenej v rámci všetkých krajín EÚ. Podľa nej nás predbehli krajiny ako Maďarsko, Česko, Poľsko, Lotyšsko, Rumunsko i Bulharsko.

Podpredsedníčka OZ KOVO ďalej povedala: **„Spôsob, akým to my, ako odbory, môžeme meniť, je kolektívne vyjednávanie a vyvolanie určitého politického tlaku smerom na vládu.** Žiadame, aby sa táto situácia zmenila, a to aspoň v tom, aby minimálna mzda predstavovala znovu 60 % priemernej mzdy spred dvoch rokov, aby minimálne mzdové nároky rástli koeficientom a aby príplatky boli naviazané na minimálnu mzdu a rástli spolu s minimálnou mzdou, pretože Slováci majú jedny z najvyšších počtov odpracovaných hodín v noci, počas zmien, či nadčasovej práce," priblížila.

Blokovanie aj v Žiline a Banskej Bystrici

Podobné akcie sa zopakujú aj v nasledujúcich týždňoch – ak to epidemiologická situácia dovolí. V stredu, 6.októbra dopoludnia, na cestnom priechode na Košickej ceste v Žiline a o týždeň neskôr, 13.októbra, na cestnom priechode v Jakube v Banskej Bystrici. Regionálne protesty kovákov by mali vyvrcholiť v Bratislave pred Úradom vlády SR.

Text a foto: Anita Fáková

Štrajk na východe zažehnaný, hutníci si prilepšia

Pokračovanie z 1. strany.

„Čo sa týka oceňovania zamestnancov, je to v priemere 60 a minimálne 50 eur na zamestnanca so spätnou účinnosťou k 1. septembru tohto roka," uviedol. **Zároveň došlo od 1.októbra k navýšeniu tzv. osobného hodnotenia na 70 eur v priemere na zamestnanca.** „Priamy nadriadený hodnotí svojho zamestnanca na základe úloh a cieľov, doteraz to bolo 40 eur v priemere na zamestnanca," priblížil J.VARGA.

Navyše, k 1. októbru dostanú všetci zamestnanci za podpis kolektívnej zmluvy minimálne 100 eur, v priemere to teda bude 150 eur. Zo sociálneho fondu pôjde každému zamestnancovi 100 eur na regeneráciu.

Dohoda aj pri pracovnom čase

Dlho ostávala spornou dĺžka týždenného pracovného času. Odborári nesúhlasili s návrhom zvýšenia týždenného pracovného času z doterajších 35,5 na 37,5 hodiny. Zamestnávateľ ho doposiaľ mohol vo výnimočnej situácii, napr. pri nečakanej poruche, zvýšenej zákazke či oprave, predĺžiť na päť mesiacov. Odborári nakoniec prijali kompromis. Podľa dohody, **ak bude zamestnávateľ z objektívnych prevádzkových dôvodov potrebovať natiahnuť pracovný čas na vybraných strediskách o dve hodiny týždenne, bude tak môcť urobiť maximálne na tri mesiace. Ďalšie predĺženie bude podmienené schvaľovaním cez odborovú organizáciu, maximálne však na ďalšie tri mesiace.** Šéf odborov, Juraj VARGA, hovorí: „Z týždenného pracovného času doteraz platilo pravidlo dva plus tri, to znamená dva mesiace na prerokovanie a tri mesiace na schvaľovanie pre nás odbory, teraz je to dohodnuté na tri plus tri," uzavrel.

● *Podpis Dodatku č.2 v U.S.Steel Košice: zprava viceprezident pre výrobu - M.Novosad, prezident U.S.Steel Košice - J.E.Bruno, predseda RO OZ KOVO USSK - J.Varga a predseda NKO - M. Beregszászi.*

Dodatok č. 2 bol vo finálnej podobe v 38. týždni ratifikovaný v jednotlivých základných organizáciách, združených v Rade odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, a to v zmysle interných odborových pravidiel a na princípe demokracie. Súhlasne sa k nim vyjadrila aj druhá organizácia, pôsobiaca v podniku – Nezávislé kresťanské odbory.

Po podpise dohody odborársky líder, J.VARGA, skonštatoval: „Podpísaný dodatok je výsledkom neúnavného, konštruktívneho sociálneho dialógu z oboch strán a prináša do podniku sociálny zmier," a dodáva: **„Pri vyjednávaní sme využili všetky legitímne prostriedky, ktoré dovoľuje zákon. To znamená, že sme nevyjednávali len za stolom, ale využili sme aj možnosť nahlas sa podporiť na ulici a to, čo sme dosiahli, si naši zamestnanci za svoje výkony určite zaslúžia a verím, že to všetci ocenia,"** dodal J. VARGA.

V podobnom duchu sa vyjadril aj hovorca košického U.S.Steelu - Ján BAČA: „Nový dodatok ku kolektívnej zmluve ponúka zaslúžené a štedré zvýšenie platov pre všetkých našich zamestnancov, ktorí v posledných dvoch rokoch tvrdo pracovali na zlepšení podnikania. Budeme sa tak môcť sústrediť na zložité výzvy, ktoré sú pred nami," uviedol hovorca hutníckeho podniku.

Pripomeňme, že aktuálne v spoločnosti a jej dcérskych závodoch pracuje cca 9 500 zamestnancov. Hutnícka fabrika pritom potrebuje urgentne zainvestovať do nových technológií, čo chce realizovať v rámci dekarbonizácie výrobného procesu s podporou štátu či zo zdrojov európskych fondov.

Text : A. Fáková
Foto: Redakcia Oceľ východu, A.Fáková

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

V Detve sa vyjednáva – bude na zvýšenie?

Historický, sedem rokov trvajúci súdny spor o nevyplatené mzdy, ktorý nakoniec skončil pre zamestnancov úspešne. Rovnako, ako aj 3 dni trvajúci ostrý štrajk v tresúcej zime pred piatimi rokmi. Vlani ohlásené hromadné prepúšťanie, nedostatok objednávok - a teda aj práce - a obava zo straty dôležitého zákazníka – čo sa nakoniec podarilo zvrátiť. Detvianska spoločnosť PPS Group a jej zamestnanci si toho pamätajú dosť.

Dnes sa vedenie strojárskej firmy, orientujúcej sa na výrobu oceľových konštrukcií pre kolesové nakladače, zariadenia a konštrukčné prvky pre bagre a banské stroje, nemusí sťažovať- nastalo oživenie výroby, prílev nových objednávok, spokojnosť zákazníkov. Až na začínajúce kolektívne vyjednávanie, ktoré je v tejto spoločnosti náročným, často niekoľkomesačným tvrdým rokovaním.

Likvidačný návrh?

Aktuálne znenie mzdového dodatku ku kolektívnej zmluve už zástupcovia zamestnancov - Základná organizácia OZ KOVO Podpolianske strojárne - zamestnávateľovi doručila. Vyjednávať sa budú len tohtoročné mzdy, platnosť podnikovej kolektívnej zmluvy trvá do konca budúceho roku.

Stanislav ĽUPTÁK, predseda ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne, to potvrdil: „Zamestnávateľovi sme koncom augusta doručili návrh dodatku ku kolektívnej zmluve. Oznámili nám, že je pre nich likvidačný," uviedol.

Výrobe sa darí, ľuďom treba pridať

Odborári požadujú zvýšenie priemerných miezd zamestnancov o 7 %. Teraz dosahuje priemerná mzda zamestnanca 1 259 eur brutto, čo znamená, že navýšenie by malo predstavovať necelých 90 eur. Šéf detvianskych odborov, S. ĽUPTÁK, upresňuje: **„V mzdových nákladoch hovoríme o 55-tisíc eurách mesačne bez započítania odvodov," konštatuje s tým, že za rovnaký čas má fabrika tržby na úrovni piatich miliónov eur, a preto považuje ich odmietavú reakciu za neadekvátnu.**

Vedenie spoločnosti ich návrh odmietlo s tým, že začiatkom októbra predstaví vlastný. Situáciu však zatiaľ komentovať nechce. „V tomto štádiu kolektívneho vyjednávania nepovažujeme za vhodné vyjadrovať sa k jeho priebehu a k návrhom oboch strán," uviedol generálny riaditeľ PPS Group, Michal SÝKORA.

Príležitosť na zvyšovanie platov vidia odborári aj preto, že sa výrobe tento rok mimoriadne darí. Hlavní zákazníci sa pokúšajú dohnať minuloročné výpadky a objednávok je toľko, že sa v podniku už dva mesiace podľa potreby zavádzajú mimoriadne zmeny. Tento stav - aj v kombinácii s výrazne rastúcimi cenami vstupných materiálov- však podľa vedenia - zvyšuje tržby, nie zisk. Aj preto firma veľký priestor na dvíhanie miezd nevidí. Potrebuje totiž investovať.

Nutné investície do technológií

Podľa vlastných slov dlhodobo žijú na technologický dlh a v niektorých smeroch im ušiel vlak. To znižuje produktivitu, pridanú hodnotu výrobkov a v konečnom dôsledku aj ziskovosť. Fabrika je v oblasti ručného zvárania silná, ale potrebuje dať peniaze na automatizáciu a robotizáciu. „Rast miezd bez vyššej produktivity práce je cesta, ktorá má veľmi skorý koniec a firmu vedie do krachu," tvrdí v najnovšom vydaní podnikových novín Podpoliansky Strojár riaditeľ ľudských zdrojov PPS Group Jozef VÝBOŠŤOK. Jeho slová potvrdzuje fakt, že spoločnosť sa za posledných desať rokov ocitla päťkrát v červených číslach, a tiež klesajúca marža. Aj preto strojári plánujú v najbližšom období preinvestovať vo výrobe tri milióny eur, s cieľom zvýšiť produktivitu práce. Pribudnúť majú zváracie roboty, plazmový páliaci stroj, CNC vertikálna fréza či pieskovací stroj.

Negatívny vplyv trhu s oceľou

Strojárom z Detvy robí problémy aj situácia na trhu s oceľou. Vo výrobe totiž potrebujú najmä železné plechy, po ktorých je vysoký dopyt, aktuálne zhoršená dostupnosť a v posledných mesiacoch rýchlo rástla aj ich cena. „Kým pred rokom sme platili od 480 do 500 eur za jednu tonu plechu štandardnej akosti, dnes cena narástla na neuveriteľných 1 200 eur," uviedol generálny riaditeľ SÝKORA v časopise Podpoliansky Strojár, pričom podľa neho nič nenasvedčuje tomu, že by už dosiahla vrchol. Fabrike sa má dariť premietať zvýšené vstupy do cien produktu, čo podľa vedenia zvyšuje obrat, ale nie zisk. Samotný plech je pritom problém na trhu zohnať a dopraviť na výrobné linky. Rastie totiž aj cena prepravy. Nakupovať ho lacno z Indie alebo Číny nemôžu, lebo zákazníci PPS majú overené certifikované huty s garantovanou kvalitou, a preto si nedovolia vyrábať z iných materiálov.

Spracovala: A.Fáková
Zdroj: hnonline.sk, Podpoliansky Strojár

Slovalco utlmuje výrobu – pre drahú elektrinu

Fabrika na výrobu hliníka - Slovalco v Žiari nad Hronom – postupne utlmuje výrobu. Podľa zverejnených informácií z celkového počtu 226 pecí odstavila už pred časom 14 a v týchto dňoch ďalších 11.

Firma, ktorá je najväčším odberateľom elektrickej energie na Slovensku, avizuje, že pri rekordne rastúcich cenách elektriny, ktoré štát regulovať nevie, nedokáže dlhodobo fungovať. Ak sa nič nezmení, najhorším scenárom je - podľa nich - úplné zatvorenie fabriky a prepúšťanie.

Prinesie budúci rok prepúšťanie?

Závod na výrobu hliníka dnes zamestnáva približne 500 ľudí priamo, ďalších cca 2 tisíc pracovných miest je na neho naviazaných nepriamo.

Riaditeľ žiarskeho Slovalca - Milan VESELÝ tvrdí, že obmedzenie výroby hlinikárne na 80 % súčasnú zamestnanosť neohrozuje. **„Tento rok ešte využívame dlhodobú zmluvu na elektrickú energiu, ktorej platnosť končí na konci decembra, vďaka tomu tento rok prežijeme.** Energiu sme nakúpili v objeme 80 % za relatívne dobrú cenu aj na budúci rok, rovnako 80 % surovín. Aj našu výrobu sme predali na 80%. Politikom a ministerstvám sme tak dali čas, aby našli riešenie, ktoré sa nevymyká z rámca bežného vo vyspelej Európe," povedal.

Do konca budúceho roka sa tak zamestnanci Slovalca nemusia obávať, že prídu o prácu, čo bude potom, riaditeľ povedať nevie. **„Ak sa tento problém nebude riešiť, budúci rok o takomto čase bude určite jasné rozhodnutie, či fabrika pokračuje alebo sa bude odstavovať do nuly," uviedol.**

Ťažké časy

Do vysokých cien elektriny sa premietol predovšetkým nárast cien emisných povoleniek, ktoré musia nakupovať podniky, produkujúce emisie oxidu uhličitého (CO_2), teda aj výrobcovia elektriny, ktorí využívajú ako zdroj napríklad uhlie.

„Keď nám stúpne cena elektrickej energie o jedno euro (o 0,1 eurocenta na kWh), zhorší sa nám ekonomický výsledok o 2,4 milióna eur," vysvetlil dopad stúpajúcich cien riaditeľ, Milan VESELÝ.

Vedenie hlinikárne dlhodobo upozorňuje, že systém na kompenzáciu vysokých cien elektriny, ktoré v hlinikárni tvoria 40 až 60 % výrobných nákladov, na Slovensku nefunguje. Hoci štát v Environmentálnom fonde zhromažďuje výnosy z predaja emisných kvót priemyselným podnikom, naspäť do priemyslu sa z nich vracia minimum. Vlani to bolo z približne 240 miliónov eur len tri milióny pre jedenásť priemyselných podnikov.

Kým súčasná miera kompenzácií vysokých cien energie na Slovensku dosahuje len 2% z príjmu z povoleniek, európsky priemer je na úrovni 18%. Niekoľkonásobne vyššia, ako u nás. je táto pomoc v Nemecku, Francúzsku, Nórsku, Slovinsku, no aj v susednej Českej republike.

„Nežiadame nič viac a nič menej ako rovnaké podmienky ako inde v Európe, aby sme boli konkurencieschopní," uviedol k danému predseda predstavenstva spoločnosti Slovalco a tiež zástupca väčšinového akcionára Norsk Hydro, Ola SAETER.

Ten tvrdí, že žiarska hlinikáreň sa dokáže vyrovnať s výkyvmi trhu, no dopláca na zle nestavený politický rámec pre kompenzácie. Spoločnosť, ktorá v minulosti investovala do environmentálne vyspelých technológií, tak stráca konkurencieschopnosť nielen voči ázijským fabrikám, ktoré vytvárajú výrazne vyššiu uhlíkovú stopu, ale aj vo vzťahu k tým európskym.

Chcú riešenia ako vo vyspelej Európe

V situácii, keď hlinikáreň obmedzuje výrobu a hrozí jej strata, podľa zástupcu akcionára nedokážu plánovať a investovať s dlhodobou víziou, ale iba z mesiaca na mesiac. „Bez dlhodobo predvídateľných a férovo nastavených podmienok zo strany Vlády SR vidíme, že Slovalco má pred sebou ťažké časy a áno, najhorším scenárom môže byť vypnutie pecí a ukončenie výroby," povedal O. SAETER.

Zmena legislatívy?

O potrebe zmeniť legislatívu, aby sa kompenzácie priblížili priemeru Európy, nedávno, pri návšteve mesta Žiar nad Hronom, hovoril aj predseda parlamentu Boris KOLLÁR a minister práce Milan KRAJNIAK.

Východisko v podobe návratu časti peňazí z Environmentálneho fondu späť do priemyslu vidí aj minister hospodárstva, Richard SULÍK. Podľa neho je však Environmentálny fond záležitosťou medzi Ministerstvom životného prostredia SR a rezortom financií. Zmeny, ktoré pripravuje ministerstvo životného prostredia, by mali čoskoro prísť do medzirezortného pripomienkového konania. Výsledok je zatiaľ otázny.

Minister hospodárstva, Richard SULÍK, pripustil, že Slovalco dopláca na vysoké ceny elektrickej energie a emisných povoleniek, avšak zároveň - podľa neho - prišlo k výraznému nárastu cien hliníka, ktorý podnik vyrába. „Pred 15. mesiacmi stála jedna tona hliníka 1 480 dolárov, dnes stojí 3 000 dolárov. Oni majú obrovské tržby navyše. Nebol by som prekvapený, keby bol tento rok jeden z najlepších v ich histórii, čo sa týka firemného zisku," uviedol. Na celú situáciu sa podľa neho treba dívať s chladnou hlavou.

Akciová spoločnosť Slovalco vznikla v roku 1993 s cieľom modernizovať výrobu hliníka, ktorá bola zastaraná a neefektívna. Prvý hliník bol ekologicky prijateľným spôsobom vyrobený 1. júna 1995. Plná výrobná kapacita bola dosiahnutá v decembri 1995. Podnik je výrobcom primárneho hliníka z oxidu hlinitého. Finálnymi výrobkami sú hliníkové zliatiny v tvare čapov na prietlačné lisovanie a primárne zlievarenské zliatiny v tvare bločkov. Väčšinovým vlastníkom podniku je nórska spoločnosť Hydro Aluminium AS, takmer 45-percentný podiel vlastní Slovalco Invest, a. s., za ktorým stojí investičná skupina Penta.

Af, SITA

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

NÁVRHY ZMIEN V DÔCHODKOVOM SYSTÉME

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripravilo balík zmien v oblasti dôchodkov. Ruší sa zastropovanie veku odchodu do dôchodku vo veku 64 rokov, nové dôchodky budú nižšie, do dôchodku bude možné odísť po odpracovaní 40 rokov a bude zavedený tzv. rodičovský dôchodok, keď budú môcť deti prispievať na dôchodok svojim rodičom. Všetky navrhované zmeny ešte musí schváliť Národná rada SR. Teraz ich v stručnosti zrekapitulujeme.

Vek na odchod do dôchodku sa bude určovať **podľa vývoja strednej dĺžky života.** Prvý ročník, ktorému sa začne predlžovať vek odchodu do dôchodku, sú ľudia, narodení v roku 1967, ktorí by mali začať odchádzať do dôchodku po roku 2030.

MPSVaR SR chce zaviesť možnosť odchodu **do predčasného dôchodku po odpracovaní 40 rokov.** Podmienkou nároku na vznik predčasného dôchodku je okrem 40 rokov dôchodkového poistenia aj výška predčasného dôchodku, ktorá musí byť vyššia ako je 1,2 násobok životného minima, čo v súčasnosti predstavuje 261,70 EUR. V prípade odchodu do predčasného dôchodku po odpracovaní 40 rokov je dôležitá skutočnosť, **že za každý skorší mesiac odchodu do dôchodku sa zníži penzia o 0,3%**. Ak suma takto zníženého predčasného dôchodku nedosiahne 1,2 násobok životného minima, Sociálna poisťovňa žiadosť o dôchodok zamietne. Priznaný predčasný dôchodok sa po dovŕšení dôchodkového veku zmení na riadny starobný dôchodok a dôchodcovi vznikne nárok na minimálny dôchodok.

Od roku 2023 Ministerstvo práce plánuje zaviesť **tzv. rodičovský dôchodok**, ktorý spočíva v tom, že dospelé dieťa, pracujúce na Slovensku, môže prispieť svojim rodičom no dôchodok vo výške 5% zo svojho vymeriavacieho základu. Priemerné mesačné zvýšenie dôchodku formou rodičovského dôchodku sa odhaduje na úrovni 57 EUR.

Ministerstvo práce tiež navrhuje od 1.1.2023 zaviesť **korekčný mechanizmus** aktuálnej dôchodkovej hodnoty, v dôsledku čoho dôjde v budúcnosti k zníženiu dôchodkov. Korekčný mechanizmus spočíva v tom, že z medziročnej zmeny priemernej mzdy sa na účely určenia indexu úpravy aktuálnej dôchodkovej hodnoty od 1. januára 2023 použije len 95 % tejto hodnoty,

V rámci predkladaného balíku MPSVaR SR navrhuje aj ďalšie zmeny:

- **zvýšenie tzv. odvodovej odpočítateľnej položky** z 200 EUR na 300 EUR pre dôchodcov, pracujúcich na dohodu a študentom, ktorí vykonávajú brigádnickú prácu,
- **zrušenie maximálneho vymeriavacieho základu** na platenie poistného, a poistné by sa malo platiť z celej sumy poistného základu poistenca.

Spracovala:
Mgr. Martina BARTOVICOVÁ,
vedúca Úseku ekonomiky
a kol.vyjednávania OZ KOVO

Zdroj: https://hsr.rokovania.sk/data/att/173539_subor.pdf

V OFZ ODSTAVUJÚ PECE – PRE VYSOKÉ CENY ENERGIÍ

Oravský hutnícky podnik na výrobu kovov – Oravské ferozliatinové závody (OFZ) – utlmuje svoju výrobu. Dôvodom sú vysoké ceny energií. Tak, ako hlinikáreň Slovalco v Žiari nad Hronom či výrobca hnojív Dusľo Šala, aj v tomto podniku doplácajú na enormný rast cien energií.

Aktuálne sa ceny na burzách vyšplhali na 300 eur za megawatthodinu, čo je 6 -násobný nárast oproti cenám spred roka, kedy sa ceny pohybovali na úrovni 45 – 50 eur za megawatthodinu.

Odstávka vyše polovice pecí

Oravská spoločnosť sa preto rozhodla s okamžitou platnosťou odstaviť štyri zo svojich siedmich pecí. Podľa výkonného riaditeľa OFZ, Branislava KLOCOKA, je to reakcia na prudký nárast cien, ktorý je pre nich likvidačný, takže museli rýchlo konať: „Obmedziť výrobu sme museli okamžite, lebo nás to dostáva do obrovskej straty, keďže výroba mangánových a kremíkatých ferozliatin je energeticky vysokonáročná," opisuje situáciu.

„V tomto období síce rástli aj ceny našich produktov, ale zďaleka nie takým tempom ako energia. Cena 300 eur je jednoducho bezprecedentný extrém," uviedol Branislav KLOCOK. Objem výroby sa im pritom podarilo dostať na úroveň pred koronakrízou len nedávno. Ešte v lete využívala fabrika v Širokej svoju celkovú výrobnú kapacitu na takmer 100 %.

Čo bude s ľuďmi?

B.KLOCOK pokračuje: „Rast cien energii sme síce očakávali, ale zdá sa, že na trhu sa objavili hráči, ktorí cenu elektriny ženú nahor tak, ako nikdy predtým. Keď si k tomu pripočítame náklady na emisné povolenky, ktorých cena takisto niekoľkonásobne stúpla a fakt, že na Slovensku sú kompenzácie pre energeticky náročný priemysel schválené Európskou úniou na zanedbateľnej úrovni oproti iným európskym krajinám, robí to našu výrobu stratovou," doplnil s tým, že aktuálne nedokážu odhadnúť, ako dlho tato situácia potrvá. Od toho bude závisieť aj schopnosť firmy udržať si zamestnanosť.

Vo fabrike pracuje 350 zamestnancov, priamu obsluhu jednej pece tvorí 25 ľudí, ide teda o približne stovku zamestnancov, ktorí týmto rozhodnutím momentálne nemajú adekvátne pracovné zaradenie.

Čerpajú preto dovolenky, náhradné voľná, niektorí išli na rekondičné pobyty. V podniku zatiaľ nedokážu odhadnúť, ako dlho táto situácia potrvá a či sa ceny elektriny v dohľadnej dobe vrátia na úroveň, ktorá by umožnila opätovne rozbehnúť výrobu naplno. Ak by aj všetko dopadlo dobre, musia počítať ešte s jednorazovými nákladmi na reštart pecí. „Náklady nám vzniknú znovuzahriatím pece a odhadujem ich až na 60-tisíc eur na jednu pec," uzavrel riaditeľ KLOCOK.

Spoločnosť OFZ je jedným z najdôležitejších dodávateľov ferozliatin pre región strednej Európy, keď približne 90 % jeho výrobkov putuje na zahraničné trhy.

V ohrození viaceré priemyselné firmy

Podobný osud však môže postihnúť aj iné priemyselné podniky na Slovensku. Generálny sekretár Asociácie priemyselných zväzov a dopravy - Andrej LASZ upozorňuje, že **ak štát nepodnikne rázne kroky, hrozí, že podniky neudržia produkciu a pracovné miesta**. „Ekonomicky sú preto ohrozené stovky slovenských domácností," upozorňuje A. LASZ. „Slovenským výrobcom so špičkovou ekologickou výrobou sa môže stať, že ich konkurencia vytlačí z trhu, v horšom prípade môžu aj celkom zaniknúť," uviedol.

Firmy, vrátane tých najväčších, svorne tvrdia, že strach im naháňajú nielen vysoké ceny elektriny a plynu na trhoch, ktoré nevedia ovplyvniť, ale aj rekordné ceny emisných povoleniek. Za tie si firmy nakupujú práva vypúšťať do ovzdušia škodlivé látky. Vláda im chce podať pomocnú ruku. Riešenie vidí napríklad v dotáciách z Environmentálneho fondu, v ktorom sa nazhromaždilo vyše 1,1 miliardy eur. Fond sa tvorí z poplatkov, ktoré platia znečisťovatelia, a mal by sa využívať na podporu nových, ekologických technológií a tzv. zelených riešení.

A.Fáková, Sita

Konferencia kovákov v U.S.Steel Košice aj o dekarbonizácii

Začiatkom septembra (8.9.2021) sa v Košiciach stretli delegáti najväčšej kováckej odborovej organizácie - Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice- na svojej pravidelnej výročnej konferencii.

Okrem košických hutníkov sa jej zúčastnili aj predstavitelia Odborového zväzu KOVO - predseda Emil MACHYNA a člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Košický región, Ján ŠLAUKA a tiež pozvaní členovia manažmentu – viceprezident pre výrobu, Marcel NOVOSAD a viceprezidentka pre dcérske spoločnosti a generálna právna zástupkyňa, Elena PETRÁŠKOVÁ. Pozvanie dostal aj najvyšší šéf slovenskej hutníckej fabriky, James E.BRUNO, ten však bol v danom čase na služobnej ceste v zahraničí.

Usporiadateľ a zároveň predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, vo svojej hodnotiacej správe za minulý rok zosumarizoval výsledky práce najvyššieho odborového orgánu a takisto priblížil minuloročné odborárske voľby s tým, že v dvanástich základných organizáciách, združených v Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel, bolo zvolených aj 121 členov výborov základných organizácií, v ktorých sa obmenilo cca 17 % funkcionárov, čo vo finále znamená, že členská základňa vyhodnotila prácu funkcionárskeho aktívu dobre a títo majú dôveru svojich členov. Zároveň ocenil aktívny prístup zástupcov BOZP vo firme a spomenul, že „európsky trh je postupne ničený neférovým obchodom s oceľou z tretích krajín, ktoré ani zďaleka nemajú tie povinnosti a záväzky, ako krajiny v Európskej únie (EÚ). Európska komisia musí rázne zasiahnuť voči importérom dumpovanej ocele. **Chceme mať zelenú Európu, ale tí, ktorí si myslia, že zničenie oceliarní je cesta, sa mýlia. Vytlačenie výroby ocele mimo EÚ nie je riešením environmentálnych výziev. Životnému prostrediu pomôže jedine to, ak zmodernizujeme oceliarenský priemysel aj u nás vo firme.** Naše obavy z toho, kam smeruje oceliarenský biznis v Európe, nepominuli, aj keď sa nateraz našej firme ekonomicky darí."

Nakoniec apeloval na kolegov, aby na všetkých úrovniach neustále kvalitne komunikovali, lebo len to je základ úspechu a vyzval ich na praktickú solidaritu a vzájomnú podporu.

Prítomným sa prihovorili aj predstavitelia OZ KOVO, E.MACHYNA a J.ŠLAUKA, ktorí takisto vyzdvihli potrebu intenzívnej, najlepšie priamej a otvorenej komunikácie, ale poukázali na tento moment aj v rámci sociálneho dialógu so zamestnávateľom.

V rámci diskusie sa prihlásili viacerí delegáti s konkrétnymi otázkami k ďalšiemu napredovaniu firmy, k plánovanej dekarbonizácii, ale najmä modernizácii výrobných liniek a procesov. Nevyhli sa ani otázke prepúšťania. V tomto smere dostali ubezpečenie, že v najbližších mesiacoch sa vedenie firmy redukciou počtu zamestnancov neplánuje zaoberať, chce sa však sústrediť na proces dekarbonizácie firmy a z toho plynúcej modernizácie - ak sa im podarí získať finančnú alebo inak definovanú pomoc od štátu alebo zdroje z Európskych fondov.

Text a foto: A.Fáková

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLICHA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská ľupča.
ISSN: 1338-3051

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

KOVO: Pri verejnom obstarávaní v doprave riziko znižovania miezd

Predstavitelia Odborového zväzu (OZ) KOVO, zastupujúci zamestnancov vo verejnej autobusovej doprave, vyzývajú vyššie územné celky (VÚC), aby starostlivo zvažovali podmienky pre verejné obstarávania na nových dopravcov. Uplatňovanie kritéria najnižšej ceny pri verejných súťažiach na poskytovateľov dopravných služieb v prímestskej a mestskej doprave môže vyvolať veľký tlak na znižovanie miezd v tomto sektore.

Tieto slová zazneli na tlačovom brífingu OZ KOVO v Žiline, ktorí sa konal 29.septembra za účasti predsedu Rady OZ KOVO, Emila MACHYNU, podpredsedníčky Rady OZ KOVO a hlavnej kolektívnej vyjednávačky, Moniky BENEDEKOVEJ a predsedov kováckych odborových organizácií v troch autobusových prepravných firmách- Pavla GÓLÁŇA zo SAD Trenčín, Michala ĎURIŠA z ARRIVY Nitra a Róberta MOLNÁRA zo SAD Lučenec.

● *Zľava zástupcovia OZ KOVO: predseda E.Machyna, podpredsedníčka M.Benedeková, R.Molnár zo SAD Lučenenc a M.Ďuriš z ARRIVY Nitra.*

Ako na stretnutí uviedla podpredsedníčka a hlavná kolektívna vyjednávačka zväzu, M.BENEDEKOVÁ, vo vyšších územných celkoch (VÚC) sa do roku 2023 uskutočnia verejné súťaže na nových dopravcov na poskytovateľov dopravných služieb v prímestskej aj mestskej doprave. Zdôraznila tiež, že **podmienky verejných obstarávaní na nových dopravcov v mnohých prípadoch nerešpektujú výsledky kolektívnych vyjednávaní, ktoré zástupcovia zamestnancov dosiahli s existujúcimi dopravcami.**

Navyše, ak sa do verejného obstarávania zapojí nový dopravca, ktorý žiadnu kolektívnu zmluvu nemá, je v konkurenčnej výhode. **„My predovšetkým v tých vyhlásených verejných súťažiach namietame kritérium najnižšej ceny, pretože to vyvoláva potom automaticky tlak na znižovanie miezd,“** uviedla M.BENEDEKOVÁ.

Na ľuďoch najväčšie úspory

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO ARRIVA Nitra, Michal ĎURIŠ, skonštatoval, že „veľa vecí, ktoré dopravca musí rešpektovať - napr. tankovanie pohonných látok či zabezpečovanie autobusov v prevádzkyschopnom stave – tak tieto ceny mu určuje trh.“ Michal ĎURIŠ však zdôrazňuje: **„Ale nakoniec človek je tá „komodita“, kde zamestnávateľ má najväčšiu možnosť urobiť úspory z hľadiska prevádzky.“**

Už teraz je v niektorých regiónoch nedostatok vodičov. Kováci pripomenuli, že pri zle nastavených súťažiach môže tlak na mzdy zamestnancov spôsobiť ich odchod a nahrádzanie lacnejšou pracovnou silou zo zahraničia.

Predseda Rady Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA, však v takom prípade varoval pred nespokojnosťou vodičov i narušením sociálneho zmieru: **„Ak by mal vznikať sociálny dumping, budeme burcovať ľudí, aby sa bránili a nevylučujeme ani protestné zhromaždenia, ani štrajky v rámci kolektívneho vyjednávania. Lebo to je jediná cesta, ktorej rozumejú zamestnávatelia, vláda alebo tí, ktorí rozhodujú o verejných financiách. Lebo nie je možné ísť len s najnižšou cenou na úkor ľudí.“**

Úrad pre verejné obstarávanie (ÚVO) pritom taktiež upozorňuje na potrebu sociálne zodpovedného verejného obstarávania. Podpredseda ÚVO, Jaroslav LEXA, uviedol: „Sociálne zodpovedný aspekt verejného obstarávania je imanentnou súčasťou verejného obstarávania, zákon to pripúšťa a podporuje.“

Text a foto: Anita Fáková

Svetový deň dôstojnej práce

Pri príležitosti tohtoročného Svetového dňa dôstojnej práce, ktorý pripadá na 7. októbra, sa Európska odborová konfederácia (EOK) a Konfederácia odborových zväzov SR - ako jej členská centrála - rozhodli zamerať na pracovníkov v platformových spoločnostiach a vyzvať krajiny Európskej únie, vrátane vlády SR, aby prinútili platformové spoločnosti rešpektovať pravidlá a zabezpečiť dôstojnú prácu pre pracovníkov.

Za prekérnu (nedôstojnú) práca sa označuje práca pri zníženej pracovnoprávnej ochrane zamestnanca a za nižšie mzdy. Svetový deň dôstojnej práce poukazuje aj na spôsob, ako dosiahnuť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky pre zamestnancov, na adekvátnu mzdu, na zosúladenie pracovného a súkromného života.

Zdieranie zamestnancov

Platformové zamestnávateľské spoločnosti ako Uber či Deliveroo využívajú medzery v zákone na dosiahnutie veľkých ziskov tým, že ich pracovníci sú živnostníci. Aby si ľudia v platformových spoločnostiach mohli zarobiť na živobytie, nemajú na výber a ponúkané podmienky sú nútení akceptovať.

Štyri týždne dovolenky ročne, platená PN-ka, ochrana pred pracovnými úrazmi alebo dôstojná hodinová mzda – to mnohí pracovníci v platformových spoločnostiach nepoznajú. Je to nespravodlivé voči nim, ale aj voči veľkej väčšine podnikov a podnikateľov, ktorí hrajú podľa pravidiel, pričom štátne dôchodkové a zdravotné systémy prichádzajú o finančné prostriedky.

Odborové zväzy aktuálne vyhrávajú súdne spory v celej Európe s cieľom ukončiť falošnú samostatnú zárobkovú činnosť takýchto spoločností. Niektoré platformy však nerešpektujú dodržiavanie pravidiel, a to ani vtedy, keď im to prikáže súd. Európa tak konštatuje, že je najvyšší čas na politické kroky na reguláciu a zastavenie tohto vykorisťovateľského podnikateľského modelu.

Európsky parlament, podobne ako odborové hnutie, žiada, aby sa právnymi predpismi EÚ regulovala práca na platformách a aby sa pracovníkom poskytli spravodlivé podmienky.

Uber a ďalší však teraz tvrdo presadzujú vytvorenie nového, „tretieho stavu“ medzi pracovníkom a samostatne zárobkovo činnou osobou. Intenzívne za to lobujú v Bruseli. Zástupcovia zamestnancov sú však tvrdo proti a pod heslom „Nedajte Uberu ďalšiu jazdu zadarmo!“ Upozorňujú na nasledovné:

- **Ukončime falošnú samostatne zárobkovú činnosť**

Platformy chcú, aby ich pracovníci pracovali ako „živnostníci“ a ony sa tak vyhli zodpovednosti. Pritom takáto platforma je, alebo sa môže stať zamestnávateľom. Pracovnoprávny vzťah, alebo aspoň jeho náznaky zabezpečia, že pracovníci budú rešpektovaní ako zamestnanci, keďže platformová spoločnosť reguluje ich prácu, a tým sa zabezpečí, že skutočne samostatne zárobkovo činné osoby budú môcť zostať samostatne zárobkovo činnými osobami a platformy ich nebudú vydierať.

- **Dôkazné bremeno na strane platforiem, nie pracovníkov!**

Dnes je na pracovníkovi, aby dokázal, že je falošným živnostníkom. To je nespravodlivé. Dôkazné bremeno by sa malo obrátiť, aby spoločnosti, prevádzkujúce platformy, museli dokazovať, že pracovníci sú skutočne samostatne zárobkovo činné osoby.

- **Platformové spoločnosti sú tiež spoločnosti**

Platformová spoločnosť by mala dodržiavať rovnaké pravidlá a kolektívne zmluvy, ako ostatné spoločnosti v jej odvetví.

- **Rovnaké práva pre všetkých pracovníkov**

Upratovačky, novinári alebo hudobníci sú často v rovnakej pozícii ako pracovníci v platformových spoločnostiach. EÚ musí zabezpečiť, aby všetci pracovníci, či už online alebo offline, mali rovnaké práva.

- **Celoeurópske riešenie pre celoeurópsky problém**

Väčšina platforiem sú nadnárodné spoločnosti, preto potrebujeme európske opatrenia. Riadne práva pre pracovníkov platforiem zmenia ekonomiku, ochránia odvetvia ohrozené prácou v platformách v budúcnosti a nasmerujú prácu v platformách na cestu k udržateľnosti.

Zdroj: KOZ SR

KRÁTKO

Drahá elektrina

Od prvého januára ľudia siahnu hlbšie do peňaženiek. Najmä kvôli cene elektriny. Ak napríklad priemerná rodina platí mesačne približne 100 eur za elektrinu, od budúceho roka to už bude o 15 eur viac. Odborníci totiž očakávajú až 15 %-ný nárast cien oproti súčasnosti. Ročne sa tak účet za elektrinu navýši o desiatky eur. Ak si pomocou elektriky aj kúrite, bude to ešte viac. Rastú ceny komodít ako plyn či uhlie. Po lockdownoch sa oživuje ekonomika, ľudia začínajú viac míňať a spotrebúvať, firmy zase vyrábať. A na to potrebujú elektrinu. Navyše, rastú aj ceny emisných povoleniek z dôvodu klimatickej politiky EÚ. Cena za elektrinu, ktorú ľudia vidia na svojich účtoch, sa odvíja do veľkej miery od tej na pražskej burze. Na súčasný ju rok Úrad pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) vypočítaval z ceny 46 eur za megawatthodinu. Na rok 2022 však cena vystrelila na vyše 61 eur za megawatthodinu. Cena na trhoch ovplyvňuje menšiu časť – 40 %– z jej finálnej sumy. Ostatných 60 % má v rukách ÚRSO. Ministerstvo hospodárstva odkázalo, že už hľadá riešenia, ktoré by minimalizovali dosahy na bežné domácnosti a podnikateľov. Podľa ministra Richarda SULÍKA by si domácnosti mali od začiatku budúceho roka priplatiť za elektrinu v priemere o 3 až 4 eur mesačne. Aj pri plyne podľa ministra platí, že si domácnosti v budúcom roku priplatia s tým, že za to môže výrazný nárast trhových cien plynu. Zároveň avizoval, že ministerstvo neuvažuje napríklad nad plynovými vratkami, ktorými kompenzovala bývalá vláda domácnostiam nárast cien plynu.

Úspory Slovákov požiera inflácia

Za prvých šesť mesiacov tohto roku vzrástli úspory ľudí v bankách o dve miliardy eur. Celkovo majú bežní Slováci na účtoch viac ako 24,9 miliardy eur. Za prudkým rastom úspor stojí niekoľko mesiacov zatvorená ekonomika. Nebyť protipandemických opatrení, určite by to tak nebolo. Ľudia šetrili kvôli v tom čase zatvoreným obchodom, fitnescentrám, či reštauráciám. Finančné rezervy Slovákov však začína likvidovať prudká inflácia. Medziročný rast cien v júli vyskočil na 3,3 %. Pre porovnanie – najvýhodnejšie úroky atakujú hodnotu 1 %. Navyše, spomínané ročné zhodnotenie je možné dosiahnuť len pri vložení minimálne 10 tisíc eur. Pri nižšej sume sú najvyššie úroky okolo 0,5 % za rok. Peniaze, uložené v bankách, tak strácajú svoju hodnotu. Napríklad, kúpna sila 5-tisíc eur za rok klesne približne o 125 eur. Tento prepočet platí v prípade, že tohtoročná inflácia skončí na hodnote 2,5 percenta. Spomínanú stratu mierne zníži uloženie peňazí na ročnom termínovanom vklade. Pri úroku vo výške 0,5 percenta sa peniaze zhodnotia o 20,25 eura. Prostredníctvom 19 percentnej dane z príjmu si štát zoberie zvyšných 4,75 eura. Bezpečné uloženie úspor je v súčasnosti na Slovensku stratový biznis. A stále sme na tom horšie, ako pred krízou. Podľa Rady pre rozpočtovú zodpovednosť bude na tom hospodárstvo lepšie až začiatkom roku 2022.

Nezamestnanosť stúpa

Nezamestnanosť v 2. kvartáli tohto roka ďalej rástla, počet osôb bez práce sa medziročne zvýšil o 12,5%. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Samotná miera nezamestnanosti stúpla na 6,9 %, pričom najviac vzrástol počet nezamestnaných, ktorí sú bez práce 6 až 11 mesiacov, bolo ich dvojnásobne viac než pred rokom. Celkovo počet nezamestnaných dosiahol cca 188 900 osôb. Vzrástla aj dlhodobá nezamestnanosť, pričom počet osôb, čo nepracovali viac ako jeden rok, sa medziročne zvýšil o 23 %. Najviac nezamestnaných pribudlo vo veku od 55 rokov a od 60 rokov, a to najmä z odvetví priemyslu, v obchode a v ubytovacích a stravovacích službách. Zvýšil sa podiel nezamestnaných bez pracovnej skúsenosti – tých je 23,1 % . Najväčšia nezamestnanosť pretrvávala v krajoch východného Slovenska, podiel Prešovského kraja tvoril viac ako štvrtinu (25,7 percenta) a podiel Košického kraja bol viac než pätinový.

RB, TASR, Sita, red.

Pracovno-právna poradňa a BOZP

NIP: Vyžadovanie informácií o očkovaní od zamestnancov a nariaďovanie testovať sa nemá oporu v žiadnom právnom predpise

Problematika podpory očkovania proti ochoreniu COVID-19 a súvisiaca snaha zamestnávateľa o vytvorenie bezpečných a zdravých podmienok na pracovisku musí byť - z hľadiska pracovného práva - postavená na nediskriminačných princípoch, pripomína Národný inšpektorát práce (NIP).

Možnosti zamestnávateľov vyžadovať od zamestnancov informácie o zaočkovaní proti koronavírusu alebo o výsledkoch testovania sú limitované.

Zaobchádzanie so zamestnancami v pracovnoprávnych vzťahoch musí byť v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiaden zamestnanec nesmie byť diskriminovaný z dôvodu iného postavenia, ktorým je napr. očkovanie proti koronavírusu.

Aktuálne nie je platný a účinný žiaden predpis – vyhláška Úradu verejného zdravotníctva, ktorá by zamestnávateľa nejakým spôsobom oprávňovala na uvedené konanie (posledná vyhláška, upravujúca režim vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa č. 200/2021 V. v. SR bola zrušená dňa 17. mája 2021 redakčným oznámením č. 209/2021 V. v. SR).

Vyžadovanie informácií o očkovaní od zamestnancov a aj prípadné nariaďovanie povinného testovania zamestnávateľom s požiadavkou na preukazovanie sa negatívnym výsledkom testu zo strany zamestnanca nemá oporu v žiadnom právnom predpise, ktorý by zamestnávateľa oprávňoval získavať a spracúvať údaje o očkovaní zamestnanca. Zamestnávateľ môže spracúvať iba také údaje, ktorých spracovanie mu bolo určené zákonom alebo iný právnym predpisom.

Ustanovenia právnych predpisov aktuálne nedávajú zamestnávateľovi právo zisťovať údaje o zdravotnom stave jednotlivých zamestnancov, ani rozdielne zaobchádzať so zamestnancami na základe akýchkoľvek interne stanovených kritérií, ktoré nespočívajú v povahe činností, vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú.

Problematika podpory očkovania proti ochoreniu COVID-19 a súvisiaca snaha zamestnávateľa o vytvorenie bezpečných a zdravých podmienok na pracovisku musí byť z hľadiska pracovného práva postavená na nediskriminačných princípoch.

Nariadiť obmedzenie alebo zamedzenie vstupu do určených priestorov zamestnávateľa pre skupinu nezaočkovaných zamestnancov, resp. pre skupinu očkovaných zamestnancov, na jednej strane predpokladá, že zamestnávateľ zisťuje a spracúva informácie o očkovaní, príp. o výsledkoch testovania na prítomnosť koronavírusu. Na strane druhej, takýto prístup znamená, že zamestnávateľ segreguje zamestnancov – nerovnako zaobchádza so zamestnancami z dôvodu iného postavenia (zaočkovania/nezaočkovania proti koronavírusu), čo je vzhľadom na ustanovenie § 13 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce) neprípustné.

Ustanovenie § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov (ďalej zákon č. 355/2007 Z. z.) ukladá zamestnávateľovi povinnosti vo vzťahu k posúdeniu zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vo vzťahu k zabezpečeniu opatrení na zníženie expozície zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov, ustanovených osobitnými predpismi. Povinnosť a zároveň aj možnosť posúdiť zdravotné riziko u zamestnanca má zamestnávateľ výslovne upravené iba vo vzťahu k expozícii faktorom práce a pracovného prostredia na pracovisku.

Pokračovanie na 7. strane.

BOZP: Posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu

V zákone č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) sa upravujú povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia.

Medzi základné povinnosti zamestnávateľa, vyplývajúce z uvedeného zákona, patrí aj zabezpečenie posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto zabezpečenie vypracovania písomného posudku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika.

Ďalšou z povinností je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu, pričom to sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika vyplývajúceho z práce a pracovného prostredia a z výsledkov lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci u zamestnanca:

- ktorý vykonáva prácu, zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,
- pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,
- ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,
- ktorý vykonáva prácu, zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov,

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci majú byť cielene zamerané na sledovanie zmien zdravotného stavu a majú odhaliť počiatočné zmeny zdravotného stavu zamestnancov, súvisiace s prácou, a tým zabrániť vzniku choroby z povolania alebo ochorenia, súvisiaceho s prácou. Vykonávajú sa na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci zamestnanca, ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, sa vykonávajú:

- pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,
- pred každou zmenou pracovného zaradenia,
- pri skončení pracovnoprávneho vzťahu zo zdravotných dôvodov,
- po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie.

Lekárske preventívne prehliadky - vo vzťahu k práci a v súvislosti s výkonom práce - sa vykonávajú 1x za 2 roky u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do tretej kategórie a 1 x za 1 rok u zamestnanca, ktorý vykonáva práce zaradené do štvrtej kategórie.

Vykonávajú ich lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci. Okrem nich aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci. Na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby môžu v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia vykonať aj lekári iných príslušných špecializačných odborov, alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci.

Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zaznamená výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie a **vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu odovzdá zamestnávateľovi a jeho kópie doručí zamestnancovi a lekárovi,** s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ktorému, na požiadanie, poskytne aj výsledky vyšetrení získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci.

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, údaje o zamestnancovi a záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorý znie:
a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

Ak je v závere posudku uvedené, že **zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením,** znamená to, že zamestnanec má určité obmedzenia pri výkone práce zo zdravotných dôvodov (vrátane konkrétneho časového obmedzenia). Podmienkou zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu môže byť aj to, že zamestnanec nemôže vykonávať zo zdravotných dôvodov niektoré konkrétne pracovné operácie (napr. nemôže ručne manipulovať s bremenami). Takýto záver lekárskeho posudku nezakladá výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je výpovedným dôvodom ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku **dlhodobo stratil** spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. **Zamestnávateľ však musí zamestnancovi prideľovať prácu, na ktorú je zdravotne spôsobilý, t.j. takú, ktorá zodpovedá záverom lekárskeho posudku.**

Ak je v závere lekárskeho posudku uvedené, že **zamestnanec je dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce,** zamestnanec nemôže zo zdravotných dôvodov vykonávať konkrétnu prácu, ktorá bola predmetom posudzovania. Zamestnanec teda nemá spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu vzhľadom na svoj zdravotný stav. **Pre zamestnávateľa to znamená ďalšiu povinnosť. A to zabezpečiť jeho preradenie na inú vhodnú prácu, ak je to možné alebo možnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že vzhľadom na zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku, zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.**

Zamestnanec nemusí so záverom vykonanej lekárskej preventívnej prehliadky súhlasiť. Ak má pochybnosti a domnieva sa, že posúdenie jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu je nesprávne, môže písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu lekára, ktorý lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydal, pričom ten je následne povinný do 30 dní písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia jeho žiadosti. Ak lekár záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, žiadateľ môže prostredníctvom tohto lekára písomne požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa ústavnej zdravotnej starostlivosti v univerzitnej alebo fakultnej nemocnici, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť lekármi s odbornou spôsobilosťou v odbore pracovné lekárstvo, a ktorý má sídlo najbližšie k miestu pracoviska žiadateľa. Tento poskytovateľ zdravotnej starostlivosti buď potvrdí záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, alebo **- ak bola zdravotná spôsobilosť na prácu posúdená nesprávne - vydá nový lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.**

Náklady uhrádza žiadateľ o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu, ak sa potvrdí záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Naopak, náklady na vypracovanie nového posudku znáša lekár, ktorý zdravotnú spôsobilosť žiadateľa prvýkrát posudzoval, ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku nepotvrdí.

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

Viac dovolenky vďaka kolektívnemu vyjednávaniu!

Na podnet Európskej odborovej konfederácie (EOK) sa nedávno v krajinách Európskej únie (EÚ) uskutočnila hlbšia analýza, ktorá preukázala, že zamestnanci, ktorí sú pokrytí kolektívnym vyjednávaním, majú až o dva týždne viac plateného voľna ročne.

Nemeckí a chorvátski zamestnanci, ktorých pracovné podmienky sú stanovené výsledkami rokovaní medzi odbormi a zamestnávateľmi, **majú o desať dní viac dovolenky, ako určuje zákonné minimum**.

V ďalších siedmich európskych krajinách majú zamestnanci s kolektívne vyjednanými zmluvami týždeň voľna navyše, konkrétne v Dánsku, Francúzsku, Holandsku, Česku, Fínsku, Taliansku a v Spojenom kráľovstve.

Podľa európskeho priemeru sa uplatňuje trojdňový bonus pri kolektívnom vyjednávaní, takže zamestnanci, pokrytí dohodami, majú 24,5 dňa dovolenky v porovnaní s 21,5 dňami u ostatných zamestnancov.

Viac dovolenky a spravodlivejšie mzdy

Odborové zväzy preto vyzývajú vedenie EÚ, aby zabezpečilo, aby všetci pracujúci mohli ťažiť z kolektívneho vyjednávania, pričom to neznamená len viac dovolenky, ale aj spravodlivejšie mzdy. Napr. Európska odborová konfederácia po analýze začiatkom septembra odhalila, že **milióny Európanov si nemôžu dovoliť týždennú letnú dovolenku, pretože majú nízku mzdu.**

Toto je 13 krajín, v ktorých platí dovolenka navyše vďaka kolektívnemu vyjednávaniu na národnej úrovni:

Krajina / Dovolenka zo zákona / Dni navyše pri kolektívnom vyjednávaní

Cyprus / 20 / 1
Nórsko / 21 / 4
Írsko / 20 / 4
Slovensko / 20 / 4,5
Dánsko / 25 / 5
Francúzsko / 25 / 5
Česko / 20 / 5
Fínsko / 20 / 5
Taliansko / 20 / 5
Spojené kráľovstvo / 20 / 5
Holandsko / 20 / 5,6
Nemecko / 20 / 10
Chorvátsko / 20 / 10

Klesá počet kolektívne pokrytých zamestnancov

Počet zamestnancov, pokrytých kolektívnym vyjednávaním, však v porovnaní s rokom 2000 klesol v 22.členských štátoch EÚ – a to v dôsledku úsporných reforiem, navrhnutých tak, aby zamestnanie bolo nestálejšie.

Predsedníčka Európskej komisie, Ursula von der LEYEN, sľúbila, že „posilní kolektívne vyjednávanie" v rámci návrhu smernice EÚ o mzdách, v ktorom sa zavádza povinnosť pre členské štáty, ktoré majú menej ako 70% zamestnancov pokrytých kolektívnym vyjednávaním, aby vytvorili národný akčný plán v tejto oblasti.

Európsky parlament (EP) následne bude diskutovať o návrhu tejto smernice a európski odborári začali spolupracovať s európskymi poslancami na pozmeňujúcich návrhoch, ktoré by bolo potrebné prijať, aby sa zaistilo, že:

- Zamestnávatelia nebudú môcť nahradiť odbory falošnými „zástupcami zamestnancov" v kolektívnom vyjednávaní.
- Len spoločnosti, ktoré rešpektujú právo na kolektívne vyjednávanie, môžu získať verejné finančné prostriedky.
- Právo na kolektívne vyjednávanie sa rešpektuje u všetkých pracujúcich, vrátane neštandardných pracovníkov a SZČO.

Zástupkyňa generálneho tajomníka EOK, Esther LYNCH, k danému uviedla: „Milióny pracujúcich mohli toto leto stráviť viac času s rodinami vďaka kolektívnemu vyjednávaniu, ktoré konzistentne zabezpečuje viac dovolenky, spravodlivejšie mzdy a istotu práce. No priveľa pracovníkov si muselo skrátiť dovolenku, pretože stále nemôžu ťažiť z výhod kolektívneho vyjednávania v dôsledku úsporných politík a taktík na zastrašenie odborov."

„EÚ môže urobiť viac pre to, aby všetci pracovníci mohli využiť svoje právo na kolektívne vyjednávanie, a to tak, že prijmú opatrenia, aby zamestnávatelia, ktorí odmietnu rokovať s odbormi, nemali prístup k verejným financiám."

„Odbory, ktoré ako prvé vybojovali právo na platenú dovolenku, sú jediným legitímnym zástupcom zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľmi, a to by malo byť zachytené aj v legislatíve EÚ, aby sa nestalo, že nepoctiví zamestnávatelia vytvoria falošné zamestnanecké rady, ktoré vyvolávajú dojem, že ide o vyjednávanie, no bez skutočných výsledkov."

Poznámky: Údaje sú založené na analýze údajov Eurofound pre EOK, ktorú vypracoval výskumník Uni Europa a hosťujúci profesor na Univerzite v Gente, Stan de Spiegalaere, a týkajú sa dohôd na národnej úrovni a na úrovni priemyslu. Mnohí ďalší pracujúci sú pokrytí dohodami na firemnej úrovni.

Spracoval: Miroslav Hajnoš, uprav.redakciou

NIP: Vyžadovanie informácií o očkovaní od zamestnancov a nariaďovanie testovať sa nemá oporu v žiadnom právnom predpise

Pokračovanie zo 6. strany.

Ochorenie COVID-19 a šírenie koronavírusu v zásade (okrem niektorých zdravotníckych povolaní) nie sú faktorom práce, ktorú zamestnanci vykonávajú a ani faktorom pracovného prostredia na pracovisku. Preto uvedeným ustanovením zákona č. 355/2007 Z. z. nie je možné odôvodniť konanie zamestnávateľa.

Zároveň ani z ustanovení § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších prepisov (ďalej zákon o BOZP), které popisujú všeobecné zásady prevencie, nevyplýva zamestnávateľovi možnosť aplikovať do praxe povinné testovanie na ochorenie COVID-19.

Medzi povinnosti zamestnávateľa, ustanovené v § 6 zákona o BOZP, patrí aj povinnosť podľa ods. 1 písm. o) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Zamestnávateľ nie je oprávnený žiadať a sankcionovať zamestnanca za nepredloženie výsledkov akéhokoľvek lekárskeho vyšetrenia. Tieto sú určené do rúk lekára. Zamestnávateľ je oprávnený vyžadovať od zamestnanca dokument o posúdení jeho zdravotného stavu vo vzťahu k práci a interpretáciu jeho výsledku lekárom v zmysle zdravotne spôsobilý alebo zdravotne nespôsobilý na výkon posudzovaných pracovných činností.

V prípade, že sú na základe posúdenia zdravotného stavu lekárom zamestnanci uznaní za spôsobilých na výkon posudzovaných pracovných činností, zamestnávateľ s nimi musí v pracovnoprávnych vzťahoch zaobchádzať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

V prípade, že by zamestnávateľ obmedzil alebo zakázal vstup do jeho priestorov pre niektorých zamestnancov – nezaočkovaných alebo zaočkovaných zamestnancov a v jeho dôsledku by tejto skupine zamestnancov neprideľoval prácu podľa pracovných zmlúv, išlo by o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Za čas trvania takejto prekážky zamestnávať poskytne dotknutým zamestnancom náhradu mzdy v sume ich priemerných zárobkov.

Vzhľadom na možné budúce zmeny právnych predpisov a vydávanie predpisov príslušnými orgánmi v súvislosti s vývojom situácie so šírením ochorenia COVID-19 nie je vylúčené, že sa ustanovia nové oprávnenia, resp. povinnosti pre zamestnávateľov vo vzťahu k problematike očkovania alebo testovania na prítomnosť koronavírusu u osôb, vstupujúcich alebo nachádzajúcich sa na pracoviskách zamestnávateľov.

Zdroj: Národný inšpektorát práce

Mladí kováci a „Princípy vyjednávania"

Rovnako, ako po minulé roky, nakoniec sme sa tretí augustový víkend v roku 2021 mali možnosť stretnúť aj my, „mladí odborári" z Odborového zväzu KOVO. Trojdňový workshop sa uskutočnil v Tatranských Matliaroch.

Program začínal v piatok podvečer diskusiou s predsedom Odborového zväzu KOVO, p. Emilom MACHYNOM, ktorý nám prišiel potriasť rukou, zoznámiť sa a počas samotnej diskusie dal cenné rady do budúcnosti, ako sa nezľaknúť a ísť si za svojím cieľom, v pracovnom aj v osobnom živote, ale hlavne v kolektívnom vyjednávaní. Nás, mladých, samozrejme zaujímalo jeho prvé kolektívne vyjednávanie, jeho priebeh, úskalia a hlavne výsledok, ako aj zaručené rady, ako to celé v zdraví prežiť a nezblázniť sa.

V sobotu ráno si nás „na paškál" zobrali mladí lektori, Adam a Boris, ktorí boli plní elánu, dobrej nálady a vedomostí a ich cieľom bolo pomôcť nám získať skúsenosti, potrebné pre zvládnutie rôznych vyjednávacích pozícií aj prostredníctvom precvičených modelových situácií. Vieme, že kolektívne vyjednávanie väčšinou nie je jednorazovou a jednoduchou záležitosťou, kde nie vždy dosiahneme stanovený cieľ. Často je súčasťou dlhodobého budovania si pracovného vzťahu, pozičnou hrou, alebo cestou k riešeniam, ktoré objavíme až v jeho samotnom procese. Vedieť sa dobre pripraviť, naučiť sa argumentovať, reagovať a vedieť, kde sú naše limity, sú cenné schopnosti, vďaka ktorým sa vo vyjednávaní nestratíme a s tým nám, v priebehu workshopu, pomáhali naši lektori. Na aktuálnych témach, napríklad aj výhodách a úskaliach štvordňového pracovného týždňa, sme si mohli vyskúšať tvorbu argumentov, otvorenú debatu, ale aj kolektívne vyjednávanie. Za najlepšie na workshope považujem práve debatu a vyjednávanie, vychádzajúce z príkladov z praxe, s ktorými sme sa naozaj potrápili.

Celkovo hodnotím vzdelávanie ako výborné. Aj keď som ho neabsolvovala prvýkrát, znova mi to prinieslo niečo nové. Málokedy sa človek stretne s takýmto dobrým kolektívom a zábavnými a fundovanými lektormi, a to je to, čo dodá všetkým energiu na ďalšiu prácu v odboroch.

Autor textu: Stanislava ŽIDEKOVÁ, Základná organizácia OZ KOVO Lidl, Bratislava
Foto: Ing. Tímea SZABÓOVÁ, Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Slovensko jednou z krajín, kde je dovolenka mimo domu luxus

Nedávny výskum Európskej odborovej konfederácie (EOK) zistil, že v Európe si viac ako polovica zamestnancov s nízkymi príjmami nemôže dovoliť stráviť týždennú dovolenku mimo svojho domu. V tejto kategórii je asi 7 miliónov Talianov - najvyšší počet v Európe. Nasleduje Španielsko (4,7 milióna), Nemecko (4,3 milióna), Francúzsko (3,6 milióna) a Poľsko (3,1 milióna).

Konfederácia vo svojom vyhlásení uvádza, že aj keď sa dostupnosť dovoleniek v celej Európe za posledné desaťročie zlepšila, asi 28 % európskych občanov si stále nemôže dovoliť týždennú dovolenku mimo domova.

Tento počet sa však ešte zvýši, a to až na 59,5 %, keď sa pozrieme na ľudí, ktorých príjem je pod hranicou „rizika chudoby“. Tá je stanovená na 60 % národného mediánu ekvivalentného disponibilného príjmu.

35 miliónov Európanov nedovolenkuje – nemá za čo

Dohromady si tak asi 35 miliónov najchudobnejších Európanov nemôže dovoliť týždennú dovolenku. Mnoho ľudí, ktorí sa považujú za „ohrozených chudobou“, je nezamestnaných alebo na dôchodku. Táto skupina zahŕňa však aj milióny zamestnancov s nízkymi platmi, najmä tých, ktorí zarábajú zákonom stanovenú minimálnu mzdu.

Na Slovensku stúpol počet ľudí, ohrozených chudobou

Najvyšší podiel ľudí, ohrozených chudobou, ktorí si vôbec nemôžu dovoliť voľno, má Grécko s 88,9 %. Nasleduje Rumunsko (86,8 %), Chorvátsko (84,7 %), Cyprus (79,2 %) **a Slovensko (76,1 %)**.

Analýza dát z Eurostatu ďalej ukázala, že nerovnosť v možnostiach tráviť dovolenky za posledné desaťročie narástla v 16-ich členských štátoch. Najväčšie rozdiely sú v Chorvátsku, Grécku, Bulharsku, Česku a Francúzsku. Údaje dokazujú, že výhody hospodárskeho rastu v Európe za posledné desaťročie sa nezdieľajú spravodlivo.

Európska konfederácia v súčasnej dobe intenzívne spolupracuje s poslancami Európskeho parlamentu na zavedení „prahu slušnosti“ do legislatívy. Ten by zabezpečil, že zákonom stanovená minimálna mzda nemôže byť nižšia ako 60 % mediánu miezd a 50 % priemernej mzdy členských štátov. **To by znamenalo zvýšenie platov pre viac ako 24 miliónov ľudí.**

Dnes má 21 členských štátov zákonom stanovenú politiku minimálnej mzdy. Ďalších šesť – Rakúsko, Cyprus, Dánsko, Fínsko, Taliansko a Švédsko – majú mzdy, určené prostredníctvom kolektívneho vyjednávania; v určitých prípadoch ide aj o minimálne mzdy.

V roku 2018 dosiahla priemerná hrubá hodinová mzda v Európskej únii sumu 13,20 eura. Ale medzi členskými štátmi sa táto hodnota veľmi líšila, od 27,20 eura v Dánsku po iba 5,60 eura na Slovensku.

Najvyšší podiel osôb s nízkymi mzdami je v Lotyšsku, Litve a Estónsku, kde tvoria viac ako 20 % pracovnej sily. Portugalsko, Fínsko a Švédsko mali spomedzi členských štátov túto úroveň najnižšiu.

Podľa Európskej komisie bola v roku 2019 ohrozená chudobou alebo sociálnym vylúčením viac ako pätina – 21,9 % – zo 450 miliónov občanov bloku.

Spracované zo zdrojov Eurostat

Krížovky s úsmevom

Príde trpaslík do kníhkupectva a pýta sa predavačky:
- Máte nejaké knihy o diskriminácii trpaslíkov?
- Samozrejme!
- A kde sú?

(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)

	značka pre hektopieza	poľovačka	dlhým ležaním otlačiť	vstupenka (zastar.)	určoval cenu	skratka libreta				
nečakane udrel (expr.)										
4. časť tajničky							skratka obrneného transportéra	vŕtanie	ľúbezne (hud.)	obruboval
oslavoval (knižn.)										
Pomôcky: bardi, Kochan, nús, lipican	Adela (dom.)	poháňaj / ***3. časť tajničky***				myká (expr.) / lapač				
mužské meno							***1. časť tajničky*** / cudzie muž.meno			
darovať				plecniak / saním načerpal				lebo (bás.) / Dana (dom.)		
značka india			napočudovanie / básnici (knižn.)							
narozprávala										
syn kráľa Telamóna					sklárska ozdoba / vinohrad					
Pomôcky: mumps, sjoba, kanel, Ajas	hovor / zápal príušníc					skr. pre nukleové kyseliny / zbíja			***2. časť tajničky***	uštvať
natieral mydlom							Akadémia výtvarných umení / riečica			
sluchové orgány				rozum (filoz.) / drevená obruba				EČV Žiaru nad Hronom / cíbik		
skratka materskej školy			teplokrvný kôň / Letecké opravovne							
priesvitnosť nerastov (miner.)										
tibetský odev						natiahnuť na nohy obuv				

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

Zasmejme sa

Dĺžka jednej minúty môže byť rôzne dlhá. Záleží na tom, na ktorej strane dverí od WC práve stojíte!

■■■

Nerob si starosti s tým, čo si o tebe myslia iní. Tí majú dosť starostí s myšlienkou, že čo si o nich myslíš ty.

■■■

Niektoré brzdy si myslia, že sú záchranné.

■■■

Najkrajšie ženské meno je Lenka.
DovoLenka, miLenka, páLenka...

■■■

Viete, ako sa volá stolová hra pre jednu osobu?
Žehlenie.

■■■

Len žiadnu paniku, hovorí lekár pacientovi. Takúto operáciu sme už robili najmenej stokrát. Raz sa nám to už musí podariť!

■■■

Nie je žiadny rozdiel medzi naším a americkým dôchodcom. Obaja si za svoj dôchodok môžu dopriať kúpeľný víkend v Dudinciach.

■■■

Sťažuje sa politik: „Ja neviem, čo tí ľudia stále proti nám majú. Veď sme nič neurobili...“

■■■

Pýta sa novomanželka svojho vyvoleného:
„Povedz mi, Feri, koľko žien si mal predo mnou?“
„ A čo si zvedavá? Buď rada, že si vo finále!“

■■■

Mäsiar, chvíľku pred fajrontom,
pomaly odkladá mäso a mäsové výrobky.
Ostalo mu jedno kura a rád by sa ho zbavil.
Vtom príde do predajne chlapík
a akoby zázrakom sa pýta: „Máte kura?“
Mäsiar sa poteší: „Áno.“
Vytiahne ho z chladničky a hodí na váhu:
„Kilo 20. Môže byť?“
Chlapík: „A väčšie nemáte?“
Mäsiar vráti kura do chladničky, znovu ho vytiahne, troška ho otočí, nenápadne pritlačí na váhu a vraví:
„Kilo 70. Môže byť?“
Chlapík: „Super! Tak mi zabaľte obe!“

■■■

Viete, čo je najväčšou nočnou morou netopiera?
Aby v spánku nedostal hnačku.

■■■

Rozprávajú sa dvaja štamgasti v krčme:
„Vieš, čo znamená HELP?“
„Jasné, to je skratka pre krčmára:
Hneď Ešte Liter Pálenky!“

■■■

Sekretárka prichádza ráno do práce a vidí ako z kancelárie vynášajú gauč. Pomysli si:
„No toto, hádam ma len neprepustili.“