



Ústavný súd pozastavil diskrimináciu veku – str. 2

V Eurobus Košice štrajková pohotovosť – str. 3

V Detve našli vôľu, aj cestu – str. 4

Vážení priatelia, milé odborárky a odborári



Bliži sa záver roka a s ním aj rekapitulácia udalostí, ktoré nás počas neho sprevádzali. Bol to rok zložitý, ťažký, ale mal by byť aj poučný. Mal by nás nasmerovať správnym smerom a k rozhodnutiam, ktoré určite nebudú jednoduché, ale budú správne.

Očakávať, že zlí ľudia budú robiť dobré veci, je vážne nepochopenie a chyba. Koľko rozhodnutí musí vláda a parlament schváliť, ako ešte zhoršiť životnú úroveň, sociálne postavenie ľudí, aby pracujúci a občania povedali DOSŤ?!

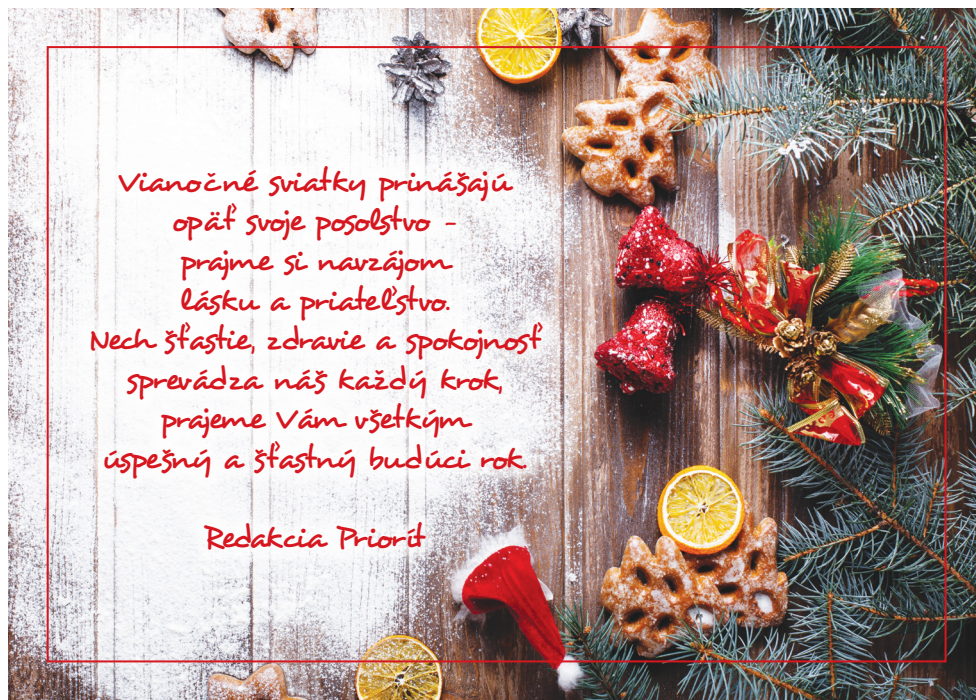
Nemôžeme sa pozerať, ako sa urážajú slušní ľudia a polarizuje sa spoločnosť. Mám pocit, že vládnym politikom je to jedno! Stačí im moc a peniaze, ktoré idú tým správnym smerom. Akú spoločnosť však takýmto prístupom vytvoríme? Porušíme ešte hodnotové, morálne, etické pravidlá a budeme ovládať všetko? Už len ministerstvo pravdy - a absolútna moc je naša! Čo tak zamyslieť sa nad tým, ako žijú pracujúci ľudia, dôchodcovia? Má ich príjem takú úroveň, že rastie aj kvalita ich života? Veď v parite kúpnej sily sme najhorší v Európe!

Nestačí povedať ľuďom, že bude lepšie. Slová sú názory, nie fakty. Iba skutky sú reálne! Musíme začať intenzívne komunikovať aj v týchto ťažkých časoch. Presvedčať našich členov a zamestnancov, aby osobnou angažovanosťou chránili a bojovali za svoje práva!

Veľa veľkých úspechov sa skladá z dobre urobených malých vecí. Začnime od seba. Podporíme spoločné ciele, potom nás vláda a zamestnávateľia začnú brať vážne. Bez sily a aktivity odborov sa nič nezmení. Nech vyhrá naša viera, nádej a boj za spravodlivú občiansku spoločnosť!

Vážení kolegovia, prajem Vám príjemné chvíle v kruhu najbližších a veľa zdravia, síl a energie do nového roka, ktorý – verím – aj vďaka našej angažovanosti bude lepší a spokojnejší, ako ten doznievajúci.

Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO



Vianočné sviatky prinášajú opäť svoje posolstvo - prajme si navzájom lásku a priateľstvo. Nech šťastie, zdravie a spokojnosť sprevádza náš každý krok, prajeme Vám všetkým úspešný a šťastný budúci rok.

Redakcia Priorit

KOZ SR: Vo verejnej a štátnej správe stúpnu od júla 2022 mzdy o 3 %

Po niekoľkých mesiacoch rokovanií bolo 8. decembra ukončené kolektívne vyjednávanie medzi zástupcami Úradu vlády SR a Konfederáciou odborových zväzov (KOZ) SR o znení kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre zamestnancov, pracujúcich v štátnej službe a vo verejnom záujme pre rok 2022. Dohoda, a z nej plynúce budúročné zvýšenie plátov, sa dotkne viac ako 400 tisíc zamestnancov štátu, medzi nimi učiteľov, zdravotníkov, policajtov, hasičov či záchranárov.

Ako potvrdila hovorkyňa KOZ SR, Martina NEMETHOVÁ: „Tohtoročné vyjednávanie bolo ovplyvnené nielen aktuálnou pandémiou koronavírusu a z nej vyplývajúcich ekonomických a sociálnych dopadov a reštrikcií, ale aj východiskovou pozíciou, z ktorej kolektívni vyjednávači vychádzali. Tá sa rovnala nule. Taká bola totiž prvotná reakcia Úradu vlády SR na návrh kolektívnych zmlúv, predložených Konfederáciou odborových zväzov SR. Preto považujeme dojednané finančné ohodnotenie zamestnancov, ako aj sociálne benefity, aj vzhľadom na už uvedené, za aspoň čiastočný úspech, prinášajúci benefity nad rámec právnej úpravy.“

Zástupcovia odborov tak s dohodou na budúci rok nie sú úplne spokojní. Tarifné platy štátnych a verejných zamestnancov žiadali od začiatku zvýšiť o 13 %, nakoniec pristúpili na kompromis, ktorý sa zrodil na poslednom kole vyjednávaní.



• Viceprezidentka KOZ SR, M. Uhlíerová a zástupcovia štátu po 3. kole kolektívneho vyjednávaní.

Kolektívne zmluvy a spomínané dodatky zabezpečujú zamestnancom verejnej a štátnej služby 3-percentnú valorizáciu plátov od 1.7.2022 a jednorazovú odmenu vo výške 350 euro, ktorá má byť zamestnancom v štátnej službe vyplatená v januári 2022 a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme do 30. júna 2022. V druhom polroku 2022 budú mať spomínaní zamestnanci tiež nárok na 1 deň plateného voľna navyše.

Pokračovanie na 3. strane.

Ústavný súd pozastavil ustanovenie Zákonníka práce pri výpovedi pre vek

Novela Zákonníka práce zavádza pre zamestnávateľov od 1. januára 2022 možnosť dať výpoveď zamestnancom z dôvodu dosiahnutia veku 65 rokov, čo mu umožňuje uplatniť si nárok na starobný dôchodok. Tieto dve podmienky by mali byť splnené súčasne. Ústavný súd SR však túto možnosť dňa 15. decembra 2021 pozastavil.



Pripomeňme, že túto zmenu zakomponovala do novely Zákonníka práce vládna koalícia. Skupina 32 opozičných poslancov zo strany SMER – SD ale proti nej v júni tohto roka podala podnet na Ústavný súd. Podľa nich je takáto právna úprava diskriminačná, keďže zamestnávateľ môže takéhoto zamestnanca kedykoľvek prepustiť bez udania dôvodu. Vychádzali pritom z viacerých rozhodnutí Ústavného súdu SR, ktoré hovoria, že vysoký vek nemôže byť dôvodom na diskrimináciu.

Od januára tak zatiaľ naďalej zostáva v platnosti pôvodné znenie zákona, ktoré hovorí o tom, že dosiahnutie dôchodkového veku nie je dôvodom na ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Tento stav bude platiť až do rozhodnutia Ústavného súdu v tejto veci.



Zákon o tripartite

Pripomeňme, že podanie na ÚS opozičnými politikmi zároveň namieta aj proti zániku zákonnej možnosti rozšíriť reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa na príslušné odvetvie, ale aj ustanovenia zákona o tripartite, týkajúce sa zloženia účastníkov na sociálnom dialógu.

Ústavný súd prijal v septembri tento podnet v celom rozsahu na ďalšie konanie. Nevyhoveli pritom návrhu na pozastavenie účinnosti napadnutých ustanovení zákona o tripartite.

A.Fáková

Protest záchranárov pred parlamentom skončil ich zadržaním

V utorok, 14. decembra 2021, sa pred budovou Národnej rady SR v Bratislave zhromažďovalo niekoľko desiatok zdravotníkov a záchranárov, aby poukázali na zúfalú situáciu v tomto segmente, na dlhodobé neriešenie mzdovej, personálnej, materiálno-technickej, ale i pracovno-právnej stránky ich postavenia, a to napriek opakovaným, prázdnyim sľubom tak zo strany vlády, ako i poslancov NR SR.

A hoci sa celé zhromaždenie konalo pokojne, bez atakov, urážok či výkrikov, v rozstupoch a s rúškami na tvárach - rešpektujúc tak protipandemické opatrenia - prítomní policajti takí chápujúci neboli. Najskôr kázali protestujúcim zložiť na zem pripravené transparenty a plagáty, následne ich žiadali okamžite opustiť miesto protestu z dôvodu vyhláseného núdzového stavu a zákazu zhromažďovať sa - a keď sa tak nestalo, legitímovali a následne zadržali a na policajnú stanicu predviedli dvoch iniciátorov protestu, ktorých takto na zhruba 4 hodiny obmedzili na osobnej slobode.

Kto porušil aký zákon?

Bratislavský krajský policajný hovorca, Michal SZEIFF vzápätí verejnosť informoval, že dôvodom obmedzenia na osobnej slobode organizátorov boli podozrenia zo spáchania trestného činu. Záchranári mali byť opakovane vyzvaní, aby sa z dôvodu vyhláseného núdzového stavu na území Slovenska nezhromažďovali, čo oni neuposlúchali. A keďže na mieste odmietli zaplatiť aj blokovú pokutu, nahlásili ich príslušnému Úradu verejného zdravotníctva, ktorý ju od nich bude vymáhať.

Trochu cynicky a trápne potom vyzneli komentáre oslovených politikov o tom, že síce situáciu zdravotníkov chápu a úprimne ich podporujú, ale núdzový stav a zákaz zhromažďovania platí aj pre nich. Predseda parlamentu, B.KOLLÁR, i viacerí opoziční politici sa dokonca nechali počuť, že pokutu za dvoch odvedených šéfov protestu zaplatia...

Prázdne sľuby politikov alebo keď sa tlieška nevyplatí...

Dvaja predvedení organizátori protestu boli prezident Slovenskej komory zdravotníckych záchranárov (SKZZ), František MAJERSKÝ a viceprezident tejto komory, Michal WEINCILLER. Upozornili, že na protest prišli jednotlivci, ktorí dodržiavali všetky opatrenia, boli zaočkovaní a bez čí i len náznak akýchkoľvek výtržností a problémov, pričom len slušne, potleskom vyjadrili svoj názor.

„Považujeme za absurdné, ak dvaja záchranári skončia na štyri hodiny za mrežami len preto, že si dovolili upozorniť, že o pár rokov nebude mať kto zachraňovať občanov tejto krajiny. Toto nemá trápiť záchranárov v policajnej cele, toto má trápiť vedenie našej krajiny,“ uviedol M. WEINCILLER. Šéf komory poukázal aj na to, že od jari počujú od politikov, ministrov či premiéra Eduarda HEGERA o zvyšovaní plátov, ktoré majú byť dorovnané k okolitým krajinám a majú tak zabrániť odlevu záchranárov a zdravotníkov zo systému.

„No ostalo to iba pri sľuboch. Nestrelal sa s nami ani jeden minister zdravotníctva, ani premiér, rovnako nepredložili žiadny konkrétny návrh. Oslovili sme adresne všetkých 150 poslancov, aby odhlasovali zmenu rozpočtu a ďalších zákonov, tiež bez výsledku,“ zdôraznil.

Informoval, že poslanci NR SR v utorok (14.12.2021) poobede prijali záchranárov na neformálnom zdravotníckom výbore. Tam podľa SKZZ opäť deklarovali, že budú mzdové a ďalšie otázky postavenia záchranárov a zdravotníkov riešiť. Premiér ešte v ten večer potvrdil, že so záchranármi rokujú, a aj to, že otázky financovania zdravotníkov je možné vyriešiť do konca roka. Podľa komory sa žiadne rokovania nerealizovali.

Široká podpora – ale nie u poslancov

Protestujúcich zdravotníkov podporili aj ďalšie profesné zdravotnícke organizácie, napr. Lekárske odborové združenie (LOZ), Asociácia súkromných lekárov (ASL) SR, Slovenská lekárska komora (SLK) či Zväz ambulantných poskytovateľov (ZAP). Podľa prezidentky tohto združenia, Jaroslavy OROSOVEJ, bolo pokojné zhromaždenie len

prejavom zúfalstva z dlhodobého nevy počutia opakovaných pripomienok. „Zadržanie protestujúcich záchranárov je gestom urážky a poníženia ich oprávnených nárokov, ktoré vyjadrovali pokojne a s ohľadom na dodržiavanie protipandemických opatrení, čo sa rozhodne nedá povedať o rôznych nedávnych antivaxerských protestoch, prípadne niektorých protestných zhromaždeniach politikov. Zásah proti záchranárom považujeme za degradáciu tých, ktorí si naopak, zaslužia našu obrovskú úctu a vďaka,“ uviedla.



Záchranárov sa zastala aj Konfederácia odborových zväzov SR, ktorá postup polície označila za unáhlený, neadekvátny a v absolútnom rozpore s proklamovaným policajným heslom „Pomáhať a chrániť“. Podľa prezidenta KOZ SR, Mariána MAGDOŠKA, by sa minister vnútra a policajný prezident mali zdravotníkom ospravedlniť. Skritizoval tiež konanie politikov, ktorí sa vyjadrili, že pokutu, udelenú protestujúcim zdravotníkom z dôvodu neohláseného protestu, zaplatia. „Sú to to totiž práve poslanci Národnej rady Slovenskej republiky, ktorí môžu zmeniť daný stav, keďže zmeny v zákonoch môže prijať len parlament,“ dodal.

Prokurátor: Trestné stíhanie zdravotníkov je nezákonné

Trestné stíhanie zdravotníckych záchranárov pre prečin podnecovania je nezákonné a neopodstatnené, rozhodol v nasledujúci deň, 15.12.2021, krajský prokurátor v Bratislave, Rastislav REMETA. Reagoval tak na príkaz generálneho prokurátora Maroša ŽILINKU, aby bezodkladne preskúmal zákonnosť, odôvodnenosť a primeranosť úkonov a rozhodnutí v trestnom konaní v súvislosti so zadržanými zdravotníckymi záchranármi.

Príslušníkov Policajného zboru zároveň krajský prokurátor uložil, aby vo veci znovu konal a rozhodol. Krajský prokurátor zároveň rozhodol, že v trestnej veci, pôvodne vedenej na Okresnej prokuratúre Bratislava I., bude na ďalšie konanie poverený príslušný prokurátor Krajskej prokuratúry Bratislava.

V ten istý deň dočasný policajný prezident Štefan HAMRAN potvrdil, že vo veci boli začaté dve trestné stíhanie. Zdôraznil, že Policajný zbor stojí za všetkými zdravotníkmi, avšak takýto spôsob dožadovania podmienok bol, podľa jeho slov, nelegálny. Poukázal pritom na platnosť núdzového stavu, zákaz vychádzania, ako aj zákaz zhromažďovania. Podotkol, že sám sprostredkovane žiadal kolegov na mieste, aby zdravotníkom dohovorili, nech situáciu riešia legitímne.

Anita Fáková,
foto: TASR



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK
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.

Najbližšie číslo PRIORIT vyjde 31.1.2022

KOZ SR: Vo verejnej a štátnej správe stúpnu od júla 2022 mzdy o 3 %

Pokračovanie z 1. strany.

Súčastou kolektívnych zmlúv sú aj tzv. sociálne benefity, a to:

- Skrátenie pracovného času pre verejných zamestnancov oproti Zákonníku práce v rozsahu 2,5 hodiny týždenne, t. j. pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. Pri štátnych zamestnancoch je v rovnakom rozsahu skrátený týždenný služobný čas, t. j. 37,5 hodiny, 36 a 1/4 hodiny a 35 hodín.
- Výmera dovolenky o týždeň viac oproti zákonu pri verejných aj štátnych zamestnancoch, t. j. základná výmera 5 týždňov, dovolenka 6 týždňov zamestnancovi a štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕší najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi/štátnemu zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa a dovolenka 9 týždňov pre verejných zamestnancov uvedených v §103 ods. 3 Zákonníka práce.
- Od 1.7.2022 valorizácia platových taríf o 3%.

- Odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných aj štátnych zamestnancov.
- Odchodné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných aj štátnych zamestnancov.
- V druhom polroku 2022 na žiadosť zamestnanca/štátneho zamestnanca 1 deň voľna s náhradou funkčného platu.
- Výška príspevku zamestnávateľa/služobného úradu na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov/štátnych zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- Prídelať do sociálneho fondu vo výške 1,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom/štátnym zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (1% povinný prídelať a 0,05 % ďalší prídelať)

K podpisu dodatkov ku kolektívnym zmluvám pre rok 2021 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022 a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v štátnej službe pre rok 2022, nakoniec došlo v utorok, 14. decembra 2021.

A.Fáková, M.Nemethová

Štrajková pohotovosť v Eurobus Košice - dôvodom sú nízke mzdy!

Odborová organizácia OZ KOVO Eurobus Košice vyhlásila v piatok, 17.12.2021, štrajkovú pohotovosť. K tomuto kroku pristúpila z dôvodu nespokojnosti s vývojom kolektívneho vyjednávania novej kolektívnej zmluvy v tejto organizácii.

Práve od podnikovej kolektívnej zmluvy sa očakáva, že bude zamestnancom garantovať vyššie nároky, než Zákonník práce a ďalšia legislatíva Slovenskej republiky, vzťahujúca sa na dopravu.

Návrhy zamestnávateľa, dotýkajúce sa mzdových nárokov zamestnancov, idú pod úroveň minimálnej mzdy, ktorú majú dostať vodiči autobusovej dopravy. Zákonný minimálny mzdový nárok vodiča autobusu - bez mzdových zvýhodnení - sa na rok 2022 pohybuje približne na úrovni 1 140 Eur (163 hod. mes. fond + čas čakania medzi spojmi). Návrh zamestnávateľa je však nižší cca o 260 Eur až 278 Eur. To je pre zamestnancov neprijateľné.

bujúca sa na úrovni cca 5%, neustále zvyšovanie cien tovarov a služieb, potravín, bývania, dopravy, energií, ale aj výdavkov, súvisiacich so vzdelávaním, presahujú 7%.

„Pracujeme v náročnej profesii, kde máme zodpovednosť za zdravie a životy nielen cestujúcich, ale aj ostatných účastníkov cestnej premávky. O zvýšených, protipandemických opatreniach, ktoré musíme dodržiavať, ani nehovoríme. Odvetvie autobusovej dopravy pritom čelí akútnemu nedostatku vodičov a jedným z dôvodov je aj ich nízke ohodnotenie.“
uviedol predseda ZO OZ KOVO Eurobus Košice, Milan BOBERSKÝ.

Ako ďalej pokračoval: „Ani teraz nedostávame to, čo si zaslúžime. Priemerná mzda bez mzdových zvýhodnení a príplatkov je cca 1 000 € v hrubom, na niektorých autobusových linkách oveľa menej.“

Jozef BALICA, člen predsedníctva Rady OZ KOVO, doplnil: „Doba je nelažká a všetko dražšie. Vodiči autobusov, ako aj ostatní zamestnanci Eurobusu si vedia, že majú prácu, ale od zamestnávateľa požadujú adekvátne ocenenie ich práce a spravodlivé mzdy, nie platy pod ľudskú dôstojnosť.“

Vyhlasenie štrajkovej pohotovosti v podniku svojim podpisom podporili všetci vodiči, ktorí boli oslovení. V prípade nedohody v kolektívnom vyjednaní chcú zástupcovia zamestnancov požiadať Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa. Ak ani pod jeho gesciou nenájdu v kolektívnom vyjednaní kompromisné riešenie, nevylučujú ostrý štrajk.

Text: J.Balica, spracované redakciou

Foto: J.Košč

RUŠIA SA PANDEMICKÉ DÁVKY- PN i rodičovský príspevok

Ak od 1.decembra tohto roka ochoriete na COVID-19 alebo budete musieť ostať v karanténe, pandemický PN-ku už nedostanete. Po novom budete poberať rovnaké nemocenské, ako pri akejkoľvek inej chorobe. Nezaväzú ani to, či ste očkovaní alebo nie.

Kto ochorie na COVID, od decembra namiesto doterajších 55 % z hrubej mzdy dostane prvé tri dni ako PN už len 25-percentnú náhradu. Pre zamestnancov to znamená nižší príjem a možno i dilemu, či karanténu pri poloprázdnej peňaženke dodržiavať.

„Pre zamestnancov sa mierne mení suma príjmu počas PN, ktorá bola doteraz 55 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa. Po novom budú sumy rovnaké ako pri štandardnej PN, teda 25 % prvé tri dni a od štvrtého dňa 55 %“, pripomína Sociálna poisťovňa vo svojom stanovisku.

Pandemickú PN platí zamestnávateľ

Zásadná zmena sa pritom dotýka aj zamestnávateľov, ktorým sa pre zrušenie pandemickú PN zvýšia náklady. Od 1. decembra totiž nebude nemocenskú dávku počas prvých desiatich dní zamestnancov, ktorí sú v karanténe, platiť Sociálna poisťovňa, ale zamestnávateľia.

Pri rušení covidovej dávky zástupcovia koalície argumentovali tým, že sa zneužíva. Ľudia vraj tvrdili, že sa nakazili, aby mohli zostať doma a čerpať ju. Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny síce tvrdil opak, no nepochodil.

„Keďže podľa našich údajov k zneužívaniu pandemickú PN nedochádza, zrušenie pandemickú PN nebolo potrebné. Pandemickú PN sme zaviedli pre to, aby ľudia s pozitívnym testom na COVID-19 alebo ľudia, ktorí boli v kontakte s pozitívnu osobou, dodržiavali karanténu.“ vysvetlila hovorkyňa rezortu práce Michaela SLIVKOVÁ.

To potvrdzuje aj Sociálna poisťovňa. V októbri vyplátili viac ako 127 tisíc nemocenských dávok, z toho iba 14 tisíc bolo pandemických.



Zrušený aj pandemický rodičovský príspevok

Rovnako sa od začiatku budúceho roka ruší pandemický rodičovský príspevok pre rodičov malých detí, ktorým sa skončil nárok na tradičný rodičovský príspevok a ocitli sa bez práce. Podľa ministra práce, M.KRAJNIAKA, totiž už nezostávajú dôvody, aby pokračoval. Práca je dosť a otvorené sú aj škôlky a jasle.

Úrady práce do konca októbra vyplátili pandemický rodičovský príspevok na vyše 25 tisíc detí. Stálo to viac ako 56 miliónov eur. Mnohí rodičia však s rušením tohto príspevku nesúhlasia. Výkonný riaditeľ OZ Rodičia.sk, Matej STUŠKA, hovorí: „Hlavné rodičia, ktorí sú v ťažšej životnej situácii a rodičia, pre ktorých práve z dôvodu starostlivosti o malé deti nie je jednoduché nájsť si prácu, môžu byť týmto opatrením zasiahnutí. Myslím si, že jednoducho tá solidarita v takýchto ťažkých obdobiach by bola namieste.“

Z pandemických príspevkov pre rodiny zostáva zachované ošetrovné (OČR), ktoré je 55 % z denného vymeriavacieho základu teda z hrubej mzdy.

Hovorkyňa Sociálnej poisťovne, Zuzana DVORÁKOVÁ, vysvetľuje: „Nárok na pandemické ošetrovné majú poistenci, ktorí sa starajú o dieťa do veku 11 rokov, ktorému bola zatvorená škola, alebo škôlka, a to nariadením ministra, hygienika, riaditeľa, alebo zriaďovateľa. Rovnako tak aj poistenci, ktorí sa starajú o dieťa, ktorému bola nariadená karanténa, alebo dieťa, ktoré je choré a v tomto prípade je to až do veku 16 rokov.“

Spracované redakciou



● Predseda odborov M. Boberský a člen predsedníctva Rady J.Balica na tlačovom brífingu.

Paradoxne, vyjednáva sa o tom, čo garantuje zákon. Odborová organizácia očakávala razantnejšie zvýšenie miezd všetkým zamestnancom, nakoľko mzdy v Eurobuse sú nízke a nezabezpečujú dôstojnú životnú úroveň zamestnancom a ich rodinám. Stúpajúca inflácia, pohy-

Turčianska firma AHP v konkurze

Strojárska firma AHP PLUS, s.r.o. Turčianske Teplice, patrí k menším regionálnym zamestnávateľom, ktorý sa profiloval na výrobu axiálnych hydraulických jednotiek (AHSP) – teda na motory a čerpadlá, na výrobu piestov pre hydraulické jednotky či na realizáciu zemných nástrojov.

Bohužiaľ, dopad Covid krízy, pokles objednávok i celosvetový nedostatok čipov ochromili nielen automobilový segment, ale aj subdodávateľské firmy, ktoré sú na neho naviazané.

Na zhluk týchto okolností zrejme doplatila aj turčianska firma AHP PLUS, s.r.o. (predtým AHP Hydraulika), ktorá zamestnávala 18 zamestnancov.

Uznesením Okresného súdu Žilina zo dňa 21.septembra tohto roku bol na zamestnávateľa tejto spoločnosti vyhlásený malý konkurz. Za správcu úpadcu bol súdom ustanovený konkurzný správca so sídlom kancelárie v Žiline.

Zamestnanci bez mzdy i odstupného

Nelichotivú situáciu vo firme dokumentoval aj fakt, že zamestnávateľ svojim zamestnancom dlžil ich odrobenú mzdu - nezaplatil im časť júlovej mzdy, mzdu a náhradu mzdy za prekážky v práci na strane zamestnávateľa za august a september tohto roka, a aj časť náhrady mzdy za mesiac október 2021 – kedy s nimi ukončil pracovný pomer.

Právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica, JUDr. Mária KASANOVÁ, ktorá zastupuje časť zamestnancov a zároveň členov Základnej organizácie OZ KOVO AHP HYDRAULIKA v tomto podniku, upresňuje: **„Z dôvodu vyhláseného konkurzu na majetok zamestnávateľa, ktorý v značnej miere ovplyvnil možnosti zamestnávateľa udržať existujúce pracovné miesta a potrebu pracovnej sily, sa tak za účelom zníženia, resp. minimalizácie nákladov zamestnávateľa počas konkurzu a zabezpečenia efektívnej práce, rozhodla spoločnosť AHP PLUS, s.r.o. ukončiť výrobnú činnosť a ako zamestnávateľ s účinnosťou od 13.10.2021 zrušiť všetky pracovné miesta.** Zamestnanci sa tak v dôsledku prijatej organizačnej zmeny stali pre spoločnosť zamestnávateľa nadbytoční. **Pracovný pomer bol s nimi preto ukončený k 15. októbru dohodou.“**

Čiastočná kompenzácia z garančného fondu

Vzhľadom na neuspokojené nároky zamestnancov (vrátane odstupného) im poskytol Odborový zväz KOVO - prostredníctvom svojej právničky, JUDr. M.KASANOVEJ – odborné, pracovno-právne poradenstvo a pomoc, a v súčinnosti s personalistkou a ekonómkou zamestnávateľa boli pre zamestnancov vypracované žiadosti o dávku garančného poistenia, pričom tieto žiadosti - spolu s príslušnými prílohami a potvrdením zamestnávateľa – boli 3. novembra podané na Sociálnu poisťovňu. Sociálna poisťovňa má teraz 60 dní na to, aby písomne oboznámila žiadateľov, či im vzniká nárok na dávku garančného poistenia. V prípade kladného stanoviska im potom túto dávku vypláti. Tá však nebude v plnej výške sumy, ktorú im dlží zamestnávateľ.

Hovorí právnička OZ KOVO, JUDr. M.KASANOVÁ: „Maximálna výška dávky garančného poistenia, na ktorú má zamestnanec nárok - ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla v období od 1. júla 2021 do 30. júna 2022 - je 3 399 eur, čo predstavuje trojnásobok 1/12-ny všeobecného vymeriavacieho základu, platného za kalendárny rok 2020.“

Neuspokojené nároky zamestnancov však presahujú túto maximálnu výšku dávky garančného poistenia, preto im aj po vyplatení avizovanej sumy zo strany Sociálnej poisťovne bude poskytnutá pomoc pri uplatnení pohľadávky v konkurze v zostávajúcej časti neuspokojenej pohľadávky.

Aj takéto odborné, pracovno-právne poradenstvo je jedným z benefitov členstva v odboroch. Kovákom z Turca držíme palce pri obhajovaní svojich oprávnených nárokov, prajeme im veľa zdravia, šťastia a čo najskôr aj nové, lepšie a úspešnejšie pracovné pôsobenie.

af, mk

V detvianskej firme SPS našli vôľu, aj cestu – a podpísali kolektívnu zmluvu

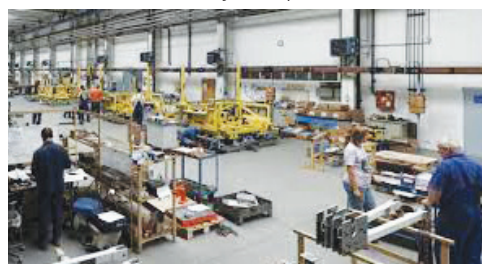


Stanislav LUPTÁK

Strojárska spoločnosť Slavia Production Systems, a.s. Detva, orientujúca sa na výrobu investičných technologických celkov pre automobilový, železničný či letecký priemysel, je príkladom známeho porekadla, že „Kde je vôľa, tam je cesta.“

Aj keď kolektívne vyjednanie v tomto závode určite nemožno nazvať „bezoblačnou prechádzkou ružovým sadom“, nakoniec sa obom sociálnym partnerom podarilo nájsť kompromis a po mesiacoch spoločných rokovaniach uzavrieť podnikovú kolektívnu zmluvu, platnú na rok 2022.

Zamestnancov v tejto firme zastupuje Základná organizácia OZ KOVO Podpolianske strojárne - na čele s predsedom, Stanislavom LUPTÁKOM. Ako sám potvrdil, s prípravou návrhu novej kolektívnej zmluvy začali už v auguste tohto roka, a to intenzívnu komunikáciu s miestnymi odborovými predákmi a zapracovaním ich požiadaviek v oblasti odmeňovania, plnenia zo sociálneho fondu, resp. pracovného času - a to jednak z pohľadu ich atraktívnosti pre členov a samozrejme, aj reálnosti ich presadenia do finálneho textu kolektívnej zmluvy.



Odbory: Vyššie mzdy, zachované príplatky, viac voľna

Odborový predák S.LUPTÁK, hovorí: „Náš návrh kolektívnej zmluvy požadoval zvýšenie tarifných miezd zamestnancov o 9,12 %, čo znamenalo v nominálnom vyjadrení priemerné zvýšenie tarifných sadzieb o cca 78 eur. Zároveň sme navrhli zvýšenie hodnoty bodu v bodovom hodnotení zamestnancov (pozn. doplnková forma mesačného finančného ohodnotenia zamestnancov v kategórii VR, niečo na spôsob osobného hodnotenia) a taktiež zachovanie výpočtu príplatkov a mzdových zvýhodnení percentuálnym podielom z minimálnej mzdy. V rámci sociálneho fondu sme požadovali vyššie plnenie pre zamestnancov, napr. pri životných jubileách,“ uzatvára.

Rovnako postupovali aj v oblasti pracovného času, kde sa pri jeho skracovaní pokúsili navrhnúť viac dní pracovného voľna s náhradou mzdy pri rôznych životných udalostiach zamestnancov, napr. štyri dni zdravotného voľna s náhradou mzdy – tzv. „sick – days“, alebo štyri dni pracovného voľna s náhradou mzdy z dôvodu „vyššej moci“ (výpadky v doprave do zamestnania, poveternostné podmienky a pod.).

Kolotoč rokovaní sa vyplatil

Návrh kolektívnej zmluvy zamestnávateľovi doručili 9.septembra, čím sa začal proces kolektívneho vyjednávania. Ten pokračoval o mesiac neskôr (5.10.2021) odpoveďou zamestnávateľa, ktorá „na dnešné pomery“ vôbec nebola prekvapivá. Zamestnávateľ odmietol všetky návrhy, ktoré by akýmkoľvek spôsobom menili znenie aktuálne platnej kolektívnej zmluvy, rovnako, ako odmietol návrhy na zvýšenie mzdy. Protinávrh nesformuloval.

Následne sa uskutočnili 4 kolá kolektívnych vyjednaní, ktoré odborársky predák hodnotí takto: „Boli vedené skutočne korektné a s vysokou mierou vzájomného rešpektu, a aj vďaka externým poradcem na oboch stranách (za nás ešte raz ďakujem p. JUDr. KASANOVEJ z Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica) sa podarilo dospieť ku kompromisom, prijateľným pre všetkých zúčastnených.“

Dňa 7.decembra tak ukončili kolektívne vyjednanie podpísaním novej kolektívnej zmluvy.

Čo dosiahli?

Pre každého z viac než 300 zamestnancov priniesie táto dohoda od 1. januára 2022 zvýšenie ich tarifnej mzdy o 50 eur, priemerné zvýšenie o ďalších viac než 20 eur prostredníctvom zvýšenia hodnoty bodu a ďal-

ších, vyše 12 eur vo výkonnostnej odmene u zamestnancov v TH kategórii.

Podarilo sa tiež dohodnúť zvýšenie časti plnení zo sociálneho fondu a dokonca, na návrh zamestnávateľa, vznikol nový titul čerpania – a to peňažný príspevok pri prvej svadbe zamestnanca vo výške 250 eur.

Pokračuje S.LUPTÁK: „Bohužiaľ sa nám nepodarilo presadiť žiadny z návrhov na viac voľna pre zamestnancov. Určite sa však v budúcnosti k problematike skracovania pracovného času zamestnancov, či už touto, alebo inou formou budeme vracaať, aj keď pre úplnú objektivitu je treba uviesť, že u tohto zamestnávateľa majú zamestnanci mladší, ako 33 rokov, týždeň dovolenky nad rámec ZP bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú maloleté deti.“

Druhé vyjednanie počas Covid krízy

Táto kolektívna zmluva je už druhá v poradí, ktorú v tzv. covidovej dobe kováci v SPS, a.s. Detva, uzatvorili. Tak, ako predtým, aj toto rokovanie bolo poznačené viacerými faktormi, napr. výpadkami v produkcii tovaru, zníženými objednávkami, cenovými turbulenciami vstupných materiálov, zvýšenej práceneschopnosti zamestnancov, ako aj karanténnyimi opatreniami, súvisiacimi s pandémiou.

Predseda detvianskych odborov konštatuje: „Výsledok vyjednávania považujem za dobrý kompromis, na základe ktorého sa podarilo udržať množstvo benefitov z aktuálne platnej kolektívnej zmluvy, ale aj zvýšiť niektoré nároky v oblasti mzdových a sociálnych nárokov. Ak sa realita miery inflácie v roku 2022 nebude zásadne líšiť od aktuálne dostupných predikcií Národnej banky Slovenska, mala by reálna mzda zamestnancov v kategórii výrobných robotníkov stúpnuť o takmer 2 % a v kategórii TH zamestnancov o takmer 1 %.“

V PPS Group pred sprostredkovateľom, hrozí štrajk?

Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy sa však „odborársky pracovný rok“ pre predsedu ZO OZ KOVO Podpolianske strojárne, S.LUPTÁKA, ešte neskončil. Kolektívne vyjednanie o podobe budúročnej kolektívnej zmluvy totiž prebieha aj v ďalšej detvianskej strojárskej firme – v neďalekej PPS Group, a.s. Detva.

Hovorí S.LUPTÁK: „Konanie pred sprostredkovateľom začalo 22. novembra a vzhľadom na zásadné názorové rozdiely zástupcov zmluvných strán ohľadom zvyšovania miezd pre viac ako 700 zamestnancov je pravdepodobné, že toto konanie skončí neúspešne. Nevylučujem preto, že nás bude čakať repríza zo začiatku roka 2017, kedy sme v areáli PPS zaštrajkovali a zastavili prácu na tri dni.“



Tento pamätný štrajk Detvancov utkvél v novodobej odborárskej histórii nielen pre jeho úspešnosť, neskutočnú solidaritu, podporu a odhodlanie štrajkujúcich - a vo finále aj pre dosiahnutie stanoveného výsledku - ale aj pre jeho prívlastok „najmrazivejší“. Štrajkujúci sa totiž po tri dni stretávali vonku pri teplote – 25 stupňov Celzia.

Podrobnosti z ďalšieho vývoja kolektívneho vyjednávania v PPS Group priniesieme v budúcom vydaní Priorit.

A.Fáková, S.Lupták

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

ARRIVA sa so Slovak Lines nedohodli, prímestská doprava pokrytá na 80%

Dopravná spoločnosť ARRIVA sa v Bratislave a okolí v posledných mesiacoch skloňuje takmer denne - nie však v pozitívnom slova zmysle. Nový dopravca - ako víťaz tendra na nového regionálneho dopravcu - vymenil doterajšiu spoločnosť Slovak Lines a začal zabezpečovať prímestskú dopravu v Bratislavskom kraji v polovici novembra. Od začiatku však má problém s nedostatkom vodičov, čo pravidelne spôsobovalo a spôsobuje výpadky viacerých autobusových spojov.

Napriek tomu sa situácia v regionálnej autobusovej doprave v Bratislavskom kraji - podľa zástupcov ARRIVY - zlepšuje. Aktuálne deklarujú, že za mesiac získali viac ako 100 nových vodičov autobusov a pokrývajú tak 70 až 75% všetkých spojov. Ich nedostatok je stále najmä v okresoch Pezínok a Senec. Viac ako 80-percentnú vypravenosť spojov predpokladajú pred Vianocami.



„Zaviazali sme sa, že situáciu vyriešime a cestujúci vidia, že sa situácia v prímestskej autobusovej doprave v Bratislavskom kraji každý týždeň zlepšuje. K zásadnému zlepšeniu napomohlo to, že sa ku kolegom, ktorí vozia cestujúcich od 15. novembra, postupne pridalo už viac ako 100 kolegov - vodičov. Stále sme pripravení prijať viac ako 70 vodičov zo Slovenska,“ povedal generálny riaditeľ spoločnosti ARRIVA na Slovensku, László IVAN.

Náborový príspevok 3 500 eur, ak nastúpia do konca roka

Zároveň deklaruje, že vodičom ponúkajú férové platové podmienky, výplatný termín k 10. dňu v mesiaci, stabilnú prácu na desať rokov, každoročné zvyšovanie mzdy

o 5%, ubytovanie zdarma a náborový príspevok 3 500 eur, ak podpíšu zmluvu do konca decembra tohto roka a začnú vozíť cestujúcich ešte v decembri 2021 či najneskôr v januári 2022.

Takýmto náborovým príspevkom chceli presvedčiť aj vodičov bývalého prepravcu - spoločnosti Slovak Lines - z ktorých mnohí na ponuku nereagovali.

Monika BENEDEKOVÁ, podpredsedníčka Rady OZ KOVO, osobnými rokovaniami s predsedami samosprávnych krajov, ale aj prostredníctvom médií pred časom apelovala na zmenu podmienok v súťažiach verejného obstarávania, pričom upozorňovala na ich možné negatívne sociálne dopady a najmä na fakt, že sú založené na kritériu najnižšej ceny.

Problém vidí aj v neakceptovaní pôvodných kolektívnych zmlúv novým dopravcom a tiež v jeho ochote zachovávať benefity či sociálny program pre zamestnancov, ktoré v nich mávajú zakotvené. Dôvodov je však, podľa nej, viac: „Problematické sú aj niektoré navrhované pracovné podmienky zamestnancov, napr. dopravca ARRIVA už v pracovnej zmluve zakotvuje súhlas zamestnanca s nadčasovou prácou až do rozsahu 400 hodín ročne. To je, podľa nás, neakceptovateľné. A tiež mnohí zamestnanci Slovak Lines, ktorí predtým pracovali pre spoločnosť ARRIVA, nie sú ochotní sa tam vrátiť,“ uviedla.

ARRIVE sa napokon nepodarilo na čiastočnom zabezpečení medzimestskej dopravy dohodnúť ani so spoločnosťou Slovak Lines, hoci rokovania trvali niekoľko dní - údajne kvôli technickým problémom. Situáciu pri nábere nových zamestnancov - a to aj zo zahraničia - má spoločnosť komplikovať aj fakt, že vodičov aktuálne urgentne hľadá aj mestský Dopravný podnik Bratislava (DPB).

Miliónové investície

Spoločnosť ARRIVA, podľa jej generálneho riaditeľa IVANA, investovala v tomto roku viac ako 26 miliónov eur a s dostatočným predstihom nakúpila nové autobusy aj

pre Bratislavský kraj. Cestujúcich v kraji vozí 120 nových autobusov a v priebehu prvej polovice budúceho roka sa k nim má postupne pridať ďalších 55 nových autobusov. Vďaka tomu má byť vozový park v prímestskej autobusovej doprave v Bratislavskom kraji kompletne zmodernizovaný. „V investíciách do modernizácie dopravy v kraji budeme pokračovať aj na budúci rok,“ uviedol.



Dostanú zmluvné pokuty

Bratislavský samosprávny kraj (BSK) s ARRIVOU, ako víťazom tendra na nového regionálneho dopravcu, podpísal zmluvu na desať rokov za vyše 330 miliónov eur. Šéf BSK Juraj DROBA potvrdil, že dopravcu pre výpadky spojov neminú zmluvné pokuty. Doteraz sú na úrovni 930 tisíc eur, z čoho chce kraj vykryť v januári 2022 dopravu zadarmo pre cestujúcich v prímestskej doprave. Za každý jeden deň, keď dopravca nedokázal zabezpečiť dopravnú obsluhu kraja minimálne na úrovni 95%, bude podľa županu dostávať zmluvnú pokutu od BSK vo výške 30 000 eur za deň.

A.Fáková, TASR

Keď víťazí najnižšia cena



Chaos v prímestskej autobusovej doprave v Bratislavskom kraji, ktorý nastal po 15. novembri, kedy začal dopravu v kraji zabezpečovať nový dopravca - víťaz verejnej súťaže spoločnosť Arriva Mobility Solutions, s.r.o., sa neďa označiť inak ako zlyhanie. Ako vždy v takýchto situáciách sa okamžite hľadali vinníci. V mediálnych prestrelkách sa navzájom obviňovali župan, Úrad pre verejné obstarávanie, pôvodný dopravca Slovak Lines, nový dopravca Arriva Mobility Solutions a dokonca aj zamestnanci spoločnosti Slovak Lines, ktorí odmietli uzatvoriť pracovnú zmluvu s novým dopravcom. Príčin súčasného stavu je samozrejme viac a z môjho pohľadu je jednou z nich aj samotné nastavenie podmienok verejných obstarávaní.

Verejné súťaže v autobusovej doprave prebiehajú postupne vo všetkých krajoch až do roku 2023. Nepochybne ide o komplikované tendre, ktorých zadávateľom sú samosprávne kraje a na ich konci má byť dopravca, ktorý bude poskytovať verejné dopravné služby na najbližších 10 rokov za nemalé verejné financie. Nákladová efektívnosť by preto určite mala patriť medzi dôležité kritériá výberu. **Vzhľadom na to, že ide o službu verejnosti, minimálne rovnako dôležitým kritériom by ale mala byť aj kvalita poskytovaných služieb.** V kontexte hľadania riešení globálnej klimatickej krízy je úloha verejnej dopravy a jej masovejšieho využívania občanmi jedna z kľúčových úloh. Ak ale táto služba občanom nebude

mať požadovanú kvalitu, ostane popularizácia verejnej dopravy len v rovine zbožného priania. Kvalita a najnižšia cena, ale spravidla nejdú ruka v ruke. Pretože tlak na náklady nevyhnutne vedie k zníženiu kvality. A na nikom sa nešetří tak dobre, ako na zamestnancoch. Najmä v prípade, ak nový dopravca nemá odbory, a teda ani kolektívnu zmluvu. Získava tým síce určitú konkurenčnú výhodu, ale ako ukázal aj výsledok verejnej súťaže v Bratislave, nemusí to byť napokon víťazstvo pre žiadnu zo zúčastnených strán.

OZ KOVO už viac ako dva roky upozorňuje na možné negatívne sociálne dopady verejných súťaží v podobe sociálneho a mzdového dumpingu. Rokovania so županmi, listy na VÚC, ÚVO (Úrad verejného obstarávania), ministerstvo dopravy, rokovanie s SK8 (zoskupenie primátorov 8. krajských miest), tlačová konferencia pomohli iba čiastočne. Aktuálna metodika ÚVO už odporúča aplikovať aj sociálne aspekty vo verejnom obstarávaní. Zákon o verejnom obstarávaní tiež umožňuje, okrem najnižšej ceny, uplatňovať aj kritérium najlepšieho pomeru ceny a kvality. V zmluvách medzi VÚC ako objednávateľom služby a dopravcom sa síce objavil akýsi pokus o zohľadnenie sociálnych aspektov v podobe vzorca, upravujúceho rast miezd zamestnancov v závislosti od rastu priemernej mzdy v SR a tiež od rastu mzdy v odvetví dopravy. Na druhej strane táto dohoda medzi župou a dopravcom vytvára neziadúce mantinely pre kolektívne vyjednávanie.

Doprava v Bratislavskom kraji nakoniec zlyhala v dôsledku nedostatku vodičov. Nový dopravca Arriva Mobility Solutions, s.r.o. je spoločnosť, založená v roku 2017, s minimom zamestnancov. Bratislavský kraj na

zabezpečenie dopravnej obslužnosti potrebuje viac ako 400 vodičov. U nového dopravcu nepôsobia odbory, neexistuje kolektívna zmluva. Tú, ktorá platí v Slovak Lines, Arriva rešpektovať odmietla. Ponuka pracovných podmienok zo strany nového dopravcu bola pre mnohých vodičov neakceptovateľná, najmä preto, že boli menej priaznivé ako tie, ktoré mali doteraz. Čo vyznieva dosť paradoxne, keďže práve od schopnosti získať dostatočný počet zamestnancov, záviselo úspešné spustenie prevádzky nového dopravcu. No a určitá časť vodičov už mala osobnú skúsenosť s prácou pre Arrivu, a zrejme aj preto o návrate medzi jej zamestnancov neuvažovala.

Už viac ako dva roky presvedčame predsedov samosprávnych krajov, aby sa pri nastavovaní podmienok verejných obstarávaní pamätali aj na zamestnancov, na ich pracovnoprávny a sociálny status. Aby minimálne dosiahnutá mzdová úroveň a niektoré ďalšie pracovnoprávne nároky zamestnancov aktuálneho dopravcu vyplývajúce z platnej kolektívnej zmluvy, bol povinný akceptovať aj víťaz verejnej súťaže. **Riešením by bol aj prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na nového dopravcu, ktorý by zamestnancom garantoval udržanie všetkých pracovnoprávných nárokov, čím by sa výrazne obmedzila možnosť mzdového a sociálneho dumpingu.**

Aktuálna situácia v Bratislavskom kraji dokazuje, že nastavenie podmienok a procesov verejných obstarávaní nie je optimálne a doplácajú na to tak zamestnanci stratou zamestnania alebo zhoršením pracovných podmienok, ako aj občania, zhoršením kvality dopravného spojenia.

A možno to chcelo iba viac empatie, predvídavosti a schopnosti sa navzájom počúvať a nezabúdať na kľúčový moment v celom tomto procese. A tým sú zamestnanci.

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

DÁVKY OD ŠTÁTU ČAKAJÚ ZMENY. AKÉ?

Penzie, príspevky pre rodičov, dávka v chorobe, ale aj úrazové dávky. Dávky, ktoré môže dostať každý, kto platí či v minulosti platil odvody. Mnohé sú však aj také, ktoré vypláca štát zo svojho rozpočtu. Sumy niektorých sa menili od júla, iné čaká zmena v januári. Ktoré to sú?

Rodičovský príspevok a prídavok na dieťa stúpnu

Rodičovský príspevok dostáva viac ako 157 tisíc rodičov, prídavok na dieťa takmer 650 tisíc rodičov na viac ako milión detí. Dnes sa prídavok vypláca v sume 25,50 eura. Od nového roku sa zvýši na 25,88 eura.

Porastie aj rodičovský príspevok. Kým dnes je na úrovni 378,10 eura, od januára budú rodičia dostávať 383,80 eura v prípade, že poberali pred nástupom na rodičovskú dovolenku materské. Z 275,90 na 280 eur sa zvýši v prípade, ak rodičom pred poberaním tento dávky nevznikol nárok na materské.



Dôchodky a úrazové dávky

Najčastejšie vyplácanou dávkou sú dôchodky, ktoré dostáva približne 1,4 milióna ľudí. **Valorizovať sa budú od januára budúceho roka a po prvý raz len o dôchodcovskú infláciu, teda o 1,3 %.** Ak teda niekto poberá dôchodok 340 eur, penzia mu porastie o 4,50 eura a bude dostávať 344,50 eura.

Stále platí, že dôchodcovia o zvýšení dôchodku nemusia žiadať, Sociálna poisťovňa o valorizácii rozhoduje automaticky a dôchodcovia dostanú dôchodok zvýšený tak, ako vždy, v januárových výplatných termínoch spolu s rozhodnutím.

Minimálny dôchodok

Ani v roku 2022 sa suma minimálneho dôchodku nemení a bude určená priamo v zákone o sociálnom poistení. Dôchodca, ktorého penzia po valorizácii od 1. januára 2022 bude nižšia ako zákonom stanovený minimálny dôchodok, bude teda z dôvodu „zakonzervovania minimálneho dôchodku“ poberať minimálny dôchodok naďalej v nezmenenej sume. Penzijné minimum za 30 odpracovaných rokov bude 334,30 eura, za 40 odpracovaných rokov 378,50 eura. Maximálna suma stanovená nie je.

Vyššie budú aj úrazové dávky o 1,6 %. O rovnaké percento vzrastú aj ďalšie úrazové dávky – jednorazové odškodnenie, náhrada nákladov spojených s liečením a náhrada nákladov spojených s pohrebom.



Materská a ochranná lehota pre tehotné

Maximálna materská dávka presiahne 1 700 eur. Maximálna suma materskej dávky v mesiaci, ktorý má 30 dní, by mala byť 1 676,30 eura, v mesiaci, ktorý má 31 dní, to bude suma 1 732,10 eura.

Rezort práce chystá aj ďalšie novinky. Jednou z nich je napríklad dávka „tehotenské“, ktorú zavádza novela zákona o sociálnom poistení od 1. apríla 2022. Dávka je určená pre ženy, ktoré sú na začiatku 13. týždňa tehotenstva a platia odvody alebo im k tomuto dňu plynie ochranná lehota po skončení nemocenského poistenia. V tomto roku môže poistenka dostať tehotenské v rozpätí od 215,15 eura do 333,90 eura mesačne. Od januára budúceho roku sa bude vyplácať v rozpätí od 223,50 do 346,50 eura.

Zároveň sa zavádza dlhšia ochranná lehota pre tehotné ženy. „Kým doteraz bola platná podmienka, že žena musela otehotnieť ešte počas pracovného pomeru, teraz môže otehotnieť do 6 mesiacov od jeho ukončenia. Zaužívané osemmesačné obdobie, keď má žena istotu, že nestratí nárok na sociálne dávky, sa tak predlžuje o 6 mesiacov,“ uviedol rezort práce. Cieľom je garantovať istotu materskej alebo tehotenského príspevku pre ženu, ktorá otehotnela v období 180 dní od ukončenia nemocenského poistenia.

Povinné príspevky do II. piliera sa zvýšia na 5,5 %

Sporitelia v II. dôchodkovom pilieri si budú od budúceho roku na svoj dôchodok v súkromných dôchodkových správcochských spoločnostiach sporiť viac. Povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie sa im v roku 2022 zvýšia z tohtoročných 5,25 na 5,5 % z vymeriavacieho základu. Zároveň sa na budúci rok sporiteľom v II. pilieri výška ich odvodov na starobné poistenie do I. piliera (do Sociálnej poisťovne) zníži 12,00 %. Mechanizmus je nastavený tak, aby odvody do I. a II. piliera v súčte vždy zostali na úrovni 18 %.

Zmena od apríla: Súbežné vyplácanie dôchodkovej dávky a PN

Doposiaľ dôchodca nemohol požiadať o vyplácanie dôchodkových dávok, pokiaľ bol v zamestnaní vedený ako dočasne práceneschopný, ale opačný súbeh dávok bol možný. Po novom bude upravená možnosť požiadať si o dôchodkovú dávku aj v prípade, ak poistenec poberá náhradu príjmu počas dočasnej práceneschopnosti. Cieľom tejto úpravy je zrovnoprávniť poberateľov a odstrániť diskrimináciu.

Podpora v nezamestnanosti od júla vyššia

Nárok na dávku v nezamestnanosti majú po splnení zákonných podmienok povinne poistené osoby v nezamestnanosti, teda zamestnanici na základe trvalého pracovného pomeru alebo zamestnanci/dohodári na základe dohody o vykonaní práce, či dohody o pracovnej činnosti s pravidelným mesačným príjmom. Živnostníci a ostatné samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) nie sú povinne poistení, môžu však nárok na dávku získať, ak boli potrebné obdobie dobrovoľne poistení. Suma tejto dávky sa však zmení až od júla budúceho roka. Do 30. júna 2022 je tak jej suma pri 31-dňovom mesiaci 1 154,80 eura a pri 30-dňovom mesiaci 1 117,50 eura. Poberať ju možno najviac 6 mesiacov.

Bezhotovostná platba odvodov

Modernizácia platby odvodov do Sociálnej poisťovne pomôže eliminovať nebezpečenstvo krádeže, možnosť výskytu chýb pri počítaní, možnosť výskytu falošných peňazí v obeh, dodatočné náklady na zabezpečenie bezpečnosti (trezory, ozbrojená ochrana), možnosť šírenia ochorení, potreba osobného kontaktu a pod. Ľudia budú môcť využiť na zaplatenie sociálnych odvodov bezhotovostný prevod na účet Sociálnej poisťovne, alebo hotovostný vklad vo svojej banke a na poštu.



Elektronické potvrdzovanie dočasnej pracovnej neschopnosti (ePN)

V roku 2022 prichádza aj dlho očakávaná zmena pri potvrdzovaní dočasnej práceneschopnosti. Lekár bude môcť potvrdiť PN-ku elektronickou formou, ktorá významne zníži administratívne zaťaženie poisťovcov, poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, zamestnávateľov, ako aj Sociálnej poisťovne. Táto možnosť nahradí v súčasnosti používané 5-dielne tlačivo.

Jednorazový príspevok na nákup školských potrieb

Tento príspevok pri nástupe dieťaťa do prvého ročníka základnej školy má v roku 2022 stúpnuť zo 104,76 na 106,33 eura. Príspevok sa vypláca rodičom prváčkov na základných školách každoročne v októbri spolu s prídavkom na dieťa.

Kto zarába minimum, dostane viac o 23 eur

Mesačná minimálna, mzda platná v roku 2022 pre prvý stupeň náročnosti práce bude vo výške 646 eur, čo je nárast o 23 eur oproti roku 2021, keď je minimálna mesačná mzda v sume 623 eur. Čistá mzda zamestnanca, ktorý bude zarábať minimálnu mzdu, tak bude 525,65 eura.

Koľko môže zarábať uchádzač o zamestnanie?

Počas evidencie môže uchádzač o zamestnanie byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak trvanie tohto pracovnoprávného vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v roku u zamestnávateľa, u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebolo v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávného vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom. Výška odmeny za vykonávanú činnosť nesmie presiahnuť v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny (do 30. júna budúceho roka 218,06 eura).



Finančný príspevok a gastrolístok si budú rovné

Do 55 % aktuálnej základnej sumy stravného, teda do sumy 2,81 eura, bude po novom nezdanený gastrolístok aj finančný príspevok. Príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu aj nad túto sumu zostáva naďalej nezdanený. Gastrolístok je pritom teraz nezdanený celý. Pri finančnom príspevku, ktorý je aj teraz nezdanený do 55 %, sa nič nemení. Navyše, od 1. marca tohto roka si u zamestnávateľa, ktorý dovedy zabezpečoval stravovanie formou tzv. gastrolístkov, zamestnanci môžu vybrať medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie. Táto zmena sa bude vzťahovať na ročné obdobie. Ak zamestnávateľ prispieva v týchto prípadoch na stravovanie v rozsahu upravenom v Zákonníku práce, z hľadiska daní a odvodov podľa predkladateľov neexistuje rozdiel medzi stravovacími poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie.



Zhruba 5 500 zamestnancov, 153 predajní a tri logistické centrá – v Seredi, v Prešove a pri Trenčíne. To je stručná charakteristika zákulisia jedného z najväčších obchodných reťazcov na Slovensku, kde pôsobí Základná organizácia OZ KOVO LIDL, na čele s mladou a aktívnou predsedníčkou, Tatianou SEĽANOVOU.



Aj v tejto základnej organizácii sa snažia vyjednať vyššie mzdy a zamestnanecké benefity prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy. Proces to však vôbec nie je jednoduchý. Návrh kolektívnej zmluvy predložili zástupcovia zamestnancov ešte v polovici júla 2020. Zamestnávateľ ale spochybnil oprávnenosť odborovej organizácie vyjednávať, nakoľko na jeho pôde ohlásila vznik druhej

odborová organizácia. Ohlásila – a tým skončila. Napriek tomu bol však prívolaný rozhodca, pridelený zo zoznamu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorý mal na základe počtu členov preukázať nielen veľkosť odborovej organizácie, ale aj jej oprávnenosť vyjednávať kolektívnu zmluvu. Prvé kolo kolektívneho vyjednávania sa tak uskutočnilo až o viac ako pol roka od predloženia návrhu zmluvy, a to 2.februára 2021.

Predsedníčka ZO OZ KOVO LIDL, T.SEĽANOVÁ, upresňuje, že prioritou v ich návrhu boli najmä dve oblasti: „Prvou bolo vyjednanie 13-teho platu pre zamestnancov a ďalšie peňažné a nepeňažné benefity nad rámec Zákonníka práce.“ Druhým cieľom bolo dohodnúť dlhodobé uvoľnenie predsedníčky odborovej organizácie s náhradou mzdy, keďže tá je na výkon tejto funkcie uvoľ-

nená len dva dni v týždni, aj to len na princípe ústnej dohody. Pri množstve zamestnancov a pobočiek tohto obchodného reťazca na Slovensku je to – podľa predsedníčky – jedna z kľúčových požiadaviek.

Dohromady sa tak uskutočnilo 11 kôl kolektívnych rokování, zatiaľ posledné bolo 13. decembra 2021. Predsedníčka odborov konštatuje: „Celkovo sme počas doterajšieho kolektívneho vyjednávania dostali od zamestnávateľa veľmi málo protinávrhov. Zväčša to bolo len zamietnutie konkrétneho bodu, čo značne eliminovalo sociálny dialóg i priestor na nejakú diskusiu.“

Aj preto sa zástupcovia odborov rozhodli požiadať ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny o pridelenie sprostredkovateľa, ktorý by pomohol názorové rozdiely oboch sociálnych partnerov zmierniť a ponúknuť im kompromis, čím by sa celý proces kolektívneho vyjednávania zintenzívnili.

Predsedníčka T.SEĽANOVÁ sa napriek zdĺhavosti celého procesu nenecháva odradiť: „Napriek všetkému sme odhodlaní bojovať za lepšie pracovné podmienky mojich kolegov, za 13.plat zamestnancov či za zlepšenie BOZP na predajniach a skladoch. Postupne, krok za krokom. Veľmi si pritom vážim odbornú pomoc právnicka Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave, Mgr. Michala DROBNÉHO, ale aj úprimnú podporu svojich kolegov. Chcem ich ubezpečiť, že som tu pre nich, ochotná počúvať a riešiť všetky pracovné problémy, ktoré ich trápia. Lebo spokojný zamestnanec je najväčším prínosom pre spokojnosť zamestnávateľa.“

A.Fáková, T.Seňanová

Z Výborov Regionálnych rád predsedov OZ KOVO



Začiatkom decembra sa v Košiciach (2.12.2021), v Žiline (6.12.2021) a v Bratislave (7.12.2021) uskutočnili zasadnutia Výborov Regionálnych rád predsedov Odborového zväzu KOVO z východného, stredného a západného Slovenska.



Stretnutia, ktoré sa konali osobnou, ale aj online formou v zmysle nastavených protipandemických opatrení, umožnili účastníkom - členom Rady a predsedníctva Rady OZ KOVO – prerokovať aktuálne pracovné otázky, témy dnešných dní, ale i návrhy riešenia situácie okolo zhoršujúcich sa sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov. Diskusia sa uberala aj smerom k výzve na jednoznačné vyjadrenie odporu voči diskutabilným rozhodnutiam vlády, ktoré sú často kontroverzné a prijímané bez širšej diskusie – a to nielen so zástupcami zamestnancov, ale aj s ostatnými sociálnymi partnermi. Úlohou do najbližšej budúcnosti a výzvou na začiatok nového roku ostáva vyvolať širšiu diskusiu s predsedami a členmi kovových základných organizácií ohľadom spoločných aktivít pre prípadné protestné aktivity, realizované buď pod gesciou Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR alebo OZ KOVO.

af, js

ZVÝŠI RASTÚCA INFLÁCIA PLATY?

Najvyššia inflácia za posledných 17 rokov sa zatiaľ nepremietla do nadmerných nárastov plátov. Zamestnávateľia bojujú s rastúcimi cenami surovín a energií, a tak mnohí zamestnanci ešte nemajú isté, že zmena na výplatnej páse pokryje rast životných nákladov. Naopak, tešiť sa môžu zamestnanci firiem, ktorých biznisu pomohla koronakríza.

Inflácia sa v novembri vyšplhala na 5,6 %, čo je najviac od roku 2004. A to ešte nie je všetko, rast spotrebiteľských cien by mal vyvrcholiť na začiatku budúceho roka s rastom regulovaných cien energií. V rozpočte na budúci rok ministerstvo financií predpovedá, že po následnom poklese dosiahne priemerná inflácia v budúcom roku 4,2 % a mzdy porastú v priemere o 5,5 %. Rast cien v posledných mesiacoch však presiahol očakávaní analytikov.

V Embracu na platoch pridajú

Jeden z vyšších rastov miezd ohlásil výrobca kompresorov Embraco zo Spišskej Novej Vsi, ktorý ich zvýši v priemere o 6 %. Tejto firme s viac ako 2000 zamestnancami pomáhajú práve oni vykryť rekordné objemy výroby, aj keď súčasne čelia nevidaným rastom nákladov na suroviny či dopravu. „Miera, do akej môže prísť k zvyšovaniu plátov, závisí od možnosti konkrétnej firmy, odvetvia, od konkurenčného tlaku či schopnosti zákazníka akceptovať prípadnú zvýšenú cenu, ak firma už nemá možnosť znížiť svoju ziskovosť maržu,“ hovorí Matej HORŇÁK, ekonomický analytik Slovenskej sporiteľne. „Nie je vylúčené, že aj malé firmy dokážu pokryť zvýšenie miezd o 6 % a naopak.“

Chirana T. Injekta zo Starej Turej, ktorá je jediným slovenským výrobcem striekačiek a ihlôk, mzdy vo výrobe dokonca zvýšila o 11 percent ešte v lete, keď zápasila s nedostatkom kvalifikovaných zamestnancov. Má pritom s odborními uzavretú kolektívnu zmluvu, platnú až do roku 2024. Podľa nej sa platy k 1. júlu zvyšujú o 3 %.

Firma sa s rastúcimi mzdovými nákladmi dokáže vyrovať o to ľahšie, že v čase očkovania proti koronavírusu je záujem o jej výrobky nebývalý veľký. Nezásobuje totiž iba Slovensko, ale aj mnohé iné európske krajiny.

Analitici revidujú svoje prognózy

Väčšina ekonómov revidovala svoju predpoveď priemerného rastu miezd na Slovensku v budúcom roku nahor k 6 -im %. Pri pohľade do nedávnej minulosti nie je takýto skok ničím výnimočným, v predkrízovom roku 2019 to bolo až takmer 8 %. Priemerná nominálna mzda v treťom štvrtroku 2021 vzrástla medziročne o 6,5 percenta na 1185 eur. Tri mesiace predtým nárast prekonal 10 %, ale to bolo spôsobené aj nízkou úrovňou miezd, keď mnoho zamestnancov sedelo doma a dostávalo čiastočnú náhradu mzdy od štátu. Ani to nemusí znamenať roztočenie špirály, kde rastúce ceny tlačia na zvyšovanie miezd, a to sa potom premietne v ďalšom raste cien. Ekonomovia upozorňujú, že na ceny v malej otvorenej ekonomike, akou je slovenská, majú oveľa väčší vplyv zahraničné faktory, napríklad ceny energií.

„Inflácia sa deje najmä kvôli efektom, ktoré sú na Slovensko importované, aj z tohto dôvodu má slovenský domáci dopyt veľmi obmedzené možnosti vplyvať na cenové procesy v ekonomike,“ hovorí ekonóm Tatra banky Boris FOJTIK. „Mzdovo-inflačná špirála je zároveň obrovský proces, ktorý nie je jednorozový a zároveň sa musí týkať významnej časti pracovnej sily,“ dodáva.

Navyše, po dlhšom období, keď rast miezd predbiehal produktivitu práce, sa nožnice medzi oboma ukazovateľmi začínajú opäť zatvárať, pomáha tomu aj inflácia. To firmám umožňuje lepšie absorbovať zvýšené mzdové náklady. „Priestor pre rast miezd by aspoň čiastočne mohla otvárať vyššia produktivita práce,“ hovorí Ľubomír KORŠNÁK, hlavný ekonóm UniCredit Bank. „U zamestnávateľov v regiónoch s nedostatkom pracovnej sily je však naďa-

lej možné predpokladať zvýšený tlak na mzdy nad rámec produktivity práce, čo bude ďalej oslabovať ich konkurencieschopnosť.“

Viacere veľké firmy majú uzatvorené viacročné kolektívne zmluvy, niektoré obsahujú aj inflačné doložky. Vo Volkswagen, ktorý je najväčším súkromným zamestnávateľom v krajine, sa platy zvýšia v septembri rovnako ako rok predtým, o 4,5 %, v súlade s dohodou ešte z roku 2019.

Iné sa so zamestnancami dohodli na podieloch zo zisku. Patria k nim aj košícke oceliarne U.S. Steel, ktoré sú závislé od cien ocele, a tá počas postpandemického oživenia rástla. Medzi zamestnancov rozdeľujú 10 % konsolidovaného zisku. Podľa hovorca Jána BAČU to tento rok bolo viac ako 4000 eur na zamestnanca, len v novembri im na výplatnej páse pribudlo 757 eur.

Niekde ešte rokujú

Mnoho zamestnávateľov je však nútených finalizovať mzdové vyjednávanie práve v čase, keď inflácia láme rekordy. Aj keď Európska centrálna banka robí, čo môže, aby verejnosť presvedčila, že vysoký rast cien je len dočasný, inflačné očakávania zamestnancov rastú.

Na zvýšenie plátov - minimálne o významnejšiu časť inflácie - sa chystajú aj vo svitskej chemičke Chemosit, ktorá vo viacerých výrobných - od obalových fólií až po textilné vlákna - zamestnáva dvetisíc ľudí. „Odbory už požiadali o rast miezd zhruba na úrovni inflácie a my sme si vedomí toho, že v rámci sociálneho zmiernenia musíme kryť minimálne časť inflácie,“ hovorí predseda predstaviteľstva skupiny spoločnosť Chemosit, Jaroslav MERVART. A pokračuje: „Aj keď teraz je to v celom biznise veľmi náročné. Len náklady na energiu nám išli vyššie za celú skupinu o šesť miliónov eur. Všetko pritom podnik nevie preniesť do zvýšenia cien svojej finálnej produkcie.“

rt, ih, mo, red., dennik.sk, Sita



SLOVÁCI, ČESI A POLIACI V SPOLOČNEJ DEKLARÁCII

V dňoch 20. - 21. októbra 2021 sa v Tatranskej Bukovine konalo 7. stretnutie zástupcov odborových organizácií OZ KOVO, OS KOVO a PPSZ „Solidarność“, pôsobiacich vo väčšine podnikov oceliarskeho priemyslu v Čechách, Poľsku a na Slovensku. Účastníci rokovania sa zhodli, že balík Fit for 55, navrhnutý nedávno Európskou komisiou, predstavuje obrovskú hrozbu pre hutnícke spoločnosti a pracoviská, pôsobiace v ich krajinách, ale aj pre ekonomiku EÚ a životnú úroveň obyvateľov členských štátov. Jej negatívne dopady sa najviac prejavujú v krajinách strednej a východnej Európy. Zo sociálneho pohľadu tento balíček vyžaduje mnoho úprav pri samotnej realizácii. Jednomyseľne preto prijali spoločné vyhlásenie formou Deklarácie, v ktorom sú uvedené riziká a požiadavky, ktoré je nutné urýchlene riešiť a zodpovedať.



Zároveň vyslovili podporu kampani industriAll - Za spravodlivý prechod/transformáciu priemyslu „Nič o nás, bez nás!“ Jej motto je: K dosiahnutiu spravodlivého prechodu je nevyhnutne potrebné vypočítať hlas zamestnancov, pracujúcich v priemysle!

Účastníci stretnutia zároveň vyzvali národné vlády Poľska, Českej republiky a Slovenska, aby urgentne a spoločne vystúpili v Európskej komisii a Európskom parlamente s cieľom nevyhnutnej revízie balíčka FF55, ktorý v súčasnom návrhu ohrozuje nielen oceliarsky priemysel našich krajín, ale aj celé ekonomiky, a zároveň vyzývajú národné a európske centrály, priemyselné asociácie a zamestnávateľov, aby túto výzvu plne podporili.

J. Varga,
predseda Rady odborov
OZ KOVO U.S.Steel Košice

JUST NIČ O NÁS, BEZ NÁS! TRANSITION

Na dosiahnutie spravodlivého prechodu
je potrebný hlas zamestnancov

Košický U.S.Steel na výslni – o svoje sa hlásia aj hutníci

Košický závod U. S. Steel je na tom aktuálne ekonomicky viac ako dobre a zažíva časy ako pred hospodárskou krízou. Dopyt po oceli stúpol a vďaka tomu sa fabrike finančne darí. Po vlnašej strate, ktorá za deväť mesiacov dosiahla takmer 30 miliónov dolárov, je teraz v pluse viac ako 700 miliónov.

Košický závod U. S. Steel je na tom aktuálne ekonomicky viac ako dobre a zažíva časy ako pred hospodárskou krízou. Dopyt po oceli stúpol a vďaka tomu sa fabrike finančne darí. Po vlnašej strate, ktorá za deväť mesiacov dosiahla takmer 30 miliónov dolárov, je teraz v pluse viac ako 700 miliónov.

Dôvodom je oživenie trhu, ktorý sa po zavedených lockdownoch pomerne rýchlo spamätal. Stúpol dopyt po oceliarskych výrobkoch, a to najmä v oblasti konštrukčného priemyslu. Ten dynamicky napredoval až do obdobia, kým ho - spolu s automobilovým priemyslom - nezasiahol nedostatok čipov.

Fabrika ide naplno

Ako nedávno potvrdil Miroslav KIRALVARGA, viceprezident pre vonkajšie vzťahy, riadenie a rozvoj podnikania v U.S.Steel Košice, zvýšili dodávky aj do oblasti chemického a potravinárskeho segmentu. Popritom zaznamenali rast cien vstupných materiálov, ale aj výsledných produktov. Celý rok tak ide hutnícky závod na plnú kapacitu, fungujú všetky tri vysoké pece – aj keď jedna z nich je aktuálne v plánovanej odstávke z dôvodu rozvrhnutých údržbárskych a rekonštrukčných prác. Tá má trvať zhruba dva mesiace, no napriek tomu je spoločnosť pripravená zabezpečiť všetky dohodnuté dodávky. Optimizmus vedenia spoločnosti je však opatrný, podľa nich je oceliarsky „biznis“ cyklickou záležitosťou, s periódou dva až tri roky. Len čo začne dopyt klesať, nastane prirodzený tlak na znížovanie cien, ktorý ešte umocňujú dodávky importovanej ocele z krajín mimo Európskej únie – kde sa pri jej výrobe natoľko neobťažujú ekologické dopady.

Aj preto – v rámci dekarbonizácie priemyslu – skúmajú viaceré technologické postupy, ako zastaralé technológie s vysokou produkciou oxidu uhličitého nahradiť ekologickými alternatívami. S nevlou reagujú aj na masívny nárast cien elektrickej energie a na to, že sú na Slovensku - v porovnaní so zahraničím - vysoké tarifné poplatky pre energeticky náročný priemysel. Podľa vedenia fabriky fakt, že nedostávajú od štátu také kompenzácie, súvisiace so zvýšenými cenami elektrickej energie pre náklady na emisie CO₂ pri jej výrobe z envirofónu, ako ich konkurenti v krajinách EÚ, im výrazne zhoršuje ich konkurencieschopnosť.



Pomohli rokovania

Environmentálny fond je totiž tvorený z obchodovania emisných povoleniek, ktoré každý členský štát dostane na zobchodovanie na voľnom trhu. Peniaze môže následne každá krajina použiť aj na podporu priemyslu. Podľa slovenskej legislatívy však má na podporu priemyslu, ktorý patrí pod obchodovanie s emisnými povolenkami, na kompenzovanie cien elektrickej energie zhruba 7,5 %. Dôvod je ten, že do cien elektrickej energie vstupuje náklady podobe emisnej povolenky. Aj preto viaceré priemyselné firmy očakávajú, že sa týchto 7,5 % rozdelí. Za posledných päť rokov sa to ale nestalo ani raz. V zákone je totiž klauzula o tom, že ak sa ministerstvo životného

prostredia s ministerstvom financií rozhodnú inak, tak to tak aj bude.

Zmeniť situáciu mali rokovania zástupcov vedenia dotknutých, energeticky náročných priemyselných podnikov s ministrami hospodárstva či životného prostredia. Na osobitnom rokovaní o budúcnosti týchto firiem a zachovaní zamestnanosti v nich, sa zúčastnili aj zástupcovia odborov z jednotlivých fabriek – predsedovia Základných organizácií OZ KOVO - z U.S.Steel Košice (predseda J.VARGA s podpredsedom B. FENIČINOM), zo Železiarní Podbrezová (J.SCHMIDT), zo Slovalca Žiar nad Hronom (R.BRÁZDOVIČ) a z OFZ Oravský Podzámok (M.UHORSKAI). Rokovania viedol predseda Rady OZ KOVO E.MACHYNA a člen predsedníctva Rady OZ KOVO, J.ŠLAUKA.



Dozvedeli sa, že ministerstvo hospodárstva chce v spolupráci s rezortom financií zreformovať nastavenie výpočtu TPS pre podnikateľov s cieľom priramaného rozloženia nákladov. Pásmová tarifa za prevádzkovanie systému - TPS - má od roku 2022 pomôcť odbremeniť firmy s vyšším odberom elektriny, pričom firmy na nich ušetrí desiatky percent. Aktuálne TPS tvorí 55 % sumy zo všetkých tarifných poplatkov a je rovnaká pre občana i pre veľký podnik. Firmy argumentovali tým, že pri porovnaní s priemyselnou konkurenciou v EÚ bol celkový poplatok na úrovni 40 eur za megawatthodinu na Slovensku niekoľkonásobne vyšší, ako v okolitých krajinách. To sa má - vďaka novej legislatíve - v budúcom roku zmeniť. Systém pásmových zliav by mal zahŕňať viaceré pásma, pričom s rastúcou spotrebou elektriny má zľava z TPS rásť. Výsledná podoba tejto zmeny však ešte do uzávierky nebola známa.

Hutníci preložili návrh KZ

Dobré časy v našom hutníckom podniku využili aj odborári z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice. Po dohode s druhou odborovou organizáciou, pôsobiacou vo firme, Odborovým zväzom NKOS KOVO – Metal U.S.Steel Košice – predložili zamestnávateľovi v závere novembra návrh mzdového Dodatku č. 4 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve (tá je účinná do 31.3.2024).

Ako potvrdil predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA: „Cieľom procesu kolektívneho vyjednávania je dosiahnuť udržanie úrovne nami deklarovaných hodnotových pilierov, ktorými sú - zamestnanosť, pracovná doba a rast miezd.“

Pripomeňme, že v septembri 2021 ukončili sociálni partneri z košickej hutníckej firmy viac ako pol roka trvajúce kolektívne vyjednanie Dodatku č.2, pri ktorého vyjednaní nečýbal sprostredkovateľ i vyhlásenie štrajkovej pohotovosti zo strany zamestnancov. Spornými bodmi bol nielen mzdový nárast, ktorý nakoniec odborári vybojovali, ale aj intenzívny tlak zamestnávateľa na predĺženie týždenného pracovného času zamestnancov – a to z 35,5 na 37,5 hodiny. Sociálni partneri nakoniec prijali kompromis – úpravu tri plus tri, keď môže vedenie zvýšiť pracovný čas na tri mesiace, a po súhlase odborov o ďalšie tri mesiace.

Text: A. Fáková, J.Varga, trend.sk
Foto: A.Fáková

Pracovno-právna poradňa

Usmernenie k zákonu č. 215/2021 Z.z. o podpore v čase skrátenej práce, tzv. KURZARBEIT

Od 1.1.2022 nadobúda účinnosť zákon č. 215/2021 Z.z. o podpore v čase skrátenej práce, na základe ktorého bude mať zamestnávateľ - po splnení zákonných podmienok, nárok na poskytnutie podpory, ktorá je účelovo jednoznačne určená na vyplácanie náhrady mzdy zamestnanca alebo náhrady platu zamestnanca v čase, keď zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu v pôvodne dohodnutom rozsahu a dochádza tak k takzvanej „skrátenej práci“. Ide v našom právnom poriadku o nový právny inštitút, známy z nemeckej právnej úpravy pod názvom Kurzarbeitgeld alebo skrátená Kurzarbeit.

Dôležitou podmienkou vzniku nároku zamestnávateľa je - okrem iného - aj dohoda s odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckou radou o tom, že súhlasia s podaním žiadosti o podporu v čase skrátenej práce. Vzniká tým aj priestor na vyjednávanie o ďalších podmienkach, resp. požiadavkách odborovej organizácie. Napríklad povinnosť zamestnávateľa udržať pracovné miesto dlhšie obdobie ako iba 2 mesiace, požiadavku na informácie o výške poskytnutej podpory, kontrolné oprávnenia atď.

Definovanie pojmov

- za čas skrátenej práce sa považuje čas od začatia obmedzenia činnosti zamestnávateľa vplyvom vonkajšieho faktora do skončenia tohto obmedzenia.
- za obmedzenie činnosti zamestnávateľa sa považuje prekážka v práci na strane zamestnávateľa v takom rozsahu, že zamestnávateľ nemôže najmenej jednej tretine zamestnancov zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času.
- za vonkajší faktor sa považuje faktor, ktorý má dočasný charakter, zamestnávateľ ho nemohol ovplyvniť alebo mu nemohol predísť a ktorý má negatívny vplyv na pridelovanie práce zamestnancom, najmä **mimoriadna situácia, výnimočný stav alebo núdzový stav, mimoriadna okolnosť alebo okolnosť vyššej moci**. Naopak, za vonkajší faktor sa nepovažuje čas vojny a vojnového stavu, ako aj **sezónnosť vykonávanej činnosti**, reštrukturalizácia, **plánovaná odstávka** alebo rekonštrukcia.
- za mimoriadnu okolnosť sa považuje taká okolnosť, ktorú môže vyhlásiť Vláda SR na základe zverejnenia Štatistického úradu (ŠÚ)SR, že hrubý domáci produkt za predchádzajúci štvrtrok, vyjadrený v stálych cenách, medziročne klesol, a na základe bezprostredne nasledujúcej prognózy Výboru pre makroekonomickú prognózu, že príslušný ročný hrubý domáci produkt, vyjadrený v stálych cenách, klesne medziročne aspoň o 3 percentuálne body.
- za zamestnanca sa na účely tohto zákona považuje fyzická osoba, ktorá je v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere a fyzická osoba, ktorá je v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Podmienky vzniku nároku

Podpora v čase skrátenej práce je podporou **nároku**, a to po splnení zákonom ustanovených podmienok, a poskytnúť sa zamestnávateľovi, ktorý:

- je v čase skrátenej práce,
- má ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory zaplatené poisťné na sociálne poisťovanie a povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za celé obdobie trvania povinnosti platiť poisťné, ktoré trvalo najmenej 24 kalendárnych mesiacov.
- neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov pred podaním žiadosti o poskytnutie podpory
- má uzatvorenú písomnú dohodu so zástupcami zamestnancov alebo so zamestnancom, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, o tom, že zamestnávateľ požiada o poskytnutie podpory. Ak sa takúto dohodu nepodarí uzavrieť, navrhuje sa jej nahradienie súhlasom rozhodcu.

Podpora pre zamestnávateľa sa poskytne na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca alebo náhradu platu zamestnanca za každú hodinu prekážky v práci na strane zamestnávateľa v čase skrátenej práce v **sume 60 % priemerného hodinového zárobku** zamestnanca v kalendárnom mesiaci, za ktorý sa podpora poskytuje, **najviac v sume 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR** pred dvoch rokov.

Výška podpory sa vypočíta z priemerného zárobku zamestnanca, maximálne z dvojnásobku priemernej mzdy



zamestnanca v hospodárstve SR, zverejnenej ŠÚ SR spred dvoch rokov. To znamená, že maximálna výška podpory za jednu hodinu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa navrhuje určiť ako 60% z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve pred dvomi rokmi.

Napr. v prípade roku 2021 by sa vychádzalo z priemernej mzdy v roku 2019 podľa ŠÚ SR, čo je 1092 €. Maximálna (hodinová) vymeriavacia základ by tak bol 1/174 z 2184 eur, čo predstavuje na výšku maximálneho hodinového zárobku 12,5517 €. To znamená, že maximálna výška podpory by v tomto prípade bola $0,6 \cdot 12,5517 = 7,5310$ €, v prípade hodinovej podpory, t. j. 1.310,3940 € mesačne.

Podpora v čase skrátenej práce sa navrhuje poskytovať pre zamestnanca:

- ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu **najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času**,
- ktorého **pracovný vzťah** ku dňu podania žiadosti zamestnávateľa o podporu **trval najmenej jeden mesiac**,
- ktorému **neplynú výpovedná doba**, výpovedná lehota alebo doba podľa osobitného predpisu,
- ktorý **má vyčerpanú dovolenku** za predchádzajúci kalendárny rok a **vyčerpaný kladný účet konta pracovného času** a zamestnávateľ ho **nemôže preradiť na inú prácu** v rámci dohodnutého druhu práce.

Je zároveň vylúčený súbeh poskytovania podpory v čase skrátenej práce s príspevkami z iných zdrojov na pracovné miesto toho istého zamestnanca v tom istom období, ak súvisia so mzdou alebo platom zamestnanca. Príkladom je vylúčenie súbehu s príspevkami aktívnych opatrení na trhu práce na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca.

Zachovanie pracovného miesta dva mesiace po podpore

Obdobie poskytovania podpory v čase skrátenej práce je **najviac šesť mesiacov** počas 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. Vláda SR môže svojím nariadením ustanoviť dlhšie obdobie.

Zákon ukladá povinnosť zamestnávateľovi, ktorému bola poskytnutá podpora, **zachovať pracovné miesto, na**

ktoré mu bola poskytnutá podpora, najmenej dva mesiace po skončení poberania podpory, s výnimkou pracovného miesta, na ktorom došlo ku skončeniu pracovného vzťahu z dôvodov na strane zamestnanca, vrátane prípadov závažného porušenia pracovnej alebo služobnej disciplíny.

Ak zamestnávateľ chce využiť podporu na udržanie pracovných miest, **musí uzatvoriť dohodu so zástupcami zamestnancov (odborovou organizáciou alebo zamestnaneckou radou)**, ak u zamestnávateľa pôsobia. V prípade, že u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia, vyžaduje sa dohoda s konkrétnym zamestnancom.

Táto dohoda umožňuje zamestnávateľovi postupovať podľa zákona o podpore v čase skrátenej práce (t.j. podať žiadosť o poskytnutie podpory), a zároveň dohoda znamená, že zamestnávateľ neuplatní postup podľa § 142 ods. 1, 3, 4, resp. § 250b ods. 6 Zákonníka práce, **ale zamestnancovi na základe dohody poskytujú náhradu mzdy vo výške (najmenej) 80 % jeho priemerného zárobku.**

AK ZÁSTUPCOVIA ZAMESTNANCOV NESÚHLASILI S PODANÍM ŽIADOSTI O POSKYTNUTIE PODPORY V ČASE SKRÁTENEJ PRÁCE, TENTO SPOR MEDZI NIMI A ZAMESTNÁVATEĽOM ROZHODUJE ROZHODCA. Na osobe rozhodcu sa primárne majú dohodnúť strany sporu. Ak sa na osobe rozhodcu strany sporu nedohodnú, zamestnávateľ môže požiadať o určenie rozhodcu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Pri svojom rozhodovaní rozhodca posúdi, či sa dôvody na podanie žiadosti o poskytnutie podpory javia opodstatnené, a či námietky zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov majú objektívny základ. Rozhodca vydá rozhodnutie do 10 dní.

Navrhujú sa ustanoviť aj pravidlá pre určenie odmeny rozhodcu – a to dohodou a v prípade, že nedôjde k dohode, pevnou sumou, pričom ju hradí zamestnávateľ.

Zákon ustanovuje aj sadzbu poisťného na financovanie podpory v čase skrátenej práce pre zamestnávateľa, a to vo výške 0,5 %, o ktorú sa znižuje sadzba poisťného na poisťovanie v nezamestnanosti.

Okienko BOZP

BOZP a „Podnikateľské kilečko II.“



V Slovenskej republike bolo v roku 2019 hlásených 347 novozistených prípadov chorôb z povolania a profesionálnych otráv (za relevantný považujeme rok 2019, z dôvodu pandémie ochorenia COVID - 19 a s ňou spojenými obmedzeniami pri posudzovaní a opätovnom prehodnocovaní chorôb z povolania v roku 2020), čo je o 39 prípadov viac, ako v roku 2018.

Najčastejšie hlásenými chorobami z povolania v roku 2019 boli: ochorenie končatín z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia u 181 zamestnancov, t. j. 52,2 % zo všetkých hlásených chorôb z povolania v SR.

V porovnaní s rokom 2018 medziročne vzrástol počet profesionálnych ochorení, postihujúcich podporno-pohybový systém, cievnny a nervový systém zamestnancov, vystavených pri práci dlhodobému, nadmernému a jednostrannému zaťaženiu končatín zo 147 na 181 (ich podiel stúpol zo 47,7 % na 52,2 %). Od roku 2001 sa pritom uvedené ochorenie najväčšou mierou podieľa na celkovom počte chorôb z povolania. Podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia, ktoré môžu ovplyvniť zdravie zamestnancov, hodnotenia zdravotných rizík, a tiež na základe zmien zdravotného stavu, sa práce zaraďujú - v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - do štyroch kategórií.



V „nerizikovej“ I. a II. kategórii prác bolo v roku 2019 zaradených 235 (t. j. 67,7 %) chorôb z povolania, v porovnaní s III. a IV. kategóriou prác, kde ich bolo „len“ 112 (t. j. 32,3 %).

Aj napriek týmto skutočnostiam sa v dokumente, zvanom „Kilečko 2“, z dielne strany Sloboda a Solidarita, ocitlo opatrenie: „Revidovanie úpravy pracovných polôh“. Z názvu opatrenia nebolo úplne jasné, čo si pod ním máme predstaviť, na tlačovej besede (dňa 29.10.2021) však odznelo vysvetlenie. Cieľom uvedenej opatrenia má byť úprava vyhlášky č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, a to najmä v časti požiadavky na miesto výkonu práce v súvislosti s obmedzovaním zvýšenej fyzickej záťaže pri práci a hodnotenia pracovných polôh z hľadiska fyziológie práce pre „nerizikové práce“.

Ak teda „Kilečko II.“ navrhuje úpravu definícií prijateľnej polohy, podmienene prijateľnej polohy a neprijateľnej polohy, pôjde v čase, kedy má čoraz viac zamestnancov zdravotné problémy, spôsobené dlhodobým nadmerným jednostranným zaťažením, pričom tieto - podľa štatistik Národného centra zdravotníckych informácií - iniciujú ochorenia horných končatín pri viac ako polovici priznaných chorôb z povolania, pôjde teda o veľmi nevhodný krok, ktorý určite nezvyší a neskvalitní úroveň zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci.

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

Pribúdajú zamestnanci s chorobami z povolania!



Z najnovších údajov Národného centra zdravotníckych informácií (NCZI) vyplýva, že v roku 2020 pribudlo na Slovensku až 254 novozistených prípadov chorôb z povolania, pričom štatistika opäť potvrdila, že choroby z povolania najčastejšie postihujú ľudí, pracujúcich v priemyselnej výrobe!

Podobne, ako v minulých rokoch, aj v roku 2020 bola najčastejšie hlásenou chorobou z povolania **choroba končatín z dlhodobého, nadmerného a jednostranného zaťaženia (bolo to 52,4 % zo všetkých hlásených chorôb z povolania v SR)**. Väčšinu ochorení podporno-pohybovej sústavy, súvisiacich s prácou, predstavujú kumulované poruchy, ktoré sú spôsobené opakovaným vystavením vysokej alebo nízkej intenzite záťaže počas dlhého obdobia. Tieto ochorenia však môžu byť aj akútne trauma, napr. zlomeniny, ktoré nastali v dôsledku úrazu.

Ručná manipulácia s bremenami

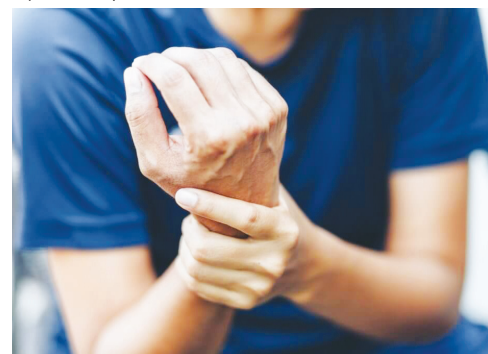
Fyzickú záťaž zamestnancov pri práci upravuje vyhláška č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, ktorá ustanovuje napríklad aj požiadavky na miesto výkonu práce v súvislosti s obmedzovaním zvýšenej fyzickej záťaže pri práci, prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže zamestnancov, prípustné hodnoty lokálnej svalovej záťaže vo vzťahu k svalovým silám a frekvencii pracovných pohybov, hodnotenie pracovných polôh z hľadiska fyziológie práce a opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú fyzickú záťaž pri práci. Patrí sem aj **Nariadenie vlády č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami**, ktoré ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej je riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov, a tiež prevencia predchádzania tomuto riziku. Na účely uvedeného nariadenia vlády je ručnou manipuláciou s bremenami myslené akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena, vrátane ľudí a zvierat, jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonómických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov. Od akéh vŕhny hovoríme o predmete ako bremene, nie je nikde definované, v praxi sa však za bremeno považuje predmet s váhou 3 kg a viac.

Čo ovplyvňuje prácu s bremenami?

Medzi rizikové faktory, nepriaznivo vplývajúce na výskyt problémom podporno-pohybovej sústavy, možno zahrnúť nevyhovujúce pracovné prostredie, ako napr. zlé usporiadanie pracoviska, ktoré núti zamestnancov zaujať nepohodlné polohy, zlý dizajn náradia a strojov; nadmerné teplo, zvyšujúce celkovú únavu alebo nadmerný chlad, spôsobujúci skrehnutie rúk a ťažšie uchopenie náradia; nedostatočné osvetlenie, ktoré núti zamestnancov zaujať nepohodlné polohy, aby na prácu dobre videli; vysoká úroveň hluku, ktorá spôsobuje vznik napätia v tele.

Prvou snahou zamestnávateľa, v zmysle uvedeného nariadenia vlády, by teda malo byť úplné vylúčenie ručnej manipulácie zamestnancov s bremenami, pričom zamestnávateľ je povinný zabezpečiť toto vylúčenie organizačnými opatreniami alebo používaním primeraných prostriedkov, najmä mechanických zariadení (napr. manipulátor, podávače...). Ak ručnú manipuláciu s bremenami nemožno vylúčiť, zamestnávateľ vykoná primerané organizačné opatrenia, použije primerané prostriedky a zamestnancov vybaví takými prostriedkami, aby sa vylúčilo alebo znížilo riziko poškodenia zdravia, vplyvajúce z ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov, súvisiacich s rizikom poškodenia zdravia. **Zamestnávateľ, ktorý nevylúčil ručnú manipuláciu s bremenami, je povinný zabezpečiť, aby táto manipulácia bola pre zamestnanca čo najbezpečnejšia a s čo najmenším rizikom poškodenia zdravia.**

V záujme odstránenia alebo zníženia nepriaznivých účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov je zamestnávateľ povinný pred jej začatím posúdiť riziko pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami a so zohľadnením faktorov, súvisiacich s rizikom poškodenia zdravia zamestnancov a smerných hmotnostných hodnôt bremena. Následne je povinnosťou zamestnávateľa vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť.



Aktuálne sa v aplikačnej praxi stretávame s problémom pri určovaní maximálnych smerných hodnôt oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien pri starších zamestnancoch. V nariadení vlády č. 281/2006 Z.z. v prílohe č. 2, tabuľke a) ktorá upravuje smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálna hmotnosť bremena a maximálna celozmenová hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojacky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne 1 hodinu za zmenu, **nie sú upravené smerné hmotnostné hodnoty zamestnanca, muža alebo ženy, s vekom viac ako 60 rokov. Preto sme sa so žiadosťou o usmernenie, ako postupovať v takomto prípade, obrátili na Úrad verejného zdravotníctva SR, ktorý konštatoval:** Limity pre manipuláciu s bremenami pre zamestnancov nad 60 rokov v aktuálnom platnom nariadení vlády uvedené nie sú, a tak v uvedenej veci požiadal o stanovisko Národné referenčné centrum pre fyziológiu práce a ergonómiu, zriadené na Regionálnom úrade verejného zdravotníctva v Prievidzi so sídlom v Bojniciach, ktoré uviedlo: „**V súčasnosti nie sú k dispozícii presné údaje o limitoch pre manipuláciu s bremenami u zamestnancov nad 60 rokov. NRC pre fyziológiu práce a ergonómiu urobilo teoretický výpočet pre predikciu limitu pre vekovú kategóriu 60-65 rokov. Pri stanovení doporučeného limitu bola zohľadnená fyzická výkonnosť osôb vo veku 60 - 65 rokov. Takto stanovený limit by bol cca 4 400 kg za zmenu pre prijateľné manipulačné podmienky. Maximálna hmotnosť bremena by nemala presiahnuť 20 kg.** Vzhľadom na to, že zdravotná bezpečnosť tohto teoretického limitu nie je exaktne overená, upozorňujeme na nutnosť individuálneho posúdenia zdravotného stavu zamestnanca nad 60 rokov v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou“. **Z uvedeného teda vyplýva, že rozhodujúcim, pri zamestnancoch nad 60 rokov, ktorých smerné hmotnostné limity neupravuje vyhláška, je individuálne posúdenie zdravotného stavu zamestnanca.**

Podľa prísľubu zo strany Úradu verejného zdravotníctva SR bude uvedená problematika riešená v najbližšom legislatívnom konaní.

Všetko o manipulácii s bremenami nájdete tu:
<https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Prirucka4.pdf>

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

Zaujalo nás

Európski poslanci hlasovali o smernici o primeranej európskej minimálnej mzde.

Ako hlasovali Slováci?

Európsky parlament odhlasoval 25. novembra začiatok rokovania s Radou EÚ, ktorej výsledkom má byť návrh Smernice o minimálnych mzdách v krajinách Európskej únie, a to na základe správy, prijatej Výborom Európskeho parlamentu pre zamestnanosť a sociálne otázky.

Cieľom smernice je zabezpečiť, aby zamestnanci v Európskej únii boli chránení primeranými minimálnymi mzdami, ktoré by im umožnili dôstojné živobytie bez ohľadu na to, kde pracujú. V záujme tohto cieľa sa má stanoviť legislatívny rámec na zlepšenie primeranosti minimálnych miezd a na zlepšenie prístupu pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy. Predavači, opatrovatelky, upratovači, ale aj zdravotnícki pracovníci patria k hrdinom koronakrízy, no zároveň sú vo veľkej miere zastúpení medzi 22 miliónmi ľudí, ohrozených chudobou v celej EÚ, pretože zákonom stanovená minimálna mzda je vo väčšine členských štátov stanovená príliš nízko.

Dôvodov na jej prijatie je viacero:

1/ Ak sa minimálna mzda stanoví na primeranej úrovni, zabezpečí sa tým dôstojné živobytie pre zamestnancov, ktorí pomáhajú udržiavať domáci dopyt, zvyšuje to ich motiváciu pracovať a znižuje chudobu pracujúcich. Európska komisia konštatovala, že aj keď sa minimálne mzdy v posledných rokoch zvyšujú, vo väčšine členských štátov sú aj napriek tomu príliš nízke, v porovnaní s inými mzdami alebo príliš nízke na to, aby zaručovali dôstojné živobytie.

2/ Ďalším dôvodom je, že v roku 2018 v deviatich členských štátoch zákonná minimálna mzda nepokryvala dostatočný príjem na to, aby sa slobodná osoba s minimálnou mzdou dostala nad hranicu rizika chudoby. Podiel ľudí na celkovej pracovnej sile Európskej únie, ktorí síce pracujú, ale stále čelia chudobe, sa zvýšil z 8,3 % v roku 2007 na 9,4 % v roku 2018. Inými slovami povedané, **takmer každý desiaty zamestnanec aj napriek tomu, že pracuje, žije v chudobe. A tento stav sa v súčasnosti ešte prehĺbil.**

3/ Problémom nízkych miezd je - podľa Európskej komisie - aj rodová rovnosť. Až 60 % zamestnancov s minimálnou mzdou sú ženy.

Výsledok hlasovania v pléne Európskeho parlamentu o smernici o primeranej minimálnej mzde v EÚ je: 443 hlasov za, 192 hlasov proti, 58 sa zdržalo hlasovania.

Naši europoslanci hlasovali nasledovne:

- **Za:** Duriš Nicholsonová, Wiezik, Šimečka, Beňová, Číž, Hajšel a Radačovský,
- **Proti:** Jurzyca, Lexmann, Pollák a Štefanec
- **Zdržali sa:** Uhrík a Bilčík
- **Nehlasovali:** Hojsík (mal ospravedlnenú absenciu)

Teraz je dôležité, aby boli čo najrýchlejšie podniknuté tieto kroky:

- Ministri prijímajú vyjednávacie stanovisko a umožnia tak posun diskusií do ďalšieho štádia
- Švédsko a Dánsko dostanú záruku, že tento zákon sa nedotkne ich dobre fungujúceho systému kolektívneho vyjednávania

Zástupkyňa generálneho tajomníka Európskej odborevej konfederácie (EOK), Esther LYNCHE, k danému uviedla: „Toto hlasovanie je kľúčovým míľnikom na ceste za zlepšením života miliónov pracujúcich po celej EÚ, ktorí pobe-rajú nízke mzdy – no skutočná zmena nastane, len ak sa rokovania o smernici uzavzrú čo najskôr.“

„Ministri musia vziať do úvahy naliehavosť situácie, v ktorej má 9,5 milióna pracujúcich ľudí problém zaplatiť účty za kúrenie, zatiaľ čo milióny ďalších ľudí musia jesť menej a menej kvalitné potraviny alebo sú nútení zadlžiť sa, aby si mohli dovoliť zaplatiť nájomné.“

„Slušné mzdy nie sú len správnu vecou pre ľudí, ale aj včasným impulzom pre celú ekonomiku, pretože vieme, že ľudia s nízkymi príjmami si nemôžu dovoliť šetriť a namiesto toho míňajú peniaze na základné tovary a možno na príležitostné drobnosti pre svoje deti. Táto smernica o zvýšení minimálnych miezd a kolektívnom vyjednávaní – posilnená dnešnou podporou Európskeho parlamentu – je urgentne potrebná pre pracujúcich ľudí v celej Európe a podporí oživenie hospodárstva.“

V súčasnosti sa v 27-ich krajinách EÚ uplatňujú dva spôsoby zabezpečenia minimálnych mzdových nárokov zamestnancov:

1/ V 21 krajinách je minimálna mzda ustanovená zákonným spôsobom.

2/ V 6-ich krajinách je minimálna mzda zakotvená v kolektívnych zmluvách, čo znamená, že pre rôzne profesie a u rôznych zamestnávateľom môže byť minimálna mzda odlišná.

Výška minimálnej mzdy v roku 2020 sa v krajinách EÚ pohybovala od približne 300 eur vo viac ako 2000 eur.

Prípravil: M.Hajnoš, KOZ SR, upravila: A.Fáková

KRÁTKO

Slovensko s deficitom 4,9% HDP

Poslanci Národnej rady SR odsúhlasili budúročný štátny rozpočet s deficitom 4,94 % HDP. Znamená to, že budeme v minúse približne 5 miliárd 200 miliónov eur. Minister financií Igor MATOVIČ je presvedčený, že Slovensko má na budúci rok kvalitný a zodpovedný rozpočet. Opozícia ho, naopak, považuje za rozpočet zadlžovania a nezvyšovania plátov. Predseda Rady pre rozpočtovú zodpovednosť Ján TÓTH ho považuje za realistický, ale pripomína, že situácia v ekonomike sa pre budúci rok mierne zhoršuje.

Bývanie zdraželo skoro o pätinu

Pandémia pomohla k tomu, že ľudia začali viac uprednostňovať kúpu domu pred kúpou bytu. Národná banka Slovenska (NBS) poukázala na fakt, že za jeden rok narástli o 18,4 %. A zvyšujú ich práve domy. Za posledných 15 rokov nebol tento trend nikdy taký výrazný, ako počas pandémie COVID-19, kedy sa najmä mladé rodiny s deťmi rozhodnú pre dom so záhradou. Starší trojzbový byt v Bratislave sa totiž pohybuje od 178 - do 307 tisíc eur. Za takéto sumy je možné kúpiť v novo vznikajúcich satelitných mestech krajských miest rodinné domy s väčšou výmerou obytnej plochy aj s pozemkom. Ak ste napr. vlni vlastnili priemernú nehnuteľnosť za stotisíc eur, dnes má hodnotu vyše 118-tisíc eur.



Budú sa zaokrúhľovať nákupy

Hodnota nákupov pri platbe v hotovosti sa bude zaokrúhľovať tak, aby sa významne obmedzil obeh jednocentových a dvojcentových mincí. Zabezpečí to novela zákona o cenách, ktorú podpísala prezidentka SR Zuzana ČAPUTOVÁ. Jednocentové a dvojcentové mince naďalej zostanú zákonným platidlom. Príjemcovia platieb aj po tom, ako sa zavedie povinné zaokrúhľovanie, budú naďalej povinní prijívať pri platiach v hotovosti tieto mince. Pri platbe do 5 centov sa navrhujú zaokrúhľenie nahor na 5 eurocentov. Zaokrúhli sa až výsledná cena nákupu, ak je platená v hotovosti. Ak by sa celý nákup platil napríklad platobnou kartou, výsledná platená cena sa nezaokrúhľuje. Pri kombinácii platieb sa bude zaokrúhľovať len suma, hradeaná v hotovosti. Cieľom novely je obmedzenie obehu malých mincí. Účinnosť zákona sa posunula na 1. júla 2022, teda o šesť mesiacov, aby sa vytvoril dodatočný časový priestor na nastavenie softvérov registračných pokladníc.

Preukaz o prekonaní Covid aj pre mladšie deti

Rodičia a zákonní zástupcovia môžu od októbra 2021 získať Digitálny Covid preukaz EÚ o prekonaní ochorenia COVID-19 aj pre deti do 12 rokov. Možné to je prostredníctvom portálu korona.gov.sk. Tento preukaz platí v období najviac 180 dní po doručení SMS správy s pozitívnym výsledkom PCR testu. Platí to aj pre osoby staršie, ako 12 rokov, ktoré si Digitálny Covid preukaz EÚ s potvrdením o prekonaní ochorenia COVID-19 môžu tiež stiahnuť prostredníctvom portálu korona.gov.sk, a to spravidla na 12. deň po doručení SMS správy s pozitívnym výsledkom PCR testu.

TASR, Sita, sprac.redakciou

POZOR NA ÚVERY- polovicu z nich si dlžníci berú do dôchodku

Záujem Slovákov o pôžičky neklesá. Naopak, zadlžujú sa čoraz viac. Problém vzniká najmä u starších dlžníkov, ktorí si čoraz častejšie prenášajú splácanie aj do dôchodku a tam sa s ním borí aj niekoľko rokov.

Čísla postupne rastú a riziká súvisia najmä s tým, že čím neskorší je dôchodkový vek, tým väčšie je riziko, že dlžníkom nebudú stačiť financie.

Ak sa pozrieme na úvery, kde sú obaja dlžníci v dôchodkovom veku v čase splatnosti úveru, je to zhruba 35 %, ak je to jeden dlžník v dôchodkovom veku, hovoríme o 50 % poskytovaných úverov. S dôchodkom totiž klesá príjem. Zároveň však aktuálne vývoje naznačujú, že pomer penzie, vyplácanej v budúcnosti, k pôvodnému príjmu je čoraz nižší, často sa hovorí o dlhodobej neudržateľnosti dôchodkového systému - štát bude postupne nútený vyplácať nižší dôchodok.

To sú dlhodobé riziká, na ktoré upozorňuje v Správe o finančnej stabilite Marek LIČÁK, riaditeľ odboru finančnej stability Národnej banky Slovenska.

V nej zároveň zaeďinovali viaceri prekapujúci trendov. Napríklad aj to, že prvé dve vlny koronakrízy sa na finančnom sektore výraznejšie neprejavili. Dobrú pozíciu v nich mali domácnosti aj podniky, hoci viacero častí týchto sektorov pandémie zasiahla.

Stúpa počet úverov

Novým prevapením je pri nastupujúcej tretej vlne opätovné zrýchlenie zadlžovania sa domácností. Ako približuje M.LIČÁK: „Od začiatku roka ide o veľký úver, ktoré im banky poskytujú, nahor. To súvisí aj s reálnym trhom a so zdražovaním nehnuteľností. My vnímame trh v rovnováhe, pokiaľ rast zadlženosti reflektuje, respektíve je v súlade si finančnou pozíciou domácností. U klientov zatiaľ vidíme, najmä u nových klientov, ktorí sú pomerne mladí, že je rovnováha dostatočná. **Riziko však pozorujeme u klientov, ktorí dlh majú, refinancujú si ho, no popritom si zároveň zvyšujú úver. Tam je často navýšenie výraznejšie ako ich samotné zvýšenie príjmu.** Podnikový sektor zas rieši problém s narušením dodávateľsko-odberateľských vzťahov, ktoré majú postupne vplyv na výrobu, či dostupnosť vstupov. Všetky tieto trendy budú novou výzvou pre bankový sektor,“ uzavrel riaditeľ odboru finančnej stability NBS.

Af, TASR

Čo ste o Vianociach nevedeli?

Vianoce – nielen najkrajšie či najštedrejšie, ale aj najtajomnejšie sviatky v roku. Prinášame vám zopár zaujímavostí, o ktorých ste možno ani netušili.



Asi viete, že počas Vianoc sa slávi narodenie Ježiša Krista. Presný dátum jeho narodenia nie je známy. To, že týmto dňom bude oficiálne 25. december, určil až v roku 350 pápež Július I. Tento dátum bol vybraný zrejme preto, že sa zhodoval s pohanským sviatkom saturnálií, ktorý sa slávil v antickom Ríme a oslavoval boha Saturna.

Tradičnými vianočnými farbami sú zelená, červená a zlatá. Zelená - v podobe stromčeka, imela alebo cezmínu, je symbolom života a znovuzrodenia. Červené bobule cezmínu predstavujú Kristovu krv, červené jablká odkazujú na Adama. A zlatá zastupuje svetlo a hviezdy.

Vo viacerých domácnostiach nechýbajú na vianočnom stromčeku, okrem klasických ozdôb, i malé čokoládové figúrky v alobale. Ale viete, že tieto čokoládové figúrky majú československý pôvod?

Súčasťou vianočnej tabule je vyprázaný kapor zo zemiakovým šalátom. Tento pokrm ale nie je až tak tradičný, ako sa mnohí domnievajú. Kapra zaviedla až v 19. storočí vďaka svojej kuchárskej knižke Magdalena Dobromila Rettigová a zemiakový šalát sa k nám dostal až po druhej svetovej vojne z Ruska.

Prvý vianočný stromček bol, podľa dochovaných záznamov, ozdobený v roku 1510 v lotyšskej Rige. Odtiaľ sa tento zvyk dostal do nemeckých krajín a ďalej potom aj k nám. Predtým sa stromček v domácnostiach vešal hore nohami na strop.

Jedným z vianočných zvykov je bozk pod imelom. Už v dávnych dobách ľudia imelu prisudzovali magické účinky. Keltskí druidi verili, že do domu prináša šťastie a má liečivú moc. Malo ochraňovať pred zlými silami a duchmi a bolo tiež spájané s plodnosťou. Páru, ktorý sa pod ním pobožká, má priniesť šťastie v láske a pomôcť mu ku vyutúženým potomkom.

Na Štedrý večer všetky deti netrpezlivo očakávajú zacinkanie zvončeka. Kde sa táto tradícia vzala? V pohanských dobách malo zvonenie zvončeka odháňať zlých duchov a démonov. Neskôr sa kostolné zvony používali na oznamovanie významných udalostí, najprv tých negatívnych ako požiar alebo úmrtie, potom tiež tých šťastných, ako bola svadba alebo narodenie. Zvonenie zvončeka si tak ľudia začali spájať s veselými momentmi.

Zasmejme sa

Manželka sa pýta manžela: „Chceš niečo jesť?“
„A čo máme na výber?“
„Áno alebo nie.“

Stehná kričiča – FITKO!
Brucho kričičí – DIÉTA!
Ale srdce kričičí – ZAJTRA!
... a človek sa musí riadiť srdcom, však?

Najobľúbenejšou ženskou sexuálnou fantáziou pred Vianocami sú dvaja muži - jeden varí a druhý upratuje.

Pýta sa manželka manžela:
„Feri, prečo v spánku stále tak prdiš?“
„Pretože mám krátku kožu! Keď zavriem oči, koža sa vytiahne a otvorí sa mi zadok.“

Telefónat: „Haló? Je tam poradňa pre alkoholikov?“
„Áno“, ozve sa na druhej strane.
„Viete mi poradiť, ako sa robí mochito?“

Ráno som sa zobudila a pri posteli prázdna fľaša od rumu. Vôbec si nepamätám, že som včera piekla...

Keď ťa niekto strašne nahnevá, napíš si všetko na papier a zakop ho! A ten papier zahod!

Lars Larsen je úplne bežné severské meno. Ale skúste si ho prečítať odzadu...

„Miláčik, čo by si chcel pod stromček?“
„Nič, len aby si ma milovala, nečertila sa a bola mi verná.“
„Neskoru, ponožky som ti kúpila.“

Manželský rozhovor: „Miláčik, ktovie, čo bude tento rok pod stromčekom?“
„Čo by bolo, stojan a podlaha - ako vždy.“

Žena sa vezie taxíkom a keď príde na platenie, zistí, že nemá peniaze. Taxikár zlostne zabuchne dvere a odvezie ženu na okraj lesíka. Tam vytiahne z kufra deku a prestrie ju na trávu. Žena na neho zaskočene pozerá a o chvíľu sa pýta: „Čo chcete robiť?“

Mám doma muža a tri deti!“
Taxikár odvrkne: „Ja mám doma 60 zajacov, tak nerozprávaj a trhaj trávu!“

Bezvodov zákon: Keď potrebuješ poklopať na drevo, zistíš, že svet pozostáva len z kovu a plastu.

Sleepovo pravidlo: Najlepšie spí ten, kto netuší, že zle spí.

Zlotovov zákon: Keď je niečo zlé, tak je toho aspoň veľa.

Klamenov zákon: Omnoho dôležitejšie ako fakty, sú názvy, ktoré im dáš.

Noworkeho zákon: Najviac najlepších riešení poskytuje ten, kto nič nerobí.

Flasterovo pravidlo: Existujú dva druhy náplastí. Tie, ktoré nedržia a tie, ktoré sa nedajú odlepiť.

Krížovky s úsmevom

	lotor, darebák	dranim zbav kože	alkoholický cukor, manit	veľká nádrž na plyn	predložka so 7. pádom	Do horského hotela príde pán s mladou ženou. Recepcná ich ubytuje a pýta sa: - Môžem pre vás ešte niečo urobiť? - To je všetko, - odpovie muž. - A pre vašu manželku? - Jáj, skoro by som zabudol. Prosím vás... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
silný hrubý baliaci papier						somár	skratka strany	citoslovce posmechu	chyba, mylika	pláž
poskytlo údaje										
menové sústavy					obschol výstelka (anat.)					
1. časť tajničky										
Pomôcky: epitel, lomps, topor	odpadlík (zastar.)	tesárska sekera						značka pre yard používaná v armáde		
omámil							oxid hlinatý vedľa niečoho			
vzdialenosť dosiahnuteľná letom						zn. praeodýmu			3. časť tajničky	poučate (zastar.)
značka prvku ródium			vášnivý milovník hudby útočník							
Oľga (dom.)				enzým štiepiaci tuky						
Dagmar (dom.)				automobily		myknú (expr.) vrchár				
	spoločník (kniž.) skr. pre a podobne						inak Lívia (dom.)			
zložka silice z fenikla							lovkyňa perál kapustovitá zelenina			
malý pisár								značka kilotony tu máš		
otec (hypok.)				veľkomestská široká hlavná ulica						
tvrdá stupnica				citoslovce radosti					!	Pomôcky: lipáza, meloman, anetol

MILÝ MIKULÁŠ!
TENTO LIST PÍŠEM NA BRÚSNY PAPIER, PRETOŽE VEĽMI DOBRE VIEM, ČO SI UROBIL S MOJIM LISTOM MINULÝ ROK...

