



Testovanie zamestnancov
už nie je povinné – str. 2

Informácie z kol. vyjednávania
v regiónoch – str. 3

V Detve sa opäť začína boj
o zlaté územie – str. 7

CITÁT MESIACA

„Šťastie prichádza vtedy,
keď vaša práca a slová prinášajú úžitok
vám aj ostatným.“

Buddha
nepálsky duchovný učiteľ, zakladateľ Budhizmu

E. MACHYNA:
**„Odbornosť musí
mať vyššiu hodnotu
ako populizmus.“**



Vážené kolegyně, kolegovia.

Mať v živote predsavzatie je dobré. Nie všetko sa nám vždy podarí, aj keď to chceme dosiahnuť sami. Odbory sú silou občianskej spoločnosti, ktorá - ak má jednodu - dokáže spraviť veľa.

Práve v dnešných, zložitých časoch sú spoločný postup a jednota kľúčové. Musíme si uchrániť sociálne istoty, ktoré strácame. Je dôležité udržať si ľudskú dôstojnosť, ktorá padá nadol.

Po vzore niektorých politikov si začínajú ľudia ešte viac ubližovať, vzniká z toho bludný kruh, ktorý je ťažké zastaviť.

Teraz nám vládnu „obyčajní“ ľudia, ktorí to nezvládajú. Preto musíme nájsť ľudí excelentných, aby to napravili. Musíme ukázať svoju nespokojnosť, svoju silu - či už protestami alebo štrajkami. Každé víťazstvo niečo stojí. Ak nič neurobíme, môžeme len dúfať, že sme stratili iba čas.

Nedajme sa odradiť klamstvami, fabuláciami, to je len iná forma „pravdy“ u niektorých politikov. Odbornosť musí mať vyššiu hodnotu ako populizmus. Nesmieme robiť chyby a nazývať to osudom. Neukryjeme sa pred pravdou, aj keď tá môže byť prísná a tvrdá. Musíme sa vzdať života, ktorý sme si naplánovali, aby sme žili život, ktorý nás čaká. A ten vieme ovplyvniť.

Vážený kolegovia, prajem Vám zdravie, odvalu, silu, dobrú rodinu a priateľov. Prajem Vám odhodlanie bojovať za svoj život.

Emil Machyna
Predseda Rady OZ KOVO

MINIMÁLNA MZDA stúpila o 23 eur, príplatky zmrazené

V roku 2022 dostanú zamestnanci, ktorí pracujú za základnú minimálnu mzdu, na výplatu 646 eur. V porovnaní s minulým rokom je to zvýšenie o 23 eur, ktoré si presadil minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK. Už druhý rok však nestúpila výška príplatkov za prácu cez víkend či v noci.

Výpočet aktuálnej minimálnej mzdy, ktorú na výplatnej páške vidia napr. zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách či v administratíve, predstavuje 57% z priemernej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov - teda sumu 646 eur. Minister M. KRAJNIAK to po jej odsúhlasení komentoval: „Považujem to za dobrý krok, ale taký, že si myslím, že to pomôže tým najmenej zarábajúcim ľuďom, ale súčasne to neohrozí slovenskú ekonomiku.“

Odborári, ani viaceré opozičné strany, s aktuálne stanovenou výškou minimálnej mzdy nesúhlasili. Ešte pred dvoma rokmi vtedajšia vláda prijala Zákon o minimálnej mzde, ktorý jej hranicu definoval veľkorysejšie, a to až na 60% priemernej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. Zákon však padol s nástupom novej vlády a tá vyšla v ústrety zamestnávateľom, ktorí tlačili na nižšie minimálne zárobky.

K minimálnej mzde sa pritom - podľa Zákonníka práce - viaže 6 stupňov náročnosti práce, ktoré sú finančne odsadené a viažu sa k určitej kvalifikácii zamestnanca. V nich sa hodinová minimálna mzda násobí stanoveným koeficientom, takže v závere môže minimálna mesačná mzda napr. v 4. stupni dosiahnuť 994 eur pre hlavného účtovníka či oblasťového manažera a v 6. stupni náročnosti práce 1 226 eur (pre generálneho riaditeľa, výkonného riaditeľa a pod.)



Z 21 krajín sme na 16. mieste

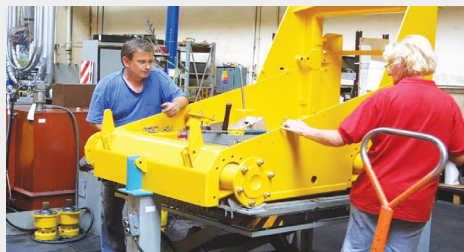
V Európskej únii je pritom 21 krajín, ktoré poznajú inštitút minimálnej mzdy. V Luxemburgu napr. dosahuje mesačná minimálna mzda 2 200 eur, v Slovinsku 1074 eur. **Slovensko je so sumou 646 eur na 16. mieste, pred nami sú Česi s výškou najnižšieho mesačného zárobku 652 eur a za nami Maďarsko (542 eur) či Rumunsko (515 eur).** Najhoršie sú na tom v Bulharsku (332 eur). Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú obrovské a Európska únia to chce riešiť.

Pokračovanie na 2. strane.

V Detve zažehnali štrajk dohodou



V detvianskej strojárkej spoločnosti PPS Group a. s. dostali zamestnanci vianočný „darček“ v podobe podpísaného Dodatku č.5 k platnej kolektívnej zmluve. A to 22. decembra 2021, dva dni pred Vianocami. Po niekoľkých mesiacoch tak vo firme, špecializujúcej sa na výrobu veľkých zvarovaných ocelových konštrukcií, úspešne vyvrcholilo kolektívne vyjednávanie o navýšení miezd zamestnancov.



Ako potvrdil zástupca zamestnancov a zároveň predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne, Stanislav L'UPTÁK, kolektívne vyjednávanie bolo náročné a v jeho závere sa dokonca začínalo objavovať slovo štrajk. Na ten si tu dobre pamätajú ešte spred troch rokov, kedy pri mrazivých teplotách (-25 stupňov Celzia) zamestnanci na tri dni stoplí výrobu, aby nakoniec - vďaka solidarite a odhodlaniu - dosiahli svoje požiadavky.

Pokračovanie na 2. strane.

Testovanie zamestnancov už nie je povinné

Testovanie zamestnancov na koronavírus vo firmách už nie je povinné. Vláda poverila Hlavného hygienika SR k zmene predmetnej vyhlášky, ktorú má realizovať do 5. februára tohto roku. Podľa nej totiž doteraz platilo, že vstup na pracovisko mali len zamestnanci očkovaní, prekonaní a testovaní (OTP). Zamestnávateľi tak budú môcť dobrovoľne pokračovať v testovaní, no bez finančnej podpory štátu.

Podpredseda vlády a minister hospodárstva, Richard SULÍK, poznamenal: „Zamestnávateľom sme teraz túto povinnosť zobrali a necháme plne na nich, ako budú k tomu pristupovať.“

Nárok na preplatenie testovania v podnikoch budú mať zamestnávateľi len za december a január.

Na školách sa testuje ďalej

V prípade žiakov základných a stredných škôl testovanie pokračuje. Aj keď pôvodný plán bol nakúpiť pre žiakov desať miliónov testov zo spoločného obstarávania Európskej únie za pevnú sumu 2,86 eur s DPH, vláda ich počet napokon skresala na polovicu. Momentálne je podľa ministra školstva, Branislava GRÖHLINGA, ešte niekoľko miliónov testov na sklade Štátnych hmotných rezerv SR a v prípade potreby sa dokúpi.

Vladimír LENGVARSKÝ, minister zdravotníctva SR, k tomu skonštatoval: „Rátame, že ešte mesiac bude trvať táto vlna, alebo jej vrchol kým dosiahneme, tak to číslo, ktoré bolo dané na nákup testov, my považujeme aj v spolupráci s ministerstvom školstva za optimálne.“

Podľa rezortu školstva sa zatiaľ prezenčne vzdeláva 79,4 % školských tried a väčšina škôl, podľa nich, nemá žiadnu alebo len jednu triedu v karanténe.

Kratšia karanténa aj platnosť covid passu

Od 25. januára sa zároveň skrátila karanténa na 5 dní a skrátila sa aj platnosť covid passov na 9 mesiacov.

Za pozitívneho sa považuje každý, kto má pozitívny buď PCR test, LAMP test, antigénový test alebo PoCT test (ten sa robieva v nemocniciach pred hospitalizáciou či zákrokom). V niektorých prípadoch môže stačiť dokonca aj domáci antigénový test. Posúdiť ho však ešte musí všeobecný lekár.

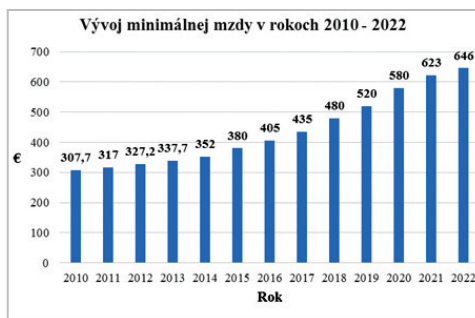
Izolácia sa začína po doručení pozitívneho výsledku testu a trvá päť dní. V prípade pretrvávajúcich príznakov treba svoj stav konzultovať so svojim všeobecným lekárom a karanténu predĺžiť. Po ukončení karantény majú ľudia aspoň 5 dní nosiť respirátor FFP2, a to aj vonku. Aspoň 2 týždne sa majú vyhýbať hromadným podujatiam a reštauráciám. Platí to aj pre deti od šiest rokov.

Od 25. januára sa skrátila aj platnosť covid passov, a to na 9 mesiacov.

A.Fáková, TASR

MINIMÁLNA MZDA stúpila o 23 eur, príplatky zmrazené

Pokračovanie z 1. strany.



Nová smernica EÚ

Európsky parlament a Rada EÚ preto pred pár týždňami začali rokovať o návrhu smernice, ktorá má zmierňovať mzdové rozdiely medzi krajinami. Národná minimálna mzda by mala zohľadňovať kúpnu silu obyvateľstva a úroveň či rast miezd v národnom hospodárstve. Zároveň by mala každému zamestnancovi zabezpečiť dôstojné zivobytie. O jej výške v tej-ktorej krajine EÚ však budú aj naďalej rozhodovať národné orgány a mala by dosahovať 60 % mediánu miezd (medián rozdeľuje súbor na dve rovnako veľké časti) alebo 50 % priemernej mzdy v krajine.

Monika UHLEROVÁ, viceprezidentka KOZ SR, sa na túto tému vyjadrila jednoznačne: „**Odbory presadzujú čo najpriaznivejšie znenie smernice o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii s cieľom zaviesť reálnu minimálnu mzdu, teda nie takú, ktorá bude vyplývať len z predstáv o nízkych nákladoch na zamestnancov, ale reálne vytiahne ľudí z chudoby. Z pohľadu KOZ SR možno považovať za najzásadnejšie určenie hranice primeranej minimálnej mzdy a podporu kolektívneho vyjednávania.** Smernica neurčuje pevnú minimálnu mzdu pre všetky členské štáty, ale definuje, ako má byť tvorená, aby splnila kritériá primeranosti. Uvažuje sa so zohľadnením primeranosti vzhľadom na pomer minimálnej mzdy k priemernej mzde alebo k jej mediánu. Smernica umožňuje členským štátom mať priaznivejšiu úpravu, preto slovenská minimálna mzda zatiaľ spĺňa podmienky návrhu smernice.“

Príplatky stoja už druhý rok

Príchod pandémie a novej vlády sa však podpísal aj na zastropovanej výške príplatkov pre zamestnancov za prácu v noci, za sťažený výkon práce, ako aj za prácu v sobotu a nedeľu. V minulosti sa viazali na hodinovú minimálnu mzdu a stúpili vždy, keď vláda minimálnu mzdu zvýšila. Na prelome rokov 2020 a 2021 sa to zmenilo. Jednotlivé mzdové zvýhodnenia majú teraz zadané konkrétne sumy v eurách. Príplatky zamestnancovi patria popri dosiahnutej mzde.



Nočná práca

- za hodinu práce v noci dostanete najmenej 1,43 eur
- ak vykonávate rizikovú prácu, tak minimálne 1,79 eur/hod.
- tam, kde nočná práca prevažuje, je možná dohoda, že to bude najmenej 1,25 eur/hod.

Sťažený výkon práce

- za hodinu práce v sťaženom výkone práce (v riziku) najmenej 0,72 eur

Práca v sobotu

- za hodinu práce v sobotu dostanete najmenej 1,79 eur
- tam, kde sa pravidelne pracuje v sobotu, je možná dohoda, že to bude najmenej 1,61 eur/hod.

Práca v nedeľu

- za hodinu práce v nedeľu dostanete minimálne 3,58 eur
- tam, kde sa pravidelne pracuje v nedeľu, je možná dohoda, že to bude najmenej 3,22 eur/hod.

Spracovala A. Fáková

V Detve zažehnali štrajk dohodou

Úspešné tohtoročné kolektívne vyjednávania, ku ktorému bola v závere novembra 2021 dokonca prizvaná aj sprostredkovateľka, sa nakoniec pretavilo do podoby mzdového Dodatku č. 5 k platnej kolektívnej zmluve, trvajúcej do konca roku 2022.

Podľa slov odborového predáka, S.LUPTÁKA, je prínos jednoznačný: „**Pre každého z viac než 700 zamestnancov spoločnosti to znamená zvýšenie jeho tarifnej mzdy o 50 eur, čo je priemerné zvýšenie o 6,56 %, ako aj ďalšie priemerné zvýšenie prostredníctvom vyššej výkonnostnej odmeny o 13 eur. Účinnosť tohto opatrenia sa viaže k 1.januáru 2022.**“ hovorí S.LUPTÁK a pokračuje: „Podarilo sa nám taktiež dohodnúť 13. mzdu v období letných dovolení vo výške 500 eur pre každého zamestnanca, bez väzby na hospodárske ukazovatele. V platnosti, samozrejme, zostal výpočet príplatkov a mzdových zvýhodnení percentuálnou sadzbou z minimálnej mzdy, a to bez ohľadu na zmenu legislatívy.“

Tieto skvelé správy sú vyústením niekoľkomesačnej náročnej práce celého vyjednávacieho tímu, ktorá predchádzala a následne i sprevádzala množstvo rokovaní so zamestnávateľom i so sprostredkovateľkou, ktorú v závere vyjednávania oslovili.

„Chceme sa touto cestou poďakovať všetkým našim členom a podporovateľom za spoluprácu v tomto skutočne ťažkom období, plnom turbulencií a neočakávaných zvrátov. Pokiaľ nám niečo pomohlo prekonať problémy, ktoré nám táto zvláštna doba priniesla, tak to bola, podobne ako mnohokrát v minulosti, výnimočná schopnosť ľudí „vo svete zvanom PPS“ zomknúť sa, dať bokom spory a potiahnúť za jeden povraz,“ rozhodnutím predsedu odborov S.LUPTÁKA a uzavrel: „Veríme, že s takýmto prístupom dokážeme prekonať aj všetky problémy a prekážky, ktoré pred nami v budúcnosti vyvstanú.“

Spracovala A. Fáková



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 28.2.2022

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Kolektívne vyjednávanie v regiónoch v plnom prúde



Kolektívne vyjednávanie sú rozbehnuté v plnom prúde. Prinášame pohľad do niektorých spoločností v rôznych regiónoch Slovenska, kde pôsobí kovácka odborová organizácia a proces dohody na podobe kolektívnych zmlúv či ich dodatkov už zavŕšili alebo stále pretrvávajú.

VÝCHODNÉ SLOVENSKO

Stavebné bytové družstvo II. Košice

Koncom roka 2021 sa po 5. kolách úspešne skončilo kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľom a Základnou organizáciou OZ KOVO SBD II. Košice a podpísala sa kolektívna zmluva s platnosťou na tri roky (od roku 2022 do 2024). Špecifické odvetvie tohto zamestnávateľa sa nieslo aj procesom kolektívneho vyjednávanie - v pohľade na možnosti zamestnávateľa a požiadavky zamestnancov. Tých je cca 80. Náročné, ale konštruktívne rokovanie prinieslo nakoniec želaný kompromis. Podpisom kolektívnej zmluvy zamestnanci jedného z košíckych bytových družstiev získajú jednorazovú odmenu 70 eur pre každého zamestnanca a možnosť čerpania 1/2 dňa dovolenky, 3 dni dovolenky nad rámec zákonnej dovolenky, stravné a zamestnávateľa v odvetví služieb bytového hospodárstva vedia dohodnúť nielen na benefity v kolektívnej zmluve, ale aj na vyšších mzdách na podnikovej úrovni – a to napriek ich odvetvovej špecializácii. Gratulujeme.

MAGNA v Kechenci pri Košiciach

Dňa 19. januára začali odborári so ZO OZ KOVO Mag-na (predtým GETRAG FORD Transmissions Slovakia) vyjednávať mzdový dodatok ku kolektívnej zmluve pre rok 2022. Odborári sú odhodlaní dohodnúť pre zamestnancov čo najviac, predovšetkým rast tarifných platov. Sústreďujú sa však aj na dohodu zlepšenia podmienok ochrany alebo prípadnej odmeny pri odchode pre starších zamestnancov v predchodkovom veku. V podniku pracuje cca 1100 zamestnancov, ktorí vyrábajú automatické prevodovky pre automobily Renault, BMW a Stellantis. Taktiež spustili výrobu spojok do áut. Kováci z tohto podniku sa dlhodobo snažia riešiť a komunikovať požiadavky zamestnancov aj vzhľadom k tomu, že ide o stabilného a dlhodobého zamestnávateľa v regióne, takže požadujú aj isté zohľadnenie pre svojich dlhoročných, skúsených a často nenahraditeľných kolegov. Držíme palce.

CROWN Bewcan v Kechenci

Celkom 6 kôl kolektívneho vyjednávanie a nedohoda na podobe mzdového dodatku ku kolektívnej zmluve pre rok 2022. Aj preto sa kováci z tejto fabriky na výrobu hliníkových nápojových obalov obrátili s požiadavkou o pomoc na sprostredkovateľa. Obe strany sa ešte snažili nájsť spoločný kompromis na 7. kole kolektívneho rokovania, ku ktorej však nedošlo a spor nakoniec predsa len musela riešiť nezávislá sprostredkovateľka, nominovaná ministerstvom práce a sociálnych vecí. Aj vďaka nej sa nakoniec na nasledujúcom spoločnom stretnutí obe vyjednávacie strany dohodli. Nárastom tarifných miezd v predmetnom dodatku sa tak pre cca 180 zamestnancov košíckej spoločnosti CROWN Bewcan aspoň čiastočne zmierni tlak na rodinné rozpočty v súvislosti s rastom cien tovarov a služieb v tomto roku. Gratulujeme.



BSH Michalovce

Odborári v spoločnosti na výrobu spotrebnej techniky - BSH Michalovce - vyjednávali mzdovú časť podnikovej kolektívnej zmluvy ešte v novembri 2021. Jedným z dôležitých cieľov bolo dohodnúť pre zamestnancov vianočnú odmenu. To sa aj podarilo a vianočná odmena bola vyplatená vo výške 100% mesačnej základnej tarify v decembri 2021. Zároveň bol dohodnutý aj rast tarifných miezd pre rok 2022, a to vo výške 3%. Bonus za dochádzku sa bude poskytovať 2x ročne a najbližšie bude vyplatený v mzde za mesiac január. Jednorazový benefit vo výške 150 eur mesačne, ktorý je určený na nákup tovarov v lekární, má prispieť k podpore zdravia zamestnancov podniku. Gratulujeme.

STREDNÉ SLOVENSKO:

Automobilka KIA Slovakia

V jednej z našich najvýznamnejších automobiliek - v spoločnosti KIA Slovakia v Žiline - majú dohodnutý nárast základných miezd pre cca 3 800 zamestnancov, a to od 1. apríla 2022 vo výške 60 eur/mesačne (v zmysle platnej podnikovej kolektívnej zmluvy, vztahujúcej sa na 4 roky - od roku 2020 do 2023). Mzdová časť kolektívnej zmluvy sa viaže len na 3 roky, na budúci rok ju preto budú kováci z KIA nanovo otvárať a prerokovávať. Držíme palce.



Tlačiareň Neografia Martin

V spoločnosti Neografia, a.s. v Martine, ktorá zamestnáva približne 430 zamestnancov a jej hlavnou činnosťou je tlač a výroba kníh, časopisov, papierových obalov a reklamných materiálov, sa zamestnanci po 4. rokoch dočkali navýšenia tarifných miezd o 20 eur a navýšenia dochádzkového bonusu o 5 eur. Vyjednávanie sa uskutočnilo počas 6-ich kôl, na ktorých strany zástupcov zamestnancov a zamestnávateľa konštruktívne komunikovali o jednotlivých bodoch novej kolektívnej zmluvy. Tá nadobudne platnosť 1. februára 2022. Hrozilo aj konanie pred sprostredkovateľom, avšak na poslednom kole vyjednávanie našli obe strany priek svojich návrhov. Treba podotknúť, že spoločnosť Neografia sa už dlhé roky borí s nepriaznivým vývojom polygrafického priemyslu a od roku 2012 takmer každý rok skončila so záporným výsledkom hospodárenia. Zamestnanci však veria, že aj vďaka novému vedeniu bude táto spoločnosť v budúcom období prosperovať. Gratulujeme.

MOBIS Slovakia Žilina

Výrobca modulov, autosúčiastok a exkluzívny dodávateľ autoproduktov pre KIA Motors Slovakia - to je spoločnosť MOBIS Slovakia Žilina, v ktorej pracuje cez 2000 zamestnancov. Majú dohodnutý nárast základných miezd zamestnancov od 1. apríla 2022, a to vo výške 5,48%. Mzdový dodatok je súčasťou platnej kolektívnej zmluvy, účinnej od roku 2020. Gratulujeme.

AVC Raková

Strojárska spoločnosť AVC Raková, a.s., sa profiluje na výrobu ozubených kolies, hriadeľov, montážnych celkov a komponentov pre automobilový priemysel, stavebníctvo a poľnohospodárstvo. V rámci aktuálneho kolektívneho vyjednávanie sa uskutočnili 4 kolá rokovania, na konci ktorých sa podarilo dohodnúť zvýšenie základných miezd zamestnancov o 4% - a to s účinnosťou od 1. januára 2022. Okrem toho dostanú jednorazovo vyplatenú odmenu 100 eur pri splnení plánu na rok 2022. Gratulujeme.

GNOTEC Čadca

Výrobu kovových výliskov a montážnych celkov pre automobilový priemysel ponúka spoločnosť GNOTEC Čadca, s.r.o. Po troch kolách kolektívneho vyjednávanie sa od 1. januára 2022 podarilo zástupcom zamestnancov dohodnúť rast základných miezd o 4%. Gratulujeme.

MIBA Sinter Slovakia, Dolný Kubín

Spoločnosť MIBA Sinter Slovakia, s.r.o. Dolný Kubín, sa zaoberá výrobou synchronných krúžkov, ABS krúžkov a trecích krúžkov, nábojov, kladiek, výfukových dieloch, reťazových ozubených kolies. V tejto spoločnosti sa podarilo dohodnúť od 1. februára 2022 rast základných miezd o 30 eur mesačne. Podniková kolektívna zmluva v tejto spoločnosti je platná do 31.1.2024. Gratulujeme.

Základná organizácia

OZ KOVO PRIMA DOLNÝ KUBÍN

Základná organizácia OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín vyjednáva kolektívne zmluvy v štyroch priemyselných spoločnostiach a mzdy zamestnancov sa im podarilo navýšiť vo všetkých z nich:

1/ Nobel Automotive Slovakia, s.r.o. Dolný Kubín - v tejto strojárskej spoločnosti na výrobu náhradných dielov a polymidových častí pre automobilový priemysel sa podarilo kolektívne vyjednať tohtoročné zvýšenie základných miezd zamestnancov v priemere o 5,8% (t.j. 0,30 eur / hod.). Gratulujeme.

2/ MAHLE Engine Components Slovakia, s.r.o. Dolný Kubín - zamestnanci tohto automobilového dodávateľa systémov a komponentov motora, filtrácie a tepelného manažmentu si v rámci výsledkov úspešného kolektívneho vyjednávanie v tomto roku prilepšia, keďže ich základné mzdy sa zvýšia o 5% v R (robotníckej) kategórii a o 4% v office (administratíva) kategórii. Zároveň sa dohodli na vyplatení jednorazovej sumy 240 eur pre všetkých zamestnancov v marci 2022, a taktiež na zvýšení hodnoty stravného lístka na hodnotu 5,50 eur. Gratulujeme.

3/ KOVOHUTY Dolný Kubín, a.s. - v tomto hutníckom podniku na výrobu ferozliatinových práškov a neferozliatinových práškov majú platnú kolektívnu zmluvu z roku 2021, v ktorej zástupcovia zamestnancov dohodli pre svojich kolegov navýšenie základných miezd o 5%, teda podobne, ako v roku minulom. Gratulujeme.

4/ KOREMO-TOOL, s.r.o. Dolný Kubín - strojárska spoločnosť, ktorá vyvíja a vyrába zariadenia, automatizačné linky, hydraulické stroje, prototypy, manipulačné stroje či strihacie nástroje taktiež svojim zamestnancom pridá. Úspešné kolektívne vyjednávanie im zabezpečí v tomto roku zvýšenie základných miezd o 2%, a to od 1. januára 2022. Gratulujeme.

Inflácia odkrajuje z výplat. Môžeme sa inšpirovať u susedov?

Česi i Slováci majú aktuálne skoro rovnaké starosti - bojujú s rastúcou infláciou a vlnou zdražovania. Prístup českej a slovenskej vlády sa však líši. Kým kabinet českého premiéra Petra FIALU chce siahnuť na výdavky štátu, slovenská vláda Eduarda HEGERA obmedzuje príjmy bežných ľudí.

V Čechách v roku 2022 objem platov štátnych zamestnancov znížili, naopak, na Slovensku dostali títo zamestnanci pár percent navrch. U susedov si však poslanci zmrazili platy, u nás im vzrastú napriek tomu, že to pri predchádzajúcej vláde súčasná vládna koalícia hlasno kritizovala. Z nadlimitných straveniek, ktoré nezvyšovali dva roky, zaplatia bežní ľudia dane i odvody, zmrazili im aj príplatky za prácu. Aj z toho vidieť, ako vážne myslia obe vlády slová o rozpočtovej zodpovednosti.

Inflácia a zdražovanie

Na Slovensku dosahuje inflácia v posledných mesiacoch maximá, vlni v decembri ceny vzrástli o 5,8 %, čo je najviac od decembra 2004. Národná banka Slovenska koncom roka 2021 odhadovala, že inflácia vyvrcholí na úrovni okolo 7-ich percent začiatkom tohto roka. Potom sa postupne vráti k trom percentám koncom roka 2023 a ustáli sa v blízkosti dvoch percent v roku 2024. Zhoršenie ekonomického vývoja by podľa nej malo byť iba dočasné, no spojené s prudkým nárastom spotrebiteľských cien, ktorý už nastal.

Inflácia v Čechách bola vysoká už v októbri 2021, ekonómovia českého denníka E15 odhadovali, že tempo rastu cien bude do konca roka ešte stúpať. Nevylučovali, že inflácia dosiahne až 7 %. Taký rast cien evidovalo Česko naposledy v marci 2008, keď bol svet na prahu finančnej krízy. Väčšina analytikov predpokladá infláciu v roku 2022 v rozmedzí od 5 do 6 %. Česká národná banka už pár mesiacov sprísňuje menovú politiku v snahe dostať infláciu pod kontrolu.

Minimálna mzda

Mesačná minimálna mzda, platná na Slovensku v tomto roku, je pre prvý stupeň náročnosti práce vo výške 646 eur, čo znamená medziročný nárast o 23 eur. V čistom si ľudia prílepšia o 17,21 eura, na účet dostanú 525,65 eura mesačne. Za minimálnu mzdu u nás pracuje viac ako 120 tisíc ľudí, teda zhruba 4 % všetkých zamestnancov. Hodinová minimálna mzda, platná pre zamestnanca so 40-hodinovým pracovným časom je 3,713 eura. Slovenská legislatíva pozná ďalších šesť stupňov minimálnej mzdy podľa náročnosti práce. Tieto sumy sa takisto zvýšili paušálne o 23 eur.

Základná sadzba minimálnej mzdy v Čechách pre týždenný pracovný čas 40 hodín predstavuje od januára 2022 najmenej 16 200 českých korún (652 eur) za mesiac alebo 96,40 koruny (3,88 eura) za hodinu. Pracuje za ňu zhruba 150 tisíc ľudí. Spolu s ňou sa dvíha takzvaná zaručená mzda, ktorá zohľadňuje odbornosť a náročnosť práce. Vypláca sa v ôsmich stupňoch. Aktuálne je v rozmedzí od 16 200 do 32 400 českých korún (1 303 eur).

Priemerná mzda

Priemerná mesačná mzda na Slovensku v druhom kvartáli 2021 prekročila prvýkrát v histórii 1 200 eur. Medziročne sa podľa Štatistického úradu SR zvýšila o 10,5 % na 1 202 eur. V celom regióne Vyšehradskej štvorky boli priemerné mzdy vyššie ako na Slovensku. Po prepočítaní na eurá zarábali v danom období Maďari 1.247 eur, Poliaci 1.263 eur, Česi 1.510 eur.

V Čechách by priemerná mzda v roku 2022 mala predstavovať 38 911 korún (1.565 eur), kým vlni to bolo 35 441 korún (1.423 eur). Priemerná mzda ovplyvňuje aj výšku minimálnych odvodov poisťovní na sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie, mesačnú zálohu pre SZČO v paušálnom daňovom režime a uplatnenie progresívnej sadzby dane u fyzických osôb.

Platy v štátnej sfére

Slovenským štátnym zamestnancom a zamestnancom, pracujúcim vo verejnom záujme, sa od 2. polroka 2022 budú valorizovať mzdy o 3 %. Dostanú aj jednorazovú odmenu 350 eur, ktorú zamestnancom v štátnej službe vypláca v januári 2022 a zamestnancom pri výko-

ne práce vo verejnom záujme do 30. júna 2022. V druhom polroku 2022 budú mať spomínaní pracovníci nárok na jeden deň plateného voľna navyše.

Zvyšovanie platov v českej štátnej sfére bude v roku 2022 nerovnomerné. Platy policajtov, hasičov a vojakov porastú o 700 korún (28 eur). Obdobne sa zvýšia platy ľudí v sociálnych službách. Najviac si polepšia zdravotníci, ktorým sa zvýši plat o 6 %, kým pracovníkom v školstve len o 2 %. V štátnej službe sa platy zmrazia, čo značne kritizovali odborári, keďže bývalý vládny kabinet im chcel výrazne pridať, a to napriek vysokému deficitu štátneho rozpočtu. Nová česká vláda to však zadržala.



Platy poslancov

Na platy poslancov Národnej rady (NR) SR šlo v roku 2021 vyše 8,8 milióna eur. Každý poslanec môže mať jedného až troch asistentov. Ich odmeny stáli celkovo približne 4,8 milióna eur. Ide o údaje k 30. novembru minulého roka. Slovenskí poslanci zarábali v roku 2021 vyše 5 tisíc eur mesačne. Plat poslanca je určený vo výške 3 060 eur, k tejto sume patria ešte paušálne náhrady. Člen parlamentu z Bratislavského kraja mesačne dostával 2 040 eur, poslanec z iného kraja mal paušálne náhrady vo výške 2 380 eur. Ďalšie príplatky majú poslanci, ktorí sú vo vedení NR SR a výborov. Minister financií Igor MATOVIČ ešte v opozícii kritizoval predchádzajúcu vládu a tvrdil, že keď si politici zvyšujú platy, mali by sa pozerať na to, ako rastú platy obyčajným ľuďom. Poslanecké platy však vláda jeho spolustraníka, Eduarda HEGERA, nezmrázila.

Česká vláda Petra Fialu schválila 29. decembra minulého roka návrh na zmrazenie platov všetkých ústavných činiteľov na obdobie jedného roka. Zároveň od súhlasila zvýšením miezd zamestnancom, zapojeným do boja proti pandémie. Zmrazenie platov sa týka prezidenta, senátorov, poslancov, členov vlády, ústavných a ďalších sudcov, vedenia Najvyššieho kontrolného úradu či členov Rady Českej národnej banky. Český premiér to označil za prirodzené v situácii, keď stagnujú platy väčšiny štátnych zamestnancov.

Stravné

Stravné na Slovensku v roku 2022 ovplyvnia viaceré zmeny, ktoré sa týkajú živnostníkov i zamestnancov. Ľudia zaplatia viac na daniach i odvodoch. Sumy stravného sa naposledy zvýšili v roku 2019. Konkrétne pre časové pásmo 5 až 12 hodín pracovnej cesty na 5,10 eura, od 12 do 18 hodín na 7,60 eura, nad 18 hodín na 11,60 eura. Minimálna suma gastrolistka je odvtedy 3,83 eura. Živnostníci si od roku 2022 môžu dať do daňových výdavkov iba sumu 2,81 eura (55 % z hodnoty stravného) za každý odpracovaný deň. V roku 2021 to bolo 5,10 eura. Vláda „oškľbala“ aj zamestnancov. Ak im firma prispieva na stravné nad 2,81 eura (bez sociálneho fondu), suma nad túto hranicu sa u zamestnancov zdaní a zaplatia aj odvody.

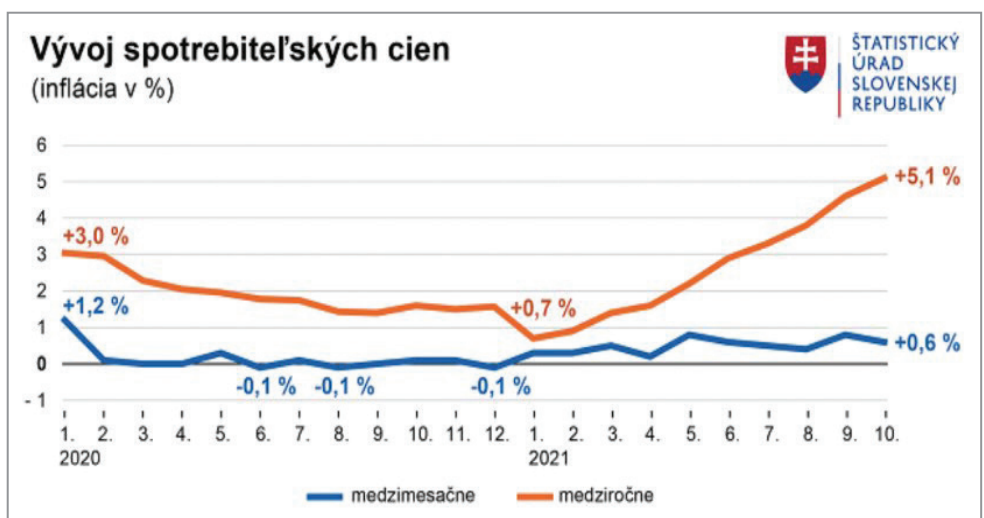
V Čechách od januára 2022 stúpol príspevok na jedlo na domácej pracovnej ceste. Za každý deň dostanú pracovníci v súkromnom sektore pri ceste, trvajúcej 5 až 12 hodín najmenej 99 korún (3,98 eura), pri ceste 12 až 18 hodín 151 korún (6 eur), pri ceste nad 18 hodín 237 korún (9,53 eura). Firma im môže vyplácať stravné aj vo vyššej sume, než je predpísaná minimálna výška stravného. Vzrástlo aj stravné pri zahraničných pracovných cestách. V roku 2022 si firmy odpočítajú z daní najviac, keď zamestnancom zaobstarajú stravenky v hodnote 150 korún na deň (6 eur). V niektorých firmách prispievajú na stravovanie zamestnancov prostredníctvom stravovacieho paušálu. Denný limit je 82,60 koruny (3,32 eura). Ak zamestnávateľ poskytuje na obedy túto alebo nižšiu sumu, zamestnanec z nej neplatí žiadne dane ani odvody.

Príplatky za prácu

Na Slovensku si ľudia, ktorí pracujú aj počas víkendov a v noci, v roku 2022 neprilepšia. Príplatky zostávajú na rovnakej úrovni ako vlni. Po presadení zmien v roku 2020 ministrom práce Milanom KRAJNIAKOM totiž nerastú automaticky, ale sa určujú zákonom. Zamestnanec tento rok dostane za nočnú prácu zvýhodnenie v sume 1,43 eura za hodinu. Za prácu v sobotu je to 1,79 eura za hodinu a v nedeľu 3,58 eura za hodinu. Príplatoč za sviatok za každú odrobenú hodinu predstavuje sto percent priemernej hodinovej mzdy.

Príplatoč ku mzde za prácu v sťaženom pracovnom prostredí v Čechách je stanovený percentom zo základnej sadzby minimálnej mzdy. Od januára 2022 to je najmenej 10 % z minimálnej mzdy, teda aspoň 1 620 korún (65,17 eura). Zamestnanci v súkromnom sektore majú za každú hodinu v noci príplatoč 10 % priemerného hodinového zárobku, v štátnom sektore 20 %. Za prácu v sobotu a nedeľu majú hodinový príplatoč v súkromnom sektore minimálne 10 %, v štátnom 25 %.

Spracovala A.Fáková, trend.sk



Čo bude „NOVÝ NORMÁL“ v odboroch?



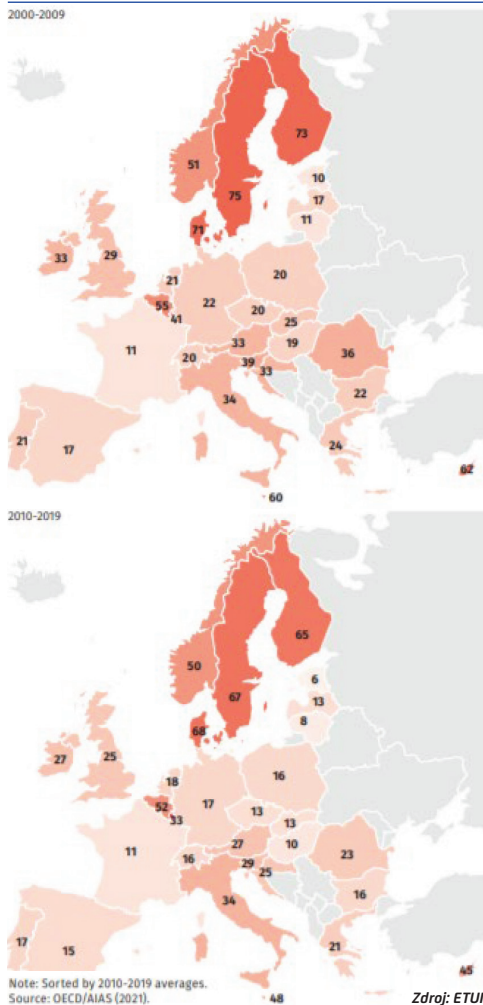
Už dva roky sa celý svet zmieta v cirkulujúcich vlnách pandémie, ktorá pre naše generácie znamená predovšetkým stratu tak cennej a zdanlivo nedotknuteľnej slobody. Aké lekcie sa ľudstvo naučilo - alebo sa skôr malo - a mohlo naučiť počas týchto dvoch rokov, uvidíme v nasledujúcom období. Ako odborárov nás však zaujíma najmä to, aké dôsledky má a ešte bude mať pandémia pre život pracujúcich, čo bude znamenať pre prácu odborov a ako ovplyvní naše priority.

Európsky odborový inštitút (ETUI) nedávno vydal publikáciu **Benchmarking working Europe 2021**, ktorá obsahuje porovnania niektorých ukazovateľov ako je vývoj miezd, vývoj minimálnej mzdy, zmeny v pokrytí kolektívnymi zmluvami, vývoj miery odborovej organizovanosti vo všetkých členských štátoch EÚ, ako aj vývoj počtu odborových kolektívnych aktivít (štrajkov, demonštrácií) v období pred pandémiou a ich zmeny počas pandémie. To, čo takmer vo všetkých ukazovateľoch potvrdzujú dáta v tejto správe, je prehĺbenie nerovnosti tak vertikálnych, ako aj horizontálnych.

Podľa uvedenej správy by mala byť adekvátna miera pokrytia kolektívnymi zmluvami v rozsahu 70%. Okrem Slovenska (pokrytie 24%, je na 7. mieste od konca) sa k tejto hranici nepribližuje ešte ďalších 15 krajín, medzi nimi napr. aj Česko, Nemecko, Malta, Maďarsko, Poľsko, Írsko či Rumunsko. V zmysle aktuálne diskutovanej smernice EÚ o spravodlivej minimálnej mzde, všetky členské štáty, ktoré nedosahujú túto hranicu, budú povinné predstaviť akčný plán na posilnenie kolektívneho vyjednávanía. Teším sa naň, špeciálne po tom, čo naša vláda zrušila možnosť rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, čo je jeden z nástrojov zvyšovania miery pokrytia.

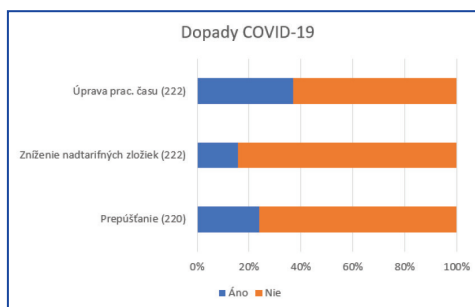
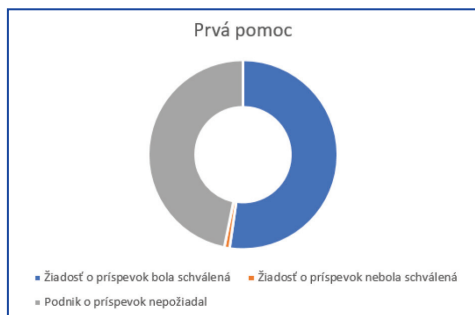
Nasledujúci graf znázorňuje zmenu v miere odborovej organizovanosti v EÚ v rokoch 2000-2009 (vľavo) a 2010-2019 (vpravo)

Zmena v miere odborovej organizovanosti v EÚ



Podľa dát z tejto správy má SR mieru pokrytia kolektívnymi zmluvami 24% a odborová organizovanosť poklesla z 25% v roku 2009 na 13% v roku 2019. Slovensko je tiež krajinou s najmenším počtom industriálnych (odborových) aktivít v zmysle štrajkov a demonštrácií za obdobie rokov 2010 -2019.

Z vlastných analýz vieme, že pandémia negatívne ovplyvnila vývoj miezd v našich odvetviach, že viedla k zavedeniu režimov kratšieho pracovného času a v niekoľkých prípadoch aj k prepúšťaniu. Viac ako polovica zamestnávateľov, zapojených do prieskumu, využila systém podpory na udržanie pracovných miest, vďaka čomu prepúšťanie nedosiahlo také gigantické rozmery, ako sa pôvodne predpokladalo.



Odborársku prácu asi najviac postihlo zavedenie tzv. sociálneho distancu a suspendácia práva zhromažďovania. Aj pandémia znovu potvrdila, že osobný kontakt s členom nič nenahradí. Online prostredie ako východisko z núdze je vhodné najmä na prenos informácií, ale diskusia cez monitory počítačov je veľmi nepružná a neosobná. Nehovoriac o vzájomnej podpore, solidarite, súdržnosti, inšpirácii či motivácii, ktorú si ako odborári vyjadrujeme na osobných stretnutiach a ktorú v týchto náročných časoch ešte viac potrebujeme. Akokoľvek teda hodnotím prechod do online priestoru pozitívne z hľadiska jeho efektívnosti a operatívosti, obral nás o to, čo odbory k svojej práci potrebujú. Vzal nám emócie. Emócie, filtrované počítačom, sú ako odštvávený pomaranč, nič z nich ostane, ale je to veľmi málo na to, aby sme vyvolali adekvátnu odpoveď receptorov.

Vnímam aj istú únavu z aktuálnej situácie u členov, ale aj u funkcionárov, spôsobenú obavami, stále sa meniacimi, často kontroverznými pravidlami, nemožnosťou vykonávať odborársku prácu zaužívaným spôsobom, sústredeným tlakom zdola, aby sme situáciu konečne začali riešiť, najlepšie generálnym štrajkom. Do toho pretrvávajúca neistota z budúceho vývoja, ktorá nahráva argumentácii zamestnávateľov v kolektívnom vyjednávaní proti zvyšovaniu nárokov zamestnancov.

Áno, nie je to selanka. Slabšie povahy by to možno vzdali. Ale my sme odbory! Sme jednou z posledných barikád, ktorá nesmie padnúť a musí neúnavne pokračovať v zasadzovaní sa za práva pracujúcich. Možno práve teraz prichádza čas, kedy odbory budú môcť naplno rozvinúť svoj potenciál. Proces zmeny je vždy náročný, často zdĺhavý a bolestivý, ale nevyhnutný. Vyžaduje si odvahu a vytrvalosť. Moju, tvoju, nás všetkých. Sami sme slabí, spolu sme odbory!

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

Kolektívne vyjednávanie v regiónoch v plnom prúde

Pokračovanie z 3. strany.

Základná organizácia OZ KOVO ŽILINA

1/ SAD Žilina, a.s. – tohtoročné kolektívne vyjednávanie prinieslo zamestnancom žilinského dopravného podniku rast tarifných miezd v R (robotnícka) kategórii vo výške 7%, v kategórii THP o 6%, v priemere je to o 6% v každej skupine. Nová podniková kolektívna zmluva – spolu s ďalšími benefitmi – je dohodnutá do 31. decembra 2024. Gratulujeme.

2/ Dopravný podnik mesta Žilina, s.r.o. - aj tu sa podarilo dojednať pre zamestnancov rast ich tarifných miezd o 6%, pričom kolektívna zmluva je platná do 31. decembra 2024. Gratulujeme.

3/ Dopravný podnik mesta Martin, s.r.o. - prínos kolektívneho vyjednávanía pocítila zamestnanci na svojich výplatach aj v tomto podniku – ich tarifné mzdy porastú o 6%, vodičom mzdy stúpnu o 10%. Navyše, majú dohodnutý týždeň dovolenky navyiac, a tiež dochádzkový bonus. Podniková kolektívna zmluva je dohodnutá do 31. decembra 2025. Gratulujeme.

4/ Corex Servis, s.r.o., Žilina – kolektívna zmluva, ktorá je v tejto spoločnosti dohodnutá do konca roku 2024, zabezpečí rast tarifných miezd zamestnancov o 6% a tiež ďalšie navýšenie dochádzkového bonusu. Gratulujeme.

ZÁPADNÉ SLOVENSKO SIPRIN Bratislava

V bratislavskej spoločnosti SIPRIN, s.r.o., ktorá je 100%-nou dcérou koncernu Siemens a pôsobí v oblasti priemyselnej automatizácie, poskytovania servisu a technologickej údržby, a ktorá je dodávateľom služieb aj pre bratislavskú automobilku Volkswagen, sa vedenie spoločnosti spolu so zástupcami zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO SIPRIN dohodlo na obsahu novej podnikovej kolektívnej zmluvy, platnej od 1. januára 2022 do 30. apríla 2025. S účinnosťou od 1. januára 2022 tohto roku sa tak zamestnanci dočkajú vyšších miezd, a to zvýšením ich základnej mzdy o 10%, od 1. januára 2023 ďalším rastom o 3% a od 1. januára 2024 si polepšia o ďalšie 3%. Súčasne sa im zvyšuje hodnota stravovacej poukážky zo súčasných 4.00 eur na 5.00 eur, a to pri rovnakom doplatku zamestnanca. Podarilo sa zachovať všetky benefity a v novej kolektívnej zmluve garantovať aj valorizáciu všetkých mzdových zvýhodnení v závislosti od rastu minimálnej mzdy, čo by sa bez kolektívnej zmluvy nestalo a tie by zotrvali na úrovni z roku 2021. V dôsledku rastu základných miezd je zabezpečený aj rast 13. a 14. platu. Benefitom pre zamestnancov je aj možnosť dosiahnuť ďalší mzdový nárast z dôvodu ich individuálnych schopností, odborných zručností a kvalifikácie, nakoľko zamestnávateľ sa zaviazal každoročne priebiežne preskúmať a hodnotiť, či zamestnanec nespĺňa podmienky zaradenia do vyššej tarifnej triedy, do ktorej je jeho pracovná pozícia zaradená. Ak sa tak stane, zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnanca do vyššej tarifnej triedy, a to od najbližšieho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom bolo zamestnávateľom vyhodnotených splnenie stanovených podmienok. Gratulujeme.

Zdroj: Metod. pracoviská OZ KOVO Prešov, Ban.Bystrica, Bratislava, J.Šlauka, J.Kordek Spracovala A.Fáková

HROZÍ SLOVALCU ZÁNIK?

V jedinej slovenskej hliníkární - v Slovalcu v Žiari nad Hronom - je od februára v prevádzke už len 135 z celkového počtu 226 pecí. Fabrika pre vysoké náklady na elektrickú energiu odstavila polovicu pecí a znížila produkciu hliníka o 40 %. Dôvodom je, podľa vedenia spoločnosti, vysoká cena emisných povoleniek a nečinnosť vlády.

Výdavky na elektrickú energiu stúpili medziročne až trojnásobne. Veľkí odberatelia energií ale nenakupujú elektrinu za aktuálne ceny na trhu. „Spoločnosť Slovalco funguje na dlhodobých zmluvách na dodávku elektrickej energie. Pri tomto type podnikania, ktorý však potrebuje stabilitu a predvídateľnosť na prijímanie dlhodobých riešení, sa uzatvárajú dlhodobé kontrakty,“ uviedol Milan VESELÝ, generálny riaditeľ spoločnosti Slovalco a pokračuje: „Elektrinu nenakupujeme za spotové ceny. Pristupujeme k tejto veci zodpovedne a dodávky elektrickej energie sme si zabezpečili ešte na rok 2022,“ dodáva.

„Cena elektriny na budúci rok je 150 eur za megawatthodinu. To je trikrát viac ako minulý rok. Fabrike by tak ušetril za elektrinu stúpol o viac ako 200 miliónov eur. Cena hliníka síce stúpla tiež, ale ani zďaleka nie dostatočne na to, aby vykryla zvýšené náklady. Pri súčasných cenách by podnik budúci rok vygeneroval stratu v desiatkach miliónov eur,“ objasňuje generálny riaditeľ.

Prepúšťať sa nechystajú

Napriek výraznému obmedzeniu výroby však nie je plánované prepúšťanie zamestnancov, pokiaľ nebude prijaté definitívne rozhodnutie o konci výroby. Hrozba úplného ukončenia produkcie v Slovalcu, ktoré dnes zamestnáva viac ako 450 ľudí a ďalších 2500 pracovných miest je priamo naviazaných na jeho fungovanie, je však podľa zverejnenej tlačovej správy najvyššia v histórii podniku.

„Každý má, samozrejme, obavy. Nielen na Slovensku, ale všade vo svete je situácia neistá. Vzhľadom na to, že toto nie je v našej spoločnosti nejaká nová situácia, atmosféra medzi zamestnancami ostáva pokojná,“ hovorí predseda Základnej organizácie OZ KOVO Slovalco, Rudolf BRÁZDOVIČ a pokračuje: „Paradoxne, z súčasného stavu môžu zamestnanci pocítiť zníženie výroby pozitívne. Zmluvy sa meniť určite nebudú a zamestnanci zníženie produkcie na výplatách nijako nepocítia,“ hovorí odborársky predák. „Naopak, teraz bude čas na rôzne školenia. Zamestnanci sa budú môcť preškoliť, napríklad na prácu v inej prevádzke, na čo nebol čas, keď boli naplno vyťažení,“ dodáva.

Cena elektrickej energie dlhodobo stúpa v celej Európe, najmä v dôsledku environmentálnej politiky Európskej únie a zavedeného systému emisných povoleniek. Aby sa zabránilo odchodu energeticky náročného priemyslu za hranice Únie, Európska komisia pripravila už v roku 2013 jednotný mechanizmus kompenzácií pre takéto podniky. Na Slovensku však, podľa Slovalca, bola kompenzačná schéma využívaná len v obmedzenej miere. „Minulý rok sme dostali kompenzáciu vo výške 5 miliónov eur. Rovnaká fabrika by v susednom Česku či Nemecku získala až niekoľko desiatok miliónov eur,“ uviedol riaditeľ. Nová schéma kompenzácií sa pritom podľa neho pripravuje veľmi pomaly a ide zlým smerom. „Na základe materiálu, predloženého do predbežného pripomienkového konania, by Slovalco dostávalo ešte nižšiu kompenzáciu ako doteraz,“ zhodnotil generálny riaditeľ a dodal: „Zatváranie fabriky by však nemalo dopad len na zamestnanosť v regiónoch, ale aj na štátny rozpočet, keďže priemysel tvorí približne štvrtinu HDP Slovenska,“ uzatvára M.VESELÝ.

Akciová spoločnosť Slovalco vznikla v roku 1993 s cieľom modernizovať zastaranú výrobu hliníka. Finánnymi výrobkami sú hliníkové zliatiny v tvare čapov na prietlačné lisovanie a primárne zlievarenské zliatiny v tvare bločkov.

af, TASR

Okienko BOZP

Osobný ochranný pracovný prostriedok (ochranný odev) alebo pracovný odev?



Za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancom je, v zmysle zákona Národnej rady SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zodpovedný zamestnávateľ.



Jeho povinnosťou je vykonávať všetky potrebné preventívne a ochranné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) zamestnancom, a to najmä prostredníctvom **technologických opatrení** (opatrenia v predvýrobe), **technických opatrení** (udržiavanie objektov, pracovísk, pracovných prostriedkov, strojov a zariadení v takom technickom stave, ktorý podľa predpisov a noriem BOZP, pokynov a návodov výrobcu na používanie, zaručuje ich bezpečnú prevádzku), **organizačných opatrení** (vhodná úprava organizácie práce, optimálne rozvrhnutie pracovnej doby a prestávok v práci s dôrazom na vylúčenie, alebo obmedzenie pôsobenia škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia), **výchovných opatrení** (nastavenie systému výchovy a vzdelávania zamestnancov v oblasti BOZP) a **individuálnych opatrení** (zaraďovanie zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich fyzické a psychické schopnosti, **pridelovanie osobné ochranné pracovné prostriedky**).

Čo je to OOPP?

Jednou z možností, ako prostredníctvom individuálneho opatrenia zabezpečiť vyššiu úroveň BOZP na pracovisku, je teda aj pridelovanie a hlavne správne používanie **osobných ochranných pracovných prostriedkov** (ďalej len „OOPP“).

Osobný ochranný pracovný prostriedok zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ak nebezpečenstvo nemožno vylúčiť ani obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany ani metódami a formami organizácie práce. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia), bezplatne poskytovať potrebné účinné OOPP zamestnancom, viesť evidenciu o ich poskytnutí, udržiavať ich v používateľnom a funkčnom stave a v neposlednom rade dbať o ich riadne používanie.

Minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie OOPP, potrebných na ochranu zdravia života zamestnancom pri práci, ustanovuje Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Uvedené nariadenie vlády ustanovuje minimálne požiadavky na poskytovanie a používanie OOPP, pričom **osobným ochranným pracovným prostriedkom sa rozumie každý prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci nosí, drží alebo inak používa, vrátane jeho doplnkov a príslušenstva, ak je určený na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca a má certifikátom deklarovaný ochranný účinok.**

OOPP sú určené na to, aby sa ich používaním zamestnanci chránili pred rizikami, ktoré by mohli ohroziť ich zdravie alebo bezpečnosť. Poskytujú sa teda zamestnancom, ktorí pracujú v prostredí, v ktorom nebezpečenstvo nemožno vylúčiť alebo obmedziť technickými prostriedkami, prostriedkami kolektívnej ochrany, ani metódami a formami organizácie práce.

Osobný ochranný pracovný prostriedok, ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, musí v prvom rade za-

bezpečovať účinnú ochranu pred existujúcimi nebezpečenstvami a predvídateľnými nebezpečenstvami a sám nesmie zvyšovať riziko, musí zodpovedať existujúcim a predvídateľným pracovným podmienkam a pracovnému prostrediu na pracovisku, vyhovovať ergonomickým požiadavkám, zdravotnému stavu zamestnanca a po nevyhnutnom malom prispôbení aj telu zamestnanca (ak to osobný ochranný pracovný prostriedok umožňuje) a zároveň byť zdravotne neškodný.

Zoznam ďalších kritérií na výber osobného ochranného pracovného prostriedku, ktoré zamestnávateľ pri výbere zohľadňuje, je uvedený v Prílohe č. 4. nariadenia vlády. **Osobný ochranný pracovný prostriedok má v zásade používať jeden zamestnanec.** Zoznam OOPP, ako aj zoznam nebezpečenstiev a ohrození, pri ktorých sú OOPP poskytované, sú uvedené v spomínanom nariadení vlády (Prílohy č. 1 a č. 2). Osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami alebo nebezpečenstvami môžu byť aj iné OOPP a nebezpečenstvá, ako sú uvedené v spomínaných prílohách, ak ich určil zamestnávateľ v súlade s týmto nariadením vlády. **Pre OOPP platí, že akonáhle takýto ochranný prostriedok stratí ochranné účinky, je potrebné ho okamžite vymeniť.**

Pracovný odev a obuv

Iným prípadom je poskytovanie pracovného odevu alebo pracovnej obuvi zamestnancom.

Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať pracovný odev a pracovnú obuv zamestnancom v prípade, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu, a ak sa stanú nepoužiteľné za čas kratší ako 6 mesiacov.

V uvedenom prípade **nejde o OOPP, ale o pracovný odev alebo pracovnú obuv, ktoré chránia oblečenie zamestnanca pred nadmerným znečistením a opotrebením.** Typickým príkladom pracovného odevu je tričko operátora výroby, prípadne pracovný plášť majstra. Nie sú síce potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca (ak nie sú v zozname poskytovaných OOPP, vychádzajúcich z analýzy rizík), ale zamestnanec má na ne nárok v prípade, ak pri práci odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu.



Žiadna legislatíva BOZP nerieši povinné poskytovanie pracovného odevu v určitých časových intervaloch, ani ich údržbu a čistenie, je preto potrebné upraviť to vnútorným predpisom zamestnávateľa, ktorý je v zmysle Zákonníka práce (§ 39) zavádzaný do praxe len po dohode so zástupcami zamestnancov (odbormi či zamestnaneckou radou).

Ochranným opatrením, z rovnakej kategórie ako pracovný odev, je poskytovanie umývacích, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov potrebných na zabezpečenie telesnej hygieny. Aj pridelovanie týchto prostriedkov je povinnosťou zamestnávateľa, ktorú si upravuje vnútorným predpisom (typ umývacích a čistiacich prostriedkov, časový interval poskytovanie).

Zdroj: Tamara PACEKOVÁ, Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, komentár, Wolters Kluwer, 2., aktualizované vydanie.

Spracovala: Ing. Tímea SZABÓOVÁ, Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava



Vidina zlata opäť zneisťuje Podpoľancov

Zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Podpoľianskeho strojárne v Detve sú znepokojení. Už 11 rokov monitorujú snahy firmy Mining Gold, ktorá chce ťažiť zlato v priestoroch lokality Detva - Biely vrch. Obávajú sa, že ak k ťažbe dôjde, nedotkne sa to len životného prostredia a celkového vzhľadu krajiny, ale aj pracovných miest. Obrátili sa preto listom na ministrov životného prostredia a hospodárstva a požiadali v nich o stretnutie.

Spoločnosť Mining Gold zo Stupavy, právny nástupca EMED-u, sa znova usiluje získať povolenie na ťažbu zlata na Bielom vrchu pri Detve. Ťažiariska spoločnosť napadla na Najvyššom správnom súde a na Krajskom súde v Bratislave predchádzajúce rozhodnutia o zastavení konania v tejto veci, a o zrušení prieskumného územia. Najvyšší správny súd zrušil oznámenie Hlavného banského úradu v Banskej Štiavnici z 28. júna 2017 o zastavení konania o určenie dobývacieho priestoru Detva - Biely vrch a vec vrátil Hlavnému banskému úradu na ďalšie konanie. Krajský súd v Bratislave rozsudkom tiež v októbri minulého roka zrušil zamietavé rozhodnutie ministerstva životného prostredia z 12. marca 2019 a vec vrátil na ďalšie konanie. Vec je tak opäť otvorená.

„Konanie ťažiariskej spoločnosti, ktorá sa snaží dosiahnuť určenie prieskumného územia v totožnom priestore, v akom je situovaný navrhovaný dobývací priestor Detva - Biely vrch, no s takmer osemmkrát väčšou rozlohou, pričom súčasťou prieskumného územia sa okrem iného stal aj celý areál PPS Detva, chápeme ako ohrozenie celého nášho regiónu,“ povedal predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpoľianskeho strojárne Stanislav LUPTÁK s tým, že v takom prípade sú priamo ohrozené aj stovky pracovných miest. Ako ďalej pokračoval, pokračovanie aktivít takéhoto charakteru s veľkou pravdepodobnosťou ohrozí pracovné miesta aj preto, že firmy, investori, no najmä zákazníci, ktorí citlivo vnímajú akúkoľvek zmenu pomerov v svojich dobývacích subjektoch, aj obyvateľov celého regiónu Podpoľania a na verejný záujem, ktorým je rozvoj strojárkej výroby ako tradičného odvetvia vlastného tohto regiónu po dlhé desaťročia“.

Chcú sa brániť všetkými prostriedkami

Podpoľianski odborári preto vyzývajú dotknuté štátne orgány, aby pri opätovnom rozhodovaní o dobývacom priestore Detva - Biely vrch, ale aj geologickom prieskume „prihliadli na zásadný nesúhlas všetkých relevantných subjektov, aj obyvateľov celého regiónu Podpoľania a na verejný záujem, ktorým je rozvoj strojárkej výroby ako tradičného odvetvia vlastného tohto regiónu po dlhé desaťročia“.

K upusteniu od ďalších aktivít vyzývajú aj spoločnosť Mining Gold. Pripomínajú, že sú pripravení brániť sa všetkými prostriedkami. „Odborári Podpoľianskeho strojárne, spoločne so zástupcami ďalších bežných 50 firiem, ktoré pôsobia v tomto areáli, vrátane všetkých predstaviteľov

dotknutých samospráv a s ďalšími občianskymi združeniami a obyvateľmi celého regiónu Podpoľania v období viac ako 11 rokov trvajúcich konaní o určení dobývacieho priestoru a o určení prieskumného územia využili všetky nástroje, ktoré poskytuje demokratická občianska spoločnosť,“ skonštatoval S.LUPTÁK.

„Verejná stanoviská, otvorené listy, petícia s viac než 11-tisíc podpismi, množstvo protestných pochodov a zhromaždení, naposledy v júni 2018, ktorý sa konal aj pred sídlom spoločnosti v Stupave, až po rokovania s vrcholnými predstaviteľmi štátu. To všetko s jediným úmyslom - upozorniť predstaviteľov štátu, ale najmä konateľov a spoločníkov tejto spoločnosti, že strojársky priemysel, ktorý je v našom regióne a najmä v areáli PPS Detva dominantný, nie je bez akýchkoľvek pochybností kompatibilný s činnosťou v oblasti baníctva a ťažby,“ dodal predseda S.LUPTÁK.

Projekt povrchovej bane s rozmermi 700x800 metrov a hĺbkou 250 metrov, z ktorej má byť podľa návrhu na určenie dobývacieho priestoru vyťažených 140 miliónov 200 tisíc ton rudy, podľa neho závažne a nenapraviteľne znehodnotí a zdevastuje životné prostredie v regióne.

S.LUPTÁK to komentuje: „Obzvlášť citlivo vnímame takéto pokusy v súvislosti so silne rezonujúcou témou klimatickej krízy na národnej aj európskej úrovni.“

Ťažobná spoločnosť počítala s povrchovou ťažbou zlata a jeho úpravami kyanidovým lúhovaním. Odhadovala, že v lokalite Bielého vrchu by sa dalo vyťažiť 20 až 25 ton zlata.

Ťažiariska firma uvádza, že po 11 rokoch vyhrala šesť súdov, bude žiadať odškodné a je pripravená dolovať zlato. „Právoplatné rozhodnutia súdov, a najmä odôvodnenia týchto rozhodnutí potvrdzujú nezákonnosť postupov štátnych orgánov pri rozhodovaní o určení dobývacieho priestoru Detva - Biely vrch. Boli jednoznačne preukázané prietahy v konaní, ktoré namiesto 30 dní trvá viac ako 11 rokov,“ informoval Tomáš MAROŠ, konateľ Mining Gold s tým, že celkový projekt sa vzhľadom na zásoby zlata považuje v medzinárodnom meradle za významný.

„Ministerstvo životného prostredia SR podalo kasačnú sťažnosť - mimoriadny opravný prostriedok, o ktorom bude rozhodovať Najvyšší súd SR a od tohto závisí ďalší krok. Ťažba vzácnych kovov, hoci má na Slovensku bohatú históriu, je len ťažko zlučiteľná so záujmami prírody,“ vyjadrila sa k danému Monika SZABÓ, hovorkyňa rezortu.

Spracovala A.Fáková

Nová tvár v OZ KOVO

Mgr. Damiána DŽUGANOVÁ

Hovorí sa, že ľudia sa menia, práca ostáva. Faktom ale je, že dušu práci vdychujú práve ľudia. A sú to opäť ľudia, ktorých si z tej práce najviac pamätáme. Aj v centrále Odborového zväzu KOVO sme pred niekoľkými mesiacmi privítali novú tvár, oplývajúcu samými superlatívami - mladú, krásnu, inteligentnú a usmiatu kolegyniu - vedúcu Kancelárie predsedu Rady OZ KOVO, Mgr. Damiánu DŽUGANOVÁ.



V nasledujúcich riadkoch prinášame jej krátku vizitku:

O sebe:

Damiána sa narodila v znamení Leva, presne 4. augusta 1985 v Brezne. Ako dieťa snívala o tom, že bude veterinárkou alebo maliarkou. Osud to však napokon zariadil inak. Absolvovala Gymnázium T. H. Ševčenka v Prešove s vyučovacím jazykom ukrajinským a ďalej študovala Právnickú fakultu na Univerzite P. J. Šafárika v Košiciach. V roku 2013 ju práca zaviedla na západné Slovensko. Aktuálne býva v obci Bernolákov, neďaleko Bratislavy a svoj voľný čas naplno venuje úžasnému, 2 a pol ročnému synčekovi.

O práci:

Vzhľadom k tomu, že na vysokej škole študovala externe, popritom stihala pracovať na plný úväzok v advokátskej kancelárii v Košiciach. Po skončení školy sa zamestnala v rodinnej spoločnosti, zaoberajúcej sa recykláciou odpadov z nečerných kovov. Od roku 2013 začala pracovať ako vyšší súdny úradník na Okresnom súde Bratislava IV., a po vykonaní justičnej skúšky získala prácu ako asistentka sudcu Najvyššieho súdu SR - až kým nenastúpila na materskú dovolenku.

O odboroch:

O odboroch a ich práci pred nástupom do Odborového zväzu KOVO počula iba z médií. Keďže z detstva mala vzor vo svojich rodičoch, ktorí jej boli príkladom v zvládání starostlivosti o deti a rodinu a dokázali to úspešne skombinovať s prácou, aj Damiána sa po materskej dovolenke chcela čo najskôr pracovne uplatniť. Na centrále OZ KOVO práve v tom čase hľadali právnička a zároveň vedúcu kancelárie predsedu zväzu. A tak sa od jari 2021 stala súčasťou pracovného kolektívu kovákov.

Ako hodnotí svoje doterajšie pôsobenie v odborovej centrále samotná Damiána?

„Musím skonštatovať, že pracovné povinnosti si plním každý deň s radosťou a očakávaním, čo mi nasledujúci pracovný deň prinesie a čo nového ma naučí. Samozrejme, že oceňujem a musím vyzdvihnúť aj medziľudské vzťahy medzi kolegami.“

Akým mottom sa vo svojom živote riadi?

„Kto si neváží málo, nezaslúži si veľa.“

Prajeme našej milej kolegyni veľa úspešných a spokojných rokov vo veľkej rodine kovákov. ☺

Omikron - karanténa a PN-ka: Kedy môžete žiadať o nemocenské?

Zamestnanci, ktorí sa ocitnú v karanténe alebo izolácii a lekár im potvrdí dočasnú pracovnú neschopnosť z dôvodu karanténneho opatrenia/izolácie, informujú o svojej práceneschopnosti v prvom rade svojho zamestnávateľa.

Ten im bude vyplácať náhradu mzdy za prvých 10 dní práceneschopnosti. Teda aj v prípade, ak v súvislosti s vlnou „omikron“ zamestnanec absolvuje len skrátenu, 5-dňovú karanténu. Zamestnanci o dávku nemocenské žiadajú Sociálnu poisťovňu prostredníctvom elektronického formulára až v prípade, ak im dočasná pracovná neschopnosť trvá viac ako 10 kalendárnych dní.

„Jedinou výnimkou sú zamestnanci, ktorí si uplatňujú nárok na nemocenské po skončení pracovného pomeru v tzv. ochrannej lehote alebo zamestnanci, ktorým pracovnoprávny vzťah skončil počas prvých 10 dní práceneschopnosti. Títo si v Sociálnej poisťovni podávajú žiadosť o dávku nemocenskú hneď,“ uvádza na svojom portáli Sociálna poisťovňa.

V prípade zamestnancov nárok na dávku nemocenskú zo Sociálnej poisťovne vzniká až od 11. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Sociálna poisťovňa preto prosí občanov, aby na túto skutočnosť nezabúdali a nezasielali žiadosť o dávku skôr.



Keďže každú žiadosť musí Sociálna poisťovňa preskúmať, aj keď nárok na nemocenské nevznikne, žiadosti zamestnancov, ktorým práceneschopnosť ešte netrvá viac ako 10 dní, môžu procesy posudzovania nároku na dávku predlžovať. Ak teda zamestnanec doručí žiadosť a jeho dočasná pracovná neschopnosť nebude trvať viac ako 10 dní, Sociálna poisťovňa musí zamietnuť nárok na nemocenskú vydaním rozhodnutia. Táto činnosť obereá zamestnancov pobočiek Sociálnej poisťovne o čas, ktorý môžu venovať skoršej výpláte ostatných nemocenských dávok.

Samostatne zárobkovo činné osoby a dobrovoľne poistené osoby na rozdiel od zamestnancov žiadajú Sociálnu poisťovňu o pandemickú dávku nemocenskú prostredníctvom vyplnenia elektronického formulára hneď od prvého dňa práceneschopnosti z dôvodu karanténneho opatrenia/izolácie.

Podrobnejšie informácií o tom, ako žiadať o dávku počas koronakrízy a formulár žiadosti, sú zverejnené na webovej stránke Sociálnej poisťovne www.socialnapoistovna.sk.

Krížovky s úsmevom

	oblizol	3. časť tajničky	EČV Ilavy	lepido	zákop pre vojaka	Stretnú sa dvaja starí priatelia a jeden hovorí: - Vieš, mám 65 rokov, som bohatý a chcem sa oženiť s mladou dievčinou. Čo myslíš, budem mať väčšiu šancu, keď jej poviem, že mám iba 50? - Nie, ale určite budeš mať väčšiu šancu,...				
obnovilo sa						(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
nočný vták podobný lastovičke					skratka strednej odbornej školy	ostré skalné výbežky	milodar (zastar.)	názorovo, myšlienkov		1. časť tajničky
skratka infarktu myokardu			malý posúch mučal, bučal							
zámik (zried.)				potiaľ spaľujem						
olúp					mrzkosť (bás.) mámil					
zábavný podnik						bud postavený úzkonosá opica				
Pomôcky: makao, lam, šart, lelek	údeniny zlepšia, polepšia						vo, po česky kto sa niekam votrel			
Kornélia (dom.)						vojenský oddiel americký Indián				
značka amerícia			kartová hra trháme (kniž.)					kresaním opravuje		2. časť tajničky
vzorec sulfidu paládnateho				notebook citoslovce oblížania						
skutočné prostredie (telev.)					Karol (dom.) kruh					
rôsol						červík obruba				
vozdilom dopravoval							rumunské platidlá skr. štátu Missouri			
staroindický boh podsvetia				rezné časti pluhu						
grécka bohyňa pomsty				omotáš						

Zasmejme sa

Americkí vedci zistili, že všetko sa skladá z atómov. Ruskí vedci však prišli na to, že drevo sa skladá z vľečky.

■ ■ ■

Viete, aká je dobrá kamarátka? Taká, čo svoju podnapitú kamošku privedie domov, na 5-te poschodie a odovzdá ju mužovi do rúk. Hoci ona býva na prvom a žiadneho muža nemá.

■ ■ ■

Manžel sa vráti skôr zo služobnej cesty, pozrie sa pod posteľ, do skrine, na balkón, potom poďide k manželke, pohladí ju po vlasoch a hovorí: „Dievča moje, tiež už starneš...“

■ ■ ■

Lekár sa pýta pacientky: „Čo vám robí najväčšie problémy?“ „Manžel, ale prišla som kvôli žĺčniku.“

■ ■ ■

Keď sa ti šmykne na zľadovatenom chodníku a spadneš: Tak v 12-ich rokoch vyskočíš a ideš sa guľovať s kamoškami. V 40-ich rokoch ostávaš ležať a čakáš na jar.

■ ■ ■

Text na zoznamke: „Ahoj. Volám sa Štefan. Mám 40 rokov. Nepijem už 51 dní. Nie vkuse, ale celkovo od základnej školy.“

■ ■ ■

Pri maturitnej skúške sa pýta dejepisár maturanta: „Ako sa volal najvyšší Boh, utievaný v starovekom Grécku?“

■ ■ ■

Maturant váha.

Dejepisár pomáha: „Volá sa tak aj jeden džús...“

Maturant s radosťou: „Už viem – Jupík!“

PES NA OBRÁZKU:

a) sedí b) leží c) stojí

