



Gastrolístky s vyššou hodnotou
– str. 2

Minimálna mzda dosiahne 700 eur – str. 2

Bude v Illichmanne štrajk či rozhodca – str. 4

CITÁT Mesiaca

„Daj každému dňu šancu, aby sa stal najkrajším dňom Tvojho života.“

Mark TWAIN,
americký spisovateľ, satirik a humorista

Kolegyne, kolegovia.

Je ťažké v kontexte toho, čo sa v okolí nás deje, osloviť vás s niečím pozitívnym, vizionárskym a zároveň reálnym. Inflácia bude zrejme ešte niekoľko ďalších mesiacov dosahovať dvojčíferné čísla, v dôsledku čoho bude životná úroveň občanov a ich kúpyschopnosť klesať. Informácie o tom, že niektorí občania budú pravdepodobne nútení voliť medzi teplom a základnými potravinami, vyznievajú neveriteľne, ak si uvedomíme, že sa datuje rok 2022.

Podľa sociologického prieskumu „Ako sa máte, Slovensko?“, ktorý dlhodobo sleduje postoje obyvateľov na Slovensku, najväčšie obavy majú občania z rastúcich cien energií a inflácie (86,3 %), ktoré menia aj ich spotrebiteľské správanie. Až 84,3 % respondentov uviedlo, že sa snažia nakupovať lacnejšie alebo menej. Domáca spotreba je stále jedným z kľúčových faktorov hospodárskeho rastu, preto je možné očakávať, že klesajúce reálne príjmy negatívne ovplyvnia kúpyschopnosť obyvateľstva a aj fungovanie ekonomiky krajiny.

Prvé dôsledky neriešenia situácie s extrémne rastúcimi cenami energií sa už prejavili v podobe odstavenia výroby v niektorých podnikoch a prepúšťaní zamestnancov. Bez akéhokoľvek záujmu vlády o osud týchto zamestnancov a ich rodín. Bez hľadania riešení.

Súčasná vláda nie je spôsobilá dať tejto krajine jasné smerovanie, víziu a nádej, a predovšetkým nie je schopná hľadať a ponúkať riešenia, ktoré nám, občanom, umožnia prekonať toto náročné „krízové“ obdobie.

Jediné účinné riešenie musíme hľadať v nás. V tom, čo vieme. V našej odborárskej práci. V kolektívnom vyjednávaní. V neúnavnej snahe zlepšovať pracovné podmienky - svoje i zamestnancov, ktorých zastupujeme. V solidarite s ostatnými členmi. Vo vzájomnej podpore a spolupráci. Vo vytváraní tlaku tam, kde je to potrebné.

Ani to nebude v súčasnej situácii vôbec ľahké, ale to je naša cesta. A hoci tá nebýva vždy jednoduchá, vedie k cieľu. K nášmu cieľu. Vydržme!

Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

SLOVENSKÍ HUTNÍCI NA KOLENÁCH – v OFZ a SLOVALCU prepúšťajú

Vysoké ceny energií a absolútna nečinnosť vlády v tomto smere si začínajú vyberať svoju daň. Najskôr prepúšťanie v Oravských ferozliatinárskych závodoch (OFZ) na Orave, teraz v hliníkárni Slovalco v Žiari nad Hronom. V zúfalej snahe zvrátiť tento stav sa v stredu, 24. augusta, uskutočnil v Bratislave pred Úradom vlády SR protest hutníkov, zamestnávateľov, odborárov, zástupcov samosprávy, verejnej správy i verejnosti, aby konečne primáli kompetentných konať.

Protestnému zhromaždeniu, organizovanému mestom Žiar nad Hronom, dominovalo 2 500 rozložených žltých príliieb – ako symbol ohrozených pracovných miest v regióne v dôsledku zatvorenia Slovalca, jedinej slovenskej hliníkárne. Nechýbali hliníkové vlajky a čiapky, transparenty s nápisom „Hliník sa odsťahoval do Číny“ a podobne. Zhromaždení tak upozorňovali na neochotu vlády schváliť pripravovanú novelu zákona o obchodovaní s emisnými kvótami, ktorá, ako uvádzajú, by stanovila výšku kompenzácií nepriamych CO2 nákladov na úroveň ostatných priemyselných krajín Európskej únie.

Podniky, ktoré znečisťujú životné prostredie, totiž nakupujú tzv. emisné povolenky. Peniaze z predaja sú uložené v Environmentálnom fonde. Podľa dotknutých firiem by ich mal štát týmto platcom cez kompenzácie vyplácať naspäť v oveľa vyššom objeme, ako to robí teraz. Podľa generálneho sekretára Asociácie priemyselných zväzov a dopravy, Andreja LASZA, sa tak nedeje. „Žiadame rovnoprávne a rovnaké nastavenie pravidiel, ako majú iné štáty Európskej únie, teda pravidiel s emisnými povolenkami a s kompenzáciami elektriky pre určité vybrané typy priemyslu,“ uviedol.

Prepúšťanie v Slovalcu

Generálny riaditeľ Slovalca, Milan VESELÝ, povedal: „My sme sem prišli preto, lebo bohužiaľ došla doba, že Slovalco ukončuje výrobu. Je to jednoznačne preto, lebo vláda za ostatné dva roky nekonala tak, ako nám bolo mnohokrát sľúbené. Zákon, ktorý hovorí o využití výnosov



z predaja oxidu uhličitého, ktoré by mali byť na ochranu a dekarbonizáciu priemyslu, tak tieto peniaze nie sú používané takým spôsobom, ako majú byť,“ vyhlásil. Slovalco je, podľa neho, jedna z najekologickejších hliníkárni na svete a odstavenie jej výroby bude mať negatívne dosahy na zamestnanosť v regióne, štátny rozpočet i životné prostredie. Ako dodal, viac ako dva roky vládu žiadali o jasný, transparentný a stabilný legislatívny rámec na úrovni iných priemyselných krajín EÚ, v ktorých taketo kompenzácie dostávajú ich konkurenti. Tým, že sa Slovalco a iné fabriky odstavajú, slovenská ekonomika podľa neho príde o možno 70 miliónov eur ročne, čo je oveľa viac, ako peniaze, ktoré mali ísť na kompenzáciu do hospodárstva.

Pokračovanie na 3. strane.

RADA OZ KOVO: Hlasovanie o štrajku dôvodom odstúpenia predsedu S.ĽUPTÁKA

V posledný júnový deň sa v Žiline konalo mimoriadne zasadnutie Rady OZ KOVO – najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami. Bolu prioritne venované jedinej téme, a to výsledkom prieskumu medzi zamestnancami a členmi OZ KOVO v podnikoch, kde má zväz svoje zastúpenie. Prieskum mal zmapovať podporu opýtaných zamestnancov na zorganizovanie sektorového hodinového štrajku (mnohí ho označovali za generálny štrajk, aj keď to nie je úplne správne označenie, nakoľko generálny štrajk predstavuje prerušenie alebo zastavenie práce vo všetkých odvetviach hospodárstva, nielen v niektorých).

Zhruba od 20.mája, kedy na tlačovom brífingu ohlásil spustenie prieskumu vtedajší predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, až do polovice júna trval prieskum, do ktorého malo byť zapojených viac ako 118 700 zamestnancov z takmer 450 slovenských podnikov, v ktorých pôsobá odborové organizácie OZ KOVO. Ľudia sa v prieskume mali vyjadriť, či: a) podporia štrajk a po b) aj sa ho zúčastnia.



Odstupujúci predseda S.Ľupták v čiernom.

Výsledky prieskumu

Podľa výsledkov prieskumu by: a) štrajk podporilo 23,1 % hlasujúcich, b) zúčastnilo by sa ho 13,9 %.

Oslovení sa vyjadrovali buď priamo cez hlasovacie háčky alebo prostredníctvom elektronickej petície. Počet podnikov, v ktorých má OZ KOVO svoju základnú organizáciu a v ktorých by sa do štrajku zapojilo viac ako 50 % zamestnancov, bol 26.

Pokračovanie na 3. strane.

Historická dohoda na minimálnej mzde – od januára 700 eur

Prvý raz v histórii sa sociálni partneri – odborári a zamestnávateľia – dohodli na tripartite (Rada pre hospodársku a sociálnu pomoc) na výške budúcoročnej minimálnej mzdy. Stalo sa tak 14. júla tohto roku a obe strany tak zároveň odkázali politikom, že v čase krízy treba hľadať riešenia a kompromisy, a nie neustále vyvolávať konflikty.

Nárast o 8 %

Od 1. januára 2023 bude minimálna mzda vo výške 700 eur v hrubom. Zo súčasných 646 eur tak stúpne o 54 eur, čo je vyše 8-percentný nárast. Ak by sa išlo podľa súčasného automatu výpočtu minimálnej mzdy (57 % z priemernej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spred dvoch rokov), „minimálka“ by bola nižšia o 9 eur. Podľa zrušeného Zákona o minimálnej mzde, ktorú zaviedla ešte Pellegriniho vláda a súčasná ho ani nie po roku zrušila, by to malo byť navýšenie o 60 % z priemernej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve spred dvoch rokov, a to by bolo ešte o 27 eur viac. V každom prípade, v čase zdrazovania a dvojcifrenej inflácie došlo k výraznejšiemu navýšeniu minimálnej mzdy a prvý raz dohodou – bez zásahu ministerstva práce. Pozoruhodné je tiež, že za uplynulých 10 rokov sa minimálna mzda na Slovensku zdvojnásobila. Otázkou je, či to bude stačiť... Slovenská minimálna mzda je totiž v rámci krajín EÚ stále jednou z najnižších.

Poberá ju vyše 200 tisíc ľudí

V čistom tak budú zamestnanci s minimálnou mzdou poberať 563,53 eur. Ide tak zvýšenie o takmer 38 eur v čistom oproti tomuto roku. Na Slovensku poberajú minimálnu mzdu približne 4 % zamestnancov, čo predstavuje asi 217 tisíc ľudí.

Dohoda je na jednej strane dobrá správa, na druhej strane rast miezd neguje inflácia. V ten istý deň, ako bola zverejnená dohoda na minimálnej mzde, vyšli aj nové čísla inflácie. Tá v máji narástla oproti vlaňajšku až o 13,2 %! Ekonomovia Národnej banky Slovenska a ministerstva financií pritom očakávajú, že celková inflácia za tento rok bude niekde okolo 11 percent... Z čistej minimálnej mzdy tak inflácia zhltnie takmer 62 eur, čo je viac, ako jej 38 euróv navýšenie. V praxi to bude znamenať, že pracujúcim zvýšenie minimálnej mzdy nepokryje ani rast cien.

Aj dohoda je úspech

Napriek tomu, zvýšenie považujú obe strany za pozitívne. „Všetci sociálni partneri sa zhodli na tom, že v súčasnej situácii musí výška minimálnej mzdy zohľadňovať možné negatívne dopady na zamestnancov a domácnosti, no zároveň i prihliadať na nepriaznivú situáciu, v ktorej sa nachádza podnikateľské prostredie a rešpektovať reálne možnosti slovenských zamestnávateľov,“ uviedli v spoločnom stanovisku sociálni partneri.

Zároveň veria, že spoločná dohoda ukáže politikom, ako sa v čase krízy treba správať. „Spoločný návrh minimálnej mzdy je jasným dôkazom toho, že zodpovedný sociálny dialóg má zmysel. Veríme, že aj týmto spôsobom politikom i verejnosti vysielame jasný signál, že práve vecná diskusia, schopnosť počúvať a byť otvorení voči kompromisom sú tým, čo dnes naša krajina potrebuje azda najviac,“ konštatujú členovia tripartity.

Vláda by už do výšky minimálnej mzdy za rok 2023 nemala zasahovať, keďže podľa zákona o minimálnej mzde kabinet dohodu sociálnych partnerov na sume minimálnej mzdy rešpektuje.

Milan KURUC z hnutia Pracujúca chudoba si myslí, že minimálna mzda sa číslom 7 mala začínať už pred dvoma rokmi. Ale oceňuje, že aj keď podľa automatu mala byť nová minimálna mzda 691 eur, zamestnávateľia pristúpili na dohodu s odborármi a odsúhlasili hodnotu 700 eur, čiže viac, než by zamestnancom dával zákon.

Ekonom Viliam PÁLEŇÍK zo Slovenskej akadémie vied a Inštitútu zamestnanosti hovorí, že je dobré, že došlo k dohode sociálnych partnerov o minimálnej mzde. No upozorňuje, že zatiaľ čo najnižšia zákonná mzda dosiahne rast iba vyše 8 percent, inflácia poputuje nad 10 percent.



Rozmrazia príplatky?

Čo sa však nemení, sú príplatky za nadčasy, prácu cez víkendy či sviatky. Od roku 2021 nie sú viazané na minimálnu mzdu, ale sú pevne určené. O ich výške rozhoduje vláda. Pre tento rok ostali v rovnakej výške, ako boli vlani. Sú teda zmrazené. To znevýhodňuje profesie, vyžadujúce prácu v neštandardných pracovných časoch či využívajúce nadčasy. Ľudia o tieto profesia strácajú záujem. Aj preto by bolo žiaduce túto tému otvoriť.

Minimálka nás radí na chvost

Ak sa pozrieme na ostatné krajiny Európy, výška minimálnych zárobkov sa líši. Napríklad v Luxembursku je pre tento rok 2 257 eur, v Írsku 1 775 eur, Holandsku 1 725 eur, v Belgicku 1 691 eur. To sú krajiny s najvyššími minimálnymi mzdami. Na opačnom konci sa nachádzajú krajiny ako Bulharsko s 363 eurami, Lotyšsko s 500 eurami, Rumunsko s 515 eurami či Maďarsko s 542 eurami.

Samotná výška „minimálky“ však nemusí povedať jej skutočnú výšku. Lepší ukazovateľ je pomer minimálnej voči priemernej mzde. Podľa databázy OECD z roku 2020 tvorí minimálna mzda voči priemernej až 65 % v Portugalsku. Vo Francúzsku je to 61 %, v Slovinsku je to 59 %.

Na Slovensku je tento pomer na úrovni 52 %. Ak by sme prepočítali tento údaj na nové čísla, tak 700 eur z 1 212 eur, čo je priemerný plat za prvý kvartál tohto roku, činí takmer 58 percent.

Af, SITA, TASR

Foto: TASR

Gastrolístky vo vyššej hodnote

Už po druhýkrát sa v tomto roku zvyšuje hodnota gastrolístkov. Od 1. septembra ich hodnota stúpne z doterajších 4,50 na 4,80 eur.

Pritom naposledy sa ich cena zvýšila v máji tohto roku, keďže ceny jedál a nápojov v reštauráciách neustále stúpali.

Aktuálny cenník jedál a nápojov v reštauráciách pravidelne vyhodnocuje Štatistický úrad SR a na ich základe má potom ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny povinnosť pristúpiť k zvyšovaniu cien gastrolístkov. „Hneď, ako stúpne inflácia, ministerstvo práce, na základe údajov od Štatistického úradu SR, zvyšuje sumy stravného a cestovných náhrad. Dotkne sa to aj ľudí, ktorí dostávajú gastrolístky, a tiež tých, ktorí alternatívne berú finančný príspevok,“ povedal minister práce Milan KRAJNIAK.

MINIMÁLNA HODNOTA 4,80 EUR

Minimálna hodnota stravovacej poukážky je – podľa Zákonníka práce – 75 % stravného pre pracovné cesty v trvaní od 5 do 12 hodín.

Pri sume stravného 6,40 eura bude minimálna hodnota stravovacej poukážky 4,80 eura. Zákonník práce určuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, firmy zamestnancom prispievajú 55 % z hodnoty gastrolístkov, môžu sa však rozhodnúť poskytovať stravovaciu poukážku aj vo vyššej hodnote.

Prvýkrát sa tento rok suma stravného zvýšila v máji, a to z 3,83 eur na 4,50 eur. Od septembra je to o ďalších 30 centov na 4,80 eur. Odborári z Konfederácie odborových zväzov SR pritom požadovali navýšenie až na 5,03 eur, ktoré by, podľa nich, zohľadňovalo nielen doterajšiu, ale aj predpokladanú infláciu do konca tohto roka.

STRAVNÉ OD 1. SEPTEMBRA 2022:

5 až 12 hodín trvania pracovnej cesty:

Pôvodne - 5,10 €
Od 1. mája 2022 - 6,00 €
Od 1. septembra 2022 - 6,40 €

12 až 18 hodín trvania pracovnej cesty:

Pôvodne - 7,60 €
Od 1. mája 2022 - 9,00 €
Od 1. septembra 2022 - 9,60 €

Nad 18 hodín trvania pracovnej cesty:

Pôvodne - 11,60 €
Od 1. mája 2022 - 13,70 €
Od 1. septembra 2022 - 14,50 €

GASTROKARTY NAMIESTO GASTROLÍSTKOV

Papierové gastrolístky by mali po novom nahradiť elektronické gastrokarty, a to od začiatku nového roku. Tie v súčasnosti už niektorí zamestnávateľia využívajú. Väčšina zamestnancov – cca 75% – pritom doteraz uprednostňovala gastrolístky.

Asociácia moderných benefítov, ktorá zastupuje emitentov gastrolístkov, hovorí, že stravovacie karty by mohli pomôcť reštauráciám spamätať sa zo škôd po pandémii: „Prieskumy ukazujú, že stravné poukážky a gastrokarty podporujú návštevnosť v reštauráciách – na rozdiel od finančného príspevku, z ktorého v priemere len jedna



tretina končí v reštauráciách a dve tretiny v obchodoch s potravinami, prípadne na nákup iných tovarov a služieb.“

Martin KRAJČOVIČ, predseda Slovenskej aliancie moderného obchodu, si však myslí, že ľudia by mali skôr disponovať financiami ako stravnými poukážkami či gastrokartami a rozhodnúť sa sami, čo s nimi spravia. Poukazuje na vysoké provízie, ktoré musia obchody a reštaurácie platiť a ktoré – podľa neho – tvoria 2 až 4 % z hodnoty gastrolístku.

ZVYŠUJÚ SA AJ CESTOVNÉ NÁHRADY

V Zbierke zákonov bolo publikované aj ďalšie opatrenie ministerstva práce o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách č. 282/2022 – takisto s účinnosťou od 1. septembra. Po novom sa počíta so zvýšením pre jednotlivopové vozidlá a trojkoľky z 0,059 eura za kilometer na 0,063 eura a pre osobné cestné motorové vozidlá z 0,213 eura na 0,227 eura za prejedený kilometer.

A.Fáková, TASR

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

SLOVENSKÍ HUTNÍCI NA KOLENÁCH – v OFZ a SLOVALCU prepúšťajú

Pokračovanie z 1. strany.

Zároveň potvrdil, že v dôsledku odstavenia výroby príde v Slovalcu o prácu zhruba tristo ľudí zo 450 zamestnancov a výroba bude utlmená na technologické minimum. „My zamestnávame len tých jadrových ľudí, čo naozaj robia výrobu, ale veľa služieb kupujeme a títo ľudia budú pravdepodobne tiež ohrození,“ uzavrel. M.VESELÝ.

Aj OFZ bez 150 zamestnancov

V podobnej situácii ako Slovalco sa ocitol aj ďalší významný priemyselný podnik – Oravské ferrozliatinové závody (OFZ). Táto hutnícka fabrika musela už začiatkom júla pre vysoké ceny elektrickej energie zastaviť výrobu. Zároveň ohlásila hromadné prepúšťanie. Potvrdil to aj predseda Základnej organizácie OZ KOVO v OFZ, Michal UHORSKAI: „K 1. augustu 2022 bolo nahlásené na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny SR v Dolnom Kubíne hromadné prepúšťanie. Celkovo má byť prepustených cca 150 zamestnancov. Prieběžne sú uvoľňovaní zamestnanci, ktorým končia pracovné zmluvy. Zamestnávateľ zároveň avizoval, že v prípade znovuspustenia výroby prednostne osloví tých, čo v závode už pracovali.“

Všetky elektrické obľukové pece na výrobu ferrozliatin odstavili a zostávajúci – vyše 200 zamestnancov - čerpal povinnú dovolenku. Riaditeľ spoločnosti OFZ, a.s., Branislav KLOČOK tiež vystúpil na zhromaždení pred Úradom vlády: „V prípade, že ako krajina neurobíme nič - tak, ako doteraz, po skončení tejto krízy ostane základný prie-

mysel len v tých krajinách EÚ, kde majú vlády strategický pohľad do budúcnosti a nám neostane nič iné, len si od nich kúpať suroviny za podmienok, ktoré si zvolia oni,“ skonštatoval.



M.BENEDEKOVÁ: Sme na jednej lodi

V mene zamestnancov vystúpila na zhromaždení aj poverená predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá skonštatovala, že je netradičné stáť spolu so zamestnávateľmi na jednom pódiu, ale je to preto, že „sme všetci na jednej lodi a nechceme, aby sa s nami tá loď s nami potopila.“ Ako ďalej uviedla: „**Sociálna situácia rodín, udržanie zamestnanosti a rozvoj regiónov by mali byť pre každú vládu prioritou.** Pre odbory je preto

neakceptovateľné, ak vláda nie je ochotná hľadať a prijať riešenia v situácii, kedy sú ohrozené tisícky pracovných miest, životná úroveň občanov a stabilita regiónu,“ upozornila.

Protestu sa zúčastnili aj zástupcovia nórskeho odboru: „Ukončenie výroby hliníka v Slovalcu ukazuje, aké dôležité sú pre hliníkárskeho priemysel stabilné a konkurencieschopné rámcové podmienky. Dôkazom toho je Nórsko, kde predvídateľné rámcové podmienky umožnili spoločnosti Hydro v posledných rokoch investovať približne 2 miliardy eur do rozvoja hliníkární,“ povedal Torleif SAND, šéf odboru v spoločnosti Hydro, ktorá je zároveň majoritným akcionárom Slovalca.

Prítomným sa potom ešte prihovril predseda Banskobystrického samosprávneho kraja, Ján LUNTER, primátor mesta Žiar nad Hronom, Peter ANTAL a šéf Asociácie priemyselných zväzov a dopravy, Alexej BELAJEV. Osobnou účasťou ho podporili aj kováci - zamestnanci firmami ako U.S.Steel Košice, NEMAK Slovakia zo Žiaru nad Hronom či z oravského OFZ. Protestu sa zúčastnil aj viceprezident KOZ SR, František GAJDOŠ.

Na záver odznelo spoločné vyhlásenie zúčastnených, ktoré spolu s petíciou, organizovanou cez iniciatívu „Pomôžeme Slovalcu“ odovzdali na Úrade vlády SR. Petíciu (písali sme o nej v júňových Prioritách) podpísalo za niekoľko týždňov vyše 8 tisíc ľudí a žiadajú v nej vládu, aby čo najskôr zmenila legislatívu a zmiernila dôsledky zvyšovania cien energií.

Text a foto: A.Fákov

RADA OZ KOVO: Hlasovanie o štrajku dôvodom odstúpenia predsedu S.ĽUPTÁKA

Pokračovanie z 1. strany.

Predsedníctvo Rady OZ KOVO i samotná Rada OZ KOVO musela akceptovať skutočnosť, že tieto výsledky nie sú dostatočné na to, aby bolo možné vyhlásiť spoločný štrajk v odvetviach OZ KOVO (hutníctvo, strojárstvo, elektrotechnický a sklársky priemysel, verejná doprava, bytové hospodárstvo atď.).

Očakávaná podpora pre úspešnú realizáciu štrajku predpokladala aspoň 2/3 zamestnancov z takmer 450 slovenských podnikov, ktoré OZ KOVO zastrešuje.

Prostredníctvom členov Rady OZ KOVO zaznelo, že dôvodom, prečo niektoré základné organizácie neodovzdali informácie o účasti svojich členov a zamestnancov na štrajku - alebo ich bolo zarážajúco málo - bolo, že stanovenej časovej úseku na agitáciu, oslovenie ľudí a skompletizovanie výsledkov o podpore štrajku nebol dostatočný, keďže mnohé prevádzky sú rozsiahlejšie a pracujú na zmeny. Zdržanie spôsobilí aj uskutočnené zmeny vo výboroch jednotlivých odborových organizácií, ktoré sa realizovali v zmysle platných Stanov OZ KOVO po júňovom VIII. zjazde zväzu.

Predseda S.ĽUPTÁK odstúpil

V dôsledku týchto poznatkov vyvodil nedávno zvolený nový predseda Rady OZ KOVO, Stanislav ĽUPTÁK, osobnú zodpovednosť a ani nie po mesiaci sa tejto funkcii vzdal (bol zvolený delegáti VIII. zjazdu OZ KOVO v Senci dňa 2. júna 2022). Ako uviedol, téma sektorového štrajku a zjednotenia odborov v boji za lepšiu sociálno-ekonomickú situáciu na Slovensku boli pre neho kľúčové. Rovnako ho rozčarovalo, že sa do hlasovania nezapojil - prípadne neodovzdal výsledky hlasovania- aj značný počet základných organizácií, čo tiež vnímal ako zlyhanie.

Zastupovaním predsedu bola následne Radou OZ KOVO poverená súčasná podpredsedníčka Rady OZ KOVO, JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, a to až do vykonania nových volieb.

Nové voľby začiatkom októbra

Tie by mali byť zrealizované začiatkom októbra (4. októbra) v rámci mimoriadneho zasadnutia Rady OZ KOVO

v Žiline. Podľa platnej vnútrozväzovej legislatívy, v období medzi zjazdami - podľa čl. 14, bod 2 písmeno a) Stanov - má Rada OZ KOVO kompetenciu zvoliť nového predsedu zväzu. **Aktuálne sa o kandidatúru na tento post uchádzajú dvaja záujemcovia - podpredsedníčka Rady OZ KOVO, JUDr. Monika BENEDEKOVÁ a člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický región, Ing. Ján ŠLAUKA.**



Rada OZ KOVO následne rozhodla o pokračovaní v aktivitách mobilizácie členskej základne s cieľom reagovať na ďalší vývoj situácie v súvislosti so zdražovaním cien energií, potravín i základných tovarov a služieb, stúpajúcou infláciou a slabými kompenzačnými opatreniami zo strany vlády, ako aj na aktuálne podnety členskej základne.

Treba ešte pripomenúť, že v zmysle platnej vnútrozväzovej legislatívy a uskutočnených volieb na pozície členov výborov jednotlivých základných organizácií v podnikoch, ale aj členov mandátových obvodov a predsedov mandátových obvodov OZ KOVO, členov regionálnych rád predsedov i členov predsedníctva Rady OZ KOVO sa uskutočnili viaceré zmeny, ktoré tieto voľby vždy so sebou prinášajú.

Členmi predsedníctva ostali:

Podpredsedníčka Rady OZ KOVO

- JUDr. Monika BENEDEKOVÁ

1/ pre Bratislavský a Trnavský región - Jaroslav KOPANICA,

2/ pre Trenčiansky a Trnavský región - Ján STÍSKAL,

3/ pre Banskobystrický región - Mgr. Bc. Pavel KÚŠ,

4/ pre Žilinský región - PhDr. Jaroslav KORDEK,

5/ pre Košický región - Ing. Ján ŠLAUKA

6/ nová členka predsedníctva pre Prešovský región - Mgr. Alexandra MIČETOVÁ

(dovtedy právnička na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Prešove) - nahradila Jozefa BALICU (ten už z dôvodu odchodu do dôchodku nekandidoval)

Poslednýkrát sa zasadnutia Rady Odborového zväzu KOVO v Žiline zúčastnila aj dlhoročná vedúca Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove, Ing. Danka LENGVELOVÁ, ktorá takisto z dôvodu odchodu do dôchodku na svojom poste skončila.

Obom kolegom - Danke LENGVELOVEJ a Jožkovi BALICOVI - ďakujeme za ich skvelú prácu, profesionalitu, kolegiálnu a pritom hlbokú ľudskú rozmer, bolo nám všetkým potešením a budete nám chýbať. Prajeme Vám veľa zdravia a šťastných dní v ďalšej etape Vášho života.

Na záver len toľko:

Odborový zväz KOVO sa už 29 rokov snaží čo najlepšie zastupovať svoju členskú základňu, podporovať ju, počúvať a obhajovať jej práva i zabezpečovať čo najlepšie mzdy a pracovno-právne prostredie prostredníctvom svojich kolegov, predsedov, právnych, ekonomických a BOZP špecialistov, a to nielen na podnikovej úrovni.

KOVO sú odbory, odbory sú zamestnanci a zamestnanci sú odbory. A sú takí silní, aká silná je podpora a aktivita každého člena odborov. Nezapúdajme na to, lebo jeden človek nezmôže nič, viacerí áno.

A.Fákov

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

V U.S.STEEL Košice štrajk, rozhodca či ...?

Komplikovaná situácia v našom najväčšom hutníckom podniku, súvisiaca s turbulentným kolektívnym vyjednávaním, ale aj náročnou situáciou na európskych trhoch s ocelou, rastúcimi cenami za vstupné materiály, energie a v konečnom dôsledku i drahším predajom finálnych výrobkov – to všetko sa podpisuje pod aktuálne dianie v košickej fabrike U.S.Steel. Ľuďom na nálade nepridáva ani situácia na domácej politickej scéne, stúpajúce životné náklady i dvojciferná inflácia.

Zamestnanci U. S. Steel Košice pritom od začiatku augusta intenzívne hlasujú o vstupe do ostrého štrajku z dôvodu sporu v kolektívnom vyjednávaní, nakoľko sa obe strany ani po ôsmich mesiacoch a šiestich kolách rokovaní nedohodli na podmienkach Dodatku č. 5 k platnej kolektívnej zmluve (tá platí do roku 2024).

Kolektívne vyjednávanie tak 22. apríla vyhlásili za sporné a o tri dni neskôr vyhlásili zástupcovia zamestnancov v podniku štrajkovú pohotovosť.

Následne – po vzájomnej dohode – povolali na pomoc sprostredkovateľku zo zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Po dvoch mesiacoch a troch kolách rokovaní ponúkla sociálnym partnerom dve alternatívne riešenia sporu, tí ich však neakceptovali, a tak sa aj konanie pred sprostredkovateľkou skončilo ako neúspešné (21. júla 2022).

Štrajk či rozhodca?

Pripomeňme, že spornou sa pri kolektívnom vyjednávaní stala otázka pracovného času a navýšenie základných miezd zamestnancov.

Odbory sa snažia udržať súčasný, 35,5 hodinový týždenný pracovný čas a model jeho predĺžovania (maximálne 6 mesiacov v roku) podľa potrieb zamestnávateľa. Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, konštatuje: „Využíva sa to naozaj tam, kde je potrebné. Myslíme si, že prax ukazuje, že je to postačujúce.“ Odborári tiež požadujú plošné navýšenie miezd pre všetkých zamestnancov o 80 eur mesačne.

Vedenie U. S. Steelu, naopak, navrhovalo zvýšenie pracovného času zamestnancov na 37,5 hodiny a mzdo- vé navýšenie o 30 eur mesačne pre každého.

V súčasnej situácii majú obe vyjednávací strany nasledujúce možnosti: buď môžu po vzájomnej dohode požiadať ministerstvo práce a sociálnych vecí o pridelenie rozhodcu, ktorý záväzne a bez možnosti odvolania rozhodne o vyriešení sporu a znení spomínaného Dodatku č. 5, alebo môže odborová organizácia v spore pokračovať, vyhlásiť štrajk a zamestnávateľ môže uplatniť výluku.

Uvidíme, ako sa bude ďalej vyvíjať situácia v košickej fabrike. Zaujímavé pritom budú aj výsledky hlasovania zamestnancov o ich ochote vstúpiť do ostrého štrajku, ktoré už teraz považujú jeho iniciátori za viac ako uspokojivé.

**Motivačný program pre dobrovoľníkov**

Napriek nezhodám na podobe Dodatku č. 5 k platnej kolektívnej zmluve sa na inom dodatku sociálni partneri nedávno zhodli. Vedenie spoločnosti U. S. Steel sa totiž rozhodlo opätovne zoštíhliť počet zamestnancov. Presný počet zatiaľ firma nezverejnila, len to, že má ísť o „motivačný program pre dobrovoľných odídencom“, ktorý bol prerokovaný a pripomenovaný aj zástupcami odborov a má podobu Dodatku č. 4. To znamená, že **tí, ktorí sa prihlásia sami a odpracovali vo fabrike aspoň 5 rokov, dostanú - v závislosti od odpracovaných rokov - štedrejšie odstupné**. Prednosť majú najmä zamestnanci v dôchodkovom a pred dôchodkovom veku.

Ako potvrdil Juraj VARGA, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice: „Zamestnanci, ktorí si podajú žiadosť v termíne od 6. septembra do 13. septembra

2022, môžu skončiť pracovný pomer dohodou, pričom stanovená jednorazová odmena pri odchode zamestnanca závisí od počtu odpracovaných rokov a je podstatne vyššia, ako hovorí zákon. Zároveň bude zrušené pracovné miesto zamestnanca, ktorý požiadal o skončenie pracovného pomeru, resp. bude zrušené iné pracovné miesto na jeho organizačnej jednotke.“

Ako ďalej potvrdili odbory, **cieľom bolo prijať také rozhodnutie, aby bolo zachované bezpečné prevádzkovanie všetkých procesov a zároveň zamestnanci, ktorí sa rozhodnú odísť a v spoločnosti odpracovali nepretržite 5 až 20 rokov, dostanú pri odchode 12–násobok priemernej mzdy.** Až 14–násobok priemernej mesačnej mzdy môže dostať zamestnanec, ktorý v podniku odpracoval 31 alebo viac rokov. Priemerná mzda zamestnancov oceliarní má byť aktuálne 2 500 eur, pričom v súčasnosti tu pracuje okolo 9 tisíc z pôvodných 12 tisíc ľudí.

Plánovaná odstávka vysokej pece

Hutnícka firma zároveň začiatkom prvého septembrového týždňa odstaví jednu zo svojich vysokých pecí - VP2-s tým, že ide o plánovanú, 60–dňovú odstávku. Vedenie firmy tak poprelo informácie, že kopírujú scenár druhého najväčšieho výrobcu ocele na svete – spoločnosti ArcelorMittal – ktorá sa rozhodla odstaviť v Európe svoje dve vysoké pece (jednu v Nemecku, druhú v Španielsku), a to z dôvodu zdraženia energií a nižšieho dopytu po oceli.

Túto situáciu komentoval aj hovorca U.S.Steel Košice, Ján BAČA: „Na rast cien energií bude musieť rázne zareagovať Európska komisia a aj naša vláda. Energeticky náročný priemysel musí poznať podmienky, za akých tu bude možné podnikáť v ďalších mesiacoch. V súčasnosti je veľmi ťažké naplánovať a zabezpečiť chod priemyselných podnikov,“ reagoval s tým, že košická fabrika sa zatiaľ k takémuto kroku nechystá.

A.Fáková, Sita

Odvetvové kolektívne vyjednávanie: STROJÁRI BEZ DOHODY

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni je pre rok 2022 ukončené a kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, resp. dodatky k nim sú podpísané. V tomto roku vyjednávali zástupcovia z Odborového zväzu KOVO na odvetvovej úrovni 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 2 dodatky k existujúcim vyšším kolektívnym zmlúvam.

S dohodou a mzdovým rastom bolo ukončené kolektívne vyjednávanie odvetvových kolektívnych zmlúv a dodatkov pre hutnícky priemysel, elektrotechnický priemysel, sklárstvo, bytové hospodárstvo a pre zamestnancov štátnej a verejnej správy. Vo všetkých segmentoch sa podarilo dohodnúť mzdový nárast (písali sme o tom v júňových Prioritách, informácie aj na www.ozkovo.sk) Dohodu sa nepodarilo uzavrieť s ASEP-om (Asociácia strojárskoho a elektrotechnického priemyslu - nedohodli sa ani vlni) a tiež so zástupcami ZAD (Zväzu autobusovej dopravy, ktorý upravil svoje stanovky tak, aby ako združenie neboli kompetentní vyjednávať vyššiu kolektívnu zmluvu).

Do leta tak OZ KOVO vstupoval už len s jedným otvoreným odvetvovým kolektívnym vyjednávaním – a to o podobe novej KZVS pre strojársky priemysel.

Skončili pred sprostredkovateľom

V rámci kolektívneho vyjednávanie v odvetví strojárskoho priemyslu bol v januári 2021 sociálnemu partnerovi – Zväzu strojárskoho priemyslu SR (ďalej len ZSP SR) – predložený návrh kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2021–2023. Ani po náročných 5. kolách kolektívneho vyjednávanie, ktoré sa uskutočnili v období od marca do novembra 2021 prevažne on-line formou, sa nepodarilo sociálnym partnerom dosiahnuť dohodu. Otvorených zostalo 21 ustanovení vyjednáwanej kolektívnej zmluvy.

Hlavný rozpor predstavovalo navýšenie jednotlivých tarifných tried, kde boli postoje oboch sociálnych partnerov diametrálne odlišné. Z tohto dôvodu sa OZ KOVO v marci 2022 obrátilo na ministerstvo práce a sociálnych

vecí so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa. V rámci konania pred sprostredkovateľom sa uskutočnili 2 individuálne rokovania a ďalších 5 kôl vyjednávanie.

Kľúčovým predmetom sporu bola dohoda o vyš-



ke jednotlivých tarifných tried, ktorá tvorí prílohu KZVS a stanovuje minimálnu výšku tarifných miezd. Zástupcovia zamestnávateľov navrhovali maximálny rast tarifných tried v priemere o 3% voči roku 2019, keďže v rokoch 2020 a 2021 sa KZVS nepodarilo uzatvoriť. Tento návrh v reálnom vyjednaní predstavoval rast tarifných tried, upravených KZVS pre oblasť strojárskoho priemyslu, o 1% ročne, čo bolo pre členov vyjednávacjej skupiny neprijateľné, a to aj za cenu neuzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Rovnaké stanovisko vyjadrili aj predsedovia základných organizácií OZ KOVO, pôsobiacich u zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS so Zväzom

strojárskoho priemyslu SR vzťahuje. Počas konania pred sprostredkovateľom sa síce podarilo sociálnym partnerom dohodnúť znenie sporných ustanovení KZVS, ale akákoľvek dohoda o mzdovej časti bola nemožná.

V rámci konania pred sprostredkovateľom sociálni partneri vyjednávali o viacerých alternatívach úpravy mzdovej časti, napríklad sa vyjednávalo o navýšení priemernej mzdy o 4%, jednorazovom bonuse vo výške 1000 eur na zamestnanca v roku 2022, navýšení mzdových taríf o 3%, avšak ani jedna z predložených alternatív nebola pre obe zmluvné strany akceptovateľná. Zástupcovia zamestnávateľov zo ZSP SR argumentovali aktuálnou náročnou ekonomickou situáciou, ktorá zamestnávateľom v strojárskom priemysle neumožňuje zvyšovať mzdy. Ich návrh, aby suma minimálnej mzdy bola dosiahnutá až v 7-jej tarifnej triede, bol zas neprijateľný pre kolektívnych vyjednávačov OZ KOVO. Taktiež nebol pre OZ KOVO akceptovateľný návrh sprostredkovateľky na rast tarifných tried v priemere o 8,03% v priebehu 3 rokov.

S kompromisným návrhom sprostredkovateľa nešlihlasil ani jeden zo sociálnych partnerov.

Konanie pred sprostredkovateľom sa tak skončilo bez dohody, KZVS na rok 2022 pre oblasť strojárskoho priemyslu nebola uzatvorená. V odvetví strojárskoho priemyslu sa po rokoch 2019 a 2020 predĺžuje obdobie bez odvetvovej kolektívnej zmluvy o ďalší rok.

Spracovala Mgr. Martina Bartovicová,
vedúca Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávanie OZ KOVO,
upravené redakciou

V žarnovickom Illichmanne vyjednávali 777 dní

– rozhodol rozhodca, v hre bol aj štrajk!

V spoločnosti na výrobu hliníkových odliatkov, pieskových foriem a pieskových jadier majú svoju historicky prvú kolektívnu zmluvu. Kolektívne vyjednávanie v žarnovickej zlievárenskej spoločnosti Illichmann Castalloy, s.r.o., totiž dospelo rozhodnutím určeného rozhodcu po 777. dňoch k svojmu záveru.

Rozhodca, evidovaný a určený zo Zoznamu rozhodcov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, vydal dňa 31. augusta 2022 konečné rozhodnutie, podľa ktorého sa každému zamestnancovi zvyšuje základná mzda o 75 eur mesačne. Toto rozhodnutie má okamžitú účinnosť, je pre obidvoch sociálnych partnerov (odborníci- ako zástupcov zamestnancov - i zamestnávateľa) záväzná a nedá sa proti nemu odvolať!



● TB pred závozom s kol.vyjednávačom a členom predsedníctva Rady OZ KOVO, P.Kúšom.

Pripomeňme, že **spornými bodmi**, pre ktoré sa obaja účastníci rozhodli vyhlásiť v kolektívnom vyjednávaní spor a po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom povolať na ďalšie vyjednávanie rozhodcu (dňa 9.8.2022), **bol celý obsah kolektívnej zmluvy, najmä však navýšenie základných miezd zamestnancov** (odborníci požadovali 100 eur pre každého zamestnanca) a **rovnaké podmienky pri vyplácaní 13. a 14. mzdy**. O navýšení miezd rozhodol rozhodca po spoločnom stretnutí s oboma sociálnymi partnermi (v utorok, 23. augusta), ostatné problematické body boli dohodnuté ešte na tomto stretnutí.

Hlavný kolektívny vyjednávač a zároveň člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Banskobystrický región, Pavel KÚŠ, rozhodnutie rozhodcu víta: „Rozhodnutie roz-

hodcu je pre nás vítanou správou, nielen preto, že sa zvýšením základných miezd zamestnancov bude ľuďom vo fabrike v týchto ťažkých časoch trochu lepšie žiť, ale najmä preto, že sme pre nich dojednali ich prvú kolektívnu zmluvu, ktorá im garantuje aj ďalšie zvýhodnenia a benefity. Navyše, kolektívne rokovanie, ktoré začalo predložením návrhu kolektívnej zmluvy ešte pred dvoma rokmi, a to 15. júla 2020, a aj kvôli situácii s Covidom bolo zdĺhavé a mimoriadne náročné, **dospelo po 777-ich dňoch konečne k svojmu záveru**,“ uzavrel.

Štrajk alebo rozhodca?

Pripomeňme, že situácia v spoločnosti Illichmann sa začala komplikovať potom, ako sa obom sociálnym partnerom (zástupcom zamestnancov a zamestnávateľovi) nepodarilo dospieť k spoločnému záveru pri kolektívnom vyjednávaní a nepomohli ani 4 kolá spoločných stretnutí pred povolanou sprostredkovateľkou. Aj preto bolo v závere marca (presne 28.3. 2022) vyhlásené konanie pred sprostredkovateľkou za neúspešné.

Zástupcovia odborov zo Základnej organizácie OZ KOVO Illichmann neskôr vyhlásili v spoločnosti štrajkovú pohotovosť (20.7.2022) a začali s hlasovaním zamestnancov o podpore vyhlásenia štrajku za uzatvorenie kolektívnej zmluvy (v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní). Hlasovanie bolo ukončené v pondelok, 8. augusta 2022 s tým, že sa do neho zapojili vyše 2/3 zamestnancov, pričom **štrajk podporilo viac ako 97 % hlasujúcich**.

Po ukončení hlasovania inicioval zamestnávateľ na druhý deň - 9. augusta - spoločné rokovanie so zástupcami zamestnancov, výsledkom ktorého bola dohoda o riešení sporu rozhodcom. Ten musel rozhodnúť do 15-ich dní od prevzatia podkladov a aj vďaka nemu majú teraz zamestnanci žarnovického Illichmannu svoju prvú kolektívnu zmluvu, ku ktorej im srdečne gratulujeme. Aktuálne pracuje v tejto zlievárenskej spoločnosti 122 kmeňových zamestnancov.

Text a foto: A.Fáková

KRÁTKO

Vo verejnej a štátnej správe si prilpešia

Zamestnanci vo verejnej a štátnej sfére si od januára prilpešia o 7 % a od septembra o 10 %. Mimoriadne zvýšenie plátov pocítia aj pedagógovia a odborníci zamestnanci. Tí od januára dostanú o 10 % a od septembra o 12 % viac. Vláda sa o zvýšení plátov so zástupcami odborov dohodla ešte v júli tohto roka, návrh následne schválili aj ministri na rokovaní vládneho kabinetu.

Drahsie obedy, menej stravníkov

Ceny obedových jedál v reštauráciách sa šplhajú od ôsmich k desiatim eurám, ľudia si preto radšej nosia z domu vlastnú stravu. Vysoká inflácia a zdražovanie potravín, energií a ďalších položiek sa totiž odráža aj na vyšších cenách obedových menu – niekde stoja už 10 eur. Hlavne po víkendoch si tak ľudia nosia z domu vlastné jedlo. Ceny pritom nemusia byť konečné. Reštaurácie sú pod veľkým tlakom, ako vyvážiť drahé vstupné náklady a konečnú cenu za hotové jedlo, stravníci sú totiž na každé zdražovanie citliví. Kým v roku 2019 udávalo návštevu prevádzok viackrát za týždeň 44 % opýtaných, dnes je ich zhruba 29 %. Raz týždenne si dopraje jedlo mimo domov 27 % respondentov, uvádza prieskum spoločnosti Data Servis. Až tretina klientov začala výrazne obmedzovať návštevy gastropodnikov. Takmer polovica Slovákov stále nenavštevuje gastroprevádzky rovnako často, ako v čase pred pandémiou. Reštaurácie oproti vlašajšku zdraželi o 13,5 %, ubytovanie v hoteloch a penziónoch o 8,3%.

Miníme mesačne o 100 eur viac

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) sa inflácia v júni zrýchľila na 13,2 %. Ide o najvyššiu hodnotu od júna 2000. A prognózy zostávajú skeptické, minimálne na najbližší kvartál. Domácnosti sa s vysokou infláciou budú musieť vyrovnávať dokonca najbližších pár rokov. „Musia počítať s približne 100 eurovým zvýšením výdavkov na spotrebu,“ tvrdí odborník na osobné financie Partners Group Sk, Peter GURECKA. Zároveň upozorňuje na rast takzvanej pocitovej inflácie, ktorá sa najvýraznejšie prejavuje pri opakovane a často kupovaných položkách. „Pri týchto položkách sú ľudia citlivejší a infláciu pocítujú dvojnásobne vyššie oproti skutočným údajom. Potraviny, náklady na bývanie a doprava sú v reálnom živote ťažšie ovplyvniteľné výdavky, ktoré nevedia presunúť do budúcnosti alebo úplne vyradiť zo spotrebného koša,“ varuje odborník a vyzýva na väčšiu ostražitosť pri výdavkoch. Náklady na plyn a elektrinu stúpili medziročne o 38 % a s nimi aj počet dní, počas ktorých musia ľudia pracovať, aby zaplatili svoje účty za energiu.

Dávka v nezamestnanosti je vyššia

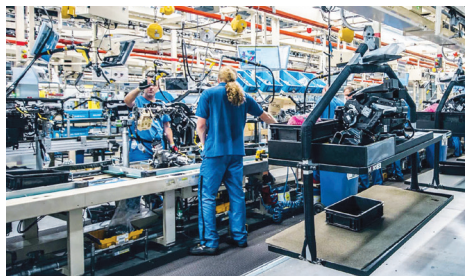
Od júla dostávajú ľudia, ktorí prišli o prácu, viac peňazí. Maximálna dávka v nezamestnanosti vzrástla o viac ako 77 eur. Pridané dostanú však len ľudia, ktorí o podporu v nezamestnanosti požiadali po prvom júli a predtým boli poistení v nezamestnanosti. Všetci tí, ktorí majú dávku priznanú, dostávajú naďalej rovnakú sumu. Miera evidovanej nezamestnanosti bola v júni na úrovni 6,28 %. Počet uchádzačov o zamestnanie, evidovaných 12 a viac mesiacov na úrade práce, dosiahol najnižšie číslo za posledných 17 mesiacov, teda 83 035 dlhodobo nezamestnaných. Nárok na dávku v nezamestnanosti majú tí uchádzači, ktorí boli posledné 4 roky - pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie, aspoň 2 roky poistení v nezamestnanosti (minimálne 730 dní). Dávku v nezamestnanosti možno poberať najviac šesť mesiacov. **Red., TASR, Sita**

Odbory v MOBISE vyjednali protiinflačnú pomoc

V spoločnosti MOBIS Slovakia, ktorá je výrobcou a exkluzívnym dodávateľom modulov a autoproduktov pre automobilku KIA Motor Slovakia v Žiline, sa miestnej odborovej organizácii podarilo so zamestnávateľom dospieť k naozaj inšpiratívnej dohode.

V kontexte súčasnej zhoršujúcej sa ekonomickej a sociálnej situácie totiž zamestnávateľ zareagoval na podnet Základnej organizácie OZ KOVO Mobis a vedenie spoločnosti sa rozhodlo vyplatiť zamestnancom tzv. protiinflačnú podporu, ktorá bude pre každého zamestnanca znamenať prilpešenie o 77 eur mesačne, a to formou poukážok. Benefitné poukážky v hodnote 50 eur a stravné poukážky v hodnote 27 eur obdrží každý zamestnanec firmy v mesiacoch od augusta 2022 až po január 2023. Za 6 mesiacov tak ľudia dostanú podporu v celkovej hodnote 462 eur. Tá – na rozdiel od peňažnej hotovosti- nie je zdanená, takže pôjde o čistý príjem pre zamestnanca a schodný kompromis pre zamestnávateľa.

Ako zdôrazňujú odbory na svojej sociálnej sieti, ide o „bonus nad rámec dojednanej kolektívnej zmluvy“ a nebolo vôbec jednoduché ho dosiahnuť. „Bez aktívnej účasti odborovej organizácie a následnému konštruktívnemu dialógu so zamestnávateľom by k vyplateniu takéhoto bonusu s takmer istotou nedošlo,“ konštatujú zástupcovia zamestnancov.



Aj to je dôvod, prečo sa oplatí odborovo organizovať- sila odborov je totiž taká veľká, aká veľká je podpora a aktívna spolupráca ich členov a všetkých zamestnancov. Oboje budú omedliho potrebovať - v závere roka totiž čaká miestnu odborovú organizáciu náročná kolektívne vyjednávanie o budúročných mzdách zamestnancov. Využijúc výstižný postreh jedného z našich aktívnych odborárov, známeho pod menom Marko POHODA: „Ľudia sú stále pasívni, nadávajú, neštrajkujú a stále hľadajú vinníka za svoj vlastný stav. Prítom ho vidia každé ráno v zrkadle! Verte, žiadny „spasiteľ“ nepríde a nedá Slovákom viac, ako si môžu sami vybojovať!“

Výbor ZO OZ KOVO Mobis, upravené redakciou

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk

Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ

Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA

Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Lupča.
ISSN: 1338-3051

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

Pracovno-právna poradňa a BOZP

TEPLOTU NA PRACOVISKU RIEŠI AJ EURÓPA

Ďalšie leto, plné smrteľných horúčav ukazuje, prečo Európa akútne potrebuje zákon o maximálnych teplotách na pracovisku na ochranu pracovníkov pred dôsledkami zmeny klímy.

Odbory v Európe naliehajú na Európsku komisiu, aby prijala účinné opatrenia, a to potom, čo nedávno v Španielsku dvaja pracovníci skolabovali a zomreli v dôsledku úpalu. Vo Francúzsku, ktoré nemá stanovenú maximálnu teplotu v práci, zomrelo v roku 2020 na pracovné úrazy, spôsobené teplom, až 12 ľudí. Podobné tragédie budú však čoraz častejšie, ak sa do legislatívy nezavedú predpisy, ustanovujúce bezpečné pracoviská s primeranými pracovnými teplotami.

Najohrozenejší sú zamestnanci v priemysle a stavebníctve

Podľa WHO (Svetovej zdravotníckej organizácie) ľudia zvyčajne najlepšie pracujú pri teplote medzi 16 °C a 24 °C. Ak teplota prekročí 30 °C, riziko pracovných úrazov sa zvyšuje o 5 až 7 %. A ak teplota prekročí 38 °C, pravdepodobnosť úrazov je o 10 až 15 % vyššia. Závraty, bolesti hlavy a svalové kŕče sú prvými príznakmi tepelného stresu, ktoré môžu viesť k zvracaniu, strate vedomia a nakoniec k úmrtiu.

Podľa Eurofoundu je v celej EÚ až 23 % všetkých zamestnancov, vystavených na pracoviskách vysokým teplotám, a to aspoň štvrtinu svojho pracovného času, pričom v poľnohospodárstve a priemysle je to až 36 % a v stavebníctve až 38 % ľudí.

Prieskum medzi konkrétnymi konfederáciami EOK (Európskej odborovej konfederácie) ukázal, že len niekoľko európskych krajín má zavedené legislatívne a právne predpisy na zaistenie bezpečnosti pracovníkov počas horúčav, pričom limity sa značne líšia a pohybujú sa od 28 do 36 stupňov Celzia:

- **Belgicko:** 29 °C pri ľahkej fyzickej práci, 26 °C pri stredne ťažkej fyzickej práci, 22 °C pri ťažkej fyzickej práci a 18 °C pri veľmi ťažkej fyzickej práci.
- **Maďarsko:** 31 °C pri sedavéj a ľahkej fyzickej práci, 29 °C pri stredne ťažkej fyzickej práci a 27 °C pri ťažkej fyzickej práci
- **Lotyško:** Maximálna teplota pre prácu v interiéri 28 °C
- **Čierna Hora:** Maximálna teplota pre prácu v exteriéri 36 °C
- **Slovinsko:** Teplota vzduchu v pracovných priestoroch nesmie prekročiť 28 °C
- **Španielsko:** Maximálna pracovná teplota pre sedavú prácu, napr. kancelársku prácu, je 27 °C, zatiaľ čo pre ľahkú prácu 25 °C. Tieto limity však neplatia pre všetky druhy práce, ani pre všetkých pracovníkov a ani pre všetky priestory.

V súvislosti so zhoršujúcou sa klimatickou krízou EOK vyzýva Európsku komisiu, aby odstránila nedostatky v ochrane pracovníkov prostredníctvom smernice o maximálnych pracovných teplotách. Zasadujú sa aj za to, aby krajiny EÚ a národné vlády posilnili existujúce pravidlá aj tým, že zastavia obrovské znížovanie počtu inšpektorov práce v posledných rokoch.

Zástupca generálneho tajomníka EOK, Claes-Mikael STÄHL, v tejto súvislosti zdôraznil, že zamestnanci v prvej línii sú každodenne vystavení následkom klimatickej krízy a potrebujú silnejšiu legislatívnu i praktickú ochranu pred nebezpečným nárastom extrémnych teplôt. Počasie, podľa neho, nerešpektuje štátne hranice, a preto potrebujeme celoeurópsku legislatívu v tejto oblasti.

EOK ďalej zdôrazňuje potrebu zvýšenia informovanosti zamestnancov pred nástrahami súčasných horúčav. Následkom tepla vznikajú na pracovisku viaceré pracovné úrazy, neraz až s fatálnym koncom. Takýmto tragédiám sa pritom dá účinne zabrániť prijatím účinných opatrení na pracovisku.

Autor: Ján Rohár, KOZ SR, spracované redakciou

Záťaž teplom pri práci aj v roku 2022

V pracovnom prostredí - okrem „klasických“, zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia, pôsobia negatívne na zdravie aj ďalšie faktory, ktoré zaťažujú ľudský organizmus a negatívne ovplyvňujú najmä jeho fyziologické funkcie. Medzi tieto faktory patrí aj záťaž teplom pri práci, ktorá pracovné prostredie negatívne ovplyvňuje čoraz častejšie.

Prečo je teplo nebezpečné?

Záťaž teplom môže viesť k poklesu výkonnosti, zvýšenej únave a môže spôsobiť až prehriatie organizmu so zvýšením telesnej teploty, malátnosťou, ospalosťou, bolesťami hlavy, závratmi, nevoľnosťou, zvracaním a až celkovým vyčerpaním z tepla.

Povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečení ochrany zdravia zamestnancov pri záťaži teplom pri práci sú legislatívne upravené v § 37 Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákon č. 355/2007 Z. z.“), ako aj vo Vyhláške Ministerstva zdravotníctva SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „Vyhláška č. 99/2016 Z. z.“).

Zákon č. 355/2007 Z. z. upravuje - v § 37 - ochranu zdravia zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci, a to prostredníctvom určenia povinností pre zamestnávateľa zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru. Okrem iného je teda zamestnávateľ povinný zabezpečiť pracovné podmienky zamestnancov tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu teplej záťaže z technológií, ako aj na iných pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu, nameraná v tieni, presahuje 30°C, ako aj vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky, ochranný odev a pitný režim pri zvýšenej záťaži teplom alebo chladom. **A pri nadmernej záťaži teplom je zamestnávateľ povinný zabezpečiť aj ďalšie opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov.**



Avšak veľmi často sme sa v aplikáčnej praxi stretávali aj so situáciou, kedy behom teplého obdobia roka teplota vonkajšieho vzduchu, nameraná v tieni, nepresahovala 30°C a teda debol nebol mimoriadne teplý (napríklad viac dní po sebe 28°C), avšak teplota na vnútornom pracovisku presahovala 30°C. Aj tu však platí, že zamestnávateľ má, v zmysle platných právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, povinnosť sústavne zabezpečovať zdraviu neškodné a bezpečné pracovné prostredie pre zamestnancov. Rozhodujúca pre zamestnanca preto nie je len vonkajšia teplota, ak teda nepracuje vo vonkajších priestoroch, ale aj teplota priamo na pracovisku, pričom uvedenú situáciu upravujú ustanovenia Vyhlášky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Zamestnávateľ je teda povinný, v zmysle uvedených právnych predpisov, na vnútornom pracovisku zabezpečovať, pre jednotlivé triedy práce podľa celkového energetickeho výdaja (v zmysle Prílohy č. 1 Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.) optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkost-



nej mikroklimy (podľa Prílohy č. 2 Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.); tam, kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zabezpečiť prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy v teplom období (podľa Prílohy č. 2. Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.), pričom predpokladom na dosiahnutie optimálnych, prípadne prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy je stavebné riešenie budovy, technické zariadenie budovy alebo vhodná technológia. V prípade, ak na vnútornom pracovisku nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu záťaže teplom z technológií, ako aj na inom pracovisku z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia budovy alebo technického zariadenia budovy, zamestnávateľ zabezpečí ochranné opatrenia a preventívne opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov podľa § 4 Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.

Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ má v prvom rade povinnosť zabezpečiť optimálne hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklimy, v prípade, že to nie je možné, je povinný zabezpečiť prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy. Až ak zamestnávateľ vyčerpal všetky možnosti zabezpečiť na vnútornom pracovisku optimálne, prípadne prípustné hodnoty tepelno-vlhkostnej mikroklimy uvedenými spôsobmi a zamestnanci sú naďalej vystavení záťaži teplom na pracovisku, je povinnosťou zamestnávateľa vykonať ďalšie primerané opatrenia (§ 4 ods. 7 a 9 Vyhlášky č. 99/2016 Z. z.). Ods. 7 a 9 uvedenej vyhlášky teda upravujú až ďalšie (po vyčerpaní predchádzajúcich možností) primerané opatrenia na odstránenie záťaže teplom pri práci.

Čo môže zamestnávateľ urobiť?

V zmysle ods. 7 sú opatreniami na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom na zdravie zamestnancov najmä:

- zmena trvania času práce, posun začiatku pracovnej zmeny,
- poskytovanie prestávok v práci,
- predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie (uvedená prestávka, predĺženie prestávky, v práci sa považuje za prestávku poskytovanú z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci a započítava sa do pracovného času),
- pobyt v klimatizovaných priestoroch,
- striedanie zamestnancov,
- klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie okien a svetlíkov,
- sprchovanie a ochladzovanie,
- vhodný pracovný odev.

A v zmysle ods. 9 pitný režim, pričom podľa § 7 je pitný režim pri záťaži teplom dopĺňanie dostatočného množstva tekutín a minerálnych látok, stratených pri práci do organizmu a pri záťaži teplom prostredníctvom pitného režimu, náhradou najmenej 70 % tekutín, stratených počas pracovnej zmeny potením a dýchaním. Uvedené primerané opatrenia sú len príkladmi a vykonávajú sa tie z opatrení, prípadne aj ďalšie iné, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v podmienkach pracoviska a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov.

A na záver to najdôležitejšie: Ak aj napriek opatreniam na elimináciu záťaže teplom na pracovisku, pociťujete nevoľnosť, prípadne malátnosť, oznámte túto skutočnosť svojmu nadriadenému zamestnancovi, aby sa predišlo prípadnému pracovnému úrazu, alebo akékoľvek poškodeniu vášho zdravia.

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

OČAMI PREDSEDNÍČKY MONIKY ŽEMBEROVEJ - ženy, ktorú nezlomili vyhrážky ani bossing



Moje pôsobenie predsedníčky Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Gabor v Bánovciach nad Bebravou začalo po mojom zvolení v septembri v roku 2017.

Predchádzajúci predseda fakticky len „servisoval“ odbor, a tak to u nás aj vyzeralo. Z 1200 zamestnancov bolo odborárov len 33.

Pri preberaní agendy som sa ho spýtala, kde sú podklady, vzory a všetko potrebné k práci predsedu. Nemal nič okrem miestnosti, kde boli stoly, stoličky a dokumenty v zmladačoch od roku 2006. Odpovedal mi s úškrnom: „Všetko nájdeš v zmladačoch.“ Bolo mi jasné, že tento človek mi nepomôže a ako prvú si budem musieť vypracovať základnú prácu predsedníčky výboru základnej organizácie.

Prvý konflikt so zamestnávateľom

Dva týždne po zvolení do funkcie predsedníčky prišiel prvý konflikt so zamestnávateľom kvôli nariadeniu zamestnancom na odpracovanie soboty (podrobne sme o tom písali v októbriových Prioritách z roku 2017 - nájdete na www.ozkovo/casopisPriority/archiv).

Už z nášho prístupu k nariadeniu zamestnávateľa mnohí pochopili, že novozvolený výbor ZO naozaj zastupuje práva zamestnancov a automaticky neodsúhlasuje interné dokumenty zamestnávateľa. Aj vďaka aktívnemu, 5-člennému výboru, sa mnohí stali členmi odborov. Stále to však bolo malé percento odborárov k počtu zamestnancov. Mojmým cieľom bolo nielen slovami, statusmi a zdieľaniami na stránke našich odborov presvedčať zamestnancov k podpore odborov ich členstvom, ale hlavne výsledkami práce pri zastupovaní práv zamestnancov pri sporoch so zamestnávateľom a dohodnutím istých zvýhodnení pre zamestnancov nad rámec Zákonníka práce v podnikovej kolektívnej zmluve.

Za 5 rokov skúsenosti na pozícii predsedníčky vnímam, že zamestnanci majú v prvom rade strach zo stra-

ty zamestnania a nechcote sa dostávať do konfliktov s nadriadenými kvôli svojim právam. Potom sú takí, ktorí ide najlepšie kritika na oddychových zónach, v jedálni, na šatni a vo firemnom autobuse. Ale keď sa má vyjadriť pred nadriadenými, mlčí. Sú situácie, keď zástupca stredísk na porade zverejní podnety svojich kolegov a namiesto toho, aby nadriadení riešili tieto podnety, nakričia na hovorcov s tým, čo si to dovoľuje. Mnohí odvážni preto rezignujú a nechcú mať s nikým a s ničím nič a bojovať za kolegov odmietajú. O vstupe do odborov ani neuvažujú, hoci ide o bossing, ktorý sa musí riešiť.



Niektorí majú názor, že odbory sú prežitok a vlastne bývalé socialistické ROH (Revolučné odbory hnutie). Zlé je, keď toto povie mladý človek, ktorý to nezažil a len preto, lebo to počul od vrátnika, ktorý si takto privyrába k dôchodku. Nedá si námahu preskúmať históriu, zistiť fakty, kedy a ako sa začali zamestnanci združovať do odborov. Stačí použiť internet a dozvedel by sa, že prvú od-

bory na Slovensku boli založené v roku 1890 v Bratislave hrnciarmi a peciarmi.

Hnevajú ma takí, ktorí bez kritického myslenia bezhlavo preberajú názory facebookových komentátorov o skorpumpovanosti, politikárčeni a zapredanosti odborov. Proti takýmto názorom je veľmi ťažká akákoľvek protiangumentácia o tom, že jedine združovanie v odboroch je cesta, ako donútiť zamestnávateľov dodržiavať platnú legislatívu a politikov rešpektovať hlas pracujúcich. Nevysvetlíme im, že financie, vynaložené na protesty, štrajky a propagáciu odborov sa nezískali úplatkami a „všimnými“. Sú to príspevky členov a z výnosov z majetku odborov. Vždy si nájdú niečo na útočenie. Spolupráca odborov s politickými stranami pritom musí byť vždy, ak chceme zákony, ktoré chránia zamestnancov.

Dnes je presvedčovanie takýchto ľudí o potrebe a výhodách združovať sa v odboroch veľmi dlhou a namáhavou cestou. Ako príklad „fungujúcej sily odborov“ dávam štáty Európy, kde ROH nikdy nebolo, napriek tomu tam ľudia vedia povstať za svoje práva a demonštrovať v uliciach či pred fabrikami.

Préd nami sú časy, ktoré budú ešte ťažšie, ako predchádzajúce dva roky a na doterajšie malomeštiacke myslenie „čo ma po ostatných“ treba veľmi rýchlo zabudnúť. Len pomáhaním si navzájom, solidárnosťou, pochopením, ale aj vzdelávaním a odhodlaním môžeme prichádzajúcu krutú dobu prekonať. Spravme tak a zostaňme verní nielen odkazu odborov, ale aj zamestnancom, ktorých zastupujeme a ktorí odbory tvoria.

Monika Žemberová
predsedníčka Výboru Zákl. organizácie OZ KOVO Gabor
v Bánovciach nad Bebravou

TRÚBENÍM PROTI TEPLU NA PRACOVISKU

Tohtoročné horúčavy predčili všetky očakávania. Teploty, presahujúce takmer pol leta 35 stupňov, boli priamym ohrozením pre všetky živé tvory i prírodu ako takú. Obzvlášť ťažko ich niesli zamestnanci, pracujúci vo výrobných halách, ktoré neboli dostatočne odizolované, vetrané či chladené, pokrýval tu pitný režim či pravidelné bezpečnostné prestávky.

Svoje by o tom vedeli povedať aj zamestnanci firmy ZKW Slovakia, s.r.o. Krušovce (pri Topoľčanoch), v ktorej sa vyrábajú inovatívne prémiové svetelné systémy a elektronika do automobilov.

V pondelok, 4. júla, sa po skončení rannej zmeny na hlavnom parkovisku pred závozom konalo zhromaždenie zamestnancov, na ktorom mali možnosť vyjadriť svoju nespokojnosť s neznesiteľným teplom vo výrobných halách, a to trúbenním áut pri odchode z parkoviska. Tí zamestnanci, ktorí sa cítili v práci komfortne, trúbili nemali.

S touto aktivitou prišli odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO ZKW Slovakia, ktorí už začiatkom júna navrhovali zamestnávateľovi, aby sa iontové nápoje na letné obdobie nakúpili pre všetkých zamestnancov z prostriedkov sociálneho fondu.

Táto požiadavka sa nestretla s pochopením vedenia spoločnosti, ktoré poukazovalo, že pri zarábaní týchto nápojov nebude dodržaná dostatočná čistota a všetko bude „zalepené“.

Sice vtedy zamestnávateľ uvažoval aj o možnosti, že tento nápoj by mohol byť už „zarobený“, ale nakoniec sa nič neriešilo. Dokonca jediná možnosť, kde si mohli výrobní zamestnanci nabrať vodu, bola voda na toaletách, hoci už začiatkom roka zamestnávateľ novým zamestnancom sľuboval, že budú na halách zásobníky s vodou. Žiaľ, ani toto sa nezrealizovalo.

Pdporová organizácia opätovne kontaktovala vedenie spoločnosti v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a navrhla zaviesť s okamžitou platnosťou bezpečnostné prestávky pre všetkých zamestnancov a taktiež buď iontové nápoje pre všetkých zamestnancov počas letného obdobia, alebo zabezpečiť barely s pitnou vodou na všetkých halách. Nedostali však žiadnu spätnú väzbu.

Viac sme sa o tom porozprávali s predsedom Výboru Základnej organizácie OZ KOVO ZKW Slovakia, Patrikom MRIŽOM:

Čo predchádzalo „Akcii trúbenie“ a odkedy ste sa snažili dohodnúť so zamestnávateľom?

„Odborová organizácia už začiatkom júna (a predtým dokonca už vo februári pri riešení čerpania zo sociálneho fondu) navrhovala zamestnávateľovi, aby sa napríklad iontové nápoje na letné obdobie nakúpili zo sociálneho fondu pre všetkých zamestnancov, nakoľko je tam priestor na takéto veci, pričom odborová organizácia upozorňovala, aby sa zamestnávateľ nedostal do situácie, že niektorí zamestnanci budú mať iontové nápoje a iní nie.“

Keďže však odborová organizácia v júni nedostala žiadnu spätnú väzbu, hoci ide o zdravie a život zamestnancov, podnikla prvé kroky ohľadom nespokojnosti zamestnancov - trúbenie na parkovisku, pričom následne boli odborári pripravení pritrúdiť.

Akcii „trúbenie“ tak predchádzala nespokojnosť zamestnancov s opatreniami od zamestnávateľa voči záťažii teplom. Zamestnávateľ sa síce vyhovárал na platnú legislatívu, avšak zamestnanci si zasľúžila oveľa viac, ako prístup k vode len na toaletách. Je pritom smutné, že v 21. storočí o to musia zamestnanci bojovať.“



Aká je situácia na pracoviskách – čo sa tepla týka?

„Máme štyri haly, na každej je to inak. Máme halu, kde sa teplota vyšplhá na vyše 33° C, ale aj halu, kde problémy s teplom nemajú. Zo strojov ide teplo a klíma potom nestíha, alebo nie je na plno zapnutá, čo spôsobuje ťažké podmienky pre zamestnancov.“

Ako prebiehala akcia „trúbenie“ a koľko ľudí sa do nej zapojilo?

„V prvom rade sme sa rozhodli, že začneme s akciou, ktorá nikomu „neublíži“. Ani zamestnávateľovi, ani zamestnancom. Preto sa akcie mohol zúčastniť každý zamestnanec po skončení rannej zmeny, ak teda bol v práci na aute. Nespokojnosť s opatreniami bola potrebná vyjadriť trúbenním pri odchode z parkoviska, naopak - zamestnanci, ktorí sa cítia komfortne, tí trúbili nemali.“

Akcie sa zúčastnili stovky nespokojných zamestnancov, čo odborová organizácia zaznamenala a zverejnila na svojich komunikačných kanáloch a sociálnych sieťach. Zamestnanci jednoznačne ukázali, že nie sú spokojní s tým, čo sa momentálne deje a zamestnávateľovi dali najavo, že niečo nie je v poriadku. Zároveň boli pripravení aj na ďalšie nátlakové akcie, až kým by zamestnávateľ nezmenil svoj postoj. To však nakoniec nebolo potrebné, nakoľko zamestnávateľ pozval v priebehu týždňa zástupcov zamestnancov na stretnutie, kde okrem iného oznámil, že sú odsúhlasené a objednané vodomaty s filtrom na všetky haly, kde je možnosť napustiť vodu izbovej teploty, alebo možnosť zvoliť chladenú na 8°C.“

Ako túto aktivitu späť hodnotíte? Aké boli reakcie ľudí a zamestnávateľa?

„Musím povedať, že akciu hodnotím veľmi úspešne, niektorí sa už nevedeli dočkať trúbenia, najdôležitejšie ale je, že zamestnanci opäť ukázali, že sa vedia spojiť a zabojuvať spoločne. Túto možnosť im dávajú odbory a stále viac a viac zamestnancov si uvedomuje, že oni sú odbory. Samozrejme, niektorí to nepochopia nikdy, ale to je tak všade.“

Veľká výhoda je, že sme si opäť potvrdili, že máme stovky odborárov, ktorí nám dôverujú a my sa na nich môžeme spoľahnúť. Ich najväčšia sila je v tom, že sú akcie schopní, čo je naozaj veľmi dôležité, niektorí si možno ani neuvedomujú, akí sú spoločne silní. Na akcii nás podporili aj zamestnanci, ktorí nie sú odborovo organizovaní, ale našli sa aj takí, ktorým to prišlo smiešne – tí si pravdepodobne so zamestnávateľom dohodli individuálne podmienky pri záťažii teplom.“

Ako Základná organizácia tu pôsobíme ešte len tri roky, čiže stále je pred nami veľa výziev, jednou z tém pri najbližšom kolektívnom vyjednávaní v novom roku bude aj téma zabezpečenia adekvátneho pitného režimu alebo využitia sociálneho fondu na pitný režim, nakoľko nie je normálne, aby zamestnanci museli bojovať za niečo, čo má byť v dnešnej dobe od zamestnávateľa automatické.“

Zamestnávateľ sa, samozrejme, tvári, že vodomaty nemajú nič spoločné s nespokojnosťou zamestnancov, ale takúto reakciu sme čakali. Opäť sme sa však presvedčili, že akýkoľvek tlak, vyvíjaný spoločne a opodstatnene na zamestnávateľa je lepší, ako nerobiť nič.“

Ďakujem za rozhovor.

Slováci sú nespokojní s demokraciou v krajine

Až 67 % Slovákov je nespokojných s tým, ako funguje demokracia v našej krajine. Priemer EÚ je pritom iba na 38-ich percentách. V kontexte ostatných európskych krajín je to najvyššia miera nespokojnosti. Potvrdil to najnovší prieskum Eurobarometra.

Takto pred rokom sa negatívne na tému demokracie v krajine a jej fungovania vyjadřilo 63 % Slovákov. Aj vtedy sme boli krajinou s najnegatívnejším postojom k domácej demokracii.

Pritom vlni na jar to bolo sotva 56 % - čo znamená, že nespokojnosť Slovákov stále stúpa. Horšie na tom boli vtedy Bulharsko, Slovinsko, Chorvátsko aj Grécko.

Ani demokracia v EÚ nám „nevonia“

Nespokojní sme aj s fungovaním demokracie na európskej úrovni - v tomto meradle sme skončili ako druhí najnespokojnejší. S 53-percentnou nespokojnosťou to vidíme takmer najhoršie z celého bloku, s 60-imi percentami nás predbehli iba Gréci. Tu sa však názory Slovákov obracajú k lepšiemu, na jeseň bolo s európskou demokraciou nespokojných 57 % z nich.

Podobne to vyzerá aj pri otázke, či sa veci „hýbu“ v našej krajine správnym alebo nesprávnym smerom. Negatívne to vidí 62 % Slovákov, čo je tretí najvyšší pomer hneď po Grécku a Chorvátsku.

Slovensko má z členstva v EÚ prospech

Posledný prieskum Eurobarometra ukázal, že členstvo v EÚ považuje za dobrú vec iba 39 % Slovákov. Za zlú vec ho považuje iba 10%, zvyšok má neutrálny postoj. Paradoxne, až 72 % Slovákov hovorí, že krajina má z členstva prospech.



Vplyvy vojny – nižšia životná úroveň

K nespokojnosti Slovákov môže prispievať fakt, že sa cítia byť nepripravení čeliť následkom vojny. Na rast cien energií sa totiž cítia byť pripravení iba 17 % Slovákov, priemer EÚ je na 40-ich percentách. Veľmi podobne to Slováci vidia aj s rastom cien potravín.

Slováci tiež v prieskume povedali, že následky vojny na Ukrajine už znížili ich životnú úroveň a očakávajú, že to tak zostane aj na budúci rok. Takto to vidí 48 % Slovákov, ďalších 43 % ešte následky nepocítilo, ale očakávajú to. Iba 6% Slovákov si myslí, že vojna na Ukrajine nijako nezniží ich životnú úroveň.

Väčšina Slovákov však súhlasí s tým, že ochrana slobody a demokracie má byť prioritou, aj keď to ovplyvní ceny a náklady na život. S týmto súhlasí 57 % Slovákov, s opakom 41 %.

Rusko vníma pozitívne každý piaty Slováč, čo je dvakrát toľko, ako je priemer v EÚ. Pozitívny náhľad na Spojené štáty americké má 35 % Slovákov, čo je výrazne menej, ako 58-percentný priemer Únie.

Zdroj: Eurobarometer, spracované redakciou

Krížovky s úsmevom

	opuchlo	1. časť tajničky	dovnútra	Rudolf (dom.)	oraním obrnú	Stretnú sa dvaja kamaráti a jeden hovorí: - Čo keby sme išli na hokej? Kúpime si fľašku a po každom góle si dáme pohárik. Ako si povedali, tak aj urobili, ale keď sa po bezgólovej remíze vracali zo štadióna, jeden z nich nahnevane hovorí: (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
Ondrej (dom.)						nemecký dirigent (James)	Pomôcky: Ari, Last, planocyt, impieta	kovaním zhotovený	3. časť tajničky	bludná krvinka (biol.)
najstaršia ľadová doba (geol.)							vzorec fosfidu cínu			
odbudol							flirtovanie			
značka lutécia			otrhal (expr.) prevádzate cez vodu							
skratka odborného				menšia služba hlásateľa irenizmu						
núti, poháňa					prvok zn. Ti inak, inakšie					
zborovo (hud.)						čisto EČV Ilavy				
Pomôcky: pôtik, edenit, danub, a coro	druh amfibolu stal sa pustým							značka aktínia oriešok, orieštek		
ovíjal, obopíjal							osobné zámeno popridával			
druh kuvíka						tenký výhonok otec (zastar.)				
strýko					skratka súhvezdia Baran mračno				slovom, skratka	citoslouce odmietania
skratka starobného dôchodku			neúcta (zried.) kosák, po česky							
útes (bás.)				2. časť tajničky predložka so 6. pád.						
omrvina (bás.)					opera G. Verdiho					
druh bielych látky v obli					plač, kvif (bás.)					

Zasmejme sa

Hovorí muž žene: „Smiem vás odpovedať domov?“

Žena: „Lutujem, ale som vydatá.“

Muž: „Aj ja som ženatý, a tiež lutujem.“

■ ■ ■

Aký je rozdiel medzi stresom, napätím a panikou?

Stres je, keď je tvoja manželka tehotná.

Napätie je, keď je tvoja milienka tehotná.

A panika je, keď sú tehotné obidve.

■ ■ ■

Po dvoch hodinách skúšania oblečenia v obchode

som konečne našla jedny šaty, čo mi sadli.

Pýtam sa predavača, koľko stoja.

A on, že: „Nič, v tých ste prišli...“

■ ■ ■

Nenechávajúce cez prázdniny deti dlho u babky.

Lebo keď sa minule spýtala predavačka môjho syna,

že koľko má rokov, tak jej povedal:

„Ak Boh dá a dožijem, tak v októbri šesť...“

■ ■ ■

Svokra volá zaťovi: „Počúvaj, v kuchyni cítim plyn,

čo mám robiť?“

„Mama, veď vy ste veriaca, tak zapáľte sviečku

a pomodlite sa.“

■ ■ ■

„Pán doktor, a pálenku môžem piť?“

„Pán Novák, už včera som vám vravel, že nie!“

„Tak ja reku, že či od včera lekárska veda nepokročila...“

■ ■ ■

Rozprávajú sa dve ženy: „A ako to ty robíš, keď chceš

svojmu chlapovi spraviť radosť?“

„Tak, niekedy som ticho.“

■ ■ ■

Americkí vedci zistili, že čokoláda zlepšuje náladu.

A to ešte nepili slivovicu!

Ako sa volá stav, keď je v tvojom živote všetko na

jednotku? Halucinácia...

Na kontrole, lebo nemám tušenie, čo som na tom chlapovi videla:

