



V U.S.Steel Košice vyjednávajú aj cez koronakrízu – str. 1-2

Vyjednávania na odvetvovej úrovni začalo – str. 3

Zaostrené na home office – str. 6-7

E. MACHYNA: Nestačí ľuďom ukázať cestu, treba ju s nimi aj prejsť!



Nový začiatok roka nezačína vôbec jednoducho. Máme tu pandémiu, ekonomika padá a vláda zhoršila, a aj ďalej plánuje zhoršovať právne, mzdové a sociálne postavenie pracujúcich.

Je preto pred nami otázka, či sa prispôbime, alebo - za pomoci členov a zamestnancov - nájdeme riešenia, ktoré udržia a zlepšia kvalitu

pracovných podmienok, pracovného prostredia a sociálnych istôt zamestnancov.

Na to však nebudú stačiť iba veľké slová a prázdne témy. Život a práca je oveľa komplexnejší svet. Niektorí naši politici hrali pred nami divadlo tak dlho, že zmazali rozdiel medzi vymysleným a reálnym, a nakoniec začali hrať divadlo aj sami pred sebou. Mnoho ľudí im však tak silno uverilo, že stále nerozlišujú, čo sa deje pred ich očami.

Sľubujú nám slobodný trh práce. Ale realitou je, že máme neslobodný svet, slabo zarábajúcich a zadĺžených ľudí. Tento stav vyvoláva a bude vyvolávať konflikty. Musíme ich spolu zvládnuť a musíme pomáhať slabším.

Aj tu platí, že k šťastiu a k úspechu nevedú skratky. Ak niečo poriadne neodpracujeme, dlhodobo nezískame. Aj preto je treba zjednotiť ľudí a ukázať spoločnú silu.

Povedzme pracujúcim, čo musia vedieť. Len veľká miera poznania a naša plná nasadenosť nám zabezpečia úspech. Nestačí ľuďom ukázať cestu, treba ju s nimi aj prejsť. Práve teraz potrebujeme najviac jednoty, solidárnosti, osobnej komunikácie a sociálneho zdieľania.

Súčasná situácia nás pritom izoluje, núti nás byť osamote a z tohto uhla sa pozeráť na neschopnosť a konflikty politikov, či zhoršujúcu sa zdravotnú situáciu. My však máme nádej - nádej na zmenu, že keď sa spojíme, presvedčíme ľudí, že má zmysel bojovať a pracovať za lepšie vzťahy a lepší život. Za náš život.

Vážení kolegovia, milí priatelia.

Rok 2021 je pred nami a je plný výziev i otáznikov. Prajem Vám a Vaším rodinám v tomto roku nielen pochopenie, úctu a pevné zdravie, ale aj veľa radosti, spolupatričnosti a osobných i pracovných úspechov. Prajem Vám, aby ste neostali sami, ale spolu s nami menili svoj život k lepšiemu.

Nech sa Vám darí!

Emil Machyna
predseda Rady OZ KOVO

V košickom U.S.Steele naštartovali tretiu pec a začali vyjednávajúť

Náš najväčší hutnícky gigant, U.S.Steel Košice, vstúpil do nového roka s dobrou správou. Večer, 3. januára, po rok a pol dlhej prestávke, uviedli do prevádzky tretiu vysokú pec. Tá bola odstavená ešte v lete 2019, a to v dôsledku stagnujúcej výroby, pribúdajúcich problémov v hutníckom priemysle a ťažkej pozície košickej hutníckej spoločnosti na svetových trhoch, ktoré zaplavovala lacná oceľ z Ázie a tretích krajín. Európski výrobcovia sa dostali do konkurenčnej nevýhody, aj pre prísne ekologické normy zo strany Európskej únie.

Odzrazilo sa to aj na fungovaní košického podniku. Plánované investície sa zastavili a začalo sa pracovať len na dvoch vysokých peciach a s využitím zhruba 60% výrobných kapacít. Zlá situácia sa podpísala aj pod zamestnanosť - v rámci rôznych motivačných programov firmu za posledné dva roky opustilo vyše 2 500 zamestnancov. Aktuálne ich v košickej fabrike a jej dcérskych spoločnostiach pracuje 9 500.

Po útlme rozbeh?

Aj preto spustenie tretej pece považujú mnohí za dobrý signál do budúcnosti. Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, hovorí: „V ťažkých časoch zúriacej recesie v hutníctve v Európskej únii a v časoch negatívnych ekonomických dopadov koronakrízy na našu fabriku, znamená spustenie tretej pece optimistický pocit. Veríme, že nám to pomôže odraziť sa od pomyselného dna a začaťme produkovať „na plno“ a čo najdlhšie.“

Pec mesačne vyprodukuje 125 tisíc ton železa. Firma zároveň zaznamenala nárast objednávok, čo vzbudzuje pozitívne očakávania. Či však bude tento trend zachovaný, spoločnosť nespresnila.



Ján BAČA, hovorca spoločnosti U. S. Steel Košice, sa na situáciu díva opatrne: „Určite nebudem predpovedať budúcnosť, pretože je príliš veľa otáznikov, súvisiacich s európskym trhom a poznáme príliš málo odpovedí. Odpovedí napríklad na to, ako to bude ďalej s cenami elektrickej energie na Slovensku, ako to bude ďalej s emisnými kvótami a poplatkami za CO2.“

Pokračovanie na 2. strane.

TRIPARTITA NEZASADLA ANI V JANUÁRI



Tripartita nezasadala už niekoľko mesiacov. Dôvod neúčasti zástupcov odborov na jej rokovaní zostal nezmenený - porušenie pravidiel zo strany ministra práce Milana KRAJNIAKA a obídenej Konfederácie odborových zväzov SR nielen pri zákone o minimálnej mzde, kde sa na jej výške minister „na drzovku“ dohodol len so zamestnávateľmi, hoci ako minister a štátny úradník mal najskôr čakať na výsledky rokovaní zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov. A následne nedodržanie lehôt a neakceptovanie pripomienkovania viacerých zákonov, ktoré má tripartita riešiť, vrátane zákona o štátnom rozpočte, ktorý tripartitní partneri pred schválením nedostali ani len k nahliadnutiu.

K lepšej atmosfére a kvalitnejším vzťahom neprispeli ani zmeny zákonov, ktoré chce minister práce presadiť - a to novela Zákonníka práce či zákon o tripartitných rokovaní, ktoré vážne ohrozujú postavenie odborov a v mnohom znevýhodňujú aj samotných zamestnancov.



Komu „nerokovanie“ vyhovuje?

Život - i ten, poznačený koronakrízou - však ide ďalej, a tak zamestnávateľa, ktorí s vládou i odborármi potrebujú riešiť viaceré horúce témy, akými sú testovanie či bezpečnostné opatrenia vo firmách, iniciovali januárové zasadnutie tripartity.

Pokračovanie na 2. strane.

ODBORY s pripomienkou USPELI

Poslanci Národnej rady SR za vládné OĽANO stiahli z januárového rokovania parlamentu návrh legislatívy, ktorý mal umožniť odvolanie a vymenovanie vedúcich odborov okresných úradov (OÚ) na návrh príslušného ministra alebo predsedu ostatného ústredného orgánu štátnej správy. Išlo o novelu zákona o organizácii miestnej štátnej správy, ktorou sa mení aj zákon o štátnej službe.

Stiahnutie novely žiadali viaceré mimovládne organizácie, ale najmä Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR), podľa ktorej návrh centralizuje riadenie, upevňuje mocenské postavenie štátu a je v rozpore s Programovým vyhlásením vlády.

„Pozície vedúcich odborov by mali byť obsadzované výlučne na základe jasne definovaných kritérií prostredníctvom transparentného výberového konania, čo zabezpečí potrebnú odbornosť a kvalitu uchádzačov. Politickými čistkami na základe politickej príslušnosti dosiahneme práve opačný efekt,“ zdôraznil prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO.

Viceprezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ doplnila, že povinnosťou štátnych zamestnancov je konať politicky neutrálne. „Tento princíp by mal rešpektovať aj spôsob ich menovania a odvolávania,“ uviedla. Členovia KOZ SR sa domnievajú, že takáto právna úprava spôsobí, že nebude zabezpečená kontinuálna odborná činnosť úradov a s každou zmenou politickej garnitúry sa na okresných úradoch budú meniť stovky úradníkov.“



Predkladatelia z OĽANO svoj návrh odôvodňovali potrebou „dať šancu novej generácii úradníkov, ktorá rozumie zmene, ktorú táto vláda prináša, a stotožňuje sa so smerovaním a cieľmi, ktoré chce vláda v tejto oblasti dosiahnuť“. Po stiahnutí návrhu zverejnili ambíciu doladiť detaily v ňom tak, „aby bol jasný zámer, ktorým je odpolitizovanie štátnej správy a transparentný výber štátnych zamestnancov“.

Vládny kabinet Igora MATOVIČA doposiaľ vymenil väčšinu prednostov Okresných úradov. Ľudí na post prednostov vyberalo priamo OĽANO, vysvetľovali to tým, že okresné úrady sú v gescii ministra vnútra Romana MIKULCA, ktorý je nominantom hnutia. Premiér vtedy avizoval, že politicky nominovaný bude len prednosta úradu, pričom ostatní pracovníci sa majú vyberať podľa odbornosti. Návrh novely z dielne OĽANO sa tak dostalo do priameho rozporu s vtedajším vyhlásením ich stranického šéfa.

af, koz sr

V košickom U.S.Steele naštartovali tretiu pec a začali vyjednávať

Pokračovanie z 1. strany.



Šéf košických odborov, Juraj VARGA, hovorí na rovinu: „Keď sa nám bude na trhu s ocelou dať, tak bude vyššia výplata, pretože máme zafinancovanú variabilnú mzdovú platbu ako zložku mzdy. Keď sa dať na trhu, tak dať sa aj našim zamestnancom,“ a dodáva: „Túto rovnicu máme zafinancovanú aj v platnej kolektívnej zmluve, ktorá sa vzťahuje na obdobie od 1.9.2020 do 31.3.2024, pričom ustanovenia mzdového dodatku k tejto zmluve vypršia v závere marca tohto roku.“

Začalo vyjednávanie

Koncom januára (28.1.2021) tak začalo kolektívne vyjednávanie o Dodatku č.1 k platnej kolektívnej zmluve, a to predložením návrhu odborov zamestnávateľovi. Ako potvrdil odborový predák, J.VARGA: „Po vzájomnej dohode s odborovou organizáciou, spolupôsobiacou v U.S.Steel Košice (ZO NKOS), vstupujeme do kolektívneho vyjednávanie spoločne, v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Naším cieľom je dosiahnuť udržanie úrovne nami deklarovaných hodnotových troch pilierov – teda zamestnanosť, pracovná doba a rast miezd,“ upresňuje s tým, že vo firme už tretí rok prebieha transformácia výrobných i administratívnych procesov.

Pripomeňme, že uplynulé obdobie nebolo pre košických hutníkov vôbec jednoduché. V polovici roka 2019 sa dohodlo vedenie firmy s odborármi na neprideľovaní prá-

ce a skrátení pracovného týždňa na 4 pracovné dni (so 60%-nou náhradou mzdy). Od polovice apríla 2020 až do októbra toho roku sa takisto skracoval pracovný čas a ovplyvňoval mzdu zamestnancov. V rámci vládnej pomoci, tzv. kurzarbeitu, bola zamestnancom sanovaná mzda do výšky 80%, a to s ohľadom na prevádzkové podmienky a vzhľadom na vyťaženosť jednotlivých liniek v rámci celého podniku i v príslušných dcérskych spoločnostiach.

Kríza ako príležitosť na zmenu

Ako konštatuje odborársky predák J.VARGA, pandémia koronavírusu a jej následky zo dňa na deň zmenili pohľad nielen na fungovanie firmy, ale aj na fungovanie odborárskej činnosti. „Skúsenosť napovedá, že každá kríza je zároveň príležitosťou niečo zmeniť. Zvyšovanie efektívnosti fabriky by sa malo preto realizovať nielen v oblasti zamestnanosti a pracovného času. Spolu so zamestnancami teraz od vedenia spoločnosti očakávame dlho očakávanú stratégiu našej fabriky v nasledujúcom období, a to nielen z hľadiska spusteného dekarbonizačného procesu v EÚ, ale aj nevyhnutnej, prelomovej investície do modernizácie firmy, ktorá zabezpečí produkty s pridanou hodnotou na zvýšenie trhovej konkurencieschopnosti a firme zabezpečí zamestnanosť i perspektívu.“

V danom kontexte sa spoločnosť U.S.Steel stále nevyjadřovala, kedy plánuje začať s výstavbou zhruba stomiliónovej linky na výrobu elektrotechnickej ocele, ktorú vedenie sľubovalo už pred dvoma rokmi.

af, jv

TRIPARTITA NEZASADLA ANI V JANUÁRI

Pokračovanie z 1. strany.

Zástupcovia KOZ SR sa však ospravedlnili a ministrovi napísali list, v ktorom jasne zafinancovali, že dôvody, prečo nemôžu na tripartitu prísť, pretrvávajú a od leta minister neurobil jediný krok k tomu, aby sa situácia zmenila. Potvrdzuje to Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR: „Sú to navrhované zmeny v Zákonníku práce a v zákone o tripartitných konzultáciách na celoštátnej úrovni, ktoré výrazným spôsobom oslabujú postavenie odborov a sociálny dialóg.“

Tomáš MALATINSKÝ, prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, je z tohto stavu sklamaný, ale tripartitný problém vidí jasne: „To nie je, samozrejme, len záležitosť odborárov, ona by sa vláda mala snažiť odborárov dostať k rokovaciemu stolu. V krízových situáciách treba rokovať so všetkými zúčastnenými, ktorých sa tá kríza dotýka a ja musím povedať, že tu sa zatiaľ rokuje najmenej za celé obdobie čo pamätám.“

Rozbíjanie sociálneho dialógu

Minister práce síce hovorí, že je pripravený rokovať s každým, kto prejaví záujem o sociálny dialóg. Námietky odborov si však nepripúšťa. Naopak, postoj konfederácie považuje za nezodpovedný.

Konfederácia odborových zväzov však argumentuje, že verejné deklarácie a naopak, konkrétne činy, sú dve rôzne veci. Odborári sa do tripartity vrátia, ak minister práce oba zákony, oslabujúce postavenie odborov, stiahne z rokovania parlamentu.

Potvrdzuje to Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa KOZ SR: „Nevieme si predstaviť, že takýmto legislatívnymi návrhmi minister KRAJNIAK na jednej strane robí sociálny dialóg, na druhej strane chce, aby sme sa na rokovaní tripartity zúčastňovali.“

Zamestnávateľia sa však s predstaviteľmi štátu stretnúť chcú. Tomáš MALATINSKÝ z AZZZ hovorí: „Pomoc zo strany štátu je stále nedostatočná. No a nielen tie prevádzky, ktoré sú zavreté, začínajú mať problém, ale aj veľké podniky. Potrebujeme vedieť názory aj zamestnávateľov, aj zamestnancov, aj všetkých, ktorých sa táto pandémia týka.“

Aký bude ďalší vývoj, ukáže čas. K novele Zákonníka práce ministerstvo dostalo, v rámci pripomienkovacieho konania, vyše 360 podnetov. Dve tretiny z nich hneď vyškrtlo.

A.Fáková
Foto: koz sr

priority mesačník OZ KOVO

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

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



Lúčime sa

S hlbokou lútosťou a smútkom sme prijali správu, že na Štedrý deň, 24.12.2020, opustil tento svet po krátkej a ťažkej chorobe, vo veku 68 rokov, náš dobrý priateľ a kolega, dlhoročný funkcionár, člen federálnej Rady OZ KOVO a federálneho predsedníctva Rady OZ KOVO a zároveň predseda ZO OZ KOVO ŽŤS Rimavská Sobota,

pán Zdenko BALCIAR.

Zostane navždy v našich spomienkach. Česť jeho pamiatke...

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Odvetvové vyjednávanie v koronakríze

Pandemická situácia okolo koronakrízy ovplyvnila aj proces kolektívneho vyjednávanía. Nepredvídateľnosť vývoja pandémie, najmä jej dopadov na hospodárstvo SR a špecifickú na jednotlivé odvetvia, spôsobila časový posun v termínoch predkladania návrhov kolektívnych zmlúv a ich dodatkov. Navyše, obmedzenia, spočívajúce v zákazke vychádzania a osobného stretávania sa, zmenili charakter vyjednávaní na neosobné virtuálne stretnutia.

OZ KOVO bude v roku 2021 vyjednávať 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 2 dodatky, upravujúce mzdovú časť kolektívnej zmluvy.

Pri navrhovaní textu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sme vychádzali z aktuálnej stratégie kolektívneho vyjednávanía OZ KOVO pre rok 2021 a jej priorit, z rastu minimálnej mzdy a aktuálnych makroekonomických údajov, najmä inflácie, produktivity práce, tržieb i hospodárskych výsledkov odvetví ako i z prognóz na rok 2021.

V strojárskom odvetví sa síce v roku 2020 podarilo vyjednávacím tímom dohodnúť obsah kolektívnej zmluvy, avšak po tom, čo prezident Zväzu strojárskemu priemyslu (ZSP) SR, Alexej BELAJEV, odmietol kolektívnu zmluvu podpísať pre širiacu sa pandémiu, požiadal OZ KOVO o riešenie sporu pred sprostredkovateľom. Návrh sprostredkovateľa bol alternatívny. Buď odložiť vyjednávanie, až kým sa situácia okolo pandémie neupokojí a hospodárstvo sa nestabilizuje, alebo predložiť nový návrh na vyjednávanie a začať vyjednávanie odznova. OZ KOVO sa, po porade kolektívnych vyjednávačov, rozhodol pre nové vyjednávanie, pričom náš aktuálny návrh kopíruje obsah dohody z februára 2020. Zmena je len v otázke tarifných miezd, kde **navrhujeme ich priemerné navýšenie o 8,58% voči roku 2020, čo v absolútnom vyjadrení znamená priemerné zvýšenie tarif o 58 €.**

V súvislosti so strojárskym odvetvím je potrebné pripomenúť, že OZ KOVO už niekoľko rokov viedol spor s Asociáciou strojárskemu a elektrotechnickému priemyslu, ktorý uzatváral tzv. „žltú“ kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa so Všeobecným slobodným odborovým zväzom, kopírujúci svojím obsahom znenie zákona. Po konaní pred sprostredkovateľom je naplánované prvé kolo vyjednávaní aj s týmto zamestnávateľským zväzom. V prípade,



že sa podarí KZVS uzatvoriť, mala by pokrývať niektoré SK NACE z odvetvia strojárskemu a elektrotechnickému priemyslu a asi 14 podnikov, v ktorých OZ KOVO pôsobí.

V hutníckom odvetví sa uskutočnilo zatiaľ 1. kolo kolektívneho vyjednávanía so Zväzom hutníckemu, ťažobného priemyslu a geológie (ZHTPG) SR, na ktorom zamestnávateľia prezentovali aktuálnu situáciu v jednotlivých podnikoch ako aj v celom odvetví. OZ KOVO - okrem iných nárokov - požaduje navýšenie mzdových tarif o 7,4%, čo v absolútnom vyjadrení znamená ich priemerné zvýšenie o 52 eur. Druhé kolo vyjednávanía opäť len virtuálnou formou by sa malo uskutočniť na konci januára.

V elektrotechnickom priemysle sa v roku 2021 vyjednáva dodatok k platnej KZVS o tarifných mzdách. OZ KOVO požaduje ich navýšenie o 8,58%, čo predstavuje priemerné zvýšenie tarifných miezd o 54 eur. Zamestnávateľský zväz sa k návrhu zatiaľ nevyjadril.

V sklárskom odvetví bol predložený návrh novej KZVS, v ktorej OZ KOVO okrem iných nárokov, požaduje nárast základných miezd o 7,11%, čo predstavuje v absolútnom vyjadrení priemerné zvýšenie o 48 eur.

V odvetví bytového hospodárstva sme sa rovnako zamerali najmä na mzdové otázky a náš návrh smeruje k navýšeniu tarifných miezd o 7,41%, čo predstavuje priemerné zvýšenie o 57 eur.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnancov štátnej a verejnej správy bola dojednaná koncom roka 2020. Zmluva síce neobsahuje navýšenie miezd týchto zamestnancov v roku 2021, ale okrem zachovania doterajších benefitov, garantuje vyplatenie jednorázovej odmeny vo výške 100 € a tiež jeden deň pracovného voľna navyše.

JUDr. Monika Benedeková
podpredsedníčka rady OZ KOVO a hlavná vyjednávačka

V KOSITE so zmluvou

Vždy poteší informácia, že sa aj v tomto náročnom období, keď mnohé firmy bojujú o prežitie a stabilná práca sa stáva priam privilegiom, podarí dohodnúť kolektívnu zmluvu, ktorá zamestnancom ponúka vyššie štandardy, ako im garantuje Zákonník práce.

Uznanie v tomto smere patrí Výboru Základnej organizácie OZ KOVO KOSIT v Košiciach, ktorý v septembri minulého roka odštartoval kolektívne vyjednávanie o novej podnikovej kolektívnej zmluve a po troch mesiacoch sa im ju podarilo uzavrieť, aj podpísať. Jej účinnosť trvá jeden rok a končí 31. decembra 2021.

Mzdový nárast i vekový automat

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO KOSIT, Branislav DUDÁŠ, mzdový nárast pre zamestnancov firmy sa podarilo tento rok dohodnúť vo výške 2%. „V zmysle ustanovení platnej kolektívnej zmluvy sa súběžne uplatňuje aj vekový automat, navyšujúci mzdu verným zamestnancom každé tri roky o 3%,“ hovorí B.DUDÁŠ.

A pokračuje: „Podarilo sa nám dohodnúť zachovanie všetkých, doteraz platných zvýhodnení, a ešte čosi navyše. Okrem spomínanej valorizácie sme dohodli aj zvýšenie príspevku zamestnávateľa na III. dôchodkový pilier, naďalej sa budú vyplácať finančné motivácie za pracovné a životné jubileá, pri odchode do dôchodku sa vypláta dva mesačné platy nad rámec odchodného a odstupného, dohodlo sa vyplatenie polročných a koncoročných odmien i vyplatenie 500 eur pri skončení pracovného pomeru z dôvodu straty zdravotnej spôsobilosti.“



Zaujímavou kapitolou je aj výška stravného. Predseda B.DUDÁŠ hovorí: „Zamestnanec ma pri 7,5 hodinovej zmene nárok na stravný lístok vo výške 4,50 eur, pričom sám prispieva len 1,48 eurami. Pri 11-hodinovej zmene sa stravné zvyšuje 1,5-násobne. Nárok na stravný lístok má zamestnanec firmy aj počas čerpania dovolenky,“ uzatvára predseda.

Firma KOSIT a. s. Košice mimo zimnej sezóny zamestnáva cez 500 zamestnancov a je členom KOSIT GROUP s 13-imi dcérskymi spoločnosťami. Kolektívna zmluva v KOSIT a. s. tak nepriamo nastavuje vyššie zamestnanecké štandardy aj v nich, počnúc napr. výškou stravného.

Košická spoločnosť sa vo svojom portfóliu zameriava na zber a odvoz komunálneho odpadu, prevádzku zberných dvorov, prenájom zberných kontajnerov, celoročné upratovanie i údržbu komunikácií. V roku 2021 avizovala zámer preinvestovať 51,4 milióna eur s tým, že tieto investície sú určené na obnovu súčasných zariadení, nákup novej techniky na zvoz odpadu a zimnú údržbu, ale aj na výkon nových činností, ako je čistenie kontajnerov. Druhá časť investícií má byť venovaná modernizácii spalovne, ktorá má dve spalovacie linky. Za takmer 25 rokov činnosti sa spalovňa postarala zhruba o 1,8 milióna ton odpadu, vďaka čomu v Košiciach končí na skládke komunálneho odpadu menej ako 5 % odpadu.

A.Fáková

PREPÚŠŤANIE AJ NA ORAVE

O tom, že koronakríza ochromila nielen náš súkromný, ale aj pracovný život, niet pochýb. S rôznymi hygienickými a protiepidemiologickými obmedzeniami žijeme už takmer rok. Viaceré firmy a spoločnosti už počas minulého roka striedavo utlmovali svoju výrobu, niektoré ju neobnovili vôbec alebo nie naplno.

Aj viaceré hornooravské firmy sa museli potýkať s touto skutočnosťou a s nepriaznivou situáciou sa vysporiadali znížením stavov zamestnancov – najmä tých v skúšobnej dobe alebo tak, že im nepredĺžili pracovné zmluvy na dobu určitú.

V Dolnokubínskom okrese priniesol záver roka 2020 nelichotivé čísla. Bez práce bolo 1551 (7,85%) obyvateľov okresu Dolný Kubín, 1812 Námestovčanov (6,71%) a 1118 Tvrdošínčanov (6,30%).

MIBA Sinter sa stabilizovala

Medzi stabilných a silných zamestnávateľov na dolnej Orave patrí strojárská spoločnosť MIBA Sinter Slovakia, ktorá za posledné roky plynule rástla, zvyšovala výrobu a prijímala nových zamestnancov. Postupne ich počet dosiahol takmer tisíc. Minulý rok sa však situácia otočila aj u tohto dodávateľa pre automobilový priemysel. Ako potvrdila personalistka spoločnosti, Eva MANCOVÁ, minulý rok v máji nahlásili hromadné prepúšťanie 190 ľudí, čo bola takmer pätina zamestnancov.

Postup vedenia spoločnosti vysvetlil hovorca spoločnosti, Wolfáng CHMELIR, takto: „V dôsledku pandémie koronavírusu boli dodávateľské reťazce narušené, čo v kombinácii s výrazným poklesom dopytu a neistoty na trhu ku-

pujúci zasahuje našich zákazníkov a tiež nás, ako hráča v globálne prepojenom automobilovom priemysle.“

Nakoniec sa situácia podarilo čiastočne stabilizovať a z pôvodne nahlásených 190 zamestnancov nakoniec všetky neprepustili. Dnes v dolnokubínskom závode pracuje približne 770 ľudí. Do novej, modernej nástrojárne dokonca priberajú špecialistov.

OFZ v očakávaní

Aj v spoločnosti OFZ sa situácia ako –tak stabilizovala. V minulom roku prišlo v tomto hutníckom podniku o prácu takmer dvesto ľudí, z pôvodných 500 ich tam zostalo 311.

„Postupný pokles záujmu o ferozliatiny nás prinútil znížiť výrobu na menej ako polovicu, využívame len tri pece,“ komentoval situáciu ekonomický riaditeľ Branislav KLOCOK. „Koncom decembra, pred začiatkom lockdownu, sa ceny ferozliatin zvýšili, čo nám pomohlo. Ale dopyt po výrobkoch sa nezvyšil a je nestabilný. Každý má obavy, nevie predpovedať vývoj na dlhšiu dobu, nikto si nerobí zásoy. Musí rásť spotreba a s ňou pôjde aj výroba. Ale ľudia sú opatrní, nemiňajú bezhlavo, šetria. A to sa prejavuje vo všetkých odvetviach. Veľmi rád by som povedal, že sa situácia zlepšuje, ale, žiaľ, nie je to tak.“

Hutnícka spoločnosť OFZ v Oravskom Podzámku – Širokej patrila k jedným z najväčších zamestnávateľov v oravskom regióne. Výroba ferozliatin, teda prísady do ocele. Zákazníkmi spoločnosti sú krajiny Európskej únie, najmä Česká republika, Slovensko, Poľsko, Maďarsko či Rakúsko.

A.Fáková, Síta

Vlani zaniklo 70 tisíc pracovných miest

Jedným z negatívnych dopadov koronakrízy je aj zánik viacerých firiem a pracovných miest. Vlani na Slovensku pre pandémiu zaniklo 70 tisíc pracovných pozícií.

Na druhej strane, štatistiky vykazujú, že ľudí bez práce pribudlo menej, než predpokladali analytici. Podľa Národnej banky Slovenska sa vďaka súboru viacerých podporných opatrení podarilo ochrániť asi 60 tisíc pracovných miest.

V decembri 2020 dosiahla miera evidovanej nezamestnanosti 7,57 % percenta a na úradoch práce bolo evidovaných takmer 257 tisíc nezamestnaných, pripravených okamžite nastúpiť do práce. Aj v tomto roku sa predpokladá, že počet nezamestnaných výrazne stúpne. Poukazuje na to Peter KAŽIMÍR, guvernér Národnej banky Slovenska: „Miera nezamestnanosti by mala kulminovať v tomto roku niekde na úrovni pod 8 %, následne by mohla klesnúť v roku 2022, a to na úroveň niekde nad 7 %.“

Predpovede sa nespĺnili, ale...

Napriek očakávaniam a rôznym predpovediam o 13 až 14 %-nej nezamestnanosti v roku 2020, sa situácia nakoniec nevyvíjala až tak dramaticky. Hovorí Michal PÁLENÍK, riaditeľ Inštitútu zamestnanosti: „Osobne som očakával vyšší nárast nezamestnanosti, avšak tým, že štátna podpora bola naviazaná na to, aby bola udržaná zamestnanosť, tak tá nezamestnanosť nerástla.“

Martin HOŠŤÁK, tajomník Republikovej únie zamestnávateľov, upozorňuje, že v podpore firiem zo strany štátu netreba poľavovať: „Ten vývoj na trhu práce je dosiaľ relatívne uspokojivý a nie je taký dramatický, ako sa očakávalo. Na strane druhej, netreba poľavovať v opatreniach, ktoré by mohli zamedziť prípadným budúcim prepúšťaniam.“

Marián MAGDOŠKO, prezident Konfederácie odborových zväzov SR, tiež dúfa v sociálnejšiu politiku a podporu štátu: „Naše zbožné želanie je, aby to bolo čo najnižšie číslo. Pretože dneska zostať bez príjmu je asi to najhoršie, čo by mohlo rodiny postihnúť.“

Prepúšťa sa

Zánik pracovných miest hrozí najmä v gastrosektore, kultúre a v oblasti cestovného ruchu. Najväčšia tatranská spoločnosť, prevádzkujúca vleký a ubytovanie v našich veľhorách, avizovala nedávno prepustenie vyše 180 ľudí. Prepúšťajú aj tzv. centrá zdieľaných služieb, ako spoločnosť Johnson Controls, ktorá z 1 366 zamestnancov prepustí 532 ľudí, či IT spoločnosť AT&T, v ktorej by malo o prácu prísť 440 z približne 3300 zamestnancov. V novembri priznala plány zrušiť tisíce miest aj spoločnosť IBM, pričom prepúšťanie sa dotkne aj Slovenska. Stav svojich zamestnancov redukujú aj železničná spoločnosť Cargo (ohlásili prepustenie 490 zamestnancov) a aj Slovenská pošta. Tá na jar plánuje zrušiť 756 pracovných miest.

Starneme a neinvestujeme do výskumu a inovácií

Strata pracovných miest je však len jedným z negatív súčasnosti. Naša populácia starne. Slovensko už od 90. rokov pomaly, ale isto vymiara. Počet novorodencov za posledných päťdesiat rokov klesol o polovicu a v súčasnosti je úspechom, ak sa v priebehu roka narodí viac ako 60 tisíc detí. Ojedlho bude z domáceho trhu práce odchádzať do penzie oveľa viac ľudí, než naň zo škôl pribudne.

Nedostatok kvalifikovaných zamestnancov núti firmy odrieknuť častých nových zákaziek a krajina prichádza o možnosť rýchlejšie ekonomicky rásť. S miernym hospodárskym rastom sa spája aj pomalé zvyšovanie plátov a odchod najšikovnejších ľudí na lepšie platené miesta v zahraničí. Ich odliv má vplyv aj na rozvoj a transformáciu hospodárstva, ktoré stále profituje z lacnej pracovnej sily, namiesto investovania do výskumu a inovácií.

Po uplynutí daňových prázdnin či rôznych úľav zo strany štátu presunú nadnárodné spoločnosti svoje závody do krajín s lacnejšou pracovnou silou. Pred pár rokmi sa tak dialo v elektrotechnickom priemysle, v súčasnosti v centrách zdieľaných služieb.

Pritom ani v čase tvrdého lockdownu firmy prostredníctvom úradov práce nedokážu obsadiť vyše 64 tisíc miest. Vznikol začarovaný kruh, ktorý akoby sme nevedeli prelomiť.

A.Fáková, Síta

Brusel chce minimálne mzdy inak

Viac vyjednávajte a zmeňte parametre! Takýto odkaz vyslal Brusel členským štátom Európskej únie (EÚ) v podobe návrhu novej eurosmernice o európskej minimálnej mzde. Tá má byť, podľa Európskej komisie, spravodlivejšia. Štáty budú musieť pri jej určovaní prihliadať na viac parametrov vo vývoji domácej ekonomiky. Okrem toho musí byť v krajine aspoň 70 %-né pokrytie kolektívnymi zmluvami medzi firmami a odborármi!

Slovensko podmienky Bruselu nespĺňa

Ani jednu z podmienok dnes Slovensko nespĺňa. Ak smernica prejde, slovenská minimálna mzda sa len podľa automatu, stanoveného aktuálne Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny, počítať nemôže. Potvrdila to aj hovorkyňa rezortu práce, Veronika PAZIČOVÁ.

„Pri súčasnom nastavení smernice bude potrebné vstúpiť do slovenskej právnej úpravy vo vzťahu k opätovnému zavedeniu povinného súboru štyroch kritérií,“ povedala. **Slovenské nastavenie v súčasnosti totiž rieši len jeden parameter – rast priemernej mzdy v krajine.**

Nový automat pritom len na jeseň minulého roku pretlačil cez Národnú radu SR minister práce a sociálnych vecí, Milan KRAJNIAK a hoci malo ísť o kompromis v dohode medzi návrhmi odborárov z Konfederácie odborových zväzov SR a zamestnávateľov, výšku nakoniec navrhol on. **Novela zákona o minimálnej mzde nadobudla účinnosť v januári tohto roku a minimálna mzda sa podľa nej určuje ako 57 % priemernej mzdy pred dvoch rokov.** (Podľa pôvodného zákona z dielne bývalej vlády sa mala minimálna mzda určovať vo výške 60 % priemernej mzdy pred dvoch rokov, čím Slovensko aspoň sčasti spĺňalo bruselskú požiadavku)

Zohľadniť treba 4 kritériá

Dokument z Bruselu však obsahuje aj povinnosť zavedenia súboru štyroch ekonomických kritérií pri určovaní výšky minimálnej mzdy. **Ide o všeobecnú úroveň hrubej mzdy, jej rast, kúpnu silu minimálnej mzdy a vývoj produktivity práce.** Je teda zrejme, že minister M.KRAJNIAK a jeho rezort budú musieť nový zákon opäť prerobiť.

Róbert CHOVCANULIAK, analytik INESS, sa k návrhu smernice vyjadril: „Bruselská smernica teraz prechádza pripomienkovým konaním v členských štátoch. Keď bude prijatá, krajiny budú každoročne predkladať výročnú správu o vývoji svojej minimálnej mzdy. Tú komisia prediskutuje a posúdi. Konkrétne sankcie pri jej nedodržiavaní zatiaľ nešpecifikovala.“



Jednotná výška európskej minimálnej mzdy nebude

Európska únia však svojim členským krajinám nebude diktovať zavedenie minimálnej mzdy, ak ju nemajú, a ani určovať jej jednotnú výšku. Viaceré krajiny totiž tento termín v legislatíve zavedený nemajú, ale výšku minimálnej mzdy prerokovávajú, a to prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. **EÚ chce touto smernicou určiť hranice tak, aby určovanie najnižších plátov bolo spravodlivejšie.**

Napriek tomu sa v smernici spomínajú orientačné hodnoty ako 60 % mediánovej mzdy a 50 % priemernej mzdy. Z tých by sa mohla minimálna mzda počítať. Odporúčané čísla výpočtu najnižších zárobkov ale nakoniec nie sú záväzné.

Podľa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR by malo stanovovanie výšky minimálnej mzdy zostať v kompetencii jednotlivých členských štátov a ich sociálnych partnerov. „Každá krajina i región má svoje špecifiká, či inú štruktúru hospodárstva,“ vysvetľuje hovorkyňa asociácie, Miriam FLOVÁ.

Odbory: Nie odporúčanie, povinnosť

Povinne stanovenú hranicu určovania minimálnej mzdy podľa tej priemernej presadzovale, ešte pri rokovaniach európskych sociálnych partnerov, aj Európska odborová konfederácia (EOK). Slovenskí odborári s ňou plne súhlasia - podľa nich by potom bola smernica účinnejšia a vymožiteľnejšia. „Proti mzdovému vykorisťovaniu sa nedá bojovať odporúčaniami alebo príkladmi dobrej praxe. Európska únia potrebuje smernicu,“ zdôrazňuje hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR Martina NEMETHOVÁ.

Keď sa rokovalo o európskej smernici, KOZ SR v slovenských podmienkach presadzovala automat na úrovni 60 % priemernej mzdy pred dvoch rokov, pričom v takom prípade by najnižší zárobok tento rok prekročil sumu 655 eur. V zmysle platného zákona je to však menej – 623 eur.



Slovenské kolektívne (ne)vyjednávanie

Brusel si v smernici tiež dal za cieľ, aby sa v členských štátoch viac kolektívne vyjednávalo medzi odborármi a zamestnávateľmi na podnikovej úrovni. **Z celkového počtu podnikov by mali aspoň 70 % z nich pokrývať kolektívne zmluvy.** Takú úroveň Slovensko ani zďaleka nedosahuje.

Podľa posledných údajov z roku 2019 je celkové pokrytie na úrovni 26,4 %. Z toho pri súkromných firmách je to len niečo cez 15 %, zvyšok tvorí verejný sektor. Deficit zmluvných dohôd medzi odborármi a zamestnávateľmi si uvedomuje aj rezort práce.

„Tých dôvodov, prečo máme slabé pokrytie kolektívnymi zmluvami je viac, ale netreba zabúdať aj na laxnosť pri vzdelávaní v oblasti zamestnaneckých výhod a Zákonníka práce, častú nefunkčnosť inšpektorátov práce pri porušovaní zákona a tiež viaceré protizákonné konania zamestnávateľov i zamestnávateľských zväzov,“ myslí si Michal PÁLENÍK z Inštitútu zamestnanosti.

Osobitnou kapitolou je slabá organizovanosť zamestnancov v odboroch. Stále totiž platí – čím viac zamestnancov v odboroch, tým silnejšie odbory. A čím silnejšie odbory, tým lepšia vyjednávací pozícia pri kolektívnom vyjednávaní a vo výsledku aj lepšia kolektívna zmluva.

Podľa odborárov musí štát v prvom rade aktívne podporovať vznik odborových organizácií vo firmách, čo je v rozpore s niektorými ustanoveniami novely Zákonníka práce i zákona o tripartitných rokovaniach, ktoré predložil minister práce, M.KRAJNIAK, na schvaľovanie do parlamentu a ktorými významne zasahuje do kompetencií i autonómie odborov.

Aj v tomto smere sa však kvôli smernici bude musieť meniť zákon. „Podľa nastavenia návrhu smernice musíme mať ustanovený akýsi rámec podmienok, umožňujúcich kolektívne vyjednávanie a vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania,“ tvrdí V. PAZIČOVÁ z rezortu práce.

A.Fáková, TASR

PRÍPLATKY SA ODDĚLILI OD MINIMÁLNEJ MZDY

Od nového roku sa, spolu s minimálnou mzdou v sume 623 eur, zvýšia aj príplatky za prácu v noci a cez víkend. Príplatky sa však v tomto roku od minimálnej mzdy odpojili a budú rásť pomalšie, ako predtým. Zamestnávateľia ušetria. A čo pracujúci?

Príplatky za prácu v noci, v sobotu a v nedeľu sa po novom určia ako pevná suma, odvodená od novej minimálnej mzdy vo výške 623 eur. Hoci pôvodne mal platiť mzdový automat, ktorý stanovoval výšku tohtoročnej minimálnej mzdy na sumu 656 eur, minister práce, M. KRAJNIAK, po dohode so zamestnávateľmi, presadil zmenu v zákone o jej určovaní a tá sa teraz vypočítava ako 57% priemernej mzdy v národnom hospodárstve spreď dvoch rokov, teda 623 eur. Podľa aktuálnych štatistík je na Slovensku evidovaných vyše 96 600 ľudí, pracujúcich za minimálnu mzdu.



Zamestnávateľia nadšení - ušetrili

Nižšiu minimálnu mzdu i oddelenie príplatkov si zamestnávateľia pochvalujú. Andrej LASZ z Asociácie priemyselných zväzov hovorí: „Najvyššie navýšovanie nákladov priemyselných podnikov bolo práve cez príplatky, ktoré sa zvyšovali spolu s minimálnou mzdou, takže odpojenie príplatkov, samozrejme, vítame.“

So spomalením ich rastu i nižšou minimálnou mzdou však nesúhlasili odborári, združení v Konfederácii odborových zväzov SR. Bojovali proti tomu do poslednej chvíle, ich hlas však nebol vypočutý. Monika UHLEROVÁ, viceprezidentka KOZ SR, hovorí: „My sme vyčísľili, že zamestnávateľia na tejto zmene ušetria zhruba 48 miliónov eur.“

Príplatky od cca 10 do 20 centov

Príplatky v tomto roku vzrastú zhruba o 0,10 až 0,20 eur. **1/ Za hodinu nočnej práce bude môcť zamestnanec po novom zarábať 1,43 eur za nerizikovú prácu a za rizikovú nočnú prácu 1,79 eur.** Za nočnú prácu sa pritom považuje práca, vykonávaná v čase medzi 22. až 6. hodinou ráno.

Zákonník práce však umožňuje, aby zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa pracovalo pravidelne v noci, mohol dohodnúť na nižšej sume mzdového zvýhodnenia. Táto suma však musí byť vo výške najmenej 1,25 eura za hodinu pre zamestnanca, ktorý vykonáva nerizikovú prácu. V prípade zamestnancov, vykonávajúcich rizikovú prácu, nie je možné dohodnúť nižšiu sumu príplatku.

2/ Za hodinu práce v sobotu môže zarábať 1,79 eur. Zákonník práce ale umožňuje, aby zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa pracovalo pravidelne v sobotu, mohol dohodnúť aj na nižšej sume mzdového zvýhodnenia. Táto suma však musí byť vo výške najmenej 1,61 eura za hodinu.

3/ Za hodinu práce v nedeľu 3,58 eur. Zákonník práce pritom umožňuje, aby zamestnávateľ, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa pracovalo pravidelne v nedeľu, mohol dohodnúť na nižšej sume mzdového zvýhodnenia. Táto suma však musí byť vo výške najmenej 3,22 eura za hodinu.

4/ Ako sa zmení príplatok za prácu vo sviatok? Výška mzdového zvýhodnenia za prácu sa neviaže na minimálnu hodinovú mzdu, ale na priemerný zárobok zamestnanca, pracujúceho na základe trvalého pracovného pomeru. **Vypočet tohto príplatku sa tak – v porovnaní s minulým rokom – nemení.** Neplatí to však pre zamestnanca, pracujúceho na základe dohody o práci, vykonáva-

nej mimo pracovného pomeru. **Za prácu vo sviatok patrí zamestnancom príplatok za túto prácu najmenej vo výške 100 % jeho priemerného zárobku.**

Zamestnanec, ktorý pracuje na základe dohody o práci, vykonávanej mimo pracovného pomeru, patrí príplatok za prácu vo sviatok najmenej vo výške 100 % minimálnej mzdy za hodinu v eurách, teda najmenej 3,58 eura za hodinu.

V prípade, ak zamestnanec bude na budúci rok pracovať vo sviatok a zároveň aj cez víkend, bude mať nárok na príplatok za prácu vo sviatok, ale aj nárok na príplatok za prácu v sobotu či v nedeľu

Na tieto príplatky má vplyv hodinová minimálna mzda. V tomto roku je vo výške 3,580 eur.

Stále sme lídrami v nočnej práci

Prítom práve v nočnej práci patrí Slovensko k lídrom medzi krajinami Európskej únie. Podľa dostupných štatistík takto pracuje 350 tisíc zamestnancov, v sobotu 430 tisíc a v nedeľu cca 360 tisíc ľudí. Negatívne zdravotné dopady na ľudský organizmus sú dobre známe a výrazne ovplyvňujú kvalitu života takýchto zamestnancov. Je táto práca teda dostatočne zaplatená? Zamestnanci v nočných zmenách by asi vedeli rozprávať.



S výškou príplatkov mali donedávna najväčšie problémy pekári, ktorí veľkú časť svojej práce vykonávajú v noci. Kým pred tromi rokmi dávali pekárne na mzdy zamestnancov 30% všetkých nákladov, v súčasnosti je to už polovica. Zmena príplatkov však rastie ich nákladov výrazne nezastaví. Poukazuje na to Tatiana LOPÚCHOVÁ, predsedníčka Slovenského zväzu pekárov, cukrárov a cestovníarov: „Naozaj by nám pomohlo, ak by sa mohli zmeniť aj pulťové ceny, samozrejme, aj odbytové ceny od pekára, a tie sú závislé od pulťových cien, pretože obchod nemôže znášať všetku ťarchu. A druhá vec je, by nám veľmi pomohlo ak by sa znížilo odvodové zaťaženie týchto miezd.“ Najmä malé pekárne sa preto snažia znížiť si náklady aj tak, že presúvajú výrobu z nočnej do ranných zmien, alebo obmedzujú prácu cez víkendy a sviatky. Avizovali už aj 10 %-né prepúšťanie.

Zmena aj pri úrovniach minimálnej mzdy podľa stupňa náročnosti

Od výšky minimálnej mzdy sa odvíja aj systém stanovenia šiestich úrovní minimálnej mzdy podľa stupňa náročnosti. V minulosti platilo, že sa stupne od 2. stupňa náročnosti určovali ako násobok minimálnej mzdy, pričom pri šiestom stupni bola minimálna mzda až dvojnásobná.

Aj to sa však teraz zmenilo! Minimálna mzda sa pri jednotlivých stupňoch bude od tohto roku zvyšovať o pevnú sumu, presne o 43 eur.

Ak teda napríklad vlni „minimálka“ pri 6. stupni predstavovala 1160 eur, v tomto roku mala dosiahnuť 1246 eur. Ale to už neplatí! **Vzrastie o pevnú sumu – o 43 eur – a tak zamestnanec v tejto skupine zarába v tomto roku 1203 eur (1160 + 43 eur).**

Bez vplyvu na odvody a sociálne dávky

Čo zmeny v minimálnej mzde neovplyvnia, sú sociálne a zdravotné odvody či nezdaniteľné časti základu dane z príjmov. Neviažu sa na ňu ani sociálne dávky, ktoré sa zväčša odvíjajú od výšky životného minima.

A.Fáková

KRÁTKO

SOREA medzi

Najzamestnávateľmi roka

Pracovný portál Profesia už niekoľko rokov vyhlasuje víťazov ankety Najatraktívnejší zamestnávateľ. Za najlepších zamestnávateľov vlaňajšieho roka hlasovalo 78-tisíc ľudí, pričom do 9.ročníka bolo nominovaných 237 spoločností. Prioritou pri rozhodovaní bol pracovný kolektív, dobré meno firmy, pracovná istota, kvalitné služby a sila značky. Prvé priečky v rôznych kategóriách obsadili známe spoločnosti ako McDonald's, Zásielkovňa, Slovenská sporiteľňa či Lidl. V kategórii Cestovný ruch, gastro a hotelierstvo bodovala aj odborárska hotelová sieť SOREA, ktorá v silnej konkurencii obsadila tretie miesto. Predbehli ju len známe zahraničné značky rýchleho občerstvenia.

Daňový bonus pre viacerých

Za zdaniteľný príjem podľa na získanie nároku na daňový bonus na dieťa sa budú považovať aj príspevky v rámci aktívnej politiky trhu práce, dotácie z rezortu kultúry, ako aj pandemické nemocenské dávky a pandemické ošetrovne. Vyplýva to z novej legislatívy, ktorú v skrátanom legislatívnom konaní schválila slovenská vláda. Poberatelia týchto príjmov tak ľahšie splnia podmienku nároku na daňový bonus na dieťa, ktorou je ročný zdaniteľný príjem aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy. Aktuálne ide o sumu 3738 eur. Týmto opatrením chce rezort financií zamedziť negatívny dopad pandémie na ekonomickú situáciu niektorých daňovníkov. Týka sa to najmä živnostníkov, zamestnancov a tých ľudí, ktorým vlni klesli tržby a príjmy a za normálnych okolností by prišli o daňový bonus.

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov pretrvávajú

Podľa štúdie Európskej konfederácie odborových zväzov (EOK) sú európske ženy, ktoré vykonávajú prácu, vyžadujúce identické zručnosti ako práce mužov, stále výrazne slabšie platené. Európska odborová organizácia, ktorá zastrešuje 45 miliónov členov v 38 európskych štátoch, porovnávala mzdy vo dvoch krajinách západnej a východnej časti kontinentu - v Nemecku a Rumunsku, pričom do úvahy brala ženy, pracujúce v sektore výroby domácich spotrebičov a mužov v automobilovej výrobe. Skúmala viacero kritérií, vrátane zručností, fyzickej námahy, zodpovednosti, veku a typu úväzku. V Nemecku ženy v sektore „bielej techniky“ zarábajú o 865 eur v hrubom menej ako muži, vyrábajúci automobily pri práci s podobnými zručnosťami. V Rumunsku, kde sú mzdy výrazne nižšie, bol rozdiel medzi ženami a mužmi priemerne vo výške 244 eur v čistom. EOK vlni odhadla, že ženy si pri súčasnom tempe zmien budú musieť na rovnaké odmeňovanie počkať až do 22. storočia, teda 84 rokov.

Tretina Slovákov na hranici chudoby

S vyrovnaným rodným rozpočtom hospodári päťtina Slovákov a len tri percentá uvádzajú, že žijú v hojnosti. Takmer tretina Slovákov žila minulý rok na hranici chudoby, hoci finančná situácia ľudí sa oproti predchádzajúcim rokom zlepšila. Zatiaľ, čo v roku 2018 päť percent respondentov uviedlo, že im peniaze nestačia ani na najlacnejšie jedlo a oblečenie, v prieskume z polovice roka 2020 svoju situáciu takto opísali len 4% respondentov. Prieskum finančnej situácie Slovákov zverejnila spoločnosť KRUK Česká a Slovenská republika koncom januára 2021. Približne dve tretiny (69%) slovenských domácností hospodária s relatívnym dostatkom peňazí na pokrytie základných potrieb a výdavkov, 46% domácností má dost peňazí aj na sporenie si na závažnejšie výdavky, päťtina Slovákov (20%) uvádza, že má dost peňazí na všetko, čo potrebuje a len 3% Slovákov žijú v hojnosti, s dostatkom peňazí na väčšie výdavky i sporenie. Každá 12. slovenská domácnosť (8%) deklarovala, že so svojím príjmom vystačí len na zaobstaranie si najlacnejšieho jedla, ale už nie najlacnejšieho oblečenia.

Redakčne sprac., Sita, TASR

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP a „home office“



Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“ alebo „zákon č. 124/2006 Z.z.“ upravuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na vylúčenie rizika a faktorov, ktoré podmieňujú vznik pracovného úrazu, choroby z povolania alebo iného poškodenia zdravia z práce. Zákon o BOZP zvyčajne princíp prevencie a preto ukladá zamestnávateľovi povinnosť dodržiavať všeobecné zásady prevencie v každej situácii a uplatňovať ich pri formulovaní konkrétnych opatrení. **Len neustálym posudzovaním aktuálnych podmienok s následnou realizáciou vhodných opatrení možno naplniť princíp prevencie.**

V situácii pandémie sú najvhodnejšími kolektívne opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov, pričom **jedným z častých, organizačných opatrení, prijímaných zamestnávateľmi, je aj „home office“.**

Home office nie je domáca práca

Práca z domu alebo práca formou „home office“ nie je totožný pojem ako domáca práca, tieto pojmy nie je možné zamieňať. Práca formou „home office“ je práca, vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností, so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním **doma alebo na inom, ako zvyčajnom mieste výkonu práce** z predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva, je v súlade s pracovnou zmluvou a popisom pracovného miesta, to umožňuje (§ 52 ods. 5 zákonníka práce). Predpokladom pre vykonávanie práce z domu je teda pridelenie takých pracovných úloh, ktoré zamestnanec môže z domu vykonávať – a takýto výkon práce sa môže dohodnúť v podstate len pri niektorých povolaniach (administratívne profesie). Avšak počas pandémie koronavírusu, **v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní, platia v Zákonníku práce nové, doplnené osobitné ustanovenia**, týkajúce sa práce z domu a to (§250b ods. 2.):

Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Z uvedeného teda vyplýva, že ak zamestnanec požaduje prácu z domu, zamestnávateľ by mu ju umožniť mal, ak neexistujú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nie je možné prácu vykonávať z domu.

Zabezpečenie BOZP

Aj keď zamestnanec pracuje z domu, zamestnávateľ má v oblasti BOZP rovnaké povinnosti ako voči zamestnancom, pracujúcim na pracovisku. To znamená, že **zamestnávateľ je povinný dodržiavať BOZP aj pri „home office“**, nesie zodpovednosť za dodržiavanie týchto pravidiel, a teda je povinný vytvoriť zamestnancovi vhodné podmienky na výkon práce, najmä:

- ak práca formou „home office“ vyžaduje, aby zamestnanec vykonával určené pracovné činnosti prostredníctvom pracovných prostriedkov, **tak je zamestnávateľ povinný vykonať potrebné opatrenia, aby pracovný prostriedok, poskytnutý zamestnancom, bol na príslušnú prácu vhodný alebo prispôsobený tak, aby pri jeho používaní bola zaistená bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca** (NV SR č. 392/2006 Z. z.).

Pokračovanie na 7. strane.

AKO JE TO S NÁKLADMI PRI HOME OFFICE?

Elektrina, opotrebovanie techniky, voda, toaletný papier... To sú bežné náklady, ktoré si zamestnávateľia pri vašom pracovnom pobyte v kancelárii takpovediac „odpisujú“. Čo však zamestnanec, ktorý pracuje z domu? Holandský inštitút NIBUD sa tejto téme venoval a zistil, že tieto náklady sa dajú premietnuť do položky 2 eurá na deň.

2 eurá na deň

Táto suma má pokryť náklady zamestnanca nielen na kávu, čaj či toaletný papier, využívané v pracovnom čase, ale tiež na elektrinu, plyn a vodu, spotrebovanú navyše, a tiež aj za opotrebovanie písacieho stola a stoličky či výpočtovej techniky. To sú položky, za ktoré zamestnanec rozhodne nemusel platiť v kancelárii či na inom pracovisku. Dve eurá denne sú možno bezvýznamné, ale 60 eur za mesiac je už dost. Alebo takmer sedemsto eur za rok. Ale to skôr pri predpoklade, že domácka práca, teda práca pre zamestnávateľa z domu, sa aj po skončení pandémie zachová. Prečo? Ak by mal zamestnávateľ v pracovnom pomere tridsať zamestnancov z domu, potom by ročne na nich ušetril – podržte sa – 21 tisíc eur!



V Holandsku bonus, vo Francúzsku legislatíva

Výskum holandského inštitútu NIBUD, ktorý sa tejto téme začal venovať počas vypuknutia prvej vlny koronakrízy v Holandsku a zavedenia lockdownu v marci minulého roku, stanovil výšku nákladov pre zamestnanca v home office na 2 eurá denne. Závery si vzala k srdcu holandská vláda, ktorá ponúkla úradníkom, pracujúcim z domu, „covidový bonus“ - 363 eur za tento rok. Bonus však ešte nepokrýva napríklad nový nábytok, počítače, telefóny či iné vybavenie, ktoré by, podľa inštitútu, mali zamestnanci dostať od svojich zamestnávateľov, ak sú spomínané veci nevyhnutné pre výkon práce.

Španielsko uložilo zamestnávateľom povinnosť platiť za „údržbu“ a vybavenie domáceho pracoviska. Nemecko diskutuje o návrhu zákona, ktorý zakotví práva pracujúcich v režime home office. Francúzsko schválilo zákon, chrániaci týchto zamestnancov pred služobnými e-mailami po obvyklej pracovnej dobe. Británia naznačila, že zrejme zmierni pravidlá pre odpočet dane za vybavenie, súvisiace s prácou, kúpené počas pandémie.

A čo Slovensko?

V slovenskom parlamente sa aktuálne prerokováva novela Zákonníka práce, ktorá by – po odobrení poslancami a prezidentkou - mala začať platiť od marca 2021. Tá rieši viaceré podmienky práce z domu (home office). K novele vzniesli poslanci 364 pripomienok, pričom mnohé sa týkali práce z domu. Až 90 % z nich však ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny odmietlo.

Z domu pracuje 26% zamestnancov

Trend práce z domu - tzv. home office - sa aj na Slovensku výrazne rozšíril v uplynulých mesiacoch, keď vláda viackrát sprísnila podmienky zákaza vychádzania. Podľa portálu Platy.sk malo na začiatku roka 2020 túto možnosť k dispozícii 20 % pracovníkov, v súčasnosti je to zhruba 26 %.

Ako potvrdila PR manažérka spoločnosti Profesia, Nikola RICHTEROVÁ, neustále stúpa počet firiem, ktoré prácu z domu ponúkajú nielen ako nutnosť v mimoriadnej

pandemickej situácii, ale aj ako stály benefit. „Stúpol aj benefit firemného notebooku. Kým vlni ho malo k dispozícii približne 20 % zamestnancov na Slovensku, v súčasnosti je to 25 %“, dodáva. Zamestnávateľia dlhodobo upozorňujú na slabú pružnosť legislatívy, ktorá by mala lepšie reagovať na ich aktuálne potreby. „Digitálna doba si vyžaduje flexibilnejší Zákonník práce a novú úpravu pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanci pracujú častejšie z domu prostredníctvom telefónu, internetu a ďalších technológií,“ uviedla Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR.

Pružnejšia legislatíva?

Áké novinky teda nová legislatíva do praxe zavedie? Podľa ministra práce, Milana KRAJNIAKA, práve vyššiu flexibilitu pre zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí sa napríklad budú môcť dohodnúť, že zamestnanec si vyberie, z ktorého miesta bude vykonávať prácu, pretože v zmluve sa nedohodne fixné miesto.

Novela presnejšie vymedzuje aj rozsah a pojem domáckej práce, keďže **že o domácku prácu alebo telepraciu ide iba v prípade, ak sa vykonáva pravidelne v rozsahu týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca**, nie však príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa.

Jednou z novinek v legislatíve je napríklad aj takzvané „právo odpoíť sa“. Tento návrh presadzuje aj Konfederácia odborových zväzov SR. Zamestnanec potom **nebude musieť pracovať mimo pracovného času, ak nepôjde o prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť, dohodnutú vopred so zamestnávateľom**. Po skončení pracovného času, počas nepretržitého odpočinku v týždni, počas dovolenky, sviatku a prekážok v práci sa tak nebude musieť venovať práci. „V týchto prípadoch to potom zamestnávateľ nesmie posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny,“ spresňuje Veronika PAŽÍČOVÁ z tlačového odboru rezortu práce.

Žiadne príplatky pri flexibilnom pracovnom čase

Naopak, **ak sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na flexibilnom pracovnom čase, bude to mať výhody aj nevýhody**. Na ľudí v tomto režime sa nebude vzťahovať právo na nepretržitý odpočinok. Ten si budú určovať vo vlastnej réžii. Zároveň však stratia náhradu mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci. Okrem toho im firmy nebudú preplácať mzdu za prácu nadčas, cez sviatky, víkendy, počas nočnej služby a sťažený výkon práce. Personalisti upozorňujú, že tento aspekt treba vopred dohodnúť v pracovnej zmluve a zohľadniť vo výške mzdy.

Pri domáckej práci či telepráci **bude jednou z povinností zamestnávateľa zabezpečovať aj ochranu firemných údajov**. Na druhej strane **bude na zamestnancovi, aby si sám určil, odkiaľ bude pracovať**. Ak sa však zamestnanec rozhodne pracovať na mieste, ktoré predstavuje pre firmu zvýšené bezpečnostné riziko, tá bude mať len obmedzené možnosti ovplyvniť to. Aj preto chcú zamestnávateľia presadiť, aby sa do návrhu zapracovala spoluzodpovednosť zamestnanca za ochranu vybavenia a dostupných dát. Firma by mala zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne kontrolovať aj technické a programové vybavenie zamestnanca.

Otázne náklady

Pracovný počítač, ktorý by mal spĺňať vyššie štandardy na prácu, či výkonnejší internet - firma to bude musieť zabezpečiť. Zamestnávateľ by však mal uhrádzať **zvýšené náklady za pracovným, ktoré používajú vlastné IT vybavenie**. Tie ale zamestnanec bude musieť preukázať. „Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť v pracovnej zmluve,

Pokračovanie na 7. strane.

Európsky parlament: Právo odpojiť sa má každý!



Európsky parlament vyzval v polovici januára Európsku komisiu na prijatie právnej normy, záväznej pre všetky štáty Európskej únie. Ide o tzv. právo na odpojenie.

To by zamestnancom v Európskej únii, pracujúcim z domu, dovolilo odpojiť sa po pracovnom čase a počas voľných dní od pracovných hovorov, aplikácií a e-mailov. A to bez sankcií zo strany zamestnávateľa. Tie sa totiž v súčasnej pandemickej situácii stávajú bežnou praxou. Pracovná doba týchto zamestnancov sa predlžuje a zasahuje do ich súkromia, času voľna a oddychu. Väčšinou práve kvôli tomu, že v Európskej únii zatiaľ neexistuje žiadne, zákonom stanovené právo, ktoré by do detailov riešilo podmienky home officu.

Každý tretí Európan pracuje z domu

„Nemôžeme ponechať napospas osudu milióny európskych pracovníkov, ktorí sú vyčerpaní prídlhou pracovnou dobou a tým, že musia byť neustále k dispozícii. Nastal čas aktualizovať práva zamestnancov tak, aby zodpovedali novej realite digitálneho sveta,“ vyhlásil počas rozpravy europoslanc a spravodajca uznesenia, Alex Agius SALLIBA. **Odkedy svet bojuje s koronavírusom, stúpol počet pracujúcich z domu takmer o 30 percent.** To znamená, že viac ako každý tretí Európan pracuje z domu.

Zistenia Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND) navyše potvrdzujú, že u tých, ktorí sú pravidelne na home office, je dvojnásobne vyššia pravdepodobnosť, že budú robiť viac ako maximálne povolených 48 hodín týždenne. Odpočinok medzi pracovnými dňami sa im tak skrúti na menej ako povinných 11 hodín. **Už teraz sa pritom takmer jedna tretina týchto zamestnancov venuje pracovným povinnostiam aj po tom, čo im v skutočnosti „padla“.** A to len preto, aby splnili všetky pracovné požiadavky. Na porovnanie – v prípade ľudí, ktorí pracujú z kancelárie, sa pracovným povinnostiam vo voľnom čase venuje len 5%.

Človek nie je robot

Tomu chcú europoslanci, spoločne s Európskou komisiou, zabrániť. „Ľudia nie sú roboti a nemôžeme ich vyťažovať 24 hodín denne, sedem dní v týždni. Nová ekonomika, založená na digitalizácii, sa nesmie vyvíjať mimo právneho rámca pracovného práva, vrátane pracovného času,“ povedal v europarlamente eurokomisár pre pracovné miesta a sociálne právo, Nicolas SCHMIT. Európsky parlament sa vo výzve navyše odvoláva na fakt, že práve práca z domu

zapríčinila vznik kultúry, ktorá zamestnancom káže byť neustále k dispozícii, a to aj v prípade, že sa ešte nezačal, alebo práve naopak, už sa ich pracovný čas skončil. Podľa Bruselu má táto kombinácia dlhého pracovného času a vyšších pracovných nárokov negatívny vplyv na harmóniu medzi pracovným a súkromným životom a môže za vznik úzkostí, depresie a vyhorenia. Zmenu by podľa nich prinieslo, ak by právo na odpojenie bolo komisiou zavedené ako základné právo každého zamestnaného.

Aký teda bude ďalší postup? Komisia má na podnet europarlamentu predložiť návrh právneho predpisu, ktorý právo na odpojenie zavedie. Nová legislatíva musí tiež stanoviť minimálne požiadavky, pokiaľ ide o prácu na diaľku a jasne vymedziť pracovné podmienky, vrátane pracovného času a času odpočinku. Schválený text tiež vyzýva členské krajiny, aby prijali opatrenia, ktoré umožnia zamestnancom právo na odpojenie využívať. A to aj prostredníctvom kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi. Dôraz kladú aj na to, aby štátne orgány poskytli tým, ktorí toto právo v budúcnosti využijú, ochranu pred diskrimináciou, kritikou či prepustením z práce.

Odbory súhlasia

Iniciatívu vítajú aj slovenské odbory. S problematikou neviditeľných nadčasov počas home officu sa na nich totiž obracajú mnohí. **„Právo na odpojenie sa je nevyhnutným základným právom zamestnanca, ktoré musí byť pri práci z domu zamestnávateľom rešpektované. Je potešujúce, že takáto iniciatíva vychádza priamo z Európskeho parlamentu,“** povedala hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Martina NEMETHOVÁ. Podstatný však, podľa nej, bude výsledok. Ak by komisia prišla rovnako so záväznou právnou normou v podobe smernice - a nielen s usmernením - bolo by to skvelé. **„Smernice sú totiž pre členské štáty záväzné a musia ich implementovať do svojich právnych poriadkov,“** dodáva hovorkyňa odborovej konfederácie.

Situácia totiž v budúcnosti nebude veľmi meniť. Podľa expertov počet ľudí, ktorí ostanú pracovať z domu aj po skončení pandémie, respektíve budú striedať prácu z domu s prácou v kancelárii, neklesne, práve naopak. Prítom ešte pred dvomi rokmi sa, podľa údajov Eurostatu, prácu z domu mohlo pochváliť len menej ako 6 % obyvateľov EÚ v produktívnom veku, s najväčším podielom vo Fínsku a v Holandsku. Ich podiel stúpol až s príchodom koronavírusu, a to opäť hlavne v krajinách, kde už s prácou z domu mali aké-také skúsenosti.

af, TASR

AKO JE TO S NÁKLADMI PRI HOME OFFICE?

Pokračovanie zo 6. strany.

prípadne v kolektívnej zmluve na tom, že firma zamestnancovi poskytuje náhrady za používanie vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce,“ komentuje hovorkyňa rezortu práce, V. PAZÍČOVÁ. Podľa jej slov sem patrí napríklad aj telefón či spotrebovaná elektrina. Ich použitie na pracovné využitie však musí byť preukázateľné.

Aj tu sa však vynára viacero otázok. **Nie je jasne určené, čo sa rozumie pod zvýšenými nákladmi zamestnanca. Nie je definovaný druh nákladov a ani spôsob ich výpočtu.** Chýba jednotná usmerňujúca metodika.

V súvislosti s prácou z domu sa v súčasnosti - podľa N. RICHTEROVEJ - čoraz častejšie hovorí aj o finančných príspevkoch od firiem. **„Niektoré firmy už začali poskytovať svojim ľuďom mesačné príspevky, ktoré im majú pokryť napríklad zvýšené náklady na energiu. Takýchto firiem je však málo,“** podotýka s tým, že podľa ich vlnajšieho prieskumu iba 12 % personalistov poskytlo aspoň raz takýto príspevok. V každom prípade, domácky zamestnanec musí mať vytvorené porovnateľné pracovné podmienky ako ten na pracovisku. Vráťame možnosti vzdelávania sa či kariérneho rastu.

Čo nás čaká?

Napriek navrhnutým zmenám v legislatíve však na trhu práce v tomto roku nemožno očakávať veľký optimizmus. Pomaly stúpa nezamestnanosť a vplyv na to majú nielen priame dopady koronakrízy na našu ekonomiku, ale aj zmätočné, zle a neskoro komunikované nariadenia vlády, na ktoré sa zamestnávateľia nevedia vopred pripraviť. Pribúdajú k nim rastúce problémy živnostníkov a ľudí, zamestnaných v prevádzkach či službách, ktoré sú v zmysle nariadení dlhodobo zavreté. Podpora zo strany štátu je pomalá a často zlyháva na byrokracii, nedostatočnej adresnosti či nejednoznačnosti usmernení...

Podľa niektorých prognostikov však netreba byť pesimistický, pretože aj v tomto roku by nás mal podržať automobilový priemysel.

„Ak bude vývoj trhu pokračovať rovnako ako v druhej polovici roka 2020, potom by sa mohol rok 2021 oprieť o dobré výkonnosť kľúčové piliere ekonomiky. Hlavne o automobilový priemysel, ktorý od jesene funguje pomerne dobre,“ prognózuje riaditeľ manažmentu personálnej agentúry Grafton, Miroslav GARAJ.

Zdroj: Síta, Reuters
Spracovala A.Fáková

BOZP a „home office“



Pokračovanie zo 6. strany.

Zamestnávateľ má povinnosť prideliť zamestnancovi pracovný prostriedok, ktorý je bezpečný. Napr. ak je zamestnancom pridelený elektrický spotrebič, je potrebné, aby bola vykonaná kontrola, resp. revízia elektrického spotrebiča v pravidelných intervaloch, v súlade s platnou legislatívou (vyhláška č. 508/2009 Z. z.).

Pri práci prostredníctvom výpočtovej techniky je **zamestnávateľ, z hľadiska zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci, povinný zabezpečiť dodržiavanie NV SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v platnom znení a to najmä:**

- zabezpečiť pravidelné prerušovanie práce so zobrazovacou jednotkou najneskôr po štyroch hodinách nepretržitej práce,

- zabezpečiť, aby používanie ktoréhokoľvek zariadenia, ktoré je súčasťou pracoviska so zobrazovacou jednotkou, neohrozovalo bezpečnosť a zdravie zamestnancov,

- zabezpečiť, aby klávesnica bola od zobrazovacej jednotky oddelená a aby zodpovedala ergonomickým zásadám (výška, sklon, tvarovanie),

Napríklad obrazovka notebooku nie je vhodná na celodennú prácu zamestnancom. **ak bol zamestnancovi pridelený notebook na celodennú prácu, odporúča sa prideliť zamestnancovi aj monitor vhodnej veľkosti.** Taktiež pri pridelení notebookov je potrebné prideliť aj klávesnicu a myš, spĺňajúcu ergonomické požiadavky, nakoľko samotná klávesnica a touchpad notebooku neplnia tieto požiadavky.

Pri dočasnej práci formou „home office“ z dohodnutého miesta však zamestnávateľ nie je zodpovedný za rozvrhnutie a stav pracoviska zamestnanca, teda nie je povinný zabezpečiť splnenie napríklad ergonomických požiadaviek na pracovisko. Preto je, aj pre zamestnancov, dôležité upraviť si pracovisko pri „home office“ v zmysle 1 NV SR č. 276/2006 Z. z.:

- pri rozmiestnení výpočtovej techniky zohľadniť, že priestor pred klávesnicou musí byť dostatočne veľký, aby poskytol oporu pre ruky a predlaktia,

- doska pracovného stola musí mať dostatočné rozmery (dĺžka minimálne 1 200 mm a šírka minimálne 750 mm) a musí umožniť variabilné rozmiestnenie zobrazovacej jednotky, klávesnice, dokumentov, a pod.,

- pracovné sedadlo musí byť upravené tak, aby zabezpečovalo zamestnancovi stabilitu, pohodlnú pracovnú polohu a voľnosť pohybov,

- celkové osvetlenie pracovného priestoru, ako aj miestne osvetlenie musia zabezpečiť vhodný kontrast medzi obrazovkou a jej pozadím, pričom vhodným usporiadaním pracoviska je potrebné predchádzať rušivým jasom a odrazom svetla na obrazovke alebo na iných zariadeniach,

- zabezpečiť, aby vrchná hrana obrazovky (monitóra, ako aj notebooku) bola vo výške očí, a to prostredníctvom podloženia alebo nastavenia výšky obrazovky.

„Home office“ sa počas epidémie koronavírusu stal dôležitým nástrojom na ochranu zamestnancov pred názkazou. Je však potrebné si uvedomiť, že práca z domu je stále prácou, vykonávanou podľa pokynov zamestnávateľa a na zamestnanca sa pri „home office“ hľadí, akoby bol v práci a akýkoľvek úraz, ku ktorému dôjde pri výkone práce z domu, môže byť považovaný za pracovný úraz. Zamestnávateľ je preto, v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, povinný, aj voči zamestnancovi, pracujúcemu z domu, dodržiavať platné právne predpisy v oblasti BOZP. Rovnako aj zamestnanec je povinný dodržiavať všetky svoje povinnosti, stanovené právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, ako aj pokynmi na zaistenie BOZP, vydanými zamestnávateľom.

Zdroj:

<https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>
<https://ivpr.gov.sk/ako-nastavit-pracu-z-domu-pocas-pandemie-koronavirusu-miroslava-kordosova/>

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

HOMEOFFICE & 4 užitočné tipy ako docieľiť, aby práca z domu prinášala ovocie

Sediť celý deň v obývačke, nevystriť páty z domu a zarabať. To je snom väčšiny ľudí. Home office alebo práca z domu nie je žiadnou raritou. Chcete vedieť ako ju zvládnať s prehľadom a železnou disciplínou?

1. Vytvorte si fixnú pracovnú dobu

V tomto prípade vám pomôže jedine spôsob, akým si zorganizujete čas. Ak riešite ranný kolotoč s deťmi, začnite pracovať o ôsmej. Ak deti nemáte, máte viac času na oddych. Alfou a omegou je pravidelnosť. Osvojenie zvyku trvá väčšinou 21 dní. Snažte sa do tejto doby zaťať zuby a dodržiavať vami nastolený harmonogram na 100%.

Tak ako v práci ani v domácom prostredí nezabúdajte na pauzu. Neupustíte však od presne stanoveného času. Inak sa môže ľahko stať, že obedná pauza sa zvrtnie na koniec pracovnej doby.

Nebudte otrokom práce. Stanovte si časový harmonogram a držte sa ho. Mnoho ľudí, ktorí pracujú z domu, majú tendenciu riešiť pracovné záležitosti aj po skončení pracovnej doby. Predstavte si, že ste v kancelárii - ak sa skončí pracovná doba, pracovné záležitosti jednoducho vypustíte z hlavy.

2. Čo môžete urobiť dnes, neodkladajte na zajtra

Vyhnite sa prokrastinácii - odkladaniu úloh na neskôr. Žiadne „urobím to zajtra“ neexistuje. Ak sa nachádzate v kancelárii, nutnosť dokončenia práce je prirodzená, pre-

tože ste pod dozorom. Home office je však väčším problémom. Musíte sa naučiť byť pánom svojho času a mať skutočne pevnú vôľu, napriek tomu, že ste v pohodlí vášho domova a v televízii vysielajú váš obľúbený seriál.

3. Vytvorte si útulnú pracovňu

Základom efektívnej práce z domu je vytvoriť si menší pracovný kútik. Miesto, na ktorom budete s radosťou pracovať a cítiť sa v ňom príjemne. Váš kútik by mal byť hlavne praktický. To znamená, počítač, pracovný stôl a stolička, ktoré nesmú chýbať v každej správne vybavenej kancelárii. To, ako si vašu pracovňu ešte viac zútulníte necháme už na vašom estetickom cítení.

4. Socializujte sa

Negatívom práce z domu je strata sociálneho kontaktu. Nakoniec zistíte, že aj ten nepríjemný kolega, ktorý stále frflal, vám tak trochu chýba. V rámci home office ste v úzkom kontakte len s rodinnými príslušníkmi. Nezabúdajte na socializáciu. Sem-tam vyjdite do terénu, absolvujte stretnutie s klientom, choďte do mesta. Možností je mnoho. Presvedčíte sa na vlastnej koži, že práca z domu bude väčšou zábavou. Je samozrejmosťou, že pokiaľ sa

pravidelne stretávate s klientmi v kancelárii, nemusí byť homeoffice tou najlepšou voľbou. Avšak v mnohých odvetviach a profesiách, kde osobné meetingy nie sú požadované, je práca z domu jasným výberom.

Jeff Haden vo svojom článku uvádza benefity homeoffice, kde ilustruje dôvody, prečo je založenie si „domácej kancelárie“ prínosné.

Náklady sú pre vás výrazne nižšie. Domáca kancelária môže poskytnúť aj daňové výhody: Aj keď sú usmernenia dosť prísne, väčšina ľudí si môže odpočítať časť služieb, údržby a dokonca môže odpísať časť domu, ktorá je využívaná ako domáca kancelária.

Ste dostupnejší - a práca je pohodlnejšia. Ak máte klientov v rôznych časových pásmach, je vaša úlohou prispôbiť váš plán ich dostupnosti.

Disciplína a motivácia sa podrobia skúške. Mnoho ľudí sa obáva, že im bude chýbať sebadisciplína a nebudú sa vedieť sústrediť, ak budú pracovať z domu. Iste môžete mať pocit, že potrebujete motiváciu (pochvalu, prípadne feedback), ktorá pochádza z externej kancelárie. Avšak keď je výplata založená výlučne na vašom výstupe, motivácia by nemala byť problémom.

Krížovky s úsmevom

Pri dverách zvoní remeselník a keď domáca pani otvorí, hovorí jej: - Tak, prišiel som vám opraviť to umývadlo. - Aké umývadlo? Veď my máme umývadlo v poriadku. - Ale veď ste ma sama volali, pani Nováková. - Nováková?... Veď ja som Kováčiková. Novákovci sa pred rokom odsťahovali. - No, to sú spôsoby! Ľudia si objednávajú inštalatéra... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			jest' (det.)	obral (expr.)	kokosové vlákno	Otília (dom.)	pri glgani vyda loč-kavý zvuk	vrchná lesklá náterová látka
		popichá rohami						
		1. časť tajničky						
		banda (expr.) mužské meno						
Pomôcky: rezeda, kamarila, elana	pretlač na bývalých známkach	kamarátia sa	staršia poľná miera záruka (práv.)			zn. niklu ľudia pôsobiaci na panovníka		
poopadával					kapustovitá zelenina záhradný kvietok			
neprestávať				značka rádia otec (hypok.)			inak zoskupuj	3. časť tajničky
Pomôcky: Asa, aul, koir, lam, alka	ind. boh podsvetia			stupeň rýchlosti Hospodárske noviny				
nasával			hazardérstvo menič iónov					
značka pre abtesla			záujem (hovor.) parádii (expr.)					
zeleninové jedlo				odisti inými slovami (kniž.)				
umelé vlákno poľskej výroby					morský vták obloky			
pustošilo					hydrid zlata kaukazská osada			
premýšľaný postup v konaní						EČV Púchova značka lantánu		
judejský kráľ				vyhlás za neplatné				
usadenina roztoku				vyžarujú teplo				

Zasmejme sa

Aká je najúčinnnejšia antikoncepcia? Pohľad do výkladu na ceny detského tovaru.

Dievčatá, keď neviete, ako pochváliť svojho muža, skúste mu povedať... „Miláčik, ty máš tú najúžasnejšiu ženu na svete!“

Rozprávajú sa dve kamarátky: „Počas karantény som si len tak zo zvedavosti skúšala letné kraťasy – a vieš čo, super! Zapnem ich! Len ich nesmiem mať na sebe...“

Sedia dvaja štamgasti spolu v krčme: „Feri, prečo zatváraš oči vždy, keď piješ?“, pýta sa jeden. „Lebo som žene sľúbil, že sa na pálenku už ani nepozriem.“

Chlapík pochoval svokra a ide do krčmy zapíť smútok. Vtom sa začne blýskať, hrmieť, dážd' prudko bičuje krajinu. Chlapík sa pozrie hore a skonštatuje: No, už dorazila...“

Chlap leží v posteli a kričí na ženu:

„Volaj záchranku, umieram!“

Žena sa rozbehne k telefónu a pýta sa:

„A aké máš heslo na mobile?“

Chlap spozornie a tichým hlasom odpovie:

„Tak už nevolaj, polepšilo sa mi...“

Kontrolovala som domácu lekárničku.

Vyzerá to tak, že naša rodina má v živote len dva

ciele: Ukludniť sa a nepos.ť sa!

Hádajú sa mladí manželja.

Ona: „Všetko si minul na alkohol!“

On: „A ty na kozmetiku!“

Ona: „Ale s kozmetikou som krajšia!“

On: „To s alkoholom tiež!“

Mužské telo má sedem triliónov nervov, ale iba žena vie, ako zahrať na každý jeden osobitne..

