



**KOVO si pripomína
30.výročie – str. 1-2**

**Predseda z Beluše chráneným
oznamovateľom – str. 3**

**Zamestnanec je viac ako číslo
– str. 6**

Príhovor predsedníčky Rady OZ KOVO

Odborový zväz KOVO: SME S VAMI UŽ 30 ROKOV

Rok 2023 je rokom 30-tých výročí. Pred 30. rokmi totiž vznikla Slovenská republika a spolu s ňou mnoho inštitúcií, organizácií, podnikov a rôznych iných subjektov.

A k týmto oslávencom sa radí aj Odborový zväz KOVO – 3. apríla 2023 sme si totiž pripomenuli presne 30 rokov jeho existencie.



Čo všetko tých 30 rokov znamená?

Je to predovšetkým 30 rokov práce pre našich členov, pre zamestnancov, pre občiansku spoločnosť. Je to 30 rokov zápasu o práva pracujúcich, o lepšie pracovné podmienky, o posilňovanie demokracie na pracoviskách. Je to 30 rokov rozhovorov a diskusií s ľuďmi, kontaktov s členmi, vysvetľovania a argumentovania pri obhajovaní práv zamestnancov. A samozrejme, aj 30 rokov odbornej, ale aj politickej práce v teréne, politických rozhodnutí a odborných výstupov. A to všetko prepojené ľuďmi, členmi, funkcionármi, zamestnancami Odborového zväzu KOVO.

Samostatný Odborový zväz KOVO vznikol 3. apríla 1993 - po vzniku samostatnej Slovenskej republiky, a to odčlenením sa od českého Odborového svazu KOVO. V tom čase zastupoval zamestnancov najmä z tradičných a dominantných odvetví strojárského, hutníckeho, zlievarenského a elektrotechnického priemyslu, vďaka čomu bola jeho niekoľko stotisícová členská základňa naozaj masová. OZ KOVO je od svojho vzniku súčasťou Konfederácie odborových zväzov SR, v rámci ktorej - spolu s ostatnými združenými odborovými zväzmi - formuje odborovú politiku na národnej úrovni.

Nielen počtom členov, ale aj odborníkov, a tiež svojimi regionálnymi štruktúrami a záberom svojej pôsobnosti patrí OZ KOVO k lídrom odborového hnutia v SR.

V deväťdesiatych rokoch bolo odborové hnutie výrazne ovplyvnené najmä hospodárskou transformáciou spoločnosti, prechodom na trhový mechanizmus, privatizáciou, konverziou zbrojného priemyslu, ktoré viedli k vzniku dovtedy nepoznaných sociálnych dôsledkov ako bola rastúca nezamestnanosť, prehlbovanie sociálnych nerovností a chudoby. Na proces transformácie nadväzovali aj zmeny legislatívy, ktoré boli pre zamestnancov často nepriaznivé a odbory na ne reagovali mnohými nátlakovými aktivitami.

Odborový zväz KOVO – aj napriek nepriaznivej spoločenskej situácii - neustále mobilizoval svojich členov za udržanie zamestnanosti a za zachovanie princípov demokracie, a tiež za integráciu Slovenska.

V tomto období bol OZ KOVO organizátorom a aktívnym účastníkom protestných akcií, demonstrácií, štrajkov, pochodov, petícií, vďaka ktorým sa podarilo zmierniť a v mnohých prípadoch aj odvrátiť negatívne dopady transformácie na zamestnancov a občanov.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Nezáleží na tom, ako pomaly kráčate, pokiaľ neprestanete kráčať vpred.“

čínsky mysliteľ, filozof a politik CONFUCIUS

OZ KOVO SI PRIPOMÍNA 30. VÝROČIE

Odborový zväz KOVO si v tomto roku pripomína 30.výročie svojho pôsobenia v samostatnej slovenskej histórii. Tento medzník sa začal kreať 3. apríla 1993 na ustanovujúcom zjazde Odborového zväzu KOVO v Piešťanoch.

Deň predtým (2.4.1993), rozhodnutím delegátov mimoriadneho zjazdu v Brne, oficiálne ukončil svoju činnosť federálny česko-slovenský odborový zväz kovákov. V Čechách začal následne tiež pôsobiť samostatný Odborový zväz KOVO.

Išlo pritom o logický dôsledok rozpadu spoločného česko-slovenského štátu (Česko-slovenskej federatívnej republiky), ktorý bol zavŕšený 31.12.1992.

Rokovanie aprílového zjazdu vtedy viedol člen predsedníctva mimoriadneho zjazdu a výkonný tajomník SR OZ KOVO (neskôr podpredseda Rady OZ KOVO) Anton MIFKA, ktorý na margo vzniknutej situácie vo vtedajšom 1.ročníku novovzniknutého kováckeho týždenníka Priority uviedol: „Podľa môjho názoru, iné ako štátoprávne vzťahy neboli pri rozdelení zväzu rozhodujúce. Ešte na federálnej pôde sa jednotlivé výkonné rady dohodli, že problémy



● Odovzdanie petície OZ KOVO „Skôr do dôchodku“
členmi predsedníctva: zľava J.Kordek, E.Machyna, J.Šlauka, M.Benedeková, J.Stískal.

v okruhu svojej pôsobnosti budú riešiť samostatne, prípadne za solidárnej podpory partnerských výkonných rád. Dohoda vyplývala z rozdielného vývoja v ekonomickej, sociálnej a legislatívnej oblasti v oboch republikách, v tom čase ešte spojených vo federácii. Rozdelenie sme prijali s prvoradým predsavzatím, že nebude mať vplyv na kvalitu nášho pôsobenia pri presadzovaní oprávnených záujmov našich členov. Ale spoliehame sa na to, že solidarita medzi nami bude aj naďalej pokračovať. A „sila kovákov“? Tá bude spočívať v tom, ako dokážeme reagovať na konkrétnu spoločenskú situáciu a v súvislosti s ňou aj na vznikajúce potreby našej členskej základne,“ uzavrel A.MIFKA.

Pokračovanie na 2. strane.

V U.S.STEEL KOŠICE ZATIAĽ BEZ ŠTRAJKOVEJ POHOTOVOSTI I MEDIÁTORA

Kľúčovou požiadavkou odborov v tohtoročnom kolektívnom vyjednávaní v košickom U.S.Steele boli vyššie mzdy zamestnancov. Zamestnávateľ zas požadoval dlhší týždenný pracovný čas. Aj to bol dôvod nedohody oboch sociálnych partnerov na mzdovom dodatku ku kolektívnej zmluve, ktoré po štyroch kolách vyvrcholilo vyhlásením sporu a mal ho urovnať sprostredkovateľ.

Aj po apele prezidenta košických oceľiarňí, Jamesa E.BRUNA, na nedávnej výročnej konferencii Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice (20.4. 2023 v Košiciach), aby sa kolektívni vyjednávači vrátili späť k rokovaciemu stolu, sa nakoniec vedenie podniku so zástupcami zamestnancov dohodlo na ďalšom rokovaní, zatiaľ bez mediátora. Delegáti konferencie zároveň odhlasovali posunutie vyhlásenia štrajkovej pohotovosti až do tohto stretnutia a v závislosti od jeho výsledkov.

Rokovanie v máji bez sprostredkovateľa

V poradí už piate kolo kolektívneho vyjednávania sa uskutočnil v stredu, 10. mája, potvrdil predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, Juraj VARGA: „Počkáme,



s čím prídu, naše požiadavky poznajú,“ uviedol. Pripustil, že ak by sa na ňom s vedením fabriky dohodli, sprostredkovateľ, určený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, by už ani nebol potrebný.

Problémom opäť platy a pracovný čas

Situácia v hutníckej fabrike kopíruje minuloročné kolektívne vyjednávanie. Aj vlní žiadali zástupcovia zamestnancov výraznejšie navýšenie základných miezd a zamestnávateľ zasa dlhší pracovný týždeň. Rokovania vtedy skončili pred sprostredkovateľkou. Tohtoročné kolektívne vyjednávanie začalo v polovici februára tohto roku, doteraz posledné – štvrté kolo - sa uskutočnilo 3. apríla. Výsledkom bolo vyhlásenie sporu.

Pokračovanie na 2. strane.

Príhovor predsedníčky Rady OZ KOVO

Odborový zväz KOVO: SME S VAMI UŽ 30 ROKOV

Pokračovanie z 1. strany.

Napriek tomu proces transformácie spoločnosti priniesol aj pokles členskej základne OZ KOVO - ako následok atomizácie a privatizácie štátnych podnikov v tradičných sektoroch kovovýroby. Ale tiež prišla fragmentácia odborov v podobe odčlenenia sa Odborového zväzu Metalurg od OZ KOVO, čím došlo k zníženiu členskej základne a samozrejme to vyvolalo aj negatívne reakcie časti členskej základne.

O turbulencii tohto obdobia svedčí aj fakt, že protestné aktivity odborov vyústili do výstražného štrajku a následného referenda o predčasnom ukončení pôsobenia vlády, a napokon viedli aj k zrušeniu zákona o tripartite v závere roka 2004.

Vstup Slovenska do Európskej únie bol novým impulzom a znamenal nielen prílev investícií a vznik nových podnikov - a teda aj pracovných miest, ale aj zapojenie sa do európskeho sociálneho dialógu a uplatňovanie európskej pracovnoprávnej legislatívy v našom časopriestore. Liberalizácia trhu práce a dôsledky globalizácie kapitálu boli daňou za európsku integráciu Slovenska.

OZ KOVO bol a je súčasťou európskych odborových štruktúr EMF a IMF (dnešných IndustrialEurope a IndustriAllGlobal), a tiež ETF, v ktorých patrí tiež k jedným z najaktívnejších členov v rámci strednej Európy.

V období rokov 2006-2012 začal OZ KOVO realizovať stratégiu zlučovania sa s inými odborovými zväzmi a postupnými fúziami s Odborovým zväzom pracovníkov služieb, Nezávislým odborovým zväzom verejnej cestnej dopravy, Odborovým zväzom Metalurg a Odborovým zväzom sklárskeho priemyslu rozširoval sféru svojho pôsobenia o nové odvetvia.

Vďaka týmto procesom sa posilnila členská základňa OZ KOVO, ako aj spoločenská pozícia a vplyv OZ KOVO. Nové odvetvia, samozrejme, priniesli aj nové témy a tiež nové problémy.

Posledné desaťročie je poznačené viacerými novými a nepoznanými situáciami, akými bola pandémia ochorenia Covid 19, vojenský konflikt na Ukrajine a jeho dopady na občanov a zamestnancov, ale aj zmeny na trhu práce, pokračujúci proces digitalizácie a robotizácie výrobných procesov, dekarbonizácia, a v neposlednom rade aj demografická kríza, prejavujúca sa nedostatkom zamestnancov na trhu práce - čo súviselo aj s neštandardizáciou pracovných vzťahov. Tieto trendy ovplyvňovali a ovplyvňujú aj našu súčasnú činnosť a odborársku politiku, v rámci ktorej musíme meniť stratégie a prispôbovať sa požiadavkám doby.

Medzitým pribudli nové odvetvia, ktorých zamestnancov OZ KOVO zastupuje, ako sú hasiči, či zamestnanci obchodu. A máme ďalšie plány osloviť aj nové, neštandardné skupiny pracovníkov.

30 rokov existencie OZ KOVO - v ére samostatného Slovenska - je naplnených dynamikou a aktivitami, ktoré prinášali zväčša pozitívne výsledky v prospech zamestnancov.

Samozrejme, nie každá naša aktivita bola úspešná a nie každé rozhodnutie môžeme s odstupom času hodnotiť ako najlepšie, ale aj neúspech nás - ako hnutie - formoval a posúval dopredu.

Za to patrí vďaka všetkým, ktorí sa o písanie úspešného príbehu OZ KOVO zaslúžili. Funkcionárom, radovým členom, zamestnancom a všetkým tým, ktorí nám pomáhali plniť naše ciele, zamerané na zamestnancov, členov, občanov. Na zlepšenie ich života, práce a posilňovanie demokracie v spoločnosti.

Odborový zväz KOVO je dnes značka a my všetci môžeme s hrdosťou povedať, že sme jej neoddeliteľnou súčasťou.

Želám OZ KOVO a nám všetkým, aby sa nám naďalej darilo napredovať, plniť naše vízie, a predovšetkým rozširovať našu kovácku rodinu o nových členov, pretože len vďaka silnej a aktívnej členskej základni môžeme dosiahnuť úspech.

Monika BENEDEKOVÁ
predsedníčka Rady OZ KOVO

OZ KOVO SI PRIPOMÍNA 30. VÝROČIE

Pokračovanie z 1. strany.

Dodajme, že súčasťou aprílového ustanovujúceho zjazdu Odborového zväzu KOVO v Piešťanoch (3.4.1993) boli aj voľby vedenia novovzniknutého kováckeho zväzu. **Prvým predsedom OZ KOVO sa stal p. Jozef KRUMPOLEC.** Podpredsedom OZ KOVO bol p. Eugen ŠKULTÉTY. Za tajomníka OZ KOVO bol zvolený p. Anton MIFKA. Za predsedu dozornej a revíznej komisie zvolili delegáti p. Štefana SKUBÁKA, podpredsedníčkou komisie sa stala p. Anna CHALUPKOVÁ.



● Vedenie OZ KOVO v r.1993: zľava J.Krumpolec, E.Škultéty a A.Mifka.

Po štyroch rokoch, v roku 1997 bol na II. zjazde OZ KOVO v Piešťanoch zvolený za predsedu OZ KOVO p. Emil MACHYNA, ktorý viedol zväz celých 25 rokov. Podpredsedom sa stal p. Anton MIFKA (až do roku 2013).

Vlani bola za predsedníčku OZ KOVO prvýkrát v histórii zväzu zvolená žena, p. Monika BENEDEKOVÁ, ktorá od roku 2013 až do roku 2022 pôsobila na pozícii podpredsedníčky OZ KOVO. **Podpredsedom zväzu je od decembra 2022 p. Ján ŠLAUKA.**

Odborový zväz KOVO je od svojho vzniku až podnes jedným z najväčších a najvplyvnejších odborových zväzov na Slovensku. Zdrúžuje zamestnancov v kovovýrobe, hutníctve, elektrotechnike, strojárstve, v automobilovom priemysle, sklárstve, vo verejnej cestnej doprave, v bytovom hospodárstve, ale i členov z iných odvetví, ktorí prejavili záujem byť organizovaní v tomto odborovom zväze. Je súčasťou Konfederácie odborových zväzov SR i viacerých medzinárodných odborárskych zoskupení.

K 30.výročí Odborového zväzu KOVO prajeme všetkým kovákam najmä pevné zdravie, veľa zapálených, schopných a solidárnych členov, a nech je OZ KOVO aj naďalej vlajkovou loďou odborov, spoľahlivým a mienkotvorným partnerom, bezpečným útočiskom a hybnou silou spoločnosti.

A.Fáková

V U.S.STEEL KOŠICE ZATIAĽ BEZ ŠTRAJKOVEJ POHOTOVOSTI I MEDIÁTORA

Pokračovanie z 1. strany.



● Príhovor prezidenta USSK, J.E.Bruna.

Predmetom vzniknutého sporu nie je iba razantnejšie zvýšenie tarifných miezd zamestnancov v kontexte dvojčífernej inflácie, drahých potravín, energií i služieb. Požiadavka odborov bola 190 eur, zamestnávateľ ponúkol 40 eur. Za rovnako dôležitý považujú odborári aj primeraný pracovný čas zamestnancov v tomto náročnom segmente. Nesúhlasia so zamestnávateľom navrhovaným navyšším týždenným pracovným časom z doterajších 35,5 na 37,5 hodiny týždenne.

„Dĺžka pracovnej doby je naša zásadná idea, pretože vplyv na kvalitu života pracujúceho zamestnanca má jednoznačne nielen výška mzdy, ale aj jeho podmienky v práci. Prioritnou úlohou v sociálnom dialógu odznievala ochrana zamestnancov vo väzbe na týždenný pracovný čas. Chceme životnú úroveň zamestnancov udržiavať v období recesie, a zároveň v čase konjunktúry ju reálne zlepšovať,“ vysvetlil odborový predák Juraj VARGA.

Výročná konferencia Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice

Každoročná výročná konferencia Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, ktorá sa tentokrát uskutočnila 20.apríla, je pre zástupcov zamestnancov nielen príležitosťou hodnotiť a sumarizovať uplynulé obdobie, ale zároveň aj nastoliť aktuálne témy a položiť otázky prítomným zástupcom manažmentu fabriky.



● Príhovor predsedu Rady odborov OZ KOVO USSK, J.Vargu.

„Mnoho úloh sme riešili prostredníctvom zriadených paritných pracovných komisií. Pravidelné pracovné stretnutia umožňovali riešiť akútne problémy. „Uvedomujeme si, že sociálny dialóg a partnerstvo je aj o rozdielnych názoroch. Preto verím, že odborová organizácia bude v tejto spoločnosti naďalej považovaná za partnera, a nie iba za oponenta,“ uviedol predseda Rady odborov, Juraj VARGA.

Oficiálne časti sa zúčastnil aj prezident košických oceliarní, James E.BRUNO. Ten najskôr zafinancoval aktuálnu

situáciu v podnikaní a v oceliarskom priemysle v národnom i medzinárodnom kontexte. Zdôraznil, že nebude možné predpovedať vývoj a ekonomické prognózy skôr ako v lete. Výkyvy v oceliarskom priemysle sú, podľa neho, veľmi rýchle, maximá sú menšie, poklesy hlbšie. Tieto náhle zmeny sú dôvodom, prečo zdôrazňujú flexibilitu.

Prezident porovnal kvartály s kladným a záporným výsledkom, ktoré sa čoraz častejšie striedajú. Poznamenal, že keď sa firme darí, zamestnancom sa darí veľmi dobre, keď sa firme nedarí, stále dokáže svojim zamestnancom zaplatiť výplatu. Dotkol sa aj kolektívneho vyjednávania: **„Každý rok za posledné obdobie vstupuje do kolektívneho vyjednávania mediátor. Nie je to dobré ani pre jednu zo strán. Mali by sme preto hľadať riešenie spolu, je to prospešnejšie pre obe strany.** Externý mediátor nie je znalý prostredia a zbytočne sa nedoriešené veci preberajú v médiách,“ povedal šéf košických oceliarní a vyzval zástupcov odborov, aby si znova sadli za rokovací stôl a spoločne hľadali cestu, ako pomôcť fabrike. „Bez toho je dekarbonizácia ťažko uskutočniteľná. Zatiaľ sme vo vyjednávaní kolektívne zlyhali. Myslím tým oba tímy, za manažment aj za odbory. Sadnime si opäť spolu a nájdime cestu bez cudzej pomoci. Partnerstvo je vecou dvoch strán,“ povedal prezident.

Následná diskusia, na ktorej z dôvodu časovej zaneprázdnenosti nezotrval prezident až do konca, poukázala na viaceré problémy zamestnancov, počnúc vysokou vyťaženosťou na niektorých pracovných pozíciách, ktoré ostali elimináciou zamestnancov neobsadené, až po vybrané technické problémy či poukazovanie opodstatnenosti adekvátnosti vyššieho mzdového ohodnotenia zamestnancov v tomto náročnom priemyselnom odvetví - a obzvlášť v tejto ťažkej dobe.

Dodajme, že v súčasnosti v U.S.Steel Košice a jej dcérskych spoločnostiach pracuje cca 8 a pol tisíc zamestnancov, pred štyrmi rokmi ich bolo ešte 12 tisíc.

Text a foto A.Fáková

PRESEDA ODBOROV V BELUŠI JE CHRÁNENÝM OZNAMOVATEĽOM

V marcovom vydaní Priorít (ale aj v predchádzajúcich dvoch číslach) sme sa venovali situácii v strojárskych firme **Booster Precision Components (BPC)** v Beluši na Považí, kde sa kolektívne vyjednávajú po troch kolách zvrhlo na útoky a perzekúciu zamestnávateľa na predsedu miestnej Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša, Miloša KAPUŠA.

Celé dianie vtedy vyvrcholilo protestom zamestnancov a kováčov pred fabrikou v Beluši (30.marca 2023) a zákazom vstupu do areálu firmy pre predsedu odborov a zároveň zamestnanca firmy - M.KAPUŠA, čím boli porušené nielen jeho práva – ako riadne a demokraticky zvoleného odborového predsedu – ale ohrozené bolo aj samotné fungovanie miestnej odborovej organizácie. Základná organizácia zároveň od zamestnávateľa dostala (v zmysle platnej legislatívy) žiadosť o prerokovanie výpovede M.KAPUŠA, odvolávajúc sa pritom na vyfabulované „dvojité menšie porušenie pracovnej disciplíny“, na ktorú dala odborová organizácia zamietavé stanovisko.



Chránený oznamovateľ protispoločenskej činnosti

Najnovšie potom, ako M.KAPUŠ spolu s ostatnými členmi výboru Základnej organizácie OZ KOVO DS Beluša opakovane upozorňovali zamestnávateľa na nezákonnosť, týkajúcu sa výšky stravného a neoprávneného čerpania finančných prostriedkov zo sociálneho fondu a zamestnávateľ odmietol v tomto smere urobiť nápravu, podal M.KAPUŠ podnet na príslušný Inšpektorát práce v Trenčíne. Ten ho zaevidoval a prešetril, pričom následne **oznamovateľovi – odborárskemu predákovi M.KAPUŠOVI – doručil list s oznámením, že mu poskytuje ochranu v zmysle zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti, nakoľko podal kvalifikované oznámenie.**

Čo z toho vyplýva? Že zamestnávateľ môže urobiť právny úkon alebo vydať rozhodnutie v pracovnoprávnom vzťahu voči chránenému oznamovateľovi, na ktorý tento nedal súhlas, len so súhlasom príslušného úradu.

Zároveň mu bolo oznámené, že **takýto štatút mu bude poskytnutý aj špeciálne zriadeným Úradom na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti.** Hovoriť o tom, že pre M.KAPUŠA je to akási morálna satisfakcia po neetickom správaní a perzekúcii zo strany vedenia tejto firmy, je asi zbytočné...



● Z TB zamestnancov BPC Beluša a OZ KOVO, 13.3.2023.

Monitoring vo firme

Situácia sa však vyvíja ďalej. Aktuálne upozornila odborová organizácia na novo nainštalované kamery na viacerých miestach v areáli závodu. Chcú preto žiadať vedenie

spoločnosti o preukázanie splnenia zákonných povinností, vyplývajúcich z GDPR legislatívy. V prípade, že manažment nebude na ich požiadavky reagovať, obrátia sa s podnetom na Úrad na ochranu osobných údajov SR, keďže takéto monitorovanie hraničí s narúšaním súkromia zamestnancov.



Aj to je ďalší dôkaz toho, aká atmosféra panuje na pracovisku, ako funguje - resp. nefunguje komunikácia medzi manažmentom a zamestnancami a že tu absenteje aj elementárna slušnosť. Čerešničkou na torte je pritom aj správanie sa vedenia podniku k predsedovi odborovej organizácie, M.KAPUŠOVI, ktorý sa má z titulu svojej funkcie zúčastňovať rôznych kontrol a kontrolných meraní. Do podniku sa však vždy musí vopred ohlísiť a čakať na schválenie. Na pohyb mimo vyhradenej odborárskej kancelárie potrebuje osobitný súhlas personálneho manažéra, všade ho sprevádzajú zamestnanci SBS služby-dokonca aj pred dvere toalety. Nesmie sa počas svojho pobytu pýtať, nemôže nič komentovať, ani riešiť – lebo ak to zamestnávateľ vyhodnotí ako nevhodné správanie, tak ho z areálu bezodkladne vykáže. Nemôže tiež vyhotovovať žiadny záznam a nesmie komunikovať – ani so zamestnancami, ani s radovými členmi odborov. Túto situáciu na vlastnej koži zažili pri nedávnej kontrole v podniku zamestnanci z inšpektorátu práce a regionálneho úradu verejného zdravotníctva a nevyhľadali z údivu.



Niet sa však čomu čudovať. História sa opakuje. Aj keď správanie a praktiky manažmentu sú absolútne neprimerané a miestami sa podobajú na novodobé otrokárstvo, evokujú stav z roku 2021, kedy práve vďaka bossingu na pracovisku, nedostatočnej komunikácii zo strany vedenia a obchádzaním viacerých legislatívnych predpisov zamestnanci zaštrajkovali a na niekoľko dní ochromili výrobu a export v tejto firme.

Ako sa bude situácia v Beluši vyvíjať, budeme aj naďalej pozorne sledovať. Najnovšie sa má totiž pokračovať v podnikovom kolektívnom vyjednávaní s pridelenou sprostredkovateľkou.

Zároveň však vyjadrujeme obdiv a podporu nielen M.KAPUŠOVI, ale i všetkým odvážnym odborárom a zamestnancom v tejto firme, ktorí stoja za svojimi odborovými predákmi, bojujú za svoje práva a nedajú sa zastrašiť. Jednota a súdržnosť sú totiž tou najsilnejšou zbraňou zamestnancov.

Text a foto: A.Fáková

Koniec strojárskych firmy pod Poľanou

Strojárska spoločnosť **Punch Precision Detva** ukončila v závere februára svoju výrobu a prepustila všetkých svojich zamestnancov. Informáciu potvrdil Gejza POŠA z **Punch Campus**, pričom dodal, že by chceli na stredné Slovensko priviesť náhradného zahraničného investora.

Výroba v detvianskej hale pod Poľanou sa sústreďovala na výrobu ľahkých hliníkových výkrovkov a podvozkových automobilových komponentov. „V marci mal každý kolega ukončenie pracovného pomeru. Vo väčšine prípadov dostali ľudia, ktorí mali nárok, dvojmesačné odstupné,“ uviedol G.POŠA a dodal, že išlo o približne 120 ľudí. V závoде pôsobili aj kováčske odbo-ry, ktoré zánikom firmy tiež zanikli.



Náhradný investor

G. POŠA tiež informoval, že by chceli do priemyselného parku v centre Detvy umiestniť strojársku výrobu nemeckej spoločnosti, ktorá už aktuálne sídli na západnom Slovensku. Blížšie sa však nechcel vyjadrovať. „Rokujeme, a je to v pokročilom štádiu. Zaoberajú sa výrobnými linkami a sú tu už približne 15 rokov,“ spomenul. Zdôraznil, že sa im v súčasnosti nedarí prijímať ďalší odborný personál do výroby. „Hľadajú tak iné slovenské lokality, kde sú pracovníci. Na západnom Slovensku továreň nezatvorila, v Detve by mohla byť ich ďalšia divízia,“ povedal.

Ak by nemecká spoločnosť vstúpila do výrobných haly pod Poľanou, na začiatku by potrebovala zamestnať ľudí na tri kľúčové pozície: montéri, elektrikári a skladníci. V tretej fáze by chcela firma zamestnať až 500 ľudí. „Táto výroba nevytvára hluk ani emisie a prebieha v jednej zmene,“ poznamenal.

Primátor mesta Detva, Branislav BARAN, potvrdil záujem nemeckého investora o vstup do priemyselného parku, v tomto štádiu sa však bližšie vyjadrovať nechcel.

Pripomeňme, že **Punch Precision Detva** bola dcérskou spoločnosťou belgického podniku **Punch Corporation NV**. V Detve spoločnosť pôsobila od roku 2019.

Af, TASR



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
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, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLUCHA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

V MOBISE vyjednávanie nad očakávanie

Spoločnosť MOBIS Slovakia, ktorá je jedným z najväčších kórejských výrobcov a dodávateľov modulov a autoproduktov pre automobilový priemysel, špeciálne aj pre automobilku KIA Motor Slovakia v Žiline, sa miestnej odborovej organizácii podarilo so zamestnávateľom dospieť po neľahkom kolektívnom vyjednávaní k výbornému výsledku.

Po 8.kolách dohoda na tri roky

Odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO MOBIS Žilina spolu s vedením automobilky podpísali v posledný februárový deň novú podnikovú Kolektívnu zmluvu, platnú na roky 2023 až 2026. Jej návrh pritom predkladali ešte v polovici októbra minulého roku s požiadavkou nárastu základnej mzdy zamestnancov o 15%, dopravou zadarmo a samozrejme, aj v kontexte k aktuálnej situácii, aj s tzv. protiinflačnou pomocou pre zamestnancov. Po 8. kolách ťažkých kolektívnych rokovanií nakoniec obaja sociálni partneri oslavovali dohodu.

Ako uviedol predseda ZO OZ KOVO MOBIS Žilina, Tomáš SCHRÖLL: „Táto kolektívna zmluva reflektuje konsenzus medzi požiadavkami odborovej organizácie a zamestnávateľa, a v oblasti práv a benefitov nadväzuje na dohodnuté štandardy z minulosti,“ uvádza a pokračuje: „Predstavy zamestnávateľa boli, samozrejme, diametrálne odlišné, ale na druhej strane bolo cítiť snahu o konštruktívny dialóg a najmä reflexiu na aktuálnu infláciu.“



● Výbor ZO OZ KOVO MOBIS Žilina, predseda T.Schröll druhý zľava.

Zamestnanci za svojimi vyjednávačmi stáli!

Ako ďalej reaguje, dôležitú podporu a oporu našli vo svojich kolegoch – odborároch a zamestnancoch: „Ko-

lektívne vyjednávanie bolo veľmi náročné, a to nielen v argumentačnej rovine (treba byť veľmi dobre pripravený aj v štatistických údajoch), ale najmä v tej organizačnej. Veľmi nám pomohla vizuálna podpora zamestnancov označením sa reflexným odznakom na podporu kolektívnych vyjednávačov. Jednoducho nás bolo počas kolektívneho vyjednávania vidno! A za to všetkým kolegom a zamestnancom ďakujem.“

Rast miezd i protiinflačná pomoc

A čo sa teda podarilo zástupcom zamestnancov dojednať? Približuje predseda T.SCHRÖLL: „Okrem bezplatnej autobusovej dopravy zamestnancov sú dôležité finančné navýšenia. Základná mesačná mzda zamestnancov v tomto roku stúpne v priemere o 120 eur (aj v závislosti od percentuálneho podielu), v budúcom o 100 eur a v roku 2025 o 110 eur. Zamestnávateľ vyplatí aj protiinflačný bonus – v tomto roku vo výške 1.200 eur a v budúcom roku od 200 eur do maximálne 800 eur (na základe výšky inflácie). Upravili sa kritériá pre vyplatenie letného a vianočného bonusu a čiastočne i pri výrobnom bonuse. Dohodli sme tzv. zásluhovú dovolenku, zvýšenie nočného príplatku a príplatku za vedenie kolektívu, dohodli sme navýšenie príspevkov do 3.piliere dôchodcovej správcovskej spoločnosti či odchodné a odstupné nad rámec Zákonníka práce atď.“

V spoločnosti, ktorá aktuálne zamestnáva cca 2200 zamestnancov (z nich je 180 agentúrnych), dosahuje priemerná hrubá mesačná mzda v tomto roku, vrátane všetkých bonusových zložiek, približne 1882 eur v kategórii workeri (robotníci) a pri THP zložke je to mesačne 2788 eur brutto.

Najdôležitejšia sú podpora, komunikácia a kooperácia

Odborársky líder v MOBISE má v otázke priorit jasno: „Z nášho pohľadu je jednou z obrovských výziev zacho-

vanie rastu členskej základne aj po ukončení kolektívneho vyjednávaní, s čím, samozrejme, súvisí aj sila a vyjednávací pozícia ZO OZ KOVO MOBIS ako taká. Chceme využiť všetky dostupné prostriedky na komunikáciu a prezentáciu a veľmi dôležité je aj personálne obsadenie zástupcov zamestnancov, ktoré nakoniec majú vo svojich rukách členovia ZO KOVO MOBIS.



● Po podpise predsedu T.Schröll s prezidentom firmy Mobis Slovakia, p. Sung Kil Ju.

Ja som veľmi rád za aktuálny kompaktný tím a ďakujem za spoluprácu všetkým podporovateľom...“ hovorí a dodáva: „Chcem sa ešte raz poďakovať členom odborovej organizácie za vzájomnú konštruktívnu spoluprácu a zamestnancom vo všeobecnosti za vizuálnu a morálnu podporu počas celého priebehu kolektívneho vyjednávaní. Veľmi prospešná je v tomto smere aj kooperácia s ostatnými odborárskymi subjektami – či už v našich podmienkach úzka spolupráca v rámci mandátov s odbormi okolo automobilky KIA v Žiline - a samozrejme, aj cezhraničnú spoluprácu s českými odborármi v Hyundai CZ a Mobis CZ. Držíme sa hesla: S vami v tom nie sme sami – a s nami v tom nie ste sami...“

Odborárom v MOBISE k dojednanej kolektívnej zmluve srdečne blahoželáme a prajeme im ešte veľa skvelých výsledkov a mnoho členov a podporovateľov.

Text: A.Fáková, T.Schröll
Foto: ZO OZ KOVO MOBIS Žilina

Pokračovali v podujatí BUDUJEME LES

Na Deň Zeme, v sobotu 22.apríla 2023, sa už druhý rok po sebe podujali členovia Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová pokračovať vo výsadbe stromčekov na pôde štátneho podniku LESY SR, v Odštepnom závode Horehronie.



Lesníci, vedení Ing. Martinom KOVALČÍKOM, privítali na pôde Lesnej správy Šaling celkom 33 dobrovoľníkov. Výsadba 1300 stromčekov sa realizovala na štvorhektárovej kalamitnej ploche, kde sa zalesňovalo sadenicami smreka, jedle a buka. Zamestnanci podbrezovských Železiarni nadviazali na minuloročný, nultý ročník tejto iniciatívy. Podpredsedníčka Základnej organizácie OZ KOVO ŽP, Monika ZIMOVÁ, k tomu poznamenala: „Vlajšia akcia zožala v radoch zúčastnených úspech, a preto sme sa rozhodli, že si ju o rok zopakujeme znova.“ Vyzdvihla tím, že chcú v tejto chvályhodnej spolupráci pokračovať aj naďalej, teda aj v budúcom roku. Lesníci sa preto rozhodli túto zalesňovaciu plochu pomenovať prírodnou podľa tých, ktorí ju vysádzajú – Hutníkov bán. Priebeh dopoludnia podbrezovským dobrovoľníkom spestril svoju návštevu aj heligónkar, ktorý im zaspieval a zahral na heligónke. Na záver nechýbalo občerstvenie v podobe jelenieho gulášu z kuchyne miestnych lesníkov.

Všetkým zúčastneným patrí od LESOV SR š.p. – a aj od všetkých nás – úprimné poďakovanie.

Text: Ing. Martina Kovalčíková, upravené redakciou
Foto: ZO OZ KOVO Železiarne Podbrezová

PODBREZOVČANIA HODNOTILI

Hotel Biela Medvedica v Bystrej sa 5.apríla 2023 stal po nútenej covidovej prestávke opätovným miestom uskutočnenia výročnej konferencie odborárov zo Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová. Táto horehronská spoločnosť patrí k najstarším hutníckym podnikom v stredoeurópskom priestore.

Prítomných privítal predseda základnej organizácie Juraj SCHMIDT spolu s podpredsedníčkou Monikou ZIMOVOU, pričom pozvanie prijali aj zástupcovia vedenia podbrezovských Železiarní – podpredseda predstavenstva a ekonomický riaditeľ Ing. Marián KURČÍK a člen predstavenstva a personálny riaditeľ Ján VILLIM. Ďalšími pozvanými boli zástupcovia Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici – vedúci Ing. Michal KUKOLÍK a právnička JUDr. Mária KASANOVÁ.



Odborový predák v krátkosti zrekapituloval uplynulú činnosť odborovej organizácie, ktorej hlavným výstupom bolo uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy. Veľkej obľube sa medzi členmi tešia aj tzv. bezúčelové pôžičky a množstvo ďalších dojednaných benefitov nielen v rámci podnikového vyjednávaní, ale pre členov OZ KOVO aj vo viacerých regionálnych obchodných prevádzkach.

Podpredsedníčka M. ZIMOVÁ predniesla správu o BOZP za uplynulý rok, v rámci ktorého zaznamenali 35 pracovných úrazov, našťastie žiadny smrteľný. Práve prevencia

a eliminovanie pracovných úrazov na pracovisku sú jednou zo základných úloh zástupcov zamestnancov.

Následne sa Ing. M.KURČÍK v mene vedenia podniku poďakoval prítomným zamestnancom za úspešné zvládnutie uplynulého roku, ktorý naplnil a v závere dokonca predčil očakávania aj ohľadom tržieb a výnosov, a to napriek viacerým nepríaznivým okolnostiam- počnúc ťažkou situáciou na trhu s oceľou a zníženým dopytom po nej, cez vojnu na Ukrajine, vysoké ceny energií až po nevyspytateľné rozhodnutia vlády a jej nedostatočnú pomoc podnikom v ťažkých časoch.

V rámci diskusie zazneli otázky ohľadom rekondičných pobytov, možného vyplatenia finančného príspevku ako reakcie na vysokú infláciu, či vyplatenia finančnej motivácie nielen pre novonastupujúcich zamestnancov, ale aj pre tých lojálnych a dlhšie pracujúcich. Spomenula sa tiež podpora petície za zachovanie okresnej nemocnice v Brezne, ktorá je v tomto regióne kľúčovou a jedinou dostupnou pre veľké množstvo ľudí.

Text a foto: A.Fáková



Mohlo by vás zaujímať

VSTUP DO 2. PILIERA BUDE POVINNÝ

Od mája nastávajú zmeny v nastavení individuálneho financovania dôchodkového systému. Mladých ľudí po skončení školy štát automaticky zaradi do systému súkromných dôchodkov. Bude pritom jedno, či čerštví absolventi začnú pracovať ako bežní zamestnanci, alebo budú živnostníkmi. Kritériom bude začiatok platenia dôchodkových odvodov.

Nielen pre prvopoistencov

Povinný vstup sa každý rok bude týkať niekoľkých desiatok tisícov Slovákov. Len minulý rok vstúpilo na trh práce 45 tisíc prvopoistencov.

V 2. pilieri sa môžu v špecifických prípadoch ocitnúť aj ľudia v strednom veku. **Pôjde o slovenských občanov, ktorí od skončenia školy pracovali v zahraničí a na domácom pracovnom trhu sa prvý raz zamestnajú až v máji 2023 alebo neskôr. Týka sa to osôb do veku 40 rokov.**

Kto si nevyberie, vyberie mu štát

Z hľadiska nových pravidiel by sa človek po nástupe do prvého zamestnania na Slovensku mal rozhodnúť pre jednu z 5 dôchodkových správancovských spoločností. Nasledne si v nej vyberie niektorý z jej fondov. V ponuke sú dlhopisové, zmiešané, akciové a indexové fondy. Z nich **najlepšie priemerné ročné výnosy dlhodobou ponúkajú indexové fondy, napriek tomu, že aj ony mali v minulom roku straty.** Tí, ktorí by mali problém sa rozhodnúť, nemusia robiť nič. **Po uplynutí prvých 180 dní v práci za nich všetky dôležité rozhodnutia zrealizuje štát.** Konkrétne Sociálna poisťovňa priradí zamestnanca dôchodkovej správancovskej spoločnosti (DSS) a tá mu vytvorí dôchodkový účet. Na ňom sa v rámci predvolenej stratégie budú uložené peniaze investovať do indexových fondov.

V tomto prípade ide o rozumnú štátnu reguláciu. Priemerné ročné výnosy dlhopisových fondov sa od ich vzniku v roku 2004 pohybojú od 1,19 do 1,76%, zmiešaných od 2,16 do 2,65 % a akciových od 0,21 do 5,89 %. Jediné indexové fondy vznikli až v roku 2012 a priemerné ročné výnosy v nich sú od 7,32 do 9,40 %. Za minulý rok sú však všetky dôchodkové fondy v strate. Z dlhodobého pohľadu je práve súčasné obdobie klesajúcej hodnoty vhodným časom na vstup. Ľudia za menej peňazí nakúpia viac dôchodkových jednotiek a tým získajú lepšie zhodnotenie investícií a vyšší dôchodok.

Automaticky zaradení môžu do 2.rokov vystúpiť

Ľudia, automaticky zaradení do druhého piliera, sa môžu rozhodnúť vystúpiť z neho počas nasledujúcich 730 dní. **Po uplynutí tejto lehoty sa systém uzavrie a možnosť vystúpiť pre nich definitívne zanikne.** Odpoveď na otázku, komu sa oplatí ostať a komu vystúpiť, nie je jednoduchá.

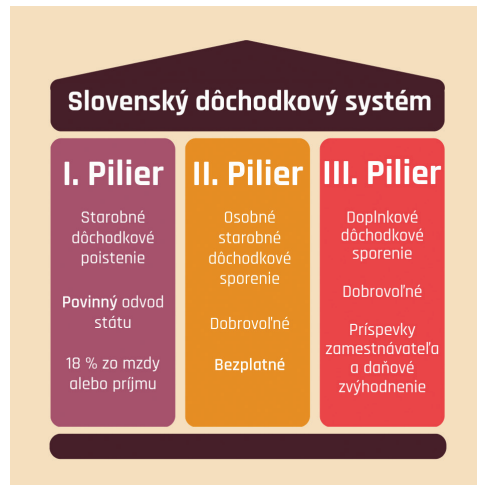
Pre koho je 2.pilier vhodný?

Napriek tomu pár základných vecí bude platiť vždy. **Druhý pilier je čisto zásluhový systém. Nízke odvody**

doň prinesú nízky dôchodok. Systém je preto vhodný najmä pre nadpriemerne zarábajúcich ľudí.

Prvý - štátny pilier - obsahuje naproti tomu prvky solidarity. Lepšie zarábajúcim ľuďom sa v ňom priznávajú relatívne nižšie penzie (t. j. v pomere k pôvodným príjmom). Z prvého piliera teda profitujú slabšie zarábajúci ľudia, ktorí takto získajú o niečo vyšší dôchodok.

Ľuďom s nižším vzdelaním, pracujúcim za sumy pohybujúce sa blízko minimálnej mzdy, sa oplatí z druhého piliera vystúpiť, aby sa potom v starobe spoľahli len na prvý pilier. **Platí to aj o živnostníkoch, rozhodnutých platiť iba minimálne povinné odvody.** V druhom pilieri sa im oplatí byť jedine v prípade, ak sa rozhodnú platiť dobrovoľné príspevky.



Nezdanené sporenie pre mladých

Peniaze, zarobené investovaním v druhom pilieri, **nepodliehajú dani z príjmu.** Indexové fondy ponúkajú navyše - na slovenské pomery - aj nízke poplatky. Dôvodom je tvrdá štátna regulácia. V prospech automatického vstupu mladých ľudí hovorí dlhá sporenia, pretože časový horizont má zásadný vplyv na výšku nasporenej sumy. **V prípade, ak človek napríklad každý mesiac investuje 50 eur a priemerný ročný výnos dôchodkového fondu bude 6%, po tridsiatich rokoch sporenia bude mať na účte v druhom pilieri 32 tisíc eur. Po štyridsiatich rokoch to bude 76 tisíc eur a po päťdesiatich až 159 tisíc eur.**

Af, Sita

Online poradenstvo „Na tému BOZP“ aj v máji!

Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (BOZP) možno charakterizovať ako súbor legislatívnych, organizačných, technických, zdravotníckych, ekonomických, osvetovo-vzdelávacích a sociálnych opatrení, ktoré pomáhajú eliminovať negatívne dopady pracovného procesu na zdravie či bezpečnosť zamestnancov, a ktoré sú regulované legislatívou (prioritne Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Tá centrálna vychádza z legislatívy Európskej únie a Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce, pričom ju dopĺňajú technické normy, odporúčania, zásady, princípy a stratégie medzinárodných inštitúcií.

Nový prístup však vyžaduje viac, ako len dodržiavanie predpisov na zaistenie BOZP. Vyžaduje aktívne posudzovanie rizík pri práci a prijímanie adekvátnych opatrení na ochranu zamestnancov. Práve preto sa za jeden zo základných stavebných pilierov vytvárania bezpečného pracovného prostredia považuje analýza rizík. Zodpovednosť za BOZP je kladená prioritne na zamestnávateľa, avšak aj zástupcovia zamestnancov, vrátane zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, sú veľmi dôležitou súčasťou systému prevencie a zvyšovania úrovne BOZP.

ONLINE VŽDY V POSLEDNÚ STREDU V MESIACI, od 13.00 - 14.00 hod.

V prípade, ak vás zaujíma, ako prebieha posudzovanie rizika a následné vypracovanie analýzy rizík, aký je rozdiel medzi osobným ochranným pracovným prostriedkom (OOPP) a pracovným odevom, alebo aké sú povinnosti zamestnávateľa a kompetencie zástupcov zamestnancov v systéme riadenia rizika, nezabudnite sa v poslednú stredu v mesiaci zúčastniť online poradne s názvom Na tému BOZP.

Aj v máji - 31.5.2023, v čase od 13:00 do 14:00 hod. sa môžete zúčastniť nášho poradenského online webinára „Na tému BOZP“, tentokrát zameraného na OOPP (osobné ochranné pracovné prostriedky), ich navrhovanie v súvislosti s analýzou rizík, poskytovanie, používanie a aj udržiavanie.

Webinár si spustíte prostredníctvom linku: <https://lnk.sk/lqjy> (aktívny bude v deň konania webinára, 31.mája, cca 10 minút pred začiatkom) a svoje otázky k téme pošlite na e-mail zaboova@ozkovo.sk, a to najneskôr do piatku, 26.5.2023. Tešíme sa na váš záujem a aktívnu účasť.

Ing. Timea SZABÓVÁ
Úsek vzdelávania a ZIBP OZ KOVO Bratislava

KRÁTKO

Zakázané potraviny z Ukrajiny

Vláda 17. apríla schválila uznesenie na zákaz dovozu niektorých potravinárskych surovín z Ukrajiny. Zákaz sa týka aj produktov z týchto surovín a platí na dobu neurčitú. Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR tvrdí, že situáciu s dampingovými cenami agroproduktov z Ukrajiny, ktoré destabilizovali domáci poľnohospodársky trh, bolo potrebné riešiť nadrežortne, keďže už vyčerpal svoje zákonné možnosti na ochranu domáceho trhu a zároveň na zachovanie solidarity na tranzit komodít z Ukrajiny do tretích krajín. **Na vládny zoznam potravín, ktoré zakázali dovážať z Ukrajiny, sa dostali okrem pšenice, raže, jačmeňa či ovsa aj kukurica, cirok, pohánka, cukrová repa, kukorica, med, ovocie, zelenina, víno a ďalšie komodity.** V prípade zmeny situácie môže rezort tento zoznam ešte zmeniť alebo doplniť. Stále platí zákaz spracovania obilnín a olejnin a ich uvedenia do nášho potravinového a krmovínového reťazca.

Ženy zarábia menej ako muži

Hoci sa platy mužov a žien celkovo z roka na rok vyrovnávajú, **ženy stále zarábajú o pätinu menej ako muži.** Vyplyva to z údajov Štatistického úradu SR. **Najväčšie rozdiely v platoch medzi mužmi a ženami sú u nás v IT sektore a vo finančníctve.** Muži, pracujúci vo finančníctve, mesačne zarábia zhruba 2.700 eur. Ženy v tom istom odvetví majú mesačný plat v priemere o necelých 940 eur nižší. Aj keď je diskriminácia na základe rodu na Slovensku antidiskriminačným zákonom zakázaná od roku 2004, aplikácia prax tohto zákona je slabá. Podľa ekonomickej analytičky, Evy SADOVSKEJ, **najvýraznejší platový rozdiel je vo veku 35-44 rokov. Tam je to na úrovni cca 23 %.** Je to spôsobené aj tým, že ženy v určitom veku odchádzajú na materskú a rodičovskú dovolenku, pričom po návraty z nej trvá roky, kým sa im podarí zvýšiť svoju mesačnú mzdu. Problémom Slovenska je aj zakorenená deľba úloh v starostlivosti o chod domácnosti, ktorá je prisudzovaná ženám. V rámci EÚ sú najväčšie roz-



diely medzi platmi mužov a žien v Estónsku, Rakúsku a v Nemecku. Naopak, v Luxembursku ženy zarábajú takmer rovnako ako muži. K riešeniu platových nerovností by, podľa Konfederácie odborových zväzov SR, malo pomôcť kolektívne vyjednávanie a s tým súvisiace aj vyššie organizovanie sa ľudí v odboroch.

Reálne mzdy padajú

Vlani sa priemerná mzda v hospodárstve vypláhala na 1.304 eur. Na druhej strane sme boli svedkami prudkého zdražovania. **Inflácia dosiahla priemernú úroveň 12,8 %, na prelome rokov 2022 - 2023 sa dokonca štyri mesiace držala nad úrovňou 15 %.** Rekordne vysokej inflácii kvôli v roku 2022 nedokázal konkurovať ani „celkom slušný“ nominálny rast platov na úrovni 7,7 %. **Platy Slovákov zaznamenali reálny pokles o - 4,5 %.** Stalo sa tak po prvýkrát za posledných 10 rokov, naposledy platy v slovenskom hospodárstve reálne klesli v roku 2012, a to o - 1,2 %. **Jemne stúpol aj počet zamestnancov, využívajúcich home office.** Tých je aktuálne cca 15,0 % (pričom 8,4 % občas a 6,6 % pravidelne). Tesne pred pandémiou bol podiel pracujúcich z domu vykázaný na úrovni 9,5 %. Najčastejšie sa uplatňuje tzv. hybridný model - napr. 3 dni v práci a dva dni doma. Dlhodobý home office však psychológovia neodporúčajú, nakoľko je pri ňom psychické zdravie ohrozené zvýšenou úzkosťou a depresiou.

Sita, TASR, red., kozsr

Okienko BOZP

28. APRÍL - Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci



Už desať rokov si 28. apríl - z iniciatívy Medzinárodnej organizácie práce (MOP) - pripomínáme ako Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Jeho všeobecným cieľom je zamerať pozornosť odbornej aj laickej verejnosti na význam bezpečnosti a ochrany zdravia a prevenciu, ktorá je základným predpokladom pri znižovaní počtu úrazov a chorôb, spôsobených pri výkone povolania. V tomto roku sa prezentuje sloganom: **Bezpečné a zdravé pracovné prostredie je základným princípom a právom pri práci.** Významnú úlohu v tejto oblasti zohráva štát, zamestnávateľia, a v neposlednom rade aj samotní zamestnanci, ktorých sa pracovné prostredie priamo dotýka.

28. apríl si zároveň pripomíname aj ako Medzinárodný spomienkový deň na obeť pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktorého hlavným zmyslom je poukazovať na nutnosť zdravého pracovného prostredia a zdôrazňovať stále podceňovaný význam prevencie v oblasti bezpečnosti práce.

Vlani takmer 7 300 evidovaných pracovných úrazov!

Podľa zdrojov z Národného inšpektorátu práce (NIP) bolo v roku 2022 registrovaných celkovo 7 287 pracovných úrazov. Z nich bolo 32 závažných s následkom smrti a 48 závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví.

Najčastejšie vodiči a obsluha strojov

Z hľadiska vykonávanej profesie a zaradenia poškodených v zamestnaní možno konštatovať, že v roku 2022 najviac smrteľných pracovných úrazov zaznamenali vodiči a obsluha pojazdových strojových zariadení (konkrétne vodiči motorových vozidiel - nákladných, osobných

a autobusov, nasledovali kvalifikovaní stavební pracovníci a remeselníci a zamestnanci pracujúci ako pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave).



V rámci profesijnej štruktúry je dlhodobou najrizikovejšou pracovnou oblasťou doprava. Hoci štatistiky smrteľných pracovných úrazov už dve desaťročia viac-menej klesajú, je dôležité neustále si uvedomovať, že úlohou zástupcov zamestnancov, ako dôležitej súčasťou systému starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“), je presadzovať zdravé a bezpečné pracovné prostredie, predovšetkým pomocou prevencie a zvyšovania právneho vedomia a informovanosti zamestnancov - členov, propagácie zásad BOZP, ale aj kontrolami nad stavom BOZP, ktoré vykonávajú zväzoví inšpektori bezpečnosti práce.

V roku 2022 odboroví inšpektori OZ KOVO vykonali v zamestnávateľských subjektoch v pôsobnosti OZ KOVO celkom 167 kontrol nad stavom BOZP, pričom spolu bolo vydaných 570 opatrení na odstránenie nedostatkov.

Najvyšší počet nedostatkov bolo zistených v pracovných priestoroch a pracovných podmienkach (211), nasledujú nedostatky technického charakteru (178) a nedostatky pri pridelovaní a používaní OOPP a ochranných nápojov (41), pričom poradie výskytu nedostatkov, zistených v roku 2022, takmer presne kopíruje poradie výskytu nedostatkov z roku 2021 (ako aj z predchádzajúcich rokov). Počty odrážajú samotný priebeh vykonávaných kontrol, kde sa zväzoví inšpektori zameriavajú práve na nedostatky priamo na pracovisku a pri pracovnom procese, nakoľko práve tieto bývajú najčastejšie príčinami vzniku pracovných úrazov. Ďalšou oblasťou ich záujmu je aj pridelovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov (v skratke OOPP), nakoľko tieto sú v odvetviach pôsobnosti OZ KOVO dôležitým faktorom predchádzania vzniku pracovných úrazov.

Na mieste je preto výzva pre všetkých zamestnávateľov, aby vytvárali bezpečné pracovné podmienky na svojich pracoviskách, a pre zamestnancov, aby rešpektovali pokyny na zaistenie BOZP a boli opatrní - tak, aby sa každý z nich vrátil po práci domov ku svojej rodine.

Viac aj na: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2023/lang-en/index.htm>
<https://epracovonline.sk/28-aprila-si-pripominame-svetovy-den-bozp/>

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



KOZ SR: Každý pracovník je viac ako číslo!

28. apríl je aj Medzinárodným spomienkovým dňom na obeť pracovných úrazov a chorôb z povolania. Na celom svete si odbory pripomínajú pamiatku pracovníkov, ktorí prišli o život v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania pri výkone svojej práce. Odbory na Slovensku bojujú aj za to, aby boli pracovníci zdraví a pracovali na bezpečných pracoviskách, kde nebude ohrozené ich zdravie. Podľa štatistiky inšpekcie práce utrpelo na Slovensku v minulom roku pracovné úrazy s následkom smrti až 32 zamestnancov.

Smrteľným pracovným úrazom sa dá predchádzať

Podľa Európskej štatistickej databázy pracovných úrazov sa do roku 2030 očakáva až 30 tisíc smrteľných pracovných úrazov, ktorým sa však dá predchádzať, ak sa podniknú patričné kroky na zvýšenie bezpečnosti pracovísk. Je preto potrebné zvyšovať povedomie verejnosti o smrteľných pracovných úrazoch, úrazoch a chorobách z povolania a o tom, že väčšina pracovných úrazov a chorôb z povolania možno predchádzať.

Pracovné úrazy a následné úmrtia nie sú jedinými, ktoré prispievajú do nelichotivých a smutných štatistik. Patrí sme aj expozícia nebezpečnými látkami, ktorá je na európskych pracoviskách oveľa bežnejšia, než si väčšina ľudí myslí. Nebezpečné látky na pracovisku môžu spôsobovať širokú škálu zdravotných problémov a chorôb, a predstavujú aj bezpečnostné riziká. Aj z toho dôvodu je mottom tohtoročného spomienkového dňa: „Zviditeľniť neviditeľné nebezpečenstvá“. Neviditeľnými nebezpečenstvami môžu byť chemické látky, ktoré spôsobujú rakovinu, a tiež azbest, spôsobujúci závažné pľúcne ochorenia, až úmrtia. „V právnych predpisoch členských štátov EÚ, a samozrejme aj v predpisoch Slovenskej republiky, je jednoznačne zakotvené a vysvetlené, že hodnotenie rizík na pracovisku je absolútne nevyhnutnou podmienkou pre úspešnú prevenciu. Uvedenú oblasť Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR v spolupráci s Úradom verejného

zdravotníctva pravidelne hodnotí a je aktívnym účastníkom pri hodnotení plnenia príslušných predpisov a, samozrejme, v rámci kontrolnej činnosti priamo v zamestnávateľských subjektoch,“ zdôraznila prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, na margo preventívneho pôsobenia odborov aj v danej oblasti, pričom jednou z priorit je predchádzanie poškodenia zdravia zamestnancov.

V roku 2022 utrpelo na Slovensku pracovné úrazy s následkom smrti až 32 zamestnancov. Pracovných úrazov s ťažkou ujmom na zdraví vzniklo 48. Všetkých registrovaných úrazov v organizáciách, patriacich do pôsobnosti dozoru inšpekcie práce, bolo 6942. Vysoké číslo, ktoré však nie je kompletné. A to nielen z dôvodu, že inšpekcia práce dozoruje len vybrané odvetvia zamestnávania a odboroví inšpektori evidujú len tie úrazy, ktoré vznikajú u zamestnávateľa, kde pôsobia odbory. Táto štatistika totiž v sebe nezahŕňa úrazy, ktoré vznikajú pri práci samostatne zárobkových osôb - živnostníkov.



Oklieštené možnosti živnostníkov

Podľa platnej legislatívy poistenie poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, alebo choroby z povolania - tzv. úrazové poistenie, si platí zamestnávateľ. Úrazové poistenie živnostníka teda môže byť len individuálne, v komerčnej poisťovni. Zákon o sociálnom

poistení mu totiž úrazové poistenie neumožňuje. Ak živnostník utrpí úraz, hoci aj pri priamom výkone svojej činnosti, nárok na úrazové dávky zo Sociálnej poisťovne mu nikdy nevzniknúť nemôže.

„Táto skutočnosť podstatne skresľuje štatistiky. Na takmer týždenné báze sme svedkami novinových tituliek, len z ktorých sa dozvedáme, ako lesný robotník, či robotník na stavbe utrpel pri práci smrteľný úraz, alebo si trvalo poškodil zdravie. Žiaľ, títo ľudia, pokiaľ nie sú komerčne poistení, nemajú nárok na žiadnu dávku, žiadne odškodnenie, vrátane ich pozostalých,“ uviedla Monika UHLEROVÁ a doplnila, že rovnako nie sú chránení ani platformoví pracovníci, ako vodiči, kuriéri, či opatrovatelia, bez klasickej pracovnej zmluvy: „Sme za riadnu sociálnu ochranu skutočne samostatne zárobkovo činných osôb, ako aj tých, ktorí sú nútení k fiktívnej samostatnej zárobkovej činnosti. Je najvyšší čas, aby členské štáty, vrátane Slovenska, splnili odporúčanie Európskej rady z roku 2019 a zabezpečili prístup k primeranej sociálnej ochrane pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby.“

KOZ SR preto podporuje návrh európskej smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ktorej cieľom je zabezpečiť, aby sa osobám, pracujúcim pre digitálne platformy, priznalo právne postavenie v zamestnaní, ktoré zodpovedá ich skutočným pracovným podmienkam. A práve transpozícia tejto smernice do slovenskej legislatívy by mohla napomôcť riešiť spomínané problémy.

Na Slovensku je v súčasnosti nesystémové a prevažne „administratívne riešenie“ odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. V budúcnosti by sa podľa KOZ SR mala presadzovať myšlienka zriadenia úplne nového, jednotného, samostatného úrazového poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré by spravovala na bipartitnom základe jedna štandardná úrazová poisťovňa, teda poistenie by vykonávali spoločne iba odbory a zamestnávateľia. Táto požiadavka sa presadzuje dlhodobo, ale zatiaľ nebol takýto zákon prijatý.

Zdroj: www.kozsr.sk

Stúpne životné minimum, obеды zadarmo, bude aj vyššie stravné?

Suma minimálnej penzie sa bude navyše určovať staronovým spôsobom. Pre ľudí, ktorí počas života nadobudli 30 rokov dôchodkového poistenia, minimálny dôchodok bude opäť dosahovať 136 % zo sumy životného minima. Mechanizmus zvyšovania súm životného minima sa totiž od apríla zmenil. Jeho sumy sa budú zvyšovať koeficientom rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností.

Vplyva to z novely zákona o pomoci v hmotnej núdzi. Sumy minima tak budú odrážať reálnu hodnotu toho, o koľko sa zvýšia minimálne náklady nízkopríjmových domácností.

Životné minimum sa doteraz upravovalo k 1. júlu o koeficient rastu čistých peňažných príjmov podľa údajov Štatistického úradu SR alebo o koeficient rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností podľa toho, ktorý z týchto údajov je nižší. Rozhodujúcim obdobím, za ktoré sa zisťuje rast životných nákladov nízkopríjmových domácností, bolo obdobie od apríla predošlého roka do apríla aktuálneho roka.

Od júla životné minimum 264,20 eur

Úpravou valorizačného mechanizmu podľa prognózy ministerstva financií - Inštitútu finančnej politiky (IFP) k makroekonomickej situácii na Slovensku (z februára 2023) sa sumy životného minima upravila na základe rastu životných nákladov nízkopríjmových domácností s predpokladanou úrovňou 12,7 %. V prípade životného minima u prvej plnoletej fyzickej osoby predstavuje **zvyšenie od júla 2023 o takmer 30 eur, zo súčasných cca 234 eur na sumu 264,20 eur**. Nárast sa tak premietne do všetkých dávok a príspevkov, ktoré sa viažu na životné minimum.



Od životného minima sa odvíjajú napríklad dávky v hmotnej núdzi, **rodičovský príspevok sa oproti začiatku roku 2023, keď jeho výška predstavovala 412,60 eura, zvýši o 52,40 eura, čo predstavuje celkom 465 eur**.

Minimálne dôchodky porastú

Penzisti s minimálnym dôchodkom si od júla polepšia. Minimálne dôchodky čaká od júla rozmrazenie. Suma minimálnej penzie sa bude navyše určovať staronovým spôsobom. Pre ľudí, ktorí počas života nadobudli 30 rokov dôchodkového poistenia, minimálny dôchodok bude opäť dosahovať 136 % zo sumy životného minima.

- Suma minimálnej penzie sa bude zvyšovať za každý ďalší rok dôchodkového poistenia o 2 percentuálne body a od 40 rokov o 3 percentuálne body.
- A keďže životné minimum by malo od júla vzrásť na 264,20 eura, **suma minimálnej penzie za 30 kvalifikovaných rokov by mala byť 359,30 eura**, čo je nárast o viac ako 25 eur. Dnes je penzijné minimum za 30 rokov 334,30 eura.

Obеды zadarmo sú späť

Od 1. mája budú opätovne zavedené dotácie na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa, tzv. obеды zadarmo.

Nárok na obеды zadarmo budú mať všetci žiaci posledného ročníka materských škôl a žiaci základných škôl. Cieľom je zabezpečiť, aby všetky deti, ktoré si plnia povinnú školskú dochádzku, mali adekvátny prísun zdravej a teplej jedla, a tak si systematicky budovali vzťah k správny stravovacím návykom.

Stravovanie dieťaťa v školskej jedálni je podmienené prihlásením dieťaťa na stravovanie pomocou zápisného lístka stravníka. Tým rodič potvrdzuje záujem o stravovanie dieťaťa v školskej jedálni. Zároveň pri

prihlásení, ak má záujem, požiada o poskytnutie dotácie na stravu na jeho dieťa. Dotácia nie je limitovaná hranicou príjmu domácnosti. Nebude sa prihliadať ani na to, či je rodič poberateľom daňového bonusu na dieťa. To znamená, že **na dieťa si môže uplatňovať dotáciu na stravu aj v prípade, že naň poberá daňový bonus.**

Na dieťa v poslednom ročníku materskej školy je výška dotácie na stravu v sume 1,40 eura na deň, ak sa zúčastní výchovno-vzdelávacieho programu a odoberie obed. V prípade žiaka prvého stupňa základnej školy sa poskytuje dotácia na stravu v sume 2,10 eura na deň a pre žiaka druhého stupňa základnej školy prináleží dotácia na stravu v sume 2,30 eura na deň.



Naďalej platí, že **dotácia na stravu môže byť priznaná aj dieťaťu v inom, ako v poslednom ročníku materskej školy, ak dieťa žije v domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi alebo príjem domácnosti je najviac vo výške životného minima.**

Dotácia na stravu sa rovnako poskytne všetkým deťom v materskej škole, ak 50 % všetkých detí, ktoré navštevujú materskú školu, s výnimkou posledného ročníka, pochádza z domácností, ktoré sú odkázané na pomoc v hmotnej núdzi. Ak má žiak individuálny študijný plán bez pravidelnej účasti na vzdelávaní v základnej škole, rovnako má nárok na dotáciu na stravu za identických podmienok, ako žiaci študujúci dennou formou štúdia.

Bude aj vyššia hodnota gastrolístka?

Rezort práce navrhuje od 1. júna zvýšiť sumy stravného pre zamestnancov. Reaguje tým na vývoj indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. **Minimálna hodnota stravného lístka by tak mala dosiahnuť 5,48 eura. Zatiaľ je tento návrh v medzirezortnom pripomienkovaní.**

Mechanizmus určenia výšky stravného stanovuje zákon o cestovných náhradách. V januári tohto roka dosiahol mesačný kumulovaný index cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní hodnotu 107,0 %, čo predstavuje zvýšenie o 7,0 percentuálneho bodu. Tým bola splnená podmienka na zvýšenie súm stravného pri pracovných cestách v zmysle zákona o cestovných náhradách.

Stravné by sa malo zvýšiť takto:

- 5 až 12 hodín trvania pracovnej cesty zo 6,80 na 7,30 eura,
- nad 12 až 18 hodín trvania pracovnej cesty z 10,10 na 10,90 eura,
- nad 18 hodín trvania pracovnej cesty z 15,30 na 16,40 eura.

Minimálna hodnota stravovacej poukážky je podľa Zákonníka práce 75 % stravného pre pracovné cesty v trvaní od 5 do 12 hodín. Pri sume stravného 7,30 eur bude teda minimálna hodnota stravovacej poukážky 5,48 eura. Ide však o minimálnu sumu, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť poskytnúť ju vo vyššej sume.

Naposledy sa sumy stravného pri pracovných cestách zvýšili opatrením ministerstva práce 1. januára tohto roka.

Af, Sita

Kontrolujete si poisťky?

Ktoré poistenia sú najdrahšie? Podľa odborníkov tie, ktoré sú nastavené nesprávne. Poistenie musí v prvom rade pokrývať vzniknuté škody.

Hodnota majetku a aj príjem sa počas života menia a tomu treba prispôbiť aj poisťkové zmluvy. Dobrým príkladom je životné poistenie, cez ktoré si môžete zabezpečiť príjem aj v ťažkej životnej situácii.

„Dobre nastavené životné poistenie musí kompenzovať rozdiel medzi príjmom a prípadnou sociálnou dávkou v prípade zdravotných problémov alebo úmrtia poisteného. Ak takéto poistenie chýba, vzniká riziko straty celkového príjmu do rodinného rozpočtu, čo môže v najhorších prípadoch viesť až k strate strechy nad hlavou, keď klient nedokáže splácať hypotekárnu splátku. Strata príjmu v každom prípade zníži životný štandard a ohrozí všetky budúce plány,“ upozorňuje Peter MATOVIČ, obchodný riaditeľ PARTNERS.

Aspoň raz ročne

Každé poistenie je potrebné pravidelne prehodnotiť a v prípade potreby aktualizovať. „Ak sa zmení vaša rodinná alebo ekonomická situácia, alebo nastanú legislatívne zmeny, je potrebné prehodnotiť poistenie čo najskôr od zmeny a upraviť nastavenie tak, aby obsiahlo aktuálne potreby. Ideálne je prenechať to na odborníkov. Pri množstve produktov a ich variantov na trhu, ako aj množstve legislatívnych zmien, nie je klient schopný popri svojej primárnej činnosti tieto veci pokryť,“ odporúča odborník.

To však nemusí platiť pri neživotnom poistení, napríklad cestovnom poistení a PZP, kde existuje niekoľko porovnávačov, ktoré s výberom pomáhajú. „Tu treba identifikovať správny rozsah krytia. Pri zložitejšom havarijnom poistení alebo poistení nehnuteľnosti či domácnosti navyše aj určitú správnu výšku poisťnej sumy,“ dodáva odborník.

Životné poistenie: Pri životnom poistení je väčšina zmlúv nastavená na krytie drobných rizík, kde poistený dostane niečo ako bolestné, ale vážne prípady, keď reálne prichádza o príjem, sú v krytí zahrnuté len minimálne. A keď sa tam už nachádzajú, tak často nesprávne definované. **Podľa odborníka je štatisticky len v 4 % príčinou invalidity úraz, zvyšných 96 % je zapríčinených ochorením. Napriek tomu sú väčšinou v zmluvách poistené trvalé následky úrazu.**

„Invalidita je jedným z rizík, ktoré najviac ohrozujú rodinný rozpočet, alebo teda príjem klienta, preto je potrebné jej krytie komplexne. Dobre nastavené životné poistenie zabezpečí náhradu príjmu v dostatočnej výške v prípade, ak bude mať poistenec zdravotné problémy a nebude schopný vykonávať zárobkovú činnosť.“

Neživotné poistenie: V prípade poistenia majetku sa poisťné sumy nastavujú na aktuálnu hodnotu majetku. Tieto parametre sa však v čase menia, a teda zmluvy bez pravidelného servisu a úpravy nastavenia podľa zmeny situácie môžu vykazovať nedostatočnosť v rozsahu, ako aj vo výške poisťného súm, teda podpoistenie. Napríklad poistenie nehnuteľnosti, ktoré bolo uzatvorené pred dvomi rokmi a nebolo servisované, ani neobsahuje indexáciu poisťnej sumy, je z dôvodu rastu cien nehnuteľností vo výške poisťnej sumy nedostatočné. Takto poistená nehnuteľnosť je podpoistená.

Kedy je poistenie zbytočné?

Životné poistenie: Ak ste nemuseli v prvom kroku vypísať zdravotný dotazník a skúmanie zdravotného stavu sa nahradilo len jednoduchým vyhlásením, či sa klient cíti zdravý. V tomto prípade je možné, že má diagnózu, pri ktorej by ho žiadna poisťovňa nepoistila, a teda ak aj dôjde k poisťnej udalosti, poisťné plnenie bude zamietnuté z dôvodu zdravotného stavu, ktorý nastal už pred poistením.

Neživotné poistenie: Ak poistenie platíte, ale nevznikne vám nárok na plnenie. Toto môže nastať napríklad pri duplicitnom poistení majetku. Ako klient máte nárok na plnenie vždy len do výšky hodnoty majetku, preto je duplicita zbytočná. Navyše nárokovanie plnenia z oboch poisťných zmlúv by mohlo byť označené za poisťný podvod.

Redakcia, pravda.sk

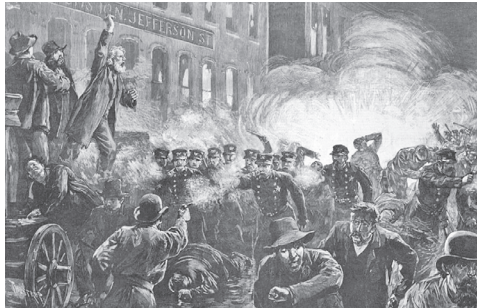
Sviatok 1. mája sa viaže k udalostiam spred 137 rokov

Aj keď oslavy 1. mája - ako Sviatku práce - boli často vnímané ako „prosocialistický“ prežitok, opak je pravdou. Tento sviatok sa viaže k udalosti, ktorá sa udiala pred 137-imi rokmi v Chicagu, kde miestni robotníci vyšli do ulíc za kratší pracovný čas. Dodnes si na pamiatku tejto udalosti pripomínáme tento deň ako Sviatok práce, a to nielen na Slovensku, ale aj v medzinárodnom kontexte.

Keď v máji 1886 vyšlo do ulíc v Spojených štátoch amerických viac ako 300 000 zamestnancov, žiadali v prvom rade kratší - osemhodinový pracovný čas. Vo fabrikách totiž denne trávili až 16 hodín. Bojovali aj za zdravotné a sociálne výhody, či za vyšší plat.

V tom čase v USA vrcholil tzv. Pozlátený vek, charakterizovaný výraznými sociálnymi nerovnosťami, kde na jednej strane figuroval nesukutočný luxus, na strane druhej obrovská bieda. Zárobky bývali takisto slabé - priemerná ročná mzda zamestnanca v priemysle dosahovala cca 380 amerických dolárov.

Centrom protestov sa vtedy stalo Chicago, kde trojdňový štrajk robotníkov prerástol do nepokojov, pri ktorých prišlo - po zásahu polície - o život 6 ľudí a 50 z nich skončilo s ťažkými zraneniami. O deň neskôr vybuchla počas demonštrácie bomba, ktorá zabila 7 policajtov, a to malo radikálne následky, keďže viacerí zatknutí štrajkujúci boli aj odsúdení na smrť, ako organizátori tejto nešťastnej udalosti.



Zatiaľ čo v Európe sa oslava 1. mája ujala, v USA sa táto tradícia nevytvorila. Dňom práce je tam prvý septembrový pondelok (Labor Day), rovnako tak aj v Kanade. V Japonsku sa Deň vďaky práci pripomína 23. novembra.

Na Slovensku prvomájové oslavy pred 133. rokmi

Na Slovensku sa Sviatok práce oslavoval prvýkrát 1. mája 1890 na troch miestach - v Bratislave, v Košiciach a v Liptovskom Mikuláši. Za štátny sviatok bol 1. máj ustanovený v Československu v roku 1919. Počas medzivojnového obdobia tento sviatok osciloval medzi oslavami a protestami - na základe toho, kto a za akých podmienok tieto oslavy organizoval.

Po roku 1948 si sviatok 1. mája privlastnila vládnuca Komunistická strana a manifestácie začala zneužívať aj na propagandu. V päťdesiatych a v šesťdesiatych rokoch ľudia ešte chodili manifestovať spontánne, od sedemdesiatych rokov, od obdobia normalizácie, nastal úpadok nadšenia a účasť bola zväčša povinná.

Sviatok práce sa v súčasnosti oslavuje vo viac ako 30 krajinách sveta.

Tento deň má však aj cirkevný rozmer. Na Sviatok práce si totiž veriaci katolíckej cirkvi pripomínajú sviatok sv. Jozefa robotníka, patróna pracujúcich. Pre katolíkov je 1. máj dňom liturgickej spomienky na sv. Jozefa robotníka.



Oficiálne vyhlásil sv. Jozefa za ochrancu cirkvi pápež Pius IX. v roku 1870. Ďalší pápež - Pius XII. - rozšíril patronát sv. Jozefa na všetkých pracujúcich a od roku 1955 mu zasvätil práve 1. máj, ktorý sa slávi ako Deň práce.

Navyše, od roku 2011 sa pripomína 1. máj aj ako Pamätný deň pristúpenia Slovenskej republiky k Európskej únii. Slovensko sa stalo členom EÚ pred 19 rokmi - v roku 2011.

Spracované redakciou

Zasmejme sa

To ste vedeli, že keď nanesiete na boľavý chrbát malé množstvo olivového oleja, zmiešaného s himalájskou soľou, tak bude váš chrbát masťný a slaný?

Podnikateľ mal odletieť lietadlom na služobnú cestu. Lietadlo spadlo a všetci zahynuli. On teraz sedí u milienky a rozmýšľa, ako sa má vrátiť domov...

Odporúčanie pre turistov vo Vysokých Tatrách: V zimných mesiacoch odporúčame nosiť so sebou klobásu - keď vás zasype lavína, lavínový pes vás skôr nájde. A klobásu noste aj v lete - pri stretnutí s medvedom ňou môžete na chvíľu odpútať pozornosť.

Čaj má tú výhodu, že ho môžete piť v práci. Koňak má tú výhodu, že vyzerať ako čaj.

Niektoré priateľstvá sú veľmi zlé - pre pečeň.

Vznik nových politických strán pripomína vývoj pásomnice. Tiež ide iba o nové články rovnakého parazita.

Žena nikdy nepriberá. Ona len zväčšuje priestor pre možuvu lásku.

Keby Boh chcel, aby som sa ostatným strkal do zadku, urobil by zo mňa čipok.

Ten, kto sa pýta, je hlupákom len jednu minútu. Ten, kto sa nepýta, ostane hlúpy celý život.

Príde manželský pár do luxusnej reštaurácie a čašník sa ich pýta: „Dobrý deň, máte, prosím, rezerváciu?“ „A čo sme my, Indiáni!“

Teraz už viem, čo to znamená TRT MAKOVÝ.



...
V knižnici:

„Prosím vás, kde máte nejaké knihy o samovraždach?“

„Piaty regál zľava, stredná polica.“

„Ale tam nie je žiadna kniha!“

„Vidíte, akí sú ľudia! Požičajú si a nevrátia!“

Ženy sú ako wi-fi. Vidia každé dostupné zariadenie, ale vyberú si to s najväčšou anténou. Muži sú ako bluetooth. Bez otázok sa spája s každým koho uvidia.

„Miláčik, odkedy spolu bývame, pripadáš si ako popoluška. Stále len varím, periem a upratujem.“

„Hovoril som ti, že život so mnou bude ako v rozprávke.“

Kúpim vilu od poslanca. Značka: Za cenu, ktorú uviedol v majetkovom priznaní.

Chcem zažiť jednu zo scén z 50 odtieňov sivej. Tú, kde hlavná hrdinka dostane prácu hneď po vysokej škole.

Vitamín D si treba na jar doplniť „zadarmo“, upozorňujú lekári

Vitamín D, známy aj ako „slniečny vitamín“, mnohým ľuďom chýba. Lekári radia, aby sme si ho doplnili pri pobyte na slnku, niektorými potravinami alebo výživovými doplnkami. Ľudské telo si totiž tento typ vitamínu nedokáže vytvoriť samo v dostatočnom množstve.

Podporuje imunitu, nervový systém, spevňuje kosti

Farmaceutka a šéfká odboru schvaľovacích činností Všeobecnej zdravotnej poisťovne, Ludmila KRAUS ozrejmjuje, že „dėčko“ prispieva k správne mu vstrebávaníu vápnika, podporuje imunitu, nervový systém, je prospešný pre celkové zdravie.

„Až 90 % vitamínu D, ktoré naše telo získava, pochádza zo slnečného žiarenia, tvorí sa v koži, na ktorú pôsobí UV žiarenie. Veľa času však trávime v kanceláriách, doma, v škole a omnoho menej vonku, v prírode. Aj preto máme nedostatok vitamínu D,“ doplnila.

Na slnku 3-krát po 20 minút

Už 20 minútový pobyt na slnku trikrát týždenne nám podľa odborníkov môže zabezpečiť potrebné množstvo tohto vitamínu.

Pokiaľ vitamín D chýba organizmu, prejaví sa to zvýšenou lámavosťou kostí, bolesťou svalov, kazivosťou zubov, zníženou imunitou, únavou, nástupom melanchólie, depresiami, zmenami nálady, strachom, vyčerpaním, vypadávaním vlasov či spomalením hojenia rán.

V zime a na jar stravou

Kým v lete nie je problém doplniť si „dėčko“ v prirodnej forme zo slnka, v zime či v jarých mesiacoch to býva komplikovanejšie.

„Telo nefunguje ako zásobárň vitamínu D. Neustále musíme vyhľadávať zdroje na jeho doplnenie. Jedným z nich je aj strava. Vhodné sú ryby – losos, makrela, sled, tuniak, tresčia pečeň, ale aj huby a vajčička. Ak strava nestačí a deficit vitamínu D je dlhodobejší a vyšší, k dispozícii máme tablety alebo kvapky,“ radí odborníčka. Kvapková forma sa môže podávať baťoľatám, deťom, ale aj starším dospelým. V sortimente lekární je dostatočné množstvo rôznych prípravkov aj vo forme tabliet.



Môžete sa predávkovať?

Toho, že by ste sa vitamínom D predávkovali, sa báť nemusíte. Museli by ste totiž prijať naozaj nadmerné množstvo doplnkov stravy s vitamínom D, aby k tomu došlo. Pri kombinácii pestrej stravy, pobyte na slnku a odporúčanému dávkovaniu doplnkov stravy, bude hladina vitamínu D vo vašom tele v optimálnej miere.

redakcia