priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXVII. ROČNÍK
ČÍSLO 12
19. DECEMBER 2019

V Samsungu prepúšťajú - str. 2

Zasadala Rada OZ KOVO - str. 3

Aké legislatívne zmeny sa udiali v tomto roku? – str. 6

V KII podpis zmluvy na spadnutie

Žilinská automobilka Kia Motors Slovakia a zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina sa dohodli na novej kolektívnej zmluve, ktorá by mala platiť od roku 2020 do roku 2024, v oblasti odmeňovania len do roku 2023. Kolektívne vyjednávanie, ktoré začalo v prvej polovici októbra predložením návrhu kolektívnej zmluvy zo strany odborov, tak - zdá sa - smeruje k podpisu, a teda aj správoplatneniu novej podnikovej kolektívnej zmluvy.

Informácie potvrdili zástupcovia zamestnancov: „Na siedmom kole kolektívneho vyjednávania vyjednávacie tímy dospeli k dohode na znení novej kolektívnej zmluvy. **Po potvrdení úplného znenia kolektívnej zmluvy právnikmi obidvoch zmluvných strán, by do konca tohto týždňa malo dôjsť k jej podpisu," oznámili žilinskí odborári v pondelok, 16. decembra.**

Podrobnosti až po podpise

Podrobnejšie informácie k samotnému zneniu však zatiaľ nezverejnili: „Viac a podrobnejšie informácie o tom, čo a od kedy platí v novej kolektívnej zmluve, až po jej podpise. Nakoľko sa platnosť niektorých ustanovení začína od 1. januára 2020 a niektoré, hlavne tarify a príplatky, až od 1. apríla 2020, pripravíme presné informácie až po podpise kolektívnej zmluvy," dodávajú odborári.

Kolektívne vyjednávanie začalo v žilinskej Kii Motors Slovakia 10. októbra tohto roku, kedy zástupcovia zamestnancov predložili zamestnávateľovi svoj návrh znenia novej kolektívnej zmluvy. V rámci mzdovej časti požadovali navýšenie základnej mzdovej tarify zamestnancov o 80 eur mesačne.

Automobilka požiadala o predĺženie lehoty na odpoveď z mesiaca na 50 dní s tým, že potrebujú upraviť bonusový systém tak, aby napĺňal legislatívne podmienky na odvodové a daňové úľavy pre zamestnancov.

Náročné vyjednávanie

Prvé kolo kolektívneho vyjednávania sa tak uskutočnilo až v závere novembra (25.11.) Automobilka zamestnancom ponúkla v budúcom roku mesačné prilepšenie o 129 eur. Podmienila to však uzavretím kolektívnej zmluvy na tri roky a termínom dohody na jej podobe do konca tohto roku. V roku 2021 si mal - podľa návrhu firmy -zamestnanec prilepšiť o 88 eur mesačne a v ďalšom roku o 82 eur. Odborársky mzdový návrh predpokladal dopad na úrovni 122 eur, avšak týkal sa iba jedného roka.

V rámci príplatku za poobednú zmenu, ako aj rizikového príplatku, boli návrhy oboch strán totožné, v prvom to bol rast na 0,40 eura za hodinu a v druhom na 0,70 eura za hodinu v roku 2020, ako aj v rokoch 2021 a 2022. Čo sa týka príplatku za nočnú prácu, zástupcovia zamestnancov žiadali navýšenie na 1,70 eura za hodinu, automobilka ponúkala totožný rast v budúcom roku. *Pokračovanie na 2. strane.*



Hutnícka spoločnosť Slovalco, a.s., sídliaca v Žiari nad Hronom, zrejme od nového roku zníži výrobu. Také je vyhlásenie väčšinového vlastníka závodu - nórskej firmy Hydro - ktorej predstavenstvo odporučilo akcionárom slovenskej fabriky od januára znížiť výrobu primárneho hliníka maximálne o 20 %, a to z dôvodu „oslabujúceho sa trhového prostredia". Rozhodnúť o tom má v závere decembra valné zhromaždenie spoločnosti Slovalco.

SLOVALCO obmedzí výrobu

Slovalco je jednou z najväčších slovenských hutníckych fabrík a špecializuje sa na výrobu primárneho hliníka z oxidu hlinitého. Finálnymi výrobkami sú hliníkové zliatiny v tvare čapov na prietlačné lisovanie a primárne zlievarenské zliatiny v tvare bločkov. Na Slovensku pôsobí firma od roku 1993 a s cca 500 zamestnancami patrí k najväčším zamestnávateľom v žiarskom regióne. Prepúšťať sa zatiaľ nechystajú.

Dočasné riešenie – dotkne sa aj zamestnancov?

Zníženie výroby má byť podľa generálneho riaditeľa spoločnosti Slovalco, Milana VESELÉHO, len dočasné, kým sa nezotavia trhy v Európskej únii. Tie totiž stagnujú kvôli záplave lacnej ocele z krajín mimo Európskej únie.

Riaditeľ spoločnosti zároveň tvrdí, že toto obmedzenie nebude viesť k prepúšťaniu ľudí. „Naša spoločnosť pracuje 365 dní, 24 hodín a aj z tohto dôvodu nie je možné hovoriť o prepúšťaní, nakoľko väčšina procesov nie je priamo závislá od množstva vyrobeného hliníka. Spoločnosť však dlhodobo optimalizuje procesy, čo vedie k zvyšovaniu produktivity, a to prináša aj zníženie počtu, hlavne externých spolupracovníkov, v dlhodobom pohľade," uviedol M. VESELÝ.

Na situáciu v podniku a možnému prepúšťaniu zareagoval aj zástupca zamestnancov, **predseda Základnej organizácie OZ KOVO Slovalco, Rudolf BRÁZDOVIČ:** „Pravdou je, že ceny vstupov sa za posledný rok zvýšili a ceny našich výrobkov, ktoré určuje londýnska burza kovov, sa súčasne znížili. Zatiaľ nič nenaznačuje, že sa táto situácia v krátkom čase zmení k lepšiemu," skonštatoval predseda odborov a pokračoval: **„Slovalco v tejto situácii reaguje znížením svojej produkcie, kedy síce neuplatňuje prepúšťanie zamestnancov organizačnou zmenou, ale hľadá rezervy a znižuje stavy zamestnancov** - v niektorých prípadoch napr. nepredĺžením pracovných zmlúv na dobu určitú či ponukou skončenia pracovného pomeru dohodou, a to nielen u zamestnancov v predôchodkovom veku, ale aj u výrobných zamestnancov či v radoch technikov. **Takže ku koncu roka bude zamestnávať o viac ako dvadsať zamestnancov menej.** Chcem veriť, že tieto opatrenia budú len dočasné, že trhy znova ožijú a ohrozenie našich pracovných miest sa čoskoro skončí. Hliník sa v Žiari nad Hronom vyrába od roku 1953. Verím, že krízu prekonáme a budeme ho vyrábať aj naďalej," dodal na záver R.BRÁZDOVIČ.



Väčšinovým vlastníkom podniku s viac ako 55 percentným podielom je podľa medializovaných informácií nórska spoločnosť Hydro Aluminium AS. Zvyšné akcie vlastní finančná skupina Penta.

V zatiaľ poslednej výročnej správe hodnotí spoločnosť rok 2018 ako náročný, ale stabilný. Podľa zverejnených údajov firma dosiahla vlani čistý zisk 25,6 miliónov eur, pričom tržby za posledné dva roky stúpli z 319,9 miliónov na 405,1 miliónov eur. V komentári k hospodárskym výsledkom označuje firma za najväčšie negatíva najmä vysoké ceny vstupných surovín a energií. Firma Slovalco má výrobnú kapacitu 175.000 ton hliníka ročne. Je najväčším spotrebiteľom elektriny v krajine, odoberá až desatinu výroby Slovenských elektrární.

A. Fáková, R.Brázdovič, finweb

V KII podpis zmluvy na spadnutie

Pokračovanie z 1. strany.

Odbory následne akceptovali takmer celý návrh automobilky, sporili sa o výšku jednorazového bonusu, ktorý do svojich požiadaviek doplnili odborári. Tí ho požadovali v sume 400 eur za každý rok počas platnosti kolektívnej zmluvy, fabrika im ponúkala 300 eur. Podmienkou bol splnený výrobný plán a odpracovaná doba.

Ešte po stretnutí v piatok, 13. decembra, pritom odborári informovali o pretrvávajúcich rozporoch v mnohých oblastiach, problematické malo byť odstupné nad rámec zákona, 13. mzda - dochádzkové kritériá, 14. mzda - dochádzkové a produkčné kritériá a stanovenie produkčného plánu, výrobný bonus (možnosť krátenia disciplinárkou, produkčné kritériá a stanovenie produkčného plánu), ako aj jednorazový bonus (výška bonusu, produkčné kritériá, krátenie bonusu). Tieto kritériá navrhovala firma prísnejšie – zrejme ako istú „protiváhu“ k ich mzdovému návrhu. Ďalšiu stratégiu si mali zástupcovia zamestnancov odobriť aj na konferencii, konanej v nedeľu (15.12.).



Vyjednávanie bez predsedu?

Pripomeňme, že kolektívne vyjednávanie v žilinskej KIA Motors Slovakia sprevádzali turbulentné okolnosti. Ako sme písali v októbrových Prioritách, súviseli s okamžitým skončením pracovných pomerov troch uvoľnených odborových funkcionárov, vrátane predsedu Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Miroslava CHLÁDEKA. Spory, ktoré aktuálne rieši Okresný súd v Ružomberku a budú zrejme podkladom pre tvorbu novej, pracovno-právnej judikatúry, rozvírili verejnú mienku a žilinským odborárom následne vyjadrili podporu ich kolegovia z rôznych odborových zväzov, vedenia KOZ SR, z európskej centrály IndustriAll Europe, ale aj neznámi ľudia, ktorí s odbormi nič nemajú. Situáciu zdramatizovali aj následne zverejnené informácie, podľa ktorých poslalo vedenie automobilky výboru ZO návrh, aby sa pre prebiehajúce súdne spory predseda žilinských odborov, M.CHLÁDEK, nezúčastňoval kolektívneho vyjednávania. Výbor základnej organizácie sa však za neho postavil a M.CHLÁDEK nakoniec nastúpil na kolektívne vyjednávanie ako šéf vyjednávacieho tímu za stranu zamestnancov.

Kia Motors Slovakia pôsobí na Slovensku od roku 2006 a v súčasnosti zamestnáva viac ako 3 600 ľudí. Spoločnosť pritom patrí medzi najväčších výrobcov a exportérov na Slovensku.

A.Fáková, Sita

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 LENGYELOVÁ,
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**.

Najbližšie číslo PRIORÍT vyjde 31.1.2020

SAMSUNG GALANTA BUDE PREPÚŠŤAŤ!



Závod Samsung v Galante bude zrejme hromadne prepúšťať. Táto nepríjemná správa sa pred Vianocami šíri po závode ako blesk. Samotná spoločnosť vo svojom stanovisku pripúšťa reorganizáciu podniku, presný počet ľudí, ktorí majú prísť o prácu, však neuvádza.

Galantská spoločnosť na výrobu elektrotechniky a televízorov - Samsung - patrí s vyše 1 600 zamestnancami medzi najväčších zamestnávateľov v regióne. Od vlani však čelí problémom s odbytom a ťažšej finančnej situácii. V oficiálnom stanovisku firma potvrdila, že od februára spustí proces reorganizácie výroby. O prácu by tak malo do apríla budúceho roka prísť takmer 900 ľudí. Firma však zatiaľ presné čísla nepotvrdila.

Prepúšťanie na etapy

To, že končia dve prevádzky, údajne oznámil manažment zamestnancom v týchto dňoch na konci ich pracovných zmien. Podľa medializovaných informácií sa má zrušiť celá výroba, v rámci ktorej sa skladajú televízory a ostane iba koncový baliaci a montážny proces. Ľudia majú odchádzať na etapy. „Koncom januára zanikne oddelenie SMD-PBA, čo je asi 300 ľudí, koncom apríla končí LCM výroba, kde pracuje asi 400 zamestnancov. Takmer 200 ľudí príde o prácu aj z oddelenia inžinieringu, kvality aj nákupu,“ zverejnil svoje poznatky jeden z nemenovaných zamestnancov.

Prepúšťanie potvrdil aj predseda Odborového zväzu KOVO, Emil MACHYNA: „Áno, je to pravda. Pripravuje sa prepúšťanie. Zatiaľ nemáme presné fakty, koľko ľudí, aké počty a kedy a akým spôsobom. **Čakáme tiež na definitívne rozhodnutie a nejaké podklady na prerokovanie odborovej organizácie, takže uvidíme. Mrzí nás to veľmi, že takýto stav nastane a že ľudia stratia prácu. Určite však budeme rokovať o nejakých dobrých podmienkach pre tých, čo budú musieť odísť, aby sa zachoval aspoň určitý sociálny status tých ľudí,“ uzavrel šéf OZ KOVO.**

Samotná firma reorganizáciu pripúšťa a celý proces by sa podľa kompetentných mal začať vo februári 2020. Za ich problémami vraj treba vidieť meniaci sa globálny trh výroby a predaj televízorov. „Vo vzťahu k zamestnancom sa spoločnosť Samsung zaviazala poskytnúť primeraný balík náhrad a zároveň budú mať zamestnanci možnosť kariérneho poradenstva a odborného vzdelávania,“ uviedol manažér ľudských zdrojov firmy, Marcel KRÁLOVIČ.

Ak sa teda začne reorganizácia vo februári, spoločnosť má čas nahlásiť počty prepustených zamestnancov do konca roka. V rámci objektivity treba tiež dodať, že ide o región, kde je nezamestnanosť dlhodobo na nízkej úrovni a pohybuje sa nad 2 %.

Najskôr Voderady, teraz Galanta

Kórejský elektronický gigant Samsung sa na Slovensku trápi už dlhší čas. Po zavretí závodu na výrobu displejov vo Voderadoch pokračovalo prepúšťanie ľudí a škrtenie výdavkov aj v galantskej fabrike.

Deje sa tak napriek tomu, že v roku 2006 mu prvá vláda Roberta FICA schválila 36 miliónov eur, o rok neskôr sesterskej spoločnosti Samsung Display Slovakia vo Voderadoch ďalších 75 miliónov eur. Ďalšiu štedrú pomoc pre galantskú prevádzku dostali v roku 2012, a to takmer 20 miliónov eur. „Išlo o podporu ďalšieho etablovania sa spoločnosti na Slovensku. Ministerstvo hospodárstva tejto spoločnosti opakovane prezentovalo ponuku, že je pripravené podporiť jej prípadnú investíciu do zvýšenia produktivity a pridanej hodnoty,“ prezradil hovorca rezortu vnútra, Maroš STANO.

Samsung pôsobí v Galante od roku 2002 a z hľadiska tržieb patrí medzi 10 najväčších firiem na Slovensku. Minulý rok bol štvrtým najväčším exportérom a patril do dvadsiatky spoločností s najvyšším ziskom. V časoch najväčšej produkcie tu pracovalo takmer šesťtisíc zamestnancov.

Aktuálne negatívne čísla vyplývajú najmä z rastu priemernej mzdy v ekonomike. Ako montážny závod s nízkou pridanou hodnotou reaguje na zvyšovanie platov veľmi citlivo. Tržby spoločnosti dosiahli v minulom roku 1,76 miliárd eur a boli tak najnižšie od roku 2005. Čistý zisk bol 62,5 miliónov eur a oproti roku 2017 sa znížil o vyše 21 %.

Af, finweb.sk, Sita





RADA OZ KOVO

Posledný krát v tomto roku sa v pondelok, 2. decembra, stretli v žilinskom Dome odborov členovia Rady Odborového zväzu KOVO, ako najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami.

V závere roka tak prišlo na rad schvaľovanie rozpočtu zväzu na budúci rok, odsúhlasenie plánu vzdelávania i Konkretizácia programu na rok 2020. Podpredsedníčka Rady OZ KOVO a zároveň i hlavná kolektívna vyjednávačka zväzu – Monika BENEDEKOVÁ - poinformovala o stave kolektívneho vyjednávania odvetvových kolektívnych zmlúv (podrobnejšie v Prioritách na str. 4) i o pokračujúcej kampani Together at work (Spolu v práci), ktorej cieľom je podporiť kolektívne vyjednávania na podnikovej i odvetvovej úrovni v štátoch Európskej únie. Táto kampaň doteraz reflektovala na spoluprácu zamestnancov i zamestnávateľov, od januára sa zameria na mladých odborárov.



Predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, v rámci svojho vystúpenia zrekapituloval výsledky nedávnych zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady, Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR i predsedníctva Rady OZ KOVO. Pripomenul, že v rámci blížiacich sa parlamentných volieb (uskutočnia sa 29.2.2020) oslovujú viaceré politické strany nielen zástupcov KOZ SR, ale i OZ KOVO, v snahe nadviazať s nimi politickú spoluprácu a tiež s návrhom, aby sa podieľali na príprave ich volebného programu. Aj z tohto dôvodu bolo vedenie KOZ SR poverené rokovať s relevantnými politickými stranami, a to s cieľom zistiť ich záujem i možnosti pri presadzovaní kvalitnejšieho zamestnaneckého prostredia, lepších pracovných, sociálnych i legislatívnych podmienok. Priebežne o tom vedenie KOZ SR informuje aj prostredníctvom svojej webovej stránky či facebookového profilu.

V rámci diskusie sa člen Rady OZ KOVO, Ján GABONAY (ZO OZ KOVO pri SEZ Krompachy), zaujímal o plánované sťahovanie centrály OZ KOVO zo sídla na Miletičovej ulici v Bratislave do spoločnej budovy na Bajkalskej, kde by mali byť už na jar spoločne umiestnené centrály 14 –ich odborových zväzov, vrátane kancelárií KOZ SR. Diskusia sa tiež dotkla rastu členskej základne, potreby profesionalizácie funkcionárskeho aktívu i ocenenia viacerých legislatívnych zmien, ktoré sa v tomto roku podarilo odborom presadiť (viac v Prioritách na str.6).

Príjemným spestrením záverečných chvíľ rokovania bolo poblahoželanie jubilantom, členke Rady OZ KOVO, p. Jarmile SIVČOVEJ (ZO OZ KOVO Tatravagónka Poprad) a p. Michalovi UHORSKAIOVI (ZO OZ KOVO OFZ Široké – Oravský Podzámok).

Po skončení oficiálneho zasadnutia Rady OZ KOVO sa v Dome odborov uskutočnila aj konferencia so zástupcami strany SMER – SD, na čele s predsedom Robertom FICOM a ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny Jánom RICHTEROM. Stretnutia sa zúčastnili aj poslanci Národnej rady SR za túto stranu, páni Juraj BLANÁR a Erik TOMÁŠ, a tiež prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO. V rámci diskusie došlo k oceneniu vzájomnej spolupráce, a to najmä pri ústavnom zastropovaní veku do dôchodku vo veku 64 rokov, pri uzákonení zákona o minimálnej mzde i pri kreovaní súčasného Zákonníka práce, ktorý patrí k najlepším v krajinách Európske únie. Z pléna zároveň zazneli aj viaceré otázky, týkajúce sa napr. zdanenia sociálneho fondu, zmysluplnosti existencie 2. dôchodkového piliera, ocenenia vyššej minimálnej mzdy, od ktorej sa odvíjajú aj príplatky za prácu cez víkend, vo sviatok či v noci. Odborári poukázali aj na niektoré problematické situácie v rámci svojho pôsobenia u jednotlivých zamestnávateľov (napr. prepúšťanie v PPS Group a.s. Detva, postavenie odborov a kolektívne vyjednávanie v KIA Motors Slovakia Žilina, eliminácia zamestnanosti vo Volkswagene Slovakia, a.s. Bratislava či prepúšťanie a skrátený pracovný režim v U.S.Steel Košice). V niektorých prípadoch zazneli aj prísľuby riešenia daných problémov. Či sa tak stane a akým spôsobom však zrejme uvidíme až po parlamentných voľbách.

Text a foto: A.Fáková



● *Jubilujúci členovia Rady OZ KOVO (zľava) M.Uhorskai, J.Sivčová a predseda OZ KOVO, E.Machyna*

VOLKSWAGEN SLOVAKIA VYPLATÍ AJ 14-TY PLAT

Po júnovom - 13. plate - vyplatí spoločnosť Volkswagen Slovakia svojim zamestnancom aj 14. plat. Vďaka uplatneniu úľavy na daniach a odvodoch získajú mnohí v čistom o 149 eur viac.

Trinásty a štrnásty plat vypláca bratislavská automobilka zamestnancom pravidelne už dlhé roky, v tomto roku však pri nich po prvý raz uplatnila firma zníženie daňového a odvodového zaťaženia – v súlade s platnou legislatívou - do výšky 500 eur. „Vďaka tomu získajú mnohí zamestnanci na konci roka v súčte o 260 eur v čistom viac," uviedla bratislavská fabrika.

Na uplatnenie daňovej a odvodovej úľavy pri 14. plate je, podobne ako pri 13. plate, potrebné splniť zákonné podmienky. To v tomto prípade predstavuje trvanie pracovného pomeru nepretržite aspoň 4 roky a vyplatenie 14. platu vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Priemerná mzda zamestnancov v roku 2018 dosiahla 1 954 eur brutto (bez zarátania miezd manažmentu a vrátane 13. a 14. platu a odmeny za hospodársky výsledok).

Odišlo 3000 ľudí

Prichádzajúce problémy však naša najväčšia automobilka zaznamenala už začiatkom tohto roka. Volkswagen Slovakia prestal prijímať nových zamestnancov a z fabriky muselo odísť vyše 3 tisíc ľudí. Nešlo však o zamestnancov v internom pomere – teda s pracovnou dobou na dobu určitú. Vedenie spoločnosti skôr využilo prirodzené odchody do dôchodku, cca 500 pracovníkov závodu „vyslali" na pomoc do sesterských závodov koncernu, ale taktiež nepredlžovali termínované kontrakty a rušili pracovné posily z agentúr dočasného zamestnávania. Podľa platnej dohody s odbormi by automobilka v prípade poklesu objednávok mala skôr pristúpiť k skráteniu pracovnej doby, ako k prepúšťania kmeňových zamestnancov.



Nový model v Bratislave

Možno však svitá na lepšie časy. Od jesene budúceho roku sa má v Bratislave začať vyrábať aj mimoriadne žiadaný nový model - SUV Škoda Karoq. Vozidlá sa majú montovať z dovážaných dielov, v stave rozloženosti Medium-Knocked-Down (MKD). Karosérie kompaktného SUV modelu sa budú naďalej produkovať a lakovať v závode Škody v českých Kvasinách. Bratislavský Volkswagen Slovakia by tak mal byť piatou fabrikou, v ktorej sa bude montovať táto značka. K závodom v českých Kvasinách, Mladej Boleslavi a čínskom Ning-po najnovšie pribudol aj ruský Nižný Novgorod, kde sa vyrába aj Octavia a SUV Kodiaq.

Vlani opustilo brány fabriky viac ako 400 tisíc vozidiel. V tomto roku bude toto číslo menšie.

Af, Sita

MÁM ODBORY V KRVI

Už po tretí krát zorganizovali mladí kováci - odboráři z nášho najväčšieho hutníckeho podniku - U.S.Steel Košice - spolu s členom predsedníctva Rady OZ KOVO pre Košický región, Jánom ŠLAUKOM a Národnou transfúznou službou v Košiciach dobrovoľnícku akciu pod názvom „MÁM ODBORY V KRVI“.

Tohto roku pripadol dátum akcie na 11. decembra a darovania krvi sa zúčastnilo za necelé 4 hodiny celkom 65 dobrovoľných darcov. Z toho 45 darcov bolo priamo z hutníckej korporácie U.S.Steel a zvyšných 20 z ďalších firiem v regióne.



● **Zástupcovia KMO v U.S.Steel Košice s M.Hopkom (druhý zľava) a členom predsedníctva J. Šlaukom (druhý zprava).**

Tieto počty sú skutočne potešiteľné a nedokazujú nič iné, len to, že aj v dnešnej uponáhľanej dobe si ľudia nájdu čas, aby pomohli tým, ktorý to najviac potrebujú. Každý, kto sa akcie zúčastnil, získal od organizátorov aj malú pozornosť v podobe deky s logom akcie.

Všetkým darcom za ich počin srdečne ďakujeme a tešíme sa a zároveň pozývame na ďalšie spoločné ročníky tohto zmysluplného podujatia.

Maroš HOPKO, člen Komisie mladých odborárov pri rade OZ KOVO, U.S.Steel Košice

BYŤ KOVÁKOM SA OPLATÍ

V strojárskej firme Mageba Slovakia, s.r.o., v Košiciach, ktorá je súčasťou švajčiarskeho koncernu Mageba Group, začala začiatkom tohto roku pôsobiť nová odborová organizácia, ktorá rozšírila rady kovákov. Firma, ktorá vyrába mostové dilatácie - od skladania profilov, zvárania, povrchovej úpravy až cez finálnu montáž a zakladanie do mostov priamo na stavbe, pôsobí na Slovensku od roku 2017.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Mageba, Peter ROŽÁR, dôvodov na založenie odborovej organizácie bolo viac. Tým hlavným bola rastúca nespokojnosť zamestnancov: „Naša odborová organizácia vznikla ako reakcia na viaceré rozhodnutia vedenia firmy, ktoré sa menilo v lete v roku 2018. Nový konateľ nám vzal každý benefit, ktorý sme mali a tak nie div, že nespokojnosť zamestnancov rástla.“

Po založení odborovej organizácie táto začala - s pomocou regionálnych štruktúr OZ KOVO v Prešove i člena predsedníctva Rady OZ KOVO, J.ŠLAUKU – zostavovať svoju prvú kolektívnu zmluvu, ktorú predložili vedeniu firmy a odštartovali tak kolektívne vyjednávanie.

Predseda P.ROŽÁR hovorí: „Kolektívnu zmluvu sa nám poradilo dohodnúť po piatich kolách vyjednávania. Posledné kolo bolo najťažšie – vyjednávali sa aj vianočné odmeny - a tu sme museli zatlačiť na zamestnávateľa. Nesúhlasili sme s prácou nadčas na zabezpečenie plynulého pracovného procesu, ak v tomto bode neustúpi. Nakoniec sa nám podarilo vyjednať vianočnú odmenu, bonusovú dovolenku v závislosti od odrobených rokov, ale aj príspevky pri narodení dieťaťa, pri úmrtí člena rodiny, pri svadbe, tiež 2%-ný príspevok do DDS pre všetkých zamestnancov, vyššie mesačné odmeny za výkon a novú formu ich rozdelenia.“

V strojárskej spoločnosti aktuálne pracuje 68 zamestnancov, v odboroch je polovica z nich. Predseda odborov dúfa, že ich organizovanosť ešte narastie: „Za ten necelý rok funkčného obdobia sa to u nás vo firme zmenilo k lepšiemu, zamestnanci sú spokojnejší i motivovanejší.“

Novej kováckej odborovej organizácii držíme v jej pôsobení palce.

Autor: P.Rožár, red. upravené

Kampaň Together at work

Čo je nové v odvetvovom vyjednávaní?



Už v predchádzajúcich vydaniach Priorít sme vás informovali o stave kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Odborový zväz KOVO pre rok 2020 predložil svojim sociálnym partnerom na odvetvovej úrovni tri nové návrhy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS), a to konkrétne Zväzu strojárskeho priemyslu SR, Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR a ASEP-u (Asociácia strojárskeho a elektrotechnického priemyslu). Nechýbajú tiež štyri návrhy dodatkov k existujúcim kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa pre oblasť elektrotechnického priemyslu, sklárskeho priemyslu, bytového hospodárstva a pre oblasť verejnej autobusovej dopravy.

Medzičasom sa kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni rozbehlo a vyjednávacie tímy majú za sebou prvé kolá v odvetví strojárskeho a hutníckeho priemyslu. **Zväz strojárskeho priemyslu** zatiaľ pri prejednávaní jednotlivých ustanovení návrhu novej KZVS akceptoval iba dva, viac menej formálno-technické návrhy. Všetko, čo by znamenalo nárast nákladov zamestnávateľa, bolo zo strany zamestnávateľského zväzu striktne odmietnuté. **Vyjednávanie bude pokračovať v druhej polovici decembra druhým kolom, na ktorom by sa mali dostať na program aj mzdové otázky.**

Dňa 12.12.2019 sa konalo aj 1. kolo kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa **pre oblasť hutníckeho priemyslu.** Ako tradične, aj tentoraz jednotliví členovia zamestnávateľského zväzu prezentovali informácie o aktuálnej situácii v odvetví hutníckeho a oceliarskeho priemyslu, ktorú viacerí označili za kritickú, a to vzhľadom na mnohé faktory, ktoré negatívne ovplyvňujú vývoj tohto odvetvia. Z tohto dôvodu **zamestnávateľský zväz navrhol prerušiť kolektívne vyjednávanie a vrátiť sa za rokovací stôl v júni budúceho roka. Odborový zväz KOVO tento návrh neakceptoval a 2. kolo vyjednávania sa tak uskutoční začiatkom budúceho roka.**

V minulom čísle sme vás tiež informovali o tom, **že podľa zamestnávateľov, združených vo Zväze autobusovej dopravy SR, tento z dôvodu zmeny stanov stratil oprávnenie vyjednávať KZVS v odvetví autobusovej dopravy.** Z analýzy stanov ZAD SR, uložených na Ministerstve vnútra SR, však podľa nášho názoru nevyplýva, že zamestnávateľský zväz už nie je povinný vyjednávať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Z tohto dôvodu **hlavná vyjednávačka OZ KOVO vyzvala sociálneho partnera k preukázaniu skutočností, ktoré deklaroval vo svojej reakcii na návrh Dodatku ku KZVS.** Ak tieto skutočnosti nebudú preukázané, kolektívne vyjednávanie sa začne v januári 2020.

Pre zamestnancov Hasičského a záchranného zboru SR sa tento rok nevyjednáva nová kolektívna zmluva, nakoľko odvetvová zmluva pre verejnú službu bola uzatvorená na dva roky. Dodatkom, účinným **od 1. decembra 2019, sa ale napriek tomu zvyšuje osobné ohodnotenie hasičov o 120 €.**

V odvetví elektrotechnického priemyslu reagoval zamestnávateľský zväz (ZEP SR) na návrh dodatku OZ KOVO o zvýšení tarifných miezd o 14,5% protinávrhom, v ktorom sa minimálna mzda 580 € posunula až do tretej tarifnej triedy. S týmto návrhom OZ KOVO nesúhlasí a vyjednávanie o mzdách sa uskutoční v januári 2020.

Pre odvetvie sklárskeho priemyslu OZ KOVO navrhuje dodatkom zvýšiť tarifné mzdy o 11,5%, s čím Zväz sklárskeho priemyslu SR nesúhlasí a svoje argumenty bude prezentovať na 1. kole kolektívneho vyjednávania, ktoré sa uskutoční dňa 18.12.2019.

Podľa vyjadrenia **Združenia bytového hospodárstva SR návrh OZ KOVO na zvýšenie tarifných miezd** v odvetví bytového hospodárstva **o 11,54 % bude prediskutovaný až na valnom zhromaždení zväzu,** ktoré sa uskutoční v roku 2020.

Monika BENEDEKOVÁ, hlavná kolektívna vyjednávačka a podpredsedníčka OZ KOVO

ČAS ZASPOMÍNAŤ...

Členovia predsedníctva Rady OZ KOVO za Banskobystrický a Žilinský kraj v spolupráci s Metodickým pracoviskom OZ KOVO v Banskej Bystrici už niekoľko rokov dodržiavajú veľmi sympatickú tradíciu - v pravidelných, dvojročných intervaloch organizujú stretnutia bývalých odborárskych funkcionárov zo svojho regiónu, ktorí sú už toho času na zaslúženom dôchodku.







Vlani v Žiline a v tomto roku v Banskej Bystrici (4.11.) sa stretla takmer dvadsiatka bývalých kolegov z rôznych kútov Banskobystrického kraja, aby spoločne pospomínali i porozprávali o svojich životoch. Privítal ich člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Pavel KÚŠ, prihovoril s im predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA a za všetkých zúčastnených ex-funkcionárov sa poďakovala kedysi prvá ženská členka predsedníctva Rady OZ KOVO, Terézia ĎURÍKOVÁ. Príjemné posedenie, popretkávané spoločnými zážitkami, veselými historkami, komentovaním aktuálneho diania, ale aj spomienkami na tých, ktorí už opustili tento svet, rozjasnilo novembrové popoludnie v Banskej Bystrici a všetkých aspoň na chvíľu pristavilo pri inšpiratívnych ľuďoch, ktorí zdieľajú rovnaké hodnoty a pre svojich zamestnancov i odbory počas výkonu svojej funkcie odviedli kus poctivej a záslužnej práce. Ďakujeme a tešíme sa na budúce stretnutie.

af

Z VAŠICH NÁZOROV

AKO ZASTAVIŤ ERÓZIU KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA



Zamestnanci, ktorí sú pokrytí kolektívnymi zmluvami, majú vyššie mzdy.

Po roku 1989 boli u nás postupne prijímané rôzne politiky, založené na Washingtonskom konsenze, ktoré stavali na presvedčení, že slobodný trh nám všetkým prinesie blahobyt a samočinne sa nám vytvorí silná stredná trieda.

Aj napriek historickej skúsenosti, že strednú triedu v západnej Európe vytiahli na výslnie sociálne hnutia a nie voľný trh, sa v neoliberalizme, vyplývajúcom z Washingtonského konsenzu prijali opatrenia, ktoré sociálne hnutia začali potierať.

Nefungovalo to

Takzvaná veľká trojka - Európska komisia, Európska centrálna banka a Medzinárodný menový fond - v minulosti štátom ordinovali - okrem znižovania daní a búrania obchodných regulácií - aj deregulóciu trhov práce, pracovných kódexov, vrátane zákonov o kolektívnom vyjednávaní.

Dnes už je jasne vidieť, že sa nič zo sľubovaného neudialo. Je to vidieť nielen na Slovensku, kde dodnes neexistuje silná stredná trieda, ale aj vo všetkých krajinách, kde sa tieto politiky presadzovali. Zvyšovanie nerovnosti, chudoba pracujúcich, hospodárska neistota a prekérne formy zamestnávania sú problémy s rastúcou trajektóriou v celej Európe.

V septembri tohto roka odštartovala európska odborová konfederácia IndustriAll Europe kampaň #TogetherAtWork, ktorej úlohou je obnoviť úroveň kolektívneho vyjednávania v Európe na niekdajšie úrovne. Za minulých dvadsať rokov boli odbory v Európe pod silným tlakom a tvrdý politický manažment krízy, ordinované trojkou, tieto trendy znásobil.

Chránení majú vyššie mzdy

Odbory sa vo svojej kampani opierajú o množstvo údajov, ktoré dokazujú, že silnejšie kolektívne vyjednávanie má nielen pozitívny vplyv na samotných zamestnancov, ale aj na hospodárstvo a spoločnosť ako takú.

Podľa dokumentu OECD - Employment outlook 2018 - má silnejšie kolektívne vyjednávanie pozitívny vplyv na nižšiu nezamestnanosť a vyššiu zamestnanosť. Zamestnanci, ktorí sú pokrytí kolektívnymi zmluvami, majú nielen lepšie pracovné podmienky, ale aj vyššie mzdy.Nie je možné presadzovať politiky, založené na dávno vyvrátených mýtoch o zlých komunistických odboroch.

Na Slovensku majú zamestnanci, pokrytí kolektívnymi zmluvami, v priemere o 20 % vyššie mzdy, v Nemecku je tento rozdiel až 24-percentný a pri nekvalifikovaných zamestnancoch až 32-percentný. V Británii je rozdiel v platoch 10-percentný v prospech zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami a v Česku je to 15 percent.

Rozdiely sú aj v odpracovanom čase, pričom **zamestnanci, chránení kolektívnou zmluvou, odpracujú za vyššiu mzdu menej hodín.**

Cieľom kampane #TogetherAtWork je ukázať, že kolektívne vyjednávanie nie je problémom, ale ide o prostriedok k vytvoreniu spravodlivejšej Európy so sociálnym pokrokom pre všetkých.

Tieto tvrdenia odborov potvrdzujú nielen štatistické údaje, ale aj výskumy z rôznych možných zdrojov, vrátane analytického oddelenia Medzinárodného menového fondu, ktorý ešte nedávno ordinoval potieranie kolektívneho vyjednávania a odborov v Grécku.

Čo vlastne chceme

Ako tvrdí generálny tajomník IndustriALL, Luc TRIANGLE, **obnovenie kolektívneho vyjednávania musia presadzovať nielen samotní zamestnanci, ktorí si musia uvedomiť dôležitosť tohto inštitútu, ale potrebná je aj politická podpora.**

Prví musia ísť príkladom politici na Európskej úrovni, pretože okrem obnovenia sily samotného kolektívneho vyjednávania čelíme vážnym výzvam, ako sú klimatické zmeny, transformácia priemyselných odvetví, digitalizácia a priemysel 4.0. Európa musí prísť s jasnou koncepciou, ako kolektívne vyjednávanie znova integrovať do našich životov.

Ako druhí v rade musia ísť príkladom politici na úrovni členských štátov. Nie je možné presadzovať politiky, založené na dávno vyvrátených mýtoch o zlých komunistických odboroch. Základnou podmienkou na určenie stratégií a cieľov je konečne na Slovensku začať skutočnú celospoločenskú debatu o tom, čo vlastne chceme. Či voľný trh, ktorý preukázateľne nefunguje, trhá sociálnu súdržnosť spoločnosti, likviduje občiansku angažovanosť i aktivitu a pomáha presadzovaniu sa extrémizmu, alebo chceme súdržnosť a diskusiu.

Po tretie, zamestnávatelia už nemôžu odmietnuť sedieť pri rokovacom stole, ako sa to v minulosti dialo vo viacerých sektoroch, keď zamestnávatelia odmietali vyjednávať kolektívne zmluvy. Aktuálnym príkladom je Slovenská banková asociácia, ktorá vznikla na inom právnom základe, aby nemusela kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy.

Aj preto by zamestnávatelia mali prevziať zodpovednosť a uznať, že kolektívne vyjednávanie môže byť prospešné aj pre spoločnosti, a to vytvorením rovnakých podmienok pre všetkých, vďaka ktorým sú spoločnosti a ekonomiky stabilnejšie.

Ján Košč,
predseda ZO OZ KOVO Teplá valcovňa U.S.STEEL Košice

Autor čerpal z dokumentov Industrial Europe, kampane #TogetherAtWork a komentára Luca Triangleho zo Social Europe.



Ilustračné foto. (Zdroj: SME - Marko Erd)

POĎAKOVANIE DOPISOVATEĽOM

Milí kováci.

Už niekoľko rokov sú kovácke Priority vašim verným sprievodcom v pracovnom, ale pre mnohých i v súkromnom živote. Našou snahou je, aby boli Priority nielen mesačníkom o vás, milí kováci, ale aj pre vás a s vami. Aj preto si vážime všetky vaše názory, spätnú väzbu na články v novinách, vaše pripomienky i pochvaly, skrátka - váš záujem. A srdečne za ne ďakujeme.

Rozhodli sme sa zároveň zintenzívniť našu spoluprácu a opätovne vám ponúknuť možnosť prispievať svojimi názormi, postrehmi či poznatkami do mesačníka Priority. Ako?

Stačí, ak na e-mail šéfredaktorky Anity FÁKOVEj: fakova@ozkovo.sk alebo na adresu: Redakcia Priority, OZ KOVO, ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica, pošlete v primeranom rozsahu a forme svoje postrehy či názory a my ich radi uverejníme.

Pripomínam, že Priority vychádzajú v elektronickej podobe každý mesiac, v tlačenej podobe každý druhý mesiac, pričom aj najbližšie januárové číslo bude tlačené. Všetky doterajšie výtlačky si môžete vyhľadať a stiahnuť aj na kováckej web stránke: www.ozkovo.sk/ Aktuality/ Časopis Priority.

Zároveň by som však chcela oceniť a vyzdvihnúť aj doterajšiu spoluprácu nielen so zamestnancami OZ KOVO, ale osobitne aj s externými spolupracovníkmi nášho periodika - v tomto prípade predsedami vybraných základných organizácií, ktorí nemali problém pri príprave a spracovaní viacerých článkov a správ aj opakovane, iniciatívne a zodpovedne spolupracovať.



DOVOĽTE PRETO, ABY SOM VEĽKÉ POĎAKOVANIE ADRESOVALA:

Z externých spolupracovníkov:
1/ Rudolfovi BRÁZDOVIČOVI,
predsedovi ZO OZ KOVO Slovalco, Žiar nad Hronom
2/ Jurajovi VARGOVI,
predsedovi Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice
3/ Michalovi ĎURIŠOVI,
predsedovi ZO OZ KOVO ARIIVA Nitra

Zo zamestnancov OZ KOVO:
1/ JUDr. Monike BENEDEKOVEJ,
podpredsedníčke OZ KOVO
2/ Ing. Jánovi ŠLAUKOVI,
členovi predsedníctva Rady OZ KOVO
3/ Ing. Tímei SZABÓOVEJ,
vedúcej Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO
4/ JUDr. Márii KASANOVEJ,
právničke MP OZ KOVO v Banskej Bystrici
5/ Mgr. Alexandre MIČIETOVEJ,
právničke MP OZ KOVO v Prešove
6/ Mgr. Nore BALAZOVICOVEJ,
právničke MP OZ KOVO v Bratislave

Srdečne ďakujeme, milí kolegovia, za Vašu iniciatívu, odborný i osobnostný vklad a skvelú spoluprácu – verím, že v nej budeme aj naďalej pokračovať - a všetkým Vám prajeme len to dobré, krásne sviatky a nech sa Vám stále darí.

Mgr. Anita FÁKOVÁ, šéfredaktorka Priorít

LEGISLATÍVNE ZMENY ROKU 2019

Rok 2019 bude pre mnohých pamätný nielen cez ich osobné príbehy, ale aj vďaka viacerým legislatívnym zmenám, ktoré sa – i v spolupráci s inými subjektmi – podarilo presadiť a tým zjednodušiť, sprehľadniť či uľahčiť život slovenským zamestnancom. Čo sa teda v uplynulom roku podarilo dosiahnuť?



1. ZÁKONNÍK PRÁCE

■ **Zákaz doložky o mlčanlivosti o mzdových a pracovných podmienkach**

- od 1. januára 2019 platí **absolútny zákaz** uzatvoriť so zamestnancom **doložku o mlčanlivosti o jeho mzdových a pracovných podmienkach**
- ustanovenia pracovnej zmluvy, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktoré by zamestnanca zaväzovali zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach, vrátane mzdových podmienok a podmienkach zamestnávania sú od 1. januára 2019 **neplatné**

■ Národná rada SR dňa 18.10.2019 schválila **novelu Zákonníka práce,** ktorou sa mení § 103 ods. 2 ZP.

- s účinnosťou **od 1. januára 2020** bude mať nárok na dovolenku **v rozsahu najmenej 5 týždňov**:
  - zamestnanec, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku (tak, ako doteraz)
  - zamestnanec, ktorý sa **trvalo stará o dieťa** (novinka)

- **do Zákonníka práce** sa s účinnosťou **od 30. júla 2020** zapracováva smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 957/2018/EÚ z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- najdôležitejšou zmenou je rozšírenie pôvodného rozsahu „tvrdého jadra" Zákonníka práce, ktoré sa uplatňuje na vyslaných zamestnancov z doterajšej povinnosti zamestnávateľa vyplácať im mzdu najmenej vo výške minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov na celý okruh odmeňovania, zakotvený v Zákonníku práce: príplatky za nadčas, víkendy, nočnú prácu, sviatky, sťažený výkon práce, náhradu za dovolenku plus mzdové nároky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.
- špecifické zmeny sa týkajú vyslania agentúrami dočasného zamestnávania.
- hosťujúci zamestnávateľ ďalej musí uplatňovať ustanovenia predpisov, platných v SR, pokiaľ ide o pracovné podmienky tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien a mladistvých zamestnancov (zmena v § 5 ods. 2 písm. e) ZP)
- hosťujúci zamestnávateľ musí vyslaným zamestnancom zabezpečiť, resp. poskytnúť **ubytovanie** podľa podmienok a pravidiel platných v SR
- ďalšou novou povinnosťou hosťujúceho zamestnávateľa je poskytovať vyslaným zamestnancom **náhrady pri pracovnej ceste** alebo pri ceste do obvyklého miesta výkonu práce na území SR podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, resp. podľa príslušnej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) a to: náhradu cestovných výdavkov, náhradu výdavkov za ubytovanie pri pracovnej ceste, stravné.

■ **Príplatky od 1. mája 2019**

Výška mzdového zvýhodnenia	od 1.5.2019
práca vo sviatok	100% PZ*
práca v sobotu	50 % MM**
práce vykonávané pravidelne v sobotu	45 % MM**
mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	100 % MM**
práce vykonávané pravidelne v nedeľu	90 % MM**
mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu	40 % MM**
vykonávané rizikové nočné práce	50 % MM**
pravidelne vykonávané nočné práce (nie je možné uplatniť u rizikových prác)	35 % MM**

* priemerný zárobok ** minimálna mzda

2. SUMY STRAVNÉHO

- opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. zo 4. júna 2019 sa **od 1. júla 2019** zvýšili **sumy stravného nasledovne:**

- **5,10 eura** pre časové pásmo 5 až 12 hodín
- **7,60 eura** pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín
- **11,60 eura** pre časové pásmo nad 18 hodín

3. ZASTROPOVANIE DÔCHODKOVÉHO VEKU, ÚČINNOSŤ OD 1. 7. 2019

- poslanci NR SR schválili návrh ústavného zákona, ktorým sa zavádza **strop na vek odchodu do dôchodku – 64 rokov**
- **ženám, ktoré vychovali jedno dieťa, bude znížený vek odchodu do dôchodku o šesť mesiacov,** ženy, ktoré vychovali **dve deti, budú odchádzať do dôchodku o jeden rok skôr a ženy s troma a viac deťmi budú zvýhodnené o rok a pol.**
- okrem zastropovania veku odchodu do dôchodku bude Ústavou SR garantované aj ustanovenie o minimálnej mzde, ústavne sú tiež zakotvené základné piliere dôchodkového zabezpečenia

4. NOVELA ZÁKONA O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI K 1. JANUÁRU 2019

- cieľom novej úpravy je zefektívniť, urýchliť a sprružniť systém, upravujúci vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na územie SR za účelom zamestnania, a to najmä v profesiách s identifikovaným nedostatkom pracovnej sily
- novela upravuje napr. :

a) zmenu periodicity tvorby a následného zverejňovania zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z ročnej na štvrťročnú

b) rozšírenie možnosti prístupu štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenský trh práce aj formou pridelenia cez agentúry dočasného zamestnávania, ktoré vykonávajú činnosť najmenej 3 roky, avšak len pre prípady dočasného pridelenia na výkon zamestnania, uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily a v okresoch s priemernou mierou nezamestnanosti nižšou ako 5%, pričom do celkového počtu atď.

5. MINIMÁLNA MZDA NA ROK 2020

- Vláda SR na svojom zasadnutí dňa 2.10.2019 prijala nariadenie, ktorým určila pre rok 2020 minimálnu mzdu: **580 eur** za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, čo je **3,333 eura** za každú hodinu, odpracovanú zamestnancom (pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín týždenne) a pre „dohodárov".

V prípade zamestnanca, odmeňovaného hodinovou mzdou pri ustanovenom týždennom pracovnom čase nižšom ako 40 hodín týždenne, bude minimálna mzda:
- **3,4405 eura** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri 38,75 h/t,
- **3,5552 eura** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri 37,50 h/t.



Zároveň bola stanovená zmena zákona o minimálnej mzde, na základe ktorého by už v roku 2021 mala minimálna mzda tvoriť aspoň 60 % z priemernej mzdy na Slovensku v roku 2019. Toto rozhodnutie považuje KOZ SR za historický úspech, nakoľko je Slovensko prvou a jedinou krajinou v EÚ, ktorá má vytvorený mechanizmus tvorby minimálnej mzdy ako 60% podielu z priemernej mzdy.

6. NOVELA ZÁKONA č. 82/2005 Z. Z. O NELEGÁLNEJ PRÁCI A NELEGÁLNOM ZAMESTNÁVANÍ

- od 1. januára 2020 sa rozširuje výnimka z nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania aj na s.r.o., ktorá má jediného spoločníka, zatiaľ čo do 31.12.2019 sa výnimka vzťahovala len na živnostníkov.

Spracovala: Mgr. Ivana Stolárová, právnička OZ KOVO, Bratislava

BOZP: Kompetencie odborov pri zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce



Normy spotreby práce nastavujú pracovné tempo zamestnancov a je preto potrebné, aby boli u zamestnávateľa vydané také normy spotreby práce, ktoré zohľadňujú nielen potreby zamestnávateľa na množstvo a kvalitu výroby, ale predovšetkým, aby nedochádzalo k jednostrannému zaťažovaniu zamestnancov neúmerne vysokým pracovným tempom a veľkým rozsahom očakávaných pracovných výsledkov.

Dôležitou podmienkou, upravenou § 133 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce"), je povinnosť zamestnávateľa zavádzať alebo meniť už zavedené normy spotreby práce len na základe objektívneho posúdenia požadovaného množstva práce a pracovného tempa zamestnanca. Pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať **do úvahy pracovné tempo, primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam, právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čas na osobnú očistu po skončení práce a čas na prirodzené potreby zamestnanca,** t.j. aby zamestnávateľ **stanovoval normy spotreby práce na základe objektívnych skutočností, získaných meraním, a nie svojvoľne.**

Rovnako **zamestnávateľ nesmie uplatňovať normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov,** pričom uvedený zákaz nadväzuje na ustanovenie § 6 ods. 1 písm. t) zákona 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"), podľa ktorého zamestnávateľ nesmie pri prácach, pri ktorých sú zamestnanci vystavení zvýšenej možnosti vzniku úrazu alebo iného poškodenia zdravia, uplatňovať taký spôsob odmeňovania za prácu, ktorý by pri zvyšovaní pracovných výkonov mohol mať za následok ohrozenie bezpečnosti alebo zdravia zamestnancov; práca podľa noriem spotrieb práce (bez ohľadu na spôsob odmeňovania zamestnancov), vyžadujúcich zvýšené pracovné tempo, pričom môže zvyšovať riziko vzniku pracovného úrazu.

Zamestnávatelia predpis často obchádzajú

Hoci v praxi prichádza najčastejšie k sporom medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v súvislosti so zavádzaním samotných noriem spotreby práce, v ostatnom období sa začal pomerne často objavovať **fenomén obchádzania** ustanovenia § 133 Zákonníka práce zamestnávateľmi **spôsobom neurčenia noriem spotreby práce, ale ich odlišným pomenovaním a často vydaním ako interného predpisu.** Keďže § 133 Zákonníka práce a ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neobsahuje legálnu definíciu pojmu „normy spotreby práce", zamestnávatelia sa snažia vyhnúť prípadnej účasti zástupcov zamestnancov spôsobom, že označia normy spotreby práce názvom napr. „indikátory výkonnosti zamestnancov" alebo „cieľe výroby", ktoré síce používajú pre účely odmeňovania zamestnancov formou úkolovej mzdy, súčasne však navonok nemajú v spoločnosti zavedené normy spotreby práce. **Takýto postup je pritom nevyhnutné odmietnuť ako nesúladný s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.** Z historického výkladu tejto právnej normy prostredníctvom dôvodovej správy k novele Zákonníka práce, účinnej od 01.01.2013 - zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony sa k bodu 79 (§ 133 ods. 3 Zákonníka práce), uvádza: Navrhuje sa, aby zamestnávateľ mohol zavádzať a vykonávať zmeny noriem spotreby práce až po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov. Aktívna účasť zástupcov zamestnancov zabráni uplatňovaniu noriem, ktorých tvorba a zmeny nie sú podložené objektívnymi skutočnosťami (a ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnancov)". Rovnako aj súdna prax potvrdzuje, že v prípade, ak sa výkonnosť určuje kritériami, ktoré zohľadňujú predpokladanú nevyhnutnú spotrebu vynakladanej živej práce na určitú pracovnú činnosť, môžeme to, podľa obsahu, považovať za normy spotreby práce. Na základe toho je možné jednoznačne tvrdiť, že účelom ustanovenia § 133 ods. 3 Zákonníka práce je aktívna ochrana práv zamestnancov pred neštandardným postupom zamestnávateľa pri uplatňovaní noriem spotreby práce.

Musí byť dohoda so zástupcami zamestnancov

Vo vzťahu k stanoveniu noriem spotreby práce sa vyžaduje, ak zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce nie sú **dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ zavádza normy a vykonáva ich zmeny až po dohode so zástupcami zamestnancov.** Ak k dohode nedôjde do 15 dní od predloženia návrhu, **rozhodne príslušný inšpektorát práce** podľa osobitného predpisu. Z uvedeného vyplýva, že určenie noriem spotreby práce je **možné na základe dohody s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve.** Ak nie sú normy spotreby dohodnuté v kolektívnej zmluve, v takomto prípade je zavedenie noriem spotreby práce **možné po dohode so zástupcami zamestnancov** (ktorými môže byť odborová organizácia alebo zamestnanecká rada, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia). Ak nedôjde k dohode medzi sociálnymi partnermi, rozhodne o určení noriem spotreby práce inšpektorát práce.

Určenie noriem spotreby práce je náročný proces a v praxi často dochádza k situáciám, kedy sa pri ich vydávaní kladie väčší dôraz na kvantitu výsledku výrobných procesov na úkor zabezpečenia primeranej pracovnej záťaže zamestnancov a ochrany ich zdravia. Aj z uvedeného dôvodu je pri zavádzaní a zmenách noriem spotreby práce veľmi dôležitá participácia zástupcov zamestnancov.

Zdroj: doc. JUDr. Mgr. Andrea OLŠOVSKÁ, PhD.
a kolektív, normy spotreby práce, bezpečnosť práce
a zástupcovia zamestnancov

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

MLADÍ KOVÁCI V TATRÁCH

"Dobré argumenty - silné odbory", tak znel názov ďalšieho pracovného stretnutia mladých odborárov – kovákov z Komisie mladých pri Rade Odborového zväzu KOVO, ktoré sa uskutočnilo v dňoch 6. až 8 decembra v Tatranských Matliaroch.

Po dlhšej prestávke, s nádejou na reštart, sme my, mladí odborári, hľadali dobré argumenty pre silnejšie odborové hnutie.

Piatkový program naštartovala diskusia s členmi predsedníctva Rady Odborového zväzu KOVO - Jozefom BALICOM z Prešovského kraja a Jánom ŠLAUKOM z Košického kraja. Hovorilo sa o minulosti i budúcnosti odborového hnutia, ako aj o mýtoch a faktoch o odboroch, s ktorými sa, v rámci našej odborovej činnosti, denne stretávame. Zakorenené „skoropravdy" o odboroch nie je ľahké vyvracať a práve preto je potrebné naučiť sa dobre argumentovať, čo bolo hlavnou náplňou nášho stretnutia. Pod vedením skvelých lektorov - skúsených debatérov - sme sa celú sobotu snažili osvojiť si zručnosti, potrebné na rozlíšenie kvalitných argumentov od nekvalitných, faktov od názorov a dôveryhodných zdrojov od tých nedôveryhodných.

Taktiež sa naučiť kriticky myslieť a prostredníctvom debaty rozvíjať aj ďalšie zručnosti, ktoré k svojej profesii potrebujeme, napríklad prácu v tíme, zvládanie stresových situácií, vystupovanie na verejnosti, ako aj schopnosť učiť sa a hľadať riešenia. Pre toto všetko je potrebné a veľmi dôležité naučiť sa správne debatovať.

Nedeľa už patrila len nám a našim plánom do budúcnosti, samozrejme, tým odborovým, ako aj participácii na kampani OZ KOVO - Together at Work (Spolu v práci).

Cieľom tohtoročného stretnutia bolo nadviazať na predchádzajúcu činnosť mladých odborárov OZ KOVO, ako aj diskutovať o aktuálnych problémoch mladých ľudí a o budúcej práci odborovej organizácie s mladými a pre mladých a to sa nám, myslím, podarilo.

Za Komisiu mladých pri Rade OZ KOVO spracovala
Ing. Tímea Szabóová,
Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava



Anketa účastníkov:

Kamil POLYAK, mladý odborár z U.S.Steel Košice: „Na stretnutie mladých odborárov - kovákov som šiel plný očakávaní a za účelom získať čo najviac informácií a poznatkov. Veľmi príjemným prekvapením a obrovským prínosom bol pre mňa výklad našich mentorov, ako správne argumentovať a diskutovať. Nikdy som si nemyslel, že slovo argument sa dá rozobrať do takej hĺbky a že má svoje štruktúry. Takýchto školení by som ocenil viac a rozšíril ich aj medzi ostatných členov našej odborovej organizácie. Týmto sa chcem poďakovať organizátorom tohto skvelého workshopu, ktorého som mal možnosť sa zúčastniť.

Zuzana BUBNÍKOVÁ, predsedníčka závodného výboru Seoyon E-hwa Automotive Slovakia, Považská Bystrica: „Víkendové stretnutie mladých odborárov ma len utvrdilo v tom, že o odbory by sa mali zaujímať aj mladí ľudia, ktorí sú plní ambícií a cieľov, pretože sú naša budúcnosť. Mentori, ktorí nás školili, vynaložili veľké úsilie na to, aby nám čo najlepšie vysvetlili, ako správne a dobre argumentovať a debatovať. V neposlednom rade by som chcela poďakovať organizátorom tohto úžasného workshopu a vyzvať mladých ľudí, aby sa nebáli vstúpiť medzi nás, odborárov, pretože my sami rozhodujeme o tom, ako bude vyzerať naša budúcnosť.

Ondrej HRIŇÁK, predseda ZO OZ KOVO Danfoss Power Solutions, Považská Bystrica: „Za mňa to bolo jedno z najlepších, ak nie najlepšie stretnutie vôbec. Je veľmi potrebné vedieť dobre a kvalitne argumentovať. Vyhýbať sa chybám v argumentácii je - pri vyjednávaniach a budovaní silnej pozície voči zamestnávateľom - veľmi dôležité. Argumentačne silní lídri dokážu tvoriť silne tímy, čo je aj pri nábore nových členov viac než potrebné. Aj pomocou takýchto stretnutí dokážeme spoločne tvoriť silnejšie a silnejšie odbory. Ďakujem za možnosť zúčastniť sa."

Netradičné vianočné zvyky a tradície

Každá krajina si najkrajšie sviatky v roku – Vianoce- uctieva po svojom. Pre nás často zarážajúce zvyky však majú svoj historický význam. Aký?

ŠKANDINÁVIA - Julbock

Populárnou tradíciou v Škandinávii, porovnateľnou s naším betlehemom, je slamenná figúrka vianočného capa (julebukk v Nórsku alebo julbock vo Švédsku). Má pôvod v uctievaní pohanského boha hromu Thora, ktorého voz ťahal pár capov. V meste Gavle stavajú 13-metrového slameného julbocka už od roku 1966 a odvtedy sa ju aj miestni chuligáni snažia podpáliť. Veľmi často sú úspešní a švédske stávkové kancelárie preto od roku 1988 vypisujú kurzy, či sa tamojší julbock dožije Štedrého večera. V Nórsku sa pre niektorých ľudí Štedrý deň zhoduje s príchodom zlých duchov a stríg. Najlepšou ochranou voči ich bosoráctvam je ukryť metlu v každej domácnosti na miesto, kam sa k nej nedostane žiadna striga.

TALIANSKO – Bosorka Befana

V Taliansku - na rozdiel od Nórska - funguje dobrá bosorka Befana. Tá však darčeky deťom roznáša až večer pred sviatkom Troch kráľov, 5. januára.

KATALÁNSKO – Polienko Caga Tio

Caga Tio je polienko s namaľovanou tvárou, dvoma nožičkami a čiapkou a v preklade znamená „kakajúce" polienko. V katalánskych príbytkoch, kde majú malé deti, sa objaví 8. decembra, na sviatok Nepoškvrneného počatia Panny Márie. Deti ho každý deň kŕmia orieškami a sladkosťami a Caga Tio postupne rastie (rodičia ho každý tretí - štvrtý deň menia za väčšie). Na Štedrý deň mu buď pohrozia priložením do pece alebo výpraskom palicou, aby sa deťom za niekoľkodennú opateru odmenil.

USA - Vianočná uhorka

Kto v americkej domácnosti nájde na stromčeku ako prvý vianočnú ozdobu v tvare uhorky, má nárok na jeden darček navyše. Ak si myslíte, že tradícia hľadania vianočnej ozdoby v tvare uhorky (Christmas Pickle) pochádza z Nemecka, Španielska alebo z čias americkej občianskej vojny, mýlite sa. Ide o úspešnú marketingovú stratégiu, ktorá súvisí s tým, že spoločnosť Woolworth začala v osemdesiatych rokoch 19. storočia predávať sklenené ozdoby z Nemecka. Mali tvar rôznych druhov ovocia a zeleniny. A zelené uhorky boli na stromčeku najmenej vidieť, takže ich bolo treba pozornejšie hľadať.

KUBA - Parrandas

Mesto Remedios na Kube býva na Štedrý večer dejiskom festivalu Parrandas. Tradíciu odštartoval v roku 1820 miestny kňaz, ktorému sa zdalo, že ľudia akosi málo chodia na polnočnú a radšej spia doma. Miništrantov preto vyslal na ulicu, aby ich búchaním na hrnce zobudili a prišli do kostola. Dnes sa Parrandas rozšíril do celého regiónu Las Villas v centrálnej časti Kuby. S pokojnou atmosférou polnočnej omše, ako ju poznáme na Slovensku, nemá už nič spoločné. Začiatok o desiatej večer síce oznamujú kostolné zvony, ale potom už na uliciach vyhráva hudba, tancuje sa a odpaľujú ohňostroje.

VENEZUELA – Caracas

V hlavnom meste Venezuely sa začínajú prípravy na Vianoce s rannou omšou Misa de Aguinaldo už 16. decembra. Roráty, ranné omše v adventnom čase, nie sú nič výnimočné ani na Slovensku, v Caracase však na ne časť veriacich jazdí na kolieskových korčuliach. V tom čase bývajú ulice uzavreté pre dopravu, aby sa veriaci bezpečne vrátili domov. Súčasťou tradície sú aj nitky, ktoré si deti pred spaním obtočia okolo palca na nohe a z okna na chodník spustia ich druhý koniec. Keď sa veriaci vracajú z omše, poťahovaním za nitky deti budia, aby mohli sledovať, kto už bol na omši.

MEXICO - Noc reďkoviek

Noc reďkoviek (La noche de los rábanos) sa každoročne začína 23. decembra v hlavnom meste mexického štátu Oaxaca. Miestni umelci z reďkoviek vyrezávajú najrôznejšie figúrky, v adventnom období najčastejšie s betlehemskou alebo náboženskou témou. Tvorca víťaznej figúrky sa spolu so svojím výtvorom ocitne aj na titulnej strane novín, ktoré vychádzajú na Štedrý deň.

FÍNSKO - Návšteva cintorínov

Na Štedrý deň vo Fínsku celé rodiny navštevujú cintoríny a na hroboch svojich blízkych zapaľujú sviečku na ich pamiatku. Sviečku na cintoríne zapaľujú aj tí, ktorých blízki odpočívajú inde. Fínske cintoríny preto bývajú na Štedrý deň vysvietené podobne ako tie naše na Dušičky.

UKRAJINA - Vianočná pavučina

Okrem štandardných pozlátok a ozdôb bývajú vianočné stromčeky na Ukrajine ozdobené aj pavúkom a pavučinou. Tradícia sa odvoláva na príbeh chudobnej ženy, ktorá si nemohla dovoliť ozdobiť vianočný stromček pre svoje deti. Na druhý deň bol pokrytý pavučinami, ktoré v slnečnom svetle krásne žiarili. ***Infoweb.sk***

Krížovky s úsmevom

	rojnica (voj. slang.)	*2. časť tajničky*	idant (gen.)	ženské meno	sekala, rúbala	Kolega hovorí kolegovi: - Som hladný! Tu máš 5 eur, skoč do bufetu a kúp mi dvadsať deka šunky. Ak nebudú mať šunku, kúp mi niečo iné! Kolega sa o polhodinku vráti a vraví: - Šunku nemali, tak... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*				
páliť, svrbieť										
strácala sviežosť						vtip (hovor.)	ohmatá (hovor.)	staro-rímsky básnik	*3. časť tajničky*	ošúchaná
nech, po česky			Alfonz (dom.) / niekde							
hrdina (bás.)				mužské meno / počítaš						
titul doktora medicíny					vykrádač trezorov / polihujú					
Pomôcky: švarm, etanol, gracht	skutočné prostredie / cit. zvuku kukučky					kmotor (hovor.) / obyvateľka Nemecka				
vyrobená z kosti								obrnený transportér / lesnatá step		
priviaže							plače (bás.) / zn. cukro-viniek			
aký (hovor.)			kone bie-lej srsti / prehýnam do oblúka						beží, uteká (expr.)	etylalkohol
orgán sluchu				zaiste / kanál v ho-landských mestách						
Pomôcky: Naso, alni, oak, koma	pokos	značka ortuti / Tomáš (dom.)			povel psovi / liaty materiál					
týraním utrápi						týkajúca sa ôs / dub, po anglicky				
robilo							tamten / citoslovce trúbenia			
obrástlo machom										
1. časť tajničky										

www.scalpermedia.sk www.facebook.com/krizovkysusmevom

Zasmejme sa

Manžel pracuje na dvore a manželka na neho volá:
„Karolko, poď domov!"
On odpovedá: „A prečo - už som hladný?"
Ona na to: „Nie, je ti zima!"

■■■

Na súde: „Pani navrhovateľka, koľko krát ste boli svojmu manželovi neverná?"
„Vážený súd, ja som sa sem prišla rozviesť a nie sa vychvaľovať najlepšou štatistikou!"

■■■

Pýta sa lekár Vinca, že koľko váži. Ten odpovedá:
„S okuliarmi vážim sedemdesiattri kilo."
„A bez okuliarov, koľko vážite?"
„To neviem. Bez okuliarov na váhu nedovidím."

■■■

Rozprávajú sa dvaja chlapi v krčme:
„Odkedy nosíš ženské tangá?"
„Odkedy mi ich našla moja žena vo vrecku a presvedčil som ju, že sú moje."

■■■

Pri raňajkách: „Mami, musím zjesť toto vajíčko? Už je staré..."
„Nerozprávaj a pekne papaj!"
„A musím spapať aj zobáčik a nožičky?"

■■■

V obchode: „Chcela by som kúpiť kravatu, ktorá by zvýraznila modré oči môjho manžela."
„Vážená pani, každá kravata ich zvýrazní, len ju treba pevne uviazať!"

■■■

Syn cvičí na husliach, keď v tom do jeho izby vojde nahnevaný otec: „A ty mi nevieš povedať, že cvičíš na husliach? Ja už hodinu olejujem dvere!"

■■■

Včera som inštruktorovi v autoškole prešla cez rozum. Ako? Zadným kolesom.