priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXX. ROČNÍK
ČÍSLO 5
30. MÁJ 2022

KOVO iniciuje generálny štrajk – str. 1-2
Čo je generálny štrajk? – str. 2
Zjazd OZ KOVO – predstavenie kandidátov – str. 4-5

KOZ SR: Výzva vlády na zmiernenie dopadov inflácie

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR vyzýva politikov vládnej koalície, aby urýchlene prijali opatrenia na zmiernenie dopadov inflácie a aspoň v malej miere tak zastabilizovali ekonomickú a sociálnu situáciu občanov Slovenska. Podľa odborárov je neprijateľné, aby ľudia v núdzi pre koaličné roztržky čakali na finančnú pomoc ďalšie týždne.

Problémy, ktoré Slovensko má najmä s rýchlo rastúcou infláciou a verejnými financiami tu, podľa KOZ SR, boli už pred vypuknutím vojenského konfliktu na Ukrajine.

„Tieto - zo strany vlády - neriešené problémy nezmizli, naopak, fakticky sa znásobili a zväčšili a ich riešenie je ťažšie a náročnejšie. Enormné zdražovanie v kombinácii s nízkymi mzdami totiž vedie k poklesu životnej úrovne našich obyvateľov," tvrdí KOZ SR.

Komplexnejšia systémová pomoc stojí

„Zvýšené rodinné prídavky, či jednorazový prídavok na dieťa, daňový bonus, či pomoc dôchodcom ostali len pred bránami Úradu vlády SR a ako nesplnená polnočná dohoda z koaličnej rady," uviedla KOZ SR v tlačovej správe.

Koalícia sa, podľa konfederácie, dokázala až v druhej polovici mája zhodnúť len na vyplatení jednorazového, 100-eurového príspevku domácnostiam v hmotnej núdzi, náhradným rodičom, opatrovateľom ťažko zdravotne postihnutých, osobným asistentom či seniorom, ktorí nepoberajú dôchodok.

Jednorazová finančná pomoc

Náhradní rodičia, rodiny v hmotnej núdzi, osobní asistenti a opatrovatelia tak dostanú v júni jednorazovú finančnú pomoc v sume 100 eur.

Takúto 100 eurovú pomoc vláda odsúhlasila aj seniorom, ktorým nevznikol nárok na starobný dôchodok. Celkové výdavky na pomoc pre tieto ohrozené skupiny dosiahnu takmer 23 miliónov eur.

Pomoc pre rodiny s nezaopatrenými deťmi, ktorým sa má prídavok na dieťa zvýšiť zo súčasných 25,88 eur na 100 eur, by mala vláda, podľa ministra práce Milana KRAJNIAKA, schvaľovať na svojom ďalšom rokovaní. „Neviem odhadnúť, či bude mimoriadne, alebo to budúce," povedal.

Výsmech ľuďom?

Prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO, na toto rozhodnutie vlády zareagoval: **„Vláda schválila len príspevok sto euro, ale aj to len obmedzeným skupinám. Podľa našich prepočtov sa zdvihli mesačné náklady pre štvorčlennú rodinu o 160 eur, čiže povedzme na dvojčlennú 80 euro, a ten jednorazový príspevok vo výške 100 eur, tak to je úplne nič, to je akože výsmech ľuďom."**

Zdroj: KOZ SR, sprac.redakciou

CITÁT MESIACA

„Vždy sa hovorí, že čas všetko zmení, ale v skutočnosti to musíte zmeniť sami."
Andy WARHOL, americký maliar, filmový tvorca, reprezentant pop artu

KOVO BURCUJE NA GENERÁLNY ŠTRAJK!

Odborový zväz KOVO začína s prieskumom záujmu zamestnancov o spustenie generálneho štrajku v odvetviach, ktoré tento výrobný odborový zväz zastrešuje.

Nálepkové dni

Ako pred médiami v Žiline (20. mája) uviedol predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, **v rámci tzv. Nálepkových dní – 6. a 7.júna, kedy si zamestnanci nalepia na odev samolepky s názvom Podporujem generálny štrajk OZ KOVO - kováci zmapujú reálny záujem ľudí a zamestnancov o generálny štrajk.** Teda nielen prísľub niektorých záujemcov –zväčša na sociálnych sieťach - ale aj reálnu ochotu prestať pracovať a zastaviť výrobu v podnikoch, v ktorých OZ KOVO pôsobí.

V prípade pozitívneho vyhodnotenia sa následne uskutoční najskôr jednohodinový štrajk, a to pravdepodobne koncom júna.



Aspoň dve tretiny

OZ KOVO pritom zastrešuje 450 slovenských podnikov s približne 170 tisíc zamestnancami v sektoroch hutníckeho, elektrotechnického, strojárskeho – a teda aj automobilového priemyslu, sklárskeho priemyslu, verejnej cestnej dopravy, bytového hospodárstva a tiež organizácie hasičského a záchranného zboru. Záujem by mali potvrdiť aspoň dve tretiny zamestnancov.

„Aby bol generálny štrajk účinný, potrebujeme, aby sa do neho zapojili dve tretiny zamestnancov v podnikoch, združených v našom odborovom zväze. V takom prípade sme pripravení na koniec júna vyhlásiť jednohodinový štrajk. Ak by nepomohol, v hre je aj jednodňový štrajk," poznamenal E. MACHYNA.

Predseda najväčšieho odborového zväzu na Slovensku doplnil, že rozdávanie nálepiek bude sprevádzať aj podpisová akcia na podporu generálneho štrajku. „Nie je jednoduché pripraviť generálny štrajk v rezorte, v ktorom pôsobíme a určite sa nedá pripraviť cez sociálne siete. Musíme sa s ľuďmi stretnúť a vysvetliť im dôvody na štrajk. Rozdávať budeme letáky, uskutočnia sa členské schôdze a konferencie," dodal E. MACHYNA s tým, že ideálny by bol minimálne 80 %-ný záujem zamestnancov o štrajkovú akciu.

Odborový zväz KOVO plánuje na tento účel rozdistribuovať do svojich základných organizácií po celom Slovensku zhruba 180 tisíc nálepiek.

Reakcia na zhoršujúcu sa životnú úroveň

Kováci avizovali prípravu generálneho štrajku ešte v polovici marca s tým, že mu budú predchádzať protestné akcie v troch krajských mestách. Tak sa aj stalo - spolu so zástupcami Jednoty dôchodcov na Slovensku protestovali v Košiciach (21.4.), v Žiline (30.4.) a v Trnave (7.5.).

Ako uviedol šéf kovákov E.MACHYNA: „Upozornili sme počas týchto protestov na prepad životnej úrovne na Slovensku a pokles reálnych príjmov. Medzi politikmi vidíme iba hádku, ktorá rozdeľuje spoločnosť. My však potrebujeme lídrov, ktorí spoločnosť stabilizujú," prízvukoval.



Zmena politickej klímy?

Emil MACHYNA ďalej vo svojom vystúpení skritizoval súčasnú vládu za to, že do štátnej kasy prispievajú najmä fyzické osoby prostredníctvom vyšších cien potravín, pohonných hmôt a priamych daní. Prostredníctvom generálneho štrajku chcú odborári aj v tomto smere dosiahnuť zmenu.

„V roku 1989 sme na námestiach urobili generálny štrajk a podarilo sa nám to. Veríme, že to ľudia urobia aj teraz, podporia nás a že vláda bude musieť reagovať," dodáva predseda OZ KOVO.

„Cieľom tohto kroku ale nie je poškodenie zamestnávateľov," zdôraznil člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, ktorý sa spolu s predsedom E. MACHYNOM a členmi predsedníctva Jaroslavom KORDEKOM a Jánom STÍSKALOM zúčastnil na tlačovom brífingu v Žiline. A pokračoval: **„Súčasná situácia a práca vlády nás núti pripraviť kroky, ktorými chceme upozorniť na stále zhoršujúcu sa situáciu, slabú alebo žiadnu pomoc pracujúcim a rodinám, na ktorých rovnako ako na dôchodcov, nízkopríjmové rodiny alebo iné ohrozene skupiny dopadá rast cien a inflácie. Je to krajne riešenie v situácii, kedy vláda dlhodobo ignoruje hlas ľudí, ich potreby, takisto sociálny dialóg a dodržiavanie sľubov, že Slovensko je a bude sociálnym štátom, ktorý na svojich občanov nezabúda,"** uzavrel.

Podporu tejto aktivite vyjadrila aj Jednota dôchodcov na Slovensku. Drvivá väčšina dôchodcov totiž z vládnych opatrení na pomoc proti zdražovaniu úplne vypadla, pričom takmer pätina z nich sa v dôsledku zlej ekonomickej situácie dostáva pod hranicu chudoby.

Text a foto: A.Fáková

M. MAGDOŠKO podpredsedom Hospodárskeho a sociálneho výboru

Už viac ako 17 rokov funguje na Slovensku Hospodársky a sociálny výbor SR. Základným poslaním výboru je prispievať k prehĺbeniu a ďalšiemu rozvoju spolupráce a sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi a organizáciami spoločností v Slovenskej republike s cieľom zvýšiť vzájomnú dôveru a porozumenie pri zdokonaľovaní modelu pluralitnej a participiálnej demokracie v podmienkach Slovenskej republiky.



Dňa 24. mája tohto roku sa konalo Valné zhromaždenie HSV SR v priestoroch Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR, ktorého sa zúčastnili zástupcovia všetkých 3 skupín – teda zamestnávateľov, zamestnancov a iných záujmových skupín spoločnosti.

Predseda HSV SR, Rudolf KROPIL, informoval členov výboru o činnostiach tohto subjektu za posledné 2 roky. Členovia tiež prediskutovali aktuálnu situáciu a odsúhlasili aktivity na najbližšie roky, a zároveň vytvorili stratégiu komunikácie na rok 2022.



Počas Valného zhromaždenia sa konala aj voľba nového vedenia Hospodárskeho a sociálneho výboru SR na obdobie 2022 až 2024. Predsedom sa stal Oto NEVICKÝ zo skupiny zamestnávateľov, podpredsedami Rudolf KROPIL zo skupiny iných záujmových skupín spoločnosti a Marián MAGDOŠKO – prezident Konfederácie odborových zväzov SR - zo skupiny zamestnancov. Blahoželáme.

Zdroj: KOZ SR, sprac.redakciou

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: **OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.**
Redakcia: **ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.**
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: **Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,**
členovia: 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 30.6.2022

Čo je generálny štrajk?

Dnes sa veľa hovorí o tom, čo je „generálny štrajk“, pričom toto pomenovanie sa u laickej verejnosti často zamieňa s pouličnými protestnými zhromaždeniami či štrajkami a prerušením práce v konkrétnom podniku z dôvodu sporu v kolektívnom vyjednávaní. Generálny štrajk je realizáciou ústavného práva na štrajk a neuskutočňuje sa len v jednom podniku či v jedinom odvetví.

Ústava SR hovorí: „Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.“

V jednote je sila!

Vo wikipédii nájdeme takúto definíciu: „Generálny štrajk je štrajk, zasahujúci všetky odvetvia alebo ich rozhodujúcu väčšinu. Jeho motívy sú obvykle politické (snaha o odstúpenie vlády alebo o stiahnutie návrhu zákona, o ktorom sa štrajkujúci domnievajú, že ich poškodí, z rokovania parlamentu). Doteraz posledný generálny štrajk na Slovensku (vtedy bolo ešte súčasťou Československej socialistickej republiky) sa konal 27. novembra 1989. Bol vopred ohlásený, konal sa medzi 12:00 a 14:00 hod. v celej republike a zúčastnili sa ho desaťtisíce občanov. Zapojilo sa do neho 75 % tovární, škôl, obchodov a úradov, pričom jeho cieľom bolo odbúranie mocenského monopolu vtedajšej Komunistickej strany Česko-Slovenska.“

Generálny štrajk je teda organizované dočasné zastavenie práce podstatnou časťou pracovníkov vo viacerých priemyselných odvetviach v organizovanom úsilí o dosiahnutie ekonomických alebo politických cieľov.

Odborový zväz KOVO napr. plánuje organizáciu tzv. sektorového generálneho štrajku - nakoľko do neho plánuje zapojiť zamestnancov podnikov, v ktorých odbory OZ KOVO pôsobia a ktoré reprezentujú viaceré priemyselné odvetvia (hutníctvo, strojárstvo, automotive, elektrotechnický priemysel, sklárstvo, verejná cestná doprava a pod.).

Z histórie

Pravdepodobne prvý (alebo prvý zaznamenaný) štrajk sa odohral ešte za čias starovekého Egypta. Existuje dokonca presný dátum - 14. novembra v roku 1152 pred Kristom, počas vlády faraóna Ramzesa III. z 20. dynastie - si hlavu postavili kamenárski majstri a ďalší „umelci“. Dôvod bol jednoduchý – nedostali zaplatené. A tak sa jednoducho zodvihli a odkráčali z kráľovskej nekropoly v Deir el-Medine, na ktorej pracovali. A boli úspešní! Faraónovi úradníci sa asi zľakli, že harmonogram prác by sa mohol narušiť, a tak umelcom nielenže zaplatili, ale zárobky im dokonca zvýšili.

Štrajkujúcich pekárov obradného chleba spomína napríklad aj židovský Talmud a akýsi prvý generálny štrajk majú na svedomí aj plebejci v antickom Ríme, protestujúci proti nedôstojnému zaobchádzaniu s ich druhmi, slúžiacimi v légiách, ktorých mali patricijskí veritelia predávať ako otrokov.

Štrajky v priemysle

Myšlienka generálneho štrajku, ako zámerná súčasť taktiky kolektívneho vyjednávania, zrejme vznikla vo Veľkej Británii, kde sa tento výraz dostal do jazyka v 30. rokoch 19. storočia. Neskôr, vo Francúzsku, syndikalistickí myslitelia verili, že robotníci môžu dosiahnuť sociálnu revolúciu pomocou generálneho štrajku na priame zvrhnutie majiteľov priemyslu.

Generálny štrajk bol prvýkrát možný s rastom veľkých odborových zväzov koncom 19. storočia.

V roku 1893 a 1902 sa v Belgicku odohrali dva veľké generálne štrajky na podporu všeobecného volebného práva mužov. Vo Švédsku sa v roku 1902 uskutočnil rozsiahly štrajk kvôli podobným problémom a po ňom nasledoval štrajk v Taliansku v roku 1904, ktorý protestoval proti používaniu vojakov ako štrajkokazov.

Generálny štrajk, ktorý zachvátil Rusko počas revolúcie v roku 1905, prinútil cára vydať Októbrový manifest, v ktorom sľúbil vytvorenie ústavy a národného zákonodarného zboru.

V roku 1909 sa vo Švédsku uskutočnil ďalší generálny štrajk, tentoraz v reakcii na politiku zmrazenia miezd a výluky, ktorú prijali zamestnávatelia, ktorí čelili klesajúcim ziskom. Takmer polovica celkovej pracovnej sily v krajine štrajkovala a prerušenie trvalo mesiac pred ukončením štrajku. Švédsky generálny štrajk ukázal, že veľké ekonomické reformy možno dosiahnuť bez použitia násilia.

Stačilo pochopiť, že v jednote je sila a v snahe zlepšiť svoje pracovné a sociálne podmienky treba vydržať, nepoľaviť a bojovať za ne spoločne, odhodlane a organizovane.

M.Benedeková, A.Fáková

Slováci sú zo zdražovania zúfalí

Zdražovanie ani po niekoľkých mesiacoch neutícha, skôr naopak. V januári zaznamenaná 8,5 percentná inflácia v apríli poskočila na takmer 12 percent (presne 11,8 %). Analytici upozorňujú, že toto sme na Slovensku nezažili od roku 2000.

Štatistický úrad SR zverejnil aprílový vývoj cien tovarov a služieb. V medziročnom porovnaní ceny narástli až o 11,8 %, čo predstavuje ďalšie, výrazné zrýchlenie tempa zdražovania.

Potraviny o 14 % drahšie

V porovnaní s minulým rokom síce najviac zdraželi ceny v doprave či v gastre, Slovákov však najviac trápia ceny potravín. Tie v priemere narástli takmer o 14 % a podľa prieskumu Štatistického úradu SR sa ich ďalšieho zdražovania obáva až 58% Slovákov.

„Zákazníci v obchodoch platili viac najmä za oleje a tuky (29,8 %), zeleninu (26,2 %), chlieb a obilniny (16,4 %), mlieko, syry a vajcia (13,0 %) a mäso (12,0 %). To v praxi znamená, že kým v apríli 2021 urobili Slováci nákup potravín za 100 eur, o rok neskôr - v apríli 2022 - to už bolo takmer 114 eur,“ uviedla analytička WOOD & Company Eva SADOVSKÁ.

Prognózy ešte horšie

Podľa odborníkov sa pod rast cien podpisujú najmä rastúce ceny ropy, energií a agrokomodít na svetovom trhu. Pridáva sa k tomu aj surovinová kríza, ktorá tlačí nahor ceny nedostatkových výrobných vstupov, ako sú napr. mikročipy, plasty, kovy alebo stavebné materiály.

Horšie, ako súčasný stav, však vyzerá prognóza na ďalšie mesiace. **Smerom nahor budú totiž infláciu tlačiť hlavne vysoké ceny ropy a energií, ktoré prudko vzrástli ako dôsledok vojny na Ukrajine**. Tá vytvára obavy z nedostatku týchto komodít na trhu a vedie k ich výraznému zdražovaniu. V hre je aj embargo na dovoz ruskej ropy zo strany Európskej únie (EÚ), čo ešte viac tlačí nahor ceny na ropnom trhu.

„Trápiť nás počas roka budú aj drahé potraviny. **Očakávame, že ceny potravín budú v najbližších mesiacoch ešte rásť silným dvojciferným tempom. Rast cien potravín by sa mohol začať zmierňovať až neskôr, počas druhého polroka**,“ vysvetlila analytička 365.bank, Jana GLASOVÁ.

Takmer 3/4 Slovákov očakávajú zhoršenie ekonomickej situácie v krajine počas nasledujúcich 12-ich mesiacov. Viac ako dve pätiny Slovákov si naďalej vytvárajú úspory.

80 % Slovákov vyhľadáva zľavy

Vysoká inflácia a s ňou spojené zdražovanie mení aj spotrebiteľské správanie Slovákov. **Sedem z desiatich potvrdilo, že pre vysoké ceny kupuje menej spotrebného tovaru ako vlani. Až 80 % Slovákov zároveň v súčasnosti nakupuje viac v akciách a zľavách v porovnaní s minulosťou.**

Ak už Slováci pre infláciu rušia nejaké nákupy, tak je to najčastejšie v prípade dovoleniek a taktiež pri kúpe osobného auta. Obava z ďalšieho rastu cien na druhej strane urýchlila napríklad kupovanie zariadení na posilnenie energetickej sebestačnosti.

Nijako sa v tomto smere neobmedzujú len 3% ľudí.

Menšie obavy z nezamestnanosti

Naopak, menšie obavy majú Slováci z nezamestnanosti. Zatiaľ, čo pred rokom sa sedem z desiatich Slovákov obávalo zvyšovania nezamestnanosti, teraz sa jej obáva len polovica opýtaných. Situácia na slovenskom trhu práce sa po prepuknutí koronavírusovej nákazy zhoršovala, tento rok v apríli ale miera nezamestnanosti klesla na dvojročné minimum – na 6,54%.

Af, Sita

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANIA VYŠŠÍCH KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni je aj v roku 2022 významne ovplyvnené krízou, a to v súvislosti s prijatými opatreniami proti ochoreniu COVID-19 a tiež s ohľadom na situáciou na Ukrajine. Napriek tejto náročnej situácii zástupcovia Odborového zväzu KOVO pokračujú vo vyjednávaní na odvetvovej úrovni – a prevažne v online priestore. V tomto roku vyjednáva OZ KOVO na odvetvovej úrovni 7 nových kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 2 dodatky k existujúcim vyšším kolektívnym zmluvám. Aktuálne sú ukončené kolektívne vyjednávania o Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre oblasť sklárskeho priemyslu a Dodatku č. 1 ku KZVS pre oblasť bytového hospodárstva.

1. KZVS VEREJNÁ CESTNÁ DOPRAVA - sprostredkovateľ

V oblasti verejnej cestnej dopravy boli ešte v roku 2021 predložené zamestnávateľským združeniam ČESMAD a Združeniu autobusovej dopravy 2 návrhy znenia vyššej kolektívnej zmluvy. Situácia s vyjednávaním tejto odvetvovej kolektívnej zmluvy je však aj naďalej komplikovaná. Zamestnávateľské zväzy, pôsobiace v tomto odvetví, svoj postup koordinujú a v snahe vyhnúť sa kolektívnemu vyjednávaniu na odvetvovej úrovni tomu prispôsobujú aj svoje stanovy. Aj napriek tomu sa však zástupcovia OZ KOVO domnievajú, že povinnosť kolektívne vyjednávať subjektom, združujúcim zamestnávateľov v oblasti verejnej cestnej dopravy, nezanikla. Z tohto dôvodu sa OZ KOVO obrátilo na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR) so žiadosťou o určenie sprostredkovateľa.

2. STROJÁRSKA KZVS - sprostredkovateľ

V rámci kolektívneho vyjednávania v odvetví strojárskeho priemyslu bol sociálnemu partnerovi – Zväzu strojárskeho priemyslu SR – predložený návrh KZVS na roky 2021-2023. Ani po 5. kolách kolektívneho vyjednávania sa však nepodarilo dosiahnuť dohodu. OZ KOVO požiadalo MPSVaR o určenie sprostredkovateľa. Aktuálne prebieha konanie pred sprostredkovateľom.

3. ELEKTROTECHNICKÁ KZVS

OZ KOVO predložilo Zväzu elektrotechnického priemyslu SR návrh novej KZVS na roky 2022–2025. Doposiaľ sa nepodarilo zorganizovať ani jedno kolo kolektívneho vyjednávania. Kolektívne vyjednávanie smeruje pred sprostredkovateľa.

4. HUTNÍCKA KZVS – sprostredkovateľ?

Pre rok 2022 OZ KOVO predložilo Zväzu hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR návrh Dodatku ku KZVS na roky 2021-2023. Po mimoriadne náročných dvoch kolách kolektívneho vyjednávania sa sociálni partneri nedokázali dohodnúť na kompromisnom návrhu rastu tarifných miezd. Návrh na rast TT vo výške 1,5% predložený zamestnávateľmi je pre OZ KOVO neakceptovateľný. Kolektívne vyjednávanie smeruje pred sprostredkovateľa.

5. KZVS ZAMESTNANCOV BYTOVÉHO HOSPODÁRSTVA - dohoda

V rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa OZ KOVO predložilo aj návrh Dodatku č. 1 ku KZVS pre oblasť bytového hospodárstva na roky 2021-2023. Sociálni partneri sa dohodli na znení dodatku, ktorý upravuje rast tarifných miezd, kopírujúci rast minimálnej mzdy v národnom hospodárstve, t.j. nárast o 3,69% v každej tarifnej triede, čo predstavuje vo finančnom vyjadrením nárast v priemere o 31 eur. V zmysle Dodatku č. 1 je prvá tarifná trieda na úrovni minimálnej mzdy roku 2022 (t.j. 646 eur) a posledná, 12 -a trieda na úrovni 1.129 eur. **Dodatok č. 1 nadobudne účinnosť dňom 1.6.2022.**

6. SKLÁRSKA KZVS

V roku 2021 sa pre oblasť sklárskeho priemyslu na odvetvovej vyjednávala nová KZVS na roky 2022-2025, ktorá nadobudla účinnosť 1.mája 2022. V rámci tejto KZVS sa tradične vyjednáva 6 mzdových stupňov. Zástupcovia OZ KOVO vyjednali priemerný rast mzdových stupňov vo výške 6%. V KZVS sa podarilo dojednať aj nové ustanovenia, upravujúce tzv. kurzarbeit a ustanovenia, podporujúce zosúlaďovanie osobného a pracovného života pre zamestnancov, starajúcich sa o deti do 10 rokov.

7. KZVS s Asociáciou strojárskeho priemyslu (ASEP) – sprostredkovateľ a súdny spor



V rámci kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni predložilo OZ KOVO v roku 2021 aj návrh na uzatvorenie KZVS s Asociáciou strojárskeho a elektrotechnického priemyslu SR (ASEP). V minulom roku sa so zástupcami ASEPu uskutočnili 2 kolá kolektívneho vyjednávania, pričom sa nepodarilo dosiahnuť dohodu. Kolektívne vyjednávanie smeruje pred sprostredkovateľa. V tejto súvislosti treba ešte uviesť, že súdny spor o neplatnosť Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa medzi ASEP a Všeobecným slobodným odborovým zväzom (na základe žaloby OZ KOVO zo dňa 28.8.2018) nebol do dnešného dňa právoplatne skončený, pojednávanie je vytýčené na máj 2022.

8. KZVS pre verejnú a štátnu službu (HaZZ)

V rámci kolektívneho vyjednávania KZVS pre verejnú a štátnu službu na rok 2022 bol dohodnutý **rast miezd pre zamestnancov Hasičského a záchranného zboru (HaZZ) o 3%, a to od júna 2022.**

ROZŠIROVANIE ODVETVOVÝCH KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV V ROKU 2022

Po tom, ako v marci 2021 došlo k zrušeniu extenzií (rozširovania) záväznosti reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa aj na iných zamestnávateľov, ktorí neboli priamo zmluvnou stranou takejto KZVS, nemá OZ KOVO zákonnú možnosť dohodnuté KZVS a k nim dohodnuté dodatky rozširovať.

Autori:
JUDr. M. Benedeková,
hlavná kolektívna vyjednávačka OZ KOVO

Mgr. Martina Bartovicová,
vedúca Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

HELLA SLOVAKIA DODÁVATELOM TESLY

Výrobca svetelnej techniky a elektroniky pre automobilový trh – spoločnosť Hella Slovakia Lighting, s.r.o. - sa stala exkluzívnym dodávateľom svetiel pre jeden z nových modelov elektromobilu americkej spoločnosti Tesla.

Informoval o tom generálny riaditeľ spoločnosti Vladimír HUŤAN s tým, že prvé dodávky už opúšťajú výrobné závody v Kočovciach a Bánovciach nad Bebravou, kde je výroba situovaná. V kočovskom závode sa vyrábajú predné svetlá, zadné svetlá zasa v Bánovciach nad Bebravou. Podľa V. HUŤANA sú dodávky určené pre nový závod Tesly v Grünheide pri Berlíne, pričom menšia časť dodávok by mala neskôr smerovať aj na trhy Číny a Mexika.

Chcú rozširovať výrobu a prijímať zamestnancov

V Bánovciach nad Bebravou by tak mali vzniknúť ďalšie pracovné miesta, keďže investor tu plánuje postaviť výrobnú halu.

„Je pre nás veľká prestíž, že práve slovenské závody koncernu Hella sú prostredníctvom dodávok svetiel späté s ďalšou expanziou lídra elektromobility v Európe i na ďalších kontinentoch,“ uviedol riaditeľ HUŤAN.

Podľa jeho slov je elektromobilita v súčasnosti hlavným trendom v automobilovom priemysle a výrobcovia uprednostňujú elektrický pohon aj pred hybridnými pohonmi. „Projekt má preto pre nás strategický význam, podporuje našu transformáciu smerom k znižovaniu závislosti od spaľovacích motorov a vytvára nové možnosti rozvoja. Som preto rád, že **vďaka tomuto projektu máme už dnes zhruba 30 % kapacít v Kočovciach a Bánovciach alokovaných práve pre elektromobilitu,**“ doplnil riaditeľ spoločnosti.

Koncern Hella má na Slovensku celkom 3 výrobné závody, ktoré zamestnávajú viac ako 4000 ľudí. Okrem Kočoviec pri Novom Meste nad Váhom a Bánovcami nad Bebravou je ďalší v Trenčíne, kde sa špecializujú na produkciu osvetlenia karosérie a interiérové osvetlenie. Pôvodne boli na Slovensku štyri výrobné závody. Vlani v lete však koncern utlmil svoju výrobu v závode v Bratislave a jeho náplň presunul do Trenčína.



Prebieha kolektívne vyjednávanie

V spoločnosti Hella Slovakia Lighting sa však o slovo hlásia aj zamestnanci. A to prostredníctvom svojich odborových zástupcov zo Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia, ktorí s vedením firmy rokujú o podobe novej kolektívnej zmluvy. Od druhej polovice marca, kedy sa uskutočnilo prvé kolo kolektívneho vyjednávania (21.3.) sa doteraz zrealizovali celkom 3 stretnutia, k mzdovým otázkam sa však zatiaľ sociálni partneri nedostali.

Odbory predstavili svoje priority v troch hlavných bodoch:

1/ Zabezpečiť celkový mzdový vývoj, ktorý bude zohľadňovať aktuálnu mieru inflácie tak, aby žiadnemu zamestnancovi jej vplyvom neklesol reálny príjem!

2/ Zachovať väčšinu doterajších plnení z kolektívnej zmluvy, ako je 13. a 14. mzda, mzdové zvýhodnenia a pod.

3/ Vo všetkých troch lokalitách (Bánovce, Kočovce, Trenčín) poskytovať zamestnancom za rovnakú prácu, resp. na rovnakom či porovnateľnom pracovnom mieste rovnakú mzdu!

Ako ďalej v komunikácii pre zamestnancov uviedli, 4. kolo kolektívneho vyjednávania, avizované na druhú polovicu mája, by už konečne malo priniesť aj rokovanie o mzdách.

„Pevne veríme, že už najbližšie termíny prinesú oveľa viac svetla do kolektívneho vyjednávania a naznačia, či bude možné v dohľadnej dobe dosiahnuť dohodu na novej kolektívnej zmluve a teda sociálny zmier u zamestnávateľa, alebo proces kolektívneho vyjednávania povedie ku kolektívnemu sporu,“ uviedli zástupcovia ZO OZ KOVO Hella Slovakia na svojom facebookovom profile.

Af, Sita

PREDSTAVUJEME KANDIDÁTOV NA VEDÚ

VIII. zjazd OZ KOVO/ Senec, 2.a 3. jún 2022

Kandidát na predsedu Rady OZ KOVO, STANISLAV ĽUPTÁK



„Môžete mať stokrát pravdu, môžete mať ekonomické či právne argumenty, hodné Nobelovej ceny, ak nemáte silu presadiť túto svoju pravdu, nedosiahnete nič.“

1/ Miesto narodenia:

„Väčšina ľudí, ktorí ma zaregistrovali, si ma asi stotožňuje s Detvou, pravdou však je, že som sa narodil, vyrástol a aj v súčasnosti žijem v malej miestnej časti obce Vígľaš neďaleko Zvolena.“

2/ Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

„Po maturite na zvolenskom gymnáziu som začal študovať na vtedajšej Vysokej vojenskej technickej škole Československo-sovietskeho priateľstva v Liptovskom Mikuláši. Po zimnom semestri som si však uvedomil, že kariéra vojaka z povolania pri protivzdušnej obrane pozemného vojska nebude tá správna životná cesta a štúdium som ukončil.“



3/ Vstup do odborov a prečo OZ KOVO?

„Do odborov som vstúpil súčasne s prvým nástupom do zamestnania - v roku 1983. Pracoval som ako zvárač hliníkových dielov na výrobe bojových vozidiel pechoty vo vtedajších Podpolianskych strojárňach v Detve.“

„Po udalostiach v novembri 1989 som sa začal intenzívnejšie angažovať v odboroch, najskôr ako úsekový dôverník, od roku 1991 ako predseda Výboru dielenskej organizácie a v roku 1993 ma členovia odborov zvolili najskôr za podpredsedu a následne na to za predsedu Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne, kde pôsobím aj v súčasnosti.“

„Jedným z dôvodov, prečo som sa na začiatku 90-tych rokov rozhodol výraznejšie ovplyvňovať dianie v odboroch vo fabrike, kde som pracoval, bola aj jedna moja vlastná negatívna skúsenosť. V roku 1986 nám vtedajší zamestnávateľ znížil normy spotreby práce a keďže sme boli odmeňovaní úkolovou mzdou, dotklo sa to negatívne našich miezd. Absolvovali sme všetky interné postupy, aby sme dosiahli nápravu, ale neboli sme vypočutí, tak sme pokračovali žalobou na zamestnávateľa na Okresnom súde (OS) vo Zvolene. Tesne pred začiatkom pojednávania sme zistili, že náš právny zástupca, ktorého nám poskytli odbory - vtedajšia Okresná odborová rada ROH - si na deň, keď nás mal zastupovať, zobral dovolenku. Rozsudok OS vo Zvolene znel, že zamestnávateľ síce porušil predpisy, ale pracovníkom nevznikol žiadny mzdový nárok – šalamúnske to rozhodnutie pani sudkyne. Ako odpoveď na tento príbeh som si nevybral ľahšiu cestu – vystúpenie z odborov a ich bezhraničnú kritiku na každom možnom mieste. Prijal som rozhodnutie pokúsiť sa zmeniť ich fungovanie tak, aby sa niečo podobné nestalo žiadnemu môjmu kolegovi, ktorý bude potrebovať pomoc.“

4/ Kandiduješ na pozíciu predsedu - prečo? Aké výzvy to pre Teba prináša?

„Rozhodnutie kandidovať na túto pozíciu určite nebolo nejakým spontánnym rozhodnutím, ktoré by sa zrodilo z nejakého náhleho impulzu. Skôr by som povedal, že dozrievalo postupne, na základe diskusií s kolegyňami a kolegami, ktorých názor si vážim a ktorí pre náš odborový zväz - ale aj pre odbory na Slovensku - veľa urobili.“

„Počas uplynulých týždňov som na stretnutiach s kolegami v regiónoch hovoril o troch úspešných príbehoch „detvianskych odborov“ – o 7 rokov trvajúcom boji o nevyplatené mzdy pre 1 300 zamestnancov vo výške cca 40 miliónov slovenských korún, o 11 - ročnom zápase proti snahám ťažiť zlato v povrchovej bani na Bielom vrchu pod Poľanou, a to pomocou technológie kyanidového lúhovania, ktorá nielen ohrozuje ľudské zdravie a životné prostredie, ale situovanie dobývacieho priestoru by zobralo prácu zamestnancom všetkých firiem, ktorí tu pracujú - a nakoniec o trojdňovom ostrom štrajku v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy v roku 2017 (a to v neskutočnej zime, pri teplote – 25 stupňov Celzia).“

„Všetky tieto tri príbehy majú spoločného menovateľa, ktorým je odhodlanie ľudí bojovať za svoje práva a záujmy, jednota a vytrvalosť. Moje skúsenosti mi hovoria, že môžete mať stokrát pravdu, môžete mať ekonomické či právne argumenty, hodné Nobelovej ceny, ak nemáte silu presadiť túto svoju pravdu a svoje argumenty, zostanú vám len oči pre plač a nedosiahnete nič. **Úlohou nás, odborových predákov, je identifikovať cieľ, ukázať cestu k tomuto cieľu, presvedčiť ľudí, aby sa na tú cestu vybrali s nami a vydržali s nami po tej ceste kráčať aj keď prší, aj keď fúka vietor, aj keď sú na tej ceste prekážky, ktoré sa zdajú neprekonateľné. Pokiaľ sú ľudia dostatočne odhodlaní, jednotní a vytrvalí, dokážu dosiahnuť neuveriteľné veci**. Týmto som sa riadil 29 rokov vo svojej práci doposiaľ ako predseda základnej organizácie, a pokiaľ dostanem dôveru ľudí a delegátov na zjazde, chcem sa týmito princípmi riadiť aj ako predseda OZ KOVO.“



5/ Ako vidíš budúcnosť odborov a na čom treba „zapracovať“?

„Našou aktuálnou najvyššou možnou prioritou by mal byť dnes boj proti zhoršovaniu sociálno-ekonomickej situácie našich členov a ich rodín. Prepadávame sa vo všetkých rebríčkoch a ukazovateľoch v rámci krajín eurozóny, hodnotiacich sociálnu situáciu obyvateľstva, pričom stále u nás rastie podiel ľudí, ohrozených príjmovou chudobou.“

„Razantná obhajoba oprávnených záujmov ľudí, ktorých zastupujeme, tak bude musieť sledovať dve línie:

1/ Vo vzťahu k Vláde SR a výkonnej moci všeobecne - v oblasti legislatívy a opatrení, ktorými musia byť sanované dôsledky historicky najvyššieho rastu cien na najzraniteľnejšie skupiny obyvateľstva. Zároveň je našim právom dôrazne žiadať od Vlády SR vrátenie všetkých prijatých zmien v pracovnoprávnej legislatíve, ktoré zhoršili sociálne postavenie zamestnancov a pozíciu odborov. **Len jedna jediná zmena – novela Zákona o minimálnej mzde, prijatá touto vládou v roku 2020 - znamená pre takmer 100 tisíc zamestnancov, pracujúcich za minimálnu mzdu počas rokov 2021 a 2022, stratu takmer 800 eur.** Opätovné zavedenie pôvodného vzorca pre výpočet minimálnej mzdy by znamenalo, že minimálna mzda pre rok 2023 by mala hodnotu 727 eur a jej medziročný rast by tak bol na úrovni 12,48 %, čo by som osobne považoval za dobrý krok správnym smerom, za ktorým by mali nasledovať ďalšie, a to vo vzťahu na mzdové kompenzácie, príplatky, daňové a odvodové oslobodenie 13. a 14. platu atď.“

„Čo by som si osobne veľmi želal - a o čo sa v prípade zvolenia budem snažiť - je viac spolupracujúcich odborárov a prípadne aj viac odborových zväzov, ktoré sa dokážu za spoločné ciele zjednotiť, zabojovať a solidárne sa podporovať.“

2/ Vo vzťahu k zamestnávateľom v oblasti kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv. Nie je potrebné mať veštecké schopnosti, aby sme vedeli odhadnúť priebeh rokovaní so zamestnávateľmi, pokiaľ budeme žiadať zvýšenie miezd zamestnancov minimálne takou intenzitou, aby ich reálna hodnota neklesla. Toto budú naši členovia od nás oprávnene žiadať a bude našou povinnosťou ukázať im cestu, ktorá k tomuto cieľu povedie.“



A čo by som chcel v OZ KOVO zlepšiť?

„Povzbudiť členov a funkcionárov k otvorenej a intenzívnejšej komunikácii aj s využitím nových komunikačných technológií - v prípade potreby podporených nevyhnutnými investíciami s cieľom zvýšiť efektivitu prezentácie činnosti a náboru nových členov.“

„Odborový zväz KOVO má takmer 4x viac členov ako všetky politické strany, ktoré sú dnes parlamente a určite nám - ako významnému občianskemu združeniu - patrí väčší podiel na odbornej, ale aj mediálne sledovanej spoločenskej diskusii, než aký dostávame v súčasnosti.“

„Základnou organizačnou štruktúrou a územným členením je náš odborový zväz vybudovaný tak, že je pripravený a spôsobilý poskytovať našim členom a funkcionárom primeraný servis. OZ KOVO je jedným z mála odborových zväzov, ktoré majú funkčné regionálne štruktúry po celom Slovensku. Základným organizáciám či priamo členom sú aj svojou lokalizáciou k dispozícii odborne spôsobilí a z mojich doterajších skúseností maximálne ochotní zamestnanci odborového zväzu“.

„Našou nevýhodou je prílišná atomizácia odborových organizácií, ktorá vzhľadom na ekonomické možnosti nedovoľuje, aby na úrovni malých základných odborových organizácií pôsobili ľudia, ktorí sa budú môcť venovať výlučne odborárskej práci. Keďže predchádzajúce projekty, smerujúce k riešeniu tohto problému neboli úspešné, budeme musieť zanalyzovať príčiny a pokúsiť sa nájsť riešenie.“

„Kľúčovým a zásadným musí byť intenzívna a dôrazná obhajoba a presadzovanie práv a záujmov našich členov s využitím všetkých kompetencií a nástrojov, ktorými odbory disponujú.“

UCE FUNKCIE ODBORÉHO ZVÄZU KOVO



6/ Čím Ťa Tvoje pôsobenie v odboroch obohatilo?

Prácu v odboroch nie je možné chápať ako zamestnanie. Každému, kto by sa ma spýtal, či ísť robiť odborového predáka „na plný pracovný úväzok" len kvôli platu, postaveniu či nejakým benefitom, by som poradil, aby si určite radšej našiel iné zamestnanie. **Práca odborového predáka je poslaním, ktoré znamená, že pokiaľ sa vyberiete na túto dráhu s vnímaním zodpovednosti za osudy ľudí, ktorí vás poctia dôverou ich zastupovať, čakajú vás náročné, neskutočne ťažké, mnohokrát do krajnosti vyčerpávajúce obdobia. Ten dobrý vnútorný pocit, že ste pomohli ľuďom, ktorí to potrebovali, že ste im pomohli, aby si udržali zamestnanie, že ste vyrokovali vyššiu mzdu ... ten pocit zadosťučinenia, ktorý dokonca občas sprevádza aj prejav vďaky, za to však určite stojí.**

„Mal som v živote veľké šťastie na ľudí, s ktorými mi osud určil spoločnú cestu, a to či už v práci, alebo v rodine. Takmer tri desaťročia v „prvej odborárskej línii" mi priniesli niekoľko životných skúseností :

- Naučil som sa, že neexistuje bezvýchodisková situácia – ak neviete ako ďalej, rozprávajte sa s ľuďmi, s ktorými máte spoločný záujem či cieľ – spolu určite nájdete východisko.

- Na našich príbehoch, ktoré som už zmienil, sa mi potvrdilo, že neexistujú neprekonateľné prekážky – len prekonanie niektorých trvá o niečo dlhšie.

- Pokiaľ ste sa rozhodli dosiahnuť nejaký cieľ a po ceste k jeho naplneniu idú s vami ľudia, ktorým na vás záleží a dôverujú vám, nevadí, keď zakopnete a spadnete – určite sa nájde niekto, kto vám podá pomocnú ruku, pomôže vstať a pokračovať ďalej."

7/ Prečo sa treba organizovať v odboroch?

„Zamestnanec je v pracovnoprávnom vzťahu určite slabšou stranou a reči, ktoré sa občas objavia v pravicovom či liberálnom politickom spektre o rovnoprávnom postavení zamestnávateľa a zamestnanca pri uzatváraní či zmenách zmluvných dojednaní, by som bez váhania označil za nebezpečné hoaxy. Fakt, že zamestnanec nie je v rovnoprávnom postavení so zamestnávateľom, je zakotvený v legislatíve Slovenskej republiky."

„Jeden príklad za všetky – v rámci individuálnych pracovnoprávnych sporov (napr. neplatného skončenia pracovného pomeru) je zamestnanec v postavení slabšej strany, rovnako, ako je to v prípade spotrebiteľa. Čo je však najdôležitejšie, v rámci takéhoto sporu nesie dôkazné bremeno zamestnávateľ, nie zamestnanec a rovnako tak platí, že zamestnanec sa môže nechať zastupovať odborovou organizáciou. Zároveň platí, že za prácu nikdy nedostanete odmenu, akú si zaslúžite, ale len takú, akú si dokážete vymôcť, prípadne vybojovať. Radový zamestnanec, pokiaľ vystupuje ako jedinec - individuálne, má len minimálnu, alebo skôr takmer žiadnu šancu byť úspešný, či už pri rokovaní o zvýšení svojej mzdy, alebo pri obhajobe svojich pracovnoprávnych nárokov."

„Som na základe skúseností presvedčený, že určite aj v našich slovenských podmienkach vo vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec bez výhrad platí výrok prezidenta Americkej federácie práce a Kongresu priemyselných organizácií (AFL – CIO) Thomasa R. DONAHUE : **"Jedinou účinnou odpoveďou na organizovanú chamtivosť je organizovaná práca."**

Ďakujem za rozhovor.

A.Fáková

VIII. zjazd OZ KOVO/ Senec, 2.a 3. jún 2022

Kandidátka na podpredsedníčku Rady OZ KOVO, JUDr. MONIKA BENEDEKOVÁ

„Odbory sú mimoriadne dôležité v každej dobe, ale osobitne v ťažkých časoch, len musíme dostatočne využiť ich potenciál."



1/ Miesto narodenia:

„Mojím rodiskom je mesto Nitra, ale od roku 1990 žijem v Bratislave.

2/ Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

„Vyštudovala som Právnickú fakultu v Bratislave na Univerzite J.A. Komenského. Momentálne si dokončujem doktorandské štúdium."

3/ Vstup do odborov a prečo OZ KOVO?

„Moje začiatky na OZ KOVO sa spájajú s mojou právnickou profesiou - najprv na úseku kolektívneho vyjednávania v Bratislave, kde som nastúpila v roku 1998, a potom na pozícii vedúcej Kancelárie predsedu OZ KOVO."

„V roku 2013 som sa stala podpredsedníčkou Rady OZ KOVO ako vôbec prvá žena v histórii tohto odborového zväzu. A s odstupom času som vďačná, že naši členovia mi túto šancu dali a verím, že ani oni neľutujú."

„Na KOVO ma síce priviedla náhoda, keď ma náš bývalý kolega oslovil s ponukou pracovať pre tento odborový zväz, ale odvtedy je OZ KOVO neoddeliteľnou súčasťou môjho života a cítim sa byť súčasťou veľkej „kováckej rodiny". Vzhľadom na môj naturel a vnútorné nastavenie pre prácu s ľuďmi a pre ľudí, je toto zamestnanie pre mňa aj môj „dream job" - teda práca snov, a to práve preto, že je rôznorodá, kladie na mňa nové a nové nároky a hlavne - je o ľuďoch a vzťahoch s nimi. A tiež o posúvaní hraníc, mojich, ale aj tých spoločných, odborárskych."



4/ Kandiduješ na túto pozíciu opätovne – prečo a aké výzvy to so sebou prináša ?

„Vnímam to tak, že moja misia v tejto pozícii ešte nebola splnená. Odvetvové kolektívne vyjednávanie, za ktoré zodpovedám, čelí mnohým útokom zo strany zamestnávateľov a vlády, a pritom je to práve odvetvové vyjednávanie, ktoré by mohlo posunúť úroveň pracovnoprávnych nárokov zamestnancov vyššie – a to na celom Slovensku. Nábor členov, výchova mladých lídrov, zintenzívnenie vnútornej diskusie, zlepšovanie verejnej mienky o odboroch, to sú oblasti, v ktorých mám veľmi jasné predstavy, ako a čo by sme mohli zlepšovať. Mojou silnou stránkou je kreativita a do istej miery vizionárstvo. K tomu potrebujem mať pri sebe ľudí, ktorí budú spolu so mnou tvoriť skvelý tím a spoločne dokážeme posúvať hranice."

5/ Ako vidíš budúcnosť odborov a na čom treba „zapracovať"?

„Ak by som o budúcnosti odborov nerozmýšľala pozitívne a s optimistickou víziou, nemohla by som túto prácu vôbec robiť. To čo potrebujeme, je väčšia vnútorná jednota. Ak budú odbory roztrieštené, budú sa oslabovať. Demokratická diskusia naprieč celou členskou základňou odborov, schopnosť počúvať aj iné názory, neriešiť spory konfliktom, ale konsenzom, priorizovať spoločné ciele pred individuálnymi záujmami. Pozerať do budúcnosti a vnímať to, ako sa mení svet práce, nastoľovať vlastné požiadavky a mobilizovať našich členov na ich presadzovanie. Hľadať nové spôsoby práce a komunikácie."



6/ Čím Ťa Tvoje pôsobenie v odboroch obohatilo?

„Ja som veľmi hrdá na to, že pracujem takmer 25 rokov pre OZ KOVO. Považujem prácu v odboroch za prestíž, za privilégium, ktoré sa nedostáva každému. Odbory sú mimoriadne dôležité v každej dobe, ale osobitne v ťažkých časoch, len musíme dostatočne využiť ich potenciál."

„Polovicu života som prežila v OZ KOVO, boli to moje vzostupy aj pády, profesionálne aj osobné, ale vnútorne ma veľmi posilnili. S KOVO-m som osobnostne aj odborne rástla, ale to, čo vnímam ako najväčšie pozitívum, sú tisíce skvelých ľudí, našich funkcionárov a členov, mojich kolegov, ktorí ma učia vnímať život z rôznych uhlov pohľadu a rozširujú mi tak obzor každý jeden deň."

„Samozrejme, život odborára je náročný, pretože on nemá iba jednu rodinu. Má dve - tú biologickú a tú odborársku. A tak svoj život delí medzi tieto dve rodiny. A musím povedať, že často na úkor tej biologickej. Bez podpory svojej rodiny, by som však túto prácu vykonávať nemohla."



7/ Prečo sa treba organizovať?

„Aby sme boli menej sebeckí. Aby sme prestali rozmýšľať ako JA, a začali rozmýšľať ako MY. Aby sme pochopili, že spravodlivosť, aj tá sociálna, zostane len konceptom, utópiou, ak silu kapitálu nebude vyvažovať sila práce. A mocní budeme len vtedy, keď budeme spolu. Lebo človek patrí k človeku."

Ďakujem za rozhovor.

A. Fáková

Pracovno-právna poradňa a BOZP

PORADŇA: Ochranná lehota pre tehotné je dlhšia

Zákon o sociálnom poistení mení dĺžku ochrannej lehoty pre tehotné ženy. Kým doteraz bola platná podmienka, že žena musela otehotnieť ešte počas pracovného pomeru, **od januára 2023 sa na ňu bude ochranná doba vzťahovať dlhšie – žena bude mať možnosť otehotnieť do 6-ich mesiacov od zániku pracovného pomeru**. Nová úprava ochrannej lehoty je nastavená tak, aby žene, ktorá **otehotnie v období 180 dní po zániku nemocenského poistenia, začala plynúť 8–mesačná ochranná lehota, a to od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom**. Cieľom úpravy je garantovať istotu napr. materského alebo tehotenského pre ženu, ktorá stratila prácu, a tým aj nemocenské poistenie.



Zmeny pri úhrade a vyplácaní dávok

Novela sociálneho poistenia upravuje aj obdobia, ktoré sa hodnotia na vznik nároku na materské, dôchodkové dávky a dávku v nezamestnanosti. **Po novom sa už nebudú zamestnancovi započítavať obdobia, v ktorých nemal vymeriavací základ.** Pri posúdení nároku na dávku bude rozhodujúci reálny príjem, a teda to, či takýto zamestnanec má vymeriavací základ, z ktorého sa platilo poistné. Súčasťou úpravy sú aj zmeny poukazovania (vyplácania) dávok. Krátkodobé dávky sociálneho poistenia (nemocenské dávky, krátkodobé úrazové dávky, dávku garančného poistenia a dávku v nezamestnanosti) bude možné vyplácať aj na iný účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, ako je účet prijímateľa alebo jeho manžela/ manželky. Každý žiadateľ si tak bude môcť určiť ľubovoľný účet a jednoducho ho zapísať do žiadosti, pričom nebude potrebný súhlas majiteľa takéhoto účtu.

Zladenie československých dôchodkov

Zmena sa týka poistencov, ktorí získali pred 1. januárom 1993 tzv. československé obdobie dôchodkového poistenia, za ktoré mali získať dôchodok z Českej republiky. V praxi však vznikali prípady, keď nárok na dôchodok takémuto poistencovi v Českej republike nevznikol (vzhľadom na prísnejšie podmienky nároku ako v Slovenskej republike). Takýto poistenec teda dostával iba čiastkový dôchodok od Slovenskej republiky. **Na základe novej právnej úpravy sa až do vzniku nároku na dôchodok z Českej republiky bude výška dôchodku zo Slovenskej republiky vypočítavať aj z československého obdobia dôchodkového poistenia, za ktoré by inak vznikol nárok na dôchodok z Českej republiky**. Právna úprava sa bude týkať poberateľov starobných, predčasných starobných aj invalidných dôchodkov.

Za pracujúceho penzistu sa platí poistné na kurzarbeit

Za zamestnanca v pracovnom pomere (s pracovnou zmluvou podľa Zákonníka práce), **ktorý má priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok pre pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % alebo má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšil dôchodkový vek, zamestnávateľ platí poistné na kurzarbeit.** Poistné je vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu. Zákon, účinný od 1. marca 2022 stanovil, že toto poistné odvádza zamestnávateľ za každého zamestnanca v pracovnom pomere i v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu (poistenie v nezamestnanosti sa v časti zamestnávateľ rozdelilo na 0,5 % na poistenie v nezamestnanosti a 0,5 % na poistné na financovanie podpory – kurzarbeit). **Za zamestnanca dôchodcu však zamestnávateľ poistné na poistenie v nezamestnanosti neodvádza.**

Sociálna poisťovňa upozorňuje zamestnávateľov aj na to, že pokiaľ má jedna fyzická osoba u zamestnávateľa dva právne vzťahy, z ktorých platí poistné na sociálne poistenie, pričom jeden právny vzťah je napr. z titulu konateľa spoločnosti a druhý na základe pracovného pomeru, zamestnávateľ platí poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce (kurzarbeit) za zamestnanca len z pracovného pomeru. Pri platení poistného na kurzarbeitu je teda rozhodujúce, aký typ právneho vzťahu má zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorený. Ak je zamestnanec s právom na pravidelný príjem v pracovnom pomere (má uzatvorenú pracovnú zmluvu) alebo je v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, zamestnávateľ za neho platí poistné na financovanie podpory – kurzarbeit. Pokiaľ zamestnanec vykonáva prácu u zamestnávateľa na základe štátnozamestnaneckého pomeru alebo iného právneho vzťahu (napr. spoločník, konateľ, poslanec mestského/ obecného zastupiteľstva), potom zamestnávateľ za neho poistné na kurzarbeit neplatí. Toto poistné sa nevzťahuje ani na dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

PN v elektronickej podobe

Jednou z najočakávanejších zmien je elektronická PN-ka, ktorá významne zníži administratívne zaťaženie lekárov, ale aj pacientov. Národné centrum zdravotníckych informácií automaticky zabezpečí prenos údajov o PN od ošetrujúceho lekára do informačného systému Sociálnej poisťovne a v prípade, ak ide o zamestnanca, bude tento údaj o PN automaticky zaslaný aj zamestnávateľovi.

Pre uľahčenie prechodného obdobia bude v platnosti duálny systém potvrdzovania o PN, v tomto systéme bude súčasne platiť papierová a elektronická forma PN. **Všeobecný lekár bude môcť vystavovať elektronické alebo papierové potvrdenia o PN až do 31. mája 2023.**

Od roku 2024 na tento systém nabehnú nielen všeobecní lekári, ale i špecialisti, čo bude takisto predstavovať významný plus pre pacienta, pretože už nebude potrebné od špecialistu ísť po potvrdenie dočasnej pracovnej neschopnosti k všeobecnému lekárovi. Elektronická PN od júna tohto roku odbremení približne 2 205 283 žiadateľov, ktorých eviduje Sociálna poisťovňa za rok 2021.

Zdroj: Sociálna poisťovňa



BOZP – systém štátneho riadenia



Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) je jednou z oblastí, ktorých legislatívny základ, vymedzený Európskou úniou, musí byť plne implementovaný vo všetkých jej členských štátoch.

Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci (ďalej len BOZP) zaručuje čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a ustanovuje ju systém právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

BOZP je stav pracovných podmienok, eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu, alebo prostredia na zamestnancov, pričom si kladie za cieľ:

- zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov,
- prispieť k eliminovaniu škôd zamestnávateľa na zariadeniach, výrobkoch, v službách, pri výlukách v pracovnom procese a iné finančné straty.

V systéme nášho právneho poriadku upravuje BOZP súbor zákonov, nariadení Vlády Slovenskej republiky, vyhlášok príslušných ministerstiev a ostatných predpisov ústredných orgánov štátnej správy, ktoré vymedzuje minimálny rozsah opatrení na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Do uvedeného súboru zaraďujeme predovšetkým Ústavu Slovenskej republiky, Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, ktorý v § 39 v rámci výkladu niektorých pojmov vymedzuje právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom takýmito predpismi sú aj pravidlá o BOZP, vydané zamestnávateľmi po dohode so zástupcami zamestnancov, kde v §§ 146 až 150 pojednávajú o ochrane práce.

V tejto časti zákon definuje BOZP ako stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú alebo minimalizujú pôsobenie nebezpečných a škodlivých činiteľov pracovného procesu a pracovného prostredia na zdravie zamestnancov a okrem iného upravuje práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnancov v oblasti BOZP, pričom sa odvoláva na osobitný zákon. Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie BOZP a na vylúčenie rizík a faktorov, podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

V zákone sú predovšetkým upravené povinnosti zamestnávateľa a práva a povinnosti zamestnancov, ktoré vytvárajú predpoklad pre stanovenie princípov, zásad a opatrení a určujú nástroje zabezpečenia BOZP.

Takým je aj Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v znení neskorších predpisov, ktorý, okrem iného, upravuje aj organizáciu a výkon v oblasti verejného zdravia, vykonávanie prevencie ochorení a iných porúch zdravia, ako aj požiadavky na zdravé pracovné podmienky. A v neposlednom rade Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Podpora BOZP je súčasťou aktivít štátnych orgánov, štátneho dozoru nad BOZP - kontrolu dodržiavania predpisov na zaistenie BOZP vykonávajú viaceré orgány štátnej správy, a tiež reprezentatívnych organizácií, zastupujúcich zamestnávateľov a zamestnancov, pričom hlavnými aktérmi sú najmä:

- Národný inšpektorát práce a jednotlivé inšpektoráty práce na úrovni samosprávneho kraja, pričom Národný inšpektorát práce riadi a kontroluje inšpektoráty práce a realizuje úlohy podľa osobitných predpisov, okrem iného aj v oblasti BOZP, a tiež zabezpečuje tvorbu, zhromažďovanie, šírenie, sprístupňovanie a publikovanie informácií v oblasti BOZP. Dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP (§ 39 Zákonníka práce) vykonávajú inšpektoráty práce v rozsahu ustanovenom § 7 zákona č. 125/2006 Z.z. priamo na pracoviskách zamestnávateľov.
- Úrad verejného zdravotníctva a regionálne úrady verejného zdravotníctva vykonávajú štátny zdravotný dozor nad dodržiavaním zákona č. 355/2007 Z.z. a všeobecne záväzných právnych predpisov, upravujúcich ochranu verejného zdravia vrátane ochrany zdravia pri práci.
- Zamestnávatelia a zamestnanci - za BOZP je zodpovedný zamestnávateľ, pričom ten je povinný vytvárať a udržiavať podmienky na zaistenie BOZP najmenej na úrovni štandardov, ustanovených právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, avšak je vhodné a priam žiadúce, aby tieto štandardy ďalej dobrovoľne zlepšoval podľa konkrétnych podmienok jednotlivých pracovísk. **Jeho povinnosťou je teda starať sa o technické, technologické, organizačné, personálne a iné opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto cieľa. Dôležitú úlohu pri zaisťovaní BOZP majú aj zamestnanci, buď jednotlivo, alebo prostredníctvom svojich zástupcov - zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, pripadne odborovou organizáciou**. O úlohe zástupcov zamestnancov v systéme zabezpečovania BOZP si povieme nabudúce.

Zdroj:
Problematika štátneho riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, 2013 https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Statne/Statne_riadenie_BOZP_12.pdf

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

Z pera podpredsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ:

PREJAVY BOSSINGU NEMOŽNO TOLEROVAŤ!



V júni 2021 vstúpili zamestnanci strojárskej spoločnosti, sídliacej pri Beluši na strednom Považí, do ostrého okupačného štrajku. Ten bol výsledkom dlhodobo neriešených vzťahov a nedostatočnej komunikácie, ktorá vyústila do patovej situácie v kolektívnom vyjednávaní. Takmer stopercentná účasť výrobných zamestnancov na štrajku bola prejavom jednoty a solidarity tých, ktorí už neboli ochotní akceptovať nepriaznivé pracovné podmienky.



Pracovné prostredie však nevytvárajú len pracovné podmienky, ale aj medziľudské vzťahy. A tie na niektorých úrovniach riadenia takisto poriadne škrípu. Dokonca niektoré prejavy môžu dosahovať až intenzitu diskriminácie a šikanózneho správania. Zamestnanci preto nechcú a nemôžu mlčať, a na takéto správanie nadriadených musia za každých okolností poukázať. Bossing (šikana na pracovisku zo strany nadriadeného) je totiž veľmi nebezpečným fenoménom, ktorý ovplyvňuje nielen výkonnosť zamestnanca, ale aj jeho fyzické a psychické zdravie.

Kultúra práce, označovaná tiež ako firemná, je priamo determinovaná tvorcami pravidiel a tými sú predovšetkým vedúci zamestnanci so svojím štýlom riadenia. **Rastúce prejavy agresívneho správania v spoločnosti sa v istej miere prenášajú aj na pracoviská a do štýlu riadenia spoločnosti, kde stúpa tlak na výkonnosť zamestnancov a zhoršujú sa medziľudské vzťahy.** Riadiaci pracovníci tak skĺzavajú k používaniu metód riadenia, ktoré sú neetické a v civilizovanej spoločnosti neakceptovateľné, zasahujúce do osobnej integrity človeka, narúšajúce jeho psychické zdravie a zvyšujúce psychosociálne riziká na pracovisku s cieľom vynútiť si rešpekt, poslušnosť a prispôsobenie sa podriadených za cenu duševného, či sociálneho ublíženia. Bossing je v porovnaní s mobbingom o to nebezpečnejší, lebo je veľmi náročné sa voči nemu brániť (Pozn.: Pri bossingu je obeť postavená zoči voči nadriadenému, pri mobbingu čelí útokom hierarchicky rovnako postaveného zamestnanca).

Ak si zamestnanci vedia uvedomiť svoju hodnotu, postavia sa jeden za druhého a riadia sa tým, že ak nijako nezakročia proti páchanej neprávosti, sami sa na nej podieľajú, len tak môžu neetické praktiky mobbingu či bossingu zastaviť. Zatváranie očí pred tým, čo sa dnes deje kolegovi, môže mať za následok, že zajtra sa to udeje mne.

Nezastupiteľnú úlohu v ochrane zamestnancov pred bossingom majú ich zástupcovia. Odborár z výrobného závodu v Beluši - Miloš KAPUŠ - tvrdí: „Povinnosťou predstaviteľov odborových organizácií je, okrem iného, pripomínať zamestnancom, že každý má právo vyžadovať úctu od druhého bez ohľadu na to, či ide, alebo nejde o nadriadeného pracovníka. Pretože, **ak sa v interakciách vytratí schopnosť uvedomiť si, aké dôležité je zachovanie ľudskej dôstojnosti, z ľudí sa stanú také isté stroje, na akých sami pracujú. Podľa štatistík, svedkom ponižovania sa stáva až 80 % spolupracovníkov neochotných pohnúť prstom, aby nejakým spôsobom zakročili. A mňa teší, že ľudia, ktorých zastupujem spoločne s mojimi kolegami v Beluši, nepatria k týmto 80-im percentám ľahostajných. Dôkazom toho je aj posledná iniciatíva, ktorú podporilo 121 z nich, t. j. väčšina výrobných zamestnancov, vyjadrujúcich svoj jednoznačný postoj - STOP BOSSINGU.“**

Účinné a rýchle stratégie obrany proti bossingu či mobbingu nie je možné jasne zadefinovať, nakoľko v súčasnej dobe neexistujú. Mnohí autori odborných publikácií prezentujú rôzne preventívne opatrenia na predchádzanie jeho vzniku, ako je podporovanie vhodného štýlu manažérstva a kultúry organizácie, realizovanie odhadu rizika, možné zmeny pracovného prostredia alebo pracovných plánov organizácie. Preventívne opatrenia však nemusia byť účinné a obete mobbingu či bossingu tak nedokážu účinne ochrániť pred negatívnymi následkami.

Napriek nedostatočnej právnej ochrane zamestnancov pred mobbingom a bossingom prax ukazuje, že je možné sa voči nim úspešne brániť. Je však k tomu potrebná všímavosť, odvaha, odhodlanie a hlavne spolupatričnosť celého pracovného kolektívu, ktorú musia podporovať a rozvíjať v zamestnancoch aj ich zástupcovia, a to svojou razanciou, nulovou toleranciou a aktívnym vystupovaním proti takýmto praktikám.

Preto všetci v OZ KOVO hovoríme #STOPMOBBINGU #STOPBOSSINGU !

Monika Benedeková
podpredsedníčka rady OZ KOVO

EMBRACO V MÁJI 4 DNI NEVYRÁBALO

Na štyri pracovné dni, od 12. do 17. mája 2022, naplánoval najväčší zamestnávateľ na Spiši – spoločnosť Embraco Slovakia – odstávku svojej výroby.

Podľa riaditeľa závodu, Tomáša KANDRU, je to spôsobené pokračujúcim poklesom celkového dopytu v súvislosti s vojnovým konfliktom medzi Ruskom a Ukrajinou.

Požiadajú o kurzarbeit

„Zamestnanci nebudú v danom období pracovať a budú mať vyplatenú náhradu mzdy v súlade s platnou kolektívnou zmluvou. Odstávku sme vyjednali so všetkými dotknutými stranami, predovšetkým so zákazníkmi, a tiež s odborovou organizáciou. Zároveň sme o nej informovali našich zamestnancov,“ priblížil T. KANDRA.

Ako ďalej informoval, spišsko-novoveská spoločnosť na výrobu kompresorov a kondenzačných jednotiek pre chladiace systémy bude následne za dni odstávky žiadať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR o podporu v čase skrátenej práce, známej ako kurzarbeit.

Menej zamestnancov, zredukované zmeny

Vedenie spoločnosti už pred časom avizovalo prepad dopytu na úrovni 10 až 15 %. Tiež zdôrazňovali náročnú situáciu na trhu, poznačenú zvýšenými nákladmi na výrobu kompresorov.

Aj preto pristúpili k čiastočnej redukcii počtu zamestnancov – predovšetkým ľudí v skúšobnej dobe alebo s termínovanou pracovnou zmluvou. Ako vtedy uviedol riaditeľ spoločnosti T.KANDRA, **ku koncu marca 2022 plánovali uvoľniť cca 40 zamestnancov v skúšobnej dobe alebo so zmluvou na dobu určitú a ku koncu apríla 2022 ďalších 100 až 120 zamestnancov so zmluvou na dobu určitú. Spolu do 160 ľudí.** Zároveň uviedol, že v prípade zvýšeného dopytu a počtu objednávok budú títo prijímaní späť.

Embraco Slovakia od apríla tohto roku tiež dočasne znížilo počet zmien vo svojom výrobnom procese. Spoločnosť už pred začiatkom vojny na Ukrajine čelila vysokým nákladom, spôsobených rastom cien materiálov a dopravy. V súčasnosti sa musia vyrovnávať aj s poklesom dopytu z Ruska a Ukrajiny a s tým súvisiacimi výkyvmi na svetových trhoch.

Spoločnosť Embraco Slovakia je súčasťou japonskej skupiny Nidec. Aktuálne je v spišskonovoveskom závode zamestnaných približne 2150 ľudí. ***Af, TASR***

KRÁTKO

UČITELIA HROZIA ŠTRAJKOM

Školskí odborári žiadajú zvýšenie miezd všetkých zamestnancov škôl a predškolských zariadení o 10%. Zároveň ohlásili na 15. júna v Bratislave protestné zhromaždenie. Po minuloročnom nulovom náraste platov im totiž mzda v tomto roku trochu stúpla, ale len o 3%, aj to až od júla. Pritom v apríli inflácia dosiahla takmer 12 %. Ak štát nesplní ich požiadavky, pristúpia v septembri ku krajnému riešeniu – štrajku. Na mzdy v školstve sú tento rok vyčlenené 1,3 miliardy eur. Minister školstva Branislav GRÖHLING vyčíslil, že na zvýšenie platov by potreboval ďalších 180 miliónov eur ročne. Preto začal vyjednávať s ministerstvom financií. Premiér Eduard HEGER a minister financií Igor MATOVIČ sa však ešte vo februári vyjadrili, že v tohtoročnom štátnom rozpočte prostriedky na zvyšovanie platov vyučujúcich nie sú. Na školách pritom chýba viac ako 1000 učiteľov najmä fyziky, matematiky, chémie, informatiky a cudzích jazykov. Začínajúci vyučujúci dostanú totiž podľa tabuliek len 970 eur v hrubom.

SLOVENSKÁ EKONOMIKA SPOMALÍ

Vyhliadky slovenskej ekonomiky na najbližšie dva roky sú zahmlené z dôvodu rusko-ukrajinského vojnového konfliktu. Ten má vplyv na dodávateľské reťazce, prudký nárast cien energií, čo zvyšuje ceny tovarov a výrobných nákladov a znižuje kúpyschopnosť domácností. To všetko môže obmedziť hospodársky rast Slovenska na úroveň 2,3 % v roku 2022 a na 3,6 % v roku 2023, pričom dôjde k prudkému zvýšeniu inflácie na 9,8 % v roku 2022 s poklesom na 6,8 % v roku 2023. Vyplýva to z jarných ekonomických prognóz, ktoré v máji predstavila Európska komisia. Predpokladá, že vzhľadom na vysoký rast nominálneho HDP a postupné ukončovanie opatrení, súvisiacich s pandémiou nového koronavírusu, rozpočtové deficity klesnú na 3,6 % HDP v roku 2022 a na 2,6 % v roku 2023. Vojna na Ukrajine spôsobuje prudký nárast cien dovážaných energií a komodít. Podľa Komisie vyššie vstupné náklady obmedzia výrobu energeticky náročného priemyslu Slovenska. Inflačné tlaky naruší kúpnu silu domácností, čo bude mať dosah na súkromnú spotrebu v najbližších rokoch.

AUTOMOBILKY VYRÁBAJÚ

Výroba automobilov patrí k najviac postihnutým odvetviam ekonomiky. Najskôr sa výrobcovia museli kvôli korona kríze vyrovnávať s nedostatkom polovodičov, neskôr kvôli vojne na Ukrajine aj s nedostatkom ďalších komponentov a materiálov. Slovensko vyrobilo vlani milión áut. Na tisíc obyvateľov vyrobíme 184 vozidiel, čo z nás robí svetových rekordérov. Na Slovensku sú pritom aj automobilky, ktoré nepociťujú takú krízu výpadku výrobných komponentov a vyrábajú síce menej, ale relatívne plynule. Podľa Zväzu automobilového priemyslu (ZAP) je medzi nimi napríklad kórejský výrobca Hyundai/Kia, ktorý si zaobstaral čipy v predstihu, či francúzska automobilka Stellantis, ktorá v závode pri Trnave vyrába populárne modely Citröen C3 a Peugeot 208 a orientuje sa aj na elektromobily. Situácia je aktuálne pokojná a bez väčších obmedzení aj v ďalších slovenských automobilkách – či už v bratislavskom Volkswagen Slovakia alebo v nitrianskom Jaguar Land Roveri.

MENEJ NEZAMESTNANÝCH

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku v apríli klesla na 6,54 %. Informoval o tom minister práce a sociálnych vecí Milan KRAJNIAK. Podľa neho sme sa dostali pod úroveň nezamestnanosti, ktorá bola na Slovensku v apríli 2020. Najvyššia miera nezamestnanosti je stále v Prešovskom a Košickom kraji, kde je cez 4 tisíc voľných pracovných miest. Podľa generálneho riaditeľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Karola ZIMMERA, si v apríli na Slovensku našlo zamestnanie 12,4 tisíc odídencov z Ukrajiny. V polovici mája z nich u nás pracovalo 7,2 tisíc. Odídenci sa podľa neho najčastejšie zamestnávajú na pozíciách, ktoré sa nedarilo obsadiť.

Af, Sita, TASR

OD JANUÁRA NOVÉ OBČIANSKE PREUKAZY

Poslanci Národnej rady SR schválili v polovici mája novelu zákona o občianskych preukazoch. Podľa nej by malo byť nasnímanie odtlačkov prstov povinné pre osoby od 12 rokov. Novela má začať platiť od začiatku budúceho roka.

Vzhľadom na povinnosť podrobiť sa nasnímaniu odtlačkov prstov pri podaní žiadosti sa zo zákona vypúšťa možnosť podať žiadosť prostredníctvom portálu ministerstva vnútra, teda elektronicky. Občianske preukazy majú po novom obsahovať odtlačky prstov a podobu tváre vo forme biometrických údajov. Zapisovať by sa mali do elektronického čipu.

Odtlačky povinné od 12 rokov

„Nový občiansky preukaz bude obsahovať elektronický čip s duálnym rozhraním a kód na odblokovanie bezpečnostného osobného kódu. Občiansky preukaz bude tiež obsahovať prístupové číslo karty – CAN (Card Access Number). Toto číslo bude priamo vyobrazené na prednej strane občianskeho preukazu v na to určenej zóne a bude slúžiť na prístup k údajom v čipe občianskeho preukazu," priblížilo Ministerstvo vnútra SR.

Novinka pri pasoch

Novou legislatívou sa zároveň mení zákon o správnych poplatkoch. Definuje v ňom, kto je oslobodený od poplatkov, spojených s držbou občianskeho preukazu. „Dôvodom zmien v zákone o cestovných dokladoch je potreba úpravy niektorých ustanovení tak, aby boli jednoznačné a aby reagovali na potrebu aplikačnej praxe pri vydávaní cestovných dokladov," dodal predkladateľ.

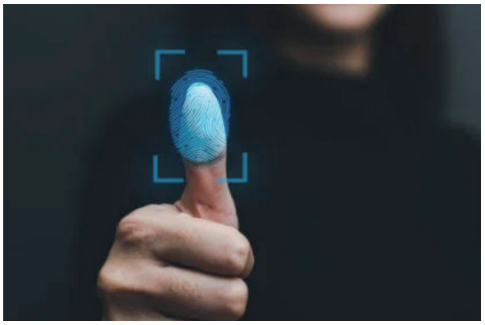
Žiadateľ o pas už po novom nebude musieť uvádzať v žiadosti o vydanie dokladu adresu pobytu. Občania, starší ako 15, ale mladší ako 18 rokov, budú môcť pri podávaní žiadosti o pas predložiť súhlas rodiča či zákonného zástupca bez notárskeho overenia jeho podpisu.



Novela reaguje aj na európske nariadenia o posilnení zabezpečenia preukazov totožnosti občanov Európskej únie a dokladov o pobyte, vydávaných občanom Únie a ich rodinným príslušníkom. Zohľadňuje aj požiadavky, vyplývajúce z aplikačnej praxe a spoločenský vývoj.

Nová legislatíva má nadobudnúť účinnosť 1. januára 2023.

af, TASR



Krížovky s úsmevom

Do rybárskeho spolku prijímajú nového člena. Keď ho predseda prijíma, pochybovačne krúti hlavou a hovorí mu:
- Neviem, neviem, kolega, ale ty budeš so svojimi úlovkami asi na poslednom mieste...
- A prečo si to myslíš?
(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)

					kvantový generátor / následný vlak (žel.)	doska	avšak, no	existujú	rozsiahla epická báseň	*2. časť tajničky*	
Pomôcky: ašgil, Ranis, tymol, anemofilná	stratia lístie	*1. časť tajničky*	skratka arginínu	lúpaním pripravia / biblická osoba							
ohmatáte (hovor.)								okultné krvácanie / únosca Heleny			
oddeľuje sa na šve							strážne zvieratá / jednomocný fenol				
stupeň ordoviku (geol.)						tam opakovane viesť			vetromilná (bot.)	*3. časť tajničky*	
skratka dopravnej nehody			nevybi, nevytlč / ženské meno								
vzorec hydridu sodíka				spoločenská hra / úplne vypi							
rana po pichnutí hmyzom (zried.)					dodatočné siatie / nadišla, zavládla						
Pomôcky: nankin, ferman, taft	skláňal, nakláňal / veľký úspech							skr. materskej školy / hustá tkanina			
trepotať							biblické muž.meno / skratka pre telefón				
nymfa z družiny Artemidy						hodvábna tkanina / obyvateľ Iže					
ženské meno				tônička / zemeguľa							
starovekú sumerský vladár			zažltlý (zried.) / skr. pre tohto roku								
obväz z trojuholníkovej šatky							anglická dĺžková miera				
úradný výnos, nariadenie (hist.)							citoslovce rezignácie			!	

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

Zasmejme sa

Stretnú sa dve známe: „Počúvaj, ako si sa vlastne zoznámila so svojim manželom?"
„Ale, prišiel si k nám do lekárne kúpiť kondóm XXXL. Až neskôr som zistila, že sa zajakáva..."

■■■

Keď som bol mladý, bol som chudobný. Po rokoch driny som docielil, že už nie som mladý.

■■■

Už sa nehovorí nevera,
ale zdieľaná operácia na cudzom území.

■■■

Je jedno, koľko zákuskov zješ - topánky ti stále pasujú.

■■■

Slovenskí vedci zistili, že jedno poldeci je nielen zdravé, ale aj málo.

■■■

Rada pre ženy: Hľadáš muža svojich snov? Tak choď spať!

■■■

Tešiť sa dá aj z maličkostí. Napríklad z výplaty.

■■■

Šťastie nespočíva v peniazoch, ale v ich množstve.

■■■

Na svete existuje päť živlov:
Oheň, voda, zem, vzduch a nahnevaná žena.

■■■

Pravý charakter človeka sa ukáže,
keď sa v obchode otvorí vedľajšia pokladňa.

■■■

Príslovia dnešnej doby:
Kto sa veľa pýta – málo googli.
Čo na srdci – to na Facebooku.
Ako sa z chladničky volá, tak sa z váhy ozýva.



Budeš hlinu?



Už som mal!