priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXXII. ROČNÍK
ČÍSLO 3
28. MAREC 2024

Košickí oceliari zarobia viac – str. 1-2

Na Orave sprostredkovateľ nepomohol – str. 3

Riziká nadčasovej práce – str. 5

CITÁT MESIACA

„Človek, ktorý chce preniesť horu, musí najskôr začať malými kameňmi.“

KONFUCIUS, čínsky filozof a učiteľ

8. marec - MEDZINÁRODNÝ DEŇ ŽIEN

8. marec - teda Medzinárodný deň žien – je nielen o úcte k ženám a o ich nezastupiteľnom mieste v našej spoločnosti (čo by sme si mali uvedomovať častejšie, ako raz do roka), ale aj o jeho pozoruhodnej odborárskej minulosti. Hoci je história MDŽ viac ako storočná a vďaka označeniu OSN (Organizácie spojených národov) aj celosvetová, jeho odkaz je stále aktuálny. Rieši totiž pracovné, sociálne i spoločenské postavenie žien v spoločnosti, ktorej - priznajme si to - stále dominujú muži a mnohé stereotypy.

Viete, že:

- **História sviatku siaha do roku 1908, kedy 8. marca vyšli do ulíc New Yorku tisícky krajčírok a požadovali zlepšenie pracovných podmienok a zrovnoprávnenie mzdy.** Zasadili sa aj za presadenie osemhodinového pracovného času.
- **V roku 1910 sa konala Medzinárodná konferencia pracujúcich žien,** na ktorej nemecká socialistka Clara ZETKINOVÁ presadila **názov Medzinárodný deň žien**. K požiadavkám na volebné právo žien a za lepšie pracovné podmienky sa pridružila aj snaha žien vzdelávať sa v učňovských školách.
- **Prvá Československá republika** bola v tomto smere veľmi pokroková - **pred vyše 100 rokmi, ako jedna z prvých na svete zaviedla v roku 1920 volebné právo pre ženy, do snemovne Národného zhromaždenia bolo zvolených 12 poslankýň a tri senátorky a zaviedol sa osemhodinový pracovný čas.** Ústava prvej Československej republiky deklarovala občanom rovnaké práva, právo voliť a byť volený mali muži a ženy od 21. roku života.



Napriek tomu, že emancipácia žien pokročila a ženy už nemusia bojovať o svoje volebné právo, vo verejnom živote, v práci a zárobkoch, a následne aj v priznaných dôchodkoch, sú ženy stále v nevýhodnejšej pozícii ako muži. Ženy sú častejšie napádané – verbálne, ale aj fyzicky – za svoju prácu, ale hlavne preto, že sú ženy. Čelia rôznym formám násilia a obťažovania v práci i domácom prostredí.

Pokračovanie na 2. strane.

Jednoduchšie zamestnávanie cudzincov má pomôcť ekonomike

Ekonómovia a analytici čoraz častejšie upozorňujú na blížiacu sa demografickú krízu a pokles počtu práceschopných obyvateľov na Slovensku, ktorí budú dodatočnou záťažou na aktuálne nastavený dôchodkový systém.

Výrazný pokles počtu zamestnancov je nielen odrazom ochladenia zahraničných ekonomík, od ktorých sú slovenské firmy závislé, ale aj zvýšený počet odchodov ľudí do predčasného dôchodku. **Len v tomto roku, v priebehu januára a februára, pribudlo viac ako 12 200 nových predčasných dôchodcov.**



Za týmto výrazným skokom, ktorý sa začal nabaľovať už v minulom roku a firmám spôsobil problém v podobe masívneho odlivu zamestnancov, stojí zmena v možnosti odchodu do predčasného dôchodku, s ktorou prišiel ešte exminister práce a sociálnych vecí Milan KRAJNIAK. Do 1. januára minulého roka totiž platilo, že človek mohol do predčasnej penzie odísť len dva roky predtým, ako dovŕšil riadny dôchodkový vek, a mal za sebou aspoň 15 rokov dôchodkového poistenia. Po tomto termíne ľuďom pribudla aj ďalšia možnosť, ktorú sa rozhodli využiť masy pracujúcich – odísť do dôchodku po 40-ich odpracovaných rokoch.

„Slovensko bude čeliť demografickej kríze a počet práceschopných obyvateľov bude klesať. Toto bude dodatočnou záťažou na dôchodkový systém, ktorý funguje na princípe „pay-as-you-go“ – to znamená, že odvody súčasných pracujúcich sa používajú na vyplácanie súčasných dôchodkov,“ vysvetľuje analytik Slovenskej sporiteľne, Matej HORŇÁK. Zatiaľ čo dnes na jedného dôchodcu pracujú asi štyria ľudia, do roku 2060 to budú menej než dvaja. „Otváranie trhu práce a väčšia motivácia aj pre dôchodcov sú zo stredno - a dlhodobého hľadiska nevyhnutné,“ dodáva analytik.

Neobsadených 80 tisíc pracovných miest

Je na mieste sa preto pýtať, čo s tým bude Slovensko robiť. „V minulom polroku bolo vypísaných asi 80 tisíc voľných pracovných miest, ktoré sme ako zamestnávatelia nevedeli obsadiť,“ uviedol generálny sekretár Asociácie priemyselných zväzov a dopravy (APZaD), Andrej LASZ. Zamestnávatelia hovoria aj o tom, že školy síce produkujú absolventov, tí však neodzrkadľujú potreby pracovného trhu.

Primárnym zdrojom pracovnej sily pre zamestnávateľov na Slovensku má byť – podľa rezortu práce - domáci trh práce, avšak s nízkou mierou nezamestnanosti je tento zdroj čiastočne vyčerpaný. Priestor vidí najmä v podpore mladých ľudí bez pracovných skúseností a dlhodobo nezamestnaných. Príkladom je plánovaný národný projekt Finančné stimuly pre zamestnanosť, ktorý sa zameria na zvýšenie zamestnania pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a mladých ľudí.

Pokračovanie na 2. strane.

Košickí oceliari zarobia viac

V našom najväčšom hutníckom podniku - U.S. Steel Košice - sa od 1.apríla zvýši mesačná tarifná mzda každého zamestnanca o 90 eur. Počíta sa aj s vyplatením jednorazovej odmeny - v závislosti od dosiahnutého zisku. Taký je výsledok niekoľkomesačného kolektívneho vyjednávania mzdového Dodatku č. 8 k platnej kolektívnej zmluve, ktorý v závere marca podpísali zástupcovia odborov a zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva do roku 2025

Juraj VARGA, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, zdôraznil, že k podpísaniu dodatku prišlo po piatich kolách kolektívneho vyjednávania s tým, že v rámci dohody dochádza aj k predĺženiu platnosti kolektívnej zmluvy, a to do konca roka 2025.

„Do kolektívneho vyjednávania sme vstupovali s pôvodným cieľom vyjednať nové znenie štvorročnej podnikovej kolektívnej zmluvy so zameraním prioritného navýšenia tarifnej mzdy každému zamestnancovi a pre všetkých zamestnancov udržať v čo najvyššej miere platný týždenný pracovný čas i tradičné sociálne benefity. Žijeme však v extrémne dynamických časoch, kde trh s oceľou ovplyvňujú aj vysoké ceny energií, vojna na Ukrajine či nedostatočná ochrana oceľových výrobkov pred dovozom do EÚ z tzv. tretích krajín. **Zodpovedne sme preto sledovali všetky indikátory a vyhodnotili**



sme proces kolektívneho vyjednávania tak, že sme stiahli pôvodné znenie návrhu kolektívnej zmluvy na roky 2024 až 2028 a dohodli sme so sociálnym partnerom predĺženie platnej kolektívnej zmluvy – vznikutými dodatkami - do 31.decembra 2025“, uviedol odborový predák a dodal:

Pokračovanie na 2. strane.

8. marec - MEDZINÁRODNÝ DEŇ ŽIEN

Pokračovanie z 1. strany.

Na rozdielnom odmeňovaní žien a mužov sa podieľa množstvo faktorov, ktoré súvisia s rodovou štruktúrou pracovného trhu, so systémami odmeňovania u zamestnávateľov, s nedostatočným zosúlaďovaním rodinného a pracovného života, ale aj s rodovými stereotypmi.

Dodnes nedosahujú ženy rovnaké pracovné, mzdové i spoločenské uznanie ako muži:

- **Ženy v EÚ zarábajú v priemere o 12,7 % menej ako muži a stále čelia prekážkam v prístupe na trhu práce.**
- Tieto rodové rozdiely v príjmoch ekonomicky aktívnych ľudí v neprospech žien sa neskôr prejavia **vo výške dôchodku, ktorý je v niektorých krajinách EÚ u žien aj o 30 % nižší ako u mužov.**
- **Na Slovensku je situácia veľmi podobná. Muži zarábajú o 10,2 % viac, ako je priemerná mzda** v národnom hospodárstve. Naopak, **ženy majú mzdy o 10,5 % nižšie**, ako je priemerná mzda v národnom hospodárstve.
- Výrazný rozdiel je aj pri porovnaní mzdy muža a ženy. Ženy dosahujú len **81,2 % mzdy mužov, rodový mzdový rozdiel je teda na úrovni 18,8 % v neprospech žien!**
- Podľa najnovších údajov Štatistického úradu SR, je v súčasnosti na Slovensku postihnutých **príjmovou chudobou 13,9 % žien**, jednočlenná domácnosť žien má mieru rizika chudoby na úrovni 26,3 % ! **Obzvlášť ohrozené sú matky samoživiteľky!**
- **Na Slovensku je až 68 % domáckej práce vykonávanej ženami.** Žena tak v priemere venuje tejto neplatenej domáckej práci 38 hodín týždenne.

Jedným z nástrojov, vedúcim k zmenšovaniu rodových mzdových rozdielov, je aj transpozícia európskej smernice, ktorou sa posilňuje uplatňovanie rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. **Túto Slovenská republika musí transponovať do svojej legislatívy do júna 2026.** Členské štáty budú musieť zabezpečiť napríklad transparentnosť odmeňovania pre uchádzačov o zamestnanie, stanovenie nástrojov na porovnávanie hodnoty práce, povinnosť zamestnávateľov zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní a zabezpečiť nápravu, ak sa odhalí rodovo podmienený rozdiel v odmeňovaní a podobne.

Východiskom je aj väčšie organizovanie sa žien v odboroch. Odbory totiž pre zamestnancov kolektívne vyjednávajú rovnaké a spravodlivé platy, slušné pracovné podmienky, prispievajú k bezpečným pracoviskám i rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, alebo k slušným dôchodkom.

Zdroj: KOZ SR, spracovala A.Fáková

ROZLÚČILI SME SA...



S hlbokým zármutkom oznamujeme, že dňa 8.marca 2024, vo veku 50 rokov, náhle skonala naša kolegyňa, skvelá žena, láskavá matka a babička, výnimočná priateľka, zodpovedná zamestnankyňa a dlhoročná odborová funkcionárka - zakladajúca členka Základnej organizácie OZ KOVO FM Slovenská v Seredi,

pani Adriana ZEMKOVÁ.

Česť jej pamiatke...

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: **Odborový zväz KOVO**
Redakcia: **ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.**
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: **Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,**
členovia: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: **Mgr. Anita FÁKOVÁ**
Grafická úprava: **Tomáš BLICHA – BAWA**
ISSN: 2730-0943

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

KOZ SR: Prvé tohtoročné rokovanie tripartity

V pondelok, 25. marca, zasadala v Bratislave prvýkrát v tomto roku Hospodárska a sociálna rada SR (tripartita). Na jej rokovaní boli preberané materiály, ktoré predložili viacerí rezortní ministri, prevažne z dielne ministerstva práce. Viaceré predkladané materiály boli zo strany sociálnych partnerov (zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov) posunuté na ďalšie legislatívne konanie.

Minister vnútra zaradil na rokovanie návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov. Tento návrh bol vypracovaný z dôvodu zatraktívnenia modrých kariet (vysokokvalifikovaného zamestnania) pre potreby ich využívania na našom trhu práce a transpozície novej smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania do národnej legislatívy. V súvislosti s transpozíciou smernice sa zároveň navrhuje novelizácia zákona o službách zamestnanosti, ktorý upravuje aj podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s výkonom práce na území Slovenskej republiky.

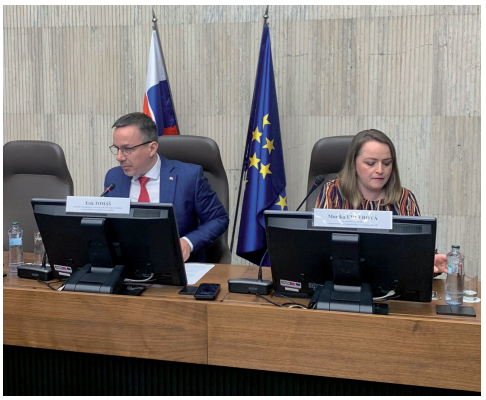
Z výsledkov medzirezortného pripomienkového konania však vyplynuli niektoré zmeny zákona, s ktorými zástupcovia zamestnancov z Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR nesúhlasia. **Zásadný problém vidia odborári v navýšení podielu štátnych príslušníkov tretej krajiny z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa. Požadujú ponechanie pôvodnej hodnoty podielu na úrovni 30 %.** Predkladateľ zákona - na základe pripomienok - **navrhol kompromisné zvýšenie podielu cudzincov z 30 % na 45 %.**

V prípade zamestnávania cudzincov KOZ SR zároveň zdôrazňuje, že existuje neustála obava zo sociálneho dumpingu vo všetkých jeho podobách, zneužívania pracovnej sily a jej dovážania len za účelom šetrenia finančných prostriedkov.

V rámci nedávno prijatých zmien v nariadení vlády SR č. 383/2023 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu sa **za zamestnávateľa považuje aj agentúra dočasného zamestnávania, ak ide o dočasné pridelenie štátneho príslušníka tretej krajiny. Všetky tieto úpravy vnímajú odbory negatívne, keďže evidujú zhoršené postavenie agentúrnych zamestnancov na slovenskom pracovnom trhu oproti kmeňovým zamestnancom.** V kombinácií agentúrnych zamestnancov, štátnych príslušníkov tretích krajín, a zároveň zvýšenia ich podielu z celkového počtu zamestnancov v pracovnom pomere, sa **výrazne znižuje schopnosť organizovať a hájiť kolektívne práva takýchto zamestnancov.**

Predseda vlády uviedol na výjazdovom rokovaní Vlády SR (dňa 29.2.2024), že vláda pracuje aj s návrhom, **aby sa zamestnávanie cudzincov povolilo, okrem splnenia iných podmienok, aj tým, že zamestnávateľ je viazaný kolektívnou zmluvou.** Preto KOZ SR požaduje uplatniť aj túto podmienku pre zamestnávateľov, a to vzhľadom na rastúci počet zamestnancov z tretích krajín a rastúce riziko zhoršenia pracovného prostredia. Ďalej, vo vzťahu k týmto zamestnancom, **odbory navrhujú zabezpečiť ich vzdelávanie v oblasti slovenského jazyka a pracovnoprávnych otázok.**

Ministerstvo financií predložilo na rokovanie tripartity Národný program reforiem Slovenskej republiky 2024, ktorý popisuje reformné snaženie SR v prioritných štrukturálnych oblastiach. Tento materiál bol súbežne predložený aj do medzirezortného pripomienkového konania, ktoré má byť ukončené až 8. 4. 2024, teda po rokovaní tripartity, ktorá k nemu teda nemohla zaujať výsledné stanovisko.



KOZ SR otvorila na tripartite aj problematiku hodnotenia úrovne sociálneho dialógu na úrovni vlády a jednotlivých ministerstiev a možnosti inštitucionalizácie a etablovania regionálneho sociálneho dialógu.

Konfederácia zároveň iniciovala aj prerokovanie návrhu na posilnenie úlohy sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania pri presadzovaní a rozvoji opatrení Národného programu aktívneho starnutia na roky 2021-2030. Je totiž potrebné pripraviť sa na komplexnú úpravu systému sociálneho poistenia a dynamickejšiu aplikáciu zásad vekového manažmentu do praxe. Preto spoločne - s rozšírením úloh a kompetencií Aliancie sektorových rád (ASR) - KOZ SR navrhuje viaceré opatrenia, ako napríklad pripraviť a podpísať memorandum všetkých sociálnych partnerov o rozšírení predmetu kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach o problematiku aplikácie vekového manažmentu, zriadiť tripartitnú pracovnú skupinu pre identifikáciu potrebných zmien v sociálnom poistení a návrhov na ich riešenie, či na pôde ASR prijať interné opatrenie, prostredníctvom ktorého bude uložená povinnosť sektorovým radám zaradiť do svojich stratégií problematiku aplikácie vekového manažmentu do praxe.

Zdroj: KOZ SR, spracované redakciou

Košickí oceliari zarobia viac

Pokračovanie z 1. strany.

„Potom, čo jednotlivé Výbory Základných organizácií Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice ratifikovali textové znenie Dodatku č.8, sme ho v závere marca (27.3.2024) so zástupcami zamestnávateľa a zástupcom ďalšej odborovej organizácie (ZO OZ NKOS Kovo - Metal U. S. Steel Košice) spoločne podpísali. **Výsledkom demokratického, transparentného a férového výstupu je sociálny zmier.**“

Vyššie mzdy i septembrová odmena

Ako ďalej J.VARGA upozornil, **okrem navýšenia tarifných miezd zamestnancov o 90 eur mesačne, má zamestnávateľ v novembri tohto roka vyplatiť každému zamestnancovi za jeho prácu jednorazovú odmenu vo výške 100 eur, pokiaľ oceliarne dosiahnu ku koncu septembra zisk pred úrokmi, daňami a odpismi (EBITDA) minimálne 80 miliónov USD** (čo je 73,96 milióna eur).

Dohodnuté znenie zahŕňa aj mzdové zvýhodnenia, platné od 1. januára 2024, týkajúce sa práce v noci a cez víkendy, či kompenzácie za sťažený výkon práce a pracovnú pohotovosť. Pracovný čas v oceliarňach platí tak, ako bol minulý rok dohodnutý v uzavretom dodatku. Aktuálne v košickom podniku pracuje cca 7 800 zamestnancov.

Pripomeňme, že celé dianie je poznačené aj záujmom japonského oceliarskeho koncernu Nippon Steel o kúpu americkej korporácie U.S. Steel, vrátane košickej fabriky. Transakcia má dosiahnuť hodnotu 13,61 miliardy eur a mala by sa uskutočniť v priebehu tohto roka.

Na záver odborový predák J.VARGA dodáva: **„Chcem sa touto cestou poďakovať všetkým kolegom, odborárom, zamestnancom i tým, ktorí nás pri kolektívnom vyjednávaní podporovali. Solidarita, odhodlanie i trpezlivosť je základom úspechu v procese kolektívneho vyjednávania.“**

A.Fáková, J.Varga

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Rada EÚ zlepší pracovné podmienky platformových zamestnancov

Ministri práce a sociálnych vecí Európskej únie potvrdili v pondelok, 11.3.2024, predbežnú dohodu, dosiahnutú už pred mesiacom, 8. februára, ktorá vznikla medzi predsedníctvom Rady EÚ a vyjednávačmi Európskeho parlamentu v rámci smernice o práci pre platformy. Cieľom tohto právneho aktu je zlepšiť pracovné podmienky platformových pracovníkov a regulovať používanie algoritmov digitálnymi pracovnými platformami.

Smernica sprehľadní používanie algoritmov pri riadení ľudských zdrojov a zabezpečí, že **automatizované systémy budú monitorovať kvalifikovaní pracovníci a že platformoví pracovníci budú mať právo napadnúť stanovené automatizované rozhodnutia**. Pomôže to tiež správne určiť zamestnanecký status osôb, pracujúcich pre platformy, čo im umožní využívať akékoľvek pracovné práva, na ktoré majú nárok.

„**Ide o vôbec prvý právny predpis EÚ, ktorý upravuje algoritmické riadenie na pracovisku a stanovuje minimálne normy EÚ na zlepšenie pracovných podmienok pre milióny pracovníkov platforiem v celej EÚ**. Dnes potvrdená dohoda stavia na úsilí predchádzajúcich predsedníctiev Rady a opätovne potvrdzuje sociálny rozmer Európskej únie," uviedol Pierre-Yves DERMAGNE, belgický podpredseda vlády a minister hospodárstva a zamestnanosti.

Riešenie falošnej samostatnej zárobkovej činnosti pri práci

Dohodnutý text vytvára **rovnováhu medzi rešpektovaním národných pracovných systémov a zabezpečením minimálnych noriem ochrany pre viac ako 28 miliónov osôb, pracujúcich pre digitálne pracovné platformy v celej EÚ.**

Hlavné kompromisné prvky sa točia okolo právnej domnienky, ktorá **pomôže určiť správny zamestnanecký status** osôb, pracujúcich na digitálnych platformách:

- členské štáty zavedú vo svojich právnych systémoch **právnu domnienku** zamestnania, ktorá sa spustí, keď sa zistia skutočnosti, naznačujúce kontrolu a smerovanie
- tieto skutočnosti sa určia podľa vnútroštátneho práva a kolektívnych zmlúv, pričom sa zohľadní judikatúra EÚ
- osoby, pracujúce na digitálnych platformách, ich zástupcovia alebo vnútroštátne orgány, sa môžu odvolávať na túto právnu domnienku a tvrdiť, že sú nesprávne klasifikované
- je na digitálnej platforme, aby dokázala, že neexistuje pracovný pomer



Okrem toho **členské štáty poskytnú usmernenia** digitálnym platformám a vnútroštátnym orgánom pri zavádzaní nových opatrení.

Regulačný manažment

Dohoda, dosiahnutá s Európskym parlamentom zabezpečuje, že pracovníci sú **okrem iného náležite informovaní** o používaní automatizovaných systémov monitorovania a rozhodovania o ich nábore, pracovných podmienkach a zárobkoch.

Zakazuje tiež používanie automatizovaných monitorovacích alebo rozhodovacích systémov na spracúvanie určitých druhov osobných údajov osôb, vykonávajúcich prácu na platforme, ako sú biometrické údaje alebo ich emocionálny či psychický stav.

Ľudský dohľad a hodnotenie sú zaručené aj pri automatizovaných rozhodnutiach, vrátane práva na vysvetlenie a preskúmanie týchto rozhodnutí.

Text dohody bude teraz finalizovaný vo všetkých úradných jazykoch a formálne prijatý oboma inštitúciami. Po ukončení formálnych krokov prijatia **budú mať členské štáty dva roky na to, aby začlenili ustanovenia smernice do svojej národnej legislatívy.**

V skratke:

- PRÁCA PRE DIGITÁLNE PLATFORMY = **spôsob práce, pri ktorom online platforma (napr. aplikácia) spája žiadosť klienta o službu s ponukou platenej práce zo strany jednotlivca**. V praxi je to napr. taxi služba alebo donáška jedla, ktorú si objednávame prostredníctvom aplikácie
- Tento segment hospodárstva v uplynulých rokoch zaznamenáva dynamický rast. **V roku 2022 v EÚ pôsobilo viac ako 28,3 milióna pracovníkov platforiem**. V roku 2025 sa očakáva, že sa ich počet zvýši o 52 % na 45 miliónov
- Tým, že sme na EÚ úrovni doposiaľ nemali minimálny regulačný rámec, nebolo jasné, napr. kto bude mať z pohľadu zamestnávateľa zodpovednosť, ak sa vám náhodou stane pracovný úraz a pracujete v rovnakom čase pre viaceré platformy.
- **Európska komisia preto 9. decembra 2021 predložila návrh smernice, ktorej cieľom bolo zlepšiť pracovné podmienky týchto pracovníkov** a zároveň zachovať príležitosti a výhody, ktoré platformové hospodárstvo prináša
- V júni 2023, po 1,5 roka náročných rokovaní, Rada (členské štáty EÚ) dosiahla dohodu a mohli tak začať triálógy s Európskym parlamentom. Rada EÚ a Európsky parlament dosiahli predbežnú dohodu 13. decembra 2023
- Dňa 11. marca 2024 túto predbežnú dohodu schválili ministri Rady #EPSCO
- **Po formálnom schválení v pléne Európskeho parlamentu budú mať členské štáty EÚ 2 roky na transpozíciu smernice do národnej legislatívy.**
- Novými pravidlami sa riešia prípady nesprávnej klasifikácie pracovníkov platforiem a uľahčujú možnosti ich preklasifikovania na zamestnancov. Tým sa im zaručí ľahší prístup k právam ako zamestnancom podľa práva EÚ.
- Zlepší sa ochrana osobných údajov pracovníkov platforiem.
- Zvýši sa transparentnosť využívania algoritmických systémov na prijímanie rozhodnutí na pracovisku.

M.Hajnoš, spracované redakciou

Jednoduchšie zamestnávanie cudzincov má pomôcť ekonomike

Pokračovanie z 1. strany.

Tieto projekty cielia najmä na oblasti nedostatkových profesií, digitalizácie a zeleného hospodárstva. Aktuálne sa preto finalizuje spustenie národného projektu Zručnosti pre trh práce. V rámci tohto projektu bude možné získanie vodičského oprávnenia aj pre vodičov autobusov (skupinu D).

Kratšie lehoty pre cudzincov

„Aktuálne je v legislatívnom procese aj návrh novely zákona o pobyte cudzincov a zákona o službách zamestnanosti, ktorej cieľom je, okrem iného, aj zefektívnenie a zrýchlenie procesu udeľovania prechodných pobytov na účel zamestnania pre štátnych príslušníkov tretej krajiny," uviedol rezort práce.

Firmy sa totiž neustále sťažovali, že hoci vláda navýšila počty víz pre Indov či Filipíncov, ničila ich byrokracia. Na pracovné víza pre ľudí z tretích krajín vraj čakali v priemere 11 až 18 mesiacov. Vláda preto zjednodušila podmienky. Po novom už nebudú musieť cudzinci, ktorých zamestnávatelia potrebujú, čakať na pečiatku od cudzineckej polície. Bude stačiť potvrdenie od Úradu práce a sociálnych vecí, že môžu voľné pracovné miesto obsadiť.

„Najprv dostaneme od úradu práce záväzné stanovisko, či teda na tú pozíciu môže nastúpiť človek z tretej krajiny. A ak teda to súhlasné stanovisko máme, až vtedy sa ide na cudzineckú políciu, čo zrýchli celý proces aj o polovicu času. Akonáhle má človek potvrdenie od úradu práce a požiada o prechodný pobyt na cudzineckej polícii, môže nastúpiť do práce," hovorí Andrej LASZ z Asociácie priemyselných zväzov a dopravy.

Odbory sú opatrné

Kým firmy úpravy vítajú, odborári síce tiež pripúšťajú potrebu doplniť domácich zamestnancov posilou zo zahraničia, obávajú sa však, že ich bude až priveľa, čo môže významne poznačiť kvalitu sociálneho dialógu v podnikoch i rast miezd zamestnancov.

„Vzišla zmena, s ktorou máme problém, že sa podiel cudzincov alebo zamestnancov z tretích krajín u jednotlivých zamestnávateľov - aj v súčte s agentúrnymi zamestnancami - zvyšuje z 30 % na 45 %. Máme obavu, že to môže zásadným spôsobom negatívne ovplyvniť práve kvalitu sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania," povedala prezidentka Konfederácie odborových zväzov SR Monika UHLEROVÁ.

Štát však sľubuje, že sa budú zapĺňať nedostatkové profesie, najmä v priemysle, školstve, zdravotníctve, ale aj v strojárstve. Na Slovensku však chýbajú pracovníci naprieč odvetviami.

Legislatívne zmeny, ktoré majú zjednodušiť zamestnávanie zahraničných pracovníkov, teraz putujú do parlamentu. Ak ich poslanci schvália, platiť by mali od júla tohto roku.

A.Fáková, Sita

Arrive Liorbus sprostredkovateľ nepomohol

Ani 4. kolo kolektívneho vyjednávania pred sprostredkovateľom nebolo v dopravnom podniku ARRIVA LIORBUS a. s. úspešné, aj keď ho prišli osobne podporiť viacerí zamestnanci a odborári zo Základnej organizácie OZ KOVO Orava Liptov. Stalo sa tak 20. marca tohto roku.

Pripomeňme, že v rámci kolektívneho vyjednávania sa miestni kováci snažia o zlepšenie mzdových a pracovných podmienok nielen vodičov, ale všetkých zamestnancov v podniku, ktorý zabezpečuje prímestskú autobusovú dopravu v regiónoch Oravy a Liptova. Odborári z tejto základnej organizácie tak budú zvažovať ďalšie kroky, ktoré im umožňuje pracovno-právna legislatíva. Aktuálne sa na nich totiž stále vzťahuje opatrenie, vyplývajúce z pretrvávajúcej mimoriadnej situácie kvôli vojnovému konfliktu na Ukrajine, kde majú zamestnanci verejnej autobusovej dopravy – z dôvodu hospodárskej mobilizácie - obmedzené právo na štrajk. Kováci však zvažujú prizvať k riešeniu sporu rozhodcu, ktorého nominuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a ktorého rozhodnutie bude v tomto spore zásadné a bez možnosti oboch strán sa voči nemu odvolať.

af

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

Projekt BTUC4R - NÁBOR NOVÝCH ODBORÁROV POKRAČUJE AJ VO ZVOLENE

V nasledujúcom rozhovore vám, milí čitatelia, priblížime cestu ďalšej zo základných organizácií Odborového zväzu KOVO, ktoré aktívne participujú na projekte BTUC4R, zameraného na posilnenie a stabilizáciu členskej základne.

O motivácií, cieľoch, ale aj problémoch, s ktorými sa členovia Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Continental Zvolen pri organizovaní svojich zamestnancov stretávajú, nám viac prezradí jej predseda, Marián TUHÁRSKY.

1/ Aká bola Vaša motivácia na zapojenie sa do projektu BTUC4R a aký ste si stanovili cieľ?

„Motiváciou na zapojenie sa Základnej organizácie OZ KOVO Continental Zvolen do tohto projektu bolo najmä zvýšenie povedomia o činnosti našej odborovej organizácie a lepšia prezentácia našich dosiahnutých výsledkov, a to aj napriek tomu, že máme v závode od zamestnávateľa vytvorený dostatočný priestor, ako informovať zamestnancov o činnosti našej ZO, o aktivitách nášho materského zväzu OZ KOVO alebo Konfederácie odborových zväzov SR, či už prostredníctvom informačných letákov, kioskov alebo cez pracovné počítače. Ďalšími cieľmi sú nárast našej členskej základne, získanie nových vedomostí a poznatkov, ale aj aplikácia osvedčených metód a postupov, využívaných pri organizovaní zamestnancov v praxi.“

2/ S akými hlavnými problémami sa v súvislosti s organizovaním zamestnancov stretávate?

„Pomerne veľkým - a dovolím si tvrdiť hlavným problémom - je nedôvera mnohých našich dlhoročných zamestnancov v silu odborov ako takých. V našom závode sme jedinou odborovou organizáciou, a preto zatiaľ nepoznáme konkurenčný boj o potenciálnych nových členov, ako to je v mnohých iných závodoch. Napriek tomu sa neustále pasujeme (bojujeme), nevieme prekonať pomyselnú bariéru a významne navýšiť členstvo. Nezáujem zamestnancov vstúpiť do odborov je častokrát odôvodňovaný nutnosťou platiť členský príspevok. Nových zamestnancov zamestnávateľ väčšinou naberá cez agentúru, potenciál na ich oslovenie a získanie za členov je minimálny. Pri prechode zamestnancov do kmeňového stavu sme však v nábore nových členov pomerne úspešní.“

3/ Aké nástroje organizovania ste v rámci projektu využili?

„Podľa odporúčaní sme začali stanovením si cieľov, identifikovali sme nástroje a metódy, ako zefektívniť niektoré naše činnosti a ako správne vykonávať jednotlivé aktivity. Pokračovali sme s jednoduchým mappingom, využitím sociálnych sietí a založením súkromnej skupiny členov našej základnej organizácie.“

4/ Čo by ste navrhli kolegom, ktorí s organizovaním do odborov začínajú?

„Jedným z prvých a najdôležitejších krokov je zadefinovať si reálne dosiahnuteľné ciele. Vhodné je tiež identifikovať ľudí z výboru základnej organizácie, z radov členov, alebo aj nečlenov – sympatizantov odborov, ktorých chcete zapojiť do organizovania alebo agitačnej činnosti.“



Zľava Jaromír VALEŠ (ČR), Ildikó KRÉN (industriAll Europe), Monika BENEDEKOVÁ (predsedníčka OZ KOVO), Marián TUHÁRSKY (predseda ZOOZ KOVO Continental ZV) - Národný workshop BTUC4R.

5/ Čo očakávate od roku 2024?

„Naša Základná organizácia OZ KOVO Continental Zvolen sa v roku 2024 primárne zameria na stabilizáciu členskej základne a vzhľadom na možnosti aj jej postupné navyšovanie. V tomto roku by sme chceli spustiť vlastnú webovú stránku, pripravujeme ankety, súvisiace s prípravou na kolektívne vyjednávanie, s témou BOZP v závode, ako aj návody na zlepšenie pracovných podmienok na pracovisku. Našim ďalším cieľom je viac využívať možnosti sociálnych sietí a hovoriť s kolegami o problémoch, ktoré ich trápia. S vybranými členmi výboru ZO plánujeme pokračovať v ich ďalšom vzdelávaní a získané vedomosti aktívne využívať pri nábore nových členov, agitácii, ako aj pri kolektívnom vyjednávaní.“

Ďakujeme za rozhovor.

Text a foto: Projektový tím BTCU4R OZ KOVO

EURÓPSKY AKČNÝ DEŇ OCELIAROV

Kováci z Rady odborov OZ KOVO U. S.Steel Košice zorganizovali 21. marca v areáli nášho najväčšieho hutníckeho podniku - U.S.Steel Košice - tlačový brífing, pripomínajúci si tento deň ako Európsky akčný deň oceliarstva. Podujatie naprieč krajinami Európskej únie zastrešovala európska centrála IndustriAll Europe.

Oceliarsky a hutnícky priemysel čelí v posledných rokoch v krajinách Európskej únie nielen lacnému dovozu ocele z tretích krajín, ale aj tzv. zelenej transformácii z iniciatívy EÚ, v snahe eliminovať jeho negatívne dopady na životné prostredie. Mimoeurópski producenti ocele sa však takýmito prísnymi environormami neriadia a zahlcujú trh svojou lacnejšou produkciou. To má za následok nielen zníženie konkurencieschopnosti európskych oceliarní, ale aj s tým súvisiaci znížený objem výroby a následnú elimináciu pracovných miest. Napr. **minuloročný pokles dopytu v automobilovom priemysle, v stavebníctve a v ďalších priemyselných odvetviach spôsobil výrazný prepad ocele v Európe, a to až o 30%**. Tisíce zamestnancov dočasne stratili prácu a reálne hrozí, že o ňu prídu natrvalo. **Pritom len v U.S.Steel Košice sa stav zamestnancov za posledných päť rokov zredukoval z cca 12 tisíc na súčasných zhruba 7.800 ľudí**. Aj preto sú celkom opodstatnené obavy, že by mohla byť v krátkom časovom horizonte európska oceliarenská výrobná kapacita zredukovaná až o polovicu!

V Košiciach 9 mesiacov vyrábajú na 80%

„V našej fabrike - U.S. Steel Košice - je situácia veľmi podobná. Využíva sa približne 80 % jej výrobnej kapacity. Zamestnanci museli v roku 2023 pracovať 7 mesiacov v skrátenom týždňovom režime. Rovnako aj začiatkom roka 2024 – v mesiacoch január a február - pracovali zamestnanci v skrátenom týždennom pracovnom režime. A obávame sa ďalšej straty pracovných miest, čo by významne poznačilo kvalitu života v celom tomto regióne, obzvlášť citlivom na takéto udalosti“, uviedol odborový predák z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, vo svojom príhovore a pokračoval: „Zatiaľ, čo Európa trpí, celosvetová nadprodukcia ocele naďalej rastie, čo dokazuje produkcia cca 2 500 mmt (milión metodických ton) na konci roka 2023. **Zatiaľ čo sa oceliarne v Európe konzervujú, Čína zvýšila svoju kapacitu vyrobenej ocele o 2,2% a India o 7,5%**,“ vyhodnotil odborový predák, ktorý svoj prejav zakončil výzvou kompetentným europoslancom, Európskej komisii a vláde, aby prispeli k hľadaniu riešení na záchranu oceliarskeho priemyslu i pracovných miest v ňom, a to nielen na Slovensku, ale i v Európe.

Na brífingu vystúpil aj viceprezident U. S. Steel Košice, Marcel NOVOSAD, ktorý skonštatoval, že „Európska únia sa zmenila z významného vývozcu ocele na dovozcu ocele“, keďže európsky trh je zaplavený hutníckymi výrobkami, „predávanými za nespravodlivé a podnákladové ceny“.

Na záver prehovorila **predsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá apelovala na spravodlivú zelenú transformáciu: „Dekarbonizácia nemá znamenať úplnú deindustrializáciu Európy, pretože tá nie je možná bez zachovania priemyslu, vrátane toho hutníckeho**. Preto potrebujeme novú priemyselnú dohodu, ktorá by umožnila nielen udržanie pracovných miest, ale aj zachovanie konkurencieschopnosti tohto odvetvia.“



Medzi kľúčové požiadavky oceliarov patria:

- **Zaistiť rovnaké podmienky pre európskych výrobcov ocele na globálnom trhu obmedzením dovozu ocele z tzv. tretích krajín**
- **Pravdivo informovať o skutočných dopadoch na životné prostredie** a podieloch na emisiách skleníkových plynov.
- **Zabezpečiť podporu národných vlád členských krajín EÚ formou záruk** a vo verejných zákazkách preferovať domácu európsku oceľ.
- **Pokračovať v environmentálnych i dekarbonizačných investíciách do európskych oceliarní** a implementovať nástroje ekonomickej podpory pre podporu ekologizácie oceliarskych firiem.
- **Realizovať ekonomicky prijateľnú politiku EÚ**.
- **Zabezpečiť efektívnu implementáciu mechanizmu CBAM** (CBAM-mechanizmus kompenzácie uhlíka na hraniciach, v súvislosti s prechodným obdobím, trvajúcim od 1. 10. 2023 do 31.12.2025), venovať osobitnú pozornosť zabezpečeniu jeho účinnosti tak, aby neumožňoval akúkoľvek formu obchádzania opatrení zo strany importérov
- **Poskytnúť kompenzáciu nepriamych nákladov EÚ ETS** (ide o ústredný bod politiky EÚ v oblasti klímy, týkajúcej sa znižovania emisií skleníkových plynov (GHG) nákladovo efektívnym spôsobom), **premietnutých do cien elektrickej energie v čo najvyššej možnej miere**, alebo dať výnimku oceliarskym firmám, aby neplatili za emisné kvóty. Zároveň dosiahnuť **zníženie nákladov na elektrinu pre priemysel**.
- **Znížiť administratívnu a regulačnú záťaž pre podnik**y.
- **Podporiť rozvoj technológie CCS/CCU** (výstavba potrubí a plánovanie sietí, ktoré umožnia prístup k úložiskám a zdrojom CO2) **v oceliarskom priemysle**, ktorá môže významne prispieť k prechodu európskej výroby ocele na nízkoemisnú
- **Zamedziť vývozu šrotu z EÚ, ktorý je kľúčovým vstupným materiálom pri dekarbonizácii** oceliarskeho odvetvia a jeho hodnotového reťazca, ale zároveň aj najčastejšie vyvážanou surovinou z EÚ do tretích krajín

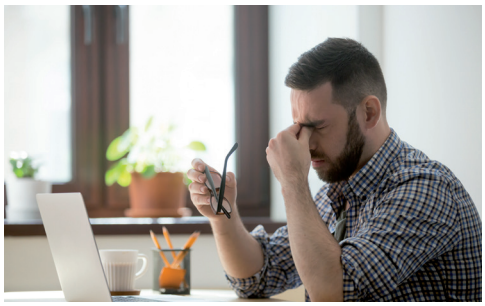
Text J.Varga, A Fáková

Riziká nadčasovej práce

Pred niekoľkými rokmi riešil jeden zamestnanec problém v súvislosti s nadčasmi. Dlhodobo pracoval dlhšie, ako bol jeho štandardný pracovný čas, ale náležitú odmenu za prácu nadčas nedostal. Tá by mala byť podľa súčasnej legislatívy minimálne 25 percent priemernej mzdy zamestnanca.

Dotyčný sa rozhodol tento problém riešiť súdnou cestou. Okresný súd síce uznal, že nadčasy zamestnávateľ zamestnancovi neprikázal, no keďže o nich vedel a neprotestoval, mlčky s nimi súhlasil. Napriek tomu sa súd priklonil na stranu zamestnávateľa a argumentoval tým, že práca, ktorú zamestnanec vykonával, neniesla znaky naliehavosti a nebola tak splnená podmienka zvýšenej potreby práce. A to napriek tomu, že podľa dotyčného pracovníka nebolo možné všetku agendu stihnúť v rámci štandardného pracovného času.

Krajský súd potvrdil rozsudok okresného súdu a zamestnanec sa preto odvolal na Najvyššom súde SR. Ten napokon po troch rokoch rozhodol v prospech zamestnanca. Za rozhodujúce kritérium toho, či ide o prácu nadčas alebo nie, nepovažoval zvýšenú potrebu práce, ale hoc i tichý súhlas zamestnávateľa. Výsledkom je teda čosi ako tichá dohoda. **„O príkaz zamestnávateľa totiž, podľa názoru súdu, môže ísť, aj pokiaľ zamestnávateľ uloží také množstvo práce a v takom termíne, že bez práce nadčas ju nie je možné objektívne vykonať,“** uvádza portál **epravo.sk**.



Ľahostajnosť sa nevypláca

Rozdielne postoje jednotlivých súdov v opísanom prípade pritom naznačujú, že ľahostajnosť sa pri zaobchádzaní s inštitútom nadčasovej práce nemusí vyplatiť ani jednej z oboch zúčastnených strán.

Hoci sa predtým diskutovalo o tom, že existuje riziko zneužívania nadčasov zo strany zamestnávateľov, na zneužívanie teraz niet veľa priestoru. Zamestnávatelia by tým riskovali pokuty zo strany inšpektorátu práce, keďže **podmienky práce nadčas a mzdové zvýhodnenie za jej výkon sa dohodujú priamo v pracovnej zmluve**, ešte častejšie v kolektívnej zmluve. Ani vo vyššie uvedenom súdnom prípade nič nenasvedčuje tomu, že by chcel zamestnávateľ nadštandardnú prácu zamestnanca zneužívať. Napokon, zamestnancovi ju vlastne neprikázal. **Problém bol v tom, že s podmienkami práce potichu súhlasil**. Možno aj preto, lebo si uvedomoval, že objem práce sa skutočne nedá zvládnuť v rámci štandardného pracovného času.

Potreba práce nadčas musí byť vždy odôvodnená, nemá sa riešiť rok dopredu!

Advokát z kancelárie Havel & Partners, Milan ČERNAJ, nechce najčastejšie nedostatky a prehrešky zamestnávateľov pri práci nadčas označiť paušálne za „účelové zneužívanie“. **Za najbežnejšie prehrešky považuje nedostatočný monitoring nadčasov, vrátane prekročenia povoleného počtu hodín za rok, prípadne nesprávnu či žiadnu evidenciu nadčasov.** Nedostatočná evidencia môže pritom viesť k sporom o preplácanie nadčasov. Zamestnanci si teoreticky môžu nadčasy umelo nafukovať bez toho, aby boli počas nich produktívni. Zamestnávateľ pritom môže spochybňovať, či vôbec o prácu nadčas išlo a či bola vykonaná v deklarovanom rozsahu.

Advokát pritom **upozorňuje na prípady, keď si zamestnávatelia dohodujú celoročný rozsah nadčasov v rámci jedného kalendárneho roka vopred v pracovných zmluvách**. A to vtedy, keď zamestnanec udeľuje zamestnávateľovi súhlas s odpracovaním 400 hodín nadčasov. **Podľa neho musí byť potreba práce nadčas odôvodnená v každom jednotlivom prípade a nedá sa dopredu generálne predpokladať, kedy takáto potreba vznikne**. Tento prístup potvrdzuje aj prax, keďže inšpektoráty práce považujú tieto dohody za rozporné so zákonom, pričom za ne môžu zamestnávateľom následne uložiť pokuty.

Ďalšou chybou zamestnávateľov je, keď pomocou nadčasov nahrádzajú efektívne plánovanie pracovných zmien a systematické rozvrhy. Nadčasom by sa plošne a dlhodobo nemal odstraňovať ani nedostatok zamestnancov!

Zamestnanec môže odmietnuť

„Zamestnanec môže prácu nadčas odmietnuť do takej miery, v akej mu ju zamestnávateľ nemôže nariadiť,“ hovorí advokát. To znamená, že **každý zamestnanec môže odmietnuť výkon práce nadčas vtedy, ak presahuje zákonom stanovený rozsah 150 hodín do roka alebo ak má podozrenie, že nejde o akútnu situáciu, ktorá by prácu nadčas odôvodňovala.**

„**Ak zamestnanec odmietne vykonať prácu nadčas nad rámec 150 hodín, nemôže sa dopustiť porušenia pracovnej disciplíny**,“ hovorí Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov SR.

Nadčasy sa nesmú nariaďovať mladistvým, zamestnancom pracujúcim na dohodu, zdravotníkom nad 50 rokov a takisto zamestnancom v rizikových prácach. Tieto skupiny môžu odmietnuť akýkoľvek nadčas! Niečo podobné platí pre tehotné ženy, pre rodiča, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, či pre osamelého rodiča, ktorý sa stará o dieťa mladšie než 15 rokov.

Dôvodom odmietnuť prácu nadčas však nemusí byť napríklad zamestnancova naplánovaná dovolenka. Zákon pozná inštitút odvolania z dovolenky či posunutie jej čerpania aj vtedy, keď nejde o nadčasy. V takomto prípade však zamestnávateľ musí zamestnancovi preplatiť náklady, ktoré mu tým vznikli.

Môžu dať výpoveď

Niektorí zamestnanci, ale aj zamestnávatelia, **preferujú inú formu kompenzácie za prácu nadčas, ako sú príplatky, a využívajú skôr náhradné voľno.** V tomto prípade však pracovníci nedostávajú príplatky za nadčasové hodiny, ale iba štandardnú mzdu.

Existujú aj zamestnanci, ktorí sa so zamestnávateľom dohodli, že výška mzdy bude zohľadňovať prípadnú prácu nadčas. Tá v niektorých mesiacoch môže a v iných nemusí byť potrebná. „Toto pravidlo sa týka skôr takzvaných bielych golierov, teda zamestnancov, ktorí vykonávajú koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, prípadne riadia, organizujú či koordinujú zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení,“ konštatuje právny zástupca. Títo dostávajú síce vyššiu mzdu každý mesiac, musia sa však rozlúčiť nielen s príplatkami, ale aj s náhradným voľnom za prípadné nadčasy.



Ak zamestnanec nemá nadčas preplatený, respektíve ho nemá možnosť kompenzovať náhradným voľnom a zamestnávateľ mu za nadčasy neplatí, môže dať okamžitú výpoveď. Zákonník práce totiž možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca pripúšťa vtedy, keď zamestnávateľ zamestnancovi nevypláca mzdu, náhradu za pohotovosť, cestovné náhrady či náhradu príjmu, alebo akúkoľvek ich časť. Zamestnávateľ má na to lehotu pätnásť dní od ich splatnosti.

Nadčasy sa nesmú nariaďovať mladistvým, zamestnancom pracujúcim na dohodu, zdravotníkom nad 50 rokov a takisto ani pri rizikových prácach. Tieto skupiny môžu odmietnuť akýkoľvek nadčas. Niečo podobné platí pre tehotné ženy, pre rodiča, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, či pre osamelého rodiča, ktorý sa stará o dieťa mladšie než 15 rokov.

Podľa štatistík Eurostatu z roku 2022 sa v krajinách Európskej únie najviac nadčasovej práce vykonáva v Turecku (28,1%), v Spojenom kráľovstve a na Islande (obe po 14,1 %). Najmenej v Litve (0,8%) a v Bulharsku (0,7%). Slovensko (6,1 %) figuruje v druhej polovici rebríčka.

A.Fáková, trend.sk

KRÁTKO

Peniaze pre vysokoškolákov

Mladí Slováci, ktorí si vyberajú vysokoškolské štúdium v odboroch, ktoré sú nedostatkové, môžu získať finančnú motiváciu. Ministerstvo školstva predstavilo schému štipendií s názvom „Študuj doma, Slovensko ťa odmení“ pre budúcoročných prvákov. Je to reakcia na fakt, že 32-tisíc mladých Slovákov študuje v zahraničí. Rezort chce motivovať študentov najmä v odboroch lekárstvo, v informačných a komunikačných technológiách či v školstve, aby študovali doma. Štyristo budúcich prvákov tak môže za prvé tri roky získať až 16,5 tisíc eur, čo je mesačne 300 eur. Po zápise do druhého ročníka im bude vyplatená jednorazová suma 1 tisíc eur a po zápise do tretieho 1,5 tisíc eur. Po úspešnom ukončení tretieho ročníka im vyplatia odmenu 5 tisíc eur. Ide o študijné programy v oblasti zdravotnej starostlivosti, učiteľstva, pedagogickej vedy, informatiky a kybernetiky, chémie, biológie, fyziky, elektrotechniky a automobilového priemyslu, stavebníctva, strojárstva či dopravy. Ďalších 750 mladých ľudí dostane 9 tisíc eur za tri roky v kategórii Najväčšie talenty spomedzi slovenských maturantov a 420 rovnakú sumu v kategórii Nadpriemerní študenti, ktorí sú zo sociálne znevýhodneného prostredia alebo patria do špecifických znevýhodnených skupín. Poradie žiadateľov o štipendium sa určí na základe úspešnosti maturity, ale aj výsledkov z rôznych vedomostných, športových a umeleckých súťaží.

Využívanie umelej inteligencie s pravidlami

V polovici februára sa členské štáty Európskej únie dohodli na finálnom znení politickej dohody na akte o umelej inteligencii (AIA), ktorú 13. marca tohto roku schválil Európsky parlament. Tento akt vytvorí v krajinách EÚ komplexný regulačný rámec vývoja, nasadenia a používania umelej inteligencie (AI). **Účinnosť dohody začne koncom roka 2024.**

Čo však prinesie Slovensku?

- väčšiu dôveru v systémy umelej inteligencie
- etickejšie prostredie
- ochranu občanov pred nekalými praktikami či zavádzaním (tzv. deepfakes).

Hlavnou myšlienkou je regulovať umelú inteligenciu na základe jej schopnosti spôsobiť škody v celej našej spoločnosti a zabezpečiť, aby boli AI systémy dôveryhodné, etické a v súlade so základnými právami a hodnotami.

Napríklad, niektoré systémy umelej inteligencie, ktoré spracovávajú biometrické údaje, budú zakázané z dôvodu potenciálneho rizika porušovania ľudských práv. Tieto zákazy by sa mali týkať praktík, ktoré majú potenciál manipulovať s ľuďmi prostredníctvom podprahových techník alebo zneužívať zraniteľné miesta určitých skupín, ako sú napríklad deti, s cieľom poškodiť ich fyzické alebo psychické zdravie. „Okrem toho sa zavádzajú požiadavky na transparentnosť pre generatívne systémy umelej inteligencie, ktoré vytvárajú obsah alebo interagujú s ľuďmi, ako je napríklad ChatGPT. Tieto požiadavky majú zabezpečiť to, aby bolo jasné, že obsah bol vygenerovaný AI a poskytnúť záruky proti generovaniu nelegálneho obsahu,“ vysvetlil štátny tajomník Ivan IVANČIN z Ministerstva investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie SR.

Zamestnanosť v priemysle klesá

Zamestnanosť v priemysle na Slovensku od roku 2019 postupne klesá. Ľudia pred prácou v ňom uprednostňujú zamestnanie v službách, kde platy v priemere rastú rýchlejšie. Na Slovensku vytvoril minulý rok priemysel 26,2 % hrubej pridanej hodnoty v hospodárstve, čo bola druhá najvyššia úroveň v EÚ (priemer 18,5 %). Podiel priemyslu na celkovej zamestnanosti na Slovensku predstavoval na konci vlaňajška 22,8 %, čo bola druhá najvyššia hodnota v EÚ (priemer 15,4 %). Napriek tomuto silnému postaveniu v ekonomike však zamestnanosť v tomto segmente stále klesá. Kým v roku 2019 pracovalo v priemysle cca 562-tisíc zamestnancov, v poslednom štvrťroku 2023 to bolo necelých 506 tisíc. Podiel priemyslu na celkovej zamestnanosti za toto obdobie tak klesol o 1,7%. Priemerná mzda v priemysle bola v roku 2022 cca 1 531 eur v roku 2022.

red

Pracovno-právna poradňa a BOZP

POSUDZOVANIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA VÝKON PRÁCE

V zmysle platných právnych predpisov je neoddeliteľnou súčasťou povinností zamestnávateľa aj zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) zamestnancov, pričom **BOZP v súčasnej dobe znamená viac, ako len prevenciu proti úrazom a haváriám. Veľmi dôležité je aj zdravé pracovné prostredie, ľudský faktor a s tým súvisiaca ochrana zdravia pri práci.**

Povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia zamestnancov pri práci upravuje Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákon č. 124/2006 Z.z.) a Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon č. 355/2007 Z.z.“), pričom dôraz je kladený na prevenciu, ako systém opatrení, zameraných na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov, podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Dôležitou požiadavkou, pre splnenie si uvedených povinností zamestnávateľa, je **zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť** podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP **a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam**, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov.

Kým v predchádzajúcom vydaní Priorít sme riešili štandardné lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, **teraz sa zameriame na mimoriadne lekárske preventívne prehliadky, kedy a za akých okolností by k nim mal zamestnávateľ pristúpiť.**

MIMORIADNE LEKÁRSKE PREVENTÍVNE PREHLIADKY VO VZŤAHU K PRÁCI

Úrad verejného zdravotníctva alebo príslušný orgán verejného zdravotníctva môže nariadiť zamestnávateľovi vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ak sa výrazne zmenia faktory práce a pracovného prostredia, alebo zdravotné riziko, alebo dôjde k závažným zmenám zdravotného stavu zamestnancov vo vzťahu k vykonávanej práci, alebo sa vyskytnú zmeny zdravotného stavu u niekoľkých zamestnancov, ktoré je možné dať do súvislosti s pracovnými podmienkami.

Lekár pracovnej zdravotnej služby môže navrhnúť zamestnávateľovi vykonanie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky, ak je to potrebné, v snahe na včasné zachytenie zmien zdravotného stavu zamestnanca v súvislosti s prácou.

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, **po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom. Povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci!**

Zamestnávateľ môže zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci u fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, ale aj u zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej kategórie alebo druhej kategórie, pričom zamestnávateľ určí profesie a pracoviská po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom, zatiaľ čo účasť fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, ako aj zamestnancov na lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci je povinná.

Rovnako je, v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z., **povinnosťou zamestnávateľa, zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu, vrátane lekárskych preventívnych prehliadok (ďalej LPP) vo vzťahu k práci, aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada.**

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú v ambulancii a na ich výkon (ak je účelom posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu) **sa nevzťahuje právo na výber poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, t. j. zamestnanec si nemôže sám zvoliť lekára na tento účel.** Vykonávajú ich lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci. Okrem nich aj lekári pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo, a to pod dohľadom lekára pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačnom odbore pracovné lekárstvo, špecializačnom odbore klinické pracovné lekárstvo a klinická toxikológia alebo špecializačnom odbore služby zdravia pri práci.

Ak ide o práce, zaradené do prvej kategórie alebo druhej kategórie, LPP vo vzťahu k práci môžu okrem lekárov pracovnej zdravotnej služby so špecializáciou v špecializačných odboroch vykonávať aj lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo a lekári so špecializáciou v špecializačnom odbore pediatria, poskytujúci všeobecnú ambulantnú zdravotnú starostlivosť pre deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sa vykonávajú na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík. Na požiadanie lekára pracovnej zdravotnej služby môžu byť v rámci lekárskej preventívnej prehliadky vykonané ďalšie potrebné doplnkové vyšetrenia aj lekármi z iných príslušných špecializačných odborov, alebo ďalší príslušní zdravotnícki pracovníci.

Lekár, ktorý posudzuje zdravotnú spôsobilosť na prácu, zaznamená výsledky vyšetrení lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci do svojej zdravotnej dokumentácie a vypracuje lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu odovzdá zamestnávateľovi a jeho kópie doručí zamestnancovi a lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ktorému, na požiadanie, poskytne aj výsledky vyšetrení, získané pri výkone lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci.

Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu obsahuje evidenčné číslo, údaje o zamestnávateľovi, údaje o zamestnancovi a záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorý znie:

a) spôsobilý na výkon posudzovanej práce,
b) spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením alebo
c) dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce.

Ak je v závere posudku uvedené, že zamestnanec je spôsobilý na výkon posudzovanej práce s dočasným obmedzením, znamená to, že zamestnanec má určité obmedzenia pri výkone práce zo zdravotných dôvodov (vrátane konkrétneho časového obmedzenia). Podmienkou zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu môže byť aj, že zamestnanec nemôže vykonávať zo zdravotných dôvodov niektoré konkrétne pracovné operácie (napr. nemôže ručne manipulovať s bremenami). **Takýto záver lekárskeho posudku nezakladá výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce!**

Podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce je výpovedným dôvodom, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. **Zamestnávateľ však musí zamestnancovi prideľovať prácu, na ktorú je zdravotne spôsobilý, t.j. takú, ktorá zodpovedá záverom lekárskeho posudku.**

Ak je v závere lekárskeho posudku uvedené, že zamestnanec je dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce (nemôže ďalej zo zdravotných dôvodov vykonávať konkrétnu prácu, ktorá bola predmetom posudzovania) **znamená to, že nemá spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu vzhľadom na svoj zdravotný stav.** Pre zamestnávateľa to znamená ďalšiu povinnosť, a to **zabezpečiť jeho preradenie na inú vhodnú prácu, ak je to možné, alebo skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že vzhľadom na zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku, zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.**

Zamestnanec nemusí so záverom vykonanej LPP súhlasiť. Ak má pochybnosti a domnieva sa, že posúdenie jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu je nesprávne, môže písomne požiadať o preskúmanie lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu lekára, ktorý lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu vydal, pričom ten je následne povinný do 30 dní písomne informovať žiadateľa o spôsobe vybavenia jeho žiadosti. **Ak lekár záver lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu nezmení, žiadateľ môže prostredníctvom tohto lekára písomne požiadať o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu poskytovateľa ústavnej zdravotnej starostlivosti v univerzitnej alebo fakultnej nemocnici, ktorá poskytuje zdravotnú starostlivosť lekármi s odbornou spôsobilosťou v odbore pracovné lekárstvo, a ktorý má sídlo najbližšie k miestu pracoviska žiadateľa.** Tento poskytovateľ zdravotnej starostlivosti buď potvrdí záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu, alebo - ak bola zdravotná spôsobilosť na prácu posúdená nesprávne - vydá nový lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Náklady uhrádza žiadateľ o opätovné posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu (ak sa potvrdí záver pôvodného lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu) **alebo lekár, ktorý zdravotnú spôsobilosť žiadateľa prvýkrát posudzoval** (ak sa záver pôvodného lekárskeho posudku nepotvrdí).

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci sú dôležitou súčasťou v systéme primárnej prevencie poškodenia zdravia zamestnancov pri práci. Zabezpečujú včasné odhalenie príznakov chorôb súvisiacich s prácou. Ich systematickým vykonávaním sa významnou mierou podieľajú na znižovaní počtu chorôb z povolania a chorôb, súvisiacich s prácou.

V Slovenskej republike je ročne priznaných 400 – 500 chorôb z povolania. Cieľom týchto prehliadok je sledovať možné negatívne vplyvy práce a pracovných podmienok na zdravie zamestnanca a prijať včasné preventívne opatrenia, zamedzujúce poškodenie zdravia.

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

Milí kováci

Aj v tomto roku prináša Odborový zväz KOVO nový katalóg vzdelávania pre svojich členov, ktorý je opäť plný zaujímavých a aktuálnych tém. Jeho ponuka je dostupná aj na kováckej webovej doméne: **https://www.ozkovo.sk/clanky/vzdelavanie-2024/**

Sme si vedomí toho, že ak chceme byť rovnocenným partnerom zamestnávateľom v kolektívnom vyjednávaní a v sociálnom dialógu, vzdelávanie sa musí stať neoddeliteľnou súčasťou nášho každodenného života.



Témy vzdelávania sú už tradične zamerané na oblasti pracovného práva, kolektívneho vyjednávania a BOZP, samozrejme, doplnené aj o najnovšie informácie a poznatky. Aj v tomto roku pokračujeme v obľúbených vzdelávaniach v oblasti verbálnych aj neverbálnych komunikačných zručností, mediálneho tréningu, či kritického myslenia.

Milé kováčky, milí kováci, dynamika doby nám nedovolí stagnovať, množstvo zmien, ktoré sa u nás a v legislatíve dejú, nás núti neustále sa vzdelávať a my, v OZ KOVO sme pripravení ho pre vás nielen pripravovať, ale vás aj aktívne podporovať v získavaní nových vedomostí, poznatkov a zručností.

Predsedníčka Rady OZ KOVO, M.Benedeková
a Úsek vzdelávania ZIBP OZ KOVO Bratislava.

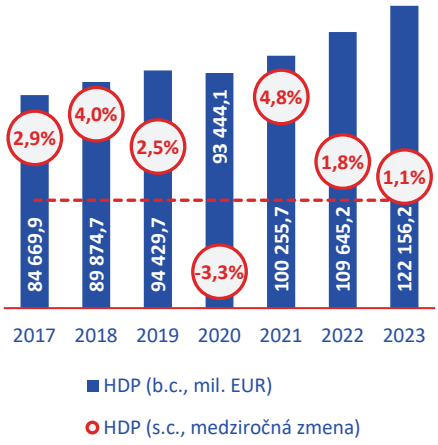
Ekonomika

Hospodárstvo SR v roku 2023

Hrubý domáci produkt

Podľa Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) hrubý domáci produkt (HDP) za celý rok 2023 vzrástol o 1,1 % (v stálych cenách, sezónne neočistený). Tento nárast však bol najpomalší od roku 2013, ak neberieme do úvahy pokles v roku 2020. Nominálny objem HDP v bežných cenách dosiahol necelých 122,2 mld. eur.

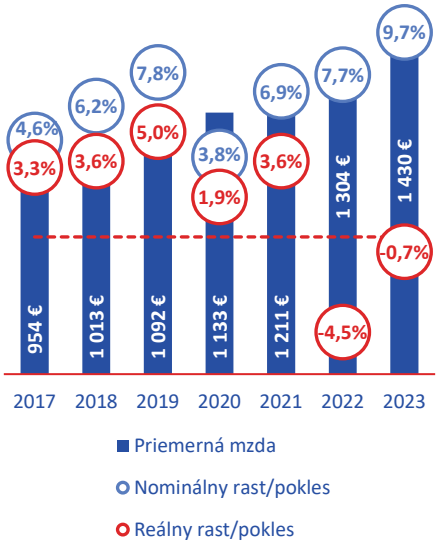
V roku 2023 rástli výkony všetkých štruktúr ekonomiky. Hrubá pridaná hodnota (podľa výrobnej metódy) medziročne vzrástla o 3,7 %, po dlhom čase sa jej medziročné zvýšenie prejavilo vo všetkých 10-ich sledovaných skupinách odvetví. Najvýznamnejší vplyv mal jednoznačne 5,7 % rast priemyslu. Objem pridanej hodnoty vôbec prvýkrát prekročil v bežných cenách hranicu 100 mld. eur.



Podľa výdavkovej metódy mal tlmiaci účinok na celkový výsledok rastu ekonomiky výrazný pokles domáceho dopytu o 5 %, čo bolo spôsobené najmä poklesom konečnej spotreby v domácnostiach. Podľa ŠÚ SR, spotreba v domácnostiach v priebehu roka 2023 medziročne klesla o 2,5 %, čo znamená najväčší prepad za posledných takmer 30 rokov. **Žiadna doterajšia kríza, ani finančná či pandemická, nedokázala donútiť domácnosti šetriť tak, ako vysoká inflácia.**

Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR dosiahla v roku 2023 hodnotu 1 430 eur.



Priemerná mzda medziročne narástla o 9,7 %, medziročný rast bol tak najvyšší od roku 2004. Reálne mzdy zostali v poklese, ktorý sa však utlmil na 0,7 %. V predchádzajúcom roku 2022 sa mzdy reálne znehodnotili až o 4,5 %, čo bol najprudší prepad za posledných 22 rokov.

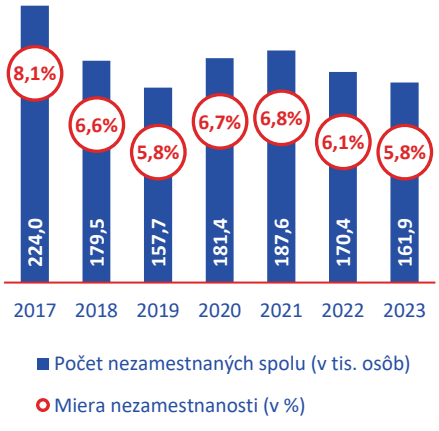
ŠÚ SR ďalej uvádza, že aj v roku 2023, podobne ako v predošlých rokoch, bola priemerná mzda nad celoslovenským priemerom iba v Bratislavskom kraji (1 751 eur). Vo všetkých ôsmich krajoch priemerný hrubý zárobok medziročne vzrástol. Súčasne mzdu vyššiu ako 1 300 eur na celoročnej úrovni zaznamenali až 4 kraje – Bratislavský, Trnavský, Trenčiansky a Košický kraj. Rok predtým to bol len región okolo hlavného mesta. Prešovský kraj však stále zostáva regiónom s najnižšou priemernou mzdou (1 111 eur) na Slovensku.

Kraj	EUR	REÁLNY POKLES/RAST
	2023	2023/2022
SR spolu	**1 430**	**-0,7%**
Bratislavský	1 751	-0,9%
Trnavský	1 328	-1,9%
Trenčiansky	1 324	-0,4%
Nitriansky	1 220	0,0%
Žilinský	1 289	-0,3%
Banskobystrický	1 252	-1,4%
Prešovský	1 111	-0,5%
Košický	1 314	-2,6%

Reálne mzdy klesli v siedmich krajoch, najviac v Košickom (o 2,6 %) a len v Nitrianskom kraji zostala reálna mzda nezmenená.

Trh práce

Ukazovatele nezamestnanosti, podľa ŠÚ SR, sa v roku 2023 medziročne zlepšili, počet ľudí bez práce aj miera nezamestnanosti klesla druhý rok za sebou (porovnanie v dlhšom časovom rade nie je možné pre zásadnú zmenu metodiky od roku 2021). V súhrne za celý rok 2023 bolo na Slovensku bez práce takmer 162 tisíc osôb, medziročne tento počet klesol o 8,5-tisíca osôb (o 5 %). Miera nezamestnanosti v SR v roku 2023 klesla prvýkrát pod úroveň 6 % na hodnotu 5,8 %.



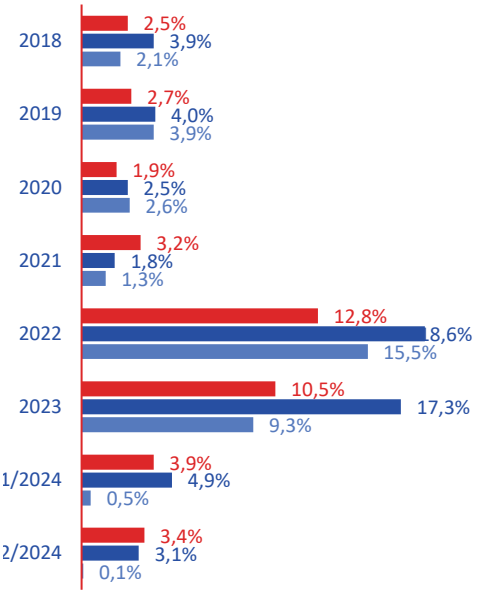
Z regionálneho hľadiska na celoročnej báze počet nezamestnaných a aj miera nezamestnanosti medziročne klesla v 6-ich z 8-ich krajov Slovenska. Najvýraznejší absolútny úbytok počtu ľudí bez práce, o viac ako 2,5 tisíca osôb, bol v Banskobystrickom kraji a v Nitrianskom kraji. Po zohľadnení veľkostnej rôznorodosti regiónov, percentuálne (relatívne) najdynamickejšie medziročne klesli počty ľudí bez práce v Nitrianskom, Žilinskom a Trnavskom kraji. Išlo o zníženie počtu nezamestnaných o viac ako 10 %. Naďalej platí, že dve tretiny nezamestnaných žili v Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom kraji. V týchto troch regiónoch pretrváva súčasne najvyššia miera nezamestnanosti, v roku 2023 tu bolo bez práce približne 9 až 11 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Pozitívom je, že v Prešovskom a významnejšie aj v Banskobystrickom kraji sa situácia medziročne zlepšila. Jediným regiónom so zhoršením situácie bol Košický kraj, kde sa miera nezamestnanosti mierne zvýšila na 9,9 %.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	2023	%
SR spolu	**161,9**	**5,8**
Bratislavský	9,2	2,3
Trnavský	11,6	4,0
Trenčiansky	9,3	3,2
Nitriansky	12,2	3,5
Žilinský	11,9	3,3
Banskobystrický	27,9	8,8
Prešovský	42,7	10,8
Košický	37,0	9,9

V ostatných piatich krajoch na západe a severe Slovenska bola miera nezamestnanosti podstatne nižšia, v celoročnom priemere prvýkrát na úrovni, resp. pod úrovňou 4 %. A vo všetkých (s výnimkou Bratislavského kraja, ktorý stagnoval) došlo aj k medziročnému poklesu miery nezamestnanosti.

Spotrebiteľské ceny

Medziročná inflácia ŠÚ SR uvádza, že priemerná ročná inflácia za rok 2023 vzrástla medziročne o 10,5 %. Jej vývoj v jednotlivých mesiacoch bol turbulentný. Zatiaľ čo v prvých mesiacoch rast cien osciloval okolo úrovne 15 %, počas roka postupne klesal až na decembrových necelých 6 %.



Medziročná inflácia sa vo februári tohto roka priblížila k dva a pol ročnému minimu a dosiahla 3,4 %.

Spracovala: Ing. I.Nováková,
Úsek ekonomiky a kol.vyjednávania OZ KOVO
Zdroj: Štatistický úrad SR

S diaľničnou známkou máte nárok na tieto služby – zadarmo

Národná diaľničná spoločnosť (NDS) ponúka motoristom s platnou diaľničnou známkou službu, ktorá im dokáže pomôcť v rôznych krízových situáciách na slovenských diaľniciach. Ak má vodič nejaký problém, mal by kontaktovať Diaľničnú patrolu. Informuje o tom portál TopSpeed.sk.

Úlohou patroly je zabezpečovať čo najbezpečnejšiu a najplynulejšiu prevádzku na slovenských diaľniciach. **Vodičom môžu pomôcť pri nehodách či rôznych poruchách, prípadne pri problémoch s palivom a podobne. Ide o bezplatnú službu NDS, ktorá je v prevádzke nonstop na čísle 0800 100 007.**

„Diaľničná patrola zvyšuje bezpečnosť na rýchlostných cestách a diaľniciach. Najčastejšie pomáha vytvorením zákrytu vozidla s poruchou. Popritom dohliada aj na stav vozovky či odpočívadiel. Posádky Diaľničnej patroly sú v strehu na každom jednom našom stredisku správy a údržby. Posádka vie veľmi operatívne prísť a pomôcť s vyriešením problému kedykoľvek a na hociktorom kilometri našich ciest," uvádza sa na webe Diaľničnej patroly.

V súčasnosti patrola rozšírila svoj vozový park aj o 20 nových vozidiel so špeciálnou výbavou. Okrem vozidiel s pohonom všetkých kolies sa v nej nachádzajú rôzne prvky, ako špeciálne kužele na vyznačenie nebezpečenstva na cestách, hasiace prístroje, kanistre na palivo (v prípade



potreby môže Diaľničná patrola vodičovi priviezť palivo), prenosný zdroj na naštartovanie vozidla s vybitou batériou, kompresor na dohusťovanie pneumatík, lopata či zdvihák.

topspeed.sk, upr.redakciou

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: karosol, klak, lek, loparit	preddavok	***3. časť tajničky***	Izidor (dom.)	cirkus, po rusky	starší názov Altajska	Žena stredných rokov príde do zoznamovacej agentúry a hovorí predstavy o svojom vyvolenom: - Tak môj ideál by mal dobre vyzerať, mal by byť zábavný, mnohostranný, so záujmom o kultúru, s prehľadom o súčasnom dianí a hlavne každý večer by mi mal byť k dispozícii. Prekvapená pracovníčka agentúry hovorí: - Tak všetky tieto vaše požiadavky... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*				
Adela (dom.)										
vozidlom dopravoval										
potrat (lek.)						hrdina (bás.)	značka ústnej vody	koncentrovaný cukrový roztok	osobné zámeno	albánske platidlo
EČV Nitry			tropický plod rozpoľuj							
sypný komín (ban.)				***2. časť tajničky*** vozením nahromaď						
Pomôcky: abort, avans, nika	odnesením upratala	osobné zámeno ***4. časť tajničky***			korkový výrobok divan, otoman					
kurie oko						značka lutécia výklenok v stene			***1. časť tajničky***	rozkrojí
obyvateľ Detvy							Pohár víť. pohárov ukradnutá (hovor.)			
pustošil, drancoval								100 m^2 gumipuška		
solmizačná slabika			kopaním zakryme trochu nasype							
skratka Akadémie výtvarných umení				lúč (bás.) sklápací cylinder						
tisne, tlačí						skr. pre napríklad rímske číslo 104				
politické útočisko					myklo (zried.) MPZ Rumunska					
vzácny nerast								skratka štátu New Jersey		
vzťahujúca sa na areku								citoslovce vyjadrujúce údiv		

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

Zasmejme sa

Do blázinca prišiel nový riaditeľ a zvolal všetkých pacientov, aby sa predstavil:
„Dobrý deň, som váš nový riaditeľ!"
A zozadu sa ozve: „Všetci sme takto začínali..."

■■■

Ak si chcete udržať šťastné manželstvo, nesmie zo vzťahu vyprchať chémia.
Napr. Neurol, Xanax, Lexaurin alebo alkohol...

■■■

Keď prídem ráno do práce, hneď sa schovám. Nech šéf vie, že nájsť dobrého zamestnanca je dnes veľký problém!

■■■

Bola som v cestovnej kancelárii.
Pôvodne som chcela v lete cez dovolenku letieť na Bora Bora, ale keď mi prezradili cenu, budem len doma - doma.

■■■

Americkí vedci zistili, že ľudia, ktorí odídu v piatok skôr z práce, majú dlhší víkend.

■■■

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

■■■

Na sedení u psychiatra: „Tak sa pekne uvoľnite a porozprávajte mi pekne všetko od začiatku."
„No, tak na začiatku som stvoril nebo a zem..."

■■■

Pamätaj, ak raňajkuješ ako kráľ, obeduješ ako kráľ a večeriaš ako kráľ, tak nie si tučný - ty si kráľ!

■■■

Muž hovorí žene: „Bol som ti neverný."
Žena na to: „Aj ja tebe."
Muž: „1. apríl."
Žena: „23. január."

■■■

Manželia večer v posteli... Fero sa pýta Aničky:
„Miláčik môj a kedy ti končia tie tvoje dni ?"
Anička: „Joj Fero, ešte aj ty s tým začínaj !!!
Celý deň to počúvam v práci..."

■■■

Idú manželia po ulici, keď vtom chytí manželka svojho muža za rameno a ukazuje mu na druhú stranu:
„Vidíš tamto toho opilca?"
„Áno. Čo je s ním?"
„Tak ten ma pred pár rokmi žiadal o ruku a ja som ho vtedy odmietla!"
„To je neuveriteľné, a on ešte stále oslavuje?!"

■■■

Rozprávajú sa dvaja kamaráti v krčme:
„A čo ty, Feri, si tu dávno nebol?"
„Ale, žena ma vytočila. Spýtal som sa jej, či si myslí, že pôjdem po smrti do neba – a ona, že ma tam nepustia, ani keby mali Deň otvorených dverí!"

■■■

Poznávacie znamenie:
Ak sa ti už tretí deň nič nechce, zaručene je streda!

■■■

Zákazník v predajni počítačov:
"Hľadám napínavú dobrodružnú hru na PC, ktorá pre mňa bude predstavovať ozajstnú výzvu."
Predavač:
"Tak skúste Windows - budete nadšený."



Ja netvrdím, že nemáš pravdu, drahá. Len vravím, že si inej mienky, než lexikón!