



V USSK bez kolektívnej zmluvy – str. 1-2

Prepúšťanie v UNEX Snina – str. 2

Pandemická OČR s lekárskeym potvrdením – str. 7

Očami podpredsedníčky Rady OZ KOVO:

SME NÁRODOM SLUHOV?!

Názov môjho príspevku som zvolila zámerne v trochu pejoratívnej podobe. Možno vyvolá kontrolverzie, možno emotívnu reakciu, hnev, úsmev, zamyslenie... Akákoľvek emócia však bude lepšia ako apatia.



Priznám sa, že počas môjho, už viac ako dvadsaťročného pôsobenia v odboroch, som si často kladla otázku, prečo slovenskí zamestnanci zväčša tak odovzdané prijímajú príkoria, ktoré im servírujú vlády a ich zamestnávateľi. Prečo zamestnanci, ktorým siahnu na ich práva, hoc aj s odôvodnením, že prišli horšie časy, síce trochu zarepcu, ale mávnutím ruky akceptujú daný stav, ba niekedy až bezprávie? Prečo nám stačí zaťať zubu a nejakú prežiť? Je to vari stále naša stratégia prežitia? Alebo je to dlhodobé pretrvávajúci nedostatok zdravého sebavedomia?

Pritom pracovitosť slovenských zamestnancov je jedným z dôvodov, prečo mnoho nadnárodných firiem zostáva pôsobiť na Slovensku aj potom, čo naše mzdy začali trochu rýchlejšie rásť. A možno aj preto, že príliš nerepeme - a ak, tak iba potichu. Počet štrajkov na Slovensku, takých tých ozajstných, by sa dal zrátať na prstoch rúk. Nie, štrajk nie je cieľom. Ale my ho - dostatočne často a efektívne - nevyužívame ani ako nástroj nátlaku.

Neprekvapilo ma konštatovanie personalistky jednej nadnárodnej spoločnosti, ktorá na otázku, akí sú slovenskí zamestnanci, odpovedala: „Slováci sú vzdelaní a schopní, ale submisívni. Nikdy neprotestujú, neohradia sa, málokedy sa pýtajú. Bez sebavedomia. Bez vôle sa presadiť. Sme národ sluhov.“

Možno tu niekde váži príčina toho, že sa nedokážeme postaviť sami za seba, za svoje práva, požiadať, za spravodlivosť. Veď nejaká bola a nejaká bude.

Lenže časy sa menia, priatelia. Ak nevyjdeme z tieňa anonyimity, ak nezodvihneme hlavu a nedáme jasne najavo, že nie sme sluhovia, že sme hrdí a slobodní ľudia, ktorí si nenechajú šliapať po svojich právach, tak o tie práva môžeme prísť!

Súčasná situácia totiž nahráva práve opatreniam, ktoré sa budú tváriť ako protikrizové, ale pod ich rúškom budú siahat' aj na roky vybojované práva zamestnancov. A to nesmieme dopustiť!

Ako sa hovorí: **Národ má takú vládu, akú si zaslúži!** A parafrázujúc túto vetu: **Zamestnanci majú také práva, aké si vybojujú!**

Je to teda na nás!

Nehľadajme dôvody, prečo sa to nedá. Hľadájme cestu, po ktorej pôjdeme spoločne, bok po boku, lebo len tak môžeme dôjsť až na jej koniec. Ukážme, že nie sme a nechceme byť iba sluhami!

Právo nie je niečo, čo vám niekto dá. Je to niečo, čo vám nikto nemôže zobrať!

JUDr. Monika Benedeková



V TLMAČOCH VÝSTRAŽNÝ ŠTRAJK!

Začiatkom júna (4. júna 2020) sa v areáli Slovenských energetických strojární v Tlmačoch konal hodinový výstražný štrajk zamestnancov. Zhruba 300 účastníkov v modrobielych kováckych vestách, s transparentami a hlasnými pokrikmi protestovalo proti avizovanému hromadnému prepúšťaniu, ktoré má zredukovať výrobnú časť spoločnosti o viac ako 350 zamestnancov. Podporiť ich - okrem predstaviteľov OZ KOVO - prišli aj zástupcovia samosprávy, na čele s primátorom Tlmáč.

Prepúšťanie sa má - podľa vyjadrení vedenia spoločnosti - uskutočniť od júla 2020 do júna 2021. Ako dôvod manažment uvádza nedostatok objednávok, čo ich vraj núti zreštrukturalizovať spoločnosť a zrušiť výrobu v nej. Aj preto uvažujú nad dvoma možnosťami - buď vlastnú výrobu zredukujú alebo ju úplne zrušia. V takom prípade chcú zachovať len konštrukčno-inžiniersku časť s cca 120-imi pracovníkmi.

Odrobili tu desiatky rokov

Väčšina zamestnancov sa preto cíti byť podvedená. Mnohí tu odrobili desiatky rokov, snažili sa pracovať naplno a ani netušili, že firma má nejaké problémy. Potvrďuje to aj dlhoročný zamestnanec firmy, p. Alexander: „Robím tu 38 rokov a je to naozaj veľmi zlé, strašné, čo sa tu deje.“

Podľa mňa by sa zákazky aj našli, ale sa to odmieta. Vždy sa hovorilo, že robota jesto, všetko sa robilo načas a zrazu toto... Prepúšťanie je podľa nich najlepšie riešenie,“ konštatuje smutne s tým, že sám sa obáva budúcnosti. Má svoj vek a možností získať v tomto regióne inú prácu veľa nie je.

Bude sa ešte rokovať

Skandujúcim štrajkujúcim sa následne prihovarili predsedovia dvoch základných organizácií, pôsobiacich vo firme - za Základnú organizáciu OZ KOVO SES Tlmače Jozef ŠUMERAJ a za ECHOZ Otília ŠVECOVÁ, ale aj predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA a členovia predsedníctva Rady OZ KOVO - Ján STÍSKAL a Jaroslav KOPANICA.

Pokračovanie na 2. strane.

V U.S.Steel Košice bez dohody - príde sprostredkovateľ

Každé kolektívne vyjednávanie - obzvlášť v takej významnej spoločnosti, akým je slovenský hutnícky gigant U.S.Steel Košice - je dlhý a náročný proces, sprevádzaný pedantnou prípravou a vecnou, ale odbornou argumentáciou, pričom cieľom by malo byť dojednanie novej podnikovej kolektívnej zmluvy. V košickej spoločnosti ju plánovali dohodnúť na štyri roky, teda od aktuálneho roku 2020 do roku 2024. Po utorku (30.6.2020) je jasné, že nateraz zostávajú košickí hutníci nielen bez novej kolektívnej zmluvy, ale aj bez predĺženia tej pôvodnej.

Po 25-ich kolách spor a sprostredkovateľ

Náročné kolektívne vyjednávanie, ktoré odštartoval písomný návrh odborov ešte v novembri minulého roka, komentoval predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, nasledovne: „Bohužiaľ, ani po 25. kolách intenzívnych spoločných rokovaní sa nám nepodarilo v kľúčových otázkach - akými sú týždenný pracovný čas zamestnancov a ich mzdové ohodnotenie - nájsť so stranou zamestnávateľa zrodu a spoločný konsenzus. Konštatujeme tak, že kolektívne vyjednávanie končí

sporom a ďalej budeme postupovať v zmysle platnej legislatívy SR s tým, že plánujeme požiadať ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny o pridelenie sprostredkovateľa a ďalšie konanie absolvovať za jeho účasti.“

Návrh novej kolektívnej zmluvy pripravila Rada odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice v zhode s ďalšou odborovou organizáciou, pôsobiace v podniku - OZ Nezávislých kresťanských odborov Slovenska (NKOS). Ťažiskovými sú v ňom tri piliere - ZAMESTNANOSŤ, PRACOVNÝ ČAS a MZDY. Písomná podoba návrhu bola zamestnávateľovi odoslaná ešte 15. novembra 2019 a 1. kolo kolektívneho vyjednávania sa uskutočnilo 22. januára tohto roku. Posledný mesiac sa sociálni partneri - tak za stranu zamestnancov, ako i zamestnávateľa - stretávali intenzívnejšie, dvakrát týždenne.

Problémom týždenný pracovný čas

Sériu rokovaní charakterizoval predseda odborov, Juraj VARGA, nasledovne: „Spornou sa stala najskôr otázka týždenného pracovného času zamestnancov, respektíve enormný tlak na jeho zvýšenie.“

Pokračovanie na 2. strane.

V UNEXE SNINA PREPÚŠŤANIE

Ďalšia strojárna firma – tentokrát Unex Slovakia, a.s., Snina - ohlásila v dvoch fázach hromadné prepúšťanie. K 1. júlu tohto roka avizovali prepustenie 47 zamestnancov, v druhej vlne má k 1. októbru odísť 53 ľudí. Spolu ide o takmer stovku ľudí, čo sú takmer dve tretiny zamestnancov a to prevažne technicko- hospodárskych, ale aj robotníkov.

Prepúšťajú aj v Čechách

Spoločnosť Unex Slovakia vyrába zvárané oceľové diely a konštrukcie. Závod je súčasťou českej výrobnéj spoločnosti Unex, ktorá sa špecializuje na ťažké strojárstvo a metalurgiu, pričom ďalšie podniky pôsobia v Českom Uničove a v Olomouci. Prepúšťať sa bude aj v nich.

Hovorca spoločnosti Unex, Boris KEKA, skonštatoval: „Dôvody sú zjavné, celosvetová ekonomická kríza a prepád dopytu aj po tovare, ktorý zákazníkovi dodáva Unex. V Českej republike už firma k prepúšťaniu pristúpila, v priebehu mája bolo roztiahnutých rádovo 200 výpovedí, na Slovensku sa to týka maximálne tej stovky zamestnancov,“ uviedol a dodal: „To, či bude táto kvóta úplne vyčerpaná, alebo bude v realite nižšia, rozhodne vývoj ekonomickej situácie vo svete v nasledujúcich týždňoch. Avšak avizuje sa, že ten výhľad nie je pozitívny.“

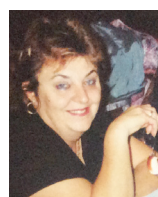
Takmer 80 % výroby pritom smeruje do západnej Európy a USA. V prípade zlepšenia situácie a nárastu zákazkovej výroby je však firma – podľa jej hovorca – pripravená aj časť výpovedí stiahnuť. V žiadnom prípade ju neplánujú úplne zavrieť.

Odbory chcú zachovať zamestnanosť

V podniku pôsobí Základná organizácia OZ KOVO Unex Slovakia, ktorá správy o plánovanom prepúšťaní prijala so značným rozčarováním. Ešte začiatkom apríla s vedením spoločnosti podpísali dohodu o 65 %-ej náhrade mzdy pre zamestnancov, ktorí sú v dôsledku nedostatku práce nútení zostať doma. Aj keď rozhodnutie manažmentu odborári zvrátiť nemôžu, snažia sa aj naďalej komunikovať a vyjednať pre odchádzajúcich čo najlepšie podmienky. Upozornili aj na možnosť využitia inštitútu štátnej pomoci na zachovanie zamestnanosti. Člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, potvrdil: „V prvom rade by sa mala využiť štátna pomoc na preklenutie nepriaznivého stavu so zákazkami, lebo toto je príčina, prečo zamestnávateľ predpokladá prepúšťanie, že nemá zákazky,“ uviedol. Hovorca firmy potvrdil, že podnik o štátnu pomoc v súvislosti s koronakrízou na Slovensku nežiadal. „Firma posudzovala podmienky, na základe ktorých je možné prideliť túto štátnu pomoc a došli sme k záveru, že Unex Slovakia dané podmienky nespĺňa,“ reagoval B.KEKA.

Aktuálne sa nezamestnanosť v Prešovskom kraji pohybuje na úrovni 10,40 %.

A.Fáková



Lúčime sa

S úprimnou lútosťou a smútkom sme prijali správu, že nás dňa 24. júna 2020, vo veku nedožitých 66 rokov a po náročnej a dlhotrvajúcej chorobe, opustila naša dobrá kolegyňa, vynikajúca priateľka a dlhoročná funkcionárka, bývalá predsedníčka Základnej organizácie OZ KOVO OS-BD Považská Bystrica,

pani Ľubomíra MAČEKOVÁ.

Posledná rozlúčka sa uskutočnila dňa 26. júna 2020 na Novom cintoríne v Považskej Bystrici.

Češ' jej pamiatke...

V TLMAČOCH VÝSTRAŽNÝ ŠTRAJK!

Pokračovanie z 1. strany.

Medzitým sa zástupcovia oboch odborových organizácií, pôsobiacich vo firme, vybrali na rokovanie s generálnym riaditeľom SES Tlmače, Martinom PAŠTIKOM, ktorý do firmy dochádza zo susedných Čiech. Po stretnutí predsedu ZO OZ KOVO SES Tlmače, J.ŠUMERAJ, skonštatoval: „Bolo nám prisľúbené, že urobí kroky, ktoré by mali viesť k zmierienu dopadov. Či sa firmu podarí zachrániť v takomto stave, to však asi nie je reálne.“

Generálny riaditeľ Slovenských energetických strojární Tlmače, Martin PAŠTIKA, zverejnil: „Dneska aj ten štrajk, by som povedal, že to bolo vládanie sa do otvorených dverí, pretože ten manažment v tejto chvíli hľadá riešenie pre zachovanie výroby. Nahlásili sme maximálnu výšku počtu prepustených osôb, ale teraz riešime vlastne skutočne, či to bude ten cieľový stav. To teraz záleží na tých ďalších jednaniach,“ uviedol generálny riaditeľ, pričom do našej uzávierky sa takéto stretnutie so zástupcami odborov v závere júna naozaj uskutočnilo, ako však potvrdil člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján STÍSKAL, zatiaľ bez konkrétnych výstupov.

Emil MACHYNA, predseda Rady OZ KOVO, na margo štrajku uviedol: „Ani po stretnutí s vedením firmy nám zatiaľ nie je jasné, ako sa bude situácia vyvíjať. Spoločnosť má pripravené dve alternatívy, obidve však počítajú s prepúšťaním a znižovaním výroby. Firma je podľa nášho názoru podkapitalizovaná, dlhodobu neinvestovala do nových technológií, hoci si to jej majitelia mohli dovoliť. Budeme sa usilovať urobiť maximum pre zamestnancov pre

záchranu pracovných miest,“ povedal predseda Rady OZ KOVO Emil Machyna.

Fabrika pôsobí v Tlmačoch už 70 rokov a špecializuje sa na výrobu kotlov pre teplárne, elektrárne a spalovne. Patrí k najväčším zamestnávateľom v regióne. Na jar sa jej nepodarilo podpísať cca 170 miliónový kontrakt, s ktorým dlhodobo ráta, aj preto ohlásila hromadné prepúšťanie, ktoré by malo obháňnuť cca 358 pracovných miest.



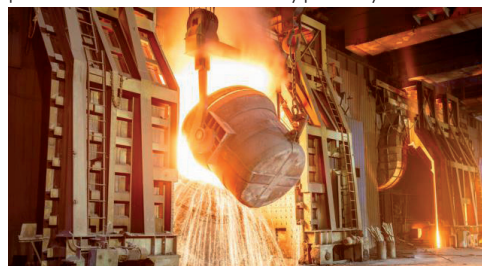
Jozef ŠUMERAJ, predseda ZO OZ KOVO SES Tlmače, dodáva: „My sa budeme snažiť čo najviac zmierniť tie dopady na zamestnancov a pre všetkých ohrozených vyjednať maximum.“ Vedenie podniku predbežne prisľúbilo, že ak sú vo firme zamestnaní manželia, aspoň jeden z nich si svoju prácu udrží. V okrese Levice sa nezamestnanosť v minulom mesiaci okolo 5,20 %.

Text a foto: A.Fáková

V U.S.Steel Košice bez dohody - príde sprostredkovateľ

Pokračovanie z 1. strany.

V ťažkých časoch zúriacej recesie v hutníctve v rámci Európskej únie, v časoch negatívnych ekonomických dopadov koronakrízy na našu spoločnosť a s prihliadnutím na ostatných, skutočne náročných 14 mesiacov, je pracovná doba zaknihovaná v kolektívnej zmluve ako naša nosná idea, pretože vplyv na kvalitu života pracujúceho zamestnanca má jednoznačne nielen výška mzdy, ale aj jeho podmienky v práci. My chceme mať (s) pokojných zamestnancov, chceme patriť do EÚ, podieľať sa na excelentnom výkone USSK – a to aj za neštandardných podmienok na trhu s oceľou – ale protiváhou má byť pre nás –okrem iného - štandardný pracovný čas.“



Ešte mesiac bude spoločnosť dodržiavať mzdový predpis KZ

V posledný júnový deň sa tak podarilo naplniť aj ambíciu zamestnávateľa, ktorý vlni deklaroval zámer znížiť počet zamestnancov v spoločnosti v priebehu najbližšieho 2,5 roka o cca 2500 ľudí. Hromadné prepúšťanie pritom zakazovala kolektívna zmluva. Vďaka viacerým motivačným programom však vlni firmu dobrovoľne opustilo zhruba 1 400 ľudí, teraz sa k nim pridáva ďalšia tisícika. V U.S.Steel Košice a jej dcérskych spoločnostiach by tak aktuálne malo zostať pracovať okolo 9 500 zamestnancov.

Zamestnávateľ sa zároveň rozhodol dobrovoľne si ďalší mesiac plniť záväzky, vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, ktoré sa týkajú odmeňovania, dohodnutého v roku 2016. Potvrdil to v zverejnenom vyhlásení hovorca spoločnosti, Ján BAČA.

Čaká ich sprostredkovateľ

Pre zástupcov zamestnancov z U.S.Steel Košice tak ešte nič nekončí. Po prídelení sprostredkovateľa budú ďalej pokračovať v kolektívnom vyjednávaní s vedením firmy – tentoraz však aj za jeho účasti. Predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, k tomu dodáva: „Celý proces kolektívneho vyjednávania vo všetkých častiach (zamestnanosť a jej ochrana, pracovný čas, mzdová oblasť i sociálne benefity) hodnotíme ako nesmierne náročný dialóg. Každá strana má svoj jasný cieľ. Sme ako pomyslené kolajnice, ideme popri sebe a potrebujeme sa na „niekde“ stretnúť na trase rokovania. Očakávaný kompromis (win-win) je vždy možný, dôležitý je pritom vzájomný rešpekt, vecná argumentácia.“

V júni a v júli zároveň v závode pokračuje skrátený pracovný čas. Za deň, keď sú zamestnanci doma, dostanú 80% svojej priemernej mzdy. Hovorca U. S. Steel, Ján BAČA, hovorí o pretrvávajúcej recesii. „Európska komisia má konečne oznámiť, ako naloží s ochrannými opatreniami voči dovozom ocele z tretích krajín, ktorí to robia neférov.“ Ako potvrdil, dopyt po košickej produkcii klesol o 40%. Hutníci z U.S.Steel už vlni odstavili jednu z troch vysokých pecí, na ďalšej aktuálne čiastočne obmedzili výrobu.

A.Fáková, TASR

V Krušovciach prvá kolektívna zmluva!



O spoločnosti na výrobu automobilových svetlometov – ZKW Slovakia v Krušovciach pri Topoľčanoch – sme v minulých vydaniach Priorit písali v súvislosti s negatívnym dopadom koronakrízy na výrobu i zamestnanosť v nej. Zhruba 250 zamestnancov z viac ako 2 200 všetkých pracovníkov firmy totiž muselo odísť pre nadbytočnosť.

A hoci sa výroba v spoločnosti pomaly rozbieha a už takmer polovica zamestnancov naplno pracuje, dosiahnuť objem výroby v čase pred koronakrízou ešte chvíľu potrvá.

Napriek tomu je výbornou správou, že aj v týchto náročných a neistých časoch sa miestnym odborárom zo Základnej organizácie OZ KOVO ZKW podarilo s vedením spoločnosti, po dlhých a náročných rokovaníach, dohodnúť prvú podnikovú kolektívnu zmluvu. Jej účinnosť začala 1. júna tohto roku a skončí 30. apríla 2021.

Kolektívne vyjednávanie na pozadí koronakrízy

Ako potvrdil predseda ZO OZ KOVO ZKW, Patrik MRIŽO, aj kolektívne vyjednávanie zasiahla celosvetová pandémia Covid-19. „Bolo to skutočne náročné a zdĺhavé. Navyše, išlo o prvú takúto skúsenosť nielen z našej strany, ale aj zo strany zamestnávateľa,“ skonštatoval a pokračoval: „Nech to znie akokoľvek, kolektívna zmluva je výsledkom mnohých kompromisov tak z našej strany, ako aj zo strany zamestnávateľa. Snažili sme sa naše nároky zastabilizovať, v niektorých oblastiach poskytnúť zamestnancom väčšiu ochranu a v niektorých oblastiach naše požiadavky navýšiť v porovnaní so Zákonníkom práce. Jednou z priorit bolo taktiež zachovanie zamestnanosti – čo bolo, vzhľadom na pandémiu a enormný prepád výroby – značne limitované.“ Ako ďalej dodal, zadné dvierka si nechal aj zamestnávateľ – a to vo veci vyplatenia 13. a 14. platu, ktorý sa viaže k hospodárskym výsledkom spoločnosti i k odpracovaným rokom vo firme.

6 mesiacov rokovaní a spor

Prvé kolo kolektívneho vyjednávanía sa uskutočnilo takmer pred rokom – 8. augusta 2019, pričom do konca januára 2020 absolvovali celkom 8 stretnutí. Rozpory na oboch stranách vyvolávala najmä mzdová časť a keďže rokovania stagnovali a ani jedna zo strán nemienila ustúpiť, Výbor Základnej organizácie OZ KOVO ZKW vyhlásil 28. januára „spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy“ a požiadal Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa.

Odborársky predák PMRIŽO to komentuje: „V kolektívnom vyjednávaní pred sprostredkovateľom sme si pre-

hodnotili priority a zamerali sme sa viac na ochranu zamestnancov a ich zamestnanosť, ako na navýšenie miezd. Z dôvodu prepuknutia pandémie, a tým aj straty objednávok, už v podstate nebolo možné rokovať o navýšení mzdy. Kľúčovou sa tak stala ochrana určitých skupín zamestnancov pred stratou zamestnania, či už išlo o osamelých zamestnancov s maloletým dieťaťom do 10 rokov (napr. Zákoník práce chráni osamelého zamestnanca len do 3 rokov veku dieťaťa), ďalej zamestnancov, ktorí už dovŕšili 60 rokov (a nepoberajú predčasný alebo starobný dôchodok), a tiež, že zamestnávateľ pri hromadnom prepúšťaní nemôže dať výpoveď obom manželom atď. V mzdovej časti sme napríklad dosiahli, aby zamestnanec nemohol prísť o nároky, ktoré momentálne má a ak by sa aj Zákoník práce zmenil vo výške príplatkov, výpovednej dobe alebo odstupného k horšiemu, naši zamestnanci budú mať počas trvania účinnosti kolektívnej zmluvy naďalej všetky náležitosti v takej výške a objeme, ako doteraz,“ hovorí predseda odborov.

Zmierníť dopady a zároveň aj pozastaviť hromadné prepúšťanie pomohla aj dohoda odborovej organizácie so zamestnávateľom na čerpanie maximálne štyroch dní dovolenky počas mesiaca jún. „Dohoda upravuje, že si v júni zamestnanec čerpá dovolenku vždy v piatok s podmienkou, že žiadny z nich neklesne so zostatkom dovolenky pod 15 dní a kto nebude musieť byť prítomný v tento deň v práci a už pritom nemá dostatok dovolenkových dní, zostane doma na prekážke v práci zo strany zamestnávateľa s mzdovou kompenzáciou vo výške 70% jeho priemernej mzdy. Aj táto dohoda platí do 30. apríla 2021.“

S prepúšťaním zatiaľ skončili

Patrik MRIŽO zároveň dementoval všetky poplašné správy a otázky zamestnancov, ktoré sa v obavou pýtali na ďalšie prepúšťanie. „Musím jednoznačne povedať, že v hromadnom prepúšťaní sa momentálne nepokračuje a nič nenasvedčuje tomu, že by sa v ňom pokračovať malo. Samozrejme, všetko záleží od objednávok a od projektov, takže čo bude o mesiac, to nemôže nikto garantovať na 100%, ale momentálne sú obavy zbytočné.“

Text: Anita Fáková, Patrik MRIŽO

AJ V PODBREZOVEJ NEDOSTATOK OBJEDNÁVOK



Až o 13% sa v apríli znížila svetová produkcia ocele. Výrazný prepád výroby zaznamenali takmer všetci významní producenti, s výnimkou Číny, ktorá v apríli vyrobila 85 miliónov ton surovej ocele, čo je – v porovnaní s aprílom roku 2019 – zvýšenie výroby o 0,2 %. Naopak, ťažké časy zažívajú európski hutníci, tých slovenských nevynímajúc. Dramatické zníženie objemu zákaziek, ktoré pri oceli predstavuje až 80 %-ný pokles, evidujú aktuálne aj Železiarne Podbrezová, a. s.

Ako pre médiá uviedlo vedenie spoločnosti, v podniku prijali viaceré opatrenia, vrátane personálnej oblasti, aby zamedzili prepúšťaniu zamestnancov, a to aj napriek zníženému dopytu po hutníckych výrobkoch.

„Situáciu na trhu priebežne monitorujeme a máme rozpracované viaceré varianty, aby sme okamžite reagovali na vývoj trhu a eliminovali negatívne dopady koronakrízy,“ dodáva vedenie spoločnosti.

Podľa slov odborárskeho predáka zo Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová, Pavla KOŠTIALA, úbytok zamestnancov evidujú v posledných mesiacoch aj u nich. Ide zhruba o 100 zamestnancov, ktorí však neodišli formou hromadného prepúšťania, ale prijateľnej-

ším spôsobom – napr. po skončení skúšobnej doby, po vypršaní termínovanej pracovnej zmluvy, alebo boli v dôchodkovom a pred dôchodkovom veku a dohodli sa so zamestnávateľom na odchode do penzie. „Viacerí zamestnanci v čase nedostatku výroby čerpajú dovolenky, THP zamestnanci pracujú 4 dni v týždni,“ skonštatoval odborársky predák.

Železiarne Podbrezová, a. s., sú popredným výrobcem ocele a oceľových bežvícových rúr v Európe. Ročne vyprodukuje 160 000 ton oceľových bežvícových rúr, čím sa radia k popredným výrobcam oceľových rúr v Európe. V tomto roku si firma pripomína 180. výročie svojho vzniku.

A. Fáková, Síta

KONFERENCIA košických hutníkov

V čase pomaly sa uvoľňujúcich protikoronavírusových opatrení sa v stredu, 10. júna, uskutočnila v Košiciach výročná konferencia, pravidelne organizovaná zástupcami zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice. Vzhľadom k vtedy platným nariadeniam Úradu verejného zdravotníctva SR bol počet účastníkov obmedzený na 100 osôb, čo sa prejavilo aj v množstve pozvaných hostí a delegátov.

Za vedenie firmy sa konferencie zúčastnil prezident košického U.S.Steelu, James BRUNO, spolu so svojim štyrmi viceprezidentami. Ten v príhovore priblížil, v akom ťažkom období sa košická hutnícka fabrika aktuálne nachádza, a to nielen v kontexte dopadov koronavírusovej krízy, prejavujúcich sa na zníženom objeme výroby, ale aj vzhľadom na pretrvávajúcu recesiu na európskych trhoch s oceľou, ktoré sú zaplavované hutníckymi výrobkami z tzv. tretích krajín. Tieto krajiny pri svojej produkcii nedodržiavajú prísne environmentálne pravidlá, platné v Európskej únii, čo sa následne premieta aj do ich lacnejších predajných cien. Prezident J.BRUNO tiež zopakoval, že U.S.Steel Košice plánuje v lepších časoch aj toľko potrebné investície do viacerých zastaralých technológií, nezbudol však pritom poukázať na očakávania, ktoré má manažment firmy od slovenskej vlády v kontexte ústretových podmienok pre fungovanie tohto závodu.



Prítomných následne oslovil aj garant podujatia, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA. Na úvod zosummarizoval činnosť Rady odborov za ostatný rok a poďakoval sa všetkým funkcionárom a zamestnancom, ktorí za svojimi odborovými zástupcami stáli i manažérom firmy, s ktorými sa snažili a snažia viesť konštruktívny dialóg. Vyzdvihol pritom aj prebiehajúce kolektívne vyjednávanie podnikovej kolektívnej zmluvy a s tým súvisiaci aktívny dialóg so zamestnávateľom, a to aj pri prerokovávaní viacerých dodatkov, upravujúcich podmienky skráteného pracovného času, ktorý sa v košickej fabrike uplatňuje už od minulého roku. Spomenul aj petíciu, ktorú vlni iniciovali košickí odborári na zachovanie zamestnanosti v tomto segmente a ktorú podpísalo vyše 8 800 košických hutníkov, následne ju podporili aj ostatní hutníckeho závodu na Slovensku – napr. OFZ Oravský Podzámk, Železiarne Podbrezová a pod. Petíciu potom odovzdali vtedajšiemu predsedovi vlády, P. PELLEGRINIMU. Iniciovali a odoslali viaceré listy členom slovenskej vlády i europoslancom s cieľom presadiť rovnaké a spravodlivé podmienky na európskom oceliarskom trhu. J.VARGA sa pristavil aj pri avizovanom prepúšťaní, keď vlni manažment firmy rozhodol, že v rozpätí 2,5 roka fabriku opustí cca 2 500 zamestnancov. Ich cieľ sa viac menej podarilo naplniť už teraz – cca rok po zverejnení. Celkom 2 400 ľudí zareagovalo na viaceré motivačné programy a s finančnou kompenzáciou dobrovoľne odišlo z U.S.Steel Košice.

Následná diskusia priniesla opäť viacero otázok a poukázali na intenzívnu potrebu investovať a modernizovať hutnícku fabriku. Prezident spoločnosti, J.BRUNO reagoval, že niektoré investície sú v pláne po skončení protipandemických opatrení, iné sa viažu k rozhodnutiu manažmentu v USA či závisia od ďalšieho vývoja na európskom trhu s oceľou. Zdôraznil, že cieľom vedenia firmy tak na Slovensku, ako i v Spojených štátoch amerických, je zachovať rentabilitu a konkurencieschopnosť firmy a reagoval tak aj na otázku, či v prípade záujmu nejakého investora bude košický U.S.Steel na predaj. Podľa jeho slov všetky ponuky zväžia, ale ich primárnym cieľom je budovať úspešnú firmu s budúcnosťou.

Z poskytnutých zdrojov spravovala A.Fáková Foto: A. Koteles

OPĀŤ ZASADAJÚ Výbory RRP OZ KOVO

Náročná situácia, súvisiaca s pracovnými i spoločenskými obmedzeniami ako reakciou na šíriace sa ochorenie COVID-19, zasiahla aj do odborárskeho života. Vyhlásením mimoriadnej situácie sa od polovice marca tohto roku zrušili všetky spoločné rokovania a podujatia, ktoré predpokladali stretnutie väčšieho množstva ľudí. Situácia sa stabilizovala až v polovici júna, kedy sa aj odborársky život začal pozvoľna vraciat do starých kolají.



● Zasadnutie Výboru RRP OZ KOVO v Žiline.



● Výbor RRP OZ KOVO v Banskej Bystrici.



● Spoločné rokovanie Výborov RRP OZ KOVO Košického a Prešovského kraja.

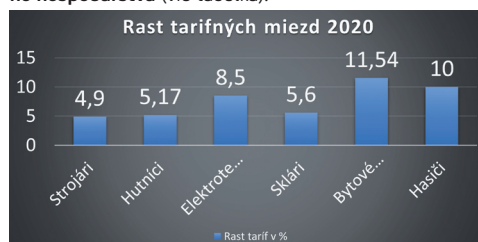
Výbory Regionálnych rád predsedov (VRRP) OZ KOVO Košického a Prešovského regiónu sa tak podarilo zorganizovať 12. júna v Košiciach, pre Žilinský kraj 18. júna v Žiline a v meste pod Urpínom sa stretli predsedovia Výboru RRP Banskobystrického regiónu 1. júla 2020. V programe zazneli informácie z rokovania tripartity (Hospodárska a sociálna rada), KOZ SR i predsedníctva Rady OZ KOVO. V rozprave sa prítomní dotkli zväčša náročnej situácie v podnikoch, v ktorých pôsobia a ktorých chod a výrobu viac či menej poznačila koronakríza. Pristavili sa aj pri plánovaných odborárskych podujatiach, akými je pripravovaný jeseňný zjazd Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR s voľbou prezidenta a viceprezidenta tejto inštitúcie, ale aj plánovaný májový zjazd Odborového zväzu KOVO, ktorý bude takisto spojený s voľbami. Rokovalo sa aj o inštitúte budúcoročnej minimálnej mzdy, nakoľko spoločné rokovania medzi zástupcami odborov a zamestnávateľmi nevedú ku konštruktívnemu riešeniu. Odbory, na čele s KOZ SR, presadzujú navýšenie budúcoročnej minimálnej mzdy aspoň tak, ako to garantuje vlní prijatý zákon. Ten hovorí, že v prípade nedohody sociálnych partnerov, sa majú minimálne mzdové ohodnotenia stanoviť na 60 % priemernej mzdy v národnom hospodárstve spred dvoch rokov. Tento zákon by mala rešpektovať aj vláda. Ďalšou, bohužiaľ s obavami sledovanou správou, je avizovaná zmena Zákonníka práce, ktorá by mala byť pozmenená v neprospech zamestnancov. Aj keď podrobnosti ešte nie sú známe, už teraz je jasné, že nás čaká „horúca odborárska jeseň“ a že za zachovanie svojich práv a štandardov bude zrejme potrebné deklarovať svoje presvedčenie aj na uliciach.

Text: A. Fáková
Foto: A. Fáková, J. Šlauka

Odvetvové vyjednávanie v ohrození?!

Ak mám sumarizovať výsledky vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) na rok 2020, môžem konštatovať, že vzhľadom na súčasnú situáciu boli až nadštandardne dobré. Vyjednávanie sa začali ešte v čase, keď sa síce už objavovali prvé známky ekonomického ochladenia, ale o koronakríze ešte nikto nechyroval.

Pokiaľ ide o mzdové časti kolektívnych zmlúv, dohodnuté nárasty tarifných miezd variujú od 4,2% v strojárskom odvetví až po 11,54% v odvetví bytového hospodárstva (viď tabuľka).



Od 1. apríla 2020 platí dodatok ku KZVS v hutníckom odvetví o priemernom medziročnom raste tarifných miezd o 5,14%.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v elektrotechnickom priemysle garantuje medziročný priemerný rast tarifných miezd o 8,45%, a to s účinnosťou od 1. mája 2020.

So Združením bytového hospodárstva rokovanie prebiehalo distančnou formou hlasovaním členov per rollam (teda formou obežníka a písomne), a tak sa aj hlasovalo o návrhu OZ KOVO. Aktuálne sa v tomto odvetví schválil mzdový nárast v priemere o 11,54%.

Zamestnanci Hasičského a záchranného zboru (HaZZ) majú garantované navýšenie miezd o 10% aj v roku 2020 a okrem toho sa tento rok navýšili aj ich odmeny.

Okrem samotného mzdového nárastu sa podarilo vo viacerých KZVS dohodnúť nové nároky v zmysle stratégie kolektívneho vyjednávania OZ KOVO, napríklad systém seniority, limit pri zamestnávaní cudzincov, manažment stresu ako faktora práce, vyššie odchodné a podobne.



Kolektívne vyjednávanie odvetvových kolektívnych zmlúv na rok 2020 je síce ukončené, ale súčasné vyjadrenia viacerých reprezentantov zamestnávateľov naznačujú, že slovo „ukončené“ by mohlo znamenať aj definitívnu.

Bude sa odvetvové vyjednávanie rušiť?

Na druhej strane sme zaznamenali postupnú eróziu odvetvového vyjednávaní, keď zamestnávateľia - v snahe vyhnúť sa vyjednávaniam a rozširovaniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa - prijímajú rôzne deštruktívne rozhodnutia, ktorých výsledkom je, že OZ KOVO stráca sociálneho partnera na odvetvovej úrovni.

Tak ako sa to stalo v prípade odvetvového vyjednávaní v autobusovej doprave, kde zamestnávateľský zväz ZAD SR, zmenou svojich stanov, stratil štatút zamestnávateľského zväzu, v dôsledku čoho jeho povinnosť vyjednávať KZVS zanikla. Odvetvové vyjednávanie v odvetví verejnej dopravy tak nateraz dostalo stopku.

Patová situácia nastala aj v prípade KZVS v strojárskom odvetví, kde napriek dohode vyjednávacích tímov o celom obsahu tejto odvetvovej strojárkej zmluvy, nedošlo ani po troch mesiacoch k jej podpísu zo strany prezidenta Zväzu strojárského priemyslu, a tak zrejme skončí aj tento prípad na súde.

Súdny spor stále prebieha aj o vyjednávaní ďalšej KZVS, a to s Asociáciou strojárského a elektrotechnického priemyslu (ASEP), na čele ktorej stojí Jozef ŠPIRKO, ktorý neuznáva právo OZ KOVO participovať na vyjednávaní tejto zmluvy.

V poslednom období sme zaznamenali vyjadrenia niektorých predstaviteľov zamestnávateľov, že odvetvové kolektívne zmluvy a ich rozširovanie je potrebné zrušiť.

Na druhej strane sa vedú diskusie o možnosti zaviedenia sektorovej minimálnej mzdy. Ako inak, ako sektorovým kolektívnym vyjednávaním, by sa mala dohodnúť výška odvetvovej minimálnej mzdy?

Potreba kvalitného sociálneho dialógu na všetkých úrovniach je v ťažkých časoch ešte naliehavejšia a spoločensky žiadúcejšia ako v časoch rastu.

Predstavy zamestnávateľov o tom, ako by sa aktuálne problémy mali riešiť, sú však, žiaľ, diametrálne odlišné ako tie naše.

Odvetvové vyjednávanie si v žiadnom prípade nesmieme nechať vziať!

Monika Benedeková
hlavná kolektívna vyjednávačka
a podpredsedníčka Rady OZ KOVO

AJ ZAMESTNANCI HELLY V OHROZENÍ



Redukcia zamestnancov zasiahla ďalšiu firmu, orientujúcu sa na výrobu komponentov do automobilov. Nemecký výrobca svetiel pre automobilový priemysel - Hella Slovakia Signal-Lighting - avizoval, že od júla do októbra plánuje v dvoch slovenských závodoch prepustiť celkom 337 zamestnancov, a to v prevádzke v Bánovciach nad Bebravou 247 ľudí a 90 zo závodov v Trenčíne. Hromadné prepúšťanie odôvodnila firma, ktorá zamestnáva cca 1900 zamestnancov, výrazným poklesom dopytu, spôsobeným pandémiou COVID-19.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia, Michal NIRKA, zoznam ľudí, ktorých zamestnávateľ plánoval uvoliť, dostali na prerokovanie v závere mája. „K prerokovaniu výpovedí došlo 29. mája, pričom zamestnávateľ sa zaviazal, že k ich doručovaniu pristúpi najskôr od júla,“ hovorí M. NIRKA a pokračuje: „Následne v júni sme pokračovali v kolektívnom vyjednávaní, ktoré sa potom, čo zamestnávateľ v dôsledku prepauzy objednávok a stagnácii výroby navrhol predĺžiť platnú kolektívnu zmluvu aj na ďalší rok (do 31.5.2021), bolo vlastne len o zrušení či nezrušení 13. a 14. mzdy v tomto roku a o počtoch možných „zachránených“ pracovných miest.“

Spoločnosť pritom od marca pracuje v tzv. úspornom režime, v rámci ktorého je časť zamestnancov kvôli nedostatku práce (prekážka na strane zamestnávateľa) doma s dohodnutou náhradou mzdy - v júni to bolo 70%. Firma je tiež významným poberateľom štátnej pomoci.

Hlasovanie zamestnancov

Nakoľko išlo o vážne rozhodnutie, ktoré sa dotýka všetkých zamestnancov, rozhodli sa, že im dajú možnosť priamo sa vyjadriť a pripravili pre nich hlasovanie s možnosťou vybrať si alternatívu podľa svojho uváženia. Pri prvej možnosti išlo o záchranu 100 pracovných miest na úkor výrazne zredukovaného vyplatenia 13. a 14. mzdy. Pri druhej by sa tieto zložky vyplátili v plnej výške, ale za cenu „straty“ stovky pracovných pozícií.

Odborársky predák M. NIRKA: „Ponúkli sme zamestnávateľovi možnosť, že zabezpečíme hlasovanie pre všetkých zamestnancov v prípade, ak nám poskytnú potrebnú súčinnosť. Ak by nie, tak by sme toto hlasovanie realizovali len u členov odborov v našej členskej základni.“

Pokračovanie na 5. strane.

AJ ZAMESTNANCI HELLY V OHROZENÍ

Pokračovanie zo 4. strany.

Zamestnávateľ súhlasil so spoločným postupom, poskytol nám priestory, tlač zoznamov, hlasovacích lístkov (text sme spoločne dohodli), informoval všetkých zamestnancov cez SMS o hlasovaní a poskytol personálnu podporu pri samotnom hlasovaní (evidencia hlasujúcich a výdaj hlasovacích lístkov).“

Hlasovalo 61% zamestnancov - väčšina zvolila peniaze

Samotné hlasovanie bolo tajné a uskutočnilo sa v rozpätí troch dní (18., 19. a 22. júna) - počas prestávok a v časoch striedania zmien, vrátane nočných zmien. Pokračuje M.NIRKA: „Na ďalší deň sme spolu so zástupcami zamestnávateľa odpečatili hlasovacie schránky a spočítali hlasovacie lístky. Na tajnom hlasovaní sa zúčastnilo 61 % pracovníkov z pobočiek v Bánovciach nad Bebravou a v Trenčíne, ktorí odovzdali 1152 hlasov,“ konštatuje predseda odborov.

Výsledky boli prekvapivé: „Za záchranu 100 pracovných miest, ohrozených hromadným prepúšťaním a v tej nadväznosti súhlas s vyplatením 13. a 14. mzdy vo výške spolu 400 eur v hrubom pre každého zamestnanca, hlasovalo 10,24 % pracovníkov,“ hovorí M.NIRKA a pokračuje: „Za zachovanie 13. a 14. mzdy v pôvodnej forme s tým, že hromadné prepúšťanie bude firma realizovať v plnej miere, sa vyjadrilo 89,41 % ľudí.“

Ako ďalej konštatuje, hlasovanie bolo právoplatné a z pohľadu organizátora a počtu hlasujúcich aj úspešne zrealizované: „Účast bola do určitej miery poznačená aj

stále pretrvávajúcimi absenciami, spôsobenými práceneschopnosťou, starostlivosťou o člena rodiny alebo neprítomnosťou v práci z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, ktorú firma stále uplatňuje voči určitej časti zamestnancov,“ uviedol predseda M. NIRKA.

Chýbajúca garancia „neprepúšťania“

Rozhodnutie pracovníkov vnímajú odbory podľa neho podobne ako samotní zamestnanci. „Názor zamestnancov, ktorí sa oň podelili, je taký, že im chýbali garancie alebo istota toho, že keď sa vzdajú podstatnej časti 13. a 14. platu, zamestnávateľ nepristúpi k hromadnému prepúšťaniu v pôvodne ohlasovanom rozsahu, alebo ešte aj väčšom,“ ozrejml.

Zamestnávateľ – podľa neho – síce deklaroval, že v prípade plánovaného poklesu na trhu svoj záväzok dodrží, ale len dovtedy, pokiaľ nenastanú nejaké nepredvídateľné a ešte väčšie turbulencie na trhu. „Zamestnanci sa obávali, že tento svoj záväzok nedodrží. Či už je za tým značná dávka nedôvery z ich strany alebo aj to, že nevedia, aký bude ďalší vývoj na trhu a môže dôjsť ešte k väčšiemu prepadu, to je asi nepodstatné. Základný rozhodovací faktor pre nich tak bola práve absencia dostačujúcich a relevantných garancií,“ uzavrel M.NIRKA. „Aktuálne odbory prerokovali prepustenie 200 zamestnancov oproti avizovaným 337. Údajne pre zlepšenie situácie na trhu. Zamestnávateľ však podotkol, že ak by zamestnanci hlasovali inak, rešpektoval by to a nakoniec by odišlo len 100 ľudí,“ uviedol na záver M.NIRKA.

A.Fáková, M.Nirka

ŠTÁTOM DOTOVANÉ DOVOLENKY PRE PENZISTOV

Penzisti môžu aj tento rok využiť 50 eurový príspevok na dovolenku. Podmienkou je, že musia mať trvalý pobyt na Slovensku a nemôžu pracovať.

Tradičnými organizátormi pobytov so štátnou účelovou dotáciou sú Jednota dôchodcov na Slovensku a Konfederácia odborových zväzov (KOZ SR) cez svoje hotely Sorea.

Na pobyty od júna do decembra

„Naša hotelová spoločnosť bola pripravená na spustenie predaja pobytov so štátnou účelovou dotáciou už od apríla 2020. Príchodom pandémie koronavírusu a nariadením Úradu verejného zdravotníctva SR sme v polovici marca zavreli všetky hotely,“ približuje dôvody počiatočnej absencie Beata TOROKOVÁ, obchodná a marketingová riaditeľka spoločnosti. „Od polovice júna – po dohode s KOZ SR – už riešime objednávky na pobyty so štátnou dotáciou a berieme do všetkých hotelov tak na letné, ako aj na jesenné obdobie, a to do 12. 12. 2020. Vianočné pobyty s účelovou dotáciou zverejníme neskôr,“ dodala.

Pre nepracujúcich dôchodcov a raz za rok

„Dotácie na rekreačné a rekondičné pobyty sú určené na udržanie spoločenskej aktivity, vedúcej ku skvalitneniu života v seniorskom veku.

Pobyty s dotáciou sa môže zúčastniť občan SR, poberateľ starobného, predčasného alebo výsluhového dôchodku, ktorý nepracuje. Túto skutočnosť účastníci musia potvrdiť podpísaním čestného vyhlásenia, ktoré dostanú pri nástupe na pobyt.

Takéhoto pobytu sa však dôchodcovia môžu zúčastniť len raz za rok. Na dotáciu nemá nárok ani penzista, pracujúci na dohodu,“ približila podmienky získania „dotovaného“ pobytu podpredsedníčka Jednoty dôchodcov na Slovensku, Valéria POKORNÁ. Upozornila tiež, že Jednota dôchodcov je iba organizátorom pobytov. Štandardne si záujemcovia rezervujú pobyty sami, priamo v zariadeniach. Informácie, aké pobyty, kedy a za akú cenu môžu využiť, nájdu v kluboch dôchodcov, v tlači, ale aj na webových stránkach organizátorov.

„Dotované pobyty môžu využiť aj starobní dôchodcovia, ktorí sú ťažko zdravotne postihnutími osobami a sú odkázaní na cudziu pomoc. Musia však prísť s vlastným sprievodom, a ten si musí zakúpiť pobyt v plnej výške bez dotácie, ak nemá dotačný poukaz. Plnú výšku pobytu uhradí z manželského páru aj ten, kto ešte nie je poberateľom dôchodku,“ vysvetlila. Ako upozornila, počet poukazov je obmedzený a na rekondičný pobyt nie je právny nárok.

Vlani si - v rámci štátom poskytnutej sumy 307 tisíc eur - oddýchlo v hoteloch spoločnosti celkom 6 140 dôchodcov. Dotácia sa vyčerpať v plnej sume.



Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny schválilo v tomto roku dotáciu na podporu rekondičných aktivít - okrem Konfederácie odborových zväzov (310 tisíc eur) - aj Jednotu dôchodcov na Slovensku v sume 350 000 eur a aj Odborovému zväzu potravinárov SR v sume 37 000 eur, ktorý tieto pobyty prevádzkuje pre vlastných členov vo vlastných rekreačných zariadeniach. Celková výška dotácie z rezortu práce je v sume cca 680 tisíc eur, čo by malo pokryť záujem cca 14 tisíc dôchodcov.

Pre pracujúcich penzistov príspevok 500 eur

V prípade, ak penzista pracuje na zmluvu, má nárok na príspevok na rekreáciu v celkovej sume 500 eur, ktorú môže využiť aj na kúpeľnú liečbu. Z tejto sumy mu zamestnávateľ musí zaplatiť 55%, teda 275 eur.

Spracovala A.Fáková

KRÁTKO

Tankujeme drahšie

Lacné tankovanie sa stáva minulosťou. Ceny ropy totiž opäť stúpajú. Priemerná cena benzínu stúpila o desať centov na 1,20 eura za liter. Podobne o približne desať centov zdražela aj nafta, ktorej cena sa stabilizuje na 1,10 eura za liter. Rýchly rast cien tzv. čierneho zlata (ropy) analytikov prekvapil, čakali ho až počas jesene. Šoférov nateraz pred prudkým zdražovaním ochránila silná európska mena. Rast cien však bude pokračovať a ceny budú najvyššie koncom roka. Prudké zľachovanie sa môže, podľa analytikov, vrátiť jedine v prípade druhej vlny pandémie.

Ekonomika sa prepadáva

Slovenská ekonomika sa v dôsledku koronakrízy tento rok prepadne o 9,8 %. Predpokladá to ministerstvo financií vo svojej novej prognóze. Zároveň očakáva, že hospodárstvo sa začne zotavovať v druhej polovici roka a budúci rok by malo rásť o vyše 7,5 percenta. Predkrízový úroveň dosiahne údajne až koncom roka 2022. Rezort financií avizuje, že nižší bude domáci, aj zahraničný dopyt a firmy odložia investície. Trh práce sa výrazne oslabí, nezamestnanosť stúpne (aktuálne 7,2%) a z trhu práce má ubudnúť 76 tisíc pracovných miest. Rast priemerných miezd sa spomalí. Podporou ekonomike bude vládna spotreba. Hlavným negatívnym rizikom je opätovné rozšírenie nákazy, ktoré by recesiou prehĺbilo. Naopak, nové zdroje z únie by jej mali pomôcť.

Robotizácia ohrozuje 1/3 pracovných miest

Koronavírus urýchlil v mnohých firmách robotizáciu, na Slovensku je tak ohrozená až tretina pracovných miest. Má ísť najmä o priemyselnú výrobu, hlavne na robotických pozíciách, ale ohrození sú aj pracovníci v call centrách alebo predavači či pokladníci v maloobchode a veľkoobchode. Štúdia Cambridžskej univerzity ukázala, že až 88 % pracovných pozícií bolo počas posledných troch recesií za ostatných 30 rokov nejakým spôsobom automatizovaných. Podobný scenár pritom vedci očakávajú aj po pandémii Covid-19. Postupná automatizácia sa deje na Slovensku už niekoľko rokov. Aktuálne v nás pripadá na 10 tisíc zamestnancov v priemyselnej výrobe 151 robotov. Celosvetový priemer sa pohybuje na úrovni 85 robotov. V rámci robotizácie v Európe vedie Nemecko, kde pribúda ročne o trikrát viac robotov v priemyselnej výrobe ako na Slovensku, pričom najčastejšie sa roboty do výroby zavádzajú v automobilovom priemysle.

HDP sa znížil o 3,7%

Reálny hrubý domáci produkt (HDP) Slovenska sa v prvom štvrťroku medziročne znížil o 3,7 %. Pokles výkonu ekonomiky v stálych cenách bol - podľa Štatistického úradu SR - o niečo nižší, ako naznačoval rýchly odhad HDP, zverejnený v mesačnom predstihu. Napriek tomu je to zásadný obrat. Po 10. rokoch nepretržitého rastu slovenská ekonomika medziročne oslabila. Kľúčové odvetvia zaznamenali pokles výkonu už v prvých mesiacoch roka, ďalšie oslabenie spôsobilo vyhlásenie mimoriadnej situácie a prijatie opatrení proti šíreniu ochorenia COVID-19. HDP po očistení o sezónne vplyvy bol v porovnaní so 4. štvrťrokom 2019 reálne nižší o 5,2 %. V bežných cenách objem HDP dosiahol 21,485 miliardy eur pri medziročnom poklese o 0,8 %. Hrubá pridaná hodnota klesla medziročne o 3,5 %. Zníženie výkonnosti zaznamenali viaceré odvetvia, najmä priemysel, služby, finančné a poisťovacie činnosti, stavebníctvo, umenie, zábava, rekreácia a iné. Prvýkrát od roku 2016 sa znížil aj výber čistých ziskov z produktov, v 1. štvrťroku ich pokles dosiahol 4,8 %.

Sprac. redakciou z TASR a Sita

Pracovno-právna poradňa a BOZP

PREDLŽENIE PRACOVNÉHO POMERU NA DOBU URČITÚ



Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú nad rámec doterajšej legislatívy. Takúto zmenu prináša novela zákona o sociálnom poistení (zákon č. 157/2020 Z.z.) z dielne ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorú schválili poslanci Národnej rady SR 9. júna tohto roku v skrátanom legislatívnom konaní.

Zmena má len prechodný charakter a platí len v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Novela nadobudla účinnosť dňa 17. júna 2020. Pracovný pomer na určitú dobu tak možno predĺžiť aj bez splnenia podmienok jedenkrát a najviac o jeden rok počas mimoriadnej situácie a do 2 mesiacov od jej ukončenia. **Núdzový stav sa skončil 13. júna 2020. Mimoriadna situácia však trvá naďalej.**

Obsahom novely je v mimoriadnej situácii, vyvolanej epidémiou COVID-19 upraviť pravidlá, platné pre predlžovanie, resp. opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú. Cieľom má byť udržanie zamestnanosti.

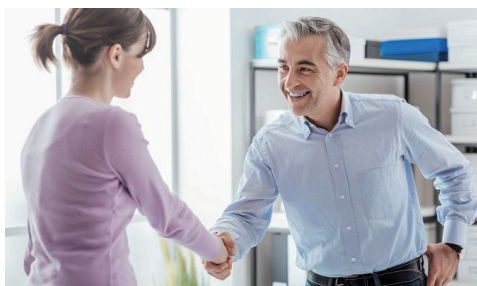
Zjednodušené tak možno povedať, že celkovo možno pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil alebo ktorý sa má skončiť uplynutím dohodnutej doby počas mimoriadnej situácie, predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac trikrát, a to v rámci najviac troch rokov.

Udržanie pracovných miest?

Na základe podnetov od zamestnávateľov, predovšetkým v rámci automobilového priemyslu, za skupinu zamestnancov - obzvlášť ohrozenú prepúšťaním, možno považovať zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, ktorých pracovný pomer sa skončí v najbližšom čase a jeho predĺženie nie je možné podľa Zákonníka práce realizovať viac ako dvakrát. Toto ustanovenie sa týka najmä zamestnancov, ktorých pracovný pomer na dobu určitú sa skončil v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového alebo výnimočného stavu a už nebol predĺžený. Zamestnávateľia vo svojich podnetoch uvádzali, že si v týchto ekonomicky náročných časoch nemôžu dovoliť

zamestnať týchto zamestnancov na dobu neurčitú a z toho dôvodu budú nútení ich prepustiť.

Zamestnávateľ je však povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ nemá povinnosť prerokovať predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu.



Príklad č.1: Zamestnanec mal dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú na dobu 18 mesiacov (1,5 roka) od 1. januára 2019 do 30. júna 2020. Pri predpoklade, že mimoriadna situácia skončí po 30. júni 2020, pracovný pomer skončí uplynutím dohodnutej doby v čase mimoriadnej situácie (plus je tu rezervácia dvoch mesiacov po ukončení mimoriadnej situácie) a preto môže zamestnávateľ využiť predĺženie pracovného pomeru o celý jeden rok. Ak sa na tom zamestnávateľ so zamestnancom do-

hodnú, môže sa pracovný pomer podľa novely predĺžiť do 30. júna 2021 (podľa § 48 ods. 2 by sa mohol predĺžiť len do 31. decembra 2020).

Príklad č.2: Zamestnankyňa mala dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú od 1.7.2019 do 31.12.2019, po dohode so zamestnávateľom došlo k prvému predĺženiu od 1.1.2020 do 31.3.2020 a po ďalšej dohode so zamestnávateľom k druhému predĺženiu od 1.4.2020 do 30.7.2020. Dňa 30.7.2020 by mal pracovný pomer skončiť a „štandardne“ v súlade s § 48 ods. 2 by sa už nemohol opätovne predĺžiť, pretože už bol predlžovaný dvakrát.

Pri predpoklade, že mimoriadna situácia skončí po 30. júni 2020, pracovný pomer skončí uplynutím dohodnutej doby (30.7.2020) určite skôr, ako uplynú dva mesiace po ukončení mimoriadnej situácie, a preto môže zamestnávateľ využiť - v súlade s novelou - v poradí už tretie predĺženie pracovného pomeru. Ak sa na tom zamestnávateľ so zamestnankyňou dohodnú, môže sa pracovný pomer predĺžiť napríklad do 31.12.2020.

Príklad č.3: Zamestnanec mal dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú na dobu 2 rokov od 1. júna 2018 do 31. mája 2020. Ak sa na tom zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú, môže sa pracovný pomer podľa novely opätovne predĺžiť, napríklad od 1. júla 2020 do 30. júna 2021, teda o ďalší jeden rok.

Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, vo všetkých prípadoch platí, že zamestnávateľ má povinnosť prerokovať predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu so zástupcami zamestnancov!

Zdroj: <https://www.relia.sk>
<https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony>
Spracované redakciou

BOZP: COVID 19 – uvoľňovanie opatrení

Opatrenia proti šíreniu ochorenia COVID-19 sa postupne uvoľňujú, pandémie však stále pretrvávajú a je potrebné aj naďalej dodržiavať opatrenia, vydané Úradom verejného zdravotníctva, ako aj opatrenia zamestnávateľa na ochranu zdravia zamestnancov.

Hoci sa podmienky povinného **nosenia rúšok** zmierňujú, naďalej patria k jedným z kľúčových preventívnych opatrení. Ďalšími dôležitými opatreniami v boji proti ochoreniu COVID-19 sú: **dôkladné dodržiavanie hygieny** (umývanie rúk, dezinfekcia rúk a priestorov) a dodržiavanie **dostatočného sociálneho odstupu**.

Úrad verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „ÚVZ SR“), ako príslušný orgán štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva, v zmysle Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon č. 355/2007 Z. z.“) z dôvodu vyhlásenia mimoriadnej situácie na území Slovenskej republiky a pandémie ochorenia COVID-19, vyhlásenej generálnym riaditeľom Svetovej zdravotníckej organizácie, vydal nasledovné opatrenie:

Všetkým osobám sa zakazuje s účinnosťou od 20. júna 2020 od 06:00 hod. do odvolania vychádzať a pohybovať sa na verejnosti v priestoroch interiérov budov a v prostriedkoch verejnej dopravy bez prekrytia horných dýchacích ciest (nos, ústa) ako je napríklad rúško, šál, šatka, a to s výnimkou:

- ✓ zamestnancov, vykonávajúcich prácu v spoločnom pracovnom priestore, ak sú od seba, alebo od iných osôb vzdialení minimálne 2 metre, alebo pre zamestnanca, ktorý sa nachádza na pracovisku sám.

Uvedené uvoľnenie opatrení je možné aplikovať na pracovisku, na ktorom je možné zabezpečiť minimálnu vzdialenosť 2 metre medzi zamestnancami, prípadne na pracoviskách, na ktorých zamestnanci pracujú sami (sklad, veľín). Vizualnou pomôckou pri spomínanom opa-

tení môžu byť značky na podlahe, definujúce potrebnú 2 - metrovú vzdialenosť medzi zamestnancami. Avšak naďalej platí povinnosť zamestnávateľa, v zmysle Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení



neskorších predpisov, (ďalej len „zákon o BOZP“), uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení, nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov. Z uvedeného vyplýva, že **ak zamestnávateľ, aj napriek možnosti uplatnenia výnimky z opatrenia, vydaného ÚVZ SR naďalej od zamestnancov požaduje nosenie rúška, je potrebné uvedené opatrenie upraviť vo vnútornom predpise zamestnávateľa na ochranu zdravia zamestnancov**

a prideľovať dostatočný počet rúšok na zamestnanca, ako aj osobných ochranných pracovných prostriedkov. Avšak taktiež je potrebné, so strany zamestnávateľa, **zvýšiť aj náraz teploty na pracovisku** a možnú zvýšenú tepelnú záťaž zamestnancov, ešte zvýšenú nosením rúška na pracovisku.

Rovnako je potrebné, so strany zamestnávateľa, naďalej uplatňovať všetky vhodné opatrenia, v súlade s opatreniami a odporúčaniami, vydanými ÚVZ SR a usmerneniami hlavného hygienika SR, napr. organizačné opatrenia, určené na zabránenie väčšej koncentrácie zamestnancov v obmedzenom priestore (sociálny odstup v jedálňach, odpočinkových priestoroch, bufetoch, šatniach a sprchách), zabezpečiť svojím zamestnancom potrebné a účinné osobné ochranné pracovné prostriedky, teda okrem rúšok (respirátory, rukavice, ochranný odev) aj iné ochranné pomôcky (dezinfekčné mydlá, dezinfekčné prostriedky) a ďalej dezinfikovať pracovisko.

Zvýšený výskyt prípadov ochorenia COVID-19 sa očakáva na jeseň spolu s nárastom akútnych respiračných ochorení a chrípky, je preto naďalej potrebné správať sa zodpovedne a dodržiavať všetky opatrenia, nariadené ÚVZ SR, ako aj zamestnávateľom.

**Pripravila Ing. Tímea Szabóová
Vedúca Úseku BOZP
a vzdelávania OZ KOVO,
Bratislava**



GASTROLÍSTKY V OHROZENÍ?

Najskôr sa suma na stravných lístkoch zmrazila. Vláda totiž 7. mája 2020 rozhodla o úprave zákona o cestovných náhradách tak, že zastavila uplatňovanie § 8 ods. 1 zákona o cestovných náhradách, podľa ktorého sa automaticky zvyšuje suma stravného pri pracovných cestách zamestnancov, ak rast cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauracii stravovaní prekročí hodnotu 5%. Toto automatické zvyšovanie má byť pritom pozastavené až do 31. decembra 2021 s odôvodnením, že ide o pomoc podnikateľom v čase prepadu ekonomiky. Kto ale pomôže zamestnancom?

Rozhodnutie vlády totiž ignoruje fakt, že hlavným cieľom zákona o cestovných náhradách je pomôcť zamestnancom zabezpečiť si pri rastúcich cenách jedál a nealkoholických nápojov adekvátne a plnohodnotné stravovanie počas pracovného dňa.

ECHOZ s petíciou za „odmrazenie“ stravného

S iniciatívou na „odmrazenie“ stravného prišiel ECHOZ – Energeticko – Chemický odborový zväz. Formou petície, ktorá je dostupná aj na internetovej doméne www.peticie.com/, petícia za odmrazenie príspevku na stravovanie - chce s podporou občanov presvedčiť vládu, že jej rozhodnutie je antisociálne a nespravodlivé voči zamestnancom i majiteľom reštauračných zariadení a v konečnom dôsledku spôsobí viac škody ako osohu.



Požadujú v nej, aby vláda „najneskôr k 31. decembru 2020 opäť „odmrazila“ výšku príspevku na stravovanie zamestnancov a obnovila sociálny prínos tohto príspevku.“ Argumentujú pritom stúpajúcimi cenami potravín, jedál i nealkoholických nápojov v reštauracii stravovaní, ktoré už v januári 2020 poskočili o 5,4 %, čo mala vláda - v zmysle § 8 ods. 1 zákona o cestovných náhradách – premietnuť od 1. júna tohto roku do navýšenia sumy stravného pri pracovných cestách zamestnancov, a teda aj do príspevku na stravovanie.

Paradoxne, „zmrazenie stravného“ odsúhlasila vláda až do decembra 2021, hoci počas tohto obdobia je viac ako pravdepodobný ďalší rast cien jedál a nápojov, čo si bude musieť zamestnanec doplácať zo svojho. Neobstojí ani argument „ústretovejšej ekonomiky“ voči zamestnávateľom - v budúcom roku totiž všetky relevantné ekonomické inštitúcie, na čele s Ministerstvom financií SR,

predpokladajú po súčasnej kríze rast slovenskej ekonomiky, a to cca o 6.8%.

Zaniknú gastrolístky?

Zároveň vláda uvažuje, že na jeseň znovu otvorí tému gastrolístkov s tým, že by si vo firmách mali zamestnanci sami určiť, či chcú na zabezpečenie jedla počas dňa dostávať gastrolístky alebo radšej peňažný príspevok do výplaty.

Ľudia z gastrobiznisu i viacerí ekonómovia pritom upozorňujú, že takýto krok by viedol nielen k tomu, že veľká časť Slovákov (podľa prieskumov až 42%) by peniaze použila inak, ako na nákup denného jedla, ale navyše by to ohrozilo aj existenciu množstva reštaurácií a pracovných miest v nich. Nehovoriac už o zníženej kvalite stravy pre pracujúcich ľudí, ktorí by vyvážené teplé jedlo počas dňa začali nahrádzať lacnejšími alternatívami či rýchlym občerstvením.

Stojí to za viac byrokracie a ohrozenie zdravia?

Aj keď viacerí predstavitelia zamestnávateľov sa vyjadrujú pozitívne na tému zrušenia gastrolístkov, najmä kvôli vysokým poplatkom emitentom poukážok, niektorí pripúšťajú, že administratíva s tým spojená môže byť ešte náročnejšia.

Odborári z Konfederácie odborových zväzov SR sa obávajú, že môže vzniknúť zdanie nárastu plátov, keďže namiesto stravných poukážok dostanú zamestnanci na účet peniaze. V skutočnosti im však plat nijako neporastie. Otázkou je aj kvalita a vyváženosť stravy, ktorú si zamestnanci budú rôznym spôsobom zabezpečovať, čo sa skôr či neskôr môže premietnuť do ich zdravotného stavu. Okrem toho, zo stravných lístkov - či elektronickej stravné karty - sa neplatia dane a odvody, sú striktné oddelené od mzdy a zároveň nimi zamestnanci podporujú domáce stravovacie prevádzky, čím de facto pomáhajú naštartovať slovenskú ekonomiku.

Ako sa celá situácia okolo gastrolístkov vyvinie, tak uvidíme zrejme až na jeseň.

Anita Fáková

V Detve zatiaľ bez prepúšťania

Situácia v strojárskych spoločnosti PPS Group, a.s. Detva, ktorá začiatkom apríla tohto roka nahlásila hromadné prepúšťanie, sa stabilizovala a ľudia zatiaľ o prácu neprídu.

Spoločnosť PPS Group oznámila na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny vo Zvolene hromadné prepúšťanie všetkých 736 zamestnancov, vrátane manažmentu a generálneho riaditeľa. Prepúšťanie pritom avizovali v období od 15. apríla do konca júla 2020.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne, Stanislav L'UPTÁK: „Od dátumu oznámenia hromadného prepúšťania sme nedostali žiadnu žiadosť o prerokovanie výpovede z dôvodu nadytočnosti. Zamestnávateľ však skončil pracovné pomery s agentúrnymi zamestnancami a taktiež s časťou zamestnancov v skúšobnej, resp. terminovanej dobe.“ Ako ďalej povedal, firma aktuálne čerpá štátnu pomoc.

Kým v závere mája tohto roku pracovalo v tejto detviarskej spoločnosti 711 zamestnancov, rok predtým ich bolo o 112 viac. „Celkovo pre PPS Group a.s. aktuálne pracuje v „rôznych formách zmluvných vzťahov“ 899 pracovníkov. O tom, či sa v PPS nakoniec bude alebo nebude prepúšťať,

je v tejto chvíli, myslím, predčasné hovoriť“, uzatvára S.L'UPTÁK. Pripomína, že spoločnosť PPS Group, a.s. Detva sa zameriava na výrobu stredne veľkých a stredne ťažkých zvarných konštrukcií a pod Polanou pôsobí už viac ako 60 rokov.

Aj v SPS zatiaľ s plnou zamestnanosťou

Štátnu pomoc čerpá aj ďalšia detviarska strojárka firma - Slavia Production Systems a.s. Tá sa zameriava na konštrukciu a výrobu špeciálneho náradia, jednoúčelových strojov a častí výrobných liniek na automatizáciu procesov. Zamestnáva 310 ľudí a podľa predsedu odborov, Stanislava L'UPTÁKA, zatiaľ nikoho z nich kvôli nadytočnosti neprepúšťali.

Od vypuknutia koronakrízy však od apríla až po dnes pracujú v obmedzenom prevádzkovom režime s dohodnutou náhradou mzdy. Potvrdil to aj odborársky predák, Stanislav L'UPTÁK: „Aktuálne v mesiaci jún platila dohoda so zamestnávateľom o tom, že zamestnanci počas celého mesiaca odpracovali v týždni len tri dni a zvyšné dva dni (prevažne štvrtok a piatok) zostávali doma na prekážke v práci s náhradou mzdy vo výške 80 %.“

Text: S.L'Upták, A.Fáková

PANDEMICKÉ OŠETROVNÉ

od júla len s lekárskeym potvrdením

Vláda v skrátenej legislatívnej konaní rozhodla, že na pandemické ošetrovné (OČR) majú mať opäť nárok tí rodičia, ktorí budú naďalej poskytovať dieťaťu osobnú a celodennú starostlivosť, pretože ho nemohli umiestniť do jasli, predškolských zariadení alebo školy z dôvodu nízkej kapacitnej možnosti alebo zo subjektívnych dôvodov, ak sa napríklad obávajú o zdravie svojho dieťaťa. K istým zmenám pri vyplácaní pandemickej OČR však dochádza aj z dôvodu blížiacich sa letných prázdnin.

Sociálna poisťovňa upozorňuje rodičov školopovinných detí, že školy (základné, stredné) sú bežne cez prázdniny uzavreté podľa školského zákona, a nie na základe mimoriadnej situácie, v súvislosti so šírením pandémie koronavírusu COVID-19. Preto nárok na pandemické ošetrovné (OČR) rodičom školopovinných detí z dôvodu poskytovania starostlivosti zanikne zo zákona, a to dňom 30. 6. 2020.

Rozhodnutie o tom, že rodič, ktorý doteraz poberal pandemickú OČR z dôvodu uzatvorenia školy, na ňu nemá počas prázdnin nárok, nebude Sociálna poisťovňa vydávať – a to preto, lebo nárok na túto dávku počas prázdnin zaniká zo zákona. **Avšak aj cez letné prázdniny môžu mať rodičia nárok na pandemickú OČR, ale len v prípade, ak dieťa ochorí a potrebu celodenného a osobného ošetrovania na príslušnom tlačive potvrdí pediater.** Rodič školopovinného dieťaťa teda preukazuje potrebu ošetrovania v mesiacoch júl a august 2020 vždy predložením potvrdenia od príslušného pediatra a možnosť čerpať pandemickú OČR sa vzťahuje len na dni, na ktoré má potvrdenie pediatra. Preukazovať to bude prostredníctvom vyplneného formulára Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné na konci mesiaca.

Ak napríklad bude mať potvrdenie od lekára od 7. 7. 2020, nemusí podávať pobočke Sociálnej poisťovne novú žiadosť o pandemickú OČR, stačí, keď obdobie OČR vyznačí v čestnom vyhlásení, ktoré pošle pobočke na konci júla. **V prípade, ak OČR potvrdí lekár z dôvodu, že zdravotný stav dieťaťa do 16 rokov veku nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, nárok na pandemickú OČR bude tiež trvať naďalej.**

U menších detí trochu inak

V prípade detí predškolského veku (škôlky, jasle) je situácia mierne odlišná, pretože v letných mesiacoch sú tieto zariadenia zatvárané na základe rozhodnutia zriaďovateľa (napr. na dezinfekciu zariadenia, čerpanie dovoleniek personálu a pod.). **Nárok na pandemickú OČR majú rodičia detí predškolského veku, ktorých deti nenavštevujú v mimoriadnej situácii detské jasle alebo materskú školu, pričom dôvod, prečo zariadenie nenavštevujú (uzatvorenie, choroba, strach z ohrozenia COVID-19), nie je dôležitý.** Na konci každého kalendárneho mesiaca musí rodič pobočke Sociálnej poisťovne predložiť iba vyplnené Čestné vyhlásenie k žiadosti o ošetrovné. Samotnú žiadosť o pandemickú OČR podáva len vtedy, keď doteraz (od 12. marca 2020) ešte pandemické OČR vôbec nepoberal.

Spracovala A.Fáková
Zdroj: portál Sociálnej poisťovne

priority

mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.

Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk

Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,

členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,

Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRÓ,

Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK

Mgr. Anita FÁKOVÁ

Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA

Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča.

ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.

Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

NEBEZPEČNÉ KLIEŠTE UŽ ČÍHAJÚ TAKMER VŠADE



Sezóna kliešťov začala a natrafíme na ne už takmer všade - vo vyššej trávě, v záhradách, parkoch, na cintorínoch, na okrajoch lesov a lesných cestách, na brehoch vodných tokov či stojatých vôd. Kliešte už nie sú výnimkou ani vo vyšších polohách, nájdeme ich aj vo výške nad 800 metrov, aj keď tu ich je pomenej. Vyslovene pritom neznášajú horúce a suché počasie, aktuálne dažde v teplom počasí sú pre ne živnou pôdou. **Sezóna kliešťov na Slovensku tak zväčša trvá od apríla do októbra, kvôli miernym zimám však môže začať oveľa skôr.**

Pozor na surové mlieko a nepasterizované syry!

Najrizikovejšími pritom naďalej zostávajú viaceré oblasti západného a južného Slovenska. Okrem nepríjemného zahryznutia a obtiažneho vyberania však tento drobný hmyz so sebou prináša aj riziko vzniku závažných ochorení. Infikované kliešte totiž môžu u ľudí spustiť lymfickú boreliózu, kliešťovú encefalitídu či anaplazmózu, pri-

čom k nakazeniu nemusí dôjsť len po uhryznutí. **Na Slovensku stále pribúda infikovaných ľudí, ktorí ochoreli po konzumácii nepasterizovaných potravín, akými sú surové kozie, kravské či ovčie mlieko alebo nepasterizované syry a mliečne výrobky.**

Od konca apríla tohto roka k 26. júnu bolo - podľa hovorkyne Regionálneho úradu verejného zdravotníctva v Banskej Bystrici, Márie TOLNAYOVEJ - na Slovensku hlásených 26 prípadov kliešťovej encefalitídy. Najviac prípadov je z Banskobystrického kraja (okresy Banská Bystrica, Brezno, Zvolen, Rimavská Sobota), ďalšie sú zo Žilinského kraja (okresy Žilina, Bytča), Trenčianskeho kraja (okresy Považská Bystrica, Púchov, Ilava) a z Košického kraja. **Až polovica z ochorení vznikla pritom po konzumácii nepasterizovaných potravín.**

KLIEŠŤOVÁ ENCEFALITÍDA spôsobuje vážne poškodenie mozgu (prejavy sú najskôr bolesť hlavy, zvracanie, nevoľnosť, sople, neskôr horúčka, poruchy vedomia, prechodné ochrnutie končatín, ktoré v najzávažnejších prípadoch môže pretrvať), a hoci sa nedá riešiť preven-

tívnym nasadením antibiotík, dá sa proti nej zaočkovať. Inkubačná doba môže trvať od 7 do 14 dní. Očkovacia vakcína pozostáva z troch dávok a chráni 3 roky, po prvom preočkovaní až 5 rokov.

O LYMSKEJ BORELIÓZE, ktorá sa v skorom štádiu prejavuje typickou červenou škvrnou s bielym stredom v mieste vpichu (nemusí sa však vôbec objaviť) a v neskoršej fáze silnými bolesťami hlavy, poruchami hybnosti končatín, ale aj postihnutím srdcového svalu, bolesťami kĺbov a svalov - to tak celkom neplatí. Príčinou sú baktérie borélie a ochorenie má tri fázy, pričom v poslednej sa môže prejavovať až po niekoľkých rokoch postihnutím centrálného nervového systému, kožnými zmenami, zápalmi kĺbov a očnej rohovky. Lieči sa antibiotikami. Pri tomto ochorení zatiaľ neexistuje očkovacia látka a človek si jej prekonaním nevytvára trvalú imunitu, takže môže ochoriť aj opakovane.

ANAPLAZMÓZA je na Slovensku málo známe bakteriálne ochorenie, pri ktorom sú napádané biele krvinky a oslabuje sa imunitný systém. Na človeka sa prenáša do 30 hodín po prisatí nakazeného kliešťa. Inkubačná doba je 1-3 týždne od prisatia, kedy sa objavia príznaky, pripomínajúce chrípku. Lieči sa antibiotikami.

Prevencia

K najčastejším mýtom patrí, že kliešte skáču zo strochu a na ľudí s vybranou krvnou skupinou. Nie je to pravda! Kliešte - v podobe lariev a ným - nájdete aj v trávě či na kríkoch a napádajú nielen ľudí, ale aj psy, hlodavcov a ďalšie zvieratá. **Odporúča sa pred každým pobytom v prírode nastriekať repelentom a zvoliť svetlé a hladké oblečenie s dlhými rukávami, aby sa kliešťom kázalo a boli lepšie viditeľní.** Nohavice si zastreďte do ponožiek. Po návrate z prírody sa poriadne skontrolujte. Obzvlášť za ušami, vo vlasoch, v podpazuší, na končatinách, v kolennej jamke a na slabinách.

Ako vybrať kliešťa

Určite naň nekvapkajte olej, masť, ani ho nerozdrtíte, lebo pri dusení by mohol vyvrátiť svoj obsah a infikovať vás! **Odporúča sa prisatého kliešťa odstrániť pinzetou, ktorú pritlačte čo najbližšie ku koži. Vyťahujte ho pomaly, kývavým pohybom bez točenia, aby sa nepretrhol.** Treba vybrať celé telo kliešťa aj s hlavičkou a po vybratí miesto prisatia hneď vydezinfikovať. Ak sa nepodarí odstrániť kliešťa celého, je vhodné vyhľadať zdravotnícku pomoc.

Spracovala A.Fáková, zdroj: RÚVZ B.Bystrica

Krížovky s úsmevom

Žena je na spovedi a keď skončí, do spovednice vojde jej manžel a farár sa ho pýta: - Tá žena pred vami bola vaša manželka? - Áno, otče. (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)					menšie dravé cicavce	nálev, po česky	mesto v Čechách	nariekavá	2. časť tajničky	plodina vyžadujúca okopávanie
	1. časť tajničky	uchytíte	hrášok niečo	hlasito otvor, medzera (anat.)						
morská ryba pribuzná makrele							čitoslovce nesúhlasu Slavomír (dom.)			
prívrženec arianizmu						zväzok slamy postavila sa				
ženské meno										
nie, po rusky				zvonku (zried.) crklo						
skratka pre iteretur			stavební inžinieri (zastar.) slabo							
šuchorilo (expr.)							EČV Trenčína kroky (kniž.)			
Pomôcky: aukuba, kea, hiat, akja	vyučoval	druh saní Laponcov izbová rastlina				druh papagája prikoval				
sečné zbrane						zn. pra- zeodýmu výhonok, konár		premet vo vzdu- chu		plúžiš (bás.)
podkúvalo					druh obilniny kazíť (hovor.)					
horské jazero				čarami privolaj Júlia (dom.)						
značka lutécia		súkaním zhotovili skr. pre a podobne								
3. časť tajničky										
naháňať						Leo (dom.)				

Zasmejme sa

Čo sa za mladí naučíš,
na starobu aj tak zabudneš...

■■■

Mužské chrápanie v noci je pokuta za to,
že ženy celý deň rapocú.

■■■

Konečne som na to prišla. Väčšina ženských
problémov začína mužmi, napr. men-štruácia, men-
opauza, men-tálna porucha...

■■■

Diplomacia je umenie poslať ľudí do pekla
takým spôsobom, že sa ešte opýtajú,
ktorým smerom sa tam ide...

■■■

Zať hovorí svokre: „Keď sa niekedy rozvediem,
tak jedine kvôli VÁM!“

Svokra na to: „A nebude ti vadiť ten vekový rozdiel?“

■■■

O žene dokážu veľa prezradiť aj jej ruky...
Ak vám, napríklad, jej ruky zvierajú krk, tak je asi
mierne podráždená.

■■■

Sedí pán u veštkyne a tá mu hovorí:
„Ste otcom troch detí.“

„Omyl, som otcom piatich detí,“ protestuje on.
„To si myslíte vy...“