



KOVO je pripravené zabojsť o dôchodkový strop – str. 3

Skvelá správa pre Volkswagen Slovakia – str. 4

Zabezpečenie stravovania pri práci z domu – str. 6

Na slovíčko s predsedom Emilom MACHYNOM:

„Keď chceme slobodu, musíme zabojsť!“



Ľudia chcú mať slobodu, ale sloboda neprichádza sama. Niekedy o ňu musíme zabojsť. Byť slobodný však znamená byť zodpovedný, chrániť si výdobytky občianskych práv a sociálnych a pracovno-právnych zákonov.

Kvalita života sa ale nemeria len úrovňou odmeňovania. Dôležité sú tiež medzilidské vzťahy, rodina, istota... Ak však chceme napredovať, musíme mať lídrov, ktorí vedia, čo je potrebné a dôležité pre zlepšenie kvality života a vedia, ako to urobiť. Niekedy však aj pri voľbe lídrov spravíme dve chyby. Uveríme klamstvu a populistom, ktorí len rozprávajú, ale nič nespravujú, a pritom prestávajú veriť v pravdu a v ľudí, ktorí majú za sebou výsledky.

Správny líder je ten, ktorý nevidí len seba, ale učí sa dávať a robiť aj pre druhých a slabších. Dnes musíme nastaviť lídrom tohto štátu zrkadlo a povedať silou ľudí, čo sa nám nepáči. Lebo sú politici, ktorí sa začínajú správať rozumne, až keď vyčerpajú všetky možnosti.

Naša slušnosť nemôže byť našou slabosťou, ale arogancia nebýva žiadnou výhodou. Dobré dni nám prinášajú šťastie, tie zlé nás robia skúsenejšími. Máme rozum a slobodnú vôľu, vieme rozoznať dobro od zla a slobodne sa rozhodnúť. Čo si vyberieme? Ak zlo pomenujeme a postavíme sa voči nemu so všetkými nástrojmi odborárskeho boja, nebude mať naďalej nad nami nijakú moc.

Nastal čas, nebojme sa teda konať!

Lebo tam, kde sú silné odbory, je aj silná demokracia, silný sociálny dialóg a práva ľudí majú zelenú.

**PhDr. Emil MACHYNA,
predseda Rady OZ KOVO**

CITÁT Mesiaca

„Nepredávajúce počestnosť, aby ste si kúpili bohatstvo, a ani slobodu, aby ste si kúpili moc.“

Benjamin FRANKLIN (1706 -1790)
americký novinár, vedec, diplomat a revolucionár

Strojárne v Tlmačoch pokračujú v prepúšťaní

Závod na výrobu kotlov pre elektrárne, teplárne a spaľovne – Slovenské energetické strojárne (SES) Tlmače – pokračujú v znižovaní počtu zamestnancov. Od konca leta prepustili stovku ľudí a rovnaký osud čaká aj ďalších sto pracovníkov.

V rámci reštrukturalizácie firmy avizovalo vedenie spoločnosti ešte na jar tohto roku zánik alebo výraznú redukciu výrobných častí podniku, v rámci ktorej malo prísť o prácu takmer 360 ľudí. Na protest proti tomuto rozhodnutiu sa začiatkom júna uskutočnil v areáli závodu hodiť novú výstražnú štrajk zamestnancov. Spoločnosť SES a.s. Tlmače je totiž najväčším zamestnávateľom v regióne a mnohí ľudia tu odpracovali desiatky rokov či dokonca celý svoj pracovný život.

Nakoniec sa vedenie firmy – aj vďaka iniciatíve odborov, postojom zamestnancov a medializácii - rozhodlo časť výroby zachovať. Pôvodne uvažovali len o udržaní konštrukčno-inžinierskej časti podniku so 130-imi zamestnancami. Potom sa hovorilo o zachovaní 300 pracovných miest. V závere minulého roka ich pritom v závode pracovalo v priemere 533, rok predtým 553 ľudí a v časoch rozkvetu sa táto 70-ročná firma pýšila dokonca tisícami zamestnancov.



V novembri tretia vlna

K prepúšťaniu sa vyjadril aj Jozef ŠUMERAJ, predseda Základnej organizácie OZ KOVO SES Tlmače: „Zhruba nejakých dvesto ľudí by sa to malo celkom dotknúť. Išlo to v takých troch vlnách, aby sa stihla dokončiť výroba, ktorú sme mali. Dve vlny už vlastne prebehli, pričom prvým prepusteným začala plnú výpovednú dobu v júli. Tretia by mala byť teraz, koncom novembra.“

Pokračovanie na 2. strane.

KOZ SR: PETÍCIA ZA ZACHOVANIE ZAMESTNANECKÝCH PRÁV

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR začína s petíciou za vyhlásenie referenda na ochranu práv zamestnancov a zachovanie postavenia odborov na Slovensku. Na tlačovej besede v Bratislave to 26. novembra tohto roku uviedol prezident KOZ SR, Marián MAGDOŠKO, čím spomínanú petíciu aj oficiálne odštartoval.

Konfederácia odborových zväzov SR nesúhlasí s opatreniami vlády, ktoré zhoršujú postavenie pracujúcich. Po sérii protestných pochodov v šiestich krajských mestách a protestných akciách v Bratislave, ako aj v online priestore, tiež po listoch, adresovaných premiérovi, poslancovi Národnej rady SR a prezidentke SR so žiadosťou o zastavenie opatrení, ktoré výrazne znižujú mzdové a sociálne štandardy pracujúcich, či po podaní na Generálnu prokuratúru SR kvôli protiprávnemu konaniu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, organizuje teraz KOZ SR petíciu.



Cieľom je vyzbierať potrebný počet podpisov na vyhlásenie referenda s otázkami, ktoré žiadajú zlepšenie postavenia pracujúcich a návrat do stavu pred prijatím opatrení negatívne ovplyvňujúcich ich postavenie.

Podpisom petície za vypísanie referenda môžu dať občania najavo, že nesúhlasia s opatreniami vlády, ktoré znižujú mzdové a sociálne štandardy pracujúcich a negatívne zasahujú do postavenia a práv zamestnancov.

Petíciou žiada KOZ SR prezidentku Slovenskej republiky, aby vyhlásila referendum o nasledujúcich otázkach:

- 1/ Aby minimálna mzda na Slovensku dosahovala aspoň 60 % z priemernej mzdy na Slovensku.
- 2/ Ďalšou otázkou sa majú riešiť príplatky za prácu v noci, či v sobotu a nedeľu, ktoré by mali byť naviazané na minimálnu mzdu. A to:
 - v sobotu najmenej 50% minimálnej mzdy
 - v nedeľu najmenej 100% minimálnej mzdy
 - v noci najmenej 40% minimálnej mzdy
- 3/ Občania sa prostredníctvom petície majú vyjadríť aj k tomu, či by sa šesť minimálnych mzdových nárokov podľa stupňa náročnosti práce malo stanovovať ako násobok základnej sumy minimálnej mzdy a koeficientu minimálnej mzdy pre príslušný stupeň náročnosti.

- 4/ Štvrtá otázka rieši reprezentatívnosť a zastúpenie odborov v Hospodárskej a sociálnej rade SR – tzv. tripartite - na základe najvyššieho počtu členov.

Pokračovanie na 2. strane.

13 % zamestnancov MÁ NIŽŠÍ PLAT

V tomto roku sa pre koronakrízu znížil plat 13-im percentám zamestnancov. Desať percent z nich pritom naďalej dostáva znížený plat a trom percentám zamestnancov sa ich mzda už naspäť zvýšila.

Drvivej väčšine zamestnancov sa plat nezmenil, pričom zvýšenie platy dostalo len 8 % oslovených zamestnancov. Posledné zvýšenie platov si väčšina zamestnancov na Slovensku užila vlni. Takúto odpoveď uviedlo 28 % respondentov, ďalších 13 % uviedlo, že si platovo polepšili naposledy v roku 2018 a celkom 14 % Slovákov si vylepšený zárobok užilo pred viac ako dvoma rokmi. Vyplýva to z prieskumu, ktorý v októbri tohto roka realizovala agentúra Focus.

Nízky plat, zlé podmienky a veľa nadčasov

Nízky plat, nevyhovujúce pracovné podmienky a príliš veľa nadčasov sú hlavné dôvody, prečo sa Slováci rozhodnú pre zmenu zamestnania. Najčastejším dôvodom ukončenia pracovného pomeru je nespokojnosť s platom. Takúto odpoveď uviedla vyše tretina respondentov, a to v každom kraji na Slovensku.

Na druhom mieste skončili nevyhovujúce pracovné podmienky. Viac ako desatina oslovených tiež uviedla, že v predošlej práci sa nedokázali vysporiadať s príliš veľkým množstvom pracovných povinností a nadčasov, zlou dostupnosťou, nemožnosťou kariérneho rastu či nevyhovujúcim nadriadeným.

Priaznivú situáciu na zmenu práce vidí v tomto roku len málokto. Kým vlni to takto vnímalo 35 % ľudí, v tomto roku, ktorý výrazne poznačila koronakríza, sa tento podiel znížil iba na 6 percent.

Drvivá väčšina Slovákov tiež nevidí dobrú príležitosť na kariérne zmeny. Aktuálnu situáciu hodnotí negatívne až 90 % opýtaných. Rok 2020 chcú prečkať v súčasnom zamestnaní a s príchodom nového roka pozeráť po niečom novom - o takomto novoročnom predsavzatí uvažuje cca 11 percent ľudí. Naopak, až 87 % opýtaných potvrdzuje, že zmenu práce nemá v pláne ani v roku 2021.

Slováci v prieskume uvádzali, že od zmeny zamestnania ich najviac odrádzajú obavy z nestability nového pracovného miesta, strach z finančnej krízy, vyšší vek, nudnosť dochádzania za prácou mimo svojho regiónu či záväzky voči finančným inštitúciám a rodine.



Málo pracovných príležitostí v ich regióne či nízke platové ohodnotenie v pracovných inzerátoch. Tieto dve veci uvádzali respondenti ako najviac frustrujúce pri hľadaní si nového uplatnenia. Viac ako 30 % ľudí uviedlo, že častými nepríjemnosťami, s ktorými sa stretávajú, sú tiež nedostatok pracovných príležitostí v oblasti ich záujmu a chýbajúca reakcia zo strany zamestnávateľa na odoslaný životopis.

Pri odpovediach o frustráciách pri hľadaní si práce cez internet sú pomerne rozličné odpovede v jednotlivých regiónoch. Uchádzači v Bratislavskom kraji považujú za najväčší problém nereagovanie zamestnávateľov na odoslanie životopisu, v Nitrianskom a Trnavskom kraji išlo o nízke platy v inzerátoch, v Trenčianskom a Žilinskom málo pracovných príležitostí v oblasti záujmu uchádzačov a respondenti v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom kraji uvádzali najčastejšie nedostatok pracovných príležitostí v regióne.

Sita, red.spracované

Strojárne v Tlmačoch pokračujú v prepúšťaní

Pokračovanie z 1. strany.

K situácii sa svojho času vyjadril aj Martin PAŠTIKA, generálny riaditeľ SES v Tlmačoch: „Manažment hľadá riešenie pre zachovanie výroby v SES, aj riešenie pre nastavenie takého personálneho dimenzovania firmy, aby firma nebola ohrozená ďalej v likvidite a udržala sa tá značka SES na trhu.“

Podnik SES a.s. Tlmače nedávno vo svojej výročnej správe za rok 2019 zverejnil, že sa im nedarí znížiť dosiahnutú stratu. Naopak, v roku 2019 ju prehĺbili na takmer 9,6 miliónov eur, a to pri dosiahnutých tržbách z hlavnej činnosti vo výške takmer 42,1 miliónov eur. Ako sa ďalej uvádza vo výročnej správe, v aktuálnej situácii je firma vystavená viacerým rizikám, ku ktorým - okrem iného - zaraďuje expanziu ázijských dodávateľov vo výrobe a v inžinieringu, nedostatočnú sieť obchodných zastúpení v zahraničí, nedostatočnú veľkosť domáceho trhu, ale aj riziko zmeny právnych predpisov a riziko likvidity. V budúcnosti je však - podľa vedenia spoločnosti - zaistené nepretržité pokračovanie spoločnosti ako zdravo fungujúceho podniku.



Spoločnosť vyrába a dodáva parné kotly na spaľovanie uhlia, oleja, plynu, biomasy a odpadu. Okrem Slovenska a Českej republiky pôsobí aj v Srbsku, na Kube, v Turecku, na Ukrajine či v Brazílii. Od marca 2016 je jej majoritným akcionárom spoločnosť EP Industries a.s.

A. Fáková, TASR

KOZ SR: PETÍCIA ZA ZACHOVANIE ZAMESTNANECKÝCH PRÁV

Pokračovanie z 1. strany.

To znamená, že reprezentatívnymi zástupcami zamestnancov a zároveň ich zástupcami v tripartite by mali byť tie odbory, ktoré majú najvyšší počet členov.

5/ Občania by tiež mali v petícii vyjadriť súhlas s tým, aby odborová organizácia mohla pôsobiť u zamestnávateľa aj v prípade, že jeden alebo viaceré členov odborového orgánu nebude zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého pôsobí odborová organizácia.

„Sú to všetko veci, kvôli ktorým sme v auguste odišli z tripartity a ktoré sme akcentovali na protestných zhromaždeniach,“ povedal prezident KOZ SR, M. MAGDOŠKO.

Spúšťačom rokovania o minimálnej mzde

Pripomeňme, že predstavitelia KOZ SR odišli koncom augusta tohto roka z rokovania tripartity na protest proti tomu, že minister práce M. KRAJNIAK priamo na nej inicioval jednostranné stretnutie a následne aj dohodu so zamestnávateľmi pri rokovaní o výške budúcoročnej minimálnej mzdy. Tá stúpne z tohtoročných 580 eur na 623 eur, hoci pôvodne sa mala - v zmysle Zákona o minimálnej mzde - automaticky zvýšiť na 655 eur.

Pritom na túto tému sa uskutočnili od parlamentných volieb len dve stretnutia a viac už tripartita nezasadala. A to historicky prvý raz ani k návrhu budúcoročného štátneho rozpočtu, čo sa doteraz ešte nestalo.

Vyznieva to paradoxne aj preto, že terajší minister práce M. KRAJNIAK pred rokom - ešte ako poslanec v opozícii - hlasoval za prijatie Zákona o minimálnej mzde, ktorý určoval pevný výpočet jej výšky (60 % priemernej mzdy spred dvoch rokov), pričom toto rozhodnutie teraz sám znehoval novoprijatou novelou. Aj preto šéf odborov M. MAGDOŠKO označuje ministra práce za toho, kto „porušuje všetko, čo sa dá“ a prezentuje „neskutočnú aroganciu moci“.

Petícia ako nástroj

Petícia by zároveň mala byť reakciou zamestnancov na dnešný stav, kedy sa návrhy zákonov, ovplyvňujúcich ich pracovný i súkromný život, prijímajú bez diskusie a v skrátenom legislatívnom konaní.

„Už dnes poznáme negatívne dopady prijatých či navrhovaných legislatívnych zmien, ktoré nielenže narušia doteraz zákonom garantované mzdové a sociálne štandardy zamestnancov, ale veľkou mierou potrestajú odbory za obhajobu ústavného práva zamestnancov na primeranú mzdu,“ uviedol prezident KOZ SR Marián MAGDOŠKO.

Viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ: „Je potrebné aj teraz zopakovať, že **dopady pandémie a záchranu ekonomiky opäť skončila na plecích zamestnancov. A opäť raz si utiahnu opasky len oni.** Počas krízy buď stratili prácu, znížili sa im príjem, alebo boli odkázaní na sociálne dávky. Novelizovanou legislatívou sa im znižujú aj minimálne mzdové tarify a zmrazujú príplatky v budúcom roku. Účet za obnovu ekonomiky znovu zaplatia zamestnanci!“ doplnila viceprezidentka.

Vážení zamestnanci, zamestnankyne, pracujúci,

Máte?

- Plat, z ktorého si môžete vystaňovať?
- Tučné banňové honty?
- Veľhú haciendu?

Nie?

A napriek tomu vláda berie práve od vás!

Čo vám už stihla vziať?

- 396 € ročne na minimálnej mzde
- V priemere 1080 € ročne na príplatoch
- 13. dôchodok

A to ešte nie je všetko!

Čo chystá ďalšieho?

- Neskorší dôchodok do dôchodu
- Oslabí práva zamestnancov a odborov
- Hrozí znížovanie stavu zamestnancov vo verejnej a štátnej službe
- Nulové navýšenie platov vo verejnej a štátnej službe

Nesúhlasíte? Tak sa pridajte!

- Podpíšte petíciu za zachovanie pracovných a sociálnych štandardov pracujúcich!
- Zdieľajte túto výzvu s kolegami, známymi!
- Pridajte sa k odborom!

Nedajme si vziať naše práva!

#Rešpektpracujúcim

Petíciu tak bude možné podpísať online formou cez elektronický podpis priamo na stránke www.peticie.com/peticiakozsr, ale podpisy pod petičné háčky začne KOZ SR prostredníctvom svojich členských odborových zväzov zbierať aj na pracoviskách či verejnosti.

Ďalšie informácie nájdete aj na:

<https://www.peticie.com/peticiakozsr>.

Anita Fáková, kozsr.sk

10 ZMIEN V DÔCHODKOVÝCH podľa ministra Krajniaka

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK, navrhuje 10 zmien ústavného zákona o dôchodkovom systéme na Slovensku, ktoré majú zaistiť „spravodlivý dôchodok pre každého“. Novinky v ňom čakajú aj druhý dôchodkový pilier. Návrh je aktuálne v medzirezortnom pripomienkovaní a do Vianoc ho chce minister predložiť vláde. Platiť má od roku 2022, niektoré ustanovenia od roku 2023 (rodičovský príspevok) a niektoré od roku 2024.

Časť návrhov v zákone vyvoláva výhrady a otázky, alebo skrýva možnosti, o ktorých sa predtým len rámcovo uvažovalo. Jedna z nich napr. dláždí cestu pre vznik štátnej dôchodkovej správcovskej spoločnosti (DSS). Asociácia dôchodkových správcovských spoločností (ADSS) sa však v takom prípade obáva, či štátna DSS nebude mať iné, lepšie podmienky fungovania, ako jej súkromní konkurenti.

Návrh zákona ráta aj s tým, že do druhého piliera si sporitelia budú odvádzať štvrtinu dôchodkových odvodov. To, že tento podiel bude garantovať ústavný zákon by však znamenalo, že v budúcnosti nebude pre vládnych politikov také jednoduché meniť ho.

V súčasnosti sa na dôchodkové poistenie odvádza 18 % z hrubej mzdy, z toho 4,5 % do druhého piliera. Dôchodok z prvého piliera pritom aktuálne tvorí viac ako 95 % príjmu slovenských dôchodcov. Ak by prešli Krajniakove zmeny, predpokladá sa, že príjem z neho by klesol na 60%. Viceguvernér Národnej banky Slovenska Ľudovít ÓDOR a ekonóm Pavol POVALA vlni vydali analýzu, podľa ktorej „druhý pilier funguje veľmi dobre v teórii, avšak v stredoeurópskej realite ďaleko zaostáva za svojím potenciálom“. Ak by druhý pilier fungoval ideálne, sporitelia by podľa nich mali dnes na účtoch o dve až sedem miliárd eur viac.

Čo teda prináša KRAJNIAKOV návrh?

1. 40 ODPRACOVANÝCH ROKOV

Ľudia budú môcť po novom ísť do dôchodku po 40 odpracovaných rokoch. Zatiaľ však nie je známe, aká bude výška dôchodku a ani viaceré podrobnosti v súvislosti poberaním sociálnych dávok a pod. V súčasnosti je odchod veku do dôchodku u každého individuálny, dôchodkový strop je 64 rokov, ale pracovať sa dá aj dlhšie. Rozhoduje ale aj počet detí. Za každé dieťa ide žena (alebo aj muž) do penzie o pol roka skôr. Dôchodkový strop je 64 rokov.

2. MINIMUM NA PENZIU

Ministerstvo navrhuje, aby tí, ktorí 40 rokov neodpracujú, mali nárok na dôchodok po odpracovaní minimálne 15 rokov. Vek odchodu do dôchodku sa týmto ľuďom vypočíta podľa strednej dĺžky života.

3. AUTOMATICKÝ VSTUP DO II. PILIERA

Návrh hovorí aj o automatickom vstupe do druhého piliera pre mladých ľudí, teda tých, ktorým do dôchodku zostáva 30 a viac rokov. Ak sa rozhodnú z neho vystúpiť, budú na to mať dva roky. Pôvodne bol vstup do druhého piliera pre ľudí mladších ako 35 rokov dobrovoľný, no už z neho nemohli vystúpiť.

4. VÝŠKA ODVODOV DO II. PILIERA

Najmenej 1/4 odvodov (teda minimálne 6 %) na dôchodok pôjde do druhého piliera. V roku 2019 sa z dôchodkového poistenia do II. piliera presúvalo 4,75 %, tento rok 5 %.

5. ROVNOST PRI STAROSTLIVOSTI O DIEŤA

Ak niekto nepracuje, lebo sa stará o dieťa, nesmie to mať negatívny vplyv na výšku jeho dôchodku. Ten-

to návrh by mal nastaviť jednotné dôchodkové poistenie počas rodičovskej alebo materskej dovolenky. Ak je žena doma s dieťaťom, dôchodkové poistenie za ňu platí štát, a to z vymeriavacieho základu, ktorý je však vo výške iba 60 % z priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov.

6. RODIČOVSKÝ BONUS

Deti budú môcť pomôcť svojim rodičom. Do dôchodku im budú môcť prispievať 1/5 zo svojich odvodov. Podľa ministra tento návrh odstraňuje diskrimináciu ľudí, ktorí majú deti, pretože práve tí majú nízke dôchodky.

7. JEDNORAZOVÉ VYPLÁCANIE

Zákon garantuje, že dôchodok z druhého piliera budú ľudia dostávať do konca života. Bude ho možné vyplatiť aj jednorazovo, a to v prípade ťažkej životnej situácie, alebo ak máte nasporenú nízku sumu. Doteraz bolo jednorazové vyplatenie možné iba za špecifických podmienok.

8. VALORIZÁCIA

Výška dôchodkov sa má každoročne valorizovať, teda zvyšovať podľa miery inflácie.

9. SOLIDÁRNOSŤ

Solidárne nastavenie dôchodkového systému, ktoré platí aj dnes, by po novom malo byť ukotvené v ústavných zákonoch. Teda tí, ktorí zarábajú viac a odvádzajú si na dôchodok vyššiu sumu, budú solidárni s tými, ktorí si na neho odvádzajú menej.

10. JEDNORAZOVÉ NAVÝŠENIE

Ministerstvo chce, aby štát mohol dôchodky zvýšiť aj vtedy, ak sa bude slovenskej ekonomike dariť.

Návrh obsahuje veľa nejasností a chýbajú dôležité upresnenia, je preto pravdepodobné, že rozpúta nielen búrlivú diskusiu, ale i vlnu kritiky. A to nielen zo strany expertov na dôchodky, ekonómov či analytikov, ale aj zástupcov dôchodkových správcovských spoločností, zamestnávateľov i zamestnancov. Aktuálne sa diskutuje aj o tom, či je teraz vhodný čas na takúto zmenu, ktorá je podľa niektorých „šitá horúcou ihlou“.

A.Fáková, Síta

OZ KOVO: Nesúhlasíme so zmenami v dôchodkovom systéme

Navrhované zmeny, ktoré sú súčasťou novely ústavného zákona, vrátane viacerých úprav v druhom dôchodkovom pilieri, v druhej polovici novembra na medzirezortné pripomienkovanie predložil minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Milan KRAJNIAK. Podľa návrhov ministra sa má napr. aj vek odchodu do dôchodku opäť zvyšovať, a to podľa rastúcej strednej dĺžky života. Cieľom je zastabilizovanie dôchodkového systému tak, aby ľudia mali istotu, že v budúcnosti dôchodok bude naozaj spravodlivý,“ hovorí vo svojom stanovisku rezort práce.

K ďalším, ministrom avizovaným zmenám, patrí aj automatický vstup do druhého dôchodkového piliera pre mladých ľudí s možnosťou výstupu do dvoch rokov, minimálna príspevková sadzba do druhého piliera, či právo odísť do dôchodku po 40-ich odpracovaných rokoch – zatiaľ však bez presne určených kritérií či výšky dôchodkovej dávky. To zaráža aj Mariána MAGDOŠKA, prezidenta Konfederácie odborových zväzov SR: „Keď si to začnete čítať podrobnejšie, tak zistíte, že tých štyridsať rokov je naviazaných na strednú dĺžku života a veľmi ľahko sa môže stať, že o pár rokov to bude štyridsaťdva, možno štyridsaťpäť. Čiže opäť je to automat, ktorý začne zvyšovať roky.“

Kováci pripravení pokračovať v petícii

Práve rozporuplnosť niektorých opatrení, množstvo nezrovnalostí, rizikovosť druhého piliera, ale i stanovenie viacerých, zatiaľ presne nezadefinovaných podmienok, napr. pri odchode do dôchodku – to všetko považuje vedenie Odborového zväzu KOVO i KOZ SR za neprijateľné.

Ako potvrdil predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, schválením novely ústavného zákona sa oslabí súčasný ústavný strop na dôchodkový vek. Upozornil tiež, že odborári už predtým vyzbierali 305 tisíc podpisov na zastropovanie veku odchodu do dôchodku na 64 rokov – a to práve preto, aby vyšli v ústrety všetkým ťažko pracujúcim ľuďom, ktorých vek, zhoršujúci sa zdravotný stav i vysoké pracovné tempo po čase dobiehajú. Neho-

viac už o množstve nadčasov, či nočnej práci, v ktorej sme - v rámci krajín EÚ - lídrami. „My si myslíme, že ten strop je veľmi dôležitý, lebo na Slovensku sa ľudia dožívajú možno trochu dlhšieho veku, ale v oveľa horšom zdraví, ako ľudia v západnej Európe,“ argumentuje predseda kovákov, E.MACHYNA.



● V popredí predseda OZ KOVO E. Machyna.

Zároveň pokračuje: „Ak by niektoré veci z tých návrhov prešli, sme pripravení dozbievať tých zvyšných 45 tisíc podpisov, odovzdať ich pani prezidentke a požiadať ju, aby vyhlásila referendum s touto otázkou,“ dodal predseda kovákov k zastropovaniu veku odchodu do dôchodku. Upozornil aj na to, že za súčasný ústavný zákon k zavedeniu stropu na dôchodkový vek hlasovali v predošlom volebnom období aj poslanci za stranu Sme rodina, do ktorej patrí aj minister práce, M.KRAJNIAK.

Prečo tak rýchlo?

„Taký dôležitý ústavný zákon o dôchodkovom zabezpečení by sa nemal predkladať na rokovanie v krajine vyhlásený núdzový stav“, vyčíta prezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Marián MAGDOŠKO a pokračuje: „V každej normál-

Velké výhrady k návrhu ústavného zákona o starobnom dôchodkovom systéme, ako aj k zrušeniu dôchodkového stropu, vyjadrili zástupcovia Odborového zväzu KOVO a Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR v utorok, 24. novembra 2020, na tlačovej konferencii v Bratislave.

nej a demokratickej krajine sa takáto téma diskutuje minimálne jeden rok.“ Prezident konfederácie zároveň kritizuje ministra práce a sociálnych vecí za to, že z návrhu ústavného zákona vypadol článok, ktorý hovorí o zachovaní osobitného systému sociálneho zabezpečenia pre tzv. silové zložky štátu, teda pre policajtov či vojakov a zároveň spochybňuje, že ide len o technickú chybu - ako sa pred časom vyjadril minister M. KRAJNIAK. Šéf konfederácie tiež upozornil, že pre tento krok hrozí na Slovensku odchod 5 až 7 tisíc policajtov do civilu. Aj preto budú odborári žiadať písomnú záruku, aby sa tento problém dal na „pravú mieru“.

K ministrom avizovaným zmenám sa vyjadrila aj viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ: „Návrh postráda akúkoľvek víziu a zarúčovanie do budúcnosti vzhľadom na digitalizáciu a automatizáciu,“ tvrdí a zároveň nesúhlasí s návrhom na zavedenie tzv. rodičovského bonusu. Podľa neho deti, ktoré prispievajú do dôchodkového systému, by mohli jednou päťtinou odvodov priamo prispievať na dôchodok svojim rodičom. Podľa M. UHLEROVEJ ide v tomto prípade o solidaritu, postavenú na hlavu. „Individuálne prispievanie detí rodičom nie je princípom, na ktorom má byť postavený systém sociálneho zabezpečenia,“ povedala. Chýba jej tiež širšia diskusia o zmenách v dôchodkovom systéme na Slovensku.

Zástupcovia zamestnancov chcú teraz počkať, v akom znení pôjde návrh zákona o starobnom dôchodkovom systéme do parlamentu. Ten by mal o ňom rokovať začiatkom budúceho roka a v platnosti by mal byť od roku 2022. Ak ho tam však vládni predstavitelia posunu s rovnakým obsahom, ako má teraz, odborári budú pokračovať v zbere podpisov pod petíciou a budú trvať na vyhlásení referenda. Nevylučujú však ani vyhlásenie generálneho štrajku. Potvrdil to E.MACHYNA: „Začínáme robiť prieskum, že ak takéto veci idú postupovať, aby sme mohli pripraviť generálny štrajk. Tomu si myslím, že rozumie každá jedna vláda.“

Text a foto: Anita Fáková

MÁM ODBORY V KRVÍ

Aj keď tento rok je iný ako tie predošlé, prispôbili sme sa aktuálnym limitujúcim podmienkam a aj napriek obmedzeniam sa nám podarilo 30. novembra 2020 zorganizovať v poradí už 4. ročník dobročinnkej akcie pod názvom „Mám ODBORY v KRVÍ“.

Tú od začiatku pravidelne organizujú mladí odborári z Komisie pre prácu s mládežou OZ KOVO U.S. Steel Košice v spolupráci s Regionálnym pracoviskom OZ KOVO v Košiciach na čele s členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jánom ŠLAUKOM.



● Zľava: Kamil Polyak, Maroš Hopko, členka NTS Košice, Ján Šlauka - autor fotky NTS KE

Aj keď tento rok bol z hľadiska organizácie a priebehu výnimočný, výnimočná a iná bola aj samotná akcia. Výnimočná hlavne v tom, že práve v tento dátum bola prekonaná hranica 100 litrov v darovaní krvi za celé obdobie štyroch rokov, ktoré organizujeme. Ďalšia zmena bola, že akcia prebiehala na dvoch odberných miestach Národnej transfúznej stanice (NTS) súčasne - a to v NTS Košice a v NTS Košice-Šaca. Aj napriek obmedzeniam a nutnosti objednávanía sa na presný čas bol so strany darcov veľký záujem, za čo im každému úprimne ďakujeme. Okrem dobrého pocitu z dobrého skutku si každý darca po odbere odniesol domov aj ochranné rúško s logom akcie.

Špeciálne poďakovanie v tejto dobe však patrí najmä zdravotníkom a všetkým tým, ktorí nám v prvej línii pomáhajú v boji proti pandémie. A práve preto sme sa rozhodli, že v rámci solidarity odovzdáme ochranné rúško aj každému pracovníkovi Krajského operačného strediska záchrannej zdravotnej služby na linke 155 v Prešove. Sú to skutoční hrdinovia, ktorí sú našim prvým kontaktom v núdzi, sú tu pre nás vždy, a v každej situácii, keď ich potrebujeme a sú neustále pripravení nám pomôcť.

Aj preto aspoň takto symbolicky chceme, aby tiež boli chránení a vedeli, že aj my sme tu pre nich. Ďakujeme.

ĎAKUJEME každému, kto sa rozhodne v tejto dobe hocikým spôsobom niekomu pomôcť, kto myslí aj na druhých.

MAROŠ HOPKO
Komisia pre prácu s mládežou OZ KOVO
U.S. Steel Košice



● Maroš Hopko, Ivana Golisová - autor fotky KOS ZYS Prešov

Volkswagen SK získal skvelú investíciu



Najväčší zamestnávateľ na Slovensku, automobilka Volkswagen Slovakia, bude v dohľadnom čase vyrábať najnovšie generácie automobilových modelov Passat a Škoda Superb. V novembri o tom rozhodla dozorná rada koncernu, ktorá váhala medzi Tureckom a Slovenskom. Pre bratislavský závod to v blízkej budúcnosti znamená investície vo výške cca 500 miliónov eur, celková investícia by mala dosiahnuť cca miliardu.

Volkswagen Passat sa tak vráti naspäť do Bratislavy po vyše 30. rokoch, pretože práve tento model - Variant B3 - bol prvým zmontovaným výrobkom závodu v Devínskej Novej Vsi, a to na prelome rokov 1991 a 1992.

2 000 nových pracovných miest

Avizované investície v objeme zhruba pol miliardy eur by mali smerovať na prebudovanie karosárne, kompletnú prestavbu linky v lakovni, ako aj na ďalšie dodatočné technológie - to všetko bez priestorového rozšírenia. Tie-to zámery si vyžadujú aj tvorbu nových pracovných miest - do bratislavského Volkswagenu Slovakia by malo nastúpiť 2 tisíc nových zamestnancov.

Samotná výroba modelov Passat a Škoda Superb by sa mala rozbehnúť v roku 2023, pričom produkcia týchto modelov sa presunie z nemeckého Emdenu a Mladěj Bole-slavi v Česku. Spomínané závody by sa mali v budúcnosti viac orientovať na elektromobilitu. Celková produkčná kapacita fabriky na Slovensku by však tiež mala ostať zachovaná.

Rozhodnutie koncernu vyplýva z jeho stratégie umiestňovať nové projekty výroby vozidiel do jstevujúcej výrobnjej štruktúry. Z vyjadrenia člena predstavenstva spoločnosti Volkswagen pre produkciu a logistiku, Christiana VOLLMEIRA, vyplýva: „Zlúčením oboch modelov v bratislavskom závode optimalizujeme vyťaženie závodu, posilníme dôležité synergie v rámci produktovej rodiny a znížime tak výrobné náklady.“

Rozhodnutie uvítali nielen manažéri slovenskej automobilky, ale aj zástupcovia zamestnancov. Podpredsa Základnej organizácie OZ KOVO VW SK, Martin KAVICKÝ skonštatoval: „Ako človek, ktorý tu robí už 24 rokov, som veľmi rád, že náš závod zostáva konkurencieschopným v medzinárodnom meradle. Každý zamestnanec si pamätá, koľko pozitívnych signálov sme posielali a neustále posielame do centrál. Slovenskí zamestnanci VW majú kvalifikačný potenciál a dostatočné skúsenosti na zvládnutie výroby novej generácie modelu Superb, ako aj modelu Passat. Kvalita našej práce je náš benefit a je to to, čo vnímajú zákazníci a čo ovplyvní dobré meno značky do

budúca. Verím, že to do budúcnosti nielen zastabilizuje zamestnanosť v našom závode, ale pozitívne sa odrazí aj na výškach miezd.“

Rozhodovanie medzi Slovenskom a Tureckom

O umiestnenie výroby vo svojom závode bojovalo pôvodne aj Turecko, kde sa dokonca počítalo s dvojnásobným počtom novovzniknutých pracovných miest i skorším spustením výroby. Neistá politická situácia v Turecku, vojenský konflikt v susednej Sýrii i aktuálny epidemiologický stav v krajine v súvislosti s COVID 19 však nakoniec rozhodli v prospech Slovenska.

Predsa predstavenstva spoločnosti, Oliver GRUNBERG, ocenil pri voľbe Slovenska aj ďalšie atribúty, a to, že sa v slovenskej automobilke podarilo zvýšiť produktivitu o 25 percent. a zároveň znížiť celkové náklady. O. GRUNBERG vyzdvihol aj podpísanie viacročnej kolektívnej zmluvy s odbormi v automobilke a tiež fungujúcu flexibilitu pracovného času zamestnancov.

Ako uviedol minister financií, Eduard HEGER, ohlásená investícia bude, podľa neho, silným signálom pre ďalších potenciálnych investorov.

Treba podotknúť, že automobilka Volkswagen Slovakia je nielen našou najväčšou fabrikou, súkromným zamestnávateľom a producentom, ale aj lídrom slovenského exportu. V roku 2019 vyrobil závod Volkswagen Slovakia celkom 378 tisíc vozidiel. Podľa výročnej správy zamestnávala automobilka ku koncu minulého roka viac ako 12 100 zamestnancov. Priemerný hrubý plat vo fabrike, bez zarátania manažérskych postov, dosahoval 2 091 eur brutto.

Od svojho vzniku preinvestovala spoločnosť na Slovensku už viac ako 4,5 miliardy eur. Okrem vozidiel produkuje prevodovky, komponenty pre prevodovky a podvozky, ako aj zariadenia, používané pri výrobe vozidiel. Na budúci rok pritom bratislavská automobilka osláví 30. výročie od dňa, čo funguje pod koncernovou značkou Volkswagen.

A. Fáková, TASR

Gastrolístok alebo peniaze?

Od začiatku marca budúceho roka dostanú zamestnanci možnosť vybrať si medzi gastrolístkom a finančným príspevkom na stravovanie. Vyplýva to z návrhu novely Zákonníka práce, ktorý parlament posunul do druhého čítania.

Právo výberu sa má týkať len zamestnancov u zamestnávateľov, ktorí nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom alebo zmluvnom stravovacom zariadení. Zároveň sa majú ponechať výnimky z možnosti voľby tam, kde už doteraz bol uplatňovaný finančný príspevok na stravovanie. Zamestnávateľ bude podľa rezortu práce môcť upraviť pravidlá, akým spôsobom sa realizuje výber zo strany zamestnanca. „Vzhľadom na rozmanitú veľkosť zamestnávateľov a rozličné podmienky u nich, ponecháva zákon tieto otázky na zamestnávateľov a upravuje len minimálne pravidlá, pričom umožňuje, aby si pre tieto účely vydal vnútorný predpis,“ uviedol rezort v dôvodovej správe k návrhu novely pracovného kódexu.

„Navrhovaná právna úprava sa môže týkať 50 % až 60 % zamestnancov v pracovnom pomere, vzhľadom na to, že navrhovaná právna úprava sa netýka zamestnancov zamestnávateľov s vlastným alebo zmluvným stravovacím zariadením,“ uviedol ministerstvo práce a sociálnych vecí. Podľa rezortu nie je možné odhadnúť, aký podiel zamestnancov sa z rôznych dôvodov rozhodne pre finančný príspevok. Zamestnanec si po novom bude vyberať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom, kým doteraz o forme zabezpečenia stravovania rozhodoval zamestnávateľ sám. Nemožno preto podľa ministerstva vylúčiť, že niektorí zamestnávateľia sa z tohto dôvodu rozhodnú svojím zamestnancom radšej zabezpečiť stravovacie zariadenie.



„Ak si všetci zamestnanci vyberú finančný príspevok, zamestnávateľ ušetrí náklady na manipuláciu s gastrolístkami,“ upozorňuje ministerstvo. Ak si finančný príspevok vyberie len časť zamestnancov, časť nákladov sa zachová, zamestnávateľ bude musieť plniť povinnosti v dvoch režimoch. Možnosť, že by si všetci zamestnanci vybrali finančný príspevok, je podľa ministerstva práce nepravdepodobná.

Sita, upr. redakciu



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.

Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,
Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO,
Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK

Šéfredaktorka: 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

Európska smernica k minimálnej mzde

Európsky parlament sa chystá rokovať o úprave minimálnych miezd v členských štátoch Európskej únie. Cieľom smernice je zabezpečiť, aby boli pracovníci v Európskej únii chránení primeraným zárobkom, ktorý im umožní dôstojný život. Výšku minimálnej mzdy by mala určovať kolektívna zmluva, ktorá bude výsledkom rokovania sociálnych partnerov. Takto to funguje zatiaľ iba v šiestich členských štátoch. U nás nie.

Odbory za, zamestnávateľia proti

Zaviesť systém, ktorý by riešil výšku európskej minimálnej mzdy v celej Európskej únii, prislúchala šéfkou Európskej komisie Ursula von der LEYENOVÁ ešte minulý rok, hneď po nástupe do funkcie. Smernica má zabezpečiť, aby boli pracovníci v EÚ chránení primeranou minimálnou mzdou, umožňujúcou dôstojný život, a to bez ohľadu na to, kde pracujú.

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR túto európsku smernicu podporuje. „Cieľom odborov bolo, aby smernica posilnila právo na kolektívne vyjednávanie medzi odborními a zamestnávateľmi, keďže zo skúsenosti vieme, že práve toto je najlepší spôsob, ako zabezpečiť spravodlivú mzdu,“ argumentuje Martina NEMETHOVÁ, hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov.

Zástupcovia zamestnancov však zároveň požadujú, aby nová legislatíva neohrozila už existujúce vnútroštátne systémy kolektívneho vyjednávania, ktoré prinášajú dobré výsledky.

No kým zamestnanci na čele s odborármi s návrhom smernice súhlasia, zamestnávateľia sú na druhej strane názorového spektra. „Stanovovanie minimálnej mzdy by malo zostať v kompetencii jednotlivých členských štátov a ich sociálnych partnerov, nakoľko každá krajina či región má svoje špecifiká, či inú štruktúru hospodárstva,“ zdôrazňuje hovorkyňa Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení Miriam FILOVÁ.

Dôstojný život pre všetkých pracujúcich

Návrh neprikazuje členským štátom povinnosť zaviesť zákonom stanovenú minimálnu mzdu a ani nestanovuje jej jednotnú úroveň, ale podľa Európskej komisie plne rešpektuje zásadu subsidiarity. Čo to znamená? „Smernicou sa stanovuje rámec pre minimálne normy, pričom sa rešpektujú a zohľadňujú právomoci členských štátov, nezávislosť sociálnych partnerov i zmluvná sloboda v oblasti miezd.“ vysvetľuje Ingrid LUDVIKOVÁ zo zastúpenia Európskej komisie na Slovensku a dodáva: „Všetky členské štáty by mali zaručiť svojim občanom, ktorí sú v tých najzraniteľnejších povolaniach a majú najnižšie platy, aby mali prístup k minimálnej mzde, ktorá im zaručí naozaj dôstojný život.“

Minimálna mzda v krajinách Európskej únie

1. Luxembursko	2 142 €	11. Portugalsko	741 €
2. Írsko	1 656 €	12. Poľsko	611 €
3. Holandsko	1 636 €	13. Lotyšsko	607 €
4. Belgicko	1 594 €	14. Estónsko	584 €
5. Nemecko	1 584 €	15. Slovensko	580 €
6. Francúzsko	1 539 €	16. Česko	575 €
7. Španielsko	1 050 €	17. Chorvátsko	546 €
8. Slovinsko	941 €	18. Maďarsko	487 €
9. Malta	777 €	19. Rumunsko	446 €
10. Grécko	758 €	20. Litva	430 €

A. Fáková, Síta

Očami podpredsedníčky Moniky Benedekovej

KRAJNIAKOVA POMSTA?

Od momentu, kedy zástupcovia odborov - na protest proti porušovaniu zákona o tripartite zo strany ministra práce - prerušili sociálny dialóg, neuplynulo veľa času a naša vláda schválila návrhy noviel niekoľkých zákonov, ktoré - s trochu nadsádzky - môžem pokojne nazvať „Krajiakovu pomstu“.

Na prvý pohľad by možno niekto nezainteresovaný povedal: No čo, veď sa nič také zásadné nedeje, na zamestnancov to žiadny vplyv mať nebude, tak načo sa znepokojovať.

No dôvodov, prečo sa znepokojovať, je hneď niekoľko. Prvou, a nielen pre OZ KOVO veľmi zásadnou zmenou, je zásah do ustanovenia §230 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa navrhovaného znenia totiž bude podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa skutočnosť, že všetci členovia príslušného odborového orgánu budú v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom nedohodne inak.

Toto ustanovenie tak zasiahne všade tam, kde je z rôznych dôvodov členom výboru základnej odborovej organizácie osoba, ktorá je zamestnancom odborovej organizácie, ale nie zamestnávateľom (uvolnený funkcionár); alebo táto osoba u zamestnávateľa pracuje, ale nemá s ním pracovný pomer - ale napríklad iba dohodu o pracovnej činnosti. **Takáto ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA NEBUDE MÔŤ PO NOVOM U ZAMESTNÁVATEĽA PÔSOBIŤ!!!**

Koniec, bodka. Napriek tomu, že tohto zástupcu zamestnancov si členovia odborov legitímne zvolili. Napriek tomu, že ostatní členovia výboru základnej organizácie (ZO) túto podmienku spĺňajú a sú zamestnancami, bude celá odborová organizácia znečovaná a diskvalifikovaná zo zastupovania záujmov zamestnancov! A otázne je tiež, ako sa táto podmienka bude uplatňovať vo vzťahu k územným či združeným základným organizáciám, keď jedna odborová organizácia pôsobí u viacerých zamestnávateľov, a teda celkom logicky aj členovia výboru ZO sú zamestnancami rôznych zamestnávateľov.

Na znefunkčnenie odborov na pracovisku tak bude stačiť, ak čo i len jeden člen výboru ZO prestane byť zamestnancom zamestnávateľa. **Nezačne sa tým novo-**

dobý hon na čarodejnice, resp. neposlušné odborové organizácie?

Aha, pardon, veď odborová organizácia sa môže rozhodnúť so zamestnávateľom aj inak. Takže to, či takáto organizácia bude alebo nebude u zamestnávateľa pôsobiť, bude závisieť na dobrej vôli zamestnávateľa. A zrejme aj na lojalite (rozumej poslušnosti) odborovej organizácie k potrebám zamestnávateľa.

Toto je veľmi vážny zásah do autonómie odborov a ich práva slobodne si určovať svoju štruktúru a voľiť slobodne svojich zástupcov, garantovaných medzinárodnými dohovormi!

Tento návrh je v priamom rozpore s článkom 3 dohovoru Medzinárodnej organizácie práce (MOP) č. 87/1948, z ktorého vyplýva, že: „Organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanov a pravidlá, úplne slobodne voľiť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program. Verejné orgány sa zdržiava akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo alebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávaniu“. **Podľa článku 8 ods. 2 Dohovoru „vnútroštátne zákonodarstvo nesmie obmedzovať, ani sa nesmie uplatňovať tak, aby obmedzovalo záruky ustanovené týmto Dohovorom“.**

Súčasnne takýto návrh považujeme za rozporný s článkom 37 Ústavy SR, podľa ktorého obmedziť činnosť odborov je možné len vtedy, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti, nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd iných!

Napriek takejto argumentácii odborov, vláda s lakonickým konštatovaním že „podľa predkladateľa navrhované znenie nie je v rozpore s právom MOP, Ústavou SR, ani zákonom o slobodnom združovaní občanov“, navrhované znenie novely schválila.

A tým to nekončí. V snahe „knokautovať“ Konfederáciu odborových zväzov (KOZ) SR ako jediného reprezentatívneho zástupcu zamestnancov v tripartite, spĺňajúceho zákonné kritérium 100 000 členov odborov, pripravilo ministerstvo návrh na úpravu zákonnych pravidiel zloženia tripartity. Tento návrh, zjavne v rozpore s princípom rovnakého prístupu, vytvára dve

Smernica určuje aj výšku európskej minimálnej mzdy, ktorá by mala byť medzi 50 % priemernej mzdy a 60% mediánu. Ministerstvo práce tvrdí, že to splňuje už teraz.

Analytik Michal PÁLENÍK, odborník na trh práce z Fakulty manažmentu Univerzity Komenského však pripúšťa, že na Slovensku stále pracujú ľudia, ktorí oficiálne zarábajú menej ako je minimálna mzda, teda 580 eur v hrubom. „Máme tu desiatky tisíc ľudí - zamestnancov, ktorí zarábajú sto, dvesto eur mesačne. Máme tu obchádzanie legislatívy tým, že zamestnávateľia dajú zamestnancovi formálne päťtinový úväzok, reálne pravdepodobne pracuje na plný úväzok a zvyšok dostáva na ruku.“ Prichádzajú pritom o sociálne poistenie.

Minimálna mzda existuje vo všetkých členských štátoch Európskej únie. Z nich 21 krajín ju má stanovenú v zákone a 6 štátov priamo cez kolektívne zmluvy.

Návrh smernice majú na stole europoslanci a Rada Európskej únie. Po jej schválení budú mať členské štáty dva roky na to, aby ju preniesli do vnútroštátneho práva.

A. Fáková, Síta

11. Portugalsko	741 €
12. Poľsko	611 €
13. Lotyšsko	607 €
14. Estónsko	584 €
15. Slovensko	580 €
16. Česko	575 €
17. Chorvátsko	546 €
18. Maďarsko	487 €
19. Rumunsko	446 €
20. Litva	430 €

skupiny subjektov (rozdeľovanie na podskupiny a nadskupiny je pre túto vládu príznačné a zároveň veľmi nebezpečné). Jedna skupina, a tou je v súčasnosti vlastne iba KOZ SR, musí splniť kritérium 100 000 členov, ale ak takýchto združení s viac ako 100 000 členmi bude menej ako tri (čo je súčasný stav), je tu druhá skupina subjektov, ktorým pre účasť v tripartite stačí splniť podmienku, že sú združením odborových zväzov s počtom členov menej ako 100 000. Bez akejkolvek spodnej hranice určujúcej minimálny počet členov! Teoreticky teda aj združenie dvoch odborových zväzov, z ktorých každý má 3 členov, môže byť podľa tohto návrhu považovaný za reprezentatívneho zástupcu zamestnancov s účasťou v tripartite.

Zdá sa vám to absurdné? Mne áno. Účelové? Mne áno. Diskriminačné? Mne áno. Navrhovanou právnou úpravou dochádza opäť k porušovaniu medzinárodných dohovorov, ktorými je SR viazaná. Konkrétne Dohovoru MOP č. 144/1976 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania pracovných noriem. Pojem reprezentatívny definuje tento Dohovor, tak že reprezentatívne znamenajú najreprezentatívnejšie, tzn. najväčšie a nie nereprezentatívne, tzn. tie ktoré sú menšie, resp. ktoré by sa mali stať formálne reprezentatívnymi len na základe tejto novely.

Dokonca novela garantuje funkčnosť tripartity aj v prípade, ak sa jeden zo sociálnych partnerov rokovania nezúčastní. Paralela so súčasnou situáciou, keď KOZ SR na protest opustila tripartitu, je „iste“ iba náhodná.

Ak si to celé spojíme so súčasnou situáciou, zákazom vychádzania a zhromažďovania sa, asi nám všetkým svitne. Svitáním na lepšie časy to však rozhodne nazvať nemôžeme.

Monika BENEDEKOVÁ
podpredsedníčka
Rady OZ KOVO



Pracovno-právna poradňa a BOZP

Za nakazenie sa „COVID 19“ ÚRAZOVÝ PRÍPLATOK

Zamestnanci, ktorým potvrdí zamestnávateľ nakazenie sa COVID 19 v práci, už majú nárok na úrazový príplatok. Vyplýva to z prijatej novely zákona o sociálnom poistení.

Sociálna poisťovňa upozorňuje, že od 21. novembra 2020 majú nárok na úrazový príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19 tí zamestnanci, ktorí boli uznaní počas krízovej situácie za dočasne práceneschopných z dôvodu ochorenia COVID-19. Zamestnávateľ im musí potvrdiť, že ochorenie COVID-19 vzniklo pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností.

Z rovnakého dôvodu majú nárok na úrazový príplatok aj osoby, ktoré vykonávajú spoločensky významné činnosti, súvisiace s výkonom protipandemických opatrení, v rámci ktorých sú vystavení významnému riziku nákazy (tzv. dobrovoľníci - § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení), ak im právnická osoba, pre ktorú takáto fyzická osoba vykonávala činnosť, potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo pri činnosti, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia tejto činnosti.



Skutočnosť, či zamestnávateľ potvrdí poškodením, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19, že toto ochorenie vzniklo vzhľadom na charakter jeho práce, je vo výlučnej kompetencii zodpovedného zamestnávateľa.

Táto právna úprava sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí majú diagnostikované len podozrenie na ochorenie COVID-19 (diagnóza U07.2).

Nárok na úrazový príplatok patrí poškodenému od prvého dňa nástupu na karanténu dočasne práceneschopnosti, ak sa v nasledujúcich dňoch potvrdí testom prítomnosť ochorenia COVID-19, najskôr však dňom účinnosti zákona. Tento nárok bude trvať až do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu ochorenia COVID-19.

Denná výška úrazového príplatku predstavuje 25% hrubého denného príjmu. Napríklad zamestnanec, ktorý má mesačný príjem 1 000 eur, bude mať dennú výšku úrazového príplatku približne 8,2192 eura. Spolu s nemocenským, poskytovaným z tohto dôvodu, bude teda dostávať približne 80% hrubého príjmu.

Zamestnanci, ktorým to potvrdí zamestnávateľ, už majú nárok na úrazový príplatok pre COVID-19

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Európsky týždeň BOZP:

ZDRAVÉ PRACOVISKÁ ZNIŽUJÚ ZÁŤAŽ

Polovica októbra už je už tradične venovaná bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“). V tomto roku aj v súvislosti s odštartovaním novej kampane Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) „Zdravé pracoviská znižujú záťaž“, ktorá je viazaná na roky 2020-2022.

Na Slovensku je táto kampaň koordinovaná prostredníctvom Národného kontaktného miesta EU-OSHA, ktoré funguje pri Národnom inšpektoráte práce v Košiciach.

Napriek existujúcej legislatíve, rôznym preventívnym opatreniam a iniciatívam sú poškodenia podporno-pohybovej sústavy jedným z najbežnejších zdravotných problémov pracujúcich Európanoch, ktorých príčinou je pracovné zaťaženie a trpia ním v priemere traja z piatich ľudí v rámci celej EÚ. V Európe tak o najčastejšiu príčinu zdravotných problémov spojených s prácou, pričom poškodenia podporno-pohybovej sústavy postihujú pracovníkov na všetkých kvalifikačných úrovniach a vo všetkých odvetviach.

Poškodenia podporno-pohybovej sústavy - v dôsledku pracovného zaťaženia alebo vplyvmi pracovného prostredia - sú najmä poškodenia telových štruktúr, ako sú svaly, kĺby, šlachy, väzy, nervy, kosti a miestny krvný obeh. Väčšina týchto poškodení kumulatívna a časom sa zhoršuje. Spravidla neexistuje len jedna príčina poškodení podporno-pohybovej sústavy, často ide o kombináciu rôznych faktorov práce a pracovného prostredia.

Príčiny poškodenia podporno-pohybovej sústavy v práci:

K najčastejším fyzickým príčinám a organizačným rizikovým faktorom patria napríklad:

- manipulácia s bremenami, najmä pri ohýbaní a otáčaní,
- opakované alebo prudké pohyby,
- nevhodné a statické polohy,
- vibrácie, slabé osvetlenie alebo chladné pracovné prostredie,
- práca v rýchlostnom tempe,
- dlhotrvajúce sedenie alebo státie v rovnakej polohe, pričom čoraz viac dôkazov poukazuje aj na prepojenie poškodení podporno-pohybovej sústavy so psychosociálnymi rizikovými faktormi.

Poškodenia podporno-pohybovej sústavy spôsobujú bolesť a ťažkosti v oblasti chrbta, krku, ramien, horných končatín a dolných končatín a môžu tak mať mimoriadne negatívny vplyv na kvalitu života a práce schopnosť jednotlivcov (patrí medzi najčastejšie príčiny zdravotných postihnutí, dočasnej pracovnej neschopnosti a predčasného odchodu do dôchodku).

Zamestnanci, ktorí trpia poškodeniami podporno-pohybovej sústavy, sú častejšie a dlhšie práceneschopní, dochádza u nich k vyššej pravdepodobnosti zníženia pracovnej výkonnosti a v konečnom dôsledku to často môže znamenať stratu zdravotnej spôsobilosti na prácu.

Kampaň preto upozorňuje na dôležitosť zabezpečenia čo najlepšieho pracovného prostredia pre zdravie zamestnancov a dobrých podmienok na pracovisku, pričom cieľom tejto kampane nie je len zvyšovanie informovanosti o poškodeniach podporno-pohybovej sústavy súvisiacich s prácou a ich nepriaznivom vplyve na jednotlivcov, podniky a spoločnosť (poškodenia podporno-pohybovej sústavy súvisiace s prácou ovplyvňujú všetky sektory a zamestnania), ale aj podpora spolupráce pri zabezpečovaní prijímania účinných preventívnych opatrení pri riešení tejto problematiky. V rámci kampane: „Zdravé pracoviská znižujú záťaž“ bola vytvorená databáza praktických nástrojov, usmerňujúcich materiálov a príkladov, či osvedčených postupov s cieľom pomôcť pri predchádzaní a riadení poškodení podporno-pohybovej sústavy na pracoviskách.

Do kampane sa môžete zapojiť aj vy, napríklad prostredníctvom výmeny osvedčených postupov na predchádzanie poškodeniam podporno-pohybovej sústavy, súvisiacimi s prácou. Ale aj zapojením sa do súťaže o Cenu za dobrú prax v rámci kampane Zdravé pracoviská. Ďalšie informácie, užitočné materiály a publikácie, týkajúce sa tejto kampane, sú k dispozícii na: <https://healthy-workplaces.eu/sk>

Zdroj: <https://www.ip.gov.sk/>
<https://healthy-workplaces.eu/sk>

Spracovala: Ing. Timea Szabóová
Vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

PRÁVNÁ PORADŇA: Zabezpečenie stravovania pri práci z domu

V dôsledku nepriaznivej koronavírusovej situácie pracuje v súčasnosti mnoho zamestnancov z domu (tzv. home office). Ako je to so zabezpečovaním stravovania týchto zamestnancov? Má zamestnávateľ povinnosť riešiť aj takúto požiadavku?

Odpovedá Mgr. Nora BALAZOVIČOVÁ, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO Bratislava:



Povinnosť zabezpečiť zamestnancom stravovanie upravuje § 152 Zákonníka práce. V zmysle tohto ustanovenia musí zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie každému zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako 4 hodiny, a to aj v prípade, ak pracuje zamestnanec z domu v prípade tzv. home office.

Podľa § 152 Zákonníka práce môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie buď vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo môže zabezpečiť stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom subjektu, oprávneného sprostredkovať stravovacie služby, a to najčastejšie formou stravovacích poukázok (gastrolistkov) alebo prostredníctvom elektronických stravovacích kariet.

Ak zamestnávateľ zabezpečil stravovanie pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu z domu vo vlastnom stravovacom zariadení, formálne si tak splnil povinnosť, ktorú mu Zákonník práce stanovuje. Objektívne však nie je možné zo strany zamestnanca toto stravovanie

využiť. Ak napr. pracuje zamestnanec z domu v Novom Meste nad Váhom, pričom má polhodinovú prestávku na odpočinok a jedenie, je nereálne, aby počas tejto polhodinovej prestávky sa stihol presunúť z Nového Mesta nad Váhom do Trenčína, najesť sa a cestovať späť. Zamestnávateľ tak pri poskytovaní stravovania vo vlastnom zariadení pre zamestnancov pracujúcich z domu (home office) koná v rozpore s dobrými mravmi v zmysle § 13 ods. 3 Zákonníka práce, a naviac obchádza § 152 Zákonníka práce, keďže objektívne nie je možné pre týchto zamestnancov stravovanie využívať.

Okrem uvedeného § 152 ods. 6 Zákonníka práce hovorí, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v prípade, ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku. Keďže pracoviskom zamestnanca je v prípade home office domácnosť zamestnanca (resp. iné dohodnuté miesto), podmienka výkonu práce z domu vylučuje zabezpečenie stravovania v zmysle § 152 ZP.

Z vyššie uvedeného tak vyplýva, že zamestnávateľ je povinný zabezpečiť stravovanie zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu z domu, buď formou stravovacích poukázok alebo poskytnutím finančného príspevku.

Odborová organizácia však môže konkrétne podmienky zabezpečenia stravovania pre zamestnancov vykonávajúcich prácu z domu dohodnúť podrobne v kolektívnej zmluve.

V trnavskom PSA stále bez dohody

O situácii v trnavskej automobilke Groupe PSA Slovakia sme písali aj v minulom vydaní nášho mesačníka. Niekoľkomesačné kolektívne vyjednávanie o výške budúcoročných miezd zamestnancov nepomohol vyriešiť ani prizvaný sprostredkovateľ. Kým odbory žiadajú navýšenie základu mzdovej zložky o 70 eur, zamestnávateľ mzdový rast úplne odmieta. Čo bude ďalej?

Predseda Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia, Milan MINÁRECH tvrdí, že vedenie podniku vytrvalo presadzuje nulový mzdový nárast, a to na nasledujúce štyri roky. Vo fabrike pritom pracuje zhruba 4 500 zamestnancov. Operátori vlni zarábali v priemere 1291 eur v hrubom (vrátane prémie a príplatkov). Celková priemerná mesačná mzda – bez platov manažmentu – dosiahla vlni 1623 eur v hrubom.

Sprostredkovateľ za vyššie mzdy

Pôvodná kolektívna zmluva pritom vyprší v posledný decembrový deň tohto roku. Vyjednávanie novej zmluvy, ktorá by mala byť uzatvorená na štyri roky, začalo 15. júla tohto roku. Uskutočnilo sa sedem kôl kolektívnych rokovaní, ktoré k výsledku nevedli, a tak obe strany vyhlásili spor a prizvali sprostredkovateľa.

Ten svoje návrhy predstavil 22. októbra a podľa slov predsedu základnej organizácie, M. MINÁRECHA, **uznal odborom požiadavku na zvýšenie miezd zamestnancov. Rovnako tak ich „podržal“ aj pri téme flexibility práce, kde navrhol, aby sa konto pracovného času nemenilo.** Práve tieto dve témy boli jadrom nedohody medzi vedením spoločnosti a zástupcami zamestnancov.

Získajú nový model?

Fabriu navyše trápí, že stále nemá odobrený projekt na výrobu nového modelu auta. Ten je, podľa vedenia, ohrozený najmä rastúcimi nákladmi a silnejšou konkurenciou, ktorá prišla v podobe akvizície výrobcu Opel a fúzie s Fiat Chrysler. „Životnosť modelov je približne šesť rokov. Zhruba každé tri roky nám prideliť nový projekt. Nad rokom 2020 visí otáznik. Momentálne nemáme žiadne náznaky, že by sa nový model mal vyrábať u nás,“ konštatuje výrobný riaditeľ PSA, Martin DZAMA.

Odborári však tvrdia, že vedľa o nových pracovníkoch, ktorí sa aktuálne chodia začať na nový projekt do Francúzska. Isté modifikácie dokonca vraj boli uskutočnené aj na výrobných linkách a domnievajú sa, že výroba projekt má, no nechce o ňom hovoriť pred uzatvorením kolektívnej zmluvy.

Zatiaľ bez dohody

Aby nový model získali, chce vedenie zatlačiť na cenu práce i energií. Výsledok - podľa nich - môže ovplyvniť aj výsledná podoba novej kolektívnej zmluvy. Obe strany sú však neústupné. „My stále požadujeme každoročné navýšenie základu mzdovej zložky o 70 eur. Návrh vedenia je nula,“ potvrdil Milan MINÁRECH.

Prizvaný sprostredkovateľ mal pre nasledujúce dva roky, teda pre 2021 a 2022, navrhovať zvýšenie mesačnej

individuálnej prémie. „Následne, pre roky 2023 a 2024, navrhol zvýšenie mzdy s výrazným podielom pohyblivých individuálnych zložiek,“ konštatuje hovorca trnavskej PSA Peter ŠVEC.

Podľa finančného analytika Finlord, Borisa TOMČIAKA, je veľkým problémom, na ktorý odborári všetkých automobiliek stále narážajú, rozdiel medzi výškami miezd na Slovensku a v západnej Európe, pričom zamestnanci pracujú na podobných pracovných pozíciách. Aby mohli automobilky Slovákom pridať, tak by napríklad vo Francúzsku museli obmedziť rast platov. „K tomu musíme zobrať do úvahy súčasnú krízu a značný pokles zisku výrobcov vozidiel. Dohoda o zvýšení miezd by sa určite rodila ľahšie v období hospodárskej expanzie,“ tvrdí analytik, podľa ktorého je na Slovensku aktuálne priestor na zvýšenie miezd. No len za predpokladu, že sa bude zvyšovať efektívnosť výroby.

Cez víkend dobiehajú straty

Predstava odborárov je však jasná. Okrem každoročného 70 eurového zvýšenia miezd požadujú vernostné odmeny pre zamestnancov, ktorí v závode odpracujú viac ako 20 rokov, a tiež chcu ponechať v nezmenenej forme nástroj flexibility – konto pracovného času. „Zamestnávateľ chce totiž podmienky upraviť tak, aby v prípade potreby vedel manipulovať s pracovným časom zamestnancov viac ako doteraz,“ konštatuje M. MINÁRECH.

Výroba, ktorá podľa vedenia fabriky počas nútenej odstávky pre koronakrízu na jar prišla o 72 tisíc vyrobených vozidiel, totiž aktuálne dobieha straty. A tak je päťdňový pracovný týždeň doplnený aj o výrobu v sobotu a nedeľu, pričom sa počas bežných pracovných dní má vyrábať spravidla viac ako bežne.

Situáciu vo výrobe, dobiehajúcej produkčné straty, má podľa odborov sťažovať aj redukcia zamestnancov, ktorá sa dotkla viac ako stovky pracovníkov. V dôsledku toho je aktuálne vyvíjaný väčší tlak na zamestnancov vo výrobe, a to na znižovanie nákladov a na zavádzanie nadčasov.

K malým posunom prišlo

Aj napriek tomu, že sa obe strany na ničom nedohodli, k malým posunom prišlo. Odborári totiž požadovali okrem iného aj zavedenie 14. platu, od čoho nakoniec ustúpili. Podnik zas navrhol znížiť tvorbu sociálneho fondu, ktorého výška závisí od obratu hrubých miezd, a to z 1,5 % na zákonné minimum 0,6 %. To by znamenalo omnoho menej príležitostí na benefity pre pracovníkov, no podnik by vraj v ťažkom konkurenčnom prostredí ušetril 700 tisíc eur ročne a dokázal by tak znížiť cenu vyrobeného vozidla.

A. Fáková

KRÁTKO

Zamestnanosť v priemysle opäť klesla

Zamestnanosť v priemysle klesá už pätnásť mesiac po sebe, pričom v septembri sa medziročne znížila o 6,1%. Do júna minulého roka pritom zamestnanosť v tomto segmente medziročne nepretržite rástla, a to takmer šesť rokov po sebe. Vyplýva to z údajov Štatistického úradu SR. Zamestnanosť aktuálne stúpila iba v jednom odvetví - v informačných a komunikačných činnostiach, a to o 0,5 %. Okrem priemyslu však medziročne klesla aj v ubytovaní - o 16,7%, v činnostiach reštaurácií a pohostinstiev o 9,1%, v stavebníctve o 8,3%, vo veľkoobchode o 4,8%, v maloobchode o 3,8 %, v predaji a oprave motorových vozidiel o 2,9%, v doprave a skladovaní o 1,6 % a v trhových službách o 0,4%. Zatiaľ sa na Slovensku darí udržať aj nezamestnanosť. Kým v septembri bola na úrovni 7,43%, v októbri sa znížila na 7,35 %. Prognózy boli oveľa horšie.

Od januára si za autá priplatíme

Brusel a Európska únia pritvrdia v emisných pravidlách. Automobilkám tak nezostane nič iné, ako od januára zdvihnúť ceny. A nie o málo. Nové modely zdrazia o stovky až tisíce eur. Dnes v Európe platí, že priemerné emisie aut jednej značky nesmú prekročiť 95 gramov emisií CO₂ na kilometer. Nepočítalo sa do toho 5% najsilnejších aut. Od budúceho roka však budú automobilky musieť povinne do svojich emisných košov zaradiť všetky predané vozidlá. A to bez výnimky. Väčšina automobiliek už teraz nedokáže dosiahnuť stanovené limity. Museli by predávať autá so spotrebou do štyroch litrov na sto kilometrov, čo nie je technicky reálne.

Rodičia nedokážu žiakom pomôcť

Väčšina rodičov nerozumie, čo sa ich deti doma učia. Až 70 % rodičov, ktorí sa zúčastnili na prieskume agentúry Focus, uviedlo, že ich deti potrebujú pomoc pri učení či s domácimi úlohami. Prípravu s deťmi na náročnejšiu povahu aj 77 % vysokoškolsky vzdelaných rodičov. Ako najčastejší argument uvádzajú, že na učenie nemajú popri iných povinnostiach dostatok času (47 %), nevedia, ako motivovať dieťa, aby sa učilo (36 %), učivo je veľmi náročné (31%). Len päťna rodičov nemá pri učení žiadne problémy. Rovnaká situácia je aj v prípade, ak aspoň jeden z rodičov má vysokoškolské vzdelanie. Školáci, ktorí sú doma od druhej polovice októbra, najčastejšie pri on-line hodinách používajú notebooky - vyše polovice z opýtaných, o niečo menej smartfóny a mobilné telefóny - približne štvrtina z nich, a stolové počítače ani nie pätina. Vyše polovica domácností musela investovať do nákupu zariadení, ktoré deti potrebujú pri vyučovaní. Približne štvrtina minula od 300 do 500 eur, približne pätina od 500 do vyše 1000 eur.

Polovica Slovákov má úver, nemá úspory

Takmer polovica Slovákov má nejakú pôžičku alebo úver. Najčastejšie ich použijú na bývanie, no sú aj takí, čo pôžičku berú na splatenie iných záväzkov. Takmer tretina slovenských domácností pritom nemá žiadne úspory. Tieto závery vyplývajú z prieskumu, ktorý vypracovala firma Stem/Mark. Peniaze si najčastejšie požičiavajú ľudia vo veku 25 až 34 rokov, nejaký úver má však aj necelá štvrtina seniorov vo veku nad 65 rokov. Najvyššie úvery majú ľudia vo veku 25 až 34 rokov a častejšie majú pôžičku domácnosti, ktorých čistý mesačný príjem prevyšuje 1 330 eur. Pôžičku či úver má však aj viac než tretina domácností s príjmom do 600 eur mesačne.

R. Brázdovič, Síta, TASR

25. NOVEMBER – DEŇ BOJA PROTI NÁSILIU NA ŽENÁCH!

Európske odborové zväzy jednoznačne odsudzujú násilie a obťažovanie, ktoré zažívajú ženy na celom svete, a sú pripravené pomôcť tento jav odstrániť.

IndustriALL, v rámci medzinárodného Dňa boja proti násiliu, páchanom na ženách (25. novembra), vyzval členské odborové organizácie, aby si tento deň pripomenuli a zároveň ho verejne odsúdili. Táto mobilizácia je v súčasnom kontexte vypuknutia ochorenia Covid 19 a hospodárskych dopadov z neho viac ako aktuálna. Negatívne sociálne a ekonomické dopady koronakrízy totiž pomáhajú prehľbovať rodové nerovnosti a vedú k nárastu rodovo motivovaného násillia.

Už pred pandémiou bolo domáce násilie, páchané na ženách, alarmujúco vysoké. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO) bolo takouto formou násillia postihnutých takmer 30 % žien na celom svete. Práve v dôsledku sociálnych a ekonomických dopadov koronakrízy došlo v niektorých krajinách k ohromujúcemu nárastu tohto javu, a to až o 40%!



Domáce násilie nie je súkromnou otázkou, je to aj štrukturálna a spoločenská otázka. I keď domáce násilie zväčša začína doma, môže mať dopad aj na svet práce. Aj preto mnoho odborových európskych centrál prijíma opatrenia na riešenie domáceho násillia, a to prostredníctvom vzdelávania, zvyšovania povedomia svojich členov, podpory obetí domáceho násillia medzi ich členmi, zriaďovaním dôveryných liniek a rokovaniami so zamestnávateľmi – aj o vhodných opatreniach pre obeť a pozostalých.

**25. NOVEMBER - ODBORY HOVORIA „NIE“ NÁSILIU, PÁCHANOM NA ŽENÁCH!
ODBORY ODSUDZUJÚ AKÉKOLVEK NÁSILLIE!**

**Príprava M. Sitárová,
Úsek medzinárodných vzťahov OZ KOVO, red. upravené**

Aký je vysnívaný dôchodok Slovákov?

Slováci nie sú spokojní s výškou svojho dôchodku. Väčšina by chcela mať dôchodok oveľa vyšší, ako aktuálne má alebo ako im vychádza pri dovŕšení dôchodkového veku. **Vysnívaná penzia Slovákov sa pohybuje na úrovni 1 200 eur.** Tak to ukázal prieskum agentúry Focus.

Takmer dve tretiny Slovákov si predstavujú ideálny dôchodok vyšší ako 900 eur. Z toho 39 % by chcelo poberať dôchodok v rozmedzí 900 až 1 300 eur a jedna štvrtina budúcich penzistov si predstavuje ideálny dôchodok dokonca vyšší ako 1 300 eur.

Priemerný starobný dôchodok, ktorý vypláca Sociálna poisťovňa, pritom aktuálne dosahuje 487 eur. Aby si Slováci udržali kvalitu života na dôchodku a minimálne takú životnú úroveň, akú majú počas aktívneho pracovného života, potrebujú mať priemerný dôchodok aspoň na úrovni priemernej čistej mzdy v hospodárstve,“ tvrdí generálny riaditeľ Partners Investments, Maroš OVČARIK.

Priemerná hrubá mzda na Slovensku je aktuálne 1 088 eur mesačne, priemerný Slovák tak v čistom



zarába 833 eur. Podľa analytičky Andrey KASANICKEJ STRAKOVEJ z Partners Group SK sa pri súčasnom nastavení dôchodkového systému Slováci svojho vysnívaného dôchodku zrejme nedočkajú.

Budúcim penzistom odchádza každý mesiac z hrubej mzdy 18-percentný odvod na dôchodok do Sociálnej poisťovne. Časť z toho, 5 percent z hrubej mzdy, smeruje do druhého piliera, ak doň vstúpili a ak sú aj v treťom, dobrovoľnom pilieri, do tohto piliera im smerujú približne 2 percentá z hrubej mzdy. Podľa odborníkov je dôležité začať sa zaoberať spôsobmi, ako doplniť nároky budúcich dôchodcov o ďalšie piliere, a nespoliehať sa len na dôchodok od štátu.

„Akákoľvek dôchodková reforma a možnosti štátu preto prinesú len kozmetické úpravy dôchodkov. Ak chceme mať dôchodky, ktoré nám neznižujú životnú úroveň ani na penzii, neostáva nám nič iné, iba sa spoliehať na seba a začať si počas aktívneho pracovného života odkladať,“ uzatvára A.KASANICKÁ STRAKOVÁ.

Sita, upravené redakciou

Krížovky s úsmevom

	jednoklonný nerast	Oskár (dom.)	ktorá skončila na stom mieste	Amália (dom.)	Tajnička	prežívam žiaľ	Inštruktor v autoškole sa pýta mladšej adeptky: - Slečna, čo sa stane, keď zdvihnete ľavú nohu? - Uvoľním spojku. - Výborne! A čo sa stane, keď zdvihnete pravú nohu? - Uvoľním brzdu. - Dobré! A čo sa stane, keď zdvihnete obe nohy naraz? - zažartuje inštruktor. Slečna sa začervená, usmeje sa a odpovie: (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			
prestaň smažiť										
nejaká (zastar.)										
pozerajú (expr.)										
dôverný pozdrav			horská kaukazská osada búrlo				nasával	druh cviku	ostriekali dookola	lahôdka (expr.)
príslušník srbského národa				riskoval (hovor.) premenná hviezda						
maľovanie ikon										
dohotov						struk, po česky pozerat' (hovor.)				
Pomôcky: diopsid, talamus, nova, aul	temno	Ivan (dom.) odbor matematiky				ktože suchá zem, pevnina				
lôžko súkvetia								skr. rádio-telefónu príslušník Slovanov		
Elemír (dom.)				okúsia mužské meno						
značka horčička			kašľom offka požije ako potravu							južná rastlina
nezbúraj						oká, po česky Otília (dom.)				
zješ dookola z povrchu niečoho						krajec (expr.) kypri pluhom				
robilo treskot (zried.)										
značka pre ab-ampér			despotizmus							

Zasmejme sa

Posledný meter toaletného papiera by mal byť farebný. Aby ľudia vedeli, že už idú na rezervu...

Manželka začala s vianočným upratovaním. Nekompromisne vyhadzuje z domu všetko, čo je zbytočné. Ja a kocúr sa snažíme byť neviditeľní...

Rozprávajú sa dve kamarátky: „Pripravila som mužovi taký večer, že bude zo mňa šalieť!“ hovorí jedna.

„Áno? A čo si vymyslela?“

„Skryla som mu ovládač od televízora.“

„Keď som bol mladší, ráno i večer za mnou behali ženy. Všetky - mladé i staršie.“

„A prečo teraz už nebehajú? Stratil si sexepíl?“

„To nie, ale už nepracujem ako vodič v prímestskej doprave.“

„Pán doktor, chcem sa rozviesť!

Môj muž je impotent!“

„Ale, ale, snáď to nebude až také zlé. Čo mu varíte?“

„Najčastejšie zemiaky.“

„Milá moja a divíte sa? Veď v tých je škrob a so škrobom dáte do pozoru iba goliere na košeli!“

Do kníhkupectva vkráča chlapík a hovorí:

„Dobrý deň. Prosím si knihu Doma rozhoduje muž!“

Predavačka odpovedá: „Vážení pane, rozprávky máme na poschodí.“

Povzdych nešťastnej ženy:

„Už, ma nebaví, že som v tejto domácnosti jediná, kto varí, perie, upratuje... Akože o.k., bývam sama, ale aj tak!“

Lenin mal pravdu.

Socializmus sa ukázal ako éra elektriny:

Do práce chodí s odporom, na plat sa čaká s napätím a vedenia se dotknúť nemôžeš.

Ked' mužovi vysvetľuješ ako si minula toľko peňazí

