



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- Štrajk vo VW Slovakia rozdelil zamestnancov – str. 2
- OZ KOVO štartuje kampaň Za vyššie mzdy – str. 3
- ANKETA PRIORÍT s výnimočnými cenami! – str. 8

TRIPARTITA SA NA MINIMÁLNEJ MZDE NEDOHODLA, ROZHODNE VLÁDA

Keďže sa zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov na augustovom rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR (tripartite) opätovne nedohodli na výške budúcoročnej minimálnej mzdy, minister práce a sociálnych vecí, Ján RICHTER, predložil vlastný návrh. Podľa neho má minimálna mesačná mzda v budúcom roku vzrásť o 30 eur, a to na 435 eur.

Ministerstvo uviedlo, že návrh na zvýšenie minimálnej mzdy v budúcom roku predložilo po posúdení celkovej sociálnej situácie na Slovensku za predchádzajúci kalendárny rok. Taktiež očakáva pozitívny vývoj ekonomiky v budúcom roku.

Zvýšenie sumy minimálnej mzdy v tzv. hrubom vyjadrení o 30 eur mesačne predstavuje medziročný nárast o 7,4 percenta.

Zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov sa vo svojich návrhoch opäť rozchádzali a nepodporili ani ten ministerský. Zamestnávatelia navrhovali 430 eur mesačne s tým, že hlavne pri firmách, konkurujúcich si cenou práce, razantné zvyšovanie minimálnej mzdy povedie k odchodu podnikov do zahraničia. Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, naopak, požadovala nárast minimálnej mzdy v budúcom roku na 442 eur mesačne. „Zotrávame na svojom pôvodnom stanovisku. Ocenili sme prístup sociálnych partnerov. Tento rok bolo vysoko konštruktívne rokovanie a vítame iniciatívu, ktorú spracovalo ministerstvo práce, ale využijeme ešte všetky možnosti, aby sme o výške ešte rokovali,“ doplnil prezident KOZ SR Jozef KOLLÁR. Podľa neho je neprípustné, aby človek pracoval 8 hodín denne a jeho zárobok bol nižší ako hranica chudoby. „Pracujúci ľudia by mali dostávať mzdu, umožňujúcu slušný život. Navyše, v súčasnom období hospodárskeho rastu si firmy môžu dovoliť viac pridať najslabším zarábajúcim zamestnancom,“ uviedol prezident konfederácie Jozef KOLLÁR a dodal: „Preto je dlhodobým cieľom odborov dostať minimálnu mzdu aspoň na úroveň 60 percent priemernej mzdy, čo by bola suma okolo 530 eur v hrubom.“

Rozhodovať tak bude vláda a následne slovenský parlament. Pripomeňme, že pre tento rok bola suma minimálnej mesačnej mzdy stanovená na 405 eur a v rámci prieskumu spoločnosti KPMG to bola siedma najnižšia minimálna mzda v Európe.

(Sita, r)



„Tolerancia a apatia sú posledné vlastnosti umierajúcej spoločnosti.“
starogrécky filozof Aristoteles

DODATOK V U.S.STEEL - VÝHODY PRE TÝCH, KTORÍ SA DOHODNÚ

V druhej polovici augusta sa zástupcovia odborov dohodli s vedením košického hutníckeho podniku na dodatku ku kolektívnej zmluve. Tí zamestnanci košického U.S.Steelu, ktorí sa od 1. septembra tohto roku s vedením firmy dohodnú a dobrovoľne z podniku odídu, môžu pri odchode z firmy - ak tu odpracovali aspoň 5 rokov- dostať odstupné vo výške svojich 12-ich priemerných plátov. Zároveň si každý súčasný THP zamestnanec, z ktorého sa stane robotník, môže prilepšiť k platu o 5 až 10 000 eur.

Tieto novinky dohodli železiarski odborári z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice s vedením podniku v rámci dodatku ku kolektívnej zmluve.

U.S. Steel mal totiž aj v septembri pokračovať v „tradičnom“ prepúšťaní 29, resp. 28 zamestnancov, ktoré v podniku trvá už od apríla. Aktuálne malo odísť 28 zamestnancov z úseku predaja a marketingu. Avšak, na rozdiel od predchádzajúcich výpovedí, mohli títo využiť finančné výhody, dohodnuté v poslednom dodatku ku Kolektívnej zmluve, to znamená namiesto troj- až päť-mesačného odstupného získať až ročné odstupné - ak tu odpracovali aspoň 5 rokov a po dohode s vedením firmy. Keďže priemerný plat v U.S. Steel za minulý rok tesne prevyšil 1 600 eur, pri niektorých pozíciách by to znamenalo aj 20 000 eur na osobu. Nie všetci zamestnanci však zarábajú zverejnenú priemernú mzdu.

NAJVYŠŠÍ ZISK ZA 8 ROKOV

Paradoxne, ekonomická kondícia firmy je dobrá ako už dávno nie. Železiarsky prezident Scott BUCKISO v podnikovom periodiku Ocel' východu vyzdvihol dohodu s odborármi a poďakoval zamestnancom za ich úsilie v predchádzajúcich mesiacoch. Výsledkom ich pracovitosti bol zisk košického U. S. Steelu pred zdanением za druhý kvartál vo výške 50 miliónov eur, čo je vö-

bec najviac od roku 2008. „S odborními tiež kontinuálne pracujeme na tom, aby sme zostali konkurencieschopní. Program dobrovoľných odchodov je jednou časťou riešenia, ktorú nám umožňuje ponúknuť súčasná situácia. Na výsledky spoločnosti by sme mali byť hrdí. Tu aj v zahraničí sme urobili veľmi ťažké rozhodnutie o reštrukturalizácii spoločnosti preto, aby sme globálne boli konkurencieschopnejší. Musíme pokračovať v tom, aby sme boli priam laserovo zacielení na veci, ktoré máme pod kontrolou,“ skonštatoval prezident.

(Pokračovanie na 2. str.)



ŠVÉDI ZAVIEDLI ŠEŠTHODINOVÝ PRACOVNÝ ČAS. A ČO U NÁS?

Viaceri švédski zamestnávatelia zaviedli zmenu pracovného času z ôsmich na šesť hodín denne za rovnaký plat. Ako tvrdia, ľudia sa na prácu viac sústredia, urobia ju rýchlejšie a zároveň budú mať viac času na súkromný život, čo ich robí šťastnejšími a spokojnejšími.

Švédski zamestnávatelia po celej zemi už urobili zmenu. Cieľom je získať viac práce od zamestnancov a zaistiť, aby ich pracovníci mali dostatok energie a času aj na svoj osobný život.

KRATŠÍ PRACOVNÝ ČAS = ŠTASTNEJŠÍ ZAMESTNANCI, VÄČŠIE ZISKY

Automobilka Toyota so sídlom v Gothenburgu, ktorý je druhým najväčším mestom Švédska, zaviedla túto skrátenú pracovnú dobu dokonca už pred 14 rokmi. Pracuje sa na dve zmeny: od šiestej do dvanásťtej a od obeda do osemnásťtej večer, čím sa zamestnanci pri ceste do práce vyhýbajú dopravným zápcham. Sú odpočinutejší a robia menej chýb a zákazníci sú spokojnejší, pretože ich objednávky sú spracované rýchlejšie. Spoločnosť tak zaznamenala nielen šťastnejších zamestnancov, menšiu fluktuáciu a počet absencií, ale aj zvýšený zisk spoločnosti, ktorý stúpol o 25%.
Ďalšia spoločnosť s názvom Filimundus, ktorá vy-

vija aplikácie a sídli v Štokholme, predstavila šesťhodinový deň minulý rok. „Osemhodinový pracovný deň nie je tak efektívny, ako by ste si mysleli,“ povedal Linus FELDT, riaditeľ spoločnosti. „Zostať sústredený na urč-

(Pokračovanie na 2. str.)



ŠVÉDI ZAVIEDLI ŠEŠTHODINOVÝ PRACOVNÝ ČAS. A ČO U NÁS?

(Dokončenie z 1. str.)

tú pracovnú úlohu osem hodín je naozaj ťažké. Aby sa to dalo zvládnuť, miešame úlohy a pauzy tak, aby bol pracovný deň znesiteľnejší. Zároveň je pre nás ťažké zvládnuť oddelený súkromný život od práce.“

ŽIADNE ROZPTÝLENIA

Pán L. FELDT však svojmu personálu zakázal prístup na sociálne siete, stretnutia museli skrátiť na minimum a ostatné rozptýlenia počas dňa museli byť odstránené. Cieľom týchto opatrení je to, aby boli zamestnanci viac motivovaní a pracovali naplno. Riaditeľ FELDT uviedol, že nový pracovný čas umožní, aby ľudia mali dostatok energie a stíhali aj svoj súkromný život - niečo, čo je počas osemhodinového pracovného dňa niekedy ťažké. „Mám dojem, že je ľahšie plne sa sústrediť na prácu, ktorú treba spraviť a stále vám ostane dostatok sil, keď opustíte kanceláriu,“ dodal.

MONITOROVANÉ OPATROVATEĽKY

Dom dôchodcov v Gothenburgu zaviedol zmenu na šesť hodín začiatkom tohto roka a pokračuje v experimente, monitorovanom a vyhodnocovanom vedcami, do konca roka 2016. Vtedy sa rozhodnú, či náklady na prijatie nových zamestnancov, ktorí majú vyplniť časovú medzeru, sa vyrovnajú so zlepšením starostlivosti o pacientov a posilnenou pracovnou morálkou zamestnancov. Zatiaľ ho však považujú za úspešný, keďže u sestier zaznamenali zlepšenie produktivity práce, kreativity a väčšiu spokojnosť nielen v práci, ale aj v rodinnom živote. Opatrovateľky, ktoré pracovali len šesť hodín denne, boli o polovicu menej dní na PN ako ich kolegyne s 8-hodinovou pracovnou dobou. Vedci zaznamenali u „zvyhodnených“ opatrovateľ

liek až 64-percentné zlepšenie produktivity práce, čoho výsledkom bol bohatší program a aktivity pre seniorov.

SOCIÁLNY BENEFIT

Jednu nevýhodu skráteného pracovného času však nemožno opomenúť. Žiada si zvyčajne prijatie ďalších zamestnancov, čo znamená pre zamestnávateľov (verejnej správy a firiem) niekedy vyššie náklady (platy sú na úrovni osemhodinovej šichty a rovnako z nej sú odvádzané aj odvody). Vyššie náklady na odvody a daniach by mali byť vyvážené vyššou produktivitou zamestnancov, menšou fluktuáciou a nižšou chorobnosťou. Ak je však o prospešnosti modelu firma presvedčená, môže ho predávať ako sociálny benefit, aby prilákala do firmy tých najlepších na pracovnom trhu.

PRÁCA MÁ SVOJE LIMITY

To, ako sa firma rozhodne, je už na nej, ale nemala by to preháňať ani s rozhodnutím predlžovania pracovnej doby. John PENCAVEL zo Stanford University totiž zistil, že výkon zamestnanca prudko klesá, keď odpracuje týždenne viac ako 50 hodín. Efekt dodatočnej práce je natoľko mizivý, že je úplne jedno, či niekto odpracuje 70 hodín, alebo 55 hodín týždenne.

Navyše zo štúdie expertov z University College London vyplýva, že pri kratšom pracovnom čase klesá riziko vážnych ochorení. Ľudia, ktorí trávajú v zamestnaní okolo 55 hodín týždenne, zaznamenali až o tretinu vyššie riziko mozgovej mŕtvice ako tí, ktorí pracujú 35 až 40 hodín.

(Sita, r)

PROTEST V SLOVENSKOM VOLKSWAGENE

Vo výrobných halách najväčšej domácej automobilky rastie nespokojnosť zamestnancov. Prejavila sa v polovici septembra dvojhodinovým pokojným protestom pred budovou závodu, na ktorom sa bez prerušenia výroby zúčastnilo niekoľko stoviek ľudí. Dôvodom bolo, že novoprijatí zamestnanci majú od vedenia podniku údajne viac výhod a benefitov ako ľudia, ktorí tu pracujú už niekoľko rokov.

Ako k danému povedal predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagenu Slovakia, Zoroslav SMOLINSKY: „V 25-ročnej histórii Volkswagenu na Slovensku nemali ľudia, prichádzajúci do fabriky, také benefity ako dnes. To by samo osebe bolo v poriadku, ale výhody nových zamestnancov sú vyššie ako ich služobne starších kolegov, čo v poriadku rozhodne nie je. Považujeme to dokonca za diskrimináciu. Preto sme pripravili protest a ak sa vedenie podniku neumúdi, vlna protestov bude narastať.“

Bratislavský Volkswagen v týchto mesiacoch realizuje nábor tisícky pracovníkov, pretože rozširuje výrobu o nový model Touareg, Audi Q8 a o kompletnú výrobu Porsche Cayenn. Podľa odborov sa celkový počet zamestnancov vyšplhá z minuloročných 10 tisíc až na 12 tisíc ľudí. Dôvodom zvýhodňovania nových zamestnancov je nedostatok pracovnej sily v Bratislavskom kraji, kde nezamestnanosť dosahuje len 5,04 percenta.

„Noví zamestnanci majú pol roka nárok na bezplatnú dopravu. Zároveň im vo dvoch fázach bude vyplatený motivačný bonus vo výške 500 eur. Na obidve spomínané výhody už existujúci zamestnanci nemajú nárok. Ľudia s niekoľkými rokmi odpracovanými vo Volkswagenu to cítia ako nespravodlivosť a sú právom nahnevaní,“ pokračoval predseda odborovej organizácie. Dlhoročným zamestnancom tiež prekáza, že zatiaľ čo oni museli čakať na vyššiu pracovnú triedu niekoľko rokov, ich novoprijatí kolegovia sú do nej zaradení hneď.

BENEFITY PRE VŠETKÝCH

Fabrika slova odborárov nepotvrdila, ale ani nevyvrátila. „Volkswagen Slovakia je stabilným zamestnávateľom s dlhoročnou tradíciou, ktorý poskytuje zamestnancom bohatý sociálny program a množstvo

výhod. Nastavený je tak, aby z neho mohli čerpať všetky skupiny zamestnancov a aby si v ňom každý, služobne mladší aj starší, našiel výhody pre seba alebo pre svoju rodinu. Niektoré benefity sú závislé od počtu odpracovaných rokov, napríklad príspevok pri pracovnom jubileu, vianočný príspevok a podobne. Iné môžu zamestnanci čerpať od začiatku pracovného pomeru. Sociálny program je pružný a pravidelne sa prispôbuje zamestnancom,“ reagovala Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ, hovorkyňa podniku.

ĎALŠÍ PROTEST ZREJME NEBUDE

Ďalší protest zamestnancov bratislavského závodu automobilky Volkswagen Slovakia však v najbližšom období pravdepodobne nehrozí. Vedenie firmy totiž s odborármi o ich výhradách stále rokujú a strany smerujú k spoločnej dohode. Cieľom je zlepšiť vzťahy s dlhoročnými zamestnancami, ktorí pociťujú diskrimináciu. „Myslím si, že sme sa pohli dopredu, pretože vedenie akceptovalo niektoré naše body. Zväžilo momentálny stav, ktorý je vo fabrike a spoločne chystáme opatrenia na podporu služobne starších zamestnancov,“ priblížil predseda odborov.

Napriek týmto problémom bratislavská automobilka dlhé roky patrí medzi najlepšie platiace firmy na Slovensku. Priemerné hrubé platy vo Volkswagenu Slovakia sú bez započítania manažmentu na úrovni 1 795 eur.

Záväd už dnes bojuje o zamestnancov s konkurenčným trnavským podnikom PSA Peugeot Citroën. Bitka o šikovných ľudí sa ešte viac zostrí vybudovaním závodu automobilky Jaguar Land Rover v priemyselnom parku v Nitre. Okrem toho kvalifikovaných pracovníkov táhá aj žilinská Kia Motors Slovakia.

(Sita, Pravda, r)

V U.S.STEEL SA DOHODLI NA DOTATKU- VÝHODY PRE TÝCH, KTORÍ SA DOHODNÚ

(Dokončenie z 1. str.)

TLAK ODBOROV SA VYPLATIL

Predseda Rady odborov (RO) OZ KOVO U.S.Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ, je spokojný, že vedenie spoločnosti pristúpilo na ich naliehanie a umožnilo nadbytočným zamestnancom skončiť pracovný pomer dohodou za motivačnú odmenu. Zdôraznil, že prijatím ich návrhu sa zmiernia dopady na prepustených zamestnancov a umožní sa hľadať aj iný spôsob reštrukturalizácie a redukcie zamestnanosti. Takáto ponuka by mohla oslovit' aj viacerých starších zamestnancov, ktorí sa blížia k dôchodkovému veku a môžu ju využiť na skorší odchod do dôchodku bez ujmy na svojom príjme. Zároveň by tak prirodzene uvoľnili miesto mladším.

„Uvoľnili by tak miesta mladším spolupracovníkom v administratíve, ktorí môžu byť ohrození stratou zamestnania. Uvedený dodatok má zároveň viac motivovať zamestnancov z administratívy a technických funkcií, ktorí sa rozhodnú prejsť na robotnícku pozíciu vo výrobe. Za túto zmenu pracovnej pozície sme im taktiež vyrokovali finančnú odmenu. Stále však trvá naše negatívne stanovisko k akémukoľvek prepúšťaniu v časoch, keď sa nám ekonomicky tak dobre darí.“ Dúfa, že sa v tomto smere prílasi dostatok záujmu, čo by mohlo potom mohlo zmierniť alebo dokonca aj úplne zastaviť prepúšťanie.

Z THP ZAMESTNANCOV ZA ODMENU ROBOTNÍCI

Po novom platí aj tzv. podnecujúca odmena 5 000 eur pre každého THP zamestnanca, ktorý „prestúpi“ na akékoľvek voľné miesto v robotníckej kategórii. Takýto jednorazový bonus uvidí v prvej výplate, ktorú dostane po nástupe na nové miesto.

Ďalší bonus vo výške 5 000 eur bude mať bývalý THP zamestnanec, ktorý vydrží na novom robotníckom mieste, ale v nepretržitej prevádzke, aspoň 12 mesiacov.



PREPÚŠTANIE ZASTAVENÉ?

Nakoniec sa však proces prepúšťania zastavil. „Prepúšťanie v súčasnosti nebeží, pretože sme ku kolektívnej zmluve podpísali dodatok. Za 12 platov sa ľudia mohli prihlásiť,“ hovorí predseda železiarskych odborov, M. HINTOŠ. Podľa jeho slov sa z administratívnych a technicko-hospodárskych zamestnancov prihlásilo 100 zamestnancov, ktorí sú za odstupné ochotní z firmy odísť. „V súčasnosti sa prehodnocuje, koľko z tých 100 miest sa môže zrušiť. Tým by plán znížovania zamestnancov pre rok 2016 mal byť naplnený,“ dodáva M. HINTOŠ.

Pripomeňme, že U. S. Steel škrtá zamestnancov a administratívu už šiesty mesiac po sebe, vždy po 29 alebo 28 zamestnancov, aby nešlo o hromadné prepúšťanie. Z doterajších 143 zamestnancov, ktorých miesta boli v mesačných intervaloch od marca zrušené, prešla na dlhodobu neobsadenú robotnícku pozíciu viac ako štvrtina. Podmienky na predčasný odchod s odstupným splnilo vo februári 85 ľudí. (hn, af, foto Korzár Sme)

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 28. 10. 2016

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Ing. Zuzana Kútiková, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ.

Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Lupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

KOVO ŠTARTUJE KAMPAŇ # ZA VYŠŠIE MZDY

Kampaň na podporu kolektívneho vyjednávania s názvom #Za vyššie mzdy štartuje od 1. októbra tohto roku Odborový zväz KOVO. Na tlačovej besede v Bratislave to v pondelok, 26. septembra, zverejnila podpredsedníčka Rady OZ KOVO a zároveň hlavná kolektívna vyjednávačka zväzu, Monika BENEDEKOVÁ.

Ako pritom zdôraznila, snahou je nielen vyjednať pre zamestnancov čo najvyššie mzdy, ale ich do tohto procesu aj uvedomelo zapájať, keďže priestor na rast plátov na Slovensku reálne je. „Rozhodli sme sa začať kampaň, aby ľudia videli, že je tu priestor na rast miezd a sami sa zapojili do aktivít, ktoré pripravujeme,“ povedala.

Podporu kolektívnemu vyjednávaniu chce OZ KOVO začať od 1. októbra najskôr celoslovenskou billboardovou kampaňou, ktorá má mať názov #Za vyššie mzdy. „Podmotívom tejto našej kampane je, že v podnikoch, kde kolektívne vyjednávame a kde je kolektívna zmluva, sú asi o 21 percent vyššie mzdy ako tam, kde kolektívna zmluva nie je,“ upozornila M. BENEDEKOVÁ.

Kampaňou chce OZ KOVO zmobilizovať svoju členskú základňu na podnikovej úrovni. „V novembri budeme pripravovať podporné zhromaždenia, verejné pochody naprieč celým Slovenskom v mestách, ktoré si zvolíme podľa toho, ako bude prebiehať na podnikovej aj na odvetvovej úrovni kolektívne vyjednanie. Tam, kde budeme cítiť potrebu podporiť trošku kolektívnych vyjednávačov, zorganizujeme takéto podporné aktivity,“ upresnila podpredsedníčka Rady OZ KOVO. Ak by bolo kolektívne vyjednanie v „patovej“ situácii, kováči nevylučujú ani nátlakové akcie. Celá kampaň má vyvrcholiť v marci až apríli budúceho roka, kedy sa má ukončiť podnikové kolektívne vyjednanie.

(O kampani vás každý mesiac budeme informovať v našich Prioritách, na stránke www.ozkovo.sk/ #Za vyššie mzdy i na facebooku.)

MZDY ZAMESTNANCOV BY MALI RÁŠŤ!

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, plynulý rast ekonomiky, ale aj najvyššia produktivita práce v rámci Európskej únie – to sú dôvody na ďalší rast miezd na Slovensku. Takto sa pred novinármi vyjadril predseda Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA.

Ako na okraj poznamenala podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ: „Pokiaľ ide o porovnanie mzdovej úrovne, Slovensko minimálne v rámci Európskej únie sa pohybuje na chvoste. Ak si porovnáme ekonomické ukazovatele na Slovensku a mzdovú úroveň, stále je tam obrovská priepasť.“ Prítom viac ako 165 tisíc Slovákov pracuje v zahraničí najmä preto, že tam zarobia omnoho lepšie ako na Slovensku.

OZ KOVO: PRÁCA NAŠIM, NIE ZAMESTNANCOM Z KRAJÍN MIMO EÚ

V závere augusta sa v Bratislave uskutočnilo stretnutie s novinármi, na ktorom predseda Odborového zväzu KOVO Emil MACHYNA vyjadril nesúhlas s tým, aby Slovensko uvoľnilo podmienky pre prijímanie zamestnancov z takzvaných tretích krajín, ktoré nie sú členmi Európskej únie ani Európskeho hospodárskeho priestoru.

Ako povedal: „Nemôžeme súhlasiť s tlakom zamestnávateľov, ktorí čoraz viac tlačia na to, aby sme prijímali do práce stále viac ľudí z tretích krajín.“

Šéf kováčov upozornil, že na Slovensku je takmer 9,5-percentná miera nezamestnanosti a zhruba 100 tisíc nezamestnaných je vo veku, v ktorom ich je možné requalifikovať a pripraviť na potrebné povolania.

Ďalšou možnosťou, ako vyriešiť nedostatok vhodných uchádzačov o prácu na Slovensku, je podľa E. MACHYNU využiť Slovákov, ktorí odišli za prácou do zahraničia. Ako uviedol, stále veľa ľudí zo Slovenska pracuje v Česku, Rakúsku, či Nemecku. „Možno treba zlepšiť pracovné podmienky v niektorých firmách aj preto, aby títo ľudia mali záujem sem ísť pracovať,“ zdôraznil šéf OZ KOVO.

Za súčasnú situáciu na pracovnom trhu na

Ako ďalej odznelo, návrhy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) už boli odoslané jednotlivým zamestnávateľským zväzom a v druhej polovici októbra by sa už mali kolektívne vyjednávania naplno rozbehnúť. Pripomeňme, že OZ KOVO vyjednáva vyššie kolektívne zmluvy v hutníckom, strojárskom i elektro-technickom sektore, v oblasti bytového hospodárstva a služieb, vo verejnej cestnej doprave, v sklárskom priemysle i za kovácke organizácie hasičov a záchranárov. „Chceme, aby jednotlivé základné mzdy rástli minimálne tak, ako bude rásť minimálna mzda. To znamená, že zhruba o tých 7,5 % až 8 %. V absolútnom vyjadrení je to zhruba 40 až 45 eur mesačne,“ priblížila podpredsedníčka M. BENEDEKOVÁ.



Kováči zároveň pripúšťajú, že vyjednanie KZVS bude rovnako náročné, a to vo všetkých odvetviach. „Kde je predpoklad, aby sa dalo dobre dojednať mzdy – to je strojársky priemysel, automobilový priemysel, tiež v hutníctve, rovnako aj v elektro-technickom priemysle,“ vymenoval predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA.

Tradičný problém rastu miezd by mohol byť v autobusovej doprave. „Tam je trochu problém, lebo je to viazané na rozpočty žúp, ale nárast by mohol byť, najmä keď vidíme, že majú nedostatok vodičov,“ vysvetlil E. MACHYNA s tým, že rastom miezd vodičov by sa toto zodpovedné povolanie mohlo stať atraktívnejším.

Ako na záver predseda Rady OZ KOVO zdôraznil, mzdy na Slovensku by mohli začať reálne rásť. Možnosti na to sú. af

SNEM KOZ SR PRIVÍTAL PREDSEDU EHSV

Tohtoročný druhý Snem Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, ktorý sa uskutočnil 28. septembra 2016 v Bratislave, podporil kampaň za konvergenciu (zblížovanie) miezd v Európskej únii a zároveň ústredné heslo blížiaceho sa VIII. zjazdu KOZ SR „EURÓPSKA PRÁCA = EURÓPSKA PLÁCA“. Ten by sa mal uskutočniť v novembri tohto roku.

Prezident KOZ SR, Jozef KOLLÁR na úvod všetkých pozdravil a odprezentoval činnosť konfederácie, jej pôsobenie a aktivitu v Hospodárskej a sociálnej rade SR, ale aj účasť na konferenciách a stretnutiach na domácej i medzinárodnej pôde.

Priestor na predstavenie svojej práce a vízie pôsobenia v rámci konfederácie dostali aj doteraz známi kandidáti na pozície volených funkcií - prezidenta KOZ SR a viceprezidenta KOZ SR. Za prezidenta KOZ SR bude na najbližšom zjazde kandidovať doterajší prezident konfederácie, Jozef KOLLÁR, za viceprezidentov Monika UHLEROVÁ z Odborového zväzu (OZ) pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Ján GABONAY z OZ KOVO.

Rokovania Snemu KOZ SR sa zúčastnil aj prezident Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV = ECOSOC) Georges DASSIS, ktorý sa v rámci svojej návštevy Slovenskej republiky - v kontexte slovenského predsedníctva v Rade EÚ - stretol aj s predsedom Vlády SR Robertom FICOM a ministrom práce Jánom RICHTEROM.

Georges DASSIS vo svojom príhovore pripomenul históriu a okolnosti vzniku Európskeho hospodárskeho spoločenstva, samotnej EÚ, ako aj Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru. Vyzdvihol snahu a podiel odborov v Európe, ako aj ich úlohu o presadzovanie solidarity, sociálnej politiky a sociálneho dialógu v rámci únie. „Nie je vždy jednoduché spolupracovať a dosahovať hlavné ciele, ale budeme reagovať na všetky hlavné výzvy spôsobom, ktorý umožní zachovať súdržnosť Európskej únie, opätovne potvrdiť jej základné zásady a posilniť úspešné projekty, ktoré majú pozitívny vplyv na každodenný život jej občanov. EÚ musí byť silná navonok a jednotná vo vnútri, musí byť funkčnou eurozónou s účinnými protikrizovými nástrojmi, musí vedieť regulovať migračné toky“ uviedol. Podľa G. DASSISA je najvyšší čas účinne zamedziť roztržkám, prejavom extrémizmu a jeho rétorike. O toto sa bude usilovať aj Európsky hospodársky a sociálny výbor.

V diskusiách sa dotkol aj aktuálne prerokovávaného európskeho piliera sociálnych práv, či obchodných dohôd Európskej únie s Kanadou (CETA) a USA (TTIP), ako aj fungovania sociálneho dialógu v Európe. EHSV podporuje snahu o legislatívne úpravy, vedúce k dosiahnutiu európskych sociálnych štandardov, zlepšenie životných a pracovných podmienok zamestnancov v celej Európe. Napriek tomu, že je navrhované, aby sa európsky pilier sociálnych práv vzťahoval prednostne na krajiny eurozóny, mal by byť otvorený aj pre ostatné členské krajiny. Je potrebné sa dopracovať k takému pilieru, ktorý bude zaujímavý tak pre zamestnancov, ako aj pre zamestnávateľov.

Text a foto: kozsr.sk, upr. redakciou



Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

V HDO SK MYJAVA SA DOHODLI PRED SPROSTREDKOVATEĽOM

Niekoľkomesačné kolektívne vyjednanie Dodatku č.3 ku platnej kolektívnej zmluve v spoločnosti HDO SK, spol. s r.o., Myjava, bolo úspešne zavŕšené. Stalo sa tak za účasti sprostredkovateľa, nominovaného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Samotná kolektívna zmluva je pritom uzavretá až do roku 2017.

Základná organizácia (ZO) OZ KOVO HDO SK predložila zamestnávateľovi návrh Dodatku č. 3 ku kolektívnej zmluve dňa 6. apríla 2016, pričom navrhli rast tarifných miezd o 0,43 €/hod do všetkých tarifných tried, čo v prepočte na mesačnú mzdu predstavovalo nárast o 70 eur.

Zamestnávateľ doručil zástupcom odborov stanovisko k návrhu Dodatku č.3 o mesiac neskôr, kde sa vyjadril, že nevidí dôvod na zvyšovanie tarifných miezd a navrhol nárast dochádzkového bonusu z pôvodných 20 eur na 28 eur.

V priebehu júna sa tak uskutočnili 4.kolá kolektívneho vyjednaní, počas ktorých došlo k určitým ústupkom u oboch zmluvných partnerov s tým, že na poslednom kole kolektívneho vyjednaní (dňa 27. júna 2016) strana zamestnávateľa navrhla mzdové navýšenie v dvoch termínoch: od 1. augusta 2016 o 20 eur a od 1.augusta budúceho roku rovnako o 20 eur. Zamestnávateľ bol pritom ochotný baviť o rôznych formách poskytnutia tohto mzdového navýšenia. Odborová organizácia však tento návrh zamestnávateľa neprijala a navrhla iné riešenie: Od 1.augusta tohto roku 2016 mesačné navýšenie miezd o 30 eur (rozpočítané do hodinových tarifných miezd a prémieovej zložky) a zrušenie mesačnej prémie za prítomnosť, a zároveň presunutie 20 eur z prémie za prítomnosť rovnako do mesačných tarifných miezd a prémieovej zložky. Zároveň odborová organizácia navrhovala zavedenie mesačnej prémie za prítomnosť, a to od 1. januára 2017 vo výške 50 eur. Tento návrh odborovej organizácie zamestnávateľ neprijal a predložil protinávrh v podobe: Mzdové zvýšenie od 1. augusta 2016 o 25 eur mesačne a od 1. augusta 2017 rovnako o 20 eur mesačne. Pričom zamestnávateľ bol ochotný baviť sa o rôznych formách poskytnutia tohto mzdového navýšenia.

Strana odborovej organizácie tento návrh zamestnávateľa neprijala a informovala zamestnávateľa, že si prostredníctvom podpisovej akcie

vypýta mandát od zamestnancov spoločnosti, či má prijať návrh zamestnávateľa alebo má ďalej vyjednávať o svojom návrhu. Z 320 zamestnancov podporilo vyjednávačov za ZO OZ KOVO 200 zamestnancov. Sociálni partneri napriek snahe nedospeli k dohode v oblasti mzdového vývoja pre rok 2016 (bod 1 článku 2 dodatku ku Kolektívnej zmluve pre roky 2014 – 2017) a preto sa uvedený stav stal „sporom o uzavretie dodatku ku kolektívnej zmluve“, v zmysle ustanovení § 10 v spojení s § 8 ods. 5 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.

Odborová organizácia v závere posledného kola kolektívneho vyjednaní (dňa 27. júna 2016) zamestnávateľa informovala, že vzniknutú situáciu považuje za spor o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve v zmysle Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní. Zároveň požiadala Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa, čo zamestnávateľ akceptoval. Ministerstvo určilo za sprostredkovateľa JUDr. Zuzanu LENZOVÚ.

V auguste 2016 sa následne uskutočnili tri kolá kolektívneho vyjednaní pred sprostredkovateľom. Pokiaľ ide o navrhované sumy zvýšenia miezd na rok 2016 a na rok 2017, diskutované v 1. kole kolektívneho vyjednaní pred sprostredkovateľom, odborová organizácia potvrdila, že po prerokovaní vo výbore súhlasí s navrhovanými sumami navýšenia miezd, a to od 1. augusta 2016 navýšenie o 25 eur (rozpočítaním do tarifnej mzdy a prémieovej zložky) a súčasne presun dochádzkového bonusu v sume 20 eur do mzdovej tarify a prémieovej zložky, a od 1. augusta budúceho roku navýšenie miezd vo forme znovuzavedenia prémie za prítomnosť vo výške 25 eur. Zamestnávateľ sa vyjadril, že bude konzultovať finálne navýšenie miezd s majiteľom spoločnosti.

Následne strany začali rokovať o návrhu, predloženom odborovou organizáciou na zmenu krité-

rií priznávania a krátenia prémie za prítomnosť, ktorá by mala platiť od augusta budúceho roku. Odborová organizácia vyjadrila presvedčenie, že pri zostavenom návrhu sa snažila vychádzať z reálnych možností zamestnávateľa a návrh koncipovala tak, že nadefinovala nanovo prípady, kedy sa bude prémie za prítomnosť vyplácať a v ďalšom bode upravila výnimky z tohto ustanovenia. Po úpravách navrhovaných kritérií sa zmluvné strany dohodli aj na prémiiach za prítomnosť vo výške 25 eur s platnosťou od 1. augusta 2017.

Kolektívne vyjednanie pred sprostredkovateľom tak možno hodnotiť ako úspešné, nakoľko z presunutia 20 eur a navýšenia o 25 eur sa s platnosťou od 1.augusta 2016 približne 36 eur použije na nárast tarify (0,22€/hod do každej tarifnej triedy) a o cca 9 eur sa zvýši aj prémieová zložka mzdy.

Dňa 24. augusta 2016 tak zmluvné strany podpísali Dodatok č. 3 ku platnej kolektívnej zmluve na roky 2014–2017.

Ján STÍSKAL

člen predsedníctva Rady OZ KOVO



HUTNÍCTVO: EÚ vyzvala Čínu na znížila nadprodukcie ocele

Európska únia adresovala Číne začiatkom septembra tohto roku výzvu, aby zakročila proti svojmu predimenzovanému oceľarskemu priemyslu.

Ako vyhlásil predseda Európskej komisie, Jean-Claude JUNCKER, ktorý sa v Číne zúčastnil summitu skupiny najväčších svetových ekonomík G20, Čína „musí urgentne nájsť riešenie“ nadbytočnej produkcie ocele.

JUNCKER vyzval Peking, aby zaviedol monitorovací mechanizmus nadprodukcie, ktorá je podľa obchodných partnerov Číny príčinou nízkych cien a straty pracovných miest v ich oceľarských odvetviach.

Európski oceľari obviňujú Čínu z predaja za dumpingové ceny, čo však Peking odmieta. Začiatkom roka Európska komisia zaviedla clo na dovoz oceľových plechov valcovaných za studena z Číny vo výške 13,8 až 16 percent. Rovnaký produkt, dovezený z Ruska, je zaťažený clom od 19,8 do 26,2 percenta. Na rovnaký produkt zaviedli clo aj USA. Američania však clo nastavili až na úroveň 522 percent.

Čína je najväčším svetovým producentom ocele a sľúbila, že do roku 2020 zníži celkovú kapacitu v oceľarstve o 100 až 150 miliónov ton. Tento sľub nedávno zopakoval aj čínsky prezident Si ŤIN-PCHING.

Podľa skôr zverejnených vládnych čísel predstavuje celková ročná kapacita čínskeho oceľarskeho priemyslu 1,13 miliardy ton. Minuloročná produkcia pritom dosiahla 804 miliónov ton. Do zahraničia Číňania podľa starších dát vlni vyviezli rekordných 112 miliónov ton, čo zodpovedá produkcii celej Severnej Ameriky.

TASR

DODATOK DOHODLI AJ V KOSIT KOŠICE

Zamestnávateľ – firma KOSIT a.s. Košice, zaoberajúca sa zberom, zvozom a zneškodnením komunálneho odpadu, ako aj letnou a zimou údržbou komunikácií- sa po niekoľkých spoločných stretnutiach dohodol so zástupcami odborov – Základnou organizáciou OZ KOVO KOSIT Košice – na Dodatku č.2 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve na tento rok.

Ako potvrdil predseda výboru miestnej základnej organizácie, Branislav DUDÁŠ, podstatné zmeny nastali v Divízii výroby, kde zamestnancom v nepretržitej prevádzke pribudne jedna 15 minútová prestávka na stravu a odpočinok, ktorá sa nezapočítava do pracovného času, ale patrí za ňu náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku dotknutého zamestnanca.

Určite nie menej dôležitou skutočnosťou je aj skrátenie počtu odpracovaných rokov, potrebných na zvýšenie mzdy o 3% (tzv. mzdový automat), kde sa v tomto čase povinný rozsah odpracovaných rokov skrátil z 16 na 15 rokov, čo v praxi znamená, že už v tomto roku to môžu využiť viacerí zamestnanci, ktorí patria k služobne najstarším.

V spoločnosti Kosit pracuje 380 zamestnan-

cov, v odboroch je ich organizovaných 205. Ich priemerná mzda je 887 € brutto. Dodatok č.2 ku platnej kolektívnej zmluve nadobudol účinnosť 1. septembra 2016.

B.DUDÁŠ,r



Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

ŽILINSKÁ KIA REKORDNE ZVÝŠILA VÝROBU

Žilinský závod kórejskej automobilky Kia Motors v prvom polroku zvýšil výrobu medziročne o 4,7 percenta na rekordných 177 900 vozidiel. Vlni pritom vyrobili 338 tisíc vozidiel, čo bol najlepší ročný výsledok od začatia produkcie v roku 2006. Takmer dve tretiny pritom predstavovala výroba športovo-úžitkového automobilu Kia Sportage. Zvyšok pripadol na modely Kia ceed a Kia Venga. V prvom tohtoročnom polroku tak jediný výrobný závod automobilky Kia Motors v Európe pokryl 59 % predaja značky Kia na európskom trhu. Najviac vozidiel slovenská tovareň automobilky vyviezla do Británie, Nemecka, Španielska a do Talianska.

PRI NITRE STOMILIÓNOVÁ INVESTÍCIA

Na Slovensko mieri španielsky investor, ktorý plánuje preinvestovať 100 miliónov eur. Firma Gestamp chce postaviť v Lužiankach v nitrianskom okrese nový závod na produkciu lisovaných oceľových a hliníkových dielov pre osobné vozidlá. Ako informovalo Ministerstvo hospodárstva SR, vďaka tejto investícii vznikne 229 nových pracovných miest. Investor už požiadal štát o poskytnutie investičných stimulov vo výške 9 miliónov eur vo forme dotácie na obstaraný dlhodobý hmotný majetok. Požadovaná investičná pomoc na jedno novovytvorené pracovné miesto tak vyjde na vyše 39 tisíc eur. Rezort hospodárstva s poskytnutím štátnej podpory súhlasí.

S výstavbou závodu chce spoločnosť Gestamp začať už v tomto roku. Začiatok výroby je naplánovaný

vaný na rok 2018. Ročne chce firma v novom závode vyrobiť takmer šesť miliónov kusov lisovaných dielov.

ZAČALA SA VÝSTAVBA JAGUARU

Poklepaním základného kameňa v Nitre sa pred pár týždňami začala výstavba závodu automobilky Jaguar Land Rover. Nová investícia prinesie 2 800 priamych pracovných miest, ďalšie miesta vzniknú u subdodávateľov. O prácu v automobilke už prejavilo záujem 40 tisíc ľudí. Ako informoval operatívny riaditeľ Jaguar Land Rover v Nitre, Alexander WORTBERG, zamestnancov začnú prijímať na prelome rokov 2017 a 2018. Ľudí na vyššie pozície už teraz školia v Anglicku. Ukončenie výstavby závodu predpokladajú o dva roky. V prvej fáze bude závod vyrábať 150 tisíc áut ročne, v druhej fáze sa má tento počet zdvojnásobiť. Prvé auto plánujú vyprodukovať v roku 2018. (Sita, TASR, r)



KTO POMÔŽE KAMIONISTOM?

Dňa 14. septembra tohto roku sa v Košiciach uskutočnila tlačová beseda, ktorú zorganizovali členovia predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA a Ján ŠLAUKA, spolu s predsedom Výboru Základnej organizácie OZ KOVO MegaTrucking Slovakia Košice, Štefanom GURGULOM. Dôvodom bola stúpajúca nespokojnosť slovenských vodičov kamióňovej dopravy s nízkymi mzdami i náročnými pracovnými podmienkami.

Ako na úvod povedal člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, verejnosť má pohľad na vodičov kamióňov často skreslený predstavou, aké je toto povolanie atraktívne a finančne zaujímavé. Ako však zdôraznil: „Málokto si uvedomuje, aké je toto povolanie namáhavé, zodpovedné a náročné. Vo dne v noci na cestách, zodpovednosť za auto aj tovar - mzdy vodičov sú k danému neprimerane nízke, skrátka nespravodlivé.“ A pokračoval: „Prítom, paradoxne, sa ich príjem pohybuje nad úrovňou priemerných miezd na Slovensku, ale ich skutočné mzdy sú tesne nad úrovňou minimálnej mzdy. Plat vodiča tvorí totiž štvrtinu z ich celkového príjmu. Zvyšok tvoria náhrady stravného, tzv. diéty.“

Potvrdil to aj predseda výboru základnej organizácie košických kamionistov, Štefan GURGUL: „Keď ste šesť týždňov v kuse v kamióne, je to dosť aj na „koňa“. Vodič ak chce zarobiť, zarába na úkor zdravia, šetrí diéty, spí v kamióne. Má za sebou náklad obrovskej hodnoty, je v permanentnom ohrození života a zdravia. Zarábame 486 eur v hrubom, čistá je cez 400 eur. Myslíte, že ide o adekvátnu mzdu?“ A dodal: „Kým nemecký vodič spí cez víkend v hoteli, slovenský nocuje v kamióne, nemá totiž na to, aby si dovolil hotel. Anglický vodič za každý nocľah dostane 20 libier od zamestnávateľa. My nič.“ Rovnako je to, podľa neho, aj so stravou. Za slovenské diéty si v zahraničí teplé jedlo nedovolia, nosia si zásoby z domu.

Ako následne zdôraznil Jozef BALICA, teraz zvažujú ďalší postup: „Podľa nášho názoru ide o porušenie príslušných ustanovení Zákonníka práce, pojednávajúcich o minimálnom mzdovom nároku. Ten by mal v tomto prípade predstavovať najmenej minimálnu sadzbu 567 eur, čo je tretí stu-

peň mzdovej náročnosti,“ dodal J. BALICA

Aj preto teraz rokujú so zamestnávateľom, ktorý však zvyšovať mzdy zatiaľ neplánuje. Ak neuspjú, nevyklúčujú ostrejšie formy komunikácie, v prípade nedohody dokonca aj súd.

Na záver ešte člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, poznamenal: „Chceme takto zároveň informovať zamestnancov aj iných odvetví, aby sa zaujímali o svoje pracovné a mzdové podmienky. Zamestnávateľia totiž sami od seba nedajú nič naviac, ba často nedajú zamestnancom ani to, čo im patrí. Efektívne sa preto javí zakladanie odborových organizácií, organizovaný postup pri presadzovaní svojich požiadaviek. Aj preto OZ KOVO momentálne pripravuje „Kampaň za kolektívne vyjednávanie“, kde chce vysvetľovať prínos z odborovej organizovanosti a zároveň zvyšovať zamestnanecké povedomie.“

Text: J. BALICA, upr. redakciou

Foto: J. ŠLAUKA



KRÁTKO

DYNAMICKÝ RAST SLOVENSKEJ EKONOMIKY

Na základe spresnených čísel Štatistický úrad potvrdil relatívne dynamický rast slovenskej ekonomiky v druhom štvrtroku tohto roka – medziročný rast HDP sa zrýchlil z 3,4% na 3,7%, pričom v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom sa výkon slovenskej ekonomiky zvýšil o 0,9% (sezónne očistené). Podstatnú zmenu priniesla štruktúra rastu. Výraznejšie k tomu prispel čistý export, a naopak, najmä v dôsledku výpadku eurofondových projektov, sa spomalil rast domáceho dopytu. Rast slovenskej ekonomiky bol teda v druhom štvrtroku tohto roka rovnomerne rozložený medzi domáci a zahraničný dopyt. Ekonomický rast prebiehal napriek odvetvami ekonomiky – najvýraznejšie pridaná hodnota rástla v poľnohospodárstve (7,9%), priemysle (7,0%) a finančných službách (5,5%). Silnejší rast ekonomiky v druhom štvrtroku vedie aj k revízií odhadu rastu HDP v tomto roku z 3,1% na 3,3%.

V KONKURZE MENEJ FIRIEM AKO VLANI

Od začiatku tohto roka do konca augusta bolo na Slovensku vyhlásených 192 konkurzov spoločností. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka ide o pokles o 11,52 %, keď bolo vyhlásených 217 konkurzov. Vyplyva z analýzy spoločnosti CRIF – Slovak Credit Bureau, ktorá prevádzkuje úverové registre bankových i nebankových inštitúcií. Poklesol aj počet povolených reštrukturalizácií. Za prvých osem mesiacov ich bolo 52, čo je oproti roku 2015 rovnakého obdobia pokles o 18,75 %. Najviac konkurzov bolo vyhlásených v odvetviach veľkoobchodu a maloobchodu, nasledujú odvetvia priemyselnej výroby a stavebníctva. Z regionálneho hľadiska najviac konkurzov vyhlásili v Bratislavskom kraji (47), ďalej v Košickom kraji (32) a v Trnavskom kraji (24). K 31. augustu 2016 bolo pre nedostatok majetku zastavených 61 konkurzov, z rovnakého dôvodu zastavených 94 konkurzných konaní a 6 konkurzov bolo vyhlásených po predchádzajúcom povolení reštrukturalizácie. Potvrdením plánu sa skončilo 47 reštrukturalizácií.

V TOP 500 FIRIEM MÁME 45 SPOLOČNOSTÍ

Slovensko má v rebríčku 500 najväčších spoločností severnej a východnej Európy podľa obratu za minulý rok 45 firiem, teda o šesť viac ako v roku 2014. Z tohto hľadiska si najviac polepšila automobilka Volkswagen. S ročným obratom 7,2 miliardy eur postúpila v rebríčku TOP desať regiónu o jednu priečku, teda na 9. miesto. Vyplyva to z najnovšieho rebríčka Coface CEE TOP 500. V rebríčku TOP 500 firiem sú zastúpené firmy s obratom viac ako 300 miliónov eur z Bulharska, Chorvátska, Česka, Estónska, Maďarska, Lotyšska, Litvy, Poľska, Rumunska, Srbska, Slovenska a Slovinska. Ročný obrat všetkých firiem prítom dosiahol spolu 593 miliárd eur. Do TOP 500 firiem pribudlo šesť nových slovenských firiem, Tesco, Tate & Lyle Slovakia, IKEA, Strabag, Sivalco a ZF Slovakia. V rámci slovenskej TOP desiatky rástol v roku 2015 obrat len spoločnostiam v automobilovom sektore. Jednotka v rebríčku Volkswagen zvýšil obrat o 17,1 %, druhá Kia Motors Slovakia o 11,6 %. Na piatom mieste je PSA Slovakia, ktorá si polepšila o 17 % a desiatka Mobis Slovakia o 11 %.

(R. Brázdovič, Sita, HN, TASR)

NÁROKY ZAMESTNANCA PRI POVINNÝCH LEKÁRSKÝCH PREHLIADKACH



Podľa § 6 ods. 1 písm. q) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) je povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu, ktorého súčasťou je aj vykonávanie lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, ktorých zabezpečenie zamestnávateľovi ukladá § 30 zákona č. 355/2007 o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“).

Netreba zvlášť zdôrazňovať, že náklady spojené so zaistením bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane nákladov, spojených s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti, uhrádza zamestnávateľ a nesmie ich prenášať na zamestnanca (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP a § 30 ods. 14 zákona o ochrane zdravia). Medzi tieto náklady patria aj náklady spojené s poskytovaním cestovných náhrad, a to z nasledovných zákonných dôvodov.

Na zabezpečenie vykonania lekárskeho prehliadky vo vzťahu k práci je, samozrejme, nevyhnutná účasť zamestnanca. Aby účasť nezávisela len od ich dobrej vôle, je účasť na vykonaní lekárskeho prehliadky definovaná ako zákonná povinnosť zamestnanca, ktorá mu vyplýva z pracovného pomeru (§ 12 ods. 2 písm. i) zákona o BOZP), a ktorú zamestnanec plní na základe príkazu zamestnávateľa, vydaného v súlade s právnymi predpismi, konkrétne v súlade so zákonom o BOZP a zákonom o ochrane zdravia. Nesplnenie povinnosti zamestnanca podrobiť sa lekárskej prehliadke vo vzťahu k práci je porušením pracovnej disciplíny, a to s pracovnoprávnymi dôsledkami, ktoré s tým môžu byť spojené.

To, že účasťou zamestnanca na vykonaní povinnej lekárskeho prehliadky vo vzťahu k práci dochádza k plneniu pracovných úloh, resp. k plneniu pracovných

povinností, potvrdzuje aj znenie § 220 ods. 2 tretia veta Zákonníka práce, z ktorej vyplýva, že vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa, čo je aj prípad povinnej lekárskej prehliadky, vrátane cesty na miesto jej vykonania a späť, je súčasťou úkonov, ktoré priamo súvisia s plnením pracovných úloh. Zjednodušene povedané, ide tiež o výkon práce, a to na účely zodpovednostných vzťahov.

Je zrejme, že samotné vykonanie preventívnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci sa realizuje buď v priestoroch (v objekte) zamestnávateľa, ktoré spravidla zodpovedá miestu výkonu práce zamestnanca, ktorí sa jej zúčastňujú, alebo sa jej vykonanie realizuje mimo priestoru (objektu) zamestnávateľa.

Ak si zamestnanec plní pracovné povinnosti, vyplývajúce pre neho z príkazu zamestnávateľa, obsahom ktorého je nespochybniteľne aj povinnosť dostaviť sa v určenom čase na miesto vykonania preventívnej prehliadky, vrátane povinnosti podrobiť sa jej vykonaniu a miesto vykonania nie je totožné s miestom výkonu práce (s miestom jeho pravidelného pracoviska), vrátane cesty do tohto miesta a späť, ide o činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty (tzn. pracovná cesta), s vykonaním ktorej sú spojené cestovné náhrady podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Uvedené vyplýva jednoznačne z § 145 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ poskytuje zamestnancom za podmienok, ustanovených osobitným predpisom, cestovné náhrady a náhrady iných výdavkov, ktoré mu vzniknú pri plnení pracovných povinností.

V súvislosti s realizáciou preventívnych lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci je veľmi aktuálnou aj otázka, či sa túto prehliadka má realizovať v pracovnom čase alebo či môže byť nariadená aj v mimopracovnom čase.

Pri preventívnych lekárskeho prehliadkach neplatí ten princíp, ktorý sa uplatňuje pri oboznamovaní a vzdelávaní zamestnancov v oblasti bezpečnosti

a ochrany zdravia pri práci, že táto aktivita sa musí uskutočňovať výlučne v pracovnom čase.

Dáva tomu za pravdu aj fakt, že účasť na preventívnej lekárskeho prehliadke na rozdiel od oboznamovania a vzdelávania zamestnanca v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sa považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca s nárokom na pracovné voľno, za ktoré patrí náhrada mzdy. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ môže nariadiť aj vykonanie preventívnej lekárskeho prehliadky aj na čas, keď zamestnanec nemá podľa rozvrhu pracovného času pracovať, tzn. na čas osobného voľna. Dôvodom tohto postupu môžu byť spravidla ordinálne hodiny lekárov pracovnej zdravotnej služby, ktoré zamestnávateľ nemusí vedieť ovplyvniť.

Z hľadiska odmeňovania treba upriamiť pozornosť v tejto súvislosti na znenie § 96b Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve dohodnúť, že za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancom peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Je to dané tým, že účasť na preventívnej lekárskeho prehliadke, keďže ide o prekážku v práci na strane zamestnanca, výkonom nadčasovej práce a ani pracovnou pohotovosťou nie je, aj keď sa uskutočňuje mimo pracovného času, tzn. mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Z uvedeného vyplýva, že za tento čas zamestnancom patria cestovné náhrady a náhrada za stratu času, ak je dohodnutá v kolektívnej zmluve. Ak by účasť na preventívnej lekárskeho prehliadke spadala do pracovného času, tzn. bola nariadená v rámci pracovnej zmeny, zamestnancom by patrili cestovné náhrady a náhrada mzdy v sume priemerného hodinového zárobku v súlade s § 138 ods. 1 Zákonníka práce.

JUDr. Martin VAVRO,
vedúci Metodického pracoviska OZ KOVO v Bratislave

BOZP: Pozor na ručnú manipuláciu s bremenami !

V poslednom období sa pomerne pravidelne stretávame s otázkami našich členov, súvisiacimi s ručnou manipuláciou bremien, najmä vo vzťahu k maximálne prípustným limitom, ktoré právny poriadok pripúšťa, prípadne s dĺžkou prekážok, ktoré majú byť poskytnuté zamestnancom medzi jednotlivými blokmi práce, počas ktorých prichádza k zdvíhaniu týchto bremien.

To, že z pohľadu aplikačnej praxe ide o často diskutovanú oblasť, svedčia aj záznamy o činnosti kontrolných orgánov, podľa ktorých bolo v roku 2015 na Slovensku v organizáciách, spadajúcich do pôsobnosti orgánov inšpekcie práce, evidovaných 236 hlásení chorôb z povolania a 33 ohrození chorobou z povolania. Najčastejšie hlásené choroby z povolania za rok 2015 bola choroba kostí, kĺbov, šliach a nervov končatín z dlhodobého, nadmerného, jednostranného zaťaženia horných končatín.

Ručná manipulácia s bremenami je akékoľvek premiestňovanie alebo nesenie bremena, vrátane ľudí a zvierat jedným zamestnancom alebo viacerými zamestnancami, jeho zdvíhanie, podopieranie, ukladanie, tlačenie, ťahanie alebo iné pohybovanie, ktoré z dôvodu vlastností bremena alebo nepriaznivých ergonomických faktorov predstavujú riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnanca. Ručná manipulácia bremien ako druh fyzickej záťaže môže viesť k ochoreniam podporno-pohybovej sústavy, súvisiacimi s prácou, ako sú poškodenia telesnej stavby, napr. svalov, kĺbov, šliach, väzív, nervov, kostí a lokalizovanej sústavy krvného obehu. Uvedené poškodenia najčastejšie postihujú chrbát, krk, plecia a ruky, ale môžu tiež postihnúť nohy. Prevažne sú nešpecifické, pretože sa prejavujú len ako bolesť alebo nepohodlie bez dôkazu jasnej špecifickej poruchy. Medzi spomínané ochorenia patria aj poruchy v ohybnosti krku a horných končatín, ktoré sú výsledkom náhleho vynaloženia extrémnej sily, pričom väčšina z nich je spôsobená účinkami často opakovaného vynakladania pomerne malej sily počas dlhšej doby. Ochorenia podporno-pohybovej sústavy sú najčastejšou príčinou závažnej dlhotrvajúcej bolesti a pracovnej neschopnosti.

Z tohto dôvodu sa aj v rámci činnosti Odborového zväzu KOVO dlhodobu snažíme o spresnenie legislatívnej úpravy, najmä Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami, prípadne získania usmernenia k jeho výkladu, a to konkrétne prílohy č. 2 uvedeného nariadenia vlády SR o smerných hmotnostných hodnotách. V bode 5 uvedenej prílohy nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. sa konkretizuje maximálna prípustná frekvencia zdvíhov pre ručné zdvíhanie bremena u mužov s hmotnosťou bremena 50kg, 25kg a 7kg, v rámci vymedzeného časového rozsahu.

S ohľadom na aplikačné skúsenosti, keď zamestnanci pri výkone práce ručne nezdvíhajú tieto presne vymedzené hodnoty hmotnosti bremena, uvádzané v spomínanej prílohe nariadenia vlády, vznikajú v praxi sporné otázky s ohľadom na výpočet iných hmotností ručného zdvíhania bremena vo vzťahu k stanoveniu maximálnej prípustnej frekvencie.

Osobitne spôsobuje problém výpočtu frekvencie zdvíhov pre ručné zdvíhanie bremena za minútu u mužov vo veku 28 rokov, na najbežnejšie hmotnosti bremien 18kg vo výrobnjej sfére.

Keďže však neexistuje žiadna metodika ani štúdia, podľa ktorej by bolo možné dospieť k jednoznačnému výpočtu, musíme stanovenie prípustnej frekvencie zdvíhov pre jednotlivé hmotnosti bremien len odhadovať. Frekvencia 15 zdvíhov za minútu, chápaná ako maximálna frekvencia zdvíhov pre bremeno o hmotnosti 7,5 kg a menej (údaje z nariadenia a jeho prílohy), sa vzťahujú na mužov vo veku 18-29 rokov pri priaznivých podmienkach ručnej manipulácie s bremenom. Pri určovaní frekvencie zdvíhov zároveň platí limit pre celozmenovú hmotnosť (pre 18-29 ročných mužov je to 10 000 kg pri priaznivých podmienkach, resp. 8000 kg pri nepriaznivých podmienkach definovaných v nariadení alebo jeho prílohe). Znamená to teda, že 28 ročný muž môže zdvíhať 18kg bremeno s frekvenciou 2,5 zdvíhov za minútu. Pri zohľadnení celkovej prípustnej celozmenovej hmotnosti nazdvíha 10 000 kg za 222,22 minúty. Tak, ako vyplýva z nariadenia, je opodstatnené, aby pri manipulácii s bremenami o hmotnosti 30 – 50 kg v prípade, že frekvencia zdvíhov bremien dosiahne uvádzané maximálne hodnoty, zaradiť po 60 minútach práce prestávku v trvaní minimálne 30 minút.

Obdobným spôsobom musíme postupovať aj pri výpočtoch zamestnancov v inom veku a s inou hmotnosťou bremien.

Ing. Timea SZABÓOVÁ,
vedúca Úseku ZIBP a vzdel. OZ KOVO, Bratislava

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

ZA MÁLO PEŇAZÍ UŽ NIKTO ROBIŤ NECHCE

Firmám pri nezamestnanosti pod desať percent začínajú chýbať ľudia. Mnohé podniky zisťujú, že ponúknuť len voľné miesto už nestačí a ak nepridajú primeraný plat a výhody, zamestnanca nenájdu. Aj keď oficiálne stále okolo 100 tisíc Slovákov pracuje za minimálnu hrubú mzdu 405 eur mesačne, v skutočnosti na takýto plat pristane len málokto. Predpokladá sa, že mnohí ľudia pracujú za najnižší plat len oficiálne a zvyšok dostávajú načierno bokom, a to najmä v oblasti služieb.

Úrady práce síce nezamestnaným ponúkajú viac ako 34 tisíc voľných pracovných miest, no čoraz viac firiem sa sťažuje na problém s nedostatkom zamestnancov a žiadajú o povolenie doviezť ľudí zo zahraničia.

PRESUN INVESTOROV NA VÝCHOD SLOVENSKA?

Firma v Košiciach zvažovala nábor 200 šičiek z Mongolska, ktorým by dávala 2,50 eura na hodinu. Keď spoločnosť napokon plat zdvihla na 3,50 eura na hodinu, ľudí už našla. Mesačný hrubý plat v takom prípade dosiahne okolo 560 eur. Podobný plat ponúkajú aj vo fabrike v Michalovciach, zaoberajúcej sa výrobou káblových zväzkov. Fluktuácia v závode je však značná a ľudia aj tam tlačia na čoraz vyššie platy. Očakáva sa, že práve východ Slovenska bude regiónom, kde ešte investori nájdu ľudí, ochotných pracovať za platy okolo 500 eur, ale inde to tak už nie je. To môže vyvolať sťahovanie niektorých investorov zo západu na východ Slovenska, ale rastu plátov sa aj tak nevyhnú.



JEDNODUCHÁ KALKULÁCIA

V tomto roku je najnižšia hodinová mzda vo výške 2,328 eura, čo dáva mesačne 400 eur. Na porovnanie, v ekonomickom vzore Slovenska - v hospodársky silnom Nemecku - je minimálna mzda 1 400 eur v hrubom. „Bývam na dedine neďaleko mesta Nitra. Ak by som zobrať prácu za minimálnu mzdu, 40 eur mesačne miniem na dopravu a na stravu miniem ďalších 100 eur, ak nie viac. Mesačne by mi tak na život ostalo maximálne 200 eur. Ak by som bol doma na sociálnej dávke, tak každý mesiac dostanem 61,6 eura. Takže ak by som bol celý mesiac v práci, mám len o 140 eur viac ako bez nej. Ja osobne som preto nebol ochotný ísť pracovať za menej ako 600 eur v hrubom,“ hovorí Tomáš ČAPLA pracujúci v nitrianskom priemyselnom parku.

V prípade spomínanej textilnej fabriky z Košíc, ktorá pár mesiacov nemohla zohnať 200 šičiek, reálne hrozilo odmietnutie zvýšených objednávok. Španielsky podnikateľ sa preto obrátil na ministerstvo práce so žiadosťou o dovezenie 200 šičiek z Mongolska. „Prijal som vedenie tex-

tilnej firmy a namiesto dovozu ľudí z tretieho sveta sme ponúkli pomoc pri vzdelávaní ľudí. Veľmi dôležité tiež bolo, že počas rozhovorov sa nám podarilo dohodnúť na zvýšení hodinovej mzdy z 2,5 eura na 3,5 eura. Vďaka tomu fabrika našla v priebehu pár týždňov dostatok ľudí aj v okolí Košíc,“ povedal minister práce Ján Richter. V praxi je tak na ministerstve práce najstť spôsob, ako presvedčiť firmy na najmanie ľudí z 257 tisícovej armády nezamestnaných.

INVESTORI IDÚ ZA NÍZKÝMI PLATMI

O tom, že pre veľa firiem je stále dôležitá lacná pracovná sila, vedia aj personálne agentúry najímajúce ľudí. „Pre výrobcov áut, ktorí naďalej prichádzajú na Slovensko, sú naďalej najdôležitejšie nízke náklady na pracovnú silu, štátne investičné stimuly a relatívne nízke zdanenie firiem,“ potvrdil manažér nábory v personálnej agentúre Manpower, Jiří HALBRŠTÁT. Lacná pracovná sila je dôležitá hlavne pri jednoduché výroby s nízkou pridanou hodnotou napríklad v oblasti výroby káblových zväzkov. Priamo v automobilových závodoch, vyrábajúcich luxusné automobily na základe spájania ocele s hliníkom, sú mzdy oveľa vyššie. V najväčšom domácom automobilovom závode - v bratislavskom Volkswagene - zarábajú ľudia priemerne 1 798 eur v hrubom. V tejto mesačnej mzde nie sú započítané astronomické platy vrcholných manažérov. Väčšina ľudí na Slovensku však zarába oveľa menej a priemerná mzda je aktuálne 867 eur v hrubom.

MÁLO KVALIFIKOVANÝCH ĽUDÍ

Na slovenskom trhu práce enormný záujem o ľudí hlásia hlavne firmy, vyrábajúce súčiastky pre automobilový priemysel. „Predaj automobilov momentálne rastie vo všetkých krajinách Európskej únie. To sa prejavuje nielen vo veľkých automobilových závodoch, ale reťazovo sa to premietá nielen medzi subdodávateľmi, ale aj v logistike a službách,“ priblížil J. HALBRŠTÁT. Výrobou automobilov a ich dielov sa v krajine pod Tatrami živí okolo 80 tisíc Slovákov. Vytvorenie ďalších 200 tisíc pracovných miest umožňujú peniaze, minút v slovenskej ekonomike firmami aj ľuďmi, pôsobiacimi v automobilovom priemysle. Výroba automobilov je preto dlhé roky označovaná za motor slovenskej ekonomiky a v minulom roku sa na Slovensku po prvý raz v histórii vyrobilo viac ako milión nových osobných motorových vozidiel.

NESÚLAD MEDZI DOPYTOM A POŽIADAVKAMI ĽUDÍ

Personálne agentúry aktuálne najviac hľadajú operátorov výroby, ochotných pracovať za 700 eur v hrubom. Do top žiadaných pracovných pozícií patria aj vodiči vysokozdvížného vozíka, nastavovači a programátori CNC stroja, kontrolóri kvality, obrábači kovov, zvä-

rači, elektrikári, nastavovači strojov, opravári strojov a strojnici. Slováci však majú záujem väčšinou o úplne iné pracovné miesta. „Podľa životopisov uchádzačov, ktorí si počas roka 2016 vytvorili životopis na stránke Profesia.sk, sledujeme, že títo ľudia najčastejšie hľadali prácu v oblastiach administratíva, obchod, doprava, špedícia, logistika, cestovný ruch, gastro, hotelierstvo, výroba,“ uviedla Katarína KLEMBALOVÁ, PR manažérka pracovného portálu Profesia.

Nesúlad medzi ponukou firiem a požiadavkami ľudí vytvára veľké množstvo voľných pracovných miest. „Celkovo je na Slovensku vyše stotisíc voľných pracovných miest,“ uviedol Branislav HOLÍK, manažér nábory v personálnej agentúre McROY. Takmer jedna tretina z voľných pracovných pozícií je sústredená v IT oblasti. Pri nadštandardne platených pozíciách programátorov nie sú problémom nízke platy, ale nedostatočná kvalifikácia. Tá začína byť problémom aj pri zháňaní ľudí na špecializované robotnícke pozície mechatronikov, elektrotechnikov pre



automatizačnú techniku, nástrojárov či mechanikov prípravkov.

„Takmer stotisíc nezamestnaných má skončenú maximálne základnú a strednú školu, u vyše polovice sa nedá určiť, akú vôbec majú profesiu, a rovnako viac ako polovica je nezamestnaná dlhodobo. Ak k tomu pripočítame nízku mobilitu, tak je problém voľné miesta Slováckmi obsadiť,“ dodal B. HOLÍK. Jeho personálna agentúra pred časom usporiadala hromadný nábor do zamestnania na úrade práce v Komárne. O prácu za 800 eur v hrubom v priemyselnom parku Lozorno, nachádzajúcom sa neďaleko Bratislavy, prejavili záujem len traja zo 68 nezamestnaných.

NEOCHOTA PRACOVAŤ?

Neochotu pracovať u časti nezamestnaných eviduje aj ministerstvo práce. „V roku 2015 prišlo na úrady práce 241 tisíc ľudí. Z nich sa po nájdení práce už v priebehu jedného týždňa opäť na úrade práce zaregistrovalo 3 087 ľudí. Do jedného mesiaca sa priemerne vráti 11 355 a do troch mesiacov to je 39 925 ľudí. Veľká časť nezamestnaných tak zoberie prácu len preto, aby nebola vyradená z evidencie a v relatívne krátkom období sa vráti späť na úrad práce. Momentálne preto analyzujeme viaceré možnosti riešenia tohto problému,“ uviedol minister Ján RICHTER. Na získanie podpory v nezamestnanosti musia Slováci už dnes odpracovať minimálne dva roky. V opačnom prípade sú odkázaní na dávky v hmotnej núdzi, začínajúce na sume 61,6 eura za mesiac. Na takýto príspevok sú odkázaní aj niektorí mladí ľudia, bývalí u rodičov. Najväčšia „výhoda“ evidencie na úrade práce je tak uhrádzanie minimálnych zdravotných odvodov vo výške 60,06 eura a sociálnych odvodov vo výške 142,20 eura.

Branislav TOMA, denník Pravda

VARÍME RÝCHLO A CHUTNE

NAJLEPŠIE FAŠÍRKY S KYSLOU SMOTANOU

Potrebuje: 1/2 kg mletého mäsa
4 vajcia
4 lyžice hladkej múky
1/2 balíčku prášku do pečiva
2 lyžice pochúť. kyslej smotany
1 nasekaný cesnak
soľ a korenie podľa chuti
vegeta na dochutenie

Postup prípravy:

Všetky suroviny na prípravu fašírok zmiešame v miske. Necháme 20 minút odstáť a potom z hmoty tvarujeme menšie fašírky, ktoré z oboch strán vypražíme na rozpálenom oleji.

Vypražené ukladáme na papierový obrúsok, aby sme ich zbavili nadbytočného oleja. Podávame so zemiakovou kašou alebo zeleninovým šalátom.



Krížovky s úsmevom

Pomôcky: sotíza, Thr, zend, ult, anon	úspešne zvládni (kniž.)	1. časť tajničky	plač (expr.)	tropický plod	mužské meno	Prišiel pán k holičovi a želan si nejaký zaujímavý a očarujúci účes: - Ako sa tak na vás pozerám, odporučil by som vám účes Ferdo Mravec! - hovorí holič. - A čo je to za účes? - pýta sa zákazník. Holič začne ochotne vysvetľovať: - No,... vidím, že máte tri vlasy,... tak vám jeden... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
obrat, obrátenie						jedlé huby	potešenie	alkoho- lický nápoj z hrozna	2. časť tajničky	značka lantánu
cudzo- krajná šielma										
diera										
značka pre ste- radián			kovaním opracúval burič, po- burovateľ							
skratka treonínu				urážka (zastar.) prinesie úrodu						
cudzie ženské meno					staroirán- sky jazyk ročné obdobie					koralový ostrov
úsilie zachovať si život										
jeden zo sveta- dielov								obrný transportér poskytli údaje		
Pomôcky: introit, operát, nar,selsyn	zanechaj nejaké miesto	kame- ňolomy povelový prístroj						sluchový orgán podrobný plán		
menšia obec						nadul, nafúkol zasipeli				
utvára penu					zapar starec					kilogram (hovor.)
vyhraté postavenie v šachu				dielik, dielček ťaví kríženec						
citoslavec zasyčania			nepri- klincuj MPZ Kuvajtu							
3. časť tajničky								druh hliny		
vstupná pieseň pri omši								skratka malého orchestra		

POZOR – SÚŤAŽ!

Vážení čitatelia.

V snahe, aby boli vaše Priority čo najadresnejšie a najzaujímavejšie, prinášame vám krátku anketu. Zapojením sa do nej postupujete do žrebovania o atraktívne ceny, pričom výhercov žrebovania zverejníme v novembrovom čísle Priorít.

Ak teda do konca októbra pošlete vyplnenú anketu na adresu: Redakcia Priority, ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica, prípadne mailom na adresu: fakova@ozkovo.sk, alebo napíšte sms s vybranými odpoveďami na mobil. číslo 0911 394 318, môžete sa stať majiteľom jednej z troch hodnotných a atraktívnych cien. Nezabudnite pritom uviesť svoje meno a priezvisko a tiež kontaktné údaje.

A O ČO HRÁME?

1. CENA : *hodnotný smartfón Samsung*
2. CENA : *výkonný tablet Lenovo*
3. CENA : *externý harddisk 1 TB Verbatim*

Anketa Priorít, pri ktorej zakrúžkujte odpoveď :

1/ Čítate Priority pravidelne?
Áno Nie

2/ Ktoré oblasti Vás v Prioritách najviac zaujímajú? (môžete zakrúžkovať aj viac odpovedí)

- A/ Vnútrozväzové témy
B/ Odborárske témy
C/ Odborné poradenstvo BOZP
D/ Odborné pracovno-právne poradenstvo
E/ Aktuality z domácej politickej scény
F/ Aktuality z jednotlivých priemyselných segmentov
G/ Voľnočasové aktivity- krížovky, vtipy, recepty...
H/ Iné- doplňte

Niečo na zasmiatie

Bol som na jednej svadbe, kde ženatí muži mali urobiť krok k osobe, ktorá najviac napína ich životy šťastím. Barmana skoro ušlapali k smrti.

Príde žena do obchodu: „Chcela by som si vyskúšať tie šaty vo výklade.“

Predavačka: „Nech sa páči, ale predsa, nebolo by to lepšie v kabínke?“

Keďže ženy vedia, že muži síce počujú prvú časť vety, no reagujú aj tak vždy len na tú poslednú, hovorí žena mužovi:

„Dnes som bola na nákupoch a rozmlátila som auto na cárach, veľmi chutná polievka, všakže?“

„Isteže.“

Chváli sa policajt občanovi: „Mne sa stačí na človeka len pozrieť a hneď viem, čo si myslíš!“

A občan na to: „A to vám nie je teraz hlúpo, takto pri mne stáť?“