



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

- Na východe dobré správy – str.1 až 2
- V ZO OZ KOVO Volkswagen Slovakia ukončená konsolidácia – str.3
- Predstavujeme nové tváre – str.3

PREDAJ U.S.STEEL ZA DVERAMI?

Američania z košických oceliarní zrejme definitívne odídu. Predaj podniku Číňanom údajne finišuje. Nedávno sa v Košiciach ukázal aj prezident United States Steel Corporation, Mario LONGHI. Čínsky He Steel Group medzitým robí v železiarňach audit a nadväzuje kontakty so slovenskou vládou. Kabinet v roku 2013 zastavil odchod Američanov poskytnutím stimulov, teraz však už podporu rozšíriť nemieni.

Transakcia za odhadovaných 1,4 miliardy eur a nástup Číňanov by sa tak mohli zastaviť len kvôli cene. Americký U.S.Steel je v rokovaní teraz na koni, keďže globálna ekonomika sa naštartovala, ceny ocele rastú a európska divízia Američanov, ktorej základ tvorila práve Košice, za minulý rok zarobila až 185 miliónov dolárov.

V centrále v Pittsburghu si uvedomujú, že by to zmiernilo časť straty celej skupiny, ktorá bola v sume 440 miliónov dolárov. Košické oceliarnie sú tak pre U.S.Steel zlatou sliepku. V Košiciach však treba zainvestovať.

„Američania už dva až tri roky otvorene uvažujú o predaji košických oceliarní. Dnes na to majú ideálnu príležitosť pre stúpajúce ceny ocele a rastúcu ziskovosť podniku. V každom prípade pôjde o strategické rozhodnutie, ovplyvňujúce chod korporácie na najbližších 5 až 10 rokov. Podľa mňa sa nakoniec rozhodnú orientovať len na americký trh a predajú U. S. Steel Košice,“ povedal analytik spoločnosti Finlord, Boris TOMČIAK.

(Pokračovanie na 2. str.)



„Pre ľudí pevného predsavzatia a vytrvalosti niet nemožností.“

astronóm, fotograf, diplomat, letec a generál Milan Rastislav ŠTEFÁNIK

V Embracu a v Mega Trucking Slovakia sa dohodli na vyšších mzdách

NA VÝCHODE DOBRÉ SPRÁVY

V polovici februára sa v Košiciach uskutočnilo stretnutie zástupcov Odborového zväzu KOVO s novinármi, na ktorom deklarovali viaceré pozitívne správy. Podpredsedníčka Odborového zväzu KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, spolu s členmi predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozefom BALICOM a Jánom ŠLAUKOM, odprezentovali v rámci kováckej kampane Za vyššie mzdy úspešné kolektívne vyjednávanie v spoločnosti Embraco Spišská Nová Ves, a tiež v prepravnej kamiónovej spoločnosti Mega Trucking Slovakia v Košiciach. Práve v kontexte stagnujúceho kolektívneho vyjednávanie v týchto dvoch spoločnostiach sa v priebehu decembra uskutočnili dve podporné zhromaždenia zamestnancov (pisali sme o nich v predchádzajúcich vydaniach Priorít), ktoré významne ovplyvnili ďalší priebeh spoločných rokovaní.

V EMBRACU SI POLEPŠIA

Výrobca chladiarenských kompresorov a kondenzačných jednotiek, a zároveň najväčší zamestnávateľ na Spiši - Embraco Slovakia v Spišskej Novej Vsi – sa nakoniec so zástupcami zamestnancov po niekoľkomesačnom kolektívnom vyjednávaní, stretnutí pred sprostredkovateľom a decembrovom protestnom pochode stoviek zamestnancov cez Spišskú Novú Ves dohodol.

Tarifné platy zamestnancov vzrastú v priemere o šesť percent, čo je cca o 50 eur, pričom priamo vo výrobe u operátorov bude nárast miezd 58 až 68 eur mesačne. Tento mzdový nárast sa dotkne zhruba 2 220 ľudí. Novinkou v tomto roku je zavedenie variabilnej zložky mzdy. „Všetci zamestnanci dostanú aj 8%-nú prémie a upraví sa aj výška odstupného“, uviedol k danému člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján ŠLAUKA. Priemerná mzda v spoločnosti sa doteraz pohybovala na úrovni cca 750 eur.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Embraco Spišská Nová Ves, Juraj HOJNOŠ, kolektívne vyjednávanie bolo naozaj náročné a turbulentné: „S prípravou dodatku mzdovej politiky na rok

2017 sme začali už v máji 2016. Od samého začiatku sme si uvedomovali, že v Embracu musí dôjsť k výraznému navýšovaniu miezd z dôvodu nespokojnosti zamestnancov. Kolektívne vyjednávanie začalo zaslaním návrhu mzdového dodatku k platnej kolektívnej zmluve, a to 28.júla 2016.“

(Pokračovanie na 2. str.)



BUDE V ŽILINSKEJ KIA ŠTRAJK?

Päť kôl kolektívneho vyjednávanie o mzdovom dodatku k platnej podnikovej kolektívnej zmluve neprineslo v žilinskej automobilke KIA Motors Slovakia (KMS) definitívny záver. Naopak, kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, ktoré odštartovalo 17. januára tohto roku, sa dostalo do patovej situácie, ktorej vyústením môže byť v krajnom prípade aj ostrý štrajk. Nateraz sa však obe strany pripravujú na rokovanie za účasti nestrannej sprostredkovateľky, ktoré je naplánované na začiatok marca tohto roku.

Základná organizácia OZ KOVO KIA Žilina žiada pre asi 3600 kmeňových zamestnancov nárast miezd v robotníckych profesiách o 10 % a v administratívnych profesiách o 7 %, čo je v nominálnom vyjadrení nárast od 60 do 100 eur. Chcú tiež presadiť navýšenie príplatku za prácu v noci o 0,26 eur/hodinu.

Priemerná hrubá mzda výrobného zamestnanca v žilinskej automobilke je pritom aj s príplatkami a nadčasmi cca 1350 eur. Do konca marca 2019 pritom platí podniková kolektívna zmluva, ktorej mzdový dodatok sa každoročne vyjednáva.

Ako potvrdil predseda ZO OZ KOVO KIA Žilina, Miroslav CHLÁDEK: „Vo variabilných zložkách mzdy chceme zjednotiť kritériá a odstrániť diskriminačné obmedzenia, napríklad u zamestnancov, ktorí ko- rektne končia pracovný pomer v KMS alebo u žien, odchádzajúcich na dočasnú materskú dovolenku. Zá-

roveň požadujeme upraviť mzdový systém tak, aby bol motivujúci pre nových zamestnancov, čím by sme zároveň zabránili aj ich značnej fluktuácii. Zo skúsenosti vieme, že veľa z novoprijatých zamestnancov má problémy zvyknúť si na náročnú, opakujúcu sa prácu v takte na výrobných a montážnych linkách a pri nízkych nástupných platoch sa vo firme dlho nezdržia. Motivujúci prvok na získanie a udržanie nielen nových, ale aj súčasných zamestnancov, je aj návrh na zníženie zamestnaneckého príspevku na firemnú autobusovú dopravu v aktuálnych 30 % na 20% z celkových nákladov zamestnávateľa. Je čas výraznejšie zvýšiť mzdy zamestnancov, nakoľko finančná kondícia KMS je dlhodobo vynikajúca a vzhľadom na charakter výroby, vysokú produktivitu práce a pridanú hodnotu firma na to jednoznačne má.“

Naopak, zamestnávateľ síce po dvoch mesiacoch

(Pokračovanie na 2. str.)

PREDAJ U.S. STEEL ZA DVERAMI?

(Dokončenie z 1. str.)

Nahráva tomu nedávne vyhlásenie amerického prezidenta Donalda TRUMPA, ktorý ohlásil veľké investície do infraštruktúry a ropného priemyslu. Z plánovanej výstavby železníc a mostov majú profitovať hlavne americké oceľiarne. „Na rozšírenie výroby ropného priemyslu použijeme rúry z americkej, a nie čínskej ocele,“ vyhlásil prostredníctvom svojho facebookového konta D. TRUMP. Prípadné zrealizovanie tohto plánu má priniesť obrovské zisky americkým výrobcem ocele. „Predajom U. S. Steelu Košice získa United States Steel Corporation dostatok finančných zdrojov na prípadné rozširovanie výroby priamo v Spojených štátoch amerických,“ dodáva analytik B. TOMČIAK. Už samotné vyjadrenia nového amerického prezidenta tlačia do rekordných výšok cenu amerických akcií. Samotnému U. S. Steelu Košice stúpla cena jednej akcie od začiatku februára 2017 z hodnoty 32 dolárov (30 eur) takmer na 40 dolárov (37,6 eura).

VLÁDA JE INFORMOVANÁ

O celom obchode je priebežne informovaná aj slovenská vláda. Minulý týždeň s ňou rokovali nielen americký majiteľ, ale aj potenciálny čínsky kupec. Prípadnú transakciu chce slovenská vláda využiť na získanie vplyvu v dnes čisto súkromnom U. S. Steele Košice.

Oficiálne vedenie fabriky pritom stále médiám odkazuje, že informácie o zmene majiteľa sú len špekulácie. Predseda vlády, Robert FICO, však zámer potvrdil. Základnou výzvou pre vládu je, aby sa zachovala zamestnanosť a čínsky investor nevyužil Košice ako základňu pre odbyt produktov, vyrobených v Číne. Košické železiarne dávajú prácu 12-tisíc ľuďom.

Európska únia však čoraz viac zvyšuje tlak na ekologickú výrobu ocele a U. S. Steel Košice tak čakajú v najbližších rokoch investície vo výške jednej miliardy eur. Pri udržaní súčasnej ziskovosti spoločnosť spomínanú sumu zarobí v rozmedzí 5 až 10 rokov.

Počas predchádzajúcich rokov amerických aj európskych výrobcov ničil dovoz lacnej čínskej ocele. V snahe ochrániť domácich výrobcov prišlo k zavedeniu vysokých dovozných ciel. Naposledy Európska komisia rozhodla v januári tohto roku o zavedení antidumpingových ciel na dva oceľové produkty z Číny a Taiwanu.

S obrovskou nadprodukciou ocele v objeme 400 miliónov ton dlhé roky bojuje Čína. Na porovnanie, v celej Európskej únii sa v priebehu jedného roka minie približne 150 miliónov ton ocele. Pre čínsky oceľiarsky gigant He Steel Group môže byť práve kúpa U. S. Steelu Košice šancou udržať si európskych zákazníkov aj po zavedení ciel. Na Číňanmi ovládanú slovenskú výrobu sa totiž žiadne clá vzťahovať nebudú pre členstvo Slovenska v Európskej únii.

(hn, r)



NA VÝCHODE DOBRÉ SPRÁVY

(Dokončenie z 1. str.)

Korporát v Brazílii sa však k návrhom vyjadril až po protestnom pochode zamestnancov dňa 1. decembra 2016 v Spišskej Novej Vsi. V januári sa na čele spoločnosti zmenil riaditeľ, ku kolektívnemu vyjednávaniu bol prizvaný sprostredkovateľ a medzi odborármi sa začalo intenzívne hovoriť o vyhlásení štrajkovej pohotovosti. Potvrdil to predseda Juraj HOJNOŠ: „Napätá situácia vo vyjednávaní zapríčinila, že výbor základnej organizácie rozhodol, že ak neprijmú náš posledný návrh, vyhlásime štrajkovú pohotovosť, ukončíme jednanie pred sprostredkovateľom a vyzveme zamestnancov k štrajku. Myslím, že aj to prispelo k rozhodnutiu zamestnávateľa prijať náš posledný návrh a dňa 15. februára 2017 došlo aj samotnému podpisu dodatku o mzdovej politike pre rok 2017 k platnej kolektívnej zmluve.“

Aj napriek spokojnosti s dosiahnutým však zástupcovia zamestnancov nezaspali na vavrínoch. „Tohto roku nás čaká dohodnutie novej kolektívnej zmluvy na roky 2018 - 2021 a keďže nám odborová organizovanosť stúpla viac ako dvojnásobne a zamestnanci sú s dosiahnutými výsledkami spokojní, verím, že budeme opäť úspešní,“ hovorí predseda Juraj HOJNOŠ a dodáva: „Chcem sa poďakovať všetkým zamestnancom, ktorí výbor vo vyjednávaní podporili, nielen slovami, ale aj osobne priložili ruku k dielu a zúčastňovali sa všetkých aktivít na dosiahnutie zvýšenia životnej



úrovne zamestnancov. Opäť sa potvrdilo, že spolu to dokážeme!“

AJ KAMIONISTI ZAROBIA VIAC

Zvýšenie základných miezd pre šoférov kamiónovej dopravy sa zástupcom kováčskych odborov podarilo vybojovať aj v košickej spoločnosti MEGA Trucking Slovakia.

Minimálna mzdová tarifa v tejto spoločnosti má stúpnuť na 609 eur mesačne, pričom ide o nárast o takmer 90 eur pre približne 100 ľudí. Ako k danému uviedol člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, tomuto výsledku významne pomohlo protestné zhromaždenie kamionistov v Košiciach koncom minulého roka.

„Je to pozitívny príklad aj pre ostatných vodičov kamiónovej dopravy, ktorých je na Slovensku okolo 80 tisíc. Nárok vodičov kamiónov potvrdil aj Národný inšpektorát práce, ktorý uviedol, že podľa zákona majú byť títo vodiči zaradení do tretieho stupňa mzdovej náročnosti, čo znamená minimálny mzdový nárok na úrovni 609 eur v hrubom, a to so spätnou účinnosťou od 1. januára 2017.“ informoval J. BALICA.

BOJOVAŤ ZA VYŠŠIE MZDY SA OPLATÍ

Ako ďalej zaznelo, v oboch prípadoch pozitívnu rolu zohralo, že tamojší zamestnanci sú organizovaní v Základných organizáciách Odborového zväzu KOVO, ktorý sa aktívne podieľa na kolektívnych vyjednávaniach.

Podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, pritom zdôraznila: „Oba spomenuté prípady zvýšenia miezd sú pozitívnym príkladom dôležitosti združovania sa v odboroch či základniach nových odborových organizácií. Odborovo organizovaným zamestnancom sa darí efektívnejšie rokovať v rámci kolektívneho vyjednávania a bojovať tak za lepšie pracovné podmienky, vyššie mzdy.“ Podľa jej vyjadrenia, teraz je ten správny čas na zvyšovanie miezd, lebo z ich rastu neodkrojí inflácia a na strane druhej, v raste miezd sa ešte stále len vyrovnávajú dlhy z minulosti.

Text a foto A. Fáková

BUDE V ŽILINSKEJ KIA ŠTRAJK?

(Dokončenie z 1. str.)

coch od začatia vyjednávania súhlasil so zvýšením príplatku za prácu v noci o 0,26 eur/hodinu, tarifné mzdy zamestnancov však navrhuje zvýšiť len o 3,5%, resp. 34 eur, čo zástupcovia zamestnancov neakceptujú. Hovorca fabriky, Jozef BAČE zdôraznil, že počas aktuálneho kolektívneho vyjednávania bolo vedenie spoločnosti ústretové a konštruktívne. „Aktuálna ponuka spoločnosti už v tejto fáze vyjednávania prevyšuje výsledok, ktorý bol dosiahnutý počas kolektívneho vyjednávania minulý rok. Na základe poslednej ponuky by si výrobný zamestnanec polepšil v priemere o 58 eur mesačne. Spoločnosť Kia Motors Slovakia je aj naďalej otvorená ďalším rokovaniam,“ objasňuje stanovisko výrobného závodu.

Predseda odborov však poukazuje na fakt, že táto práca má značný dopad aj na zdravie a život zamestnancov. Miroslav CHLÁDEK hovorí: „Zamestnávateľ sa ani netají tým, že životnosť výrobného zamestnanca v automobilke je cca 10 rokov! U mnohých však ani toľko. A čo potom? Otázkou tiež zostáva, akým plnohodnotným životom má žiť zamestnanec KMS, ktorý pracuje na tri zmeny, častokrát aj cez víkend, pričom nezriedka svoje zdravotné problémy z preťaženia musí tlmiť liekmi, masťami či rôznymi bandážami. Aj to je dôvod, prečo tak neústupne trváme na výraznejšom zvýšení miezd našich zamestnancov a sme odhodlaní využiť všetky dostupné prostriedky, vrátane nátlakových akcií tak, ako to umožňuje zákon!“

Predstavitelia základnej odborovej organizácie

v žilinskom závode Kia tak potvrdzujú, že menia štýl vyjednávania a budú nekompromisní. Vyššie mzdy sa totiž majú prejaviť až v májových výplatách a odbory tak majú dosť času na tvrdé rokovania o raste plátov. Ich požiadavkám nahráva aj skutočnosť, že v rozmedzí rokov 2012 až 2015 automobilka Kia Motors Slovakia vykázala súhrnný zisk okolo 878 miliónov eur.

Ambíciou zdvihnúť platy tak ako u Kia majú aj v trnavskom PSA Peugeot Citroën, kde odborári hovoria o 10 percentnej valorizácii miezd.

Anita Fáková



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 29. 3. 2017

priority

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

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

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Konsolidácia ZO OZ KOVO VOLKSWAGEN SLOVAKIA ukončená!

V posledný januárový deň sa v Bratislave uskutočnila konferencia Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia (VW SK) v likvidácii, ktorá okrem schválenia základných dokumentov ZO zvolila nový štatutárny orgán – výbor základnej organizácie, ako aj jeho predsedu a podpredsedu.

**Za predsedu Základnej organizácie OZ KOVO VW SK bol zvolený Branislav CHMÚR-
NY.**

Podpredsedom ZO OZ KOVO VW SK sa stal Martin KAVICKÝ.

Za členov Výboru ZO OZ KOVO VW SK boli zvolení Ján IVAN, Libuša ŠČEPÁNOVÁ, Marek MIFKA, Peter MIHÁLKA, Miroslav MOLNÁR, Ján TARAJČÁK.

Nový Výbor základnej organizácie začal vykonávať svoju činnosť 1. februára tohto roku, čím bol zároveň ukončený proces likvidácie a konsolidácie.

Základná organizácia OZ KOVO VW SK tak pôsobí v podniku VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s., DHL Excel, s.r.o. a Autovision už v štandardnom režime.

Nový Výbor ZO OZ KOVO VW SK zároveň predložil svoje stanovisko k návrhu kolektívnej zmluvy, ktorá mu bola doručená zamestnávateľom a začal sa zúčastňovať rokovanií o budúcej kolektívnej zmluve. OZ KOVO požaduje navýšenie taríf paušálne o 120 eur mesačne, plus ďalších 40 eur v iných nadtarifných zložkách. Trvá aj na zjednotení dovolenkového príspevku s vianočným, zvýšení mzdového zvýhodnenia

za prácu v zmenách, zvýšení základnej výmery dovolenky či predĺženie platenej prestávky. Priemerná mzda zamestnancov je 1 795 eur v hrubom.

Momentálne je rokovanie o kolektívnej zmluve pozastavené, nakoľko Moderné odbory VW odmietli vyjednávať za účasti ZO OZ KOVO a zamestnávateľ preto požiadala o určenie rozhodcu, ktorý vydá doklad, oprávňujúci jednu z dvoch odborových organizácií, pôsobiach v spoločnosti Volkswagen Slovakia, vyjednávať podnikovú kolektívnu zmluvu. Určujúcim by mal byť počet členov v jednotlivých odborových organizáciách, ktorý zatiaľ nie je možné jednoznačne určiť – chýba totiž potrebná dokumentácia, ktorá podľa rozhodnutia súdu mala byť zložená do súdnej úschovy.

Monika Benedeková



PREDSTAVUJEME NOVÉ TVÁRE

Vážení čitatelia, prinášame vám novú rubriku, v ktorej vám budeme každý mesiac predstavovať nové tváre predsedov základných organizácií, funkcionárov či zaujímavých ľudí, prezentujúcich sa pod hlavičkou Odborového zväzu KOVO.



Prvým adeptom, ktorého priblížime v krátkej vizitke, je JOZEF HUDEC, predseda neďávno založenej Základnej organizácie OZ KOVO Tubex Žarnovica.

Zo súkromia: Volám sa Jozef Hudec. Mám 36 rokov, som 16 rokov ženatý a mám synov. Bývam v dedine Lovča, 5 kilometrov od Žiaru nad Hronom, ktorá mi tak prirástla ku srdcu, tak že som v nej aj ostal a neodišiel nikde inde za prácou.

Mojím koníčkom je Dobrovoľný hasičský zbor v obci Lovča, ktorému sa venujem od svojich 20-ich rokov až doteraz. Je to vlastne o pomoci bližným. Týka sa zásahov hlavne pri povodniach, prevencii, prezentácii v hasičských súťažiach, ale aj pri rôznych spoločenských akciách v obci. Tieto akcie majú ohlas v obci, keďže sa pri nich ľudia majú možnosť stretnúť a porozprávať. Spomínajú, bavia sa, vytvárajú či upevňujú priateľstvá. A aj pri takýchto príležitostiach si rád zaspievam naše nádherné slovenské ľudové pesničky.

Z odborárskej praxe: K odborom som sa dostal minulý rok, keď ľudia v našom podniku chceli vyjadriť nespokojnosť s rozhodnutím vedenia – skrátiť im mzdový základ za výkonnosť. Toto bola požiadavka, ktorú sme chceli vedeniu predostrieť, že aj kvôli tomu vlastne mnohí ľudia odchádzajú preč zo závodu a sú nespokojní. Začíname pociťovať akútny nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a namiesto hľadania riešenia sa len vyostruje komunikácia. Ako zástupcovia zamestnancov, združení v odboroch, to pociťujeme v plnej miere. My však chceme byť korektní a nápomocní. S odstupom času viďm, že to bude tvrdé, no pevne verím, že pri všetkej úcte aj obojstranne korektné. Ťažko presvedčať a hodnotiť prácu a spôsobilosti tunajších zamestnancov, keď týchto nechceme zaplatiť a oni odchádzajú. Rovnako si nemyslím, že východiskom má byť prílev lacnej pracovnej sily z Rumunska či Srbska. Toto nie je tá správna cesta do budúcnosti. My, Slováci, sme skromný a pohostinný národ, ale aj my máme svoje dôstojné miesto v Európskej únii.

Moje krédo v odboroch: Spokojní zamestnanci = spokojný zamestnávateľ – tak, aby bolo dobre na prospech nás všetkých v úspešnej firme i v spoločnosti.

Z REGIÓNOV: Zasadali Výbory RRP

V dňoch 7. až 9. februára tohto roku zasadali v Banskej Bystrici, Košiciach a Piešťanoch Výbory Regionálnych rád predsedov Odborového zväzu KOVO. Nosnou témou zasadnutí bolo schválenie termínov a programu marcových Regionálnych rád predsedov OZ KOVO, ale aj schválenie návrhov na delegátov VII. zjazdu OZ KOVO, ktorý sa má uskutočniť 12. a 13. mája tohto roku v Žiline. Prítomní zároveň odobrovali návrh kandidátov na funkcie predsedu a podpredsedu zväzu, na členov predsedníctva Rady OZ KOVO a na revízora účtov.

A. Fáková, J. Šlauka



KAMPAŇ ZA VYŠŠIE MZDY

AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANIA KZVS



Odvetvové kolektívne vyjednanie pokračuje pomalým tempom. Zamestnávateľia totiž na argumenty OZ KOVO o nízkej mzdovej úrovni a nedostatku pracovnej sily na Slovensku reagujú odmietavo a ich návrhy sú vo väčšine prípadov neakceptovateľné.

Jednou z výnimiek je odvetvie hutníckeho priemyslu, kde bol dňa 30.1.2017 podpísaný dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorým sa zvyšujú tarifné mzdy, dohodnuté v KZVS, v priemere o 4,5% s účinnosťou od 1. januára 2017.

Kolektívna zmluva zamestnancov hasičského záchranného zboru, podpísaná 22. decembra 2017, garantuje navýšenie miezd v roku 2017 o 4% plus 2% priznaných funkčných plátov od 1. septembra 2017. Okrem toho došlo k rozdeleniu zmien a pracovnej pohotovosti, k niektorým úpravám plnení zo sociálneho fondu či navýšeniu hodnoty stravného listka pre zamestnancov.

V odvetví strojárskoho priemyslu po druhom kole je návrh zamestnávateľov na 3%-né zvýšenie tarifných miezd dohodnutých v KZVS s tým, že až druhý tarifný stupeň bude na úrovni minimálnej mzdy 435 eur a tiež pod podmienkou, že KZVS bude obsahovať ustanovenie, týkajúce sa noriem spotreby práce. S týmto návrhom OZ KOVO nie je ochotné súhlasiť. Ďalšie kolo vyjednania sa uskutoční 15. februára 2017. Keďže ani na 3. kole nedošlo k posunu v návrhoch sociálnych partnerov, požiadalo OZ KOVO o určenie sprostredkovateľa.

V odvetví elektrotechnického priemyslu zatiaľ nedošlo k dohode o raste tarif pre nesúhlas niektorých členov zamestnávateľského zväzu s požiadavkou OZ KOVO, aby sa tarifná mzda v prvom tarifnom stupni rovnala minimálnej mzde, t.j. 435 eur.

V odvetví sklárskeho priemyslu na treťom kole kolektívneho vyjednania došlo k dohode, že kolektívna zmluva bude obsahovať aj mzdovú časť v podobe tarifných miezd a zmluvné strany sa dohodli aj na ich výške. Na ďalšom kole bol dohodnutý takmer celý obsah KZVS s výnimkou niekoľkých bodov, ktoré budú ešte predmetom diskusie.

V odvetví autobusovej dopravy je situácia komplikovaná, pretože ani po 2. kole pred sprostredkovateľom nedošlo k dohode o raste miezd. Návrh sprostredkovateľky, ktorým navrhla zvýšenie tarifných miezd o 6% v roku 2017 aj 2018 a zvýšenie priemerných miezd o 3% a o ďalšie 2% v prípade splnenia hospodárskeho plánu v roku 2017 aj v roku 2018, zamestnávateľia neakceptovali. Dňa 13. februára 2017 sa stretli predsedovia základných organizácií v autobusovej doprave, kde sa dohodli, že predložia Zväzu autobusovej dopravy (ZAD) ešte jeden návrh na úpravu priemerných miezd.

Kolektívne vyjednanie v odvetví bytového hospodárstva zatiaľ nebolo ukončené. Dňa 22. februára 2017 sa uskutočnilo stretnutie zástupcov OZ KOVO s predstaviteľmi Združenia bytového hospodárstva (ZBH), na ktorom boli prezentované názory oboch strán na obsah KZVS. Podľa názoru ZBH je rast minimálnej mzdy príliš rýchly a zaväzovať sa nad rámec zákona je pre členov ZBH neúnosné, preto uvažujú aj o možnosti nevyjednávať KZVS. Zástupcovia ZBH oznámia záver vnútornej diskusie po valnom zhromaždení koncom apríla 2017.



Monika Benedeková
podpredsedníčka Rady OZ KOVO

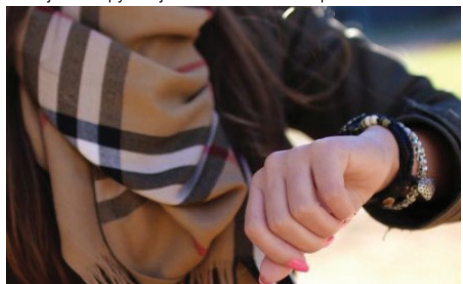
BUDEME MAŤ SKRÁTENÝ PRACOVNÝ TÝŽDEŇ?

Slovensko sa len veľmi pomaly dostáva zo začarovaného kruhu nízkych plátov. Pracovných príležitostí pribudlo, produkcia fabrík prudko rastie, ale na mzdách sa to adekvátne neprejavuje. Zástupcovia odborov predávajú kratší pracovný čas, aspoň o hodinu. Ministerstvo práce to dlhodobovo zvažuje. Teraz väčšina Slovákov počas piatich dní odrobí 40 hodín a potom dva dni odдыхuje. Ľudia by mali záujem robiť kratšie, ale nie za cenu nižších plátov.

V TRNAVSKEJ AUTOMOBILKE UŽ ZAČALI

Napríklad v trnavskom PSA Peugeot Citroën hľadajú 800 ľudí na víkendovú zmenu s dvoma 9,5-hodinovými zmenami, záujem ľudí však zatiaľ nenaplnil očakávania firmy. Dva dni práce, päť dní odдыхu a mesačný plat cez 500 eur. Operátori vo výrobe, ktorí majú tradičný 40-hodinový režim, majú 800 až 1 000 eur v hrubom. Pri víkendovom cykle sú stále voľné miesta. „Z pohľadu ľudí by bolo ideálne zarábať za víkendovú prácu približne rovnako, ako keď pracovali celý mesiac. Potom sa naplno budú môcť prejavovať v spoločnosti výhody kratšieho pracovného času v podobe viac času na rodinu, relax a koničky.“ myslí si sociologička Slovenskej akadémie vied Zuzana KUSA.

Fabrikky ku kratším úväzkom pristupujú individuálne. Plošné skrátenie pracovného týždňa bolo na stole v roku 2013. Vtedy sa k tomu kabinet pri 15-percentnom podiele ľudí bez práce neodhodlal pre výhrady zamestnávateľov, že platy nezachovávajú a budú hľadať ľudí, ochotných pracovať za menej. Pri súčasnej 8-percentnej nezamestnanosti však už pred fabrikami nestoja zástupy záujemcov o akúkoľvek pozíciu. Produkcia



fabrík aj vďaka robotizácii rýchlo rastie a ľudia to chcú pocítiť na platoch či lepšom pracovnom čase.

BOJ ODBOROV ZA VYŠŠIE PLATY

Odborári žiadajú aj rýchlejší rast plátov, napríklad v trnavskom PSA sa hovori o 10-percentnej valorizácii a v bratislavskom Volkswagene až o 16-percentnom raste miezd. Podľa výpočtov zástupcov zamestnancov, za desať rokov - od roku 2004 do 2015 - na Slovensku vzrástli čisté príjmy ľudí asi o 65 percent. Takmer polovicu z toho však zhlitá inflácia cez rast cien v obchodoch. Mzdy rastú len o niečo viac ako v západných krajinách EÚ. Slovenské hospodárstvo sa tak sice posúva hore rýchlejšie ako západné ekonomiky, ale platy sú napríklad v Nemecku či Rakúsku stále asi trojnásobne vyššie ako na Slovensku.

Slováci navyše patria k národom, ktoré trávajú v práci najviac času. Napríklad aj v Nemecku je pracovný týždeň kratší, a to v závislosti od regiónov - od 38 do 40 hodín. Mnohí Nemci pritom v lete trávajú aj celý mesiac na juhu pri mori. Na Slovensku je pomer medzi pracovným časom, počtom dní voľna a plati stále menej výhodný.

V trnavskom PSA má v štvrtý, čisto víkendový zmeň, pracovať 800 ľudí a automobilka zatiaľ obsadila približne polovicu pozícií. Dôvodom relatívne nízkeho záujmu ľudí je, že v Trnave je jedna z najnižších nezamestnaností na Slovensku.

„V náborovom centre automobilky mi ponúkli mesačný plat okolo 520 eur. Nie je to veľa, ale láka ma robiť len dva dni do týždňa a potom mať päť dní voľna,“ povedal Martin HREUS z Modry. Ten v súčasnosti pracuje ako strážnik v súkromnej bezpečnostnej službe. „Za približne rovnaký plat, ako mi ponúka automobilka, robím celý mesiac a táhám aj nočné a víkendové služby. Na druhej strane, ako SBS-kár sa príliš nenarobím a v automobilke to bude riadna drina. Ak by v PSA ponúkli ešte o sto eur vyšší plat, určite by som to zbral, ale

ANKETA:

Prečo je kolektívne vyjednanie dôležité?

Odpovedá: Branislav CHMÚRNÝ,
predseda ZO OZ KOVO
Volkswagen Slovakia



„Kolektívne vyjednanie vnímam ako najdôležitejšiu časť nášho pracovného života. Vždy sa od nej odvíja to, ako bude vyzerať naša najbližšia budúcnosť v práci. Mnohé veci, ktoré sa podarí do nej zakotviť, ľuďom pomáhajú viac, ako by sa na prvý pohľad zdalo. Veľa ľudí sa ako o prvú zaujíma – či a o koľko

budú mať na výplatnej páске viac oproti minulosti. Je to pochopiteľné, lebo účty za domácnosť za nich nezaplátajú žiadny dobrodinec. Každý zamestnanec chodí do práce preto, aby zarobil peniaze. Ľudia, ktorí tvrdia, že peniaze by mali byť to posledné, čo motivuje zamestnanca chodiť do práce, by mali podstúpiť lekársku prehliadku.

Na druhej strane, je mnoho vecí, ktoré sú dôležité do budúcnosti. Ako príklad uvediem odstupné, odchodné, a aj doplnkové dôchodkové sporenie. O to sa ľudia začínajú väčšinou zaujímať až potom, keď sa ich to začne bytostne dotýkať. Našťastie, my - ako odborári - myslíme aj na takéto veci. Ved' sa skôr či neskôr dotknú každého z nás. Žijeme si v prítomnosti, ale myslieť musíme aj na budúcnosť.

Aj tentoraz ideme do kolektívneho vyjednania so snahou vyjednať pre našich zamestnancov čo najlepšie mzdy i sociálne a pracovné podmienky. V našom návrhu požadujeme napr. navýšenie tarif paušálne o 120 eur mesačne, plus ďalších 40 eur v iných, nadtarifných zložkách. Chceli by sme zjednotiť dovolenkový a vianočný príspevok, zvýšiť mzdové zvýhodnenia za prácu v zmenách, či predĺžiť platené prestávky. Priemerná mzda zamestnancov VW SK je udávaná vo výške 1795 eur v hrubom - treba však za tým vidieť tvrdú prácu, nadčasy, príplatky za zmenosť, prácu cez víkendy či vo sviatok atď. My sa však budeme snažiť čo najlepšie a pritom korektne zastupovať svojich členov.

Snáď sa nám raz podarí dosiahnuť métu každého odborového predáka - aby bol po skončení kolektívneho vyjednania spokojný každý člen našej odborovej organizácie.“

takto je to dosť veľká dilema,“ dodal M. HREUS. Podobne uvažuje aj jeho sused, ktorý momentálne pracuje v stavebninách. „Kto by nechcel pracovať len cez víkend? Ale zároveň musím užiť aj svoju rodinu, a preto potrebujem mesačne zarábať aspoň 800 eur v čistom,“ povedal Tomáš MARTAUS. Ten sa o víkendovú prácu v automobilke nezaujímal vôbec práve pre nízky plat.

OBAVA ZO ZAHRANIČNÝCH ZAMESTNANCOV

Po prepočítaní na hodinovú mzdu pritom ľudia pracujúci počas víkendovej zmeny zarobia viac. „Vďaka atraktívnemu víkendovému príplatku ponúka pri zhruba polovičnom fonde pracovného času možnosť zárobku zodpovedajúceho 70 až 80 percent príjmu doteraz známej, trojzmennej prevádzky. Víkendový režim bude pozostávať z dvoch 9,5-hodinových zmien, plus 45 minút prestávok,“ uviedol hovorca PSA Peugeot Citroën Peter ŠVEC. Prvá sobotná zmena sa má začínať o šiestej ráno alebo o druhej popoludní. Druhá nedelňá zmena sa začína vždy o 19.45.

Automobilka má problémy s obsadzovaním voľných pracovných miest. Aktuálna nezamestnanosť je v Trnave na úrovni 3,51 percenta a patrí k najnižším na Slovensku. Problém s nedostatkom ľudí rieši automobilka dovozom pracovníkov zo zahraničia. „My nijako nemôžeme brániť ľuďom z Rumunska a Bulharska pracovať v automobilke. No ich príchod vytvára v závode určité napätie a problémom je aj rečová bariéra,“ povedal predseda Základnej organizácie OZ KOVO PCAS Trnava, Milan MINARECH.

Viacere firmy sa nedostatok zamestnancov snažia riešiť dovozom ľudí zo zahraničia. Na úradoch práce bolo koncom minulého roka registrovaných 35 090 pracovníkov z cudziny. V priebehu jedného roka sa počet pracujúcich cudzincov zvýšil o 9 553 ľudí.

B.Toma, Pravda, up,red

V KTORÝCH ODVETVIACH SLOVENSKEJ EKONOMIKY JE NAJVÄČŠÍ PRIESTOR PRE RAST MIEZD?

Na každé euro výplaty zamestnanca, vrátane odvodov, pripadajú v slovenských bankách až dve eurá zisku.

MZDY RASTÚ, ALE STÁLE NIE SÚ SPRAVODLIVÉ



Zahraniční diplomati, pôsobiaci na Slovensku, sa ma často pýtajú túto otázku: „Prečo je vo vašej krajine taká nízka miera úspor? Ako je možné, že v krajine, ktorá vyrába najviac automobilov na jedného obyvateľa na svete, si ľudia nedokážu zo svojej mzdy ušetriť?“

Pre zjavenie: Miera úspor vyjadruje, akú časť zo svojho príjmu ľudia nespotrebojú, ale ušetria. V súčasnosti dosahuje miera úspor na Slovensku takmer 10%, čo je menej než priemer eurozóny. V minulosti sa však bežne pohybovala ešte nižšie, okolo 6-7%. V niektorých bohatých štátoch, akými sú napríklad Švédsko a Nemecko, sa miera úspor domácností pohybuje okolo 17-18 percent.

Výkonnosťou ekonomiky, vyjadrenej v HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily, už dosahujeme 80% priemeru Európskej únie, pričom v roku 1995 sme dosahovali len 47%. Do roku 2020 by sme sa vďaka investíciám v automobilovom priemysle mohli priblížiť až k 85%. Slovensko patrí z hľadiska tempa ekonomického rastu dlhodobo k najúspešnejším európskym krajinám vôbec. Náš doterajší model ekonomického rozvoja má však aj svoju odvrátenú stránku, a tou je nízka úroveň miezd, nízka miera úspor domácností a nízka miera akumulácie kapitálu v rukách domáceho obyvateľstva. Typická je vysoká závislosť našej ekonomiky od zahraničného kapitálu a zahraničných trhov. Podiel miezd na HDP je u nás nižší než vo väčšine štátov EÚ.

VYSOKÉ ZISKY PODNIKOV, NÍZKE MZDY ZAMESTNANCOV

Dôvodom pre takto nízke mzdy je nepriaznivé rozdelenie príjmov z vyprodukovanej pridanej hodnoty medzi zamestnávateľov a zamestnancov. Pridanú hodnotu na úrovni firmy dostaneme, ak od tržieb odrátame nákupy. Takto vytvorený príjem sa potom rozdelí medzi zamestnancov, zisky podnikov a odpisy. Toto rozdelenie na Slovensku vyznieva výrazne v prospech ziskov a v neprospech miezd. V krajinách západnej Európy tvoria príjmy z práce približne 70% pridanej hodnoty, u nás tvoria len 56%. Niektorí ekonómovia tvrdia, že tento rozdiel je spôsobený vyšším počtom živnostníkov na Slovensku, ktorí sa nepočítajú ako zamestnanci. Môže to zohrať rolu, ale nemyslím si, že tým dokážeme vysvetliť celý rozdiel. Na Slovensku totiž existujú aj také odvetvia, v ktorých ide na platy len tretina pridanej hodnoty, a ktoré nie sú typické využívaním živnostníkov. Napríklad bankovníctvo. Na tomto mieste chcem povedať, že cieľom tohto článku nie je brojiť proti kapitálu, ale upozorniť na istú nerovnováhu, ktorá v slovenskej ekonomike dlhodobo existuje. Rovnaká nerovnováha existuje aj v iných krajinách strednej a východnej Európy. Zároveň chcem poukázať na isté mechanizmy, ktorými štáty západnej Európy pôsobia proti vzniku takýchto nerovnováh.

Slovensku sa za posledné štvrt' storočie podarilo vybudovať konkurencieschopnú trhovú ekonomiku, ale celkom sa nám nepodarilo vybudovať isté inštitúcie, ktoré prispievajú k tomu, aby sa výkonná ekonomika pretavila do vysokej životnej úrovne väčšiny ľudí. Okrem kvalitného zdravotníctva a školstva ide aj o mechanizmy sociálneho partnerstva medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Ak nechceme, aby sa nám tu rozmáhali populisti a extrémisti, nesmieme dopustiť, aby ľudia považovali spoločenský systém za nespravodlivý!

ODBORY A ZAMESTNANECKÉ RADY

Platná slovenská legislatíva dáva zamestnancom viaceré možnosti, ako môžu zlepšiť svoje postavenie voči zamestnávateľovi pri vyjednává-

ni o mzdových otázkach. Individuálny zamestnanec toho zoči-voči veľkej organizácii, akým je napríklad banka alebo obchodný reťazec, veľa nedosiahne. Z tohto dôvodu majú zamestnanci právo založiť si zamestnaneckú radu alebo odborovú organizáciu, a byť reprezentovaní v dozornej rade akciových spoločností. Zamestnanci majú zo zákona právo byť informovaní o hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa.

Odbory a zamestnanecké rady na Slovensku z historických dôvodov nefungujú veľmi dobre a ani nemajú veľmi dobré meno. V krajinách západnej Európy hrajú dôležitú úlohu, u nás však nemajú veľkú tradíciu a žiaľbohu, mnohí zamestnávateľia sa snažia ich riadnym fungovaním zabrániť. Slovenskí zamestnanci v mnohých prípadoch nepoznajú svoje práva a nevedomou si svoje možnosti, takže spomínané orgány mnohokrát fungujú iba formálne. Tieto inštitúcie však majú svoje opodstatnenie. Ak zamestnanci nepoznajú hospodárske výsledky firmy, len ťažko budú vedieť posúdiť, či je ich mzda spravodlivá vzhľadom na firmou vyprodukovanú pridanú hodnotu. Asi by ste neboli veľmi spokojní, ak by ste vedeli, že svojou prácou zabezpečíte firme nejaký príjem, ale vo forme mzdy dostanete len tretinu z vyprodukovanej hodnoty.

V krajinách ako Rakúsko a Nemecko je väčšina miedz stanovených kolektívnuo zmluvou, ktorú uzatvárajú odbory so zamestnávateľmi. Schopnosť vyjednávať so zamestnávateľom kolektívne, ako jeden celok, výrazne zlepšuje vyjednávaciu silu zamestnancov. Totiž, ak nie je so svojou mzdou spokojný individuálny zamestnanec, môže si akurát tak hľadať iné pracovné miesto, čo pre neho nemusí znamenať žiadne zlepšenie situácie, ak sú v celom sektore stlačené mzdy. Ak sa však zamestnanci zorganizujú a pohrozia štrajkom, zamestnávateľ si dobre rozmyslí, či radšej zvýši zamestnancom platy alebo rovno príde o všetky tržby za obdobie trvania štrajku.

AKO NA TO V PRAXI

Zahraničné firmy na Slovensku veľmi dobre vedia, ako to funguje v ich materských krajinách, a preto existujú prípady, keď sa snažia zamestnancov zastráňovať alebo manipulovať, s cieľom znemožniť plnohodnotné fungovanie podnikových odborov. Ak ste zamestnancom takejto firmy, môžete sa obrátiť napríklad na odborovú organizáciu v jej materskej spoločnosti. Táto je schopná ponúknuť vám spoluprácu, vrátane školení, ako lepšie a efektívnejšie hájiť práva a záujmy zamestnancov. Zaujímajte sa o to, či vo vašej firme funguje zamestnanecká rada alebo odborová organizácia, či tieto orgány fungujú poriadne alebo či sú manipulované manažmentom. Naštudujte si príslušné ustanovenia Zákonníka práce (§ 229-250a) a Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Váš zamestnávateľ nemá žiadne právo vám akýmkoľvek spôsobom brániť v založení odborovej organizácie. Pri mzdových otázkach nepozerajte iba na výšku vášho platu voči platom kolegov alebo voči priemernej mzde v národnom hospodárstve, ale aj na celkovú adekvátnosť plátov vo firme voči jej hospodárskym výsledkom.

KEDY PÝTAŤ VIAC, KEĎ NIE TERAZ?

Ľudia na Slovensku sú zvyknutí tvrdo pracovať za nízku mzdu, a v obave o svoje pracovné miesto boli doteraz nútení ustupovať zamestnávateľovi. Súčasná situácia na trhu práce však nahráva zamestnancom. Zamestnávateľia si viac nemôžu dovoliť bežne hroziť zamestnancovi prepustením, pretože ho už nevedia len tak jednoducho nahradiť. Je len na zamestnancoch, ako túto situáciu dokážu využiť vo svoj prospech. Ak chceme mať životnú úroveň ako na západe, musíme si ju sami vybojovať.

Ing. Tomáš MERAŤ, ekonóm a analytik MESA 10
tomasmeravy.blog.sme.sk

KRÁTKO

VÝMENA ISTIČOV NUTNÁ

Odberatelja elektrickej energie sa výmenám ističov nevyhnú. Úrad pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) apeluje na odberateľov, aby si rezervovanú kapacitu, vyjadrenú veľkosťou amperickej hodnoty ističa, dali do súladu so svojim reálnym odberom. „Tento problém totiž budú musieť v budúcnosti tak či onak riešiť a po jednorázovej investícii môžu výrazne ušetriť. Je to zároveň výzva pre obce a mestá, či sociálne zariadenia, ktoré sa dlhodobo snažia rôznymi spôsobmi znížiť spotrebu elektriny, aby optimalizáciu rezervovanej kapacity ušetrili skutočne výrazne,“ informoval regulátor.

Regulačný úrad odporúča odberateľom, ktorí ešte neriešili veľkosť svojich ističov, aby sa obrátili na svojho dodávateľa elektriny a v spolupráci s ním optimalizovali rezervovanú kapacitu. „V prípade, ak nebude reagovať, nech sa obráti s podnetom na úrad a my zasiahneme,“ zdôraznil regulátor. Práve zvýšenie fixných poplatkov za ističe odštartovalo kauzu s cenami elektriny. Podľa ÚRSO, na začiatku tohto chaosu bola skupina odberateľov s predimenzovanými ističmi, ktoré nezodpovedali ich odberu, vďaka čomu im fixné poplatky značne stúpili. „Naopak, tí odberatelia, ktorí mali ističe optimalizované, ušetrili, a to podľa starej aj novej vyhlášky,“ konštatuje úrad.

RAST CIEN ZRÝCHLIL, INFLÁCIA NA 0,7 %

Medziročná miera inflácie na Slovensku v januári dosiahla 0,7 percenta a zvýšila sa z 0,2 percenta, kde bola v decembri 2016. Spotrebiteľské ceny rástli najrýchlejšie od septembra roku 2013. Vplyvom to z údajov, ktoré zverejnil Štatistický úrad SR. Ceny a tovarov a služieb sa v medziročnom porovnaní zvýšili rýchlejšie, než predpokladali analytici. Tí odhadovali, že inflácia dosiahne 0,5 percenta. Rast zaznamenali ceny vo väčšine sledovaných kategórií. Napríklad potraviny zdraželi o 1,6 percenta, čo bol najrýchlejší rast za posledné tri roky. Slovensko zaznamenalo v rokoch 2014 až 2016 defláciu, ceny tovarov a služieb v priemere klesali. Slovenská centrálna banka v poslednej prognóze odhadla, že v tomto roku spotrebiteľské ceny vzrastú o 1,2 percenta a že tempo inflácie sa bude v ďalších rokoch zrýchľovať.

ZADLŽUJEME SA PRE BÝVANIE

Vziať si úver v tomto roku plánuje 12 % Slovákov. Úver pritom spláca až 51% Slovákov. Účelom úveru je najmä zaobstaranie bývania (42 %), vybavenie bytu (25 %) alebo nákup vozidla (24 %). Úvery si pritom berú predovšetkým ľudia, ktorí považujú svoje znalosti o finančnom trhu za veľmi vysoké. Viac ako tretina dlžníkov nemá zamestnanie. Úver má prakticky rovnaký počet mužov i žien, najčastejšie v strednom veku (68 % ľudí vo veku 35 až 44 rokov). Najviac si požičávajú ľudia zo stredných miest od 10.000 do pol milióna obyvateľov (53 %), najmenej Slováci, žijúci na dedine s počtom obyvateľov do tisíc (45 %). Dlhujeme v priemere tisícku eur. Najviac dlhujú obyvatelia Košického kraja (v priemere 3800 eur), najmenej ľudia z Bratislavy (priemere 3400 eur).

(Sita, TASR)

DOHODA O ZRÁŽKACH ZO MZDY

OTÁZKA: „Dobry deň, chcel by som sa spýtať, že či môže odo mňa zamestnávateľ žiadať podpísanie dohody o zrážkach zo mzdy z dôvodu poskytnutia služobného telefónu?“



Odpovedá JUDr. Marek ŠVEC, PhD., LL.M., vedúci Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO, Bratislava:

Dohoda o zrážkach zo mzdy patrí medzi najviac používané druhy zmluvného zabezpečovacieho prostriedku v pracovnom práve. Jej praktická využiteľnosť prichádza do úvahy pri zrážkach za poskytnuté stravné lístky, za súkromné telefonáty pri využívaní služobného mobilu, za poskytnutú návratnú pôžičku, za závodnú zmluvnú dopravu na a z pracoviska, na splácanie náhrady škody spôsobenej zamestnávateľom a pod.

Je spôsobom zabezpečenia pohľadávky zamestnávateľa (zamestnanec niečo „dlží“ zamestnávateľovi, najčastejšie spôsobil nejaký typ škody určený v peniazoch), ale súčasne slúži aj k jej

postupnému uspokojovaniu zamestnávateľa (zamestnávateľ strháva zamestnancom zo mzdy určitú čiastku, a tak zamestnanec spláca svoj dlh). V rámci svojho vlastného charakteru slúži na zabezpečenie všetkých práv zamestnávateľa, ktoré majú peňažnú povahu.

Dohoda o zrážkach zo mzdy môže byť uzatvorená len v rámci existujúceho pracovného pomeru, t. j. len za trvania pracovného pomeru. Pri zamestnancoch, vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach, vykonávaných mimo pracovného pomeru, je možné dohodu o zrážkach zo mzdy uzatvoriť aj v týchto prípadoch. Aj napriek tomu, že „dohodári“ sú odmeňovaní odmeňovanou, nie mzdou. Paragraf 20 ods. 1 ZP ustanovuje, že práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov (t. j. nielen z pracovného pomeru, ale aj z pracovnoprávných vzťahov, založených dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)

možno zabezpečiť dohodou o zrážkach zo mzdy.

Zamestnanec v právnej pozícii dlžníka udeľuje svoj súhlas na to, aby zamestnávateľ v právnej pozícii veriteľa vykonával v dohodnutých termínoch pravidelné, opakujúce sa zrážky zo mzdy zamestnanca vo výške dohodnutej v dohode a poukazoval ich na svoj účet. Pod sankciou neplatnosti (pokiaľ tieto prvky dohoda o zrážkach zo mzdy neobsahuje, je neplatná) musí mať dohoda o zrážkach zo mzdy písomnú formu a tieto podstatné obsahové náležitosti:

- identifikácia zmluvných strán (označenie zamestnanca i zamestnávateľa);
- dôvod zrážok zo mzdy (identifikácia peňažného nároku zamestnávateľa, ktorý sa dohodou zabezpečuje a jeho výška);
- určenie výšky zrážok (určuje sa len zákonného maximum, nie minimum - zmluvne dojednaná výška zrážok zo mzdy nesmie presiahnuť výšku ustanovenú pre zrážky zo mzdy pri výkone rozhodnutia, vid' nariadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia);
- dátum vzniku povinnosti začať realizovať zrážky;
- údaje pre realizáciu platby.

BOZP: OSOBNÉ OCHRANNÉ PRACOVNÉ POMÔCKY



Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci predstavuje jednu z najfrekvencovanejších oblastí záujmu zástupcov zamestnancov, a to najmä vo vzťahu k problematike pridelovania osobných ochranných pracovných pomôcok. Problematiku pridelovania osobných ochranných pracovných pomôcok upravuje bezprostredne zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a nariadenie vlády o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných pomôcok (OOPP).

V zmysle všeobecných zásad prevencie predstavuje pridelovanie osobných ochranných pracovných pomôcok primárnu snahu o vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, a to vykonávaním opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku a uprednostňovaním kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami. V prípade, ak sa nebezpečenstvo alebo ohrozenie nedá úplne vylúčiť, ani obmedziť technickými prostriedkami a kolektívne ochranné opatrenia a ani iná organizácia práce nie sú dostačujúce, zamestnávateľ - na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia - pridelí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky.

V tomto zmysle predstavuje osobný ochranný pracovný prostriedok každý prostriedok, ktorý zamestnanec pri práci nosí, drží alebo inak používa, vrátane jeho doplnkov a príslušenstva, ak je určený na ochranu bezpečnosti a zdravia zamestnanca. Osobný ochranný pracovný prostriedok, ktorý zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, musí zabezpečovať účinnú ochranu pred existujúcimi nebezpečenstvami a predvídateľnými nebezpečenstvami a sám nesmie zvyšovať riziko, musí zodpovedať existujúcim a predvídateľným pracovným podmienkam a pracovnému prostrediu na pracovisku; vyhovovať ergonomickým požiadavkám, zdravotnému stavu zamestnanca a po nevyhnutnom malom prispôbení aj telu zamestnanca, ak to osobný ochranný pracovný prostriedok umožňuje, byť zdravotne neškodný.

Osobný ochranný pracovný prostriedok má v zásade používať jeden zamestnanec. Ak okolnosti vyžadujú, aby ten istý osobný ochranný pracovný prostriedok používalo viac zamestnancov, zamestnávateľ je povinný vykonať príslušné opatrenia, aby nebola ohrozená bezpečnosť a zdravie zamestnancov, osobný ochranný pracovný prostriedok bol zamestnancom prístupný vždy v prípade

potreby.

Zamestnávateľ je povinný, v zmysle § 6 zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, realizovať niekoľko stanovených povinností, a to najmä

- **vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných pomôcok,**

Zamestnávateľ poskytuje osobné ochranné pracovné prostriedky podľa svojho zoznamu poskytovaných osobných ochranných pracovných pomôcok, vypracovanom na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev podľa. V zozname zamestnávateľ špecifikuje konkrétne typy osobných ochranných pracovných pomôcok, ktoré poskytuje pri jednotlivých prácach. Zamestnávateľ v zozname upraví aj osobitný režim zaobchádzania s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami, ktoré sú určené na ochranu pred zvláštnymi nebezpečenstvami, napríklad pred rádioaktívnymi látkami, karcinogénnymi látkami, alebo na ochranu pred infekciou.

- **bezplatne poskytovať zamestnancom a viesť evidenciu o ich poskytnutí,**

Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu; zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, a poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom.

- **udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave a dbať o ich riadne používanie.**

Zamestnávateľ je povinný, na základe závažnosti nebezpečenstva a dĺžky jeho pôsobenia, charakteru práce a pracoviska, vlastností a účinnosti príslušného osobného ochranného pracovného prostriedku určiť podmienky používania osobného ochranného pracovného prostriedku, a to najmä dobu používania. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca zrozumiteľne oboznámiť s nebezpečenstvami, pred ktorými ho používanie poskytnutého osobného ochranného pracovného prostriedku chráni, a poučiť ho o správnom používaní tohto osobného ochranného pracovného prostriedku a podľa potreby mu poskytnúť aj praktický výcvik.

Zoznam osobných ochranných pracovných pomôcok a zoznam prác, pri ktorých sa poskytujú osobné ochranné pracovné prostriedky, je uvedený v prílohe č. 1 a 3 spomínaného právneho predpisu (nariadenie vlády o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných

pracovných pomôcok). Ak viaceré nebezpečenstvá vyžadujú, aby zamestnanec používal súčasne viac osobných ochranných pracovných pomôcok, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky, ktoré sa dajú navzájom skombinovať a zabezpečiť účinnú ochranu pred týmito nebezpečenstvami.

Zamestnávateľ je taktiež povinný sprístupniť zamestnancom tie informácie o každom type osobného ochranného pracovného prostriedku, používanom u zamestnávateľa, ktoré zamestnanci potrebujú na jeho používanie. Zamestnanec je povinný používať poskytnutý osobný ochranný pracovný prostriedok len určeným spôsobom, na určené účely, po celý čas trvania nebezpečenstva a v súlade s pokynmi na používanie.

Vzhľadom na zásadný význam osobných ochranných pracovných pomôcok pre ochranu života a zdravia zamestnancov máme za preukázateľné, že odborový funkcionári by mali mať zásadný vplyv na rozhodovanie zamestnávateľa, a to vo forme výberu konkrétneho osobného ochranného pracovného prostriedku alebo spôsobe jeho využitia.

Ing. Tímea Szaboová,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

Ospravedlnenie pre chybu v texte

Vážení čitatelia.

Chceme sa ospravedlniť za chybu v texte, ktorý bol uverejnený v januárových Prioritách na str. 6, v rubrike BOZP - Účasť na rekondičných pobytoch - kde bola v predposlednom odseku, v druhej vete, zle zadefinovaná dĺžka rekondičného pobytu: Namiesto „najmenej dva týždne“ tam má byť správne znenie „najmenej sedem dní!“

Za chybné znenie sa s autorkou článku všetkým čitateľom ospravedľujeme. V januárových Prioritách v elektronickom formáte na web stránke www.ozkovo.sk sme chybu opravili a informácie sú tam uvedené správne.

Ďakujeme za pochopenie.
Redakcia

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

NA SLOVENSKU BANKROTUJÚ STOVKY ĽUDÍ, VÝCHODISKOM JE OSOBNÝ BANKROT

Na Slovensku sa pohybuje v bludnom kruhu dlžôb okolo 100 tisíc osôb.

Od marca každý dlžník, ktorý využije osobný bankrot a predá svoj majetok, bude mať právo ponechať si sumu 10 tisíc eur. Tá bude predstavovať takzvanú nepostihnuteľnú hodnotu obydliu.

Nariadenie vlády, ktoré pripravil rezort spravodlivosti, schválila vláda. Doplnia vlni prijatú novelu konkurzného zákona, ktorej cieľom je dostupnejší osobný bankrot. Zavedenie tejto nepostihnuteľnej hodnoty má zvýšiť ochranu dlžníkov pred tým, aby skončili na ulici.

Niektorí ľudia pre dlžoby a stratu bývania končia na ulici. Dostupnejší osobný bankrot má tomu predísť.

Schválené nariadenie určuje aj sumu, ktorá má byť dlžníkovi k dispozícii mesačne. Tá bude uložená v banke a dlžník bude oprávnený požiadať banku o vykonanie platieb mesačne najviac do sumy vo výške 250 eur. „Nepostihnuteľná hodnota je 10 tisíc eur. Človek ju nedostane v hotovosti. Bude uložená v banke na účte a z nej sa bude na bývanie uvoľňovať maximálne 250 eur mesačne,“ zdôvodnila výšku sumy ministerka spravodlivosti, Lucia ŽITŇANSKÁ. V prípade, ak dlžník disponuje určitým majetkom, napríklad 30 tisíc eur, 20 tisíc sa rozdelí medzi veriteľov a 10 tisíc mu zostane ako štart do života. Zvyšok dlhu bude nevyhľadateľný.

Dnes, ak chce dlžník podať žiadosť o osobný bankrot, musí najskôr prejsť konkurzom, až potom o jeho oddženie rozhodne súd. Musí takisto vopred zaplatiť 664 eur ako takzvaný predavok a jeho majetok nesmie byť nižší ako 1 660 eur. Od marca by ten, kto plánuje vyhlásiť osobný bankrot, mal uhradiť len preddavok v sume 500 eur. Tiež sa nebude vyžadovať, aby mal dlžník nejaký minimálny majetok. Ľuďom v hmotnej núdzi navyše s jeho zaplatením pomôže štát. Preddavok na odmenu správcu dlžníkovi poskytne Centrum právnej pomoci s tým, že dlhujúci ho v nasledujúcich

troch rokoch po oddžení splatí.

Dlžníci si od marca budú môcť vybrať z dvoch možností: buď konkurz, alebo splátkový kalendár. Konkurz by mal byť prijateľnejší pre tých, ktorí nemajú žiadny majetok a ich príjmy sú nízke. Splátkový kalendár by zase mal vyhovovať dlžníkom s určitými príjmami aj majetkom. V tomto prípade im časť majetku zostane a v určenom období budú pravidelne splácať sumu určenú súdom. Na konci jednej či druhej možnosti by mal človek zostať bez dlhov. Vyhlásiť osobný bankrot bude možné len raz za desať rokov. Dlhodobu nezamestnaným ľuďom s exekúciami a bez majetku budú s agendou okolo bankrotu pomáhať úrady práce, ktoré ich posunú Centráram právnej pomoci. „Centrá rozšíria svoje kontaktné miesta najmä v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou,“ hovorí ministerka L. ŽITŇANSKÁ.

Vlni bolo na Slovensku vyhlásených 731 osobných bankrotov, čo je o 134 obyvateľov viac ako rok predtým. V susednom Česku vstúpilo do osobného bankrotu 16 144 obyvateľov. Za slabé využívanie osobného bankrotu u nás môže súčasná legislatíva, zhodujú sa odborníci. Tí vďaka novelizácii konkurzného zákona očakávajú v tomto roku vyššie čísla, keďže sa osobný bankrot stane pre ľudí dostupnejší.

TASR



VZDELÁVANIE S OZ KOVO

„Vzdelanie umožňuje ľudí viesť, ale ťažko ovládať: ľahké ich je riadiť, no nemožné zotročiť.“

Peter Brougham

Vážení priatelia.

Aj v roku 2017 ponúka Odborový zväz KOVO možnosť zúčastniť sa vzdelávania v rôznych oblastiach. Pripravili sme množstvo zaujímavých vzdelávacích aktivít, na ktoré vás srdečne pozývame a pevne veríme, že si medzi nimi vyberiete práve tú, ktorú potrebuje pre svoj osobný a odborný rozvoj.

Do súčasného katalógu vzdelávania, ktorý ste si mohli v uplynulých dňoch nájsť vo vašich mailových schránkach, alebo na webovom sídle Odborového zväzu KOVO, sme zaradili pravidelne sa opakujúce odborné semináre z individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a ekonomiky, ako aj absolútne nové témy, zamerané na osobný rozvoj a prácu s novými médiami.

Spolu s našimi lektormi sa na vás veľmi tešíme.

PS: V prípade záujmu o tlačенú verziu katalógu vzdelávania na rok 2017 sa, prosím, obráťte na príslušné Metodické pracoviská OZ KOVO v regiónoch Prešov, Banská Bystrica a Bratislava.

Ing. Tímea Szaboová,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Bratislava

AUTOMOBILOVÝ PRIEMYSEL

TRH V EÚ SA ROZBEHOL MIERNYM RASTOM

Predaj nových osobných automobilov v Európskej únii v januári tohto roku medziročne stúpol o viac ako desať percent na takmer 1,2 milióna vozidiel. Tempo jeho rastu sa tak výrazne zrýchlovalo z decembrových troch percent. Vyplýva to z údajov Európskeho združenia výrobcov automobilov (ACEA). K pozitívnej bilancii čiastočne prispel vyšší počet pracovných dní. Pokles predaja v januári vykazali iba dve členské krajiny EÚ, a to Slovensko a Írsko. Na Slovensku sa odbyt znížil o 1,2 percenta a v Írsku o 1,8 percenta. V Českej republike v januári vzrástol o 19 percent na 20 818 vozidiel. Darilo sa aj hlavným výrobcom, keď predaje koncernu Volkswagen posilnili o 10,3 %, firmy Fiat-Chrysler o 15 % a Renaultu o 10,4 %. Skupina Peugeot Citroen zvýšila predaje o 6,8 % a Opel o 5,1 perc.



JAGUAR UŽ VYTVARA NOVÉ PRACOVNÉ MIESTA

Automobilka Jaguar Land Rover ešte ani neotvorila plánovaný závod pri Nitre a už v regióne vytvára nové pracovné miesta. Automobilka plánuje v Nitre preinvestovať 1,5 miliardy eur a mala by zamestnať 6 tisíc ľudí. Ročne vyprodukuje 300 tisíc áut. S ich výrobou by sa malo začať v roku 2018 a miestni podnikatelia sa na to rozhodli pripraviť. Už dnes rozširujú svoju výrobu a plánujú vytvoriť nové pracovné miesta. Napr. potravinárska firma Marel Slovakia na spracovanie rýb a hydiny chce vytvoriť ďalších 120 miest vo výrobe. Rovnako aj firma Foxconn Slovakia, vyrábajúca spotrebnú elektroniku, chce rozšíriť sortiment výrobkov a plánuje prijať cca 20 až 40 osôb do administratívy a do výroby ďalších 80 až 120 osôb. Výrobu rozšírila aj spoločnosť Matador Automotive, ktorá v decembri 2016 skolaudovala novú halu lisovne v Dolných Kráľanoch. Svoj zámer rozširuje aj výrobca svetiel dopravných techniky SEC, ktorý pôsobí v priemyselnej zóne v Horných Kráľanoch a avizoval zámer prijať do 70 nových zamestnancov.

Celkovo dodávateľia automobilového priemyslu zamestnávajú na Slovensku okolo 70 tisíc ľudí. Miera evidovanej nezamestnanosti je v Nitre aktuálne na úrovni 5,26 percenta. Bez práce je tam okolo 4 300 ľudí. Len samotný Jaguar Land Rover má spolu so subdodávateľmi vytvoriť do roku 2021 okolo 15 tisíc nových pracovných miest.

AUTOMOBILOVÉ ODBORY V USA CHYSTAJÚ NOVÚ KAMPAŇ

Americký odborový zväz automobilového priemyslu - United Auto Workers (UAW) - chystá reklamnú kampaň na podporu nákupu automobilov, vyrábaných v Spojených štátoch s podtitulom Kúp si americký áru. Potvrdil to šéf UAW, Dennis WILLIAMS. Odbory tak využívajú ochranársky trend, nastolený prezidentom Donaldom TRUMPOM, ktorý po svojom nástupe varoval americké aj ďalšie automobilky pred tým, aby na americkom trhu predávali vozidlá vyrobené v cudzine. UAW teraz diskutuje o podobe reklamy a D. WILLIAMS naznačil, že by sa mohla inšpirovať úspešnými kampaniami typu „Buy American“ z minulosti. Podľa neho odbory chcú využiť súčasné „hnutie“ za návrat priemyselných pracovných miest, ktoré v minulých desaťročiach prešli z USA do lacnejších krajín, ako je napr. Mexiko. Zároveň budú presviedčať ľudí, aby nekupovali auta, ktoré neboli vyrobené v USA.

Sita, Reuters, r

VIETE, ŽE...

ZATVORENÉ OBCHODY CEZ SVIATKY BUDÚ ZREJME REALITOU

Poslanci posunuli na ďalšie rokovanie nove- lu Zákonníka práce, ktorá rozšíri počet voľných dní v obchodoch zo súčasných 3,5 na 15. Týkalo by sa to všetkých štátnych sviatkov. Po novom by zostali zatvorené obchody aj počas dní pracovného pokoja. Zmeny by sa nemali dotknúť živnostníkov, čerpacích staníc či hotelov.



V DVÍHANÍ MINIMÁLNEJ MZDY BODUJEME

Valorizácia najnižších príjmov bola na Slovensku za poslednú dekádu tretia najvyššia v Európskej únii. Rýchlejšie, než na Slovensku, stúpala minimálna mzda len v dvoch európskych krajinách – Bulharsku a Rumunsku. Najnižšie slovenské platy vyskočili za uplynulú dekádu až o 80 percent, na 435 eur mesačne. A pri tomto čísle to zrejme neskončí. Podľa viacerých vyjadrení premiéra Roberta FICA by cieľom v roku 2019 malo byť zavedenie 500 eurovej minimálnej mzdy. Európsky výbor sociálnych práv pritom odporúča, aby minimálna mzda v čistom vyjadrení dosahovala aspoň 60 percent z čistej priemernej mesačnej mzdy. Pomer medzi čistou minimálnou a čistou priemernou mzdou dosiahol v tomto roku iba 52 percent.

Z evidovaných 2,1 milióna zamestnancov na Slovensku zarábalo vlni podľa odhadov ministerstva práce cca 125 tisíc ľudí minimálnu mzdu. Najčastejšie to boli zamestnanci služieb, reštaurácií, hotelov, textilného a kožiarskeho priemyslu, poštových služieb a sociálnej starostlivosti. Minimálnu mzdu zarábajú najmä krajčírky, kuchári, upratovačky, školníci či kaderničky.

Krížovky s úsmevom

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------|---------------------|
| Rozprávajú sa dve babky: - Vieš o tom, že dnes zrazilo auto nášho kominára? Druhá babka hovorí: - To je strašné, ako tí vodiči jazdia. Človek ... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.) | | | | citostlovec nespokojnosti | starorímsky obetný oltár | vynadať | klások | 3. časť tajničky | zorie isté množstvo |
| | blahoželanie, gratulácia | štát v jz. Ázii | boril sa (zried.) pohyb v kruhu | bavlnená tkanina priemet zo strany | | | | | |
| Viktor (dom.) | | | | od udaného dňa očisti od prachu | | | | | |
| africký tik | | | | | Asýrčan rímske číslo 99 | | | | |
| čiasťočne zlomiť | | | | | | | skratka pre a iné umdletá, nevládna | | |
| spevavý stahovavý vták | | | | | | španielske normy tapla (expr.) | | | |
| Pomôcky: UNE, ara, iroko, ibo, nankin | vylučuj (kniž.) | 2. časť tajničky 1. časť tajničky | | | skr. súhv. Malý lev skratka čatára | | | | odieral |
| tón e znížený o dva poltóny | | | | | čudne, zvláštne Zora (dom.) | | | | |
| vzorec hydridu lítia | | | | odplaš utvárala penu | | | | | |
| značka pre inch | | | aplauz názov, nadpis | | | | | | |
| základná jednotka dĺžky | | | | | predpona proti užitoč, prospech | | | | |
| Imrich (dom.) | | | | | | plošné miery africký jazyk | | | |
| pospevu- jú si | | | | | | | značka erbia ústredná rada | | |
| užoval | | | | búchaním strasie | | | | | |
| ženské meno | | | | bičal, bikotal | | | | | |

Zasmejme sa ...

Sedí rodinka pri stole, otec sa zamyslí a hovorí:

„Kúpim prasa, bude zabíjačka. Spravíme si klobásky, jaterničky...“

Zrazu sa otočí, vrazí synovi takú facku, že spadne zo stoličky.

Manželka na to: „Čo to preboha robíš, prečo ho biješ?!“

A otec odpovie: „Už ho vidím, blbca, ako to žerie bez chleba...“

Príde chlap z práce domov, otvorí chladničku a zrazu začuje tichý hlas: „Poď do krčmy! Poď do krčmy!“

Chlap sa poobzerá po prázdnom byte, ale nikde nikoho. Otočí sa k chladničke a hlas sa znovu ozve: „Poď do krčmy!“

Chlap zavrie chladničku a zareve na celý byt: „Je tu niekto? Kto to na mňa rozpráva?!“

„To som predsa ja, tvoja pečienka, hádam nebudeme celý večer tvrduť doma?!“

Chváli sa spisovateľ: „Pred desiatimi rokmi som napísal takú skvelú detektívku, že dodnes neviem, kto je vrah!“

Pýta sa český turista na Slovensku baču: „Bača, kde sa tu páli domáca slivovica?“

„Vidíte tamto ten kostol?“

„Áno, vidím.“

„Tak okrem neho všade!“

Hovorí jedna priateľka druhej: „Ja nemám šťastie na chlapov. Vždy, keď stretnem nejakého pekného a príjemného chlapa, vysvitne, že buď on je ženatý alebo ja vydatá!“

Milionárovi zazvoní telefón:

„Uniesli sme tvoju svokru! Okamžite pošli výkupné milión dolárov!“

„A ak odmietnem zaplatiť?“

„Tak ti ju naklonujeme!“

