



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

- Štrajková pohotovosť v Crown Bevcan SK - str. 1 až 2
- Odborársky servis: Kolektívna zmluva - str. 4
- Pripravoované zmeny pri pracovnej zdrav. službe - str. 7

O VÝŠKE MINIMÁLNEJ MZDY ROZHODNE VLÁDA

Dohoda opäť nehrozí. Partneri z Hospodárskej a sociálnej rady – tzv. tripartity - mali podľa zákona do 15. júla priestor na vyjednávanie o výške budúročnej minimálnej mzdy. Už tradične sú však predstavy zamestnávateľov a odborárov zásadne odlišné a spoločný kompromis sa im nepodarilo nájsť.

Konečný verdikt preto zrejme opäť vynesie vláda, respektíve rezort práce, sociálnych vecí a rodiny. Či posunie mzdové minimum zo súčasných 435 eur tesne k úrovni 500 eur, alebo ju dokonca prelomí, je zatiaľ otáznne. Premiér Robert FICO už totiž ohlásil prekonanie tejto hranice „do roku 2019“.

Prítom zástupcovia firiem na rokovania o budúročnom náraste garantovanej mzdy v zákonom termíne ani nenastúpili. „Tváriť sa, že robíme sociálny dialóg, keď sme nikdy nedospeli k dohode, je zbytočné. Načo tie tanččky, keď znovu rozhodne vláda?“ zdôvodnil Oto NEVICKÝ, generálny sekretár Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení. Ako však doplnil, zamestnávateľa by chceli do budúcnosti presadiť iný, podľa nich spravodlivejší model zvyšovania mzdového minima. Navrhujú ho dvíhať podľa objektívnych kritérií, bez politických zásahov. Teda podobne, ako začal tento rok rásť aj vek odchodu do dôchodku.

„Požadujeme dohodu na mechanizme, ktorý by bol predvídateľný a neznamenal by každoročné doťahovanie sa. Ten by mal zahŕňať výkonnosť parametre slovenskej ekonomiky, napríklad rast priemernej mzdy či infláciu,“ naznačil NEVICKÝ. Pripomenul, že vzorec na automatické zvyšovanie – ale aj znižovanie minimálnej mzdy v prípade hospodárskeho poklesu – tu už raz bol. Do Zákonníka práce ho zakotvila posledná Dzurindova vláda. No po nástupe prvej Ficovej vlády, za ministerky práce Viery Tomanovej, z novely pracovného kódexu zmizol. A nikdy sa v praxi nevyužil.

O. NEVICKÝ zároveň pripomína, že suma garantovanej najnižšej mzdy ovplyvňuje ustanovenia 42 ďalších zákonov. Aj to, že napríklad po zvýšení daňového a odvodového zaťaženia zamestnávateľov dostane z nej v konečnom dôsledku viac štát ako samotný zamestnanec.

Konfederácia odborových zväzov SR navrhla zvýšiť na budúci rok minimálnu mzdu na úroveň 492 eur mesačne, teda oproti jej tohtoročnej sume o 57 eur, čiže o 13,1%. „Mu-

(Pokračovanie na 2. str.)

„Práca a zábava sú slová, ktoré opisujú to isté, ale pri rôznych podmienkach.“
americký novinár, spisovateľ a humorista Mark TWAIN

ŠTRAJKOVÁ POHOTOVOSŤ V CROWN BEVCAN SLOVAKIA

Vo štvrtok, 20. júla 2017, bola v spoločnosti Crown Bevcan Slovakia s.r.o. v Kechenci pri Košiciach vyhlásená štrajková pohotovosť zamestnancov. Vyhlásili ju zástupcovia zamestnancov - členovia Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Crown Bevcan - ako dôkaz svojej nespokojnosti s doterajším priebehom vyjednávania novej podnikovej kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ - Crown Bevcan Slovakia s.r.o. – totiž od zástupcov zamestnancov obdržal 18. apríla návrh znenia novej kolektívnej zmluvy. Od uplynutia lehoty na jeho pripomenkovanie sa uskutočnili štyri kolá spoločných rokovaní, počas ktorých nedošlo k dohode ani v jednom z kľúčových bodov tejto zmluvy. Odborári napr. požadovali skrátenie dĺžky týždenného pracovného času z 37,5 hod. na 35,5 hod., či nárast tarifných miezd zamestnancov o 100 eur mesačne - najskôr v priebehu jedného roka, po rokovaníach so zástupcami zahraničného vedenia zo Švajčiarska sa dohodli na náraste mesačných tarifných miezd všetkých zamestnancov v priebehu dvoch rokov, konkrétne o 50 eur mesačne v roku 2017 a o 30 eur mesačne v roku 2018. V roku 2019 by sa potom mali tarifné mzdy zamestnancov zvýšiť opäť - o 2% v prípade nízkej inflácie, v prípade inflačného nárastu o jeho aktuálnu hodnotu. Kolektívna zmluva by tak následne mala byť podpísaná s platnosťou až do konca roku 2019.

Z daného teda vyplýva, že pôvodné rozhodnutie Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Crown Bevcan – požiadať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o pridelenie sprostredkovateľa, ktorý by bol prítomný pri ďalšom kole kolektívneho vyjednávania - je už bezpredmetné. Stretnutie so zahraničným vedením sa ukázalo byť efektívnejšie.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO Crown Bevcan, Petr ŽELEŇÁK: „Cieľom zástupcov zamestnancov zo ZO OZ KOVO Crown Bevcan je predovšetkým dohodnúť sa so zamestnávateľom. Nasvedčujú tomu viaceré ústupky, ktoré k jednotlivým bodom kolektívnej zmluvy navrhli. Pokiaľ budú dodržané všetky dohody medzi nami a zamestnávateľom, nemáme dôvod situáciu hrotiť a štrajkovú pohotovosť podpisom novej kolektívnej zmluvy odvoláme.“ Ako ďalej dodal, zároveň sa im podarilo s manažmentom dohodnúť aj na posilnení tvorby sociálneho fondu zo strany zamestnávateľa či



(Pokračovanie na 2. str.)

Pápež František I.: ODBORY MAJÚ PROROCKÚ ÚLOHU!

„Kapitalizmus našich čias nerozumie hodnote odborov, pretože zabudol na sociálnu povahu ekonomie,“ prehlásil v závere júna pred generálnou audienciou pápež František I., keď vo Vatikáne prijal delegátov, zastupujúcich viac ako štyri milióny pracujúcich ľudí jedného z talianskych odborových zväzov (Confederazione italiana sindacati lavoratori) v rámci jeho národného kongresu v Ríme.

„Odbory však majú prorockú úlohu, ktorá spočíva v obrane najslabších pracovníkov, vrátane cudzincov, i tých, ktorí sú bez náležitých práv vyradení z pracovného trhu, a tým z demokracie,“ pokračoval pápež. Vo svojom prejave vyzval k vytváraniu pracovných miest pre mladých ľudí a bez okolkov kritizoval mnohé nešváry súčasnej trhovej ekonomiky – od nezamestnanosti mládeže cez neustále zvyšovanie dôchodkového veku, až po platovú nerovnosť mužov a žien. „Keď sú mladí mimo svet práce, podnikom chýba energia, entuziazmus, inovácie, radosť zo života, ktoré sú vzácnymi spoločnými dobrami, čo zlepšujú

ekonomický život i verejné šťastie.“ Talianske odbory varoval aj pred rizikom nasledovania príkladu inštitúcií a mocných, ktoré by mali naopak kritizovať.

Pápež odborárov povzbudil aj záverečnou poznámkou: „Bez dobrých odborov neexistuje ani dobrá spoločnosť.“

sk.radiovaticana.va



O VÝŠKE MINIMÁLNEJ MZDY ROZHODNE VLÁDA

(Dokončenie z 1. str.)

sím zdôrazniť, že po odpočítaní odvodov a daní je to nárast o 36 eur," spresnil jej prezident Jozef KOLLÁR. Takáto zvýšená minimálna mzda by podľa jeho slov predstavovala asi polovicu priemernej mzdy, očakávanej v budúcom roku. Podľa neho však aj pri takomto zvýšení zostane Slovensko „na chvoste v rámci EÚ vo výške minimálnej mzdy“.

V súčasnosti na Slovensku zarába minimum či sumu veľmi podobnú, teda cca 450 eur, približne 210 tisíc ľudí. Minimálna mzda sa na Slovensku za posledné roky, počas ktorých prevažne vládla sociálna demokracia, zvyšuje pravidelne a pomerne razantne. Kým v roku 2015 bola na úrovni 380 eur, vlni to už bolo 405 a tento rok 435 eur mesačne. Kým reálne mzdy rastú na Slovensku už viac rokov po sebe o tri či štyri percentá, minimálna mzda rastie asi o šesť až osem percent ročne.

Podľa Európskej sociálnej charty by pritom mzdové minimum malo tvoriť 60 percent priemernej mzdy. Slovensko sa síce k tejto méte mierne približuje, ale vlni dosiahol len 44-percentný pomer. Sita, r

ŠTRAJKOVÁ POHOTOVOŠŤ V CROWN BEVCAN SLOVAKIA

(Dokončenie z 1. str.)

presadiť nárok zamestnancov na jeden a pol stravného lístka pri 11 a pol hodinovej zmene. Tiež sa im podarilo čiastočne znížiť fond pracovného času pre zmenových zamestnancov plateným voľnom nad rámec Zákonníka práce. Všetko však definitívne spečatí až podpis novej podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorý by sa mal uskutočniť v najbližších dňoch.



Spoločnosť CROWN Bevcan pôsobí na východe Slovenska - v priemyselnom parku Kechnec - od roku 2010 a zamestnáva približne 170 zamestnancov, pracujúcich zväčša v náročnej prevádzke - v rizikovej kategórii 3.a 4.- s rizikom ohrozenia zdravia v dôsledku zvýšenej záťaže teplotou a hlukom. Výrobný program spoločnosti je zameraný na výrobu nápojových plechoviek.

V apríli tohto roku sa zamestnanci vedeniu firmy pripomenuli protestným zhromaždením pred areálom spoločnosti (písali sme o tom v aprílových Prioritách). Dôvodom bolo vyjadrenie nesúhlasu so zavedením nového pracovného režimu - 8 hodinového zmenového kolotoča - ktorý začiatkom roka nastolilo nové vedenie firmy bez predchádzajúceho rokovania so zástupcami zamestnancov s tým, že sa bežne stávalo, že zamestnanci po absolvovaní pobednej zmeny, trvajúcej do 22:00 hod., museli hneď nastúpiť do rannej zmeny, na šiestu hodinu ráno. Po protestnom zhromaždení, do ktorého sa zapojili takmer dve tretiny zamestnancov, sa vedenie firmy vrátilo k pôvodnému rozvrhnutiu zmien a situácia v podniku sa upokojila. Vznikla pritom nová podniková odborová organizácia OZ KOVO, ktorá začala s vedením spoločnosti kolektívne vyjednávať a formovať svoju prvú kolektívnu zmluvu. af

ČO JE NOVÉ U KOVÁKOV

PRESEDA OZ KOVO V SNINE

V spoločnosti Unex Slovakia, a.s. Snina (bývalý Vihorlat Snina), v závode na výrobu žeriavov, zväraných nosníkov a konštrukcií, sa v utorok - 18. júla - stretli predseda OZ KOVO Emil MACHYNA a člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jozef BALICA s predsedom Výboru ZO OZ KOVO Unex Slovakia a.s. Vladimírom HALAGOM a členmi výboru tejto základnej organizácie. Následne sa



presunuli do jedálne na krátke zhromaždenie s nespokojnými zamestnancami firmy, ktorých okrem nízkych miezd trápi najmä neadekvátne a arogantné správanie manažmentu na všetkých jeho úrovniach. Rovnako tak sú zástupcovia zamestnancov nespokojní s prístupom vedenia ku kolektívnemu vyjednávaniu podnikovej kolektívnej zmluvy i k opakovanému odmietaniu plošného navyšovania miezd v tejto spoločnosti. Zvažujú preto ďalšie postupové kroky, vrátane vyhlásenia štrajkovej pohotovosti. Priemerná mesačná mzda zamestnancov v tomto závode dosahuje cca 700 eur. af

BUDÚ V YAZAKI PREPÚŠŤAŤ?

V michalovskej spoločnosti Yazaki Wiring Technologies Slovakia, s.r.o., špecializujúcej sa na výrobu káblových zväzkov a elektrosystémov pre automobilový priemysel, vládne medzi zamestnancami strach a neistota. Ich zamestnávateľ údajne chystá hromadné prepúšťanie a firmu presťahuje do Rumunska. Podobné obavy sa pritom šíri už pred tromi rokmi, keď spoločnosť otvorila v Rumunsku nový závod. Medzi zamestnancami sa povára, že už v septembri by malo o prácu prísť vyše 600 ľudí. Začiatkom roka ich tu pracovalo 2 500. Tento mesiac dostalo výpoveď 29 ľudí. Podľa zástupcov odborov zo ZO OZ KOVO Yazaki Michalovce tu však boli iné dôvody: „Jednalo sa o takých, čo majú zlú dochádzku a iné problémy,“ skonštatoval predseda miestnej odborovej organizácie, Ľuboslav KRAČANSKÝ. Podľa neho mnohým skončili zmluvy, ktoré mali na dobu určitú a firma ich nepredĺžila. Iní zasa skončili už v skúšobnej dobe, alebo dali výpoveď sami. Michalovské vedenie firmy sa k prepúšťaniu nevyjadrilo, komunikovať za firmu má zahraničná centrála. V prípade hromadného prepúšťania by však firma musela informovať aj príslušný úrad práce, ten však žiadne informácie o hromadnom prepúšťaní nemá. Zástupcovia zamestnancov ale upozorňujú, že pokiaľ budú výpovede pokračovať a budú z tzv. organizačných dôvodov, dohliadnu na to, aby sa tak dialo v súlade so Zákonníkom práce. af, Sita



ADIENT V LOZORNE KONČÍ

Spoločnosť Adient v tomto roku prišla o kontrakt s bratislavským závozom Volkswagen Slovakia a rozhodla sa uzatvoriť ku koncu júna 2018 svoj závod v Lozorne. O tomto kroku už manažment závodu informoval svojich zamestnancov. „Prijať toto rozhodnutie nebolo jednoduché. Všetky projekty na výrobu kompletných sedadlových systémov v Lozorne skončia približne o 11 mesiacov, a preto bol tento krok nevyhnutný,“ konštatoval európsky riaditeľ výrobných divízií pre kompletné sedadlové systémy, Hynek MAŇAS.



Vedenie firmy si podľa neho uvedomuje vplyv ukončenia výroby na zamestnancov. V závislosti od kvalifikácie im spoločnosť ponúkne pracovné miesta v iných centrách na Slovensku. V zmysle kolektívnej zmluvy bude zamestnancom ponúknuté odstupné a ďalšia podpora. V závode momentálne pracuje 250 zamestnancov. Adient má na Slovensku ďalších päť výrobných závodov, technologické centrum v Trenčíne a globálne biznis centrum v Bratislave. Ukončenie výroby v Lozorne ich však podľa vedenia spoločnosti neovplyvní. Slovensko bude aj naďalej zabezpečovať kľúčové procesy. Navyše, v ich ďalších centrách v rámci Slovenska aktuálne ponúkajú viac ako 280 nových pracovných pozícií. af, Sita

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 26. 9. 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. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK. 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 VÝBOROV RRP OZ KOVO

V dňoch 11. a 13. júla zasadali - najskôr v Žiline a potom v Banskej Bystrici - Výbory Regionálnych rád predsedov OZ KOVO. Jeho členovia sa napriek odľahčenému „letnému“ obdobiu venovali aj vážnejším témam.

Na oboch stretnutiach patrilo úvod návrhu predsedníctva Rady OZ KOVO zorganizovať v polovici októbra (konkrétne 14.10.2017) v Bratislave demonštratívny pochod na podporu zmeny zákona o dôchodkovom poistení - s dôrazom na „zastropovanie“ odchodu do dôchodku vo veku 64 rokov a zaviesť tzv. pred dôchodok či skorší odchod do dôchodku pre rizikové kategórie zamestnancov, niektoré vybrané profesie a zamestnancov v nepretržitých prevádzkach. Tento návrh otvoril širšiu diskusiu, nakoniec však bol členmi výborov odsúhlasený s pripomienkou člena Rady OZ KOVO, Pavla KOŠTIALA, aby sa k danej problematike paralelne uskutočnila aj podporná petičná akcia.

Predseda júci členovia predsedníctva Rady OZ KOVO - Pavel KÚŠ a Jaroslav KORDEK - zároveň informovali o problematike riešenia odvodov na zdravotné poistenie pri organizovaní štrajku - a to návrhom novely zákona, pripravenej na predloženie na rokovanie do parlamentu tak, že nebude povinnosťou účastníkov štrajku odhlasovať sa zo zdravotného poistenia a následne sa opätovne prihlasovať do zdravotných poisťovní, ale odvody poistného zaplatí zamestnávateľ a náklady bude

refundovať štrajkujúca základná organizácia. Okrem toho prítomní - v zmysle vnútrozväzových dokumentov - schválili nových členov jednotlivých komisií Rady OZ KOVO, počnúc komisiou pre kolektívne vyjednávanie v jednotlivých priemyselných segmentoch, cez legislatívno-právnu komisiu, komisiu automotive, komisiu BOZP až po komisiu pre prácu s mládežou.



KOVÁCI ROZŠIRUJÚ SVOJE RADY

Veľmi nás teší poznanie, že si zamestnanci začínajú uvedomovať svoje práva i svoju cenu na trhu práce a pod hlavičkou Odborového zväzu (OZ) KOVO zakladajú nové odborové organizácie, v snahe dojednať si prostredníctvom kolektívnej zmluvy lepšie platové i pracovné podmienky.

V BANSKEJ BYSTRICI AJ PRI KOŠICIACH

Ďalšou takouto organizáciou je **Základná organizácia OZ KOVO Kaliareň Vlkanová, ktorá od mája pôsobí v spoločnosti HTS BB, s.r.o. vo Vlkanovej pri Banskej Bystrici.** Ide o spoločnosť, zameriavajúcu sa na tepelné a chemicko- tepelné spracovanie kovov. Pracuje tu 58 zamestnancov, z nich je 35 združených v odborovej organizácii. Podľa slov predsedníčky ZO OZ KOVO Kaliareň Vlkanová, Ľubice PRŠANCOVEJ: „*Hlavným cieľom založenia odborov v našej firme bolo skvalitnenie dialógu medzi zamestnancami a vedením spoločnosti a tiež vyjednanie kolektívnej zmluvy, ktorá by garantovala nielen objektivnejší spôsob odmeňovania zamestnancov, ale aj ich lepšie pracovné podmienky, najmä v súvislosti s BOZP a náročným prostredím, v ktorom túto prácu vykonávajú.*“

Aj preto členovia Výboru ZO OZ KOVO Kaliareň Vlkanová - v spolupráci s členom predsedníctva Rady OZ KOVO Pavlom KÚŠOM a zamestnancami Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici - pripravujú znenie novej kolektívnej zmluvy, ktoré vedeniu spoločnosti plánujú predložiť v najbližších dňoch.

Podobný scenár založenia novej kováckej odborovej organizácie sa uskutočnil aj na východnom Slovensku - v priemyselnom parku Veľká Ida neďaleko Košíc, v spoločnosti IEE Sensing Slovakia, s.r.o.

Spoločnosť IEE Sensing Slovakia sa v segmente „automotive“ prezentuje výrobou bezpečnostných senzorov do automobilov. V súčasnosti zamestnáva približne 570 zamestnancov. A práve títo zamestnanci sa obrátili na člena predsedníctva Rady OZ KOVO v Košiciach, Jána ŠLAUKU, s otázkami o možnosti založenia odborovej organizácie v ich firme.

Prvé stretnutie s vybranými zamestnancami, členom predsedníctva Rady OZ KOVO Jánom ŠLAUKOM a predsedom Základnej organizácie OZ KOVO GETRAG, Tiborom VALÍKOM - človekom s bohatými praktickými skúsenosťami - sa uskutočnilo už o niekoľko dní. Vysvetlili si dôvody a

prínos pôsobenia odborovej organizácie v podniku, povinnosti, ktoré musia pred založením odborov v spoločnosti splniť, a aj následné administratívne kroky s tým súvisiace. Predseda T. VALÍK rozprával o vlastných skúsenostiach pri zakladaní odborov a upozornil na viaceré záležitosti, vyplývajúce z komunikácie so zamestnávateľom, ktoré využijú aj pri svojom neskoršom kolektívnom vyjednávaní.



Po zaevidovaní základnej organizácie a splnení všetkých náležitostí, spojených s jej fungovaním, bol vedeniu spoločnosti IEE Sensing Slovakia, s.r.o., zaslaný list s oznámením o začiatku pôsobenia základnej organizácie OZ KOVO v ich podniku.

Na prvom stretnutí sociálnych partnerov - dňa 17. júla 2017 - sa stretli členovia Výboru základnej organizácie (VZO) OZ KOVO a vedenie spoločnosti. Okrem úvodného predstavenia si obe strany dohodli komunikačnú stratégiu, podmienky uvoľňovania členov Výboru ZO i technické zabezpečenie, potrebné pre činnosť ZO. Na ďalšom stretnutí ich už čaká predloženie návrhu ich prvej kolektívnej zmluvy.

Držíme našim novým kolegom palce a vítame ich medzi nami! Opäť sa potvrdzuje, že OZ KOVO je overenou značkou, na ktorú sa obracajú zamestnanci ako na profesionálnu pomoc pri ich zastupovaní v sociálnom dialógu. **PRETOŽE ODBORY SÚ ZAMESTNANCI A ZAMESTNANCI SÚ ODBORY. Len spolu to dokážeme!**

A. Fáková, J. Šlauka

KOZ SR: Dlhšia podpora pre starších nezamestnaných

Stratiť prácu po päťdesiatke je aj v dobrých ekonomických časoch problém. Pre ľudí, ktorým chýbajú do dovŕšenia penzijného veku menej ako dva roky, je síce riešením predčasný dôchodok, ale len za cenu trvalého krátania vyplácanej dávky.

Ostatní môžu zo zákona štyri až šesť mesiacov čerpať podporu v nezamestnanosti, no neskôr bez pravidelného príjmu končia v krajnom prípade až na dávkach v hmotnej núdzi. S návrhom, ako v týchto situáciách pomôcť, prichádza Konfederácia odborových zväzov SR. **Žiada ministerstvo práce a sociálnych vecí, ktoré momentálne pripravuje ďalšiu novelu zákona o sociálnom poistení, aby do nej zakotvili aj predĺženie obdobia poskytovania dávky v nezamestnanosti pre zamestnancov v pred dôchodkovom veku.**

„Myslíme si, že aj vďaka poberania nezamestnaneckej podpory by sa mala odraziť zásluhovosť. Ak niekto celý život pracuje a platí odvody, nemal by v prípade, keď krátko pred dôchodkom nie vlastnou vinou stratiť zamestnanie, tak ľahko padnúť do chudoby,“ zdôvodňuje prezident konfederácie, Jozef KOLLÁR.

Pripomína, že ľudia vekovej kategórie 50 a viac rokov si už na rozdiel od mladších hľadajú prácu oveľa ťažšie. Pri súčasnom pozitívnom vývoji zamestnanosti, naopak, Sociálnej poisťovni výdavky na dávky v nezamestnanosti klesajú. **„Aj preto je tu priestor zlepšiť sociálne zabezpečenie tejto skupiny,“** mieni.

Odborári svoj návrh podložili príkladom Česka, kde podporu v nezamestnanosti vyplácajú ľuďom vo veku 50 až 55 rokov počas ôsmich mesiacov. A starším ako 55 rokov dokonca 11 mesiacov. „Konfederácia už opakovane a dlhodobo predkladá túto požiadavku,“ poukazuje šéf konfederácie.

Ministerstvo však už teraz avizuje, že predĺžovanie vyplácania podpory nie je jeho hlavnou prioritou. „Našou súčasnou snahou je zabezpečiť obsadzovanie voľných pracovných miest evidovanými uchádzačmi o zamestnanie, a to aj z kategórie 50 plus. Zároveň sa snažíme podporovať zamestnávanie tejto kategórie ľudí aj poskytovaním finančných príspevkov zamestnávateľom, ktorí pre nich vytvoria pracovné miesto,“ reaguje rezort na iniciatívu odborárov.

Pripúšťa však, že požiadavku konfederácie bude analyzovať, vrátane ekonomických dosahov a k návrhu sľubuje zaujať stanovisko.

Sita,r



Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

ODBORÁRSKY SERVIS: VÝZNAM KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Kolektívne zmluvy zabezpečujú zamestnancom oveľa lepšie mzdové i pracovné podmienky, ako majú zamestnanci, ktorí pracujú v podnikoch a spoločnostiach, kde nefunguje odborová organizácia.

Z pohľadu odborov je spokojnosť a istota v zamestnaní daná predovšetkým celkovou kvalitou pracovného prostredia, ako aj štruktúrou hospodárstva v danej krajine. Zároveň mzdová úroveň, istoty a motivácia v zamestnaní spolu veľmi úzko súvisia, resp. vzájomne sa ovplyvňujú.

V krajinách s vysokou kvalitou zamestnanckého prostredia a vyváženou štruktúrou hospodárstva sú ľudia v práci spokojnejší a motivovanejší pracovať.

Aj naše zistenia dokazujú, že kvalitu zamestnanckého prostredia výrazným spôsobom ovplyvňujú pracovné podmienky, odmeňovanie, podniková sociálna politika a v neposlednom rade aj odborová organizovanosť, ktorá v podobe vyjednaných kolektívnych zmlúv zabezpečuje zamestnancom oveľa lepšie podmienky, ako majú zamestnanci, ktorí pracujú v podnikoch a spoločnostiach, kde nie je či nefunguje odborová organizácia.

Podľa slov predsedu OZ KOVO – Emila MACHYNU: „V podnikoch, kde pôsobí odborová organizácia OZ KOVO, ktorá vyjednáva a uzatvára podnikovú kolektívnu zmluvu, sú mzdy v priemere o 21% vyššie ako v podnikoch, kde odbory nie sú.“

Na druhej strane, sú zamestnanci, ktorí pracujú v primeraných podmienkach, dôležitým predpokladom produktívnej činnosti podnikov a spoločností. Ekonomické ciele (maximalizácia ziskov na úkor mzdových nákladov) nemôžu byť v konflikte s cieľmi v oblasti pracovných podmienok, pretože zdravotné ohrozenia, neadekvátna pracovná záťaž, časová tieseň a ďalšie pracovné riziká zvyšujú zdravotné ťažkosti, absentérstvo, nežiaducu fluktuáciu, vyhorenie zamestnancov, čím demotivujú, resp. znižujú ich výkon, ktorý sa prejaví v trvalom poklese produktivity.

Len adekvátne motivovaný zamestnanec bude aj spokojný zamestnanec.

ČO JE TEDA KOLEKTÍVNA ZMLUVA:

Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzťahy medzi zamestnáva-

telom a zamestnancami, ktorých zastupuje odborová organizácia. Predstavuje kompromis medzi záujmami a strategickými zámermi zamestnávateľa a zamestnan-
cov .

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania nad rámec právnych predpisov.

PREDMETOM KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY môžu byť nasledujúce oblasti, ktoré upravuje Zákonník práce:

- vyjednávanie o mzdách
- skrátenie pracovného času bez zníženia mzdy
- predĺženie dovolenky na zotavenie o ďalšie týždne nad zákonnú výmeru
- stanovenie výhodnejších podmienok pre poskytovanie pracovného voľna pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu a pri dôležitých osobných prekážkach v práci
- poskytovanie voľna, prípadne finančných príspevkov na vzdelávanie zamestnancov
- poskytovanie príspevkov na regeneráciu zamestnancov a podpora športových a kultúrnych aktivít
- bližšie vymedzenie okruhu zamestnancov prípadne i bývalých zamestnancov, ktorým zamestnávateľ poskytuje stravovanie
- vyššie dostupné alebo odchodné nad minimá ustanovené v Zákonníku práce
- denná náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
- doplnkové dôchodkové sporenie hradené zamestnávateľom

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA sa uzatvára medzi jedným zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo viacerými odborovými organizáciami v rámci jedného podniku.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA sa uzatvára pre väčší počet zamestnávateľov. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sa dojednávajú pre jednotlivé hospodárske odvetvia v celoštátnom alebo regionálnom meradle. r.dennikpraca.sk

SLOVENKY – NIŽŠIE ZÁROBKY, VYŠŠIE RIZIKO CHUDOBY

Ženy sú chudobou ohrozené viac než muži. Slovenky majú priemernú hodinovú mzdu o 18 percent nižšiu ako muži, pri hrubej mesačnej mzde je tento rozdiel až takmer 22 percent!

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR za možné príčiny týchto rozdielov považuje najmä nižšiu zamestnanosť žien a častejšiu voľbu skrátených úväzkov popri starostlivosti o rodinu a domácnosť, čo sa napokon odraža na nižších mzdách a dôchodkoch. Uvádza sa to v Súhrnnej správe o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2016.

Podľa správy ministerstva práce sa tzv. efekt rodovosti prejavuje v takmer všetkých krajinách EÚ, no na Slovensku je extrémne silný. Miera zamestnanosti slovenských žien vo veku 25 až 49 rokov, ktoré majú dieťa v predškolskom veku, je nižšia ako 40 percent.



Významnou príčinou nižšej participácie matiek na trhu práce sú aj chýbajúce škôlky a jasle. Podľa Eurostatu navštevuje zariadenia starostlivosti o deti do dvoch rokov len sedem percent slovenských detí, čo nás radí na spodné priečky rebríčka eu-

rópskych krajín spolu s Rumunskom (3%), Českom (5%) a Poľskom (5%). „Jedným z možných riešení je efektívnejšie zosúladovanie rodinného, pracovného a súkromného života, a to prostredníctvom zabezpečenia dostupnosti kvalitných zariadení pre starostlivosť o deti, ako aj využívaním flexibilných foriem práce. Riešením sú programy, založené na spolupráci podnikov, samosprávy a mimovládnych organizácií, ktoré rodinám poskytnú cenovo a priestorovo dostupnú starostlivosť o deti,“ uviedla Monika UHLEROVÁ, viceprezidentka KOZ SR.

Ďalším z riešení sú aj kratšie pracovné úväzky. Ale v prípade skrátených úväzkov by nemalo ísť o trvalé riešenie. Menší počet odpracovaných hodín sa premieta do nižšej mzdy, čo nemusí predstavovať dostatočne efektívne riešenie pre zabezpečenie ekonomickej samostatnosti žien. Táto téma patrí medzi najdôležitejšie programy podpory zamestnanosti, boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu žien.

Odbory požadujú, aby aj v ďalšom období vláda prijímala opatrenia zamerané na rozširovanie a skvalitňovanie zariadení predškolskej starostlivosti o deti, najmä vo veku 0-2 roky, ktorých sme mali v roku 2014 v porovnaní s priemerom Európskou úniou menej ako tretinu. Aj podiel detí vo veku 3-6 rokov navštevujúcich predškolské zariadenia je na Slovensku nižší, ako je priemer EÚ.

Zvýšenú pozornosť je potrebné venovať aj presadzovaniu princípu rovnakej mzdy za prácu rovnakej kvality medzi ženami a mužmi, aby sa zmenšoval rozdiel medzi priemernou mzdou žien a mužov a zvýšila sa tým ekonomická samostatnosť žien

PREDSTAVUJEME NOVÉ TVÁRE V ODBOROCH

Vážení čitatelia.

V tejto rubrike predstavujeme nové tváre predsedov základných organizácií, funkcionárov či zaujímavých ľudí, prezentujúcich sa pod hlavičkou Odborového zväzu (OZ) KOVO.

Dnes vám prinášame vizitku predsedu nedávno založenej Základnej organizácie OZ KOVO Slovpex Bziny (okr. Dolný Kubín) – p. Vladimíra CHOVANCA.



Zo súkromia: Narodil som sa 23. júna 1975 v Trstenej. Som ženatý a mám dve deti: 11 ročnú dcéru a 8 ročného syna. Žijeme v dedine s názvom Medzibrodie nad Oravou pri Dolnom Kubíne.

Som rodinne založený a aj moje koničky súvisia s mojou rodinkou. V lete rybárčime a radi sa plávime na čine po Liptovskej Mare. V zime zas všetci lyžujeme a užívame si takto aktívne strávený spoločný čas.

Prečo odbory: Odbory som ako pozorovateľ vnímal už dávnejšie. Aktívne som sa k nim pridal a začal v nich pôsobiť až pred nejakým časom, najmä kvôli ochrane práv zamestnancov a neustálemu porušovaniu Zákonníka práce zo strany zamestnávateľa v našej firme - a to aj napriek viacerým upozoreniam zo strany zamestnancov. Myslím si, že práve moja iniciatíva a chuť niečo zmeniť podnietili mojich kolegov- odborárov a zvolili ma za predsedu našej odborovej organizácie. Dúfam, že moje predsavzatia nezostanú len pri slovách.

Od odborovej práce očakávam najmä prínos pre zamestnancov - hlavne v podobe dojednejanej kolektívnej zmluvy, z ktorej – pevne verím - budeme okrem mzdového zvýhodnenia čerpať aj ďalšie benefity, ktoré by si naši zamestnanci za svoju tvrdú prácu vo firme určite zaslúžili. Po 15-ich rokoch fungovania našej spoločnosti, zameriavajúcej sa na výrobu drevených lepených okenných a dverových eurohranolov, by to bola pre nich skutočná motivácia a tiež posilnenie ich kolektívneho ducha.

Čím sa riadim: Snažím sa žiť naplno, podľa vety: „Žijeme len raz a nie dva krát.“

a najmä ochrana jednorodičovských domácností pred hrozbou chudoby a sociálneho vylúčenia.

Podľa internetového portálu www.platy.sk je najväčší rozdiel medzi zárobkami žien a mužov v oblasti obchodu. Rozdiel v ich platoch je takmer tretinový a spôsobený je tým, aké pozície v tejto oblasti zastávajú ženy oproti mužom. Oveľa viac žien pracuje na pozíciách pokladníčok alebo telemarketingových pracovníčok, kde sú platy nižšie. Naopak, muži vo väčšej miere pracujú ako obchodní analytici či nákupcovia, kde sú mzdy vyššie. Výrazné platové rozdiely sú tiež v oblastiach vrcholového manažmentu, službách, farmaceutického priemyslu a cestovného ruchu. Vo všetkých týchto oblastiach ženy zarobia približne o pätinu menej ako muži. Jedinou oblasťou, kde sú platy žien aspoň o málo vyššie ako platy mužov, je zákaznícka podpora.

Najvýznamnejší rozdiel medzi platom žien a mužov, ak pracujú na rovnakej pozícii, je v prípade vedúceho obchodnej skupiny. Výrazné platové rozdiely v prospech mužov sú tiež na pozíciách poisťovaci poradca či privátny bankár. Rozdiely medzi ich platmi sú takmer tretinové.

Ženy očakávajú nižšie zárobky už keď na pracovný trh vstupujú. Rozdiel medzi očakávaným platom mužov a žien vo veku od 18 do 24 rokov je 18%, no už vo vekovej kategórii od 25 do 34 rokov je rozdiel v ich očakávaníach 25%. Najvýraznejšie rozdiely sú vo vekovej kategórii vo veku od 35 do 44 rokov, kedy platové rozdiely dosahujú až 35%.

V niektorých krajinách sveta sú aj také profície, v ktorých ženy zarábajú viac než ich mužskí kolegovia. Tieto ženy majú spravidla rovnaké alebo lepšie vzdelanie ako ich kolegovia, pracujú na plný úväzok a o svojich platoch mali možnosť vyjednávať. Ešte stále sú však skôr výnimkou. Čo sa týka zarobených príjmov, neexistuje jediná krajina, v ktorej by ženy vo všetkých vekových kategóriách zarábali rovnako alebo viac ako muži.

DUÁLNE VZDELÁVANIE AJ PRE VYSOKOŠKOLÁKOV

Pasívnemu čakaniu firiem na absolventov škôl je na Slovensku koniec. Podniky majú pri aktuálnej nezamestnanosti na úrovni 6,9 percenta nedostatok ľudí a vedia, že o pár rokov to bude ešte horšie.

Keďže vysoké školy stále produkujú veľa absolventov humanitných smerov, podniky si chcú vychovať vlastných absolventov, a to na stredných, a najnovšie aj vysokých školách. **Lídrom v súkromnom vzdelávaní sú firmy pôsobiace v automobilovom priemysle.** Najmä nemecké a rakúske firmy sa na Slovensku snažia posledné roky rozbehnúť duálne vzdelávanie.

BAKALÁRSKE ŠTÚDIUM VO VW SK

Najnovšie bakalárske vysokoškolské štúdium rozbieha najväčšia domáca automobilka Volkswagen Slovakia. Tá už desať rokov zaškoluje čerstvých vysokoškolákov v ročných tréningových programoch a teraz sa rozhodla investovať priamo do vysokoškolského štúdia.

„Najlepší absolventi pilotného projektu budú mať garantované pracovné miesto v pilotnej hale. Naším cieľom je zároveň, aby študenti počas praxe v treťom ročníku zistili, čo ich najviac zaujíma a kde sa v budúcnosti vidia v rámci automobilového priemyslu,“ priblížila hovorkyňa automobilky Volkswagen Lucia KOVAROVIČ MAKAYOVÁ. Štvorročné bakalárske štúdium automobilka rozbieha v spolupráci so Strojníckou fakultou Slovenskej technickej univerzity.



Prvé dva roky budú študenti študovať na vysokej škole a následne rok strávia vo výrobných halách automobilky. Za odvedenú prácu dostanú mzdu približne 900 eur v hrubom. Potom budú posledný štvrtý rok opäť pokračovať v štúdiu na vysokej škole. Za čas, strávený na univerzite, budú študenti v závislosti od výsledkov dostávať štipendium 100 až 180 eur.

Nemecká automobilka patrí k lídrom praktického vzdelávania na Slovensku. „Po zavedení duálneho vzdelávania do rekvifikácii a otvorení strednej školy Duálnej akadémie pokračujeme kontinuálne ďalej a prinášame duálne vzdelávanie aj do vysokých škôl. Vychovávame si tak vlastných kvalifikovaných odborníkov, ktorí nadobudnú počas štúdia aj praktické skúsenosti. A to je pre nás mimoriadne dôležité,“ dodala MAKAYOVÁ.

STREDOŠKOLSKÉ DUÁLNE VZDELÁVANIE

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily považujú za najväčší problém aj zahraniční investori. Viaceré zahraničné firmy preto pred pár rokmi spojili svoje sily a v spolupráci so strednými školami začali žiakom ponúkať možnosť praktického štúdia priamo vo výrobných halách domácich podnikov. V roku 2015 ponúkli praktickú výučbu 1 440 študentom 89 domácich fabrik. Napriek ponuke istého zamestnania narazili firmy na nezáujem žiakov a pre praktické vzdelávanie sa rozhodlo len 422 študentov.

„U mnohých rodičov totiž prevláda predstava, že ich deti budú pracovať v špinavom prostredí za nízke mzdy. Opak je pritom pravda. Dnešní študenti sa učia pracovať s robotickými technológiami, umiestnenými v čistom prostredí výrobných hál. Čo sa týka samotných plátov,

automobilky sa svojim zamestnancom vždy snažia ponúkať nadpriemerné mzdy a najvyššie platy majú práve nedostatkoví odborníci,“ uviedol Jaroslav HOLEČEK, viceprezident Zväzu automobilového priemyslu SR.

V súčasnosti už v stredoškolskom duálnom vzdelávaní študuje 1 500 žiakov.

ODBORNÍCI CHÝBAJÚ

Problémom je, že duálne vzdelávanie začne prvých absolventov produkovať až o tri roky a v automobilovom priemysle už dnes chýba až 14-tisíc odborníkov. Nedostatok ľudí domáci trh práce pocíti najviac po tom, čo sa pri Nitre koncom roka 2018 pustí do výroby vozidiel automobilka Jaguar Land Rover. V tom čase na slovenskom trhu práce bude pôsobiť už štvrtý automobilový závod, ktorý rovnako ako jeho konkurencia, už dnes rieši nedostatok odborníkov preškolovaním čerstvých maturantov.

„V prvom roku bude 12 štážištov študovať mechatroniku v Duálnej akadémii v Bratislave. V druhom roku bude prvá skupina pracovať v novej fabrike Jaguar Land Rover v Nitre. Na konci stáže budú technici údržby plne kvalifikovaní pracovať v prevádzke výrobných linky,“ priblížila Lisa PALMER, hovorkyňa automobilového koncernu Jaguar Land Rover. V Duálnej akadémii vzdeláva svojich budúcich zamestnancov bratislavská automobilka Volkswagen či spoločnosť Siemens a Matador. Aj ďalšie dva automobilové závody trnavský PSA Peugeot Citroën a žilinská Kia Slovakia spolupracujú so školami pri vzdelávaní svojich budúcich zamestnancov.

KTO JE ŽIADANÝ

V júni bola miera evidovanej nezamestnanosti na úrovni 6,9 percenta a do práce bolo pripravených nastúpiť 188 tisíc Slovákov. Ľuď bez práce nevidia firmy vo svojich podnikoch najčastejšie umiestniť pre nedostatok vzdelania. Personálne agentúry majú v niektorých profesiách problém nájsť podnikom zamestnancov. „Ide jednoznačne o IT špecialistov, ktorých by nebol problém na trhu umiestniť aj vyše 20 tisíc. Potom sú to elektrotechnici, konštruktéri, inžinieri kvality, špecialisti pre telekomunikačný sektor, chemici a podobne,“ povedal Luboš SIROTA, zástupca personálnej agentúry McROY Group. V menej kvalifikovaných profesiách zas ľudí od nástupu do zamestnania odrádzajú nízke nástupné mzdy. Prostredníctvom úradov práce firmy momentálne nevedia obsadiť takmer 66,2 tisíc voľných pracovných miest. Poslednou prekážkou je neochota nezamestnaných sťahovať sa z hladových dolín do prosperujúcich regiónov Slovenska.

Hn, Sita



KRÁTKO

DÁVKA V NEZAMESTNANOSTI VYŠŠIA

Od 1. júla tohto roku sa posunul strop pri dávkach v nezamestnanosti. Ten dosahuje dvojnásobok priemernej mzdy. Do konca júna sa pri výpočte maximálnej dávky v nezamestnanosti používal priemerný zárobok z roku 2015 (t.j. 882 €), od júla sa už berie do úvahy priemerný plat z roku 2016 (t.j. 912€). Maximálna dávka v nezamestnanosti v mesiaci, ktorý má 30 dní, sa tak zvýšila z 871 eur na 899,60 eura. Tieto sumy budú platiť až do konca júna budúceho roku. Vyššie dávky však dostanú len ľudia, ktorých zárobok alebo vymeriavací základ presahujú dvojnásobok priemernej mzdy. Ak niekto zarába menej, má nárok naďalej na rovnakú dávku ako doteraz.

OPRAVIA 550 KILOMETROV CIEST

Úpravy potrebuje polovica vozoviek prvej triedy a tretina tých regionálnych. K dispozícii je 140 miliónov eur z eurofondov. Rozkopané cesty čoskoro čakajú vodičov vo všetkých krajoch Slovenska. Do konca roka sa na Slovensku má opraviť približne 550 kilometrov ciest. Najväčší kus práce pritom čaká kraje, ktoré spravujú cesty druhej a tretej triedy. Rozbitá je viac ako tretina regionálnych ciest. Zabrať by mala aj Slovenská správa ciest pri rekonštrukcii štátnych „jednotiek“. Z ciest prvej triedy by bolo treba opraviť minimálne 50 percent. Otázkou však je, koľko z plánov sa nakoniec premení na realitu, keďže Slovenská správa ciest sa v posledných rokoch sťažuje na výrazné podfinancovanie. Najväčšie plány má bankobystrická župa. Do konca roka tam chcú opraviť 130 kilometrov ciest. Peniaze z eurofondov na ne však čerpať nemôžu pre porušenie pravidiel a stret záujmov. Ak sa teda cesty opraví, bude to z vrecka samotnej župy v odhadovanej výške 20 miliónov eur.

MENEJ „ČIERNEJ“ PRÁCE

Kontroly nelegálneho zamestnávania odhalili, že vlni menej firmám zamestnávalo ľudí načierno. Vyplýva to zo správy rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Celkovo bola vykonaná inšpekcia v 28.084 subjektoch, čo je o 1237 viac ako v roku 2015. Najviac kontrol bolo vlni vykonaných v spoločnostiach s ručením obmedzeným, u podnikateľov - fyzických osôb, u zahraničných osôb a v akciových spoločnostiach. V roku 2016 bolo inšpekciou práce zistených 41.935 nedostatkov, čo predstavuje oproti roku 2015 pokles o 9,14 %. Inšpektori práce si posvietili aj na nelegálne zamestnávanie. Celkovo bolo uskutočnených 23.372 kontrol, počet zistených nedostatkov medziročne mierne klesol, o 2,67 %, pričom zistených bolo celkovo 11.995 nedostatkov, zatiaľ čo v roku 2015 bolo zistených 12.324 nedostatkov. Inšpektoráty práce v roku 2016 skontrolovali 20.857 subjektov a 54.603 fyzických osôb na pracoviskách. Odhalených bolo 1228 zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania tým, že nelegálne zamestnávali 2 756 fyzických osôb.

TASR, Sita. rb

HORÚČAVY NA PRACOVISKU: Klimatizácia alebo prievan?

Záťaž teplom môže viesť k poklesu výkonnosti zamestnancov. Sú viac unavení, potrápi ich aj bolesť hlavy, nevoľnosť a závraty. Na pracoviskách tomu treba predchádzať a za prevenciu zodpovedá zamestnávateľ. Jedným z opatrení, ktoré pomáhajú znižovať nepriaznivý vplyv záťaže teplom na zdravie zamestnanca, je pobyt v klimatizovaných priestoroch počas prestávky alebo priamo klimatizácia či nútené vetranie na pracovisku.



Klimatizácia

V poslednom období zažívame čoraz teplejšie letá a tak prichádzajú na rad klimatizácia, vetranie, ventilátory i prievan, ktoré však okrem ochladenia nesú so sebou aj niekoľko - najmä zdravotných rizík.

Klimatizácia patrí k moderným spôsobom ochladenia i čistenia vzduchu v interiéri a stáva sa bežnou súčasťou mnohých pracovísk, najmä v novších budovách. Je však potrebné si uvedomiť, že nie je vhodné premieňať pracovisko – a to ani pri vysokých vonkajších horúčavách - na chladničku. Klimatizácia má mnoho predností, ale zároveň aj negatív. K nim patrí neprimerané ochladzovanie, baktérie, ale aj nesprávne nasmerovaný prúd vzduchu. To všetko sa môže prejavovať negatívne aj na zdraví. Ako človek reaguje na klimatizáciu, závisí od vnímavosti jedinca, od celkovej odolnosti organizmu a stavu imunitného systému, od jeho zdravotného stavu. K najčastejším problémom patria bolesti hlavy, hrdla, nachladnutie, oslabenie organizmu, porucha imunity, rôzne očné prejavy ako rozmazané videnie, svrbenie, pálenie či suchosť, ako aj bolesť svalov a kĺbov. Pri dlhodobom používaní klimatizácie je možné pozorovať príznaky ako pri začínajúcej chorobe - teda únavu, malátnosť. Je to reakcia na neprirodzené zmeny teploty prostredia.

V záujme zdravia sa preto držte zásad správneho používania klimatizácie:

- teplota vnútorných priestorov by oproti vonkajšej teplote nemala byť nižšia o viac než 6 - 8 stupňov,
- dôležitá je i regulácia vlhkosti od 40-70%,
- nevystavujte sa priamemu prúdeniu vzduchu z klimatizácie,
- miestnosť aj napriek zabudovaným filtrom a cirkulácii pravidelne vetrajte, niet nad čerstvý vzduch,
- dôležité je pravidelné čistenie, výmena filtrov a údržba klimatizácie,
- klimatizácia vždy vyžaduje aklimatizáciu. Ak sa odchádza z budovy do horúčavy, odporúča sa počkať

aspoň päť minút na chodbe alebo vo vestibule, kde je teplota o niečo vyššia. Pred odchodom von sa odporúča poriadne napiť, najlepšie nechladienej minerálky. Čistota vzduchotechnických systémov je potrebné venovať dostatočnú pozornosť. Aby klimatizačné zariadenie fungovalo efektívne, musí sa pravidelne vykonávať údržba. Klimatizačnú jednotku treba pravidelne kontrolovať a starať sa o čistenie a výmenu filtrov na základe pokynov výrobcov.

PLATÍ TO AJ PRE PRIEVAN?

Tak, ako klimatizácia, aj prievan môže spôsobiť vážne zdravotné riziká. Vztahujú sa na akýkoľvek prúd vzduchu, teda aj na ventilátor. Každý sálavý chlad, každý prievan, každá cirkulácia vzduchu, ktorá je nejakým spôsobom usmernená, môže spôsobiť nejaké lokálne podráždenie alebo iné problémy, ohrozené sú najmä u rizikové skupiny. Zdravotné problémy môže spôsobiť dokonca aj ventilátor na pracovnom stole, ktorý ženie vzduch priamo na človeka. Vysušuje pokožku a vyvoláva pálenie očí. Ventilátory by nemali smerovať priamo do tváre alebo na telo človeka, ale iba pretáčať vzduch v miestnosti, vtedy prinášajú pocit úľavy. Pri prievane negatívne účinky súvisia aj s tým, ako dlho trvá. Zdravé použitie prievanu sa odporúča najmä pri nutnosti rýchlej výmeny vzduchu v miestnosti, napríklad pri odstránení nadmernej vlhkosti alebo znížení množstva škodlivých látok vo vnútornom ovzduší.

AKO BY TO MALO BYŤ SPRÁVNE?

Prievan, ventilátor a klimatizácia sa dajú používať rozumne a bez zdravotných rizík. Jedným z najdôležitejších opatrení je vyhýbať sa samotnému prúdu vzduchu, či už pri vetraní alebo z akéhokoľvek zariadenia. Pri používaní klimatizácie a ventilátorov je tieto potrebné umiestniť a nasmerovať tak, aby nedochádzalo k nežiaducemu priamemu ochladzovaniu povrchu tela zamestnancov.

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

KOZ SR: POČET PRACOVNÝCH ÚRAZOV KLESOL

Vlani počet smrteľných úrazov na pracoviskách oproti roku 2015 klesol. Vyšetrovaný bol len jeden, zatiaľ čo rok predtým bolo vyšetrovaných osem smrteľných pracovných úrazov. Oproti roku 2015 sa vlani znížil aj počet závažných pracovných úrazov.

Vyplýva to zo Správy o činnosti odborovej kontroly nad BOZP z minulom roku, ktorú zverejnila Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR.

Závažných udalostí na pracoviskách bolo vlani vyšetrovaných celkom 80, v roku 2015 ich bolo 77.

Závažných pracovných úrazov bolo vlani vyšetrovaných 9, čo je o tri menej ako v roku 2015. „Postupný pokles môžeme hodnotiť ako výsledok zvýšenej pozornosti, ktorú venujú zamestnávateľia dodržiavaniu bezpečnostných predpisov,“ komentovala daný stav Konfederácia odborových zväzov.

Chorôb z povolania a príčin ich vzniku bolo v roku 2016 vyšetrovaných 56, čo je o jednu viac v roku 2015. Havárií bolo celkovo vyšetrovaných 14, v roku 2015 ich bolo 13.

Najčastejšími príčinami chorôb z povolania, tak ako aj v predchádzajúcich rokoch, sú poškodenia sluchu z hluku a niektoré ochorenia podporno-pohybovej sústavy v dôsledku dlhodobého jednostranného a nadmerného zaťaženia. „Za posledné roky pozorujeme vzrastajúci počet zamestnancov, strácajúcich zdravotnú spôsobilosť na

výkon práce, nie však z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, ale z dôvodu dlhodobého a jednostranného pracovného zaťaženia,“ uviedla KOZ SR.

Zároveň zdôraznila, že je potrebné poukazovať na nevyhnutnosť zdravého pracovného prostredia a zdôrazňovať významný, no neustále podceňovaný význam prevencie v oblasti bezpečnosti práce. Účasť odborových inšpektorov bezpečnosti práce na vyšetrovaní príčin pracovných úrazov má podľa konfederácie veľký význam z dôvodov obhajoby oprávnených záujmov zamestnanca na objektívnom posúdení miery zavinenia, pretože mnohí zamestnávateľia majú snahu zbaviť sa zodpovednosti za vznik týchto udalostí a presunúť hlavné zavinenie na zamestnanca. „Odborom na Slovensku nikdy nebola ľahostajná starostlivosť o ochranu človeka v pracovnom procese. Z historického vývoja a poslania odborov právom považujeme oblasť starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za jednu zo svojich najdôležitejších úloh v spoločnosti,“ skonštatoval na záver prezident KOZ SR, Jozef KOLLÁR.

PRÍSNEJŠIE NA NEZAMESTNANÝCH

Podmienky evidencie uchádzačov o zamestnanie na úradoch práce sa od začiatku mája 2017 sprísnil. Ak nezamestnaný predčasne opakovane skončí do jedného mesiaca zamestnanie, sprostredkované úradom práce, pol roka sa nebude môcť vrátiť do evidencie uchádzačov o prácu.

Vyplýva to z návrhu novely zákona o službách zamestnanosti, ktorý v začiatku roku 2017 schválila vláda. Obmedziť sa tak má aj možnosť zárobkovej činnosti pre nezamestnaných, evidovaných na úrade práce. Doteraz totiž mohol evidovaný nezamestnaný zarobiť v hrubom 148,57 eura bez toho, aby bol vylúčený z evidencie nezamestnaných. Rezort práce a sociálnych vecí chce novelou evidovaným nezamestnaným zakázať prácu v pracovnom pomere a obmedziť prácu na dohodu na najviac 40 dní v roku.

Evidovaný nezamestnaný tiež nebude môcť popri evidencii na úrade práce pracovať u zamestnávateľa, u ktorého si zaraboval pred zaradením do evidencie nezamestnaných. Ministerstvo práce chce tiež nezamestnaným zakázať prácu popri zotrvaní v evidencii úradov práce u zamestnávateľa, ktorý nezamestnaného v rámci výberového konania, organizovaného úradom práce, odmietol vziať do práce počas predošlých šiestich mesiacov.

Nezamestnaní majú mať jednoznačnú povinnosť nahlasovať úradu práce vykonávanie zárobkovej činnosti predložením dohody najneskôr deň pred nástupom do práce a následne preukázať príjem z tejto dohody. Ak toto nezamestnaný nedodrží, bude vyradený z evidencie. Dôvodom na vyradenie z evidencie úradu práce má byť aj odmietnutie ponuky na účasť na aktívnom opatrení trhu práce bez závažných dôvodov. Zrušiť sa má aj súbeh zárobkovej činnosti a vykonávanie absolventskej praxe alebo aktivačných prác.

Ďalšou plánovanou zmenou je možnosť vyčerpať príspevok na dochádzku za prácou a príspevok na podporu mobility za prácou aj pri zmene zamestnávateľa. Lehota na opätovné poskytnutie týchto príspevkov sa má skrátiť z dvoch rokov na jeden rok od ukončenia obdobia ich poskytovania.

Dlhodobó neaktívni ľudia by mali byť viac motivovaní k tomu, aby sa zamestnali. Kým doteraz sa im pri posudzovaní nároku na dávky v hmotnej núdzi nezapočítava 25 % príjmu zo závislej činnosti, po novom sa im nemá zarávať 50 % ich príjmu z práce počas prvého roka od nástupu do zamestnania. Úrady práce majú mať tiež možnosť kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu člena domácnosti, ktorá dostáva dávky v hmotnej núdzi. Podľa rezortu práce sa totiž status dočasnej pracovnej neschopnosti (PN) zo strany sociálne odkázaných ľudí zneužíva, keďže sa osoba počas PN nemusí zúčastňovať aktivačných prác v rozsahu 32 hodín mesačne.

Poberateľ dávky v hmotnej núdzi, resp. člen domácnosti, bude povinný doručiť úradu práce potvrdenie o dočasnej PN do troch dní od jeho vystavenia lekárom. Novelou zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ktorá je súčasťou návrhu novely zákona o službách zamestnanosti, by sa tiež malo zaviesť to, že pri práci na dohodu sa prihliada len na skutočne vykonanú závislú činnosť, teda počet odpracovaných hodín. Podľa ministerstva práce totiž stúpol počet uzatvorených dohôd len preto, aby sa sociálne odkázaní ľudia nemuseli zúčastňovať aktivačných činností.

- reklamný rozhovor -

WWW.VYHODYKOVO.SK - PREČO SA NEOPLATÍ ČAKAŤ S KÚPOU ALEBO VÝSTAVBOU NEHNUTEĽNOSTI DO BUDÚCEHO ROKA?



Začiatkom roka sme vám predstavili nový portál www.vyhodykovo.sk, ktorý nájdete na web stránke OZ KOVO - www.ozkovo.sk. Okrem zliav u obchodníkov a zvýhodnených finančných služieb, vám spoločnosť EBG, a.s. bude prinášať užitočné informácie zo sveta financií, vďaka ktorým ušetríte ešte viac.

Dnes sa na tému „Zmien v hypotekárnych úveroch“ budeme rozprávať s Michalom SPÁČOM zo spoločnosti EBG, a.s..

Aké zmeny nastali po marci?

V prvom rade sa chcem v mene našej spoločnosti poďakovať za pozitívnu odozvu, ktorú sme od čitateľov PRIORÍT dostali. A teraz k téme: **Zmena nastala hlavne v tom, že väčšine klientov banka aktuálne schváli hypotéku vo výške max. 80% z kúpnej ceny nehnuteľnosti a zvyšok klient zaplatí buď spotrebným úverom alebo z vlastných zdrojov. V praxi to znamená, že klienti platia vyššie splátky ako minulý rok a pre mladých ľudí sa bývanie stalo menej dostupným. Druhá zmena nastala v prísnejšom posudzovaní príjmov klienta.** Teda v porovnaní so začiatkom roka 2017 dostane klient v niektorých prípadoch hypotéku nižšiu aj o 20%. Napr., ak si klient dal urobiť prepočet v januári 2017 a z príjmov mu vychádzala hypotéka vo výške 100 000 eur, dnes mu za rovnakých podmienok môže vyjsť hypotéka vo výške len cca. 80 000 eur. Závisí to samozrejme od konkrétnej banky.

Chystajú sa ešte ďalšie zmeny, na ktoré by sa ľudia, ktorí plánujú riešiť svoje bývanie, mali pripraviť?

Sprísnenia, ktoré museli banky od 1. marca prijať, sa zavádzajú do praxe postupne. Ďalšie sprísnenie nastalo od 1. júla a ďalšie má prísť koncom roka. Okrem toho sa pripravujú k 1. januáru 2018 aj zmeny v poskytovaní štátneho príspevku pre mladých do 35 rokov. Bohužiaľ, tieto zmeny majú aj svoje negatíva.

Prečo sa majú zmeniť hypotéky so štátnym príspevkom pre mladých?

Aktuálny systém vyplácania štátneho príspevku pre mladých (ŠPM) fungoval tak, že ak ste splnili podmienky pre získanie ŠPM, štát vám v kombinácii s bankou vracal každý mesiac po dobu 5 rokov spolu 3% z úrokovej sadzby vašej hypotéky, max. z výšky úveru 50 000 eur. Teda banka zväčša schválila klientovi hypotéku s úrokom napr. 3,1% p.a. a následne mu každý mesiac - spolu so štátom - vracala spomínané 3%. Teda klient by mal platiť na hypotéke len úrok 0,1% p.a.. Na prvý pohľad to vyzeralo pre klienta výhodne a jednoducho. Každý mesiac má aj proti aktuálnej sadzbe na bežných

hypotékach, ktorá sa pohybuje okolo 1,49% p.a., splátku nižšiu, napr. na úvere vo výške 50 000 eur o cca. 40 eur/ mesačne. Problém nastal v tom, že klienti rôznych bánk mali po skončení štátneho príspevku rôzne zostatky. Len v 2 bankách mali zostatky, ako keby splácali úver s úrokom 0,1% p.a.. V ostatných boli zostatky vyššie, teda splatili za 5 rokov pri tej istej splátke menej istiny, a to aj o niekoľko 1000 eur.

Ako má vyzerať štátny príspevok pre mladých od roku 2018?

Úvery s príspevkom pre mladých, poskytnuté po 1. januári 2018, majú fungovať tak, že klient nebude dostávať žiadnu pravidelnú refundáciu ako dnes, ale na ďalší rok dostane od banky potvrdenie o výške zaplatených úrokov za predchádzajúci rok a tie si môže uplatniť ako odpočítateľnú položku v daňovom priznaní. Podobne, ako pri 3. pilieri. Klienti by si tak z daní mohli odpočítať max. 400 eur. Toto riešenie je výhodné v tom, že príspevok ide mimo banku priamo klientovi a celý proces vyplatenia je jednotný pre všetkých. Na druhej strane musí klient platiť každý mesiac plnú splátku, čo je pre mladých citeľný rozdiel. Druhá nevýhoda je v tom, že ľudia, ktorých príjem počas roka poklesol, napr. v dôsledku nezamestnanosti, zmeny práce alebo choroby, môžu mať na konci roka taký nízky príjem, že si jednoducho nebudú mať z čoho tie úroky odpočítať, resp. si odpočítajú menej. A samozrejme, toto opatrenie sa dotkne najmä mladých živnostníkov.

Dokedy budú rekordne nízke úrokové sadzby na hypotekárnych úveroch?

To je ťažká otázka, ale už dnes predstaviteľia Európskej centrálnej banky hovoria o ukončení opatrení na podporu ekonomického rastu. Pred pár týždňami sme boli svedkami prvého mierneho zvyšovania úrokových sadzieb dvoch veľkých bánk. Otázka teda nezní, či sa budú zvyšovať úrokové sadzby ale kedy k tomu príde a o koľko sa budú navyšovať. Predpokladá sa však, že ešte jesenné akcie na hypotekárne úvery udržia sadzby na dnešných úrovniach.

Aké výhody ponúkate členom OZ KOVO pri riešení bývania?

Členom OZ KOVO ponúkame kompletný **BEZPLATNÝ hypotekárny servis**. Od konzultácií, cez výber vhodnej banky, komunikáciu so znalcom a s realitnou kanceláriou, kontrolu kúpnych zmlúv až po uzatvorenie zmluvy o úvere. Jednoducho povedané, všetku administratívu vybavíme my, klient ide do banky už len na podpis úverových zmlúv. Je to rýchle a jednoduché a často aj s benefitmi, ako napr. bezplatný znalecký posudok alebo refundácia nákladov na kataster. **Stačí nás len kontaktovať, buď telefonicky na 042/321 44 81 alebo mailom na kontakt@ebgas.sk** a radi poradíme. Ponuku aktuálnych hypotekárnych úverov si môžete pozrieť nižšie.

Ďakujeme za rozhovor.

PODMIENKY PRI PRACOVNEJ ZDRAVOTNEJ SLUŽBE SA MAJÚ UPRAVIŤ

Povinnosť zamestnávateľov zabezpečiť pre svojich zamestnancov pracovnú zdravotnú službu trvalým zmluvným vzťahom by sa mala nahradiť upresnením povinnosti zamestnávateľov zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika zamestnancov z expozície faktorom práce a pracovného prostredia v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou. Vyplyva to z novely zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorú má prerokovať vláda.

Frekvencia posúdenia zdravotného rizika raz ročne sa má ponechať iba na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú vykonávajú rizikové práce. Na pracoviskách, na ktorých zamestnanci vykonávajú práce v kategórii 2, budú zamestnávateľi zabezpečovať posúdenie zdravotného rizika pri práci raz za 18 mesiacov a v kategórii 1 bude zdravotné riziko posudzované spravidla jednorazovo.

Ministerstvo zdravotníctva SR reaguje na požiadavku zamestnávateľov na zmenu súčasného systému pracovnej zdravotnej služby. Prvoradým cieľom zostáva podľa rezortu zachovanie čo najvyššej dosiahnutej miery ochrany zdravia zamestnancov pri práci. „Touto zmenou a vypustením, respektíve modifikáciou ďalších súvisiacich povinností zamestnávateľov, sa predpokladá zníženie finančných nákladov zamestnávateľov,“ vysvetľuje ministerstvo.

Legislatívnou úpravou sa vypúšťa povinnosť zamestnávateľov viesť záznamy s údajmi o zamestnancoch pri kvalitatívnom a kvantitatívnom zisťovaní (meraní) zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia a povinnosť zamestnávateľov oznamovať bezodkladne po posúdení zdravotného rizika príslušnému orgánu verejného zdravotníctva každú zmenu podmienok výkonu práce, ktorá by mohla mať vplyv na zvýšenie zdravotného rizika.

Zároveň návrh novely modifikuje povinnosť zamestnávateľov viesť a uchovávať evidenciu zamestnancov podľa kategórií práce len na druhú, tretiu alebo štvrtú kategóriu, pričom sa vymedzujú údaje tejto evidencie. Údaje z evidencie, týkajúce sa zamestnancov, vykonávajúcich prácu zaradenú do druhej kategórie, zamestnávateľ oznamuje každoročne k 31. decembru príslušnému orgánu verejného zdravotníctva. „Táto nová povinnosť o pôsobiacich zdravotných škodlivých faktoroch práce a pracovného prostredia na zamestnancov, ktoré sa vo veľkej miere podieľajú na vzniku chorôb z povolania alebo iných poškodení zdravia, súvisiacich s prácou zabezpečí prehľadnosť a informovanosť o pracovných expozíciách zamestnancov,“ dodáva ministerstvo.

Ruší sa vykonávanie činnosti pracovnej zdravotnej služby bezpečnostným technikom alebo bezpečnostno-technickou službou pre zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do prvej alebo druhej kategórie. „Bezpečnostný technik a autorizovaný bezpečnostný technik nie sú odborne spôsobilí a nemajú zdravotnícke vzdelanie, ktoré by malo byť nevyhnutným predpokladom pre vykonávanie hodnotenia pracovného prostredia z pohľadu zdravotných rizík. Zdravotný dohľad musia vykonávať výlučne odborne erudovaní zdravotníckí pracovníci,“ zdôvodňuje ministerstvo.

TASR, r

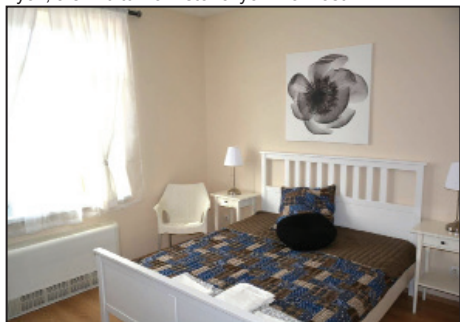
| Typ úveru | Úroková sadzba |
|--|-----------------|
| Hypotekárny úver s príspevkom pre mladých | Od 0,00% p.a. |
| Hypotekárny úver na kúpu a rekonštrukciu nehnuteľnosti | Od 0,725 % p.a. |
| Hypotekárny úver na výstavbu nehnuteľnosti | Od 0,99% p.a. |
| Bežúčelový hypotekárny úver | Od 1,39% p.a. |

DOVOLENKUJTE S OZ KOVO

Milí naši čitatelia- kováči.

Dovolenková sezóna je v plnom prúde. Ak však hľadáte tip, kde by ste mohli zaujímavu stráviť niekoľko voľných chvíľ, nechajte sa inšpirovať našou ponukou:

1/ ŠTÚROVO je z roka na rok čoraz obľúbenejším letoviskom nielen pre domácich, ale aj zahraničných návštevníkov. Malebné mestečko na brehu Dunaja, ktoré so slávnym maďarským Ostrihomom spája Most Márie Valérie, ponúka množstvo turistických, športových, ale i kultúrno-historických možností.



Ubytovanie, patriace OZ KOVO, sa nachádza v zrekonštruovanom rodinnom dome na pešej zóne neďaleko námestia, v bezprostrednej blízkosti známeho kúpaliska VADAŠ. Dom má kapacitu 20 lôžok v šiestich klimatizovaných izbách so sociálnymi zariadeniami a dvoma samostatnými kuchyňami. Na terase možno grilovať, parkovanie je zdarma. V blízkosti je nákupné centrum.

Cenník: V hlavnej sezóne (júl, august) je to na noc 14€/dospelý a 7€/ dieťa od 7 do 15 rokov; v mesiacoch jún/september je to 10€/dospelý, 5€/ dieťa od 7 do 15 rokov. Rekreačný poplatok - 0,70 € denne.

Viac informácií nájdete na www.ozkovo.sk. **Termíny treba overiť a objednať u p. Bibiany TRLICOVEJ** - tel. číslo: 02/55 56 57 61, mobil - 0903 715 912, e-mail: trlicova@ozkovo.sk

2/ KRPÁČOVO- horská chata v Krpáčovskej doline na južnej strane Nízkyh Tatier ponúka zázemie pre rodiny s deťmi i víkendových chatárov, a to počas celého roka. Neďaleká Bystrianska jaskyňa, vodopády Vajskovho potoka i blízke jazierko s možnosťou kúpania sa, člnkovania či jazdy na koňoch ponúkajú viaceré voľnočasové aktivity. Priaznivci golfu si môžu zahrať na neďalekom, 18 - jamkovom golfovom ihrisku na Táloch, vybrať sa na Tále s prírodným kúpaliskom

pod hotelom Partizán, na Trangošku, sedačkovou lanovkou na Kosodrevinu a Chopok, na hrebeňovú túru na Ďumbier alebo Dereše, či do Hronca s využitím atraktívnej jazdy rychlokoľajnou lesnou železničkou do Čierneho Balugu a Vydrova. Ak je počasie nepriaznivé, v blízkosti hoteli HydroKrpáčovo môžete ochutnať miestnu kuchyňu, zahrať si biliard, stolný tenis, ale aj relaxovať vo fitness centre a saune.

Ubytovanie je v štyroch útulne zariadených izbách s kapacitou až 14 osôb. Vzhľadom k tomu, že každý návštevník si musí stravu zabezpečiť sám, je mu k dispozícii moderne zariadená kuchyňa s jedálňou. K spríjemneniu celého pobytu poslúži spoločenská miestnosť vybavená krbom.

Cenník: V sezóne júl – september je to 80€ za celú chatu na noc, mimo sezóny je to 90€ za chatu na noc, rekreačný poplatok 0.66 € denne za osobu. Osobitné sadzby sú v čase Vianoc a Silvestra- viac sa o nich dozviete na www.ozkovo.sk.

Rovnako aj v tomto prípade **treba termíny overiť a objednať u p. Bibiany TRLICOVEJ** - tel. číslo: 02/55 56 57 61, mobil - 0903 715 912, e-mail: trlicova@ozkovo.sk.

Ďalšie možnosti, ako môžete zaujímavu a pritom cenovo výhodnejšie stráviť voľný čas, nájdete na kováckej web stránke www.ozkovo.sk - v záložke Vyhodyozkovo.sk.



Krížovky s úsmevom

| | armáda, vojaci | hrabaním dookola pozhrňaj | značka niklu | skratka štátu Illinois | 2. časť tajničky | lákate, vytahujete | Manželka dohovára manželovi: - Drahý, ty ma už nemáš rád... - Prečo si to myslíš?... - Lebo sa ma už nepýtaš ako kedysi, ako sa mám?... - Drahá, tak, ako sa máš? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky) | | | |
|---|-------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| šírim vôňu | | | | | | | ženské meno | na tomto mieste | poklesla, zľahla | zajakávať sa |
| vztahujúca sa na obilie | | | | | | | | | | |
| skratka juvenilného hormónu | | | ohraničujú prikrývka hlavy | | | | | | | |
| srknutie | | | | Sidónia (dom.) cez, skrz (zastar.) | | | | | | |
| mesto v Indii | | | | | | | | | 1. časť tajničky | kapustovitá rastlina |
| oraním obhŕňme | | | | | | | | zn. ship-ping ton druh zliatiny | | |
| Pomôcky: Barč, sht, IMP, aak, cekas, oat | slovenský spisovateľ | nejedovateľ had mužské meno | | | | | Cecília (dom.) programovací jazyk | | | |
| často blúzniť | | | | | | | | | | |
| čln na Rýne | | | | Emanuel (dom.) české muž.meno | | | | | rumunská | lapaj, huncút (expr.) |
| roľnícke družstvo | | | druh polyizobutylénu zasiate | | | | | | | |
| rýdzi, číry | | | | | | | sklené predmety značka hliníka | | | |
| Pomôcky: oppanol, AAP, boa, rataj | vysievaná pre, po česky | | | | | | | tlač. ag. Austrálie ovos, po anglicky | | |
| slzilo od žiaľu | | | | | | | | | značka pre stat ECV Dol. Kubína | |
| orač (zastar.) | | | | | | | Adam (dom.) | | | |
| prever! | | | | | ! | | spríadaš, snuješ | | | |

Zasmejme sa . . .

Babička hovorí svojej vnučke: „Vidíš, moja, keď som ja mala tvoje roky, už som pracovala.“

Vnučka jej na to odpovie: „Babička, a keď ja budem mať tvoje roky, ešte budem pracovať.“

Skupinka profesorov je pozvaná na let lietadlom. Potom, ako sa usadili, bolo im povedané, že lietadlo je skonštruované ich študentmi. Všetci až na jedného vstali a v panike vystúpili. Profesora, ktorý ostal, sa spýtal: „Prečo ste ostali sedieť?“

„Verím svojim študentom. Keďže ich poznám, môžem vás uistiť, že tento šrot ani nenaštartuje.“

Rozprávajú sa dvaja kamaráti: „To je od teba pekné, že si poslal manželku na dovolenku.“

„No áno, ja už som to hrozne potreboval!“

V krčme sa chváli jeden kamarát pred druhým: „Myslím si, že až sa ožením, bude dosť žien nešťastných!“

„To si ich hodláš zviať toľko?!“

Viete, čo majú spoločné Facebook a chladnička?

Chodíš tam každých 10 minút, aj keď vieš, že tam nič nie je.

Najväčšiu úctu k práci majú niektorí Rómovia- ani sa jej nedotknú!