



Zamestnanec môže zverejniť svoj plat – str. 2

Vyjednávanie KZVS sa rozbehlo – str. 3

Budeme dediť peniaze za dovolenku? – str. 5

## KOZ SR MÁ NOVÉHO PREZIDENTA

Delegáti Snemu Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR) si na svojom zasadnutí v stredu, 21. októbra, v Bratislave zvolili nového prezidenta. Stal sa ním doterajší predseda Odborového zväzu policie - Marián MAGDOŠKO. Konfederáciu bude viesť do riadneho zjazdu KOZ SR, t.j. do jesene 2020. Viceprezidentkou konfederácie naďalej zostáva Monika UHLEROVÁ.

Voľba nového prezidenta KOZ SR sa stala aktuálnou potom, ako bývalý prezident Jozef KOLLÁR odišiel z tohto postu po takmer 6-ročnom pôsobení v auguste tohto roku zo zdravotných dôvodov.

Ako po svojom zvolení nový prezident KOZ SR - M. MAGDOŠKO – povedal: „Vo vzťahu k vláde a zamestnávateľom sa postoj odborov pod novým vedením nezmení. **Prioritou číslo jeden zostáva minimálna mzda a rast miezd. Samozrejme, že hneď v zavesení za tým je snaha o zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov, pretože všetci vieme, že zamestnancov na Slovensku je momentálne málo, ale na druhej strane veľa Slovákov pracuje v okolitých krajinách. Čiže myslím si, že budeme musieť zatlačiť aj u zamestnávateľov na zlepšovanie pracovného prostredia, aby sme prilákali našich Slovákov naspäť na Slovensko. Taktiež sa budem usilovať o vyvážený prístup k problematike výrobných, ako aj nevýrobných odborových zväzov,**“ doložil M. MAGDOŠKO.

KOZ SR tak s novým vedením pokračuje v plnení svojho programu na roky 2016 – 2020, ktorý je založený v piatich základných pilieroch, t.j. sociálny štát, zamestnanosť, transparentná odborárska politika, sociálny dialóg a nakoniec solidarita a jednota odborov na medzinárodnej úrovni.



KOZ SR je dobrovoľné združenie odborových zväzov a im na úroveň postavených odborových združení v Slovenskej republike, ktoré sa združili kvôli obhajobe práv a oprávnených záujmov členov odborov – odborárov. Združuje výrobné i nevýrobné odborové zväzy.

Text a foto: A.Fáková

## POČAS KOMUNÁLNYCH VOLIEB VYZBIERALI KOVÁCI 45 TISÍC PODPISOV

Zástupcovia Odborového zväzu (OZ) KOVO nazbierali počas komunálnych volieb (v sobotu, 10.11.2018) za jeden deň spolu 45.000 podpisov pod petíciu za vyhlásenie referenda o stanovení hornej hranice veku odchodu do dôchodku na 64 rokov. Ďalšou požiadavkou kovákov v petícii je, aby ženy, ktoré vychovali tri deti, mohli ísť do dôchodku o rok a pol skôr, ak dve deti – o rok skôr a ak jedno dieťa – o pol roka skôr.



V polovici novembra tak OZ KOVO disponovalo celkom 227.000 podpismi a stále pokračuje v zbieraní. Do konca roka, najneskôr do februára, by tak chceli odborári vyzbierať dopy 350.000 podpisov, ktoré sú potrebné na vyhlásenie plebiscitu.

Zároveň chcú rokovať s prezidentom o vhodnom termíne na vyhlásenie referenda.

Samozrejme, záležitosť s referendom môžu ovplyvniť poslanci Národnej rady SR, ktorý mali v závere novembra hlasovať o znení ústavného zákona o stanovení hornej hranice veku odchodu do dôchodku na 64 rokov a pre ženy, vychovávané aspoň jedno dieťa ešte menej, ktorý do pléna predložili poslanci za Stranu SMER – SD.

Hlasovanie sa posunulo na december.

Ako zdôraznil predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA: „**Veríme, že na poslancov Národnej rady Slovenskej republiky zapôsobí číslo 227.000, pretože to je práve počet ľudí, ktorí si momentálne najviac prajú, aby bol schválený návrh ústavného zákona o zastropovaní veku odchodu do dôchodku na 64 rokov. A je ich podľa nás ešte oveľa viac. Veríme, že poslanci rozhodnú v prospech ľudí.**“

Pripomeňme, že odchod do dôchodku sa každý rok posúva o stanovený počet dní. V tomto roku je to 62 rokov a 139 dní Podľa tejto legislatívy by tak napr. dnešní štyridsiatnici išli do penzie ako 65-roční a mladší ľudia až v 70-ke. Pri hlasovaní v parlamente je na podporu tohto zákona potrebných minimálne 90 hlasov, teda aj hlasy časti opozície.

A.Fáková, J.Jurčišinová

## PREDSEDA KOVÁKOV V REAKCII NA IGORA MATOVIČA

**Hlasovanie o návrhu ústavného zákona, ktorým sa má od júla budúceho roka zaviesť horná hranica veku odchodu do dôchodku na 64 rokov, parlament koncom minulého mesiaca presunul najskôr na novembrovú schôdzu a následne na decembrovú. Na to, aby parlament odsúhlasil tento zákon, musí zahlasovať aspoň 90 poslancov, teda aj časť opozície.**

Návrh zatiaľ podporila strana Borisa KOLLÁRA - Sme rodina - ale s podmienkou, že zohľadní aj ženy, ktoré vychovali dieťa. V ústavnom zákone by sa tak mala objaviť formulácia: „**Za účelom podpory rodiny a materstva zo strany štátu, každý, kto vychoval dieťa, má právo na primerané zníženie maximálneho veku potrebného na vznik nároku na primerané hmotné zabezpečenie.**“ Ustanovenie by sa teda malo týkať aj otcov, opatrovníkov či náhradných rodičov.

### MATOVIČOV NÁVRH

V polovici septembra prešiel návrh do druhého čítania vďaka hlasom 93 poslancov. V druhej polovici novembra (26.11.) – krátko pred hlasovaním o ústavnom zákone a viacerým výzvam na jeho podporu či pripomienky - vytiahol líder Obyčajných ľudí a nezávislých osobností (OĽaNO) Igor MATOVIČ vlastný návrh úpravy odchodu do dôchodku. **Navrhoval, aby do dôchodku mohol ísť každý, kto odpracoval 40 rokov.** Tí, čo pracovali už od 16 alebo 18 rokov veku, by teda mali nárok na dôchodok už vo svojich 56 alebo 58 rokoch s tým, že dôchodok by sa im krátil. „*Automat by platil naďalej, ale tí ľudia, ktorí odpracujú 40 rokov, by už mohli ísť do dôchodku,*“ vysvetľoval I. MATOVIČ. Pod automatom sa rozumie súčasné znenie zákona, podľa ktorého sa každoročne k penzijnému veku pridáva niekoľko desiatok dní. V tomto roku do dôchodku odchádzajú ľudia vo veku 62 rokov a 139 dní.

I. MATOVIČ zároveň vyčísľil, že zavedenie dôchodkového stropu na 64 rokov bude v najbližších 50. rokoch stáť 138 miliárd eur, pričom jeho návrh je podľa neho lacnejší.

### MACHYNA NESÚHLASÍ

Predseda Rady OZ KOVO Emil MACHYNA deň po tlačovke Igora MATOVIČA zareagoval a vyjadril sa pre viaceré médiá.

Ako uviedol, návrh Igora MATOVIČA nebol veľmi detailný a niektoré otázky neboli zodpovedané, preto z týchto údajov nemožno vychádzať ako z relevantného podkladu na prepočty, ktorými sa I. MATOVIČ prezentoval. Poukázal však hlavne na jeden základný argument, hovoriaci proti tomuto návrhu.

**Do roku 2003 sa podľa E. MACHYNY ľuďom, ktorí chodili na učňovskú školu alebo na strednú školu, započítavali do odpracovaných rokov aj roky štúdia, teda 40 odpracovaných rokov by mali už vo veku približne 55 rokov.** Podľa štatistik by mohlo ísť vo veku 55 rokov budúci rok do dôchodku približne 434.000 ľudí.

**Každoročne odchádza do dôchodku v priemere 20.000 ľudí, v nasledujúcich rokoch by sa počet dôchodcov mohol zvýšiť na približne 82.000. Ďalšie roky by sa tento počet dôchodcov rovnako zvyšoval.** A to je podľa odborárov finančne neúnosné a ne-

(Pokračovanie na 2. str.)

## ZAMESTNANEC MÔŽE ZVEREJNIŤ PLAT

Slovenské firmy už nebudú môcť zakázať zamestnancom rozprávať sa o výške svojich miezd. Tento návrh obsahuje novela legislatívy o službách zamestnanosti, ktorým sa zaoberá Národná rada SR.

S príchodom nového roka môžu pracujúci ľudia získať lepší prehľad o tom, koľko peňazí na rovnakých pracovných pozíciách zarábajú ich kolegovia. Ľudia tak zistia, či je naozaj pravdou, že vo firme nikto nezarába tak dobre ako oni, a ak im šéf nehovoril pravdu, môžu rozbehnúť rokovanie o zvyšovaní mzdy. Zároveň bude osobným rozhodnutím každého zamestnanca, či kolegovi povie, alebo nepovie výšku svojho platu.

„Od začiatku nového roka firmy nebudú môcť svojim zamestnancom zakázať s kolegami sa rozprávať o výške svojich plátov,“ povedal hovorca ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Michal STUŠKA.

Pre firmy môže byť novinka neprijemná, keďže na pracovisku môže zverejňovanie plátov vyvolať rozbroje.

Od prvého mája tohto roku musia firmy v pracovných inzerátoch uviesť aj výšku nástupnej mzdy. Navyše, podľa zákona, nesmú novému zamestnancovi zaplatiť menej, ako uviedli v pracovnom inzeráte. „Toto opatrenie pomohlo zvýšiť tlak na rast miezd. Zamestnanci totiž vidia, ako sa v iných podnikoch zarába na ich pracovných pozíciách a v prípade nespokojnosti môžu odísť ku konkurencii alebo si dohodnúť zvýšenie platu u svojho existujúceho zamestnávateľa,“ dodal M. STUŠKA.



Podobný účinok sa čaká aj od možnosti zrušenia zákazu informovania o výške mzdy. Zamestnanci sa totiž ľahšie dozvedia, koľko vo firme zarábajú na rovnakých pracovných pozíciách ich kolegovia. „Uzákonnenie bude znamenať, že kto sa o svojich mzdách baví nechce, nemusí, ale kto tak robiť chce, môže. A nikto ho už za to nebude môcť disciplinárne riešiť alebo vyhodiť zo zamestnania,“ uvádza k danému aj Občianske združenie Pracujúca chudoba, ktorému sa po dohode s politikmi podarilo presadiť zverejňovanie miezd v pracovných inzerátoch a v spolupráci s odborármi pravdepodobne presadia aj možnosť slobodne rozprávať o výške svojej mzdy.

A. Fáková, Sita

## PRESEDA KOVÁKOV V REAKCII NA I. MATOVIČA

(Dokončenie z 1. str.)

chápu, ako dospel Igor Matovič k tomu, že tento návrh by bol lacnejší. Taktiež od roku 1989 do roku 2003 boli do sociálneho poistenia započítavani aj nezamestnaní. Takže aj tí, ktorí reálne nepracovali, by mohli odísť do dôchodku v skoršom veku.

„Zároveň pán MATOVIČ uviedol, že návrhom na zastropovanie veku odchodu do dôchodku na 64 rokov doženieme Slovensko na úroveň Grécka. Je to nezmysel, pretože na Slovensku máme okrem iných opatrení aj dlhú brzdu, ktorá by to nedovolila a je nesprávne a neodborné používať takýto argument. S pánom MATOVIČOM a jeho ľuďmi sme sa snažili komunikovať od 11. septembra, kedy im odišiel prvý email. Dodnes sme sa nestretli, pretože buď nikto neodpovedal alebo som dostal odpoveď, že budú mať čas v novembri. Igor MATOVIČ ma potom pozval na diskusiu za okrúhlym stolom, no ospravedlnil som sa, pretože v tom čase som sa mal zúčastniť na voľbách prezidenta Konfederácie odborových zväzov, kde som ako predseda z pochopiteľných dôvodov nemohol chýbať. Ospravedlnil som sa,“ povedal E. MACHYNA.

Ako pripomenul, I. MATOVIČ na tlačovej konferencii nedopovedal na niekoľko zásadných otázok



## V KRIVÁNI PO DLHŠOM ÚVODE ZAČALO VYJEDNÁVANIE

Dlhodobá nespokojnosť s pracovnými a najmä mzdovými podmienkami, ktoré sa nemenili už niekoľko rokov, primáli tridsiatku zamestnancov strojárkej firmy KOPS, spol. s r.o. v Kriváni, aby koncom leta vstúpili do kováckej - a nielen na Podpoľaní dobre známej odborovej organizácie – Základnej organizácie OZ KOVO Podpoľanske strojárne.

Ako následne potvrdil predseda ZO OZ KOVO Podpoľanske strojárne, Stanislav L'UPTÁK, hlavným cieľom odborovej organizácie je teraz začať a úspešne viesť sociálny dialóg s vedením firmy, s cieľom dosiahnuť pravidelné zvyšovanie základných miezd, ale aj zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov.

Zväčša kvalifikovaní kovoobrábaci s praxou tu podľa našich informácií zarábajú cca 800 eur mesačne brutto, čo je výrazne pod priemernými zárobkami iných zamestnancov s rovnakou kvalifikáciou v danom regióne. Skutočnosť, že napriek tomu zatiaľ zotrvali v tejto spoločnosti, pramení najmä z ich neochoty dochádzať za prácou do vzdialenejších miest a opúšťať tak svoje domovy. Veria, že si kolektívnym vyjednávaním dokážu zlepšiť svoje pracovné a mzdové podmienky. Pritom kvalifikovaných zamestnancov s praxou by určite radi uvítali aj v niekoľko kilometrov vzdialenej Detve, kde pôsobí viacero strojárskych firiem a od roku 2019 tu má svoju výrobu spustiť aj belgická spoločnosť PUNCH Automotive na výrobu automobilových komponentov.

Situácia sa však nakoniec začala vyvíjať. Po dvojmesačnej snahe sa v polovici novembra (15.11.) uskutočnilo prvé stretnutie zástupcov zamestnancov a vedenia spoločnosti, na ktorom sa obe strany dohodli na ďalšom postupe i na ďalšom stretnutí. Na ňom chcú začať riešiť podmienky novej kolektívnej zmluvy, ktorú zamestnanci so zamestnávateľom doposiaľ nema-

ku svojmu návrhu, napríklad: Tí, čo by išli do dôchodku po 40. odpracovaných rokoch, môžu pracovať alebo nie? Valorizovali by sa ich dôchodky alebo nie? To je len niekoľko nejasností, súvisiacich s návrhom I. MATOVIČA.

Podľa Machynu odborári už dlhodobo upozorňujú, že súčasný dôchodkový systém nie je udržateľný najmä z pohľadu ťažko pracujúcich ľudí. Našiel sa politický konsenzus vo veku odchodu do dôchodku 64 rokov, čo OZ KOVO - zastupujúci najmä zamestnancov z odvetí, kde sa ťažko pracuje - ocenil. Odborári pritom už od júla zbierajú aj podpisy pod petíciu za zastropovanie veku odchodu do dôchodku na 64 rokov a pre matky za každé vychované dieťa o polroka menej, maximálne však do počtu troch detí.

Doteraz odborári vyzbierali pod petíciu 227.000 podpisov, čo je dostatočne reprezentatívna vzorka, ktorej najviac záleží na zastropovaní odchodu do dôchodku. A zbieranie podpisov nekončí, aj v novom roku chcú pokračovať a nazbierať 350 tisíc podpisov, aby mohlo byť vyhlásené referendum.

Dodajme, že navrhovaný ústavný zákon obsahuje aj ustanovenia o tom, že primerané hmotné zabezpečenie v starobe sa vykonáva prostredníctvom priebežne financovaného dôchodkového systému a systému starobného dôchodkového sporenia, ako aj o tom, že štát podporuje dobrovoľné sporenie na dôchodok.

V návrhu ústavného zákona sa uvádza aj ustanovenie k minimálnej mzde, a teda, že „každý zamestnanec má právo, aby jeho odmena za vykonanú prácu nebola nižšia ako minimálna mzda“. Podrobnosti o úprave minimálnej mzdy ústavný zákon ponecháva na obyčajný zákon.

A. Fáková, J. Jurčišinová

li. „Sme radi, že vedenie firmy nás po rokovaní začalo brať ako seriózneho partnera a verím, že v dohľadnom čase predstavíme aj návrh kolektívnej zmluvy na rok 2019,“ uviedol po stretnutí predsedu odborov, Stanislav L'UPTÁK.

Firma KOPS, spol. s r.o., vznikla neďaleko Detvy v roku 1993 a pred takmer siedmimi rokmi presunula svoju výrobu do závodu v Kriváni. Spoločnosť sa zameriava najmä na kovovýrobu a výrobu komponentov a montážnych celkov, výrobu oceľových súčastí, ale aj prototypov hnacích prvkov do automobilov a v portfóliu má aj konštrukčnú činnosť. V minulosti sa venovali aj výrobe zbraní. V súčasnosti v nej pracuje do 50 zamestnancov, vrátane majiteľov firmy a ich rodinných príslušníkov.

Text : A. Fáková



Najbližšie číslo PRIORIT  
vyjde 20. 12. 2018

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 ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLIK. 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

# VYJEDNÁVANIE VYŠŠÍCH KOLEKTÍVNYCH ZMLŮV

S príchodom jesene začal pravidelný kolotoč kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS). Odborový zväz KOVO vyjednáva pre rok 2019 nové KZVS pre tri segmenty - pre sklársky priemysel (pôvodná KZVS platí 30. apríla 2019), pre oblasť verejnej cestnej dopravy (vlani táto KZVS nebola uzavretá) a pre členov Hasičského a záchranného zboru (pôvodná zmluva platí do 31.12.2018).

V tomto roku sa zároveň vyjednávajú aj štyri nové dodatky: Ku KZVS strojárskych (platí do 31.12.2019), elektrotechnickej (účinná je do 31.12.2022), hutníckej (platí do 31.3.2020) a KZVS pre oblasť bytového hospodárstva (účinná do 31.12.2020).

## KZVS VO VEREJNEJ CESTNEJ DOPRAVE

Ako už bolo zmienené, vyššia kolektívna zmluva v tomto segmente pre rok 2018 uzatvorená nebola, nakoľko na základe záverov komisie pre kolektívne vyjednanie a stretnutia predsedov ZO OZ KOVO pre oblasť verejnej cestnej dopravy sa pozornosť sústredila predovšetkým na kolektívne vyjednanie na podnikovej úrovni, ako aj na prípravu nového návrhu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 - 2021. Tento návrh bol zaslaný zamestnávateľskému zväzu v polovici júna 2018 a obsahoval návrh na zvýšenie tarifných miezd pre zamestnancov v roku 2019 na úroveň 530,- EUR v prvej tarifnej triede a 1.040,- EUR v poslednej tarifnej triede - pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny.

Priemerná mzda v roku 2019 by sa tak mala zvýšiť najmenej o percento, ktoré zodpovedá percentuálnemu nárastu minimálnej mzdy v národnom hospodárstve. Popri návrhu na zvýšenie tarifných a priemerných miezd boli v ponuke OZ KOVO obsiahnuté aj návrhy, týkajúce sa skrátenia týždenného pracovného času, započítavania prestávok do pracovného času, nárok na 1 týždeň dovolenky navyiac oproti nároku v zmysle Zákonníka práce, navýšenie tvorby sociálneho fondu, mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas, prácu v sobotu a nedeľu, nárok na ďalšie teple jedlo v prípade, ak zamestnanec odpracuje viac ako 11 hodín, nárok na úhradu nákladov súvisiacich so získaním kvalifikačnej karty vodiča a karty vodiča. K predloženému návrhu zaslal zamestnávateľský zväz rozsiahle písomné stanovisko, v ktorom vyjadril nesúhlas s väčšinou predložených zmien. Zásadný nesúhlas vyjadril najmä s navrhovanou výškou miezd a s priemerným rastom miezd, pričom navrhol výšku hodinovej mzdy 3,35 EUR v 6. tarifnej triede (návrh OZ KOVO = 4,55 EUR/hod. v 6 TT). Na tomto stanovisku zamestnávateľský zväz zotrval aj pri 1. kole kolektívneho vyjednávania. OZ KOVO následne predložilo písomné vyjadrenie a kompromisný návrh, ktorý vychádza z minimálnej mzdy pre 1. tarifnú triedu, t.j. 3,19 EUR/hod. Pre 6. tarifnú triedu návrh predstavuje 4,47 EUR/hod. Druhé kolo kolektívneho vyjednávania by sa malo uskutočniť 10. decembra 2018.

## STROJÁRSKA KZVS

V rámci kolektívneho vyjednávania v odvetví strojárskemu priemyslu sa podarilo dospieť k vzájomnej dohode o podobe KZVS na roky 2018 - 2019 už po druhom kole kolektívneho vyjednávania, a nová KZVS nadobudla účinnosť dňa 1. februára 2018. Zamestnávateľský zväz akceptoval navrhované zmeny v oblasti tarifných miezd, ktoré boli zvýšené v priemere o 5,22% pre rok 2018. Následne OZ KOVO oznámil Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre odvetvia označené SK NACE 25, 26 a 30 v zmysle novelizovaných ustanovení Zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v platnom znení (predtým tzv. rozširovanie). Oznámenie MPSVaR bolo uverejnené v Zbierke zákonov dňa 7.8.2018.

Pre rok 2019 vyjednáva OZ KOVO len mzdovú časť KZVS, pričom predložený návrh dodatku vychádza z minimálnej mzdy na rok 2019, t.j. 520,- EUR v prvej tarifnej triede a 960,- EUR v 12. tarifnej triede. Predložený návrh OZ KOVO predstavuje priemerný nárast o 10,9% voči dohodnutým tarifám pre rok 2018.

## ELEKTROTECHNICKÁ KZVS

Kolektívne vyjednanie KZVS 2018 - 2022 v odvetví elektrotechnického priemyslu prebehlo rýchlo a konštruktívne. So zástupcami zamestnávateľského zväzu bola dohodnutá stupnica minimálnych mzdových tarif, pričom 1. tarifná trieda bola dohodnutá na úrovni 470,- EUR a posledná na úrovni 790,- EUR, pri týždennom pracovnom čase 37,5 hod. Priemerný nárast tarifných miezd je 11,68%. V novej KZVS okrem mzdovej časti, t.j. minimálnych mzdových tarif a mzdových zvýhodnení v zmysle Zákonníka práce, bolo dohodnuté aj obmedzenie počtu dočasne pridelených zamestnancov, ktorý nesmie presiahnuť 25% všetkých zamestnancov u zamestnávateľa, podmienky poskytovania podnikového štípendia, resp. dodatočného motivačného štípendia a taktiež bolo znenie KZVS doplnené o ustanovenia, upravujúce obťažovanie na pracovisku. KZVS elektrotechnická pre roky 2018-2022

nadobudla účinnosť dňa 1.6.2018.

OZ KOVO zároveň podalo oznámenie o reprezentatívnej KZVS pre oblasť elektrotechnického priemyslu (predtým tzv. rozšírenie) na MPSVaR SR. Vzhľadom na nízky počet zamestnávateľov - členov Zväzu elektrotechnického priemyslu SR, uvedených v prílohe č. 3 KZVS (iba 6 zamestnávateľov), bude KZVS reprezentatívna iba pre odvetvie označené SK NACE 27.3. Proces v súčasnosti prebieha.

V októbri 2018 predložilo OZ KOVO zamestnávateľskému zväzu návrh dodatku ku KZVS, ktorý obsahuje úpravu mzdovej časti na rok 2019 a zosúladienie mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu a prácu v sobotu alebo v nedeľu so Zákonníkom práce. Návrh vychádza zo schválenej minimálnej mzdy v roku 2019 a predstavuje 520,- EUR v prvej tarifnej triede a 840,- EUR v 12. tarifnej triede. Priemerné navrhované navýšenie tarifných miezd je 11,03% voči roku 2018. Do konca roka 2018 by malo byť zrealizované minimálne prvé kolo kolektívneho vyjednávania.

## HUTNÍCKA KZVS

V roku 2018 vyjednávalo OZ KOVO novú KZVS aj pre oblasť hutníckeho a ťažobného priemyslu na roky 2018 - 2020. Návrh OZ KOVO na zvýšenie tarifných miezd v priemere o 8,5 % nebol zo strany zamestnávateľského zväzu akceptovaný a po náročných 3. vyjednávacích kolách sociálni partneri dospeli k dohode o priemernom zvýšení tarifných miezd o 5,68%, pričom 1. tarifa bola dohodnutá na úrovni 480,- EUR a posledná tarifa na úrovni 960,- EUR.

Následne Odborový zväz KOVO oznámil Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre odvetvia označené SK NACE 23.5, 24.1, 24.4, 33.1 a 82.9. Proces aktuálne prebieha.

Pre rok 2019 predložilo OZ KOVO v septembri 2018 Zväzu hutníckeho, ťažobného priemyslu a geológie SR návrh Dodatku č. 1, obsahujúci úpravu mzdovej časti, t.j. stupnice minimálnych mzdových tarif. Pri tvorbe návrhu, t.j. navýšenia o 10,9% vyjednávací komisia zohľadnila zvýšenie minimálnej mzdy na rok 2019 o 8,33% a predikciu inflácie NBS vo výške 2,6%. Prvá tarifná trieda je navrhovaná vo výške 531,- EUR a 12. tarifná trieda vo výške 1 020,- EUR. Prvé kolo vyjednávania, ktoré sa uskutočnilo 23. novembra, však neprineslo žiadny výsledok, pretože okrem pesimistických prognóz zamestnávateľa žiadny protínarých nepredložili.

## KZVS ZAMESTNANCOV BYTOVÉHO HOSPODÁRSTVA

V rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa OZ KOVO predložilo aj návrh KZVS pre oblasť bytového hospodárstva na roky 2018 - 2020. Odborový zväz KOVO navrhol zvýšenie tarifných miezd zamestnancov priemerne na úrovni 16,56%. Na zasadnutí Valného zhromaždenia zamestnávateľského zväzu bol schválený protínarých na zvýšenie tarifných miezd v priemere o 10,3%. Tento návrh bol zo strany OZ KOVO akceptovaný. Prvá tarifná trieda bola dohodnutá na úrovni 480,- EUR a posledná na úrovni 839,- EUR, pri týždennom pracovnom čase 37,5 hod. týždenne.

V roku 2019 bude pre oblasť bytového hospodárstva dojednaná iba mzdová časť. V septembri 2018 zaslalo OZ KOVO návrh zamestnávateľskému zväzu, ktorý predstavoval priemerné zvýšenie tarifných miezd o 8,3%, čo predstavuje percentuálny nárast minimálnej mzdy na rok 2019. Prvá tarifná trieda je navrhovaná na úrovni 520,- EUR a 12. tarifná trieda na úrovni 909,- EUR. Návrh, predložený Združeniu bytového hospodárstva SR (ZBH SR), musí byť predmetom prerokovania na Valnom zhromaždení ZBH, ktoré je plánované na apríl 2019. Až následne - po jeho schválení - bude možné pristúpiť k vyjednaní a podpisu Dodatku č. 1 ku KZVS, s predpokladanou účinnosťou od mája 2019.

## KZVS ZAMESTNANCOV HaZZ

Odmeňovanie zamestnancov HaZZ SR upravuje kolektívna zmluva pre zamestnancov, odmeňovaných podľa Zák.č. 552/2003 Z.z., na základe ktorej sa v roku 2018 mzdy zamestnancov v HaZZ zvýšili o 4,8%. Avizovaná KZVS pre zamestnancov HaZZ s účinnosťou od 1.1.2019 zabezpečí navýšenie miezd o 10% a nárast o ďalších 10% v roku 2020.

Text: Mgr. Martina Bartovicová, vedúca Úseku ekonomiky a kolekt. vyjednávania OZ KOVO

## KOZ SR K ZAMESTNÁVANIU CUDZINCŮV

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR žiada poslancov v parlamente o akceptovanie ich pripomienok k úprave podmienok zamestnávania cudzincov z tretích krajín. Parlament by sa mal totiž v skrátanom konaní zaoberať novelou zákona o službách zamestnanosti, ktorej hlavným cieľom je spružniť zamestnanie týchto pracovníkov.

„KOZ SR za základnú podmienku zamestnávania cudzincov považujú regulovanú a v maximálnej možnej miere kontrolovanú migráciu pracovnej sily, ktorá v žiadnom prípade nesmie vyvolávať spoločenské, sociálne a ekonomické napätie,“ uviedla konfederácia vo svojom stanovisku pre médiá.

Zároveň žiada sprisnenie podmienok pre agentúry dočasného zamestnávania (ADZ) v prípade dočasného pridelenia štátnych príslušníkov tretích krajín, a to najmä stanoviť maximálnu lehotu pre dočasné pridelenie a stanoviť spoločnú a nerozdielnu zodpovednosť užívateľského zamestnávateľa a ADZ za všetky pracovné podmienky pre dočasne pridelených štátnych príslušníkov tretích krajín. „Žiadame, aby bol do novely zákona zapracovaný maximálny podiel zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane agentúrnych zamestnancov u zamestnávateľa na 30 % z celkového počtu zamestnancov, pričom predmetné obmedzenie by platilo generálne,“ uviedla KOZ SR.

Podľa odborárov je tiež dôležitým vypracovanie metodiky tvorby zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, a to pod zákonnou normou. „Neakceptovanie pripomienok odborov môže viesť k zhoršeniu a oslabeniu sociálneho postavenia zamestnancov a narušeniu sociálneho dialógu, najmä na podnikovej úrovni,“ tvrdí konfederácia s tým, že chápe potrebu migrácie pracovnej sily, upozorňuje však, že musí ísť o riadenú ekonomickú migráciu s dôrazom na zachovanie bezpečnosti a práv občanov Slovenskej republiky, ako aj práv cudzincov. A dodáva: „Vyjadrujeme zásadný nesúhlas s akýmkoľvek zneužívaním pracovníkov, ich nerovnakým postavením a zaobchádzaním, a tiež sociálnym dumpingom,“ vyhlásila konfederácia.

Pripomeňme, že začiatkom novembra sa Asociácií priemyselných zväzov (APZ) podarilo na ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny presadiť viaceré zásadné pripomienky k zamestnávaniu zahraničných pracovníkov. Za najväčší úspech považujú skrátenie konania na cudzineckej polícii minimálne o polovicu, z 90 dní na maximálne 45 dní v prípade okresov s nedostatkom pracovnej sily. Ide o zákonnú lehotu na vybavenie žiadosti o udelenie prechodného pobytu cudzincov za účelom zamestnania. Novela zákona ju síce skrátila na 30 dní, ale nie od momentu podania žiadosti, ale od dňa doručenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta cudzincom, o ktoré žiada cudzinecká polícia príslušný úrad práce. Polícia musí teraz požiadať o potvrdenie do siedmich dní od podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu. Celý proces by tak mal po novom trvať najviac 45 dní. Proces mal byť jednoduchší aj po administratívnej stránke. Ministerstvo práce súhlasilo, aby žiadateľovi zanikla povinnosť doložiť k žiadosti doklad o požadovanom vzdelaní pri neregulovaných povolaníach (regulované sú napríklad lekár či učiteľ).

Zdroj: TASR, upr. redakciou



## DOSTALI, ČO CHCELI

alebo ako sme v košickej spoločnosti Magneti Marelli SK zakladali odbory.

Toto leto sa na našu Základnú organizáciu OZ KOVO KOSIT, pôsobiacu u viacerých zamestnávateľov v metropole východu, obrátili zamestnanci spoločnosti Magneti Marelli Slovakia s.r.o. so záujmom uplatňovať si svoje práva voči zamestnávateľovi prostredníctvom tejto základnej organizácie. Teda rozumej - so záujmom vstúpiť do našej odborovej organizácie a prostredníctvom nej začať kolektívne vyjednávať.

Treba povedať, že Magneti Marelli je medzinárodná spoločnosť, zameriavajúca sa na dizajn a výrobu vysokotechnologických systémov a komponentov pre automobilový sektor, so sídlom v Taliansku. Na Slovensku, v priemyselnej parku Kechnec neďaleko Košíc, pôsobia dve divízie tejto spoločnosti, ktoré zamestnávajú cca 1.400 ľudí.

Po úvodnom stretnutí zástupcov odborov a zamestnancov firmy, vymenili si základných informácií, faktov a očakávaní oboch strán, vstúpili títo do ZO OZ KOVO KOSIT. Odborová organizácia zároveň v druhej polovici augusta (22.8. 2018) písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia v tejto spoločnosti.

Začiatkom októbra zamestnávateľ v zastúpení pánom Mohammedom MAZOIROM - písomne potvrdil doručenie nášho oznámenia reakciou, v ktorej nás - o. i. skombinovaním ustanovení Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a s touto vecou nesúvisiaceho vybraného zverejneného súdneho rozhodnutia vo veci OZ KOVO WAY - požiadal o predloženie zoznamu členov našej ZO, zamestnaných v Magneti Marelli Slovakia s.r.o.

Nakoľko sme takúto požiadavku vyhodnotili ako bezprecedentnú a neodôvodnenú, predpokladajúc pritom rôzne úmysly zamestnávateľa, oslovili sme v snahe predísť zbytočným príetahom a nedorozumeniam „našu“ právničku z Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove, Mgr. Alexandru MIČIETOVÚ a člena predsedníctva Rady OZ KOVO, Ing. Jána ŠLAUKU. Následne sme obdržali z prešovského Metodického pracoviska OZ KOVO právne stanovisko k danej veci, ako aj ďalšie inštrukcie, na základe ktorých sme naformulovali náš list vedeniu firmy Magneti Marelli Slovakia s.r.o.

Vecí sa pohlí na 13. decembra sa má uskutočniť prvé spoločné stretnutie zástupcov zamestnancov i zamestnávateľa.

Veríme, že bude konštruktívne. A rovnako veríme aj v podporu a priazeň všetkých zamestnancov, ktorý nám na svoje zastupovanie dali svoj mandát a ktorých prítomnosť a aktívny prístup budú pri budúcom kolektívnom vyjednávaní mimoriadne dôležité.



Mnohých sme už osobne stretli s kolegom J. ŠLAUKOM pred ich závodom, kde sme 19. novembra robili informačnú kampaň o našom pôsobení a zároveň sme pokračovali v petičnej aktivite OZ KOVO za vyhlásenie referenda na zastropovanie veku odchodu do dôchodku, kde sme od viacerých získali aj podpis pod petíciu.

Aj touto cestou ich všetkých srdečne pozdravujeme a tešíme sa na spoločnú prácu.

Branislav Dudáš,  
predseda ZO OZ KOVO KOSIT Košice

## AKADÉMIA MLADÝCH ODBORÁROV

Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR a Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) v spolupráci s Friedrich Ebert Stiftung a v súvislosti so 100. výročím vzniku Československej republiky zorganizovali spoločnú AKADÉMIU MLADÝCH ODBORÁROV 2018, ktorej sa aktívne zúčastnili aj zástupcovia OZ KOVO. Uskutočnila sa v dňoch 16. až 18. novembra 2018 v Bratislave a účastníci mali možnosť oboznámiť sa s historickými faktami spoločných československých dejín, ktoré majú súvislosť s odborovým hnutím.

Toto výročie je zároveň príležitosťou potvrdiť myšlienku, že spolupráca slovenských a českých odborov nepozná hranice a môže byť vzorom aj pre ostatné krajiny. Pripomenutie si spoločnej histórie je tiež možnosťou, ako upevniť vzájomné vzťahy, posilniť sympatie medzi Slovákmi a Čechmi a mladú generáciu upozorniť na jedinečnosť a význam týchto vzťahov nielen v minulosti, ale aj v súčasnosti. Počas víkendú mladí odborári zo Slovenska a Čiech spoločne analyzovali významné ekonomické, sociálne, politické a odborové udalosti spoločných československých dejín za aktívneho komentovania historika a politológa Eduarda CHMELÁRA. Účastníkov zaujímalo najmä pôsobenie odborov v novozískanej demokracii po roku 1989.



Viceprezidentka KOZ SR Monika UHLEROVÁ vo svojej odbornej prednáške na tému „Odbory na Slovensku po roku 1989“ prezentovala aj prípadovú štúdiu, zameranú na politické vzťahy odborov na Slovensku. Sobotňajší program Akadémie mladých odborárov ukončila panelová diskusia „Výzvy odborov v súčasnosti a v blízkej budúcnosti“. Pred akými úlohami a výzvami stáli, čo sa im podarilo dosiahnuť, ktoré očakávania sa naplnili (aké odbory sú tu dnes) a pred akými výzvami stoja v súčasnosti a v blízkej

budúcnosti. Do diskusie sa zapojili Monika UHLEROVÁ - viceprezidentka KOZ SR, jej česká kolegyňa Radka SOKOLOVÁ - podpredsedníčka ČMKOS, Milena RÁČOVÁ - predsedníčka Odborového zväzu SLOVES, Andrej BUCH - podpredseda Odborového zväzu ECHOZ a Ivan ŠÓŠ - podpredseda OZ pracovníkov školstva a vedy (OZPŠaV).

Posledný deň patril prezentáciám príkladov dobrej praxe. Juraj MIHALOV z OZPŠaV upresnil úlohu odborárov pri Európskom pilieri sociálnych práv a z neho vyplývajúcu sociálnu agendu, chemik Miroslav MAYER prezentoval medzigeneračnú solidaritu, týkajúcu sa zlepšovania vzájomného pochopenia a podpory spolupráce a solidarity medzi generáciami na pracovisku, a úspechy Odborovej akadémie v Českej republike prezentovali jej absolventi - Pavlína MELUŽINOVÁ, Václav GÖTZ a Jan EXNER.

### A aké boli ohlasy účastníkov?

„Akadémia mladých odborárov ma veľmi milo prekvapila. Bolo inšpiratívne vidieť kopu mladých ľudí, ktorí sa venujú odborárskej práci v rôznych odvetviach a na rôznej úrovni s elánom a nadšením. Dozvedel som sa aj o práci a problémoch našich českých kolegov, pričom v tejto oblasti máme toho veľa spoločného, čo nás môže motivovať neustále sa spoločne zlepšovať a napredovať.“ (Miloš TÓTH, člen výboru ZO OZ KOVO PCA Slovakia, Trnava).

„Kopec skvelých nápadov, chuť pomáhať a odborársky napredovať - to spájalo účastníkov Akadémie mladých odborárov, nadšených aktívnych ľudí s podobnými záujmami. Pre mňa bola veľmi zaujímavá aktivita, komentovaná politológom a historikom Eduardom CHMELÁROM, rovnako tak aj prezentácia viceprezidentky KOZ SR, Moniky UHLEROVEJ. Veľkým prínosom je aj možnosť vymeniť si skúsenosti s odborármi z iných zväzov a samozrejme, taktiež s kolegami z Českej republiky. Z víkendú som si odniesol množstvo nových kontaktov a skúseností, ktoré do budúcnosti určite využijem pri svojej práci pre odbor.“ (František GAJDOŠ, OZ KOVO, Trnava).

Zdroj: KOZ SR, spracovala Ing. Tímea Szaboová

## Z Regionálnych rád predsedov OZ KOVO

V rámci aktivizujúcej kampane k petícii na podporu referenda za stanovenie hornej hranice odchodu do dôchodku na 64 rokov a pre ženy, vychovávajúce deti, ešte menej, sa začiatkom novembra uskutočnili tri zasadnutia Regionálnych rád predsedov (RRP) OZ KOVO – 5. novembra to bolo zasadnutie predsedov OZ KOVO Žilinského a Banskobystrického kraja v Žiline, 6. 11. v Košiciach zasadnutie predsedov Prešovského a Košického kraja a nakoniec, 7. novembra, zasadnutie RRP OZ KOVO Bratislavského, Trnavského, Trenčianskeho a Nitrianskeho kraja v Piešťanoch.

Okrem viacerých informácií z rokovaní tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady), KOZ SR či Rady OZ KOVO, bolo hlavným cieľom pripraviť sa na zber podpisov počas komunálnych volieb, ktoré sa uskutočnili v sobotu, 10. novembra 2018. Ako sme už uviedli v článku na 1. strane Priorít, počas tohto dňa sa podarilo vyzbierať celkom 45 tisíc podpisov – za čo všetkým aktívnym kolegom úprimne ďakujeme.

Zasadnutie Regionálnej rady predsedov OZ KOVO v Košiciach bolo tiež trochu špecifické – pred jeho začiatkom sa totiž vonku zhromažďilo zhruba 250 kovákov, ktorí s transparentmi, rapkáčmi a píšťalkami upozorňovali na nízke mzdy na Slovensku a vyzývali zamestnancov v celej krajine, aby svoje požiadavky presadzovali v kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľmi.

Podľa Štatistického úradu tento rok prekročil priemerný plat Slovákov hranicu tisíc eur. Až 70 % zamestnancov na Slovensku však zarába podstatne menej. Člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jozef BALICA uviedol, že na východe Slovenska až 50 % zamestnancov poberá mesačne mzdu okolo 600 eur v čistom. Predseda Rady OZ KOVO Emil Machyna zdôraznil, že úroveň produktivity práce na Slovensku dosahuje 80 % z úrovne EÚ, no mzdy za tými európskymi ďaleko za-

ostávajú. Dodal, že podnikatelia dosahujú dobré zisky, ale mnohí z nich sa nechcú vo väčšej miere ako doteraz deliť o ne so svojimi zamestnancami, skôr budú vozit' lacnejšiu pracovnú silu zo zahraničia.

Text a foto: A.Fáková



# BUDEME DEDIŤ PENIAZE ZA DOVOLENKU?

Život prináša aj neprijemné situácie. Ak zamestnanec zomrie, niektoré nároky nezaniakajú a prechádzajú na pozostalých. Súdny dvor Európskej únie (EÚ) na začiatku novembra rozhodol o tom, že zdediť môžete aj náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. O čom v Luxemburgu rozhodli a čo to znamená pre Slovensko?

Dve vdovy z Nemecka dokázali priam nemožné! Súdny dvor EÚ rozhodol, že majú právo na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku zosnulých manželov. „Podľa práva Únie nedochádza v dôsledku úmrtia pracovníka k zániku jeho nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok,“ informuje súdny dvor. „Dedičia sa môžu odvolávať na právo Európskej únie, a to tak voči verejnoprávnemu, ako aj súkromnému zamestnávateľovi,“ píše sa v správe o rozhodnutí.

## SLOVENSKÉ ÚRADY TO ZMIATLO

Slovenská inšpekcia práce reaguje, že naše zákony pozostalým nepriznávajú nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku. „Náhrada mzdy za nevyčerpanú časť dovolenky nie je predmetom prechodu nárokov ani predmetom dedičstva,“ tvrdí Ladislav KEREKEŠ z Národného inšpektorátu práce.

Odbory sa zasa odvolávajú na časť Zákonníka práce, ktorá hovorí, že „peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezaniakajú“. Problém sa pravdepodobne vyrieši až vtedy, keď sa Slováci inšpirujú nemeckými prípadmi a obrátia sa na tunajšie súdy. **Ministerstvo spravodlivosti SR pripomína, že rozhodnutie európskeho súdu je pre nás záväzné.**

## V NEMECKU NEDOKÁZALI ROZHODNÚŤ

Manžel pani Marie Elisabeth BAUEROVEJ bol zamestnancom mesta Wuppertal a manžel pani Marty BROßONNOVEJ pracoval u súkromníka. Pred smrťou si nevyčerpali dovolenku a časť im zostala. Vdovy požiadali o výplatu náhrady mzdy. Keď to zamestnávateľia odmietli, obe ženy sa obrátili na nemecké pracovné súdy. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) požiadal Súdny dvor Európskej únie o výklad práva a ten rozhodol.

## JE TO PRE NÁS ZÁVÄZNÉ

**Alexandra SZAKÁLOVÁ, Ministerstvo spravodlivosti SR**

„Rozsudky Súdneho dvora Európskej únie, ktoré podávajú výklad práva EÚ, sú v podobných prípadoch záväzné aj pre ostatné súdy členských štátov. Súdy členských štátov EÚ sa nemôžu odchyliť od judikatúry Súdneho dvora ani vtedy, ak by mali na to presvedčivý dôvod.“

## NAŠA LEGISLATÍVA TO UŽ UMOŽŇUJE

**Martina NĚMETHOVÁ, Konfederácia odborových zväzov SR**

„Zákonník práce hovorí, že peňažné nároky zamestnanca jeho smrťou nezaniakajú. Mzdové nároky do štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku postupne prechádzajú na manžela, deti a rodičov, ak s ním v čase smrti žili v domácnosti. Mzdovým národom je aj náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.“

**Náhrada mzdy:** Ak si zamestnanec nevyčerpal 4 týždne dovolenky z dôvodu skončenia pracovného pomeru, patrí mu náhrada mzdy. Je vo výške jeho priemerného zárobku.

**Dedičstvo:** Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku sa zahrnie do dedičského konania. Pozostalí sa môžu dohodnúť, kto si uplatní nárok na ňu.

## K ČOMU SÚDNY DVOR DOSPEL

- úmrtím pracovníka nezaniaká jeho nárok na platenú dovolenku
- dedič môže požiadať o výplatu náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku
- ak vnútroštátne právo takúto možnosť vylučuje, dedič sa môže priamo odvolávať na právo Únie
- na tom, či ide o verejného, alebo súkromného zamestnávateľa, nezáleží

## AKO JE TO NA SLOVENSKU

- základná celoročná výmera dovolenky je 4 týždne
- ak máte 33 rokov a viac, patrí vám najmenej 5 týždňov
- v kolektívnej zmluve sa môže dohodnúť väčší rozsah dovolenky
- Náhrada mzdy**
- pri nevyčerpanej dovolenke náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku patrí len v týchto prípadoch:

1. štyri týždne základnej výmery ste neminuli z dôvodu skončenia pracovného pomeru

2. viac ako 4 týždne ste neminuli, ani keď ste si ich preniesli do nasledujúceho roka a nemáte inú dohodu so zamestnávateľom

Peniaze.sk

# MNOHÉ AGENTÚRY OBCHÁDZAJÚ ZÁKON

Viac ako desatina agentúr dočasného zamestnávania (ADZ), pôsobiach na Slovensku, sa neštítia nekálých praktík. Ukracuje tak o financie pracovníkov, ale aj štát. Tvrdí to personálna agentúra Grafton Slovakia.

Projektový manažér spoločnosti, Branislav JANČUŠKA, odhaduje dvojciferný percentuálny podiel agentúr, ktoré majú obchádzať zákon. Vyčíslil, že v podniku takýchto agentúr je možno až 5000 ľudí. Na Slovensku je pritom aktívnych približne 450 agentúr dočasného zamestnávania (ADZ).

„Navyše, sú tu aj kvázi agentúry, ktoré ponúkajú prácu na živnosť i dohodu najmä vo výrobných firmách, logistických centrách a skladoch, ale nedisponujú platnými licenciami,“ upozorňuje B. JANČUŠKA.

## NÍZKA NEZAMESTNANOSŤ A SLABÁ KONTROLA

Agentúram pri obchádzaní platnej legislatívy nahráva súčasná situácia na trhu práce s veľmi nízkou nezamestnanosťou. Vďaka nekálým praktíkám disponujú zamestnávateľmi a sú schopní poskytovať ich konečným zamestnávateľom. Tieto praktiky však podľa personalistov existujú aj kvôli dopytu od zamestnávateľov, ktorí sú ochotní pristúpiť na nekále metódy a chcú neferovo ušetriť na odvodoch. „Z krátkodobého hľadiska takáto práca vyhovuje aj zamestnancom. Je to však veľmi krátkozraké a v budúcnosti sa to zamestnancom môže vrátiť nie práve šťastným spôsobom. Ak totiž ochore, alebo pôjde na materskú, dostane iba mimoriadne financie. V neposlednom rade je poškodený aj štát na daniach a odvodoch,“ dopĺňa B. JANČUŠKA.

## KONTROLA ETICKÉHO KÓDEXU

Možnosť overiť si, či agentúra má licenciu od ministerstva práce, ponúka na svojom webe Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR). **Personálne spoločnosti, ktoré sa chcú správať transparentne, sú združené v Asociácii personálnych agentúr Slovenska.** Jej členovia podliehajú pravidelným auditom a kontroluje sa aj dodržiavanie legislatívnych predpisov a etického kódexu asociácie. „Legislatíva je postavená jasne a zrozumiteľne. Problémom však je regulátor, čiže inšpektoráty práce. Mali by intenzívnejšie a detailnejšie posudzovať interakciu medzi dodávateľom a odberateľom pracovnej sily,“ tvrdí manažér B. JANČUŠKA.

Fenoménom je podľa neho najmä to, že firmy bez licencie obchádzajú inštitút dočasného pridelenia a porovnateľných mzdových podmienok a poskytujú svoju domácu alebo zahraničnú pracovnú silu ako službu k výrobným linkám aj renomovaných spoločností. Identifikovanie spoločností, ktorá pôsobí v šedej ekonomike, nie je pre uchádzača o prácu jednoduché. Vystupujú ako klasické pracovné agentúry a používajú identické metódy inzercie. „Ak má kandidát podozrenie, treba sa, hoci aj anonymne, obrátiť na Inšpektorát práce, ktorý je povinný prešetriť každý podnet,“ odporúča na záver B. JANČUŠKA.

## KRÁTKO

### RAST CIEN V OKTÓBRI SPOMALIL

Rast cien na Slovensku sa v októbri spomalil. Medziročná harmonizovaná inflácia dosiahla 2,5 %, kým v septembri ceny rástli o 2,7 %. Priemerná ročná miera inflácie tak dosiahla 2,5 %. V medzimesačnom porovnaní spotrebiteľské ceny podľa harmonizovaného indexu Európskej únie (HICP) stúpli v októbri oproti septembru o 0,1 %, kým mesiac predtým stagnovali. Informoval o tom Štatistický úrad SR.

V medziročnom porovnaní najrýchlejšie rástli ceny dopravy o 6 %. Zvýšili sa tiež ceny hotelov, kaviarní a reštaurácií o 3,9 %, rozličných tovarov a služieb o 2,8 %, potravín a nealkoholických nápojov a bývaní, vody, elektriny, plynu a iných palív o 2,3 %, zdravotníctva o 1,8 %. Ceny alkoholických nápojov a tabaku, odevov a obuvi a nábytku vybavenia domácnosti a bežnej údržby domu stúpli rovnako o 1,7 %, ceny vzdelávania o 1 % a tiež rekreácie a kultúry o 0,7 %.

### ZADĹŽENÍ SLOVÁCI KUPUJÚ LEN JEDLO A OBLEČENIE

Šesťnásť percent dlžníkov, teda ľudí s neuhradenými splátkami svojich úverov a ďalšími záväzkami po splatnosti, si môže zo svojho príjmu nakúpiť iba najlacnejšie a najnutnejšie jedlo a oblečenie. Asi 8 % Slovákov nemá peniaze ani na tieto základné potreby. Vyplynulo to z prieskumu finančnej situácie slovenských domácností, ktorý si nechala urobiť spoločnosť Kruk Česká a Slovenská republika.

Až 21 % slovenských dlžníkov má pritom neuhradené záväzky v celkovej výške, presahujúcej mesačný príjem ich domácnosti. 27 % dlžníkov dokonca uviedlo, že si celkovú výšku svojich neuhradených záväzkov ani nepamätá. Slováci si najčastejšie požičiavajú na nákup trvanlivého tovaru a rekonštrukciu alebo zaobstaranie bytu či domu. Úspory majú dve tretiny respondentov. V prípade dlžníkov je to však len o niečo viac než polovica, zatiaľ čo u nedlžníkov ide o štyri pätiny respondentov. Častejšie majú úspory muži než ženy a všeobecne ľudia s vysokoškolským vzdelaním či s maturitou.

### OD JANUÁRA OBEDY ZADARMO LEN ŠKÓLKAROM

Od 1. januára 2019 budú mať obedy zadarmo len deti v predškolských zariadeniach. Deti na prvom a druhom stupni základných škôl až od septembra budúceho roka. Mestá a obce, ako aj školské zariadenia tak majú získať dostatok času na to, aby zabezpečili technické zariadenia a prípadne doplnili pracovnú silu do jedální. Rezort financií prísľúbil dva milióny eur, ktoré majú riešiť možné problémy s týmto opatrením v praxi. Poslanci Smeru-SD plánujú aktuálne predložiť v parlamente pozmeňujúci návrh, ktorým sa má upraviť účinnosť tohto opatrenia pre jednotlivé zariadenia. Ako povedal predseda strany SMER-SD, Robert FICO, majú oficiálny prísľub zo ZMOS-u, že urobia všetko pre to, aby sa nikde nevykytovali situácie, že by okrem poskytovaného 1,20 eura na stravu, pýtali ďalší doplatok. Aby to boli naozaj obedy zadarmo. Podľa ZMOS-u, počet stravujúcich sa detí v školských a predškolských zariadeniach stúpa. Kým v roku 2003 sa v základných školách stravovalo 44 % detí, v roku 2017 to bolo už 70 %. V materských školách sa toto číslo zvýšilo z 86 na 97 % detí.

R.Brázdovič, TASR. SITA

## JE MENO NA MENOVKE PORUŠENÍM OCHRANY OSOBNÝCH ÚDAJOV?

**OTÁZKA:** Je používanie menoviek na odevy zamestnancov porušením ochrany osobných údajov zamestnanca? Ak nie, čo všetko môže menovka obsahovať a aký je právny základ pre spracúvanie osobných údajov na menovke?



**ODPOVEDÁ** JUDr. Mária KASANOVÁ, právnička Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici:

Pomerne často sa stáva, že zamestnávateľia v rámci svojej tzv. kultúry na pracovisku vyžadujú, aby ich zamestnanci nosili na odevoch menovku, ktoré obsahujú ich meno, priezvisko a dokonca fotografiu zamestnanca. Nakoľko ide o právny vzťah zamestnanca, ktorý je dotknutou osobou a zamestnávateľa, ktorý je v tomto prípade prevádzkovateľom, v súvislosti s obsahom menoviek je potrebné prihliadnuť na právnu úpravu ustanovenú v §-e 73 ods. 3 Zákona o ochrane osobných údajov.

V zmysle uvedeného paragrafu citujem: „Prevádzkovateľ, ktorý je zamestnávateľom dotknutej osoby, je oprávnený poskytovať jej osobné údaje alebo zverejniť jej osobné údaje v rozsahu titul, meno, priezvisko, pracovné zaradenie, služobné zaradenie, funkčné zaradenie, osobné číslo zamestnanca alebo zamestnanecké číslo zamestnanca, odborný útvar, miesto výkonu práce, telefónne číslo, faxové číslo, adresa elektronickej pošty na pracovisko a identifikačné údaje zamest-

návateľa, ak je to potrebné v súvislosti s plnením pracovných povinností, služobných povinností alebo funkčných povinností dotknutej osoby. Poskytovanie osobných údajov alebo zverejnenie osobných údajov nesmie narušiť vážnosť, dôstojnosť a bezpečnosť dotknutej osoby.“

Z obsahu citovaného ustanovenia sa dozvedáme, že ak zverejnenie mena, priezviska a ostatných údajov, ktoré vyplývajú z ustanovenia § 78 ods. 3 zákona o ochrane osobných údajov, je potrebné na plnenie si pracovných povinností a nenaruša vážnosť, dôstojnosť a bezpečnosť dotknutej osoby, potom môže zamestnávateľ menovky zamestnancov zaviesť.

Je však potrebné vziať do úvahy aj zásadu nevyhnutnosti a účelnosti, podľa ktorej by na menovke nemali byť nadbytočne uvádzané údaje, ktoré nie sú na splnenie účelu (napríklad identifikáciu pracovnej pozície a zamestnanca) potrebné, teda je na prevádzkovateľovi (t.j. zamestnávateľovi), či podľa neho postačuje, ak na menovke uvedie iba pozíciu osoby (napr. vedúci skladu) alebo uvedie kombináciu údajov pozícia a meno zamestnanca (František, vedúci skladu), alebo na menovke uvedie aj priezvisko osoby (Ferko Mrkvička, vedúci skladu). Ak by však zamestnávateľ chcel na menovke uviesť

aj fotografiu zamestnanca a nešlo by o plnenie oprávneného záujmu, ktorý by zamestnávateľ musel identifikovať a konkretizovať, tak by fotografiu mohol zverejniť iba na menovke tých zamestnancov, ktorí na jej zverejnenie a menovke poskytli zamestnávateľovi súhlas, a zamestnávateľ by musel rešpektovať, ak by zamestnanci svoj súhlas odvolali.

Zdroj: [https://dataprotection.gov.sk/uouu/content/casto-kladene-otazky-k-nariadeniu-zakonu-c-182018-z-z-EPI,ASPI a JUDr. Jana Žulová, PhD a kol. \(Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR\)](https://dataprotection.gov.sk/uouu/content/casto-kladene-otazky-k-nariadeniu-zakonu-c-182018-z-z-EPI,ASPI a JUDr. Jana Žulová, PhD a kol. (Spracúvanie osobných údajov zamestnanca podľa GDPR))



## BOZP: Faktory práce a pracovného prostredia - hluk

Na pracoviskách existujú rôzne nebezpečenstvá, súvisiace s prácou, ktoré môžu závažne ovplyvniť zdravie zamestnancov. Týmto nebezpečenstvami sú najmä nebezpečné faktory práce a pracovného prostredia. Ich dlhodobým alebo opakovaným pôsobením na zamestnancov môže dôjsť k poškodeniu zdravia, prípadne až chorobe v z povolania.



Všeobecnou povinnosťou zamestnávateľa je - v zmysle Zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov („ďalej len zákon o BOZP“) - a aj zistiť, či existujú nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, vykonávaných zamestnancami, a taktiež zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom a zohľadňovať pritom meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a dosiahnuté vedecké a technické poznatky.

Rovnako je povinnosťou zamestnávateľa (pri ochrane zdravia pri práci v zmysle Zákona č. 355/2007 z.z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), zabezpečiť posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a na základe tohto posúdenia zabezpečiť vypracovanie písomného posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou (kópiu posudku o riziku s kategorizá-

ciou prác z hľadiska zdravotného rizika je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov) a zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo iným faktorom práce a pracovného prostredia na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň, najmenej však na úroveň limitov ustanovených osobitnými predpismi.

A do tretice je v zmysle zákona povinnosťou zamestnávateľa, ktorý používa alebo prevádzkuje zariadenia, ktoré sú zdrojom hluku, zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru expozíciu zamestnancov hluku, a tým zabezpečia ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov.

Ďalšie podrobnosti o požiadavkách na zaisťovanie ochrany zdravia a bezpečnosti zamestnancov v súvislosti s expozíciou hluku na pracovisku a na predchádzanie rizikám a ohrozeniam, ktoré vznikajú alebo môžu vzniknúť v súvislosti s expozíciou hluku, najmä na predchádzanie poškodeniu sluchu, sa upravujú v aproximačnom Nariadení Vlády SR č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku v znení neskorších predpisov. Uvedeným nariadením sa do našej legislatívy prebrala Smernica 2003/10/ES Európskeho parlamentu a Rady zo dňa 6. apríla 2003 a sú v ňom ustanovené ďalšie požiadavky, ktoré sa vzťahujú

na všetky činnosti, pri ktorých sú zamestnanci počas pracovného času vystavení rizikám z hluku v dôsledku ich práce.

V rozsahu požiadaviek na ochranu zdravia a bezpečnosti pred hlukom má teda zamestnávateľ zabezpečiť dostatočnú mieru ochrany zdravia a bezpečnosti a pri ich plnení je povinný:

- posúdiť úroveň hluku, ktorému sú zamestnanci exponovaní, a ak možno predpokladať prekročenie akčných hodnôt expozície hluku, musí zabezpečiť meranie úrovne hluku.
- v prípade prekročenia akčných hodnôt expozície hluku vypracovať posudok o riziku a určiť opatrenia, ktoré sa majú vykonať na odstránenie, zníženie alebo obmedzenie expozície.

Vzor posudku o riziku súvisiacom s expozíciou hluku pri práci nájdete na <https://www.ruvvzh.sk/oddelenia/PPL/posudok%20o%20riziku.htm> a ďalšie užitočné informácie o opatreniach na ochranu zamestnancov pred poškodením zdravia hlukom sú zhrnuté aj v príručke dobrej praxe „Obmedzte hluk“, vydanéj Národným inšpektorátom práce.

Keďže dlhodobé vystavenie zamestnancov nadmernému hluku môže spôsobiť - okrem iných ťažkostí - aj chorobu z povolania, t.j. stratu sluchu, je veľmi dôležité venovať tomuto faktoru práce a pracovného prostredia náležitú pozornosť.

Zdroj: UVZ SR, NIP SR  
Spracovala: Ing. Tímea Szaboová,  
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

## REKREAČNÉ POUKAZY PREDSA LEN BUDÚ

Národná rada SR schválila v závere novembra novelu zákona o podpore cestovného ruchu z dielne SNS v jeho pôvodnej podobe. Prekonala tak veto prezidenta republiky Andreja KISKU.

Zamestnávateľia vo firmách s viac ako 49 zamestnancami tak budú od budúceho roka poskytovať svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu na Slovensku. Pre firmy a inštitúcie s menej ako 50 zamestnancami bude tento príspevok dobrovoľný. Príspevok má byť vo výške 55 percent oprávnených nákladov, maximálne do sumy 275 eur ročne. To znamená, že v prípade, ak zamestnanec vynaloží na rekreáciu 500 a viac eur ročne, zamestnávateľ mu prispieje maximálnou sumou 275 eur. Ak zamestnanec vynaloží na dovoľku nižšiu sumu, zamestnávateľ mu na ňu poskytne príspevok vo výške 55 percent oprávnených výdavkov.

Nárok naň má mať pritom len človek, ktorý vo firme odpracoval najmenej 24 mesiacov. Pre ostatných zamestnávateľov zo 49 zamestnancami a menej mala byť možnosť poskytnúť rekreačný poukaz dobrovoľná.

### PREZIDENT: JE TO DISKRIMINAČNÉ

Podľa prezidenta má preto časť zamestnancov príspevok garantovaný, časť naň vôbec nemá nárok a časť ho môže získať na základe

## SLOVÁCI RADŠEJ PRACUJÚ V ZAHRANIČÍ - PREČO?

Slováci v zahraničí pracujú najmä kvôli vyššiemu platu. Vyše polovica z opýtaných pritom vykonáva prácu, na ktorú nepotrebujú dosiahnutú kvalifikáciu.

Až 64 % slovenských migrantov, žijúcich v zahraničí, by zväzilo návrat na Slovensko aj v prípade, ak by vo svojej rodnej domovine dostali ponuku práce s nižšou mzdou, než je ich momentálny príjem. Má to však svoj limit. Slovenská mzda by mohla byť nižšia v priemere len o 43 %. Vyplýva to z výskumu občianskeho združenia Pracujúca chudoba, ktorý v decembri minulého roka realizovalo na vzorke 313 respondentov z 23 krajín sveta. Výskum bol realizovaný s podporou Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR.

### ROZHODUJE VÝŠKA PLATU

Vo faktoroch, ktoré vplývajú na rozhodnutie Slovákov odísť pracovať do zahraničia, suverénne vyhrala výška mzdy. Na druhom mieste bola dôvodom korupcia a politická situácia. Na rozhodnutie odísť najmenej vplývali rodinné dôvody. Rovnaké výsledky sa ukázali aj pri skúmaní faktorov, ktoré zahraniční Slováci zvažujú pri svojom rozhodovaní o návrate. Výška mzdy bola opäť rozhodujúcim faktorom.

„Výška mzdy vyhrala ako dôvod k odchodu aj k návratu v racionálnej rovine. V emocionálnej rovine ju predbehla v oboch prípadoch korupcia. Rozdiel je však taký nepatrný, že aj v emocionálnej rovine sú výška mzdy a korupcia dva hlavné faktory k odchodu aj k návratu“ spresnil podpredseda OZ Pracujúca chudoba a zároveň člen OZ KOVO, Ján KOŠČ.

### VÝSLEDKY PRIESKUMU

Až 86 % respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest s primeraným finančným ohodnotením, 73 % oslovených si myslí, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest s kariérom rastom. Až 77 % opýtaných si myslí, že Slovensko nemá dostatok pracovných miest s primeraným pracovným prostredím.

„Ak Slováci v zahraničí vnímajú stav zamest-

dobrovoľnej iniciatívy zamestnávateľa. To považuje za diskriminačné. Opozícia, zamestnávateľia, podnikatelia a čiastočne aj odborári kritizovali zavedenie príspevku na rekreáciu ako nesystémové opatrenie.

Zákon nadobudne účinnosť začiatkom budúceho roku.

redakcia, Sita,



## TRETINA SLOVÁKOV MÁ PROBLÉM S VÝDAVKAMI

Viac ako tretina Slovákov nevie čeliť nečakaným finančným výdavkom. V medziročnom porovnaní však počet tých, ktorí majú finančnú tieseň v prípade pokazenia auta, práčky alebo choroby či úrazu, dlhodobého klesá. Kým v roku 2016 ich bolo takmer 38 percent, vlni ich počet klesol na necelých 35 percent.

Podľa najnovších údajov európskeho štatistického úradu Eurostat boli na tom za rok 2017 najhoršie ľudia v Litve (59,9 percent), Chorvátsku (56,2 percent) a Bulharsku (53,2 percent). Najlepšie sú na tom Malťania (15,8 percent), Švédci (19,7 percent), Luxemburčania (20,4 percent) a Rakúšania (20,6 percent).

### SLOBODNÍ RODIČIA S DIEŤAŤOM NAJOHROZENEJŠÍ

Za celú EÚ je nečakanými výdavkami ohrozená v priemere tretina obyvateľov. Najohrozenejšou skupinou sú slobodní rodičia s nezaplateným dieťaťom. Zvládnuť neplánované výdavky má problém viac ako každý druhý (57 percent). „Aj v prípade Slovenska sú najohrozenejšou skupinou slobodné ženy a matky, prípadne otcovia, ktorí sú na starostlivosť o dieťa sami. Slobodné matky či otcovia často s ťažkosťami zvládajú finančne utiahnuť mesačné výdavky, ak majú malé dieťa, ktoré je z pohľadu financií najnáročnejšie. Naopak, najlepšie v tomto prípade zvládajú nečakané finančné výdavky rodiny, kde sú rodičia s dvoma deťmi,“ tvrdí analytička Slovenskej sporiteľne Lenka BUCHLÁKOVÁ.

### KLÚČOM JE SPORENIE

Na Slovensku sme si v štatistike medziročne polepšili o 3,3 percenta. Klúčom k zvládnutiu nečakaných výdavkov je postupne si sporiť a tak si vytvoriť finančnú rezervu. Sporenie by malo byť pravidelné a úspory treba držať na osobitnom účte mimo peňazí, z ktorých sa uhrádzajú bežné výdavky. „Najjednoduchším spôsobom je nastaviť si trvalý príkaz hneď po výplatnom termíne, aby sme sporili z toho, čo máme na začiatku, a nie až z toho, čo nám zostane na konci mesiaca. Môže sa totiž stať, že nám nezostane nič. Suma pravidelného sporenia pritom nemusí byť vysoká, dôležité je však sporiť pravidelne. Aj z malých čiastok sa postupne nazbiera solídna suma,“ zdôrazňuje analytička.

Trend.sk



naneckého prostredia na Slovensku takto katastrofálne, tak sa nemáme čo čudovať, že nám odchádzajú a nevracajú sa. Je to spätná väzba pre zamestnávateľov. Tí by mali hľadať príčinu nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily práve tu. Dovoľom pracovnej sily z tzv. tretích krajín tieto príčiny nezmenia, iba na chvíľu utlmia symptómy,“ myslí si viceprezidentka KOZ SR Monika Uhlárová.

Výskum tiež potvrdil, že slovenskí emigranti sú v zahraničí viac prekvalifikovaní ako zamestnanci na Slovensku. Približne 56 % respondentov uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú takú kvalifikáciu, akú majú, pričom 50 % respondentov s vysokoškolským vzdelaním uviedlo, že vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú dosiahnutú kvalifikáciu. Dokonca až necelých 64 % respondentov s maturitou uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú by im stačila nižšia kvalifikácia. To isté uviedlo približne 53 % respondentov, ktorí nemajú ani maturitu.

### SLOVENSKÍ ZAMESTNÁVATELIA

„Výskum naznačuje, že slovenskí zamestnávateľia ešte stále neurobili dost' preto, aby nielenže nevyháňali šikovných ľudí do zahraničia, ale ani nič preto, aby aspoň časť z nich prilákali späť. Rovnako naši zamestnávateľia urobili len veľmi málo preto, aby využili potenciál nezamestnaných ľudí s nižším vzdelaním na Slovensku,“ tvrdí J. KOŠČ.

Podľa jeho slov je v západných krajinách bežné, že zamestnávateľia vynakladajú nemalé prostriedky na plnohodnotné školenia, vzdelávanie a tréning prijatých zamestnancov, pretože sa snažia využiť každý potenciál, ktorý sa v krajine nachádza. „Z týchto dôvodov považujeme požiadavku na zaplavenie slovenského trhu práce pracovnou silou z tretích krajín za značne prehnanú a nekompetentnú, hlavne s ohľadom na fakt, že takéto riešenie nijakým spôsobom neprispieva k vyriešeniu príčin súčasného stavu,“ dodáva J. KOŠČ. TASR

# 25 ROKOV OZ KOVO – súťazte s nami!

V tomto roku si Odborový zväz KOVO pripomína 25. výročie svojho vzniku.

V kováckych Prioritách sme preto pre vás pripravili súťažný kvíz o zaujímavé ceny. Až do decembra 2018 budú v každom z vydaní zverejnené súťažné otázky, súvisiace so vznikom či pôsobením Odborového zväzu KOVO.

Vašou úlohou je - najneskôr do 25. dňa nasledujúceho mesiaca - poslať na naše otázky správne odpovede, a to prostredníctvom sms správy, e-mailu alebo písomne na adresu našej redakcie. Každý mesiac potom vyžrebujeme jedného víťazcu, ktorý od nás dostane tričko s logom 25 rokov OZ KOVO a spomienkový predmet. **Všetci účast-**



níci, ktorí správne odpovedia na naše otázky, budú zároveň zaradení do záverečného žrebovania o hodnotné ceny. Toto žrebovanie sa uskutoční sa v decembri za prítomnosti podpredsedníčky Rady OZ KOVO Moniky BENE-

DEKOVEJ, ktorá je garantkou súťaže.

## O ČO SÚŤAŽÍME?

1. cena - kvalitný tablet;
2. cena - 1TB externý disk;
3. cena - 2200 mAh power banka (externá nabíjačka na mobily, tablety či PC).

Ak sa teda chcete zapojiť do našej súťaže, píšete na adresu: Redakcia Priority,

ČSA 25, 974 05 Banská Bystrica;

e-mailujte na: fakova@ozkovo.sk

a sms-kujte na mobilné číslo: 0911 394 318

**Nezabudnite na vaše meno, adresu či kontakt, na ktorom vás zastihneme!**

## ODPOVEĎ NA 8. SÚŤAŽNÚ OTÁZKU:

V ôsmom kole našej súťaže sme sa pýtali, koľko podpisov do októbra tohto roka vyzbierali odborári pod petíciu za vyhlásenie referenda k zastrovaniu dôchodkového veku?

**Správna odpoveď je 182 tisíc podpisov.**

Tričko s logom 25.výročia OZ KOVO a spomienkové pero získava p. V. KUBOV z Martina - srdečne blahoželáme! Nášho víťazcu spolu s ostatnými autormi správnych odpovedí zároveň zaraďujeme do záverečného - decembrového žrebovania o vyššie uvedené hodnotné ceny.

## ZÁVEREČNÁ SÚŤAŽNÁ OTÁZKA:

V ktorých troch mestách sa nachádzajú regionálne - Metodické pracoviská OZ KOVO?

Tešíme sa na vaše odpovede a držíme palce!

## Krížovky s úsmevom

Mocný feudál cestuje po svojich pozemkoch a zrazu zbadá v dave človeka, ktorý mu je veľmi podobný. Kývne na neho a pýta sa ho: - Neslúžila niekedy tvoja matka na mojom zámku? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				nedospelí ľudia	obkrúť	vzorec jodidu draselného	trsnatá drobná tráva	3. časť tajničky	utišoval, chlácholil (expr.)
	syn a nástupca boha Urána	1. časť tajničky	nie sú zavesení krv bohov (z gréc.)	dokončí, skončí Kornélia (dom.)					
ozdobuje kvetmi (bás.)						tamten nánožník (hovor.)			
rezkí, svižní					slávnostný odev dochnutie zvierat				
somár				skupina 2 nôt na jednu dobu nápoj					
ponáraj			vývinom sa dostal prináša plody						
symetrála			utekal (expr.) kdežeby (hovor.)					4. časť tajničky	určený na plávanie
odsekli					kemping (hovor.) iskrivo (hud.)				
<b>Pomôcky:</b> milota, ar-dito, rube-ba, Kronos	súčasnne, poprítom	Leokádia (dom.) hudobný nástroj				vykastovaný byk farbivo (zried.)			
predjedlo							citoslovce povzdychu germánsky boh		
určuje výšku poplatku (zried.)				škôlka (zastar.) pomrvené seno					
len			trávovitá rastlina guľovitá baktéria						
značka telúru			krtko značka pre nanotesla						
inovačný, obnovný									
2. časť tajničky					kyprí pôdu pluhom!			!	<b>Pomôcky:</b> ostroplev, duola, dardov, Donar

## NA ZASMIATIE ...

Príde blondínka do banky a hovorí: „Prosím vás, môžete mi zriadiť spoločný účet?“

Zamestnanec: „Môžeme. Ale ste tu sama – s kým ho chcete zdieľať?“

Blondínka: „S hocikým, kto má veľa peňazí!“

Poprosil som syna, či by mi podal noviny. Povedal mi, že noviny sú stará škola, že ľudia dnes používajú tablety a smartfóny a podal mi svoj nový telefón. Mucha nemala šancu!

Rada pre manželky sukničkárov: Ak tvoj manžel hádže okom po druhých ženách, treba mu naznačiť, že to oko až tak veľmi nepotrebuje!

Policajti zastavia auto a žene za volantom hovoria: „Pani, prekročili ste 50-ku!“

A ona pobúrená: „No dovoľte, to som sa len ráno nestihla namaľovať!“

