



Aj napriek kríze sa v U.S.Steel mzdy zvýšia - str. 2

Od júla gastrolístky vo vyššej cene - str. 2

Z Regionálnych rád predsedov OZ KOVO - str. 3

SÍDLO EURÓPSKEHO ORGÁNU PRÁCE V BRATISLAVE

Slovensko uspelo v boji o sídlo Európskeho orgánu práce (ELA). Rozhodla o tom v prvej polovici júna Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti v Luxemburgu, pozostávajúca z ministrov práce krajín Európskej únie. V Bratislave tak bude sídliť prvá európska inštitúcia.



Súboj o získanie sídla Európskeho orgánu práce sa odohral medzi Slovenskom, Cyplom, Lotyšskom a Bulharskom.

Získanie novej európskej agentúry považuje minister práce, sociálnych vecí a rodiny JÁN RICHTER za významný míľnik pre Slovensko, ktoré bolo jednou z posledných krajín bez európskej inštitúcie či agentúry. „Výhra v prvom kole je prejavom dôvery členských krajín v našu pripravenosť hostiť Európsky orgán práce a najmä prejavom dôvery v naše skúsenosti s pracovnou mobilitou a našou schopnosťou spájať, čo sa preukázalo napr. pri riešení smernice o vysielaní pracovníkov. Priznám sa, že som nečakal, že to pôjde tak hladko. Vážim si každý jeden hlas. Je to pre nás silný záväzok, aby sme pre Európsky orgán práce vytvorili v Bratislave dobré podmienky. Sme pripravení s Európskou komisiou plne spolupracovať pri jeho etablovaní na Slovensku,“ povedal bezprostredne po odhlasovaní minister JÁN RICHTER.

Hlavným poslaním Európskeho orgánu práce bude zlepšiť implementáciu práva Európskej únie v oblasti cezhraničnej pracovnej mobility a koordinácie sociálneho zabezpečenia. Radiť bude aj občanom a zamestnávateľom.

„Ľudí, ktorí odchádzajú za prácou pribúda a bude pribúdať, keďže mnohé krajiny aktuálne celia nedostatku pracovníkov. Aby títo zamestnanci neboli zneužívaní a poznali svoje práva a nároky, potrebujeme orgán, ktorý im bude radiť a pomáhať,“ vyzdvihol minister JÁN RICHTER dôležitosť novej agentúry. Dodal, že by zároveň mala pomôcť spružniť výmenu informácií medzi inštitúciami sociálneho zabezpečenia, inšpekciami práce a ďalšími úradmi v členských štátoch, aby mohli štáty čo najskôr zakročiť, ak sú porušované pravidlá.

Pre sídlo Európskeho orgánu práce navrhlo Slovensko budovu na Landererovej 12 v centre Bratislavy. Tá jediná v súčasnosti spĺňa prísne technické požiadavky, definované Európskou komisiou a je k dispozícii už od októbra 2019. Pre približne 150 zamestnancov agentúry vláda pripravuje asistenčnú službu, ktorá im pomôže s vybavovaním rôznych úradných záležitostí. Vďaka príchodu európskej inštitúcie sa v Bratislave budú pravidelne stretávať experti na oblasť pracovného práva z celej Európy, čo bezpochyby zvýši prestíž Bratislavy ako proeurópskeho hlavného mesta.

A.Fáková, www.employment.gov.sk

Košickí hutníci opäť v skrátrenom režime



Situácia z mája sa opakuje. Košický hutnícky gigant U. S. Steel Košice znovu obmedzuje výrobu. Počas mesiaca júl budú zamestnanci opäť pracovať v skrátrenom, 4 – dňovom pracovnom týždni. Za piaty deň dostanú 60 % -nú kompenzáciu z platu. V júli tak poklesne plat zamestnancov zhruba o 6%.

Toto rozhodnutie prichádza krátko po tom, ako zástupcovia zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice zrušili štrajkovú pohotovosť a dohodli s vedením podniku na znení aktuálneho mzdového dodatku, ktorý počíta s navýšením miezd o 40 eur pre každého zamestnanca, vrátane 100 eurovej odmeny v závere roka.

Dôvodom je zlá situácia na európskom trhu s oceľou, ktorú zhoršuje najmä jeho zahlcovanie lacnou, dumpingovou oceľou z iných krajín, predovšetkým z Číny. Je to aj dôsledok vľajšieho zavedenia vyšších cieľov na dovoz ocele do USA, na čo svetoví producenti ocele zareagovali preorientovaním sa na iné trhy - najmä na ten európsky.

Na tento stav však reflektovali aj odborári z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, ktorí 21. júna predsedovi slovenskej vlády, Petrovi PELLEGRINIMU, adresovali list, v ktorom ho vyzývajú, aby osobne prispel a pomohol hľadať riešenia na domácej i európskej pôde, ktoré pomôžu oceliarskemu priemyslu čeliť novodobej kríze. Inak nie je vylúčené, že pretrvávajúca zlá situácia v hutníctve bude mať negatívny dopad nielen na prevádzku košických železiarní, ale i na zamestnanosť v nich, čo by v regióne východného Slovenska mohlo mať fatálne dôsledky.

Pokračovanie na 2. strane.

List európskych oceliarov na zastavenie dovozu ocele

Spolu 45 riaditeľov európskych oceliarskych firiem napísalo začiatkom júna otvorený list vládám členských štátov Európskej únie (EÚ), Európskemu parlamentu a Európskej komisii. Žiadajú ich, aby intenzívnejšie pracovali na zastavení dovozu ocele do Európskej únie, ktorý deformuje jej trhy. Zároveň žiadajú prijatie okamžitých krokov vo forme posilnenia opatrení na ochranu oceliarskeho priemyslu EÚ s platnosťou od 1. júla 2019.

Pod otvorený list sa podpísal aj prezident košického hutníckeho podniku U.S.Steel, James E. BRUNO.

„Voláme po urgentných krokoch zo strany politikov, ktoré pomôžu nášmu sektoru prekonať vplyvy, deformujúce trh, kvôli oceli odklonenej do EÚ v dôsledku cieľov, uvalených na dovoz ocele do USA v roku 2018,“ uvádza sa v liste.

Táto kríza je podľa riaditeľov oceliarní posilnená dlhodobým trendom, a to problémami, ktoré vychádzajú z globálnej nadmernej kapacity ocele, ako aj z využívania trhu EÚ ako dumpingového skladu pre celosvetové nadbytočné množstvá ocele. **Ako sa ďalej uvádza v liste, od roku 2013 sa dovoz ocele zdvojnásobil**

a dosiahol takmer 30 miliónov ton po uvalení cieľov na dovoz ocele do USA v roku 2018. Dopyt v Európe pritom vzrástol v uvedenom období iba nepatrne a v tomto roku sa očakáva jeho pokles.

V liste sa ďalej píše, že ekonomická výkonnosť EÚ slabne. Ceny nerastných surovín a energií sú vysoké a premenlivé. Náklady na emisie CO₂ rapídne narastajú. V súčasnosti sú päťkrát vyššie, než na začiatku roku 2018 a znášajú ich oceliari v EÚ, nie však výrobcovia ocele, dovážanej do Európy. Európsky oceliarsky priemysel je z dôvodu týchto externých faktorov v kríze, pričom ako strategický sektor je základom fungovania celého hodnotového reťazca Európy.

„Vyzývame členské štáty EÚ, Európsky parlament a Európsku komisiu, aby zvolali mimoriadne stretnutie zástupcov oceliarskych firiem EÚ, zamerané na diskusiu o riešeníach, ktoré zabezpečia prežitie tohto sektora vo svetle nevyvážených externých tlakov“ uvádza sa v liste na záver.

TASR, spracov. redakciou

Gastrolístky od júla s vyššou hodnotou.

Minimálna hodnota stravných lístkov sa od 1. júla zvýši z 3,60 eura na 3,83 eura. Dôvodom je nárast súm príspevkov na stravné pre zamestnancov, ktorí sú na pracovnej ceste v rámci Slovenska.

Stravné pre zamestnancov tak stúpne opäť po roku na základe opatrenia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. „V zmysle mechanizmu zvyšovania súm stravného, ktorý je ustanovený v zákone o cestovných náhradách, bola splnená podmienka na ich zvýšenie,“ uviedlo ministerstvo. Vo februári tohto roka totiž mesačný kumulovaný index cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní na Slovensku oproti januáru minulého roka dosiahol 105,8 %, čo je zvýšenie o 5,8 percentuálneho bodu.

Aj pri pracovnej ceste

Suma stravného v prípade pracovnej cesty v dĺžke 5 až 12 hodín pôjde nahor zo súčasných 4,80 eura na 5,10 eura za každý deň.

Stravné pri pracovnej ceste trvajúcej od 12 do 18 hodín sa zvýši zo 7,10 eura na 7,60 eura a pri pracovnej ceste, presahujúcej 18 hodín, pôjde o nárast zo súčasných 10,90 eura na 11,60 eura.



Záujem pretrváva

Ministerstvo práce a sociálnych vecí odhaduje, že nárast minimálnej hodnoty gastrolístkov sa môže vzťahovať na zhruba 724 tisíc zamestnancov. Podľa výberovej vzorky, v ktorej sa nachádzalo 780 tisíc zamestnancov, dostávalo stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,83 eura približne 259 tisíc zamestnancov, čo je 33,2 % z počtu vo výberovej vzorke. Za minulý rok pritom bolo na Slovensku 2,18 milióna zamestnancov.

af, TASR

Košickí hutníci opäť v skrátrenom režime

Pokračovanie z 1. strany.

Neférové podmienky na trhu potvrdil aj hovorca košického U. S. Steel-u, Ján BAČA: „Podnikáme na európskom trhu, ktorý bol zasiahnutý dovozom ocele z krajín s neférovými a nerovnými podmienkami obchodovania. Toto všetko vyústilo do dodatočných nákladov, ktorým čelia európski výrobcovia z dôvodu prísnych environmentálnych a klimatických politík a sociálnych štandardov EÚ, ktoré naši konkurenti nemusia dodržiavať,“ informoval.

Obmedzenia aj v USA

Korporácia U.S.Steel pritom obmedzuje aj svoju domácu produkciu v Spojených štátoch amerických. Vedenie americkej oceliárskej korporácie je totiž sklamané z výsledkov v druhom štvrtroku tohto roka. Podľa ich vyhlásenia očakávali zisk 257 miliónov eur, no reálne dosiahli len 221 miliónov eur. Práve to je dôvod, prečo medzinárodná spoločnosť obmedzuje produkciu nielen v Európe, ale aj v USA.

Odstavili vysokú pec, prepúšťajú zatiaľ nechcú

V košickej fabrike zároveň od štvrtka, 20. júna, odstavia jednu z troch vysokých pecí. V Amerike už odstavili dve.

Produkcija vysokej pece číslo 2 je mesačne 125 tisíc ton surového železa. Kedy bude spustená opäť, momentálne nie je známe. Jej odstavenie sa dotkne viacerých pracovísk v železiarňach, ktoré budú musieť technicky a organizačne zmeniť svoju prácu.

Ako však potvrdil šéf košických odborárov, predseda Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice, Juraj VARGA, na niektorých linkách v závode dôjde k zmene organizácie práce aj pre letné dovolenky. Ubezpečil, že zatiaľ sa o prepúšťaní vo firme nehovorí. „Nateraz si dovoľím tvrdiť, že nie. Očakáva sa skôr trend, že namiesto ľudí, ktorí odídu do dôchodku, sa nebudú prijímať noví,“ uzavrel J. VARGA.

V podniku bola naposledy kritická situácia na prelome rokov 2008 a 2009, keď bola tiež jedna z troch pecí odstavená. Dôvodom bola plynová kríza, zamestnanci zostali nútené na dovolenkách.

Začiatkom júna sa pritom ozvali európski výrobcovia ocele, medzi ktoré sa zaraďuje aj U. S. Steel Košice, a upozornili, že Európu zaplavuje oceľ z iných regiónov v dôsledku zavedenia vyšších ciel na jej dovoz do USA.

Anita Fáková, Síta

AJ NAPRIEK KRÍZE SA V U.S.STEELE MZDY ZVÝŠIA

V košických oceliárňach U. S. Steel bol v pondelok, 17. júna, podpísaný medzi vedením podniku a zástupcami zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice nový Dodatok č. 6 k platnej kolektívnej zmluve, ktorým sa - aj napriek prehlbujúcej sa kríze na trhu s oceľou - od mája tohto roku zvyšujú tarifné mzdy zamestnancov o 40 eur mesačne.

Súčastou kompromisnej dohody je, okrem iného, aj vyplatenie 100 eurovej odmeny v mesiaci december, teda po splnení hospodárskych výsledkov, stanovených na 12 mesiacov roku 2019. Doterajšiu variabilnú mzdovú platbu sa podarilo zachovať vo výške 9 percent, rovnako aj viaceré benefity. Dodatok zahŕňa aj mzdové zvýhodnenia za prácu v pracovných režimoch, za prácu v noci, v odpodudňajúcej zmene a cez víkendy, mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce či ďalšie príspevky.



Ako potvrdil predseda Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice, Juraj VARGA: „Dodatok číslo 6 bol vo finálnej podobe predložený všetkým základným organizáciám, združeným v Rade odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice a v 24. týždni nimi aj ratifikovaný. Išlo o demokratické hlasovanie, v ktorom rozhodla väčšina. Nový dodatok je pritom výsledkom sociálneho zmiernu v našej fabrike, ktorému predchádzal náročný, ale konštruktívny sociálny dialóg nielen za stolom, ale aj mimo neho. Napriek zložitému obdobiu v oceliárskom odvetví v rámci celej Európskej únie, ktoré vzniklo v časovom súbehu s naším vyjednávaním, považujeme tento výsledok za adekvátny. Prijaté rozhodnutie bolo s prihliadnutím na všetky okolnosti jediným riešením, ktoré neohrozovalo stovky pracovných miest v našej spoločnosti,“ informoval predseda.

Podľa hovorca U. S. Steel Košice, Jána BAČU, je podpísanie dodatku ku kolektívnej zmluve pre podnik veľmi dôležité aj vzhľadom na zložité podmienky, v ktorých sa aktuálne nachádza oceliárstvo v Európe: „Táto dohoda poukazuje na schopnosť a ochotu oboch strán dohodnúť sa v prospech spoločného dlhodobého zisku. Všetci chceme, aby táto firma uspela v ťažkej konkurencii,“ uviedol v reakcii.

Štrajková pohotovosť i krízový režim

Štrajková pohotovosť, ktorú odbory v podniku vyhlásili 8. apríla, sa skončila mimoriadnou konferenciou Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice v piatok, 14. júna. Predhádžalo tomu 9 kôl kolektívneho vyjednávania, ktoré bolo v apríli tohto roka vyhlásené za sporné a bola k nemu prirvaná sprostredovateľka, delegovaná Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Za jej účasti sa uskutočnili tri spoločné konania, pričom pri tom poslednom (4.6.) dospeli k výslednej podobe dodatku.

Pripomeňme, že na začiatku kolektívneho vyjednávania odbory požadovali nárast o 120 eur mesačne pre každého zamestnanca, neskôr ustúpili na 70 eur, pričom zamestnávateľ trval len na 20 eurách v priemere. Rokovanie výrazne ovplyvnila zhoršujúca sa ekonomická situácia na európskych trhoch s oceľou, vďaka čomu museli aj v košickom U.S.Steele zaviesť v mesiaci máj úsporň, 4 - dňový pracovný týždeň. Ten mal pokračovať aj v mesiaci jún, na naliehanie zamestnancov sa tomu nakoniec nestalo. Od júla sa však košickí oceliári opäť vracajú ku krízovému, 4-dňovému pracovnému týždňu a dokonca i k odstávke jednej z vysokých pecí.

Situácia na svetových trhoch s oceľou pritom naďalej graduje. Výrobcovia ocele v Európskej únii (EÚ) začiatkom júna upozornili, že Európu zaplavuje oceľ z iných regiónov v dôsledku zavedenia ciel na jej dovoz do USA. (podrobnejšie v texte List európskych oceliarov... v Prioritách na str.1.)

A.Fáková



mesačník OZ KOVO

Vydáva: OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o.
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Ing. Daniela LENGVELOVÁ,
Irena ŠKROVINOVÁ, Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČHA – BAWA
Tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.
Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Najbližšie číslo PRIORÍT vyjde 31.7.2019

Z Regionálnych rád predsedov ZO OZ KOVO

V závere mája (28. - 29. 5. v Starej Ľubovni) a v priebehu júna (24. - 25. júna v Piešťanoch a 27. - 28. júna v Liptovskom Jáne) sa uskutočnili každoročné zasadnutia Regionálnych rád predsedov Základných organizácií Odborového zväzu KOVO.



Ocenenie J.Balicu (v strede), zľava J.Košč-podpredseda OZ Prac.chudoba, zprava M.Benedeková-podpredsedníčka OZ KOVO



Predsedičský stôl: zľava M.Uhlerová (viceprezidentka KOZ SR), J.Šlauka (OZ KOVO), M.Magdoško (prezident KOZ SR), E.Machyna a P.Kúš (OZ KOVO)

Dvojďňové regionálne podujatia, ktoré okrem nových, zaujímavých informácií zo zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady (triparity), Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR a Rady OZ KOVO, ponúkli priestor aj na výmenu vlastných skúseností z činnosti základných organizácií v jednotlivých podnikoch i možnosť obohatiť svoje znalosti vďaka školeniam z oblasti BOZP či novely Zákonníka práce, privítali aj viacerých hostí.

Okrem vedenia OZ KOVO – predsedu Emila MACHYNU a podpredsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ - pozdravilo predsedov základných organizácií OZ KOVO z Prešovského a Košického kraja (spoločné zasadnutie v závere mája v Starej Ľubovni) aj vedenie KOZ SR - prezident Marián MAGDOŠKO a viceprezidentka Monika UHLEROVÁ, ktorá pred prítomnými odpredzentovala aj zau-

jímavý príspevok na tému „Akým výzvam čelí odborové hnutie na Slovensku a v Európe“.

Positívny ohlas a živú diskusiu následne zaznamenala aj podpredsedníčka OZ KOVO, M.BENEDEKOVÁ, ktorá sa vo svojej prezentácii o budúcnosti odborov dotkla viacerých oblastí, akými sú napr. digitalizácia, automatizácia a robotizácia výroby, prejavujúci sa nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku i neustále rozdiely medzi regiónmi na Slovensku nielen v oblasti ponuky práce, jej mzdového ohodnotenia, ale aj kariérnymi možnosťami a férovým odmeňovaním žien a mužov na rovnakých pracovných pozíciách. Následná diskusia sa zamerala na otázky, ako aktivizovať a rozširovať členskú základňu a tiež na eventualitu, či by sa táto téma odborov nemala dostať do školských osnov. Riešil sa aj problém niektorých zamest-

návateľov, ktorí v praxi zámerné obchádzajú Zákonník práce a poukázalo sa i na – nie vždy fungujúcu - spoluprácu s jednotlivými Inšpektorátmi práce. Nechýbala ani otázka odborov v politike, premietnutá do vzniku samostatného politického subjektu, či téma boja za tzv. „spravodlivú mzdu Slovákov“, v kontraste s faktom, že vyše 60% ľudí na Slovensku nezarába ani avizovanú priemernú mzdu.

Na záver bolo členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozefovi BALICOVI, odovzdané ocenenie od Občianskeho združenia Pracujúca chudoba za „celoživotnú prácu a angažovanosť pri zlepšovaní pracovných podmienok zamestnancov“. Poďakovanie za dlhoročnú spoluprácu si vyslúžil aj bývalý člen Rady OZ KOVO, Ondrej FABRICI zo ZO OZ KOVO Kovohuty Krompachy, ktorý odchádza do dôchodku.



Lúčiaci sa L.Páleník



Zľava: J.Kopanica, E.Machyna, J.Stískal a M.Benedeková



Aj v Piešťanoch sa v posledný júnový týždeň (24.-25.6.) predsedovia Základných organizácií OZ KOVO Bratislavského, Trnavského, Nitrianskeho a Trenčianskeho kraja mali možnosť oboznámiť s aktuálnou agendou vedenia OZ KOVO, výsledkami kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa i novinkami v oblasti legislatívy- okrem zastropovania veku odchodu do dôchodku aj s aktuálnou vyhláškou o ochrane pred tep-

lom a chladom na pracovisku (platí od 1.7.2019), novele Zákonníka práce či novele zákona o združovaní sa s účinnosťou od 1.1.2019. V diskusii sa venovali pripravovanej kampani OZ KOVO, zameranej na rast členskej základne, pribúdajúcim benefitom k členstvu vo zväze, za ktorých nárast si poďakovanie vyslúžil člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslav KOPANICA i k situácii k postupnému spomaľovaniu ekonomiky, čo môže mať za následok

sťažené vyjednávacie pozície pri kolektívnom vyjednaní i udržaní zamestnanosti vo vybraných priemyselných segmentoch. Aj tu sa na záver prítomní poďakovali a rozlúčili s dlhoročným, aktívnym členom Rady OZ KOVO i Komisie Automotive, s predsedom Základnej organizácie OZ KOVO Matador-Automotive Vrable, p. Ľudovítom PÁLENÍKOM, ktorý odchádza do dôchodku.



Zľava: E.Machyna, M.Benedeková, M.Uhlerová, P.Kúš a J.Kordec



Sériu rokovaní uzavrela v závere posledného júnového týždňa (27.- 28.6.) aj dvojďňová porada predsedov Základných organizácií OZ KOVO Banskobystrického a Žilinského kraja v Liptovskom Jáne. Aj tu sa okrem vedenia zväzu predstavila svojou prezentáciou i novinkami z rokovaní tripartity viceprezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, pričom zaujímavú prednášku na tému „Mobing

a manipulácia na pracovisku“ ponúkol aj hosťujúci člen predsedníctva Rady OZ KOVO z Prešovského regiónu, Jozef BALICA.

V diskusii dominovali otázky nastolenia profesionalizácie funkcionárskeho aktívu, nakoľko viacerí predsedovia ZO OZ KOVO plánujú odchod do dôchodku a majú problém nájsť za seba náhradu. Aj tu sa diskutovalo

o dôchodkovom systéme - predseda zväzu, E. MACHYNA, napr. kritizoval fungovanie 2.dôchodkového piliera. Nechýbali otázky k Zákonníku práce, rekreačným poukazom i k riešeniu konkrétnych problémov v jednotlivých základných organizáciách.

Text a foto: Anita Fáková

KOMISIA AUTOMOTIVE V PODNIKU ZF LEVICE

Ako prebieha výroba tlmičov v závode ZF v Leviciach mali možnosť vidieť členovia Komisie AUTOMOTIVE OZ KOVO v rámci svojho júňového zasadnutia. Tento podnik pritom nedávno na Slovensku otvoril svoju piatu prevádzku – tento raz v Detve.



Komisia AUTOMOTIVE: zľava M.Bíla, L.Páleník, T.Valík, P.Šuják, B.Chmúrny, M.Benedeková, M.Chládek, J.Gregorčík, F.Gajdoš

Ďalšími témami, ktorými sa komisia AUTOMOTIVE zaoberala, bol úmysel zorganizovať celoslovenskú panelovú diskusiu, ktorej hlavné témy majú byť venované Digitalizácii a elektromobilite a organizačne by ju mal zastrešovať práve Odborový zväz KOVO, v spolupráci s ďalšími oslovenými subjektmi. Konferencia by sa mala uskutočniť v októbri 2020 a jej závery by mali byť koncipované ako spoločné vyhlásenie k predstaviteľom automobilového priemyslu na Slovensku.

Záver zasadnutia patril aj výmene informácií o aktuálnej situácii i kolektívnom vyjednávaní a jeho výsledkoch v jednotlivých automobilových podnikoch.

Následne sa členovia komisie rozlúčili s jedným z mienkotvorných členov komisie, predsedom Základnej organizácie OZ KOVO Matador-Automotive Vrábľa, p.Ludovítom PÁLENÍKOM, ktorý končí vo funkcii predsedu odborov, ale i v aktívnom pracovnom živote, nakoľko odchádza do zasluženého dôchodku. Predsedníčka komisie, Monika BENEDEKOVÁ, mu za všetkých poďakovala za výbornú spoluprácu a popriala mu všetko dobré.

Ďalšie stretnutie komisie AUTOMOTIVE sa má uskutočniť v druhej polovici septembra 2019.

**M.Benedeková,
predsedníčka Komisie AUTOMOTIVE**



DIGITALIZÁCIA alebo Priemysel 4.0 – II. časť

V posledných piatich rokoch sa pojem digitalizácie alebo Priemyslu 4.0 stal veľmi frekventovaným výrazom. Dôsledky tohto fenoménu sa výrazne prejavujú aj na štruktúrnych zmenách trhu práce, kvalite a obsahu pracovných miest, a tiež na spôsobe práce odborov. Preto sme sa rozhodli priniesť vám sériu článkov, vysvetľujúcich podstatu konceptu Priemyslu 4.0.

Ako bolo naznačené už v prvom zo série článkov k digitalizácii priemyslu (v Prioritách č. 4), ide o fenomén, ktorý už dnes sprevádza pracovný život takmer každého zamestnanca, najmä vo výrobných priemyselných odvetviach. Digitálne technológie, prepájanie výrobných procesov, internet, ako aj spracovanie obrovského množstva dát, tzv. Big Data, sa stávajú bežnou súčasťou fungovania podnikov a zamestnanci, ktorí chcú uspieť na trhu práce, musia tieto trendy nielen sledovať, ale predovšetkým nadohľávať nové zručnosti, ktoré budú v blízkej budúcnosti existenčnou nevyhnutnosťou. **Celoživotné vzdelávanie sa aj z tohto dôvodu stane rovnako dôležitým ako digitálna gramotnosť.**

Podľa sa spolu pozrieť na to, aký vplyv bude mať prebiehajúca 4. priemyselná revolúcia na trh práce.

Štúdie a analýzy o možných dopadoch digitalizácie na trh práce, najmä v zmysle zániku pracovných miest, sa veľmi rôznia. Kým prvé katastrofické scenáre hovorili o zániku viac ako 50% pracovných miest v priemysle, **aktuálne sa hovorí skôr o zmene v obsahu pracovných miest, teda najmä o zmene pracovnej náplne, činnosti, zamerania.** Faktom je, že digitalizácia výrobných procesov, zavádzanie kooperujúcich robotov, kybernetizácia a ďalšia automatizácia povedú k redukcii niektorých pracovných miest, a to predovšetkým tých, kde prevažuje opakujúca sa, rutinná manuálna činnosť, vyžadujúca nízku úroveň vzdelania.

Nahrádzovanie manuálnych ľudských činností robotmi bude umožnené rozvojom strojového učenia, a zavádzanie robotov do praxe bude podmienené najmä ich cenou, resp. pomerom medzi ich cenou, cenou ľudskej práce a ich výkonnosťou.

V niektorých oblastiach bude nahrádzovanie ľudskej práce robotmi prebiehať pomalšie, pretože tieto činnosti sú spojené s manipuláciou, vyžadujúcou si zložitú koordinovanú pohyby, vysokú a špecifickú manuálnu zručnosť či pohyblivosť.

Nenahrádzateľná je zatiaľ aj kreatívna inteligencia, spojená s vymýšľaním a realizáciou originálnych riešení, rovnako tak aj sociálna inteligencia, spojená s vnímavosťou voči reakciám iných ľudí, vyjednávanie, presvedčovanie, ale aj poskytovanie starostlivosti o iných ľudí. Zavádzanie techniky môže byť obmedzené aj určitými aktivitami štátu, najmä legislatívou, ale tiež môže naraziť aj na odpor časti verejnosti, ktorá bude preferovať poskytovanie služieb ľudskými bytosťami pred technikou.

Situácia na trhu práce bude ovplyvnená nielen zánikom pracovných miest, ale aj ich vznikom. Ponuka a dopyt na trhu práce bude výrazne ovplyvnená aj demografickým vývojom - a predovšetkým počtom ekonomicky aktívnych osôb (vo veku 18 - 64 rokov). Okrem toho bude trh práce determinovaný aj mierou nesúlady medzi ponúkajúcimi a požadovanými znalosťami a zručnosťami, ktorých rozsah bude závisieť najmä od záujmu mladých ľudí o štúdium odborov, požadovaných trhom práce, a tiež od ochoty ostatnej populácie doplniť si svoje vedomosti a zručnosti v priebehu celého profesijného života.

Významným faktorom zmien na trhu práce bude určite aj správanie sa zahraničného kapitálu, teda vlastníkov zahraničných firiem, ale aj potenciálnych nových investorov. Predpokladom ďalších investícií bude, okrem iného, aj dostatok vhodne kvalifikovaných zamestnancov. Preto **nastavenie štátnej vzdelávacej politiky a zosúladenie potrieb trhu práce s učebnými osnovami a odbornými sú jedným z kľúčových predpokladov zvládnutia 4. priemyselnej revolúcie.**

Z hľadiska eliminácie negatívnych dôsledkov digitalizácie je zmena charakteru pracovných pozícií z nízko kvalifikovaných na vyššie kvalifikované s vyššou pridanou hodnotou. **Sústredovanie výskumných a vývojových centier na Slovensko je jednou z ciest ako dosiahnuť tento cieľ, čo však predpokladá opäť schopnosť Slovenska ponúknuť špičkových odborníkov v týchto oblastiach.**

Zamestnanosť bude ovplyvňovaná aj niektorými aktivitami štátu, ktoré môžu byť zamerané napríklad vytváranie a rozvoj verejných, sociálnych a osobných služieb, po ktorých bude rásť dopyt, a to tak služieb hrađených nielen zo súkromných, ale aj z verejných zdrojov. Vytváranie týchto pracovných miest však bude závisieť jednak od dostatku zdrojov vo verejných rozpočtoch a tiež od výšky príjmov domácností.

Digitalizácia bude mať aj sociálne aspekty a dopady, a je možné predpokladať, že najťažšie sa so zmenenou situáciou bude vysporiadavať staršia populácia, najmä z dôvodu nízkej digitálnej gramotnosti.

Ďalšou skupinou populácie, ktorá sa ťažšie prispôbuje, je populácia s nízkou úrovňou vzdelávania, pre ktorú je typická pomerne nízka ochota zlepšiť svoje postavenie na trhu práce ďalším vzdelávaním. S poklesom dopytu po nižšej kvalifikácii bude populácia s nižším vzdelaním čeliť zvýšenej konkurencii na trhu práce. Ohrozenou skupinou na trhu práce sú aj ženy v porovnaní s mužmi. U žien je častejšia podzamestnanosť, aj nižšia úroveň IT gramotnosti. Ženy si ako odbor svojho vzdelania menej často volia technické odbory, po ktorých je vyšší dopyt.

Do budúcnosti je potrebné počítať s ďalšou polarizáciou zamestnanosti, ktorá zrejme povedie k presunu časti populácie s pôvodne strednými príjmami do pracovných pozícií s nižšími príjmami, či už z dôvodu toho, že budú zastávať pozície kvalifikačne menej náročné alebo v službách, kde je príjmová úroveň nižšia.

K podstatným zmenám dôjde zrejme aj vo forme pracovných úväzkov na úkor štandardnej formy – pracovnej zmluvy. Bude pokračovať presun k niektorým iným neštandardným formám, napr. crowdworking (spôsobu delby práce, pri ktorom sa úloha, obvykle vykonávaná zamestnancom, zadá bližšie nešpecifikovanej skupine ľudí ako všeobecná výzva), home Office (práca z domu), on line platformy, ktorých dopady na pracovné podmienky, sociálne štandardy, ochranu zdravia, sa zatiaľ iba analyzujú.

**Prípravila JUDr. Monika Benedeková,
podpredsedníčka Rady OZ KOVO**

V žilinských závodoch si polepšia

HMSK, s.r.o. Žilina

V žilinskej spoločnosti HMSK, s.r.o., sa v utorok, 11. júna, v popoludňajších hodinách podarilo úspešným zavŕšením 2. kola kolektívneho vyjednávania ukončiť rokovania o raste miezd miestnych zamestnancov v roku 2019.

Ako uviedla Jaroslava ŠTEFANSKÁ – ČEPCOVÁ, predsedníčka Výboru Základnej organizácie OZ KOVO: „Podarilo sa nám dosiahnuť vynikajúci výsledok, ktorý znamená zvýšenie základnej mzdy pre každého zamestnanca o 0,45 €/hod., čo v prepočte znamená nárast základnej mzdy o cca 73 € mesačne. Rovnako sa nám podarilo presadiť aj vianočný príspevok pre každého zamestnanca, a to vo výške 100 €. Za tieto výsledky, ako aj celé vedenie kolektívneho vyjednávania za našu odborovú organizáciu sa chcem poďakovať hlavnému vyjednávačovi, p. Jaroslavovi KORDEKOVI – členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, bez ktorého by sme tento úspech určite nedosiahli. Vďaka nemu sme vyjednali doteraz najvyšší nárast základných miezd a rovnako aj celkový nárast miezd, ktorý sa pohybuje na hranici okolo cca 90 – 95 € mesačne. Verím, že zamestnanci našej spoločnosti tento výsledok ocenia“, povedala na záver predsedníčka odborovej organizácie, Jaroslava ŠTEFANSKÁ – ČEPCOVÁ.

HMSK Logistics, s.r.o. Žilina

Rovnako úspešne sa podarilo ukončiť kolektívne vyjednanie tohtoročného mzdového nárastu aj pre zamestnancov závodu HMSK Logistics, s.r.o. Žilina. Táto spoločnosť pre žilinskú automobilku KIA Motors Slovakia poskytuje dodávateľské služby, a to s viac ako 200 kmeňovými zamestnancami.

Stalo sa tak po 3. kolách kolektívneho vyjednávania - 11. júna 2019. Vďaka odborárom zo Základnej organizácie OZ KOVO HMSK Logistics sa zamestnancom v spoločnosti zvýšia základné mzdy so spätnou platnosťou od

1. apríla 2019 o v priemere 60 €, čo spolu s ďalšími navýšeniami predstavuje celkový priemerný nárast miezd o viac ako cca 80 € mesačne. Okrem toho sa podarilo pre zamestnancov, ktorí odpracovali vo firme 5 a viac rokov, vyjednať aj jeden deň dovolenky navyše. Tiež dôjde k zvýšeniu príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) a k vyplateniu 13. platu v mesiaci jún 2019 podľa nových pravidiel.

Ján PALACKÝ, predseda Výboru Základnej organizácie OZ KOVO HMSK Logistics, po rokovaniach spokojne skonštatoval: „Aj napriek tomu, že sa uskutočnil len 3 kolá kolektívneho vyjednávania, nedá sa povedať, že tohtoročné vyjednanie by bolo jednoduché. Okrem toho, že došlo k istému časovému posunu vo vyjednávaní v dôsledku zmeny konateľa spoločnosti, boli tu aj iné vplyvy, ako napr. dovolenkový príspevok, navýšenie príplatkov, tiež istá nervozita v oblasti automobilového priemyslu, prameniaca z možných rizík v dôsledku spomalenia ekonomiky v Nemecku, poklesu spotreby domácností, nejasnosti okolo Brexitu, či cieľ na dovoz automobilov z Európskej únie



do USA a pod. Nebolo to ľahké, ale spolu s kolegami sme to zvládli! Touto cestou sa chcem poďakovať najmä Jaroslavovi KORDEKOVI – členovi predsedníctva Rady OZ KOVO, ktorý sa výraznou mierou zaslúžil na dosiahnutom výsledku. Aj vďaka jeho vytrvalosti, skúsenosti, tvrdému, ale pragmatickému a profesionálnemu prístupu, ako aj flexibilnému a operatívneému hľadaniu riešení, sme dosiahli - podľa môjho názoru - veľmi dobrý výsledok. Najmä, ak si uvedomíme vplyvy, ktoré tu boli a sú. Rovnako sa chcem poďakovať aj zamestnancom, ktorí nám verili a podporovali nás. Snáď je na škodu, že sa to nedá povedať úplne o všetkých! Verím však, že drvivá väčšina našich zamestnancov ocení našu snahu a dosiahnutý výsledok, ktorý znamená ďalší reálny rast ich miezd a teda aj zlepšenie ich sociálno-ekonomické situácie.“

jk, sprac.redakciou

KRÁTKO

Na 100 eur pracujeme dva dni

Priemerná hrubá mzda v slovenskom hospodárstve dosiahla vlnu úroveň 1 013 eur a na nákup potravín v hodnote 100 eur tak musel Slovák s priemerným platom odpracovať približne 16 hodín, čiže dva pracovné dni. Zamestnanci finančných a poisťovacích činností, informácií a komunikácie a dodávky elektriny, plynu a pary s priemernými platmi 1 750 až 1 850 eur musia odpracovať na 100 eurový nákup zhruba deväť hodín, približne jeden pracovný deň. Ide tak o najkratší čas spomedzi všetkých odvetví hospodárstva. Naopak, najdlhší čas na takýto nákup potravín musia v práci stráviť zamestnanci ubytovacích a stravovacích zariadení, a to až približne 27 hodín, čo je zhruba 3,5 pracovného dňa. Informovala o tom analytička Slovenského farmárskeho družstva (SFD) Eva SADOVSKÁ. Priemerná mzda v hospodárstve vzrástla vlnu o 6,2 €. Ceny potravín a nealkoholických nápojov sa zvýšili oproti roku 2017 o 3,9 %. Rozdiel medzi odvetviami, v ktorých sa zarába najmenej a najviac, je tak až trojnásobný. „No a práve výška príjmov je faktor, ktorý Slovákov pri nákupoch v obchodoch limituje,“ dodala E.SADOVSKÁ.

V SR dovolenkujú 86% obyvateľov

Dovolenku strávi na Slovensku vyše 86 % obyvateľov krajiny. Zavedenie rekreačných príspevkov, resp. poukazov pre zamestnancov v spoločnostiach s 50 a viac pracovníkmi od začiatku tohto roka motivuje ešte viac ľudí, aby aspoň časť voľna využili doma. Na Slovensku strávi dovolenku v priemere štyri až sedem dní 45,4 % opýtaných, jeden až tri dni tu bude 33,6 % ľudí. Vyplýva to z prieskumu spoločnosti Stem/Mark na vzorke 1 239 respondentov.

Nafta a benzín lacnejšie

Ceny pohonných látok na slovenských čerpacích staniách klesli dva týždne po sebe. Analytička Poštovej banky Lucia DOVALOVÁ podľa vývoja na ropnom trhu naďalej predpokladá, že v nasledujúcich týždňoch by sa ceny pohonných látok na našich pumpách mali znova znížiť. „No výraznejšiemu poklesu bude brániť vyšší dopyt v dôsledku letnej dovolenkovej sezóny,“ uviedla DOVALOVÁ. Priemerná cena 95-oktánového benzínu sa znížila o 3,3 % a liter tak kúpime lacnejšie ako za 1,4 eura. Lacnejšie o 3 % zákazníci tankovali aj 98-oktánový benzín a ceny nafty klesli o 3,3 %. Dôvodom je vývoj na ropnom trhu. Napriek aktuálnemu poklesu sú však ceny benzínov na našich pumpách v porovnaní so začiatkom roka výrazne vyššie. Najčastejšie tankovaný 95-oktánový benzín je drahší o takmer 11 % a nafta o 3,5 %.

Počet živnostníkov v EÚ aj v SR klesá

Počet samostatne zárobkovo činných osôb na Slovensku, ako aj v celej Európskej únii, medziročne poklesol. Celkovo bolo za rok 2018 v únii 32,6 milióna evidovaných živnostníkov. Predstavujú 14 % z celkovej európskej zamestnanosti. „Na Slovensku podľa Eurostatu bolo vlnu vyše 377 tisíc živnostníkov. Je to však o 5,8 tisíce menej ako rok predtým. Súvisí to aj s tým, že majú stále vysoké daňovo-odvodové zataženie. Mnohí živnostníci prešli na s.r.o. alebo prestúpili do zamestnaneckého pomeru,“ povedala Lenka BUCHLÁKOVÁ, analytička Slovenskej sporiteľne. Európsky štatistický úrad Eurostat najnovšie uviedol, že najviac živnostníkov má Grécko a Taliansko. Prevažne v oblasti turizmu. V Grécku je tretina ľudí evidovaných práve ako samostatne zárobkové osoby a v Taliansku je ich vyše 20 %. Na Slovensku tvoria živnostníci 15 % z celkového počtu zamestnaných osôb.

R.Brázdovič, Síta, TASR

EURÓPSKA MINIMÁLNA MZDA

Jednou z tém, ktorou sa budú zaoberať novozvolený Európsky parlament a Európska komisia, bude aj európska minimálna mzda. Cieľene ju presadzujú odborári z Európskej odborovej konfederácie. Žiadny pracovník v únii by podľa nich nemal zarábať menej, ako je európska spodná hranica.

Kým na Slovensku je v súčasnosti minimálna mzda 520 eur, napríklad v Nemecku dosahuje 1 557 eur, v Holandsku 1 616 eur, v Maďarsku 464 eur a v Poľsku 532 eur.

Minimálne 60% priemernej mzdy

Európska minimálna mzda by ale nemala byť jednotná suma, rovnaká pre všetky štáty únie. Odborári sa prikláňajú k návrhu stanoviť ju ako percento z európskeho priemerného zárobku.

Potvrdila to Esther LYŇCHOVÁ, tajomníčka Európskej odborovej konfederácie: „Malo by to byť najmenej 60% priemernej mzdy. Od nasledujúceho európskeho parlamentu a komisie očakávame návrh, ktorý by zabezpečil, aby nikto z pracujúcich nezarobil menej.“

Zamestnávateľia proti

Snahy zaviesť európsku minimálnu mzdu však odmietajú zamestnávateľia. Za návrhom vidia pokusy najst nástroje, ako pomôcť vrátiť priemysel z východnej časti Európskej únie späť do západných krajín. Martin HOŠTÁK, tajomník Republikovej únie zamestnávateľov, si myslí: „Takéto snahy, či už francúzske, alebo iných krajín, majú negatívny dopad na zamestnanosť na Slovensku. Jednoducho nie je možné unifikovať minimálnu mzdu, pretože jednou z konkurenčných výhod Slovenska je aj cena práce.“

Odbory sú jednotné

Slovenskí a českí odborári však stoja za snahami európskych kolegov. Podporujú ich aj v Česku, kde je najnižší

zárobok v súčasnosti 519 eur. Josef STŘEDULA, predseda Českomoravské konfederácie odborových zväzov (ČMKOS), hovorí: „V Českej republike je situácia taká, že minimálna mzda je pod hranicou príjmovej chudoby a to je pre nás neakceptovateľné. Takže my toto vnímate ako veľmi silnú časť európskeho piliera sociálnych práv.“

Rovnaký názor zdieľa aj jeho slovenský kolega, prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Marián MAGDOŠKO: „Sú niektoré záväzky, ktoré sú len vo forme odporúčania, ale v tomto prípade by sme boli veľmi radi, keby to prešlo Európskym parlamentom a vyšlo by to v podobe smernice, ktorá bude záväzná pre členské krajiny Európskej únie.“

Aj minister súhlasí

Zavedenie európskej minimálnej mzdy podporuje aj náš minister práce. Prikláňa sa k návrhu európskych odborárov - teda minimálne 60% priemerného zárobku. „Nie je to len nejaký náš výmysel, je to odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce, odporúča to Európsky sociálny výbor. Samozrejme vec, že nebola by to otázka z roka na rok, ale istý proces. Slovensko je dnes na úrovni 52,7%, postupne sa teda dvíhame,“ dodal minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER

V rámci Európskej únie majú najnižšiu minimálnu mzdu Bulhari – 286 eur. Slovensko je s úrovňou minimálneho zárobku vo výške 520 eur na siedmom mieste od konca.

af, rf

Kolektívne zmluvy a ich záväznosť



Základným pracovnoprávnym predpisom, ktorý vo svojich ustanoveniach upravuje obsah kolektívnych zmlúv, je Zákonník práce.

Táto právna norma už vo svojich základných zásadách ustanovuje, že **zamestnanci a zamestnávateľi majú právo na kolektívne vyjednávanie**, pričom zamestnanci môžu byť zastúpení len príslušným odborovým orgánom.

Kolektívne vyjednávanie je najvýznamnejšou formou účasti zamestnancov na tvorbe spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, ako aj podmienok zamestnávania. Kolektívne vyjednávanie, v zmysle Dohovoru medzinárodnej organizácie práce č. 154, zahŕňa všetky vyjednávanie medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo organizáciou, resp. niekoľkými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou resp. niekoľkými organizáciami zamestnancov na strane druhej, pričom **ich účelom je najmä stanovenie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, úprava vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj úprava medzi zamestnávateľmi a organizáciou zamestnancov**. Samotný proces kolektívneho vyjednávanie upravuje **Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní** v platnom znení.

V kolektívnych zmluvách, ktoré sú výsledkom kolektívneho vyjednávanie, v zmysle Zákonníka práce možno upraviť pracovné a mzdové podmienky, podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami ako aj ostatné pracovnoprávne nároky. Na základe platného právneho stavu kolektív-

ne zmluvy nemôžu zhoršovať pracovné a mzdové podmienky zamestnancov.

Modifikované a upravované ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sú zakotvené v kolektívnych zmluvách, ako je napríklad právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti, právo na odmenu za vykonanú prácu a na odpočinok a zotavenie po práci, ako aj právo na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sa stávajú záväznými. Detailnejšie informácie o odporúčaniach do obsahu kolektívnych zmlúv je možné nájsť v **Stratégií kolektívneho vyjednávanie OZ KOVO 2020-2021**, ktorá bola schválená na rokovaní Rady OZ KOVO dňa 20.5.2019.

Pracovné a mzdové podmienky dojednané v kolektívnej zmluve sa vťahujú na všetkých zamestnancov. Zákoník práce zakotvuje princíp výhodnosti pre zamestnanca vo vzťahu kolektívnej zmluvy a pracovnej zmluvy. V zmysle ustanovenia § 231 ods. 3 **ak pracovná zmluva upravuje práva zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva, je v tejto časti neplatná.** Nároky, vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy, si zamestnanci môžu uplatniť na súde tak, ako ostatné pracovnoprávne nároky, vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov.

V prípade, ak je pre dané odvetvie uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS), je dojednaný obsah KZVS záväzný pre všetkých zamestnávateľov, uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý tvorí prílohu KZVS.

OZ KOVO vyjednáva KZVS pre oblasť strojárkeho, hutníckeho, elektrotechnického a sklárskeho priemyslu, pre oblasť verejnej autobusovej dopravy, bytového hospodárstva a príslušníkov hasičského a záchranného zboru.

Ak sú splnené podmienky reprezentatívnosti podľa ustanovenia § 7 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, **stáva sa KZVS reprezentatívnou v odvetví, resp. časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená. Označným odvetvím je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností - tzv. SK NACE.**

Zjednodušene môžeme skonštatovať, že **obsah reprezentatívnej KZVS je záväzný pre všetkých zamestnávateľov s viac ako 20 zamestnancami, ktorí majú hlavný predmet činnosti zhodný s SK NACE, pre ktoré je KZVS uzatvorená.** A to aj vtedy, ak zamestnávateľ nie je členom zamestnávateľského zväzu, ktorý KZVS uzatvoril. Ďalšie kategórie zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS nevzťahuje, sú uvedené v ustanovení § 7a zákona o kolektívnom vyjednávaní. Znenie jednotlivých KZVS, uzatvorených OZ KOVO, ako aj aktuálne informácie o kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni, môžete nájsť aj na web stránke OZ KOVO, v sekcii KV/KZVS.

*Pripravila Mgr. Martina Bartovicová
Vedúca Úseku ekonomiky
a kolekt. vyjednávanie OZ KOVO*

BOZP: Záťaž teplom pri práci

V pracovnom prostredí okrem „klasických“, zdraviu škodlivých faktorov pracovného prostredia, pôsobia negatívne aj ďalšie faktory, ktoré zaťažujú ľudský organizmus a negatívne ovplyvňujú najmä jeho fyziologické funkcie. Medzi ne patrí aj záťaž teplom pri práci, ktorá pracovné prostredie ovplyvňuje čoraz častejšie.

Záťaž teplom môže viesť k poklesu výkonnosti, zvýšenej únavnosti a môže spôsobiť až prehriatie organizmu so zvýšením telesnej teploty, malátnosťou, ospalosťou, bolesťami hlavy, závratmi, nevoľnosťou, zvracaním a až celkovým vyčerpaním z tepla.

Povinnosti zamestnávateľov pri zabezpečení ochrany zdravia zamestnancov pri záťaži teplom pri práci sú legislatívne upravené v § 37 Zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 355/2007 Z. z.“). **Zamestnávateľ je, v zmysle uvedeného zákona, povinný zabezpečiť opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia nepriaznivé účinky faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy na zdravie zamestnancov na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru a teda je povinný zabezpečiť aj pracovné podmienky zamestnancov na pracoviskách, na ktorých nemožno dodržať prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy z dôvodu tepelnej záťaže z technológie, ako aj na iných pracoviskách počas dní, keď teplota vonkajšieho vzduchu, nameraná v tieni, presahuje 30 °C (mimoriadne teplý deň) tak, aby nebola prekračovaná únosná tepelná záťaž (Príloha č. 3 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.). Zamestnávateľ teda primárne na pracovisku zabezpečuje pre zamestnanca optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy v teplem období podľa Prílohy č. 2 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.; predpoklady na dosiahnutie optimálnych hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy vytvára stavebným riešením budovy a tam, kde to neumožňuje stavebné riešenie budovy, tieto podmienky zabezpečuje technickými opatreniami (napríklad klimatizácia, nútené vetranie, prirodzené vetranie).**

Na vnútornom pracovisku, na ktorom sa vykonáva dlhodobá práca a kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy, zamestnávateľ zabezpečuje prípustné hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy okrem pracoviska, kde nemožno technickými opatreniami odstrániť záťaž teplom z technologických dôvodov, alebo počas mimoriadne teplých dní. Pre operatívne vykonávanie preventívnych opatrení počas mimoriadne teplých dní, pri ktorých je predpoklad záťaž teplom, možno pre hodnotenie záťaže teplom na pracovisku použiť údaje, získané zo spravodajstva špecializovanej organizácie vykonávajúcej štátnu hydrologickú službu a štátnu meteorologickú službu alebo orientačným meraním. **Z uvedeného teda vyplýva, že pre orientačnú kontrolu teploty (a teda aj možnej tepelnej záťaže) na pracovisku môžete použiť akýkoľvek teplomer, ktorý máte k dispozícii (§4 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z.).**

Úprava režimu práce

Z uvedeného teda vyplýva, že na vnútornom pracovisku, na ktorom je v dôsledku záťaže teplom z technologických dôvodov prekračovaná prípustná operatívna teplota, a na iných pracoviskách za mimoriadne teplých dní, sa čas práce upraví tak, **aby bol dodržaný najmä dlhodobý a krátkodobý únosný čas práce** (Príloha č.3 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z. - dlhodobý únosný čas práce a krátkodobý únosný čas práce, režim práce a odpočinku) a vykonávajú sa ďalšie opatrenia. Vo všeobecnosti však platí, **že ochranné a preventívne opatrenia, zamerané na ochranu zamestnancov pred poškodením zdravia v dôsledku nadmernej horúčavy, musí zamestnávateľ vykonávať aj vtedy, ak teploty ešte**

nedosahujú hodnoty, oprávňujúce k stanoveniu režimu dlhodobý a krátkodobý únosný čas práce, ale na pracovisku už prekračujú prípustnú operatívnu teplotu.

Veľmi vhodným opatrením sú **prestávky v práci**, ktoré by sa mali umožniť zamestnancom, aby sa mohli ochladiť osprchovaním alebo umytím pokožky chladnou vodou, prípadne sa ochladiť v klimatizovanej miestnosti. Uvedená prestávka v práci sa považuje za prestávku, poskytovanú z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci a tá sa započítava do pracovného času. Ďalšie opatrenia pri záťaži teplom pri práci sú vymenované v Prílohe č. 3, bod 4 Vyhlášky č. 99/2016 Z.z. a pomáhajú znižovať nepriaznivý vplyv záťaže teplom na zdravie zamestnanca.

Sú to napríklad: zmena dĺžky pracovnej zmeny, posun začiatku pracovnej zmeny, predĺženie prestávky na obed, pobyt v klimatizovaných priestoroch, striedanie (rotácia) zamestnancov, klimatizácia alebo nútené vetranie, tienenie, sprchovanie a ochladzovanie, vhodné oblečenie, pitný režim.

Uvedené opatrenia sú len príklady a vykonávajú sa tie z vymenovaných opatrení, ktoré sú odôvodnené a vykonateľné v daných podmienkach a majú ochranný a preventívny účinok na zdravie zamestnancov pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Ministerstvo zdravotníctva SR v spolupráci s Úradom verejného zdravotníctva SR pripravilo novú spomínanú vyhlášku, ktorá by mala začať platiť od júla tohto roku. Len čo jej znenie bude zverejnené, budeme vás okamžite informovať o prípadných nových úpravách.

Zdroj: <http://www.uvzsr.sk/>
Pripravila Ing. Timea Szabóová,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

Pod hranicou chudoby každý ôsmy Slováč

Čo sa týka peňazí a základných potrieb, Slováci sú na tom stále horšie. Podľa najnovších údajov žije pod hranicou chudoby každý ôsmy Slováč. V našich uliciach pribudli v porovnaní s predchádzajúcim rokom davy ľudí, ktorí nemajú ani na to základné živobytie.

Na pokraji biedy živorilo vlni na Slovensku 670 tisíc ľudí, čo je približne každý ôsmy Slováč (12,7%). **Oproti predchádzajúcemu roku je týchto ľudí o 30 tisíc viac!** Vyplyva to z aktuálnych údajov, ktoré zverejnil Štatistický úrad. Situáciu skúmali v 6000 domácnostiach vo viac ako 500 obciach po celom Slovensku.

„Najviac rizikovou skupinou sú nezamestnané osoby. Druhou takouto skupinou sú domácnosti s viacpočetnými závislými deťmi a tretou skupinou sú osamelí rodičia, predovšetkým osamelé matky,“ informovala riaditeľka sekcie sociálnych štatistík a demografie Štatistického úradu SR, Ľudmila IVANČÍKOVÁ.

Ohrozená každá tretia viacdetná rodina

Chudobou je ohrozená každá tretia rodina s tromi a viacerými deťmi či každé piate dieťa do 18 rokov. Chudobný človek na Slovensku je podľa odborníkov ten, ktorého príjem za rok nepresahuje 4171 eur v číslom. Mesačne tak musí vyžiť z 348 eur.

Ešte horšie sú na tom Slováci, ktorí nemajú ani na to základné živobytie. „To znamená, či domácnosti vlastnia napríklad práčku, televízor, telefón, automobil alebo či si môžu dovoliť ísť na dovolenku, či si môžu dovoliť jesť každú druhý deň mäso,“ priblížil šéf odboru štatistiky, Róbert VLAČUHA. Ľudí, ktorí si to nemôžu dovoliť, žije až na Slovensku vyše 430 tisíc (8,2 %).

Najchudobnejší na strednom a východnom Slovensku

Najväčšie hladové doliny sú na východe a stredne Slovenska. „Prvou skupinou sú Prešovský a Banskobystrický kraj, kde bola zaznamenaná najvyššia miera rizika chudoby,“ doplnila Ľ. IVANČÍKOVÁ.

Lepšie sú na tom v Košickom, Žilinskom a Nitrianskom kraji a najmenej ohrození chudobou sú na tom ľudia, žijúci v Bratislavskom, Trnavskom a Trenčianskom kraji. V porovnaní s ostatnými európskymi krajinami však Slovensko neskončilo najhoršie. **Podobné riziko chudoby ako u nás je napríklad vo Fínsku (11,5 %).**



Anketa: Aký je váš príjem v čistom?

Menej ako 348 eur má 32% opýtaných. Od 349 do 600 eur má 35% respondentov. Od 601 do 1000 eur zarába 19% anketárov a od 1 001 do 1 500 eur zhruba 7% opýtaných ľudí. Viac ako 1500 eur má len 8% respondentov. Celkový počet hlasujúcich: 1840.

fd - plus.sk, sprac.red.

Ceny potravín rekordne stúpili

Ceny potravín a nealkoholických nápojov na Slovensku v máji medziročne stúpili o 3,9 %. V tomto roku tak ide o rekordné tempo rastu. Informovala o tom analytická Slovenského farmárskeho družstva (SFD) Eva SADOVSKÁ. Za rast cien potravín môžu podľa nej o desiatky percent dražšie zemiaky, zelenina, múka či bravčové mäso.

Drahé zemiaky i bravčovina

Zo zeleniny najviac rástli ceny kapusty, cibule, petržlenu či zeleru a o vyše polovicu zdražiel mak. Za zmienu stojí aj aktuálna cena zemiakov. Za jeden kilogram zemiakov Slováci v máji 2019 zaplatili v priemere 1,07 eura, čo je jednoznačne najvyššia cena od začiatku milénia. „Priemerná cena zemiakov až doteraz ešte nikdy neprekročila úroveň jedného eura za jeden kilogram. Medziročne si tak za túto tradičnú potravínu Slovákov priplácame takmer 52 %,“ priblížila E. SADOVSKÁ.

V obchodoch sa naplnila aj prognóza drahšej bravčoviny a ceny rástli aj u pekárenských výrobkov. „Ceny rožkov sú medziročne vyššie o takmer 10 %. O vyše desatinu si ale v porovnaní s vlaňajškom priplácame taktiež za chlieb, vianočku, ale aj parenú knedľu či lístkové cesto. Pšeničná polohrubá múka zdražela medziročne až o takmer 17 %. Pekárom sa nepozdávali príplatky za prácu v noci či cez víkendy. A ak zohľadníme fakt, že cena múky a následne výrobkov z nej závisí každoročne od úrody naviazanej na počasie, tak aktuálny nárast cien týchto produktov neprekvapuje,“ pokračovala SADOVSKÁ.

Ovocie i vajcia lacnejšie

Naopak, podľa najaktuálnejších údajov Štatistického úradu SR sú lacnejšie ako vlni jablká, a to o takmer tretinu. O 20 % až 10 % menej zaplatia Slováci aj za iné druhy ovocia, ako hrozno, citróny, mandarínky, kiwi alebo pomaranče. Klesli aj ceny vajec o 7 %, kryštálového cukru o 3,5 % a trvanlivého polotučného mlieka o 2,6 %.

af

Platy v inzerátoch pomohli

Už rok platí povinnosť zverejňovať v pracovných inzerátoch aj výšku platu. Podľa portálu Profesia sa odvtedy plat zvýšili zhruba o sto eur. Zamestnanci si to pochvalujú, ich situácia na trhu práce sa týmto krokom zlepšila, čo spôsobuje aj väčšiu fluktuáciu. Niektorí zamestnávateľia sa však snažia zákon obchádzať, za čo im hrozia pokuty.

Vyššie platy

Za celý minulý rok sa priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve podľa údajov Štatistického úradu SR zvýšila o 6,2 percenta na 1.013 eur mesačne. Platy rástli výrazne najmä v umení, textilnom priemysle, ale aj vo vrcholovom manažmente. Pokles bol pri pozíciách pomocných prác, technike a rozvoji.

Nikola RICHTEROVÁ z portálu Profesia potvrdila, že firmy si svoju povinnosť zverejňovania plátov väčšinou plnia: „Od mája do októbra 2018 malo plat uverejnených 93,7 % inzerátov, ktoré ponúkali prácu na Slovensku.“

Sociologička zo Slovenskej akadémie vied, Zuzana KUSÁ, povinnosť zverejňovať ponúkaný plat tiež hodnotí pozitívne. „Výška mzdy je veľmi dôležité kritérium pri zvažovaní pracovnej ponuky a jej zverejňovanie je pre uchádzača o prácu určite informačnou výhodou a oporou pre dôkladnejšie zváženie viacerých pracovných ponúk. Zverejnenú výšku mzdy zároveň uchádzač vníma aj ako morálny záväzok zamestnávateľa – poisťku pred prípadnou zamestnávateľskou svojvôľou,“ myslí si sociologička Z.KUSÁ.

Zamestnávateľia sa zhodujú, že sa tým zvýšil aj záujem o pracovné miesta. Miriam ŠPÁNIKOVÁ z Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení však hovorí, že povinnosť zverejňovať platy v inzerátoch priniesla vyššiu fluktuáciu zamestnancov.

Pokuty od 300 do 30 tisíc eur

Pri nedodržaní pravidiel sa pokuty pohybujú od tristo do tridsaťtisíc eur. Ako vysvetľuje Vladimír SIROTKA zo Slovenskej asociácie malých a stredných podnikov, občas je zložité dodržiavať ich. Napríklad, ak firma hľadá kuchára na teplé aj studené jedlo a ten spĺňa iba jednu z požiadaviek, môže nastať problém: „Tak napr. vy by ste ho aj zobrali, aj on by chcel prísť. No ale tam je trošku nižšia mzda. Tak sa dohodnete, teraz vy dáte dajme tomu o sto eur menej a on si dorobí kvalifikáciu a potom ho preradí. Ale to nemôžete urobiť, lebo takto voľné miesto vy ste neinzerovali. Vy ste inzerovali toto, na ktoré on prišiel,“ dodáva V.SIROTKA.



Výnimkou štátna a verejná správa i zahraničie

Inzeráty na prácu v štátnej správe či ponuky do zahraničia majú do zákona výnimku a nástupný plat zverejňovať nemusia. Podľa Martiny NEMETHOVEJ z Konfederácie

odborových zväzov SR sa pritom niektorí zamestnávateľia snažia zákon obchádzať. „Evidujeme prípady, kedy uchádzači, ktorí prídu na výberové konanie, tak na ňom sa dozvedia, že daná pozícia je už obsadená. Je im teda ponúknutá iná pozícia s iným platom, častokrát nižším.“

Obsah inzerátov preverujú pracovné úrady. Kontroly na pracoviskách vykonávajú inšpektoráty práce. V minulom roku odhalili dva prípady porušenia právneho predpisu a v tomto roku bol doposiaľ odhalený jeden.

Na inzerát s platom viac uchádzačov

Zamestnávateľia zverejňujú mzdy najmä preto, aby získali vyšší počet uchádzačov, informácia o plati potenciálnych záujemcov viac motivuje, aby na inzeráty reagovali. Na jednu pracovnú ponuku s informáciou o plati zareaguje v priemere 16 uchádzačov. V prípade, že plat v inzeráte chýba, zareaguje naň v priemere 12 ľudí.

Informácie v pracovných ponukách však nie sú jednotné, približne polovica ponúk uvádza jedno číslo ako ponúkaný plat a k tomu ešte text o odmenách, províziách a praxi. Druhý, najčastejší spôsobom uvádzania platu, je určité platové rozmedzie – napríklad od 800 do 1 100 eur. Približne 10 % ponúk uvádza hodinovú mzdu a 5 % ponúk obsahuje iba jedno číslo bez spravodlivého textu. Porovnanie platu teda nemusí byť vždy jednoduché, uchádzači sa však často rozhodujú najmä podľa ponúkaných čísel. Má to potom vplyv na firmy, ktoré ponúkané platy zvyšujú, aby uchádzačov motivovali prihlásiť sa práve k nim. Ide o jeden z najefektívnejších spôsobov, ako prilákať na pracovnú ponuku viac reakcií.

af, Sita

LETNÉ BRIGÁDY - AKO JE TO S NIMI?

● **Jasné platové podmienky a pravidlá.** To sú hlavné veci, na ktoré si treba dávať pozor, radí záujemcom o brigádu Darina MOKRAŇOVÁ, výkonná riaditeľka pracovno-personálnej spoločnosti Index Nosluš.

● **Aký je záujem o letné brigády?**

Záujem o letné brigády je stále veľký. V princípe nevnímame nijakú zásadnú zmenu. Záujem je, ale je aj ponuka na trhu, preto si záujemcovia zatiaľ môžu vyberať. Predpokladám, že začiatkom júla, tak ako každoročne, dopyt prekročí ponuku. Je to spôsobené nielen tým, že mnoho ľudí vníma leto ako možnosť zarobiť si, ale aj tým, že zamestnanci, ktorí pracujú cez rok menej, v lete odrobia viac. Či už sú to študenti, ktorí prázdninujú a majú viac času, alebo ľudia, brigádujúci popri zamestnaní, ktorí si mnohokrát v lete čerpajú celozávodné dovolenky. Na brigádach si privyrábajú aj dôchodcovia.

● **Čo by ste poradili záujemcom o letnú brigádu? Ako by mali postupovať pri jej výbere? Na čo by si mali dávať pozor?**

Dobrym ukazovateľom je primeraná mzda. Zdôrazňujem toto slovo, lebo dnes idú mzdy aj na brigádach často hore a ani šesťsedem eur na hodinu nemusí byť ešte alarmujúcich. **No ak vám niekto ponúka neprimerane veľa peňazí za málo práce, je vždy dobré mať sa na pozore.** Na overenie agentúry, ale aj zamestnávateľa, môžu dobre poslúžiť sociálne siete či webové stránky, takisto rok založenia spoločnosti. **Zamestnávateľ by mal s brigádnikom vždy uzavrieť dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o brigádnickej práci študenta a dohodnúť sa s ním na jasných podmienkach.** Ak brigádnik kladie doplnujúce otázky a potenciálny zamestnávateľ sa začne „zamotávať“ alebo si protirečiť, je opäť dobré zbystriť pozornosť. **Ďalšou možnosťou, ako sa chrániť, je dohodnúť si vyplácanie častejšie ako raz za mesiac.** Nie je to pre každého zamestnávateľa jednoduché, ale ak sa to brigádnikovi podarí, riskuje vždy oveľa menej stratených peňazí, ako keď pracuje mesiac či mesiac a pol, a výplatu nakoniec nedostane.

● **Čo by ste odporučili tým, ktorí pôjdu brigádovať do cudziny?**

Treba sa zaujímať o pracovný čas. Aj keď chce brigádnik najmä pracovať a čo najviac zarobiť, aj keď si chce tiež užiť krajinu, do ktorej ide - vždy je potrebné mať jasno v tom, koľko práce pre vás zamestnávateľ má. Jasné platové podmienky a pravidlá platia i tu. **Pri práci v cudzine zohráva dôležitú úlohu aj ubytovanie,** takisto by ste mali mať jasnú informáciu, kde budete bývať, kto ubytovanie hradí, prípadne možnosť pozrieť si fotografie ubytovania. **Brigádnik v žiadnom prípade nesmie pustiť z ruky cestovný doklad - zamestnávateľ vám ho nemá dôvod brať, a ak sa tak deje, začnite sa mať určite na pozore.**

● **S akým finančným ohodnotením možno počítať na brigáde?**

Minimálna mzda sa dnes podľa Zákonníka práce začína na troch eurách, pod túto sumu by brigádnik zarobiť nemal. Príjem zvyšujú povinné príplatky za prácu v noci a cez víkend. Vďaka nim sa zárobok aj na horšie platenej brigáde môže stať v týchto dňoch zaujímavým. A ako som uviedla, dnes už nie je výnimkou ani odmena v rozpätí štyroch až piatich eur na hodinu, za krátkodobé nárazové brigády môže byť ešte vyššia.

● **O ktoré pracovné oblasti či miesta majú brigádnici najväčší záujem?**

Brigádnikom väčšinou ide o zarobenie peňazí. Neočakávajú odborné pozície, sú zmierení s pomocnými prácami. Záujem je teda najmä o to, čo je dobre platené. V lete sa brigádnici nebránia ani prácam vonku. Dlhodobu preferujú administratívu alebo marketingovú výpomoc, ale často brigádujú aj za pokladňou či pri predaji tovarov, služieb alebo občerstvenia na rôznych festivaloch.

kariera.sk



Krížovky s úsmevom

Colník podozrieva manželku z nevery, tak sa vytráfi z colnice a vyrazí domov. Pred domom cudzie auto, doma nájde manželku na stole víno a dva poháre. Colník priskočí ku skrini, otvorí ju a všade fľašky alkoholu. - Tak tu je to v poriadku! Priskočí k posteli a z pod posteľe vytiahne kartóny cigariet. - Tak tu je to tiež v poriadku! Hľadá ďalej a zrazu sa z perináka vysunie stoeurová bankovka. Colník ju zoberie a hovorí: - Do perináka som sa už pozeral, ... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)					strávil (hovor.)	zdrka na voze podopierajúca rebriny	obšúchal	3. časť tajničky	grécka bohyňa pomsty
				zlé počasie					
				jemná vlnená tkanina					
				stáva sa redším patentný gombík					
	vykriko	človek, ktorý žije v askéze	rímske číslo 1001	vonkajšia časť hrdina (bás.)					jedľa (bot.)
zamňaučala									
dopraví do siete					skratka laboratória				otesávajúce vajne
skratka okultného krvácania				značka piva obličkový kamienok			požívaj tekutinu Stanislav (dom.)		
2. časť tajničky				neexistuje prenasledovateľ					
atestácia					kopa, štós Juliana (dom.)				
výtah (hovor.)					zamaž star. zn. pre dekalumen				záver hudobnej vety (hud.)
okridlený tvor (kniž.)									
Pomôcky: abies, líft, rek, lievč	horský suťový prúd	zohli					slovesná predpona lesklý náter		
1. časť tajničky									
spôsobil rozčarovanie							značka pre yard predložka so 7. pád.		
starorímsky úradník					Anastázia (dom.)				
ročné obdobie					akým spôsobom?			?	Pomôcky: tibet, sel, Ate, coda, nefrolit

Zasmejme sa

Ako sa zbaviť depresie. Zjedz kyslú kapustu a zapiť mliekom. Budeš mať úplne iné starosti ako je depresia.

■■■

V operačnej sále pristúpi anesteziológ k pacientovi a pýta sa ho:

„Chcete lacnejšiu alebo drahšiu narkózu?“

Pacient: „Radšej tú lacnejšiu.“

Lekár: „O.K. Spi dieťaťko spi že, mamka varí slíže...“

■■■

Rozprávajú sa dve babky: „Mara, a ty aj po toľkých spoločných rokoch hovoríš svojmu starému –zlatičko? To ho ešte stále tak ľúbiš?“

„Ale kdeže - ja som len zabudla, ako sa volá krstným menom a teraz neviem, ako sa ho na to spýtať!“

■■■

Vraveli mi, že keď pôjdem na návštevu k priateľom, ktorí majú deti, mám im zobrať sladkosti. Nechápem, vzala som im všetky a revali ako besné...

■■■

Dnes som nedovolila synovi zobrať si na záchod mobil. Keď odtiaľ vyšiel, oznámil mi, že máme 187 obkladačiek...

■■■

Jeden večer príde muž do baru a je smutný.

Barman mu načapuje pivo a pýta sa:

„Čo sa stalo, prečo ste dnes taký smutný?“

Muž povedal: „So ženou sme sa pohádali a povedala, že sa so mnou nebude mesiac rozprávať.“

Barman sa pýta: „A čo je na tom zlé?“

Muž odpovedal: „No, mesiac dnes večer končí.“