



Nová smernica o Európskych zamestnan. radách – str. 2

V KII a Mobise sa vyjednáva – str. 4

Krok k ochrane európskeho oceliarstva – str. 5

Predsedačka Rady OZ KOVO,
Monika BENEDEKOVÁ:

AK CHCEME MAŤ VPLYV, MUSÍ NÁS BYŤ POČUŤ!

V Bratislave sa 30. septembra tohto roku konal celoštátny odborársky protest proti 3. konsolidačnému balíku opatrení z dielne slovenskej vlády. Odbory dali jasne najavo, že šetriť sa má na luxuse a nie na ľuďoch, ktorí tvoria hodnoty tejto krajiny.

Popoludní sa pred budovou parlamentu, kde sa protest konal, zišlo približne 2000 odborárov z rôznych odvetví. Prišli z rôznych kútov Slovenska, s odhodlaním povedať nahlas svoj názor na prijaté opatrenia, ktoré budú mať dopad najmä na pracujúcich. Počas protestu bolo cítiť silnú spolupatričnosť a energiu, no aj hnev a únavu z neustáleho boja proti opatreniam, ktoré ochudobňujú pracujúcich.

Za Odborový zväz KOVO sa protestu zúčastnilo približne 120 našich členov. Každému z nich patrí úprimné poďakovanie – za ich čas, odvahu, aj postoj. Ukázali, že im nie je ľahostajné, čo sa na Slovensku deje a odmietajú ďalšie znižovanie životnej úrovne občanov Slovenska.

Zároveň však musíme byť k sebe úprimní. Naša akčioschopnosť a ochota niečo urobiť pre zmenu sa z roka na rok znižuje. Menej ľudí je ochotných prísť, postaviť sa, zobrať do rúk transparent či len verejne povedať svoj názor. A to nás – ako odbory – oslabuje.

Ak mlčíme, vzdávame sa svojho vplyvu!

Ak chceme, aby nás počúvali, musíme sa ozývať!

Ak chceme mať vplyv, musíme mať hlas!

Ak chceme dôstojné podmienky, musíme o ne zabojsť!

Odbory musia byť v pohotovosti a nahlas vyjadrovať svoj názor vždy, keď sa deje niečo, čo je v neprospech zamestnancov – bez ohľadu na to, kto je pri moci a kto návrh predkladá. Naša sila je v princípoch, nie v politických väzbách. Ak máme byť dôveryhodní, musíme byť nezávislí a konzistentní!

Tento protest nám ukázal, že odborárske hnutie má stále svoje jadro, no potrebuje oživiť odvahu, zápal pre vec a ochotu vyjsť zo svojej komfortnej zóny.

A preto chceme vyzvať každého člena a členku OZ KOVO, aby sa zamyslel a sám si zodpovedal otázky:

Čo môžem urobiť ja sám pre zmenu?

Ako môžem prispieť k tomu, aby náš hlas znel silnejšie?

Ako viem podporiť odbory, aby zostali silné a rešpektované?

Povedzme si otvorene: Zmena nepríde sama. My sme tí, ktorí ju tvoria!



JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD.
predsedačka Rady OZ KOVO

CITÁT
MESIACA

„Netuž po tom, aby si mal úspech, ale skôr po tom, aby tvoja práca mala hodnotu.“

nemecko-švajčiarsko-americký fyzik a významný vedec, Albert EINSTEIN

Z REGIONÁLNYCH RÁD PREDSEDŮV



V mesiaci október zasadali vo vybraných krajoch Slovenska Regionálne rady predsedov OZ KOVO. Najskôr to bolo stretnutie predsedov kováckych základných organizácií zo západného Slovenska v Hlohovci (13.10.), následne dvojdielne zasadnutie kovákov z východného Slovenska v Tatranskej Lomnici (20. – 21. 10.) a napokon dvojdielne rokovanie Stredoslovákov v Liptovskom Jáne (23.– 24. 10.).



• Z Regionálnej rady predsedov v Hlohovci

Spoločným menovateľom všetkých troch podujatí bola osobná účasť vedenia Odborového zväzu KOVO – predsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ a podpredsedu Jána ŠLAUKU, ktorí prítomných oboznámili s aktuálnym dňom a informáciami z rokovania Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR i predsedníctva Rady OZ KOVO.

Pani predsedníčka zrekapitulovala aktuálne dianie, problémy i výzvy odborov – počnúc legislatívnymi zmenami, komunikáciou s jednotlivými vládňymi predstaviteľmi, cez prijaté konsolidačné balíčky a ich dopady na zamestnancov a verejnosť. Štátny rozpočet a výhrady k nemu, až po špecifické problémy v sektoroch, ktoré OZ KOVO v rámci svojho pôsobenia pokrýva.

Pokračovanie na 3. strane.

7. OKTÓBER - Svetový deň dôstojnej práce



Nielen 7. október – vo Svetový deň dôstojnej práce – je potrebné si pripomínať, že dôstojná práca nie je luxus, ale základné sociálne právo. Každá práca by mala byť odvedená v štandardnom pracovnom čase a vo vyhovujúcich pracovných podmienkach a mala by pracujúcim a ich rodinám zabezpečiť dostatok financií na materiálne dôstojný život.

Svetový deň dôstojnej práce poukazuje aj na spôsob, ako dosiahnuť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov, na adekvátnu mzdu, na zosúladienie pracovného a súkromného života.

Plán pre kvalitné pracovné miesta

Na začiatku svojho mandátu predsedníčka Európskej komisie, Ursula von der LEYENOVÁ, oznámila prípravu Plánu pre kvalitné pracovné miesta, ktorý vzniká pod vedením výkonnej viceprezidentky pre sociálne práva a zručnosti, kvalitné pracovné miesta a pripravenosť, Roxany MINZATUOVEJ. Jeho predstavenie sa očakáva v decembri 2025.

Vo svojom prejave o stave Únie z 10. septembra 2025 U. von der LEYENOVÁ upriamila pozornosť aj na pracovné miesta a zdôraznila filozofiu, že ak Európska únia chce mať konkurencieschopnú ekonomiku, musí posilniť postavenie pracovníkov. Preto Európska komisia navrhne zákon o kvalitných pracovných miestach, aby zabezpečila, že moderné zamestnanie drží krok s modernou ekonomikou. „Ide o otázku základnej sociálnej spravodlivosti. Naliehavo potrebujeme ambicióznú Európsku stratégiu boja proti chudobe. Predstavíme náš plán na

pomoc pri odstraňovaní chudoby do roku 2050, podložený silnou zárukou pre deti, ktorá ich ochráni pred chudobou,“ uviedla predsedníčka Komisie.

Pre zamestnancov a ich odborové organizácie však Plán pre kvalitné pracovné miesta nie je len ďalšou politickou iniciatívou. Predstavuje výzvu na spoločné konanie s cieľom zabezpečiť, aby sa každý pracovník v Európe mohol spoľahnúť na spravodlivú mzdu, bezpečné pracovné podmienky a rešpektovanie svojich práv. Diskusie o pláne prinášajú príležitosť potvrdiť spoločný záväzok k dôstojnej práci a formovaniu budúcnosti, v ktorej sa na nikoho nezapadne.

Aj Európska odborová konfederácia (EOK) chápe kvalitné pracovné miesta ako tie, ktoré poskytujú pracovníkom v celej Európe silnú ochranu, spravodlivé podmienky a reálne príležitosti na rozvoj. Podľa EOK kvalitné pracovné miesto znamená, že pracovníci majú zaručené kolektívne vyjednávanie a rešpektovanie práv odborov. Súčasťou je aj spravodlivá mzda, ktorá umožňuje dôstojný život, stabilné zamestnanie a možnosti kariérneho rastu.

Pokračovanie na 2. strane.

KOZ SR k návrhu rozpočtu



Dňa 10. októbra 2025 sa uskutočnilo mimoriadne zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady SR (tripartity), na ktorej bol sociálnym partnerom predložený a prerokovaný najdôležitejší zákon roka, a to **Návrh rozpočtu verejnej správy na roky 2026 až 2028.**

Z návrhu vyplýva, že navrhnuté konsolidačné opatrenia, ktoré vláda prijíma, predstavujú nielen nevyhnutný krok pre ozdravovanie verejných financií, ale aj pre posilnenie udržateľného rozvoja a budúcej prosperity Slovenska, a v súlade s Národným strednodobým fiškálnou-štruktúrnym plánom na roky 2025 – 2028. **Celkové príjmy rozpočtu verejnej správy na rok 2026 sa rozpočtujú v objeme 62,0 mld. eur,** čo predstavuje 43 % HDP. **Celkové výdavky rozpočtu verejnej správy na rok 2026 sa rozpočtujú v objeme 67,9 mld. eur,** čo predstavuje 47,1 % HDP. **Deficit verejných financií by mal podľa tohto návrhu v budúcom roku dosiahnuť 4,1 % hrubého domáceho produktu (HDP),** teda necelých 6 miliárd eur. Mal by tak klesnúť z tohtoročnej očakávanej úrovne 5 % HDP.

V poradí už 3. konsolidácia súčasnej vlády v celkovom objeme 2,7 mld. eur predstavuje nevyhnutný krok k stabilizácii rozpočtu a dlhodobej udržateľnosti verejných financií, pričom na strane príjmov verejnej správy sa predpokladá na úrovni 1,4 mld. eur.

Konfederácia odborových zväzov pri prerokovaní návrhu zákona upozornila, že väčšina z plánovaných opatrení dopadne na zamestnancov. Zároveň je zrejmé, že v poradí druhá konsolidácia verejných financií rovnako negatívne dopadne na všetkých pracujúcich, keďže došlo k zníženiu ich príjmov (úpravami v daňovom bonuse na dieťa), k zhoršeniu kolektívneho vyjednávania najmä v oblasti odmeňovania (zvyšovanie osobných nákladov prostredníctvom zdravotného odvodu) a najmä zvýšením cien prostredníctvom zmien v DPH. Z navrhutej tretej konsolidácie až cca 814 mil. eur zasiahne zamestnancov a zníži ich čisté príjmy, a to bez zohľadnenia úspor na zamestnancoch vo verejnom sektore (odhadovaná úspora na nulovej valorizácii je spolu 290 miliónov eur, t.j. 160 miliónov eur na platoch v štátnej správe a 130 miliónov eur v samospráve).

Z vyššie uvedených dôvodov KOZ SR zásadne nesúhlasí s časťami návrhu rozpočtu verejnej správy, ktoré sú postavené na úsporách na zamestnancoch!

Konkrétne:

- nesúhlasíme so zvýšením zdravotných odvodov zamestnancov o jeden percentný bod,
- nesúhlasíme so zmenami v troch sviatkoch a so zrušením zákazu maloobchodného predaja v prípade deviatich sviatkov
- nesúhlasíme s úpravami v oblasti nezdaniteľnej časti základu dane a s posunutím hraníc príjmov pri v súčasnosti platných sadzbách dane 19 % a 25 %, kde požadujeme zachovanie súčasného stavu.
- zásadne nesúhlasíme s nulovou valorizáciou plátov zamestnancov verejného sektora.
- nesúhlasíme so zmenami v dávkach v nezamestnanosti.

V prípade konsolidačných opatrení by KOZ SR ocenila, keby sa pri zvyšovaní daní cielilo na zmenu daňového mixu a výraznejšie sa zďaňovali negatívne externality oproti zdaňovaniu aktivity. **Najmä daňovo-odvodové zaťaženie práce sa neustále zvyšuje.** Aj preto KOZ SR nesúhlasí s týmto návrhom!

kozsr.sk , sprac. redakciou

7. OKTÓBER - Svetový deň dôstojnej práce



Pokračovanie z 1. strany.

Kvalitná práca znamená aj univerzálnu sociálnu ochranu, dostupnú pre všetkých a prístup k bezplatnému vzdelávaniu a rozvoju zručností počas pracovnej doby. Rovnako dôležité sú bezpečné a zdravé pracovné podmienky, ktoré chránia dôstojnosť a spokojnosť pracovníkov. Takéto pracovné miesta musia zároveň podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a byť postavené na zásadách rovnosti, spravodlivosti a nediskriminácie.

Kľúčové požiadavky EOK pre plán kvality pracovných miest

EOK predložila súbor požiadaviek s cieľom zabezpečiť, aby Plán kvalitných pracovných miest viedol k skutočnému a trvalému zlepšeniu pracovného života.

- 1/ Smernica o spravodlivom prechode vo svete práce s cieľom zabezpečiť ochranu a podporu pracovníkov počas zelenej a digitálnej transformácie.
- 2/ Regulácia sprostredkovateľov práce, vrátane zavedenia celoeurópskeho právneho rámca na obmedzenie subdodávateľstva a zabezpečenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti v celom subdodávateľskom reťazci.
- 3/ Európska smernica o predchádzaní psychosociálnych rizík a online obťažovaniu a zahanbovaní na pracovisku.
- 4/ Účinná regulácia umelej inteligencie, začlenenie zásady „človek má kontrolu“ do práva EÚ prostredníctvom smernice o umelej inteligencii na pracovisku.
- 5/ Smernica o práci na diaľku a práve na odpojenie sa od siete, ktorá má zaručiť spravodlivé podmienky v prostredí práce na diaľku a posilniť existujúce právo na osobný a pracovný čas.

6/ Posilňovanie demokracie na pracovisku, predovšetkým posilňovaním kolektívneho vyjednávania.

7/ Zabezpečenie toho, aby revízia smerníc o verejnom obstarávaní zaručila, že verejným finančným prostriedkom pôjdu organizáciám, ktoré rešpektujú práva pracovníkov a odborov.

8/ Ukončenie nejistej práce zaručením zákonných práv na zmluvu na dobu neurčitú a na plný úväzok, zákaz zmlúv s nulovým počtom hodín prostredníctvom záväzných právnych predpisov, ktoré zabezpečujú minimálny pracovný čas, a zabránenie neplateným stážam.

Dôstojná práca a spravodlivé mzdy – u nás stále nesplnený sľub

Na Slovensku sa otázka kvalitných pracovných miest stáva čoraz naliehavejšou témou. Hoci v posledných rokoch rástla zamestnanosť, mnohí pracovníci stále čelia nízkym mzdám, neistým formám práce a nedostatočnej ochrane práv. Problémom zostáva aj regionálna nerovnosť – zatiaľ čo v niektorých oblastiach je dopyt po pracovnej sile vysoký, inde pretrváva nezamestnanosť a nedostatok stabilných pracovných príležitostí.

Odborové zväzy preto dlhodobo upozorňujú na potrebu posilniť kolektívne vyjednávanie, zlepšiť pracovné podmienky a podporiť sociálny dialóg. Aktuálny konsolidačný balík vlády však vyvoláva obavy, pretože jeho dôsledky najviac počiať pracujúcich, ktorí už dnes nesú veľkú časť daňového a odvodového bremena.

Kvalitné pracovné miesta však musia byť prístupné v každom regióne a v každom odvetví, aby sa zabezpečilo, že dôstojná práca a spravodlivá mzda nebudú výsadou len vybraných, ale právom každého pracujúceho človeka.

Zdroj: kozsr.sk

Návrh novej smernice o Európskych zamestnaneckých radách bol odsúhlasený!

Poslanci Európskeho parlamentu odsúhlasili v októbri tohto roka návrh novej smernice k Európskym zamestnaneckým radám, ktorá mení a dopĺňa pôvodnú smernicu 2009/38/ES. Cieľom je zlepšiť ich zriaďovanie, fungovanie i financovanie, ako aj zabezpečiť účinnejšie a efektívnejšie presadzovanie práv zamestnancov na informácie a porady na nadnárodnej úrovni.

Návrh novej smernice o európskych zamestnaneckých radách bol prijatý drvivou väčšinou. Zo 614 všetkých hlasujúcich bolo „za“ 414 hlasov, 139 proti a 61 sa zdržalo.

Zo slovenských europoslancov ZA revíziou hlasovali: BLAHA, KALIŇÁK, ONDRUŠ, ROTH-NEVEĐALOVÁ – Frakcia NI (nezaradení) a z Frakcie RENEW Liberáli – ju podporili CIFROVÁ - OSTRIHOŇOVÁ, HOJSÍK, KARVAŠOVÁ, ŌDOR, WIEZIK, YAR.

PROTI revízii hlasovali europoslanci UHRÍK a MAZUREK z Frakcie ESN (krajne pravicová frakcia) a hlasovania sa zdržala europoslankyňa LEXMAN. Ďalšie dve europoslankyne - BEŇOVÁ a LAŠÁKOVÁ – na hlasovaní chýbali.

HLAVNÉ BODY NÁVRHU:

- **Zriadenie a fungovanie:** Nová smernica sa zameriava na zefektívnenie procesov zriaďovania európskych pracovných rád.
- **Práva zamestnancov:** Návrh posilňuje práva zamestnancov na informácie a porady v nadnárodných spoločnostiach.
- **Účinné presadzovanie:** Má sa zabezpečiť, aby boli tieto práva účinne presadzované.

V čase predkladania znenia novej smernice, na ktorej sa nakoniec zhodli predstavitelia Európskej rady i Európskeho parlamentu, pani Agnieszka DZIEMIANOWICZ-BĄKOVÁ, poľská ministerka rodiny, práce a sociálnej politiky, skonštatovala: „Európske zamestnanecké rady (EZR) zohrávajú kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní toho, aby zamestnanci veľkých nadnárodných spoločností boli informovaní a aby sa s nimi konzultovalo o nadnárodných otázkach, ktoré sa ich týkajú. Dohodou, ktorá sa medzi Radou a Parlamentom dosiahla, sa riešia nedostatky smernice z roku 2009 a ďalej sa posilňuje zastúpenie pracovníkov tým, že sa zlepšuje proces konzultácií, zdroje sprístupnené európskym zamestnaneckým radám a prístup týchto rád k spravodlivosti.“

DÔLEŽITÉ PRVKY SMERNICE:

1/ **Nadnárodné záležitosti:** Objasňuje sa rozsah nadnárodných záležitostí s cieľom zabezpečiť, aby rozhodnutia, ktoré majú podstatný vplyv na pracovníkov vo viac

ako jednom členskom štáte, viedli k vzniku povinnosti informovať EZR a konzultovať s ňou bez toho, aby sa táto povinnosť rozšírila na každodenné rozhodnutia alebo otázky, ktoré sa zamestnancov týkajú len nepatrne.

2/ **Rodové zastúpenie:** Zvýšiť úsilie o vyváženejšie rodové zastúpenie v Európskych zamestnaneckých radách (EZR).

3/ **Dôvernoscť:** Vyžadovať, aby sa informácie verejne neposkytli alebo aby sa s nimi zaobchádzalo ako s dôvernými informáciami, možno len vtedy, ak sú splnené objektívne kritériá a pokiaľ pretrvávajú príčiny odôvodňujúce tieto obmedzenia.

4/ **Prístup k spravodlivosti:** Novou dohodou sa posilňujú ustanovenia o prístupe k súdnym konaniam a (v relevantných prípadoch) aj k správny konaniam, a to aj zabezpečením pokrytia nákladov, súvisiacich s právnym zastúpením a účasťou.

5/ **Sankcie:** V prípade, že spoločnosť nedodrží pravidlá, stanovené v smernici, uložené peňažné sankcie by mali byť dostatočne odrádzajúce, pričom by sa mali zohľadniť aj rôzne faktory, ako je závažnosť, trvanie, dôsledky a úmyselná alebo neobdobnosť povaha priestupku.

Text sa ešte bude prerokovávať v Rade pre zamestnanosť Európskej únie, kde sa členské štáty už zaviazali riadiť sa kladným hlasovaním v Europarlamente. Následne sa nové pravidlá – po akceptácii veľvyslancami európskych štátov a po revízii príjmu právnikmi – lingvistami a členské štáty transponujú nové ustanovenia smernice do vnútroštátneho práva do dvoch rokov od nadobudnutia jej účinnosti. Ustanovenia smernice začnú uplatňovať najneskôr tri roky po nadobudnutí jej účinnosti.

Európske zamestnanecké rady sú informačné a poradné orgány, ktoré zastupujú európskych pracovníkov v nadnárodných spoločnostiach s viac ako 1000 zamestnancami, ktoré pôsobia aspoň v dvoch krajinách EÚ alebo Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP).

Mgr. M.ŠITÁROVÁ

vedúca Úseku medzinárodných vzťahov OZ KOVO, upr.redakciou



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica.
Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,
členovia: Robert MOLNÁR,
JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA,
Ing. Michal KUKOLÍK, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Aneta FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA, BWA
ISSN: 2730-0943

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

Z REGIONÁLNYCH RÁD PREDSEDOV



Pokračovanie z 1. strany.

Nechýbali tiež témy, súvisiace s blížiacim sa IX. zjazdom OZ KOVO (jún 2026), vrátane zadefinovania konkrétnych požiadaviek pri ďalšom smerovaní a fungovaní zväzu. Podpredseda J.ŠLAUKA zas prítomných oboznámil s výsledkami tohtoročného kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni. Spolu s kolegyňou z Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO, Ivonou NOVÁKOVOU, zrekapitulovali závery dotazníkového prieskumu, ktorý obdržali všetci predsedovia základných organizácií a ktorý je odrazovým mostíkom pri kreovaní požiadaviek v kolektívnom vyjednaní vyšších kolektívnych zmlúv.



● Z Regionálnej rady predsedov v Liptovskom Jáne.



● Z Regionálnej rady predsedov v Hlohovci.



● Z Regionálnej rady predsedov v Tatranskej Lomnici.

Osobitnú pozornosť si vyslúžila diskusia s prezidentkou KOZ SR, Monikou UHLEROVOU, ktorá sa zúčastnila rokovania kováčov v Liptovskom Jáne (23.10.). Okrem stručnej rekapitulácie aktivít konfederácie v rámci tripartity, ale i mimo nej, načrtať aj ďalšie budúce a dlhodobé výzvy, ktorým musia odbory v oblasti chudobnosti čeliť. Podpisuje sa pod to aj nedôvera, vyhrotené vzťahy a komunikácia v spoločnosti, či klesajúca organizovanosť ľudí. Diskusia sa následne dotkla viacerých otázok, počnúc spôsobom komunikácie s vybranými politickými stranami, cez vysvetlenie si stratégie i pozadia v niektorých medializovaných témach – často zámerne skreslených – až po otázku jej opätovnej kandidatury na tento post, najmä v kontexte slovných útokov niektorých politikov – a tá zatiaľ ostala otvorená.

Rovnako tak sa rozprava rozvíjala aj na všetkých troch regionálnych stretnutiach, najmä pri téme možného zvýšenia členských odvodov, ale aj pri spôsobe presadzovania odborárskych tém do verejného života. Vzhľadom k tomu, že do zjazdu sa ešte v každom regióne uskutoční minimálne jedno zasadnutie Regionálnych rád predsedov OZ KOVO a viaceré témy si môžu kompetentní prediskutovať aj na zasadnutiach mandátových obvodov, výborov RRP či Rade OZ KOVO, treba veriť, že návrhy a výsledky týchto stretnutí vyúsťia do návrhov, ktoré OZ KOVO – ako najväčší a najvplyvnejší odborový zväz na Slovensku – posunú vpred. Je to totiž najmä o ľuďoch a ich práci a komunikácii s členmi – ale i neodborármi.

Na záver patrí poďakovanie organizátorom – členom predsedníctva Rady OZ KOVO (Jánovi STÍSKALOVÍ, Jaroslavovi KOPANICOVI, Alexandre MIČIETOVEJ, Bartolomejo-



● Z Regionálnej rady predsedov v Liptovskom Jáne.



vi FENIČINOVI, Pavlovi KÚŠOVI a Jaroslavovi KORDEKOVÍ) i spolupracujúcim Metodickým pracoviskám na čele s ich vedúcimi v Bratislave, Prešove a Banskej Bystrici – za prípravu týchto vydaných podujatí. Vzájomné stretnutia, kontaktná výmena informácií a názorov, i zodpovedanie aktuálnych otázok sú totiž kľúčové pre úspešné fungovanie nášho zväzu.

Text a foto: A.FÁKOVÁ



● Z Regionálnej rady predsedov v Tatranskej Lomnici.



Z REGIÓNŮV

KOMISIA BOZP V KREMNICKEJ MINCOVNI

V dňoch 6. a 7. októbra sa v Kremnici uskutočnilo pravidelné zasadnutie Komisie BOZP Odborového zväzu KOVO, ktorého členmi sú zástupcovia zamestnancov pre BOZP z vybraných podnikov na Slovensku i zväzový inšpektor bezpečnosti práce. Cieľom bolo riešenie aktuálnych problémov v tejto oblasti v jednotlivých hutníckych, strojárskych, elektrotechnických i automobilových spoločnostiach a tiež príprava celoslovenskej kováckej konferencie BOZP, ktorá sa má pod gesciou predsedníčky OZ KOVO - Moniky BENEDEKOVEJ, uskutočniť na jar budúceho roka. Druhý deň bol venovaný prehliadke jedinečného štátneho podniku Mincovňa Kremnica, v ktorej pôsobí aj kovácka odborová organizácia, vedená predsedom Dušanom PRIVALINCOM. Ten zástupcov komisie veľmi pútavo a zaujímavo oboznámil s procesom vzniku, tvorby i finálnej výroby platiel, pamätných mincí, medailí či plakiet, ale aj kolkov a ďalších cenín. Súčasťou bola aj návšteva historickej expozície mincovne, v ktorej vystavujú vzácnu a pritom dodnes funkčnú stroju a mechanizmy na výrobu platiel.

PROFESIA DAYS V KOŠICIACH

V dňoch 28. – 29. októbra 2025 sa konal v košickom Kulturparku 7. ročník najväčšieho festivalu pracovných príležitostí pod názvom Profesia days. Festivalu, ktorý je postavený na komunikácii medzi návštevníkmi, zamestnávateľmi a odborníkmi z rôznych odvetví, sa zúčastnilo viac ako 70 vystavovateľov z najrôznejších oblastí, ktorí okrem pracovných príležitostí poskytovali aj profesijné poradenstvo. **Svoj stánok tam mal aj Odborový zväz KOVO**, v ktorom člen predsedníctva Bartolomej FENIČIN, odborní zamestnanec Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove a predseda z viacerých kováckych odborových organizácií v Košiciach poskytovali informácie o tom, čo sú a na čo slúžia odbory, kde pôsobia odborové organizácie, ako sa stať ich členom a čo všetko odbory robia pre zamestnancov – jednak v oblasti pracovnoprávnej ochrany, ale aj kolektívneho vyjednávania a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Záujemcom tiež ponúkli pomoc a spoluprácu pri zakladaní odborov vo firmách, kde doteraz ešte odbory nepôsobili. Vysoký záujem verejnosti potvrdil aj fakt, že až 94 okoloidúcich dobrovoľne vyplnilo dotazník s odborárskou tematikou.



Ako uviedol člen predsedníctva B.FENIČIN: „Oproti minulému roku nás najviac prekvapilo, že **vzrástol počet mladých ľudí vo veku 18+, ktorí mali záujem s nami komunikovať na tému odbory a ktorí sa doteraz s touto témou na školách nestretli**. Preto aj tu vidíme priestor zaoberať sa otázkou implementácie témy odborov do vzdelávacieho procesu. Rovnako nepretržitá edukácia v tomto smere je stále potrebná a aktuálna“, zdôraznil. Všimol si tiež, že k uchádzacim o zamestnanie pribudli takí, ktorí u jedného zamestnávateľa pracujú 15 a viac rokov, avšak nezvládajú pribúdajúcu pracovnú záťaž a hľadajú si nové zamestnanie. Rovnako aj ľudia, ktorí dlhé roky pracovali v zahraničí a teraz z rôznych – či už zdravotných, alebo rodinných dôvodov – hľadajú prácu na Slovensku.

bf, mš, spracované redakciou

PRVÝKRÁT KOVÁCI S ABSOLVENTMI STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL

alebo

Odbory nie sú len pre starších,
odborníci sú riešením aj pre mladých

Začiatkom leta (9. júna) sa členka predsedníctva Rady OZ KOVO, Mgr. Alexandra MIČIETOVÁ, stretla na pôde Strednej odbornej školy techniky a remesiel v Kráľovskom Chlmci (Múszaki Szakok és Mesterségek Szakközépiskola) s dvoma triedami maturantov.



Odborový zväz KOVO požiadal svojho času predsedov základných organizácií, ktoré pôsobia v stredných odborných školách, o spoluprácu pri vytvorení možnosti oslovíť študentov stredných odborných učilíšť s témou pracovnoprávných otázok a s informáciou o zmysle združovania sa v odboroch.

„V prvom rade chceme veľmi poďakovať predsedníčke Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO pri SOŠ v Kráľovskom Chlmci, pani Anne TOMČIOVEJ, ktorá veľmi ochotne zareagovala na našu výzvu a s pani riaditeľkou školy dohodla termín stretnutia sa s maturantami. Ďakujem aj pani riaditeľke, Mgr. Enikő POGANYOVEJ, ktorá umožnila stretnutie maturantov s odborníkmi po náborových prezentáciách zamestnávateľov. Potom, čo študentov oslovili zamestnávateľi, mali sme tú možnosť aj my,“ uviedla A. MIČIETOVÁ.

„Mladí tvoria našu budúcnosť. Je potrebné hľadať príležitosti, ako komunikovať so študentmi a absolventmi, informovať ich o právach a povinnostiach po vstupe na trh práce, a samozrejme, aj o odboroch a význame organizovania sa v nich. Mladí sú vďaka svojej neskúsenosti zraniteľní, mali by vedieť, že odbory sú ich kamarát, ktorí im pri problémoch v práci pomôžu. Mladí, ktorí sa postupne zapoja do pracovného života, budú čeliť rôznym nástrahám, ale už budú vedieť, že sa vo viacerých oblastiach môžu obrátiť na odbory,“ uviedla členka predsedníctva.

„Toto stretnutie bolo prvé, ale dúfam, že rozhodne nie posledné, a dúfam, že sa do tejto aktivity zapoja aj ostatné školy, v ktorých OZ KOVO pôsobi“ uviedla na záver uviedla A. MIČIETOVÁ.

Text a foto: A. MIČIETOVÁ

Z kováckej kuchyne

DEŇ OZ KOVO v Žiline, vo Zvolene i v Kežmarku

Deň OZ KOVO sa konal najskôr 8. októbra v Žiline, a to za účasti člena predsedníctva Jaroslava KORDEKA, vedúceho Metodického pracoviska v Banskej Bystrici, Michala KUKOLÍKA a predsedov základných organizácií kovákov z KIE a Hyundai Mobis, Martina ČECHA a Tomáša SCHROLLA.



● Deň OZ KOVO v Žiline s členom predsedníctva J. Kordekom a predsedami M. Čechom a T. Schrollom.

Informácie o odboroch, ich poslaní a pôsobnosti, ale aj BOZP poradenstvo či odkazy s najčastejšími otázkami verejnosti na Zákonník práce boli hlavnými témami rozhovorov s okoloidúcimi. Sami sme pritom často svedkami, že napriek vzdelávaniu, stálej osвете i skutočnosti, že informácie o odboroch sú obsahom učiva v predmete Občianska výchova, stále mnohí nevedia, ako odbory fungujú, čo je ich poslaním a že sú to zamestnanci, ochotní venovať svoj voľný čas práci pre svojich kolegov za zlepšenie pracovných a mzdových podmienok.

V podobnom duchu, tentokrát pod taktovkou člena predsedníctva Pavla KÚŠA a zamestnancov Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, sa o týždeň neskôr (15. októbra) uskutočnil prezentačný Deň OZ KOVO aj na najväčšom námestí na Slovensku – vo Zvolene. Aktívnu účasť prítomných podporil aj predseda Základnej organizácie OZ KOVO Podpolianske strojárne z Detvy, Pavol PLEVA.



● Deň OZ KOVO vo Zvolene s členom predsedníctva P. Kúšom (v strede), zamestnancami MP v B. Bystrici a predsedom P. Plevom (tretí sprava).

Skoro po roku (14. októbra) sa stretnutie zástupcov OZ KOVO na čele s členkou predsedníctva Rady OZ KOVO, Alexandrou MIČIETOVOU a zamestnancami Me-

deň Odborového zväzu KOVO, ako sa nazýva prezentačno-populárna akcia členov predsedníctva v jednotlivých lokalitách Slovenska, sa v októbri rozbehol vo viacerých mestách.

todického pracoviska OZ KOVO v Prešove uskutočnilo aj pred podnikom Deltrian Slovakia, s. r. o., Kežmarok (výroba filtračných zariadení), kde akciu zabezpečovala predsedníčka miestnej Základnej organizácie OZ KOVO Deltrian, Viera GILDEINOVÁ. Stalo sa tak v čase striedania rannej a poobednej zmeny, aby sa jej mohlo zúčastniť čo najviac zamestnancov.

„Vzhľadom na dobrú skúsenosť z predchádzajúceho roka, chcela som akciu zopakovať aj v tomto roku. Jednak zamestnanci vidia, že máme akcie odbory a čo je dôležitejšie, vidí to aj zamestnávateľ, ktorý sa nestačil diviť, ako nám v priebehu mesiaca výrazne stúpla členská základňa. Následne sme začali s kolektívnym vyjednávaním, kde sme dosiahli dobrý výsledok“ uviedla predsedníčka V. GILDEINOVÁ.



● Deň OZ KOVO v Deltrian Kežmarok (predsedníčka v strede).

Rovnako, ako vlni, aj teraz bolo cieľom podujatia zvýšiť povedomie zamestnancov o zmysle a význame odborov, ale taktiež aj zapojiť čo najviac zamestnancov do prípravy procesu kolektívneho vyjednávania. Súčasťou bol totiž aj dotazníkový prieskum, ktorý spolu s členkou predsedníctva pripravili a kde sa zamestnancov pýtali na ich priority v rámci budúceho kolektívneho vyjednávania.

Predsedníčka miestnej odborej organizácie, V. GILDEINOVÁ, podľa vlastných slov zároveň využila tento deň na oslovenie nových kolegov s ponukou členstva v Odborovom zväze KOVO. „U zamestnávateľa došlo pred časom k výraznému náboru nových zamestnancov, sú tu aj mladšie ročníky. Mladí zamestnanci niekedy vôbec netušia, čo sú odbory, ani načo sú dobré, prečo by sa mali v nich organizovať. Čo je ale zarážajúce, že o tom nechcú ani počuť. Preto som využila tento Deň OZ KOVO aj ako formu propagácie činnosti našej základnej organizácie a zároveň ako taký prvý kontakt s novými zamestnancami, ktorým sme rozdávali propagačné materiály a rozprávali sme im o tom, čo pre nich robíme“ uviedla. Výsledkom tejto aktivity je tak rozšírenie radov kovákov o nových členov.

„Som rada, že aj vďaka tejto akcii sme v našich odborárskych radoch privítali ďalších nových kolegov, ktorí svojou účasťou podporia svoje odbory na pracovisku. Ak chceme, aby mladí ľudia vstupovali do odborov, musíme sa im ponúkať. Myslím, že je dobré v takýchto alebo podobných aktivitách pokračovať aj v budúcnosti“, zhrnula na záver členka predsedníctva A. MIČIETOVÁ.

Text: A. FÁKOVÁ, A. MIČIETOVÁ
Foto: M. KUKOLÍK, A. MIČIETOVÁ, red.

V KIA A MOBISE SA VYJEDNÁVA

Základná organizácia (ZO) OZ KOVO KIA Žilina a následne aj Základná organizácia OZ KOVO Mobis Slovakia iniciovali v mesiaci október podnikové kolektívne vyjednávanie so spoločným cieľom – vyjednať nové kolektívne zmluvy a zamestnancom, pracujúcim v žilinskej automobilke KIA i v závode Mobis Slovakia, navýšenie ich základných miezd o 250 eur.

Potvrdil to aj predseda ZO OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH: „Náš návrh znenia novej kolektívnej zmluvy na roky 2026 – 2027 reflektuje aktuálnu situáciu, hospodárske výsledky a perspektívu spoločnosti, ako aj príjmovú a nákladovú situáciu zamestnancov. Cieľom je, aby zabezpečovala vyvážený balans medzi možnosťami za-

meštnávateľa a garanciou zlepšujúcej sa životnej úrovne zamestnancov jednej z najväčších a najziskovnejších spoločností na svete,“ uviedol a dodal, že súčasťou je aj navýšenie odstupného pri prepúšťaní z dôvodu nadbytnosti. „Prechod na elektromobilitu síce považujeme za konkurenčnú nevyhnutnosť, no zároveň si uvedomujeme prevažne negatívne dosahy tejto transformácie na zamestnanosť v niektorých prevádzkach zamestnávateľa,“ uviedol s tým, že odpoveď zamestnávateľa - v zmysle platnej legislatívy - očakávajú do 30-ich dní.

V podobnom duchu je formulovaný aj návrh podnikovej kolektívnej zmluvy v spoločnosti Mobis Slovakia, ktorá vyrába moduly a autosúčiastky, a je exkluzívnym dodávateľom pre automobilku KIA. Takisto požadujú navý-

šenie základných miezd zamestnancov o 250 eur, pričom predseda ZO OZ KOVO Mobis Slovakia, Tomáš SCHROLL, zdôraznil: „Zamestnanci dlhodobo odvádzajú vysoký výkon a podieľajú sa na stabilných hospodárskych výsledkoch firmy. Očakávame preto, že sa to primerane odrazí aj na ich príjmoch,“ uviedol a podotkol, že táto požiadavka je „reakciou na rast životných nákladov, infláciu a zvyšujúce sa ceny energií, ale aj na potrebu spravodlivého ocenenia práce v prostredí vysokej produktivity.“ Okrem vyšších miezd, požadujú aj zvýšenie mzdových zvýhodnení, vyššie odstupné a zachovanie doterajších benefitov. „Naším cieľom nie je konfrontácia, ale dohoda, ktorá bude férová pre zamestnancov, aj pre spoločnosť,“ dodal odborársky líder z tejto automotive spoločnosti, ktorá zamestnáva vyše 2230 kmeňových zamestnancov.

mč, ts, spracované redakciou

Ochrana oceliarstva o krok ďalej

Európska komisia oznámila 7. októbra tohto roku dôležitý návrh na ochranu oceliarskeho odvetvia v krajinách EÚ pred nespravodlivými a likvidačnými dopadmi globálnej nadvýroby ocele, čo je už niekoľko rokov kľúčovou požiadavkou európskych zástupcov tohto priemyselného odvetvia.

Tento návrh kladie dôraz na obnovenie dlhodobej životaschopnosti a konkurencieschopnosti oceliarskych odvetví v Európe, a to najmä vďaka týmto požiadavkám:

- **Zníženie objemu bezcolného dovozu ocele** na 18,3 milióna ton ročne, čo predstavuje zníženie o 47 % v porovnaní s kvótami na rok 2024.
- **Zdvojnásobenie cla mimo kvóty na 50 %** z terajších 25 % v rámci súčasného ochranného opatrenia.
- **Zavedenie požiadavky Melt and Pour (v prekl. tavenie a liatie)** s cieľom posilniť výsledovateľnosť zdrojov a zabrániť obchádzaniu pravidiel.

Tento návrh je v súlade s pravidlami WTO (Svetovej obchodnej organizácie) a má nahradiť súčasné ochranné opatrenia, ktorých platnosť sa skončí v júni 2026. Následne bude podrobený riadnemu legislatívnemu procesu a bude na Európskom parlamente a Európskej rade, aby sa dohodli na finálnej podobe pre členské štáty. Rokovania s obchodnými partnermi sa začnú po udelení mandátu Európskou radou.

Je to víťazstvo kolektívneho úsilia a priamy dôsledok silnej mobilizácie a odhodlania, ktoré preukázali členovia odborových zväzov i zástupcovia európskeho oceliarskeho priemyslu a tvorcovia politik EÚ na núdzovom sociálnom samite o oceliarskom priemysle (Emergency Steel Social Summit), ktorý sa konal 1. októbra 2025 v Bruseli.

IAE: Krok vpred, ale treba ďalší

IndustriAll Europe (IAE) - európska odborová konfederácia, ktorá zastupuje 7,1 milióna zamestnancov v rámci výrobných, baníckych, kovovýrobných a energetických odvetví na európskej úrovni – vrátane OZ KOVO, ktorý je jej členom - víta toto oznámenie. Je to kľúčový krok smerom k ochrane európskej oceliarskej ocele a jej pracovnej sily, ale musí za ňou nasledovať širšia priemyselná stratégia na zabezpečenie budúcnosti tohto odvetvia.

Toto rozhodnutie je dlho očakávanou reakciou na odborními opakované výzvy na trvalé záruky, ktoré by nahradili dočasné opatrenia v oblasti ocele, ktoré boli prvýkrát zavedené v roku 2018. **Pre oceliarov v celej Európe predstavuje krok vpred pri zabezpečovaní spravodlivejších obchodných podmienok a ochrane kvalitných pracovných miest v priemysle tvárou v tvár pretrvávajúcim globálnym výzvam.**



Celosvetová nadmerná kapacita ocele sa pritom naďalej stupňuje a zostáva hlavnou príčinou nekalej hospodárskej súťaže na medzinárodných trhoch. Podľa OECD sa predpokladá, že **nadmerná kapacita vzrastie zo 602 miliónov ton v roku 2024 na 721 miliónov ton do roku 2027, čo je viac ako päťnásobok celkovej výroby ocele v EÚ.** Trhy, zaplavené umelo zlacnenou dovážanou oceľou, znížili jej ceny a oslabili životaschopnosť európskeho oceliarskeho odvetvia. To vytvorilo nespravodlivé podmienky, ktoré ohrozujú pracovné miesta tisícov európskych oceliarov a ohrozujú aj dlhodobú udržateľnosť strategického priemyslu, ktorý je nevyhnutný pre európske hospodárstvo, infraštruktúru a klimatickú transformáciu. Tento scenár nie je hypotetický – je to súčasná realita. **Bez rozhodných opatrení bude Európa naďalej strácať závody, rušiť pracovné miesta a vzdávať sa priemyselných kapacít, ktoré sa nedajú obnoviť.**

IndustriAll Europe opakovane prizvukuje svoju výzvu na komplexnú európsku priemyselnú politiku, ktorá spája ochranu obchodu s aktívnou podporou čistých technológií, cenovo dostupnej energie a kvalitných pracovných miest. Trvá na rýchlej a urýchlenej realizácii akčného plánu EÚ pre oceľ a kovy, najmä pokiaľ ide o **ceny energie a stimuláciu dopytu.** Zachovanie úrovne politických ambícií, ako sa prisľúbilo v akčnom pláne EÚ pre oceľ a kovy, je nevyhnutné na obnovenie konkurencieschopnosti európskej ocele a záchranu jej zelenej transformácie, ako aj pracovných miest oceliarov v celej Európe.

Pripravila: M.SITÁROVÁ, red. upravené

Máme najviac „fiktívnych“ živnostníkov v EÚ

Slovensko má podľa Európskej agentúry práce (ELA) najviac takzvaných fiktívnych živnostníkov v Európskej únii. Spomedzi všetkých samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO) tvoria fiktívne živnosti 12%. Menej majú Cyprus, Česko, Dánsko či Holandsko. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR tomu chce zabrániť zmenou legislatívy.

Podľa zástupcov odborov sa na Slovensku práca na trvalý pracovný pomer nahrádza živnosťou, a to najmä na stavbách, v reštauráciách, ale aj v priemysle. Napr. na tej istej výrobní linke či v tej istej reštaurácii dnes často pracujú spolu aj živnostníci, aj zamestnanec na trvalý pracovný pomer. Takéto konanie je síce nelegálne, podľa zamestnávateľa ho ale zamestnanci niekedy aj sami žiadajú. „Ich vysoké daňové a odvodové zataženie je pri tej fiktívnej živnosti znížené umelo a veľmi výrazne,“ vysvetľovala viceprezidentka Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Zuzana RUMIZ.

Konfederácia odborových zväzov SR však poukazuje na problémy takéhoto zamestnávania. „**Takýto pracovník nepožíva vôbec žiadne benefity, ktoré by vyplývali zo štandardného pracovného pomeru, či sa to týka výmery dovolenky, rôznych potom plnení zo sociálneho poistenia,**“ uviedla hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov, Martina NEMETHOVÁ.

Štát chce zakročiť

Štát chce preto proti takému zamestnávaniu zakročiť. „**Jedna vec bola sprísnenie kontrol a sprísnenie pokút u tých zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú živnostníkov nelegálne.** A takisto sme upravili aj definíciu pracovných podmienok,“ povedal štátny tajomník ministerstva práce, Marián VALENTOVIČ.

Momentálne totiž musí inšpekcia dokázať splnenie všetkých znakov závislej práce, teraz sa jeden z nich vypúšťa. „**Jedná sa o znak pracovného času, to znamená, že zamestnávateľ zamestnancovi určuje pracovný čas,**

to je jeden zo znakov závislej práce a tento znak od 1. januára vypadne,“ hovorí riaditeľ Inšpektorátu práce v Trenčíne, Juraj HAJŠO.

Problémy s fiktívnymi živnosťami majú všetky krajiny Európy. Svoje skúsenosti si vymieňali na pôde Európskej agentúry práce koncom októbra (27. 10.) v Bratislave. „Pokuty až tak nefungujú. Fiktívni živnostníci však musia vedieť, aké sú dôsledky toho, čo robia. **Najefektívnejšie opatrenie je preto informačná kampaň,**“ ozrejmla inšpektorka práce a sociálneho zabezpečenia v Španielsku, Laura HERNANDO BALLESTEROS.

Ministerstvo práce chce zakročiť proti fiktívnym živnostníkom. Tí sú pre zamestnávateľov lacnejší. Inšpiráciu našli aj u českých susedov. „Je to jednoznačné zdieľanie údajov na legislatívnej báze. To znamená, **zákonom podporovaná možnosť zdieľania údajov medzi finančnou správou, inšpektorátmi práce a ďalšími aktérmi,**“ tvrdí generálny inšpektor Štátneho úradu inšpekcie práce v Česku, Martin MELECKÝ. O podobnej spolupráci medzi úradmi uvažuje aj Slovensko. Ministerstvo financií SR zároveň dúfa, že boj s fiktívnymi živnosťami by mohol priniesť do štátneho rozpočtu milióny eur.

Pripomeňme, že Slovensko podľa Európskeho orgánu práce (ELA) posielala veľké množstvo živnostníkov aj do zahraničia. Takmer polovica vyslaných pracovníkov sú samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO). Priemer krajín únie je okolo 5%. Európski inšpektori práce preto na kontrole fiktívnych živností spolupracujú naprieč krajinami Európskej únie.

Red. spracované

KRÁTKO

KTO ZARÁBA NAJVIAC?

Rozdiely v platoch medzi regiónmi a výrobnými sektormi sa aj naďalej prehľbujú. Vyplýva to z najnovšieho mzdového prieskumu personálnej agentúry Grafton, ktorý porovnával situáciu na trhu práce v roku 2025. Prekvapením nie je, že najlepšie sa darí zamestnancom v Bratislavskom kraji a v odboroch, kde sa vyžadujú vyššie vzdelanie, zodpovednosť a špecializované vedomosti. Finančníctvo, právo či personalistika tak zaznamenali najrýchlejší rast plátov, zatiaľ čo výroba a technické pozície rástli len mierne. V IT sú mzdy dlhodobo nadpriemerné, napr. vývojári v Bratislavskom kraji dosahujú maximálnu mzdu približne od 3 800 do 4 200 € mesačne, IT analytici zarobia okolo 3 000 €. Manažéri zarobia okolo 3 200 €, senior účtovníci približne 1 900 € a odborníci na firemné financie okolo 2 200 €, marketingoví špecialisti približne 1 500 - 2 000 € a špecialisti sociálnych médií asi 1 400 - 1 900 €, recepční v priemere okolo 1 400 €, office manažéri približne 1 600 € a HR administrátori 1 700 €.

SKÔR DO DÔCHODKU?

Slovenský zákon o sociálnom poistení jasne stanovuje, kedy môže poistenec odísť do dôchodku. Bežný vek odchodu do penzie dnes závisí od počtu vychovaných detí a pohybuje sa od 62 do 64 rokov. Niektorí ľudia však môžu odísť skôr. Nejde pritom o klasický predčasný dôchodok, ktorý je dnes umožnený 2 roky pred riadnym dôchodkovým vekom, ale o mimoriadny dôchodkový vek. **Nárok na odchod do dôchodku v 55-ich rokoch vzniká tým, ktorí boli zamestnaní aspoň 25 rokov, a to v náročných a zdraví škodlivých profesiách.** Ide najmä o práce v uranových baniach, podzemné baníctvo, členov posádok lietadiel a lodí či pracovníkov v hutách a chemickom priemysle. Takisto sem patria potápači či tí, ktorí pracujú s rádioaktívnymi surovinami. Podobné výnimky platia aj pre poistencov, ktorí do roku 2000 pracovali v I. alebo II. kategórii zamestnania, teda v profesiách, považovaných za fyzicky či psychicky mimoriadne náročné. Títo ľudia môžu do dôchodku odísť už v 56 alebo 58 rokoch, ak splnia potrebné podmienky.

VIEME SPORIŤ?

Až tretina Slovákov nemá žiadne úspory, rovnaký podiel ľudí má nasporenú sumu maximálne do 2000 eur. Len 8% disponuje úsporami nad 20.000 eur. Vyplýva to z aktuálneho prieskumu investičnej spoločnosti Amundi Czech Republic, ktorý realizovala agentúra STEM/MARK v septembri tohto roka. Až 52 % ľudí drží svoje úspory na bežných bankových účtoch, kde sa ich hodnota v čase nezvyšuje. Ďalších 39 % využíva k zhodnoteniu svojich financií sporiace účty a menej ako štvrtina Slovákov dáva peniaze do investícií. Záujem o investovanie postupne rastie. Najčastejšie sú využívané na investovanie podielové fondy, ETF fondy a kryptomeny. Z prieskumu vyplynulo, že viac ako polovica Slovákov by k dosiahnutiu finančnej nezávislosti privítala vyšší príjem z práce alebo podnikania. Kým mladšie generácie sa zaujímajú o nové digitálne nástroje a investičné aplikácie, tie staršie zase viac dôverujú tradičným bankovým produktom. Najčastejším dôvodom, prečo Slováci ešte nezačali investovať je, že nemajú dostatok voľných finančných prostriedkov (64 %). Ďalšími prekážkami sú obavy z rizika a nedôvera voči bankám a investičným spoločnostiam.

SME REKORDÉRI V ZDRAVOTNÝCH ODVODOCH

Slovenský zamestnanec s priemernou mzdou v roku 2026 zaplatí na zdravotných odvodoch 3 264 eur ročne. Vyššiu sadzbu zdravotných odvodov má v Európe len Nemecko. Tam je federálna úroveň 14,6 %, ale každá zdravotná poisťovňa (či skôr zdravotný fond) pridáva vlastnú sadzbu okolo 2,5 %. Nemecko má síce mierne vyššiu sadzbu, ale má príjmový strop vo výške 66 150 eur ročne, čo je len mierne nad priemernou mzdou v krajine. Na Slovensku žiaden strop na zdravotné odvody nie je, zaplatíte ich z každého zarobeného eura. S novým slovenským rozpočtom prišlo nielen k zvýšeniu odvodov pracujúcich, ale aj k zníženiu plátov za poistencov štátu.

TASR, Sita, red.

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: Ochranné pracovné prostriedky



Súčasťou každej dokumentácie je **analýza rizík**, ktorej cieľom je **identifikácia, hodnotenie a riadenie rizík**, kľúčových pre zabezpečenie bezpečnosti a efektívnosti vo všetkých oblastiach práce. Na základe analýzy rizík sa určí **zostatkové riziko z práce** a špecifikujú sa **osobné ochranné pracovné prostriedky** (ďalej „OOPP“) na jeho odstránenie.

Ochranné pracovné prostriedky sú súborom opatrení, ktoré sa **poskytujú zamestnancom vtedy, ak už zostatkové riziko z práce nevieme vylúčiť**.

Delíme ich na:

- **a/ kolektívne ochranné pracovné prostriedky** – majú prednosť pred osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami a sú navrhnuté tak, aby chránili skupinu zamestnancov.

Typickým príkladom sú protihlukové bariéry, kapotáže strojov, zábradlia, bezpečnostné siete, odvetrania, automatické blokovacie mechanizmy.

- **b/ osobné ochranné pracovné prostriedky** – sú určené na individuálnu ochranu, na základe ich správneho špecifikovania vieme znížiť zostatkové riziko z práce na akceptovateľnú úroveň. Používajú sa vtedy, keď už nevieme riziko vylúčiť kolektívnou ochranou, technickými prostriedkami, ani inou formou organizácie práce.

Osobné ochranné pracovné prostriedky

Povinnosť poskytovať osobné ochranné pracovné prostriedky vyplýva z legislatívy EÚ, ktorá zaviedla nový prístup k riešeniu problémov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej „BOZP“). **Jedným zo základných princípov poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov je PREVENCIA.**

Podľa Nariadenia vlády 395/2006 Z. z. ide o prostriedky, ktoré zamestnanec nosí, drží alebo inak používa na zabezpečenie ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.

Patria sem napríklad:

- Ochranné prilby, čiapky a sietky na vlasy (ochrana hlavy)
- Chrániče sluchu alebo protihlukové prilby (ochrana sluchu)
- Ochranné okuliare, štíty na tvár a zväračské kukly (ochrana zraku a tváre)
- Rúška, masky, respirátory (ochrana dýchacích orgánov)
- Ochranné rukavice, zápästné remienky, ochrana predlaktia (ochrana horných končatín)
- Ochranná obuv, chrániče kolien, chrániace vložky (ochrana dolných končatín)
- Odevy a zástery, odolné proti chemikáliám, teplu, prechladeniu, mechanickému poškodeniu (ochrana trupu, brucha a celého tela)
- Prostriedky proti pádu, vrátane bezpečnostných lán, popruhov a brzdných zariadení (ochrana proti pádu z výšky)

Zásady pri prideľovaní a používaní OOPP

Aké sú povinnosti zamestnávateľa?

- Vypracovať **zoznam poskytovaných OOPP a viesť evidenciu OOPP.**
- Poskytovať zamestnancom **vhodné OOPP bezplatne.**
- **Poučiť** zamestnancov o používaní OOPP.
- **Zabezpečiť čistenie, opravu a údržbu** používaných OOPP.
- Zabezpečiť **výmenu OOPP** po strate funkčnosti.
- Zabezpečiť **kontrolu** používania pridelených OOPP.

Medzi ďalšie povinnosti zamestnávateľa patrí zabezpečiť OOPP aj pre osoby, ktoré sa s jeho vedomím nachádzajú na jeho pracovisku (brigádnicí, návštevy, ...), zabezpečiť iba certifikované OOPP podľa schválených noriem a takisto aj čistiace prostriedky a dezinfekčné prostriedky.

Aké sú povinnosti zamestnancov?

- ✓ **Používať pridelené OOPP riadne**
a v súlade s ich určením
- Zamestnanec je povinný používať OOPP vždy, keď je to potrebné, a to podľa pokynov zamestnávateľa alebo výrobcu.
- ✓ **Staráť sa o pridelené OOPP a udržiavať ich v čistote a poriadku**
- Je dôležité OOPP pravidelne kontrolovať a oznámiť poškodenie alebo zničenie nadriadenému.
- ✓ **Nepoužívať poškodené alebo nefunkčné OOPP**
- Ochranný prostriedok musí plniť svoju funkciu – ak je poškodený, je potrebné ho nahlásiť a vymeniť.
- ✓ **Zúčastňovať sa školení a inštrukcií o používaní OOPP**
- Zamestnanec má povinnosť absolvovať školenia, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ.
- ✓ **Rešpektovať pravidlá a predpisy o BOZP**
- To zahŕňa aj používanie OOPP v súlade s vnútropodnikovými predpismi, prevádzkovými poriadkami či pracovnými inštrukciami.
- ✓ **Chrániť zdravie svoje aj ostatných**
- Nepoužívanie OOPP môže ohroziť nielen samotného zamestnanca, ale aj kolegov.

Osobným ochranným pracovným prostriedkom nie je bežný pracovný odev (ako sú montérky, uniforma, obuv), prostriedky na poskytnutie pomoci, prostriedky používané v cestnej doprave, športový výstroj a prostriedky na sebaobranu.

Správne používanie OOPP môže reálne v praxi výrazne znížiť riziko pracovných úrazov a chorôb z povolania. Je nevyhnutné, aby zamestnanci aj zamestnávateľia brali túto povinnosť vážne a dbali na bezpečné pracovné prostredie.

Ing. Gabriela GERŠÍ
špecialista BOZP na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Prešove

Čo prezradil Dotazník OZ KOVO o kolektívnom vyjednávaní?

Odborový zväz KOVO, zastúpený podpredsedom zväzu - Ing. Jánom ŠLAUKOM, aj v tomto roku prostredníctvom Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania realizoval prieskum, zameraný na oblasť kolektívneho vyjednávania. Jeho cieľom je systematicky mapovať a vyhodnocovať pracovné podmienky v podnikoch, v ktorých OZ KOVO zastupuje svojich členov.

V nasledujúcej časti si predstavíme vybrané výsledky prieskumu, ktoré ponúkajú prehľad o najdôležitejších trendoch a zisteniach v oblasti podnikového kolektívneho vyjednávania.

Mzdový vývoj

Cieľom mzdovej časti dotazníka bolo zistiť a vyhodnotiť mzdový úroveň v podnikoch, jej vývoj oproti predchádzajúcemu obdobiu a zároveň posúdiť úspešnosť podnikových kolektívnych vyjednaní vo vzťahu k dohodnutým mzdovým a iným zvýhodneniam nad rámec Zákonníka práce.

Z odpovedí vyplýva, že **priemerná hrubá mesačná mzda v minulom roku vzrástla na 1 656 eur, čo je o približne 130 eur viac než celoslovenský priemer** podľa údajov Štatistického úradu (ŠÚ) SR. Treba však zohľadniť, že významná časť zapojených podnikov pôsobí v priemysle, kde sú mzdy tradične vyššie než v iných sektoroch, čo sa premietlo aj do tohto výsledku.

Ďalej možno konštatovať, že mzdové podmienky zamestnancov sa napriek náročnému, multikrízovému obdobiu v priemere zlepšili. Priemerná hrubá mesačná mzda v hospodárstve SR dosiahla v roku 2024 hodnotu 1 524 eur. Podľa zistení z prieskumu dosahovalo **priemernú hrubú mzdu nad úrovňou 1 500 eur v kategórii robotníckych profesií približne 33 % podnikov**, zatiaľ čo **v kategórii technicko-hospodárskych pracovníkov išlo až o dve tretiny zamestnávateľov.**

Hoci sa mzdová úroveň zamestnancov zlepšila, **rast miezd v porovnaní s predchádzajúcim rokom mierne spomalil**. Kým v roku 2023 dosiahlo rast priemernej mzdy nad úrovňou 6 % až 72 % podnikov, v minulom roku to bolo len 44 %.

Podobný trend sa prejavil aj pri raste tarifných, resp. základných miezd. **V roku 2024 sa nárast nad 6 % podarilo vyjednať len približne tretine podnikov, zatiaľ čo o rok skôr to bolo takmer 70 %.**

Napriek spomaleniu tempa mzdového rastu je pozitívnym zistením, že väčšina podnikov dosiahla reálny rast miezd, teda rast, presahujúci úroveň inflácie, ktorá v mi-

nulom roku predstavovala 2,8 %. Vysoké nárasty miezd v roku 2023 preto nemožno automaticky považovať za väčší úspech, nakoľko inflácia v tom období dosahovala až 10,5 %, čo spôsobilo pokles reálnych miezd vo väčšine podnikov.

Mzdové zvýhodnenia

Priamo z ustanovení mzdovej časti Zákonníka práce (ZP) vyplýva právny nárok zamestnanca na určité finančné plnenia, a to najmenej na úrovni zákonom stanovenej spodnej hranice. V dotazníku sme preto zisťovali, či podnikové kolektívne zmluvy tieto ustanovenia upravujú nad rámec zákona, prípadne či obsahujú aj ďalšie príplatky a benefity, ktoré Zákonník práce neupravuje.

K najčastejšie upraveným nárokom bolo mzdové zvýhodnenie vo forme odmeny za prácu nadčas. Tento príplatoč nad rámec Zákonníka práce obsahovalo **približne 29 % PKZ.** Ostatné druhy príplatoč, ako napríklad za nočnú prácu, prácu počas víkendov, sviatkov či v sťaženom prostredí, boli dohodnuté v zhruba štvrtine kolektívnych zmlúv (22 – 25 %).

V mzdovej časti sme sa pýtali i na ďalšie mzdové zvýhodnenia nad rámec ZP vo forme odstupného a odchodného. Z odpovedí respondentov vyplývalo, že vyššie odstupné, ako upravuje zákon, sa podarilo vyjednať v takmer 60 % podnikov. Vysokú popularitu sme zaznamenali aj v prípade odchodného. Výhodnejšie ako zákonné podmienky obsahovalo 64 % podnikových kolektívnych zmlúv.

Hoci sa oproti predchádzajúcemu roku mierne znížil podiel podnikových kolektívnych zmlúv (PKZ), ktoré tieto benefity upravujú, **odstupné a odchodné naďalej patria medzi najčastejšie dohodnuté ustanovenia v kolektívnych zmluvách.**

Otázky sa zameriavali aj na **vyplácanie 13. a 14. platu**. Podiel zamestnávateľov, poskytujúcich tieto plnenia, sa oproti predchádzajúcemu roku významne nezmenil. **Na otázku 13. platu odpovedalo kladne 45 % respondentov.** Ďalšie peňažné plnenie vo forme 14. platu v roku 2024 vyplátilo takmer 27 % zamestnávateľov.

Pracovný čas

Druhá časť vyhodnotenia sa tradične zamerala na ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času. Z odpovedí respondentov vyplýva, že **takmer 89 % podnikov má upravenú dĺžku týždenného pracovného času na maximálne 37,5 hodiny, avšak iba v 52 % podnikov sa skrátený pracovný čas vzťahuje na všetkých zamestnancov.**

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas uplatňuje 58 % zamestnávateľov a konto pracovného času takmer 36 %.

Rovnako, ako v predchádzajúcich prieskumoch, aj v minulom roku bolo pri kolektívnom vyjednávaní o poskytovaní pracovného voľna alebo dovolenky nad rámec Zákonníka práce **uprednostňované poskytnutie ďalšieho voľna s náhradou mzdy, napríklad pri sobáš, pohrebe či sťahovaní.** Dovoľenka nad rámec zákona bola dohodnutá v 43 % kolektívnych zmlúv, zatiaľ čo pracovné voľno až v 62 % kolektívnych zmlúv.

Agentúrne zamestnanci a cudzinci

Posledná časť dotazníka sa venovala preferenciám zamestnávateľov v oblasti zamestnávania cudzincov a agentúrnych pracovníkov. Z odpovedí vyplývalo, že **približne 36 % podnikov využívalo zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania**, pričom v takmer troch štvrtinách z nich podiel agentúrnych pracovníkov neprekročil 20 %.

Na otázku zamestnávania občanov z krajín mimo EÚ odpovedalo kladne 38 % respondentov, čo predstavuje nárast o približne 17 percentuálnych bodov oproti roku 2019. V približne 70 % podnikov podiel občanov tretích krajín nepresahoval 10 % z celkového počtu zamestnancov. Podiel spoločností, zamestnávajúcich cudzincov, sa v posledných rokoch výrazne nezmenil, avšak ich zastúpenie v rámci týchto spoločností postupne rastie.

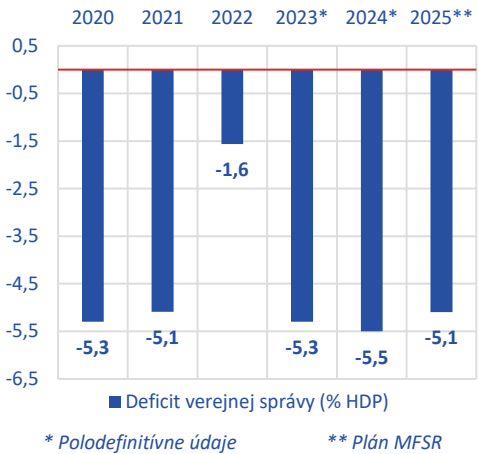
Spracovala: Ing. Ivona NOVÁKOVÁ
Úsek ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

Ekonomika

Verejné financie a spotrebiteľské ceny

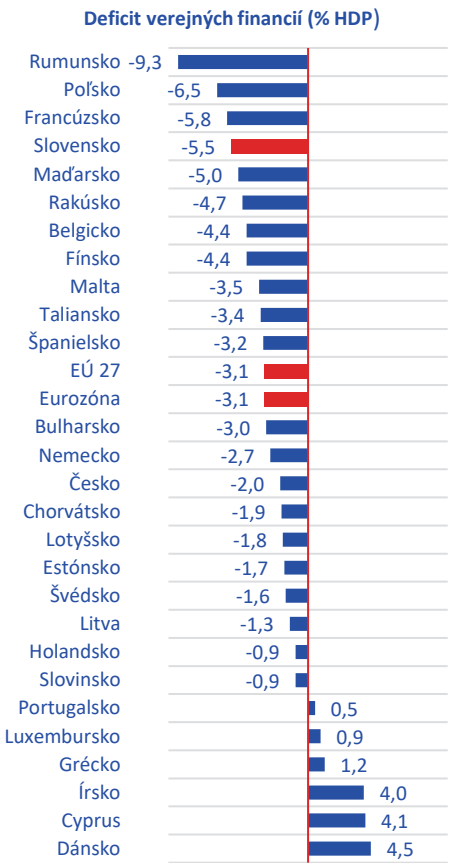
Deficit verejných financií

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) dosiahol **celkový deficit verejnej správy v minulom roku 5,5 % z hrubého domáceho produktu (HDP)**. V porovnaní s jarným odhadom tak došlo k prehĺbeniu deficitu o viac ako 250 mil. eur na úroveň 7,2 mld. eur.



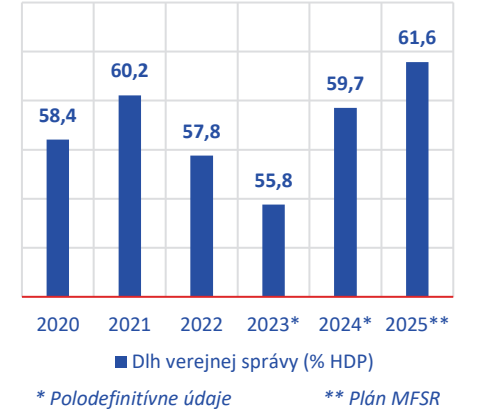
Deficit verejných financií v krajinách Európskej únie a eurozóny v roku 2024 medziročne poklesol na 3,1 % HDP. Dvanásť členských štátov malo deficit rovnaké alebo vyššie ako 3 % HDP.

V roku 2024 všetky členské štáty, okrem Dánska (+4,5 %), Cypru (+4,1 %), Írska (+4,0 %), Grécka (+1,2 %), Luxemburska (+0,9 %) a Portugalska (+0,5 %), vykázali deficit. Najvyššie deficity boli zaznamenané v Rumunsku (-9,3 %), Poľsku (-6,5 %), Francúzsku (-5,8 %), Slovensku (-5,5 %), Maďarsku (-5,0 %), Rakúsku (-4,7 %), Belgicku (-4,4 %), Fínsku (-4,4 %), Malta (-3,5 %), Taliansku (-3,4 %), Španielsku (-3,2 %), EÚ 27 (-3,1 %), Eurozónu (-3,1 %), Bulharsku (-3,0 %), Nemecku (-2,7 %), Česku (-2,0 %), Chorvátsku (-1,9 %), Lotyšsku (-1,8 %), Estónsku (-1,7 %), Švédsku (-1,6 %), Litvu (-1,3 %), Holandsku (-0,9 %) a Slovinsku (-0,9 %).

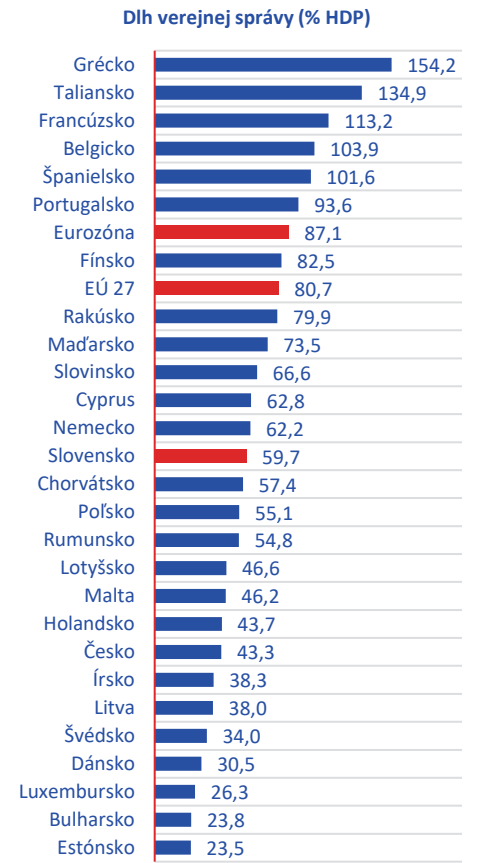


Hrubý dlh verejnej správy

Podľa ŠÚ SR celkový dlh verejnej správy v roku 2024 medziročne stúpol o 8,8 mld. na hodnotu 77,7 mld. eur a priblížil sa tak k úrovni 60 % HDP.



Eurostat ďalej uvádza, že verejný dlh v eurozóne narástol len mierne, z 87 % v roku 2023 na 87,1 % v minulom roku. V 27 krajinách EÚ vzrástol na 80,7 %, v roku 2023 sa nachádzal na úrovni 80,5 %.



Najnižší dlh verejnej správy bol v roku 2024 zaznamenaný v Estónsku (23,5 %), Bulharsku (23,8 %), Luxembursku (26,3 %), Dánsku (30,5 %), Švédsku (34,0 %) a Litve (38,0 %).

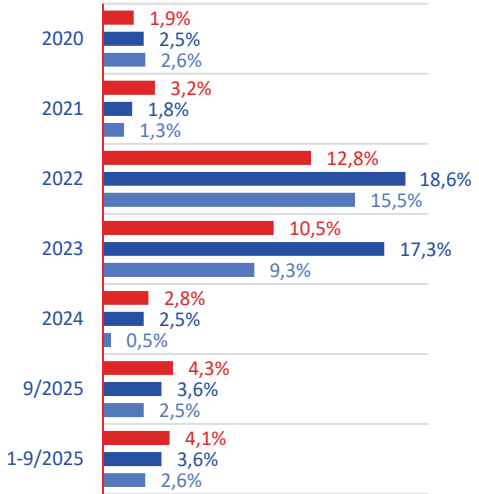
Dvanásť členských štátov malo dlh verejnej správy vyšší ako 60 % HDP, pričom najvyššie hodnoty boli zaznamenané v Grécku (154,2 %), Taliansku (134,9 %), Francúzsku (113,2 %), Belgicku (103,9 %) a Španielsku (101,6 %).

Celkový dlh SR, na úrovni približne 60 % HDP, bol nižší ako priemer EÚ 27 a eurozóny. Vyšší dlh v rámci krajín V4 zaznamenalo len Maďarsko.

Spotrebiteľské ceny

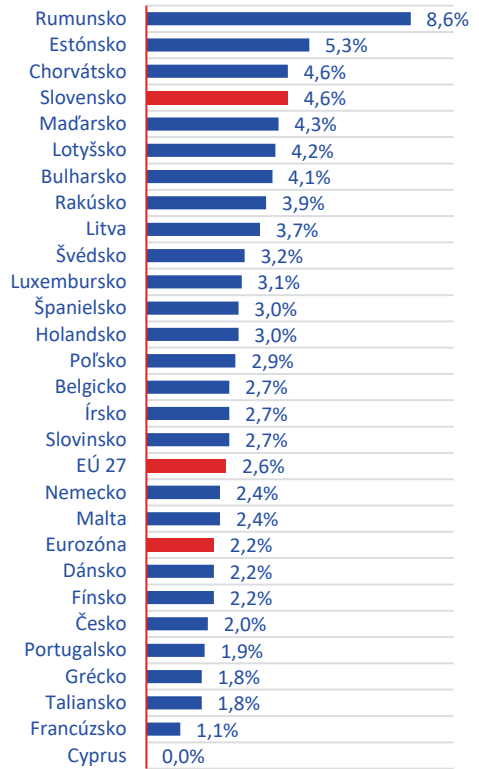
Inflácia (CPI) v medziročnom porovnaní dosiahla v septembri 2025 úroveň 4,3 %.

Ceny potravín a nealkoholických nápojov, ktoré predstavujú druhú najvýznamnejšiu zložku výdavkov domácností, boli medziročne vyššie o 3,6 %. Rast cien v odbore bývanie s energiami dosiahol 2,5 %.



Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 4,6 %, čo znamenalo, že **Slovensko spolu s Chorvátskom zaznamenali 3. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie**. Priemer EÚ 27 v septembri 2025 dosiahol hodnotu 2,6 %.

Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 4,6 %, čo znamenalo, že Slovensko spolu s Chorvátskom zaznamenali 3. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v septembri 2025 dosiahol hodnotu 2,6 %.



Spracovala: Ing. I. NOVÁKOVÁ
Úsek ekonomiky a KV OZ KOVO
Zdroj: Štatistický úrad SR

Súťaž o maskota OZ KOVO pozná víťaza

Odborový zväz KOVO vyhlásil v termíne od 1. júna do 31. augusta pre deti členov nášho zväzu výtvarnú súťaž s názvom „Nakresli maskota pre Odborový zväz KOVO“.

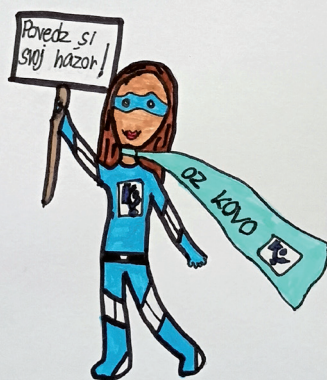
Akokoľvek výtvarnou technikou mohli zobraziť ľudskú postavičku, superhrdinu, zvieratko či dokonca robota, ktoré by vystihovali poslanie OZ KOVO – niekoho, kto je odvážny a chce meniť svet na lepšie miesto. Podmienkou bol vek účastníkov do 18 rokov. Tí, ktorí svoje dielko poslali v stanovenom období na centrálu zväzu do Bratislavy, mohli vyhrať vecné ceny, venované OZ KOVO.

Viacčlenná komisia, vedená predsedníčkou Rady OZ KOVO, JUDr. Monikou BENEDEKOVOU, nakoniec rozhodla a odmenila troch najúspešnejších tvorcov: **3. miesto obsadila Vaneska KUBOVÁ, 2. miesto Miško KUFFA a víťazkou sa stala 10-ročná Emka ŠURKOVÁ.**

Oceneným srdečne blahoželáme a všetkým zúčastneným veľmi pekne ďakujeme za ich snahu a poslané dielka.

r.

1. MIESTO



2. MIESTO



3. MIESTO



Krížovky s úsmevom

	prudko mykaj	1. časť tajničky	urobila kadere	Učiteľ matematiky zúfalo hovorí žiakovi: - Janko môj zlatý! Ty by si sa mal venovať behu na dlhé trate. - Prečo, pán učiteľ? - Pretože sa... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				2. časť tajničky	separoval
vzorec sulfidu tórnateho								rímske číslo 6 teplom rozpúšťaj	
365 dní				pofovalo	včielka	tropická slezovitá bylina	zn. pre terahertz automobil (hovor.)		
určovalo hodnotu (odb.)									
nižšie zaočkoval (záhr.)									
Pomôcky: Lukov, subsumovať, ama	zadná strana mince zahrnúť (kniž.)							predložka so 6. pád. monolyža (šport.)	
dezinfikovala sírou							megaelektrónvolt kakaový nápoj		
prežila vo veľkej miere						kmotor (hovor.) podkúvaj			
Vojtech (dom.)					umelý vodný tok stával sa lenivým				
skratka Slovenskej komory architektov				obec v okrese Bardejov načožie					napúcha, puchne
skratka štátu Utah			nezreteľne obec v okrese Senec						
obyvateľ Moče						zákop pre vojaka tlapa (hovor.)			
rečami odvádzal pozornosť							citoslovce bujnosti sekal, rúbál		
použitím veta prekaziť							citoslovce bolesti značka rádia		
japonská lovkynia perlorodiak				biskup pravoslávnej cirkvi					
citoslovce vyjadrujúce nevôľu				citoslovce vyjadrujúce radosť				!	Pomôcky: okra, eparcha, koma

Zasmejme sa

Stretnú sa na ulici dvaja chlapi, jeden s pudlíkom a druhý s pitbulom. Pitbul vrčí na pudlíka, chlap ho pustí. Druhý tiež pustí pudlíka. Pudlík roztrhá pitbula a prvý chlap sa pýta druhého:
- Koľko si dal za toho psa?
- 6 000 euro
- 6 000 euro za psa?
- 1 000 za krokodíla a 5 000 za plastiku.

■■■

Denník Američana:
Pondelok: Pijem s východniarmi.
Utorok: Skoro som umrel.
Streda: Pijem s východniarmi.
Štvrtok: Ľutujem, že som v utorok neumrel...

■■■

Mladomanžel prichádza domov mierne podnapitý. Svokra stojí vo dverách s metlou v ruke. Hneď sa jej spýta:
- Mamička, zametáte alebo odlietate?

■■■

Synček sa pýta otecka:
- Ocko, prečo si si zobral mamičku?
Ocko sa obráti na mamičku a povie:
- No vidíš, aj ten malý sa tomu čuduje...

■■■

Muž príde k lekárovi a hovorí:
- Pán doktor, som ženatý 10 rokov a z toho 9 rokov ma žena podvádza. Preto mi ešte nenarástli parohy?
- Ale veď to sa len tak hovorí, v skutočnosti vám parohy nenarastú.
- Chvalabohu, už som si myslel, že mám nedostatok vápnika.

■■■

Stoja dve blondínky na letisku a rozprávajú sa:
- Ty, počúvaj. Ja ti vôbec nechápem, ako tí teroristi môžu ukradnúť také veľké lietadlo!
- Jéééžiš, ty si blbá! Veď oni ho nekradnú na zemi, keď je také veľké, ale vo vzduchu, keď je také maličké...

