



Odkaz MDŽ – materstvo nie je trest! – str. 1 - 3

EÚ dvíha clá na ocel'
– str. 4

V SR pracuje najviac cudzincov
– str. 5

Očami predsedníčky OZ KOVO:

ODBORNÉ ŠKOLSTVO A JEHO VÝZVY



Odborový zväz KOVO - prostredníctvom svojich základných organizácií - dlhodobo pôsobí aj na niekoľkých stredných odborných školách, kde zastupuje tak učiteľov, ako aj nepedagogických pracovníkov. S cieľom zmapovať problémy, ktorým čelia stredné odborné školy a ich zamestnanci, som postupne navštívila všetky školy, ktoré sú súčasťou nášho zväzového portfólia.

Boli to stretnutia s realitou každodennej práce učiteľov a ostatných zamestnancov, ktorí sa snažia držať nastavený systém pohromade, aj keď im často chýbajú základné nástroje, podpora, ale aj spoločenské uznanie.

Na prvý pohľad sú všetky tieto školy štandardné. Triedy, dielne, chodby plné študentov. No keď sa človek rozpráva s učiteľmi, rýchlo pochopí, že pod povrchom sa skrýva množstvo problémov, ktoré sa rokmi nabáľujú a prehlbujú.

Jednou z často spomínaných tém bolo **záškoláctvo**. Nie ako individuálne zlyhanie, ale ako systémový problém. Učítelia hovoria o študentoch, ktorí do školy jednoducho nechodia, pretože nemajú vytvorené adekvátne podmienky. Sociálne zázemie, rodinné prostredie, strata motivácie – to všetko sa premieťa do prázdnych lavíc. A školy na to často ostávajú samy.

S tým úzko súvisí aj nízka motivácia študentov dokončiť školu. Je alarmujúce, pre koľkých mladých ľudí sa vzdelanie prestáva javiť ako cesta k lepšej budúcnosti. Ak v regióne chýbajú pracovné príležitosti, ak nevidia pozitívne vzory, ak majú pocit, že „to aj tak nemá zmysel“, potom je veľmi ťažké ich presvedčiť, aby vydržali. Učítelia tak neplnia len úlohu pedagógov, ale často aj mentorov, psychologov či sociálnych pracovníkov.

Dôležitou súčasťou našich návštev bola aj komunikácia so samotnými študentami. Ako predstavitelia OZ KOVO sa dlhodobo snažíme mladým ľuďom priblížiť ich budúcu realitu na trhu práce. Hovoríme s nimi o ich prácvach, ale aj povinnostiach v pracovnom procese, o tom, čo znamená pracovná zmluva, aké majú možnosti ochrany a prečo je dôležité rozumieť vlastnej hodnote práce. Zároveň im vysvetľujeme význam a úlohu odborov – že nejde o prežitok, ale o nástroj, ktorý môže chrániť ich dôstojnosť, férové pracovné podmienky a sociálne istoty.

Ďalšou výraznou témou je **preťaženie učiteľov**. Okrem výučby riešia administratívu, komunikáciu s rodičmi, výchovné problémy, individuálne prístupy k študentom s rôznymi potrebami. A to všetko v podmienkach, ktoré sú často personálne aj finančne poddimenzované.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Úspech nie je konečný, neúspech nie je osudový - dôležitá je odvaha pokračovať.“

britský politik a bývalý premiér **Winston S. CHURCHILL**

V Kii štrajková pohotovosť a hlasovanie o štrajku

Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Kia Žilina vyhlásila v utorok, 31. marca, štrajkovú pohotovosť. Dôvodom je nespokojnosť zamestnancov s doterajšími návrhmi zamestnávateľa ohľadom výšky miezd v rámci kolektívneho vyjednávaného novej kolektívnej zmluvy. Delegáti konferencie ZO OZ KOVO KIA - ako najvyššieho rozhodovacieho orgánu - zároveň odsúhlasili hlasovanie zamestnancov o vstupe do ostrého štrajku. To sa má uskutočniť v priebehu najbližších dní.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH, vyhláseniu štrajkovej pohotovosti predchádzala výrazná nespokojnosť značnej časti zamestnancov s doterajšími návrhmi zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní. „Odborová organizácia je presvedčená, že aktuálny návrh zamestnávateľa predstavuje v kontexte transformácie priemyslu a sveta práce porážku pracujúcich ľudí v najbližších rokoch a paradoxne sa najhoršie prejavuje pri dlhoročných zamestnancoch, ktorí tu nechali významný kus svojho života a v mnohých prípadoch aj zdravie,“ upresnil odborársky líder.

Pripomeňme, že do kolektívneho vyjednávaného išli zástupcovia zamestnancov s požiadavkou navýšenie základných miezd o 250 eur pre každého zamestnanca a tiež lepšieho nastavenia odstupného pri prepúšťaní z dôvodu nadbytočnosti bez ohľadu na formu ukončenia pracovného pomeru. Odborári však konštatujú, že napriek snahám o kompromis sa nepodarilo dosiahnuť dohodu, ktorá by zohľadňovala očakávania pracovníkov. „Považujeme za poľutovaniahodné, že fantastické výsledky nášho zamestnávateľa sme neboli za rokovacím stolom schopní pretaviť do uspokojivej kolektívnej zmluvy, napriek

ochote odborovej organizácie predstaviť kompromisy. O svojej budúcnosti teda rozhodnú priamo pracujúci!“ uviedli zástupcovia zamestnancov ústami svojho lídra, Martina ČECHA.



Sprostredkovateľka nepomohla

Spor v kolektívnom vyjednávaní, kde sa sociálni partneri nevedia dohodnúť najmä na výške miezd a systéme odmeňovania zamestnancov, vyhlásila odborová organizácia koncom januára tohto roku. *Pokračovanie na 2. strane.*

Odkaz k MDŽ – materstvo nie je trest!

Medzinárodný deň žien je celosvetovo uznávaný sviatok, pripadajúci na 8. marca, ktorý vyhlásila Organizácia spojených národov (OSN). Oslavuje sa ako pripomienka boja za práva žien, ich rovnoprávnosť, volebné právo a lepšie pracovné podmienky. Počiatky treba hľadať v demonštráciách v USA na začiatku 20. storočia, obzvlášť v roku 1908, kedy sa do newyorskej demonštrácie za skrátenie pracovného času a vyrovnanie platových pomerov zapojilo niekoľko tisíc šičiek z miestnych textilných tovární.



Pri príležitosti tohtoročných osláv Medzinárodného dňa žien **Konfederácia odborových zväzov SR opätovne poukázala na pretrvávajúce nerovnosti, ktorým ženy na slovenskom trhu práce čelia, a to predstavením aktuálnej publikácie autora Antona MARINČINA s príznačným názvom „Slovenský trh práce trestá za materstvo“**. Táto analýza odhaľuje, že Slovensko stále zápasí s hlboko zakorenými stereotypmi a systémovými bariérami, ktoré brzdia nielen kariérny rast žien, ale v konečnom dôsledku aj hospodársku prosperitu celej krajiny.

Do popredia sa dostáva znepokojivý fakt, že hoci sa Slovensko formálne hlási k európskym hodnotám rodovej rovnosti, verejná mienka u nás vykazuje - v porovnaní s priemerom Európskej únie - extrémne postoje. **Podľa aktuálnych dát Eurobarometra až 77 % Slovákov a 65 % Sloveniek stále považuje starostlivosť o domácnosť za najdôležitejšiu úlohu ženy, zatiaľ čo drvivá väčšina populácie vníma muža primárne ako živila rodiny.** Takéto vnímanie úloh vytvára prostredie, v ktorom je

nadanie a potenciál ženskej polovice populácie nedostatočne využitý, čo je z ekonomického hľadiska neefektívne. „Dobrý hospodár“ by sa mal totiž snažiť maximálne využívať kapacitu pracovnej sily bez ohľadu na pohlavie, no slovenský trh práce namiesto toho stavia ženy pred nespravodlivou voľbou medzi rodinou a prácou.

„Trest“ za materstvo

Jedným z najvážnejších zistení analýzy je pretrvávajúci fenomén tzv. trestu za materstvo. Súčasná rodinná politika na Slovensku je nastavená skôr na dočasnú podporu príjmu, než na systematické budovanie podmienok pre udržanie kariéry. Výsledkom je, že **matky s malými deťmi čelia výrazne nižšej miere zamestnanosti a po návrate do pracovného procesu často narážajú na mzdovú penalizáciu**. Rozdiely v odmeňovaní mužov a žien majú v poslednom období opätovne rastúci trend, čo je jasný signál pre potrebu legislatívnych zmien.

Pokračovanie na 3. strane.

Očami predsedníčky OZ KOVO:

ODBORNÉ ŠKOLSTVO A JEHO VÝZVY



Pokračovanie z 1. strany.

Napriek tomu mnohí z nich zostávajú. Nie preto, že by to bolo jednoduché, ale preto, že veria v zmysel svojej práce.

Špecifickým problémom odborných škôl je aj ich prepojenie s praxou. V niektorých regiónoch chýbajú partneri z podnikateľského prostredia, ktorí by vedeli študentom ponúknuť reálne skúsenosti. Inde síce spolupráca existuje, ale naráža na limity – technologickej, kapacitnej, finančnej či organizačnej. Bez kvalitnej praxe však odborné vzdelávanie stráca svoju podstatu.

V diskusiách opakovane znievala aj téma spájania škôl. Tento krok sa často prezentuje ako systémové riešenie problémov, no realita je oveľa zložitejšia. Zlučovanie môže priniesť administratívne úspory, no rieši podstatu – teda kvalitu vzdelávania, motiváciu študentov, personálne poddimenzovanie či regionálne rozdiely. Bez riešenia týchto kľúčových otázok ide skôr o kozmetickú úpravu, než skutočnú reformu.



● Zo stretnutia predsedníčky OZ KOVO, M. Benedekovej (v strede v žltom) s učiteľmi zo SOŠ v Dobšinej.

Na východnom Slovensku malo vedenie škôl často pocit, že sa nezohľadňujú ich regionálne špecifiká. Regionálne rozdiely sú pritom obrovské, no riešenia často univerzálne. Politika sa nastavuje centrálnou, bez dostatočného zohľadnenia lokálnych potrieb. A pritom práve tieto školy najviac potrebujú individuálny prístup, cieľnú podporu a počúvanie.

Z týchto náštiev si odnášam jedno jasné poslanstvo: Ak chceme meniť školstvo, musíme začať zdo-la. Počúvať učiteľov, riaditeľov, študentov. Chápať kontext regiónov. A prestať sa tváriť, že jedno riešenie bude fungovať všade rovnako.

Odborné školstvo má obrovský potenciál. Ale bez systémovej podpory, bez rešpektu k práci učiteľa a bez reálneho záujmu o problémy v teréne ho nevyužijeme. To, čo som videla počas týchto stretnutí, nie je výnimka. Je to obraz, ktorý si zaslúži našu pozornosť a najmä konkrétne riešenia.

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, Ph.D.
predsedníčka Rady OZ KOVO

V Kii štrajková pohotovosť a hlasovanie o štrajku

Pokračovanie z 1. strany.

Vyriešiť ho nepomohla ani povolaná sprostredkovateľka zo zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Vstup do štrajkovej pohotovosti s avizovaným hlasovaním o štrajku sa pritom deje tesne po uvedení nového elektrického modelu EV2, ktorý sa vyrába len v Žilinskom závode. V ňom aktuálne pracuje okolo 3700 zamestnancov.

Firma odbory rešpektuje, ale ...

Žilinská automobilka KIA Slovakia v reakcii pre tlačovú agentúru Sita uviedla, že rešpektuje právo odborovej organizácie vyjadrovať svoje postoje v rámci kolektívneho vyjednávania. Zároveň zdôraznila, že odbory neprijali návrh sprostredkovateľky a ani následnú ponuku firmy, ktorá bola – podľa nich – výhodnejšia.

Hovorca spoločnosti, Tomáš POTOČEK, upresnil, že aktuálny návrh zahŕňa pre výrobných zamestnancov minimálne 160-eurový nárast priemernej mesačnej mzdy pre rok 2026. Administratívny zamestnanec ponúkajú zvýšenie miezd v priemere o 7,5%. Na roky 2027 a 2028 navrhujú ďalšie zvýšenie základných miezd v priemere o 5 % ročne pre všetkých zamestnancov, ako aj jednorazovú odmenu 1 500 eur v každom z týchto rokov. „Navrhujeme navyšovanie miezd na tri roky a stabilitu,“ uviedol hovorca spoločnosti Kia Slovakia s tým, že priemerná mzda výrobných zamestnancov dosiahla v minulom roku 2540 eur.

Firma zároveň deklarovala pripravenosť pokračovať v rokovaniach. „Veríme, že sa podarí nájsť riešenie, prijateľné pre obe strany a že sociálny dialóg zostane hlav-

ným nástrojom na dosiahnutie dohody,“ uviedol hovorca KIE Slovakia s tým, že spoločnosť chce uzatvoriť kolektívnu zmluvu, zohľadňujúcu záujmy zamestnancov a aj dlhodobú stabilitu podniku.

Februárový protest

Napätie medzi zamestnancami a vedením automobilky pritom kontinuálne stúpa. Už vo februári tohto roku (21.2.2026) sa zamestnanci KIE i okolitých subdodávateľských firiem stretli na Hlinkovom námestí v Žiline na verejnom protestnom zhromaždení. Poukazovali tam na nespokojnosť s tarifným systémom aj výškou základných miezd a upozorňovali, že priemerné mzdy často skresľujú realitu, keďže zahŕňajú príplatky za nadčasy či náročné pracovné podmienky. Zároveň poukázali aj na aktuálny stav v subdodávateľských firmách, kde je ich podnikové kolektívne vyjednanie ovplyvnené vývojom rokovaní o mzdách v žilinskej KII Slovakia.

Výsledky hlasovania rozhodnú

Dodajme, že štrajková pohotovosť je stav, ktorý predchádza samotnému štrajku. Znamená to, že zamestnanci sú pripravení pristúpiť ku krajnému riešeniu, ktorým je štrajk a zastavenie výroby. Ide zároveň aj o signál pre zamestnávateľa, že situácia je vážna a do poslednej chvíľ treba skúšať rokovať.

Rozhodujúce tak budú najbližšie dni a výsledné hlasovanie zamestnancov. Situácii v žilinskej KII sa budeme aj naďalej venovať.

A. Fáková, Sita

Ďalšie konsolidačné opatrenia spojili odbory i zamestnávateľov

Zamestnávateľia, odbory aj samosprávy sa výnimočne zhodli na spoločnom tlaku na vládu. Sociálni partneri v spoločnom stanovisku zo 17. marca tohto roku žiadajú premiéra, aby priprave ďalších konsolidačných opatrení na roky 2026 a 2027 rešpektoval sociálny dialóg, včas zverejnil plánované kroky a umožnil odbornú diskusiu ešte pred prijatím rozhodnutí.



Téma ďalšieho postupu pri ozdravovaní verejných financií spojila zástupcov zamestnávateľov, zamestnancov aj samospráv. Tí pripravili na zatiaľ ostatné rokovanie tripartity (23. marca) bod programu, venujúci sa časovému harmonogramu prípravy konsolidačných opatrení v roku 2026.

Vo zverejnenom dokumente sa sociálni partneri obracajú priamo na predsedu vlády, Roberta FICA. „V súvislosti s pretrvávajúcimi výzvami v oblasti verejných financií a so skutočnosťou, že fiškálna konsolidácia bude v dôsledku nízkej úspešnosti doterajšieho konsolidačného úsilia s vysokou pravdepodobnosťou pokračovať aj v rokoch 2026 a 2027, si Vás - ako sociálni partneri - dovoľujeme požiadať o rešpektovanie sociálneho dialógu a dobrej legislatívnej praxe pri procese tvorby rozpočtu verejnej správy a pri prijímaní súvisiacich opatrení hospodárskej, daňovej a fiškálnej politiky,“ uvádzajú v materiáli.

Zámerom sociálnych partnerov je podporiť transparentný, predvídateľný a odborne riadený proces prípravy opatrení, a to s predpokladom ich prerokovania v riadnom legislatívnom procese. Zároveň považujú za dôležité vytvoriť v rámci sociálneho dialógu priestor na vecnú a odbornú diskusiu v primeranom časovom predstihu.

„Z pohľadu všetkých sociálnych partnerov – APZD, AZZZ SR, KOZ SR, RÚZ, SOS a ZMOS – je žiaduce, aby bolo naše zapojenie do prípravy opatrení systematické a včasné, vrátane riadneho prerokovania na Hospodárskej a sociálnej rade Slovenskej republiky,“ upozorňujú sociálni partneri.

Skúsenosti z predchádzajúcich rokov totiž podľa nich potvrdzujú, že včasné sprístupnenie podkladov a jasne stanovený časový rámec významne prispievajú ku kvalite odbornej diskusie, k predvídateľnosti prijímaných krokov, k vyššej akceptácii opatrení a v konečnom dôsledku najmä k vyššej úspešnosti a k zníženiu negatívnych ekonomických a spoločenských dopadov predmetných opatrení.

Na rokovanie tripartity sociálni partneri požadujú predloženie východísk konsolidácie pre rok 2027, para-

grafové znenia dotknutých konsolidačných opatrení najneskôr do 31. augusta 2026, a rozpočet verejnej správy a zákon o štátnom rozpočte, a tiež súvisiace prílohy a materiály najneskôr do 25. septembra tohto roka.

Súčasne považujú zástupcovia zamestnávateľov, zamestnancov a samospráv za zmysluplné, aby mali k dispozícii aj ex post hodnotenie a odpočet účinnosti doteraz prijatých konsolidačných opatrení za roky 2023 – 2025 tak, aby nefunkčné opatrenia mohli byť zrušené a ne správne nastavené opatrenia korigované. „Porovnanie plánovaných cieľov s reálne dosiahnutými výsledkami



môže významne prispieť k vecnému nastaveniu ďalších krokov, ako aj k lepšiemu vyhodnoteniu fiškálnych a širších sociálnoekonomických dopadov. O sprístupnenie uvedeného odpočtu si dovoľujeme požiadať tiež najneskôr do 31. marca 2026,“ dodávajú v prípravnom dokumente.

Pod spoločným listom sociálnych partnerov sú podpísaní Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (APZD), Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ SR), Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR), Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ), Slovenské odborové združenie (SOZ) a Združenie miest a obcí Slovenska (ZMOS).

Zdroj: kozsr.sk, upravené redakciou

priority mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
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 BLIČHA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

Z odborárskej kuchyne

Z pera hlavného kolektívneho vyjednávača OZ KOVO, Jána ŠLAUKU

Ako bude vyzerat' tohtoročné kolektívne vyjednávanie?



V prvom rade, nech sme všetci zdraví a prechováame k sebe i k svojmu okoliu vzájomnú úctu a porozumenie.

V posledných dňoch však do nášho podvedomia vstupuje veľa negatívnych vonkajších správ, udalostí, ale aj negatívnych indícií či dokonca otvorených hrozieb, ktoré nemôžeme len tak, bez kritického myslenia, prehliadať. Napriek tomu, pretože zatiaľ nie sme v tomto smere priamymi účastníkmi, tieto udalosti majú priamy a zásadný vplyv aj na naše životy a dianie v našom najbližšom okolí. Preto musíme byť obozretní, pripravení racionálne a reálne uvažovať o svojich možnostiach, ale zároveň byť schopní presadzovať svoje oprávnené požiadavky. A tieto udalosti ovplyvňujú aj prvoradú úlohu a podstatu nášho odborového hnutia, ktorým je kolektívne vyjednávanie.

Čo nás čaká v roku 2026 na poli kolektívneho vyjednávania?

Pomôže navrhnutý „akčný plán“ vytvoriť širšie nástroje kolektívneho vyjednávania? Zvýši sa počet zamestnancov, pokrytých kolektívnymi zmluvami a zamestnávateľov, rešpektujúcich právo zamestnancov „organizovať sa“? Uvedomia si zamestnávatelia skutočný význam kolektívneho vyjednávania, ako jedného z aktívnych nástrojov na zlepšovanie vzťahov medzi zamestnávateľmi a ich zamestnancami, cieleného na dosahovanie prosperity firiem a celej slovenskej spoločnosti, nielen ako úžitok pre majiteľov a akcionárov?

Naša stratégia kolektívneho vyjednávania aj v tomto roku stojí v prvom rade na dvoch hlavných a zásadných pilieroch – raste miezd a zlepšovaní pracovných podmienok.

Základnou prioritou zostáva zabezpečenie reálneho rastu miezd alebo ich udržania v kontexte inflácie a rastúcich životných nákladov. Aj z niektorých vyjadrení zamestnávateľov, odvolávajúci sa na negatívne dopady konsolidácie, ktorí sa v tomto turbulentnom období opatrne vyjadrujú o rozširovaní výroby, investíciách či o prijímaní nových zamestnancov a plánovaní mzdových nákladov, je zrejme, že vyjednávanie bude ešte zložitejšie. Preto budeme hľadať aj ďalšie formy a odporúčania aj pre

naše základné organizácie, ako zachovať reálny rast miezd tých, ktorých zastupujú. Hlavne tam, kde nebude možné dohodnúť plošné zvyšovanie miezd, navrhnúť aj inú formu zachovania reálnych miezd, ako sú napr. jednorazové príspevky, inflačné odmeny alebo výkonnostné bonusy. Pri nastavení pravidiel, hlavne výkonnostných bonusov, však musí byť výsledne hodnotenie viazané na merateľné kritériá, ktoré ovplyvňuje v prvom rade samotný zamestnanec, či už svojím výkonom alebo prístupom k práci.

Kolektívne vyjednávanie musí reagovať aj na širšie spoločenské, technologické a environmentálne zmeny, ktoré ovplyvňujú stabilitu, kvalitu a udržateľnosť pracovných podmienok.

Cieľom je nastaviť rámec, podporujúci rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, bezpečnosť a zdravie zamestnancov, adaptáciu na technologický pokrok a environmentálne výzvy, ako aj kontinuálne vzdelávanie. V neposlednom rade zapojenie zamestnancov do rozhodovacích procesov a teda participáciu zástupcov zamestnancov pri rozhodovaní o zásadných zmenách v podniku, čo prispieje k vyššej výkonnosti, nižšej fluktuácii a k posilňovaniu dôvery medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Predvídateľnosť zmien a spolurozhodovanie pri zavádzaní nových technologických a modernizačných foriem práce, môže byť účinným nástrojom na udržanie výkonnosti a zníženie fluktuácie. Kolektívne zmluvy by mali zahŕňať o.i. aj podporu kvalifikačného rastu zamestnancov najvhodnejšími formami školení a vzdelávania. Zamestnanci musia mať prístup k praktickému školeniu v oblasti digitálnych nástrojov, umelej inteligencie a inovácií – inak budú zmeny vnímať ako hrozbu, nie ako príležitosť.

V kontexte demografického vývoja a starnutia populácie je výrazným spôsobom ovplyvňovaný aj trh práce na Slovensku. Preto **ďalšou dôležitou témou kolektívneho vyjednávania v budúcich obdobiach musí byť aj téma udržania si zamestnancov v pracovnom procese v seniorskom veku** alebo prispôbenie pracovných podmienok ich potrebám a schopnostiam. Starnutie pracovnej sily prináša potrebu vytvárať podmienky, ktoré umožnia zamestnancom nad 55 rokov zotrvať v pracovnom procese, tvoriť požadované hodnoty a plniť stanovené ciele, napr.

úpravou pracovného času a náročnosti, podporou mentorstva a medzigeneračného prenosu skúseností, alebo aj možnosťou postupného prechodu na menej zaťažujúce pozície.

Sklári a bytové hospodárstvo s dodatkami, hutníci a dopravcovia s novou zmluvou

V najbližších mesiacoch nás čaká kolotoč odvetvového kolektívneho vyjednávania. **V týchto dňoch sme predložili sociálnym partnerom návrhy dodatkov kolektívnych zmlúv v sklárskom odvetví a bytovom hospodárstve.** V ťažko skúšanom odvetví hutníctva sa končí **platnosť kolektívnej zmluvy**, a preto tejto skupine zamestnávateľov predkladáme návrh novej kolektívnej zmluvy na ďalšie tri roky. Po období nezáujmu kolektívne vyjednávať sa **znova vraciame za vyjednávací stôl aj v odvetví dopravy s návrhom odvetvovej kolektívnej zmluvy.** Napriek nechote vyjednávať v odvetviach elektro a strojárskoho priemyslu, budeme aj naďalej hľadať prostriedky a cesty, ako presvedčiť zamestnávateľov, že aj sektorové kolektívne vyjednávanie má pre nich kľúčový význam. A, samozrejme, **sme aj naďalej súčasťou vyjednávania kolektívnych zmlúv a ich dodatkov pre zamestnancov, pracujúcich vo verejnom záujme a pre záchranárov a hasičov**, ktorých náš zväz zastupuje.

Rok 2026 pre nás bude náročnejší, nielen z pohľadu už na začiatku spomínaných globálnych udalostí, ale bude aj rokom, v ktorom sa končí ďalšia etapa života Odborového zväzu KOVO. **V júni nás čaká IX. zjazd Odborového zväzu KOVO, ktorý bude bilancovať predchádzajúce volebné obdobie a navrhovať program pre budúce obdobie.**

Držme si palce, aby budúcnosť nášho zväzu pokračovala v pokoji a mieri aj ďalších, minimálne 33 rokov. Aby sme bojovali len na odborárskom poli a len s odborárskymi zbraňami - spoločne a úspešne.

*Ing. Ján ŠLAUKA
podpredseda Rady OZ KOVO
a hlavný kolektívny vyjednávač zväzu*

V GABORE PREJDÚ NA JEDNU ZMENU

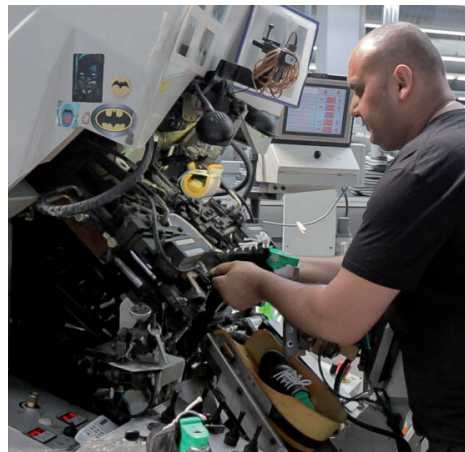
Vedenie obuvníckej firmy ich ubezpečuje, že hromadné prepúšťanie neplánuje.

Bánovská obuvnícka spoločnosť Gabor informovala, že v organizácii výroby prechádzajú na jednu zmenu. Zároveň zverejnili, že v tejto súvislosti neplánujú hromadné prepúšťanie.

Vedenie firmy malo informovať zamestnancov, že od septembra tohto roku bude celá spoločnosť pracovať v jednozmennej prevádzke. Časť zamestnancov pritom už na jednu zmenu pracuje. Informovala o tom Adriana BEDNÁROVÁ, mediálna poradkyňa spoločnosti.

Prechod zvyšnej časti firmy zo súčasnej dvojzmennej prevádzky na jednozmennú by tak mal prebiehať v najbližších mesiacoch. Toto opatrenie sa podľa A.BEDNÁROVEJ dotkne malého počtu pracovných miest, číslo však neupresnila.

Spoločnosť Gabor pôsobí na slovenskom trhu od roku 1996. Je 100-percentnou dcérskou spoločnosťou nemeckej firmy Gabor Shoes GmbH. Na Slovensku prevádzkuje výrobný závod v Bánovciach nad Bebravou, v ktorom pôsobí aj kovácka odborová organizácia. V súčasnosti spoločnosť zamestnáva 960 zamestnancov. **Redakcia, TASR**



Odkaz k MDŽ – materstvo nie je trest!

Pokračovanie z 1. strany.

Riešením nie sú len finančné príspevky, ale predovšetkým investície do dostupnej infraštruktúry starostlivosti o deti a zmena paradigmy rodinnej politiky, ktorá by materstvo vnímala ako prirodzenú súčasť životného cyklu, a nie ako prekážku v profesionálnom raste.

Vedenie KOZ SR v súvislosti s MDŽ zdôrazňuje, že boj za práva žien je neoddeliteľnou súčasťou odborárskej agendy. Odbory plne podporujú implementáciu európskej smernice o transparentnosti odmeňovania a aktívne presadzujú prijatie zákona o rovnakom odmeňovaní, ktorý je momentálne v legislatívnom procese. **„Nová legislatíva reaguje na alarmujúci fakt, že ženy na Slovensku zarábajú o 16 % menej ako muži. Návrh zákona, ktorý prináša povinné reportovanie mzdových rozdielov a rodovo neutrálnu hodnotenie práce, vnímame ako kľúčový zlom. Odbory budú dôsledne dohliadať na to, aby zamestnávatelia tieto nové povinnosti neobchádzali a aby sa mzdové rozdiely nad 5 % okamžite a spravodlivo korigovali. Spravodlivé odmeňovanie nie je benefit, ale základné právo,“** uviedla prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ s tým, že „len odstránením mýtov o „menej náročnej ženskej práci“ či „emotivnosti žien vo vedúcich pozíciách“ dokážeme vybudovať spravodlivú spoločnosť“.

kozsr, upr. redakciou

Nad BOZP na východe dohliada šikovná žena

Je to tak, že aj keď ľudia prichádzajú a odchádzajú, práca a výsledky ostávajú. Platí to aj pre Odborový zväz KOVO. Je to už niekoľko mesiacov, odkedy naše rady posilnila nová kolegyňa, pôsobiaci ako zväzový inšpektor bezpečnosti práce (ZIBP) na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Prešove.

Reč je o energetickej, šikovnej, šarmantnej a pritom veľmi erudovanej mladej dáme, Ing. Gabriele GERŠÍ.



Zo súkromia: Gabika sa narodila v Prešove, v znení Váh - konkrétne 30. septembra. Po strednej škole si vysokoškolské vzdelanie doplnila na Technickej univerzite vo Zvolene a hneď po škole pracovala ako bezpečnostný technik a technik požiarnej ochrany v súkromnej firme na zabezpečenie bezpečnostno-technických služieb. Gabika je vydatá a doma má tri úžasné dcéry. Aktuálne býva v Šarišských Dravciach a v živote sa riadi nielen svojimi vnútornými hodnotami, ale aj Božím slovom.

Práca v odboroch: Na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Prešove pracuje od júna 2025 ako odborová inšpektorka BOZP a – ako sama hovorí – zatiaľ je spokojná. „S odborovými organizáciami som sa stretávala pracovne ako bezpečnostný technik aj v predchádzajúcej práci, takže aj OZ KOVO som viac-menej poznala a keď som sa uchádzala o túto pozíciu, mala som „miernu“ predstavu o tom, čo budem robiť“, vysvetľuje. Svoju prácu vníma pozitívne, hlavne preto, že bojuje za zamestnancov a pocit zadosťučinenia prichádza, keď sa jej pre nich podarí presadiť lepšie pracovné podmienky. Rovnako pozitívne vníma aj možnosť ďalšieho vzdelávania na zväze i prístup k viacerým informáciám. Ako však sama hovorí, najväčšou „výzvou“ občas býva práca s ľuďmi.

„Čo sa môjho relaxu týka, milujem hory, pohyb, tanec, ale aj dobrú knihu. Veľa času však na to popri troch deťoch a práci nemám.... Do budúca však chcem viac cestovať a snáď sa mi to podarí...“

To zo srdca Gabike prajeme aj my a želáme jej aj veľa osobných i pracovných úspechov.

Spracované redakciou, foto G.Gerší

Z kováckej kuchyne OZ KOVO v projekte SEAD

Projekt SEAD podporuje zamestnávateľov a odborové zväzy v Česku, Maďarsku a na Slovensku s cieľom posilniť sociálny dialóg a formovať politiky, zamerané na sociálno-ekologickú a digitálnu transformáciu automobilového priemyslu.

Sektor AUTOMOTIVE čelí výzvam v oblasti automatizácie, digitalizácie a dekarbonizácie. Z tohto dôvodu projekt SEAD podporuje spoluprácu medzi výskumníkmi, politickými expertmi a sociálnymi partnermi na národnej aj európskej úrovni.

Za Odborový zväz KOVO sa projektových aktivít (Projekt 101197679 – SEAD) zúčastňujú zástupcovia základných organizácií OZ KOVO z podnikov KIA, Volkswagen, Jaguar Land Rover, MOBIS a HELLA.

ZHRNUTIE PROJEKTU:

Cieľom projektu SEAD je vyvinúť praktické stratégie pre zamestnávateľov a odbory na posilnenie sociálneho dialógu a ovplyvňovanie politik pre budúcnosť práce, ktoré vyplývajú z prebiehajúcich sociálno-ekologických a digitálnych transformácií v automobilovom priemysle v týchto troch krajinách strednej a východnej Európy (CEE).

Automobilový priemysel zohráva významnú úlohu v ekonomikách týchto krajín, no čelí dôležitým dilemám, vyplývajúcim z procesov spravodlivej transformácie, vrátane digitalizácie, automatizácie a dekarbonizácie.

Projekt SEAD pripomína inovatívne partnerstvo medzi výskumnými a politickými organizáciami a s aktérmi sociálneho dialógu, priamo zapojenými do procesov sociálno-ekologickej transformácie na národnej a aj európskej úrovni.

Projekt kombinuje analytické, školiace a networkingové aktivity s cieľom hľadať stratégie, prispôbenné potrebám na riešenie procesov sociálno-ekologickej transformácie prostredníctvom intenzívneho zapojenia sociálnych partnerov do politického dialógu a sociálneho dialógu na národnej/sektorovej úrovni i na úrovni EÚ.

Projekt, do ktorého sú zapojení zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov z Česka, Maďarska a Slovenska, sa zameriava na rozvoj rozsiahlych strategických kapacít a akčných plánov pre sociálnych partnerov v automobi-

lovom sektore v týchto krajinách v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi na úrovni EÚ, spoločnosťami IndustriAll a CEEMET.

Aktivity rozvoja stratégie sú podporené originálnou empirickou analýzou potrieb a očakávaní aktérov v automobilovom priemysle, analýzou kolektívnych zmlúv v sektore s cieľom riešiť výzvy technologických zmien a organizáciu prognostických workshopov so širším spektrom relevantných zainteresovaných strán a politických expertov.

Tieto aktivity pomáhajú sociálnym partnerom posilniť sociálny a politický dialóg a identifikovať spoločné budúce potreby v širšom kontexte sociálno-ekologickej transformácie na národnej a európskej úrovni.

CIELE PROJEKTU:

Zmapovanie politik na úrovni EÚ a na národnej úrovni v Slovensku, v Česku a Maďarsku v oblasti technologických zmien a dekarbonizácie. Identifikácia oblastí, kde chýbajú hlasy sociálnych partnerov. Preskúmanie toho, ako sa otázky trhu práce riešia v dialógu a kolektívnom vyjednávaní (WP1 a WP2).

Posilniť strategické plánovanie sociálnych partnerov prostredníctvom rámca Teórie zmeny, workshopov o prognózovaní, školení na mieru a podpory samovzdelávania (WP3, WP4 a WP5) a následne budovanie ďalších kapacít.

Prepojiť národných sociálnych partnerov navzájom a s partnermi na úrovni EÚ v kovospracujúcom priemysle (IndustriAll a CEEMET) s cieľom posilniť regionálnu a európsku angažovanosť (WP5, WP6 a WP7).

Uľahčiť zdieľanie znalostí, zabezpečiť efektívny prenos poznatkov a komunikačné nástroje na používanie v rámci organizácií sociálnych partnerov (WP6).

Mgr. Martina BARTOVICOVÁ
vedúca Kancelárie predsedníčky OZ KOVO
a šéfkva projektového tímu

Mzdy v sklárstve porastú!

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (účinná na obdobie rokov 2025-2028), ktorá bola pre odvetvie sklárskeho priemyslu podpísaná v roku 2025, sa v tomto roku dopĺňa o Dodatok č.1, ktorého obsahom je úprava základných tarifných miezd zamestnancov v sklárskom sektore.

Dohoda medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom sklárskeho priemyslu SR v dodatku ku kolektívnej zmluve upravuje mzdový smerom nahor, a to v priemere o **5,83%**, čo je v nominálnom vyjadrení 54 eur. Prvý tarifný stupeň zároveň kopíruje rast minimálnej mzdy v roku 2026 na úrovni 916 eur.

Dodatok k sklárskej odvetvovej kolektívnej zmluve podpísal v utorok, 31. marca, v Lednických Rovniach za OZ KOVO podpredseda zväzu a hlavný kolektívny vyjednávač, Ing. Ján ŠLAUKA a za Zväz sklárskeho priemyslu SR jeho prezident, Ing. Pavol BRNKA.

Sociálni partneri sa zároveň dohodli na spoločnom predložení návrhu na rozšírenie platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na ďalšie subjekty, podnikajúce v sklárskom priemysle. Rozširovanie sa má týkať



● Podpis odvetvovej kolektívnej zmluvy sklárskej - vľavo Ing. P. BRNKA, prezident Zväzu sklár. priemyslu SR, vpravo Ing. J. ŠLAUKA, podpredseda Rady OZ KOVO.

SK NACE 23.1 Výroba skla a výrobkov zo skla a SK NACE 23.9 Výroba brusných výrobkov a nekovových minerálnych výrobkov inde neuvedených.

Ing. Ján ŠLAUKA
podpredseda Rady OZ KOVO
a hlavný kolektívny vyjednávač

EÚ dvíha clá na ocel'

Nové opatrenia majú chrániť európskych výrobcov pred prílevom lacnej ocele zo zahraničia, najmä z Číny. Okrem zvýšenia ciel sa zároveň zníži objem dovozu, na ktorý sa clá nevzťahujú, a to takmer o polovicu.

Eurokomisár pre obchod Maroš ŠEFČOVIČ upozornil, že sektor ocele je kľúčový pre strategickú autonómiu Európy. „Nemôžeme si dovoliť ignorovať globálnu nadprodukciju, ktorá dosiahla kritickú úroveň,“ uviedol. Podľa neho nové pravidlá prinesú stabilitu európskym producentom.

Podľa dohody sa bezcolné kvóty znížia na 18,3 milióna ton ročne, čo zodpovedá úrovni dovozu z roku 2013. Práve od tohto obdobia podľa Bruselu začal byť trh



Európska únia sa dohodla na výraznom sprísnení ochrany svojho oceliarskeho priemyslu. Zástupcovia členských štátov a Európskeho parlamentu schválili zvýšenie ciel na dovoz ocele až na 50 %.

deformovaný nadprodukciju, najmä v dôsledku štátnych dotácií pre čínskych výrobcov.

Opatrenia sa budú vzťahovať na dovoz zo všetkých krajín, s výnimkou štátov Európskeho hospodárskeho priestoru, teda Islandu, Lichtenštajnska a Nórska. Nahradia súčasný systém, ktorý uplatňuje 25-percentné clá po prekročení stanovených kvót.

Dohoda je zatiaľ predbežná a musí ju ešte formálne potvrdiť Rada EÚ a Európsky parlament. Ak bude schválená, nové pravidlá by mali začať platiť po skončení aktuálneho ochranného režimu na konci júna tohto roka.

Síta, spracované redakciou

Slovensko musí zvýšiť pokrytie kolektívnymi zmluvami

Začiatkom marca sa v Bruseli uskutočnila odborná konferencia pod názvom „Cesta k 80-percentnému pokrytiu kolektívnym vyjednávaním“ (The road to 80% collective bargaining coverage), ktorú organizoval Európsky odborový inštitút (ETUI). Podujatie sa venovalo implementácii smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách a najmä otázke, ako majú členské štáty podporiť rozšírenie kolektívneho vyjednávanía v prípadoch, keď jeho pokrytie nedosahuje spomínanú hranicu.

Konferencie sa ako zástupca Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR) zúčastnil ekonomický analytik Ján KOŠČ, spolu s predstaviteľmi európskych odborových organizácií, výskumných inštitútov, Európskej komisie a Európskeho parlamentu.

Cieľ – prekročiť 80 %-né pokrytie

Jednou z hlavných tém podujatia bola implementácia smernice EÚ o primeraných minimálnych mzdách, ktorá zavádza aj nový mechanizmus na podporu kolektívneho vyjednávanía. **Ak pokrytie kolektívnymi zmluvami v krajine nedosahuje 80% zamestnancov, členský štát musí vypracovať národný akčný plán na jeho posilnenie.**

Ide o mimoriadne aktuálnu tému, keďže túto hranicu dnes spĺňa len deväť krajín Európskej únie. Zo štátov, ktoré musia akčné plány pripraviť, ich pritom naprieč termín v roku 2025 predložila zatiaľ len približne polovica, vrátane Slovenska. Diskusia sa preto nesústreďila len na otázku, ako majú tieto akčné plány vyzerať, aby mali skutočný dopad na posilnenie kolektívneho vyjednávanía, ale aj ako sa majú ich ciele naplňovať, vyhodnocovať a ďalej vylepšovať.

Nedostatky národných akčných plánov

Výsledky prvých analýz, prezentované na konferencii naznačujú, že mnohé národné akčné plány zatiaľ trpia viacerými nedostatkami. Podľa výskumu ETUI často chýbajú jasné časové harmonogramy, opatrenia sú formulované veľmi všeobecne, absentujú konkrétne legislatívne alebo inštitucionálne reformy, dôraz sa kladie skôr na tzv. mäkké opatrenia (napr. dialóg či odporúčania), než na systémové zmeny.

Za skutočne efektívne sa pritom považujú najmä opatrenia, ako rozširovanie kolektívnych zmlúv na celé odvetvia, posilnenie prístupu odborov na pracoviskách, zlepšenie právnej ochrany kolektívneho vyjednávanía a zástupcov odborov, alebo vytváranie stabilných tripartitných mechanizmov sociálneho dialógu.

Ako pozitívny príklad bola na konferencii spomenutá najmä skúsenosť z Grécka, kde je národný akčný plán podporený tripartitnou sociálnou dohodou medzi vládou, zamestnávateľmi a odborními. Tento prístup obsahuje konkrétne legislatívne kroky a záväzky jednotlivých partnerov sociálneho dialógu, čo výrazne zvyšuje jeho implementačný potenciál.

Rovnako zaujímavé je zistenie, že napríklad Taliansko s oficiálne 100%-ným pokrytím zamestnancov kolektívnymi zmluvami dobrovoľne vypracovalo opatrenia na posilne-

nie kolektívneho vyjednávanía – aj z dôvodu snahy zvyšovať kvalitu obsahu kolektívnych zmlúv, keďže časť z nich má v súčasnosti skôr formálny charakter a neprináša významnejšie benefity nad rámec pracovnoprávnej legislatívy.

Kolektívne vyjednávanie ako základ dôstojných miezd

Jedným z hlavných poslástiev konferencie bolo, že bez systematickej podpory kolektívneho vyjednávanía sa cieľ dôstojných miezd nedá dosiahnuť. Kolektívne zmluvy totiž zohrávajú kľúčovú úlohu nielen pri stanovovaní miezd, ale aj pri zlepšovaní pracovných podmienok, znižovaní nerovností a posilňovaní sociálneho dialógu.

Prečo je odvetvové kolektívne vyjednávanie kľúčom k úspechu?

PARTNERSTVO PRE POKROK

Odvetvové kolektívne vyjednávanie nie je len o mzdách či benefitoch pre zamestnancov. Je to strategický nástroj, ktorý môže zásadne prispieť k prosperite podniku a celého odvetvia.

Cieľ 80 % pokrytia preto nie je len technickým indikátorom. Ide o širší politický projekt, ktorý má prispieť k naplneniu princípov Európskeho piliera sociálnych práv a k obnoveniu vyjednávací sily zamestnancov. Rovnako bolo skonštatované, že posilnenie kolektívneho vyjednávanía je zároveň posilnením konkurencieschopnosti EÚ. K prosperite sa jednoducho nepreškráťme.

Odkaz z Bruselu

Diskusia v Bruseli ukázala, že kľúčová otázka dnes nestojí - či podporovať alebo nepodporovať kolektívne vyjednávanie, ale ako ambiciózne budú jednotlivé členské štáty implementovať svoje národné akčné plány.

Pre Slovensko, kde pokrytie kolektívnymi zmluvami patrí medzi nižšie (cca 25 %) v Európskej únii, predstavuje táto téma dôležitý výzvu. Skúsenosti z iných krajín zároveň ukazujú, že bez aktívnej úlohy štátu, silného sociálneho dialógu a jasných legislatívnych nástrojov sa tento cieľ dosahuje len veľmi ťažko. No **najväčšie rezervy na Slovensku sú v aktivite pracujúcich, nízkej odborovej organizovanosti a nízkej ochote ísť do kolektívnych akcií.**

Zdroj: kozsr.sk

Volvo na východe stále nabera

Automobilka Volvo pomaly finalizuje dokončenie svojho závodu vo Valalíoch pri Košiciach. Haly sú už prakticky hotové, pričom v súčasnosti tu pracuje zhruba 500 zamestnancov. A postupne chcú nabrať ďalších.

Hovorca Volvo Car Košice - Martin SEMAN potvrdil, že testovaciu a predsériovú výrobu plánujú spustiť v druhej polovici tohto roka. „Táto fáza bude kľúčová pre precízne vyladenie technologických línií a nastavenie našich prísnych štandardov kontroly kvality. Spustenie samostatnej sériovej výroby je následne naplánované na rok 2027,“ uviedol.



Nábor pokračuje

V príprave na nábeh skúšobnej výroby sa v automobilke Volvo okrem zamestnancov postupne zapojí aj 600 robotov.

„Aktuálne v závode pracuje vyše 500 zamestnancov, pričom zhruba polovicu tvoria ľudia v administratíve a druhú polovicu zamestnanci výroby,“ spresnil hovorca.

Potvrdil tiež, že nábor naďalej pokračuje vo vysokom tempe. „Do konca decembra plánujeme tento stav navýšiť o ďalších približne 800 kolegov, pričom evidujeme obrovský záujem uchádzačov práve o výrobné pozície. Hoci náš pôvodný záväzok hovoril o vytvorení 3 300 pracovných miest, aktuálne prepočty jasne ukazujú, že túto hranicu vo finále s istotou prekonáme,“ priblížil M.SEMAN.

Výroba najnovších elektromobilov

Volvo Košice má kapacitu výrobného bloku nastavenú na produkciu štvrtí milióna vozidiel ročne. Z hľadiska ich portfólia sa chcú plne sústrediť na budúcnosť mobility. „Z našich línií budú schádzať výlučne plne elektrické automobily našej novej generácie. Ktorý presný model Volvo to bude, však oficiálne oznámime verejnosti až v neskoršej fáze,“ uviedol hovorca M.SEMAN s tým, že v karosárni už teraz pracujú na prvých skeletoch budúceho modelu.

af

Na Slovensku pracuje historicky najviac cudzincov

Bez zahraničných pracovníkov by dnes údajne viaceré firmy na Slovensku fungovali len ťažko. Najnovšie čísla však potvrdili, že na Slovensku pracuje rekordné množstvo cudzincov. Vo februári ich bolo presne 146 558, čo je historicky najviac. Od konca roka 2024 tak tento počet stúpil o takmer 30 %.

Ukrajinci zostávajú na čele

Najpočetnejšou skupinou medzi cudzincami na slovenskom trhu práce zostávajú Ukrajinci. Je ich viac ako 53-tisíc. Za nimi nasledujú pracovníci z Indie, Srbska, Česka a Rumunska. Pribúdajú však aj ľudia z Uzbekistanu, Vietnamu, Filipín a Nepálu. Prílev ázijských zamestnancov má stúpajúci charakter. Ešte pred desiatimi rokmi pracovalo na Slovensku menej ako 140 ľudí z Indie. Dnes ich je už viac ako 10-tisíc, čo ich radí medzi druhú najpočetnejšiu skupinu pracujúcich cudzincov. Je ich viac než Čechov, Rumunov aj Maďarov.

Podobne je to aj s Nepálcami. Ešte vo februári 2016 evidovali úrady iba troch pracovníkov z tejto krajiny. Dnes ich je viac ako 3 200, čím v početnosti prekonali pracovníkov z Poľska a približujú sa skôr k Vietnamcom a Filipíncom. Ázijských zamestnancov je tak v súčasnosti viac ako 26-tisíc, čím prevyšujú Čechov, Poliakov a Maďarov dokopy.

Čo sa týka miery nezamestnanosti, tá sa vo februári tohto roka po desiatich mesiacoch zmenila, zaznamenala pokles a v tomto čase dosiahla 6,2 percenta.

Prognóza Národnej banky Slovenska pritom potvrdila, že cudzinci pomáhajú zmierňovať výpadok domácej pra-

covnej sily. Centrálna banka pritom upozornila, že koncom minulého roka ďalej rástol počet ekonomicky neaktívnych ľudí, predovšetkým dôchodcov a osôb na rodičovskej dovolenke. Práve prílev pracovníkov zo zahraničia podľa NBS tento odlev z trhu práce kompenzoval.

Zmena pravidiel

Ďalším dôvodom, ktorý prispel k väčšiemu prísunu ľudí z tretích krajín, je aj zmena pravidiel. **Vláda v decembri 2025 schválila úpravu, podľa ktorej môžu pracovníci z tretích krajín v doprave získať národné víza najviac na jeden rok.** Predtým mohli zostať len na 180 dní. Nový režim začal platiť od 1. januára 2026.

Zmena sa týkala aj vodičov autobusov, vodičov ťažkých nákladných vozidiel či kamiónov v medzinárodnej doprave.

Ministerstvo práce zároveň počítalo s tým, že v tomto režime môže udeliť najviac 5-tisíc národných víz a že opatrenie bude platiť do 31. decembra 2026.

Zmena mala pomôcť aj firmám, ktoré dlhodobo upozorňovali na nedostatok zamestnancov.

„Zamestnávanie cudzincov predstavuje efektívne riešenie najmä v prípadoch, keď na trhu chýbajú odborníci

s potrebnými kvalifikáciami alebo pracovná sila na menej atraktívne pozície. Napriek tomu, že mnohé európske krajiny úspešne využívajú pracovný potenciál migrantov, Slovensko sa zatiaľ nestalo cieľovou destináciou pre zahraničných pracovníkov,“ skonštatovala už skôr Republiková únia zamestnávateľov.

Ministerstvo práce v dôvodovej správe uviedlo, že cieľom zmeny je „zvýšiť stabilitu zamestnania cudzincov“ a zároveň „znižovať mieru fluktuácie pracovníkov“.

Ministerstvo zároveň poukázalo na to, že pri kratšom vízovom režime mali firmy len obmedzený čas na adaptáciu a zaškolenie nového pracovníka. Rezort spomenul aj špekulatívne príchody ľudí, ktorí po krátkom čase odchádzali zo Slovenska ďalej do iných krajín Európskej únie. Aj preto tvrdil, že predĺženie víz môže posilniť „dôveru v systém riadeného príchodu pracovnej sily“ a obmedziť potrebu častého nahrádzania zamestnancov.

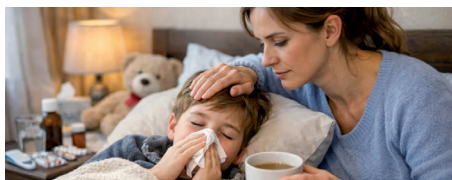
Vláda zamerala zmenu najmä na cestnú dopravu. Podľa ministerstva totiž práve tento segment dlhodobo zápasil s nedostatkom profesionálnych vodičov autobusov aj nákladných áut, a preto hľadajú pracovnú silu v tretích krajinách.

Zdroj: Sita, upr. redakciou

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Ošetrovné sa rozširuje

Nárok na dávku ošetrovné (OČR) bude môcť od 1. júla získať viac ľudí než v súčasnosti. Novela zákona o sociálnom poistení rozšírila okruh osôb s nárokom na krátkodobé aj dlhodobé ošetrovné o chorú manželku/manžela, rodiča alebo osvojiteľa, ako aj o chorých osvojiteľov a ich príbuzných.



Zmena mala pôvodne platiť už od 1. apríla 2026, poslanci ale v tejto súvislosti posunuli termín účinnosti zákona až na 1. júl.

Nová právna úprava zjednodušuje postup pri striedaní členov rodiny počas dlhodobého ošetrovania chorého člena rodiny. „Pri 90-dňovej dávke ošetrovné sa poistenci pri starostlivosti o chorého budú môcť po 30-dňoch vystriedať prostredníctvom elektronického formulára – nebudú už musieť navštevovať a o potvrdenia k dávke žiadať ošetrojúceho lekára chorého. Uvedené platí iba v prípadoch, ak lekár potvrdí potrebu dlhodobej osobnej starostlivosti už elektronicky. Pokým lekár nepristúpi k elektronickému potvrdzovaniu dlhodobej osobnej starostlivosti elektronicky, používajú sa tlačivá a uplatňujú sa postupy, platné v súčasnosti,“ uviedol hovorca Sociálnej poisťovne, Martin KONTÚR.

Krátkodobé ošetrovné

S účinnosťou od 1. júla zákon spresňuje definíciu okruhu osôb, ktorým vzniká nárok na krátkodobé aj dlhodobé ošetrovné a aj ju rozširuje. Po novom si budú môcť po splnení zákonných podmienok nárok na ošetrovné uplatniť aj ľudia, ktorí budú osobne a celodenne ošetrovať:

- chorého osvojiteľa (nevlastného rodiča)
- chorého osvojiteľa manžela alebo manželky (manželovho/manželkinho nevlastného rodiča)
- chorého manžela alebo manželku rodiča/osvojiteľa (otčima, mачochu)

Doteraz si mohli osvojené deti uplatniť ošetrovné len pri ošetrovaní svojho chorého rodiča a chorého rodiča manžela/manželky. Poistenci – osvojiteľa – mali zároveň nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne ošetrovali osvojené dieťa alebo osvojené dieťa manžela/manželky.

Dlhodobé ošetrovné a striedanie poistencov pri ošetrovaní

Ďalšia legislatívna úprava, účinná taktiež od 1. júla, sa týka dlhodobého ošetrovného. Doposiaľ pri striedaní sa v starostlivosti o ošetrovaného musí lekár ošetrovanej osoby ukončiť poskytovanie ošetrovania prvému poistencovi a následne potvrdiť jeho poskytovanie ďalšiemu poistencovi. Striedanie poistencov pri ošetrovaní chorého je možné spravidla najskôr po uplynutí 30 dní.

Ak lekár po 30. júni potvrdí potrebu dlhodobej osobnej starostlivosti vytvorením elektronického záznamu v Elektronickej zdravotnej knižke občana – striedanie poistencov už nebude potvrdzovať lekár. Poistenci sa budú môcť vystriedať naďalej spravidla po 30 dňoch ošetrovania, pričom poistenec, ktorý aktuálne ošetruje ošetrovanú osobu, bude musieť udeliť súhlas s ukončením ošetrovania prostredníctvom pripravovaného elektronického formulára. Následne bude môcť ošetrovanie prevziať ďalší poistenec.

Ak lekár po 30. júni, v prechodnom období, potvrdí potrebu v prirodzenom prostredí osoby na účely dlhodobého ošetrovného na aktuálne platných tlačivách Sociálnej poisťovne, postupy pri striedaní sa poistencov sa nemenia. „Prestriedanie sa“ ľudí potvrdzuje naďalej príslušný lekár. Zdroj: Sociálna poisťovňa

BOZP: Riziká a prevencia pri práci so zobrazovacími jednotkami

Prvé zobrazovacie jednotky sa objavili už na konci 19. storočia a majú pomerne dlhú históriu. Vyvíjali sa postupne: od prvých televízií až po moderné displeje dnešnej doby. Veľký „boom“ začal po roku 2000.

V súčasnej dobe sa počítače stali našou každodennou potrebou v bežnom živote i na pracovisku. Pod pojmom „práca so zobrazovacou jednotkou“ sa už dávno nerozumie iba práca v oblasti výpočtovej techniky. Ide o prácu, pri ktorej zamestnanec trvalo alebo opakovane používa zariadenia so zobrazovacou jednotkou — typicky počítač, notebook, tablet, pokladňu či kontrolný monitor.

Legislatíva upravuje minimálne bezpečnostné zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami Nariadením vlády č. 276/2006 Z.z.

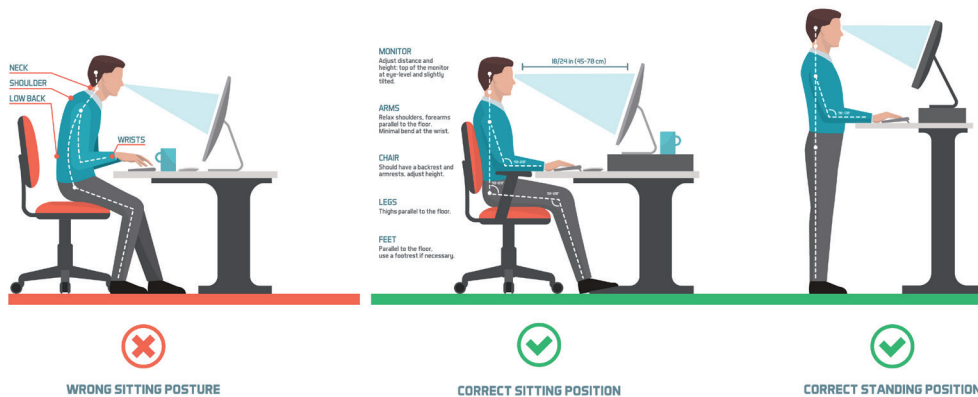
Pracovisko so zobrazovacou jednotkou je sústava, zahŕňajúca počítač a ďalšie príslušenstvo (napr. klávesnica, myš, tlačiareň a iné). Súčasťou pracoviska je aj pracovná stolička, pracovný stôl alebo pracovná plocha.

Zobrazovacia jednotka je akékoľvek zariadenie s obrazovkou, na ktorej sa zobrazujú údaje. Za prácu so zobrazovacou jednotkou sa považuje činnosť, pri ktorej je zamestnanec aspoň 4 hodiny denne počas pracovného času pred obrazovkou.

Povinnosťou zamestnávateľa je zabezpečiť vhodné pracovné prostredie pri práci so zobrazovacími jednotkami:

1. Ergonomické usporiadanie pracoviska

- výška a poloha monitora (horný okraj v úrovni očí),
- vzdialenosť očí od obrazovky (cca 50–70 cm),
- nastaviteľná stolička a pracovný stôl,
- dostatok priestoru na nohy.



2. Prostredie a osvetlenie

- bez odrazov a oslnenia na obrazovke,
- primerané denné alebo umelé osvetlenie.

3. Technické požiadavky:

- kvalitný a neblíkajúci displej,
- správna ostrosť a kontrast,
- klávesnica a myš ergonomického tvaru.

4. Organizácia práce:

Ideálne je zabezpečiť prestávky alebo zmenu činnosti každých 60–90 minút, možnosť cvičení alebo relaxácie očí.

5. Zdravotná starostlivosť:

Zabezpečiť zamestnancom pravidelné lekárske prehliadky zrakových schopností.

Cieľom týchto pravidiel je predchádzať zrakovej únave, bolestiam chrbta, rúk a stresu z dlhodobej práce s obrazovkou.

LEKÁRSKE PREHLIADKY VO VZŤAHU K PRÁCI SO ZOBRAZOVACÍMI JEDNOTKAMI

Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami v ustanovení § 7 upravuje povinnosti zamestnávateľa:

- (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu

- a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,
- b) v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu,4)
- c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

- (2) Ak je to na základe výsledkov vyšetrení očí a zraku podľa odseku 1 potrebné, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi komplexné oftalmologické vyšetrenie.
- (3) Ak výsledky vyšetrení podľa odsekov 1 alebo 2 preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť.
- (4) Ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému.
- (5) Náklady spojené s plnením povinností zamestnávateľa podľa odsekov 1 až 4 znáša zamestnávateľ.

Z toho vyplýva, že zamestnávateľ je povinný, po splnení podmienok, uvedených v ods. 1. až 5. uvedeného paragrafu nariadenia vlády, zabezpečiť zamestnancovi špeciálnu korekčnú pomôcku. Podmienky, za ktorých si zamestnanci môžu žiadať o preplatenie dioptrických okuliarov u nás určuje zamestnávateľ. V prípade preplácania nákladov a zaobstaraním si samotného prostriedku zo

strany zamestnanca, by malo byť v záujme zamestnávateľa upraviť si tento postup interným predpisom.

Čo sa pri prehliadke sleduje:

- zrak (ostrosť, únava očí, potreba okuliarov)
- pohybový aparát (chrbtica, krk, zápästia)
- prípadne príznaky ako:
 - o bolesti hlavy
 - o syndróm suchého oka
 - o problémy s držaním tela



Mnoho ľudí si myslí, že práca so zobrazovacou jednotkou nie je riziková. Opak je však pravdou. Dlhodobé preťaženie očí, alebo chrbtice má čoraz viac reálne zdravotné následky.

Celkovo možno povedať, že najväčším nedostatkom nie je samotná práca so zobrazovacími jednotkami, ale skôr jej podceňovanie. Ak sa dodržiavajú zásady prevencie, pravidelné lekárske prehliadky a správna ergonómia pracoviska, väčšine zdravotných problémov je možné účinne predchádzať.

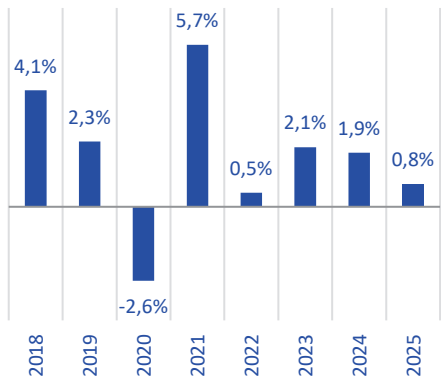
Ing. Gabriela GERŠÍ
špecialistka BOZP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO v Prešove

Ekonomika

Hospodárstvo SR v roku 2025

Hrubý domáci produkt

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR), hrubý domáci produkt (HDP) vzrástol v roku 2025 o 0,8 %, čo predstavuje najpomalšie tempo rastu za ostatné tri roky. Nominálna hodnota HDP sa priblížila k hranici 136,8 mld. eur, pričom v stálych cenách ekonomika štvrtý rok po sebe prekonal hodnotu 100 mld. eur.

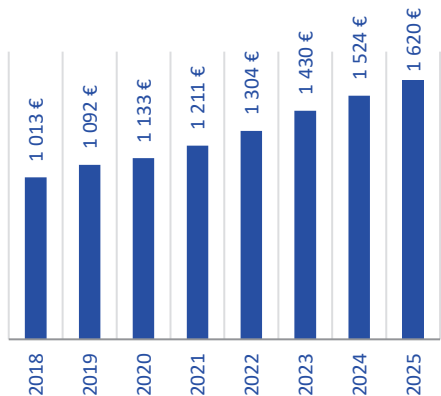


Z pohľadu výdavkovej metódy sa na vývoji ekonomiky najvýraznejšie podieľali výdavky domácností a investičná aktivita. Súkromná spotreba však zaznamenala výrazné spomalenie, medziročný rast dosiahol v roku 2025 iba 0,4 %, čo predstavuje významný pokles v porovnaní s 3,8 %, zaznamenaným v predchádzajúcom roku. Tento vývoj bol podmienený pretrvávajúcimi dôsledkami inflácie z predchádzajúceho obdobia a prijatými konsolidáčnymi opatreniami. Útlm výdavkov sa prejavil aj v sektore verejnej správy, ktorej spotreba vzrástla medziročne o 1,1 %, zatiaľ čo v roku 2024 dosahoval jej nárast 4,0 %.

V kontraste s vývojom spotreby investičná aktivita posilňovala. Tvorba hrubého fixného kapitálu vzrástla v roku 2025 o 2,2 %, čím prekonal tempo rastu z predchádzajúceho roka, ktoré predstavovalo 1,6 %.

Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR, priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR dosiahla v roku 2025 hodnotu 1 620 eur, čo predstavuje medziročný nárast o 96 eur, resp. o 6,3 %.



Aj napriek tomu, že dynamika rastu hrubých miezd bola najslabšia za ostatných päť rokov, postačovala na zabezpečenie reálneho rastu miezd. V dôsledku zrýchlenia inflácie však reálne zázraby vzrástli len o 2,2 %, čo je výrazne pod úrovňou roka 2024, v ktorom zaznamenali najvýraznejší rast od roku 2019, a to na úrovni 3,7 %.

■ Nominálny rast ■ Reálny rast/pokles



Priemerné mzdy zaznamenali v roku 2025 medziročný rast vo všetkých 19 sledovaných odvetviach hospodárstva, a to tak v nominálnom, ako aj v reálnom vyjadrení. Spomedzi sektorov s najvyšším počtom zamestnancov si v priebehu roka 2025 udržal dynamickejšie tempo mzdového rastu priemysel. Nominálne mzdy v tomto odvetví vzrástli o 6,3 %, pričom ich priemerná úroveň dosiahla 1 743 eur. Reálna mzdová úroveň zamestnancov v priemysle sa medziročne zvýšila o 2,2 %.

Z regionálneho pohľadu však napriek postupnému mzdovému rastu vo všetkých krajoch pretrvávajú výrazné rozdiely. Najvyššie priemerné mzdy dosiahol Bratislavský kraj (1 949 eur), zatiaľ čo v ostatných krajoch sa pohybovali v rozpätí od 1 285 eur v Prešovskom kraji po 1 522 eur v Trenčianskom kraji. Najdynamickejší rast zaznamenal Nitriansky kraj, kde nominálne mzdy vzrástli o 9,1 % a reálne o 4,9 %, čo predstavuje výrazný obrat oproti predchádzajúceho roka, keď tento kraj vykazoval najpomalšie tempo rastu spomedzi všetkých krajov Slovenska.

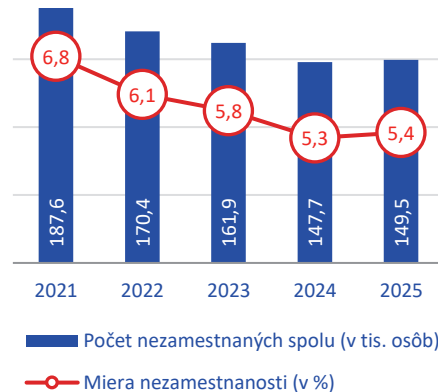
Kraj	EUR	REÁLNY RAST
	2025	2025/2024
SR spolu	1 620	2,2%
Bratislavský	1 949	0,9%
Trnavský	1 510	2,5%
Trenčiansky	1 522	3,2%
Nitriansky	1 380	4,9%
Žilinský	1 465	1,5%
Banskobystrický	1 422	1,0%
Prešovský	1 285	3,4%
Košický	1 507	3,6%

Trh práce

Podľa výsledkov Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR, počet nezamestnaných osôb na Slovensku dosiahol v roku 2025 takmer 150-tisíc, čo predstavuje medziročný nárast o 1,2 %, teda o približne 1 800 osôb. Miera nezamestnanosti vzrástla medziročne o 0,1 percentuálneho bodu na úroveň 5,4 %.

Z hľadiska štruktúry nezamestnanosti tvorili v roku 2025 takmer tretinu všetkých nezamestnaných osoby bez predchádzajúcej pracovnej skúsenosti, vrátane absolventov škôl. Ich celkový počet (46,6 tisíca osôb) bol pritom najnižší od roku 2021. Spomedzi odvetví pochádzalo najviac nezamestnaných z priemyslu (23-tisíc), obchodu (vyššie 14-tisíc) a stavebníctva (takmer 10-tisíc). Najvýraznejší negatívny vývoj zaznamenala verejná správa a sociálne zabezpečenie, kde počet nezamestnaných medziročne

vzrástol o 50 %, teda o 2,5 tisíca osôb, čo je najväčší medziročný nárast spomedzi sledovaných odvetví.



Z regionálneho hľadiska vzrástol počet nezamestnaných v piatich z ôsmich krajov, pričom v Nitrianskom, Banskobystrickom a Bratislavskom kraji bol nárast dvojčíferný. Absolútne najviac nezamestnaných pribudlo v Banskobystrickom kraji (2,4 tisíca osôb). Naopak, najvýraznejší pokles zaznamenal Prešovský kraj, ktorý však napriek tomu evidoval najvyšší počet nezamestnaných spomedzi všetkých krajov, takmer 40-tisíc osôb. Nasledovali Košický kraj s 33-tisíc a Banskobystrický kraj s 26-tisíc nezamestnanými. Tieto tri regióny zároveň vykazovali najvyššiu mieru nezamestnanosti, pohybujúcu sa od 8,3 % do 10,1 %.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	2025	%
SR spolu	149,5	5,4
Bratislavský	10,0	2,5
Trnavský	9,6	3,2
Trenčiansky	8,5	2,9
Nitriansky	12,3	3,7
Žilinský	10,6	2,9
Banskobystrický	26,0	8,3
Prešovský	39,5	10,1
Košický	33,1	8,9

Spotrebiteľské ceny

Medziročná inflácia (CPI) dosiahla vo februári 2026 úroveň 3,7 %, čo bola najnižšia hodnota od začiatku roka 2025. Ceny vzrástli v 12 z 13 sledovaných výdavkových skupín, jediným odborom s poklesom cien bola doprava (-0,9 %).

Najvýznamnejší vplyv na infláciu mali dve najväčšie výdavkové položky slovenských domácností: bývanie s energiami (+6 %) a potraviny s nealkoholickými nápojmi (+2,7 %). V oblasti energií sa výrazne prejavili regulačné opatrenia zo začiatku roka: ceny tepelnej energie vzrástli medziročne o 27,5 %, plynu o 6,7 % a elektriny o 4,9 %. Ceny potravín vzrástli o 2 %, pričom zdraželo sedem z deviatich potravinových zložiek. Ceny nealkoholických nápojov síce naďalej rástli dvojčíferným tempom, no išlo o najnižšiu hodnotu za posledných 14 mesiacov.

Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 4,0 %, čo predstavovalo 2. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 vo februári 2026 dosiahol hodnotu 2,1%.

Spracovala: Ing.I.NOVÁKOVÁ, Úsek ekonomiky a KV Zdroj: Štatistický úrad SR, Eurostat

Štátna dotácia pre dôchodcov na dovolenku

Seniory, ktorí si chcú dopriať oddych a zregenerovať sily, majú v roku 2026 tri možnosti, ako získať príspevok na rekreáciu. Kým nepracujúci dôchodcovia môžu využiť štátnu dotáciu, tí pracujúci môžu požiadať o rekreačný poukaz od zamestnávateľa alebo ho získať od svojich pracujúcich detí.

1/ 100 EUR PRE TÝCH, ČO NEPRACUJÚ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR schválilo pre rok 2026 na program rekondičných pobytov pre seniorov celkovú sumu 1 394 900 eur. Táto suma je určená pre poberateľov starobného, predčasného starobného a výsluhového dôchodku, ktorí nemajú iný príjem zo zamestnania alebo podnikania. Zaujemca musí byť občanom SR s trvalým pobytom na našom území.

- **Príspevok 100 € na osobu** (suma sa odpočítava z ceny pobytu)
- **Dĺžka pobytu:** 7 dní / 6 nocí - pobyt s plnou penziou
- Dotáciu možno využiť **1 x za rok**
- Podmienky čerpania potvrdzujú podpísaním **čestného vyhlásenia** pri nástupe v zariadení.
- Možnosti ubytovania v Bratislave, rôznych kúpeľoch, v Tatrách, na Spiši a v hotelovej sieti SOREA

O dotáciu záujemca nežiada ministerstvo práce, ale priamo organizátorov, ktorí majú podpísanú zmluvu so



štátom. Najširšiu ponuku majú hotely SOREA a zariadenia Jednoty dôchodcov Slovenska.

2/ REKREAČNÝ POUKAZ PRE PRACUJÚCICH SENIOROV

Ak popri dôchodku pracujete, nemáte nárok na 100-eurovú dotáciu, ale **môžete využiť rekreačný príspevok od zamestnávateľa**. Ten je finančne ešte výhodnejší – môžete získať **až 275 eur ročne**.

- **Podmienky:** Pracovný pomer, trvajúci aspoň 24 mesiacov u zamestnávateľa s viac ako 49 zamestnancami
- Výška: 55 % oprávnených výdavkov pri pobyte s minimálne dvoma prenocovaniami na Slovensku

3/ NOVINKA: DOVOLENKA PRE RODIČOV

Od januára minulého roka (2025) platí v Zákonníku práce dôležitá zmena. **Zamestnanci môžu svoj rekreačný príspevok využiť** nielen pre seba a svoju rodinu, ale **aj na pobyt pre svojho rodiča** (alebo rodiča manžela/manželky). To otvára cestu k lacnejšej dovolenke aj pre seniorov, ktorých deti sú zamestnané vo väčších firmách. Pobyt musí byť na Slovensku a trvať aspoň dve noci.

Viac informácií a zoznam schválených žiadateľov pri ŠUD na rok 2026 je dostupný na stránkach Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, tiež na www.sorea.sk/novinky/pobyty-so-statnou-ucelovou-dotaciou-pre-dochodcov a aj na webe ozkovo.sk.

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: efialtes, postumus, suplent	dieťa narodené po smrti otca	2. časť tajničky	leбка (kniž.)	obyvateľ lže	privez, navoz	oblepil	Kamarát sa pýta kamaráta: - Vieš o tom, že manželka v Holandsku majú sex trikrát za týždeň? - A čo robia ostatné štyri dni? Vtedy sex nemajú? (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)			
Pavol (dom.)							mykám (expr.)	zistiť chuť	1. časť tajničky	spodný stupeň strednej jury
dĺhym ležaním otlačil										
svedčiaca o sebave- domí										
skratka tlaku krvi			neutekal (expr.) obal očnej gule							
vzorec arzenidu uránu				prečkáva zimu hrešilo, zlorečilo						
mihnutie očami (bás.)					lietajúci tvor prehŕňa vlasy					
dá ako výhodu						značka mangánu skr. pre ad acta			pomaly, zdĺhavo (hud.)	zradca, renegát (pren.)
nasycuje sa (kníž.)							čitoslovce rozpakov prischli			
Pomôcky: ostroň, alni, Eos, álen	hlasito, nahlas	infikuj záhradná ozdobná rastlina						elektro- technická fakulta lomeno		
zahnívala						druh liatiny pupenec				
Ladislav (dom.)					núdz (expr.) veľmi štiehlo					
pestrý papagáj				huhňal (expr.) skratka skratky						
EČV Senca			zástupca (zried.) MPZ Egypta							
3. časť tajničky										
druh menšieho žraloka						staro- grécka bohyňa				

Zasmejme sa

Profesor sa pýta študenta:
„Viete, aký je rozdiel medzi právnikom a dobrým právnikom?“
Študent: „Právnik pozná zákon.“
Profesor: „A dobrý právnik?“
Študent: „Ten pozná sudcu.“

■■■■
Hovorí muž žene:
„Ja som sa oženil dobre.
Nemôžem za to, že ty si sa zle vydala!“

■■■■
Policajná hliadka zastaví šoféra kamiónu a hovorí mu:
„Pán vodič, nesvietia vám zadné svetlá!“
Zaskočený vodič vystúpi, príde dozadu a celý biely klesne na kolena: „Čo tam po svetlách, ale kde je ten prives, čo som mal mať za autom?“

■■■■
Žena nikdy nepriberá. Ona len zväčšuje priestor pre mužovu lásku.

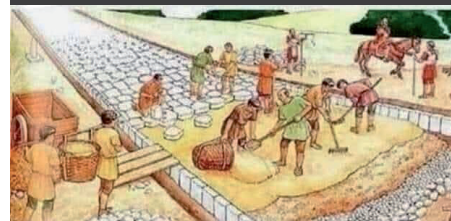
■■■■
Vždy som si myslel, že moji susedia sú celkom milí ľudia, ale potom si dali heslo na wi-fi.

■■■■
Niektorí ľudia sú ako rezne. Niežby boli tak chutní, len sú klepnutí z oboch strán.

■■■■
Pravý charakter človeka sa ukáže, keď sa v obchode otvorí vedľajšia pokladňa.

■■■■
Rozprávajú sa dvaja: „Športuješ?“
„Samozrejme - denne cvičím jogu.
Ľahnem si na chrbát a sústredím sa na jeden bod.“
„Na aký bod?“
„Na obrazovku.“

BEZ DIPLOMOV POSTAVILI CESTY, KTORÉ PRETRVALI STOROČIA...



A POTOM PRIŠLI INŽINIERI...

