



**Na konferencii BOZP
o pracovných úrazoch – str. 2**

**Z Regionálnych rád predsedov
v Prešove a Hlohovci – str. 3**

**Na čo sa pri zavádzaní AI
pýtať? – str. 5**

KOZ SR: Z MÁJOVEJ TRIPARTITY



V pondelok, 5. mája 2025, sa uskutočnilo ďalšie zasadnutie Hospodárskej a sociálnej rady SR (tzv. tripartita), na ktorej zástupcovia zamestnancov – Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR požiadala predložiť na ďalšie rokovanie tripartity informáciu o časovom rámci a zapojení sociálnych partnerov do prípravy ďalšieho konsolidačného balíka.

Podľa vyjadrenia predstaviteľa ministerstva financií nie je o tom možné v tejto chvíli verejne informovať, rokovania ešte prebiehajú. Sociálni partneri už individuálne rokujú s predstaviteľmi ministerstva financií, preto chce aj KOZ SR iniciovať bipartitné stretnutie so zamestnávateľmi, samospravou a ministerstvom financií, na ktorých by si vzájomne prediskutovali svoje návrhy na konsolidáciu.

Aj v súvislosti s krízou, spôsobenou zavedením amerických ciel, má Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripraviť čo najskôr novelu zákona o podpore v čase skratenej práce – tzv. kurzarbeit. Po novom bude môcť túto formu štátnej pomoci čerpať aj firma, ktorej činnosti negatívne ovplyvnia obchodné opatrenia USA. Novelou zákona sa rozšíri definícia vonkajšieho faktora aj o tzv. nepredvídateľné hospodárske dôvody, ako je napríklad výpadok exportu, pokles objemu výroby alebo odbytu.



Na základe záverov rokovania Predstavenstva KOZ SR požiadali odborári Úrad vlády SR o jasné stanovisko k podpisu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) pre štátnu a verejnú službu. Proces kolektívneho vyjednávania pre roky 2025 a 2026 bol ukončený už pred viac ako pol rokom, no napriek tomu dodnes nedošlo k podpisu zmlúv. Takýto stav vytvára právnu neistotu, oslabuje dôveru v sociálny dialóg a negatívne ovplyvňuje pracovné podmienky zamestnancov. Navyše, znemožňuje uplatnenie dohodnutých záväzkov.

Štátny tajomník ministerstva financií a úrad vlády deklarovali, že jednorazové odmeny vo výške 800 € za mesiac máj budú všetkým zamestnancom verejnej sféry, čiže štátnym aj verejným zamestnancom, vyplatené najneskôr do 30. júna 2025, s podmienkou odpracovania aspoň jedného pracovného dňa. Ide o približne 400-tisíc ľudí pracujúcich v školstve, štátnej správe a sociálnych službách. Podľa aktuálnych informácií z úradu vlády je možné podpísať KZVS pre verejnú službu kedykoľvek počas roka, no pre štátnu službu len súčasne so schválením štátneho rozpočtu. Pokračovanie na 2. strane.

Vyššia dávka v nezamestnanosti i garančné poistenie

Od júla budú noví žiadatelia o dávku v nezamestnanosti dostávať vyššiu maximálnu dávku v nezamestnanosti, a to o viac ako 90 eur mesačne – ak splnia zákonné podmienky. Zvyšuje sa aj maximálna výška dávky garančného poistenia – o vyše 282 eur.

Podmienky vyššej dávky v nezamestnanosti

Vyššia dávka v nezamestnanosti sa bude týkať tých, ktorí sa po 1. júli 2025 zaevidujú na úrade práce do evidencie uchádzačov o zamestnanie, pričom v posledných štyroch rokoch boli poistení v nezamestnanosti najmenej 730 dní a dosahovali v tomto období mzdu nad hranicu 3 048 eur mesačne. Maximálna výška dávky v nezamestnanosti dosiahne od 1. júla 2025 pri 31-dňovom kalendárnom mesiaci 1 553,30 eura (v súčasnosti je 1 457,50 eura) a pri 30-dňovom mesiaci bude predstavovať 1 503,20 eura (v súčasnosti 1 410,50 eura).

Noví žiadatelia o dávku tak budú dostávať maximálnu dávku vyššiu o viac ako 90 eur mesačne. Poberať ju možno najviac 6 mesiacov. Poistencom, ktorí už dávku poberajú, sa výška dávky od júla nemení.

Nárok na dávku v nezamestnanosti majú po splnení zákonných podmienok povinne poistené osoby v nezamestnanosti, teda buď zamestnanci na základe trvalého pracovného pomeru alebo zamestnanci/dohodári s pravidelným mesačným príjmom na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce. Živnostníci a ostatné samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) nie sú povinne poistení, môžu však nárok na dávku získať, ak boli potrebné obdobie dobrovoľne poistení. V apríli 2025 vyplatila Sociálna poisťovňa 39 427 dávok v nezamestnanosti v priemernej výške 651,84 eura.



Vyššie dávky garančného poistenia

O 282 eur mesačne sa od 1. júla 2025 zvýši aj maximálna dávka garančného poistenia, ktorú Sociálna poisťovňa vypláca zamestnancom v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Na túto dávku má po splnení zákonných podmienok nárok zamestnanec, ktorý je alebo bol v pracovnoprávnom vzťahu u zamestnávateľa, ktorý sa stal platobne neschopným a neuspokojoval jeho nároky z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ je v súvislosti s nárokom na dávku garančného poistenia platobne neschopný vtedy, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu alebo súd začal konkurzné konanie bez tohto návrhu – podľa zákona o konkurze a reštrukturalizácii.

Ak platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikne v období od 1. júla 2025 do 30. júna 2026, výška dávky garančného poistenia môže dosiahnuť maximálnu sumu 4 572 eur. V predchádzajúcom ročnom období (od 1. júla 2024 do 30. júna 2025) bola jej maximálna výška 4 290 eur. V apríli 2025 pritom vyplatila Sociálna poisťovňa 365 garančných dávok v priemernej výške 3 517,92 eura.

Viac podrobností je uvedených na webovej stránke Sociálnej poisťovne – www.socpoist.sk.

**Zdroj: www.socpoist.sk,
spracované redakciou**

KOZ SR: SLOVENSKO PRED VÝBOROM MOP V ŽENEVE



V Ženeve aktuálne prebieha 113. zasadnutie Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce (MOP). Jedným z bodov rokovania je aj posudzovanie súladu slovenského zákona o tripartite (č. 103/2007 Z. z.) s medzinárodnými dohovormi – konkrétne s Dohovorom MOP č. 144 o trojstranných konzultáciách. Tento dohovor je kľúčový pre zabezpečenie férového sociálneho dialógu medzi vládou, zamestnávateľmi a zamestnancami. Účastníkmi konania sú aj zástupcovia KOZ SR.

O čo ide?

Od 1. marca 2021 (za pôsobenia ministra práce Milana KRAJNIAKA) došlo na Slovensko k zmene zákona o tripartite, ktorý upravuje, kto môže zastupovať zamestnancov na celoštátnej úrovni. Pôvodná právna úprava jasne stanovovala, že do sociálneho dialógu na tripartit-

nej úrovni môžu vstupovať len tie odborové združenia, ktoré združujú minimálne 100 000 zamestnancov v pracovnom alebo obdobnom pracovnom pomere.

Novela však túto hranicu zrušila – teraz sa môžu zapojiť aj organizácie s omnoho menším počtom členov, dokonca aj také, ktoré majú len 1 000 členov!

Čo to znamená pre zamestnancov a sociálny dialóg?

Podľa KOZ SR táto zmena:

- oslabuje váhu skutočne reprezentatívnych odborových združení,
- zavádza nerovné podmienky – združenie so 100 000 členmi má rovnaké postavenie ako združenie s 1 000 členmi,

Pokračovanie na 2. strane.

KOZ SR: Z MÁJOVEJ TRIPARTITY

Pokračovanie z 1. strany.

Úrad zároveň avizuje pripravovanú novelu zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá by túto viazanosť mala odstrániť.

KOZ SR vydala vyhlásenie k tejto téme aj vyhlásenie:

V nadväznosti na v septembri 2024 ukončené kolektívne vyjednávanie o kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa v štátnej a verejnej službe na roky 2025 – 2026 vláda SR dňa 21. mája na svojom rokovaní schválila alokovanie finančných prostriedkov na vyplatenie 800 eurovej odmeny pre štátnych a verejných zamestnancov. Ide o naplnenie jednej z dohodnutých častí kolektívneho vyjednávaní, a to napriek skutočnosti, že k uzavretiu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa doposiaľ nedošlo. Očakávame, že k podpisu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú službu dôjde v čo najkratšom čase.

Všetci dotknutí zamestnanci, ktorí denne-denne plnia úlohy štátu a vykonávajú služby pre verejnosť, majú nárok aj na ostatné už dohodnuté záväzky vyplývajúce z týchto kolektívnych zmlúv. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že znenie kolektívnych zmlúv, prinášajúcich priaznivejšie pracovné podmienky a finančné ohodnotenie, je výsledkom dohody dvoch strán, a to zástupcov odborov a zástupcov zamestnávateľov – štátu a samospráv.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa majú na rok 2025, podľa dohody v kolektívnom vyjednávaní, zabezpečiť zamestnancom verejnej služby a štátnym zamestnancom vyplatenie odmeny vo výške 800 euro, ktorá bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac máj 2025. Zároveň sa na základe kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýši od 1. januára 2026 o 5 %. Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2026 o 5 %. Súčasťou kolektívnych zmlúv sú dojednané aj tzv. sociálne benefity: priaznivejšia úprava dĺžky pracovného času, výmera dovolenky o týždeň viac oproti zákonu, odchodné a odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, či prídel do sociálneho fondu. Zároveň získavajú verejní a štátni zamestnanci 2 dni na zotavenie, tzv. sick days.

kozs.sk, spracované redakciou

Lúčime sa

S hlbokým zármutkom oznamujeme, že nás dňa 14. mája 2025 vo veku nedožitých 60 rokov navždy opustil dobrý a srdečný človek, skvelý priateľ a dlhoročný odborár, predseda bývalej Základnej organizácie OZ KOVO Strojár Martin,

pán Ľuboš BOĎA.

Čeť jeho pamiatke...



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

Mgr. Anita FÁKOVÁ

Šéfredaktorka: Tomáš BLIČKA – BAWA

ISSN: 2730-0943

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.

Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

KONFERENCIA BOZP: Pracovné úrazy a choroby z povolania

Druhý ročník odbornej konferencie OZ KOVO priniesol do Liptovského Jána aktuálne témy z oblasti BOZP. Odborníci, lekári aj zástupcovia inšpekcie práce hovorili o výzvach praxe, legislatíve i možnostiach prevencie.

Druhý ročník konferencie Odborového zväzu KOVO s názvom **Pracovné úrazy a choroby z povolania**, ktorý sa uskutočnil pod gesciou JUDr. Moniky BENEDEKOVEJ, PhD., predsedníčky Rady OZ KOVO – sa realizoval 7. mája 2025 v Liptovskom Jáne. Zúčastnilo sa celkom 63 odborárov – predsedov i členov výborov kováckych základných organizácií, odborníkov na BOZP, lekárov a zástupcov inštitúcií ako Národný inšpektorát práce (NIP), košícký Inšpektorát práce, Regionálny úrad verejného zdravotníctva (RÚVZ) v Banskej Bystrici i štátnej príspevkovej organizácie - Inštitútu pre výskum práce a rodiny.

Konferencia ponúkla kvalitný odborný program, v ktorom sa predstavili viacerí rečníci: Ing. Stanislav KRAJNÁK, PhD. Ing. Marek GÁLL a MUDr. Jarmila BELÁKOVÁ sa venovali legislatívnym rámcom BOZP, preventívnym prehliadkam, špecifikám uznávania chorôb z povolania či posudzovaniu pracovných úrazov v praxi. Výskum Inštitútu pre výskum práce a rodiny a novú publikáciu Pracovné úrazy predstavila RNDr. Miroslava KORDOŠOVÁ, PhD.



Najviac zaujal príspevok doc. MUDr. Ota OSINU, PhD. z Jesseniovej lekárskej fakulty v Martine a odborníka v oblasti pracovného lekárstva, ktorý sa venoval problematike chorôb z povolania z pohľadu klinickej praxe a legislatívy. Choroby z povolania sú špecifické ochorenia, spôsobené podmienkami práce a musia byť uvedené v zákonomnom zozname. Ich uznávanie prebieha na základe lekárskeho posudku, vydaného špecializovaným pracoviskom po komplexnom posúdení zdravotného stavu a pracovných podmienok. Príspevok upozornil na praktické problémy, ako je neskoré odosielanie pacientov na vyšetrenie či nedostatočná dokumentácia zo starších zamestnaní. Zamestnávateľa často podávajú odvolania voči uznaniu choroby z povola-



nia, pričom argumentujú krátkym zamestnaním pracovníka, kategóriou práce alebo tým, že choroba vznikla v inom podniku. Napriek týmto komplikáciám je cieľom lekárov pracovného lekárstva zabezpečiť odborné, spravodlivé a nestranné posúdenie každého prípadu.

Následná panelová diskusia s odborníkmi otvorila aj



viaceré aktuálne otázky členov OZ KOVO.

Spätná väzba potvrdila vysokú úroveň podujatia – až 73 % účastníkov ohodnotilo konferenciu známou výbornú, obsah označilo za veľmi prínosný 92 % z nich.

Z návrhov účastníkov vyplynulo, že by privítali rozšírenie konferencie na dva dni, viac priestoru na diskusiu a zaradenie nových tém – ako sú psychická záťaž, faktory pracovného prostredia, životné prostredie či technická inšpekcia.

Konferencia potvrdila dôležitosť prepojenia praxe,



legislatívy a zdravotníctva pri zvyšovaní úrovne ochrany zdravia zamestnancov. OZ KOVO plánuje v tejto línii pokračovať aj v ďalších odborných aktivitách.

Ing. M. Špiriaková,
vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

KOZ SR: SLOVENSKO PRED VÝBOROM MOP V ŽENEVE



Pokračovanie z 1. strany.

- porušuje medzinárodné záväzky Slovenska, predovšetkým Dohovor MOP č. 144,
- umožňuje účelové zakladanie odborových organizácií, ktoré môžu byť v praxi riadené politickými alebo vládnyimi záujmami.

Reprezentatívnosť má svoj význam – nejde o byrokratické číslo, ale o záruku, že zamestnancov na celoštátnej úrovni zastupuje silný a overený hlas, ktorý vychádza z reálnych potrieb tisícok pracujúcich. Ak má tento hlas v tripartite konkurovať malým, účelovo založeným združeniam, hrozí rozbitie konsenzu a zníženie účinnosti sociálneho dialógu!

KOZ SR opakovane upozorňuje, že týmto krokom štát:

- podporuje štiepenie odborových organizácií,
- oslabuje ich organizovanosť,
- vytvára dojem, že cieľom je len formálny dialóg bez reálneho vplyvu,
- rozdeľuje názory a oslabuje vyjednávaciu silu sociálnych partnerov – či už zamestnancov, alebo zamestnávateľov.

Takýto postup nie je len vnútornou záležitosťou Slovenska. Medzinárodná organizácia práce bude skú-

mať, či táto zmena neporušuje princípy, ku ktorým sa Slovensko ako členský štát MOP zaviazalo.

Sme za dialóg – ale férový a zodpovedný!



Menšie odborové združenia mali a aj dnes majú možnosť zapájať sa do tvorby zákonov prostredníctvom pripomienkového konania. Tripartita však musí ostať priestorom pre najsilnejšie a najreprezentatívnejšie hlasy zamestnancov a zamestnávateľov.

kozs.sk, spracované redakciou

Z odborárskej kuchyne

REGIONÁLNE RADY PREDSEDOV
OZ KOVO V HLOHOVCI I PREŠOVE

V zmysle platných Stanov OZ KOVO sa na západnom Slovensku – v Hlohovci (19. mája) a koncom mesiaca v Prešove (29. mája) uskutočnili zasadnutia Regionálnych rád predsedov OZ KOVO.

KOVÁCI V HLOHOVCI

V Hlohovci sa stretli zástupcovia kováckych základných organizácií z celého západného Slovenska, teda z Bratislavského, Trnavského, Trenčianskeho a Nitrianskeho kraja. Pozvanie členov predsedníctva – Jaroslava KOPANICU a Jána STÍSKALA – prijalo aj najvyššie vedenie OZ KOVO – predsedníčka zväzu Monika BENEDEKOVÁ a podpredsa Ján ŠLAUKA. Organizačne podujatie zabezpečilo Metodické pracovisko OZ KOVO v Bratislave na čele s jeho vedúcim, JUDr. Martinom VAVROM.

V rámci informácií z rokovania tripartity, Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR a predsedníctva Rady OZ KOVO sa prítomní z úst predsedníčky Moniky BENEDEKOVEJ dozvedeli o príprave tretieho konsolidačného balíčka, návrhoch vlády zasiahnuť do 2. dôchodkového piliera (tzv. starobné dôchodkové sporenie), legislatívnych podnetoch, ako napr. adresovať cieľnú pomoc pri úspore elektrickej energie tým najchudobnejším i o aktuálnych témach, ktoré odbory na vrcholovej úrovni komunikujú – poňúc intenzívnejším a zmysluplnejším sociálnym dialógom a triálom v rámci tripartity, cez vyššie pokrytie kolektívnymi zmluvami v podnikoch i v sektoroch na Slovensku, až po



fiktívne živnosti, lepšiu legislatívnu ochranu odborových funkcionárov či pripomienky k nedávno prijatému zákonu o mimovládnych organizáciách.

Súčasťou programu bola aj diskusia k aktuálnym problémom členov, stagnujúcej organizovanosti zamestnancov, vybraným prípadom prepustených odborových funkcionárov či k spôsobom, ako odbory zviditeľniť a sprístupniť nielen zamestnancom, ale i verejnosti. Začali sa otvárať aj niektoré témy, súvisiace s transformáciou či financovaním zväzu, nakoľko na budúci rok sa má začiatkom júna uskutočniť v poradí už IX. zjazd OZ KOVO.



KOVÁCI V PREŠOVE

Z celého Prešovského kraja sa 29. mája 2025 stretli zástupcovia kováckych základných organizácií na Regionálnej rade predsedov v Prešove. Z iniciatívy členky predsedníctva, Alexandry MIČITOVEJ a v koordinácii s Metodickým pracoviskom OZ KOVO Prešov sa stretnutia zúčastnili lídri OZ KOVO – predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ a podpredsa Ján ŠLAUKA.

Ani tu nechýbali informácie z rokovania tripartity či zo zasadnutí KOZ SR a predsedníctva OZ KOVO. Okrem toho sa prítomní dozvedeli aj o úspechoch i úskaliach kolektívneho vyjednávania odvetvových kolektívnych zmlúv, novej legislatívy i o aktuálnom dianí, ovplyvňujúcom činnosť odborových organizácií.

Vedúci Metodického pracoviska kovákov v Prešove, Ing. Stanislav KNUT, ponúkol aj krátku exkurziu v aktuálnych ekonomických ukazovateľoch, reflektujúcich súčasnú infláciu, vysoké ceny potravín (nárast v priemere o 3,6%), drahé energie i dopady konsolidačných opatrení v protiklade s miernym rastom reálnych miezd (o 3,7%), ktoré sú však vzhľadom na zvýšené životné náklady a kúpyschopnosť obyvateľstva nepostačujúce. Organizátori do programu zakomponovali aj vystúpenie zástupcov súkromnej finančnej spoločnosti, ktorí prítomným vysvetľovali výhody i doterajšie zmeny pri 2. a 3. dôchodkovom pilieri i skutočnosť, prečo je výhodné zakomponovať spoluúčasť zamestnávateľa na odvodoch do 2. piliera do kolektívnej zmluvy.

V diskusii sa potom otvorila téma vzdelávania a ďalšieho smerovania OZ KOVO i problémy pri obmene funkcio-



nárskeho aktívu v jednotlivých základných organizáciách v regiónoch, kde až do jesene prebiehajú voľby a nie vždy sa nájdu ochotní kandidáti na tieto posty. Najmä, keď sa v poslednom čase stalo pôsobenie predsedu ZO v niektorých podnikoch dôvodom na perzekúciu zo strany zamestnávateľa (spomeňme prípad A.ŠUBU z AITS v Nitre, o ktorom sme písali v marcových i aprílových Prioritách - <https://www.ozkovo.sk/casopis-priority> či prípad J.KARÁSKU a V.POKOJNÉHO z autobusovej dopravnej spoločnosti ARRIVA Liorbus atď.). Na druhej strane, tento problém súvisí aj so skutočnosťou, aké zázemie a podporu medzi „svojimi“ – teda odborármi a zamestnancami - majú ich odboroví lídri a či sú ľudia okolo nich schopní postaviť sa za svojho predsedu. Tejto téme sa budeme venovať aj naďalej.

Ďakujeme organizátorom oboch regionálnych rád za pozvanie a tešíme sa aj na júnové zasadnutie Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Košického kraja.

Text a foto: A. Fáková



ZAOSTRENÉ

V DONGHEE Strečno
pred sprostredkovateľom

V spoločnosti DONGHEE Slovakia v Strečne, zaoberajúcej sa výrobou náhradných dielov a automobilových častí, strojov či časťami obrábacích strojov, sa od apríla tohto roku kolektívne vyjednávalo pred sprostredkovateľom, určeným Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Predmetom kolektívneho sporu bolo mzdové navýšenie tarifných miezd zamestnancov pre rok 2025. Návrh odborov predstavoval - po kolotoči predošlých vyjednávaní so zamestnávateľom - zvýšenie základných miezd zamestnancov o 8%, zamestnávateľ navrhoval navýšenie len o 4%. **Po náročnom rokovaní so sprostredkovateľom sa napokon obe strany dohodli na kompromisnom stanovisku – navýšiť zamestnancom tarifné mzdy o 5,5%, a to spätne, od januára tohto roku.** Dôležitú úlohu pritom zohrala aj aktuálna, nelichotivá ekonomická situácia podniku, ktorý je momentálne vo výške trojmiliónovej strate. Kolektívnym vyjednávateľom, vedeným za odbory členom predsedníctva Jaroslavom KORDEKOM a predsedníčkou Základnej organizácie OZ KOVO Donghee Slovakia, Dankou OBERTOVOU, k výsledku blahoželáme.

V HiTECO SLOVAKIA
dojednali vyššie mzdy

V žilinskej strojárnej spoločnosti HiTECO Slovakia s.r.o., zabezpečujúcej starostlivosť o náradie na obrábanie motorov a príslušných zariadení pre automobilové firmy Kia Motors Slovakia a Mobis Slovakia, sa podarilo koncom apríla – aj vďaka povolanej sprostredkovateľke - dospieť k dohode na podobe dodatku ku kolektívnej zmluve na roky 2025 – 2026. Odborári, zastúpení Základnou organizáciou OZ KOVO KIA, dohodli pre zamestnancov mzdový nárast o 100 eur od 1. apríla tohto roku a od 1. apríla 2026 o ďalších 120 eur, taktiež mimoriadne, 200 euróv odmeny v máji a novembri tohto roku, od roku 2026 možnosť využívania rekreačného poukazu (v prípade spoločnosti s menej ako 49 zamestnancami to býva na dobrovoľnosti zamestnávateľa) a tiež zvýšenie miezd minimálne o 8% pre neoperátorské pozície – a to od 1.1.2026. Ku skvelému výsledku tohto kolektívneho vyjednávania blahoželáme.

D.TRUMP potvrdil zlúčenie
U.S.Steel s Nippon Steel

Americká oceliarska spoločnosť U.S. Steel usku-točnín plánované spojenie s japonským konkurentom Nippon Steel. V závere mája (25.5.) to uviedol americký prezident Donald TRUMP. Nippon Steel už pred viac ako rokom zverejnil ponuku na prevzatie firmy U.S. Steel za 14,9 miliardy dolárov. Transakciu však zablokoval predchádzajúci americký prezident, Joe BIDEN. U.S. Steel má pritom výrobný podnik aj na Slovensku – v Košiciach (predtým Východoslovenské železiarne) – pričom ide o náš najväčší hutnícky závod. „Bude to plánované partnerstvo medzi U.S. Steel a Nippon Steel, ktoré vytvorí najmenej 70 tisíc pracovných miest a prinesie 14 miliárd dolárov do americkej ekonomiky,“ napísal k danému prezident TRUMP. Agentúra Reuters už skôr informovala, že japonská firma plánuje v prípade schválenia fúzie investovať 14 miliárd do U.S. Steel. Úspešné završenie fúzie by mohlo posunúť Nippon Steel na tretie miesto najlepších svetových producentov ocele.

J.Kordek, M.Čech, Reuters, upravené redakciou

Kováči z Podbrezovej vysádzali stromčeky

Opäť po roku nadviazali členovia Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová na peknú a zmysluplnú tradíciu, ktorá má už štvorročné pokračovanie. V spolupráci s Lesmi SR, Občianskym združením Horehronie a Lesným spoločenstvom Čierny Hron vysadili v poslednú aprílovú sobotu v okolí Čierneho Balogu stovky malých stromčekov.

Spolu išlo o 2 000 sadeníc buka a 500 kusov smreka, pričom ruku k dielu priložili aj europoslanec Branislav ONDRUŠ a poradca premiéra Artur BEKMATOV, ktorí s kovámi spolupracujú aj pri iniciatíve sprísniť legislatívu pri nezákonnom prepúšťaní odborových predákov, ktorých v poslednom čase pribúda.



Ako potvrdila podpredsedníčka ZO OZ KOVO Železiarne podbrezová, Monika ZIMOVÁ: „Prežili sme spolu krásnu sobotu, zapojili sa aj miestni obyvatelia a mládež. Organizovanie a stretávanie sa na takýchto akciách má v dnešnej materiálnej a uponáhľanej dobe obzvlášť veľkú ľudskú hodnotu. Na týchto akciách zároveň človek pochopí, že to s nami ľuďmi nie je až také zlé“, povedala a dodala, že zadosťučinením za odvedenú prácu bolo - okrem dobrého pocitu zo zmysluplnej práce - aj následné posedenie pri chutnom guláši. Zároveň skonštatovala, že pre svojich členov pripravujú aj ďalšie spoločné akcie, ako napr. výlet do ZOO a Dinoparku v Košiciach pri príležitosti MDD či posedenie pri guláši pre seniorov, bývalých kovákov a zamestnancov Železiarní, ktorí môžu takto spoločne zaspomínať na svoje pracovné roky.

Text a foto: ZO OZ KOVO ŽP, upr. redakciu

OSRAM si pripomenul 30. výročie

Jeden z najväčších výrobcov svetelných zdrojov – spoločnosť OSRAM, ktorá na Slovensku vyrába napr. aj automobilové žiarovky, vysokotlakové ortuťové výbojky či ďalšie špeciálne svetelné zdroje – oslavovala v Nových Zámkoch, v areáli termálneho kúpaliska, v predposledný májový deň svoje 30. ročné pôsobenie.

Pre svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pripravila bohatý kultúrno-spoločenský program, na ktorom o.i. vystúpila kapela Gladiátor, nechýbali aktivity a program pre deti, športové vyžitie i voľná zábava. Súčasťou tohtoročných osláv v jednej z najväčších novozámckých spoločností, zamestnávajúcej okolo 800 zamestnancov, sú aj viaceré športové aktivity, organizované miestnou Základnou organizáciou OZ KOVO OSRAM. Ako potvrdil predseda kováckych odborov v tejto fabrike, Ivan KURUC, začali zorganizovaním stolnotenisového turnaja zamestnancov v polovici apríla tohto roku a v nasledujúcom období pripravujú aj bowlingový a futbalový turnaj.



Firme OSRAM, a.s. Nové Zámky i jej zamestnancom k okrúhlemu výročiu blahoželáme.

I.Kuruc, upr.redakciu

Z kováckej kuchyne

Postreh podpredsedu OZ KOVO, Jána ŠLAUKU:

K návrhom RÚZ alebo ako zamestnávateľa akceptujú sociálnych partnerov?



Začiatkom mája zverejnila Republiková únia zamestnávateľov (RÚZ) vo svojom analytickom komentári svoje = zamestnávateľské videnie toho, prečo na slovenskom pracovnom trhu pociťujeme nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily a zároveň predstavila svoje návrhy na zlepšenie dostupnosti pracovnej sily.

Po prečítaní si týchto návrhov, som vážne uvažoval, či slovenskí zamestnávateľa majú skutočný záujem o slovenského zamestnanca a jeho rodinu. V názoroch na rôzne témy, problémy pracovného trhu a ich riešenia, či predstavách, ako má vyzerať skutočný sociálny dialóg, sa zamestnávateľa a odborári mnohokrát nezhodnú. No zároveň sa dajú nájsť a komunikovať spoločné témy, v ktorých názorové zhody môžu mať pozitívny vplyv na riešenie problému alebo odstránenie chýb s pozitívnym výsledkom pre obe strany aj samotnú spoločnosť.

Aj v tomto analytickom komentári RÚZ je niekoľko (presne pár) návrhov, s ktorými môžeme súhlasiť. Príkladom je podpora kvality vzdelávacieho procesu na všetkých úrovniach a jeho prepojenie s praktickými požiadavkami zamestnávateľov, ale aj inklúzia trhu práce. Toto sú dlhodobé neriešené témy v spoločnosti, ktorých výsledkom je veľká skupina zamestnancov so vzdelaním, ktoré si trh práce a zamestnávateľa nevyžaduje, a na ktoré sme ako spoločnosť vynaložili nemalé finančné prostriedky bez návratnosti a uplatnenosti na na trhu práce.

Čiastkovú zľadu určite nájdeme aj v opatrení, týkajúcom sa regulácie zamestnanosti vo verejnom sektore a znižovaní zamestnanosti v niektorých inštitúciách štátnej a verejnej služby prirodzeným odchodom do dôchodku bez nahrádzania alebo len čiastočne. No v tomto prípade zároveň musia tieto inštitúcie pristupovať aktívnejšie k modernizácii a digitalizácii služieb a dnes už aj k využívaniu umelej inteligencie (AI), a to tak, aby zamestnanci, ktorí ostávajú v pracovnom procese a ich služby sú nevyhnutné, boli schopní plniť požiadavky a realizovať povinnosti jednotlivých inštitúcií.

Rovnako aplikovateľný systém inklúzie trhu práce môže vytvoriť podmienky zamestnávania skupiny znevýhodnených, dlhodobo nezamestnaných či ľudí v pred dôchodkovom veku. K tomu však treba vytvoriť legislatívne podmienky trhu práce tak, aby sa na trh dostali všetci, ktorí záujem pracovať majú a každý, kto z akýchkoľvek dôvodov nemôže pracovať v tempe či podmienkach moderných firiem, mal možnosť uplatnenia sa. Aj keď v rámci inklúzie už dnes existuje niekoľko legislatívnych nástrojov, ako prispôsobiť pracovné podmienky pre rôzne skupiny ľudí tak, aby mohli pracovať a tvoriť hodnoty pre zamestnávateľa a spoločnosť, ani tieto nie sú niektorí zamestnávateľa ochotní využiť.

V týchto, vyššie uvedených témach, nájdeme určité spoločné stanoviská a možno zhodu.

Druhou skupinou opatrení, ktoré RÚZ predstavila, sú ale opatrenia, na ktorých sa v predstavenej podobe nezhodneme. Minimálne určité nie bez adekvátnej náhrady takto predstavených návrhov opatrení.

Jedným z nich je obmedzenie či dokonca zrušenie možnosti odchodu do predčasných dôchodkov, z môjho pohľadu neadekvátne. Hlavne pre tých zamestnancov, ktorí počas svojho pracovného života podstupujú dlhodobú fyzicky náročnú pracovnú postup, podstupujú dlhodobé zvýšené riziko ohrozenia zdravia a života pri práci alebo v pracovnom procese sú dostatočne dlhú dobu. A práve preto, že dnes bojujeme s nedostatkom pracovnej sily a každá ruka, schopná vykonávať akúkoľvek prácu, je potrebná na pracovnom trhu (na čo upozorňujú aj samotní zamestnávateľa), je nepochopiteľný ich názor, že ľudia v pred dôchodkovom veku, ktorí nie sú schopní plnohodnotne vykonávať svoju doterajšiu prácu, majú využiť nemocenské dávky, prípadne dávky v nezamestnanosti aby sa dôchodku dožili. Tieto nástroje sa uplatňujú v iných situáciách, ako napr. choroba alebo nedostatok adekvátnych pracovných príležitostí. Pre skupinu zamestnancov pred dovŕšením dôchodkového veku, ochotných a schopných vykonávať prácu, by práve sami zamestnávateľa mali vytvárať vhodné pracovné podmienky na pracovisku a využívať tak ich schopnosti, vedomosti a zručnosti naďalej až do dovŕšenia dôchodkového veku, aby si ich v procese udržali. Možností je viacero a aj príkladov v zahraničí, ktoré pre skupinu starších, skúsenejších zamestnancov môžu uplatniť

v praxi. Od delenej pracovnej zmeny, kratšej pracovnej doby, presunu zamestnancov na menej náročné pracovné miesta a využitie ich skúseností pri lektorovaní mladšej generácie, čiastočných úväzkov a pod. V kolektívnom vyjednaní a sociálnom dialógu sme pripravení spoločne hľadať formy, prostriedky a spôsoby s každým zamestnávateľom, ktorý má záujem udržať si svojich zamestnancov čo najdlhšie.

Aj zvyšovanie veku odchodu do dôchodku o jeden, dva či viac rokov je pre nás - odborárov - neprijateľné! V nedávnej minulosti sme pod našou hlavičkou OZ KOVO presadzovali stanovenie primeranej hranice priznania dôchodkového veku na úrovni 64 rokov veku. Táto požiadavka sa - aj vďaka našej snahe - na chvíľu stala aj ústavným zákonom. Dnes táto hranica neplatí, z roka na rok dôchodkový vek rastie, čo znova otvára tému hľadania primeraných podmienok pracovného trhu pre starších zamestnancov a ich uplatnenie sa.

V oboch prípadoch zároveň platí, že udržanie si starších zamestnancov v pred dôchodkovom veku na pracovnom trhu za primeraných a vhodných podmienok pre zamestnancov, znižuje náklady spoločnosti a Sociálnej aj zdravotných poisťovní na vyplácanie rôznych dávok – dávok pri PN, dávok v nezamestnanosti či predčasných dôchodkov. Na čo aj samotní zamestnávateľa vo svojich vystúpeniach smerom k politikom neustále upozorňujú, najmä v súvislosti so stavom verejných financií a ich využitím.

Do istej miery už sprofanovaným opatrením, ktoré zamestnávateľa vo svojom analytickom komentári navrhujú, je ďalšie uvoľnenie pravidiel prijímania cudzincov. V tomto smere sa rovnako nie úplne zhodneme na tom, či a ako má byť proces zamestnávania cudzincov uvoľnený. V prvom rade by sa zamestnávateľa mali zamýšľať nad tým, prečo nevidia mladých ľudí, študujúcich v zahraničí, príkiaľ spať. Alebo prečo zamestnanci v produktívnom veku odchádzajú radšej za prácou do susedných krajín? Podľa niektorých údajov - v zahraničí pracuje alebo za prácou odchádza viac ako 300 tisíc ľudí zo Slovenska a ďalších cca 30 000 mladých Slovákov v zahraničí študuje. Záujem vrátiť sa na Slovensko a pracovať väčšinou zatiaľ nemajú a ako hlavný dôvod, nie však jediný, podľa prieskumu Podnikateľskej Aliancie Slovenska, uvádzajú ponúkanú nízku mzdu v slovenských podnikoch.

A toto je jasná odpoveď pre zamestnávateľov, ako získať vlastných zamestnancov, lojálnych k podniku a Slovensku, pre napĺňanie svojich cieľov a aj spoločenskej a spoločnej zodpovednosti za chod našej krajiny.

Zamestnanci z iných krajín a hlavne z krajín, ktorých ekonomická, sociálna a hospodárska situácia je omnoho horšia ako na Slovensku, geograficky a kultúrne vzdialení, vytvárajú veľa priestoru na zneužívanie, obchádzanie legislatívnych pravidiel a noriem pracovného trhu i ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Ale áno, pre zamestnancov z týchto krajín je ako jedinečná (alebo prvá) príležitosť získať lepšie finančné prostriedky ako v domovskej krajine, no neznalosť a nepochopenie pravidiel slovenskej legislatívy z nich robí zamestnancov ľahko využiteľných pre prospech iných, a to s minimálnymi nákladmi.

Aj preto - ale hlavne pre spoločné a spoločenské hodnoty Slovenska - je veľmi dôležitá otvorená komunikácia a hlavne sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami. V spoločnom konštruktívnom sociálnom dialógu, pri hľadaní najlepších riešení a opatrení pre pracovný trh, zamestnancov a podnikanie, môžeme vzájomne nájsť najvhodnejšie pravidlá, ktorými sa budeme riadiť a pridáme tak ďalším politickým zásahom do našich vzťahov.

Zároveň sa však musíme navzájom rešpektovať aj v kritických situáciách, musí byť rešpektovaný záujem zamestnancov organizovať sa a vytvárať si svoje zastúpenie v podobe odborovej organizácie so svojimi predstaviteľmi, prijímať zodpovedne konštruktívnu kritiku a upozornenia na nedostatky zo strany odborov.

Ing. Ján ŠLAUKA
podpredseda Rady OZ KOVO

Kováčsky seriál: **Umelá inteligencia (AI) v práci****NA ČO SA PÝTAŤ AI, KEĎ SA VŠETKO MENÍ?**

Praktický návod, ako nestratiť kontrolu nad vlastnou prácou (alebo aspoň nestratiť nervy... zatiaľ...)

V aprílovej časti nášho seriálu o AI a nastupujúcich technológiách som sa pýtala: „Prečo sa hádame o 5 % navyše, keď nám medzitým niekto potichu mení pravidlá hry?“

Pýtala som sa nahlas – a jasnú odpoveď som zatiaľ nedostala. Ale viete čo? Nejakú odpoveď som predsa len dostala. Nie priamo, nie na papieri. Ale medzi riadkami, v pohľadoch, v mlčaní, v tej milej vete: „Ale načo to chcete vedieť?“ Ved' všetko reguluje Európska únia. Ved' „to s vašou prácou nesúvisí“. Ved' to je „iba softvér“...

Ale zatiaľ, v inej realite tej istej fabriky niečo sleduje, vyhodnocuje, porovnáva, meria. A zrazu nevie, či vás hodnotí vedúci... alebo Excel. A tak ticho stojí. Možno pri stroji. Možno niekde pri kávovare. A cítite, že sa niečo mení. Ale nevie, čo. Nie ste typ, čo robí paniku. Len chcete rozumieť.

A to je úplne v poriadku! Nie, nie ste problémový. Nie ste otravný. Len máte pocit, že by vám niekto mal niečo povedať. Lebo táto práca nie je len „výkon“. Je to váš čas, váš život, vaše zdravie.

Preto si pamätajte tieto veci:

1/ Máte právo sa pýtať. Aj keď vám budú tvrdiť, že je to zbytočné a nie preto, že by ste chceli niekoho podozrievať. Ale preto, že ide o vás.

2/ Máte právo byť informovaný. Aj keď to vyzerá, že vás „zabudli“ prizvať k diskusií aj keď vám budú tvrdiť, že to „nesúvisí s vašou pozíciou“. (Verte, že súvisí.)

A ak nevíete, čo sa vlastne spýtať a kde začať – tu máte základ:

- ✓ Zavádza sa vo firme systém na monitorovanie zamestnancov? Sleduje sa aktivita, dochádzka, výkonnosť?
- ✓ Aké údaje o mne systém zbiera? A kto ich vidí? Ako sa ďalej spracúvajú?
- ✓ Používa sa AI alebo algoritmus pri hodnotení mojej práce? Je to len odporúčanie, alebo rozhodnutie?
- ✓ Budem informovaný o tom, a k sa zmení spôsob hodnotenia?
- ✓ Môžem požiadať o vysvetlenie alebo korekciu rozhodnutia?
- ✓ Kto nesie zodpovednosť za rozhodnutia, ktoré „urobí systém“?
- ✓ Zmení sa systém odmeňovania v súvislosti s novými nástrojmi?
- ✓ Prebieha interné školenie o zavedených technológiách? A môžem ho absolvovať?
- ✓ Boli odbory alebo zástupcovia zamestnancov vopred informovaní?
- ✓ Je dostupný dokument, ktorý popisuje fungovanie systému a jeho vplyv na zamestnancov?

A čo keď odpoveď nepríde?

To sa stáva. Často. Mlčanie je nová forma „komunikáčnej stratégie“. Ticho... to je občas horšie než zlá správa. Nie preto, že by niečo tajili. Možno sami nevedia. Možno sa boja priznať, že netušia. Možno len dúfajú, že sa nebudete pýtať znova.

V tom prípade:

- ✓ Obráťte sa na svojich zástupcov.
- ✓ Požiadajte odpoveď písomne.
- ✓ Zaznamenajte si, že otázka bola položená – aj keď odpoveď nepríšla.
- ✓ Sledujte, či sa mení vaša práca bez toho, aby ste boli oficiálne informovaní.

Nie, nemusíte byť IT špecialista. A áno, **máte právo rozumieť tomu, čo sa vás týka. Ako vás systém hodnotí. Ako vás odmeňuje. Ako vás sleduje. A či vás to ničí, motivuje, alebo len pomaly vyčerpáva. Ste viac, než číslo v systéme!** Aj keď vás systém veľmi rád prepočíta. Aj keď vám niekto bude tvrdiť, že to s vami nemá nič spoločné. Ste človek. Nie záznam v databáze.

Zamestnávateľ nemá len technickú zodpovednosť – má aj právnu, aj ľudskú. A je vaším právom vedieť, či vám tá technológia zobrala bonus... alebo rešpekt. Lebo možno práve teraz niekto prepíše spôsob, akým vás budú vnímať – a ani vám o tom nepovie.

Prosím, **nenechajte sa umlčať.** Pýtajte sa. Aj keď je to nepríjemné. Aj keď vám neodpovedajú. Pretože keď prestaneme kľásť otázky, niekto iný bude odpovedať za nás. A ten niekto... možno už nebude človek.

Dnes vám aj prikladám praktický zoznam otázok, ktoré vám pomôžu sa pýtať. Pretože niekedy netreba poznať všetky odpovede, niekedy stačí vedieť ako začať.

30 otázok, ktoré by ste sa mali opýtať, keď zamestnávateľ zavádza AI alebo digitálnu transformáciu:

Tieto otázky sú určené pre zamestnancov, zástupcov, odborárov – každého, kto chce porozumieť, čo sa v skutočnosti mení a či sú tieto zmeny fér.

Zber a použitie údajov

1. Aké údaje o mne systém zbiera počas práce?
2. Zaznamenáva sa moja aktivita pri počítači, kliknutia, pohyby myši?
3. Sleduje sa moja dochádzka, prestávky alebo trvanie jednotlivých úloh?
4. Analyzujú sa moje e-maily alebo komunikácia so zákazníkmi?
5. Sleduje systém moju fyzickú polohu (napr. GPS, vstupy/výstupy)?
6. Boli sme informovaní o tom, že tieto dáta sa budú zbierať?

Prístup k údajom a transparentnosť

7. Kto všetko má prístup k týmto údajom?
8. Sú údaje anonymizované alebo sú priamo prepojené s mojím menom?
9. Kto rozhoduje o tom, aké údaje sa zbierajú?
10. Mám možnosť zistiť, aké údaje o mne boli nazbierané?
11. Používajú sa tieto dáta aj na hodnotenie alebo odmeňovanie?
12. Používajú sa na marketing alebo iné účely mimo môjho pracovného výkonu?

Automatizované hodnotenie a rozhodovanie

13. Je moja práca hodnotená algoritmom alebo AI?
14. Má algoritmus vplyv na moju výplatu, bonus alebo odmenu?
15. Kto nastavuje parametre hodnotenia v systéme?
16. Môže manažér upraviť rozhodnutie, ktoré urobil algoritmus?
17. Mám možnosť namietat' voči automatickému hodnoteniu?
18. Zmenil sa systém hodnotenia bez diskusie so zamestnancami?

Ochrana práv a zodpovednosť

19. Bola nám zmena systému vopred oznámená?
20. Podieľali sa na diskusii odbory alebo zástupcovia zamestnancov?
21. Je k dispozícii písomný dokument o novom systéme a jeho vplyvoch?
22. Kto nesie zodpovednosť za chyby systému alebo zlé hodnotenie?
23. Ako môžem požiadať o vysvetlenie hodnotenia alebo úpravu výsledku?
24. Existuje proces pre podanie sťažnosti na AI systém alebo hodnotenie?

Etika a budúcnosť práce

25. Bude sa rozsah sledovania ešte zvyšovať?
26. Prečo sa o týchto zmenách nehovorí otvorene?
27. Môžeme sa zúčastniť školenia o nových technológiách a ich dopadoch?
28. Plánuje firma znižovať stav zamestnancov kvôli digitalizácii?
29. Akú víziu má firma ohľadom práce o 3-5 rokov – a kde je v nej človek?
30. Sú zamestnanci vnímaní ako partneri alebo len ako výkonové čísla?

JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ
vedúca Úseku ekonomiky
a kol. vyjednávania OZ KOVO

**KRÁTKO****Zamestnanci štátnej a verejnej správy dostanú odmeny**

V druhej polovici mája tohto roku schválila vláda SR zamestnancom štátnej správy a verejnej služby odmeny vo výške 800 eur, ktoré by mali dostať vyplatené v júňovej výplate. Odmeny budú vyplatené z prostriedkov Všeobecnej pokladničnej správy. S touto odmenou tak môžu počítať nielen zamestnanci štátnej a verejnej služby, ale napr. aj pedagógovia, zamestnanci verejných zariadení sociálnych služieb, hasiči, policajti, záchranári či vojaci. Spolu by malo ísť o 400 tisíc ľudí. Jednorazová odmena je výsledkom kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Problém s jej podpísaním mali zástupcovia Združenia miest a obcí Slovenska (ZMOS), ktorí nedisponovali financiami na vyplatenie svojich zamestnancov. Po rokovaniach so zástupcami vlády by však aj oni mali dostať finančnú injekciu vo výške viac ako 100 miliónov eur, z ktorej by mali zafinancovať aj 800 eurové odmeny pre svojich zamestnancov. Menšiu časť z toho bude tvoriť odpustenie pôžičiek, v hotovosti štát poskytne samosprávam sumu okolo 95 miliónov eur.

NKÚ: Rozvoj regiónov stagnuje – najmä na východe

Regióny - najmä na východnom Slovensku - sú pod úrovňou 50 % regionálneho rozvoja, a to aj napriek viac ako 25 miliardovým dotáciám z eurofondov počas nášho 21-ročného členstva v Európskej únii. Problémom je podľa Najvyššieho kontrolného úradu (NKÚ) neefektívne čerpanie eurofondov bez stratégie i skutočnosť, že o rozvoji daného regiónu nerozhoduje samotný región. Štátni kontrolóri odporúčajú štátu dôkladne analyzovať doterajšie čerpanie európskych peňazí a potom nastaviť novú stratégiu ich použitia. A to aj za vyššej finančnej spoluúčasti miest a obcí. Tie si však vyššiu, ako 8-percentnú účasť pre dlhodobé podfinancovanie nevedia predstaviť. Združenie miest a obcí Slovenska tvrdí, že keby neboli zdroje, ktoré išli do miest a obcí, tak 60 % investícií v nich dnes neexistuje a v súčasnosti je podľa nich až 80 % investícií v mestách a obciach len vďaka tomu, že sme členmi Európskej únie a čerpáme odtiaľ financie.

Máme najnižšiu nezamestnanosť – dokedy?

Aj keď slovenský trh práce vykazuje pozitívne čísla, pri ktorých nezamestnanosť dosiahla historicky najnižšiu úroveň od vzniku samostatnej republiky (v mesiaci apríl 3,71%), minister práce, sociálnych vecí a rodiny Erik TOMÁŠ pripúšťa, že globálne ekonomické tlaky by mohli situáciu v blízkej budúcnosti zmeniť. Z údajov ministerstva práce vyplýva, že v období od 1. januára do 15. mája 2025 bolo na Slovensku nahlásených 22 hromadných prepúšťaní. V období od začiatku roka 2024 do 15. mája 2024 bolo nahlásených 36 hromadných prepúšťaní a zamestnávateľa v nich uviedli, že plánujú prepustiť 3 596 pracovníkov. V sledovanom období nakoniec ukončili spoluprácu s 2 766 z nich. V rovnakom období tohto roka evidovali úrady práce a sociálnych vecí 2 635 ohrozených pracovných miest. Zamestnávateľa, ktorí oznámili v roku 2025 hromadné prepúšťanie, zamestnávajú viac ako 20-tisíc zamestnancov, z nich 1,63 % (330 osôb) prišlo o zamestnanie z dôvodu hromadných prepúšťaní. Počet ľudí bez práce bol v apríli tohto roku celkom 161 337, čo je najmenej od januára 1993. Úrady práce a sociálnych vecí evidovali najvyšší počet voľných pracovných miest od roku 2000, celkovo 103 367. Situácia sa však môže zmeniť v dôsledku amerických cieľ, ktoré by výrazne zasiahli slovenský automobilový priemysel. V nadväznosti na to pripravuje rezort práce novelu zákona o systéme pod názvom kurzarbeit, ktorý rozšíri vonkajšie faktory o nepredvídateľné hospodárske dôvody, ako je napríklad strata odbytu. V prípade takejto prekážky na strane zamestnávateľa by ľudia nemali prísť o prácu.

TASR, Sita, sprac. redakciou

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: TEPLA NA PRACOVISKÁCH - AKO HO ZVLÁDNUŤ?

Čo všetko je zamestnávateľ povinný zabezpečiť svojim zamestnancom v prípade vysokých teplôt a horúčav pri práci?

Zamestnávateľ je zodpovedný za zdravie a bezpečnosť svojich zamestnancov a musí im zabezpečiť vhodné pracovné podmienky aj na základe vyššej tepelnej záťaže v letnom období. Ak na pracovisku nemožno zabezpečiť vhodné podmienky počas horúčav, musí zamestnávateľ prijať opatrenia, aby nedošlo k poškodeniu zdravia zamestnancov.

Ak má zamestnanec na pracovisku nevhodné pracovné podmienky z hľadiska tepelnej záťaže, môže dať podnet príslušnému regionálnemu úradu verejného zdravotníctva - ak sa domnieva, že si zamestnávateľ v tomto smere neplní svoje povinnosti a ani nemá záujem ich riešiť. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť svojim zamestnancom také pracovné podmienky, aby si títo mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života a zdravia.

V prípade vnútorného pracoviska, na ktorom sa vykonáva dlhodobá práca a kde nemožno zabezpečiť optimálne hodnoty, zamestnávateľ musí zabezpečiť aspoň prípustné hodnoty mikroklimatických podmienok, okrem:

a) pracoviska, kde nemožno technickými opatreniami odstrániť záťaž teplotou alebo záťaž chladom z technologických dôvodov, alebo

b) mimoriadne teplých dní.

Mimoriadne teplý deň je deň, v ktorom teplota vonkajšieho vzduchu, nameraná v tieni, dosiahla hodnotu vyššiu ako 30 °C.

AKÉ SÚ OPTIMÁLNE A PRÍPUSTNÉ TEPLoty PRE JEDNOTLIVÉ PRACOVNÉ TRIEDY, ktoré by sme mali poznať pre výkon našej práce?

• Trieda práce 1a

Do tejto kategórie patrí práca v sede s minimálnou pohybovou aktivitou, ako napríklad administratívne práce či kontrolná činnosť, práca posediačky spojená s ľahkou manuálnou prácou rukami a ramenami (písanie na stroji, práca s PC, jednoduché šitie, laboratórne práce, zostavovanie alebo triedenie drobných ľahkých predmetov). **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je 23 – 27°C, prípustná 20 – 28°C.**

• Trieda práce 1b

Práca prevažne posediačky, spojená s ľahkou manuálnou činnosťou rúk a ramien v bežných pracovných podmienkach; presúvanie ľahkých bremien alebo prekonávanie malých odporov, automatizované strojové opracovávanie a montáž malých ľahkých dielcov, kusová práca nástrojárov a mechanikov. **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je 22 – 25°C, prípustná 19 – 27°C.**

• Trieda práce 1c

Práca postojáčky s trvalým zapojením oboch rúk, ramien a nôh spojená s prenášaním bremien do 10 kg (lakovanie, zvráňanie, sústruženie, strojové vŕtanie, robotník v oceliarni, ťahanie alebo tlačenie ľahkých vozíkov). **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je 20 – 24°C, prípustná 17 – 26°C.**

• Trieda práce 2a

Práca postojáčky s trvalým zapojením oboch horných končatín v predklone alebo kľačiaci, chôdza (údržba strojov, skladníci s občasným prenášaním bremien do 15 kg, napr.: operátori poloaautomatických strojov, montážne práce na montážnych linkách v automobilovom priemysle, výroba kabeláže pre automobily). **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je 18 – 21°C, prípustná 15 – 25°C.**

• Trieda práce 2b

Práca postojáčky alebo s chôdzou s trvalým zapojením oboch horných končatín, trupu, chodza, práca v stavebníctve pri tradičnej výstavbe, čistenie menších odliatkov zbiľkou a brúsením, príprava foriem na 15 až 50 kg odliatky, fúkači skla pri výrobe veľkých kusov, obsluha gumárenských lisov, práca s lisom v kováčňach, záhradnícke práce a práce v poľnohospodárstve. **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je 17 – 20°C, prípustná 12 – 25°C.**

• Trieda práce 3

Intenzívna práca ramenami a trupom (manipulácia s ťažkými bremenami do 25 kg, práca s lopatou, rezanie, hoblovanie alebo rúbanie tvrdého dreva, práca s motorovou pilou, ručné kosenie, kopanie, tlačenie alebo ťahanie ručných vozíkov s ťažkým nákladom, otlkanie odliatkov, príprava foriem pre veľké odliatky). **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka sa v tejto triede nestanovuje.**

• Trieda práce 4

Veľmi intenzívna práca v rýchlom až maximálnom tempe (práca so sekerou, intenzívna práca s lopatou alebo výkopové práce, ručné kovanie veľkých kusov, transport ťažkých bremien do 50 kg). **Optimálna teplota pre teplé obdobie roka sa v tejto triede nestanovuje.**



ČO BY MAL ZAMESTNÁVATEĽ ZABEZPEČIŤ NA PRACOVISKU PRI ZÁŤAŽI TEPLOM?

Pri dlhodobej práci pri teplotách nad 30 °C sa odporúča zmeniť štandardné pracovné podmienky. Zamestnávateľ by mal:

- zaviesť častejšie prestávky počas práce, aby došlo k ochladeniu organizmu (umytie chladnou vodou, pobyt v chladnejšej miestnosti)
- upraviť pracovný čas, režim práce a odpočinku (predĺžiť prestávky, skrátiť pracovný čas)
- znížiť intenzitu pracovných výkonov, najmä pri fyzicky náročnej práci alebo pri prácach s vysokými duševnými požiadavkami a duševným vypätím
- zabezpečiť vhodné pracovné odevy, ktoré majú byť jednodrstvové, podľa možnosti svetlej farby a z prírodných materiálov.

Bezpečnostné prestávky, poskytované zamestnávateľom pri práci, sa započítavajú do pracovného času!

PITNÝ REŽIM

- pri teplotách nad 30 °C musí zamestnanec dostať studenú alebo vlažnú nápoje ako náhradu tekutín a látok, stratených pri nadmernom potení
- ako chladené nápoje (12 až 15 °C) môže firma poskytnúť stolové minerálne vody, ovocné šťavy či mušty, aby sa predišlo neprimeraným reakciám organizmu v horúcom prostredí a zamedzilo sa nadmernému pocitu smädu

- nápoje musia byť zdravotne bezchybné a neobsahovať viac ako 6,5 % cukru
- zamestnávateľ musí pitnú vodu zadovážiť na vlastné náklady
- počas vysokých teplôt sa človek viac potí a dochádza nielen k strate tekutín, ale aj minerálnych látok
- voda musí byť prístupná bezprostredne na mieste výkonu práce
- v niektorých prípadoch musí zamestnávateľ zabezpečiť na pracovisku aj nápoje, ktoré dopĺňajú stratu dôležitých minerálov

TIENENIE

- na pracovisku treba za brániť prenikaniu priamych slnečných lúčov cez okná alebo svetlíky
- zamestnávateľ by mal zabezpečiť tieniace žalúzie a rolety
- ak nie je na pracovisku klimatizácia, treba zvýšiť pohyb vzduchu pravidelným vetraním alebo ventilátormi

VETRANIE

- ak na pracovisku nie je klimatizácia, musí sa zabezpečiť pohyb vzduchu vetraním
- ventilátory musia byť umiestnené a nasmerované tak, aby nedochádzalo k nežiaducemu priamemu ochladzovaniu povrchu tela
- Zamestnanci nemôžu byť vystavení nežiaducemu priamemu ochladzovaniu tela, klimatizáciu a ventilátory treba preto nasmerovať tak, aby prúdění chladného vzduchu bolo nasmerované do priestoru.

PRESTÁVKY V PRÁCI

- V prípade potreby umožniť zamestnancom prestávky v práci, aby sa mohli ochladiť osprchovaním alebo umytím pokožky chladnou vodou.

ÚPRAVA PRACOVNÉHO ČASU

- najmä pri prácach s nadmernou fyzickou záťažou by mal zamestnávateľ posunúť začiatok pracovnej zmeny
- trvanie a množstvo prestávok by si mali zamestnanci dohodnúť so zamestnávateľom
- V triedach prác 3 a 4, v prípadoch mimoriadne teplých dní – čiže dní s vonkajšou teplotou nad 30 °C, a na pracoviskách, kde z technologických dôvodov, napríklad pre nutnosť dodržiavať teplotu prostredia pre bezpečnú prevádzku strojov, nie je možné zabezpečiť ani prípustné teploty, je zamestnávateľ povinný neprekročiť únosnú tepelnú záťaž zamestnancov.

Táto záťaž sa nestanovuje ako maximálna teplota na pracovisku, ale ako maximálny časový úsek, ktorý môže zamestnanec stráviť výkonom danej práce pri určitej teplote na pracovisku. Rozlišuje sa pritom dlhodobý únosný čas práce za celú pracovnú zmenu (pokiaľ trvá aspoň štyri hodiny) a krátkodobý únosný čas práce, teda výkon danej práce bez akéhokoľvek prerušenia, pracovnej prestávky.

Zdroje:

- Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce
- Zákon č. 355/2007 Z.z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia
- Vyhláška Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z.z., o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplotou a chladom

Spracoval: Mgr. Peter RAMPÁŠEK, zväzový inšpektor bezpečnosti práce (ZIBP) na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Bratislave

POVINNOSTI ABSOLVENTOV ŠKÔL VOČI SOCIÁLNEJ POISŤOVNI

Absolventi škôl riešia aktuálne dilemu, či sa v závere školského roka musíte ihneď prihlásiť do Sociálnej poisťovne, kedy, koľko a či vôbec majú platiť sociálne odvody. Povinnosti voči Sociálnej poisťovni pritom začínajú, až keď začnú pracovať.

Tu je niekoľko rád, ako postupovať v rôznych životných situáciách:

- 1/ Povinnosti voči Sociálnej poisťovni bezprostredne po ukončení štúdia nemáte – čakajú vás až po uplatnení sa na pracovnom trhu podľa konkrétnej situácie, v ktorej sa ocitnete.
- 2/ Ak začnete na Slovensku pracovať na trvalý pracovný

pomer alebo na dohodu, povinnosti voči Sociálnej poisťovni za vás bude plniť váš zamestnávateľ.

3/ Ak začnete podnikáť, povinné poistenie vám poskytne Sociálna poisťovňa až o rok – po podaní daňového priznania za rok 2025.

4/ Ak idete pracovať alebo študovať do zahraničia, Sociálnej poisťovni to hlásiť nemusíte.

5/ Ak sa sami rozhodnete, môžete si platiť sociálne pois-

tenie sami dobrovoľne.

Blížšie informácie k jednotlivým radám nájdete aj na webovej stránke Sociálnej poisťovne: <https://bit.ly/45tqlBQ>

Spracované redakciou

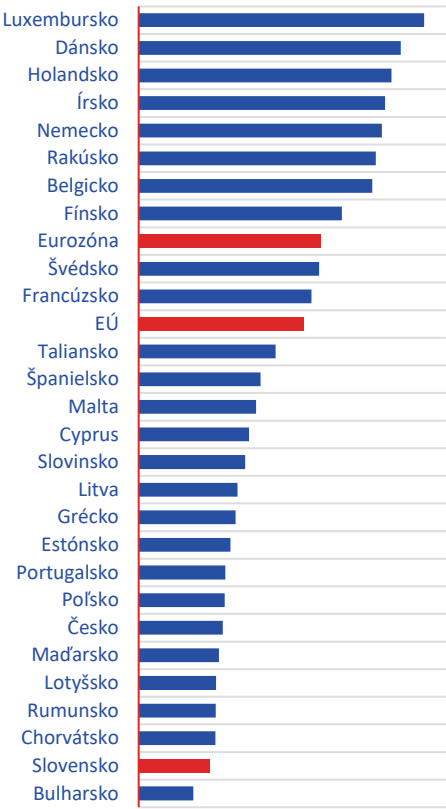


Ekonomika

Mzdová úroveň, príjmová chudoba a inflácia

Priemerný hrubý ročný príjem

Podľa štatistiky Eurostatu z roku 2024, ktorá porovnáva priemerný hrubý ročný zárobok bezdetného zamestnanca s príjmom na úrovni národného priemeru v jednotlivých krajinách Európskej únie, sa Slovensko umiestnilo na jednej z najnižších priečok. **Hrubý ročný príjem slovenského zamestnanca dosahoval len približne 43 % priemeru EÚ, čo Slovensko zaradilo na predposledné miesto v rámci krajín EÚ – horšie výsledky dosiahli len zamestnanci v Bulharsku.**



Pri zohľadnení rozdielov v cenových hladinách a prepočte na paritu kúpnej sily, ktorá reflektuje reálnu kúpnu hodnotu príjmu, sa Slovensko prepadlo až na úplné dno rebríčka. **Tieto údaje poukazujú nielen na relatívne nízke nominálne mzdy, ale aj na obmedzenú kúpnu silu slovenských zamestnancov v porovnaní s inými krajinami EÚ.**

Hoci existuje viacero metodík a prístupov k porovnávaniu zárobkov, príjmov či celkového bohatstva obyvateľstva – či už ide o údaje Eurostatu, OECD, Medzinárodného menového fondu, alebo rôznych výskumných inštitútov a think-tankov – spoločným menovateľom týchto analýz zostáva nepriaznivé postavenie Slovenska. Rôzne štatistiky síce uvádzajú odlišné nominálne hodnoty v eurách či iných menových jednotkách a pracujú s rôznymi ukazovateľmi (napr. hrubý alebo čistý príjem, disponibilný príjem na domácnosť, parita kúpnej sily a pod.), no naprieč všetkými rebríčkami sa **slovenskí zamestnanci konzistentne umiestňujú na spodných priečkach v rámci Európskej únie.**

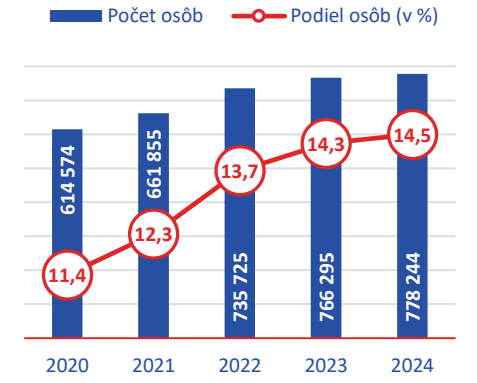
Príjmová chudoba

Miera rizika príjmovej chudoby podľa Štatistického úradu SR vyjadruje podiel osôb v celkovej populácii (v percentuálnom vyjadrení), ktorých ekvivalentný disponibilný príjem nedosahuje stanovenú hranicu rizika chudoby. Táto hranica je definovaná ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu, pričom samotný ekvi-

valentný príjem zohľadňuje zloženie a veľkosť domácnosti, aby bolo možné porovnať životnú úroveň jednotlivcov naprieč rôznymi typmi domácností.

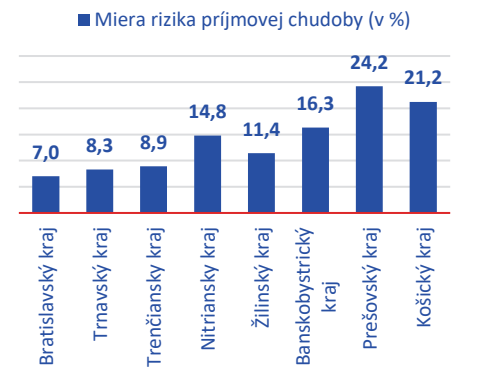
Osoby, ktorých príjem klesá pod túto hranicu, sú klasifikované ako osoby „v riziku príjmovej chudoby“. **Podľa údajov zisťovania EU SILC 2024 bola hranica rizika príjmovej chudoby pre jednočlennú domácnosť stanovená na úrovni 6 103 eur ročne, čo zodpovedá sume približne 509 eur mesačne.** V porovnaní s predchádzajúcim rokom ide o medziročný nárast o 575 eur, čo odráža celkový rast príjmov obyvateľstva v roku 2024 v porovnaní s rokom 2023.

Napriek tomuto nárastu mediánového príjmu zostáva významná časť populácie pod hranicou príjmovej chudoby. **Podľa výsledkov EU SILC 2024 bolo v riziku príjmovej chudoby ohrozených 14,5 % obyvateľov Slovenska, čo predstavuje viac ako 778-tisíc osôb.** Táto hodnota poukazuje na pretrvávajúce výzvy v oblasti príjmovej nerovnosti a sociálneho zabezpečenia v krajine.



Podľa ŠÚ SR sa Slovensko dlhodobo vyznačuje výraznými regionálnymi rozdielmi, ktoré pramenia z nerovnomerného hospodárskeho rozvoja a sú umocňované faktormi, ako sú slabá infraštruktúra, pomalé budovanie dopravnej siete, menej rozvinuté podnikateľské prostredie a nižšia vzdelanostná úroveň v chudobnejších regiónoch.

Regionálne rozdiely medzi krajinami sa výrazne prejavujú aj v miere ohrozenia príjmovou chudobou, čo potvrdzujú aj údaje za rok 2024 – **najvyššia miera rizika príjmovej chudoby bola zaznamenaná v Prešovskom kraji (24,2 %), zatiaľ čo najnižšia v Bratislavskom kraji (7,0 %).** Celkovo štyri kraje (Nitriansky, Banskobystrický, Košický a Prešovský) prekročili celoslovenský priemer, pričom Košický a Prešovský kraj patria dlhodobo k najviac ohrozeným regiónom.



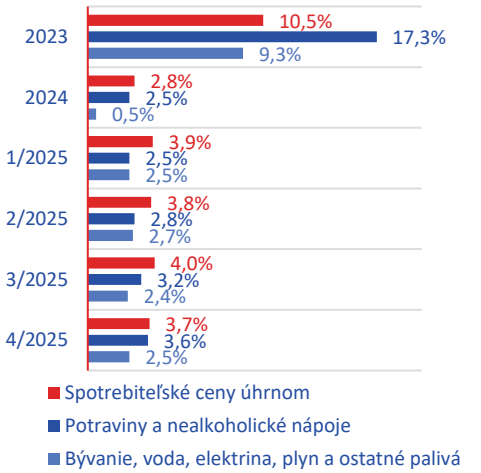
V rámci populácie pracujúcich osôb bolo v roku 2024 príjmovou chudobou ohrozených približne 10 % z nich. Inak povedané, každý desiaty pracujúci nezarábal dostatočne na to, aby prekročil hranicu príjmovej chudoby, čo poukazuje na pretrvávajúci **problém nízkych miezd.**

Aktuálna inflácia

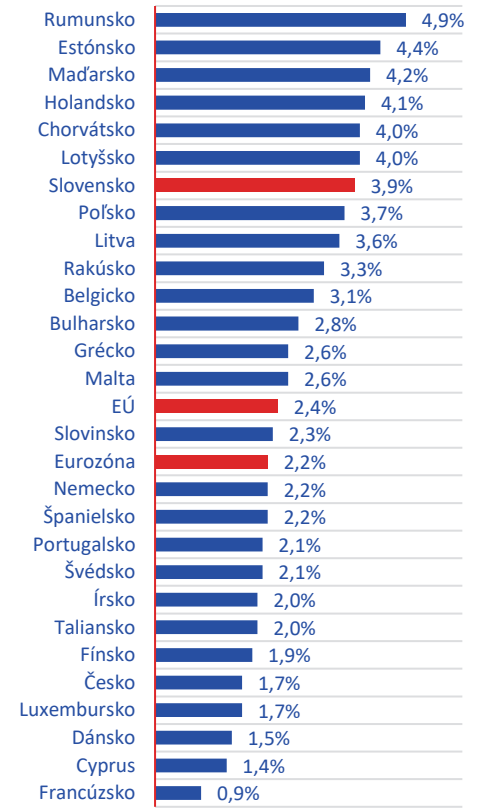
Podľa údajov ŠÚ SR dosiahla inflácia (CPI) v apríli 2025 v medziročnom porovnaní úroveň 3,7 %, jej rast sa spomalil na najnižšiu hodnotu v tomto roku.

V odbore potraviny a nealkoholické nápoje boli spotrebiteľské ceny v apríli 2025 medziročne vyššie o 3,6 %, čo predstavuje najvýraznejší medziročný nárast v tomto roku.

V odbore bývanie a energie, ktorý má najvyššiu váhu v spotrebnom koši, sa ceny v rovnakom období zvýšili medziročne o 2,5 %.



S infláciou na úrovni 3,9 % (HICP), sa tak Slovensko stalo krajinou so 7. najrýchlejším rastom cenovej hladiny v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v apríli 2025 dosiahol hodnotu 2,4 %.



SÚŤAŽÍME S OZ KOVO!



VYTVOR MASKOTA

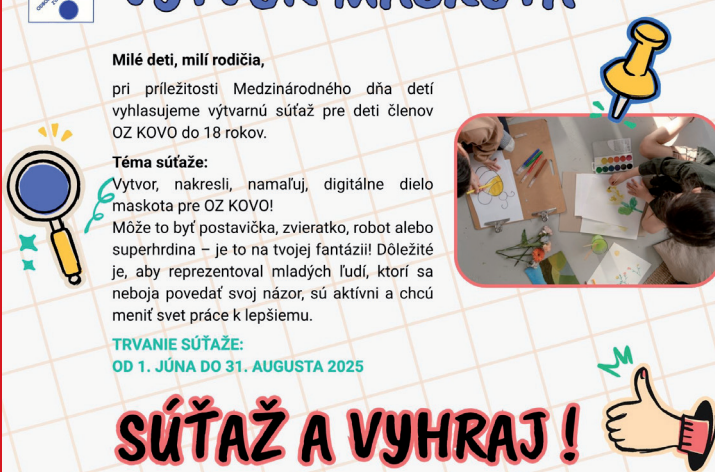
Milé deti, milí rodičia,
pri príležitosti Medzinárodného dňa detí vyhlasujeme výtvarnú súťaž pre deti členov OZ KOVO do 18 rokov.

Téma súťaže:
Vytvor, nakresli, namaľuj, digitálne dielo maskota pre OZ KOVO!
Môže to byť postavička, zvieratko, robot alebo superhrdina – je to na tvojej fantázi! Dôležité je, aby reprezentoval mladých ľudí, ktorí sa neboja povedať svoj názor, sú aktívni a chcú meniť svet práce k lepšiemu.

TRVANIE SÚŤAŽE:
OD 1. JÚNA DO 31. AUGUSTA 2025

SÚŤAŽ A VYHRAJ!

SÚŤAŽÍME S OZ KOVO!



Krížovky s úsmevom

Príde pani k lekárovi a hovorí mu: - Pán doktor, ja som už zúfalá. Mój syn vyrába z piesku koláčiky a je ich. - Netrápte sa zbytočne. Veď to robia takmer všetky deti. - No, ja neviem, pán doktor. Mne sa to nepáči a môžem... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)					dolu (bás.)	zloznokveta bylina	mykal (expr.)	egyptský boh slnka a plodenia	2. časť tajničky	jemno- zrnná odroda sarovca
				prestanú dojtiť						
				zunoval sa odčesol, odlomil (expr.)						
Pomôcky: lat, akces, oozes, sla- miha, písé	oranim ubralo	1. časť tajničky	piesočná rastlina mužské meno							
upeč na povrchu					veľa urob lepením uzavrie					
lezením sa dostaň					hl. mesto Peru Ludmila (dom.)					
ovisal, klesal						obyvateľ Saska tuhá, pevná				
reziduálna hornina (geol.)							zn. pre nanotesla paznechtík ostnitý			
skratka pre a dato			ledva (expr.) grécky boh smrti							
bývalé platidlo v Lotyš- sku				zn. plnia- ceho pera pokryté penou						
ohúri, omámi (hovor.)						daroval truhla				organické bahná
Pomôcky: Oziris, re- golit, slíp, Tanatos	kosí obilniny lodenicový sklz				ráničko vzorec oxidu cínateho					
špiri- tistická schôdza						Teodor (dom.) čln na Rýne				
latinské písmo							EČV Nov. Zámkov zn. nano- coulombu			
moderni- zovanie										
ubité murivo, mazanina (stav.)					prírastok (knih.)					

Zasmejme sa

V telefóne pípne sms od manžela:

Zlatičko, si najlepší!

Odpoveď: Piješ či porovnávaš?

...

Vrchol drzosti je umiestniť na Úrad práce a sociálnych vecí tabuľu s nápisom:

Nezamestnaným vstup zakázaný!

...

Hovorí muž žene:

„Ja neviem, čo máš furt proti svokre! Ja ju zbožňujem.“

...

Rozprávajú sa dvaja kamaráti:

„Ako sa má tvoj nový papagáj?“

„Ale, umrel týždeň po tom, čo som ho kúpil.“

„Čože? A na čo?“

„Na vyčerpanie, súťažil s mojou ženou v ukecanosti.“

...

„Mojá drahá, včera som sa tak opil,

že som si musel vziať taxík.“

„No pekne! A teraz kde ideš?“

„Idem ho vrátiť.“

...

Každé ráno si dávam pohár vody. Dnes som si dal pohár slivovice. Poviem vám, úplne iný deň!

...

V škôlke sa pani učiteľka pýta detí, že aké poznajú mesiace. Po chvíľke ticha sa prihlási Janko a vraví:

„Môj dedko práve včera večer hovoril, že minulý mesiac bol ako-taký, ale tento je nanič!“

...

„Oco, mám na teba dve otázky:

1/ Zvýšiš mi vreckové?

2/ A prečo nie?“

...

Všetky choroby sú zo stresu.

Iba pohlavné z potešenia...

...

Rozprávajú sa dve ženy:

„Eva, ty akú antikoncepciu používaš?“

„Normálne sa odličím.“

...

Osemdesiat percent mozgu človeka tvorí kvapalina.

U niektorých brzdovala...

...

Žena nikdy nepriberá.

Ona len zväčšuje priestor pre mužovu lásku...

...

Na svete existuje päť živlov:

Oheň, voda, zem, vzduch a nahnevaná žena.

...

- Aký je rozdiel medzi štátom a ženou?

- Štát chráni pred nepriateľom a ženu pred priateľom.

...

„Karol, vraj si prestal piť!“

„Je to pravda.“

„A čo ťa k tomu doviedlo?“

„To, čo sa deje okolo nás.“

Vôbec nemám chuť vidieť to dvakrát.“

...

„Pán vrchný, mám hlad ako vlk.“

„Lutujem, ale Červené čiapočky nemáme.“



**Zažil som takú hmlu,
že policajt sedel na semafore
a kričal farby.**