



Hutníci z Košíc i Podbrezovej
rekapitulovali – str. 3

V DOKE dohoda, v ZKW
vyjednávane – str. 4

AI prepisuje budúcnosť
- zatiaľ bez nás – str. 5

Očami podpredsedu OZ KOVO, Jána ŠLAUKU Dirigent bez kapely nezahrá žiadnu melódiu



Hodnota výsledkov práce odborovej organizácie v podniku nezávisí len od jedného aktívneho „lídra“. Naopak, je výsledkom jednoty a podpory celej odborovej organizácie.

V poslednej dobe sme sa zameriavalí viac na školenie a vzdelávanie jednotlivcov, najčastejšie lídrov a ich zástupcov. Pritom však zabúdame na vzdelávanie a zapájanie do odborárskych aktivít všetkých ostatných členov.

Spoliehať sa len na to, že na čele našej organizácie bude stáť človek schopný a nebojácny, na ktorého sa obraciame so všetkými problémami a požiadavkami pri ich presadzovaní a komunikácii so zamestnávateľom, nám však nikdy stačiť nebude. Práve naopak. Strácame tým vlastnú zodpovednosť, odvahu postaviť sa zoči-voči protistrane (zamestnávateľovi) a schovávať sa za chrbát niekoho iného len preto, že on odvahu má. Vystavujeme ho tak nielen osobnému riziku a psychickému tlaku, ale aj my sa v budúcnosti môžeme dostať do štádia zastrašovania a straty rešpektu. Schopnosť a odvaha postaviť sa na vrchol barikády, ukázať svoju tvár a stať sa tak prvým (a možno jediným) terčom pritom nie je bežná vec a nie je pre každého. Je preto nevyhnutná podpora Odborového zväzu KOVO nielen pri vzdelávaní jednotlivých „lídrov“, psychická podpora, aj ekonomická sila organizácie, ale hlavne osobná angažovanosť každého jedného z nás. Nesmieme pritom zabúdať, lepšie povedané, **musíme byť pripravení nebať sa vyliezť spoza barikády, pridať sa a aktívne ho podporiť.** Pretože človek, ktorý stojí na čele a ktorého sme si nakoniec sami vybrali, môže byť vzdelaný, múdry a ochotný, no len ak si bude istý, že barikáda na vrchole ktorej stojí, je pevná, má možnosť presadiť maximum z toho, čo požadujeme. Musíme byť pripravení v kritických situáciách vyliezť zo svojich ulít, otvoriť bránu, preskočiť plot, prestať štekať za rohom a začať hýzť a brániť seba aj svojho „lídra“.

Tími odhodlanými „lídmami“ sú predsedovia našich základných organizácií, ktorí dopĺňajú na to, že stoja na čele odborovej organizácie. **V poslednej dobe sa stretávame s neprimeraným tlakom a útokmi na niektorých z nich, so zastrašovaním zástupcov zamestnancov. Často je to zbytočná nepripravená, reakcia zamestnávateľov na upozornenia a kritiku zlých, nevhodných alebo neadekvátnych pracovných podmienok či pochybení, na ktoré zamestnanci dopĺňajú a v ktorých pracujú. Držia sa pravidla - najlepšia obrana je útok.** A pritom stačí tak málo.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Ak uspejete iba raz, môže to byť náhoda. Pokiaľ uspejete dvakrát, môže to byť šťastie. Ak však uspejete trikrát, tak vďaka usilovnosti a pracovitosti.“

Normandské príslovie



PROTESTNÉ ZHROMAŽDENIE ZA A.ŠUBU alebo JEDEN ZA KOVO, KOVO ZA VŠETKÝCH!

Nie, nebol to prvoaprílový žart, aj keď presne 1. apríla poobede sa pred strojárskou fabrikou AITS (Air International Thermal Slovakia) v Nitre konalo podporné zhromaždenie kovákov, odborárov z iných zväzov, občanov i zamestnancov, aby vyjadrili verejný nesúhlas s prepustením predsedu miestnej Základnej organizácie OZ KOVO AITS, Adriána ŠUBU.

Kováka Adriána ŠUBU vedenie podniku prepustilo k 1. marcu tohto roka, a to aj napriek tomu, že ako odborový funkcionár má Zákonníkom práce garantovanú ochranu. Navyše, príslušná odborová organizácia na jeho prepustenie neudelila súhlas. A hoci sa zamestnávateľ snažil tento počin „prekryť“ organizačnou zmenou, dotýkajúcou sa 10-ich ľudí, faktom je, že na pracovnej pozícii, ktorú A.ŠUBA zastával, nebol jediný, takže zamestnávateľ mohol siahnuť aj po inom zamestnancovi, ale prepustili práve jeho. Aj s vedomím, že prípad skončí na súde, keďže zamestnávateľ jednal protiprávne. Nakoľko sa však súdne konanie na Slovensku vlečú dlhé roky, pre zamestnávateľa je takýto postup v konečnom dôsledku výhodnejší, lebo sa tak zbaví „neprijemného odborára“ aj s výstrahou, že ktokoľvek, kto ho bude nasledovať, skončí podobne. (Podrobnejšie informácie o celom prípade a okolnostiach nájdete v marcových Prioritách: <https://www.ozkovo.sk/clanky/priority-marec-2025>).

Zamestnávateľ nereagoval, médiá vlašne

Aj preto sa 1. apríla - pri striedaní rannej a popoludňajšej pracovnej zmeny v nitrianskom podniku AITS - uskutočnilo podporné zhromaždenie za prepustenie predsedu Adriána ŠUBU, ktoré zorganizoval Odborový zväz KOVO na čele s predsedníčkou Monikou BENEDEKOVOU, podpredsedom Jánom ŠLAUKOM a členom predsedníctva Rady OZ KOVO za Nitriansky a Trenčiansky región, Jánom STÍSKALOM. Zhromaždenia sa zúčastnilo aj vedenie Konfederácie odborových zväzov SR - prezidentka Monika UHLEROVÁ a viceprezident František GAJDOŠ, europoslanec Branislav ONDRUŠ, poradca predsedu vlády SR v oblasti pracujúcich, sociálnych vecí a spolupráce s odborami - Artur BEKMATOV, ale aj lídri odborových zväzov ECHOZ, IOZ a desiatky kovákov z celého Slovenska i viaceri zamestnanci z dotknutej fabriky, ktorí dostali pred nástupom na popoludňajšiu zmenu od vedenia firmy výstrahu: Aj minimálne meškanie na popoludňajšiu zmenu bude považované za hrubé porušenie pracovnej disciplíny (aby sa náhodou nezdržali pri protestujúcich). Zamestnávateľ na avizovaný protest i na predchádzajúci otvorený list OZ KOVO k jeho protiprávnemu postupu doteraz nereagoval, po urgenciách vybraným médiám poslal

stručné stanovisko s tým, že prepustenie A.ŠUBU nebol úmysel, ale „organizačná zmena“. Bohužiaľ, ani médiá sa o túto tému netrhajú - okrem tých verejnoprávných. Postavenie zamestnancov, ich práva, stagnujúca životná úroveň i dlhá a nie vždy súdom potvrdená vymožiteľnosť ich práv nie sú témy, na ktoré by väčšina z nich reflektovala.



O to viac sa treba poďakovať tým, ktorí tento boj nevzdávajú a denne vystavujú svoj chrbát na obranu práv svojich kolegov, zamestnancov, odborárov. Ako v príhovore pripomenula Monika BENEDEKOVÁ, predsedníčka Rady OZ KOVO, prepúšťanie odborových funkcionárov je skutočne neakceptovateľné: „**Prepúšťanie odborárov vo vyspelom demokratickom svete je červenou čiarou, za ktorú väčšina zamestnávateľov nejde. Na Slovensku sa to však v poslednom období stáva častým a nebezpečným trendom, pričom ide o útok na základné práva všetkých pracujúcich. Ak dnes dovolíme, aby bol odborový predák perzekvovaný za svoju činnosť, zajtra môže byť vystavený rovnakému tlaku ktorýkoľvek zamestnanec, ktorý sa postaví za spravodlivosť! A proti tomu sa musíme postaviť a bojovať!**“ vyhlásila. V podobnom duchu sa niesli aj príhovory prezidentky KOZ SR, Moniky UHLEROVEJ i europoslancu Branislava ONDRUŠA, ktorý zdôraznil potrebu zmeny legislatívy tak, aby prepusteniu odborového lídra najskôr predchádzalo súdne rozhodnutie o tom, či je takýto postup zákonný. Túto diskusiu sa pokúša roznieť aj na európskej úrovni.

Člen predsedníctva Ján STÍSKAL zároveň prečítal viacero podporných listov a e-mailov, ktoré k prípadu A.ŠUBU prišli, počnúc vyjadrením strešnej európskej odborovej organizácie IndustriAll Europe, cez partnerské odborové zväzy z Čiech, Poľska i zo Slovenska, až po podporu KOZ SR či odborových organizácií nielen z OZ KOVO, ale aj ďalších zväzov.

Pokračovanie na 2. strane.

Očami podpredsedu OZ KOVO,
Jána ŠLAUKU *Pokračovanie z 1. strany.*

Dirigent bez kapely nezahrá žiadnu melódiu

Rešpektovať iný názor, prijať oprávnenú kritiku, preveriť, poradiť sa, komunikovať či odstrániť oprávnené nedostatky. Pochopiť, že zapojením všetkých zamestnancov - prostredníctvom odborovej organizácie - do rozhodovacích procesov pri vytváraní pracovných podmienok priniesie konečný výsledok v podobe úspechu firmy. Nielen toho ekonomického, ale aj personálneho. V dnešnej dobe, kedy firmy hlásia nedostatok pracovnej sily alebo vyššiu fluktuáciu, by mali zamestnávatelia počúvať viac vlastných zamestnancov - to, čo ich trápi a čo by mohli zlepšiť, aby preto nestrácali ich silu, schopnosti a lojalitu. **A najlepšou formou, ako predísť zbytočným stresom a atakom, je sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, ktoré prebieha v komunikácii zamestnávateľa a odborovej organizácie na čele so svojím predsedom.**

Na druhej strane, aj zamestnanci musia pochopiť, že zástupca odborovej organizácie - jej predseda - svojimi ústami a tvárou prezentuje názor a požiadavky ich samých. Preto, ak dôjde k útoku, neprimeranému nátlaku alebo šikane voči predsedovi odborovej organizácie, musia pevne a odhodlane stáť za jeho chrbtom a brániť si svojho kolegu v ktorejkoľvek situácii. Nie všetko, čo požadujeme, je vždy hneď realizovateľné, nie všetky nároky sú riešiteľné okamžite, nie vždy dôjde k názorovej zhode, ale naše presvedčenie je o tom, že konštruktívnym dialógom vieme nájsť najlepšie uchopiteľné riešenie. Ale ak sú zamestnanci presvedčení o svojich nárokoch a opodstatnenosti spoločných požiadaviek, musia pri svojich zástupcoch pevne stáť, byť im spoľahlivou oporou a neprekonateľnou barikádou voči zamestnávateľovi. Pretože inak ho skôr či neskôr obetujú a stratia svoju silu presadiť si svoje hodnoty. A ak tadiaľto cesta nevedie, ak na druhej strane nie je záujem problémy riešiť, nie je ochota počúvať, diskutovať či vyjednávať, naopak - pribúdajú útoky a nátlak - platí rovnaké pravidlo: Najlepšia obrana je útok. Útok v podobe protestov, zhromaždení na podporu svojich požiadaviek a ochrany svojich zástupcov, ale aj demonštrácií na podporu kolektívneho vyjednávania a štrajkov počas neúspešného kolektívneho vyjednávania.

*Ing. Ján ŠLAUKA
podpredseda OZ KOVO*

Lúčime sa

S hlbokým zármutkom oznamujeme, že dňa 7. apríla 2025 nás náhle vo veku 44 rokov opustil dlhoročný odborár a funkcionár, podpredseda Základnej organizácie OZ KOVO PCA Slovakia v Trnave, dobrý a optimistický človek a skvelý priateľ



Michal SLÁDEČKA.

Češť 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 KNUČ

Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ

Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA

ISSN: 2730-0943

Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia.

Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk.

PROTESTNÉ ZHROMAŽDENIE ZA A.ŠUBU

Pokračovanie z 1. strany.



alebo JEDEN ZA KOVO, KOVO ZA VŠETKÝCH!

Na záver sa prítomným prihovoriť sám Adrián ŠUBA, ktorého emócie i dojatie nachvíľu premošli a po stručnom ĎAKUJEM sa nakoniec poďakoval všetkým prítomným i podporujúcim kolegom, kovákovi, zamestnancom i občanom, ktorí sa ho zastali. Úplný záver patril vyhláseniu, ktoré prítomným prečítala predsedníčka kovákov M.BENEDEKOVÁ a ktoré prítomní na mieste odobrili.

„My, účastníci dnešného zhromaždenia, zamestnanci, odborári a občania, protestujeme proti prepusteniu Adriána ŠUBU, predsedu ZO OZ KOVO AITS v Nitre. Toto rozhodnutie považujeme za neodôvodnené, nespravodlivé a za neprijateľný útok na základné práva zamestnancov a odborov.“

Adrián ŠUBA je hlasom pracujúcich a vždy neúnavne bojoval za zlepšenie ich pracovných podmienok a dôstojné mzdy. Jeho prepustenie považujeme za akt zastrašovania všetkých, ktorí sa odvážia postaviť za práva zamestnancov! Preto vyzývame zamestnávateľa k:

1. Okamžitému stiahnutiu výpovede z pracovného pomeru Adriána ŠUBU.
2. Okamžitému zastaveniu akýchkoľvek represívnych krokov voči Adriánovi ŠUBOVI a ostatným členom odborov.
3. Trvalému dodržiavaniu práv odborov a zamestnancov v súlade s Ústavou SR, Zákonikom práce, kolektívnou zmluvou a medzinárodným právom.
4. Bezpodmienečnému zaručeniu toho, že žiaden zamestnanec nebude diskriminovaný ani perzekvovaný za svoju odborovú činnosť.
5. Otvorenému a konštruktívnemu sociálnemu dialógu

KOZ SR: Otvorený list sociálnym partnerom



V súvislosti s množiacimi sa prípadmi perzekúcie odborových predákov nielen v OZ KOVO, ale aj v ďalších odborových zväzoch a priemyselných segmentoch, adresovala Konfederácia odborových zväzov SR sociálnym partnerom so zamestnávateľských zväzov - Asociácii priemyselných zväzov a dopravy, Asociácii zamestnávateľských zväzov SR a Republikovej únii zamestnávateľov - otvorený list, ktorý vám teraz prinášame.

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, ako najväčšia reprezentatívna organizácia, zastupujúca zamestnancov v Slovenskej republike a združujúca 24 odborových zväzov, vždy pristupovala k sociálnemu dialógu na tripartitnej i bipartitnej úrovni a k dodržiavaniu platnej legislatívy Slovenskej republiky s patričným rešpektom a výsostne transparentne.

Preto s výostou sledujeme množiace sa aktivity niektorých zamestnávateľov voči predstaviteľom odborových organizácií, ktoré výrazným spôsobom zasahujú do postavenia a práv zamestnancov, aj ich súkromných životov.

Konfederácia odborových zväzov SR dôrazne odsudzuje praktiky, ktoré perzekvujú odborových predákov a ktoré sú nielen v rozpore s princípmi sociálneho dialógu, ale aj so základnými pracovnoprávnymi normami. Prepúšťanie odborových funkcionárov za ich činnosť považujeme za formu zastrašovania a pokus o oslabenie práv zamestnancov na kolektívne vyjednávanie.

Nerešpektovanie zákonov, podkopávanie práva odborovo sa organizovať za účelom ohobajby sociálnych a ekonomických záujmov pracujúcich a oslabovanie demokracie na pracovisku považujeme za destabilizáciu a eróziu základných pilierov právneho štátu. Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky dôrazne odsudzuje praktiky, ktoré sú nielen v rozpore s princípmi sociálneho dialógu, ale aj so základnými pracovnoprávnymi normami.

Sociálny dialóg je totiž nielen základným pilierom a jeden zo základných predpokladov pre skvalitňovanie a ochranu sociálnych práv v Európe, ktorej je Slovenská

medzi zamestnávateľom a odbormi na riešenie problémov a zabezpečenie spravodlivých pracovných podmienok.“

Reakcia štátneho tajomníka ministerstva práce

V danom kontexte treba ešte okrem úprimného poďakovania všetkým zainteresovaným spomenúť, že predsedníčka kovákov posielala na viaceré inštitúcie, počnúc prezidentom SR, predsedom vlády, vybraným ministrom, poslancom Národnej rady SR i europoslancom list so žiadosťou o podporu a prešetrenie celého prípadu. **Zatiaľ jediná odpoveď** (okrem osobného zainteresovania sa europoslancu B.ONDRUŠA) **prišla od štátneho tajomníka ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Mariána VALENTOVIČA**, ktorý sa stotožnil s viacerými podnetmi zo strany kovákov a prisľúbil prešetrenie celého prípadu príslušným Inšpektorátom práce za účelom zistenia, či neprišlo zo strany zamestnávateľa k porušeniu zákona. Zároveň predsedníčku M.BENEDEKOVÚ požiadal, aby spísaním podobných podnetov i návrhov na riešenie pomohla pri tvorbe legislatívy v rámci pripravovaného Akčného plánu na podporu kolektívneho vyjednávania na roky 2026 – 2030, ktorý sa v súčasnosti pripravuje ako súčasť implementovanej európskej smernice o primeraných minimálnych mzdách, v snahe zvýšiť na Slovensku pokrytie kolektívneho vyjednávania na požadovaných 80%.

Text a foto: A.Fáková

Viac fotografií z podporného zhromaždenia tu:
<https://sdu.sk/Bhh1K>

republika pevnou súčasťou, ale súvisí aj s kvalitou prijímania rozhodnutí, proaktívnym nastavením verejných politík, otvorenou správou vecí verejných a tiež podporuje legitimitu opatrení. **Zohľadňované názory a pripomienky sociálnych partnerov na podnikovej úrovni v súčasnej zložitej dobe výrazne prispievajú k udržaniu sociálneho zmiernu a stabilite, sú aj vyjadrením rešpektu voči sociálnym partnerom a účinným nástrojom riešenia spoločných problémov, ktoré sociálni partneri dokážu takto vyriešiť i mimo politických podmienok.**

V tejto súvislosti by som chcela oceniť našu doterajšiu spoluprácu a že aj napriek neľahkej dobe a častokrát rozdielnym názorom sa nám darí vo veľa veciach konštruktívne komunikovať a hľadať riešenia celospoločenských, ale aj sektorových problémov. Naším hlavným záujmom je profesionálna, vecná a odborná diskusia k rôznym témam, ktoré riešia nielen trh práce, sociálne rozdiely či nezamestnanosť, ale aj mnohé ďalšie témy, ako napríklad rastový potenciál firiem či ochranu práv zamestnancov.

Verím preto, že aj v prípadoch nemorálneho prepúšťania odborových funkcionárov s jediným cieľom – zastrašiť zamestnancov, zlikvidovať relevantného sociálneho partnera na podnikovej úrovni a oslabiť tak právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie, sa spolu vymedzíme voči takýmto praktikám s dôrazom na rešpektovanie zákonov a princípov sociálneho partnerstva. Pretože takéto zlyhanie jednotlivcov na úrovni zamestnávateľov poškodzujú dobré meno reprezentatívnych zamestnávateľských organizácií a nesú za ne zodpovednosť všetci členovia týchto organizácií.

*Monika Uhlerová
prezidentka KOZ SR*

Z kováckej kuchyne

HUTNÍCI Z PODBREZOVEJ I KOŠÍC REKAPITULOVALI

Pozvanie predsedu odborovej organizácie - Juraja SCHMIDTA a podpredsedníčky Moniky ZIMOVEJ, prijali zástupcovia OZ KOVO - podpredseda zväzu Ján ŠLAUKA a právnička Metodického pracoviska v Banskej Bystrici, Mária KASANOVA. Konferencie sa zúčastnili aj zástupcovia vedenia hutníckeho podniku v Podbrezovej a zároveň členovia predstavenstva - ekonomický riaditeľ Marián KURČÍK, výrobný riaditeľ Miloš DEKRÉT a personálny riaditeľ Ján VILÍM.



Ako prítomní skonštatovali, alarmujúca situácia v slovenských hutníckych fabrikách – vrátane v tej na Horehroní – má viacero spoločných menovateľov: neuspokojivá a konkurencieschopnosť znižujúce okolnosti v európskom i slovenskom hutníctve, drahé energie, pretlak dumpingovej ocele i výrobkov z nej z tzv. tretích krajín, ale i nedostatočná ochrana európskeho trhu či podpora európskych výrobcov. Dôkazom je krach niektorých českých či poľských hutníckych podnikov. K tomu nedostatok kvalifikovaných zamestnancov, často zastarané technológie a neuspokojivá mzdová motivácia. Železiarne Podbrezová pritom bojujú s prepadom výroby i objednávok, a teda aj s nižšou produkciou, ktorá zodpovedá zhruba 80% ich výrobných kapacít. V uplynulom roku sa tak dostali do straty cca 30 miliónov eur a tržby im klesli na 276,7 miliónov eur. Dlhodobý problém však majú s nedostatkom zamestnancov, najmä tých kvalifikovaných, pričom vlni z fabriky odišlo vyše 230 ľudí, z toho 100 do riadneho či predčasného starobného dôchodu. Firma zamestnáva do 3 tisíc ľudí.

Diskusia zamestnancov s vedením firmy pritom ponúkla nielen vízie fabriky do najbližšieho obdobia, vrátane plánovaných investícií do modernizácie vybraných liniek či ďalšieho chodu spoločnosti, ale aj otázky zamestnancov ohľadom mzdových stimulov, vyplatenia mesačného dochádzkového bonusu aj pre ľudí, ktorí sú v zmysle záko-

na na určenom rekondičnom pobyte, povinnej zdravotnej prehliadke či na dobrovoľnom darovaní krvi.

Podpredseda kovákov J.ŠLAUKA sa na záver poďakoval hutníkom z Podbrezovej nielen za ich pracovné nasadenie, ale aj za ich podporu a účasť na februárovom proteste v Bruseli za kvalitné európske pracovné miesta v priemysle, i na prvoaprílovom podpornom zhromaždení pred firmou AITS v Nitre za nedávno prepusteného odborového lídra Adriána ŠUBU. Ako bývalý hutník vyzdvihol aj ich náročnú a často nedocenenú prácu a oboznámil ich s najnovšími aktivitami zväzu na podporu hutníckeho, strojárkeho i automobilového priemyslu.

Aj v metropole východu – v Košiciach – sa 24. apríla stretli kováci z našej vlnkovej lode slovenského hutníctva - z U.S.Steel Košice - na svojej výročnej konferencii.

Na podnet predsedu Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel, Juraja VARGU a členov Rady odborov, sa konferencie zúčastnili zástupcovia vedenia nášho najväčšieho hutníckeho podniku na čele s viceprezidentom pre výrobu, Marcelom NOVOSADOM a generálnou manažérkou pre ľudské zdroje, Elenou PETRÁŠKOVOU. Vedenie nášho OZ KOVO reprezentovala predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ, podpredseda Ján ŠLAUKA a člen predsedníctva Bartolomej FENIČIN.

Aj tu sa diskusia začala rekapituláciou nelichotivej situácie v európskom i slovenskom hutníctve, ovplyvnenej vysokými cenami energií, povoleniek CO₂, dovozom lacnej ocele a výrobkov z nej z krajín mimo EÚ - a v prípade košickej huty už aj dva roky trvajúcej - a kvôli odmietavému postoju amerického prezidenta - stagnujúcej akvizície koncernu U.S.Steel v prospech japonského oceliarskeho giganta Nippon. Práve táto akvizícia dáva košickému hutníkom nádej na komplexnejšiu modernizáciu zastaralých technológií a zároveň prísľub zachovania konkurencieschopnej prevádzky košickej huty i pracovných miest v tomto závode.

Košický odborársky líder J.VARGA následne zrekapituloval uplynulé obdobie z pohľadu odborárov, pričom spomenul kolektívne vyjednávanie i predloženie platnej kolektívnej zmluvy do konca tohto roku. Poďakoval sa zamestnancom a viac ako 400 odborovým zástupcom v závode za ich aktívnu prácu i operatívne riešenie v oblasti BOZP či aktuálnych problémov. Vyzdvihol aj aktivitu mladých odborárov na čele s Martinom BEDERKOM z Rady odborov OZ KOVO, ktorí už 8. rokov organizujú v Košiciach dobrovoľnú darcovstvo krvi pod názvom Mám odbery v krvi. Následne sa poďakoval košickým kovákovi za ich účasť na februárovom proteste v Bruseli, kde upozorňovali na zachovanie

V piatok, 4. apríla, zorganizovali kováci jednej z našich najväčších odborových organizácií – Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová – výročnú konferenciu v Bystrej pri Táloch, na ktorej sa skloňovali aktuálne výzvy, úspechy, ale i problémy nielen slovenského, ale aj európskeho hutníctva.

kvalitných európskych priemyselných miest. A napokon odprezentoval výzvu slovenských, českých a poľských hutníkov (celé znenie výzvy nájdete na: <https://lnk.sk/lmulg>), adresovanú národným vládam i predstaviteľom Európskeho parlamentu a Európskej komisii s návrhom riešení na zachovanie konkurencieschopnosti a celkovej situácie v európskom oceliarskom priemysle, poznamenanom krachom viacerých európskych hutníckych spoločností aj u našich severných a západných susedov. V tomto segmente zaniklo len na Slovensku za posledných pár rokov viac ako 5 tisíc priamych pracovných miest. Pripomenul aj voľby odborových funkcionárov, ktoré sa v košickej hutníckej fabrike majú uskutočniť v druhej polovici tohto roka. Na záver sa poďakoval všetkým prítomným za ich nasadenie a tvrdú prácu. K jeho slovám sa následne pripojili aj zástupcovia vedenia OZ KOVO, ktorí ocenili aktívnu a profesionálnu prácu kovákov i zamestnancov v košických oceliarniach a poďakovali im za nasadenie i konštruktívnu spoluprácu pri aktivitách zväzu i v rámci obhajoby práv zamestnancov, ktorých zastupujú.



V následnej diskusii potom zazneli podnety, týkajúce sa pretrvávajúceho nedostatku zamestnancov na viacerých prevádzkach, a to nielen v dôsledku odchodov ľudí do starobného či predčasného dôchodu, alebo do iného zamestnania (vlni to bolo okolo 300 zamestnancov, pričom novoprijatých bolo len cca 150 ľudí), ale aj stúpajúci počet dlhodobých PN. Aktuálne vo fabrike pracuje cca 7 700 ľudí. Košická fabrika pritom vykázala za rok 2024 zisk pred odpočítaním úrokov, daní, odpisov a amortizácie (EBITDA) vo výške 68,32 milióna eur a ich výrobné kapacity boli využité na 77%.

Ďakujeme košickým i podbrezovským hutníkom za pozvanie a prajeme im veľa zdraru a úspechov v ich ďalšej práci.

Text a foto: A.Fáková

Nová kolegyňa v centrále OZ KOVO

Hovorí sa, že ľudia prichádzajú a odchádzajú, ale nesmrteľnými sa stávajú svojou osobnosťou, prácou i dojomom, ktorí zanechali. Aj život v Odborovom zväze KOVO je poznačený prirodzenou fluktuáciou ľudí v ňom pôsobiacich, kedy kolegov, ktorí odišli do penzie, nahrádzajú noví kolegovia. V centrále nášho zväzu sme na jeseň minulého roku privítali novú kolegyňu, pôsobiacu na pozícii personalistky a zároveň i hlavnej asistentky v Kancelárii predsedníčky OZ KOVO, ktorá sa zároveň ako administratívna podpora venuje aj vybraným nadnárodným projektom, na ktorých kováci participujú. Reč je o šikovnej, sympatickej a šarmantnej mladej dáme, Ing. Ludmile KOSTREJ.

Zo súkromia: Ludmila sa narodila v Bratislave na „Zoške“ (Zochovej ulici), a to 3. septembra 1989, teda dva mesiace pred „Nežnou“ revolúciou. Po absolvovaní základnej školy a následne 8-ročného gymnázia sa rozhodla pre štúdium Záhradnej a krajinskej architektúry na Slovenskej poľnohospodárskej univerzite v Nitre. Popri škole, ktorú dokončila externe, sa venovala aj umeniu a tvorbe keramiky, sôch a diel z lihaného (tepelne spracovaného) skla. Úspešne sa v tomto smere odprezentovala niekoľkými výstavami a navrhla viacero záhrad. Následne so svojím partnerom - neskôr manželom – odcestovala do Holandska, kde dva roky žila v Eindhovene a pokračovala v úpravách a vizuálnych riešeniach miestnych záhrad. Počasie, kontinuálne dažde a prevažne rovinatá krajina im zo začiatku vyhovovali, ale neskôr vyhodnotili, že pre založenie rodiny a výchovu detí im bude lepšie na Slovensku, a tak sa v roku 2017 vrátili späť. Po návrate však ľudka skonštatovala, že tvorba záhrad už bude len jej hobby. Zamestnala sa v právnickej kancelárii Futej and Partners, čo dodnes považuje za úžasnú skúsenosť aj vďaka rozsiahlej agende. Odišla odtiaľ po takmer roku do developerskej spoločnos-

ti IURIS GROUP, kde zhruba 2 roky pôsobila na pozícii HR manažérky a zároveň pravej ruky troch konateľov.

Práca v odborochoch: Ľudkin duch je však asi prirodzený odborár, pretože vždy a všade sa neváhala ozvať a riešiť aj citlivé problémy. Po rodičovskej dovolenke s dvoma krásnymi deťmi (majú 6 a 4 roky) pracuje od jesene minulého roka u kovákov na centrále OZ KOVO v Bratislave, kde pôsobí na kombinovanej pozícii HR manažérky a hlavnej asistentky predsedníčky OZ KOVO i ako projektová administratívna podpora na nadnárodných projektoch. Ako sama hovorí: „Agendy je tu mnoho, a jej rôznorodosť ma veľmi teší. Práca priamo s pani predsedníčkou je veľmi príjemná a motivačná. Po celý svoj život som potrebovala mať zmysel v tom, čo robím, a prinášať aj užitočnosť do sveta. Záhrady sú nesmierne fyzicky náročné, hlavne pre ženu, a satisfakcia výsledkov je práve pri Odborovom zväze KOVO taká skvelá, ako pri záhrade – pri oboch vidieť cestu i výsledky. Že to má zmysel, pretože to robíme pre všetkých ľudí, ktorí majú právo na lepšie podmienky vo svojom zamestnaní, na obhajobu svojich práv a nárokov, čím sa zvyšuje aj ich status a pre nich samých sebahodnota.

A nemusíš pritom celý deň kopáť a nič ti si križe ☺.“

Zájumy a vízie: „Môj koníček je môj život s mojou rodinou. Je taký, aký je - občas náročnejší, občas plynulejší... Krásnou odmenou i relaxom sú rodinné výlety na bicykloch. Kedysi som mala veľké sny a hlavu v oblakoch, ale zistila som, že všetko to pekné je tu, teraz, a predo mnou. A že je lepšie pozerať sa dopredu, ako hore. To neznamena, že nemám ciele. Ak sa mi podarí vychovať z mojich detí šťastných a pracovitých ľudí, budem asi najvdakejšia. Rovnako, ak s manželom dostavíme náš dom a zvládneme tak veľký mítnik v našom živote...“

Nateraz som však rada, že môžem byť súčasťou vás, kovákov, super ľudí so srdcami na pravom mieste a obrovskou vôľou bojovať za tento svet. Za svet, ktorý nás asi dnes potrebuje viac ako predtým...“

Ďakujeme za rozhovor.

Ľudke prajeme veľa úspechov a srdečne ju medzi nami vítame.



Z REGIÓNŮV

V Doka dohoda namiesto štrajku

V banskobystrickej fabrike na výrobu systémového debnenia - DOKA Drevo s.r.o. - nakoniec štrajk nebude. Po troch týždňoch hlasovania zamestnancov o vyhlásení ostrého štrajku sa tento nakoniec nekoná. Odbory ho chceli spustiť pre neúspešné podnikové kolektívne vyjednávanie i následné konanie pred sprostredkovateľom. Aj preto v závere februára vyhlásili štrajkovú pohotovosť a 17. marca začali s hlasovaním pracovníkov o ostrom štrajku. Do hlasovania sa však nezapojil dostatočný počet zamestnancov, ktorých tu pracuje zhruba 330. K dohode sociálnych partnerov však nakoniec došlo a 29. apríla 2025 bola medzi Základnou organizáciou OZ KOVO DOKA a zamestnávateľom DOKA Drevo s.r.o. podpísaná nová podniková kolektívna zmluva, ktorej účinnosť trvá od 15. apríla 2025 do 31. marca 2026. Tá kopíruje návrh sprostredkovateľa a definuje navýšenie mesačných tarifných miezd zamestnancov od januára tohto roka o 4% s tým, že zamestnávateľ v prípade kladného hospodárskeho výsledku zabezpečí doplatok týchto miezd do 7%.

V ZKW sa vyjednáva a pozvoľna prepúšťa

Potom, čo bola v januári tohto roku zverejnená informácia o plánovanom hromadnom prepúšťaní v spoločnosti ZKW Krušove (vyrábajú automobilové svetelné systémy a elektroniku), ktoré sa má v priebehu tohto roka vyšplhať na celkom 480 ľudí, ďalej monitorujeme situáciu v tomto strojárskom podniku. Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO ZKW, Patrik MRIŽO, po februárovom hromadnom prepúšťaní 30-ich ľudí odišlo v marci ďalších cca 10 ľudí a v apríli ich bolo 6. Išlo prevažne o THP zamestnancov. „Mimo prepúšťania odišlo na vlastnú žiadosť 99 ľudí, ktorí teraz v podniku chýbajú a preto firma aktuálne zvyšuje počet zamestnancov prijímaním nových ľudí cez pracovnú agentúru“, uviedol odborársky predák. Spoločnosť pritom zamestnáva vyše 3000 ľudí, z nich je cez 2 600 v internom pomere a zhruba 500 ľudí je agentúrnych zamestnancov. V marci začalo v spoločnosti aj kolektívne vyjednávanie, nakoľko platnosť podnikovej kolektívnej zmluvy trvala len do konca apríla tohto roku. Dobrou správou je, že sa odborárom a zamestnávateľovi podarilo dohodnúť na predĺžení kolektívnej zmluvy do 30. júna tohto roku, čím majú zamestnanci garantované všetky doterajšie benefity, mzdu i letný dovolenkový bonus vo výške 650 eur, ktorý chcel zamestnávateľ pôvodne zrušiť. Vyjednávanie novej kolektívnej zmluvy však bude aj naďalej pokračovať, pričom ďalšie kolo je naplánované na 12. mája 2025.

Oceliari v Třinci

V dňoch 2. a 3. apríla sa v českom Třinci už po 12-y krát stretli zástupcovia odborových organizácií českého Odborového svazu KOVO, poľského zväzu SOLIDARNOŚĆ a nášho Odborového zväzu KOVO - všetci z hutníckych a oceliarskych fabrik, a to spoločne so zástupcami zamestnávateľských organizácií, zastupujúcich priemysel v týchto krajinách a v Európskej únii.

Hlavnou témou stretnutia bola katastrofálna situácia v oceliarskom priemysle, a to nielen v jednotlivých krajinách, ale v celej EÚ. Prítomní jednotne skonštatovali, že už sa nechcú len nečinne prizerať na úpadok výroby ocele v Európe, zatváranie fabrik a s tým spojenú stratu pracovných miest. Preto každoročne so zástupcami priemyslu diskutujú o dopadoch na konkrétne podniky, ale aj o opatreniach, ktoré by bolo potrebné prijať na ochranu ocele v EÚ a naše hutnícke fabriky.

Za slovenskú stranu sa stretnutia zúčastnil predseda OZ KOVO - Ján ŠLAUKA a člen predsedníctva Bartolomej FENIČIN, ale aj zástupcovia základných organizácií Rady odborov U.S.Steel Košice na čele s ich predsedom Jurajom VARGOM a predsedom Základnej organizácie OZ KOVO v OFZ Istebné, Michalom UHORSKAIOM. Súčasťou stretnutia bola aj komentovaná prehliadka výroby v Třineckých železiarňach. Výsledkom rokovania bolo prijatie spoločnej výzvy, adresovanej jednotlivým vládam, národným poslancom a poslancom Európskeho parlamentu, ktorej znenie nájdete na <https://lnk.sk/lmulg>.

af,jš

Z kováckej kuchyne

Budovanie sily odborov v batériovom priemysle: Bratislava hostila národný workshop

V dňoch 24. a 25. apríla 2025 sa v Bratislave uskutočnil národný workshop, zameraný na organizovanie zamestnancov v batériovom priemysle na Slovensku. Toto podujatie bolo kľúčovou súčasťou európskeho projektu „Budovanie sily odborov v európskom batériovom priemysle“, ktorý je financovaný Európskou uniou. Hlavným cieľom projektu je posilniť kapacity odborových organizácií, podporiť kolektívne vyjednávanie a prispieť k udržateľnej, zelenej a spravodlivej transformácii európskeho hospodárstva, s dôrazom na rýchlo rastúci batériový priemysel.

Na workshope participovali zástupcovia industriAll European Trade Union (industriAll Európska odborová federácia), medzi nimi strategická organizátorka Ildikó KRÉN, finančný a projektový manažér Alexander RODRIGUEZ, Bernarda GUERRERO a Dalibor ANTANASJJEVIČ. Odborový zväz KOVO reprezentovala predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ, spolu s projektovým tímom, vedeným hlavným organizátorom Gabrielom TÓTHOM. Na podujatí boli prítomní aj zástupcovia základných organizácií OZ KOVO (Kia, Mobis, Volkswagen, Jaguar Land Rover a HELLA). Pozvanie prijala aj Orlagh FAWL, skúsená strategická konzultantka, facilitátorka, mediátorka a poradkyňa pre organizačný rozvoj, ktorá sa špecializuje na pomáhanie organizáciám i jednotlivcom pri zlepšovaní ich schopností v oblasti vyjednávania, organizovania a budovania efektívnych tímov.

Workshop otvorili zástupcovia OZ KOVO, Martina BARTOVICOVÁ a Gabriel TÓTH, ktorí privítali účastníkov, stručne načrtli hlavné témy diskusií a predstavili víziu OZ KOVO, ktorá spočíva v ambícii etablovať sa ako silný a vplyvný odborový zväz v oblasti batériového priemyslu. V rámci úvodného bloku vystúpila aj Ildikó KRÉN, ktorá predstavila „The Battery Project“ a odprezentovala výsledky správy „Mapping Report – aktuálny stav batériového priemyslu v EÚ“. Tento výskum priniesol detailný pohľad na dynamiku batériového priemyslu v Európe, pričom identifikoval hlavné výzvy, ktorým sektor čelí, ako aj príležitosti na posilnenie pozície odborových organizácií v tomto rýchlo sa rozvíjajúcom odvetví. **I. KRÉN zdôraznila, že proces organizovania zamestnancov nie je sprint s okamžitými výsledkami, ale maratón, so všetkými úskaliami dlhej trate.**

Ďalším z kľúčových momentov workshopu bola prezentácia Orlagh FAWL, ktorá sa zamerala na tvorbu efektívnych stratégií organizovania a plánovania kampaní. Zdôraznila v nej význam systematického prístupu pri výbere cieľov, mapovaní a budovaní víťazných stratégií. Tento odborný prístup je nevyhnutný na to, aby sa odbory stali silným a efektívnym nástrojom na ochranu práv zamestnancov a na podporu spravodlivej transformácie v nových, technologicky náročných odvetviach.

Prvý deň workshopu vyvrcholil inšpiratívnym vystúpením Dalibora ANTANASJJEVIČA, ktorý zdieľal svoje cenné

skúsenosti z oblasti organizovania zamestnancov. Jeho príbeh, ktorý opisoval prekonávanie výziev a dosahovanie zmien prostredníctvom vytrvalosti a spoločného úsilia, sa stal zdrojom inšpirácie pre všetkých prítomných. Dalibor ukázal, že aj v najnáročnejších situáciách je možné dosiahnuť pokrok, ak sa opiera o odhodlanie, spoluprácu a premyslený strategický prístup.



● Účastníci medzinárodného workshopu v Bratislave.

Workshop neostal len pri teórii – v rámci druhého dňa mali účastníci možnosť vyskúšať si tvorbu eska-laných kampaní a mediálnych plánov v rámci skupinovej práce. Zástupcovia ZO OZ KOVO tak mali príležitosť nielen získať pevné teoretické základy, ale zároveň nadobudnúť praktické skúsenosti, ktoré môžu efektívne využiť pri organizovaní zamestnancov v sektore batériového priemyslu. Príprava konkrétnych stratégií na zvyšovanie povedomia o pracovných právach a zlepšovanie pracovných podmienok sa potvrdila ako kľúčový prvok úspešného procesu organizovania.

Záverečné hodnotenie workshopu poukázalo na význam systematického posilňovania odborových štruktúr v rýchlo sa meniacej a rozvíjajúcej oblasti batériového priemyslu. Účastníci si uvedomili, že je kľúčové pokračovať v budovaní silných a flexibilných odborových organizácií, ktoré dokážu pohotovo a efektívne reagovať na aktuálne výzvy, najmä v súvislosti s ekologickou transformáciou a technologickými inováciami.

Workshop v Bratislave potvrdil, že organizovanie zamestnancov je nevyhnutným predpokladom úspešnej a spravodlivej transformácie hospodárstva. Kombinácia odhodlania, vedomostí a spolupráce medzi odborovými organizáciami môže priniesť významné výsledky. Ako ukázali príklady z praxe, aj v náročných podmienkach je možné dosiahnuť pozitívne zmeny, ak je prítomná vytrvalosť a spoločný cieľ. Účastníci workshopu si odnášajú nielen nové vedomosti a skúsenosti, ale aj motiváciu pokračovať v práci na zlepšovaní pracovných podmienok a ochrane práv zamestnancov.

Za Projektový tím OZ KOVO spracovala Ing. I. NOVÁKOVÁ

2. ročník workshopu OZ KOVO k autobusovej doprave

Dňa 10. apríla 2025 zorganizoval Odborový zväz KOVO v Bratislave už druhý medzinárodný workshop k autobusovej doprave, tentokrát prioritne zameraný na pracovný čas vodičov, ale aj aktuálne problémy tohto sektora.

Pozvanie OZ KOVO, ako organizátora akcie, prijali kolegovia z Čiech, Rakúska, Maďarska a zástupcovia ETF (Európskej federácie zamestnancov dopravy) na čele s Cristine TILLING.

Okrem výmeny poznatkov a skúseností diskutovali účastníci workshopu aj o možnostiach prehĺbenia vzájomnej spolupráce a presadzovania spoločných pozícií na európskej úrovni pri tvorbe európskej legislatívy. **Zaujímavá bola diskusia s kolegami z Maďarska, kde je autobusová doprava vo vlastníctve štátu. Kolegovia z Čiech zas prezentovali začínajúci projekt, ktorého cieľom má byť meranie stresu vodičov počas výkonu práce.** Zástupcovia OZ KOVO z odvetvia dopravy prezentovali najmä problémy, spojené s pracovným časom vodičov, ktoré najviac prispievajú k neatraktivnosti tejto profesie.

Účastníci workshopu zhrnuli ako hlavné problémy odvetvia autobusovej dopravy z pohľadu zamestnancov a odborov najmä:

- Nedostatok kvalifikovaných vodičov, ktorý je práve dôsledkom vysokého stresu, pracovnej neistoty a zlej vyváženosti medzi pracovným a súkromným životom.
- Nezodpovedajúce mzdové ohodnotenie, ktoré nezodpovedá náročnosti práce vodiča ani reálne odpracovanému času, vrátane prestojov, príprav na jazdu či manipulácie s vozidlom mimo samotnej jazdy.
- Neefektívne plánovanie pracovného času a neplatebné čakania medzi spojmi a ďalšie úseky, ktoré sa nepočítavajú do pracovného času.

Pokračovanie na 5. strane.

Kovácky seriál: Umelá inteligencia (AI) v práci

Hádame sa o výplaty. A niekto zatiaľ prepisuje budúcnosť. Potichu. Nenápadne. Nezvratne.



Zatiaľ, čo sa sústreďujeme na prežitie, menia sa vzorce. Digitálna transformácia nie je len inovácia - je to zmena logiky práce. Kto ju riadi? A prečo nám o nej nikto nehovorí?

Ohlasované prepúšťania. Green deal. Spravodlivá transformácia. Vojna na Ukrajine. Transakčná daň. Konsolidácia výdavkov. Vysoké ceny energií. ktorú výhovorku ste ešte nepočuli? Sú to skutočne relevantné argumenty? Alebo je to spôsob, ako umlčať zamestnancov?

Zatiaľ, čo sa hádame o pár eur navyše na výplatnej páske...sa v tichosti mení prístup k výrobe. Mení sa spôsob, akým nás budú v budúcnosti hodnotiť, nahrádzať, riadiť. Zatiaľ čo my počítame centy, menia sa vzorce.



Sústredení na prežitie, nemáme silu pýtať sa na smerovanie. A možno... možno to tak niekomu vyhovuje. Lebo keď je človek vyčerpaný bojom o prítomnosť, nebude si všimáť, čo sa deje za jeho chrbtom.

Možno si povie, že prehánam. Že digitálna transformácia nie je ešte tak ďaleko. Ale ona tam je. Už teraz. Možno nie ako veľký robot, ktorý vám vezme robotu. Ale ako systém, ktorý sleduje, kto koľko stlačil klávesov, kto odpovedal na e-mail neskoro, kto má akú náladu na linke.

A keď sa pýtame, kto to sleduje a prečo, odpoveď nepríde. Lebo „to je len softvér“. Tak vám len poviem: Kým sa budete hádať o 5 percentné navýšenie mzdy, niekto vám potichu preprogramuje spôsob, akým budete mať mzdu vôbec určenú. A to, že o tom dnes nehovoríme... bude mať dôsledky, o ktorých sa nám ešte ani nesníva.

Digitálnou transformáciou sa mnohí radi chvália. Firmy, štát, investori - ako ničím inováčnym a pokrokovým. Majú prepočítané dopady na ekológiu, udržateľnosť, nárast nových miest, potenciálne zisky. V médiách sa často prezentujú všetky pozitívne dopady a výhody, ale je skutočne tak? Je to darček zabalený v drahom hodvábnom papieri so saténovou mašľou. Ale keď ho otvoríme, čo v ňom skutočne nájdeme?

Ak by bola digitálna transformácia len pozitívna, prečo musíme pri každej zmene, ktorú sa nás zamestnávateľ snaží „nenápadne“ prepašovať do reality, klopať, prosiť, zisťovať, dohadovať sa? Kedy prestalo „stačiť sa pýtať“? Prečo to nie je automatické? A čo to hovorí o tom, ako nás - zamestnancov - vnímajú?

Dnes nebudem dlhá. Naopak budem veľmi stručná a bez záveru. Skúste sa zamyslieť, nad čím sa zamýšľam denne aj ja a... možno si napíše záver tentokrát každý z vás sám.

Ak by umelá inteligencia rozhodovala o výške vašej mzdy, vedeli by ste o tom? Vedeli by ste, že už to možno robí? Že už možno vyhodnocuje vašu efektivitu, vaše slová v e-mailech, vašu dochádzku, tón hlasu pri telefonátoch? A že sa o tom nikde nepíše?

Kedy nám prestalo záležať na tom, kto nás hodnotí - a prečo sme sa prestali pýtať, čím? Je v poriadku, ak vás hodnotí šéf. Ale je v poriadku, ak vás hodnotí algoritmus? A čo ak sa šéf sám už riadi tým, čo mu „vyhodí systém“?

Ak vám niekto mení pracovné podmienky - nemal by vám to aspoň oznámiť? Alebo to už neplatí, keď tú zmenu robí stroj?

Kto vlastne ťahá za nitky? A kto nesie zodpovednosť, keď veci zlyhajú? Ak vám bude „náhodou“ znížený bonus, pretože vás nevyhodnotil systém ako dostatočne produktívneho... koho sa pôjdete opýtať? Prečo? Kto vám povie: „To bolo moje rozhodnutie“. Alebo vám povie: „Tak to vyšlo...“

Aké ticho nám odpovedá, keď sa pýtame na AI, či digitálnu transformáciu na pracovisku? Povedia: „To nie je vaša starosť.“ Povedia: „To sú technické detaily.“ Alebo nepovedia vôbec nič? Ticho. Odmietnutie. Vyhybanie.

A my len ticho prikyvujeme? Prečo? Prečo sa máme pripraviť na dôsledky, ale nesmieme hovoriť o plánoch? Keď zamestnávateľ pripravuje prepúšťanie, zmenu organizácie práce, zavedenie technológie, má podľa zákona informovať. Tak prečo sa tvárim, že AI je niečo „iné“?

Čo urobíme, keď sa odpoveďou stane mlčanie? Ak sa zamestnávateľ vyhýba odpovedi, povie, že to nie je povinnosť, že na AI „predsa nie je zákon“. Kto vtedy bude hovoriť za zamestnancov?

Prosím, nenechajte sa odradiť. Pýtajte sa. Aj keď je to nepríjemné. Aj keď vám neodpovedia. Pretože ticho nikdy nebolo bezpečnejšie než pravda.

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

KRÁTKO

Dve tretiny ľudí v chudobe

Stupeň dosiahnutého vzdelania má vplyv aj na finančnú stabilitu. Od výplaty do výplaty žije 70 % Slovákov so základným vzdelaním. Rozdiely sú viditeľné aj v oblasti vytvárania si pravidelnej finančnej rezervy či investovania. Vyplýva to z prieskumu 365.bank. Čím vyššie vzdelanie má človek, tým viac má tendenciu odkladať si peniaze alebo investovať. Dostatočnú finančnú rezervu má o štvrtinu viac vysokoškolsky vzdelaných ľudí než ľudí so základným vzdelaním. Investuje dvoj- násobne viac populácie s vysokoškolským diplomom než ľudí so základným vzdelaním. Z prieskumu vyplývalo, že finančnú rezervu má v potrebnej výške šiestich platov len 1/3 ľudí so základným vzdelaním a viac ako polovica vysokoškolsky vzdelaných Slovákov. Priemer je pritom na úrovni 40 % populácie. Z celkovej populácie Slovákov pravidelne investuje v priemere viac ako tretina.

Menej pracujúcich na čierne

Počet ľudí, pracujúcich na Slovensku na čierne, klesá. Problém s nelegálnym zamestnávaním ale trvá. Najčastejšie u nás nelegálne pracujú najmä cudzinci z tretích krajín. Upozornila na to Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR na základe analýzy Európskej migračnej siete o nelegálnom zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín za roky 2017 až 2022. Najviac pracovali ľudia na čierne v priemyselnej výrobe, administratívne a podporných službách, stavebníctve, maloobchode či veľkoobchode. Zákony obchádzali najmä malé podniky s jedným až deviatimi zamestnancami. Najmenej porušovali zákon firmy s viac ako 250-imi pracovníkmi. Závažné nedostatky boli zistené najmä u zamestnávateľov, ktorí sú odkázaní na cudzincov. Chýbajúcich pracovníkov nahrádzajú ľuďmi zo Srbska, Ukrajiny, Macedónska, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Vietnamu, Rumunska, Kazachstanu, Poľska, Ruska, Gruzínska či Moldavska. Ak spoločnosť nedodržiava Zákoník práce a pridružené zákony, do problémov sa spolu s ňou môže dostať aj zamestnanec. **Za výkon nelegálnej práce môže čeliť pokute 331 eur. Okrem finančných sankcií hrozí aj trojročné odňatie slobody.** Počet ľudí, pracujúcich na čierne, síce ubúda, ale niektorí zamestnávateľia prechádzajú na takzvaný švarcsystém, ktorý je rovnako nelegálny. Firmy si formálne najímajú ľudí, väčšinou živnostníkov, ale v skutočnosti majú rovnaké podmienky ako riadni zamestnanci. Majú fixnú pracovnú dobu, dostávajú plat a riadia sa príkazmi zamestnávateľa. Zamestnávajúci tak šetrí na odvodoch, daniach, má menej administratívy, ale zamestnanec je ukrátený o benefity zo Zákonníka práce.

Ceny stúpajú

Slováci, Poliaci a Maďari platia za tovary a služby oveľa viac, ako ďalšie európske krajiny. Marcový rast cien tu bol najsilnejší za posledných päťnásť mesiacov. Kým väčšina štátov Európskej únie profituje z poklesu inflácie, tri krajiny Vyšehradskej štvorky sa od začiatku tohto roka držia na popredných priečkach úniovej rebríčky zdražovania. **Maďarsko v marci 2025 zaznamenalo medziročnú infláciu 4,8 %,** pričom maďarská vláda v rámci regulácie zastopovala obchodné marže na 30 základných potravín tak, že predajcovia nemôžu prekročiť zisk 10% (napr. pri vajciach, mäse, pečiva atď.) Maďarsko za poslednú dekádu prežilo najprudšiu infláciu spomedzi krajín V4. Ceny od roku 2015 do roku 2024 vzrástli v priemere o 66,6 %. **Poľská inflácia dosiahla v marci medziročný rast o 4,4 %.** Hoci krajina využila svoju veľkosť a ekonomickú silu na boj s infláciou cez znížené regulované ceny energií a DPH, náklady takýchto opatrení sú neudržateľné. Infláciu zvyšujú aj rastúce mzdy, priemerný plat bol vlni 1 967 eur. **Ceny v slovenskej ekonomike v marci 2025 stúpili v priemere o 4,2 %.** Od začiatku roka sa na väčšinu produktov uplatňuje 23-percentná sadzba DPH, pričom vlni bola základná sadzba len 20%. Od apríla rast cien podporí aj daň z finančných transakcií a koncom roka má skončiť plošné dotovanie cien energií. **Slovensko sa tak v tomto, a asi aj v budúcom roku, zaradí medzi krajiny s najvyššou infláciou v rámci EÚ.** Spomínané porovnania vychádzajú z harmonizovaného indexu spotrebiteľských cien (HICP). V ďalších európskych krajinách dosiahla medziročná miera inflácie hodnotu 5,1% v Rumunsku, v Chorvátsku a Estónsku 4,3%, v Bulharsku 4%, v Litve 3,7%, v Belgicku 3,7%, v Rakúsku a Grécku 3,1% a v Čechách 2,7%. **TASR, Síta, redakcia**

2. ročník workshopu OZ KOVO k autobusovej doprave

Pokračovanie z 1. strany.



● Účastníci workshopu s predsedníčkou OZ KOVO, M.Benedekovou (v strede) a zástupkyňou ETF, Cristine Tilling (v ružovom).

■ Krátenie odpočinkov, ktoré je zrejme úplne najnevýhodnejšie pre vodičov práve na Slovensku, kde je možné odpočinok v týždni skrátiť až trikrát počas týždňa na 6 hodín.

■ Chýbajúca sociálna infraštruktúra počas prestávok vodičov. Prestávky nie sú vždy zabezpečené v primeraných podmienkach (chýbajú hygienické zariadenia, odychové priestory), alebo sú v praxi obchádzané kvôli napätým grafikom a meškaniam spojov.

■ Zákonné limity pracovného času a odpočinku sa často obchádzajú alebo nedostatočne kontrolujú. Evidencia pracovného času býva neúplná alebo neprehľadná.

V závere workshopu formulovali účastníci odporúčania smerujúce k zlepšeniu pracovných podmienok vodičov a k zvýšeniu atraktivity tohto povolania.

Spracovala: JUDr. M.BENEDEKOVÁ, PhD.
predsedníčka Rady OZ KOVO
a predsedníčka Komisie dopravy OZ KOVO

Foto: J. NEMKY

Vlani na Slovensku cez 7 800 pracovných úrazov, z nich 25 smrteľných

Podľa oficiálnych údajov Národného inšpektorátu práce (NIP) bolo v roku 2024 na Slovensku zaznamenaných 7888 pracovných úrazov, z toho 25 s tragickým koncom a 55 zamestnancov skončilo s ťažkou ujmom na zdraví.

V tejto súvislosti vydala Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR tlačovú správu, ktorej mottom je: Bezpečná práca nie je luxus, ale právo.

Zástupcovia v nej pripomenuli, že v súvislosti s technologickým pokrokom zaznamenáva aj oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov nové výzvy, najmä v súvislosti s automatizáciou, prácou na diaľku, platformovou ekonomikou či využívaním algoritmov pri riadení pracovných procesov. **Digitálny dohľad, kyberšikana, neustála dostupnosť, izolácia pri práci z domu, zvýšený tlak na výkon či algoritmická kontrola práce môžu následne viesť k rastúcej záťaži na psychiku zamestnancov, k pocitom neistoty, stresu a vyhoreniu.**

Tradičné nástroje bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci často na riešenie týchto nových foriem psychosociálnych rizík nestačia. Preto je dôležité, aby sa prístup k ochrane zdravia zamestnancov vyvíjal spolu s technologickým pokrokom.

Podľa Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zažíva v EÚ takmer tretina pracovníkov stres, úzkosť či depresiu v súvislosti s prácou.



Existujúce prepojenie medzi psychosociálnymi faktormi – ako pracovné preťaženie, neistota zamestnania či nízka autonómia, a vážnymi zdravotnými následkami, vrátane srdcovo-cievnych a pohybových ochorení, depresie či vyhorenia, sú neprehliadnuteľné. **Najviac zasiahnuté sú zraniteľné skupiny – ženy, mladší pracovníci a osoby s nižším vzdelaním.**

„Je potrebné nahlas hovoriť aj o ekonomických nákladoch, spojených s týmito psychosociálnymi rizikami. Napríklad depresia, súvisiaca s týmito rizikami, stojí občanov v EÚ až 103 miliárd eur ročne“, uviedla prezidentka KOZ SR, M. UHLEROVÁ s tým, že „nedostatočné legislatívne zázemie znemožňuje efektívnu ochranu pracovníkov, pričom následky sú závažné nielen pre jednotlivcov, ale aj pre ekonomiku ako celok.“ Len záväzný právny rámec zabezpečí, že duševné zdravie na pracovisku nebude prehladané, ale chránené rovnako ako to fyzické.

Európska odborová konfederácia (EOK) preto apeluje na vznik jednotnej európskej legislatívy - záväznej smernice, ktorá stanoví minimálne štandardy ochrany pred psychosociálnymi rizikami.

Zdroj: kozsr.sk, spracované redakciou

Zaostrené na BOZP

28. apríl - SVETOVÝ DEŇ BOZP

Každoročne si 28. apríla pripomíname **Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP)**. Tento deň sa koná z iniciatívy Medzinárodnej organizácie práce (ILO) už od roku 2003 a tohtoročnou témou je: „**Revolúcia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia: Úloha umelej inteligencie a digitalizácie na pracovisku**“.

Táto – doteraz neznáma oblasť - v poslednom období mimoriadnym spôsobom ovplyvňuje pracoviská na celom svete a spolu s tým aj prístup k riešeniu otázok, súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia zamestnancov. **Žiadne iné technológie, ktoré človek doteraz vynášiel a vyrobil, neovplyvnili pracoviská tak zásadne, ako práve digitalizácia a v posledných rokoch aj umelá inteligencia (AI).**

Na jednej strane sú tu technológie ako robotika, automatizácia, drony, virtuálna realita a pod., takisto aj práca na diaľku a iné, ktoré prinášajú zamestnancom veľké možnosti a zároveň aj istý prínos v oblasti zlepšenia úrovne stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, akým môže byť napríklad zníženie námahy pri práci prostredníctvom automatizovaného vykonávania aj nebezpečných úloh, flexibilita alebo ochrana pred potenciálne nebezpečným pracovným prostredím.

Na druhej strane, táto oblasť predstavuje aj veľa doteraz neprebádaných nových rizík, ako sú napríklad psychosociálne dopady digitalizácie (kyberšikana), strata kontroly nad pracovným časom (neustála dostupnosť), či tlak na výkon pod dohľadom algoritmov, na ktoré si musí dať spoločnosť veľký pozor.

28. apríl je zároveň aj MEDZINÁRODNÝM SPOMIENKOVÝM DŇOM NA OBETE PRACOVNÝCH ÚRAZOV A CHORÔB Z POVOLANIA. V tento deň si pripomíname tragédie, ktoré sa odohrali na pracoviskách. Podľa oficiálnych údajov Národného inšpektorátu práce SR bolo v roku 2024 na Slovensku zaznamenaných 7 888 pracovných

úrazov, z toho 25 s tragickým koncom a 55 zamestnancov s ťažkou ujmom na zdraví.

Práve tento deň nám pripomína, že zdravie a bezpečnosť na pracovisku nesmú byť vnímané ako vedľajší efekt ekonomického rozvoja, ale ako jeho základný predpoklad. Pokrok a technologický rozmach môžu byť silným nástrojom zlepšenia pracovných podmienok – no len vtedy, ak budú zavádzané zodpovedne, s ohľadom na ľudskú dôstojnosť, zdravie a duševnú pohodu zamestnancov.

Každý pracovník má právo na zdravé, bezpečné a dôstojné pracovné prostredie. Zvyšovanie povedomia prostredníctvom vzdelávania, zlepšovanie legislatívy formou praktických skúseností, dôsledné kontroly a aktívna úloha odborov sú nevyhnutné na to, aby sa úrazom, spojeným s výkonom práce, dalo predchádzať a aby sa zmeny v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti práce stali realitou, nielen nevyhnutnou reakciou na ďalšie tragédie.

„**Za každým úrazom je príbeh – kolega, sused, rodič alebo partner. Každému z týchto úrazov bolo možné predísť, ak by boli dodržané opatrenia a zamestnanci mali vytvorené bezpečné pracovné podmienky,“** uviedla k danému prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ a dodala: „**Pre nás nie je 28. apríl len pietnou spomienkou, ale aj silným apelom na spoločnosť – musíme urobiť viac, aby zamestnanci pracovali v zdraví vyhovujúcich a bezpečných pracovných podmienkach.**“

Zdroje:

Svetový deň BOZP 2025 - Národný inšpektorát práce
28. apríl – Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci - Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci BOZP
KOZ SR: Bezpečná práca nie je luxus, ale právo - KOZ SR

**Spracoval: Ing. Jozef KOVÁČIK,
Inšpektor BOZP na Metod. pracovisku
OZ KOVO Banská Bystrica**

Pozvánka na konferenciu OZ KOVO v Liptovskom Jáne

VŠETKO O PRACOVNÝCH ÚRAZOCH

Už po druhýkrát organizuje Odborový zväz KOVO pre svojich členov – prostredníctvom Úseku vzdelávania a ZIBP - odbornú konferenciu, venovanú problematike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tá sa uskutoční 7.mája so začiatkom o 9.00 hod. v hoteli Sorea Máj v Liptovskom Jáne.

Podľa slov vedúcej úseku a hlavnej organizátorky, Ing. Márie ŠPIRIAKOVEJ: „Tentokrát budú hlavnou obsahovou náplňou aktuálne otázky pracovnej úrazovosti, posudzovanie pracovných úrazov, vývoj legislatívneho rámca v oblasti BOZP a novinky preventívneho pracovného lekárstva. Chýbať nebudú ani príklady z klinickej praxe – a to vďaka renomovanému prednostovi Kliniky pracovného lekárstva z martinskej lekárskej fakulty - doc. MUDr. Otovi OSINOVI, ale aj prezentácia odbornej publikácie a nepochybne zaujímavá diskusia s odborníkmi z Národného inšpektorátu práce (NIP), RÚVZ, právneho i odborového prostredia.“

Aj na základe pozitívnych ohlasov a vysokého záujmu o minuloročnú konferenciu chce OZ KOVO pokračovať na

tejto platforme pri výmene odborných skúseností a iniciácii odborného dialógu.

Môžete sa pýtať odborníkov

Vzhľadom k obmedzenej kapacite priamych účastníkov, ktorí sa na konferenciu mohli zaregistrovať najneskôr do 2. mája 2025 prostredníctvom online formulára, bola tu však možnosť položiť svoju otázku na pozvaných hostí sprostredkované, a to prostredníctvom QR kódu (Slído) alebo e-mailom na adresu: jkovacic@ozkovo.sk. Urobte tak do utorka, 6. mája 2025.

Pripomíname, že samotná konferencia BOZP na tému pracovných úrazov sa pre členov OZ KOVO uskutoční 7.mája 2025, v čase od 9.00 hod. do cca 15.30 hod., v hoteli Sorea Máj v Liptovskom Jáne.

Informácie z priebehu tohto podujatia prinesieme aj na stránkach Priorit.

Ing. M.ŠPIRIAKOVÁ, sprac. redakciou

Program KONFERENCIE BOZP

09:00 – 09:30 Registrácia účastníkov

09:30 – 09:45 Otvorenie konferencie - JUDr. Monika Benedeková, PhD., predsedníčka OZ KOVO, moderuje Mgr. Anita Faková, OZ KOVO

I. Odborný blok – Pracovné úrazy a prevencia – prezentácie

09:45 – 10:15 Definícia pracovného úrazu, štatistiky, vývoj úrazovosti - Ing. Stanislav Krajňák, PhD., MBA, riaditeľ IP Košice

10:15 – 11:00 Posudzovanie pracovných úrazov a špeciálne prípady - Ing. Marek Gáll, odbor BOZP NIP Košice

11:00 – 11:30 Prednáška publikácie "Pracovné úrazy" - RNDr. Miroslava Kordošová PhD., samostatná vedecko-výskumná pracovníčka

Inštitútu pre výskum práce a rodiny v Bratislave

11:30 – 11:45 Prestávka na kávu

11:45 – 12:30 Preventívne pracovné lekárstvo a nové legislatívne rámce - MUDr. Jarmila Beláková, vedúca Odboru preventívneho

pracovného lekárstva, RÚVZ Banská Bystrica

12:30 – 13:15 Praktické príklady z klinickej praxe pracovného lekárstva a toxikológie - doc. MUDr. Oto Osina, PhD., prednosta

Kliniky pracovného lekárstva a toxikológie, JLF UK Martin

13:15 – 14:00 Prestávka na obed

II. Odborný blok – Panelová diskusia

14:00 – 15:00 Panelová diskusia - Najčastejšie otázky od členov OZ KOVO a ZIBP

Účastníci diskutujú: Mgr. Katarína Timková (riaditeľka odboru BOZP NIP), MUDr. Jarmila Beláková (RÚVZ Banská Bystrica),

doc. MUDr. Oto Osina, PhD. (Klinika Martin), JUDr. Martin Vavro (právnik MP OZ KOVO Bratislava), moderátor: Ing. Jozef

Kováčik (ZIBP MP OZ KOVO Banská Bystrica)

15:00 – 15:15 Záver, odporúčania a ďalšia spolupráca s NIP, IP, ÚVZ, RÚVZ - Mgr. Peter Rampašek (ZIBP MP OZ KOVO Bratislava)

15:15 – 15:30 Vyhodnotenie a podakovanie - JUDr. Monika Benedeková, PhD., predsedníčka OZ KOVO a Ing. Mária Špiriaková,

vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO



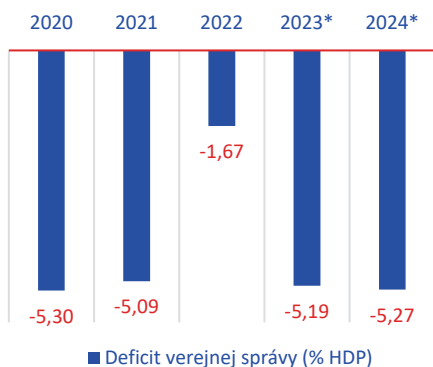
Ekonomika

Verejné financie, životná úroveň a náklady práce

Deficit a dlh verejnej správy

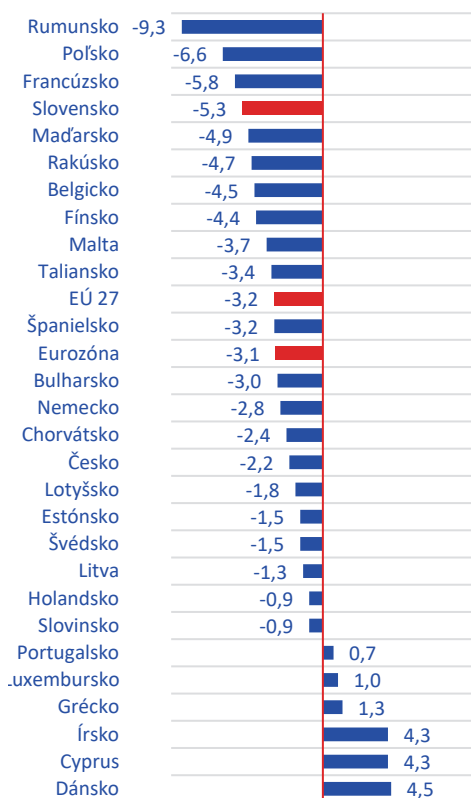
Podľa predbežných údajov Štatistického úradu SR o hospodárení štátu sa verejné financie Slovenskej republiky v minulom roku ocitli pod výrazným tlakom, čo sa prejavilo nárastom deficitu aj celkového dlhu verejnej správy. Zverejnené výsledky naznačujú zhoršenie kľúčových ukazovateľov, ktoré poukazujú na pretrvávajúce výzvy v oblasti fiškálnej udržateľnosti. Tento vývoj zdôrazňuje potrebu prijatia systémových opatrení na stabilizáciu verejných financií a zabezpečenie dlhodobej rovnováhy medzi verejnými výdavkami a príjmami.

V roku 2024 dosiahol deficit verejných financií Slovenskej republiky úroveň 6,91 miliardy eur, čo predstavuje 5,27 % hrubého domáceho produktu (HDP). V porovnaní s predchádzajúcim rokom ide o medziročné zvýšenie deficitu o približne 0,5 miliardy eur. V roku 2023 totiž rozpočtový deficit, po revízii údajov, predstavoval 6,43 miliardy eur, čo zodpovedalo hodnote 5,19 % HDP.



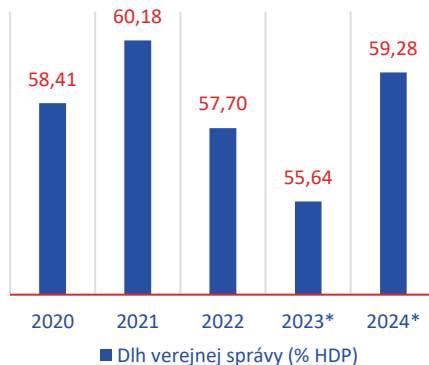
* polodefinatívne údaje

Stav verejných financií na Slovensku patrí k najhorším v rámci Európskej únie!



Ako ukazujú aktuálne údaje Eurostatu, Slovensko dosiahol v roku 2024 deficit verejných financií na úrovni 5,3 % HDP. Tento výsledok predstavoval štvrtý najvyšší deficit v EÚ. Horšie výsledky zaznamenali len Rumunsko (-9,3 % HDP), Poľsko (-6,6 % HDP) a Francúzsko (-5,8 % HDP).

Hrubý dlh verejnej správy Slovenskej republiky dosiahol v roku 2024 výšku 77,65 miliardy eur, čo po jarnej revízii výkonu ekonomiky predstavovalo 59,28 % HDP.

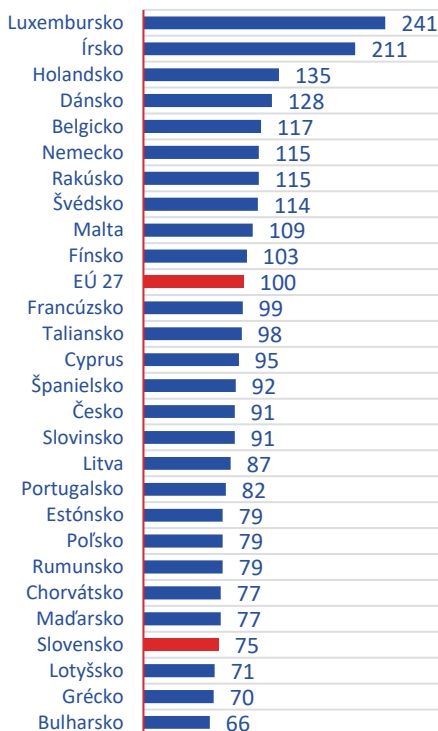


* polodefinatívne údaje

V porovnaní s predchádzajúcim rokom ide o nárast zadĺženia o 8,75 miliardy eur. V roku 2023 predstavoval dlh verejnej správy 68,90 miliardy eur, čo zodpovedalo 55,64 % HDP. Medziročné zvýšenie relatívneho aj absolútneho objemu dlhu odzrkadľuje prehlbujúce sa rozpočtové nerovnováhy a rastúci tlak na verejné financie.

Životná úroveň

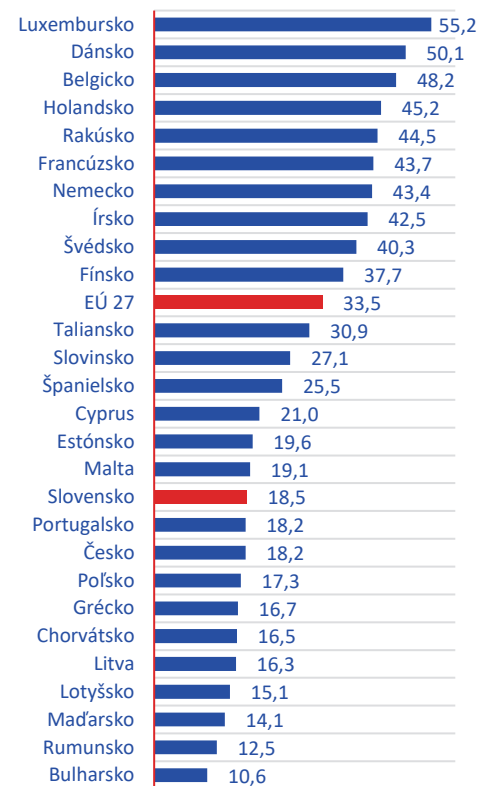
Podľa predbežných údajov Európskeho štatistického úradu (Eurostat) za rok 2024 je Slovensko, rovnako ako v roku 2023, štvrtá najchudobnejšia krajina Európskej únie. Životná úroveň Slovákov má podľa prepočtu HDP na obyvateľa v parite kúpnej sily (PKS) dosahovať len 75 % priemeru Európskej únie, horšie sú na tom len obyvatelia Bulharska, Grécka a Lotyšska.



Náklady práce

V roku 2024 dosiahli priemerné hodinové náklady práce v hospodárstve Európskej únie úroveň približne 33,5 eur, pričom medzi jednotlivými členskými štátmi pretrvávali výrazné rozdiely. Najnižšie hodinové náklady boli evidované v Bulharsku (10,6 eur) a Rumunsku (12,5 eur), zatiaľ čo najvyššie náklady práce presiahli v Luxembursku hranicu 55 eur za hodinu.

Na Slovensku hodinové náklady práce medziročne vzrástli zo 33,5 eur v roku 2023 na odhadovaných 35,2 eur v roku 2024. Slovensko tak aj naďalej patrí medzi krajiny s nižšími nákladmi práce v rámci EÚ – vyššie hodnoty evidovalo 16 členských štátov. Úroveň slovenských nákladov na prácu predstavovala približne 55 % priemeru Európskej únie.



Aktuálna inflácia

Podľa údajov ŠÚ SR inflácia v marci 2025 vzrástla na úroveň 4 % (CPI), čo predstavuje najvyššiu hodnotu za posledných 15 mesiacov. Najväčší vplyv na zvýšenie celkovej inflácie mali vyššie ceny potravín a nealkoholických nápojov, ktorých ceny vzrástli medziročne o 3,2 %.



S infláciou na úrovni 4,2 % (HICP), sa tak Slovensko stalo krajinou so 6. najrýchlejším rastom cenovej hladiny v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v marci 2025 dosiahol hodnotu 2,5 %.

Podľa jarnej strednodobej predikcie Národnej banky Slovenska by mala inflácia v tomto roku medziročne zrýchliť na 4,3 % (CPI aj HICP).

Spracovala: Ing. I. NOVÁKOVÁ,
Úsek ekonomiky a kol. vyjednávania OZ KOVO
Zdroj: Štatistický úrad SR, Eurostat, NBS

Aj v tomto roku pre seniorov 100 eur na dovolenku

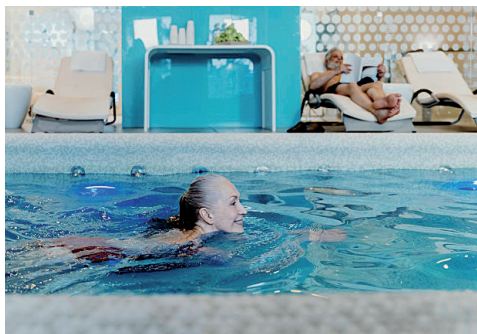
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne seniorom aj tento rok 100 - euróv dotáciu na podporu rekondičných aktivít, a to cez registrované občianske združenia a odborové organizácie. Už od 4. mája 2025 tak môžu dôchodcovia nastúpiť na prvý pobyt so štátnou účelovou dotáciou.

Z ceny pobytu sa odráta 100 eur

Sto euróv dotáciu môžu na rekondičný pobyt získať poberatelia starobného, predčasného starobného a výsluhového dôchodku. Cieľom tejto iniciatívy je zlepšenie psychickej a fyzickej kondície seniorov a predchádzanie ich sociálnemu vylúčeniu. „Poberatelia dôchodku získajú príspevok na rekondičný pobyt, respektíve na jeho čiastočnú úhradu vo výške najviac 100 eur na osobu, ktorá sa odráta z ceny vybraného pobytu,“ uviedlo k danému ministerstvo práce. Najnižšie ceny pobytov sa pohybujú od 198 eur. Záujemca o štátnom dotovaný pobyt nesmie pracovať, teda nesmie mať príjem zo závislej činnosti, alebo z podnikania, či z inej samostatnej zárobkovej činnosti.

Nesmie to byť kúpeľná liečba, hrazená poisťovňou!

Rezort zároveň upozornil, že seniori nežiadajú o tento príspevok ministerstvo, ale musia sa obrátiť na nie-



ktorého z organizátorov rekondičných pobytov, ktorými sú Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR, Odborový zväz potravinárov a Jednota dôchodcov na Slovensku. Získanie príspevku je pritom jednoduché. Kúpele, hotely a iné rekreačné zariadenia, v ktorých dôchodcovia

môžu absolvovať rekreačný pobyt, nájdu na web stránkach spomínaných troch zazmluvnených partnerov, ktorí pobyty organizujú a poskytujú. Záujemca o pobyt si vyberie lokalitu a hotel, overiť si musí, či hotel patrí napríklad do hotelovej siete SOREA, ktorú spravuje Konfederácia odborových zväzov, prípadne medzi zariadenia, ktoré riešia Odborový zväz potravinárov a Jednota dôchodcov na Slovensku.

Pobyty trvajú v priemere 6 dní, teda 5 nocí a zahŕňajú dvanásť procedúr. V cene musí byť zahrnutá strava a ubytovanie nemôže byť ďaleko od miesta procedúr.

Dôležité je však nepomýliť si kúpeľnú liečbu, dotovanú zdravotnou poisťovňou, a rekondičné pobyty, podporované príspevkom vo výške 100 eur zo strany ministerstva práce. Ide o dve rozdielne dotácie.

V roku 2025 tak môže ministerstvo práce poskytnúť dotáciu na podporu rekondičných aktivít v sume do 1,39 milióna eur pre 14 000 seniorov.

af

Krížovky s úsmevom

Gynekológ prijíma mladú sestričku do svojej ambulancie. Okrem bežných otázok sa jej pýta: - Slečna, koľko ste mali sexuálnych partnerov? - Päť alebo šesť, - hovorí po chvíli premýšľania sestrička. - No, to nie je veľa, - konštatuje lekár. - Pán doktor, ... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)					ostro nabrúsená hrana	kuracie	horí bez plameňa	správal sa afektovane	3. časť tajničky	rozotieran
	oddych	2. časť tajničky	triedením usporiada nie novo	osmina kruhu (mat.)						
				síra (chem.) tlčením rozdrobia						
streknutím obleje, ob- strekne										
prestane tlieť							tím, po česky oblizol			
slzí od žiaľu						poľovačka žabacie				umýval sa (zastar.)
obtrú					kŕmim, chovám vykášal					
citoslavce vyjadrujú- ce údiv				voľné blúzy španielske žen. meno						
skratka pre iteretur			prestal bolieť novosť, čerstvosť							
nosením nahroma- dil							zn. nano- sekundy cudzokraj- ná rastlina			
oblasť okolo niečoho							Adela (dom.) ťažké kladivo			
zakýval						zn. mili- gramu pre, po česky			rímske číslo 450	vzorec oxidu zlatnatého
Pomôcky: oktant, kazaky, agáva	značka pre mili- pond	obrábaj pluhom 100 m ²			plat, mzda EČV Pezinka					
1. časť tajničky										
praskalo										

Zasmejme sa

Jeden zo zaručených spôsobov, ako potešiť svoju mamu, je vrátiť jej dózy od jedla aj s vrchnákmi.

■■■

Keby peniaze vedeli rozprávať,
najčastejšie by zaznelo: Zbohom!

■■■

Hovorí pacient lekárovi:
„Pán doktor, tak som po tých vašich práškoch
konečne po dlhšej dobe zaspal.“
„Tak ste boli radi, či nie?“
„Ja áno, ale šéfovi v práci sa to veľmi nepáčilo.“

■■■

Keď som nedávno kontrolovala domácu lekárničku,
zistila som, že naša rodina má v živote len dva ciele
- vyhnúť sa stresu a hnačke!

■■■

Hlupáci sú ako chrípkové ochorenia.
Keď už si myslíš, že si voči nim imúnny,
zmutuje sa nejaký nový druh.

■■■

Nikto nie je taký poverčivý,
aby odmietol 13. plat.

■■■

Rozprávajú sa spolužiaci v škole:
„My sa pred jedlom vždy pomodlíme.“
A druhý na to:
„My nie, naša mama varí dobre.“

■■■

Chlapci si pozerajú erotické časopisy. Odrazu sa jeden
rozplače. Druhý sa ho pýta, prečo plače.

„Preto, lebo mama mi pohrozila, že ak si budem
pozerat sprosté časopisy, tak skameniem.
A ono sa to už začína...“

■■■

Myslím pozitívne.

Napríklad dnes som spadol zo schodov
a pomyslel som si – páni, dnes som tie schody
zvládol naozaj rýchlo!

■■■

Dekan:

„Pán študent, prečo ste sa rozhodli študovať práve na
našej fakulte?“
„Ale otec! Nechaj si tie hlúpe otázky.“

