



V SEZ Krompachy konkurz

— str. 3

Z Regionálnej rady predsedov

Košického kraja — str. 4

KZVS vo verejnej a štátnej

službe podpísané — str. 4

Očami predsedníčky OZ KOVO,
Moniky BENEDEKOVEJ:

PREČO JE DÔLEŽITÉ ODBOROVO SA ORGANIZOVAŤ?

Nový strategický plán IndustriAll Europe (európska federácia, združujúca 200 národných a segmentových rôznorodých odborových zväzov z 39 európskych krajín), platný na obdobie rokov 2025 - 2029, má za hlavný cieľ posilniť silu odborov aj v čase transformácie. Ako z neho vyplýva, zamestnanci „nesmú znášať všetky dopady transformácie“. Preto sú spoločná európska priemyselná politika a investície do priemyslu nevyhnutné pre udržateľné a kvalitné pracovné miesta.

Aj tieto posolstvá zazneli na tohtoročnom júnovom 4. kongrese IndustriAll Europe v Budapešti, ktorý privítal zástupcov z viac ako 500 odborových centrál z celej Európy, aby diskutovali o budúcnosti európskych priemyselných odvetví pod heslom „Zjednotenie pracovníkov pre priemyselnú budúcnosť“.

V rámci neho vystúpila aj predsedníčka Odborového zväzu KOVO, JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD., ktorá sa vo svojom príhovore dotkla aj budúcnosti odborov:

„Vážení kolegovia, odborári.

Ak chceme, aby malo odborové hnutie budúcnosť, musíme myslieť dopredu a konať už dnes. Nestačí braňiť to, čo sme v minulosti vybojovali. Musíme byť pripravení rozširovať naše rady a otvárať sa novým generáciám, novým formám práce a novým výzvam.

Pracovný trh sa rýchlo mení. Objavujú sa nové skupiny pracujúcich, ktoré často zostávajú mimo kolektívnej ochrany – mladí ľudia, platformoví pracovníci, migrujúci zamestnanci, administratívni a technickí pracovníci, fiktívni živnostníci a mnohí ďalší, ktorí možno ani nevedia, že odbory môžu byť aj pre nich oporou.

Našou úlohou je ukázať im, že **odborní nie sú len pre vyvolených, ale sú pre každého, kto pracuje**. A že kolektívna sila má zmysel aj v 21. storočí. Zároveň potrebujeme budovať silné siete spolupráce naprieč krajinami EÚ. Pracovné podmienky sa globalizujú a zamestnávateľi čoraz častejšie zneužívajú globalizáciu na okliešťovanie pracovných práv. Aj preto musí byť naša odpoveď koordinovaná, spoločná, solidárna. Musíme si vymieňať skúsenosti, učiť sa jeden od druhého a posilňovať sa navzájom.

V tomto duchu sú pre nás mimoriadne dôležité projekty ako BTUC4R (Budovanie odborových kapacít) a Organizovanie v batériovom priemysle, ktoré sme úspešne implementovali v rámci OZ KOVO a vďaka ktorým sa naši odborári učia moderné metódy organizovania. Pomáhajú nám lepšie pochopiť potreby nových skupín zamestnancov, oslovovať ich zrozumiteľne, efektívne a zároveň posilňovať našu odborársku komunitu.

No popri rozširovaní nášho vplyvu nemôžeme prehliadať ani jednu mimoriadne vážnu tému – a tou je porušovanie odborových práv. Stále častejšie čelíme obmedzovaniu slobody združovania, tlakom na odborárov, ich diskriminácii či dokonca prepúšťaniu odborových funkcionárov len preto, že si plnia svoju zákonnú a demokratickú úlohu.

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁŤ
MESIACA

Úspech v odboroch sa nemeria rýchlosťou zmien,
ale vytrvalosťou v ich presadzovaní...

LIPTOVSKÁ ARRIVA PRERÁŽA DNO!

Najskôr prepustenie odborového lídra Juraja KARASKU, potom nezákonné podpísanie kolektívnej zmluvy s menšinovými odbormi!



Nie je to tak dávno, čo sme na stránkach Priorít písali o prepustení predsedu odborov z kováckej základnej organizácie AITS v Nitre, Adriána ŠUBOVI (Priority č. 3 a 4 nájdete na <https://www.ozkovo.sk/priority/>). Aktuálne je vo výpovednej dobe Juraj KARASKA, predseda Základnej organizácie OZ KOVO Orava - Liptov, pôsobiacej v spoločnosti ARRIVA LIORBUS a.s. so sídlom v Ružomberku. Navyše, poza chrbát väčšinových odborov – počas trvajúcего kolektívneho vyjednávania a zároveň konania rozhodcu o určenie reprezentatívnej jednej z dvoch pôsobiacich odborových organizácií – uzatvoril zamestnávateľ s menšinovou odborovou organizáciou v podniku kolektívnu zmluvu na 5 rokov!

Zamestnávateľská taktika: Vyhodím predsedu - eliminujem odbory!

Výpoveď, udelená predsedovi Základnej organizácie OZ KOVO Orava – Liptov, Jurajovi KARASKOVI, začala plnúť od 1. júna tohto roku a skončiť by mala po dvoch mesiacoch, k 31. júlu 2025. Jej udelením však zamestnávateľ porušil § 240 Zákonníka práce, keďže na prepustenie odborového predsedu je potrebný súhlas príslušnej odborovej organizácie – v tomto prípade Základnej organizácie OZ KOVO Orava – Liptov, a tento súhlas udelený nebol! Keďže ide o porušenie zákona, je viac ako pravdepodobné, že toto konanie bude mať dohru pred súdom. Nehovoriac o morálnom zlyhaní zamestnávateľa, ktorý nielenže zámerne ignoruje legislatívu Slovenskej republiky, ale prepustením demokraticky zvoleného predsedu odborov zároveň deklaruje, že ten – ako zástupca zamestnancov, komunikujúci často aj náročné a nepríjemné témy v snahe zlepšiť zamestnanecké prostredie – môže čeliť tvrdej represii. A to je v demokratickom štáte neprípustné! Odborové práva sú základnými právami zamestnancov a ich potieranie poukazuje na to, do akej miery sa zamestnávateľ riadi legislatívou a platnými zákonmi v tejto republike. Nehovoriac o skutočnosti, že prepustením predsedu – ako štatutára odborovej organizácie – dochádza aj k eliminácii činnosti odborov, keďže je mu zabránené pohybovať sa po pracovisku a na mieste riešiť problémy zamestnancov. Dôveru však predsedu Juraj KARASKA – napriek neľahkej súčasnej situácii – u svojich členov má, čo títo deklarovali vo voľbách odborových funkcionárov na konferencii Základnej organizácie OZ KOVO Orava – Liptov v Liptovskom Jáne (21.6.2025), kde ho potvrdili v jeho funkcii predsedu a rovnako tak aj ostatných členov výboru.



● Z konferencie ZO OZ KOVO Orava Liptov v Lipt. Jáne: Sprava podpredseda D.Laššák, predseda J.Karaska a vlavo člen predsedníctva OZ KOVO J.Kordec.

Ďalšie pochybenia

Ďalším, ešte závažnejším pochybením – a zároveň deklaráciou ignorancie a arogancie voči platnej legislatíve, ale najmä zamestnancom tejto spoločnosti – bolo rozhodnutie zamestnávateľa – ARRIVY LIORBUS v Ružomberku – podpísať novú kolektívnu zmluvu, platnú na roky 2025 až 2029, s druhou, menšinovou odborovou organizáciou – s Modernými odbormi AIOS – so štatutárnym sídlom v Bratislave. Tá u tohto zamestnávateľa začala pôsobiť na sklonku minulého roku (27.12.2024), o čom sa kovácke odbory dozvedeli začiatkom januára. V prvých mesiacoch roku 2025 sa tak uskutočnilo niekoľko kôl kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľom k obsahu novej kolektívnej zmluvy, a to aj za účasti týchto novovzniknutých odborov, vedených Ernestom SARKOŽIM (ide o predsedu, pôsobiaceho na čele rovnomenných odborov aj v druhej dopravnej spoločnosti ARRIVA v Bratislave – v ARRIVA Mobility Solutions (AMS), s.r.o., kde takisto pred časom došlo k prepusteniu predsedu kováckych odborov, Viktora POKOJNÉHO).

Najskôr sprostredkovateľ, potom rozhodkyňa

V úvode postupovali obe základné odborové organizácie (kovácka a aj menšinová – tzv. moderná) v zhode, mali rovnaké pripomienky k návrhom zamestnávateľa i obdobné návrhy riešení.

Pokračovanie na 2. strane.

Očami predsedníčky OZ KOVO,
Moniky BENEDEKOVEJ:

PREČO JE DÔLEŽITÉ ODBOROVO SA ORGANIZOVAŤ?

Pokračovanie z 1. strany.

Takéto praktiky sú neprijateľné! Musíme ich dôsledne monitorovať, medializovať a právne napádať – a zároveň požadovať od štátu a inštitúcií EÚ aktívnu ochranu odborových práv ako základného piliera demokracie a právneho štátu.

Sloboda združovania nie je luxus. Je to základné právo. A jeho ochrana je nevyhnutná na to, aby odborové hnutie mohlo plniť svoju úlohu – chrániť dôstojnosť práce, férové podmienky a sociálnu spravodlivosť.

Preto potrebujeme byť tam, kde sú ľudia – fyzicky aj digitálne. Byť dôveryhodní, kompetentní a pripravení prijať zmenu – nie v našich hodnotách, ale v spôsobe, ako ich presadzujeme. Odbory nie sú prežitkom. Sú dôležitou súčasťou demokratickej spoločnosti, ale len vtedy, ako dokážu reagovať na výzvy dneška a brániť práva všetkých pracujúcich.

Spolu to dokážeme – ak budeme organizovaní, solidárni a pripravení postaviť sa za seba aj za tých, ktorí ešte nemajú hlas!

Slovensko patrí medzi krajiny, kde asi 10% zamestnancov stále zarába minimálnu mzdu. A nie preto, že by sme boli menej produktívni – ale preto, že kolektívne vyjednávanie je u nás systematicky oslabované. Sektorové kolektívne vyjednávanie je marginalizované, čo vedie k narastaniu regionálnych rozdielov.

Dnes je na Slovensku pokrytých kolektívnymi zmluvami len necelých 25 % zamestnancov. Pre nás to však nie je len percento. Je to otázka dôstojnosti, rovnosti a solidarity.

Tam, kde chýbajú odvetvové kolektívne zmluvy, vládne tlak na nízke mzdy, slabé pracovné podmienky a prehlbovanie regionálnych rozdielov. Firmy si konkurujú tým, kto zaplatí menej, nie tým, kto poskytne lepšie podmienky. Práve európska smernica o minimálnych mzdách a ňou zadané akčné plány nám môžu pomôcť obnoviť sektorové kolektívne vyjednávanie a bojovať s nerovnosťami. Vďaka tejto smernici bolo na Slovensku obnovené rozširovanie záväznosti sektorových kolektívnych zmlúv. A akčné plány majú potenciál ísť ešte ďalej a vytvoriť lepšie podmienky pre našu činnosť.

A k tomu musíme otvorené pomenovať ešte jeden problém – **mzdový priepasť medzi východom a západom Európy, ktorá ani po 20 rokoch od nášho vstupu do EÚ nezmizla. Práve naopak – v mnohých prípadoch sa táto priepasť stabilizovala ako akýsi „nový normál“.** A to je pre odbory vo východnej Európe neprijateľné!

Nemôžeme hovoriť o jednotnom trhu, keď v jednej časti Európy ľudia vyrábajú tie isté produkty, v tých istých fabrikách, pre tie isté nadnárodné firmy – a pritom zarábajú tretinu alebo polovicu mzdy svojich kolegov na západe. Toto nie je konkurencieschopnosť, toto je mzdový dumping!

Preto potrebujeme koordinované kolektívne vyjednávanie na úrovni sektorov a regiónov, tlak na firmy, ktoré ťažia z lacnej pracovnej sily, ale odmietajú zdieľať pridanú hodnotu a silné odbory v každej krajine, ktoré sa navzájom podporujú, zdieľajú skúsenosti a bojujú spoločne.

My, na Slovensku, nechceme byť montážnou dielňou Európy. Chceme byť dôstojným partnerom v spravodlivej Európe. Potrebujeme spoločnú európsku stratégiu, ako vrátiť kolektívne vyjednávanie do centra mzdovej politiky. Ako ukončiť preteky ku dnu a ako zabezpečiť dôstojnosť a spravodlivosť, pokiaľ ide o mzdy a pracovné podmienky každého jedného zamestnanca v EÚ.

Preto musíme ostať jednotní. Bojujme za reálne uplatnenie smernice o primeraných mzdách, za obnovu silného kolektívneho vyjednávania a za ukončenie mzdového dumpingu.

Pretože Európa bez dôstojných miezd nie je sociálna. A Európa bez odborov nie je spravodlivá!

M.BENEDEKOVÁ, predsedníčka Rady OZ KOVO

LIPTOVSKÁ ARRIVA PRERÁŽA DNO!



Pokračovanie z 1. strany.

Dialo sa tak za účasti sprostredkovateľa, JUDr. MINČIČA, určeného ministerstvom práce a sociálnych vecí, ktorý bol do procesu kolektívneho vyjednávania privolaný ešte v decembri 2024 na riešenie sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy medzi odborom a zamestnávateľom. **Koncom marca (24.03.2025) zamestnávateľ doručil obom odborovým organizáciám svoj protinávrh Kolektívnej zmluvy na roky 2025 – 2029** – a to aj s prílohami č. 1 až 4. **Kováčske odbory s návrhom zamestnávateľa nesúhlasili** a svoje pripomienky doručili tak zamestnávateľovi (7.4.2025), ako aj druhej odborovej organizácii (ZO MO AIOS). **Tá, paradoxne, tento návrh s malými kozmetickými úpravami odobrila, a to aj v bodoch, ktoré sú z nášho pohľadu jasne v rozpore s platnou legislatívou.**

Tým vznikol medzi odborovými organizáciami rozpor vo vyjednávaní a zároveň sa do popredia dostala otázka reprezentatívnosti jednotlivých odborových organizácií. V prípade, ako je tento, keď sa viaceré odborové organizácie v podniku nevedia dohodnúť na spoločnom postupe, povoláva sa do konania rozhodca, určený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a ten po preskúmaní situácie a predložení požadovaných dokumentov i prihlášok členov právoplatne určí, ktorá z odborových organizácií je väčšia – teda reprezentatívnejšia – a má právo kolektívne vyjednávať. **List na povolenie rozhodcu bol na ministerstvo práce odoslaný 9. mája 2025** – o čom boli zamestnávateľ i druhá odborová organizácia informovaní.

Podpis kolektívnej zmluvy menšinovými odbormi?!

Aké však bolo prekvapenie kovákov, keď skôr, ako **ovbec uplynula zákonná lehota na určenie rozhodcu zo strany ministerstva práce, ktorý by potvrdil reprezentatívnosť, a teda kompetenciu vyjednávať jednej alebo druhej odborovej organizácii, vyšlo najavo, že zamestnávateľ a ZO MO AIOS už podpísali Kolektívnu zmluvu na roky 2025 – 2029** (spolu s prílohami č. 1 až 4), o čom zamestnávateľ informoval kovákov až 19. mája 2025, pričom dátum podpisu na kolektívnej zmluve bol ešte zo 16. apríla 2025! Paradoxne, v deň oznámenia podpisu novej kolektívnej zmluvy (20.5.2025) bola kováckemu predsedovi odborov, J.KARASKOVI, doručená výpoveď. Náhoda? Alebo premyslený krok so zámerom zbaviť sa legitímneho zástupcu zamestnancov v rozhodujúcej fáze kolektívneho vyjednávania?

Pritom podpísaním podnikovej kolektívnej zmluvy na 5 rokov odborovou organizáciou, ktorá ničím nepreukázala, že je oprávnená k takémuto kroku – navyše, počas konania rozhodcu v spore o reprezentatívnosť prítomných odborových organizácií - **došlo k nezákonnému diskvalifikovaniu kováckej Základnej organizácie Orava – Liptov z procesu kolektívneho vyjednávania a popreniu jej základného práva kolektívne vyjednávať, čím zamestnávateľ spolu s „modernými“ odbormi zámerne obišli a porušili Zákon o kolektívnom vyjednávaní!** To, samozrejme, bude mať dohru pred súdom.

Čo sa týka procesu určenia reprezentatívnosti prítomných odborov - od 5. júna 2025 je v tomto prípade

určenou rozhodkyňou JUDr. Lýdia BUDZIŇÁKOVÁ, ktorá zhromažďuje potrebné dokumenty a v polovici júla by mala oznámiť, ktorá z týchto dvoch základných organizácií - kovácka či „moderná“ - je väčšia a teda reprezentatívna. Kováci sú jednoznačne presvedčení o tom, že sú väčšou organizáciou ako nedávno vzniknuté moderné odbory.

V tomto prípade je však viac pochybní a možných precedensov. Jedným z nich je napr. konanie sprostredkovateľa, JUDr. MINČIČA, ktorý do dnešného dňa nedodal vyjednávajúcim stranám písomný výsledok svojho rozhodnutia v spore v kolektívnom vyjednávaní, čím si nespĺnil svoju základnú povinnosť. Konanie pred sprostredkovateľom sa tak síce považuje za neúspešné, ale na veci nič nemení, že pán sprostredkovateľ svoje pôsobenie ukončil v zmysle platnej legislatívy, čo by tiež nemalo ostať premĺčané.

Ak to teda zhrnieme, vedenie spoločnosti ARRIVY LIORBUS a.s. v Ružomberku svojim konaním porušilo:

- 1/ Zákon o kolektívnom vyjednávaní tým, že pokračovali v uzatvorení kolektívnej zmluvy v čase sporu o reprezentatívnosť v kolektívnom vyjednávaní.
- 2/ Uzatvorili kolektívnu zmluvu s druhou odborovou organizáciou bez preukázania jej reprezentatívnosti.
- 3/ Porušili zákon, keď zvýhodnili nereprezentatívnu odborovú organizáciu.
- 4/ Prijali opatrenia proti predsedovi odborovej organizácie, čím naplnili znaky zákazu diskriminácie z dôvodu výkonu odborovej činnosti podľa § 13 Zákonníka práce a článku 1 Dohovoru MOP č. 98/1949.

Aj vzhľadom na vyššie uvedené chcú zástupcovia ZO OZ KOVO Orava - Liptov využiť všetky legislatívne nástroje, ktoré im umožnia ochrániť ich kľúčové právo na kolektívne vyjednávanie, nevynímajúc pritom využitie nátlakových prostriedkov. Na vedenie ARRIVY LIORBUS a.s. v Ružomberku i na európske vedenie tejto spoločnosti odoslali dva otvorené listy, v ktorom popísali skutkový stav v súvislosti s prepustením predsedu odborov i nezákonného podpisu podnikovej kolektívnej zmluvy s druhou odborovou organizáciou, a žiadali nápravu. Zároveň vedenie ARRIVY LIORBUS upozornili na možné riziká, plynúce z uplatňovania takto podpísanej kolektívnej zmluvy.

Rozbehla sa aj iniciatíva predsedníčky Rady OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ, ktorá okrem deklarovanej podpory predsedovi J.KARASKOVI adresovala apelačné výzvy na nápravu slovenskému i európskemu vedeniu ARRIVY, upozornila vedenie Žilinského samosprávneho kraja, Národného inšpektorátu práce, vybraných poslancov i europoslancov, KOZ SR, ministra práce i európskych odborových štruktúr. Podporu J.KARASKOVI formou listov, mailov či statusov na sociálnych sieťach deklarujú aj kolegovia a členovia z OZ KOVO, ale i ďalších odborových zväzov – za čo im aj v jeho mene úprimne ďakujeme.

Zároveň sa zástupcovia odborov snažia presadiť návrh na zmenu Zákonníka práce s účinnou ochranou odborových funkcionárov pred prepustením, keďže v poslednom čase sa s takýmto bezprecedentným „postupom“ stotožnili viacerí zamestnávateľia.

O ďalšom vývoji v celom prípade vás budeme informovať.

Text a foto: A.FÁKOVÁ



Podpora účastníkov ZO OZ KOVO Orava Liptov k Dňu unavených vodičov (21.6.2026)



mesačník OZ KOVO

Vydáva: Odborový zväz KOVO
Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk
Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda,

Členovia: Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján ŠLAUKA, Ing. Michal KUKOLÍK, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Anita FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
ISSN: 2730-0943

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

V SEZ Krompachy je vyhlásený konkurz. Čo to znamená?

Dlhodobé finančné problémy majú stáť v pozadí vyhlásenia konkurzu vo firme SEZ Krompachy, špecializujúcej sa na výrobu elektrozariadení, ističov, spínačov či rozvádzačov. Aktuálne tu pracuje cez 220 zamestnancov, z nich je vyše polovica žien.

Mestský súd Košice rozhodol o začatí konkurzného konania voči známemu výrobcovi elektrotechnických zariadení – spoločnosti SEZ Krompachy a. s. - dňa 11. júna tohto roku. Návrh podalo samotné vedenie firmy s tým, že rozhodnutie súdu nadobudlo zverejnením v Obchodnom vestníku právoplatnosť a proti konkurzu sa nemožno odvolať.

Firma hľadá investora

Firma SEZ Krompachy sa tak stala úpadcom a môže vykonávať len úkony, potrebné na zabezpečenie bežnej prevádzky. Všetky exekučné a výkonové konania voči spoločnosti sa tak prerušujú, nové nemožno začať. Zakázané sú aj zmeny právnej formy či vstup do likvidácie.

Dôvodom tohto stavu je podľa vedenia firmy skutočnosť, že už nedokáže splácať svoje záväzky. Sociálnej poisťovni dlhuje približne 120 tisíc eur, no najväčší problém sú záväzky voči bankám, ktoré presiahli štyri milióny eur. „Už šiesty rok po sebe zaznamenávame výrazný pokles investičnej výstavby, ktorá je jedným zo základných predpokladov umiestňovania našich výrobkov a zachovania ich výroby na Slovensku,“ uvádza vedenie vo svojom stanovisku. Ako ďalej upozorňujú, to sa potom premietlo do poklesu objednávok, obmedzeného dopytu a nakoniec aj „do nedostatočnej cash-flow stability. Zhoršujúce sa podnikateľské prostredie situáciu ešte viac prehĺbilo.“

Z informácií z portálu Fintast.sk vyplýva, že ešte v roku 2022 vykazala spoločnosť zisk 882 tisíc eur. V roku 2023 spadla do straty 1,28 milióna eur. Tržby pritom výrazne neklesli, z 10,6 na ostatných 9,7 milióna. „Spoločnosť

vyvíja maximálne úsilie v komunikácii s potenciálnymi investormi, ktorí by mohli do priemyselného parku v Krompachoch priniesť perspektívnu výrobu,“ tvrdí vedenie spoločnosti.

SEZ Krompachy patrí medzi nástupcov niekdajšieho štátneho podniku Slovenské elektrotechnické závody. V meste pôsobí už takmer 80 rokov a spolu s Kovohutami figurovali dlhé roky medzi najväčšími zamestnávateľmi v regióne.

Ešte pred niekoľkými desaťročiami zamestnávala fabrika viac ako dvetisíc ľudí, dnes ich je cez 200. Tí zatiaľ veľa o svojej budúcnosti vo firme nevedia. Tvrdia, že výroba zatiaľ zastavená nie je, objednávky firma prijíma ako doteraz, a hoci sa o problémoch v spoločnosti kadečo hovorilo, správa o konkurze ich zaskočila.

Podľa informácií predsedu Základnej organizácie OZ KOVO SEZ Krompachy, Jána GABONAY, by však zamestnanosť v podniku mala zatiaľ zostať viac - menej zachovaná. Rovnako aj vedenie firmy deklaruje, že bude „naďalej zodpovedne, riadne a včas plniť obchodné záväzky a uspokojovať nároky svojich zamestnancov“. Pravdou je, že zatiaľ nebolo ohlásené žiadne hromadné prepúšťanie.

Z pohľadu konkurzného konania sa tak rozbehla zákonná procedúra, ktorá dá veriteľom 45 dní na prihlásenie svojich pohľadávok. Správca konkurznej podstaty je povinný vypracovať podrobné správy o majetku a stave pohľadávok a pripraviť prvú schôdzu veriteľov. Do hry následne vstupujú banky, Sociálna poisťovňa, dodávatelia, ale aj zamestnanci s nárokmi na mzdy. Ako sa bude situácia ďalej vyvíjať, budeme naďalej sledovať. **Zdroj: Forbes, spracované redakciou**

Prečo by malo byť odvetvové vyjednávanie dôležité?



Mnohí zamestnávateľia vnímajú kolektívne vyjednávanie – podnikové, ale najmä to odvetvové - skôr ako záťaž, preto je treba neustále v komunikácii vysvetľovať, že ide o stabilizačný nástroj v prospech prosperity celého odvetvia, výhodnej pre oboch aktérov – zamestnávateľov aj zamestnancov.

Kľúčovým argumentom v tejto komunikácii je predvídateľnosť a stabilizácia konkrétneho odvetvia. Ak sa podmienky dohodnú na sektorovej úrovni, zamestnávateľia tak môžu skôr predchádzať individuálnym sporom a potenciálnym štrajkom na podnikovej úrovni.

Sektorové vyjednávanie zároveň vytvára stabilné prostredie pre podnikanie s jasnými a rovnakými pravidlami podnikania pre všetkých v ich odvetví. Kolektívne vyjednávanie môže taktiež prispieť k lepšej reputácii ako aj atraktivite pre kvalifikovaných pracovníkov celého odvetvia. Zároveň angažovanosť v kolektívnom vyjednávaní signalizuje spoločenskú zodpovednosť zamestnávateľov, ktorá zabezpečí, že sa nebudú vytvárať pracovné podmienky na hranici prežitia, čo by mohlo viesť k odlivu kvalifikovaných pracovníkov do iných odvetví alebo krajín, čo v tomto období často prezentujú ako dôvod nedostatku pracovníkov.

Rovnako spoločné vystupovanie sociálnych partnerov pri presadzovaní legislatívnych zmien v prospech oboch sociálnych partnerov môže mať pozitívny vplyv na zníženie politických zásahov a nekonštruktívnych úprav v nastavení predvídateľného podnikateľského, ako aj zamestnaneckého prostredia. Ďalšou z možností je čerpanie prostriedkov z európskych fondov a zapájanie sa do projektov, zameraných na rozvoj zručností, inovácie alebo adaptáciu na nové technológie, ak existuje spolupráca a dohody medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami v celom odvetví. **Združenia zamestnávateľov musia vnímať odvetvové kolektívne vyjednávanie ako budovanie partnerstva pre prosperitu celého odvetvia, a nie ako boj proti zamestnávateľom.**

Sektorovým vyjednávaním sa tak znižuje vnútroodvetvová konkurencia v mzdách, teda mzdový dumping. Preto môžu svoje sily, aj ekonomické, sústrediť na konkurenčnú rivalitu v oblasti inovácií a kvality, alebo na podporu rozvoja vzdelávania a rekvalifikácie, na posilnenie svojej personálnej pozície. Fungujúce kolektívne vyjednávanie môže prispieť k vyššej produktivite vďaka lepším pracovným podmienkam, motivácii zamestnancov a spolupráci pri za-

vádzaní inovácií. Pretože **keď zamestnanci cítia, že majú podiel na zisku a sú rešpektovaní, sú produktívnejší.**

Fungujúci model sektorového vyjednávanie je poznateľný v severských krajinách, ale aj v Nemecku, Rakúsku či Belgicku.

Žiaľ, na Slovensku stále zamestnávateľia vnímajú odborové organizácie ako nepriateľa či prekážku v podnikaní. Pritom, ak sú ochotní podporovať sociálne partnerstvo v konkrétnom odvetví, ide o partnerstvo stability a udržateľného rastu pre všetkých zamestnávateľov v tomto segmente. Vďaka rovnakým pravidlám pre všetkých sa nemusia obávať, že by ich konkurenti podhodnocovali mzdy a podmienky. Spoločné úsilie môže viesť k lepšej adaptácii a prijímaniu zmien zamestnancami pri nových technológiách (digitálna transformácia, AI), k investíciám do zručností a k rozvoju celého sektora. **Preto by mali odvetvové kolektívne vyjednávanie zamestnávateľia vnímať skôr ako strategický nástroj pre stabilitu, predvídateľnosť, konkurencieschopnosť a udržateľný rast celého odvetvia.** Nie ako „ústupok odborom“, ale ako investíciu do budúcnosti ich podnikania. Ide o nástroj, ktorý systematizuje pracovné vzťahy, odstraňuje nezdravú konkurenciu a vytvára platformu pre spoločné riešenie výziev, ktoré zasahujú celé odvetvie. V konečnom dôsledku vedie k robustnejšej, predvídateľnejšej a udržateľnejšej ekonomike, z ktorej profitujú nielen zamestnanci, ale aj samotní zamestnávateľia - a nakoniec i celá spoločnosť.

Dôležitosť odvetvových kolektívnych zmlúv a vyjednávaní - ako aj podpora zo strany základných organizácií, pôsobiach u zamestnávateľov v odvetví, je kľúčová pre zlepšenie celkových pracovných podmienok, pretože tieto odvetvové kolektívne zmluvy stanovujú minimálne štandardy pre mzdy a benefity a zároveň zabezpečujú rovnakšie podmienky pre všetkých zamestnancov bez ohľadu na veľkosť podniku. Žiadnym spôsobom ani nebránia v podnikovom kolektívnom vyjednávaní komunikovať ďalšie, alebo ešte lepšie podmienky pre zamestnancov. Ide zároveň o prejav solidarity medzi zamestnancami v celom odvetví, ktorý prispieva k celkovému budovaniu odborovej sily.

A nakoniec, **silné odborové organizácie, pôsobiace v celom odvetví, sú vplyvnejšie pri modifikovaní legislatívy a politiky, týkajúcich sa tohto odvetvia.**

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

VIETE, ŽE? OD JÚLA VYŠŠIE MINIMUM I VIACERÉ DÁVKY

Od 1. júla tohto roka sa sumy životného minima zvýšia – podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime - čo následne ovplyvní aj výšku viacerých sociálnych dávok, napríklad rodičovského príspevku, minimálnych dôchodkov či dávok v hmotnej núdzi.

K úprave dôjde v nadväznosti na koeficient rastu životných nákladov nízkoprijímových domácností, vypočítaný porovnaním apríla 2025 s aprílom 2024. Ten bol stanovený na 1,037. To znamená, že sumy životného minima sa zvýšia o 3,7 %.

Po novom sa základná suma životného minima pre jednu plnoletú osobu zvýši približne o 10 eur, a to na 284,14 eura mesačne. Pre ďalšiu spoločne posudzovanú osobu vzrastie na 198,23 eura, čo predstavuje nárast o zhruba 7 eur. V prípade nezaopatreného dieťaťa pôjde o zvýšenie o približne 4,6 eura, na novú výšku 129,75 eura mesačne.

Niektoré zmeny sa dotknú poberateľov od 1. júla tohto roku, iné od začiatku roku 2026. Napr. zvýšenie minimálneho dôchodku ocenia najmä noví poberatelia, pričom v niektorých prípadoch sa môže dotknúť aj existujúcich dôchodcov.

Príspevok na sociálne služby sa zvýši

Tento príspevok je určený na podporu ľudí, ktorí využívajú služby sociálnej starostlivosti, či už ide o pobytovú alebo terénnu formu starostlivosti. **Od januára 2026 bude príspevok na sociálne služby stanovený podľa stupňa odkázanosti a formy poskytovania starostlivosti.** Pre I. stupeň odkázanosti bude suma dosahovať 204 eur mesačne pri pobytovej forme a 136 eur pri ambulantnej forme. Pri II. stupni sa príspevok zvýši na 408 eur pre pobytovú a 272 eur pre ambulantnú formu, pri III. stupni dosiahne 530 eur pri pobytovej a 353 eur pri ambulantnej starostlivosti atď.

Okrem toho bude od januára 2026 stanovený aj príspevok na zariadenia krízovej intervencie, ktorý predstavuje 408 eur mesačne, respektíve 4 896 eur ročne. Tento príspevok je určený na podporu zariadení, ako sú nocľahárne, útulky alebo zariadenia núdzového bývania, ktoré poskytujú pomoc osobám v dočasnej alebo núdzovej situácii.



Problém s hypotékou?

Zvýšenie životného minima však môže skomplikovať situáciu niektorým žiadateľom o hypotéku. Banky totiž pri posudzovaní žiadosti odpočítavajú z čistého príjmu žiadateľa jednak sumu životného minima za každého člena domácnosti, a tiež plánovanú mesačnú splátku úveru. **Zvýšok musí tvoriť minimálne 40 % rezervy z čistého príjmu.** Pre klientov s nižším príjmom to môže znamenať, že im nebude hypotéka schválená v požadovanej výške.

Spracované redakciou

Z odborárskej kuchyne

Zasadnutie RRP
v Košiciach

Po západnom Slovensku a Prešovskom regióne sa v stredu, 25. júna, stretli v Košiciach zástupcovia Regionálnej rady predsedov (RRP) OZ KOVO Košického regiónu.

Zasadnutie inicioval člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Bartolomej FENIČIN, v spolupráci s Metodickým pracoviskom OZ KOVO v Prešove. Pozvanie prijala aj predsedníčka zväzu, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá prítomných oboznámila s najnovšími informáciami z rokovania tripartity - kde sa aktuálne začalo rokovanie o výške budúcoročnej minimálnej mzdy, ale aj z Konfederácie odborových zväzov SR a predsedníctva Rady Odborových zväzov KOVO. V bohatej rekapitulácii aktuálnych tém sa dotkla problematiky fiktívnych živnostníkov, obáv z dopadov tretieho konsolidačného balíčka vlády, prenasledovania a zámerného prepúšťania odborových funkcionárov - a z toho vyplývajúcej nedostatočnej pracovno-právnej ochrany týchto ľudí - ale aj náročnej, sociálno-ekonomickej situácie na slovenskom trhu práce, v ktorom stúpajúce náklady na bývanie, energie či potraviny rastú rýchlejšie ako reálne mzdy.



● Zlúba: podpredseda J.Šlauka, predsedníčka M.Benedeková, člen predsedníctva B.Feničín a vedúci MP v Prešove S.Knut.

S aktuálnymi výsledkami z tohtoročného odvetového kolektívneho vyjednávanía sa odprezentoval podpredseda OZ KOVO, Ján ŠLAUKA (podrobnejšie v Prioritách na str. 5), ktorý upozornil aj na aktuálny trend vo vyjednávaní slovenských zamestnávateľov, a to: Vyjednávanie sa zúčastniť, ale podpis výslednej zmluvy nezrealizovať. Pozitívnu zmenu si v tomto smere sľubuje od pripravovaného akčného plánu k európskej smernici o minimálnych mzdách, ktorá by účinne - či už sankčne alebo pozitívnu motiváciu - prinútila zamestnávateľov zmeniť svoj prístup.



Zaujímavými informáciami z regiónu prispel člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Bartolomej FENIČIN, ktorý vyzdvihol aj viaceré príklady dobrej praxe v dosiahnutom podnikovom kolektívnom vyjednávaní v regióne. Nechýbali ani aktuálne ekonomické ukazovatele, ktoré sú argumentačným podkladom pri kolektívnom vyjednávaní, v podaní vedúceho Metodického pracoviska v Prešove, Stanislava KNUTA.

V plodnej diskusii sa odprezentovali takmer všetci prítomní predsedovia a ich poverení zástupcovia a okrem aktuálnych informácií z diania v ich domovskej odborovej organizácii otvorili aj tému možného zvýšenia finančného odvodu na centrálu zväzu, čo sprevádzali viaceré pripomienky. Okrem toho sa - v zmysle Stanov OZ KOVO - v týchto základných organizáciách priebežne realizujú voľby funkcionárskeho aktívu, ktoré by mali byť vo všetkých kováckych organizáciách zavŕšené do konca novembra tohto roku. Súvisí to s blížiacim sa IX. zjazdom OZ KOVO, ktorý by sa mal konať 4 a 5. júna budúceho roka.

Text a foto: A.FÁKOVÁ

Kolektívne
vyjednávanie
2025:Pár krokov vpred
a zatvorené dvere

Rok 2025 potvrdzuje to, čo už vieme: kolektívne vyjednávanie je šachová partia, kde rozhoduje stratégia, trpezlivosť a načasovanie. Vyjednávaciemu tímu OZ KOVO sa pod vedením hlavného vyjednávateľa - podpredsedu Jána ŠLAUKU - podarilo dosiahnuť viaceré významné výsledky - a zároveň pomenovať prekážky, ktoré musíme ďalej systematicky riešiť.

Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie potvrdil, že férové dohody sú stále možné - v Dodatku č. 2 sme sa dohodli na úprave mzdových taríf. Zamestnanci sa môžu tešiť na nárast miezd o 4,2 %. V najbližšom období plánujeme otvoriť aj otázku rozšírenia tejto kolektívnej zmluvy - aby sa jej prínosy mohli dotknúť širšieho okruhu zamestnancov v odvetví.

Združenie bytového hospodárstva Slovenska prinieslo ďalší pozitívny posun - zvýšenie mzdových taríf o 6,9 % od 1. júna 2025 je výsledkom korektného dialógu, ktorý priniesol rýchly a konkrétny efekt.

Naopak, strojárstvo a elektro sú stále tvrdý oriešok. Vyjednávanie v strojárskom odvetví, ktoré sa tiahnu od roku 2022, ostávajú aj po konaní pred sprostredkovateľom bez dohody. Z posledného stretnutia sme odchádzali so slovami: „OZ KOVO máme radi, ale KZVS nebude.“ Obdobný postoj zastáva aj Zväz elektrotechnického priemyslu (ZEP). Hoci platná kolektívna zmluva ešte beží, návrh dodatku už druhýkrát odmietli. A ZEP už teraz hovorí jasne: „Buď kompletne nová KZVS, alebo žiadna.“

Náš hlavný vyjednávač a podpredseda OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, k tomu dodáva: „My sme pripravení rokovať - ale na to treba dvoch. Ak druhá strana nereaguje, návrh pripravíme sami - s dôrazom na realitu pracovníkov.“

Skláři momentálne ladia novú odvetvovú kolektívnu zmluvu na roky 2025 - 2028. OZ KOVO v nej navrhlo zníženie podielu agentúrnych zamestnancov, zavedenie kurzarbeitu nad rámec zákona, viac práv na informácie a aj nové voľná. Prvé kolo prebehlo v máji - teraz čakáme na ďalšie kroky zamestnávateľskej strany.

Kým čakáme, čo na náš návrh povedia zamestnávateľia, je fér priznať - veľa toho, čo sa na rokovaniach ozve nahlas, vzniklo ešte potichu - v komisiách. Práve tam sa často formuje nielen obsah, ale aj smerovanie našich požiadaviek. Podakovanie patrí všetkým členom vyjednávacích komisií - za odbornú prácu, spätnú väzbu a schopnosť vidieť veci z viacerých uhlov. Za pripomienky, ktoré niekedy boľú. Za návrhy, ktoré posúvali hranice. Za trpezlivosť, keď to šlo pomaly. Vďaka týmto premýšľajúcim ľuďom, ktorí si neklopú na rameno, ale bez ktorých by bol len PowerPoint bez podkladov. Argument bez čísel.

KZVS bez obsahu. Vďaka vám nie sme len hlasom, ale aj obsahom. Osobitné podakovanie patrí kolegyni Ivone NOVÁKOVEJ z Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávanía OZ KOVO - za presné analýzy, ktoré stáli za mnohými našimi návrhmi. Jej práca nie je vždy vidieť navonok, ale v rokovacej sále cítiť každý jeden prepočet.



Vážení kolegovia, vážime si vašu vytrvalosť a ochotu byť pri tom - aj keď je to niekedy ťažké, tiché a málo viditeľné. Ale práve v tom je sila.

A čo ďalej?

„Aj keď každé odvetvie má svoje špecifiká, cieľ ostáva rovnaký - férové podmienky pre ľudí, ktorí stoja za každou vyrobenou súčiastkou, za každou odliatou tonou ocele, za každým zvarným spojom,“ hovorí Ján ŠLAUKA. Preto pokračujeme v práci - aj tam, kde je ticho, aj tam, kde sa rokovania komplikujú. Vyjednávanie nie je len o číslach. Je to o dôvere. O férolosti. A o tom, že to má zmysel.

Ale ako nastavovať nové kolektívne zmluvy v čase, keď sa svet práce mení rýchlejšie ako kedykoľvek predtým? Odpoveď hľadáme priamo u vás - vo vašich odpovediach v dotazníku o kolektívnom vyjednávaní, ktorý sme aj tento rok rozposlali našim základným organizáciám. Váš pohľad nám pomáha pochopiť, čo funguje, čo chýba a čo už dávno nestačí. Váš názor, vaša odpoveď je dôležitá. Je základom pre novú generáciu vyjednávaní. Využite možnosť ovplyvniť stratégiu a priority kolektívneho vyjednávaní na ďalšie obdobie!

OZ KOVO nie je pri stole len vtedy, keď sa darí. Sme tam aj vtedy, keď sa dohoda vzdaluje. Kolektívne vyjednávanie je maratón, nie šprint. A my vieme, že ak chceme nové zmluvy, musíme počúvať. Práve preto sa pýtame: Co potrebujete? Co je fér? Co ešte vieme dohodnúť?

Ďakujeme, že sa zapájate.

JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ, vedúca Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávanía OZ KOVO

KZVS pre zamestnancov verejnej
a štátnej služby podpísané!

Dňa 26. júna 2025 boli zástupcami Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, zamestnávateľov a vlády SR podpísané Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnej a štátnej službe, a to s platnosťou od 1. júla 2025 do 31. decembra 2025.

Predmetom kolektívnych zmlúv sú výhodnejšie pracovné podmienky pre štátnych zamestnancov a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na zvyšok roka 2025 tak, ako boli dohodnuté vo vyjednávaní, ktoré sa uskutočnilo 17. septembra 2024 na Úrade vlády SR.

Kolektívne zmluvy zahŕňajú viaceré sociálne benefity, medzi ktoré patrí najmä priaznivejšie nastavenie dĺžky pracovného času, navýšenie výmery dovolenky o jeden týždeň oproti zákonnému rámcu, odchodné a odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rámec zákona, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie či prídol od sociálneho fondu. Zamestnanci zároveň získavajú nárok na 2 dni pracovného voľna na zotavenie - tzv. sick days.

Zvýšenie plátov zamestnancov v školstve bolo predmetom samostatných rokovaní medzi Odborovým zväzom pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže



SR. Výsledkom je dohoda o navýšení plátov o 7 % od 1. septembra 2025 a o ďalších 7 % od 1. januára 2026, čo bolo následne potvrdené schválením novely zákona č. 553/2003 Z. z. v Národnej rade SR dňa 10. júna 2025.

Plné znenie nájdete aj na našom kováckom webe na: <https://lnk.sk/xijkt>

redakcia

Duševné zdravie v čase digitalizácie a technostresu: Projekt Incremental prináša riešenia

V čase, keď technológie zásadne menia spôsob našej práce, narastá aj tlak na psychiku zamestnancov. Odborový zväz KOVO v spolupráci s Central European Labour Studies Institute - CELSI a Univerzitou Komenského organizuje v rámci projektu Incremental tri prepojené tréningové moduly, ktoré tvoria ucelený program ochrany duševného zdravia pracovníkov a prevenciu psychosociálnych rizík v pracovnom prostredí kovopriemyslu.

1/ Dňa 12.6.2025 sa uskutočnil 1. tréning, jeho témou bola: **Ochrana duševného zdravia na pracovisku v kovopriemysle.**

Pod vedením psychologičky doc. Mgr. Eleny LISEJ, PhD., sa účastníci venovali téme duševného zdravia z pohľadu HR politiky, prevencie a podpory pracovníkov. Základné posolstvá sa týkali potreby zakotvenia psychickej pohody do firemných smerníc, ESG agendy a BOZP politiky. **Duševné zdravie by sa malo pravidelne merať prostredníctvom jednoduchých otázok, týkajúcich sa zmysluplnosti práce, úrovne stresu a spokojnosti.** Ako praktické nástroje boli predstavené EAP programy, školenia o reziliencii (je to schopnosť človeka úspešne sa zotaviť z ťažkých životných situácií, stresu a nepriaznivých okolností), stres manažment a právo na tzv. „digitálne ticho“. Docentka LI-SÁ prezentovala aj vlastný výskum – tzv. „priming bezpečnej vzťahovej väzby“, teda vizualizačné techniky, ktoré dokážu výrazne znížiť úzkosť, stres a zlepšiť psychickú pohodu už po 8 týždňoch pravidelnej praxe.

2/ Následne sa 20.6.2025 uskutočnil 2. tréning: **Digitálna, automatizácia a duševné zdravie na pracovisku.**

RNDr. Miroslava KORDOŠOVÁ, PhD., otvorila **tému technostresu, ktorý vzniká z preťaženia technológiami, neustálej dostupnosti a informačného tlaku.** Ten spôsobuje vyčerpanie, poruchy spánku, zníženú schopnosť koncentrácie, narušenie hraníc medzi prácou a súkromím a zvyšuje pocity úzkosti či zlyhania. **JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ, vedúca Úseku kolektívneho vyjednávania a ekonomiky OZ KOVO, vo svojej časti poukázala na potrebu kolektívneho vyjednávania o duševnom zdraví a jeho zakomponovanie do pracovnoprávných dokumentov.** Dôležitým aspektom je podpora psychologickú bezpečnosti, kultúry dôvery a dialógu. Účastníci si tiež vyskúšali prácu s obrazovými stimulmi, ktoré pomáhajú vnímať a reflektovať psychickú záťaž.

Duševné zdravie nie je len súkromnou záležitosťou – je integrovanou súčasťou pracovných podmienok. Najviac ohrození sú skupiny, ktoré málo hovoria o svojom preťažení. **Efektívna prevencia si vyžaduje spoluprácu HR oddelení, vedenia, odborov aj samotných zamestnancov.** Lídri musia byť pripravení rozpoznať preťaženie, vedieť ponúknuť podporu a vytvárať bezpečné a rešpektujúce prostredie.

Odporúčania pre pracoviská: Zaviesť psychologické bezpečné prostredie, v ktorom sa zamestnanci neboja hovoriť o preťažení, je prvým krokom. Dôležité je tiež pravidelne zisťovať úroveň duševnej pohody prostredníctvom jednoduchých, anonymných dotazníkov. Organizácie by mali vytvoriť priestor na regeneráciu – napríklad sick days bez nutnosti PN, relaxačné zóny alebo digitálny detox. Manažéri a odborári potrebujú vzdelávanie v témach stresu, technostresu, aktívneho počúvania či podpory v kríze. A napokon, duševné zdravie treba zahrnúť do BOZP aj kolektívnych zmlúv, s cieľom identifikovať riziká a prijať konkrétne preventívne opatrenia.

Duševné zdravie nie je len módna téma, ale predpoklad dlhodobého udržateľného výkonu. Projekt Incremental ukazuje, že organizácie, ktoré túto tému berú vážne, získavajú dôveru, stabilitu a rešpekt – hodnoty, ktoré sú dnes dôležitejšie, než kedykoľvek predtým.

Zároveň by sme vás radi pozvali na záverečný, tretí tréning vzdelávania (22.9. 2025), ktorý sa bude venovať: Pracovnému prostrediu, nerovnostiam a duševnému zdraviu pracovníkov. Zameriame sa v ňom na otázku „pracovnej pohody“ a pracovného prostredia, ako aj na nerovnosti v rámci pracovnej sily, ktoré môžu byť tiež príčinou diskriminácie na pracovisku (nielen vzhľadom na rozdiely, akými sú vek a pohlavie, ale aj medzi pracovníkmi so štandardnými a „atypickými“ zmluvami). Ďalej sa tréning bude týkať aj environmentálnych faktorov „mimo“ pracoviska, ktoré môžu mať vplyv na duševné zdravie pracovníkov.

V prípade záujmu o posledný z tréningov kontaktujte mailom garantku projektu za OZ KOVO, vedúcu Úseku ZIBP a vzdelávania, Ing. Máriu ŠPIRIAKOVÚ, na adresu: spiriakova@ozkovo.sk

Text: Ing. Mária ŠPIRIAKOVÁ, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO

MOP kriticky k zákonu o tripartite

V prvých dvoch júnových týždňoch sa v Ženeve konala 113. Stála konferencia Medzinárodnej organizácie práce (MOP), na ktorej sa – okrem iného – riešil aj pre Konfederáciu odborových zväzov (KOZ) SR jeden z **kľúčových bodov rokovania, a to posudzovanie súladu slovenského Zákona o tripartite (č. 103/2007 Z. z.) s medzinárodnými záväzkami.**

Slovenská právna úprava, konkrétne novela, účinná od 1. marca 2021 vďaka iniciatíve vtedajšieho ministra práce Milana KRAJNIAKA, totiž **umožňuje vstup do tripartity aj organizáciám s minimálnou alebo takmer žiadnou členskou základňou.** Podľa KOZ SR ide o jasné porušenie Dohovoru MOP č. 144 o trojstranných konzultáciách, ktorý je kľúčovým nástrojom na zabezpečenie férového, vyváženého a funkčného sociálneho dialógu medzi vládou, zamestnávateľmi a zamestnancami. **Dohovor ukladá štátom povinnosť viesť tieto konzultácie s najreprezentatívnejšími organizáciami** – nie s hociktorým subjektom, ktorý sa formálne zaregistruje bez preukázanej členskej základne, organizačnej štruktúry či vyjadrovacích skúseností. Tento stav vyvolal vlnu kritiky a Slovensko sa ocitlo na zozname tzv. individuálnych prípadov Výboru pre uplatňovanie noriem pri MOP.

Stála konferencia Medzinárodnej organizácie práce je najvyšším rozhodovacím orgánom Medzinárodnej organizácie práce. Koná sa každoročne v Ženeve a združuje zástupcov vlád, zamestnávateľov a zamestnancov zo všetkých členských štátov. Konferencia slúži ako celosvetové fórum pre diskusiu o kľúčových otázkach pracovného práva, pracovných podmienok a sociálneho dialógu. Prijímajú sa tu medzinárodné pracovné štandardy vo forme dohôdov a odporúčaní a posudzuje sa, ako ich jednotlivé štáty dodržiavajú. Jedným z dôležitých orgánov počas konferencie je Výbor pre uplatňovanie noriem, ktorý dohliada na plnenie záväzkov, vyplývajúcich z ratifikovaných dohôdov. Prípadné nedostatky a porušenia sú verejne prerokované v tzv. individuálnych prípadoch, čo predstavuje medzinárodný tlak na nápravu.

Slovenský model „podkopáva“ sociálny dialóg

Prípad Slovenska sa dostal na program výboru ako tzv. individuálny prípad na základe stanoviska Výboru expertov. Argumentácia KOZ SR, najreprezentatívnejšej organizácie pracujúcich na Slovensku, bola podporená viacerými medzinárodnými delegáciami. **Zástupcovia odborov zo Španielska, Grécka, Švédska či Fínska varovali pred destabilizáciou tripartity, ak do nej budú pripúšťané organizácie bez dostatočnej legitimity a členskej základne.** Poukázali na riziko, že **slovenský model podkopáva dôveru v sociálny dialóg a umožňuje tzv. tichým hráčom bez reálneho mandátu získať konzultačné práva.** Podľa nich ide o nebezpečný precedens, ktorý ohrozuje nielen rovnosť, ale aj samotnú podstatu tripartizmu.

KOZ SR vo svojom vystúpení deklarovala pripravenosť diskutovať o nastavení reprezentatívnosti, ale pravidlá musia byť rovnaké pre všetky. Zároveň navrhli riešenie, a to zaviesť kombinované kritériá – minimálny počet členov a pôsobnosť v aspoň piatich sektoroch, aby bola zabezpečená skutočná reprezentatívnosť. **„Sociálny dialóg je základným nástrojom na dosiahnutie sociálnej spravodlivosti. Ak má tripartitný systém fungovať, musí byť dôveryhodný, stabilný a postavený na spravodlivých pravidlách,“** zdôraznili zástupcovia KOZ SR.

Výbor pre uplatňovanie noriem MOP bude vývoj v tejto oblasti na Slovensku sledovať a vyzýva slovenskú vládu, aby napravila vzniknutý nesúlad s Dohovorom č. 144 a zabezpečila rovnaké, objektívne a transparentné podmienky pre všetkých sociálnych partnerov.

Autor: M.Nemethová, hovorkyňa KOZ SR

KRÁTKO

MÁME TRETIU NAJVYŠŠIU INFLÁCIU

Od apríla 2020 dodnes ceny na Slovensku vzrástli o 37%, kým v EÚ len o 25%. Ceny potravín v nás stúpili medzi decembrom 2021 a aprílom 2024 až o 45%. Vysoké zisky firiem zapríčinili až 82% rastu našej inflácie v roku 2023. A kto skutočne profitoval z rastu cien? Veľké poľnohospodárske farmy, spracovatelia potravín a nie výrobcovia, distribútori energií. Firmy ako SPP Bratislava a @MH Teplárenský Holding zvýšili zisky o 1000%. Zisky desiatich najväčších potravinárskych firiem sa v roku 2022 zvýšili o 189% a zisková marža sa zdvojnásobila na 6%. Vláda reagovala plošnými dotáciami na energie, ktoré nás stáli 2,7 miliardy a čiastočne zastavili rast inflácie, ale vysoké ceny potravín akceptovala. Aj to vyplýva zo štúdie „Rast cien kvôli rekordným ziskom? Poučenie zo šokovej inflácie v EÚ na prípade Slovenska“, publikovanej organizáciami FEPS, OZ Proforum a Friedrich-Ebert-Stiftung - Zastúpenie v Slovenskej republike. Autorom štúdie je Anton MARCINČIN. Celá štúdia je dostupná na <https://www.proforum.sk/?p=227>

STRATA DOBRÉHO PRÍJMU PO 45. ROKU

Pracujúcim ľuďom hrozí, že o dobrý príjem príde oveľa skôr, než dosiahnu dôchodkový vek. Pokles príjmu nastáva už po 45-om roku života. Dôvodom je zmena platovej dynamiky na trhu práce, starnutie populácie a technologické zmeny, ktoré zvyšujú dopyt mladších pracovníkov. Z dlhodobého hľadiska je zabezpečenie dôstojného dôchodku čoraz náročnejšie. Slovensko čelí demografickej kríze – počet dôchodcov rastie, zatiaľ čo pracujúcich ubúda. Podľa portálu Platy.sk, priemerná mzda rastie do 45. roku života, potom začína klesať. Najlepšie zarábajú zamestnanci vo veku 35 až 44 rokov s priemernou hrubou mzdou 1 921 eur. Medzi 45. a 54. rokom klesá priemerný plat o 112 eur, na úroveň 1 809 eur. Po 55-ke sa priemerný hrubý príjem zníži na 1 609 eur. Zmena málokedy nastane, ak dotyčný človek nezmení zamestnávateľa. Starší pracovníci tak robia zriedkavo. S pribúdajúcim vekom totiž klesá aj schopnosť odpracovať rovnaký počet nadčasov a nočných zmien ako v mladosti, ktoré sú honorované vyššími príplatkami. K poklesu príjmov prispieva aj nástup mladších odborníkov so zručnosťami najmä v technických a digitálnych odboroch. Tí nahradujú starších pracovníkov, ktorých skúsenosti nie sú vždy finančne ocenené.

V MARTINSKOM ECCO ŠTRAJK

V martinskom závode na výrobu obuvi ECCO dňa 18. júna na dve hodiny utíchla výroba. Zamestnanci štrajkovali za dôstojné odstupné. Od vedenia žiadali 3000 eur navyše pre každého. Koncern ale tvrdí, že peniaze na to nemá. Ranná zmena skončila štrajkom, popoludňajšia sa ním začala. Pracovníci martinského závodu protestne vyšli z hál a do materskej firmy v Dánsku vyslali jasný odkaz: „Žiadame len to, čo nám patrí za tridsať rokov driny tu. Žiadame férovosť, dôstojnosť.“ Stanovisko koncernu sa nezmenilo: „Požiadavku odborárov o navýšenie odstupného o ďalších 3000 eur spoločnosť nemôže - vzhľadom na ekonomickú situáciu - akceptovať, keďže by ohrozila svoju finančnú situáciu, a tým vystavila riziku jej zostávajúcich zamestnancov.“ Odborári však trvajú na svojom. Tisíce eur navyše považujú za minimálny prejav úcty pri hromadnom prepúšťaní. Podporuje ich aj vedenie KOZ SR ústami jej prezidentky, Moniky UHLEROVEJ: „Zamestnanci majú nárok na plnú kompenzáciu, ktorá je spojená s ich postupným odchodom z firmy a s tým, že firma sa na Slovensku zatvára.“

U OTCOV RASTIE ZÁUJEM O MATERSKÚ

Materskú dnes na Slovensku čerpá vyše 5 000 otcov každý mesiac. Ešte v roku 2010 ich bolo len 32. Otcovia sa tak zapájajú do starostlivosti o novorodencov aktívnejšie ako kedykoľvek predtým. Prispieva k tomu aj nová otcovská dovolenka – 2 týždne ihneď po narodení dieťaťa. Vytvárajú si tak pevnejší a citivejší vzťah k svojmu potomkovi. Priemerná výška materskej dávky pre mužov je zhruba 1 300 eur mesačne. Benefitom pre matky je ich rýchlejší návrat na trh práce a lepšia rovnováha v rodine.

TASR, Síta, redakcia

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Vzdelávanie odborových inšpektorov BOZP pokračuje

Pravidelné vzdelávanie odborových inšpektorov bezpečnosti práce KOZ SR (ďalej len OI BP) dáva základný predpoklad pre kvalitnú ochranu práv zamestnancov v oblasti BOZP.

V dňoch 24. až 26. júna 2025 usporiadal referát BOZP Konfederácie odborových zväzov SR v spolupráci s predsedníctvom Združenia OI BP KOZ SR toto vzdelávanie za účasti prezidentky KOZ SR Moniky Uhlerovej, ktoré bolo nielen miestom pre získanie nových vedomostí, ale aj miestom zhodnotenia činnosti odborovej kontroly za rok 2024 s vytýčením nových cieľov pre ďalšie obdobie.

Združenie odborových inšpektorov bezpečnosti práce je poradným orgánom KOZ SR a má celkom 33 členov z odborových zväzov, združených v KOZ SR. Zvyšovanie právneho vedomia špecialistov ochrany práce, výmena poznatkov, informácií a skúseností nielen medzi členmi Združenia, ale spoločne aj s riaditeľkami odborov BOZP a pracovnoprávnymi vzťahov Národného inšpektorátu práce - Mgr. Kataríny TIMKOVEJ a PhDr. Lýdie PETI SCHUSTEROVEJ, bolo významným podujatím pre zvyšovanie kvality vzájomného pôsobenia v preventívnej a kontrolnej činnosti oboch inštitúcií.

Ďalším veľmi významným prvkom bola účasť riaditeľa odboru ochrany práce Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR) SR, JUDr. Mariana LIZANCA, ktorý svojím príspevkom prispel k objasneniu štátneho prístupu v oblasti BOZP.

Z pohľadu KOZ SR pozitívne hodnotíme skutočnosť, že sa nám darí na týchto podujatiach privítať významného sociálneho partnera v oblasti BOZP, ktorým je Národný inšpektorát práce, ako aj zástupcu MPSVaR. Pozitívne to vnímajú aj naši susedia v zahraničí, ktorým sa nedarí spojiť spoločne sily odborovej kontroly a štátnych orgánov v oblasti BOZP.

Odboroví inšpektori získali informácie k problematike „mobbing a bossing na pracovisku“, z pohľadu Slovenského národného strediska pre ľudské práva, pod vedením PhDr. Silvie PORUBÁNOVEJ – jeho výkonnej riaditeľky a Mgr. Anny NÁDAŽDYOVEJ, PhD. z oblasti vzdelávania.



● Inšpektori BOZP za OZ KOVO, zľava: G.Gerší, P.Rampašek, M.Špiriaková a J.Kováčik.

Inšpektori boli ďalej informovaní poradcom prezidentky KOZ SR, Michalom NEMCOM, o Základných postojoch KOZ SR k systému sociálneho poistenia, ako aj k problematike úrazového poistenia. Okrem spoločného rokovania bol vytvorený priestor aj pre hodnotenie vlastnej činnosti, úrovne protokolov, úrovne správ o činnosti, ako aj iniciatíva novelizovať rokovací poriadok Združenia OI BP KOZ SR.

Úlohou odborov v oblasti BOZP je byť významným rešpektovaným sociálnym partnerom zamestnávateľom a vlade. Snahou je snažiť sa o čo najlepšie pracovné podmienky, ktoré by boli prijateľné pre zamestnancov, ale aj pre zamestnávateľov v záujme vyváženého pracovného a rodinného života.

Spracoval: Mgr. Peter Rampašek, špecialista BOZP na Metodickom pracovisku OZ KOVO v Bratislave

Pracovný odev vplýva na efektivitu práce

Bezpečie, kvalita, pohodlnosť. Pracovný odev dokáže zlepšiť kvalitu aj efektivitu práce. Mnohí zamestnanci, ktorí povinne pracujú v pracovnom oblečení veda, ako veľmi dôležité je cítiť sa v ňom dobre aj pohodlne.

Najnovšia štúdia skúmala hygienické návyky zamestnancov ohľadne pracovných odevov v potravinárskom priemysle. Príslušnému sa zúčastnilo 2 276 respondentov, z toho 940 z potravinárskeho priemyslu v 11-ich krajinách, medzi nimi aj zamestnanci zo Slovenska. Štúdiu robila spoločnosť Norstat pre poskytovateľa textilných služieb Lindström.

Z prieskumu vyplynulo, že pranie pracovných odevov v domácnostiach je stále bežnou praxou – napriek tomu, že zamestnávateľi často zabezpečujú profesionálne čistenie. **Až 73 % ľudí uviedlo, že si pracovné odevy berú domov na pranie. Na Slovensku bol tento podiel ešte vyšší, až 80,2 %.**

V boji proti mikroorganizmom treba vyššie teploty prania a žehlenie

Až 64 % zamestnancov si pracovný odev perie pri teplote nižšej ako 70 °C, čo je nedostatočné na účinné odstránenie škodlivých baktérií. Menej ako tretina respondentov odevy po praní vždy žehlí – aj keď žehlenie môže významne znížiť výskyt mikroorganizmov.

„Tieto zistenia sú alarmujúce. **Pri domácom praní nie je možné zabezpečiť dodržiavanie správnych hygienických postupov a výrazne sa zvyšuje riziko krížovej kontaminácie.** Odevy môžu prísť do kontaktu s domácimi baktériami, alergénmi či inými nežiaducimi látkami, ktoré by sa nemali dostať do priestorov na spracovanie potravín,“ upozorňuje Michal MACKO zo spoločnosti Lindström.

Výsledky štúdie o pracovných odevoch:

- 24 % tvrdí, že používa pracovné oblečenie aj mimo pracovných priestorov

Pracovné odevy zvyšujú bezpečnosť, viditeľnosť, pomáhajú dodržiavať zdravotné a hygienické normy. Pracovné oblečenie je v mnohých profesiách nutnosť. Z nedávneho prieskumu však vyplynulo viacero alarmujúcich zistení.

- 64 % perie pracovné odevy pri teplote menej ako 70 °C
- 73 % si donieslo pracovné oblečenie domov na pranie
- 1 z 3 zamestnancov si nie sú vedomí žiadnych hygienických noriem, ktoré musí výroba dodržiavať
- 85 % tvrdí, že čistota a pohodlie pracovného oblečenia ovplyvňuje ich spokojnosť
- 18 % tvrdí, že oblečenie ovplyvňuje ich produktivitu
- 30 % poškodených odevov sa neopraví, ale vyhodí sa
- 28 % trpí najviac nízkou odolnosťou pracovného oblečenia
- 15 % si samo opraví poškodené oblečenie

O odevy sa má starať zamestnávateľ

Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytnúť zamestnancom pracovný odev a pracovný obuv ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu. Taktiež je povinný zabezpečiť údržbu týchto pomôcok a odevov, vrátane čistenia, opráv a výmeny, aby boli vždy v dobrom a funkčnom stave. Jeho povinnosťou je tiež kontrolovať, či zamestnanci pracovné ochranné prostriedky riadne používajú. Tieto povinnosti ukladá zamestnávateľovi zákon o BOZP.

Na Slovensku vykonávajú kontroly pracovných odevov regionálne úrady verejného zdravotníctva, a to v rámci bežného štátneho dozoru alebo auditov.

Z kontrolných správ hygienikov vyplýva, že najčastejšie zistenými nedostatkami sú dodržiavanie osobnej hygieny zamestnancov, napríklad keď kuchár nepoužíva pri výrobe pokrmov pokrývku hlavy, nie je v pracovnom oblečení, pracovníci majú znečistený odev, nepoužívali jednorazové rukavice pri výdaji pokrmov a podobne.

Zdroj: Norstat, spracovala redakcie ePráce kozsr.sk

Pokles fiktívnych PN

Počas prvých piatich mesiacov tohto roka došlo podľa ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny k poklesu fiktívnej dočasnej práceneschopnosti (PN). Najvýraznejší medziročný pokles v tomto smere zaznamenala Sociálna poisťovňa v januári 2025, a to o výške 15.000. V májovom hodnotení ide medziročne o zníženie o 12.957.

„Čím viac ušetríme na fiktívnych PN, tým viac peňazí zostane pre ľudí, ktorí ich reálne potrebujú, napríklad na invalidné dôchodky. Na prelome rokov sme aj prijali kvôli tejto našej iniciatíve legislatívne zmeny a tá najhlavnejšia bola tá, že sme posilnili kompetencie posudkových lekárov Sociálnej poisťovne, a to tak, že od januára tohto roka už posudkoví lekári majú právo ukončovať neoprávnené PN,“ povedal k danému minister práce, Erik TOMÁŠ.



Najmenší pokles fiktívnych PN bol podľa neho v marci, konkrétne o 3842, to však súvisí s obdobím s vysokým počtom viróz. **Za päť mesiacov tohto roka sa znížila aj priemerná dĺžka PN zo 43,5 dňa na 41 dní.** Napr. v roku 2023 trvala priemerná PN na jednu osobu až 46 dní. Šéf rezortu práce priblížil, že na Slovensku za prvých päť mesiacov tohto roka premarodovali ľudia o 1,2 milióna dňa menej ako za rovnaké vlaňajšie obdobie. Zároveň každá desiatka PN bola buď ukončená rozhodnutím posudkového lekára, alebo na jeho podnet.

Od januára do mája tohto roka SP usporila na vyplácaní nemocenských dávok 24 miliónov eur. V prípade zaplatených odvodov, ak ľudia už nemarodovali a začali pracovať, došlo k ušetreniu 14,4 milióna eur a pri odvodoch do zdravotných poisťovní to bolo šesť miliónov eur. Rovnako sa to týka aj daní z príjmu fyzických osôb, čo prinieslo

úsporu pre štát, teda samosprávy, v hodnote 3,6 milióna eur. Ak by SP postupovala takýmto tempom naďalej, tak za celý rok ušetrí pre štát a samosprávy 100 miliónov eur.

Minister práce vyzdvihol aj spoluprácu s ministerstvom zdravotníctva pri elektronickej zdravotnej knižke občanov, kde by mohli všetci lekári v SR zapisovať potrebné údaje o pacientoch. Týmto krokom by sa mohla zefektívniť komunikácia aj medzi lekármi a Sociálnou poisťovňou, ktorá bude rýchlejšie rozhodovať o nárokoch na nemocenskú dávku. **Počas leta chce rezort práce pracovať aj na ďalších legislatívnych zmenách, a to zavedením kontroly pri dvoch obdobiach, keď Sociálna poisťovňa eviduje veľký počet neoprávneného zneužívania PN.** Ide o obdobie v skúšobnej lehote a takzvanej ochranné dobe, keď je zamestnanec prepustený z práce alebo z nej odíde sám.

Zároveň minister apeloval na firmy, ktoré zneužívajú PN a umelo posielajú svojich zamestnancov marodovať počas zimných mesiacov, lebo nemajú dostatok práce. Patria sem najmä stavebné firmy, ktoré majú podľa neho o 200 % viac PN v zimných mesiacoch oproti zvyšku roka. Vysoký počet PN je aj v agentúrach, ktoré sprostredkujú zamestnanie.

Odborári: Na dĺžku čerpania PN vplýva viac faktorov

Na dĺžku PN pritom môžu mať vplyv regionálne rozdiely, mzdová úroveň, ale aj výška finančnej náhrady, pretože jej nízka suma rýchlejšie motivuje ľudí vrátiť sa do práce. Pripomenuli to zástupcovia Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR.

Ďalším faktorom je mzdová úroveň, keďže najmä v regiónoch s nižšími mzdami je pre zamestnancov výhodnejšie viac marodovať, nakoľko strata na zárobku nie je taká vysoká a dokážu ju kompenzovať napríklad aj znížením výdavkov na cestovanie do práce. Na dĺžku PN a zdravie zamestnancov má tiež vplyv kombinácia vysokej miery práce na zmeny, zlé pracovné podmienky a nočné zamestnanie.

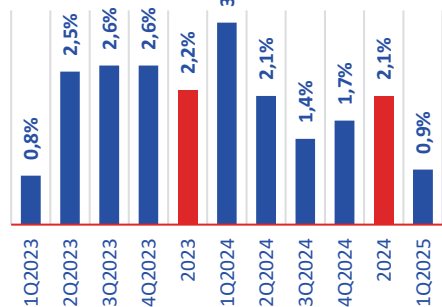
Spracované redakciou

Ekonomika

Hospodárstvo SR v 1. štvrtroku 2025

Hrubý domáci produkt

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) sa **hrubý domáci produkt (HDP) v 1. kvartáli 2025 medziročne zvýšil o 0,9 %** (v stálych cenách, sezónne neupravený). **Rast hospodárstva sa tak prvýkrát po dvoch rokoch spomalil pod hranicu jedného percenta**, pričom ešte pred rokom vykazoval oveľa vyššiu dynamiku, konkrétne 3,3 %.



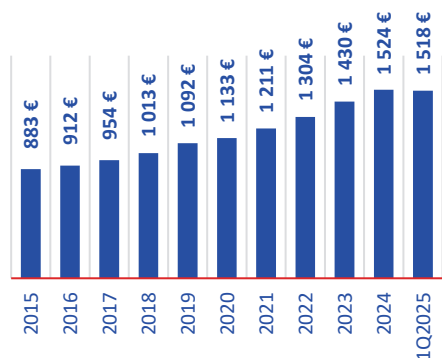
Výkony výrobných odvetví si v 1. štvrtroku 2025 udržali mierny medziročný rast, hoci minuloročný vývoj naznačoval oslabenie dynamiky. Hrubá pridaná hodnota sa zvýšila v 9 z 10 sledovaných skupín odvetví, pričom k celkovému výsledku najvýraznejšie prispel priemysel s medziročným rastom o 1,5 %. Priemysel, ako váhovo najvýznamnejšie odvetvie hospodárstva, dosahoval 23,5 % podiel na celkovej pridanej hodnote.

HDP z pohľadu výdavkovej metódy bol aj v 1. štvrtroku 2025 podporený predovšetkým domácou spotrebou. K rastu prispeli tak domácnosti, ako aj verejný sektor, hoci dynamika ich spotreby značne spomalila. Výraznejšie obmedzenie výdavkov sa prejavilo pri domácnostiach, ktorých spotreba medziročne vzrástla len o 0,5 %, zatiaľ čo v predchádzajúcom roku sa držala nad úrovňou 2 %. Miernejšie rástla aj spotreba verejného sektora, hoci jej tempo stále presahovalo 1 %, konkrétne 1,2 %.

Súčasnne pretrvával pokles investičnej aktivity, ktorý sa prejavil znížením tvorby hrubého fixného kapitálu o 8 %. **Investovanie tak zostalo v záporných hodnotách už tretí štvrtrok po sebe.**

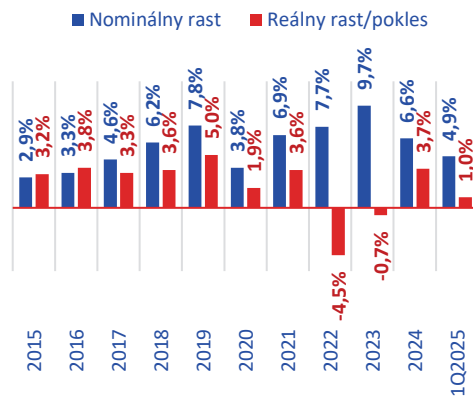
Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR **dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve v 1. štvrtroku 2025 úroveň 1 518 eur**. Medziročný nárast predstavoval 4,9 %, čo v absolútnom vyjadrení znamená zvýšenie o 71 eur.



Dynamika mzdového rastu zaznamenala, v porovnaní s predchádzajúcim štvrtrokom, mierne zrýchlenie, avšak vplyvom zintenzívňujúcej sa inflácie na začiatku roka sa

reálny rast miezd spomalil na úroveň 1 %. **Ide o najnižšie tempo rastu reálnych zárobkov od posledného štvrtroka 2023.**



Odvetvie priemyslu, ktoré si dlhodobo udržiava postavenie najväčšieho zamestnávateľa v rámci slovenskej ekonomiky, zaznamenalo v 1. štvrtroku 2025 medziročný rast priemernej mzdy na úrovni 4,3 %. Priemerný hrubý mesačný príjem pracovníkov v tomto sektore dosiahol 1 624 eur. Po zohľadnení cenového vývoja sa však reálny rast miezd v priemysle výrazne spomalil – zvýšili sa len o 0,4 %.

Z regionálneho hľadiska si nadpriemernú úroveň nominálnej mesačnej mzdy v 1. štvrtroku 2025 udržal výlučne Bratislavský kraj, kde dosiahla hodnotu 1 901 eur. V ostatných krajoch sa úroveň miezd pohybovala v rozpätí od 1 179 eur v Prešovskom kraji po 1 417 eur v kraji Trenčianskom. Medziročný rast nominálnych zárobkov bol zaznamenaný vo všetkých regiónoch, pričom najvýraznejšie zvýšenie evidoval Nitriansky kraj s tempom 8,2 %. Po zohľadnení inflácie však reálny nárast miezd zaznamenalo len päť z ôsmich krajov. Najvyššiu dynamiku reálneho rastu – presahujúcu 2 % – vykázali Nitriansky a Trenčiansky kraj. Naopak, v Bratislavskom a Žilinskom kraji došlo k reálnemu poklesu miezd, zatiaľ čo v Banskobystrickom regióne ostala ich reálna hodnota medziročne nezmenená.

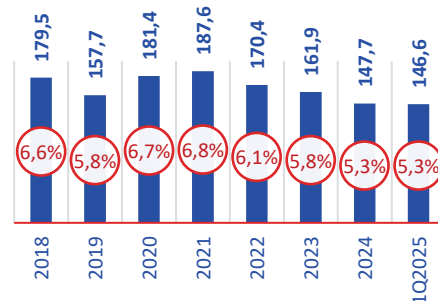
Kraj	EUR	REÁLNY RAST
	1Q2025	1Q2025/1Q2024
SR spolu	1 518	1,0%
Bratislavský	1 901	-0,5%
Trnavský	1 404	1,9%
Trenčiansky	1 417	2,2%
Nitriansky	1 301	4,1%
Žilinský	1 336	-0,4%
Banskobystrický	1 299	0,0%
Prešovský	1 179	1,4%
Košický	1 371	1,3%

Trh práce

Podľa údajov z Výberového zisťovania pracovných síl ŠÚ SR bol v prvom štvrtroku 2025 evidovaný medziročný pokles nezamestnanosti. Počet osôb bez práce sa znížil o 8,2 tisíc na 146,6 tisíc, čo predstavuje pokles o vyše 5 %. **Miera nezamestnanosti, vyjadrená ako podiel nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve, dosiahla úroveň 5,3 %.** Oba ukazovatele sa naďalej pohybovali na úrovni historických mínim.

V 1. štvrtroku 2025 tvorili dlhodobu nezamestnaní, teda osoby bez práce dlhšie ako 12 mesiacov, naďalej dominantnú zložku nezamestnanosti s podielom takmer dvoch tretín (93,4 tisíc osôb).

■ Počet nezamestnaných (v tis. osôb)
○ Miera nezamestnanosti

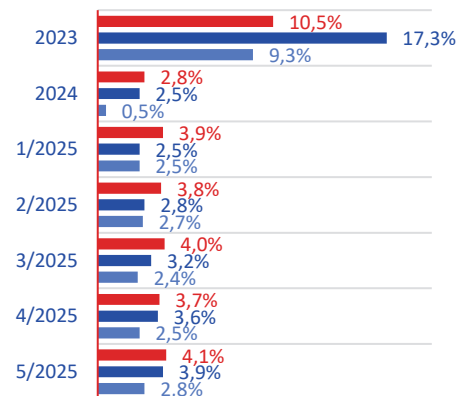


V šiestich z ôsmich krajov SR bol v 1. štvrtroku 2025 zaznamenaný medziročný pokles počtu ľudí bez práce, najvýraznejší v Košickom a Trnavskom kraji. **Najviac nezamestnaných naďalej evidovali Prešovský, Košický a Banskobystrický kraj, ktoré spolu tvorili takmer dve tretiny všetkých nezamestnaných.** Regionálna miera nezamestnanosti sa pohybovala od 2,6 % v Bratislavskom kraji po 10,5 % v Prešovskom kraji.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	1Q2025	%
SR spolu	146,6	5,3
Bratislavský	10,5	2,6
Trnavský	8,9	3,1
Trenčiansky	9,2	3,2
Nitriansky	12,6	3,8
Žilinský	10,6	3,0
Banskobystrický	22,7	7,3
Prešovský	41,4	10,5
Košický	30,7	8,2

Spotrebiteľské ceny

Inflácia (CPI) v medziročnom porovnaní **dosiahla v máji 2025 úroveň 4,1 %.**



■ Spotrebiteľské ceny úhrnom
■ Potraviny a nealkoholické nápoje
■ Bývanie, voda, elektrina, plyn a ostatné palivá

Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 4,3 %, čo predstavovalo 5. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v máji 2025 dosiahol hodnotu 2,2 %.

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

NA ČO PRED DOVOLENKOU NEZABUDNÚŤ?

Každý, kto sa rozhodne cestovať do zahraničia, by mal načerpať maximum informácií o krajine a mieste svojho pobytu. Pripraví ho to na predvídateľné, ale i možné nepredvídateľné situácie, ktoré môžu nastať.

Uviedol to minister zahraničných vecí a európskych záležitostí, Juraj BLANÁR. Spolu so zástupcami cestovných kancelárií i poisťovní zároveň vyzval na dostatočné poistenie, ktoré pomôže prípadné núdzové situácie počas dovolenky zvládnuť. Najmä, ak plánujete vyskúšať adrenalínové športy či nebezpečnejšie zážitky.

Dobrovoľná registrácia a asistenčná pomoc

Okrem základných informácií, ktoré sa týkajú cesty, miesta pobytu či ubytovania je dobré sa oboznámiť aj so zvyklosťami danej krajiny, aby dovolenkárov nič neprekvapilo. Všetky dôležité informácie o cieľových krajinách dovolenkových destinácií sú na webe ministerstva zahraničných vecí a priebežne sa aktualizujú.

„Rovnako odporúčame aj dobrovoľnú registráciu pred cestou do zahraničia na webe ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí (MZVEZ), ktorá umožní v prípade krízových situácií kontaktovať danú



osobu,“ zdôraznil minister J.BLANÁR. Zvýraznil aj asistenčnú pomoc, ktorú vie poskytnúť rezort prostredníctvom Medzinárodného operačného krízového centra (MOKC) a jeho linky, fungujúcej nonstop. „Od vlaňajšieho októbra, keď sme ho zriadili, vykonalo vyše 4000 telefonátov. Práve v súčasnom turbulentnom čase sa ukazuje jeho užitočnosť a opodstatnenosť,“ upozornil minister, poukajúc na zapojenie MOKC pri riešení evakuácie obča-

nov z krízových oblastí, vrátane tých ostatných z regiónu Blízkeho východu.

Zástupcovia ministerstva tiež odporučili v dostatočnom predstihu preveriť platnosť cestovných dokladov, prípadne povinnosť víz. Rovnako si spraviť kópiu cestovného dokladu pre prípad potreby. Podľa nich v roku 2024 zaznamenali úrady 373.000 podaných žiadostí o konzulárne činnosti pri strate dokladov, vecí alebo žiadostí o vydanie náhradných cestovných dokladov, pričom tretina všetkých prípadov straty cestovných dokladov stala práve v mesiacoch júl a august.

Podľa prezidenta Slovenskej asociácie cestovných kancelárií a cestovných agentúr (SACKA), Romana BERKESA, vlni vycestovalo do zahraničia 1 078 000 Slovákov, pričom ich počet medziročne stúpol o jednu tretinu. Najvyhľadávanejšími destináciami sú Turecko, Grécko a Egypt. Apeloval na preverovanie a využívanie dôveryhodných cestovných kancelárií a agentúr, ktoré sú poistené proti insolventnosti.

Krížovky s úsmevom

	predajňa liekov, lekáreň (hovor.)	2. časť tajničky	omámi alkoholom	Jano sa pýta Mary: - Marka, povedz, vydala by si sa za idiota, len preto, že má krásne auto? - Janko, neviem! Keď tá... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)		zbežne umyli, opláchli	3. časť tajničky	Arnolda (dom.)
otec (hovor.)					osobné zámeno pokrčila, dokrčila			
pravoslávny kňaz			bavlnená tkanina	Pomôcky: imámi, ženilka, Šavel	zbi (expr.) stiekli po kvapkách			
stratigrafický stupeň triasu				sklonenie				
cudzo-krajné ihličnaté dreviny				ide neprijíma-me potra-vu ústami				
rybia samica								mužské meno
asýrsky boh mesta Eridu			ženília Samuel (dom.)					
značka kilopond-sekundy				mužské meno boríš (kniž.)				
ženské meno					skr. štátu Virgínia pomaly (expr.)			
Pomôcky: anis, Ea, serž	moslimský vládca funkcia zn. sec				remíza (šach.) štekol			
do šírky (zried.)					mesto na Morave 1. časť tajničky			
Elena (dom.)				znášal utrpenie skr. pre a podobne				
EČV Krupiny			biblické muž.meno skr. bas-klarinetu				hlboký mužský hlas	Olympia (dom.)
skratka antibiotík				bláznivo (expr.) značka rádia				
krájaním načínal								
bolo zlo-žené, po-zostávalo								

Zasmejme sa

Keď vidíte chlapa po 40-ke s cucľekmi, vedzte, že je to z EKG...

■ ■ ■

Rozhovor v „talianskom“ manželstve:

„Drahá, rozhodol som sa, že sa s tebou už nebudem hádať.“

„Aha, tak pán sa rozhodol! A čo sa takto spýtať?“

■ ■ ■

Hovorí manželka manželovi:

„Chcela by som ísť do Paríža.“

„A načo?“

„Potrebujem si kúpiť topánky, kabelku šaty...“

„Veď to si môžeš kúpiť aj doma.“

„No vidíš, toto som chcela počuť.“

■ ■ ■

V jednej spoločnosti je pred vchodom do výroby tabuľka: Odborné pracovisko – pracujeme tu rýchlo a efektívne, takže sotva uvidíte nejakého zamestnanca.

■ ■ ■

Ukazuje manželka manželovi fotku:

„Si schopný zapamätať si tvár tohto človeka?“

„Ási áno, prečo?“

„Tak ho choď vyzdvihnúť do škôlky.“

■ ■ ■

Hádajú sa dvaja manželia a on už nevydrží

a výstražným hlasom povie:

„Neštví ma, lebo vo mne zobudíš zviera!“

Prosím ťa, hádam si nemyslíš, že sa zlaknem somárai“

