



V žilinskej KII podpísali kolektívnu zmluvu – str. 3

Prvý cyklus Mladých lídrov KOVO zavŕšený – str. 3

V U.S.Steel Košice sa dohodli – str. 5

Očami predsedníčky OZ KOVO,
M. BENEDEKOVEJ:

OZ KOVO NA PRAHU NOVEJ KAPITOLY



Odborový zväz KOVO uzatvára ďalšiu kapitolu svojej viac ako tridsaťročnej histórie. Obdobie, v ktorom sme stáli pri zamestnancoch v časoch hospodárskeho rastu, ale aj neistoty, pri kolektívnych vyjednávaniach, štrajkoch, prepúšťaní či zápasoch o dôstojné pracovné podmienky. Dnes je prirodzený čas bilancovať a pomenovať, čo sa nám podarilo, kde sme obstáli a kde sme možno mohli byť ešte silnejší. Zároveň je to však aj chvíľa, keď musíme pozerieť dopredu, pretože svet práce sa mení rýchlejšie, než kedykoľvek predtým a ani odbory nemôžu zostať stáť na mieste.

Súčasný výzvy na nás kladú nové požiadavky. Slovenský priemysel čelí tlaku globalizácie, rastúcim nákladom, deindustrializácii (znižovaniu priemyselnej výroby) Európy, aj technologickým zmenám, ktoré zásadne menia charakter práce. Digitalizácia, automatizácia a umelá inteligencia prinášajú nové príležitosti, ale aj obavy zamestnancov o istotu práce, o mzdy či budúcnosť celých regiónov. Do toho vstupuje meniac sa štruktúra pracovného trhu, generačná výmena a čoraz väčší tlak na individualizmus, ktorý oslabuje prirodzenú solidaritu medzi ľuďmi.

Aj preto dnes nestačí iba reagovať. Musíme byť pripravení viac sa organizovať, viac počúvať a viac vysvetľovať, prečo majú odbory aj v 21. storočí svoje nezastupiteľné miesto. **Budúcnosť OZ KOVO nebude stáť iba na tradícii, ale predovšetkým na schopnosti meniť sa spolu s dobou, a to bez toho, aby sme stratili svoje základné hodnoty.**

Kľúčom k úspechu odborov v nasledujúcich rokoch bude schopnosť adaptácie, organizovania a digitálna gramotnosť.

Celé odborové hnutie je vo fáze bezprecedentnej transformácie. Automatizácia, umelá inteligencia, digitalizácia a meniace sa formy zamestnania vytvárajú tlak na tradičné modely odborovej práce. Ak chcú odbory nielen prežiť, ale byť silným zástupcom zamestnancov aj v budúcnosti, musia sa sústrediť na niekoľko kľúčových priorít a zároveň mať odvahu opustiť zaužívané postupy a investovať do ľudí, technológií a nových foriem mobilizácie.

Tradičný model odborov - poskytovanie právneho poradenstva a administratívneho servisu - už nestačí. **Moderné odbory musia byť aktívne, prítomné priamo na pracoviskách, schopné budovať silné členské základne a identifikovať nových lídrov medzi zamestnancami. Kľúčové je prejsť od „servisného modelu“ k organizačnému modelu, teda aktívne budovať odborovú silu.**

Pokračovanie na 2. strane.

CITÁT
MESIACA

„Nijaké plané túžby úrodu neprinášajú, iba práca.“

nepálsky duchovný učiteľ a zakladateľ budhizmu, **Buddha**

V MOBISE UŽ STÁLI PRED ŠTRAJKOM NAPOKON SA DOHODLI

Kľúčový dodávateľ automobilových súčiastok na Slovensku a subdodávateľ pre žilinskú automobilku KIA - spoločnosť Mobis Slovakia (sídli v Gbeľanoch pri Žiline) - zažíva horúce chvíle. Niekoľkomesačné kolektívne vyjednávanie, ktorému nepomohla ani sprostredkovateľka, nominovaná Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, vyústilo zo strany odborov do jednoznačného rozhodnutia - vyhlásiť štrajkovú pohotovosť a následne začať zbierať podpisy zamestnancov o vstupe do ostrého štrajku.

S realizáciou týchto aktivít sa malo začať v pondelok, 25. mája, aj na základe odporúčaní Konferencie delegátov Základnej organizácie OZ KOVO Mobis Slovakia (zasadali v sobotu, 23.5.2026), a to po tom, čo sa ani na 7. kole kolektívneho vyjednávania (21.5.2026) nepodarilo nájsť zhodu v sporných otázkach návrhu novej kolektívnej zmluvy. Pôvodná kolektívna zmluva pritom skončila 31. marca tohto roku a o podobe novej sociálni partneri - za stranu zamestnávateľa i zamestnancov - rokovali viac ako 7 mesiacov.

Návrh novej kolektívnej zmluvy s účinnosťou na jeden rok pritom odborári zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Mobis Slovakia podali ešte v októbri 2025. Pôvodne požadovali navýšenie základných miezd všetkých zamestnancov o 250 eur, čo zamestnávateľ odmietol. Naopak, počas 7.kola rokovaní im ponúkol predĺženie účinnosti novej kolektívnej zmluvy na tri roky, zmenu tarifného systému v zmysle nastupujúcej európskej legislatívy „rovnaká mzda za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“ či navýšenie základnej mzdy v každom tarifnom stupni o 85 eur v roku 2026. S tým zástupcovia zamestnancov nesúhlasili.



OD SPROSTREDKOVATEĽKY AŽ PO ŠTRAJKOVÚ POHOTOVOSŤ

Pripomeňme, že kolektívne vyjednávanie v tejto spoločnosti bolo nielen zdĺhavé, ale aj mimoriadne náročné. Ako pri väčšine subdodávateľských firiem pre automobilku KIA Slovakia v Žiline, aj tu manažment najskôr čakal na výsledky kolektívneho vyjednávania v žilinskej automobilke.

Pokračovanie na 3. strane.

PREDZJAZDOVÁ RADA OZ KOVO aj s kandidátmi na vedenie KOZ SR

V Bratislave sa 6. mája stretli členovia najvyššieho orgánu medzi zjazdami - Rady OZ KOVO, a to na svojom ostatnom predzjazdovom rokovaní.

Predmetom zasadnutia bolo schvaľovanie zjazdových dokumentov, vrátane Stanov OZ KOVO, Programu či Stratégie OZ KOVO na najbližšie roky. Návrh nových stanov napr. predlžuje funkčné obdobie funkcionárov zo štyroch na päť rokov, či navrhuje zmenu výšky odvodu zo základných organizácií na zväz. Nechýbali informácie zo zasadnutia tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady), Konfederácie odborových zväzov SR a tiež predsedníčky Rady OZ KOVO z úst predsedníčky zväzu, Moniky BENEDEKOVEJ, ale aj aktualizácia výsledkov kolektívneho vyjednávania od-



vetvových kolektívnych zmlúv v podaní podpredsedu OZ KOVO a hlavného kolektívneho vyjednávača, Jána ŠLAUKU.

Očakávanou časťou programu bola osobná prezentácia kandidátov na funkciu prezidenta a viceprezidenta strešnej organizácie odborov - Konfederácie odborových zväzov SR, ktorých budú voliť delegáti z jednotlivých odborových zväzov na XII. zjazde KOZ SR v závere júna tohto roku. V tomto bode dostali priestor súčasná prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ, spolu s aktuálnym viceprezidentom konfederácie, Františkom GAJDOŠOM. *Pokračovanie na 2. strane.*

Očami predsedníčky OZ KOVO,
M. BENEDEKOVEJ:

OZ KOVO NA PRAHU NOVEJ KAPITOLY

Pokračovanie z 1. strany.

Umelá inteligencia a automatizácia významne ovplyvňujú svet práce. **Až 60 % pracovných miest na Slovensku bude postihnutých istou formou automatizácie.** Kľúčovou úlohou odborov je preto zabezpečiť, aby každý pracovník mal možnosť prispôbiť sa zmenám a získať potrebné zručnosti. Digitálna transformácia nesmie vytvárať nové nerovnosti, či už medzi regiónmi, medzi generáciami, alebo medzi zamestnancami s rôznym prístupom k vzdelávaniu.

Vzdelávanie sa preto stáva jednou z najdôležitejších investícií do budúcnosti, a to aj pre odbory. OZ KOVO ho už dlhodobo stavia na dvojúrovňovom systéme – online vzdelávanie pre čo najširšie zapojenie sa členov a prezenčné workshopy pre hlbkový rozvoj. Tento model umožňuje odborárom zvládnuť kolektívne vyjednávanie a orientáciu v pracovnom práve, ktoré je čoraz komplexnejšie.

Ak chceme, aby odbory obstáli v ére robotizácie, umelej inteligencie (AI) a tlaku na pracovné podmienky, musia byť mladí ľudia aktívnou súčasťou odborového hnutia.



Mladí zamestnanci pritom často čelia prekarizácii (nahrádzanie stabilných pracovných záväzkov neistými formami práce), nestabilnému zamestnaniu, ohrozeniu duševného zdravia pod tlakom výkonu a neistote z budúcnosti. Ak teda chcú byť odbory atraktívne aj pre mladých, musia im ponúknuť riešenia ich problémov, od poradenstva v oblasti duševného zdravia až po pomoc pri nestabilných formách zamestnania.

Samozrejme, v celom tomto dianí potrebujú odbory aj silnú finančnú základňu, aby mohli investovať do vzdelávania, organizovania a využívania moderných nástrojov. Bez finančnej udržateľnosti nemôžu odbory plniť svoje poslanie. V nasledujúcom období bude preto aj pre OZ KOVO kľúčové posilniť svoju finančnú stabilitu a udržateľnosť.

OZ KOVO počas svojej histórie prešlo mnohými náročnými skúškami. Silu mu vždy dávali predovšetkým ľudia, ktorí za ním stáli. Tí, ktorí sa nebáli ozvať, prevziať zodpovednosť a bojovať za dôstojnú prácu a rešpekt k zamestnancom. A práve takýchto ľudí bude OZ KOVO potrebovať aj v budúcnosti.

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD.
Predsedníčka Rady OZ KOVO

V MOBISE UŽ STÁLI PRED ŠTRAJKOM NAPOKON SA DOHODLI

Pokračovanie z 1. strany.

Po predložení návrhu kolektívnej zmluvy na rok 2026 zo strany odborov (ešte v októbri minulého roka) a dvoch kolách nikam nevedúcich rokovaní, vyhlásili zástupcovia odborov zo ZO OZ KOVO Mobis **spor v kolektívnom vyjednávaní** (23. februára 2026) a **povolali na jeho riešenie sprostredkovateľku**, nominovanú Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tá po spoločnom stretnutí (15. apríl 2026) ponúkla obom sociálnym partnerom riešenie, zamestnávateľ ho však odmietol. **Konanie pred sprostredkovateľkou sa tak stalo neúspešným.**

Následne sa uskutočnili ďalšie štyri kolá vyjednávania, až kým sa po 7. kole (21.5.2026) delegáti Konferencie ZO OZ KOVO Mobis Slovakia nerozhodli ukončiť tieto nikam nevedúce rokovania a **zaviazali Výbor ZO OZ KOVO Mobis Slovakia vyhlásiť štrajkovú pohotovosť** a od 26. mája začať so zberom podpisov zamestnancov o vstupe do ostrého štrajku.

Predsa Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO Mobis Slovakia, Tomáš SCHROLL, k tomu povedal: „Počas doterajšieho priebehu sme už vyčerpali takmer všetky argumenty... od ekonomických ukazovateľov zamestnávateľa, cez stále sa zvyšujúcu produktivitu a náročnosť práce, až po oprávnenú požiadavku zamestnancov, aby sa - obrazne - mzdové nožnice medzi nami a našim hlavným odberateľom KIA Slovakia ďalej nerozširovali. Aj z týchto dôvodov **delegáti konferencie jednohlasne odmietli návrh zamestnávateľa zo 7. kola kolektívneho vyjednávania**, pričom od utorok, 26. mája, má začať proces hlasovania o vstupe do štrajku.“

Rovnako mal Výbor Základnej organizácie OZ KOVO vyhlásiť **štrajkovú pohotovosť** - ako verejnú deklaráciu svojho rozhodnutia pristúpiť aj ku krajným, nátlakovým prostriedkom, keďže kolektívne rokovania dlhodobo nikam nevedli.

PRIPRAVENÍ NA ŠTRAJK S PODPOROU VEDENIA OZ KOVO

Rozhodnutie delegátov Konferencie ZO OZ KOVO Mobis Slovakia zverejnili odborári ešte v ten deň (27.5.2026) na sociálnej sieti a okrem podporných stanovísk zamestnancov a odborárov z firmy i z okolitých závodov, či odbornej a právnickej pomoci zo strany Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, sa do diania zapojilo aj predsedníctvo Odborového zväzu KOVO, ktoré kovákom v Mobise poslalo podporné stanovisko.

V ňom sa – okrem iného - píše: „**Predsedníctvo Rady OZ KOVO vyjadruje plnú a jednoznačnú podporu vyjednávačom a všetkým zamestnancom spoločnosti Mobis Slovakia, s.r.o. a ich požiadavkám v prebiehajúcom kolektívnom vyjednávaní.** Oceňujeme odhodlanie, jednotu a aktívny prístup odborových vyjednávačov, ktorí zastupujú zamestnancov s cieľom dosiahnuť férovú kolektívnu zmluvu. Zamestnanci spoločnosti Mobis Slovakia, s.r.o. svojou prácou budujú úspech tejto firmy. Je preto prirodzené a spravodlivé, aby za svoju firmu dostali dôstojné pracovné podmienky, rešpekt a spravodlivé ohodnotenie. Vyzývame preto vedenie spoločnosti, aby pristupovalo ku kolektívnemu vyjednávaniu

s rešpektom a skutočnou snahou dosiahnuť férovú dohodu! Máte podporu OZ KOVO, máte podporu odborárov naprieč Slovenskom a máte za sebou silu solidarity, ktorá už veľakrát ukázala, že keď držíme spolu, dokážeme úspešne obhájiť práva našich pracujúcich ľudí.“

NOVÉ ROKOVANIE a DOHODA!

Aj v dôsledku stupňujúcich sa udalostí a zverejnených postupov zo strany odborov iniciovalo v nedeľu, 24.5.2026, vedenie spoločnosti Mobis Slovakia na pondelkové popoludnie (25.5.2026) **8. kolo kolektívneho vyjednávania.**

Na margu daného odborový líder, T.SCHROLL, skonštatoval: „Nikdy sme neboli a ani nebudeme tými, ktorí odmietajú dialóg. Naopak. Celý čas sa snažíme o férové a dôstojné riešenie pre všetkých zamestnancov. Kolektívne vyjednávanie je našou povinnosťou, ale aj záväzkom voči všetkým zamestnancom. Preto sa tohto stretnutia zúčastníme. Zároveň však očakávame, že predmetom rokovania bude skutočná snaha zamestnávateľa vyriešiť spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, pretože zamestnanci si v tejto chvíli zaslúžia konkrétne kroky, reálne riešenia a jasnú snahu uzavrieť kolektívnu zmluvu.“

Po náročnom stretnutí oboch sociálnych partnerov napokon k dohode predsa len došlo. Aj keď aktuálne prebieha textácia kolektívnej zmluvy, ktorej účinnosť má byť na 3 roky – od 1.6.2026 do 31.3.2028 - spomeňme aspoň niekoľko bodov, ktoré pre 2 700 zamestnancov v Mobise Slovakia v Gbeľanoch pri Žiline a cca 250 ľudí, pracujúcich v Mobise v Novákoch, prináša:

Výrobní zamestnanci si v tomto roku **prilepšia v priemere o 130 eur v každej tarifnej triede, a to so spätnou účinnosťou od 1.4.2026. V budúcom roku im mzdy stúpnu mesačne v priemere o 90 eur a v roku 2028 o 100 eur.** Aj THP zamestnanci si zarobia - v tomto roku v priemere o 7%, v budúcom roku o 5,7% a v ďalšom o 5,9%. V tomto roku sa dohodli aj na vyplatení kompenzačného bonusu a v budúcih dvoch rokoch na extra bonusoch vo výške 1 270 eur a 1670 eur, pričom časť bude vyplatená formou poukážok. Zamestnávateľ sa zaviazal zabezpečiť aj bezplatnú autobusovú dopravu, navýšenie príspevku do doplnkového dôchodkového sporenia či dovolenku navyše pri odpracovaní 5. rokov vo firme, ale aj vyplatenie 13. a 14.mzdy pri istej úprave dochádzkových podmienok atď.

Úspešné kolektívne vyjednávanie, ktoré bude zavŕšené podpisom kolektívnej zmluvy v najbližších dňoch, hodnotí odborársky líder T.SCHROLL takto: „**Bolo to hektické a veľmi turbulentné obdobie, ktoré nám veľa dalo, ale aj vzalo. Vzalo nám množstvo energie, nervov a času na úkor našich blízkych či voľného času. Na druhej strane nám však prinieslo viac skúseností, pocit, že keď treba, vieme ťahať za jeden povraz, a tiež povzbudenie, že to, čo robíme, má zmysel. Samozrejme, neďa sa vždy vyhovieť každému a stále je čo zlepšovať. Ale každý deň čelíme novým výzvam a aj vďaka vám – zamestnancom a odborárom - máme na čom stavať a priestor budovať ešte silnejšie odbory.**“

Mobisákom k úspešnému výsledku srdečne blahoželáme!

Text: T.SCHROLL, A. FÁKOVÁ

PREDZJAZDOVÁ RADA OZ KOVO aj s kandidátmi na vedenie KOZ SR

Pokračovanie z 1. strany.

Ďalším kandidátom na post prezidenta konfederácie je súčasný poslanec Európskeho parlamentu, Branislav ONDRUŠ a funkciu viceprezidenta KOZ SR by po jeho boku rád vykonával aktuálny podpredsa odborového zväzu ECHOZ, Milan KURUC.

Aj kovákov však onedlho čakajú voľby do najvyšších orgánov zväzu. **Už 4. júna sa na IX. zjazde OZ KOVO v Senci bude voliť predseda a podpredsa OZ KOVO, pričom na pozíciu predsedu opätovne kandiduje súčasná líderka kovákov, Monika BENEDEKOVÁ a o post podpredsedu sa okrem Jána ŠLAUKU, ktorý v tejto funkcii pôsobí od roku 2022, uchádza aj dlhoročný odborový funkcionár z Krompách, Ján GABONAY.**



Ako IX. zjazd OZ KOVO dopadne a kto bude v jeho vyššom vedení v nastávajúcom období, sa dozvieme v júňových Prioritách.

Text a foto: A.FÁKOVÁ



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 nájdete aj na www.ozkovo.sk.

Z odborárskej kuchyne

V ŽILINSKEJ KII PODPÍSALI KOLEKTÍVNU ZMLUVU!

Stalo sa tak po náročnom, vyše polroka trvajúcim kolektívnym vyjednávaní, v ktorom nechýbala sprostredkovateľka, vyhlásenie štrajkovej pohotovosti a dokonca i písomný prieskum medzi zamestnancami o ich ochote vystúpiť do ostrého štrajku. Nakoniec sa zástupcovia zamestnávateľa KIA Slovakia s.r.o. a zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO KIA Žilina dohodli.

V piatok, 24. apríla tohto roku, podpísali v Tepličke nad Váhom pri Žiline (sídle firmy) novú podnikovú kolektívnu zmluvu, platnú na roky 2026 až 2028 a garantujúcu cca 3700 zamestnancom rast miezd a ďalšie bonusy.

Náročné a gradujúce rokovania

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO KIA Žilina, Martin ČECH, kolektívne vyjednávanie začalo na návrh odborov v októbri 2025, v ktorom zástupcovia zamestnancov požadovali nárast základných miezd o 250 eur, taktiež zvýšenie odstúpného pri nadbytočnosti a kolektívnu zmluvu v trvaní jedného roka. Zamestnávateľ im kontroval predĺžením účinnosti kolektívnej zmluvy na tri roky a zmenou tarifného systému, v snahe reflektovať meniacu sa legislatívu vo veci sprísnenia kontroly dodržiavania zásady rovnosti v odmeňovaní.

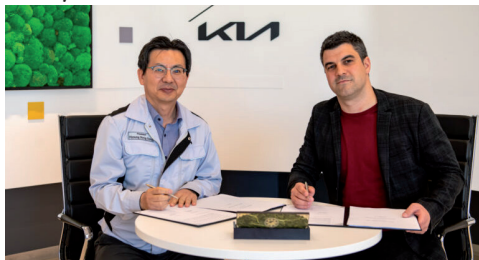
Hovorí odborový predák M.ČECH: „Reálne to však znamenalo aj nulové alebo minimálne navýšenie základných miezd približne tretiny zamestnancov v prvom roku návrhu zamestnávateľa (rok 2026), čo prirodzene spôsobilo nesúhlasný prístup odborovej organizácie a bránilo konštruktívnemu dialógu. Odbory zorganizovali v Žiline na námestí verejné protestné zhromaždenie (21.2.2026), ktorého sa zúčastnili približne tri stovky zamestnancov, a po niekoľkých úpravách návrhu kolektívnej zmluvy - v zmysle mandátu Konferencie ZO OZ KOVO KIA Žilina ako najvyššieho orgánu základnej organizácie - a bez pozitívnej spätnej väzby zo strany zamestnávateľa, vyhlásili spor o uzavretie kolektívnej zmluvy a povolali na jeho riešenie sprostredkovateľku zo Zoznamu sprostredkovateľov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.“

Ako ďalej M.ČECH vysvetľuje, kým zamestnávateľ s návrhom riešenia sporu zo strany sprostredkovateľky súhlasil, pre odborovú organizáciu bol tento návrh neprijateľný,

čím sa riešenie sporu pred sprostredkovateľkou stalo neúspešným a odborovej organizácii sa otvorili dvere k realizácii nátlakových aktivít, keďže v danom čase zamestnávateľ zároveň deklaroval, že jeho návrh je konečný.

Hlasovanie o štrajku

Pokračuje predseda odborovej organizácie, M.ČECH: „Naša odborová organizácia najprv zvolila formu neformálneho prieskumu. Na základe jeho výsledkov delegáti konferencie odhlasovali postup v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní, a to hlasovanie zamestnancov o vyhlásení štrajku o uzavretie kolektívnej zmluvy“, uvádza M.ČECH a pokračuje: „Hlasovanie spočiatku nabralo veľkú dynamiku, pričom je potrebné vyzdvihnúť najmä excelentné výkony realizátorov hlasovania, či už delegátov konferencie, ale aj ostatných aktívnych členov odborov.“



● Zlva prezident a generálny riaditeľ KIA Slovakia - Hyung Dong Song a predseda ZO OZ KOVO KIA Žilina, Martin Čech pri podpise novej kolektívnej zmluvy.

Doplňme, že v priebehu cca dvoch aprílových týždňov sa do hlasovania zapojila zhruba polovica zamestnancov. Z hlasujúcich vyše 52% odobrilo vstup do ostrého štrajku, to však nebol dostatočný mandát na jeho vyhlásenie, ale dosť na to, aby zamestnávateľ prehodnotil svoje - dovtedy konečné - stanovisko a inicioval ďalšie spoločné stretnutie - ôsme kolo kolektívneho vyjednávaní. Pokračuje Odborový predák M.ČECH: „Ako následok preniknutia informácií o (aj keď tesnom, ale predsa len) naplnení kvóry na vyhlásenie štrajku v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní, zamestnávateľ navhol 8. kolo kolektívneho vyjednávaní, na ktorom predstavil svoj ďalší, už pozme-

nený návrh, ústretovejší k požiadavkám zamestnancov. V záverečnom hlasovaní tak delegáti zvolanej konferencie ZO zvážili všetky okolnosti posledného návrhu, ako aj pomerne malú rezervu pre vyhlásenie zákonného štrajku a dvojtretinovou väčšinou hlasovali proti vyhláseniu štrajku. Prax nakoniec ukázala, že išlo o rozumné rozhodnutie.“

Ako však jedným dychom odborový predák dodáva: „Vo výsledku treba vyzdvihnúť, že hoci zamestnanci KIA Slovakia nevstúpili do štrajku, dokázali posledný návrh zamestnávateľa odmietnuť a vyjednať si ešte lepší výsledok.“

Čo teda odbory a zamestnanci dosiahli?

V prvom roku navýšenie základných miezd podľa metodiky rovného odmeňovania alebo jednorazová platba až 3000 eur. V roku 2027 navýšenie miezd o 100 eur a v treťom roku o minimálne 110 eur. V prípade administratívnych zamestnancov ide o priemerné navýšenia o 7,5 % (2026), 5,7 % (2027) a 5,9 % (2028).

V roku 2027 vypláti zamestnávateľ zamestnancom mimoriadnu odmenu vo výške 1500 eur a v rovnakej výške aj v roku 2028.

Navýšenie výmery dovolenky po piatich rokoch o 1 deň a od roku 2027 o ďalší jeden deň za predpokladu, že si zamestnanec neprenesie viac ako tri dni dovolenky. Zvyšuje sa tiež príspevok na DDS (doplňková dôchodková spoločnosť) od zamestnávateľa a zavádza sa príplatok za fyzickú záťaž. Pri príplatkoch za nočnú prácu a riziko sa naviazali predmetné príplatky priamo na rast minimálnej mzdy.

Na záver M.ČECH konštatuje: „Kolektívne vyjednávanie môže - vzhľadom na jeho priebeh - vyvolávať rôzne pohľady a chápeme aj ten pohľad, ktorý tento vývoj vníma ako nevyužitú príležitosť. Ťažko však chcieť viac, než chcú samotní ľudia. Z tohto pohľadu vyjednávanie vnímame ako dobre nastavené a s výsledkom, ktorý možno prináša do budúcnosti aj isté riziká, ale nie je ani zlý, nakoľko sme pri jeho dosahovaní išli až na hranice možností našej organizácie a zamestnancov. Za to patrí veľká vďaka všetkým zúčastneným, nakoľko sa ukázalo, že „Spolu sme silnejší!“ A že to nie je žiadne klíšé!“

Kľákom k ich odvaha i k dosiahnutému výsledku srdečne blahoželáme! Text: M.ČECH, upravené redakciou

Prvý cyklus Mladých lídrov OZ KOVO ukončený

Odborový zväz KOVO úspešne ukončil prvý vzdelávací cyklus Akadémie mladých lídrov OZ KOVO, ktorý prebiehal v období od októbra 2023 do mája 2026. Akadémia vznikla s cieľom vytvoriť systematický rozvojový program pre mladých ľudí - budúcich lídrov, ktorí chcú aktívne pôsobiť v odboroch, zastupovať kolegov a podieľať sa na formovaní OZ KOVO v kontexte aktuálnych výziev budúcnosti.

Do prvého vzdelávacieho cyklu sa zapojilo približne 30 účastníkov, pričom 15 z nich úspešne ukončovalo celý program a pri slávnostnom ukončení v Liptovskom Jáne (15.mája 2026) si prevzalo certifikáty z rúk predsedníčky Rady OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ.

Počas Akadémie mladých lídrov OZ KOVO bolo realizovaných 9 vzdelávacích aktivít, vrátane 7-ich tematických workshopov, ktoré tvorili jadro akadémie a priniesli účastníkom komplexný rozvoj odborných, komunikačných, vyjednávacích aj osobnostných kompetencií.

Vzdelávanie v rámci Akadémie bolo postavené na prepájaní teórie s praxou a zahŕňalo tieto tematické bloky:

Posilnenie kompetencií mladých odborárov - kritické myslenie, sociálny dialóg, budúcnosť trhu práce, zelená a digitálna transformácia a využitie umelej inteligencie v odborovej práci.

Pracovné právo a kolektívne vyjednávanie - pracovnoprávne vzťahy, neštandardné formy práce, vyjednávací techniky a strategická príprava.

Kľúč k poznaniu seba a motivácia - sebaopoznanie, rozvoj vlastného potenciálu, motivácia a budovanie platforiem mladých lídrov.

Pokročilé techniky riešenia konfliktov a argumentačná terapia - efektívna komunikácia, argumentácia, riešenie konfliktov a prezentácia myšlienok.

Digitálny svet a odbory - digitálny marketing, sociálne siete, mediálna komunikácia, tvorba obsahu, Canva a využitie umelej inteligencie.



● Vpredu vpravo v kratších šatách predsedníčka OZ KOVO M.Benedeková, prvá zlva M.Špiriaková a absolventi akadémie.

Tvoj hlas má silu - verejné vystupovanie, moderovanie, práca s hlasom, improvizácia a zvládanie trémy.

Kolektívne vyjednávanie - Umenie kompromisu - praktické modelové situácie, rolové hry a tréning vyjednávaní.

Záverečný workshop „Líderstvo v nás“ bol venovaný prepojeniu získaných skúseností, osobného rozvoja a vizií budúcnosti odborového hnutia. Účastníci predstavili svoje pohľady na tému „Odbory budúcnosti“, diskutovali o generáčnej výmene, digitalizácii a o tom, akú úlohu chcú zohrávať ako budúci lídri OZ KOVO.

Akadémia ukázala, že mladí ľudia majú záujem rozví-

jať sa, prevziať zodpovednosť a aktívne vstupovať do života odborovej organizácie.

Akadémia mladých lídrov OZ KOVO ale nekončí - naopak, otvára priestor pre novú generáciu účastníkov.

Ak máte vo svojej základnej organizácii aktívnych mladých členov s potenciálom rásť, viesť, komunikovať a zastupovať kolegov, dajte im príležitosť stať sa súčasťou ďalšieho cyklu a napíšte mi ich mail a telefónny kontakt na: spiriakova@ozkovo.sk.

Budúcnosť odborového hnutia sa tvorí už dnes.

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

V KOŠICKOM U.S.STEEL SA DOHODLI: VYŠŠIE PLATY I BENEFITY

Vo štvrtok, 7. mája 2026, potvrdili zástupcovia vedenia košickej hutníckej fabрики U.S.Steel a zástupcovia zamestnancov z Rady odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice svojim podpisom platnosť novej podnikovej kolektívnej zmluvy, účinné na roky 2026 až 2030. Odborila ju aj druhá odborová organizácia, pôsobiaci v podniku - NKOS.

Súčasnou novej kolektívnej zmluvy je okrem iného aj zvýšenie mesačnej tarifnej mzdy v priemere o 80 eur. Uviedol to predseda Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice, Juraj VARGA. „Konštruktívnym sociálnym dialógom sme došli do bodu, keď sme dospeli k vzájomnej dohode, ktorá, sme o tom presvedčení, upokojí aj všetkých našich zamestnancov,“ uviedol.

Tarifné mzdy zamestnancov sa zvýšia s účinnosťou od 1. mája tohto roku najmenej o 50 eur mesačne. Čo sa týka 13. a 14. platu, vyplatia ich vo výške 50 % z mesačného platu zo záveru predchádzajúceho roka. Oceliarne zároveň všetkým zamestnancom vyplatia v júni jednorazovú odmenu vo výške 200 eur. Ďalším sporným bodom bol pracovný čas.

„Pracovný čas platí v znení zadefinovanej dohody v aktuálnej kolektívnej zmluve na roky 2026 až 2030. Možno predĺžovanie v dočasnom režime, tak ako to poznáme z ostatnej kolektívnej zmluvy, respektíve v nadväznosti na plánovanú postupnú transformáciu pôvodných vysokých pecí na ekologické elektrické pece, prejde na postupné trvalé predĺženie týždenného pracovného času za dohodnutých motivačných podmienok,“ dodali zástupcovia zamestnancov.

Ďalšie benefity

Súčasnou dohodou sú aj viaceré sociálne benefity. Ide o nepeňažný príspevok vo výške 120 eur na regeneráciu a relax zamestnancov či príspevok na špecifickú formu liečebnej rehabilitácie.

„Kolektívne vyjednávanie je svojou podstatou náročný proces a toto kolo rokovaní odrážalo tak zložitosť prerokovávaných tém, ako aj význam otázok, ktorým sme sa venovali,“ uviedol Karl KOCIS, ktorý viedol tím vyjednávavcov za zamestnávateľa.

Dosiahnutú dohodu označil za výsledok dlhodobého dialógu a vzájomného angažovania sa oboch strán. Podľa jeho slov vytvára rámec, ktorý umožňuje realizáciu dôležitých zmien, podporuje stabilitu a poskytuje základ pre napredovanie v kľúčových strategických iniciatívach spoločnosti. „Chcem oceniť konštruktívny prístup odborových organizácií počas rokovaní, ako aj významnú úlohu mediátorov, ktorí pomohli priblížiť postoje strán a podporila proces smerujúci k vzájomne prijateľnému výsledku,“ doplnil.

Predchádzajúca kolektívna zmluva v hutníckom podniku platila do 31. decembra 2025. Kolektívne vyjednáva-

nie o novej trvalo viacero kôl, pričom prvé sa konalo 14. októbra. V januári odborári vyhlásili v oceliarniach štrajkovú pohotovosť. Neskôr sa v Košiciach – Šaci konalo aj protestné zhromaždenie (21.1.2026), na ktorom odborárom vyjadrili podporu stovky zamestnancov.



Slová podakovania adresoval kolektívnym vyjednávačom za stranu zamestnancov, ako aj i tímu sociálneho partnera predsedu Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice Juraj VARGA. „Chcem sa poďakovať za to, že sme v tejto zložitej situácii dosiahli dohodu, ktorá sa nerozdila ľahko. Konštruktívne debaty nás neminili za stolom, podpora zamestnancov bola prítomná aj mimo stola – až sme dospeli do stavu, kde nás zmierovala pani sprostredkovateľka, ale výsledkom je dohoda, ktorá je solídny kompromisom. Verím tomu, že zamestnanci pochopia, v akej sme zložitej situácii a že tento výsledok je adekvátny tomu, čo momentálne na trhu s európskou oceľou prežívame. Rovnako pevne verím, že oceľ sa bude v Košiciach vyrábať v takom množstve, ako sme zvyknutí a že zamestnanosť tiež zostane neohrozená. Ďakujem všetkým za trpezlivosť a vieru. Tešíme sa na našu nadchádzajúcu partnerskú spoluprácu, ktorá bude veľmi dôležitá, keďže budúcnosť je otvorená, ešte nič nie je oficiálne rozhodnuté, očakávame značne náročné obdobie postupnej transformácie pôvodných vysokých pecí na ekologické elektrické pece. Rešpektujeme okolnosti deja, ktoré nevieme ovplyvniť a k veciam, ktoré ovplyvniť vieme, budeme vždy konštruktívne pristupovať s návrhom riešení s odborárskou optikou,“ uviedol odborový predák.

A.FÁKOVÁ, J.VARGA

Z pera podpredsedu OZ KOVO, J.ŠLAUKU:

BOJA SA VLASTNÝCH ZAMESTNANCOV ALEBO KONFRONTÁCIE?

Kolektívne vyjednávanie je prirodzenou súčasťou sociálneho dialógu. Sociálny dialóg by mal byť ako rešpektovaná názorová konfrontácia dvoch brehov jednej rieky. Brehov, ktorý súbežne obkolesujú tečúci tok výrobných prostriedkov, hodnôt a výsledkov práce, umu, schopností, ekonomického prínosu pre spoločnosť, spoločenstvo ľudí a zem. Brehov, ktorý žijú vo vzájomnej symbióze a rovnováhe dovtedy, kým spoločným dielom udržiavajú rovnováhu v koryte rieky.

Na jednej strane stoja zamestnávateľi, majitelia výrobných prostriedkov, ochotní vložiť, obetovať alebo riskovať financie. A na strane druhej, na druhom brehu, stoja zamestnanci - majitelia umu, sily, schopností a šikovnosti, ochotní riskovať vlastné zdravie pre potreby iných. Dva brehy jednej rieky, ktoré nestoja proti sebe ako vojaci na frontovej línii dvoch znepriatelených národov alebo viero-vyznaní. Naopak, stoja vedľa seba, ako pevné brehy toku rieky, plnej tovarov a služieb, potrebných a nevyhnutných pre život každého z nás.

Preto je názorová konfrontácia dvoch brehov tej istej rieky, zamestnancov a zamestnávateľov, prirodzeným a potrebným komunikačným „súbojom“, ktorý udrží rovnováhu a vyváženosť v celom toku. Ak chceme udržať prirodzený, zdravý a spoločensky prospešný tok vecí, musia oba brehy spolu komunikovať. Inak sa môže - skôr či ne-

skôr - narušiť rovnováha brehov, čo môže mať za následok prerazenie brehu a vyliatie koryta. V tomto svete však nie je víťazom ten breh, ktorý ostal pevný. Ale ani ten, ktorý na svoju stranu stiahol všetok objem. Po vybrežení rieky totiž stráca každý. Z rieky mizne život, ktorý sa vylieva na jednu stranu (tam ešte chvíľu doživa), no koryto vysychá. Jeden breh je prelomený, druhý sa rozpadá. Hynie život v rieke, hynie život na brehoch. Rieka vysychá.

A ako je to so sociálnym dialógom? Boja sa zamestnávateľa konfrontácie, alebo vlastných zamestnancov? Stále si neuvedomujú, že stoja na druhom brehu tej istej rieky? Boja sa nepríjemných otázok, odlišných názorov? Alebo veria, že svetlo bude svietiť, elektrické auta sa budú dať nabíjať, železničné vagóny bude mať kto vyrábať alebo bude verejná doprava úplne autonómna - bez absolútneho zásahu človeka? Alebo sú tak krátkozrakí, že chcú len preraziť pod svojimi nohami vlastný breh, aby tak na malú chvíľu stiahli všetku hodnotu na svoju stranu? Aby potom zistili, že šťastný život plynie len v symbióze s okolím. Že všetko so všetkým súvisí. Že len silou a zastrášaním sa nedajú tvoriť dlhodobé zisky.

Vráťme teda život do rieky, vráťme rešpekt a úctu vzájomným hodnotám a vzťahom.

Lebo život sa nepíše, život sa žije. Ing. Ján ŠLAUKA podpredseda Rady OZ KOVO

KRÁTKO

Neplatiči PZP prídu o peniaze i auto

Vyradenie dlhodobého nepoistených vozidiel (viac ako 24 mesiacov) z evidencie a automatické ukladanie pokút za nesplnenie povinnosti mať uzatvorené povinné zmluvné poistenie (PZP) prinesie nový zákon, ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti s nepoistenými vozidlami. Účinnosť tohto zákona má začať v auguste tohto roka a mal by zasiahnuť štátisíce vozidiel na Slovensku. Cieľom je zefektívniť systém PZP a výrazne znížiť počet nepoistených vozidiel v cestnej premávke. Návrh vypracovalo Ministerstvo vnútra SR v spolupráci s Ministerstvom financií SR a Ministerstvom dopravy SR, a to v nadväznosti na výsledky kontroly Najvyššieho kontrolného úradu SR. Odhaduje sa, že v súčasnosti je na Slovensku viac ako 600 000 nepoistených vozidiel, pričom viac ako 300 000 z nich sa aktívne používa v cestnej premávke. Novinkou bude zavedenie tzv. objektívnej zodpovednosti držiteľa vozidla za PZP, čo umožní automatizovaný spôsob kontroly a ukladania pokút. Okresné úrady budú ukladať pokuty na základe dát zo Slovenskej kancelárie poisťovateľov. Pokuta sa bude pohybovať od 120 do 900 eur podľa hmotnosti vozidla a držiteľovi bude uložená v prípade, že vozidlo bude bez uzatvoreného PZP viac ako 30 dní. Výška pokuty sa zníži o tretinu, ak držiteľ pokutu uhradí do 15 dní od doručenia rozkazu. Za to isté vozidlo bez PZP bude možné ukladať pokutu opakovanne, a to každých 150 dní v dvojnásobnej výške.

Nízke mzdy a vysoká cena práce

Slovenskí zamestnanci sa sťažujú na takmer najnižšie mzdy v EÚ – a majú pravdu. Slovenskí zamestnávateľi sa zas sťažujú na príliš vysoké mzdové náklady – a tiež majú pravdu. Zamestnanci odchádzajú za lepšími mzdami do zahraničia alebo pracujú na viacerých úväzkoch, aby vykryli svoje náklady, najmä na potraviny a energie. Zamestnávateľi poukazujú na znížovanie svojej konkurenčnej výhody na medzinárodných trhoch, odchod zahraničných investorov a nízky prílev nových investícií. V KOZ SR sa pozreli na produktivitu práce v spracovateľskom priemysle. Slovensko výrazne zaostáva za Slovinskom, no len mierne za Českom, ktorého ekonomika v uplynulých dvoch rokoch spomalila. Slováci sú zároveň produktívnejší než Estónci, Maďari aj Poliaci. Na úrovni celého hospodárstva je naša produktivita práce porovnateľná s estónskou aj českou a rozdiel oproti slovinskej dosahuje len 11 %. Vyplyva to z údajov Eurostatu. **Náklady na prácu sú u nás 2,5-násobne nižšie ako v susednom Rakúsku, no takmer rovnaké ako v Estónsku a Česku.** Viaceré štáty nás síce dobiehajú – rozdiel medzi nákladmi práce u nás a v Poľsku sa za posledné tri roky znížil o polovicu – no v medzinárodnej konkurencii sme stále drahí. Slovenské hrubé mzdy sú však nižšie ako české a estónske, ale aj ako poľské. Dôvodom sú vysoké nemzdové náklady, najmä sociálne odvody, platené zamestnávateľmi. Tie patrili – spolu s českými – medzi najvyššie už v minulých rokoch a aj dnes je v Európe len niekoľko krajín s vyššími odvodmi, hradenými zamestnávateľmi. Väčšinou ide o vyspelé ekonomiky. Po odpočítaní daní a odvodov, platených bezdetným zamestnancom od hrubej mzdy, patria slovenské čisté príjmy – v závislosti od výšky mzdy – k tretím až štvrtým najnižším v Európe.

Pri dlžobe môžete prísť o vodičský

Finančná správa upozorňuje, že pri nedoplatku dane nad 170 eur začína voči dlžníkovi konať daňový exekútor. Vymáhanie je pritom založené na kombinácii viacerých spôsobov exekúcie. Daňový exekútor pravidelne navštevujú prevádzky, sídla firiem, aj obydlia dlžníkov. Od začiatku roka navštívili viac ako 1 300 prevádzok a odobrali vyše 855-tisíc eur. Od roku 2020 však môžu exekútori - v spolupráci s Policajným zborom SR - za držať vodičský preukaz fyzickej osoby /dlžníka, ak jeho príjem nie je priamo podmienený jeho držbou. Od zavedenia tohto opatrenia bolo zadržaných 15 263 vodičských preukazov, pričom vymožená suma dosiahla 23,6 milióna eur. Exekúcia sa môže dotknúť aj obchodných partnerov dlžníka. Pri exekúcii iných peňažných pohľadávok totiž daňový exekútor prikáže odberateľovi dlžníka uhradiť záväzok priamo na exekučný účet. K 28. februáru 2026 bolo týmto spôsobom začatých 319 daňových exekúcií a od začiatku roka sa takto vymohlo 200 922 eur.

Sita, TASR, redakcia

Pracovno-právna poradňa a BOZP

BOZP: Tepelná záťaž na pracovisku

Otázka: Myslíte si, že náš zamestnávateľ nerobí všetky opatrenia na zníženie tepelnej záťaže pri našej práci. Aké opatrenia v zmysle BOZP by sme od neho mali vyžadovať?

Kedže nevieme ako toto pracovisko presne vyzerá, naša odpoveď bude vo všeobecnej rovine.

Tepelná záťaž nie je len o teple v letných mesiacoch, ale aj o podmienkach pracovného prostredia, ktoré pôsobia na zamestnanca, napr. vlhkosť, sálavé teplo, intenzita fyzickej práce, produkcia tepla telom a tiež odev, ktorý zabraňuje tepelným stratám. U zamestnancov môže záťaž teplom viesť k poklesu výkonnosti, zvýšenej únavnosti a môže spôsobiť až prehriatie organizmu so zvýšením telesnej teploty, malátnosťou, ospalosťou, bolesťami hlavy, závratmi, nevoľnosťou či zvracaním.

Z dôvodu prevencie porúch zdravia v súvislosti so zvýšenou záťažou teplom je potrebné zabezpečiť na pracoviskách pre zamestnancov hlavne tieto **PREVENTÍVNE OPATRENIA**:

1/ Pitný režim – dostupnosť a dostatok pitnej vody na pracovisku, na vonkajšom pracovisku počas mimoriadne teplých dní, zamestnávateľ ho poskytuje na svoje náklady.

2/ Nariadené bezpečnostné prestávky pri fyzických prácach v tepelnej záťaži.

3/ Základom opatrení je aj vhodný pracovný odev - ten má byť jednovrstvový, podľa možnosti svetlejšej farby a z prírodných materiálov.

4/ Zabránenie prenikaniu priamych slnečných lúčov cez okná alebo svetlíky tienením, napr. žalúziami alebo roletami.

5/ Ak nie je na pracovisku klimatizácia, je potrebné zabezpečiť zvýšenie pohybu vzduchu vetraním.

6/ Ak je to možné, je dôležitá aj úprava režimu práce - napríklad skorší nástup do práce.

7/ Umožniť zamestnancom aj prestávky v práci, aby sa mohli ochladiť osprchovaním alebo umytím pokožky chladnou vodou a dodržanie dlhodobého a krátkodobého únosného času práce v zmysle vyhlášky Ministerstva zdravotníctva (ďalej len MZ) SR č. 99/2016.

8/ Dodržiavanie prípustných hodnôt faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy pri dlhodobom výkone práce na vnútornom pracovisku. Ak nie je možné zabezpečiť technickými opatreniami optimálne hodnoty faktorov tepelno-vlhkostnej mikroklimy, treba zabezpečiť dodržiavanie dlhodobého a krátkodobého únosného času práce.

9/ Dôležitý je aj zdravotný dohľad pre zamestnancov, vykonávaný pracovnou zdravotnou službou.



Zabezpečovanie opatrení pri nadmernej záťaži teplom a chladom pri práci z dôvodu tepelnej záťaže z technológie je zamestnávateľ povinný - po dohode so zástupcami zamestnancov - upraviť vnútorným predpisom v zmysle § 39 Zákonníka práce.

Zabezpečenie únosnej tepelnej záťaže upravujú nasledujúce predpisy:

• Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov;

• Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov;

• Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

• Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci v znení vyhlášky č. 227/2019 Z. z.;

• Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií v znení neskorších predpisov;

• Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisku;



Pri práci v nadmernom teple sú dôležité aj **TECHNICKÉ A ORGANIZAČNÉ OPATRENIA**:

Technické opatrenia – zníženie intenzity zdroja tepla – clony, zásteny, žalúzie alebo rolety, miestne ochladzovanie pracoviska napr. vzduchovými alebo vodnými sprchami, prirodzeným alebo núteným vetraním pracoviska, klimatizácia

Organizačné opatrenia – zamestnancom musí byť poskytnutá možnosť opustiť zaťažujúci pracovný priestor počas smernicami stanovenej doby, striedanie prác, striedanie režimu práce a odpočinku, prestávky v práci v príznačných mikroklimatických podmienkach, zabezpečený pitný režim a pod.

Pre nastavenie vhodných opatrení je potrebné poznať maximálne prípustné teploty na pracovisku a zaradenie prác podľa pracovných tried!

• **TRIEDA PRÁCE 1a** - je bežnou administratívnou prácou, ide o prácu posedačky s minimálnou pohybovou aktivitou, ako je písanie na počítači, triedenie drobných predmetov a pod. **Optimálna teplota** pre teplé obdobie roka je **23 až 27 °C**, **prípustná 20 až 28 °C**.

• **TRIEDA PRÁCE 1b** - zahŕňa najmä riadenie osobného motorového vozidla, prácu postojáčky, občas spojenú s pomalou chôdzou po rovnej podlahe s prenášaním ľahkých bremien (predačci, montéri, opracovávanie malých dielov a pod.). **Optimálna teplota** pre teplé obdobie roka je **22 až 25 °C**, **prípustná 19 až 27 °C**.

• **TRIEDA PRÁCE 1c** - je práca posedačky so stálym zapojením oboch rúk, ramien a nôh (práca v potravinárskej výrobe, práca mechanikov, strojové opracovanie a montáž stredne ťažkých dielcov), ako aj práca postojáčky s trvalým zapojením oboch rúk, ramien a nôh, spojená s prenášaním bremien do 10 kg. **Optimálna teplota** pre teplé obdobie roka je **20 až 24 °C**, **prípustná 17 až 26 °C**.

• **TRIEDA PRÁCE 2a 2b** - je stála práca rukami a ramenami, práca ramenom a nohou, práca ramenami a trupom (práca s pneumatickým kladivom, montáž vozidiel, manipulácia so stredne ťažkými bremenami do 15 kg, spojená s občasným prenášaním, práca v stavebníctve – omietanie a pod., záhradnícka práca, ručné upratovanie veľkých plôch, čistenie okien), chôdza rýchlosťou 3,5 až 5,5 km/h.

Optimálna teplota pre teplé obdobie roka je **17 až 21 °C**, **prípustná 12 až 25 °C**.

• **TRIEDA PRÁCE 3** zahŕňa intenzívnu prácu ramenami a trupom (manipulácia s ťažkými bremenami do 25 kg, práca s lopatou, práca s motorovou pílou, ručné kosenie, kopanie), tlačenie alebo ťahanie ručných vozíkov s ťažkým nákladom, kladenie betónových tvárnic, chôdza rýchlosťou 5,5 až 7,0 km/h. **Optimálna ani prípustná teplota sa v tejto kategórii nestanovuje.**

• **TRIEDA PRÁCE 4** je veľmi intenzívna činnosť v rýchlom až maximálnom tempe (práca so sekerou, intenzívna práca s lopatou alebo výkopové práce, ručné kovanie veľkých kusov, transport ťažkých bremien do 50 kg, chôdza po schodoch, na rampu alebo stúpanie po rebríku), rýchla chôdza viac ako 7,0 km/h, beh. **Optimálna ani prípustná teplota sa v tejto kategórii nestanovuje.**

Povinnosť vykonať opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov sa podľa vyhlášky týka aj pracovísk, na ktorých nie je možné dodržať prípustné teploty z dôvodu nevyhovujúceho stavebného riešenia alebo technického zariadenia budovy.

Ochranné a preventívne opatrenia však zamestnávateľ musí vykonávať aj vtedy, ak teploty ešte nedosahujú hodnoty, oprávňujúce k stanoveniu režimu dlhodobého a krátkodobého únosného času práce, ale na pracovisku už prekračujú prípustnú operatívnu teplotu.

Ak nie je na pracovisku klimatizácia, je potrebné zabezpečiť zvýšenie pohybu vzduchu vetraním. Pri používaní ventilátorov je tieto potrebné umiestniť a nasmerovať tak, aby nedochádzalo k nežiaducemu priamemu ochladzovaniu povrchu tela zamestnancov. **Najefektívnejším riešením počas tropických horúčav je klimatizácia, no aj tá by sa mala používať opatrne.** Jej výdychy by nemali smerovať priamo na zamestnancov, potrebné je aj pravidelné čistenie klimatizačných filtrov, v opačnom prípade hrozí jej zanesenie plesňami či prachom, čo môže ohrozovať zdravie zamestnancov.

Pri prechode z chladného do horúceho prostredia môže prísť k tzv. **teplotnému šoku**, ktorý dokáže celkovo oslabiť organizmus. Klimatizáciu je preto vhodné nastaviť tak, aby rozdiel teplôt medzi vonkajším a vnútorným prostredím nebol vyšší ako 5 stupňov, maximálne 7 stupňov Celzia. Rizikom je aj ochorenie zamestnancov z dôvodu nesprávneho používania klimatizácie. Priame vystavenie chladnému vzduchu, respektíve náhle zmeny teploty pri prechode z klimatizovaných priestorov do teplejšieho prostredia môžu rovnako spôsobiť zdravotné problémy.

Ak klimatizácia k dispozícii nie je, pomôcť môže i ventilátor. Ten by nemal priamo mieriť na zamestnancov. Prúd vzduchu, dlhší čas nasmerovaný do tváre, prispieva k zápalom očí, uší, dutín, bolestiam zubov a ďalším zdravotným problémom.

Medzi zvlášť ohrozenú skupinu zamestnancov patria tí, ktorí vykonávajú prácu vo vonkajšom prostredí, kde požiadavky na oddychové priestory, zariadenia na osobnú hygienu, na sprchy a umývadlá môžu byť problém.

Zamestnávateľ by mal zabezpečiť slnečníky či jednoduché tienené miesta ako ochranu voči slnku a teplu, respektíve by mal prijať vhodné organizačné opatrenia, medzi ktoré patrí začiatok práce v skorších ranných hodinách. Má zabezpečiť prístup vhodných nápojov, najlepší takých, ktoré by dopĺňali vypotené minerály a znižovali by tak únavu zamestnancov. Zamestnanci by mali nosiť vhodný odev a slnečné okuliare na ochranu očí, a tiež vhodné ochranné krémy na pokožku tela. Majú byť tiež informovaní o príznakoch úpalu a prehriatia organizmu a v súvislosti s tým by mali byť informovaní o poskytnutí prvej pomoci.

V prípade, že zamestnávateľ preukázateľne nesplní povinnosti pri pôsobení tepelnej záťaže počas horúčav, môže mu príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva uložiť sankciu!

Spracoval: Mgr. Peter RAMPÁŠEK
špecialista BOZP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO Bratislava

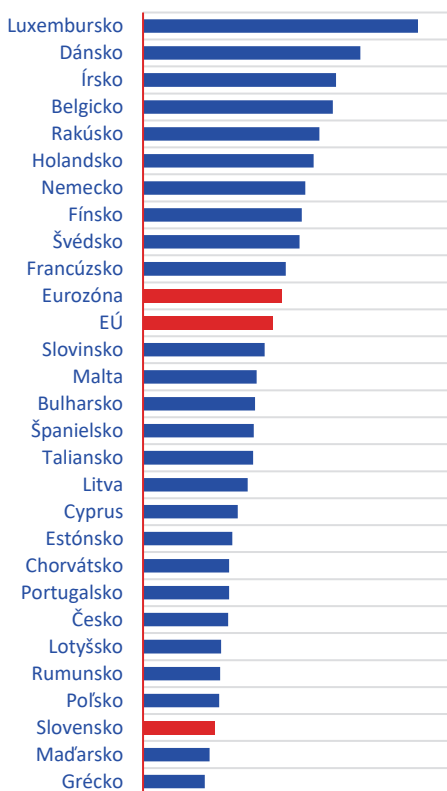
Ekonomika

Mzdová úroveň, príjmová chudoba a inflácia

Priemerný hrubý ročný príjem

Podľa štatistík Eurostatu, porovnávajúcich hrubý ročný zárobok bezdetného zamestnanca s príjmom na úrovni národného príemeru v jednotlivých krajinách Európskej únie, sa Slovensko zaradilo medzi krajiny s najnižším odmeňovaním. **Hrubý ročný príjem slovenského zamestnanca** v roku 2025 dosiahol hodnotu 20 803 eur, čo predstavovalo len 55 % príemeru Európskej únie. Slovensko sa tak zaradilo na chvost rebríčka, keďže nižší príjem v rámci EÚ zaznamenali už len Maďarsko a Grécko.

HRUBÝ ROČNÝ PRÍJEM 2025



Pri zohľadnení rozdielov v cenových hladinách a prepočte na paritu kúpnej sily (PKS), ktorá reflektuje reálnu kúpnu silu príjmu, sa pozícia Slovenska ešte zhoršuje. Kým v nominálnom vyjadrení Slovensko obsadilo tretie najnižšie miesto, po prepočte na PKS klesá na druhú najnižšiu priečku, nižší príjem v reálnom vyjadrení vykázalo už len Grécko.

Hoci existuje viacero metodík a prístupov k porovnávaniu zárobkov, životnej úrovne či celkového bohatstva obyvateľstva, či už ide o údaje Eurostatu, OECD alebo rôznych výskumných inštitúcií a thinktanov, spoločným menovateľom týchto analýz zostáva nepriaznivé postavenie Slovenska. Rôzne štatistiky síce uvádzajú odlišné nominálne hodnoty v eurách či iných menových jednotkách a pracujú s rôznymi ukazovateľmi, no naprieč všetkými rebríčkami sa slovenskí zamestnanci konzistentne umiestňujú na spodných priečkach v rámci Európskej únie.

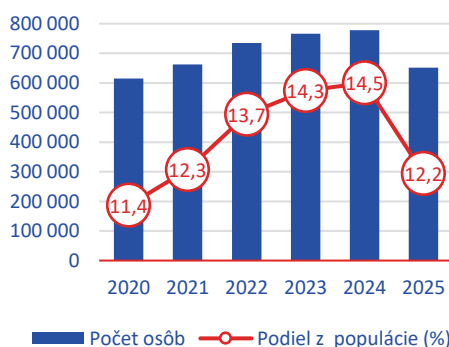
Príjmová chudoba

Miera rizika príjmovej chudoby podľa ŠÚ SR vyjadruje podiel osôb v celkovej populácii, ktorých ekvivalentný disponibilný príjem nedosahuje stanovenú hranicu rizika chudoby. Táto hranica je definovaná ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu, pričom samotný ekvivalentný príjem zohľadňuje zloženie a veľkosť domácností, aby bolo možné porovnať životnú úroveň jednotlivcov naprieč rôznymi typmi domácností.

Osoby, ktorých príjem klesá pod túto hranicu, sú klasifikované ako osoby „v riziku príjmovej chudoby“. Podľa údajov zisťovania EU SILC 2025 bola hranica rizika príjmovej chudoby pre jednočlennú domácnosť stanovená na úrovni 7 794 eur ročne, čo zodpovedá sume približne 650 eur mesačne.

Napriek významnému nárastu mediánového príjmu zostáva značná časť populácie pod hranicou príjmovej chudoby. Podľa výsledkov EU SILC 2025 bolo ohrozených príjmovou chudobou 12,2 % obyvateľov Slovenska, čo predstavuje viac ako 650-tisíc osôb. Táto hodnota poukazuje na pretrvávajúce výzvy v oblasti príjmovej nerovnosti a sociálneho zabezpečenia v krajine.

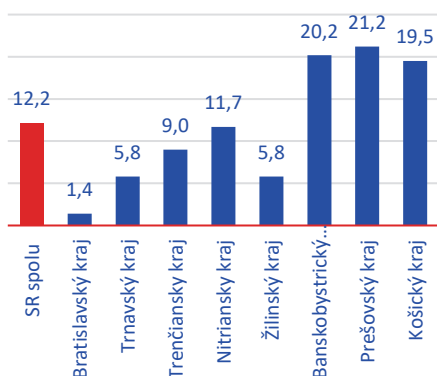
MIERA RIZIKA PRÍJMOVEJ CHUDOBY SR



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

Regionálne rozdiely medzi krajinami sa výrazne prejavujú aj v miere ohrozenia príjmovou chudobou, čo potvrdzujú údaje za rok 2025. Najvyššia miera rizika príjmovej chudoby bola zaznamenaná v Prešovskom kraji (21,2 %), zatiaľ čo najnižšia v Bratislavskom kraji (1,4 %). Celkovo tri kraje (Banskobystrický, Košický a Prešovský) prekročili celoslovenský priemer, pričom Košický a Prešovský kraj patria dlhodobo k najviac ohrozeným regiónom.

MIERA RIZIKA PRÍJMOVEJ CHUDOBY (%)



Aktuálna inflácia

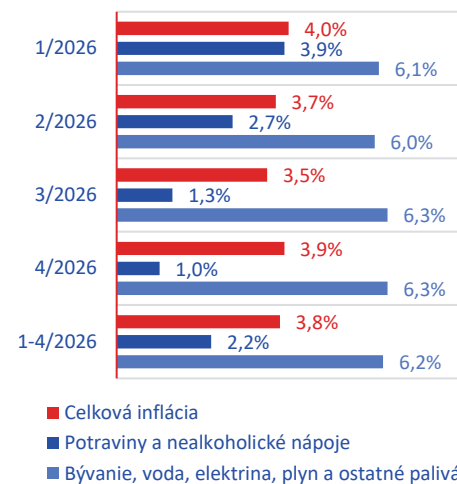
Podľa údajov ŠÚ SR dosiahla **inflácia (CPI) v apríli 2026 v medziročnom porovnaní úroveň 3,9 %**, čo predstavovalo druhú najvyššiu hodnotu v tomto roku.

V odbore bývanie a energie, ktoré predstavujú najväčšiu položku vo výdavkoch domácností, sa ceny v rovnakom období zvýšili medziročne až o 6,3 %, pričom ich vývoj

bol naďalej ovplyvnený zmenou regulačných opatrení v januári tohto roka.

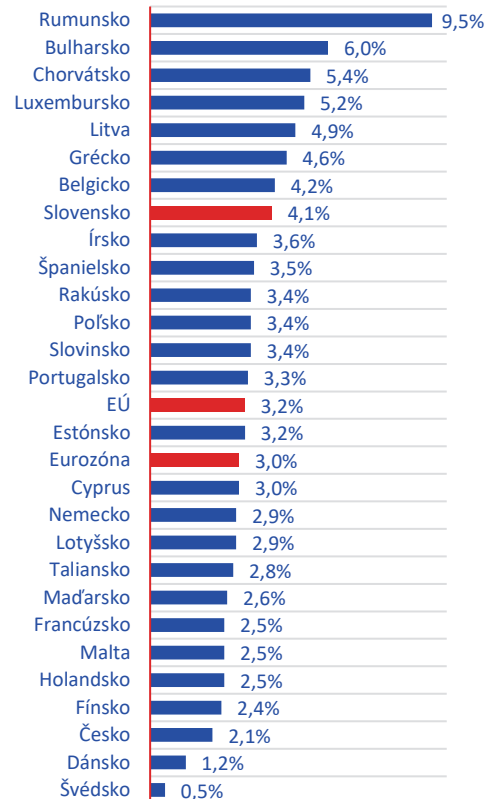
V druhej najvýznamnejšej položke výdavkov domácností, potravinách a nealkoholických nápojoch, sa medziročný rast spomalil na 1,0 %, čo predstavovalo najnižšiu úroveň od novembra 2025.

INFLÁCIA (CPI)



S infláciou na úrovni 4,1 % (HICP), sa Slovensko stalo krajinou s 8. najrýchlejším rastom cenovej hladiny v rámci Európskej únie. Priemer EÚ 27 v apríli 2026 dosiahol hodnotu 3,2 %.

INFLÁCIA (HICP)



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

PRÍRODA A DOBRÝ ÚMYSEL SPÁJAJÚ

Toto poznanie už po piatykrát potvrdili kováči zo Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová, ktorí sa 25. apríla tohto roku stretli na obľúbenej akcii sadenia stromčekov v okolí Čierneho Balogu. Stalo sa tak v spolupráci so štátnym podnikom Lesy Slovenskej republiky, OZ Horehronie a Lesnou správou Čierny Balog.

Ako potvrdila podpredsedníčka Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová, Monika ZIMOVÁ: „Fakt, že ide o dobrú a obľúbenú akciu, potvrdzuje aj to, že nás okrem našich súčasných i bývalých členov prišli podporiť aj nečlenovia a ľudia z rôznych kútov Slovenska, napr. z Košíc, Trebišova, Bratislavy či Revúcej. Chcela by som vyzdvihnúť, že po prvýkrát sme na tomto podujatí privítali aj našu predsedníčku Rady OZ KOVO - pani Moniku BENEDEKOVÚ, poradcu premiéra – pána Artura BEKMATOVA - ktorý sa tejto akcie zúčastňuje pravidelne, kolegov odborárov z PPS Detva, z Continental (AUMOVIO) Zvolen a partnerov z Humie. Aj to je dôkaz, že keď sa chce, všetko sa dá. Na záver akcie sme sa všetci spoločne presunuli do príjemného prostredia strelnice vo Vydrove, kde nás už



čakal výborný guláš, ktorý nám pripravila čiernobalocká Lesná správa, a za ktorý aj touto cestou ďakujeme. Rovnako ďakujeme všetkým, ktorí nás prišli podporiť a aktívne priložili ruku k dielu. Lesu zdar a vidíme sa o rok, priatelia.“

Na záver dodala, že v tomto roku sa im podarilo zasaadiť 1600 kusov buka, 300 kusov smrek a 100 kusov jedle. Ďakujeme za toto inšpiratívne a zmysluplné podujatie.

redakcia

Krížovky s úsmevom

Pomôcky: tent, hor- na, kment, alaš, pikot	ukradni (hovor.)	úderom zasiahol	1. časť tajničky	potopil	susedský zásah (práv.)	K jednej mladej panej, ktorá má manžela na služobnej ceste, príde inštalatér a keď zbadá v kolíske malé dieťaťko, hovorí: - Jéj, to je ale krásne dieťaťko! A už aj hovorí? Mladá pani sa usmeje a hovorí mu: (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)				
lotri, darebáci						Etela (dom.)	staro- egyptský boh slnka	zbavoval vlhkosti uterákom	Jozef (dom.)	časť súvislej činnosti
lámaním oddeľ										
verejne kritizujú										
nedosta- čujúce množstvo										
staroveké územie na Balkáne							Izidor (dom.) zábavný podnik			
Pomôcky: Ilýria, imisia, ijolit	príznačne pre mladý vek	Mária (dom.) 2. časť tajničky				cudzie muž.meno zakonče- nie obruby				
šúchal, mädlil (kniž.)					skratka poručíka donášal				vzťah- ujúce sa na daniela	3. časť tajničky
ale, no				nijakou cestou malé palety						
značka kozmetiky			porúbeš lesný roh (hud.)							
prestal horieť							zn. pre nanotesla batistové plátno			
alkalická hlbinná vyvrelina						aké (hovor.) jemný líker				
zotrel (bás.)					koniec (hovor.) základná číslovka					
cirkusový stan (slang.)					spochi- vali skr. obrne- ného trans- portéra					
vnikanie do pórov- itej látky										
skratka obchodnej akadémie			tesaním opravujte!							!



SÚŤAŽ PRE DETI ČLENOV OZ KOVO!

Milí rodičia, milé deti.

Odborový zväz KOVO pri príležitosti Medzinárodného dňa detí vyhlasuje výtvarnú súťaž pre deti členov OZ KOVO do 18 rokov.

TÉMA: Vytvor, nakresli, namaľuj alebo spracuj digitálne dielo: **Čo robí tvoja mama/otec v práci?** Ukáž, ako vidíš prácu svojich rodičov. Fantázii sa medzi nekladú - dôležité je zachytiť svet práce očami dieťaťa.

TRVANIE: Od 1. júna do 31. augusta 2026

OCENENIE: Víťazi získajú vecné ceny a vybrané diela môžu byť použité v rámci prezentačných aktivít OZ KOVO.

AKO NA TO? Hotové súťažné dielo (ručná kresba, maľba, koláž, digitálna ilustrácia a pod.) treba poslať e-mailom na: info@ozkovo.sk alebo poštou na: OZ KOVO, Bajkalská 29A, 821 01 Bratislava.
Heslo: Súťaž!

NEZABUDNITE PRIPLOJIť: meno, priezvisko, vek dieťaťa a meno, priezvisko, kontakt na zákonného zástupcu (e-mail, telefón alebo korešpondenčná adresa), názov ZO OZ KOVO a členské číslo rodiča.

Tešíme sa na vaše diela ☺ OZ KOVO

Upozornenie: Zapojením sa do súťaže a zaslaním výtvarného návrhu dávate súhlas so spracovaním osobných údajov Vás a Vášho dieťaťa v súlade s Nariadením (EÚ) 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov. Osobné údaje budú použité výlučne na účely administrácie súťaže, kontaktovania víťazov a doručenia cien. V prípade udelenia výšlowného súhlasu môžu byť meno, priezvisko a vek víťazcu zverejnené na webovom sídle OZ KOVO a v jeho interných materiáloch.