



Ako riešiť únavu vodičov
– str. 2

Regionálne stretnutia kovákov
– str. 3

Čo je „Režim 28“?
– str. 5

V GLOVIS SLOVAKIA sa schýľuje k štrajku

V sobotu, 15. 8. 2026, sa delegáti konferencie Základnej organizácie Odborového zväzu KOVO GLOVIS uzniesli na začatí hlasovania zamestnancov o vyhlásení štrajku v spoločnosti GLOVIS SLOVAKIA s.r.o. – v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Spoločnosť GLOVIS SLOVAKIA je poskytovateľom logistických a distribučných služieb a jedným z kľúčových dodávateľov pre žilinskú automobilku KIA so sídlom v Tepličke nad Váhom pri Žiline. Aktuálne zamestnáva cca 460 zamestnancov.

Uzneseniu o začatí hlasovania predchádzalo niekoľko kôl kolektívneho vyjednávania medzi odborami a vedením tejto spoločnosti. Neúspechom sa skončilo aj konanie pred sprostredkovateľom, prideleným Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Napriek kompromisným návrhom zo strany odborovej organizácie naďalej pretrváva rozpor v oblasti odmeňovania, kde odborová organizácia nepovažuje „dorovňovanie miezd“ zo strany zamestnávateľa za navýšenie mzdy, ale len za prístupenie na plnenie si zamestnávateľových povinností pod tlakom legislatívy v oblasti rovnosti v odmeňovaní.



Odborová organizácia upozorňuje, že zamestnanci spoločnosti GLOVIS SLOVAKIA sú dlhodobopodstatne menej ohodnocovaní, než napr. zamestnanci Kia Slovakia s.r.o., a to aj napriek skutočnosti, že v procese tvorby hodnoty pre zákazníka zastávajú rovnako nenahraditeľné miesto.

Vzhľadom na to, že za rokovacím stolom nedošlo aj napriek viacerým snahám zo strany zamestnávateľa k ochote uzavrieť kompromis, ktorý by uspokojil vyjednávací tím, zamestnanci spoločnosti GLOVIS SLOVAKIA rozhodnú v najbližších dňoch hlasovaním o vstupe do ostrého štrajku, ako legitímneho vyjednávacieho nástroja.

Odborová organizácia, samozrejme, zostáva aj naďalej otvorená ďalším rokovaniam a aj v čase hlasovania je pripravená hľadať so sociálnym partnerom kompromisy, prijateľné a udržateľné pre obe strany.

Podrobnejšie informácie v septembrových Prioritách.
Mgr. Martin ČECH
člen predsedníctva Rady OZ KOVO za Žilinský kraj

CITÁT
MESIACA

„Je iba jedna vec, ktorá znemožní uskutočnenie nášho sna: strach pred neúspechom.“

brazílsky textár a spisovateľ Paulo COELHO

V KAUFLANDE HLASUJÚ O ŠTRAJKU!

V obchodnej spoločnosti Kaufland, ktorá má na Slovensku aktuálne 88 predajní a zamestnáva cca 8 200 zamestnancov, začína byť horúco. Spoločnosť, ktorá býva hrdým partnerom a sponzorom viacerých významných kultúrnych i športových podujatí, má na vlastných zamestnancov iný meter. Už takmer rok a pol sa pokúšajú zástupcovia zamestnancov zo Základnej organizácie OZ KOVO Kaufland dohodnúť s vedením firmy vôbec prvú kolektívnu zmluvu v tomto podniku. Po 19-ich kolách spoločnosti rokovanií a neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom vyhlásili 16. júla 2026 štrajkovú pohotovosť!

Snaha o prvú kolektívnu zmluvu

Návrh kolektívnej zmluvy predložila Základná organizácia OZ KOVO Kaufland na čele s predsedom – Ing. Rastislavom HRUŠKOM – ešte 24. 1. 2025. Predseda Rastislav HRUŠKA približuje: „Prvé kolo rokovanií sa uskutočnilo 12. marca minulého roku. Ide vôbec o prvú kolektívnu zmluvu v tejto spoločnosti, kde odbory doteraz nepôsobili a my sme chceli práve prvú kolektívnu zmluvu dohodnúť na 2 roky.“



Ako ďalej zdôraznil, požadujú dôstojnú kolektívnu zmluvu, spravodlivé finančné ohodnotenie zamestnancov a zmenu nastavenia rozvrhovania pracovného času tak, aby zamestnanci neboli preťažovaní.

V čase predloženia návrhu kolektívnej zmluvy zamestnávateľ odborovej organizácii vypovedal vzájomnú dohodu o podmienkach pôsobenia odborovej organizácie, a tak návrh novej dohody tiež zakomponovali do návrhu kolektívnej zmluvy, aby boli pravidlá jasne stanovené.

Pokračovanie na 2. strane.

KOZ SR: Platené voľno proti vyhoreniu?

Cítite sa po práci dlhodobo psychicky vyčerpaní? Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR prišla v závere júla s návrhom zaviesť trojmesačné platené voľno ako prevenciu proti vyhoreniu. Zamestnávateľia varujú pred zneužívaním takéhoto voľna i pred ďalšou záťažou pre systém.

Ľudia, ohrození „syndrómom vyhorenia“, by si podľa zástupcov zamestnancov z Konfederácie odborových zväzov SR mohli počas roka vybrať z práce trojmesačné voľno, tzv. sabatikal. Argumentujú tým, že sociálny systém by nemal pomáhať až po strate práce, ale mal by problémom predchádzať.

Približuje hovorkyňa KOZ SR, Martina NEMETHOVÁ: „Sociálne poistenie by nemalo byť len o vyplácaní dávok, ale má človeka aj aktívne chrániť počas celého jeho života, ale zároveň aj pôsobiť preventívne.“

Sabatikal by sa vyplácal z poistenia v nezamestnanosti. Nárok by mali len zamestnanci, ktorí do fondu prispievali aspoň 5 rokov. Odborári argumentujú, že fond je dlhodobo prebytkový. M.NEMETHOVÁ z KOZ SR dodáva: „Táto dávka, určená na sabatikal, by bola nižšia ako klasická podpora v nezamestnanosti.“

Podľa minuloročného prieskumu pociťuje príznaky vyhorenia až 40 % Slovákov. Klinický psychológ Matúš BAKYKA pozitívne hodnotí, že záujem o duševné zdravie rastie. „Ten sabatikal je často jedno z tých opatrení, ktoré slúži či už na prevenciu alebo na riešenie vyhorenia. Samozrejme, závisí od jeho realizácie a nastavenia podmienok.“

Zamestnávateľia s cieľom pomáhať ľuďom súhlasia. Nesúhlasia však s tým, aby sa sabatikal financoval z poistenia v nezamestnanosti. Približuje viceprezidentka Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Zuzana RUMIZ: „Aj keď je tam nejaký prebytok, nemôže byť financovaný z tohto

fondu, lebo na to nie je určený. Nebolo by to fér voči tým, ktorí sociálny systém dotujú, a to sú ďalší zamestnanci.“

Obávajú sa tiež zneužívania opatrenia, aj problémov s hľadaním náhrady za zamestnancov počas ich dlhšieho voľna. „Myslíme si, že ak je to zdravotný problém, musí sa riešiť cez odborníkov a systém zdravotníctva,“ dodáva viceprezidentka.



Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR považuje za kľúčové takýto návrh najprv dôkladne odborne i ekonomicky posúdiť: „Prípadná realizácia takýchto návrhov si vyžaduje odborné posúdenie a dôkladné vyčíslenie ich vplyvu na poistencov, zamestnávateľov, Sociálnu poisťovňu, aj verejné financie.“

kozsrs.sk, TASR

V KAUFLANDE HLASUJÚ O ŠTRAJKU!

Pokračovanie z 1. strany.

Zamestnávateľ v rámci rokovaní deklaroval, že podmienky odmeňovania zamestnancov v spoločnosti v tomto konaní odmieta riešiť, a tak sa odbory sústredili na pracovno-právne podmienky zamestnancov, sociálny program a benefity. **Požadovali napr. pracovné voľno pre zamestnancov pri mimoriadnych situáciách (pohreb, svadba, narodenie dieťaťa) s náhradou mzdy nad rozsah Zákonníka práce, vyplácanie letného bonusu (13. plat) vo výške 50% mzdy v lete a v rovnakej výške aj zimného bonusu v zime - ako odmenu a motiváciu za dosahovanie dobrých hospodárskych výsledkov spoločnosti a za pracovné nasadenie zamestnancov.** Rovnako požadovali zvýšenie príspevku zamestnávateľa na stravovanie, nakoľko ten zamestnávateľ poskytuje zamestnancom len v minimálnej zákonnej výške, a tiež zvýšenie odvodu zamestnávateľa do Sociálneho fondu, z ktorého sa prispieva na stravné zamestnancov. Ten je aktuálne - aj napriek každoročným vysokým ziskom spoločnosti - v minimálnej zákonnej výške 0,6%. Zástupcovia zamestnancov chceli dosiahnuť, aby príspevky zamestnávateľa na stravu boli vyššie ako zákonné minimum a aby zamestnávateľ prispieval do Sociálneho fondu aspoň 1% v prvom a 1,5% v druhom roku, a súčasne použil zvýšený príjem zo Sociálneho fondu taktiež na stravovanie. Toto riešenie by znížilo reálny doplnok zamestnancov na stravovanie. Z ďalších požiadaviek spomeňme ešte garantované dodržiavanie pravidiel zamestnávateľa pri prechode na vyššie mzdové ohodnotenie, 10%-nú zľavu na nákup pre zamestnancov reťazca či úpravu pravidiel pri rozvrhovaní pracovného času zamestnancov.

Spor – sprostredkovateľ – štrajk?

Nakoľko sa ani po výške roku spoločných rokovaní nepodarilo nájsť kompromis, **Základná organizácia OZ KOVO Kaufland vyhlásila 27. 4. 2026 spor v kolektívnom vyjednávaní** a požiadala Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o pridelenie sprostredkovateľa.

Podľa slov odborového predáka R.HRUŠKA boli **spornými bodmi: dohoda na letnom a zimnom bonuse a úprava podmienok prechodu na vyššie mzdové stupne** (zamestnávateľ odmietol s odborovou organizáciou riešiť všetky otázky odmeňovania), **vyšší príspevok zamestnávateľa na stravovanie, vyšší odvod zamestnávateľa do Sociálneho fondu** - a tým aj zvýšenie príspevku zamestnávateľa na stravu zamestnancov zo Sociálneho fondu - a **pravidlá rozvrhovania (organizácie) pracovného času**.

Sprostredkovateľ bol ministerstvom práce pridelený dňa 12. 5. 2026. Počas jeho pôsobenia s ním odbory absolvovali dve samostatné rokovania a následne aj tri spoločné so zamestnávateľom. Výsledný návrh sprostredkovateľa však nakoniec odmietli obidve strany sporu - aj zamestnávateľ, aj odbory. Odbory síce nesúhlasili len s jedným zo štyroch zásadných otvorených bodov - s výškou návrhu jednorazovej odmeny pre zamestnancov - zamestnávateľ však striktne odmietol akékoľvek finančné plnenie pre zamestnancov a nesúhlasil ani so zvýšením príspevku na stravovanie, ktoré poskytuje zo svojich nákladov, a ktoré ako kompromis navrhol sprostredkovateľ. **Konanie pred sprostredkovateľom tak bolo 15.7.2026 vyhlásené za neúspešné a odbory následne o deň neskôr (16.7.2026) vyhlásili štrajkovú pohotovosť.**

Ako ďalej upresňuje predseda miestnych odborov, Rastislav HRUŠKA: „Spoločnosť Kaufland dosiahla v posledných rokoch veľmi dobré ekonomické výsledky. Za posledných 5 rokov kumulovala čistý zisk v hodnote viac ako 420 miliónov eur. Tieto výsledky však nevznikli samé od seba. Vznikli vďaka práci tisícov zamestnancov na predajniach, skladoch a administratívnych pracoviskách. Práve preto považujeme za prirodzené uznanie práce ľudí, ktorí sa na úspechu spoločnosti každodenne podieľajú a sme presvedčení, že požiadavka na primerané finančné ocenenie zamestnancov nie je neprimeraná ani nezodpovedná.“ hovorí a dodáva: „Sme si vedomí zodpovednosti, ktorú voči zamestnancom máme. Rovnako si však uvedomujeme aj zodpovednosť postaviť sa za požiadavky, ktoré považujeme za správne, spravodlivé a ekonomicky obhájiteľné. Sme presvedčení, že zamestnanci si zaslúžia viac, ako len možnosť nakupovať lacnejšie výrobky, ktoré sami pomáhajú predávať.“

Hlasovanie o štrajku

V najbližších týždňoch tak bude Základná organizácia OZ KOVO Kaufland organizovať na jednotlivých prevádzkach hlasovanie o štrajku, ktoré bude rozhodujúcim momentom v celom procese. Výsledky hlasovania následne ukážu, do akej miery sú ľudia ochotní zabojať za svoje lepšie pracovné podmienky.

Odborový predák R.HRUŠKA na záver dodáva: „Ondnes už „držať si palce“ nestačí. **Zodpovednosť preberáme na svoje plecia všetci a sami sa stávame tvorcami našich pracovných a mzdových podmienok.**“

R.HRUŠKA, ZO OZ KOVO Kaufland,
upr.redakciou

ÚNAVA VODIČOV JE PROBLÉMOM NÁS VŠETKÝCH!

Odborový zväz KOVO dlhodobo poukazuje na nesprávnu aplikáciu zákona, ktorá poškodzuje vodičov, no zároveň môže ohrozovať aj bezpečnosť cestujúcej verejnosti.

Predsedníčka Rady Odborového zväzu KOVO - Monika BENEDEKOVÁ, poslanec Európskeho parlamentu Branislav ONDRUŠ a bývalý zamestnanec a predseda Základnej organizácie OZ KOVO Arriva Mobility Solutions (AMS) v Bratislave, Viktor POKOJNÝ, upozornili 10. júla tohto roku na spoločnej tlačovej konferencii v Bratislave na riziká, spojené so skracovaním odpočinkov vodičov v autobusovej doprave a nízku životnosť práva.

Priberá Monika BENEDEKOVÁ, predsedníčka Rady OZ KOVO: „Jedným z problémov je nesprávne určovanie miesta výkonu práce a s tým súvisiace nesprávne vyplácanie cestovných náhrad. V konkrétnom prípade spoločnosť Arriva Mobility Solutions už dvakrát dostala od inšpektorátu práce pokutu – v roku 2024 vo výške 7 000 eur a v decembri 2025 následne 10 000 eur. Firma sa voči rozhodnutiam inšpektorátu a ani voči pokutám nikdy neodvolala, pokuty zaplatila, ale v nezákonnom konaní pokračuje. Preto odborová organizácia podáva už tretí podnet na Inšpektorát práce.“

Tento prípad zároveň otvára širšiu otázku – ak ani opakovane pokuty nevedú k odstráneniu nezákonného stavu, je namieste zamyslieť sa nad tým, či sú dnešné sankcie dostatočne účinné. Zákon musí platiť pre každého a jeho porušovanie sa nesmie stať lacnejšou alternatívou, ako jeho dodržiavanie. Pritom „bratislavská“ ARRIVA nie je na Slovensku jediná, ktorá nerešpektuje práva šoférov. M. BENEDEKOVÁ upresňuje: „Táto problematika je jednou z našich priorit na najbližšie roky a sme presvedčení, že jej riešenie si vyžaduje aj zmenu zákona č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave.“

Skracovanie odpočinku vodičov

Ešte závažnejším problémom je však skracovanie denného odpočinku vodičov autobusov.

Zákon stanovuje, že vodič má mať minimálne dvoma zmenami spravidla minimálne 11 hodín odpočinku. Slovenská legislatíva však umožňuje výnimku – odpočinok možno až trikrát do týždňa skrátiť na 6 hodín. To, čo malo byť výnimkou v riešení, sa tak v mnohých prípadoch stalo bežnou praxou.

Treba si uvedomiť, že šesťhodinový odpočinok znamená 6 hodín spánku. Vodič potrebuje čas na cestu domov, bežné rodinné povinnosti, hygienu a prípravu na ďalšiu zmenu. Reálny čas spánku tak často klesá na štyri až päť hodín. Ak sa to opakuje viackrát za týždeň, únava sa kumuluje a predstavuje riziko nielen pre samotného vodiča, ale aj pre všetkých účastníkov cestnej premávky.

Chronický nedostatok spánku pritom negatívne vplyva na zdravie vodičov, znižuje pozornosť, predlžuje reakčný čas a zvyšuje riziko dopravných nehôd. O to viac by nás to malo zaujímať, keďže ide o verejnú autobusovú dopravu, financovanú z verejných zdrojov. Bezpečnosť cestujúcich musí byť vždy na prvom mieste!

Ako pripomína predsedníčka OZ KOVO, M.BENEDEKOVÁ: „Skrátenie odpočinku je zákonnou možnosťou, nie povinnosťou zamestnávateľa. Každý dopravca by mal organizovať pracovný čas vodičov tak, aby chránil ich zdravie, rešpektoval zásady bezpečnosti práce a minimalizoval riziká, vyplývajúce z únavy. Preto OZ KOVO vyzýva na sprísnenie podmienok skracovania odpočinku vodičov autobusovej dopravy tak, aby sa Slovensko priblížilo štandardom väčšiny európskych krajín. Zároveň apeluje na dopravcov, samosprávne kraje aj štát, aby pri organizovaní verejnej dopravy uprednostňovali bezpečnosť ľudí pred krátkodobou úsporou nákladov!“



Odborový predák Viktor POKOJNÝ zároveň informoval: „Dnes sme už tretíkrát podali podnet na bratislavský inšpektorát práce a nezustaneme len pri tom. Generálnemu riaditeľovi ARRIVA Group posielame otvorený list, v ktorom ho upozorňujeme, že nie je možné naďalej akceptovať, aby ráno po našich uliciach jazdili vodiči, ktorí spali medzi zmenami 4 až 5 hodín! Počas 6-hodinového odpočinku sa musia dostať domov a vykonať osobnú hygienu, resp. sa aj najesť. Preto ho žiadame o okamžitý zásah a nápravu daného stavu tak, aby čas medzi odparkovaním autobusu večer a výjazdom autobusu ráno nebol kratší ako 8 hodín. Aby mal vodič primeraný čas na cestu do svojho obydli, aby sa mohol najesť, osprchovať sa po 18 - hodinovej trvajúcej pracovnej zmene a aby

bol ráno oddychnutý na svoju ďalšiu celodennú zmenu.“ Ako ďalej dodal, s týmito skutočnosťami sa písomnou formou obráti aj na predsedu Bratislavského samosprávneho kraja a Bratislavskej integrovanej dopravy.

Slabá vymožiteľnosť práva

Europoslanec Branislav ONDRUŠ je presvedčený, že v tomto smere je zmena zákona nevyhnutná pre naplnenie účelu európskej smernice č. 2002/15/ES o organizácii pracovného času v doprave. „V roku 2007 sa mohlo zdať, že takto je náš zákon v súlade so smernicou, lenže arogancia – a nielen Arrivy – poukazuje na nevyhnutnosť jeho sprísnenia, inak tento zákon nenaplní kľúčový zámer smernice – poskytnúť šoférom autobusov toľko času na spánok, aby za volantom neboli nebezpeční sebe i cestujúcim.“ A dodáva: „Ak v susednom Rakúsku alebo vo Francúzsku dopravcovia rozumujú, že skrátené odpočinky medzi zmenami smernica umožňuje len ako núdzové riešenie a naši nie, tak to musíme do zákona explicitne napísať.“

Šéfka kovákov, M. BENEDEKOVÁ, v tejto súvislosti poukazuje za alarmujúcu slabú vymožiteľnosť práva: „Štát sa nesmie nečinne prizerať, že zamestnanci sa musia opakovane a neustále domáhať svojich práv na inšpektoráte práce len preto, lebo dopravca nerešpektuje ani zákon, ani rozhodnutie štátneho orgánu. Pokuta vo výške 3-och prevádzkových hodín nákladov jednoducho nie je účinnou sankciou.“ Aj preto by šéfka kovákov uplatnila v tomto smere princíp 3-krát a dost: „Po treťom opakovanom porušení zákona v rovnakej veci by inšpektorát práce musel udeliť maximálnu pokutu.“

Europoslanec B. ONDRUŠ tiež navrhuje výrazne vyššie pokuty zo strany Inšpektorátov práce: „Nariadenie EP a Rady č. 561/2006 o harmonizácii právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, v čl. 19 explicitne ukladá členským štátom povinnosť prijať také predpisy o pokutách, aby boli (citujme) účinné, primerané, odrádzajúce a nediskriminačné. Rovnakú povinnosť členských štátov máme v európskej smernici o Európskych zamestnanekých radách. Takže toto je európsky štandard, ktorému treba prispôbiť aj náš zákon o inšpekcii práce.“ Europoslanec zároveň upozorňuje, že takáto novelizácia by zabránila tomu, že inšpektoráty práce prehrajú súdne spory o výšku pokuty, čo inšpektorátov odrádza od udeľovania vysokých pokút, aj keď firmy porušujú zákon opakovane.

OZ KOVO

Z odborárskej kuchyne

KOVÁCI ZO SPIŠSKEJ A OKOLIA
NA MANDÁTOVOM ZASADNUTÍ

Spišská Nová Ves sa 9. júla 2026 stala centrom stretnutia odborového hnutia OZ KOVO v regióne. Uskutočnilo sa tu prvé, pozjazdové zasadnutie Výboru mandátového obvodu (VMO) č. 35 v novom volebnom období. Pod vedením staronového predsedu výboru, Jána GABONAY, sa v priestoroch Základnej organizácie ZO OZ KOVO Emkobel zišli odboroví lídri, aby definovali priority svojej práce pre najbližšie obdobie. Stopercentná účasť členov a prítomnosť vzácných hostí jasne demonštrovali význam prerokovávaných tém. Tie odrážajú aktuálne priority a výzvy moderného trhu práce.

Úvod stretnutia sprevádzala emotívna a dôstojná chvíľa. Prítomní si minútu toho uctili pamiatku významného kolegu, Mgr. Dušana TICHVINSKÉHO, ktorý navždy odišiel vo veku nedožitých 73 rokov a patril k pilierom kováckeho odborového hnutia na východnom Slovensku. Svoju kariéru odštartoval v Základnej organizácii OZ KOVO pri SEZ Krompachy, odkiaľ vďaka svojej pracovitosti postúpil do predsedníctva Rady OZ KOVO za Košický kraj. V historickej turbulentných časoch vzniku OZ Metalurg (rok 1997) sa stal kľúčovým bodom opory pre základné organizácie vo východoslovenskom regióne. Ako vyštudovaný právnik spájal ľudskosť s vysokou profesionalitou. Zanechal po sebe nezmazateľnú stopu a silný morálny odkaz.

Medziregionálna synergia

Zasadnutie svojou účasťou podporili aj predsedovia ďalších mandátových výborov – Branislav DUDÁŠ z Košíc a Tomáš HURAJT z Popradu. Nechýbal ani člen predsedníctva Rady OZ KOVO pre Košický región, Bartolomej FENIČIN. Ich prítomnosť položila základy pre užšiu koordináciu aktivít v regióne východného Slovenska.



● Zasadnutie VMO OZ KOVO č.35
v Spišskej Novej Vsi

Uznanie odchádzajúcim lídrom

Predseda hostiteľského výboru mandátového obvodu, Ján GABONAY, oficiálne poďakoval kolegom, ktorí po posledných voľbách zavŕšili aktívnu funkcionársku kariéru z dôvodu odchodu do dôchodku. Ocenenie za dlhoročnú vernosť, budovanie priateľských pút a obetavú prácu v prospech zamestnancov získali:

- **Lúba VARGOVÁ** - bývalá predsedníčka výboru ZO OZ KOVO Správa domov Gelnica,
- **Beáta ANTOŠOVÁ** - bývalá predsedníčka výboru ZO OZ KOVO Bytové družstvo Spišská Nová Ves,
- **Juraj HOJNOŠ** - bývalý predseda výboru ZO OZ KOVO EMBRACO Slovakia,
- **Peter KONEČNÝ** - bývalý predseda výboru ZO OZ KOVO Prakovce – ktorému ocenenie odovzdal J. GABONAY nasledujúci deň.

Produktivita, demografia
a výkonnostné determinanty

Moderné odbory musia reagovať na ekonomické trendy. Prvým nosným bodom odborného programu bolo preto špecializované školenie na tému „Produktivita práce a rentabilita“. Prednáška a následný workshop sa zamerali na kľúčové faktory efektívneho riadenia:

- **time management** - efektívna organizácia práce v čase ako nástroj proti vyhooreniu,
- **vekový faktor a ergonómia** - analýza závislosti ľudského výkonu od veku. Diskutovalo sa o potrebe prís-

pôsobovania pracovísk a výkonových požiadaviek starším zamestnancom,

- **výkonnostné determinanty** – pohľad na to, ako technické, technologické a psychologické faktory ovplyvňujú reálnu výkonnosť človeka v priemyselnej výrobe.

Na makroekonomickú analýzu nadviazala strategická debata o smerovaní celého hnutia. Účastníci v tomto bode programu rozobrali implementáciu záverov z IX. zjazdu OZ KOVO a XII. zjazdu KOZ SR. Lídri základných organizácií boli taktiež oboznámení s aktuálnym vývojom sociálneho dialógu na najvyššej úrovni v rámci rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR (HSR SR). V centre pozornosti stála vládna priorita, ktorou je deklarované „Posilnenie postavenia odborov na Slovensku“.

V tradičnom bloku „Legislatíva, judikatúra a iné spoločenské témy“ rezonovala téma, ktorá zásadne mení pravidlá hry na slovenskom trhu práce. Členovia výboru podrobili analýze **Smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970**, jej slovenské vyústenie – úplne nový **Zákon č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty**, a tiež metodický pokyn, zverejnený ministerstvom práce.

Tento zákon prináša od júla 2026 pre zamestnávateľov prísne povinnosti a pre odbory silné kontrolné právomoci. Diskusia sa sústredila na:

- **metodiku hodnotenia práce** - účastníci sa oboznámili s novými usmerneniami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR). Tieto pravidlá jasne určujú, ako neutrálne hodnotiť a klasifikovať pracovné miesta bez rodových stereotypov,
- **koniec mzdového tajomstva** - právo zamestnancov poznať kritériá odmeňovania a priemerné úrovne miezd pre rovnaké pozície výrazne posilní vyjednávaciu pozíciu odborov,
- **praktická aplikácia** - lídri analyzovali konkrétne kroky, ktoré musia vo svojich podnikoch skontrolovať. Cieľom je legislatívny audit mzdových systémov priamo u zamestnávateľov,
- **vyjednávanie kolektívnych zmlúv** - hlavní vyjednávači podnikových kolektívnych zmlúv analyzovali vplyv smernice, súvisiaceho zákona a metodického pokynu ministerstva na obsah kolektívneho vyjednávania v základných organizáciách.

Dôležitá časť zasadnutia bola venovaná internej analýze situácie v jednotlivých podnikoch, kde VMO č. 35 pôsobí. Účastníci mapovali hospodárske výhľady, hroziace riziká a plány na nadchádzajúce obdobie. Vzájomne porovnávali mzdový vývoj a podmienky stravovania zamestnancov vo firmách v pôsobnosti tohto VMO.

Keďže výsledkom nedávnych volieb je aj príchod nových tvárí do funkcií predsedov výborov základných organizácií, Ján GABONAY predstavil zoznam informačných, legislatívnych a metodických zdrojov. Tento krok poslúži ako efektívny nástroj pre rýchly manažérsky a odborný štart nových kolegov.

Následná bohatá diskusia jasne potvrdila pripravenosť skúsenejších odborárov zdieľať overené postupy (best practices). Noví funkcionári zasa priniesli do diskusie moderné pohľady na komunikáciu s členskou základňou. Ukázalo sa, že prepojenie skúseností s novou energiou tvorí ideálny základ pre silný sociálny dialóg a skvelú spoluprácu v rámci VMO. Záver stretnutia patril schváleniu pripraveného uznesenia a prijatiu zadaných úloh. Účastníci opúšťali informačne bohaté zasadanie nielen s novými poznatkami, ale aj ambíciou dôsledného dohľadu nad zavádzaním nových pravidiel odmeňovania na pracoviskách.

JUDr. Ján GABONAY
predseda VMO č.35 a člen Rady OZ KOVO

NA ORAVE A V ŽILINE
NOVÍ PREDSEDovia
MANDÁTOVÝCH OBVODOV

Za účasti člena predsedníctva Rady OZ KOVO pre Žilinský región, Martina ČECHA a vedúcej Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, Márie KASANOVEJ, sa v tretí augustový týždeň uskutočnili zasadnutia Mandátových obvodov OZ KOVO č. 20 a 21 v Oravskom Podzámku (dňa 18.8.2026) a Mandátového obvodu OZ KOVO č. 23 v Žiline (20.8.2026).

Ich hlavným cieľom bola voľba predsedov výborov týchto mandátových obvodov, ktorí sú zároveň aj členmi najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami – Rady OZ KOVO.



● Zasadnutie VMO č. 23 s novým predsedom VMO,
T.SCHROLLOM (druhý zľava v čiernom)

Výsledky hlasovania prítomných a splnomocnených členov vybraných mandátových obvodov sú nasledovné:

- Za predsedu Výboru Mandátového obvodu OZ KOVO č. 20 bol zvolený Mgr. Michal UHORSKAI (pôsobí ako odborový predák v OFZ Oravský Podzámok).
- Za predsedu VMO č. 21 bol zvolený Marek ZANOVIT (pôsobí ako odborový predseda v HERN Námestovo).
- Za predsedu VMO č. 23 bol zvolený Tomáš SCHROLL (pôsobí ako odborový líder v MOBIS Slovakia Žilina).

Zvoleným funkcionárom srdečne blahoželáme a prajeme veľa úspechov v ich odborovom pôsobení.

V BANSKEJ BYSTRICI PRVÝ
VÝBOR REGIONÁLNEJ
RADY PREDSEDov

V Banskej Bystrici dňa 13.8.2026 zasadal po prvýkrát od júňového zjazdu OZ KOVO Výbor Regionálnej rady predsedov OZ KOVO Banskobystrického kraja, zvolaný za iniciatívy nového člena predsedníctva Rady, Roberta MOLNÁRA.

Pozvanie okrem členov výboru (sú to zároveň aj členovia Rady OZ KOVO ako najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdami) prijal aj podpredseda Odborového zväzu KOVO - Ján ŠLAUKA, revízorka účtov za Banskobystrický kraj - Monika ZIMOVÁ a zasadnutia sa zúčastnili aj zamestnanci Metodického pracoviska OZ KOVO Banská Bystrica.



● Zasadnutie Výboru Reg.rady predsedov
OZ KOVO Banskobystr. Kraja

V rámci rokovania sa riešili aktuálne problémy v odborovom hnutí, dianie v jednotlivých podnikoch, ktorých odboroví lídri boli na zasadnutí prítomní (J.SCHMIDT – Železiarne Podbrezová, M.IVAN – Hydro Extrusion Slovakia Žiar nad Hronom, P. PLEVA – PPS Group Detva, M.TUHÁRSKY – Aumvio Slovakia (bývalý Continental) Zvolen a L.HOMONNAI – SAD Lučenec), ale i praktické dopady implementácie nového Zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, ktorý do platnosti vstúpil začiatkom júna tohto roku.

A.FÁKOVÁ, M.KASANOVÁ

Z kováckej kuchyne

Optikou hlavného kolektívneho vyjednávača OZ KOVO, Jána ŠLAUKU

OD FORMÁLNYCH STANOVÍSK
K SOCIÁLNEMU DIALÓGU

Udržateľnosť autobusovej dopravy na Slovensku, stabilita pracovných miest a zefektívnenie podmienok pre vodičov si vyžadujú viac, než len výmenu písomných stanovísk. Aktuálny vývoj okolo novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (KZVS) ukazuje, že tak Odborový zväz KOVO (OZ KOVO), ako aj Zväz autobusovej dopravy (ZAD) – deklarujú záujem o modernizáciu odvetvia. No kľúčom k úspechu zostáva prechod k reálnemu a konštruktívnemu rokovaniu o obsahu odvetvovej kolektívnej zmluvy, nie len deklarácia záujmu.

Štartovací bod a procesné postupy

Proces prípravy novej odvetvovej kolektívnej zmluvy bol oficiálne začatý predložením návrhu zo strany OZ KOVO na jeseň minulého roku. **Vyhlasenie sporu, ku ktorému zástupcovia zamestnancov pristúpili, vychádzalo z dodržania zákonných lehôt v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.** Bola to reakcia na obdobie bez priamej odozvy zamestnávateľov na predložený návrh kolektívnej zmluvy a výsledok dohody v kováckej komisii pre vyjednávanie. Zatiaľ čo ZAD vníma doterajšie stretnutie predovšetkým ako spoznávací a pracovný rámec pre definovanie širších strategických cieľov, OZ KOVO zdôrazňuje potrebu prejsť od prípravných rozhovorov k priamemu vyjednávaniu o konkrétnych článkoch predloženej zmluvy.

Spoločné ciele a strategický rámec

Analýza stanovísk ukazuje prienik záujmov v mnohých oblastiach vo verejnej doprave. **ZAD aj OZ KOVO sa zhodnú v tom, že je potrebné vytvorenie moderného sektorového rámca.** Pravidiel, ktoré podporia udržateľné podnikanie ale zároveň, pre OZ KOVO najdôležitejšie, zabezpečia spravodlivé a dôstojné podmienky pre zamestnancov. **Okrem dodržiavania zákonných podmienok je**

pre upevnenie týchto pravidiel dôležitou súčasťou aj **vzájomne rešpektovaná odvetvová kolektívna zmluva.** Témy, ako transparentný systém odmeňovania, nastavenie systémov sťažností či zvládanie technologického transformácie a digitalizácie, predstavujú oblasti, kde existuje obojstranná vôľa vytvorenia kvalitných, predvídateľných a bezpečných pracovných podmienok. Vytváranie podmienok vo vzájomnej kooperácii medzi odbormi a zamestnávateľmi.

„Zmyslom sektorovej zmluvy nie je nahrádzať podnikové podmienky, ale vytvoriť stabilnú a spravodlivú kostru pre celé odvetvie,“ hovorí podpredseda OZ KOVO Ján ŠLAUKA

Priority: Odmeňovanie, BOZP a pracovný čas

V otázke odmeňovania panuje zhoda na potrebe jasnej štruktúry a dôstojného odmeňovania za výkon. Kým vysvetľovanie mzdových systémov na pracoviskách zostáva v kompetencii zamestnávateľov, odborári deklarujú pripravenosť spolupodieľať sa na vyhodnocovaní ich spravodlivosti a zrozumiteľnosti. Podobne pri bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pálčivom probléme nedostatku vodičov, či nastavenia podmienok pracovného ča-

su a prestávok. Odbory poukazujú na to, že zlepšovanie pracovného prostredia a skutočné riešenie požiadaviek zamestnancov sú najúčinnnejším nástrojom na zvýšenie atraktivity tejto profesie. Všetky tieto podmienky a nástroje majú byť predmetom kolektívneho vyjednávania na úrovni odvetvia.

Odborový zväz KOVO preto otvorene vyzýva predstavitelov a členov Zväzu autobusovej dopravy na zahájenie reálneho, seriózneho a konštruktívneho kolektívneho vyjednávania priamo o obsahu predloženej kolektívnej zmluvy. Paralelná diskusia o strategických smerovaniach je vítaná, avšak nemala by nahrádzať riadny zmluvný proces.

Cesta k udržateľnému riešeniu

Vytvorenie bilaterálnych pracovných skupín je navrhovaným krokom k dlhodobej spolupráci. Pre stabilizáciu sektora autobusovej dopravy je však nevyhnutné pretaviť deklarované záujmy do vzájomne akceptovanej a záväznej dohody. **Všetky otvorené otázky tak čakajú na svoje riešenie pri konštruktívnom rokovaní o stole.**

Ing. Ján ŠLAUKA
hlavný kolektívny vyjednávač a podpredseda OZ KOVO

Európsky sen o 80 %-nom pokrytí kolektívnymi zmluvami:
ZATIAĽ VIAC NA PAPIERI AKO V REALITE

Európska únia si prostredníctvom smernice o primeraných minimálnych mzdách stanovila ambiciózný cieľ – **dosiahnuť 80 %-né pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami.** Štáty, ktoré túto hranicu nespĺňajú, mali do konca roka 2025 predložiť národné akčné plány na nápravu. Avšak realita, ktorú odhaľuje prvá analýza inštitútu ETUI (European Trade Union Institute - Európsky odborový inštitút) pod zaujímavým názvom „Viac štekania ako hryzenia“ (Prvé hodnotenie národných akčných plánov na podporu kolektívneho vyjednávania¹), je **vytrizením z prehnaného optimizmu.**

Priepasť medzi ambíciami a realitou je medzi jednotlivými krajinami v ochrane zamestnancov hlboká. Kým niektoré krajiny stoja vysoko nad priepastou (Belgicko či Taliansko) a vykazujú 100 %-né pokrytie, na dne priepasti leží Poľsko s 12 %, Estónsko s 19 % či Maďarsko s 20 %. **Slovensko so svojimi 28 % patrí k štátom, ktoré stoja**

tesne nad dnom priepasti ale stále veľmi hlboko. Znepokojujúcim faktom je, že do mája 2026 až šesť krajín, vrátane Nemecka a Maďarska, svoje akčné plány vôbec neodovzdalo, hoci termín už dávno uplynul.

Viac „štekania“ ako „hryzenia“

Analýza ETUI pod názvom „More bark than bite a first assessment of the National Action Plans to promote collective bargaining“ („Viac štekania ako hryzenia: Prvé hodnotenie národných akčných plánov na podporu kolektívneho vyjednávania“) pomenúva hlavný problém: väčšina predložených plánov je formulovaná **vágne a nezáväzne.** Namiesto tvrdých legislatívnych zmien, ktoré by posilnili odvetvové vyjednávanie, sa štáty utiekajú k tzv. „mäkkým opatreniam“. Ako napríklad školenia, analýzy či osvetové kampane, ktoré sú síce dôležité, ale ich vplyv na reálne zvýšenie pokrytia je neistý.

Mnohé plány sú skôr **deklaráciami o zámere** ako reálnymi krokmi, pričom často používajú opatrnú terminológiu ako „analýza“, „vyhodnotenie“ či „testovanie“. Nestanovujú konkrétne opatrenia na podporu rokovania o odvetvovej úrovni. Existujú však aj určité výnimky s konkrétnymi opatreniami v plánoch: zvýšenie financovania na podporu sektorového vyjednávania; uľahčenie predložovania dohôd; využívanie verejného obstarávania ako nástroja na podporu (odvetvového) vyjednávania zahrnutím sociálnych kritérií ako preferenčný prístup k verejným fondom.

Slovenský plán:
Jasnejší harmonogram,
ale slabé nástroje

Slovenský akčný plán patrí v porovnaní s inými k tým procesne lepšie zvládnutým, pretože obsahuje jasne de-

finovaný časový harmonogram a vytvorenie stáleho **tripartitného orgánu** na monitorovanie. Slovensko sa tak zaradilo k úzkej skupine siedmich štátov s konkrétnymi termínmi. Napriek tomu **náš akčný plán so svojou stratégiou zostáva „mäkký“ v opatreniach.** Zameriava sa na lepšie zbieranie dát, školenia a posilnenie inšpektorátov práce. Chýbajú však razantnejšie kroky, ktoré by prelomili **neochotu zamestnávateľov vyjednávať na úrovni odvetví,** čo je stále kľúčovou prekážkou.

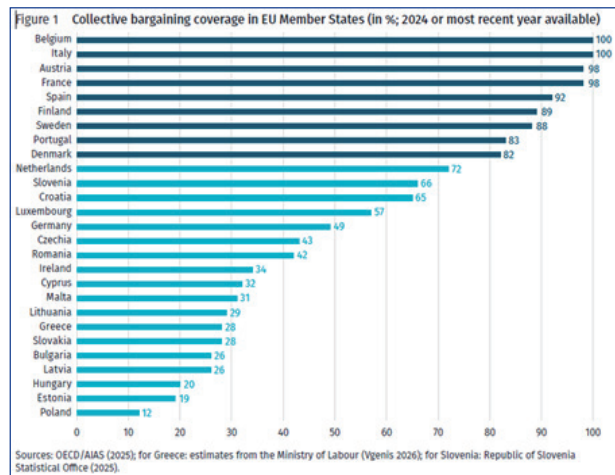
Ak majú byť akčné plány niečím viac, než len administratívnym cvičením, situácia si vyžaduje zásadnú zmenu prístupu:

- **Inštitucionálne zmeny:** Štáty musia uprednostniť legislatívne zmeny, podporujúce sektorové vyjednávanie a uľahčiť rozširovanie kolektívnych zmlúv. (Aspoň rozširovanie kolektívnych zmlúv je u nás legislatívne upravené.)
- **Európsky tlak:** Európska komisia musí začať voči štátom, ktoré ignorujú termíny alebo predkladajú nedostatočné plány, konať razantnejšie, vrátane začatia konaní o porušení povinností.
- **Finančná podmienenosť:** Prístup k verejným financiám a fondom EÚ by mal byť podmienený reálnym úsilím o podporu kolektívneho vyjednávania.

Bez silnej politickej vôle a tlaku zo strany Európskej komisie hrozí, že ambiciózný cieľ - 80 % pokrytia kolektívnymi zmluvami – zostane aj pre Slovensko len nesplnenou víziou a zamestnanci nebudú krytí kolektívnym vyjednávaním ani zmluvou a naďalej budú znášať dôsledky silného tlaku na pracovné tempo. **Na rade sú nevyhnutné reálne kroky, ktoré priniesú výsledky v praxi, nielen v tabuľkách pre Brusel.**

1 <https://www.etui.org/publications/more-bark-bite-first-assessment-national-action-plans-promote-collective-bargaining>

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



INŠPEKTORÁTY PRÁCE BUDÚ KONTROLOVAŤ, ČI SA DODRŽIAVAJÚ PRAVIDLÁ ROVNAKÉHO ODMEŇOVANIA

Zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien začal od júna fungovať v praxi. Do konca júla mali zamestnávateľia čas na to, aby sa nastavili na novú štruktúru odmeňovania. Majú v nej zohľadniť štyri kategórie – zložitost', zodpovednosť, namáhavosť a pracovné podmienky.

Inšpektoráty práce môžu od augusta kontrolovať dodržiavanie nových povinností.

Ak napríklad účtovník zarába 1 200 eur a má podozrenie, že jeho kolega účtovník zarába 1 500 eur, môže si u zamestnávateľa vypýtať kritériá, podľa ktorých určil jeho odmenu na tejto pozícii. Účtovník si tak bude môcť porovnať priemernú mzdu vo svojej pracovnej kategórii. „Pokiaľ jeho mzda je nižšia o viac ako 5% oproti tejto priemernej mzde v jeho kategórii, môže žiadať u zamestnávateľa nápravu. To znamená dorovnanie tejto mzdy. Samozrejme, zamestnávateľ musí tento rozdiel buď objektívne zdôvodniť, alebo odstrániť,“ vysvetlil k danému minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Erik TOMÁŠ.

Zakladanie evidencie a dokazovanie na strane zamestnávateľa

„V súčasnosti zamestnanci, ktorí sa domnievajú, že sú nerovnako odmeňovaní, môžu sa v zmysle zákona domáhať dorovnania nerovnakého odmeňovania. Zákon im pomáha v tom, že upravuje obrátené dôkazné bremeno, kde zamestnávateľ bude musieť dokazovať, že odmeňoval nediskriminačne, že odmeňoval rovnako,“ uviedol odborník na pracovné právo, Pavol RAK.

Do konca júla mali zamestnávateľia povinnosť pripraviť nové štruktúry odmeňovania. „Spoločnosti sú dnes pripravené. Majú spracované vnútorné mzdové predpisy, ktoré definujú jednotlivé pracovné pozície a spôsob odmeňovania,“ priblížil prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, Rastislav MACHUNKA.

Zákon zavádza pre zamestnávateľov aj ďalšiu povinnosť, a to predkladať o odmeňovaní pravidelné správy. „Pokiaľ ide o zamestnávateľa s počtom zamestnancov 250 a viac, bude to musieť robiť každý rok. Pokiaľ

ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva od 100 do 250 zamestnancov, tak to bude povinný robiť každé tri roky,“ vysvetlil minister E. TOMÁŠ.



Do praxe sa po novom zavádzajú aj rodovo neutrálna kritériá hodnotenia práce. „Muži aj ženy, ktorí vykonávajú rovnakú prácu, by mali mať rovnakú odmenu. Rovnako sú to aj muži a ženy alebo ženy a muži,“ uviedla hovorkyňa Konfederácie odborových zväzov, Martina METHOVÁ.

Podľa štatistík, pracujúce ženy na Slovensku dlhodobo zarábajú v priemere o 16 % menej ako muži, čo je v priemere o 14 odpracovaných dní v roku viac, aby zarobili to isté, čo ich mužskí kolegovia.

„Som veľmi rád, že táto dlhoročná diskriminácia sa zákonom definitívne odstraňuje,“ skonštatoval minister práce Erik TOMÁŠ.

Za nedodržanie tohto zákona hrozí zamestnávateľom pokuta až do výšky stotisíc eur.

redakcia

KOVO podpísalo dodatok so Zväzom bytového hospodárstva

Odborový zväz KOVO a Združenie bytového hospodárstva na Slovensku podpísali dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (KZVS), platný pre rok 2026. Obsahom Dodatku č. 2 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre tento segment (celá kolektívna zmluva platí od roku 2022 do roku 2027), je **navýšenie základných miezd zamestnancov v jednotlivých triedach.**

Tarifné mzdy porastú o v priemere o 9,5%, resp. o 99 eur v každej tarifnej triede. Rastúce ceny služieb, náklady na bývanie, dopravu či stravu vyťahujú z peňaženiek zamestnancov stále vyššie sumy. Tento negatívny trend sa dá zvládnuť a vykrývať aj formou kolektívneho vyjednávania a úspešného sociálneho dialógu so zamestnávateľmi. Odhadovaná inflácia v tomto roku (podľa Národnej banky Slovenska) by mala dosiahnuť 3,5%, čo znamená, že rast základných miezd v tomto sektore bude mať aj reálne stúpanie - vďaka kolektívnemu vyjednávaniu.



Základné mzdy sa upravujú aj pre zamestnancov, pracujúcich v službách.

Ing. Ján ŠLAUKA
hlavný kolektívny vyjednávač
a podpredseda OZ KOVO



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: Ing. Ján Šlauka, predseda,
členovia: Robert MOLNÁR, JUDr. Martin VAVRO, JUDr. Mária Kasanová, Ing. Stanislav KNUT
Šéfredaktorka: Mgr. Aneta FÁKOVÁ
Grafická úprava: Tomáš BLIČKA – BAWA
ISSN: 2730-0943

Neobjednané rukopisy
a fotografie redakcia
nevracia.

Priority nájdete aj na
www.ozkovo.sk.

REŽIM 28. Môžu si firmy vyberať pravidlá ako z katalógu?

Pri kúpe auta si vyberáme farbu, motor či výbavu. Pri rezervácii dovolenky porovnávame hotely, ceny aj služby. Vyberáme si to, čo nám najviac vyhovuje. Prírodzene. Právne pravidlá však nie sú tovarom, ktorý by sme si vybrali z katalógu. Alebo áno?

Na prvý pohľad to znie ako zvláštna predstava. **V Európskej únii sa však čoraz častejšie diskutuje o návrhu, ktorý otvára otázku, kde sa končí zjednodušovanie podnikania a kde sa začína ochrana pravidiel, na ktorých stojí európsky sociálny model. Reč je o pripravovanom 28. režime** (známy aj pod označením „EU Inc.“ - je to navrhovaný dobrovoľný a jednotný právny rámec pre podniky v Európskej únii, ktorý má fungovať popri 27 národných právnych systémoch).

Prečo vôbec vznikol „Režim 28“?

Predstavte si, že slovenská firma chce rozšíriť svoje podnikanie do Rakúska, Česka a Poľska. Hoci ide o jeden spoločný európsky trh, pri vstupe do každej krajiny ju čakajú odlišné pravidlá pre založenie a fungovanie spoločnosti, rozdielne administratívne postupy a aj množstvo povinností. Pre veľké nadnárodné spoločnosti je to často len otázka času a peňazí. Pre menšie firmy alebo startupy má byť vraj táto administratíva jednou z prekážok ďalšieho rastu.

Európska komisia preto navrhla vytvoriť nový, dobrovoľný európsky režim, ktorý by firmám ponúkol jednotný právny rámec na podnikanie naprieč členskými štátmi. Jeho cieľom je menej administratívy, jednoduchšie založenie spoločnosti a možnosť fungovať podľa jedného zvoleného právneho systému - namiesto prispôbovania sa pravidlám každého štátu, v ktorom spoločnosť pôsobí. Myšlienka, ktorá na prvý pohľad dáva zmysel. Lenže...

Kedy sa zjednodušujú pravidlá...

Každé zjednodušenie prírodzene prináša aj nové otázky. Ak si spoločnosť bude môcť zvoliť právny režim, podľa ktorého bude fungovať, nebude prírodzene hľadať ten, ktorý je pre ňu najvýhodnejší?

A čo zamestnanci?

Môže nastať situácia, že spoločnosť bude pôsobiť na Slovensku, zamestnávať slovenských pracovníkov, no pri niektorých otázkach sa bude odvolávať na právny poriadok štátu, v ktorom sa rozhodla registrovať? A ak áno, podľa ktorých pravidiel budú chránené práva zamestnancov? Tých slovenských alebo krajiny registrácie?

Práve tu sa dnes vedie najväčšia odborná diskusia. Odbory nespochybňujú potrebu znížiť administratívu ani podporovať konkurencieschopnosť európskych firiem. Upozorňujú však, že **jednoduchšie podnikanie nesmie znamenať jednoduchšie obchádzanie pravidiel, ktoré chránia zamestnancov!** Ak totiž nový režim vytvorí priestor na výber právneho systému podľa toho, čo je pre spoločnosť výhodnejšie, môže sa začať súťaž o čo najnižšie štandardy ochrany práce. A to je scenár, pred ktorým odbory dlhodobo varujú.

Prečo by nás to malo zaujímať?

Na prvý pohľad sa môže zdať, že ide o tému pre podnikateľov alebo právnikov. V skutočnosti sa však každá zmena pravidiel fungovania spoločností skôr, či neskôr premietne aj do pracovného života zamestnancov.

28. režim zatiaľ zostáva návrhom a jeho konečná podoba sa ešte môže meniť. Už dnes je však jasné, že nepôjde len o technickú diskusiu o obchodnom práve. Pôjde aj o hľadanie odpovede na otázku, či sa podarí podporiť konkurencieschopnosť európskych firiem bez toho, aby sa oslabil práva zamestnancov. Lebo pravidlá hospodárskej súťaže by nikdy nemali byť súťažou o to, kto ponúkne nižšiu ochranu ľudí.

Autor: JUDr. Daniela PODMAJERSKÁ
vedúca Úseku ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

BOZP: CHEMICKÉ FAKTORY NA PRACOVISKU

Od 15. júla 2026 sa menia pravidlá ochrany zamestnancov pred expozíciou (vplyvom) chemickým faktorom. Zmeny sa týkajú akútne toxických látok a zmesí, diizokyanátov, niklu, olova, respirabilných vlákien aj azbestu. Čo nové pravidlá znamenajú pre zamestnávateľov a na čo by si mali dať pozor odborári?

Chemické látky sú súčasťou mnohých pracovísk – od výrobných hál, laboratórií a údržby až po stavebníctvo či zdravotníctvo. Ich riziko však často nie je viditeľné na prvý pohľad. Práve preto je dôležité, aby boli správne identifikované, aby sa pravidelne hodnotila expozícia zamestnancov a aby boli prijaté účinné ochranné opatrenia.

Od 15. júla 2026 nadobudla účinnosť novela Nariadenia vlády SR č. 187/2026 Z. z., ktorou sa mení a dopĺňa Nariadenie vlády SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami, súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci. Prináša viaceré zmeny v terminológii, spôsobe hodnotenia niektorých látok a zmesí, expozičných limitoch aj v pravidlách biologického monitorovania.

Najviac sa zmeny dotýkajú **akútne toxických látok a zmesí, diizokyanátov, niklu, olova a respirabilných vlákien vrátane azbestu.**

1. Toxické látky majú nové pomenovanie

Jednou z prvých zmien, s ktorou sa môžeme stretnúť v dokumentácii, je nová terminológia. Pôvodné označenie „**veľmi toxické látky a zmesi a toxické látky a zmesi**“ sa od 15. júla 2026 nahrádza pojmom „**akútne toxické látky a zmesi**“. Nezmenené ostávajú jednotlivé skupiny akútne toxických látok a zmesí podľa triedy a kategórie nebezpečenstva (akútna toxicita kategórie 1 a kategórie 2 – H300, H310, H330, akútna toxicita kategórie 3 – H301, H311, H331, toxicita pre špecifické cieľové orgány po jednorazovej expozícii kategórie 1 – H370). **Dôležité však je, že nejde o zrušenie povinností zamestnávateľa.**

Naďalej platí povinnosť mať príslušným RÚVZ schválené podmienky skladovania a evidencie a zabezpečiť bezpečnú manipuláciu s akútne toxickými látkami a zmesami, zaradenými do akútnej toxicity kategórie 1 a 2 s výsťažnými upozorneniami H300, H310 a H330.

Dobrá správa pre zamestnancov

Ak má zamestnanec platné **osvedčenie o odbornej spôsobilosti na prácu s veľmi toxickými alebo toxickými látkami a zmesami**, nemusí si ho vybavovať nanovo iba z dôvodu zmeny terminológie. Doterajšie osvedčenia vydané podľa predchádzajúcej právnej úpravy zostávajú za stanovených podmienok platné a považujú sa za osvedčenia podľa novej terminológie.

2. Diizokyanáty: pozor na nové meranie

Diizokyanáty sa používajú napríklad pri výrobe a spracovaní **polyuretánov, izolačných materiálov, náterov, lepidiel či tmelov**. Od 15. júla 2026 sa pri hodnotení expozície v pracovnom ovzduší už nehodnotia iba jednotlivé konkrétne diizokyanáty. Meranie sa vykonáva podľa **izozkyanátovej funkčnej skupiny NCO**.

Prečo?

Existuje viacero druhov diizokyanátov – napríklad MDI, TDI, HDI alebo IPDI. Každý má inú molekulovú hmotnosť a štruktúru. Pre potreby jednotného hodnotenia expozície sa preto sleduje ich spoločná reaktívna časť – **NCO skupina**. Práve táto skupina je významná z hľadiska zdravotných účinkov a môže prispievať k vzniku **alerických reakcií, astmy a podráždenia dýchacích ciest alebo pokožky**.

Najvyššie prípustný expozičný limit v pracovnom ovzduší (NPEL), ktorý má ustanovené prechodné obdobie podľa § 13c.

Chemická látka	CAS ¹⁾	NPEL ²⁾				Poznámka
		priemerný ³⁾		krátkodobý ⁴⁾		
		ppm ⁵⁾	mg · m ⁻³ 7)	ppm	mg · m ⁻³	
Diizokyanáty	-	-	0,01	-	0,02	NPEL do 31.12.2028
Diizokyanáty	-	-	0,006	-	0,012	NPEL od 1.1.2029

Zamestnávateľ teda musí počítať s tým, že od roku 2029 bude požiadavka na ochranu zamestnancov ešte prísnejšia. Pri diizokyanátoch je navyše dôležité, že riziko nemusí vzniknúť iba vdýchnutím. Pri niektorých látkach je významná aj **expozícia cez pokožku**.

3. Nikel: dopĺňa sa limit pre kovový nikel

V prílohe č. 1, tabuľke č. 1 (poradové č. 199) CAS 7440-02-0.

Novela dopĺňa priemerný najvyšší prípustný expozičný limit (**NPEL**) pre **kovový nikel**. Pre inhalovateľnú frakciu je stanovený limit **0,05 mg/m³** a pre respirabilnú frakciu **0,01 mg/m³**. Nikel môže okrem iných účinkov spôsobovať **senzibilizáciu**, preto je pri pracoviskách, kde sa s ním pracuje, dôležité venovať pozornosť nielen samotnému meraniu koncentrácie, ale aj účinnosti preventívnych opatrení.

4. Olovo: sprísnenie biologického monitorovania

Pri olove nestačí sledovať iba jeho koncentráciu v pracovnom ovzduší. Dôležité je aj to, **koľko olova sa dostáva do organizmu zamestnanca**. Preto sa využíva biologické monitorovanie hladiny olova v krvi. Nové pravidlá prinášajú postupné sprísnenie biologického medznej hodnoty. **Do 31. decembra 2028 je 30 µg Pb · 100 ml krvi, od 1. januára 2029 je 15 µg Pb · 100 ml krvi; u žien v reprodukčnom veku sa odporúča, aby hladina olova v krvi neprekračovala biologickú medznú hodnotu 4,5 µg Pb · 100 ml krvi**. Z toho dôvodu v prílohe č. 2 nariadenia vlády č. 355/2006 Z. z., v ktorej sú uvedené biologické medzné hodnoty na účel biologického monitorovania vybraných chemických faktorov v pracovnom ovzduší, pre olovo a jeho anorganické zlúčeniny (poradové č. 26), sa neuvádza biologická medzná hodnota pre biologické monitorovanie hladiny olova v krvi zamestnancov.

Pre pracoviská, kde môže dochádzať k expozícii olova a jeho anorganickým zlúčeninám, je preto dôležité preveriť, či sú nastavené správne postupy hodnotenia rizika a biologického monitorovania.

5. Respirabilné vlákna: mení sa ich definícia

Zmena sa týka aj definície **respirabilného vlákna**. Tá je dôležitá napríklad pri azbeste, umelých minerálnych vláknach (napríklad čadičových, sklenených či troskových), alebo ohňovzdorných keramických vláknach.

Od 15. júla 2026 musí respirabilné vlákno súčasne spĺňať tieto podmienky:

- hrúbka menšia ako 3 µm,
- dĺžka väčšia ako 5 µm,
- pomer dĺžky k hrúbke väčší ako 3 : 1.

Aj táto zmena má praktický význam – ovplyvňuje spôsob, akým sa bude expozícia vláknam posudzovať a vyhodnocovať.

6. Azbest: nové limity, nové pravidlá

Azbest patrí medzi **karcinogénne faktory** a jeho prítomnosť na pracovisku si vyžaduje mimoriadnu pozornosť. Od 15. júla 2026 sa najvyšší prípustný expozičný limit a požiadavky na meranie azbestu riadia novým **nariadením vlády SR č. 185/2026 Z. z.**

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zamestnanci neboli exponovaní prachom z azbestu s vyššou koncentráciou v pracovnom ovzduší ako je najvyššie prípustný expozičný limit vo vzťahu k osemhodinovému časovo váženému priemeru:

- 0,002 vlákna na cm³ pre vlákna s dĺžkou viac ako päť mikrometrov, so šírkou menej ako tri mikrometre a s pomerom dĺžky a šírky väčším ako 3:1, alebo
- 0,01 vlákna na cm³ pre vlákna so šírkou menšou ako 0,2 mikrometra.

Pri práci, pri ktorej môže dôjsť k expozícii azbestu, preto treba venovať osobitnú pozornosť identifikácii zdroja, meraniu expozície a technickým a organizačným opatreniam na ochranu zamestnancov.

Zmena predpisu nestačí.

Rozhodujú podmienky na pracovisku.

Nové pravidlá prinášajú presnejšie požiadavky na hodnotenie expozície a postupne sprísňujú ochranu zamestnancov pred niektorými nebezpečnými chemickými faktormi. Pre nás odborárov je dôležité sledovať, či sa zmena legislatívy premietla aj do **každodennej reality na pracovisku**.

Pretože pri chemických faktoroch platí jednoduché pravidlo:

Nestačí vedieť, čo je v predpise. Dôležité je vedieť, čo dýcha a čoho sa dotýka zamestnanec počas celej pracovnej zmeny.

7 VECÍ, KTORÉ BY MAL ODBORÁR SKONTROLOVAŤ

Nové pravidlá platia od 15. júla 2026. Na čo sa pýtať zamestnávateľa?

1. Akým chemickým látkam sú zamestnanci vystavení?

Má zamestnávateľ aktuálny zoznam chemických faktorov používaných na pracovisku a vie určiť, ktorí zamestnanci sú im vystavení?

2. Je aktualizované hodnotenie rizík?

Zohľadňuje hodnotenie rizík nové expozičné limity a aktuálne požiadavky na ochranu zamestnancov?

3. Boli vykonané potrebné merania?

Sú k dispozícii aktuálne výsledky merania pracovného ovzdušia? Pri diizokyanátoch sa od 15. júla 2026 musí zohľadňovať meranie podľa izozkyanátovej funkčnej skupiny NCO.

4. Sú zamestnanci dostatočne chránení?

Sú zavedené technické a organizačné opatrenia a dostávajú zamestnanci vhodné osobné ochranné pracovné prostriedky? Myslí sa aj na kontakt chemických látok s pokožkou, nielen na ich vdýchnutie?

5. Je zabezpečené biologické monitorovanie?

Ak môže dochádzať k expozícii napríklad olovom, je zabezpečené príslušné biologické monitorovanie a sledovanie hladiny látky v organizme?

6. Sú zamestnanci informovaní a vyškolení?

Vedia zamestnanci, s akými nebezpečnými látkami pracujú, aké zdravotné riziká predstavujú a ako sa majú chrániť?

7. Premietli sa nové pravidlá do praxe?

Nestačí zmeniť názvy v dokumentácii. Skontrolujte, či sa novela premietla **do pracovných postupov, meraní, hodnotenia rizík, ochranných opatrení a školení zamestnancov**.

PAMÄTAJTE!

Chemické riziko nie je iba otázkou dokumentácie. Rozhodujúce je, akému riziku je zamestnanec skutočne vystavený počas pracovnej zmeny.



NA ČO

MÁ ODBORÁR PRÁVO?

Ak máte pochybnosti o úrovni ochrany zamestnancov, nemusíte zostať iba pri otázkach. **Prostredníctvom zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť môžete od zamestnávateľa požadovať informácie o skutočnostiach, ktoré ovplyvňujú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vrátane výsledkov meraní a hodnotení faktorov pracovného prostredia.**

Zástupcovia zamestnancov majú zároveň právo byť informovaní o **výsledkoch posúdenia rizík a prijatých preventívnych a ochranných opatreniach** a zúčastňovať sa na riešení otázok BOZP.

Právny základ: § 7 ods. 8, § 10 a § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

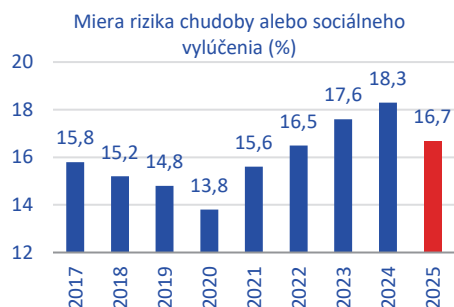
Praktická rada: Ak máte pochybnosti o úrovni ochrany, požiadajte zamestnávateľa o príslušné výsledky meraní, posúdenie rizík a informácie o prijatých opatreniach. Pri dôležitých otázkach BOZP je vhodné požiadavku formulovať písomne.

Ekonomika

Indikátory chudoby a sociálneho vylúčenia

Chudoba a sociálne vylúčenie

Podľa zisťovania **EU SILC** (celoeurópske štatistické zisťovanie), čelilo **na Slovensku v roku 2025 riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia vyše 895 tisíc ľudí, teda 16,7 % obyvateľov**. Aj napriek medziročnému poklesu o 1,6 percentuálneho bodu zostáva ohrozený približne každý šiesty obyvateľ Slovenska. Tento súhrnný ukazovateľ spája tri rozmery chudoby a sociálneho vylúčenia, a to príjmovú chudobu, závažnú materiálnu a sociálnu depriváciu a veľmi nízku intenzitu práce. Aj po jeho zlepšení tak počet ohrozených osôb zostáva vysoký a naďalej sa dotýka státisícov domácností na Slovensku.

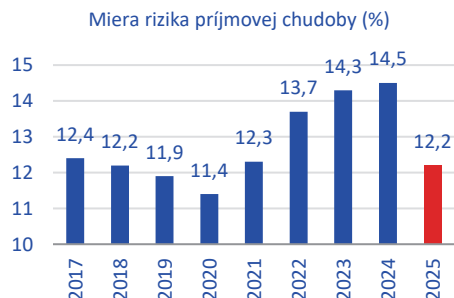


Miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením sa medzi regiónmi Slovenska výrazne líši. Podľa ŠÚ (Štatistického úradu) SR bol najvyšší podiel ohrozených osôb zaznamenaný v Prešovskom kraji, kde dosiahol až 29,9 %. Nad celoslovenským priemerom sa ocitli aj Banskobystrický, Košický a Nitriansky kraj. Najmenej sa chudoba a sociálne vylúčenie dlhodobo dotýkajú obyvateľov Bratislavského kraja.

Kraj	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (%)
SR	16,7
Bratislavský kraj	2,9
Trnavský kraj	9,9
Trenčiansky kraj	14,6
Nitriansky kraj	17,0
Žilinský kraj	8,0
Banskobystrický kraj	26,1
Prešovský kraj	29,9
Košický kraj	22,6

Príjmová chudoba

Miera rizika príjmovej chudoby predstavuje podiel osôb v celkovej populácii, ktorých ekvivalentný disponibilný príjem sa nachádza pod hranicou rizika chudoby. Tá je stanovená ako 60 % mediánu národného ekvivalentného disponibilného príjmu. Pre domácnosť jednotlivca dosiahla v roku 2025 úroveň **7 794 € ročne, teda približne 650 € mesačne**.

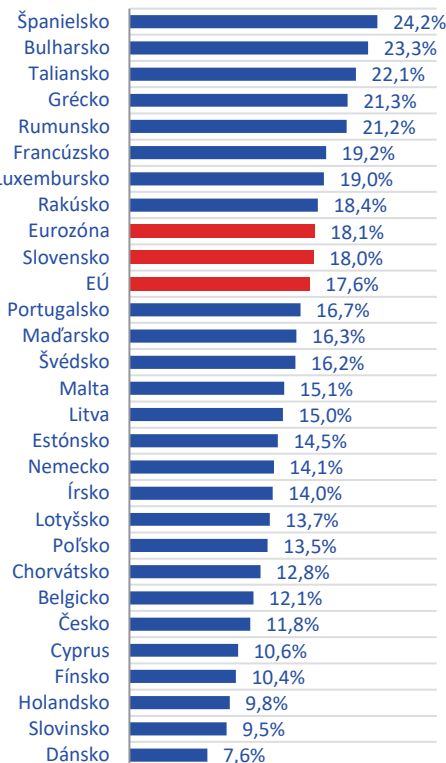


Pod hranicou príjmovej chudoby žilo minulý rok 12,2 % osôb, čo je viac ako 651 tis. obyvateľov (o takmer 127 tis. osôb menej ako v predchádzajúcom roku).

Významným faktorom príjmovej chudoby je aj postavenie na trhu práce, samotná práca však pred chudobou nechráni automaticky. Aj v roku 2025 sa pod hranicou príjmovej chudoby ocitlo 6,5 % pracujúcich, teda ľudí, ktorí napriek zamestnaniu nedosahujú príjem postačujúci na dôstojný život. Medzi pracujúcimi boli o niečo viac ohrození muži (7,5 %) než ženy (5,3 %). Výrazne vyššiemu riziku síce čelia nepracujúce osoby, ktoré boli takmer 2,4-krát častejšie ohrozené chudobou ako pracujúci (15,3 % oproti 6,5 %), pretrvávajúca chudoba časti zamestnaných však poukazuje na to, že za príjmovou chudobou nestojí len absencia práce, ale aj nízke mzdy.

Typ domácnosti je ďalším dôležitým faktorom, ovplyvňujúcim mieru rizika príjmovej chudoby, pričom rozhodujúcu úlohu zohráva počet dospelých členov a prítomnosť závislých detí. V domácnostiach bez detí platí, že čím menej dospelých sa delí o spoločný príjem, tým vyššie je riziko chudoby, a preto sú najzraniteľnejšie jednočlenné domácnosti, najmä osamelé žijúce ženy. Spomedzi rodín so závislými deťmi boli najohrozenejšie neúplné rodiny s jedným rodičom (45,0 %) a domácnosti s tromi a viac deťmi (36,6 %). Celkovo boli rodiny so závislými deťmi takmer 3,8-násobne častejšie vystavené riziku príjmovej chudoby (18,0 %) než domácnosti bez detí (4,8 %). Vysoká zraniteľnosť rodín s deťmi nie je pritom len slovenským špecifikom, v porovnaní so susedmi však Slovensko obstálo najhoršie. S mierou 18,0 % sa v roku 2025 dostalo mierne nad priemer Európskej únie (17,6 %) a v rámci krajín V4 išlo o najvyššiu hodnotu, keďže v Maďarsku bolo ohrozených 16,3 % takýchto rodín, v Poľsku 13,5 % a v Česku len 11,8 %.

Miera rizika príjmovej chudoby - domácnosť so závislými deťmi



Materiálna a sociálna deprivácia

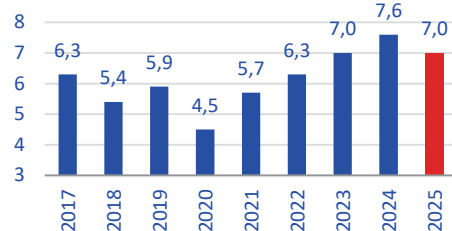
Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie predstavuje podiel domácností/osôb, ktoré čelia vynútenému nedostatku aspoň v 7 z celkovo 13 sledovaných položiek.

O materiálnej deprivácii hovoríme vtedy, keď si ľudia nemôžu zaobstarať statky alebo sa zapojiť do aktivít, kto-

ré sú v danej spoločnosti považované za základné, bežné či nevyhnutné. Podstatné pritom je, že musí ísť o nedostatok, vynútený finančnou situáciou. Zohľadňuje sa teda výlučne to, čo si nemôžu dovoliť pre obmedzené finančné zdroje, nie to, čoho sa zriekajú dobrovoľne na základe vlastných preferencií či životného štýlu.

Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie patrila na Slovensku skôr k nižším, od roku 2020 však mala stúpajúci trend a v roku 2024 dosiahla maximum na úrovni 7,6 %. V minulom roku sa situácia mierne zlepšila a deprivovaných bolo 7,0 % obyvateľov SR, čo predstavovalo takmer 376 tis. obyvateľov.

Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie (%)



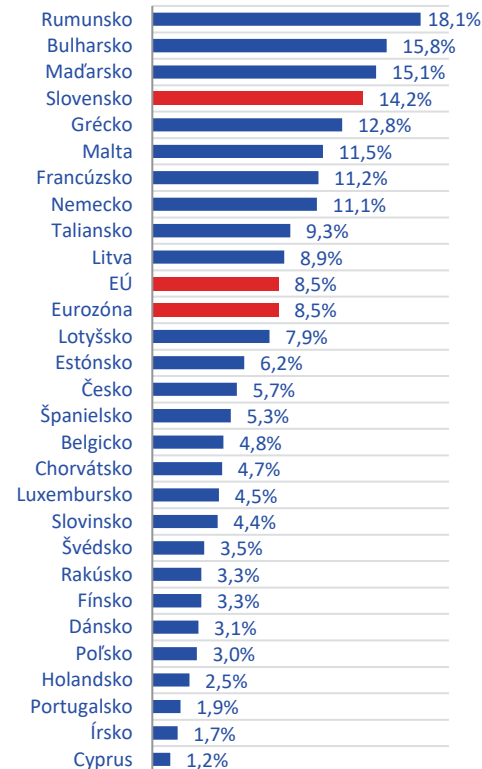
Hodnoty vybraných depriváčných položiek za rok 2025: **7,3 % domácností** malo nedoplatky spojené s hypotekou alebo nájomným, úhradou za energie alebo splácaním nákupov na splátky a iných pôžičiek,

29,1 % domácností si nemohlo dovoliť ísť raz za rok na jeden týždeň dovolenky mimo domu,

26,0 % domácností nedokázalo čeliť neočakávaným výdavkom vo výške 509 €,

14,2 % domácností si nemohlo dovoliť jesť jedlo s mäsom, kurať, rybou (alebo vegetariánskou obdobou) každý druhý deň.

Nedostupnosť mäsitého jedla každý druhý deň



PRÍSPEVOK NA ŠKOLSKÉ POTREBY PRE PRVÁKOV

Začiatok školského roka predstavuje výraznú finančnú záťaž pre mnoho rodín, no v niektorých prípadoch existujú mechanizmy, ako túto situáciu riešiť. Okrem plošnej podpory od štátu dokonca aj vybrané samosprávy prerozdeľujú vlastné rozpočty, aby podporili rodiny s budúciimi prvákmi.

Štátny príspevok: 170 eur

Štát pamätá na každého jedného prváčika na Slovensku štátnym príspevkom v sumárnej výške 170 eur. Z toho 110 eur je jednorazový príspevok pre prváka a 60 eur mesačný príspevok na dieťa. Tento príspevok poskytne Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR automaticky, na základe podkladov z centrálneho registra žiakov, takže netreba nikde chodiť a ani online vyplňať nejakú žiadosť. Peniaze zákonným zástupcom dorazia naraz v bežnom výplatnom termíne za mesiac september, teda v polovici októbra.

Ak sa však rodina nachádza v hmotnej núdzi alebo má príjem len do výšky životného minima, môže zákonný zástupca požiadať aj o štátnu dotáciu na školské potreby (maximálne do výšky 33,20 € za rozpočtový rok). Túto dotáciu vybavuje priamo zriaďovateľ školy.



Štátnou podporou sa to však končiť nemusí. Veľa slovenských miest a obcí sa rozhodlo podať rodinám pomocnú ruku a z vlastného rozpočtu im vypláca špeciálne jednorazové finančné príspevky alebo vydáva symbolické balíčky. Výška a forma tejto pomoci sa naprieč Slovenskom výrazne líši. Obyvatelia by sa však priamo u predstaviteľov samosprávy mali informovať, či ich obec alebo mesto takúto pomoc poskytuje.

Krížovky s úsmevom

	blano- krídly hmyz	časť celku, diel	pichliače	ret	z hľadiska edičnej činnosti	klamári, podvodníci (hovor.)	Manžel vraví manželke: - Drahá, mám problém! Manželka sa usmeje a upokojujúco mu hovorí: - Ale miláčik, veď vieš, že ťa mám veľmi rada, a že s tebou súcitím, tak nehovor, že ty máš problém, ale že my máme problém! - Dobré miláčik! Teda,... (Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)
kopaním skypriš pôdu okolo rastliny							
4. časť tajničky							
ženské meno						dôkaz neviny	2. časť tajničky
Pomôcky: masonit, ibiše, tera, ast, rančo	suma uložená v banke	načarbem 1. časť tajničky					
beda, po latinsky				nachytá (hovor.) šachorovi- tá bylina			
značka kilobajtu			podstata (kniž.) vyčítka (expr.)				
krava s lysinou na hlave				slezovité rastliny úhor, po nemecky			
záhradná rastlina					skr. pre InterCity tropický plod		3. časť tajničky
divá sviňa						stupeň neogénu žľab, válovec	
Pomôcky: karosol, vae, Aal, marica	mužské meno taxín, po česky					skr. štátu Maine chatrč v J. Amerike	
japonský buddhistický chrám				stará vec, haraburda patriácia vám			
Adela (dom.)				telefono- valo znemož- ňuj			
značka xenónu			lisovaná doska značka iónia				
obyvateľ Iliašoviec							
zoral isté množstvo						obracajú pôdu plu- hom	



SÚŤAŽ PRE DETI ČLENOV OZ KOVO!

Milí rodičia, milé deti.

Odborový zväz KOVO
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 die-
ťaťa a meno, priezvisko, kontakt na zákonného
zástupcu (e-mail, telefón alebo korešpondenčná adre-
sa), 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 výhercov a doručenia cien. V prípade
udelenia výslovného súhlasu môžu byť meno, priezvisko a vek výhercu
zverejnené na webovom sídle OZ KOVO a v jeho interných materiáloch.

TIP NA LETO

