priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXXIII. ROČNÍK
ČÍSLO 3
28. MAREC 2025

Bude v banskobystrickej DOKE štrajk? – str. 1 a 3

Od apríla vyššie stravné – str. 2

Hutníci s podpísanou odvetvovou zmluvou – str. 4

CITÁT MESIACA

„Vo chvíli, keď sa ľudia rozhodnú čeliť problému, zistia, že sú omnoho schopnejší, ako si mysleli.“

Brazílsky spisovateľ **Paulo COELHO**

Prepustený odborár Adrián ŠUBA – útok na odbory!

Adrián ŠUBA. Zamestnanec, otec, syn, odborový predák... Poviete si - človek ako mnohí ďalší. A predsa iný. Adrián je odborový funkcionár, predseda Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO AITS v Nitre, ktorú tam v roku 2022 spoluzakladal. Potajme, aby sa nezopakovalo to, čo už viackrát predtým v iných podnikoch - keď sa zamestnávateľ dozvedel o snahách založiť odborovú organizáciu vo svojom podniku, urobil maximum pre jej likvidáciu – vrátane prepustenia ľudí, ktorí v nej mali pôsobiť ako odboroví funkcionári. To potom nadobro odradilo aj ostatných vstúpiť do odborov...

Treba povedať, že firma AITS (Air International Thermal Slovakia) sa vo svojom portfóliu venuje výrobe a montáži klimatizačných jednotiek do automobilov a je súčasťou nadnárodnej korporácie. **Aj keď spočiatku sa pôsobenie odborov v podniku zdalo byť v poriadku, po čase sa situácia začala meniť. Súviselo to nielen s vyjednávaním vyšších miezd zamestnancov, ale aj so snahou o zlepšenie bezpečnosti a ochrany zamestnancov na pracovisku, keď odborová organizácia poukázala na viaceré problematické, dokonca i nezákonné nariadenia** (spomeňme napr. nariadenie práce v sobotu bez prerokovania a súhlasu odborovej organizácie tak, ako to ustanovuje Zákonník práce). Podnety pribúdali, rovnako aj návštevy inšpektorov práce - a konflikty sa začali stupňovať.

Problematická komunikácia sa preniesla aj do kolektívneho vyjednávania. V začiatkoch pôsobenia odborovej organizácie sa im napr. podarilo vyjednať **prvú kolektívnu zmluvu, platnú od 1.1.2023 do 31.12.2025 s tým, že každoročne môžu nanovo dojednávať mzdové dodatky, pričom hneď na úvod dohodli navýšenie základných tarifných miezd zamestnancov o 11%**, taktiež zavedenie 13. a 14. mzdy, navýšenie sociálneho fondu, zavedenie odmien pre zamestnancov podľa odpracovaných rokov atď... A následne, od januára 2024, dohodli nové mzdové navýšenie tarifných miezd zamestnancov o ďalších 8% i ďalšie benefity a zvýhodnenia.

Sledovanie a výpoveď

Táto situácia sa však už nezopakovala. Naopak, predseda Adrián ŠUBA mal čoraz viac indícií, že sa stáva nepohodlným a snažia sa ho mať pod kontrolou. Dôkazom bol aj **predminulý rok, kedy mu nad kanceláriu, kde pôsobil a kde mal dve steny presklené, nad vchod namontovali dve kamery, vďaka ktorým mohli sledovať, kto k nemu prichádza, kedy odchádza, ako dlho sa zdržal...**



● *zľava: prepustený A.Šuba, predsedníčka OZ KOVO M.Benedeková, europoslanec B.Ondruš, poradca premiéra A.Bekmatov.*

Vyvrcholením bolo, keď mu - ako predsedovi a iniciátorovi podnetov viacerých porušení Zákonníka práce na pracovisku potom, ako na to upozornil príslušný inšpektorát práce – **bola udelená ochrana – ako pre oznamovateľa protispoločenskej činnosti.** To ho však neochránilo pred prepustením.

„**Ukázalo sa, že táto ochrana bola nakoniec bezzubá – zamestnávateľ dostal od úradu súhlas s mojou výpoveďou. Úrad totiž skúma len priamy súvis s daným podnetom**. V prípade, ak ma zamestnávateľ nejde vyhodiť priamo kvôli danému podnetu, ale niečomu inému, tak mu to zákon umožňuje,“ hovorí A. ŠUBA.

Pokračovanie na 2. strane.

Z pera predsedníčky OZ KOVO

SOLIDARITA ODBOROV: Jednota ako ochrana pred nespravodlivosťou!



Odbory nie sú prežitkom minulosti. Sú jedinou skutočnou silou, ktorá dokáže vyvážiť moc zamestnávateľov a zabezpečiť ich zamestnancom dôstojné pracovné podmienky. No ak má táto sila pretrvať, musí stáť na pevných základoch – na jednote, odvahe a jasne formulovaných právach. Bez solidarity medzi odbormi môže byť každý jednotlivý boj márnym, pretože rozdelení sme slabí, no zjednotení sme neporaziteľní.

V demokratickej spoločnosti by malo byť právo „združovať sa v odboroch“ samozrejmosťou. A predsa sa stretávame s jeho pošliapavaním – odborári sú prepúšťaní, zastrašovaní, ich snahy o spravodlivé mzdy či lepšie podmienky sú sabotované. Toto nie je len útok na konkrétnych ľudí, ale na všetkých pracujúcich! Ak dovolíme, aby sa odbory oslabili, pripravujeme sa o ochranu pred nespravodlivosťou.

Dnes nie je legislatíva dostatočne silná na to, aby efektívne chránila odborových lídrov a členov. Odbory často čelia prekážkam, ktoré oslabujú ich možnosti bojovať za lepšie podmienky. Zamestnávatelia nachádzajú spôsoby, ako obchádzať ochranu odborárov, či už cez nepriame sankcie, reorganizácie alebo zneužívanie súdnych sporov. Toto sa musí zmeniť!

Odborový zväz KOVO sa aktívne snaží presadiť legislatívne zmeny, ktoré by posilnili práva odborov a zabránili neférovému prenasledovaniu odborárov. Bojuje za to, aby zákony neboli len formálne, ale aby skutočne chránili tých, ktorí sa odvážia postaviť za lepšie podmienky pre všetkých. Ak chceme spravodlivejší pracovný trh, musíme sa spojiť a podporiť tieto snahy!

Dejiny ukazujú, že žiadna zmena neprichádza sama od seba. **Práva, ktoré dnes považujeme za samozrejmosť, si naši predchodcovia museli tvrdo vydobyť. Teraz je rad na nás. Musíme si uvedomiť, že boj odborov nie je bojom „niekoho iného“ – je to zápas o dôstojnú prácu, o spravodlivé ohodnotenie, o ochranu pred nespravodlivým zaobchádzaním.**

Ak sa dnes nepostavíme za seba a za našich kolegov, zajtra už nemusí byť nikto, kto by sa postavil za nás. Solidarita nie je len pekné slovo – je to jediná cesta, ako vybudovať spoločnosť, kde sa každý zamestnanec cíti rešpektovaný a chránený. A preto musíme bojovať. Spoločne. Dôsledne. A bez strachu.

JUDr. Monika BENEDEKOVÁ, PhD.
predsedníčka Rady OZ KOVO

Bude v banskobystrickej DOKE DREVO štrajk?



V banskobystrickej spoločnosti DOKA DREVO, spol. s r. o., ktorá sa zaoberá výrobou a predajom systémového debnenia, využívaného najmä v stavebníctve, bola v závere februára (27.2.2025) – z dôvodu problematického kolektívneho vyjednávania - vyhlásená štrajková pohotovosť. Po následnom neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom teraz zvažujú zástupcovia odborov vstup do ostrého štrajku!

V danej spoločnosti **zastupuje záujmy zamestnancov Základná organizácia OZ KOVO DOKA na čele s predsedom Jozefom ŠIŠULÁKOM**. Začiatkom septembra minulého roka predložili zamestnávateľovi návrh novej podnikovej kolektívnej zmluvy (účinnej od 1.4.2025 do 1.4.2026), nakoľko platnosť tej pôvodnej končí v marci 2025.

Problémom sú mzdy

V rámci kolektívneho vyjednávania sa do polovice decembra minulého roka uskutočnilo 7 kôl spoločných stretnutí odborárov so zamestnávateľom, pričom kľúčovou oblasťou rozporov bolo mzdové navýšenie zamestnancov. V spoločnosti pracuje cca 330 ľudí, z nich je zhruba 210 kmeňových zamestnancov a zvyšní sú zamestnávaní cez pracovné agentúry (vrátane cudzincov, najmä z Ukrajiny a Moldavska). Priemerný zárobok zamestnancov (spolu s kategóriou THP) je cca 1.830 eur, robotníci vo výrobe zarábajú zhruba 1.530 eur, vrátane mzdových zvýhodnení a príplatkov za zmennosť či rizikové faktory.

Ako potvrdil šéf odborovej organizácie J.ŠIŠULÁK: „Po 7-ich kolách rokovaní sme nakoniec ukotvili našu požiadavku navýšiť mzdy zamestnancov o 10 %.

Pokračovanie na 3. strane.

Odbory vravia NIE jednotnej minimálnej mzde

Jedna minimálna mzda pre všetkých. Takúto zmenu na marcovom rokovaní tripartity navrhli zástupcovia Asociácie priemyselných zväzov a dopravy (APZD). Odbory z KOZ SR sa však obávajú, že mnohým zamestnancom by klesla mzda a ich mzdové ohodnotenie by nebolo adekvátne náročnosti práce, ktorú vykonávajú.

Podľa stupňa náročnosti existuje v súčasnosti šesť úrovní minimálnej mzdy. Kým pri pomocných, prípravných alebo manipulačných prácach je minimálna mzda 816 eur, pri najzložitejších pracovných činnostiach táto suma dosahuje 1 396 eur mesačne. Zmena by sa mala dotknúť iba pracujúcich v súkromnom sektore.

Predstavitelia APZD tvrdia, že momentálne už aj tak väčšina zamestnancov zarába viac, než by im zaručovali jednotlivé stupne, a preto sa tento systém v praxi javí ako zbytočný. Navyše, firmám by to umožnilo väčšiu flexibilitu pri mzdovej politike.

Odbory sa však proti, lebo sa domnievajú, že by to viedlo k nižším mzdám. „**Zrušením minimálnych mzdových nárokov by sa deštruovalo pracovné prostredie**," uviedla prezidentka Konfederácie odborových zväzov Monika UHLEROVÁ a dodala: „**Obávame sa, že mnohí zamestnanci by klesli na úroveň minimálnej mzdy a ich mzdové ohodnotenie by nebolo adekvátne náročnosti práce, ktorú majú vykonávať**."



Zamestnávatelia argumentujú tým, že štát nestanovil jasné pravidlá na posudzovanie náročnosti práce, preto majú problém so zaradením zamestnancov do jednotlivých kategórií.

Odborári im však oponujú, keďže v rámci Európy existujú rôzne systémy odmeňovania: „Tieto systémy garantujú finančnú odmenu za rôzne stupne náročnosti práce adekvátne k rôznemu násobku minimálnej mzdy. V krajinách s vysokým, takmer 100-percentným pokrytím kolektívneho vyjednávania tieto stupne garantujú kolektívne zmluvy. Sú to napríklad Rakúsko, Taliansko, Nemecko, či škandinávske krajiny."

V našom systéme sa stupne náročnosti práce, ako sú v Zákonníku práce, neuplatňujú tam, kde je podpísaná kolektívna zmluva, pretože tá definuje jednotlivé kategórie práce a ich odmeňovanie. **Čím je práca zložitejšia, vyžaduje si viac zodpovednosti, vyššie vzdelanie a prax, tým je aj vyšší nárok na minimálnu mzdu, ktorá zamestnancovi za takúto prácu patrí**. Základným znakom minimálnej mzdy je zabezpečiť spravodlivé odmeňovanie zamestnancov v porovnateľnom postavení bez ohľadu na vek, pohlavie, zamestnávateľa, pracovnú pozíciu, či región.

Pre KOZ SR je preto dôležité mať takto zákonne nastavený systém minimálnych mzdových nárokov a pre kolektívne vyjednávanie je to istým spôsobom aj referenčný systém, od ktorého sa kolektívne vyjednávanie odvíja. **Takýto paragraf by v Zákonníku práce nemal svoje opodstatnenie iba v prípade, že by u nás bolo pokrytie kolektívnymi zmluvami 100- percentné**.

Marián REPA, epracaonline.sk

priority 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 BLICHA – BAWA**
ISSN: 2730-0943

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

Prepustený odborár Adrián ŠUBA – útok na odbory!

Pokračovanie z 1. strany.

Pripomeňme, že Adrián ŠUBA pracoval štyri roky vo firme AITS ako technik merania – a na tejto pozícii nebol jediný. Výpoveď z tejto pozície však dostal len on a popritom ďalší deviati ľudia z iných pracovísk (z toho dvaja boli tiež v odboroch) – a to z tzv. organizačných dôvodov, kedy sa vraj mala jeho funkcia rušiť. **A hoci zákon hovorí, že mu v takomto prípade mala byť ponúknutá náhradná práca, nestalo sa tak. Rovnako je na prepustenie odborového funkcionára – navyše predsedu – potrebný súhlas odborovej organizácie (v zmysle § 240 Zákonníka práce). Ani to sa nestalo**.

Od 1. marca mu tak začala plynúť dvojmesačná výpovedná lehota a celý prípad skončí pred súdom práve pre neprávoplatné skončenie pracovného pomeru. Aj keď právo a spravodlivosť sú na jeho strane, zamestnávateľovi to evidentne neprekáža a náklady s tým spojené mu za to stoja. **Výsledkom totiž bude ochromenie odborovej organizácie** a v konečnom dôsledku i zastrašenie jej členov v duchu - ak budete vystupovať ako Adrián, môžete tak aj skončiť!

Nie je prvým prepusteným predsedom

Bohužiaľ, Adrián ŠUBA nie je u nás prvým prepusteným predsedom, ktorý doplatil na svoje odborárske pôsobenie. Spomeňme prípad bývalého predsedu Miroslava CHLÁDEKA z KIE Slovakia, ktorý súd o neprávoplatné skončenie pracovného pomeru po piatich rokoch vyhral, ale aj Miloša KAPUŠA z firmy Booster Precision Components (BPC) v Beluši, ktorý bol ako odborový predák v rovnakej situácii presne pred dvoma rokmi – a tiež dnes pracuje inde, ale aj ďalších – Viktora POKOJNÉHO, predsedu zo ZO OZ KOVO AMS v Bratislave a podobný osud zrejme čaká aj predsedu Juraja KARASKU zo ZO OZ KOVO Orava - Liptov (posledné dve menované odborové organizácie pôsobia v dopravných spoločnostiach).

„**Prepúšťanie odborárov vo vyspelom demokratickom svete je červenou čiarou, za ktorú väčšina zamestnávateľov nejde. Na Slovensku sa to však v poslednom období stáva častým a nebezpečným trendom. Prepustenie odborového funkcionár je však zlou vizitkou aj pre zamestnávateľa**, lebo je znakom, že sociálny dialóg nefunguje," uviedla k danému **predsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ** a dodala: „Toto nie je len prípad jedného človeka, ale útok na základné práva všetkých pracujúcich. **Ak dnes dovolíme, aby bol odborový predák perzekvovaný za svoju činnosť, zajtra môže byť vystavený rovnakému tlaku ktorýkoľvek zamestnanec, ktorý sa postaví za spravodlivosť**," vyhlásila.

Podobnú skúsenosť prezentovala aj Monika UHLEROVÁ, prezidentka Konfederácie odborových zväzov SR, ktorá - spolu s ďalšími odborovými zväzmi či odborovými organizáciami, verejne deklarovala podporu prepustenému odborárovi.

„**Už sme zaregistrovali takéto tlaky aj v nevýrobnom sektore, vo verejných službách, verejnej správe, v školstve**," povedala. Zdôraznila, že **KOZ SR bude vždy stáť za svojimi odborovými zväzmi, odborovými organizáciami a za každým jedným členom a členkou, ktorí budú vystavení takýmto tlakom. Zároveň skonštatovala, že bude nevyhnutná aj legislatívna zmena**, ktorá bude oveľa silnejšie chrániť odborárov a tých, ktorí sa rozhodnú bojovať za lepšie pracovné podmienky a za práva všetkých zamestnancov.

V tomto smere zástupcovia odborov dúfajú v spoluprácu s verejne činnými politikmi, ako sú napr. Artur BEKMATOV, poradca predsedu vlády SR v oblasti pracujúcich, sociálnych vecí a spolupráce s odbormi či europoslanec Branislav ONDRUŠ, ktorý sa tejto téme venoval už aj pred svojim pôsobením v Európskom parlamente, ešte ako štátny tajomník ministerstva práce. Obaja podporili A.ŠUBU aj na nedávnej tlačovej besede (25.3.2025) v centrále OZ KOVO v Bratislave.

„**To, že tento problém má aj významnú európsku dimenziu, a že trápi aj iné členské krajiny EÚ, dokazuje napr. stanovisko Európskeho parlamentu**, prijaté na decembrovej plenárnej schôdzi vo vzťahu k návrhu revízie smernice o európskych zamestnaneckých radách, v ktorých euroarlament nežiada len posilnenie samotných zamestnaneckých rád, ale **dopĺňa do tohto stanoviska aj niekoľko legislatívnych bodov, ktoré majú zaviazať členské štáty, aby posilnili postavenie a predovšetkým ochranu odborových funkcionárov**," hovorí B. ONDRUŠ a ďalej dodáva: „Napríklad, **jeden z našich legislatívnych návrhov žiada, aby členské štáty boli povinné zaviesť nástroj akéhosi predbežného súdneho opatrenia v prípade prepúšťania odborových funkcionárov, kým nedôjde k rozhodnutiu v merite veci**, či vôbec prepustenie zamestnanca je alebo nie je v súlade so zákonom."

Čo sa nakoniec podarí v tomto smere dosiahnuť a legislatívne podchytiť, ukáže čas. Faktom je, že aj keď súdne konanie skončí v prospech prepusteného odborára, trvá to niekoľko rokov a stále je to pre zamestnávateľov menej nákladné, ako napr. plošné zvyšovanie miezd či benefity, ktoré práve odbory v týchto firmách dojednávajú. Nie je totiž tajomstvom, že **tam, kde odbory pôsobia** (štatistika OZ KOVO), **sú o viac ako 21% vyššie mzdy ako v podnikoch, kde odbory nie sú**.

Odborový zväz KOVO pritom na podporu prepusteného Adriána ŠUBU naplánoval na 1. apríla 2025 o 13.45 hod. podporné zhromaždenie, a to priamo pred firmou AITS v Nitre. Zúčastniť sa ho majú kováci z rôznych kútov Slovenska i zástupcovia iných odborových zväzov a organizácií, vrátane KOZ SR či europoslanca B.ONDRUŠA.

Odborový zväz KOVO spolu so svojou strešnou organizáciou - KOZ SR - zároveň vyzývajú všetkých zamestnancov, aby sa nebáli obhajovať svoje práva, a apelujú na verejnosť, politikov aj médiá, aby sa pripojili k tlaku na dodržiavanie spravodlivosti a rovnosti v pracovných podmienkach ľudí v tomto štáte! Lebo tam, kde dnes vyhodia odborového predáka, zajtra môžu vyhodiť ktorého-koľvek z nás!

OD APRÍLA VYŠŠIE STRAVNÉ

Od 1. apríla 2025 sa na Slovensku zvýšia sumy stravného. Deje sa tak na základe automatickej valorizácie, stanovenej v legislatíve, ktorá reflektuje rast cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauráciách. Ceny totiž v januári 2025 vzrástli o viac ako 5% od posledného zvyšovania v septembri 2024. Ovplyvní to stravné na pracovných cestách, ale aj výšku finančného príspevku na stravovanie.

Zamestnanci si prilepšia

Zamestnanci firiem na Slovensku si tak od apríla tohto roku prilepšia vyššou sumou na stravovanie.

- **Minimálny príspevok** na stravovanie stúpne z 3,43 eur **na 3,63 eur.**
- **Najvyšší možný príspevok** zamestnávateľa na stravovanie stúpne zo sumy 4,57 eur **na 4,84 eur**. Rovnakú sumu (4,84 eur) si môžu do daňových výdavkov zahrnúť za každý odpracovaný deň aj podnikatelia.

Toto zvýšenie ovplyvní aj minimálnu hodnotu stravných lístkov, ktorá tvorí 75 % zo sumy stravného pre pracovnú cestu, trvajúcu 5 až 12 hodín.

Minimálna hodnota stravného lístka tak stúpne zo 6,23 eur **na 6,60 eur**. Zamestnávatelia môžu, samozrejme, poskytovať aj stravné lístky s vyššou hodnotou.

Zamestnanci, ktorí si namiesto stravného lístka vyberajú finančný príspevok na stravovanie, si takisto prilepšia. Tento príspevok musí byť **vo výške najmenej 55 % z minimálnej hodnoty stravného lístka a maximálne 55 % zo sumy stravného pre 5 až 12-hodinovú pracovnú cestu.**

Vyššie stravné len pri tuzemských pracovných cestách

Pri tuzemských cestách v trvaní:

- **od 5 do 12 hodín** vzrastie stravné **na 8,80 eur**
- **od 12 o 18 hodín** sa suma zvýši **na 13,10 eur**
- **nad 18 hodín** sa stravné zvýši **na 19,50 eur**

Výška stravného pri zahraničných pracovných cestách zostáva nezmenená. Sadzby sa líšia podľa jednotlivých krajín a určujú výšku nároku na stravné. Ministerstvo financií stanovuje základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene prostredníctvom opatrenia, ktoré je v platnosti už približne 12 rokov.

Zdroj: mpsvar, spracované redakciou

Z odborárskej kuchyne

MDŽ alebo sú ženy na trhu práce „ocenené“?

Zamestnanosť žien nie je len otázkou rodovej rovnosti, ale aj kľúčovou výzvou pre budúcnosť slovenskej ekonomiky. Väčšia podpora žien na trhu práce by pomohla zmierniť negatívne dopady demografického poklesu a prispela by k sociálnej aj hospodárskej stabilite krajiny. K tomu by však bolo potrebné zlepšiť viacero ukazovateľov, napr. dostupnosť jaslí, škôlok či školských klubov, väčšie investície do celoživotného vzdelávania, podpora flexibilných pracovných úväzkov, zvýšenie podielu žien v sektore s vyššou pridanou hodnotou, ale aj zabezpečenie väčšieho pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami.

Pri príležitosti Medzinárodného dňa žien (8.marec) publikovala **Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR štúdiu, venovanú rastúcej úlohe žien na trhu práce a úlohe odborov pod názvom „Karafiát to nespraví“**, v ktorej upozorňuje aj na na dôležité fakty o pracovnom postavení žien.

Hoci majú slovenské ženy v priemere vyššie vzdelanie ako muži, pokiaľ ide o mieru zamestnanosti a odmeňovanie, zaostávajú. Slovenky vo vyššom veku pracujú viac ako iné Európanky, zároveň však Slovensko patrí medzi štáty s najvyšším rozdielom v odmeňovaní žien a mužov!

Vyššie vzdelanie, menej možností sa zamestnať

Podľa údajov **za rok 2023 malo vysokoškolské vzdelanie 30 % žien v aktívnom veku (15 – 64 rokov), čo je viac ako u mužov (22 %)**. Vo vekovej kategórii 25 – 34 rokov dosahuje tento rozdiel ešte väčšie rozmery: vysokoškolské vzdelanie má 48 % žien, ale len 31 % mužov. Napriek tomu ich **miera zamestnanosti ostáva nižšia.**

V roku 2023 sa miera zamestnanosti žien na Slovensku zvýšila na 68 %, čo je o 8 percentuálnych bodov menej ako u mužov (76 %). Tento rozdiel je vyšší ako v mnohých vyspelých štátoch – v Nemecku je miera zamestnanosti žien 74 %, v Holandsku 79 % a v Rakúsku 70 %.

Regionálne rozdiely a vplyv demografie

Rozdiely v miere zamestnanosti je vidieť aj regionálne. Kým podiel pracujúcej populácie v aktívnom veku 15 až 64 rokov na východnom Slovensku bol v roku 2023 len 66 %, v Bratislavskom kraji to bolo 80 %. Rozdiel v miere zamestnanosti mužov nebol však až taký vysoký – na východe 71 % a v Bratislavskom kraji 80 %.

Pri ženách však štatistiky ukazujú, že **„východniarky“ si prácu hľadajú omnoho ťažšie – miera zamestnanosti žien tu dosahuje len 60%, kým v Bratislavskom kraji 81%**. Najväčšie rozdiely v zamestnanosti medzi pohlaviami sú vidieť vo vekovej skupine 25 až 39 rokov, ktorá je najviac ovplyvnená rodičovskými povinnosťami.

Pritom miera zamestnanosti na východnom Slovensku je dôležitá aj z pohľadu demografickej krízy a národnej ekonomiky: kým populácia v aktívnom veku medzi rokmi 2025 a 2050 v Bratislavskom kraji vzrastie len mierne o 2 %, v Nitrianskom, Trenčianskom a Banskobystrickom kraji klesne o 26 až 28 %. Najmenej klesne práve v Košickom a Prešovskom kraji, a to o 14 %.**Nedostatok žien na trhu práce bude mať preto vážne dôsledky v kontexte demografickej krízy**. Do roku 2050 sa očakáva pokles populácie Slovenska o 330 tisíc obyvateľov a podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa zníži o 510 tisíc osôb.

Výber vzdelania, ale aj ďalšieho povolania je tiež v rodinách formovaný rodovými stereotypmi. Nedocenené vzdelanie a diskriminácia žien na pracovnom trhu sa, samozrejme, odráža aj v uplatnení sa a v rozdielnom odmeňovaní na jednotlivých pracovných pozíciách. **Ani na jednej pracovnej pozícií ženy nezarábajú priemernú mzdu danej pozície, pričom vždy zarábajú menej ako muži.** Na európskej úrovni už **bola schválená smernica o posilňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania**, ktorá však zatiaľ nebola transponovaná do slovenského právneho poriadku. Slovenská republika je povinná začleniť túto smernicu do svojich vnútroštátnych predpisov najneskôr do 7. júna 2026.



Nerovnosti v odmeňovaní pretrvávajú

Slovensko tak naďalej patrí medzi krajiny s najvyšším rozdielom v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. Kým priemer EÚ dosahuje necelých 13 %, **na Slovensku je rozdiel v hrubom hodinovom zárobku až 16 %.** Pri súčasnom tempe znižovania tohto rozdielu by sa vyrovnanie platov medzi mužmi a ženami dosiahlo až v roku 2050.

Rozdiel v odmeňovaní je spôsobený pretrvávajúcou horizontálnou segregáciou trhu práce. **Ženy sú častejšie zamestnané v odvetviach a povolaniach, ktoré sú menej platené, ako napr. školstvo, zdravotníctvo, sociálne služby, predaj a upratovanie, kým muži dominujú najmä v priemysle, kde sú vyššie mzdy.** Vertikálna segregácia a „sklenený strop“ **uprednostňujú mužov na vyššie riadiace, manažérske a výkonné funkcie, takže ženy často ani nemajú možnosť dosiahnuť na vyššie mzdy**. Navyše, prestávky kvôli materskej dovolenke a povinnostiam, súvisiacim s výchovou detí znižujú šance žien na kariérny postup.

„Zamestnanosť žien je veľkou témou pre odbory. Nástroje na elimináciu rodových mzdových rozdielov už sčasti nájdeme aj v existujúcich legislatívnych opatreniach, napríklad zákaz diskriminácie je zakotvený v Ústave SR, v Zákonníku práce, či v tzv. antidiskriminačnom zákone, viac priaznivých opatrení však prináša transpozícia európskych smerníc. Spoliehať sa len na platnú legislatívu samozrejme nestačí. **Dôležité je zvyšovať pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami spolu so zvyšovaním odborovej organizovanosti, pretože len týmto spôsobom vieme chrániť záujmy zamestnaných žien a zlepšovať ich pracovné podmienky, vrátane výšky miezd**,“ zdôraznila pri príležitosti publikovanie štúdie – a aj Medzinárodného dňa žien - prezidentka KOZ SR, Monika UHLEROVÁ.

Zdroj: kozsr.sk, spracované redakciou

Bude v banskobystrickej DOKE DREVO štrajk?



Pokračovanie z 1. strany.

Keďže zamestnávateľ trval na svojom návrhu – navýšenie miezd o 4 %, čo podľa našich prepočtov tvorí cca 2,5 % celkovej mzdy a nepokryje to ani avizovanú infláciu - **vyjednávanie sme po vzájomnej dohode v druhej polovici decembra ukončili sporom a v januári požiadal zamestnávateľ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa.**“

Zároveň však zamestnávateľ iniciatívne pristúpil od 1. januára 2025 k navýšeniu miezd zamestnancov, a to o 4 %. Aj keď pritom deklaroval, že toto plnenie bude realizovať až do podpisu novej kolektívnej zmluvy, ide o jednostranný akt a dobrú vôľu zamestnávateľa, avšak bez opory v kolektívnej zmluve.



Sprostredkovateľ nepomohol

Sprostredkovateľ, pridelený ministerstvom práce a sociálnych vecí, sa prípadu ujal 6. februára tohto roku s tým, že do 15. marca 2025 malo byť toto konanie ukončené jeho návrhom riešenia kolektívneho sporu. Za účasti sprostredkovateľa sa napokon **uskutočnili tri kolá kolektívnych rokovaní** (20.2.2025, 4.3.2025 a 11.3.2025) a odborári upravili svoju požiadavku na rast tarifných miezd zamestnancov, a to o 7% + 1% za zlúčenie tarifných tried. S tým zamestnávateľ nesúhlasil. Ten presadzoval navýšenie tarifných miezd o 4% s dorovnaním na konci roka do percenta skutočnej inflácie.

Kompromisné riešenie sporu poslal sprostredkovateľ 14. marca 2025. Zamestnávateľ sa stotožnil s jeho návrhom s tým, že **v prípade kladného hospodárskeho výsledku** zabezpečí doplatok tarifných miezd zamestnancov do 7% (stalo by sa tak – v prípade zisku firmy - až v závere kalendárneho roka).

Odborová organizácia takýto návrh sprostredkovateľa neakceptovala a požiadala ho o ukončenie konania s tým, že bolo neúspešné.

Výsledok následne obaja sociálni partneri začali komunikovať so zamestnancami.

Výbor ZO OZ KOVO DOKA zároveň odsúhlasil, že **od 17. marca 2025 začne medzi zamestnancami hlasovanie o vstupe do ostrého štrajku. Lehotu na realizáciu hlasovania si stanovili na zhruba 2 týždne.**

Ako potvrdil predseda ZO OZ KOVO DOKA, J.ŠIŠULÁK: „Celý proces hlasovania by mal trvať zhruba dva týždne. Po vyzbieraní hlasovacích lístkov ich následne musíme roztriediť a sčítať, čo tiež chvíľu potrvá. Na základe výsledkov hlasovania budeme potom riešiť ďalšie postupové kroky - samozrejme, všetko v súlade s platnou legislatívou.“

V spoločnosti DOKA DREVO teda aktuálne prebieha hlasovanie zamestnancov o vstupe do ostrého štrajku. Ako dopadne a či sa v tomto drevospracujúcom podniku práca z dôvodu štrajku naozaj zastaví, vás budeme informovať v ďalšom vydaní Priorít. ***A.Fáková***

Jozef Šišulák, predseda VZO OZ KOVO DOKA

Jozef Mesík, podpredseda VZO OZ KOVO DOKA

Europoslanec B.ONDRUŠ: Slovensko potrebuje zmeny v legislatíve pri prepúšťaní odborárov!

Slovensko potrebuje urobiť zmeny v legislatíve voči protizákonnému prepúšťaniu zamestnancov, ktorí sú združení v odboroch. Súvisí to s prípadmi, keď firmy protizákonne prepustili odborových funkcionárov alebo vyvíjali na nich neprimeraný nátlak s cieľom dostať ich zo zamestnania.

Na tlačovej konferencii v Bratislave to vo štvrtok, 20.marca 2025, povedal poslanec Európskeho parlamentu Branislav ONDRUŠ. S týmto názorom sa stotožnil aj tam prítomný poradca predsedu vlády SR v oblasti ochrany pracujúcich, sociálnych vecí a spolupráce s odbormi, Artur BEKMATOV. Na tlačovej konferencii vystúpili aj v minulosti či aktuálne perzekvovaní predsedovia odborov z OZ KOVO – Viktor POKOJNÝ(ZO OZ KOVO AMS Bratislava), Juraj KARASKA (ZO OZ KOVO Orava – Liptov), Miloš KAPUŠ (bývalý predseda ZO OZ KOVO DS Beluša z BPC v Beluši) a prítomný bol aj aktuálne prepustený odborový predseda Adrián ŠUBA z AITS Nitra.

„Za nejaký krátky čas predstavíme, akým spôsobom navrhujeme túto situáciu riešiť, lebo **novela pracovného práva vo všeobecnosti je len jedným z riešení. Pozrieme sa aj na to, či sa dá niečo riešiť, pokiaľ ide o dĺžku súdnych konaní. Chceme nájsť také zmeny, ktoré budú pôsobiť dostatočne odrádzajúco pre zamestnávateľov,“ uviedol B. ONDRUŠ**.

Doplnil, že zatiaľ ešte nemajú s odbormi konkrétne riešenia, avšak cieľom je upozorniť na tento problém.

Pokračovanie na 4. strane.

Z odborárskej kuchyne

Europoslanec B.ONDRUŠ: Slovensko potrebuje zmeny v legislatíve pri prepúšťaní odborárov!

Pokračovanie z 3. strany.

Zároveň **chcú novými zmenami v legislatíve odradiť firmy od toho, aby porušovali zákony a prepustili pracovníkov, ktorí kontrolujú svojich zamestnávateľov, či dodržiavajú právne predpisy a dohody vo vzťahu k zamestnancom, ako sú napríklad kolektívne zmluvy**.

Protizákonné prepúšťanie zamestnancov zo strany firiem je podľa europoslanca B.ONDRUŠA celoeurópsky problém. **V súčasnosti sa v Európskom parlamente rokuje o novej podobe smernice o európskych zamestnaneckých radách (písali sme v minulom čísle), pričom jedným z opatrení by mohla byť povinnosť, udelená všetkým členským štátom EÚ, aby súdy vydávali predbežné neodkladné opatrenia na ochranu pred prepúšťaním odborárov**.



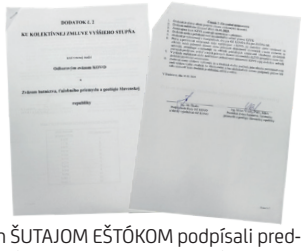
● *Kampaň Za dobré pracovné miesta v priemysle - zľava predsedníčka OZ KOVO, M.Benedeková a vedľa europoslanec B.Ondruš.*

Ďalším problémom je **neúmerná dĺžka trvania súdnych sporov**, ktorá podľa europoslanca presahuje dĺžku trvania 5 rokov a v niektorých prípadoch je dokonca aj viac ako dvojnásobná.

„Budeme v spolupráci s Branislavom ONDRUŠOM a aj v spolupráci s odborármi a zástupcami neziskového sektora teraz analyzovať aktuálnu legislatívu a konkrétne prípady. Budeme sa pokúšať nastaviť zmeny tak, aby boli čo najefektívnejšie," uzavrel túto tému poradca premiéra, A. BEKMATOV.

Af, TASR

HUTNÍCI S PODPÍSANOU ODVETVOVOU ZMLUVOU



Napriek alarmujúcej situácii nielen v domácom, ale aj v európskom oceliarskom a hutníckom priemysle, darí sa nám v domácich podmienkach udržať význam kolektívneho vyjednávania v týchto odvetviach.

Výsledkom tohto partnerstva a spolupráce je na tento rok **podpísaný Dodatok č. 2 ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre hutnícky priemysel** (zmluva platí na roky 2023 - 2026), a to medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom hutníckeho priemyslu SR. **Zhmotnením dohody je rast tohtoročných tarifných miezd v odvetví hutníctva v priemere o 3,93%.**

Ako potvrdil podpredseda OZ KOVO a hlavný kolektívny vyjednávač zväzu, Ján ŠLAUKA: „**Aj touto cestou, ďalšou spoluprácou a komunikáciou, sme pripravení hľadať riešenia, ako udržať toto priemyselné odvetvie na Slovensku**. Preto sa spoločne stretávame aj na spoločných konzultáciách a rokovaniach pri príprave výziev a deklarácií, ktorými chceme upozorniť na obavy zo straty konkurencieschopnosti a výrobných kapacít, a následne aj zo straty pracovných miest v tomto segmente, ktorých záchrana je pre nás, ako zástupcov zamestnancov, hlavnou prioritou."



● *Podpis KZVS hutníckej podpredsedom OZ KOVO, J.Šlaukom.*

Ako je to s ďalším odvetvovým vyjednávaním?

Čo sa týka ďalšieho odvetvového vyjednávania, tam je situácia náročnejšia.

Ešte v decembri došlo k **dohode na podobe vyššej kolektívnej zmluvy pre príslušníkov Hasičského a záchranného zboru na roky 2025 – 2026**, ktorú s ministrom vnútra Matúšom ŠUTAJOM EŠTÓKOM podpísali predsedovia troch odborových zväzov - za Odborový zväz hasičov predseda Peter ŠAGÁT, za Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry (SLOVES) predsedníčka Milena RACOVÁ a za náš OZ KOVO predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ (jej znenie nájdete na https://www.ozkovo.sk/clanky/aktuality/platna-kolektivna-zmluva-pre-hazz-pre-rok-2025-2026/)

Ako ďalej potvrdil hlavný kolektívny vyjednávač OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, v ostatných segmentoch boli odoslané návrhy tohtoročných dohôd.

Vo vyjednávaní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v elektrotechnickom priemysle je vyhlásený spor, čo znamená, že táto agenda sa presunie pred sprostredkovateľa, určeného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Požiadavka OZ KOVO na rast tarifných miezd zamestnancov v tomto segmente je 70 eur + 6% v každom zo šiestich stupňov náročnosti práce.

Sporom a konaním pred sprostredkovateľom opakovane skončilo odvetvové kolektívne vyjednávanie zo Zväzom strojárskeho priemyslu SR, ktorý sa má aktuálne vyjadriť aj k návrhu sprostredkovateľa. Zatiaľ tak ale neurobil.

Kolektívne vyjednávanie odvetvovej kolektívnej zmluvy v sklárskom priemysle začalo odoslaním návrhu OZ KOVO pre zamestnávateľský Zväz sklárskeho priemyslu SR, v ktorej kováči požadujú navýšenie tarifných miezd o 75 eur v každom stupni náročnosti práce. Pripomeňme, že doterajšia odvetvová kolektívna zmluva v tomto segmente končí 30. apríla tohto roku.

Kolektívne rokovanie na odvetvovej úrovni začalo aj so Slovenskou elektrotechnickou alianciou (SEA) a podklady na tohtoročné **vyjednávanie so Združením bytového hospodárstva na Slovensku sú už takisto pripravené.**

O vývoji odvetvového kolektívneho vyjednávania vás budeme priebežne v Prioritách informovať.

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

Vedenie OZ KOVO a KOZ SR u košických hutníkov

Začiatkom marca (7.3.2025) sa zasadnutia Rady odborov OZ KOVO U. S. Steel Košice v ich domovskej centrále zúčastnili aj členovia vedenia Odborového zväzu KOVO – predsedníčka Monika BENEDEKOVÁ, podpredseda Ján ŠLAUKA a člen predsedníctva Bartolomej FENIČIN, a tiež lídri Konfederácie odborových zväzov SR - prezidentka Monika UHLEROVÁ a viceprezident František GAJDOŠ.

V rámci spoločnej diskusie sa venovali aktuálnym problémom európskeho a slovenského hutníctva, ktoré dopláca na nedostatočnú podporu v rámci EÚ, vysoké ceny energií, prísne environormy a dekarbonizáciu, ale i pretlak ocele a výrobkov z nej z krajín mimo EÚ. Len na Slovensku sa pritom za posledné roky zrušilo 5 tisíc pracovných miest, pričom okrem košickej fabriky sa prepúšťalo aj v oravskom OFZ, Železiarňach Podbrezová a výroba bola utlmená aj v Slovalcu v Žiari nad Hronom. Podobne sú na tom aj oceliarne v Poľsku či Čechách.



Súčasťou programu bola aj návšteva odborových lídrov vo výrobných prevádzkach U.S.Steel Košice – v divíznom závode Oceliareň a na pozinkovacej linke. Stretnutie zorganizovali domáci odboroví predáci z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice na čele s predsedom Jurajom VARGOM a za účasti predsedov a zástupcov všetkých základných organizácií, združených v košickej Rade odborov. Záver patril spoločnému obedu aj za prítomnosti viceprezidenta pre vonkajšie vzťahy, riadenie a rozvoj podnikania U. S. Steel Košice, Miroslava KIRAĽVARGU, ktorý ocenil vzájomnú spoluprácu so zástupcami odborov nielen na pôde tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady) pri tvorbe a pripomienkovaní zákonov a legislatívy, ale aj pri hľadaní spoločných prienikov v ekonomike a pri zlepšení pracovného prostredia tak pre zamestnávateľov, ako aj pre zamestnancov.



● *Na fotografii vpredu zľava: M. Uhlerová - prezidentka KOZ SR, M.Benedeková - predsedníčka OZ KOVO, A.Fáková - šéfredaktorka Priorít; druhý rad zľava: B.Feničin - člen predsedníctva Rady OZ KOVO, F.Gajdoš - viceprezident KOZ SR; tretí rad zľava: J.Greško - podpredsesda RO OZ KOVO USSK, J.Šlauka - podpredseda OZ KOVO, J.Varga - predseda ROOZ KOVO USSK.*

Prezidentka Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, **Monika UHLEROVÁ, po stretnutí skonštatovala: „Sme radi a vždy oceňujeme, keď si priamo v teréne môžeme vymeniť postrehy, názory, či pozbierať podnety, ktoré vieme ďalej prenášať v rámci rokovaní na vrcholovej úrovni, či už s vládou alebo zamestnávateľmi**. Zároveň nás veľmi potešilo, že okrem výmeny názorov sme mohli vidieť aj časť výroby a to, v akých podmienkach pracujú košickí hutníci."

Predsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, nadviazala aj na februárový protest európskych hutníkov v Bruseli, ktorý pod názvom Za dobré pracovné miesta v priemysle zorganizoval IndustriAll Europe, a ktorý podporilo aj vyše 150 kovákov zo Slovenska, vrátane hutníkov z Košíc: „V rámci tohto protestu sme mali možnosť stretnúť sa aj so zástupcami Európskej komisie a predložiť im pohľad z regiónov. Ja som na stretnutí zastupovala strednú a východnú Európu a mohla som priamo povedať to, čo nás na Slovensku najviac trápi, nielen v oceliarskom ale aj v automobilovom priemysle. Napr. v nedávno predstavenej Dohode o čistom priemysle sa dostali aj niektoré odborárske požiadavky. Koncom marca by mal byť zverejnený aj nový strategický akčný plán k oceliarskemu aj k automobilovému priemyslu a teda uvidíme, ako bude nakoniec vyzerať."

Kovákom z Rady odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice ďakujeme za pozvanie. ***A.Fáková , Foto: A.Köteles, A.Fáková***

Kovácky seriál: Digitalizácia, automatizácia a umelá inteligencia

Umelá inteligencia (AI) v práci: POMOCNÍK ALEBO ŠÉF?



Kde sú hranice umelej inteligencie? Alebo o tom, čo umelá inteligencia (AI) dokáže a kde má ešte limity.

Umelá inteligencia. Pre niekoho magické slovo budúcnosti, pre iného hrozba, ktorá môže ovládnuť svet. Pravda? Ako to už býva — pravda je niekde medzi tým.
Ako právnička mám rada jasné odpovede, ale pri AI je všetko trochu... komplikovanejšie, a zároveň fascinujúce. Keď som si sadla, že sa do toho trochu ponorím (lebo aj ja som si povedala: „Buď múdra, keď už o tom píšeš“), narazila som na zaujímavé zistenie — **snaha „privolať k životu“ niečo, čo bude pomáhať človeku, siaha omnoho ďalej, než do čias počítačov.**

Alan TURING, jeho test a myšlienka, že stroj môže byť „inteligentný“, sú len modernejšou verziou dávnych snov — od gréckych mechanických vynálezov až po stredoveké predstavy o automatoch. My, ľudia, sme proste odjakživa leniví a radi si uľahčujeme život :).

Ale kde je tá hranica medzi „uľahčovaním“ a tým, že nám to prerastie cez hlavu a bude „veliteľsky“ zasahovať do každodenných rozhodnutí?

NLP - Neuro Lingvistické Programovanie

Neuro lingvistické programovanie, ktoré predstavuje súhrn techník, ktoré pomáhajú ľuďom odhaliť ich vnútorný potenciál a dosahovať v živote jedinečné výsledky, úspech a vnútornú i vonkajšiu rovnováhu – ako napr. Steve JOBS, Tiger WOODS, Serena WILIAMS či Barack OBAMA) – keď komunikácia prestane byť len o slovách alebo keď ťa stroj počúva... a trochu poučuje. Technológie spracovania prirodzeného jazyka sú dnes už súčasťou mnohých priemyselných procesov. V praxi si ich môžeme predstaviť ako „tlmočníkov“ medzi človekom a strojom. Predstav si toto — stojíš na linke, povieš: „Zapni linku dva.“ A ono to naozaj ide! Wau! Ale tieto systémy neraz dokážu aj vyhodnocovať, ako efektívne komunikujeme — teda ten istý systém ti oznámi, že by si to nabudúce mohla povedať presnejšie, stručnejšie a možno s lepším slovosledom. A to neznie ako super pomocník, ale skôr ako otravný kolega, ktorý má potrebu neustále „konštruktívne“ opravovať ostatných. A ty sa začneš sám seba pýtať — kde končí technologická pomoc a kedy sa z nástroja, ktorý má zefektívniť našu prácu, stane nevideteľný hodnotiteľ, ktorý očakáva bezchybné reakcie a predpisové správanie?

Strojové učenie - perfekcionista, ktorý nikdy nespí

Strojové učenie má v priemysle veľký potenciál. Pomáha predchádzať poruchám strojov skôr, než nás prekvapia, šetrí peniaze, čas, nervy, optimalizuje výkon a znižuje neplánované odstávky. Ale... všetko má dve strany. Systémy, ktoré sa naučia vyhodnocovať efektivitu, ťa jedného dňa môžu začať porovnávať s kolegom na vedľajšej linke. „On stíha rýchlejšie.“ „Ona robí menej chýb.“ Systém bude merať, tlačiť na výkon bez ohľadu na ľudské faktory. Stroj nevníma naše okolnosti, nepočúva, nestará sa, nepochopí. On nemal doma dve choré deti a zdravotné problémy. Vidí čísla a pre neho sú čísla čísla. A čím sú vyššie, tým lepšie. Či si unavený, vyhorený alebo len človek? Nezáujem. Človek však nie je číslo v tabuľke. Má svoje dni, nálady, okolnosti. Preto **je dôležité nezabúdať, že žiadna AI by nemala nahradiť zdravý rozum, empatiu a schopnosť vyhodnotiť situáciu aj mimo rámca dát.**

DeepMind – génius s excelom v ruke, ktorý potrebuje korekciu

Spoločnosti už dnes **využívajú systémy ako DeepMind, ktoré dokážu firmám ušetriť neuveriteľné sumy**. Optimalizujú výrobu, spotrebu energie až po to, čo by som si mala dať na obed. (No dobre, ten obed trochu prehňam... zatiaľ.) Nastavujú procesy tak, aby všetko bežalo hladko. Ale... čo ak začne určovať, čo sa vyrábať bude a čo nie, podľa vlastných kalkulácií, bez zohľadnenia trhu a reálnych potrieb? Čo s tým, že trh aj zákazníci hovoria niečo iné? No neviem, ale asi je občas potrebné rozhodnúť aj inak, ako len excelovskou tabuľkou. **Ani ten najlepší algoritmus nevidí celý obraz tak, ako človek — potrebuje kontrolu, niekoho, kto povie: „Pozri, čísla sú jedna vec, ale život a potreby ľudí druhá.“**

A teraz úprimne — umelá inteligencia je fajn, ale... Keď som si to celé uvedomila, chvíľu som si hovorila: „Wau, to je úžasné!“ A potom: „A sakra, to je desivé.“ **AI je neuveriteľne silný nástroj a fantastický pomocník, ktorý zefektívni rutinu, odstráni chyby a prinesie úspory. Ale má aj tendenciu „zabudnúť“, že pracuje pre človeka, nie namiesto neho. Chýba jej schopnosť vnímať emócie, kontext, „malé odtiene reality“, ktoré človek rozpozná intuitívne.** Hoci sa AI tvári, že chápe všetko, niekedy jej ujde pointa. (Hej, ChatGPT, prepáč, ale vieš, že áno.) Vie poradiť, vie zrátať, vie analyzovať... ale keď príde realita, zmena, chaos (a priznajme si, ten je v práci vždy), je to premenná, s ktorou sa AI nevie vysporiadať. Pri rozhodovaní vo výrobe, ale aj v živote firiem, potrebujeme práve tieto odtiene. A to je úloha pre nás — ľudí, jej povedať: „Ďakujem za analýzu a návrh, ale ja rozhodnem.“



Prečo do toho musíme vstúpiť MY?

Lebo AI je dobrý sluha, ale veľmi zlý pán. Preto **zavádzanie umelej inteligencie do praxe musí byť férové, zrozumiteľné a postavené na dôvere**. Žiadne tiché zavádzanie „nových nástrojov na zvýšenie efektivity“. Žiadne korporátne marketingové floskule. Otvorená debata. Niekedy aj búrlivá.

AI môže byť pomocníkom, ktorý nám šetrí čas a energiu. Ale nesmie byť autoritou, ktorej slovo je posledné! Preto je dôležité si uvedomiť, že zavádzanie AI do praxe nie je len o technológiách. Je to o ľuďoch. O tom, aby manažment aj zamestnanci rozumeli, čo všetko AI môže, ale aj kde sú jej hranice. Aby nevznikol tlak, ktorý nikto nechcel, alebo „nevideteľný šéf“, ktorého sa všetci boja. Inak sa zo super pomocníka stane nástroj, ktorý nás zožerie zaživa.

Záver:

Je umelá inteligencia pomocník? Áno.
Je šéf? Nie, iba ak pod dozorom.
Môže byť diktátorom? To nikdy — ak si to nedovolíme.

A úplne na záver: **Umelá inteligencia nikdy nezvládne jednu vec. Byť človekom.** A kým my sami budeme vedieť byť ľuďmi, máme šancu, že nás nikdy nenahradí...

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

KRÁTKO

Energetická chudoba rastie

Viac ako polovica pracujúcich ľudí v Európskej únii si aktuálne nemôže dovoliť vykurovanie svojej domácnosti. Podľa Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, ktorá vychádzala z údajov Eurostatu, sa podiel obyvateľov EÚ v energetickej chudobe zvýšil zo 7% percent v roku 2019 (30,7 milióna ľudí) na 10,6 % v roku 2023 (47,5 milióna ľudí). Znepokojivým faktom je, že z tohto počtu až 10,3 milióna nových ľudí v energetickej chudobe tvorí zamestnaná populácia. Ľudia si nemôžu dovoliť vykurovanie domu či bytu aj z dôvodu nárastu cien energií. Zvýšenie cien energií však nezasahuje len domácnosti, ale aj čoraz viac podnikov, ktoré čelia existenčným problémom, čo môže podľa odborárov viesť k masívnym stratám pracovných miest. Prijať by sa preto mali opatrenia, ako napr. cenová regulácia na ochranu domácností pred kolísaním cien energií, nižšie náklady na pôžičky pre projekty obnoviteľnej energie, zákaz odpájania energií pre tých, ktorí nemôžu platiť účty či vyjednanie sociálnych podmienok pri verejnom financovaní energie.

Úspešný predaj štátnych dlhopisov

Prvý predaj štátnych dlhopisov, určených bežným občanom na Slovensku, prekonal očakávania. Celkový objem dlhopisov za 500 miliónov eur sa predal za 3,5 dňa. Projekt bude preto bude pokračovať aj v ďalších rokoch. Celkovo si dlhopisy pre ľudí kúpilo 21 200 investorov. Priemerná investovaná suma bola 22 600 eur, najviac občanov investovalo od 4000 do 10 000 eur.

Dentálna hygiena ako zdravotný benefit

Všeobecná zdravotná poisťovňa opätovne spúšťa od 1. apríla zubné benefity pre svojich poistencov. V rámci peňaženky zdravia si budú môcť poistenci uplatniť časť úhrady za dentálnu hygienu, ako aj zubný strojček pre deti do 18 rokov u zmluvných poskytovateľov. Poisťovňa o tom informovala s tým, že v rámci Peňaženky zdravia budú môcť po novom poistenci od 3. rokov využiť až dvakrát 40 eur na preplatenie dentálnej hygieny. Na zubný strojček pre deti budú môcť čerpať až 450 eur v rámci balíka pre rodiny. U zmluvných stomatológov naďalej zostáva v platnosti aj úhrada zdravotnej starostlivosti za lokálnu anestéziu pre všetkých detských pacientov do dovŕšenia 10. rokov. Podmienkou využitia zubných benefitov bude absolvovanie zákonom stanovených preventívnych prehliadok. Rovnako aj súkromná zdravotná poisťovňa Dôvera v rámci projektu Zdravé zuby spustila v marci novú službu v podobe príspevku na dentálnu hygienu svojim poistencom. Obe poisťovne podrobnosti čerpania týchto benefitov špecifikujú na svojich webových stránkach. Pripojiť sa v tomto smere má onedlho aj zdravotná poisťovňa Union.

Školskí odborári sa dohodli

Školskí odborári ukončili štrajkovú pohotovosť a s ministrom školstva Tomášom DRUCKEROM sa dohodli na platoch. Odborový zväz pracovníkov školstva zároveň s rezortným ministerstvom uzavreli memorandum, ktoré je dôležitým krokom k stabilite školstva a na zlepšenie pracovných podmienok. Jeho hlavným bodom je dohoda na zvyšovaní platov zamestnancov, a to od 1. septembra s nárastom miezd o 7% pre pedagogických a odborných zamestnancov a o ďalších 7 % od 1. januára 2026. Memorandum predpokladá aj prípravu osobitného zákona o odmeňovaní zamestnancov v školstve, ktorej súčasťou je aj zámer vytvoriť mechanizmus automatického zvyšovania platov. Ten by mal začať platiť od roku 2028. Strany sa dohodli aj na spolupráci pri riešení optimalizácie siete škôl a pri zvyšovaní efektívnosti podporných opatrení vo výchove a vzdelávaní. Cieľom je vyrovnať kvalitu vzdelávania naprieč všetkými regiónmi Slovenska. Memorandum o spolupráci a sociálnom zmieri je uzatvorené do 28. februára 2027.

Redakcia, TASR, Sita.

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Rekreačné poukazy môžete darovať rodičom

Od januára tohto roka môžu zamestnanci rekreačné poukazy darovať aj svojim rodičom. Podmienkou je, aby zamestnanec mal odpracované dva roky na trvalý pracovný pomer.

V prípade rekreačných poukazov má naň nárok zamestnanec vo firme s viac ako 49 zamestnancami a samotný zamestnanec musí oň svojho zamestnávateľa požiadať. Vo firmách s menším počtom zamestnancov je tento príspevok na zvážení zamestnávateľa.

Zamestnávateľ môže následne preplatiť 55 % výdavkov z rekreačného pobytu, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok, pričom rekreácia sa musí uskutočniť na Slovensku a mala by zahŕňať minimálne dve prenocovania.



Aj ženy na materskej či so skráteným úväzkom

Nárok na príspevok však môžu mať **aj zamestnanci, pracujúci na skrátený pracovný úväzok**. Potvrdila to aj Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR: „Zamestnancovi, ktorý pracuje na skrátený úväzok, je najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok znížená v pomere, zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Pričom nárok na tento benefit majú aj ženy na materskej alebo rodičovskej dovolenke," spresnila KOZ SR.

Pri darovaní treba doložiť vzťah

Po novom môžu zamestnanci rekreačný poukaz aj darovať svojim rodičom. Musia však pritom vedieť **preukázať vzťah k osobe**, ktorej darujú rekreačný poukaz, a to napríklad **doložením kópie rodného listu**, kde sú uvedené mená rodičov.

POZOR!

Všetky výdavky počas rekreácie môže uhradiť rodič, ak zamestnanec firme preukáže, že ich preplatil. Zároveň **na účtovnom doklade musí byť označený zamestnanec, aj keď na rekreácii boli jeho rodičia.**

Poukaz je možné využiť aj na letný tábor pre deti.

af

PORADŇA BOZP:



Otázka: **Pracujem v strojárskej fabrike ako operátor už 26 rokov. Každý deň na zmene zdvíham komponenty o hmotnosti cca pol kg ,ale neprekračujem hmotnostný limit. Každé ráno však cítim, že moje ruky sú nejako menej ohybné a tiež cítim strnulosť prstov. Mohla by to byť v mojom prípade choroba z povolania?**

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

Aby bola choroba z povolania /CHZP/ pre vás uznaná, musí - v zmysle zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia - spĺňať tieto podmienky:

1. Musí byť priznaná príslušným špecializovaným pracoviskom
2. Musí byť zaradená do zoznamu chorôb z povolania
3. Vznikla zamestnancovi u zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh.

Ak sa domnievate, že **príčinou vášho ochorenia je práve vami vykonávaná práca**, tak treba postupovať nasledovne:

- **Oboznámte** svojho ošetrujúceho lekára s vašimi zdravotnými ťažkosťami a aj s okolnosťami vykonávanej práce pre zistenie podozrenia na súvis tohto ochorenia s výkonom práce. **Váš ošetrujúci lekár nemôže rozhodnúť,** ale podozrenie môže potvrdiť, prípadne vyvrátiť na základe vyšetrenia a anamnézy. V prípade potvrdeného podozrenia vás môže odoslať na vyšetrenie k lekárovi so špecializačným odborom pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo (Klinika pracovného lekárstva – KPL).
- **Špecializované pracovisko/ KPL/ bude potrebovať odborné stanovisko Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (RÚVZ)**.

Okrem posúdenia vášho zdravotného stavu musí prijatiu rozhodnutia ohľadom uznania choroby z povolania predchádzať **tzv. odborné stanovisko pri podozrení na chorobu z povolania**, ktoré na požiadanie špecializovaného pracoviska vypracuje príslušný **orgán verejného zdravotníctva** (Regionálny úrad verejného zdravotníctva- RÚVZ). Jeho obsahom je výsledok prešetrenia vašich **pracovných podmienok a spôsobu vykonávanej práce priamo vo fabrike**. Stanovisko by malo byť vypracované **najneskôr do 30 dní** od prijatia žiadosti od špecializovaného pracoviska. V prípade nutnosti zložitejšieho prešetrovania môže byť uvedená lehota predĺžená o ďalších 60 dní.

Záver odborného stanoviska RÚVZ sa poskytne **na požiadanie vášmu zamestnávateľovi** a aj **vám**, ako posudzovanej osobe s podozrením na chorobu z povolania.

Lekársky posudok, vydaný špecializovaným pracoviskom na základe klinického nálezu

(odbor pracovné lekárstvo, klinické pracovné lekárstvo)

Ak **nejde o sporný prípad**, môže špecializované pracovisko **do 30 dní od prijatia odborného stanoviska** rozhodnúť formou **lekárskeho posudku o**:

a) uznaní choroby z povolania; za deň uznania choroby z povolania sa považuje deň vydania uvedeného lekárskeho posudku;

b) neuznaní choroby z povolania.

V sporných či zložitých prípadoch sa **lekársky posudok vypracuje až v lehote 30 dní od prijatia stanoviska regionálnej alebo celoslovenskej komisie.**



Rozhodovanie regionálnej komisie

V **sporných** alebo **nejednoznačných prípadoch** postupuje špecializované pracovisko posudzovanie podozrenia na chorobu z povolania **regionálnej komisii na posudzovanie chorôb z povolania**. Ide o komisiu, zriadenú v univerzitných nemocniciach (Bratislava, Košice, Martin), pričom rozhoduje tá z nich, ktorá má sídlo najbližšie k miestu vášho pracoviska.

Stanovisko regionálnej komisie **musí byť vypracované najneskôr v lehote 30 dní od prijatia žiadosti od špecializovaného pracoviska**. Následne je postúpené špecializovanému pracovisku, pre ktoré sú **závery regionálnej komisie záväzné**.

- **V najzložitejších prípadoch sa prípad dostáva až pred celoslovenskú komisiu**.

V obzvlášť zložitých prípadoch postupuje špecializované pracovisko prípad **Celoslovenskej komisii na posudzovanie chorôb z povolania**.

- **V prípade nespokojnosti je možné iniciovať opätovné posudzovanie zdravotného stavu**.

Ak so záverom lekárskeho posudku **nesúhlasíte vy** (pretože vám choroba z povolania nebola uznaná) alebo s ním, naopak, **nesúhlasí váš zamestnávateľ** (lebo vám choroba z povolania bola uznaná), umožňuje zákon aj **opätovné posúdenie prípadu**. Vykonáva sa na základe **písomnej žiadosti,** podanej celoslovenskej komisii **do 60 dní od prijatia lekárskeho posudku**. Ak už celoslovenská komisia prípad posudzovala, opakované posúdenie sa už realizovať nebude.

Celoslovenská komisia vo veci rozhodne do 60 dní od prijatia žiadosti. Jej stanovisko sa zasiela špecializovanému pracovisku. Ak sa jej názor líši od pôvodného stanoviska špecializovaného pracoviska, premietne sa jej rozhodnutie do **nového lekárskeho posudku**, vydaného do 30 dní. **Pokiaľ sa však s už vysloveným názorom špecializovaného pracoviska stotožní, bude žiadateľ opätovného posúdenia povinný uhradiť vzniknuté náklady špecializovanému pracovisku a príslušnému orgánu verejného zdravotníctva.**

- **V prípade nespokojnosti s rozhodnutím pre žiadateľa môže byť konečným riešením súdne konanie.**

Spracoval: Mgr. Peter RAMPAŠEK,
špecialista ZIBP na Metodickom pracovisku
OZ KOVO Bratislava

ÚSTAVNÝ SÚD POZASTAVIL ÚČINNOSŤ ČASTI INFOZÁKONA

Ústavný súd SR pozastavil účinnosť časti zákona o slobodnom prístupe k informáciám, ktorá umožňuje spoplatnenie poskytovania informácií.

Novelu infozákona, ktorá nadobudla účinnosť 1. marca tohto roku, napadol na Ústavnom súde SR verejný ochranca práv Róbert DOBROVODSKÝ, ako aj skupina opozičných poslancov. Súd prijal ich návrhy na posúdenie ústavnosti novely na ďalšie konanie.

V návrhu podania na Ústavný súd SR bolo upozornenie, že úprava môže závažne zasahovať do základných práv a slobôd ľudí. Poukazovali na to, že novela do „infozákona" zaviedla nový inštitút, tzv. mimoriadne rozsiahle vyhľadávanie informácií a jeho spoplatnenie, ktoré však bližšie nešpecifikovala. „Touto novelou vniesli poslanci do infozákona nástroj pre absolútnu svojvôľu zo strany povinných osôb, medzi ne patria napríklad ministerstvá, ústredné orgány verejnej správy či samosprávy. **Ktokoľvek, kto žiada o informácie v zmysle infozákona, je tak vystavený právnej neistote a nepredvídateľnosti konania štátnych orgánov**," uviedli navrhovatelia vo svojom podnete. Právnu úpravu infozákona predtým vetoval aj prezident SR Peter PELLEGRINI, parlament však jeho veto prelomil a novelu vlani v decembri opätovne prijal.

Verejný ochranca práv, Róbert DOBROVODSKÝ, ako jeden z predkladateľov návrhu na pozastavenie účin-



nosti infozákona, toto rozhodnutie súdu privítal. Je to podľa neho dobrá správa pre demokraciu a právny štát na Slovensku. „**Toto rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky považujem za dôležité rozhodnutie v oblasti ochrany ústavných a politických práv obyvateľov Slovenska**. Tým, že dnes súd vyhovel môjmu návrhu a rozhodol o odložení účinnosti novely, prispel k odvráteniu negatívneho stavu v oblasti ústavných práv," uviedol a pokračoval: „Takéto znenie právnej normy, obmedzujúce základné právo na informácie, ponecháva uloženie povinnosti uhradiť náklady a určenie medzí realizácie práva na informácie výlučne na posúdení jednotlivých povinných osôb vo forme individuálnych správnych aktov, čo nie je v poriadku," dodal DOBROVODSKÝ.

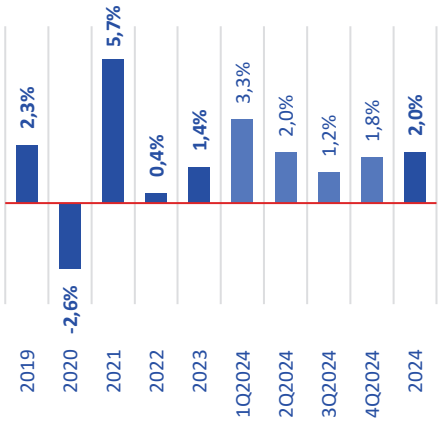
af

Ekonomika

Hospodárstvo SR v roku 2024

Hrubý domáci produkt

Podľa údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky (ŠÚ SR) zaznamenal hrubý domáci produkt (HDP) v roku 2024 najrýchlejší rast od roku 2021, v stálych cenách sa zvýšil o 2 %.

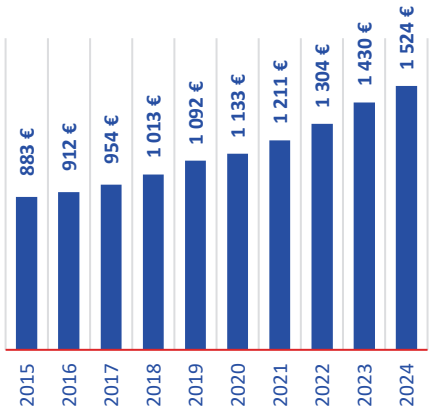


V roku 2024 zaznamenali rast takmer všetky štruktúry ekonomiky. **Hrubá pridaná hodnota sa podľa výrobnej metódy zvýšila o 1,4 %,** pričom medziročný nárast bol zaznamenaný vo všetkých 10 sledovaných skupinách odvetví. **Najvýraznejší vplyv mal rast priemyslu, ktorý dosiahol 1,7 %.**

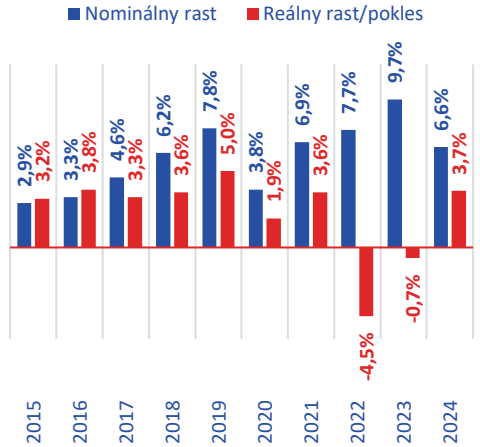
Z pohľadu výdavkovej metódy mala na c**elkový výsledok ekonomiky najväčší vplyv vyššia spotreba domácností, ktorá vzrástla o 2,6 %, a zvýšenie výdavkov verejnej správy o 3,6 %.** Domácnosti začali opäť viac míňať po poklese v roku 2023, keď ich spotreba klesla o 3,1 %. Hlavným faktorom oživenia spotreby bolo zníženie inflácie v priebehu roka 2024. Naopak, rast HDP brzdil pokles investícií, čo sa prejavilo znížením tvorby hrubého fixného kapitálu o 4,1 %.

Priemerná mesačná mzda

Podľa ŠÚ SR **priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v slovenskom hospodárstve dosiahla za rok 2024 hodnotu 1 524 eur.** V porovnaní s predchádzajúcim rokom vzrástla o 6,6 %, čo predstavuje nárast o 94 eur.



Hoci tempo rastu spomalilo – v roku 2023 vzrástli takmer o 10 % – zostalo dostatočné na to, aby mzdy rástli aj reálne. Po dvoch rokoch poklesov dosiahli mzdy reálny rast na úrovni 3,7 %, čo predstavovalo najvyšší nárast od roku 2019. Tento priaznivý vývoj bol dôsledkom výrazného spomalenia inflácie na 2,8 % v roku 2024, v kombinácii s pokračujúcim dynamickým rastom miezd.



V roku 2024 priemerné mzdy nominálne aj reálne vzrástli v 18 z 19-ich sledovaných odvetví, pričom najmenší nárast zaznamenalo stavebníctvo a najvýraznejší sektor distribúcie elektriny, plynu a pary. Spomedzi odvetví s najväčším počtom zamestnancov si priemysel udržal dynamické tempo rastu. Nominálne mzdy v tomto sektore stúpli o 8,5 % na 1 639 eur, pričom reálny rast dosiahol 5,5 %, čo predstavovalo najvyšší nárast za posledných desať rokov.

Najvýraznejší rast miezd zaznamenali veľké firmy, kde odmeňovanie často ovplyvňujú kolektívne zmluvy. V podnikoch s 500 až 999 zamestnancami vzrástli priemerné mzdy o 9,8 % na 1 885 eur, reálne o 6,8 %. Druhý najvyšší rast mali **firmy s 1 000 a viac zamestnancami, kde mzdy stúpli nominálne o 8,2 % na 2 121 eur a reálne o 5,3 %.**

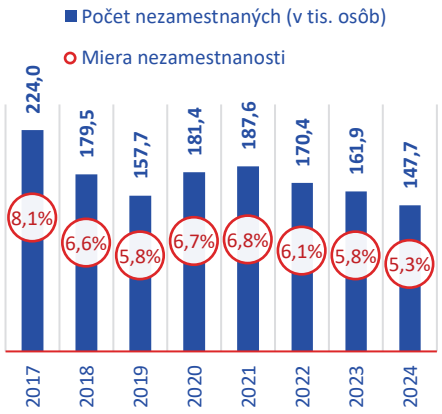
Regionálne rozdiely naďalej výrazne ovplyvňujú úroveň miezd na Slovensku. Hoci v rámci všetkých regiónov dochádza k postupnému rastu platov, disparity v odmeňovaní pretrvávajú. **Najvyššiu priemernú mzdu dosiahol Bratislavský kraj (1 858 eur), zatiaľ čo v ostatných regiónoch sa pohybovala v rozmedzí od 1 195 eur v Prešovskom kraji po 1 419 eur v Trenčianskom kraji.** V roku 2024 zaznamenali všetky kraje medziročný rast miezd v nominálnom aj reálnom vyjadrení.

Kraj	EUR	REÁLNY RAST
	2024	2024/2023
SR spolu	**1 524**	**3,7%**
Bratislavský	1 858	3,2%
Trnavský	1 417	3,8%
Trenčiansky	1 419	4,3%
Nitriansky	1 265	0,9%
Žilinský	1 387	4,7%
Banskobystrický	1 354	5,2%
Prešovský	1 195	4,7%
Košický	1 399	3,6%

Trh práce

Ukazovatele nezamestnanosti na Slovensku v roku 2024 dosiahli historické minimá. **Počet ľudí bez práce dosiahol 148-tisíc, čo predstavuje pokles o 14,2 tisíca osôb (8,8 %) v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Miera nezamestnanosti klesla po prvýkrát pod 5,5 %, dosahujúc hodnotu 5,3 %.** Tento pokles v počte nezamestnaných a miere nezamestnanosti predstavuje historicky najnižšie úrovne (od roku 2021 sa používa upravená metodika).

V štruktúre nezamestnaných tvorili dlhodobo nezamestnaní, ktorí boli bez práce 12 a viac mesiacov, až 65 % z celkového počtu. Ich priemerný počet za rok 2024 dosiahol 96-tisíc osôb, čo predstavuje medziročný pokles o 9 %.



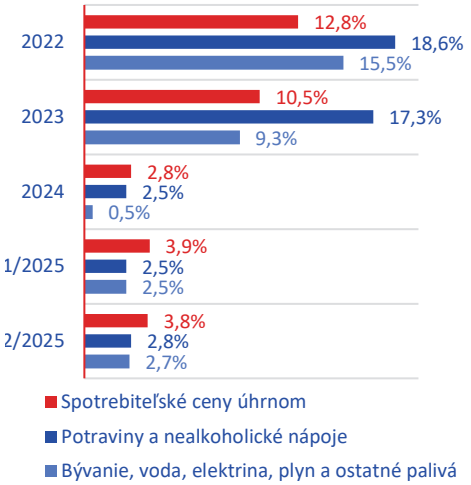
Pozitívny trend bol viditeľný vo všetkých regiónoch, počet nezamestnaných aj miera nezamestnanosti klesli v priemere za rok vo všetkých 8-ich krajoch Slovenska.

Najnižšiu nezamestnanosť má dlhodobo región okolo Bratislavy, kde v roku 2024 dosiahla len 2,2 %. Naopak, najvyššia miera nezamestnanosti pretrvávala v Prešovskom kraji, kde sa nachádzala na úrovni 10,6 %.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	2024	%
SR spolu	**147,7**	**5,3**
Bratislavský	9,1	2,2
Trnavský	10,9	3,7
Trenčiansky	8,7	3,0
Nitriansky	10,6	3,1
Žilinský	10,5	2,9
Banskobystrický	23,6	7,5
Prešovský	42,0	10,6
Košický	32,3	8,6

Spotrebiteľské ceny

Inflácia (CPI) v medziročnom porovnaní **dosiahla vo februári 2025** úroveň **3,8 %**.



Podľa jednotnej európskej metodiky dosiahla **inflácia (HICP) na Slovensku hodnotu 4,1 %, čo predstavovalo 7. najrýchlejšie zdražovanie v rámci Európskej únie.** Priemer EÚ 27 vo februári 2025 dosiahol hodnotu 2,7 %.

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

Najlepšou investíciou je vzdelávanie!

Milí kováci, dávame vám do pozornosti nový Katalóg vzdelávania Odborového zväzu KOVO na rok 2025.

Je dôležité si uvedomiť, že vzdelávanie odborových funkcionárov i členov výborov základných organizácií je pridanou hodnotou ich pôsobenia v OZ KOVO. Orientácia v pracovno-právnej legislatíve, mzdových i bezpečnostných predpisoch, ale aj zvládnutie komunikačných či vyjednávacích techník sú základom pre každého zdatného, odborne a profesionálne spôsobilého odborového funkcionára.

Ak preto chceme byť rovnocenným partnerom v kolektívnom vyjednávaní a sociálnom dialógu s našimi zamestnávateľmi, vzdelávanie sa musí stať neoddeliteľnou súčasťou každodenného života nielen odborových lídrov, ale aj členov základných organizácií.

Systém vzdelávania OZ KOVO je aj v tomto roku rozdelený do dvoch úrovní:

- **V rámci prvej úrovne bude vzdelávanie realizované iba online formou**. Týmto spôsobom vytvárame priestor pre zapojenie sa menších odborových organizácií do procesu vzdelávania tak, aby vzdelávanie mohli absolvovať všetci záujemcovia z radov členov OZ KOVO a našich základných organizácií. Zároveň chceme touto formou vzdelávanie zefektívniť.
- **Na prvú úroveň vzdelávania bude následne nadväzovať druhá úroveň, uskutočňovaná prezenčnou formou**, a to najmä prostredníctvom workshopov a modelových situácií z praxe.

Témy vzdelávania budú už tradične z oblasti pracovného práva, kolektívneho vyjednávania a BOZP, doplnené najnovšími informáciami a poznatkami. Pokračujeme aj v obľúbených vzdelávaniach v oblasti verbálnych aj neverbálnych komunikačných zručností, mediálneho tréningu či kritického myslenia.



Vážení kolegovia, učíme sa celý život, aby sme boli pripravení a vedeli zvládať všetky výzvy, ktoré sa nám počas jeho trvania postavia do cesty. Život totiž praje pripraveným! Tak nech sa vám na tejto ceste darí.

Viac informácií nájdete na: https://www.ozkovo.sk/clanky/vzdelavanie-2025/

Ing. M.ŠPIRIAKOVÁ,
Úsek ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, upr. redakciou

Krížovky s úsmevom

Muž zastaví na ulici dedka a hovorí mu: - Nehnevajte sa, hľadám železničnú stanicu... *(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)*			figliar, huncút ženské meno	značka selénu	skratka trinitrotoluénu	opotrebenie povrchu trením	norický kôň	jojkalo	***3. časť tajničky***	značka pre abampér
Pomôcky: tangor, slamiha, nova	zrnká, hrudky (odb.)	tento (zried.) ***2. časť tajničky***								
značka gigapascalu				Terézia (dom.) omámilo alkoholom						predmet túžob, idol
Romuald (dom.)					usmerňuje zladí (zried.)					
brazílske drevo						kladná stránka záhradná rastlina				
ponárala (kniž.)							žrď na voze oblúk (odb.)			
vzala si na starosť								tamtá znášam trest		
skratka prirodzeného logaritmu			trpením prestál piesočná rastlina							
áno (z angl.)				obyvateľky Írska plienenie (zried.)					spevná časť recitatívu (hud.)	poháňač tiav
Pomôcky: arkus, arioso, akapu	stoná	skr. pre long play bavlnená tkanina			vydávať stony balík, balenie					
bojová trofej Indiánov						horná časť čižiem premenná hviezda				
aromatické stredomorské korenie							rímske číslo 1004 veľká plocha poľa			
upiekol na povrchu								okrem iného (skr.) značka magnézia		
1. časť tajničky										
Erika (dom.)				citrusové ovocie						

www.scalpermedia.sk www.facebook.com/krizovkysusmevom

Zasmejme sa

V živote sa človek najskôr učí chodiť a hovoriť.
A neskôr sa učí sedieť a držať ústa.

■■■

Všetky dôležité veci prežíva človek s holým zadkom:
narodenie, prvý sex i poslednú splátku hypotéky.

■■■

Ak večer vlezieš do chladničky aspoň 5x,
tak už to môžeš hovoriť o otužovaní.

■■■

Nápis nad pisoárom:
Nepreceňuj sa a pristúp bližšie!

■■■

Rozprávajú sa dvaja kamaráti: „Športuješ?“
„Áno, denne cvičím jogu. Ľahnem si na gauč
a sústredím sa na jeden bod.“
„Na aký bod?“
„Na televízor.“

■■■

Rozprávajú sa dve ženy: „Je to úžasný pocit,
keď otvoríš skriňu a zistíš,
že sú ešte dobré aj veci spred desiatich rokov.“
„Nehovor, čo si obliekla?“
„Šál a čiapku.“

■■■

Viete, čo majú spoločné auto na elektrinu a hnačka?
Nie je isté, či s nimi doraziš domov.

■■■

Viete, prečo Francúzi jedia slimáky?
Pretože nemajú radi rýchle občerstvenie.

■■■

V škôlke sa pani učiteľka pýta detí aké poznajú mesiace. Po chvíľke ticha sa prihlási Dežko a vraví:
„Môj dedko včera večer práve hovoril,
že minulý mesiac bol ako-taký, ale tento je naničˇ!“

■■■

Muž vraví žene:
„Zasa fazuľa na obed?“
Žena na to:
„Nerozumiem... Od pondelka do soboty ti chutila
a zrazu v nedeľu nie si spokojný.“

■■■

Veterinár volá pánovi Majerovi:
„Vaša žena je u mňa s vašou mačkou a prosí ma,
aby som jej dal smrtiacu injekciu. Je to v poriadku?“
„No jasné, a mačku môžete pustiť na ulicu,
ona už trafí domov.“

■■■

Včera som v práci zahral chorého,
aby som bol skôr doma. Dnes neprišlo do roboty
šesť kolegov, vraj to dostali odo mňa.

■■■

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

■■■

Časopis pre ženy:
Strana 20: Maj sa rada, prijmi samú seba takú, aká si.
Strana 22: Ako schudnúť 10kg, rýchlo!
Strana 24: Recept na čokoládový koláč.

Peter Gossányi

