priority
MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZVÄZU KOVO
XXXI. ROČNÍK
ČÍSLO 9
28. SEPTEMBER 2023

Od októbra vyššie stravné – str. 2

V košickom U.S.Steel prepúšťali – str. 2

Má vám zamestnávateľ preplatiť okuliare? – str. 6

Z pohľadu predsedníčky OZ KOVO



Čítať predvolebné programy politických strán býva v niektorých prípadoch až život ohrozujúce. Najmä, ak ste odborár, a preto dôverne poznáte podmienky, v akých pracujú slovenskí zamestnanci a aká je ich sociálna situácia. Návrhy na zrušenie minimálnych mzdových nárokov, ďalšia liberalizácia pracovného práva smerom k ešte väčšej flexibilite, napríklad pri rozvrhovaní pracovného času a odpočinku, znižovanie náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ďalšie uvoľňovanie agentúrneho zamestnávania zrušením zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa, dokonca prideľovanie zamestnancov cez obchodné zmluvy o službách bez akýchkoľvek obmedzení, či možnosť zníženia rozsahu dovolenky - to sú len niektoré predstavy liberálnych strán o pracovných podmienkach slovenských zamestnancov v 21. storočí. A medzi riadkami - najlepšie bez odborov.

Slovensko akútne potrebuje reformy v rôznych oblastiach, ale ich dôsledkom by určite nemalo byť zhoršenie (už aj tak nepriaznivej) sociálnej situácie pracujúcich. Naopak. Veľa sa aj v predvolebných diskusiách hovorilo o podnikateľskom prostredí a o potrebe jeho zlepšovania, zatiaľ čo otázkam pracovného prostredia sa venovalo a venuje oveľa menej pozornosti. A že teda aj tu je čo zlepšovať!

Zamestnanci na Slovensku majú o svojich pracovných podmienkach už úplne inú predstavu. Kratší pracovný čas, voľno na tréning, rekvalifikáciu a vzdelávanie, čas na rodinu, obmedzenie prekérnych foriem zamestnávania, najmä agentúrneho, nižšiu psychickú aj fyzickú záťaž a spravodlivé európske mzdy. Samozrejmosťou by mali byť garantované práva odborov, silné kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg.

Utópia? V slovenských podmienkach zatiaľ áno. Ale záleží na nás zamestnancoch. Či sme ochotní pre svoje lepšie pracovné podmienky aj niečo urobiť. Napríklad sa organizovať v odboroch. Alebo ísť voliť.

Len na nás záleží, či uplatníme práva, ktoré máme. Ja určite svoje právo voliť využijem, pretože mi záleží na budúcnosti tejto krajiny a chcem v nej zostať žiť a prispievať aj svojím osobným vkladom k tomu, aby sa Slovensko približovalo k štandardom európskej demokracie 21. storočia, aj čo sa týka pracovných podmienok zamestnancov.

Monika BENEDEKOVÁ
predsedníčka Rady OZ KOVO

CITÁT MESIACA

„Na zdolanie strmého kopca je zo začiatku potrebné pomalé tempo.“
William Shakespeare, významný anglický spisovateľ a dramatik

Postoj KOZ SR k predčasným parlamentným voľbám 2023

Rada predsedov odborových zväzov KOZ SRodsúhlasila zorganizovanie predvolebnej debaty, zrealizovanej 20. septembra v Bratislave a online streamovanej na celé Slovensko. Jej hlavným cieľom bolo umožniť členom odborov a zamestnancom – teda najväčšiemu počtu voličov - ale aj ostatnej verejnosti získať komplexný obraz odborných znalostí, politických programov a riešení, ktoré relevantné politické strany a hnutia ponúkajú a ich prípadné prelínanie sa s hodnotami a programom, ktoré odbory presadzujú a zastávajú.



Zástupcovia pozvaných politických strán tak zodpovedali napríklad na otázky ohľadom zneužívania legislatívneho procesu či sociálneho dialógu na Slovensku, minimálnej mzdy a rastu miezd a platov, tiež na skracovanie pracovného času, ale aj čo konkrétne pre slovenského zamestnanca urobia, ak budú zvolení.

Debaty sa zúčastnili: Erik Tomáš (HLAS SD); Jozef Hajko (KDH); Lucia Plaváková (PS); Ján Oravec (SASKA); Ján Richter (SMER SD); Andrej Danko (SNS); Milan Krajniak (SME RODINA).

Po ukončení predvolebnej debaty vydala Rada predsedov odborových zväzov KOZ SR takéto stanovisko:

Záujmom odborov je dôsledná obhajoba práv a záujmov zamestnancov. KOZ SR odmieta všetky pokusy o obmedzenie alebo odstránenie dosiahnutých práv, zníženie úrovne ochrany zamestnancov alebo ich životného štandardu. **Ambíciou KOZ SR je aktívne participovať na tom, aby pracovnoprávna ochrana zaručovala zamestnancom dostatočnú mieru ochrany priamo zo zákona a dôstojné pracovné podmienky, najmä spravodlivé mzdy a platy, bezpečnú prácu, dôstojné pracovné podmienky, rovnaké zaobchádzanie, odborný a profesijný rast a umožňovala im zosúladiť ich pracovný a rodinný život.**

Pokračovanie na 2. strane.

V košickom U.S.Steele opäť menej zamestnancov

Vo štvrtok, 7.septembra, došlo z iniciatívy vedenia našej najväčšej hutníckej spoločnosti - U.S.Steel Košice - k dohode a následne aj podpisu Dodatku č. 7 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve. Dodatok, ktorý bol prerokovaný a podpísaný oboma sociálnymi partnermi (teda zamestnávateľom i odborovými organizáciami, pôsobiacimi v spoločnosti – Radou odborov OZ KOVO U.S.Steel Košice a Základnou organizáciou Nezávislých kresťanských odborov Slovenska), má finančne motivovať zamestnancov k dobrovoľnému ukončeniu pracovného pomeru dohodou.

Prijatie dodatku umožní vyplatenie jednorazového „motivačného“ príspevku za dlhodobý výkon tým zamestnancom, ktorí skončia pracovný pomer dohodou, a to v termíne od 7. do 14. septembra 2023. Výška tejto jednorazovej mzdy bude u jednotlivcov rôzna, vyrátaná podľa počtu odpracovaných rokov, avšak prevyšujúca povinnosti zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce, keďže môže dosiahnuť 10 až 15-násobok priemernej mesačnej mzdy.

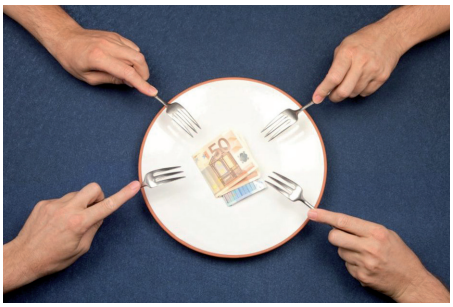
Podpis dodatku k platnej kolektívnej zmluve potvrdil hovorca U. S. Steel Košice, Ján BAČA: „Tento dodatok umožňuje vyplatenie jednorazovej mzdy za dlhodobý výkon práce tým zamestnancom, ktorí skončia pracovný pomer dohodou a splnia aj ďalšie podmienky špecifikované v dodatku. V každom prípade sa bude vyžadovať súhlasné stanovisko nadriadeného manažéra, pretože podmienkou pre uplatnenie dodatku je zrušenie pracovného miesta. Robíme to preto, aby sme boli čo najefektívnejší,“ uviedol.



Pokračovanie na 2. strane.

OPÄŤ VYŠŠIE STRAVNÉ

Už po tretíkrát stúpne v tomto roku stravné i hodnota gastrolístkov. Od 1.októbra sa minimálna hodnota stravovacej poukážky zo súčasnej sumy 5,48 eura zvýši na 5,85 eura a zvýši sa aj stravné, poskytované počas služobných ciest vo všetkých troch časových hladinách.



Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny tak reaguje na rastúce ceny jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní, a to opatrením č. 368/2023 Z. z. o sumách stravného.

Sumy stravného pre jednotlivé časové pásma sú od 1. októbra 2023 ustanovené vo výške:

- **7,80 eura** pre časové pásmo **5 až 12 hodín,**
- **11,60 eura** pre časové pásmo **nad 12 až 18 hodín,**
- **17,40 eura** pre časové pásmo **nad 18 hodín.**

Minimálna hodnota stravovacej poukážky 5,85 €

Minimálna hodnota stravovacej poukážky je podľa Zákonníka práce 75 % stravného pre pracovné cesty od 5 do 12 hodín. **Pri sume stravného 7,80 eura bude teda minimálna hodnota stravovacej poukážky od 1. októbra 2023 vo výške 5,85 eura.** Minimálny príspevok zamestnávateľa na stravovaciu poukážku tak bude 3,22 eura (55 % z 5,85 eura).

Zákonník práce určuje minimálnu hodnotu stravovacej poukážky, zamestnávateľ sa môže rozhodnúť poskytovať ju aj vo vyššej hodnote.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zvyšuje stravné vždy vtedy, keď ceny jedál a nealkoholických nápojov stúpnu o viac ako 5 %. Na Slovensku sa to v tomto roku pod vplyvom vysokej inflácie stalo okrem tohto zvyšovania ešte dvakrát - pred letom, a potom aj počas leta 2023.

r

Postoj KOZ SR k predčasným parlamentným voľbám 2023

Pokračovanie z 1. strany.

Konfederácia odborových zväzov SR je najväčšou organizovanou záujmovou skupinou na Slovensku a je súčasťou najmasovejšieho hnutia – odborového hnutia - v Európe a vo svete. Má vplyv na tvorbu verejných politík, možnosť vyjadrovať sa k spoločenským udalostiam a ovplyvňovať ich. Napriek tomu KOZ SR rešpektuje heterogenitu svojich členov a členiek, týkajúcu sa politických preferencií, preto nie je jej snahou určovať, odporúčať alebo radiť, koho majú zamestnanci voliť.



Avšak Rada predsedov odborových zväzov, zastrešených Konfederáciou odborových zväzov SR, odporúča členkám a členom odborov, ako aj všetkým pracujúcim, aby využili svoje volebné právo a zúčastnili sa predčasných parlamentných volieb 2023. Sociálna, ekonomická, ale aj politická stabilita vytvára vhodné podmienky na ochranu zamestnancov, na zabezpečenie rastu životnej úrovne a sociálnych istôt obyvateľstva.

Preto KOZ SR odporúča, aby sa zamestnanci – voliči, zamerali vo volebných programoch politických strán, a pri zvažovaní svojej voľby, na oblasti ako sú: garancia rastu a dôstojnosti miezd a platov a ich približovania vyspelejším krajinám Európskej únie, pracovný čas, dane a odvody, dôchodky a sociálne zabezpečenie, vybrané oblasti sociálnej politiky, podpora a rozvoj sociálneho dialógu, kolektívneho vyjednávania, ochrana práv zamestnancov, postavenie odborov, skvalitňovanie pracovného prostredia, zmeny na trhu práce a vo svete práce v súvislosti s digitalizáciou, umelou inteligenciou, klimatickými zmenami, novými formami práce.

Uvedené témy je potrebné zasadiť aj do širších súvislostí, ako je vzdelávanie, zdravotníctvo, bývanie, modernizácia, podpora inovácií, vedy a výskumu, regionálna politika, riešenie klimatickej krízy, bez ktorých nie je možný udržateľný ekonomický rast a silný sociálny štát.

KOZ SR má záujem na tom, aby po voľbách vznikla taká vláda, ktorá bude garantovať udržanie a posilňovanie sociálnych práv a istôt, sociálnej inklúzie, spravodlivosti a rovnosti, dôstojné mzdy a platy, garantované sociálne a zdravotné zabezpečenie, kvalitné verejné služby, spravodlivý daňový mix a spravodlivý prechod na znalostnú, sociálne a environmentálne udržateľnú ekonomiku.

KOZ SR považuje za dôležité, aby politická reprezentácia sústredila svoju pozornosť a realizovala politiky, smerujúce k novému rastovému ekonomickému modelu s podporou odvetví s vysokou pridanou hodnotou, podporu zamestnanosti a tvorby kvalitných pracovných miest, k zlepšovaniu zamestnaneckého prostredia s minimalizáciou prekérnych foriem práce a ochranou zamestnancov na pracovisku, k skracovaniu pracovného času a zosúlaďovaniu pracovného a súkromného života, k podpore celoživotného vzdelávania, rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí, diverzity a inklúzie.

KOZ SR odmieta akékoľvek formy diskriminácie a násilia vo svete práce, posilňovanie pravicového extrémizmu, ako aj útoky na demokraciu, občianske a sociálne práva. KOZ SR má záujem na silnom ukotvení Slovenska v rámci Európskej únie, ktorá o. i. garantuje podporu prosociálnej legislatívy a sociálnych a zamestnaneckých práv.

KOZ SR požaduje zabezpečenie priaznivého prostredia pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg, vrátane kolektívneho vyjednávania, vo verejnom a súkromnom sektore na všetkých úrovniach vrátane medziodvetvovej, sektorovej, podnikovej alebo regionálnej úrovne. KOZ SR požaduje, aby sa sociálni partneri systematicky, zmysluplne a včas zapájali do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti a sociálnych politík, vrátane štandardného a transparentného legislatívneho procesu.

Uvedené odporúčania sa opierajú a vychádzajú zo základných programových pilierov KOZ SR, schválených XI. zjazdom KOZ SR v júni 2022.

Budúcnosť je v práci, demokracii, slobode a spravodlivosti!

V košickom U.S.Steele opäť menej zamestnancov

Pokračovanie z 1. strany.

Elena PETRÁŠKOVÁ, viceprezidentka pre energie a generálna právna zástupkyňa oceliarskej spoločnosti zároveň poďakovala odborárom za podnetný prístup pri rokovaniach: „Pre zamestnancov je to príležitosť využiť výhody tohto programu, zohľadňujúce počet rokov, odpracovaných pre hutnícku spoločnosť.“

Predseda Rady odborov OZ KOVO v U. S. Steel Košice, Juraj VARGA, pri podpise dodatku uviedol: „Naším cieľom bolo prijať také rozhodnutie, aby bolo zachované bezpečné prevádzkovanie všetkých procesov, a zároveň zamestnanci, ktorí sa rozhodnú ukončiť pracovný pomer, boli motivovaní atraktívnou finančnou odmenou. Rovnako tak treba oceniť prácu zamestnancov, ktorí tu odpracovali desiatky rokov a majú krátko pred dôchodkom.“

Dodatok napríklad upravuje podmienky odchodu zamestnancov, ktorí v spoločnosti odpracovali nepretržite 20 až 29 rokov – tí pri odchode dostanú 13-násobok priemernej mzdy, ale aj možnosť až 15-násobku priemernej mesačnej mzdy u zamestnancov, ktorí odpracovali 40 alebo viac rokov vo fabrike, spresnili zástupcovia zamestnancov.

Pripomeňme, že „motivačný program“ na redukciu počtu zamestnancov mal hutnícky podnik aj pred rokom, keď z košickej fabriky odišlo s odstupným viac ako 600 pracovníkov. Počet zamestnancov vtedy klesol na približne 8300. Rovnako aj predchádzajúce „motivačné“ programy v rokoch 2019 až 2021 zabezpečili, že košický U. S. Steel opustilo so zhruba 12 tisíc zamestnancov približne 2200 ľudí, pričom im spoločnosť vyplatila celkovo takmer 50 miliónov eur.

Aj v septembri v skrátenom pracovnom režime

Podobne, ako koncom júla a v auguste, tak aj v septembri budú vybrané prevádzky košických oceliarní pracovať v skrátenom pracovnom režime. Vedenie podniku sa na tom dohodlo so zástupcami odborových organizácií s tým, že za tento čas bude zamestnancom vyplatená náhrada mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku. Vo väčšine prípadov ide o jeden deň v mesiaci. Dôvodom je málo objednávok.

Milióny na dekarbonizáciu

Minulý rok zároveň oceliarne avizovali zámer modernizácie a dekarbonizácie výroby, čo by si vyžiadalo investíciu vyše miliardy eur. **V júni tohto roka Ministerstvo životného prostredia SR uviedlo, že podnik na tento účel získa 300 miliónov eur z európskeho Plánu obnovy.**

Ďalších, takmer 470 miliónov eur odklepol štát z Modernizačného fondu šiestim najväčším znečisťovateľom ovzdušia v SR. Medzi vybranými podnikmi je U. S. Steel Košice, Duslo Šaľa, Mondi SCP, Slovnaft, Rona a Danucem Slovensko. **Najväčšia časť zelenej modernizačnej investície, 300 miliónov eur, poputuje na východ Slovenska do spoločnosti U.S. Steel Košice.** Vďaka projektu inštalácie novej nízkouhlíkovej technológie tak podnik dokáže ušetriť 2,6 milióna ton emisií CO2 ročne.

J.Varga, A.Fáková

Rozlúčili sme sa...

S hlbokým zármutkom dávame na vedomie, že dňa 17. septembra 2023, vo veku 60 rokov, náhle skonal výborný človek, skvelý kolega a priateľ, bývalý odborový funkcionár a predseda Základnej organizácie OZ KOVO Tesla Liptovský Hrádok,

pán Jozef ZELINKA.

Česť jeho pamiatke...

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**.

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

Pri budúcoročnej minimálnej mzde sa dohoda zopakovala

Po minuloročnom historickom momente, kedy sa zamestnávateľom, odborárom a predstaviteľom vlády podarilo na rokovaní tripartity (Hospodárskej a sociálnej rady) nájsť spoločnú reč a dohodnúť sa na výške tohtoročnej minimálnej mzdy (700 eur), sa situácia zopakovala a v druhej polovici leta padla dohoda aj pri výške budúcoročnej minimálnej mzdy.

Minimálna mzda bude 750 eur

V pondelok, 28. augusta, historicky už po druhýkrát našli členovia tripartity vôľu - a následne aj cestu - a dohodli sa na výške minimálnej mzdy na rok 2024. Najnižšie zárobky tak od 1. januára budúceho roka stúpnu na 750 eur brutto.

Podľa zákonného automatu pritom musela suma minimálnej mzdy na budúci rok dosiahnuť najmenej 744 eur, teda 57 % z priemernej mzdy na Slovensku za minulý rok.

„Táto dohoda by mohla byť príkladom aj pre politikov," uviedla na margo výsledku ministerka práce a sociálnych vecí, Soňa GABORČÁKOVÁ. Podľa nej by sa nová vláda mala zaoberať tým, ako nastaviť systém tak, aby ľudia s minimálnou mzdou zarobili v čistom viac. „Slovensko stojí po rokoch pred veľkou výzvou utriediť si, čo chceme, kam chceme smerovať a ako chceme odmeňovať ľudí," povedala.



● Po tripartite: V popredí premiér úradníckej vlády, Ľ.Ódor, vpravo ministerka práce S.Gaborčáková, vľavo prezidentka KOZ SR, M.Uhlerová.

Premietne sa do 5. stupňov náročnosti práce

Na Slovensku je okrem základnej minimálnej mzdy zavedených ďalších päť stupňov náročnosti práce, ktoré majú stanovenú svoju vlastnú najnižšiu možnú mzdu.

Napríklad na druhom stupni sú okrem iného aj jednoduché remeselné práce, na šiestom stupni zase napríklad riadiace a manažérske pozície. Týmto zamestnancom tak tiež stúpnu ich najnižšie zárobky.

Každý stupeň porastie o rovnakú sumu, o akú sa zvyšuje základná minimálna mzda, teda o 50 eur. Najnižšia výplata na druhom stupni tak od januára stúpne z pôvodných 816 eur na 866 eur, na treťom stupni zase napríklad zo súčasných 932 eur na 982 eur a na najvyššom stupni náročnosti práce zase z tohtoročných 1 280 eur na budúcoročných 1 330 eur mesačne.

Stupeň	Min. mzda 2023	Min. mzda 2024
1.	700 eur	750 eur
2.	816 eur	866 eur
3.	932 eur	982 eur
4.	1 048 eur	1 098 eur
5.	1 164 eur	1 214 eur
6.	1 280 eur	1 330 eur

Stúpnu aj príplatky

Vďaka vyššej minimálnej mzde si prilepšia nielen zamestnanci, ktorí ich poberajú, ale aj tí, ktorí chodia do práce cez víkendy či v noci, alebo pracujú v rizikovom pracovnom prostredí. **Spolu s minimálnou mzdou totiž porastú aj príplatky, ktoré sú na ňu naviazané.**

Hodinová minimálna mzda od januára stúpne zo sumy 4,023 eura na 4,310 eura.

Od tejto sumy sa potom bude odvíjať aj výška niektorých príplatkov. Tie sú v súčasnosti rozdelené do dvoch kategórií: **Buď je ich suma priamo určená v zákone alebo sú naviazané na priemernú či minimálnu mzdu.**

Legislatíva pevne určuje príplatky za prácu cez víkendy, noc, sťažený výkon práce, prácu cez sviatok u dohodára a za neaktívnu pracovnú pohotovosť mimo pracoviska.

Príplatky za prácu v roku 2024

● **Príplatok za nepravidelnú prácu v sobotu dosahuje 50%** minimálnej hodinovej mzdy, **pri pravidelnej práci zase 45%.**

● **Za nepravidelnú prácu v nedeľu** dostanú zamestnanci **príplatok na úrovni 100%** hodinovej minimálnej mzdy, **pri pravidelnej práci v nedeľu** by to malo byť **minimálne 90 %.**

● **Za sťažený výkon práce je príplatok na úrovni 20%.**

● Na minimálnu mzdu sú naviazané aj **príplatky za prácu v noci.** Za **klasickú nočnú je príplatok na úrovni 40 %** z hodinovej minimálnej mzdy, **pri rizikovom povolaní zamestnanec dostane polovicu** z hodinovej minimálnej mzdy.

Zamestnanci **v nerizikovej práci s pravidelnou nočnou** smenou majú nárok na **príplatok vo výške najmenej 35 %** z minimálnej hodinovej mzdy.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti sa stále odmeňuje **príplatkom na úrovni 20 %** z minimálnej mzdy.

PRÍPLATOK:	Suma/výpočet (nepravidelná práca)	Znížená suma (pravidelná práca)
sobota	2,16 €/ hod.	1,94 €/ hod.
nedeľa	4,31 €/ hod.	3,88 €/ hod.
nočná (nerizková)	1,72 €/ hod.	1,51 €/hod.
nočná (rizková)	2,16 €/ hod.	nemôže sa znížiť
sviatok (zamestnanec)	100 % priemernej mzdy	nemôže sa znížiť
sviatok (dohodár)	4,310 €/ hod.	nemôže sa znížiť
nadčas (nerizikový)	25 % priemernej mzdy	nemôže sa znížiť
nadčas (rizikový)	35 % priemernej mzdy	nemôže sa znížiť
za sťažený výkon práce	0,87 €	nemôže sa znížiť
za neaktívnu pracovnú pohotovosť mimo pracoviska	0,87 €	nemôže sa znížiť
za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku	pomerná časť základnej zložky mzdy, najmenej však 4,310 €	nemôže sa znížiť

Zdroj: Slov-lex.sk

Firmy kritizujú zvyšovanie príplatkov

V kontexte zvýšenia minimálnej mzdy, na ktorú sú naviazané aj príplatky, sa opätovne ozývajú zamestnávatelia, ktorých toto zvyšovanie – podľa ich slov- bude stáť stovky miliónov eur.

Napr. Asociácia priemyselných zväzov a dopravy (APZD) žiada, aby sa príplatky odvíjali od pevnej sumy, tak, ako to bolo v minulosti. Podľa nich nie je na Slovensku problémom podhodnotená minimálna mzda, ale príplatky za prácu v noci či cez víkend, ktoré sa opäť naviazali na minimálnu mzdu. „Tým, že sme naviazali príplatky späť na minimálnu mzdu, priemysel to bude v budúcom roku stáť 180 miliónov eur, z toho si štát vezme polovicu. Na čo berieme potom tie odvody? Tak nech, už keď tí ľudia musia dôjsť ako na sobotnú, nedeľnú prácu, tak dajme tie peniaze im. Načo ich berieme do štátnej kasy naspäť?," uviedol Alexej BELJAJEV, prezident asociácie.

Prezidentka Konfederácie odborových zväzov SR, Monika UHLEROVÁ, argumentuje v prospech vyšších príplatkov tým, že Slováci odpracujú najviac hodín v neštandardných časoch: „Sme ochotní diskutovať o tom, že samotný výpočet príplatku bude naviazaný na iný ekonomický ukazovateľ, avšak určite nebudeme súhlasiť s podmienkou alebo s takým nastavením, ktoré by v konečnom dôsledku príplatky znižovalo alebo ich samotný rast znižovalo."

Ekonóm Vladimír BALÁŽ zo Slovenskej akadémie vied (SAV) pripomína, že vyššie príplatky pre zamestnancov si firmy premietnu do cien svojich výrobkov či služieb, čím si budú kompenzovať nárast mzdových nákladov.

A.Fáková, TASR

SLOVENSKO ZAHLASOVALO ZA NORMU EURO 7

Za menej prísnu

Európska únia smeruje k schváleniu novej emisnej normy Euro 7. Ako informuje Ministerstvo dopravy SR, zobrala pritom do úvahy pripomienky Slovenska a ďalších siedmich štátov, ktoré upozorňovali na nerealistické termíny, uvedené v nariadení. Limity pre osobné aj nákladné autá nakoniec nie sú také prísne, ako v pôvodnom návrhu spred roka.

Predĺženie lehôt registrácie

„Snažili sme sa vyjednať, aby automobilový priemysel v čase, keď sa pripravuje na prechod k elektromobilite alebo k vodíku, nemusel vynakladať ďalšie veľké investície na úpravu súčasných spaľovacích motorov, ktoré by mali pri ľahkých úžitkových vozidlách v roku 2035 skončiť," uviedol minister dopravy Pavol LANČARIČ. Ak by podľa neho automobilky museli vynaložiť veľké investície do novej prísnej emisnej normy, navyše len na krátky čas, viedlo by to k výraznému zvýšeniu cien pre konečných spotrebiteľov.

Hlavnou požiadavkou Slovenska bolo realistické nastavenie termínov, kedy sa má ukončiť registrácia vozidiel, ktoré nespĺňajú podmienky normy Euro 7. Tie sú pre výrobcov veľmi dôležité. Spoločne sa podarilo presadiť, aby sa **ľahké úžitkové vozidlá mohli registrovať 42 mesiacov a ťažké úžitkové vozidlá 60 mesiacov od začiatku uplatňovania nariadenia, ak nebudú plniť normu Euro 7**.

Ďalšou zásadnou zmenou je, že skúšobné podmienky a emisné limity pre ľahké úžitkové vozidlá sa upravili tak, aby vychádzali zo súčasnej normy Euro 6. Vďaka tomu nebudú musieť automobilky ukončiť výrobu vozidiel v tomto segmente a tiež sa predíde ich výraznému zdraženiu.

Rozhodne Európsky parlament

Toto hlasovanie ešte neznamená definitívne schválenie normy Euro 7, legislatívny proces je približne v polovici. Už o pár týždňov sa o norme bude rokovať v Európskom parlamente.

„Samozrejme, privítali by sme, aby poslanci zaujali podobný postoj ako Rada pre konkurencieschopnosť. Po prijatí pozície Európskeho parlamentu sa začnú trialógy a vyjednávanie medzi jednotlivými inštitúciami. Boli by sme radi, ak by sa k dohode dospelo ešte počas španielskeho predsedníctva. Španielsko pristúpilo k rokovaniam veľmi racionálne, čo musím oceniť," uzavrel minister LANČARIČ. Kompromisný návrh, akceptujúci pripomienky napr. aj Slovenska, presadzovalo napokon aj španielske predsedníctvo v Rade EÚ.

Pôvodný návrh by predražil nové auto o 2 tisíc eur

Oproti pôvodnému návrhu normy Euro 7 sa postavilo 8 členských štátov pod vedením Česka (Bulharsko, Francúzsko, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko, Taliansko a Slovensko).

Podľa Zväzu automobilového priemyslu SR by pôvodný variant predražil nové autá aj o dvetisíc eur. Pritom automobilový priemysel na Slovensku tvorí významnú časť hrubého domáceho produktu a takmer polovicu nášho exportu.

Ako s cenami zamáva najnovšia podoba dohody, je otázne. **Európska komisia v jej hodnotení vplyvov počítala s tým, že emisná norma zdraží osobné benzínové autá o 184 eur.**

Podľa slov štátneho tajomníka Ministerstva hospodárstva SR, Petra ŠVECA, niektoré štáty sa zdržali hlasovania, medzi nimi aj Nemecko, lebo chceli, aby ustanovenia normy Euro 7 boli oveľa prísnejšie. Zároveň upozornil, že prijatá pozícia bola dopredu odkonzultovaná s predstaviteľmi automobilového priemyslu tak, aby toto riešenie bolo technicky prijateľné pre automobilky a aby vychádzalo v ústrety cieľom EÚ v oblasti ochrany životného prostredia. ***Af, Sita***

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

Kováci zo žilinskej KIE a okolitých závodov prijali deklaráciu, ktorou požadujú od zamestnávateľa viac peňazí

Kováci zo žilinskej automobilky KIA Slovakia prišli s iniciatívou, ktorú si osvojili aj ďalšie základné organizácie OZ KOVO, pôsobiace v okolitých dodávateľských automotive firmách.

Na spoločnom zasadnutí, dňa 5. septembra 2023 v Žiline, prijali deklaráciu, v ktorej vyzývajú svojich zamestnávateľov (KIA, MOBIS, GLOVIS, HMSK, HMSK Logistics, Grupo Antolin, Adampol) k spravodlivému ohodnoteniu podielu svojich zamestnancov na výrobných výsledkoch a produkčných úspechov v spoločnosti KIA Slovakia s.r.o.



Okrem iného v nej zdôrazňujú, že najvýznamnejším faktorom úspechu spoločnosti je ľudská práca. Zároveň upozorňujú, že po podpise kolektívnych zmlúv v jednotlivých spoločnostiach prišlo k viacerým zmenám, ktoré sa týkajú nárokov zamestnávateľov na spotrebu práce a nadčasovú prácu. Poukazujú tiež na zvýšenie rýchlosti výrobných liniek v týchto závodoch, ktoré sa malo diať s prísľubom minimalizovania či dokonca odstránenia nadčasovej práce. Aj preto zástupcovia zamestnancov očakávajú výrazné prekročenie produkčných plánov a z pohľadu zisku aj veľmi úspešný rok. „Sme presvedčení, že požiadavka na odmenu pre zamestnancov nad rámec, dohodnutý v kolektívnej zmluve, je vzhľadom na okolnosti legitímna a spravodlivá," konštatujú odborári v deklarácii. Aj preto plánujú osloviť zamestnávateľov s požiadavkou na „spravodlivé finančné riešenie vzniknutej situácie".

V prípade neúspechu a nepochopenia zo strany vedenia spoločností vyjadrujú vopred pochybnosti o bezproblémovej organizácii nadčasovej práce a lojalite zamestnancov pri plnení produkčných predstáv zamestnávateľov.

Žilinskej automobilovej fabrike sa pritom z hľadiska výroby darí. V prvom polroku tohto roku vyrobili rekordných, viac ako 185 tisíc vozidiel. Medziročne to predstavuje nárast o viac ako 21 tisíc áut. Vlani vyprodukovali celkom 311tisíc automobilov. Najžiadanejšie sú modely Sportage a Ceed. *r*

KOVO v Týždni mobility upozornilo na problémy vo verejne doprave

Odborový zväz KOVO, zastupujúci aj zamestnancov v autobusovej doprave, poukázal počas európskeho Týždňa mobility (18. - 24. 9.2023) na problémy tohto odvetvia, ktorých nedostatočné riešenie viedlo k akútnemu nedostatku vodičov nielen na Slovensku, ale aj v ďalších krajinách Európskej únie.

Napríklad vysoké náklady na získanie vodičského oprávnenia na autobus odrádzajú mnoho mladých ľudí od zámeru zaujímať sa bližšie o túto profesiu. Ešte donedávna úrady práce uchádzačom o zamestnanie, ale aj zamestnancom, ktorí prejavili záujem, poskytovali možnosť získať v rámci rekvalifikácie vodičské oprávnenie. V súčasnosti takáto možnosť už neexistuje.

Nezaplatená práca

Atraktivitu tohto povolania znižujú aj ďalšie pracovné podmienky, predovšetkým organizácia pracovného času, v dôsledku ktorej vodiči trávia na pracovisku, v autobuse či mimo neho, nadpriemerne veľa hodín, z ktorých časť ani nie je odmeňovaná.

Nejednoznačná právna úprava, týkajúca sa dopravy, a to najmä v otázkach, upravujúcich pracovný čas, prestávky či pracovnú pohotovosť, umožňuje rôzny právny výklad, čím vytvára priestor pre zhoršovanie pracovných podmienok zamestnancov. Aj to má za následok odliv pracovníkov v tomto odvetví.

Premietajú sa sem aj rôzne sankcie a pokuty, ktoré má za rôzne pochybenia znášať zamestnávateľ, a ten ich prenáša na svojich zamestnancov, pričom tieto majú problém zaplatiť aj tí najlepšie zarábajúci vodiči. Mnohí tak často – podľa svojich slov - „robia len na pokuty".

Ďalším problémom je požiadavka zamestnávateľov, aby vodiči dochádzali k zvereným autobusom vlastným vozidlom a na vlastné náklady, bez rešpektovania ich nárokov na cestovné náhrady, a to kdekoľvek v rámci regiónu, často i mimo dohodnuté pravidelné pracovisko. To všetko bez mzdovej kompenzácie pre vodiča. Nehovoriac o nekonečných hodinách čakania medzi spojmi mimo rodiny a domova, pričom odpočinok majú vodiči skrátený na 6 hodín, a to aj niekoľkokrát v týždni. A hoci na konci mesiaca možno vidia na výplatnej páske na prvý pohľad sympatickú sumu – tá je, v porovnaní s počtom hodín strávených v práci, aj tak nedostatočná.

Spomenúť treba aj opakované krátenie jazdných dôb (údajne pre zrýchlenie dopravy), hoci v skutočnosti ide o úsporu mzdových nákladov v dôsledku krátenia výkonov. Pribúdajú tak opakované meškania, za ktoré si všetky prejavy nespokojnosti cestujúcich – a nakoniec i pokuty - odnesie vodič. To všetko sa podpisuje pod klesajúci záujem ľudí o profesiu vodiča, keďže viacerí nechcú tráviť toľko času v práci a za tak málo peňazí.

Vyššie územné celky, ktoré financujú verejnú autobusovú dopravu na základe vysúťažených zmlúv vo verejnom záujme (v ktorých je často jediným kritériom cena za odjazdený kilometer bez ohľadu na akýkoľvek sociálny aspekt), a zároveň sú povinné zabezpečovať túto službu pre cestujúcu verejnosť, limitujú rast miezd zamestnancov v doprave a absolútne nezohľadňujú výsledky kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Aj vďaka nim napr. zamestnanci a rodinní príslušníci dopravných spoločností požívali v súčasnosti už asi jediný benefit - vo forme zvýhodneného cestovania - ktorý ale absentuje v nových vysúťažených zmluvách a tarifách, tvorených v jednotlivých samosprávnych krajoch.



Nepomohlo ani zníženie veku vodičov

Východiskom pritom nie je ani zníženie veku pre získanie vodičského oprávnenia na autobus, a to z 23 na 21 rokov. Ani toto opatrenie nezvýšilo záujem mladých ľudí o prácu vodiča. Ten najmarkantnejší problém je totiž čas, ktorý musí stráviť vodič v práci na to, aby mohol vôbec pracovať! A tomu zodpovedajúca mzda. K ďalším atribútom patria aj náročné pracovné podmienky, počnúc zodpovednosťou za bezpečnosť a zdravie cestujúcich až po nedostatočne ohodnotené hodiny v práci, často aj v pohotovostnom režime. **Filozofia fungovania verejnej dopravy a prehodnotenie práce vodiča v nej sa preto musí zmeniť, inak sa nezmení nič! Aj na to poukazuje OUZ KOVO pri kolektívnom vyjednávaní i pri rokovaniach s predstaviteľmi samosprávnych krajov.**

Riešenie, spočívajúce v zamestnávaní občanov z krajín mimo EÚ, je pritom tiež dočasné a neprináša z dlhodobého hľadiska systémovú zmenu ani pre zamestnávateľov, ani pre zamestnancov v SR.

Deklarovaný cieľ Slovenska a Európskej únie - prioritizovať verejnú dopravu pred individuálnou dopravou, podmienený požiadavkami na znižovanie emisií CO_2 - pritom nebude možné dosiahnuť bez zamestnancov, vodičov, dispečerov či technikov. Bez systémových a komplexných riešení, ktoré vytvoria aj lepšie pracovné prostredie pre zamestnancov, bude počet zamestnancov dopravy, a to najmä vodičov, aj naďalej klesať.

Vedenie OZ KOVO

Mimoriadna situácia v súvislosti s COVIDOM 19 zrušená - aj vďaka OZ KOVO!

Od 15. septembra 2023 prestala na území Slovenska platiť mimoriadna situácia v súvislosti s ochorením na COVID-19.

Tá bola vyhlásená pred troma rokmi, presne 11. marca 2020, pričom vládny kabinet na svojom septembrovom zasadnutí (13.9.2023) – po niekoľkomesačnej analýze i opakovanom upozorňovaní zo strany odborov - Odborového zväzu KOVO a Konfederácie odborových zväzov SR- nakoniec dospel k rozhodnutiu jednu z dvoch vyhlásených mimoriadnych situácií v krajine zrušiť.

V platnosti tak ostáva ešte jedna mimoriadna situácia, súvisiaca s vojnou na Ukrajine, predpokladajúca hromadný prílev utečencov.

Rozhodnutie vlády privítali nielen zástupcovia zamestnancov, združení pod hlavičkou KOZ SR, ale aj samotní zamestnanci. Počas trvania tejto mimoriadnej situácie bol totiž okliešťený chod niektorých inštitúcií, vďaka čomu sa neúmerne predlžovali rozhodovacie lehoty viacerých orgánov vo verejnej a štátnej správe, obmedzovali sa nároky zamestnancov na rekondičné pobyty, lehoty na čerpanie dovoleniek a pod.



Zrušenie umožní vyhostiť nelegálnych migrantov

Zrušenie mimoriadnej situácie zároveň dovolí vyhostiť nelegálnych migrantov, prichádzajúcich z iných krajín ako Sýrie, kde stále prebieha vojna. Podľa premiéra úradníckej vlády, Ľudovíta ÓDORA, sa to týka niekoľkých desiatok ľudí. Premiér zároveň deklaroval, že opatrenia, ktoré sú určené na pomoc občanom, sa týmto rozhodnutím nerušia.

af

Vláda otvorila trh cudzincom

Priemysel a služby na Slovensku zápasia s akútnym nedostatkom pracovnej sily. Podľa zverejnených štatistík sa nedarí obsadiť takmer 80 tisíc pracovných pozícií. Vláda preto v závere septembra schválila nariadenie, ktoré umožní udeliť národné pracovné víza vybraným skupinám občanov z tretích krajín. Ide o zoznam 17 -ich krajín, ktoré nie sú súčasťou Európskej únie.

Najviac na rok a maximálne 2 000 víz

Zamestnávatelia môžu cudzincami z tretích krajín obsadiť napr. pracovné pozície operátora v strojárskej výrobe, v hutníckom, gumárenskom a zlievárenskom priemysle, operátora elektronických zariadení, operátora vysokozdvižného vozíka, zvárača a obrábača kovov, nastavovača CNC strojov, stavebného a prevádzkového elektrikára, či údržbára. Štát bude môcť udeliť najviac dvetisíc národných víz ročne.

Podľa pôvodného zoznamu mohli štátni príslušníci tretích krajín pochádzať z Arménska, Azerbajdžanu, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Gruzínska, Kazachstanu, Kirgizska, Moldavska, Severomacedónskej republiky, Srbska, Tadžikistanu, Turkménska, Ukrajiny alebo z Uzbekistanu. Na žiadosť zamestnávateľov do tohto zoznamu pribudli aj občania Filipín, Indonézie a Nepálu.

Podľa ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny: „Potreba prijatia tejto právnej úpravy vychádzala z naliehavosti situácie pri niektorých povolaniach, ktoré sú dlhodobo identifikované ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, najmä v rozširujúcej sa automobilovej výrobe."

Podmienky pri národných vízach

Národné vízum možno udeliť **na výkon zamestnania u zamestnávateľa, ktorý je usadený na území Slovenska najmenej štyri roky.** Ďalšou podmienkou je, že **nedostal pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v období dvoch rokov a má splnené daňové a odvodové povinnosti**. Národné vízum štát udelí **najviac na jeden rok.**

Viac - menej stabilná, relatívne nízka nezamestnanosť na úrovni cez 5 %, starnúca populácia a prílev zahraničných investícií, ktoré vytvárajú nové pracovné príležitosti. To je trojica faktorov, ktorou operujú zamestnávatelia a mnohí ekonómovia, a ktorá vytvára silný tlak na trh práce, pričom preferujú, aby sem vláda prilákala viac zahraničnej pracovnej sily.

Odbory: Problémom sú aj nízke mzdy a kvalita pracovného prostredia

Zástupcovia zamestnancov však vidia problém v širších súvislostiach. Hovorí prezidentka Konfederácie odborových zväzov SR, Monika UHLEROVÁ: „V protiváhe k jednostrannému trendu v posudzovaní konkurencieschopnosti a napredovaní hospodárstva výlučne na základe makroekonomických údajov a rôznych hodnotení stavu podnikateľského prostredia, **je potrebné hovoriť aj o stave zamestnaneckého prostredia a o tom, že udržateľný a rovnovážny rast je čoraz viac závislý na práci kvalifikovaných a aj finančne motivovaných zamestnancov**. Tu je potrebné si položiť otázku, či sú slovenskí zamestnanci dostatočne ohodnotení a či skutočne pracujú v primeraných podmienkach, a prečo sa náš trh práce do takého stavu dostal," uviedla.



Chudobní pracujúci

Ďalšou témou je pomerne výrazný odliv pracovnej sily do zahraničia. Aj tu má prezidentka KOZ SR jasnú odpoveď: **„Keď ľudí z krajiny vyháňa do zahraničia nízka mzda, stúpa aj podiel pracujúcich chudobných, ktorý na Slovensku za posledné dva roky zásadne narástol**. Podľa EU-SILC narástol zo 4,4 % v roku 2019 na 6,7 % v roku 2021. **Ide o viac ako 150 tisíc zamestnaných, ktorých príjmy sú pod administratívnou hranicou chudoby**.

Dlhodobým problémom je, podľa konfederácie, aj **nesúlad medzi štruktúrou ponuky a dopytu trhu práce v oblasti kvalifikácie i regionálnych disproporcií. Ďalšou príčinou sú aj nedostatočné politiky štátu pri práci s dlhodobo nezamestnanými, ale aj vzdelávanie a odborná príprava**. „Na jednej strane máme na Slovensku problém s prílišnou kvalifikovanosťou, keď mnohé pracovné pozície, na ktoré by stačilo základné vzdelanie, zbytočne obsadzujeme ľuďmi s vyššou kvalifikáciou, na druhej máme nedostatok zamestnancov do výroby, obchodu, či služieb. A to sú práve profesie, ktoré sú obsadzované cudzincami", hovorí KOZ SR. Ďalším problémom sú - v porovnaní s krajinami EÚ - relatívne málo zamestnaných pracovníkov na skrátené úväzky.

Ak teda nezmeníme pravidlá ekonomickej migrácie, naše hospodárstvo bude mať problém. K najväčším úskaliam v tomto smere na Slovensku patrí dlhý vízový proces, slabá konkurencieschopnosť, nízke mzdy a malá atraktivita. Aj preto firmy hľadajú ľudí najmä v krajinách mimo Európskej únie, Srbi a Ukrajinci už u nás nekončia, mieria na západ.

Aj čísla Asociácie personálnych agentúr prezrádzajú, že výrazné vzrástol počet firiem, ktoré majú problém s nedostatkom ľudí. „Pred desiatimi rokmi malo nedostatok ľudí asi 45 % slovenských firiem, teraz je to približne 75 %. A očakáva sa, že v roku 2030 až 90 % našich firiem nebude vedieť nájsť vhodnú pracovnú silu, čo predstavuje veľké riziko pre celú našu ekonomiku," povedala prezidentka asociácie Zuzana RUMIS. ***Af, kozsr, Sita***

V DOKE prepúšťali

V závere augusta (k 31.8.2023) došlo v banskobystrickej spoločnosti DOKA Drevo, s.r.o., vyrábajúcej debniacu techniku pre stavebníctvo, k hromadnému prepúšťaniu.

Ako potvrdil predseda Základnej organizácie OZ KOVO DOKA Banská Bystrica, Jozef ŠIŠULÁK: „**Odišlo celkom 68 zamestnancov – prevažne z výrobnej sféry. Dôvodom bol výrazný pokles objednávok a s tým súvisiaci útlm výroby.**"

Následne J.ŠIŠULÁK dodal: „**Ako predsedu i kolegu ma mrzí, že odchádza toľko schopných a kvalifikovaných ľudí a tiež kolegov – odborárov. Na druhej strane je istou útechou, že namiesto avizovaných 90 ľudí sa ten počet ustálil na 68.**"

V spoločnosti, ktorá je dcérskou spoločnosťou rakúskej DOKY GmbH a súčasťou koncernu UMDASCH a ktorej výroba je z 99% určená na export do zahraničia, tak ostalo pracovať 219 zamestnancov.

Ako ďalej poznamenal predseda miestnych odborov: „Stavebný trh v Európe je v silnej recesii a výhľadovo to nevyzerá vôbec dobre. Nikto nevie, kedy sa situácia obráti a ako dlho to potrvá. Podľa vyjadrenia konateľov ide o prepúšťanie v súvislosti s reštrukturalizáciou firmy a zefektívnenia výrobných procesov. Zároveň uviedli, že **touto redukciou sa počet zamestnancov zastabilizoval a k ďalšiemu prepúšťaniu by už nemalo dôjsť.** Všetci prepustení zamestnanci pritom obdržali všetky náležitosti, v zmysle platného Zákonníka práce."

Dodajme, že v tomto roku ide v tejto banskobystrickej spoločnosti už o tretie prepúšťanie, aj keď povahu „hromadného" malo len to posledné. V apríli to bolo cca 34 zamestnancov – odišli vtedy zamestnanci s terminovanou pracovnou zmluvou, prípadne takí, ktorých „uvoľnili" na vlastnú žiadosť či po dohode s vedením, s nárokom na odchod do starobného dôchodku. V máji za podobných okolností odišlo cca 50 zamestnancov.

V októbri by zároveň malo začať aj podnikové kolektívne vyjednávanie. *r*

Z regiónov

● V sobotu, 23. septembra, zorganizovala v Žiline Komisia pre prácu s mládežou pri Rade OZ KOVO **prvý ročník futsalového turnaja o Putovný pohár predsedníčky OZ KOVO.** Spolu 6 odborárskych tímov (jedným z nich boli aj zástupcovia Odborového zväzu Sloves – členovia žilinskej Mestskej polície) si zmeralo svoje športové sily a nadviazalo nové odborárske priateľstvá.

Víťazom turnaja sa stali kováci zo Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO U.S.STEEL Košice, na druhom mieste skončili domáci zo ZO OZ KOVO KIA a tretie miesto si vybojovali mestskí policajti zo Žiliny. Srdečne blahoželáme oceneným, ale aj všetkým zúčastneným tímom (kováci so ZKW Krušovce, TI-Hanil a MOBIS-u), u ktorých treba oceniť bojového ducha a športové nasadenie. O rok sa tešíme opäť.

● **Workshop Sila argumentov k projektu Industriall Europe BTUC4R, ktorého cieľom je zvýšiť organizovanosť zamestnancov v odboroch, sa 26. septembra uskutočnil v Dome odborov v Žiline**. Spôsoby, ako osloviť zamestnancov, aby vstúpili do odborov alebo ako odbory v podniku i mimo neho zviditeľniť dominovali stretnutiu, na ktorom aktívne participovala aj predsedníčka OZ KOVO Monika BENEDEKOVÁ, člen predsedníctva Jaroslav KORDEK a najmä hlavný organizátor náboru členov vo zväze, Gabriel TÓTH. Okrem toho sa účastníci podelili aj o príklady dobrej praxe či výmenu skúseností v tomto smere.

Workshop Sila argumentov bol pod Dubňom druhým v poradí. Prvý sa uskutočnil 12. septembra v Trnave, ďalší je plánovaný 10.októbra v Košiciach.

af

Na seniorov na Horehroní nezabúdajú



Ani upršané sobotné ráno - dňa 23. septembra 2023 - neodradilo našich bývalých spolupracovníkov - členov Základnej organizácie OZ KOVO Železiarne Podbrezová, od stretnutia pri spomienkach na spoločné chvíle, strávené v práci a v kolektíve železiarov.

Pri malom občerstvení a guľáši, ktorý pripravili členovia Výboru OZ KOVO v areáli Mini golfu Brezno, si seniori zaspomínali na prácu v podbrezovských Železiarňach, na úsmevné príhody z pracovného, ale i súkromného života, na kolegov, ale aj na tých, ktorí už nie sú medzi nami.

I keď ráno počasie účastníkom nebolo naklonené, nevydržalo odhodlanie seniorov a nakoniec im dovolilo zahrať si aj mini golf. Na záver sa všetci rozlúčili s príjemným pocitom a prísľubom, že o rok sa uvidia a stretnú znova.

Text a foto: M.Zimová
podpredsedníčka ZO OZ KOVO Železiarne Podbrezová

Pracovno-právna poradňa a BOZP

Musí zamestnávateľ prispieť na okuliare či šošovky?

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v Luxemburgu z konca minulého roka vám náklady na okuliare či šošovky má zaplatiť zamestnávateľ. Nemusí ísť pritom len o tie dioptrické a korekčné pomôcky, ktoré používate výlučne v práci.

V samotnom rozhodnutí Súdneho dvora EÚ sa píše, že „zamestnávateľ je povinný poskytnúť svojim zamestnancom osobitné korekčné prostriedky, ktoré slúžia na nápravu a prevenciu porúch zraku v súvislosti s prácou so zobrazovacou technikou“. Medzi osobitné korekčné prostriedky patria dioptrické okuliare a kontaktné šošovky. Môže však ísť aj o okuliare, ktoré nosíte bežne a súčasne ich využívate aj v práci.

Okuliare alebo peniaze

Zamestnávateľ má teda dve možnosti, ako túto novú povinnosť voči zamestnancom splniť. „**Prvou možnosťou je priamym dodaním okuliarov alebo šošoviek zamestnancovi. Druhá možnosť je náhradou nevyhnutných nákladov, vynaložených pracovníkom**,“ konštatuje optometristka Kristýna ŠTĚBETÁKOVÁ.

V tejto súvislosti je dôležité upozorniť, že v rozhodnutí Súdneho dvora EÚ sa píše, že zamestnávateľ túto povinnosť nemôže splniť mzdovým príplatkom danému pracovníkovi.

Súdny dvor EÚ vykladá európske právo a zjednocuje jeho výklad. Je záväzné pre všetky krajiny únie, ak hovoríme o rozhodnutí ako toto, a voči nemu sa nemožno odvolať. Ide o novú legislatívu, s ktorou sa budú musieť firmy vysporiadať a toto rozhodnutie Súdneho dvora pretaviť do praxe za prispenia príslušných štátnych orgánov. O výške príspevku Súdny dvor nerozhodol. **Suma, ktorou by mal zamestnávateľ prispieť, teda nie je stanovená.**

Súdny spor v Rumunsku

Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v Luxemburgu je výsledkom žaloby rumunského zamestnanca, ktorý žiadal od zamestnávateľa preplatenie nákladov na okuliare. Jeho zrak sa totiž zhoršuje kvôli tomu, že celé dni v práci pozerá do obrazovky počítača. Rumunský súd sa obrátil na Súdny dvor EÚ s návrhom na začatie tzv. prejudicionálneho konania. V rámci tohto konania môže každý občan Únie dať podnet na upresnenie obsahu právnej normy EÚ, ktorá sa ho dotýka. Viaceré hlavné zásady práva Únie sa vytvorili práve na základe prejudiciálnych návrhov, niekedy podaných aj vnútroštátnymi súdnymi orgánmi prvej inštancie. O danom návrhu Súdny dvor EÚ rozhodol 22.12.2022, kedy upresnil, že medzi osobitné korekčné prostriedky patria okuliare, ako aj kontaktné šošovky a zamestnávateľ má povinnosť ich zabezpečiť, alebo preplácať náklady.

U nás platí smernica od roku 2006

Presné podmienky, o čo a ako žiadať, si každý štát určuje samostatne, pričom slovenský zákon ich neuvádza, hoci je smernica súčasťou vládneho nariadenia z roku 2006.

Ministerstvo zdravotníctva SR má v tomto smere jasný názor: „Ak výsledky vyšetrení preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacou technikou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť,“ vyjadrila sa hovorkyňa rezortu, Petra LÁNIKOVÁ. Podmienky preplatenia nákladov by, podľa nich, mal určiť zamestnávateľ.

Tomáš MALATINSKÝ, prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR, reagoval, že ak padne také rozhodnutie, tak ho budú rešpektovať. Zároveň si nemyslí, že dosahy budú zásadné.

Čo na to právnik OZ KOVO?

V danej súvislosti sme oslovili aj JUDr. Máriu KASANOVÚ, právničku Metod. pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici: „Dňa 29.05.1990 bola vydaná Smernica Rady o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS - ďalej len „Smernica“). Uvedená Smernica je adresovaná všetkým členským štátom, pričom Slovenská republika ju prebrala do Nariadenia vlády č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami (ďalej len „Nariadenie vlády“), s účinnosťou od 01.07.2006.

V zmysle uvedeného Nariadenia vlády SR je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu:

a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,
b) v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu,
c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

Ak je to na základe výsledkov vyšetrení očí a zraku (pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou, v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu alebo v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou) **potrebné, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi komplexné oftalmologické vyšetrenie. Ak výsledky vyšetrení preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť.**

To znamená, že **zamestnávateľ nemá túto povinnosť za každých okolností, ale až vtedy, ak výsledky vyšetrenia preukážu, že zamestnanec na prácu so zobrazovacou jednotkou** (ktorou rozumieme zariadenie s obrazovkou na znázorňovanie abecedno-číslicových alebo grafických znakov bez ohľadu na použitý spôsob zobrazovania) **špeciálne korekčné prostriedky nevyhnutne potrebuje**. Musia byť pritom primerané na danú prácu.

Ak si zhrnieme povinnosti zamestnávateľa v nadväznosti na Smernicu a Nariadenia vlády, tak potom je **zamestnávateľ povinný**:

- Analyzovať pracovné podmienky zamestnancov, pracujúcich so zobrazovacou jednotkou a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- Na základe analýzy a hodnotenia podľa bodu vyššie - so zohľadnením spolupôsobiacich alebo kombinovaných účinkov škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia povinný:

• vykonať primerané opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov na pracovisku
• zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu (lekársky posudok) pred zaradením na prácu so zobrazovacími jednotkami, v pravidelných časových intervaloch podľa osobitného predpisu (Zákona č. 126/2006 Z. z.)
• v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou, ak je na základe výsledkov vyšetrenia očí a zraku potrebné, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancovi kompletné oftalmologické vyšetrenie
• ak výsledky vyšetrenia preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky pre prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť
• ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti so zobrazovacou jednotkou, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému

Náklady, spojené so splnením vyššie uvedených povinností, znáša zamestnávateľ.

Smernica, a v konečnom dôsledky ani naše Nariadenie vlády bližšie nekonkretizuje pojem špeciálne, resp. osobitné korekčné prostriedky. **V tomto zmysle je rozhodnutie Súdneho dvora EÚ C-392/21 z 22. decembra 2022 zásadné (tak pre Slovenskú republiku ako aj ostatné členské štáty), nakoľko poskytuje výklad Smernice** – konkrétne vo vzťahu k jej čl. 9, ktorý priamo neobsahuje špecifickejšiu definíciu pojmu osobitný korekčný prostriedok. Rovnako tak poskytol výklad k otázke vysporiadania sa s výdavkami na tieto osobitné korekčné prostriedky voči zamestnancovi.

Zjednodušene povedané, európsky Súdny dvor poskytol odpoveď na otázky, či:

- sa výraz „osobitný korekčný prostriedok“, uvedený v článku 9 Smernice, má vykladať v tom zmysle, že nemôže zahŕňať dioptrické okuliare?
- či výraz „osobitný korekčný prostriedok“, uvedený v článku 9 Smernice, znamená iba prostriedok, používaný výlučne na pracovnom stanovišti/pri plnení pracovných povinností?

A v neposlednom rade sa zaoberal otázkou, týkajúcou sa finančných výdavkov, spojených s osobitnými korekčnými prostriedkami.

Súdny dvor rozhodol tak, že povedal: ...„osobitné korekčné prostriedky“ v zmysle tohto ustanovenia zahŕňajú dioptrické okuliare, ktoré majú konkrétne slúžiť na nápravu a prevenciu porúch zraku v súvislosti s prácou, zahŕňajúcou zariadenia, vybavené obrazovkou. Okrem toho sa tieto „osobitné korekčné prostriedky“ neobmedzujú len na prostriedky, používané výlučne v rámci povolania.

A tiež povedal, že: ...„povinnosť poskytnúť dotknutým pracovníkom osobitné korekčné prostriedky, stanovená v tomto ustanovení, ktorú má zamestnávateľ, **môže byť splnená buď priamym dodaním uvedeného prostriedku zo strany zamestnávateľa, alebo náhradou nevyhnutných nákladov vynaložených pracovníkom, ale nie vyplatením všeobecného mzdového príplatku pracovníkovi.“**

Ak teda zhrnieme uvedený súdny spor, týkal sa výkladu Smernice, nakoľko táto priamo neobsahuje špecifickejšiu definíciu pojmu osobitný korekčný prostriedok ani spôsob úhrady vzniknutých výdavkov.

Upozorňujem však, že hore uvedené nariadenie vlády sa nevzťahuje na:

a) zariadenie s obrazovkou v kabíne vodiča alebo v obslužnom mieste stroja,
b) zariadenie s obrazovkou v obslužnom mieste dopravného prostriedku,
c) zariadenie s obrazovkou, ktoré nie je určené na plnenie pracovných úloh,
d) prenosné zariadenie s obrazovkou používané dočasne alebo nepravidelne na pracovisku (napr. nepravidelné používanie notebooku),
e) zariadenie s obrazovkou v registračnej pokladnici, kalkulačku a zariadenie vybavené len malým displejom potrebným na priame použitie zariadenia (napr. mobil/tablet,...)
f) písací stroj s displejom.

Otvára sa však priestor pre legislatívne zmeny, minimálne v otázke rozšírenia zobrazovacej jednotky aj na zariadenie s obrazovkou v kabíne vodiča, keďže od roku 2006 (od účinnosti nariadenia vlády), prešli tieto zariadenia a práca s nimi podstatnými technologickými zmenami.

Na záver treba podotknúť, že v ideálnom prípade by sa podrobnosti ohľadom refundácie či poskytnutia osobitných korekčných prostriedkov mali stať predmetom kolektívneho vyjednávania a výsledky by sa zakotvili v kolektívnych zmluvách.

af, mk

Webinár „Na tému BOZP“ je späť !

Po letnej pauze vám, milí kováci, opäť prinášane náš on-line webinár „Na tému BOZP“ alebo aj inak - Tímea je späť!

Vždy v poslednú stredu v mesiaci, v čase od 13.00 do 14.00 hod. sa môžete cez priložený link na facebookovom profile OZ KOVO, či cez jeho preposlanie z e-mailu vedúcej Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO, Ing. Tímey Szabóovej, **prihlásiť (cez aplikáciu ZOOM) na toto vzdelávania, ktorého súčasťou je aj možnosť zodpovedania vašich otázok, súvisiacich so stanovenou témou.**

V rámci rubriky budeme riešiť vždy konkrétnu, vopred avizovanú tému v oblasti BOZP. Najbližšie, **v poslednú októbrovú stredu (25.októbra), to bude Zákon č.391/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.**

Vaše otázky, súvisiace s témou, môžete posielať aj vopred na e-mail: szaboova@ozkovo.sk, a to najneskôr do jedného dňa pred začiatkom webináru (teda do utorka, 24.októbra). Do predmetu správy dajte heslo Na tému BOZP. **Webinár spustíme vždy v deň jeho konania, a to 10 minút pred začiatkom 13-ej hodiny.**

Tímea sa na vás už teší – a my sa z rastúceho záujmu o túto rubriku tešíme tiež.

redakcia

Ekonomika

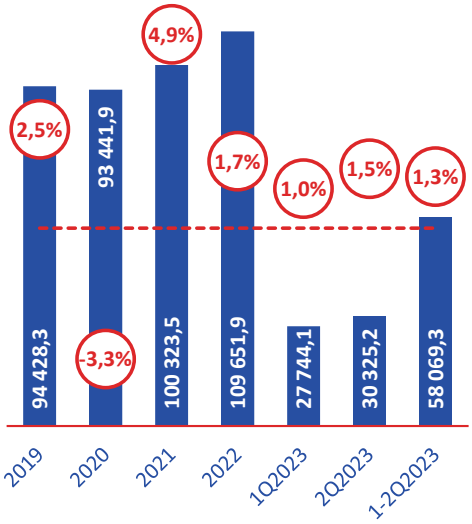
Hospodárstvo SR v 2. štvrťroku 2023

Hrubý domáci produkt

Slovenská ekonomika v 2. štvrťroku rástla o 1,5 %, darilo sa jej najlepšie za posledných päť štvrťrokov.

Podľa Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) tento pozitívny vývoj podporil prebytok v zahraničnom obchode a investičné aktivity. Naopak, vyššiemu rastu bránil pretrvávajúci vplyv vysokej inflácie, ktorý skresával hlavne spotrebu domácností.

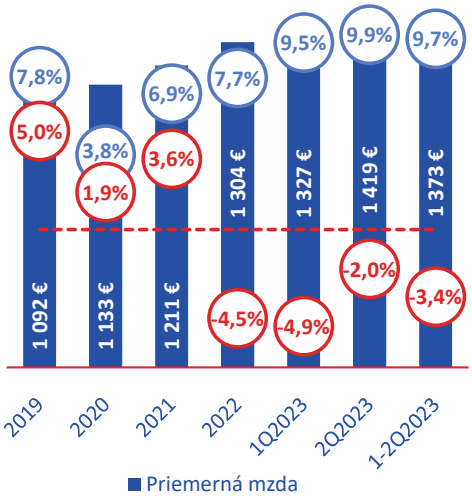
Z odvetvového hľadiska prispeli k rastu výraznou mierou výrobné odvetvia, okrem vyššej výkonnosti priemyslu a obchodu aj stavebníctvo a finančný a poisťovací sektor.



V súhrne za 1. polrok HDP medziročne vzrástol o 1,3 % a objem v bežných cenách dosiahol 58,1 mld. eur.

Priemerná mesačná mzda

Podľa údajov ŠÚ SR priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR v 2. štvrťroku dosiahla 1 419 eur a medziročne sa zvýšila o 9,9 %. Oproti 2. štvrťroku 2022 tak zamestnanci dostávali v hrubom v priemere o 128 eur viac. Hoci bolo tempo zvyšovania druhé najrýchlejšie za posledných pätnásť rokov, mzdy ešte stále nedokázali odolať vysokej inflácii. Pokles reálnej mzdy však už druhý kvartál výrazne spomalil, aktuálne sa medziročne znížil na 2 %.



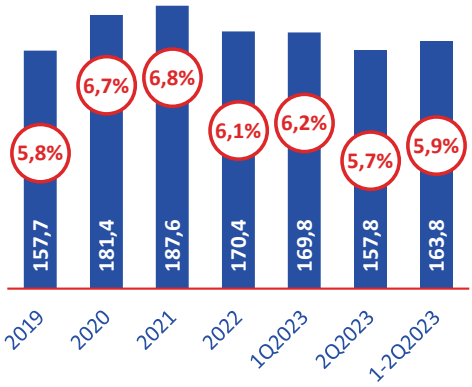
Z územného hľadiska bola priemerná nominálna mesačná mzda vyššia ako v priemere za celé hospodárstvo SR iba v Bratislavskom kraji (1 737 eur). V ostatných krajoch sa pohybovala od 1 080 eur v Prešovskom kraji do 1 339 eur v Košickom kraji. Vo všetkých regiónoch bola priemerná mzda vyššia ako v 2. štvrťroku 2022, s najvyšším relatívnym prírastkom o 11 % v Nitrianskom kraji. Reálne mzdy poklesli vo všetkých krajoch, najmenej v Nitrianskom a najviac v Košickom kraji (o 5,3 %).

Kraj	EUR	REÁLNY POKLES
	2.Q 2023	2.Q 2023/ 2.Q 2022
SR spolu	**1419**	**-2,0%**
Bratislavský	1737	-1,9%
Trnavský	1322	-1,6%
Trenčiansky	1279	-2,0%
Nitriansky	1182	-1,1%
Žilinský	1231	-2,0%
Banskobystrický	1252	-2,6%
Prešovský	1080	-2,1%
Košický	1339	-5,3%

Trh práce

Počet ľudí bez práce podľa Výberového zisťovania pracovných síl v 2. štvrťroku 2023 medziročne klesol o 7,1 % a dosiahol 157,8 tis. osôb. Medziročné úbytky počtu nezamestnaných tak pokračujú už ôsmy štvrťrok za sebou.

Miera nezamestnanosti uvádzajúca podiel nezamestnaných z ekonomicky aktívnych osôb predstavovala 5,7 %, medziročne sa znížila o 0,4 percentuálneho bodu (p. b.).



Z regionálneho hľadiska počet nezamestnaných v 2. štvrťroku medziročne klesol v 5 z 8 krajov Slovenska. Relatívne najviac nezamestnaných ubudlo v Nitrianskom kraji (o 18 %) a v Trenčianskom kraji (o 17,5 %). Najviac nezamestnaných bolo naďalej v Prešovskom a v Košickom kraji.

Kraj	Počet nezamestnaných v tis. osôb	Miera nezamestnanosti
	2.Q 2023	%
SR spolu	**157,8**	**5,7**
Bratislavský	8,6	2,1
Trnavský	11,4	4,0
Trenčiansky	8,0	2,8
Nitriansky	12,7	3,7
Žilinský	13,1	3,7
Banskobystrický	26,1	8,3
Prešovský	39,6	10,0
Košický	38,2	10,2

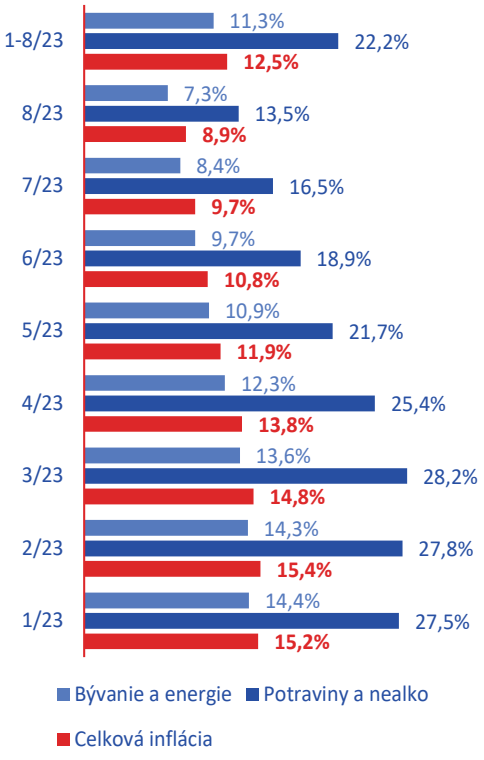
Spotrebiteľské ceny

Opätovné, v poradí už šieste spomalenie tempa rastu celkovej inflácie na aktuálnych **8,9 % v auguste 2023** sprevádzali medziročné rasty všetkých 12 odborov (výdavkových skupín domácností), v 5 z nich pritom ešte stále dvojciferné. V 7 výdavkových skupinách zdražovanie zmiernilo svoje tempo. Najväčší vplyv na celkovú infláciu majú stále dve najvýznamnejšie položky vo výdavkoch domácností - potraviny s nealkoholickými nápojmi a bývanie a energie:

Štruktúra výdavkov domácností	2023
01 potraviny a nealkoholické nápoje	**23,8%**
02 alkoholické nápoje a tabak	**5,1%**
03 odevy a obuv	**4,4%**
04 bývanie, voda, elektrina, plyn a ostatné palivá	**25,7%**
05 nábytok, bytové zariadenie a bežná údržba domácnosti	**7,0%**
06 zdravotníctvo	**2,6%**
07 doprava	**6,1%**
08 pošty a spoje	**3,1%**
09 rekreácia a kultúra	**7,0%**
10 vzdelávanie	**1,5%**
11 reštaurácie a hotely	**6,2%**
12 rozličné tovary a služby	**7,4%**

Rast cien v odbore bývanie a energie sa utlmil a klesol na úroveň 7,3 %, nižšia hodnota bola iba koncom roka 2021. Dynamika **rastu cien potravín** spomaľovala už piaty mesiac, v auguste boli medziročne drahšie o 13,6 % (bez nealko. nápojov).

V súhrne za osem mesiacov roka 2023 sa spotrebiteľské ceny medziročne zvýšili o **12,5 %**.



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

Česko a Poľsko zavedú hraničné kontroly

Česko a Poľsko zavedú – zatiaľ len do 13.októbra - dočasné náhodné kontroly po celej dĺžke hranice so Slovenskom. Prípadné predĺženie týchto kontrol bude závisieť od ďalšej situácie.

Toto opatrenie cez sociálnu sieť oznámili český premiér Petr FIALA a minister vnútra Vít RAKUŠAN, ktorí ho – podľa vlastných slov- koordinujú aj s Poľskom. Poľsko takéto kontroly zavádza aj s ostatnými susediacimi štátmi. Dôvodom má byť nárast počtu nelegálnych migrantov, prichádzajúcich do EÚ, a to údajne až o 1000 %.

Slovensko chce tiež reagovať

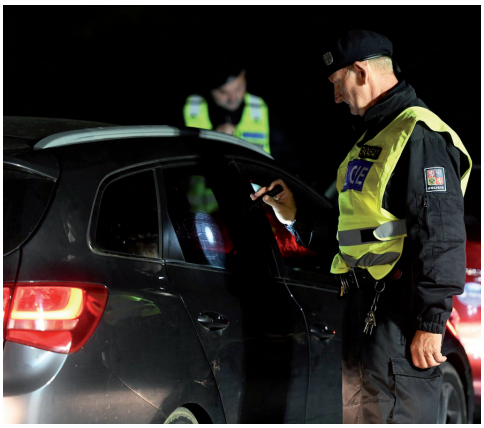
Na toto opatrenie chce zareagovať aj slovenský premiér Ľudovít ÓDOR: „Migrácia potrebuje európske riešenie na vonkajších hraniciach. Akonáhle niektorá krajina začne viac chrániť svoju hranicu, vyvolá to kaskádový efekt, všetci za to zaplatíme peniaze a výsledok bude veľmi nejasný. V tomto prípade proces odštartovalo Poľsko, ktoré je v predvolebnom období a nasledovala Česká republika. **Po rokovaní vlády na to zareaguje aj Slovenská republika,“ informoval.**

Česká polícia v úvodnej fáze nasadí na 27 hraničných priechodov asi 130 policajtov predovšetkým z prihraničných riaditeľstiev a zapoja sa aj príslušníci cudzineckej polície. Kontroly budú podľa Polície ČR zamerané na vytipované vozidlá. „Budeme využívať skúsenosti kolegov s odhaľovaním prevádzačov a dopravných prostriedkov. Naším cieľom v žiadnom prípade nie je obmedzovať bežný cezhraničný pohyb osôb,“ dodala na sociálnej sieti.

Masívny nárast nelegálnych migrantov

Podobne bude postupovať aj Poľsko. Poľský minister vnútra, Mariusz KAMIŇSKI, poukázal na to, že **oproti minulému roku vzrástla nelegálna migrácia a počet migrantov, zadržaných na Slovensku, o takmer 1 000 percent.** Podľa neho prechádza cez Poľsko smerom do Nemecka a iných krajín Európskej únie množstvo migrantov. „Len za dva týždne sme zaznamenali a zadržali 551 nelegálnych migrantov,“ povedal KAMIŇSKI.

Poliaci avizujú, že na hraniciach so Slovenskom zostane otvorených celkovo 11 hraničných priechodov, z toho



osem bude cestných a tri železničné. Hraničné kontroly je pritom - podľa schengenského kódexu - možné obnoviť maximálne na dva mesiace. Podobné opatrenia vraj zvažujú zaviesť aj na hraniciach s Nemeckom.

Slovensko medzitým takisto intenzívne čelí nárastu nelegálnej migrácie. Podľa údajov ministerstva vnútra sa počet nelegálnych migrantov, zadržaných na slovenskom území, zvýšil oproti minulému roku až deväťnásobne, na 27 tisíc ľudí.

Af, Sita

Papierové odpisy z registra trestov končia

Od 1. októbra tohto roka nadobudne účinnosť nový zákon o registri trestov, ktorý prináša dve významné zmeny.

Bez papiera a tresty aj zo zahraničia

Jednou zo zmien je, že bežný občan sa už k svojmu odpisu z registra trestov v papierovej forme nedostane (len v elektronickej) a zároveň nebude musieť uhrádzať poplatok za tento úkon. Zamestnávateľ sa prostredníctvom odpisu dozvedal aj také skutočnosti o uchádzačovi, na ktoré z dôvodu ochrany osobnosti nemal nárok. Obsahoval napríklad aj zahladené tresty.



Druhou novinkou je rozšírenie údajov vo výpise z registra trestov. Zamestnávateľ bude po novom informovaný **aj o zahraničných odsúdeniach svojich zamestnancov, pokiaľ sa tak stalo v krajinách Európskej únie.** Generálna prokuratúra tak chce zabezpečiť väčšiu transparentnosť.



Ľudia budú mať možnosť Generálnu prokuratúru požiadať o informácie ohľadom svojich odsúdení z registra trestov konkrétneho štátu v rámci Európskej únie. Predtým sa tieto informácie dali získať len prostredníctvom zastupiteľského úradu alebo vycestovaním do konkrétnej krajiny.

Súčasne sa zavádza **nový špecializovaný výpis z registra trestov pre prácu s deťmi a mládežou.** Podľa advokátov ide o opatrenie, ktoré má zabrániť sexuálnemu zneužívaniu a vykorisťovaniu detí.

Ako deklaruje Generálna prokuratúra, nový zákon o registri trestov je výsledkom snahy o zvýšenie transparentnosti a efektívnosti evidencie o odsúdeniach a ochrany práv občanov. Jeho vstup do platnosti znamená zmenu prístupu k informáciám o odsúdeniach, s cieľom zlepšiť celkovú bezpečnosť a dôveru v právny systém. Zároveň má odbremeniť občanov od zbytočnej byrokracie.

af

Zasmejme sa



Babka behá po cintoríne, keď vtom zbadá hrobára, ktorý kope jamu. Podíde k nemu a pýta sa: „Prosím vás, neviete, kde je hrob 230?“ Hrobár len zazrie a spoza pleca odvrkne: „Tak načo vyliezate, keď neviete trafiť späť.“

■■■

Poznatok dneška: Uvedomelý pacient neodvráva, ide do lekárne, zistí, ktorých liekov je dostatok a podľa toho ochorie.

■■■

Ak skoro ráno pobúchaš kladivom po radiátore, dozvieš sa nielen to, koľko je hodín, ale aj ako sa voláš a kam máš ísť.

■■■

Nikdy sa nepýtaj ženy, ktorá pije víno priamo z fľašky, aký mala týždeň...

■■■

Ako zistíš, že si stará? Keď máš v kabelke viac liekov ako kozmetiky.

■■■

Dve blondíny cestujú lietadlom. Zrazu vypnú svetlá. Jedna upokojuje druhú: „Neboj sa, to sme len v tuneli.“

■■■

Keď som bola malá, snívala som o tom, že po mňa príde princ na bielom koni a odvezie ma niekde veľmi ďaleko. Teraz o tom sníva môj manžel...

■■■

Manželovi pípne v mobile správa od ženy: „Miláčik, ty si najlepší!“ Ten jej obratom odpovie: „Piješ alebo porovnávaš?“

■■■

Fero stojí pred zrkadlo, hladká si plešinu a spokojne konštatuje: „70-ka na krku a ani jeden šedivý vlas!“

■■■

Viete aký je rozdiel medzi mozgom a žalúdkom? Žalúdok sa ozve, keď je prázdny!

