priority
MESAČNÍK ODBORového ZVÄZU KOVO
XXXII. ROČNÍK
ČÍSLO 2
28. FEBRUÁR 2024

OFZ ostáva na Slovensku – str. 3

Sklári majú odvetvovú zmluvu – str. 4

Skorší odchod do dôchodku má pravidlá – str. 6

CITÁT MESIACA

„Nikdy sa nevzdávaj, zvyčajne otvorí dvere posledný kľúč zo zväzku.“

Paulo COELHO, brazílsky spisovateľ, divadelný autor, skladateľ a žurnalista

NERVÓZNI CESTUJÚCI A VYSTRESOVANÍ VODIČI

– TAKTO SA UVIEDOL NOVÝ INTEGROVANÝ DOPRAVNÝ SYSTÉM V PRÍMESTSKEJ AUTOBUSOVEJ DOPRAVE V BBSK

Medzimestská autobusová doprava v Banskobystrickom samosprávnom kraji (BBSK) mala byť od začiatku nového roka v znamení zmien a pokroku – a to vďaka novému integrovanému dopravnému systému (IDS), v rámci ktorého mali cestujúci začať využívať nové spôsoby platby či výhodné predplatené cestovné lístky. Naopak, kraj, ako objednávateľ prímestskej autobusovej dopravy vo verejnom záujme, mal získať prístup k dôležitým dátam, napríklad o počte cestujúcich na jednotlivých linkách, kde sa jednotlivé autobusy nachádzajú v reálnom čase, či dodržiavajú cestovný poriadok a podobne, čo by následne mohli využiť pri úprave autobusových trás, možnom posilnení liniek atď. Realita však po takmer dvoch mesiacoch priniesla skôr trpké poznanie.

Kým celý január jazdili prímestské autobusy v tzv. skúšobnej prevádzke a verejnosť cestovala zadarmo (bez kúpy a tlače cestovných lístkov), všetko išlo, ako malo. Od februára, keď sa začalo jazdiť „naostro“, však problémy pribúdali, spoje meškali, systém „mrzol“. Moderný nový integrovaný dopravný systém (IDS), inštalovaný v prímestských autobusoch spoločnosťí SAD Zvolen a SAD Lučenec, aj z dôvodu nedostatočného internetového signálu vypadával, tlačiarne na tlač lístkov „mrzli“, čakacie doby sa tak predlžovali, čo sa prejavilo aj na nervozite cestujúcich. Navyše, nie každý si pre zlyhávajúcu techniku mohol zakúpiť cestovný lístok, takže niektorí cestovali zadarmo, čo tiež nerobilo medzi cestujúcou verejnosťou „dobrú krv“. Vystresovaní vodiči sa stávali nárazníkom nielen pre nahnevaných cestujúcich, ale bojovali aj s vlastnými obavami, či im vypadávajúci systém a nemožnosť tlačiť cestovné lístky nebudú „zosobnené“ a nebudú musieť za to platiť pokuty. Navyše, sami zápasili s novou technológiou v autobusoch- avizované plošné školenie vodičov na nový systém sa totiž neuskutočnilo, mnohí „boli hodení do vody“ a takpovediac „za jazdy“ riešili, čo sa dalo.



Župan O.Lunter pri prezentácii IDS

Banskobystrický župan Ondrej LUNTER síce na začiatku avizoval, že môžu nastať „malé technické nezrovnalosti“ a možno i pomalšie zvládnutie nového systému zo strany vodičov. Ako však zdôraznil: „Pre hladší prechod na nový systém prebehlo niekoľko školení vodičov a k dispozícii budú mať aj inštruktážne video,“ uviedol šéf BBSK. To sa však nestalo.

Pokračovanie na 2. strane.

Svetový deň sociálnej spravodlivosti

Svetový deň sociálnej spravodlivosti je medzinárodným dňom, venovaným podpore sociálnej spravodlivosti, boju proti chudobe, podpore plnej zamestnanosti, dôstojnej práci, rovnosti a spravodlivým podmienkam zamestnancov a v neposlednom rade dodržiavaniu ľudských práv a slobôd. Tento deň si pripomíname 20. februára.



Medzinárodná organizácia práce (MOP) vypracovala v súvislosti so Svetovým dňom sociálnej spravodlivosti „Deklaráciu MOP o sociálnej spravodlivosti za nestrannú globalizáciu“. Deklaráciu schválili delegáti MOP na zasadnutí 10. júna 2008 v Ženeve. Deklarácia v podstate predstavuje víziu poslania MOP v čase globalizácie. Opätovne sa v nej potvrdzujú hodnoty Medzinárodnej organizácie práce. Predstavitelia vlád, zamestnávateľských organizácií a zamestnancov zo 182 členských štátov MOP schválením tejto Deklarácie položili dôraz na determinujúcu úlohu tejto tripartitnej organizácie, ktorá sa usiluje podporovať pokrok a sociálnu spravodlivosť v súčasných globalizačných podmienkach.

Svetový deň sociálnej spravodlivosti nám každý rok pripomína potrebu budovania spravodlivejších a rovnocennejších spoločností.

Medzinárodná organizácia práce usporadúva tento rok sériu siedmich podujatí, ktoré sa uskutočnia v hlavných mestách po celom svete. Tieto udalosti spoja rečníkov z rôznych oblastí, aby diskutovali o tom, ako dostať sociálnu spravodlivosť do centra záujmu medzinárodných, národných a regionálnych politických programov.

Tento deň je zároveň príležitosťou na reflexiu nad výzvami, ktorým čelíme vo svete, na podporu opatrení na zlepšenie života ľudí a tiež na dosiahnutie spravodlivejšieho a udržateľnejšieho sveta.

Autor. M.Nemethová, KOZ SR

Od februára majú zamestnanci vyššiu výplatu

A to aj v prípade, ak sa im nezvýšila hrubá mzda. Od nového roka sa totiž zvyšuje nezdaniteľná časť základu dane, vďaka čomu zamestnancom „cinkne“ vo februári vyššia výplata. Dôvodom je nárast sumy, ktorú štát nezdaňuje, teda ide o nezdaniteľné minimum. To stúplo zo sumy 4 922,82 eura na 5 646,48 eura ročne. Zamestnanci s deťmi si okrem toho môžu výplatu zvýšiť daňovým bonusom na dieťa.

Výška nezdaniteľnej časti základu dane sa odvíja od životného minima, pričom predstavuje 21-násobok sumy životného minima, platného k 1. januáru príslušného zdaňovacieho obdobia.

Keďže suma životného minima je k 1. januáru 2024 stanovená vo výške 268,88 eur mesačne, nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka predstavuje pre rok 2024 sumu 5 646,48 eura (predtým 4 922,82 eura).

Ako informuje Finančná správa, túto sumu nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka si môže daňovník uplatniť v roku 2024 prípade, ak jeho základ dane, vykázaný za rok 2024, je rovný alebo je nižší ako 24 952,06 eura



(čo predstavuje 92,8-násobok sumy životného minima). Zamestnanci tak budú mať každý mesiac od dane oslobodených 470,54 eura. Ešte vlani to bolo 410,24 eura.

Nezdaniteľné minimum sa odpočítava od základu dane pri výpočte čistej mzdy. Ako uvádza príklad, kým v minulom roku dostával bezdetný zamestnanec s priemernou hrubou mzdou 1 304 eur v čistom 992 eur, po novom zarobí o vyše 12 eur viac. Je to vďaka tomu, že nezdaniteľné minimum zníži jeho daňový základ.

Pokračovanie na 2. strane.

NERVÓZNI CESTUJÚCI A VYSTRESOVANÍ VODIČI

– TAKTO SA UVIEDOL NOVÝ INTEGROVANÝ DOPRAVNÝ SYSTÉM V PRÍMESTSKEJ AUTOBUSOVEJ DOPRAVE V BBSK

Pokračovanie z 1. strany.

Aj toto boli okolnosti, ktoré vyústili do nespokojnosti vodičov a iniciovali zorganizovanie tlačového brífingu, ktorý sa uskutočnil **12. februára 2024 v Banskej Bystrici, za účasti predsedníčky Rady OZ KOVO, Moniky BENEDEKOVEJ a predsedu Základnej organizácie OZ KOVO SAD Lučenec, Roberta MOLNÁRA.**

NEZAŠKOLENÍ VODIČI

Robert MOLNÁR, ktorý ako odborový predák zastupuje zamestnancov (vodičov, mechanikov i THP zamestnancov) v spoločnosti SAD Lučenec, tvrdí, že od začiatku (niekoľko mesiacov pred spustením IDS) intenzívne upozorňoval na včasné zaškolenie vodičov a možné technické problémy pri spúšťaní tohto systému. K aktuálnej situácii sa vyjadril: „**Prínos fungujúceho IDS je nespochybniteľný. Ale to, s čím ešte v polovici februára (podotýkam 2 týždne od fungovania „naostro“) vodiči „bojujú“, je technická stránka veci** - podľa mňa nevhodne navrhnuté technické riešenie, kde je odbavovacie zariadenie nestabilné, nielen kvôli konštrukcii systému, ale aj pre vypadávajúci softvér, ovplyvnený častými výpadkami pokrytia internetového signálu, poruchami tlačiarne, opakovanou požiadavkou celé to reštartovať, pričom systém „nekomunikuje“ s informačnými tabuľami atď.“

Ako ďalej konštatuje, vodiči, ktorí za ním chodia, sú už zúfalí, no najviac sa sťažujú na zverejnenú skutočnosť, že mali byť odborne zaškolení a od 1. februára aj dostatočne technicky pripravení. To R.MOLNÁR jednoznačne vyvracia: „**Naši vodiči neboli na tento systém odborne zaškolení, navyše, ide o systém, ktorý je neprehľadný a technicky náročnejší**. Aj v minulosti dochádzalo k zmenám pri odbavovacích zariadeniach, ale vždy bol vtedy k dispozícii „skúšobný strojček“, kde si to mohli zamestnanci vyskúšať a boli adekvátne zaškolení. **Rozumiem, že každý prechod na niečo nové môže byť sprevádzaný drobnými problémami, ale základným predpokladom úspechu by malo byť adekvátne zaškolenie vodičov, ktoré považujem za nevyhnutné**. Treba si tiež uvedomiť zvýšený nápor na pozornosť a technickú zručnosť vodičov. Vodič pritom zodpovedá nielen za zdravie a bezpečnosť cestujúcich, ale obsluhuje a zodpovedá aj za toto nové zariadenie, ktoré je navyše vo vlastníctve tretej osoby - BBSK.“

Aj preto sa, podľa neho, vodiči obávajú nielen možných vzniknutých škôd, ktoré môžu neodbornou manipuláciou so zariadeniami spôsobiť majiteľovi IDS (samosprávnemu kraju), ale následne aj zamestnávateľovi či cestujúcim, ktorých môžu vybaviť nesprávnym lístkom a pri konečnom prepočte môže vodičovi vzniknúť „manko“, ktoré mu môže byť zosobnené.

KOLAPS PRÍMESTSKEJ DOPRAVY?

Aj preto sa kopia sťažnosti vodičov a rastie ich neochota nastupovať do práce, aby nemuseli čeliť tlaku cestujúcich, ktorým z rôznych dôvodov nevedia predať či vytlačiť správny lístok. „**Toto ani nemusí byť o nejakom organizovanom proteste vodičov, tí sú sami z toho nešťastní a frustrovaní. Stačí, keď sa niekoľkí vodiči dajú vypísať na PN, aby nemuseli zvládať hnev cestujúcich a vlastné obavy z daného stavu, a prímestská doprava v regióne môže skolabovať!**“

R.MOLNÁR zároveň avizuje, že všetko by sa, podľa neho, riešilo ľahšie, keby fungovala tripartitná komunikácia medzi objednávateľom (BBSK)- zamestnávateľmi (SAD Lučenec a SAD Zvolen) – a zástupcami zamestnancov.

DLHODOBÝ NEDOSTATOK VODIČOV

Tento alarmujúci stav je zarážajúci nielen preto, že zavádzanie IDS v Banskobystrickom samosprávnom kraji bol dlhodobý proces, ale aj v kontexte celoslovenského nedostatku vodičov autobusov, na ktorý aj Odborový zväz KOVO dlhodobo upozorňuje. Hovorí Monika BENEDEKOVÁ, predsedníčka Rady OZ KOVO: „**Situácia, ktorá nastala, je pre vodičov mimoriadne stresujúca, pretože okrem zodpovednosti za cestujúcich, musia riešiť aj technické problémy spojené s prechodom na IDS. Myslím si, že vzájomnou komunikáciou sa dalo tejto situácii predísť, ale momentálne je pre nás kľúčové začať okamžite túto situáciu riešiť. Vodičov zaškoliť a vytvoriť podmienky pre hladký prechod na integrovaný systém, ktorého výhody si všetci uvedomujeme**. Zlepšovanie pracovných podmienok vodičov autobusovej dopravy je pritom jedným z predpokladov zvyšovania atraktivity tohto povolania, pretože počet vodičov dramaticky klesá a noví neprichádzajú.“

Odborový predák R. MOLNÁR zo SAD Lučenec dopĺňa:



Z tlačovej besedy OZ KOVO: vpravo M.Benedeková, vľavo R.Molnár

„**Nedostatok vodičov nielen u nás, ale všeobecne na Slovensku, je spôsobený nedostatočným ocenením ich práce – či už finančným alebo celospoločenským**. Myslieť si, že túto dieru zaplátajú pracovníci z tretích krajín, je naivné, a to nielen pre rečovú bariéru, či náboženské alebo kultúrne rozdiely.“

Ako ďalej hovorí, „loptička je na druhej strane“: „**Pri všetkej úcte, ale zabrať musia nielen zamestnávatelia, ale aj objednávatelia. Kým jediným kritériom pri verejnom obstarávaní bude cena - bez ohľadu na sociálne aspekty - tak sa nezvýši atraktivita tohto povolania a budeme sa donekonečna boriť s nedostatkom vodičov**. Napr. aj pri našom kolektívnom vyjednávaní – spolu so zamestnávateľom sme VÚC - ako objednávateľa služby - žiadali pri mzdových nárokoch o akceptovanie výsledkov našej podnikovej kolektívnej zmluvy – dlhodobo bez výsledku. Týkalo sa to tzv. režimiek (bezplatných lístkov pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov), ktoré u zamestnávateľa platili roky a boli posledným benefitom pre našich zamestnancov,“ uviedol R.MOLNÁR.

ĽADY SA POHLI?

Medializovanie problémov zo strany OZ KOVO i pribúdajúce sťažnosti cestujúcej verejnosti na vypadávajúci integrovaný dopravný systém doľahli ku kompetentným. Banskobystrický župan O.LUNTER následne avizoval doškolenie vodičov i súčinnosť pri aktívnom odstraňovaní technických nedostatkov.

Potvrdil to aj odborový predák Robert MOLNÁR dva týždne po medializácii: „Dňa 22. februára prebehlo preškoľovanie zhruba 20-ky vodičov s tým, že by mali byť preškolení aj ďalší, ale bližšie informácie nemám.“ Ako ďalej dodal, mnohí vodiči už obsluhu nového systému vcelku ovládajú - naučili sa to v praxi metódou pokus/omyl - hoci stále neboli riadne a preukázateľne **preškolení**.

Odborár R. MOLNÁR upresňuje: „**Žiaľ, systém ako taký, nefunguje dobre, čo je spôsobené slabým pokrytím signálu a podľa mňa i technickým riešením strojčekov. Z toho vyplýva aj väčšina vzniknutých problémov - ako napr. nevydanie lístka cestujúcemu**. A keďže ho má v takomto prípade vodič - v zmysle nariadenia - vystornovať a cestujúci má potom cestovať zadarmo, vzniká „manko“, pretože ten **lístok sa vystornovať bez fungujúceho systému nedá a je stále započítaný. Rovnako je to aj s tlačiarňami lístkov, ktoré je nutné viackrát opakovane reštartovať, čo má za následok časovú stratu a meškanie.** Meškanie však spôsobuje aj celý proces pri zakupovaní lístku a odbavovaní cestujúceho, pretože to trvá omnoho dlhšie. Pre porovnanie: pri starom strojčeku dokázal vybaviť vodič cca 50 cestujúcich za 5 minút, ale s týmto hardvérom za ten istý čas len 5 -10 ľudí, čo spôsobuje časový sklz a ľudia potom často nestíhajú prípoje.“

Ako dodáva, o všetkých týchto problémoch kompetentní vedia, vodiči intenzívne komunikujú so zástupcami a technikmi Integrovaného dopravného systému BB a nahlasujú vzniknuté poruchy. Tie sa však dookola opakujú a odpoveďou býva, že sa na ich odstránení intenzívne pracuje. Aj preto sú mnohí v tomto smere skôr skeptickí.

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE POKRAČUJE

Čomu však odborový predák zo SAD Lučenec aktuálne venuje rovnako intenzívnu pozornosť, je kolektívne vyjednávanie Dodatku č.2 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve, uzavretej na roky 2022 – 2024. R. MOLNÁR približuje: „**Od januára tohto roku majú naši zamestnanci zvýšené mzdy, a to vzhľadom na záväzok z platnej kolektívnej zmluvy a pokynu rešpektovať stanovené stupne minimálnych mzdových nárokov.** U vodičov mzdové ohodnotenie za čakanie zo 4,02 eur stúplo na 4,31 eur za hodinu a hodinová tarifa z 5,356 eur na 5,644 eur. Nakoľko ešte nemáme uzatvorený Dodatok č.2 k platnej podnikovej kolektívnej zmluve (čakáme na termín 2.kola vyjednávania), pretože dopravné spoločnosti majú ešte s Banskobystrickým samosprávnym krajom podpísať dodatok ku zmluve vo verejnom záujme, ktorý by podľa kraja zaručil aj navýšenie miezd zamestnancov, nemáme doposiaľ dohodnutú priemernú mzdu. Všetci zamestnanci pracujú v režime 37,5 hodiny za týždeň, len vodiči majú 40 hodinové pracovné týždne. Z nášho pôvodného návrhu, v ktorom sme požadovali 37,5 hodinový týždenný pracovný čas aj pre vodičov, sme - vzhľadom na veľký nedostatok týchto zamestnancov - nakoniec po prvom kole rokovania ustúpili, ale výmenou za ponechanie minimálnych mzdových nárokov ako pri 37,5 hod. prac. čase, čo je 6,023 eur na hodinu v 6-ej tarifnej platovej triede v kategórii vodič. To by zhruba zodpovedalo nárastu priemernej mzdy, ktorý požadujeme,“ uzavrel odborový predák.

Text: A.Fáková, R.Molnár
Foto: A.Fáková

Od februára majú zamestnanci vyššiu výplatu

Pokračovanie z 1. strany.

Štátu tak zaplatí nižšie dane. Vyššia výplata mu prvýkrát v tomto roku príde na účet vo februári za mesiac január. Každému sa výplata zvýši podľa toho, koľko mesačne zarobí v hrubom.

Viac aj vďaka daňovému bonusu

Niektorí zamestnaní rodičia budú mať vo februári vyššiu mzdu aj vďaka daňovému bonusu. Na deti do 18 rokov sa uplatňuje 140 eur mesačne a bonus na deti nad 18 rokov je na úrovni 50 eur. Reálna výška bonusu sa počíta podľa toho, aký má rodič príjem a koľko má detí. Pri splnení podmienok si ho môžu rodičia uplatňovať za jednotlivé mesiace až do konca tohto roka.

Nárok na daňový bonus vo výške 140 eur je možné uplatniť prvý krát za mesiac, v ktorom sa dieťa narodilo a posledný krát za mesiac, v ktorom dieťa dovŕšilo 18 rokov. Najnižší bonus je na úrovni 20 % z čiastkového základu dane rodiča pri jednom dieťati. S každým ďalším dieťaťom má stúpať o 7 %. Čiastkový základ dane je hrubá mzda bez odvodov zamestnanca.

redakcia

POČET VYŽIVOVANÝCH DETÍ	PERCENTUÁLNY LIMIT ZÁKLADU DANE
1 dieťa	20 percent
2 deti	27 percent
3 deti	34 percent
4 deti	41 percent
5 detí	48 percent
6 a viac detí	55 percent

VOLVO na Slovensku zamestná aj Rómov

Švédska automobilka Volvo, ktorá má pri Košiciach na východe Slovenska vyrábať elektromobily, bude potrebovať zamestnať tisíce pracovníkov a Rómovia by – podľa ich vyjadrení - mohli tvoriť podstatnú časť. Takúto požiadavku zatiaľ nemal ešte žiadny investor.

Potvrdil to aj minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Erik TOMÁŠ: „Špecialita smerom k Volvu spočíva v tom, že má obrovský záujem zamestnávať našich rómskych spoluobčanov. Uvidíme, ako nám to pôjde, ale doslova na to kladú dôraz," uviedol.

Pre vlastnú výrobu bude firma potrebovať zhruba 5 tisíc ľudí, ďalších 12 tisíc v subdodávateľských pozíciách. Pravdou je, že zohnať takú masu kvalifikovaných zamestnancov bude problém. Štát tak bude musieť pomôcť s rekvalifikáciou alebo dovzdelaním ľudí.

Rekvalifikácia uchádzačov

Nedostatok pracovníkov však nie je len problémom Volva. Pod gesciou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny sa pripravuje nosný rekvalifikačný program za 300 miliónov eur z Európskeho sociálneho fondu, ktorý sa bude venovať rekvalifikácii znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. „**Zamestnávateľ dostane príspevok, aby takýchto ľudí zamestnal buď na skúšobnú dobu alebo dlhšie obdobie,**" upresnil minister práce a spresnil: „**Cieľom je rekvalifikovať 20 000 nezamestnaných na pozíciu operátor výroby a z nich následne takmer 5 000 nezamestnaných na odbornejšie pozície**. V oblasti zamestnanosti komunikuje spoločnosť Valaliky Industrial Park aj s Úradom splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity a neziskovým sektorom," dodal minister.

Deväť vybraných škôl

Spoločnosť Volvo, v zmysle investičnej zmluvy, pripravuje aj programy na zvýšenie počtu strojárskych a iných automotive relevantných odborov na slovenských univerzitách a stredných odborných školách.

„Volvo Cars a Valaliky Industrial Park intenzívne komunikujú a spolupracujú aj s rezortom školstva v oblasti nastavenia odborného vzdelávania pre budúce potreby automobilového priemyslu na východnom Slovensku," uviedol konateľ štátnej spoločnosti Valaliky Industrial Park (VIP), Miloslav DUREC.

Ministerstvo školstva vybralo deväť odborných škôl pre užšiu spoluprácu s automobilkou, ktorým boli už pre aktuálny školský rok zvýšené plány výkonov, respektíve zvýšené počty študentov, ktoré môžu tieto školy prijímať do prvých ročníkov. Zároveň majú byť od budúceho školského roka upravené študijné odbory tak, aby lepšie reflektovali budúce potreby spoločnosti Volvo Cars a jej subdodávateľov.



Výroba sa môže začať o dva roky

„Investície štátu do projektu strategického územia vo výške 730 miliónov eur sa vrátia štátu len vďaka Volvu, a to za približne päť až šesť rokov, všetky ostatné investície túto návratnosť len zvýšia," doplnila štátna firma. **Po začiatku plnej výroby sa predpokladá zvýšenie HDP Slovenska približne o 1,35 %.**

Volvo predstavuje najvýznamnejšiu investíciu v posledných rokoch na Slovensku. Švédska automobilka postaví závod za 1,2 miliardy eur. Stavebné práce v priemyselnom parku pri Košiciach sa začali už vlani, 20. februára. Symbolický začiatok výstavby samotného závodu je naplánovaný v prvom štvrťroku tohto roka. **Postupný nábeh výroby by sa mal začať koncom roka 2026.** V priemyselnom parku Valaliky a v subdodávateľských spoločnostiach by malo v najbližších rokoch nájsť prácu takmer 16 000 zamestnancov.

A.Fáková, TASR

Podľa čoho si Slováci vyberajú prácu?



Pri rozhodovaní sa o prijatí novej pracovnej ponuky je pre 80 % ľudí najdôležitejšia výška mzdy, ale aj kolektív či kariérny rast. Firmy by tiež nemali tiež podceňovať benefity, ako je home office, flexibilný čas či dovolenka naviac. Pre mnohých je však rozhodujúcou aj stabilita firmy.

Hoci mzda stále patrí k najdôležitejším ukazovateľom, podľa ktorých sa rozhodujeme, určite nie je jediným. Podľa prieskumu spoločnosti Grafton SK sa požiadavky adeptov vedia líšiť v závislosti od vekovej generácie, do ktorej patria. Čo teda zamestnanci u svojho zamestnávateľa oceňujú, a čo ich, naopak, prinúti hľadať si nové zamestnanie? Tu je 5 najčastejších dôvodov.

Generácia Z (16 - 26 rokov):
1. Výška mzdy za porovnateľný obsah a rozsah práce (92 %)
2. Možnosť kariérneho rastu (62 %)
3. Náplň práce, ktorá je perspektívna (49 %)
4. Benefity, ktoré sú v porovnaní s podobnou prac. pozíciou nadštandardné (45 %)
5. Flexibilný pracovný čas alebo možnosť práce z domu či z iného miesta (38 %)

Generácia Y (27 - 42 rokov):
1. Výška mzdy za porovnateľný obsah a rozsah práce (84 %)
2. Flexibilný pracovný čas alebo možnosť práce z iného miesta (58 %)
3. Náplň práce, ktorá je perspektívna (50 %)
4. Benefity, ktoré sú v porovnaní s podobnou pozíciou nadštandardné (47 %)
5. Možnosť kariérneho rastu (42 %)

Generácia X (43 - 58 rokov):
1. Výška mzdy za porovnateľný obsah a rozsah práce (80 %)
2. Náplň práce, ktorá je perspektívna (52 %)
3. Flexibilný pracovný čas alebo možnosť práce z domu (42 %)
4. Príležitosti na učenie - školenia a kurzy v súvisiacich oblastiach (38 %)
5. Benefity, ktoré sú v porovnaní s podobnou pozíciou nadštandardné (38 %)

Boomers (59 rokov a viac):
1. Výška mzdy za porovnateľný obsah a rozsah práce (86 %)
2. Náplň práce, ktorá je perspektívna (72 %)
3. Zamestnávateľ, ktorý dodržiava princíp rovnakého prístupu (41 %)
4. Príležitosti na učenie - školenia a kurzy v súvisiacich oblastiach (38 %)
5. Náplň práce, ktorá zodpovedá vzdelaniu (34 %) **r.**

OFZ naberá zamestnancov

Známa fabrika na výrobu ferozliatin prehodnotila svoj avizovaný odchod do zahraničia a so svojou výrobou ostáva na Orave. Firma mala zhruba polročnú prestávku. Ešte pred Vianocami však spustila jednu pec a aj aktuálne ceny energií jej umožňujú výrobu naďalej rozširovať. Aktuálne sa preto snažia osloviť prepustených zamestnancov, aby sa do hutníckej fabriky vrátili.

Najskôr sa hovorilo o tom, že spoločnosť presunie svoje aktíva a veľkú časť výroby do Ázie, pretože na Slovensku už nevideli perspektívu pre svoje ďalšie pôsobenie. Zdecimovaná výroba, ktorú poznačila covidová pandémia, prepad objednávok a nízka produkcia, súvisiaca aj s vojnou na Ukrajine a následnou energetickou krízou, sa podpísali pod utlmenie výroby ferozliatin na Orave, odstavení výrobných pecí a následné prepúšťanie stoviek zamestnancov. No teraz prichádza veľký zlom a zmena situácie. Oravské ferozliatinárske závody (OFZ) nakoniec zo Širokej neodchádzajú.

Firma prehodnotila svoj zámer presťahovať výraznú časť výroby do Uzbekistanu, a to – podľa ich vyjadrení – vďaka pozitívnemu vývoju na trhu s plynom a elektrinou, kde sa aj napriek pretrvávajúcej energetickej kríze predsa len situácia zlepšila.



Z najhoršieho vonku?

Oravskí ferozliatinári z firmy OFZ tak po mesiacoch zlých správ hlásia, že to s pokračovaním výroby vyzerá sľubne. **Už v závere minulého roka začala pracovať jedna z pecí a OFZ ohlásila nábor zamestnancov.** Spoločnosť dúfa, že pri dobrej motivácii sa môže vrátiť aspoň tretina pôvodného základu.

„Ak ich budeme dostatočne finančne motivovať, tak ich sem dokážeme možno 25% až 30 % z pôvodného základu dostať," uviedol nedávno vedúci prevádzky Robert ZRNČÍK. Jeden z hutníkov si však len povzdychol, keď dodal, že firma zamestnancov stále nedokáže zaplatiť lepšie, ako ich platia v zahraničí. S platom je však v rámci možností spokojný.

„Ak všetko pôjde dobre a zoženieme dosť pracovníkov, radi by sme spustili ďalšiu pec od marca," informoval výkonný riaditeľ OFZ, Branislav KLOCOK.

Ani Ázia, ani Afrika

Pripomeňme, že vlaňajšiu plánovanú expanziu do opusteného uzbekistanského ferozliatinárskeho areálu v Ázii mali skomplikovať nevyrovnané vlastnícke vzťahy, čo sa nakoniec podpísalo pod neúspech tohto zámeru.

Vedenie fabriky sa však intenzívne pohrávalo aj s myšlienkou výstavby úplne nového podniku „na zelenej lúke". Podľa vyjadrení riaditeľa B.KLOCOKA sa tak malo udiať v krajine na africkom kontinente, kde majú prebytok elektrickej energie a lákajú investorov, najmä energeticky náročných hráčov, na výhodné dlhodobé kontrakty dodávok energií.

Pod rozhodnutie vrátiť výrobu na Slovensku sa však podpísala najmä aktuálna napätá situácia v Červenom mori, kde jemenskí povstalci Húsíovia blokujú námornú trasu cez Suezský prieplav. Obchodovanie je riskantné a obchodníci pri ňom môžu stratiť časť alebo celý investovaný kapitál.

To znamená, že výrobky konkurencie oravskej firmy z krajín mimo Európy sú teraz drahšie, pretože väčšina ferozliatin prúdi na európsky kontinent práve cez Červené more. Vzniknutá obchádzka okolo Afriky celú prepravu niekoľkonásobne predražuje. To v konečnom dôsledku znamená zdražovanie až o 10 až 15 %. Reštartu výroby v Istebnom pomáha aj priaznivý vývoj cien na našom trhu s energiami.

Pripomeňme, že OFZ na Orave disponuje siedmimi výrobnými pecami a kedysi zamestnávala takmer 500 ľudí. Aktuálne vyrába len jedna z pecí a vo firme ostalo pracovať okolo 150 zamestnancov. ***A.Fáková, Sita***

Z KOVÁCKEJ KUCHYNE

Dohodli sa už aj sklári

Kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pokračuje. A to ďalšou dobrou správou. Podarilo sa totiž uzavrieť dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v sklárskom priemysle, ktorá pokryje takmer 3000 zamestnancov vo výrobných podnikoch v tomto segmente.

Výsledkom rokovaní o podobe Dodatku č. 2 k platnej odvetvovej kolektívnej zmluve, ktoré vyvrcholili vo februári tohto roku, je **dohoda o mzdovom raste základných miezd zamestnancov o 82 eur v najnižšom tarifnom stupni, čím sa jeho výška dorovná na úroveň aktuálnej minimálnej mzdy (750 €). V ostatných tarifných stupňoch základné mzdy porastú o 70 eur. Kolektívna zmluva je účinná od 1. februára 2024.**

Na margo úspešnej dohody sociálnych partnerov v sklárskom priemysle poznamenal Ján ŠLAUKA – hlavný kolektívny vyjednávač a zároveň podpredseda OZ KOVO: „Verím, že aj v ostatných odvetviach priemyselnej výroby na Slovensku, či už je to v strojárstve, elektropriemysle, ale aj v službách či verejnej doprave, si zamestnávatelia začnú reálne uvedomovať výhody sociálneho partnerstva, ktorého súčasťou je aj vyjednávanie obsahu kolektívnych zmlúv. **Práve kolektívne vyjednávanie je jedným z nástrojov dialógu zamestnancov a zamestnávateľa, ktorý vie napomôcť vnútornej stabilite a výrobnej efektivite. Sú to partnerstvá, ktorých súčasťou sú aj ďalšie diskusie o problémoch, požiadavkách a návrhoch riešení, ktoré vedia priniesť pre samotnú firmu, ale aj pre celú spoločnosť, konkrétne výsledky.** Aktuálne napr. aj v kontexte nedostatku kvalifikovaných zamestnancov, efektívnej motivácii zabrániť úniku vyškolených ľudí i možným rizikám pri nábore zamestnancov z tretích krajín.“



Z podpisu vyššej kolektívnej zmluvy sklárskej: vľavo Ing. P. Brnka, prezident ZvSP SR a Ing. J.Šlauka, podpredseda OZ KOVO.

Ako ďalej dodal, v najbližšom období sú naplánované ešte kolektívne vyjednávania so zamestnávateľmi v odvetví elektropriemyslu, služieb bytového hospodárstva a verí, že sa aj zamestnávatelia v strojárskom priemysle napokon rozhodnú akceptovať požiadavky svojich zamestnancov, predložené v návrhu odvetvovej kolektívnej zmluvy.

Dodajme, že v januári tohto roku bol uzavretý a podpísaný Dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v hutníckom priemysle, v rámci ktorého stúpli tarifné mzdy zamestnancov v priemere o 7,11 % (písali sme o tom v januárových Prioritách).

Text: J.Šlauka, upr. redakciou
Foto: Zväz sklárskeho priemyslu SR

Projekt rastu členskej základne - BTUC4R. Čo je nové?

Projektový tím BTUC4R (z angl.skratky, v preklade ide o podporu rastu členskej základne odborov) a zapojené základné organizácie OZ KOVO čaká v roku 2024 množstvo aktivít a výziev. Jednou z nich je aj medzinárodný workshop, organizovaný Odborovým zväzom KOVO, ktorý sa uskutoční 8. – 9. apríla tohto roku v Bratislave.

Okrem zástupcov Základných organizácií (ZO) OZ KOVO vo vybraných podnikoch – KIA Žilina, Continental Zvolen, Schaeffler Kysuce, Fortaco Holíč, Gabor Bánovce nad Bebravou - a zástupkyne strešnej organizácie industriAll Europe – Ildikó KRÉN, prijali pozvanie na tento workshop aj ďalší odborárski kolegovia z Česka, Poľska, Srbska, Maďarska, Fínska, Nemecka a z Veľkej Británie.

V rámci aktívnej medzinárodnej výmeny poznatkov a skúseností nám na stránkach Priorít priblížia svoju cestu v projekte BTUC4R aj zástupcovia zapojených ZO OZ KOVO. O ich motivácii, cieľoch, ale aj problémoch v súvislosti s organizovaním členov a zlepšovaním pracovných podmienok zamestnancov sa podelia s vami, kovákmi a čitateľmi nášho mesačníka.

Prvou kováckou základnou organizáciou, ktorá nám priblíži svoju cestu v tomto projekte, je ZO OZ KOVO Schaeffler Kysuce a jej predseda Mgr. Jaroslav POLÁČEK.

1/ Aká bola Vaša motivácia na zapojenie sa do projektu BTUC4R a aký ste si stanovili cieľ?

Naša Základná organizácia (ZO) OZ KOVO Schaeffler Kysuce mala na začiatku projektu viacero cieľov, ktoré neboli primárne zamerané na konkrétne definovaný percentuálny/absolútny rast členskej základne. Ich dosiahnutie sa však prirodzene prejavilo vo zvýšení záujmu zamestnancov organizovať sa. Snahou ZO bolo najmä osvojiť si nové nástroje, metódy organisingu a aplikovať príklady dobrej praxe či už z iných ZO OZ KOVO alebo od zahraničných kolegov. Ďalším z hlavných cieľov je pokračovanie vo vzdelávaní členov výboru ZO, úsekových dôverníkov a zvýšenie ich participácie na riešení problémov zamestnancov spoločnosti. Zástupcovia ZO OZ KOVO Schaeffler Kysuce sa zamerali aj na zaktivizovanie svojej členskej základne a lepšiu prezentáciu výsledkov ich práce v závode.

2/ S akými hlavnými problémami v súvislosti s organizovaním zamestnancov sa stretáva Vaša odborová organizácia?

Hlavným problémom je predovšetkým nedôvera zamestnancov v silu odborov, ktorá vychádza z nedostatočnej informovanosti o fungovaní odborov, ich právomociach, výsledkoch práce, ale aj z vlastných negatívnych skúseností s inými odborovými organizáciami. Bariérou zvyšovania členstva v ZO OZ KOVO Schaeffler Kysuce je aj konkurenčné prostredie v podniku, resp. existencia viacerých odborových organizácií a s tým súvisiaca výška členského príspevku, ktorá nie je u všetkých rovnaká. Posledným, ale nie menej dôležitým problémom je aj strach zamestnancov, ktorí očakávajú, že členstvo v odboroch by mohlo mať negatívny vplyv na ich pracovné podmienky, resp. môže byť postihované zo strany zamestnávateľa.

3/ Aké nástroje organizovania ste v rámci projektu využili?

Základná organizácia OZ KOVO Schaeffler Kysuce aktívne pracuje na dosiahnutí stanovených cieľov a preto využíva čo najviac nástrojov a metód, ktoré zefektívnia aktivity ZO a uľahčia tak cestu k ich dosiahnutiu. Jedným z najdôležitejších základných nástrojov organisingu je mapping, ktorý ZO realizovala v základnej i rozšírenej forme. Aj po vstupe do projektu BTUC4R pokračovali zástupcovia základnej organizácie v distribúcii letákov, využívaní sociálnych sietí či realizovaní ankiet s cieľom zistiť potreby a názory zamestnancov podniku. Po stretnutiach s hlavným organizátorom OZ KOVO, Gabrielom TÓTHOM, sa však naučili, ako tieto nástroje odborárskeho marketingu využívať efektívnejšie, napríklad aj s pomocou umelej inteligencie, grafickej online platformy a správneho načasovania. ZO sa tiež zamerala na častejšie a podrobnejšie informovanie o svojej činnosti, o aktuálnych aj plánovaných aktivitách, o fungovaní odborov na Slovensku a na uľahčenie prístupu k týmto informáciám, napríklad prostredníctvom QR kódov a pod. Zástupcovia ZO tiež aktívne pracujú na hľadaní parterov na spoluprácu, získaní ďalších benefitov pre členov a organizujú zaujímavé súťaže.



Tretí v poradí J.Poláček, predseda ZO OZ KOVO Schaeffler Kysuce.

4/ Čo by ste navrhli kolegom, ktorí s organizovaním začínajú?

Stanoviť si reálne ciele, kapacity (koľko ľudí dokážem do projektu zapojiť a koľko mám voľných financií na projekty). Nájsť silné stránky ľudí, ktorí idú pracovať na projekte (také aktivity vieme dokázať bez pomoci z vonku, napr. PC zručnosti v programoch, výrečnosť,...). Na začiatok si vybrať iba také nástroje a aktivity, ktoré dokážem urobiť bez väčších problémov svojpomocne a postupne robiť jednu, max. dve aktivity. Nerozbiehať viac aktivít, aby ste sa mohli venovať dôsledne téme, aktivite, ktorú ste si vybrali. Stanoviť si predbežnú dĺžku aktivity. Postupne preväzovať prvú aktivitu s druhou a treťou atď. Pred koncom aktivity začať v predstihu pracovať na novej aktivite tak, aby ste boli stále aktívni.

5/ Čo Vás čaká v roku 2024?

V roku 2024 má naša Základná organizácia OZ KOVO Schaeffler Kysuce naplánovaných množstvo aktivít. Napríklad vyhodnocovanie ankety, zrealizovanej v roku 2023 a s tým súvisiace plánovanie ďalších krokov. Spustenie vlastnej webovej stránky ZO, ktorá uľahčí prístup našich členov k všetkým dôležitým informáciám, a dôležitosť a silu zamestnancov, organizovaných v odboroch, predstaví aj širokej verejnosti. V súvislosti s vyjednávaním nových kolektívnych zmlúv a valorizáciou miezd bude ZO zisťovať aj názory svojich členov a získavať nové podnety. V neposlednom rade plánujú zástupcovia našej odborovej organizácie pokračovať v ďalšom vzdelávaní, a to nielen členov výboru, ale aj úsekových dôverníkov, a získané vedomosti aktívne využívať pri obhajobe práv zamestnancov a zlepšovaní ich pracovných podmienok. ***Ďakujeme za rozhovor.***

Text a foto: Projektový team BTCU4R OZ KOVO

DELL sa na Slovensku zviditeľnil - PREPUSTENÍM ODBORÁROV

Dvaja odborári už dostali výpoveď, štyrom zrušili pracovnú pozíciu. „Americká technologická firma Dell sa rozhodla hrubou silou rozbiť odbory vo svojej slovenskej pobočke,“ napísali vo svojom stanovisku rozhorčení odborári, ktorí tak poukazujú na správanie vedenia tejto americkej spoločnosti. Vytvorili preto verejnú výzvu, ktorá volá po dodržiavaní Zákonníka práce zo strany tejto nadnárodnej spoločnosti.

K odborárom, ktorí dostali výpoveď, patrí aj predseda odborovej spoločnosti Technologies Unions Slovakia (TUS), pôsobiacej v tejto spoločnosti, Daniel ANDRÁŠKO. Únia zamestnancov, pôsobiaca pri spoločnosti Dell, ktorá bola založená pred vyše troma rokmi, upozorňuje hneď na niekoľko porušení Zákonníka práce zo strany americkej spoločnosti.

Pokračovanie na 5. strane.

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**.

Protest za zachovanie výroby ocele v Ostrave aj za účasti Slovákov

Vo štvrtok, 22.februára 2024, sa na pravé poludnie uskutočnil protestný míting českých oceliarov, ktorý pred hutníckym podnikom Liberty Ostrava zorganizoval náš partnerský odborový zväz – český Odborový svaz KOVO.

Protestné zhromaždenie svojou účasťou podporili nielen dotknutí českí hutníci, ale aj členovia iných odborových zväzov, Českomoravskej konfederace odborových svazů, dokonca aj generálna tajomníčka industriAll Europe, Judith KIRTON-DARLING a zastupujúci generálny tajomník IndustriAllGlobal Union, Kemal OZKAN, ale aj kolegovia - hutníci zo zahraničia, vrátane odborárov z U.S.Steel Košice zo Slovenska.

Podujatiu dominovala hlasná výzva majiteľom firmy, a tiež kompetentným „hradným pánom“ (rozumej českej vláde) v Prahe, v znení: „**Dva měsíce bez práce, to není žádna legrace!**“

V bývalej ostravskej Novej huti, dnes v Liberty-Ostrava, sa produkovala oceľ nepretržite viac ako 70 rokov. Dnes je tento podnik symbolom ohrozených pracovných miest regióne v dôsledku jeho možného zatvorenia. Jeho zamestnanci sú totiž už 2 mesiace bez práce. Prečo?

Nezodpovedným, ba až ničivým riadením sa vlastnícke konzorcium GFG Aliance dostalo do masívnej krízy v Európe, čím ohrozuje budúcnosť tisícky priamych zamestnaneckých miest, ale aj ich rodín nielen na Ostravsku, ale aj v iných regiónoch. Spôsobuje tak európsku priemyslovú nestabilitu celého dodávateľského reťazca.

Pred fabrikou sa organizovane zhromaždila masa zamestnancov so svojimi rodinnými príslušníkmi. Zhromaždení jednotným hlasom vyzývali majiteľov ku konštruktívnemu a zodpovednému konaniu, a odborári zároveň apelovali na národnú vládu, aby urýchlene podporila sanáciu firmy s maximálnym dôrazom na zachovanie výroby ocele.

Za záchranu európskych oceliarní a tisíciek pracovných pozícií prišli solidárnu podporu vysloviť a protestujúcich podporiť aj zástupcovia Odborového zväzu KOVO, organizovaní v Rade odborov OZ KOVO v U.S.Steel Košice, v zastúpení Juraja VARGU, Jozefa GREŠKA, Jána LABANTA a Pavla GREGU. Spoločne podporili aj záverečné Prehlásenie protestného mítingu.

Je verejným tajomstvom, že i slovenskí hutníci bojujú o existenciu svojich fabrík, o svoje živobytie. **Na Slovensku v období ostatných 4. rokov – v dôsledku zásadnej redukcie výroby v podnikoch OFZ Námestovo, Slovalco Žiar nad Hronom i v U.S.Steel Košice, zaniklo cca 5 tisíc priamych pracovných miest.**

Text: Juraj Varga,
predseda Rady odborov OZ KOVO USSK
Foto: Rada odborov OZ KOVO USSK

DELL sa na Slovensku zviditeľnil - PREPUSTENÍM ODBORÁROV

Pokračovanie zo 4. strany.

Bez súhlasu odborov i úradu práce

Odborári pripomínajú, že **na to, aby mohol byť člen ich riadiaceho orgánu prepustený, legislatíva vyžaduje súhlas odborovej organizácie s takýmto krokom.** Odbory to zamietli.

Okrem toho, **slovenský Zákonník práce vyžaduje súhlas s prepustením predsedu aj od Európskej zamestnaneckej rady, ktorej D. ANDRÁŠKO od roku 2018 predsedá. Aj tento orgán prepustenie svojho predsedu razantne odmietol** a to s dovetkom, že „Dell sa správa, akoby sme ani nežili v 21. storočí,“ uviedol D. ANDRÁŠKO.

Odborársky predák je zároveň aj zdravotne postihnutý, takže firma musí získať súhlas na jeho prepustenie aj zo strany príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Americká firma však ani jeden z potrebných troch súhlasov nezískala, čím porušila platnú legislatívu. Potvrdila to aj právna analýza, ktorú si odborová organizácia dala vypracovať.

TOP zamestnávateľ?

Americký IT gigant Dell sa v roku 2021 radil do top desiatky zamestnávateľov na Slovensku – podľa dostupných údajov zamestnáva zhruba tri tisícky ľudí. Jeho pracovníci napriek tomu ani po 18-ich rokoch pôsobenia firmy na Slovensku nemali organizáciu, ktorá by zastupovala ich práva. To sa v novembri 2020 rozhodol zmeniť Daniel ANDRÁŠKO, jeden z prvých zamestnancov Dellu na Slovensku, ktorý založil odborovú organizáciu Technologies Unions Slovakia (TUS). Tá aktuálne združuje viac ako 500 zamestnancov. „Cieľom bolo poukázať na konkrétne podmienky v IT oblasti, ktoré roky nikto neriešil. Podnety na zlepšenie pritom zozbierali od viac ako 200 kolegov, aby predložili vyše 30 konkrétnych návrhov na zlepšenie pracovných podmienok,“ píše sa v tlačovej správe odborovej organizácie.

V rámci boja o lepšie pracovné podmienky v septembri 2021 predložili odborári firme návrh kolektívnej zmluvy s 30. opatreniami. Medzi požiadavkami bolo napríklad vyššie odstupné pre zamestnancov, pružnejší pracovný čas pre rodičov s deťmi alebo platené voľno po desiatich odpracovaných rokoch až na 6 mesiacov vo výške 35 % mesačného platu. Vedenie Dellu zmietlo všetky požiadavky zo stola.

Všetko malo vyvrcholiť začiatkom minulého roka, keď slovenská pobočka americkej firmy začala prepúšťať popredných členov predsedníctva technologických odborov. O tom, že má byť z organizačných dôvodov prepustený, mal byť neskôr informovaný aj samotný predseda odborov, D. ANDRÁŠKO. „Udialo sa tak aj napriek tomu, že Dellu musí byť jasné, že tento postup je v absolútnom rozpore so slovenským Zákonníkom práce. Aj v tejto súvislosti bude odborová organizácia TUS podnikať všetky možné kroky, vedúce k náprave situácie,“ dodal odborár.

O oficiálne vyjadrenie k celej situácii bola požiadaná aj centrála spoločnosti Dell v Spojených štátoch. Firma však zatiaľ nereagovala.

Stáva sa to aj v iných firmách

To, čo sa deje v pobočke amerického technologického giganta, nie je v našich geografických končinách ničím výnimočným.

Spomeňme si napr. aj na bývalého predsedu našej Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO DS Beluša, Miloša KAPUŠA (písali sme o ňom vo viacerých vydaniach minuloročných Priorít), ktorý si v strojárskej firme BPC na Považí – aj s ostatnými členmi výboru – užil svoje. Aj jeho mal manažment spoločnosti vo svojom „hľadáčiku“ a hrozilo mu prepustenie so zamestnaneckého pomeru. K tomu však nakoniec nedošlo. M.KAPUŠ sa prejavil nielen ako nebojácny a rozhľadený odborár a statočný človek, ale aj kvalifikovaný odborník, čo ocenil aj jeho nový zamestnávateľ, ktorý mu ponúkol pracovnú príležitosť. On síce z fabriky odišiel, ale odborová organizácia pokračuje v obhajobe práv zamestnancov tejto spoločnosti aj po jeho odchode a doteraz s ním ľudia z firmy udržiavajú priateľské styky.

Napriek tomu, že odborová organizácia Technologies Unions Slovakia nie je členom Konfederácie odborových zväzov SR (KOZ SR), táto najväčšia strešná odborová organizácia tento prípad zaregistrovala a pozorne ho sleduje. **S podobnými prípadmi sa v praxi stretli už viackrát.**

„Aj v základných organizáciách našich členských zväzov sa stretávame s prípadmi ukončenia pracovného pomeru s funkcionármi základných odborových organizácií v snahe ukončiť či obmedziť pôsobenie odborov u zamestnávateľa,“ hovorí hovorkyňa KOZ SR, Martina NEMETHOVÁ.

Konfederácia odborových zväzov v tejto súvislosti upozorňuje na konkrétne ustanovenia Zákonníka práce, z ktorých vyplýva, **že zamestnávateľ môže pracovný pomer so zamestnancom ukončiť iba po predchádzajúcom súhlase s odborovou organizáciou! „Akýkoľvek iný postup je neplatný. Daná situácia sa vzťahuje na všetkých členov závodného výboru,**“ zdôrazňuje M. NEMETHOVÁ z KOZ SR.

Prípad tak bude mať zrejme súdnu dohru a budeme ho aj naďalej sledovať.

af, TASR

KRÁTKO

Rekondičný príspevok pre viac seniorov

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zdvojnásobilo sumu, určenú na dotáciu na rekondičné pobyty pre seniorov. Z doterajších 50 eur sa príspevok zvýšil na 100 eur a na pobyty sa vďaka nim môže dostať zhruba 14 tisíc seniorov. Celková suma na tento účel dosiahla 1,4 milióna eur. Program rekondičných pobytov, ktorý funguje od roku 2011, má zlepšovať fyzické a duševné zdravie seniorov, predlžovať ich život a podporovať spoločenskú integráciu. Nejde však o kúpeľné liečby, hradené zdravotnými poisťovňami. Sú to najčastejšie šesťdenné pobyty v hotelovej sieti SOREA či iných rekreačných alebo kúpeľných zariadeniach, ktoré sú na tento účel zazmluvnené cez Jednotu dôchodcov Slovenska, Konfederáciu odborových zväzov SR a Odborový zväz potravinárov. Dôchodcovia za ne doplácajú od 100 do 400 eur, v závislosti od typu, dĺžky a miesta pobytu. Výhodu majú tí, ktorí sa prihlásia skôr a využiť tento príspevok môžu len raz do roka. Konkrétne zoznamy zariadení s ponúkanými dotovanými pobytmi môžu seniori nájsť na webových stránkach vyššie spomenutých organizácií.

Pribudli dôchodcovia

Počet poberateľov rozličných druhov dôchodkových dávok medziročne stúpol o 13 616. Vyplýva to z porovnania štatistických údajov Sociálnej poisťovne z decembra 2023 a rovnakého obdobia roka 2022. K 31. decembru minulého roka vyplácala Sociálna poisťovňa 1,77 milióna rôznych druhov dôchodkových dávok. Z nich bolo starobných dôchodkov 1,12 milióna, predčasných starobných 15 427 a invalidných 220 349. Od januára do decembra 2023 pribudlo 88 703 penzistov. Najviac bolo poberateľov starobných dôchodkov (36 657), nasledovali poberatelia predčasných starobných dôchodkov (16 460) a poberatelia invalidných dôchodkov (14 069). Pritom viac ako 7 % poberateľov starobného dôchodku pracuje. Možnosť pracovať popri dôchodku využilo 155.608 penzistov z celkového počtu 1,12 milióna poberateľov starobného dôchodku. Táto práca je limitovaná - je to možné na dohodu do výšky odvodovej úľavy 200 eur mesačne.

Slovenské HDP narástlo

Slovenský hrubý domáci produkt (HDP) dosiahol na konci minulého roka úroveň 122 miliárd eur. Vlani to bolo 100 miliárd a za posledné tri roky HDP narástlo o 28 miliárd eur. Rast HDP v bežných cenách je súčtom dvoch premenných: ekonomického rastu a rastu cien, pričom slovenský rast HDP ovplyvnil najmä covid a následný inflačný šok, ktorý natrvalo zvýšil ceny v ekonomike. Pre štát je to dobrá správa, keďže infláciou sa výrazne znížila reálna hodnota jeho dlhu, ale aj do budúcna bude vyberať viac na daniach. Pre ostatných je to horšie. Reálne mzdy už päť rokov stagnujú, čo znamená, že zamestnanci sú na tom rovnako, ako boli v roku 2019. Horšia je situácia aj pre biznis. Napriek tomu, že si dokázal udržať ziskové marže, vyrobené tovary a služby sa stali pre vysoké náklady drahšie, a tým menej konkurencieschopné. Dáta Eurostatu ukazujú, že kým v roku 2011 bola cenová hladina na Slovensku o 29 % nižšia ako v krajinách EÚ, v roku 2022 bola nižšia už iba o 14%. Slovensko tak svojimi cenami dobehlo Grécko, Portugalsko či Slovinsko, a predbehlo Česko. Čoraz väčšie problémy, súvisiace s rastom cien vstupov, však bude mať priemysel. Pohľad na ceny v roku 2022 hovoria, že Poľsko, Bulharsko či Rumunsko sú stále pre investorov lacnejšie, ako bolo napr. Slovensko v roku 2011.

Menej nezamestnaných

Miera nezamestnanosti na Slovensku klesla v posledných mesiacoch minulého roka na 5,6 %, čo bolo najmenej za celý minulý rok. Znížil sa najmä počet dlhodobo nezamestnaných, pozitívny trend úbytku nezamestnaných sa prejavil v šiestich z ôsmich regiónov Slovenska. Informoval o tom Štatistický úrad SR. V štruktúre ľudí bez práce na Slovensku naďalej tvorili väčšinu, viac ako 66 %, dlhodobo nezamestnaní. Bez práce 12 a viac mesiacov tak bolo vyše 104-tisíc osôb.

Redakcia, TASR, SITA

Pracovno-právna poradňa a BOZP

SKORŠÍ ODCHOD DO DÔCHODKU?

NIE VŠETKO SA ALE POČÍTA DO ODPRACOVANÝCH ROKOV.

Ktoré roky sa do tých odpracovaných rátajú? Na výšku penzie má vplyv viacero vecí. Ako sa počíta napríklad penzia, ak bol niekto viackrát na PN alebo je dlhodobo chorý a blíži sa mu odchod do dôchodku?

Od minulého roka možno odísť do predčasného dôchodku aj po odpracovaní 40. rokov, stále platí aj možnosť požiadať o takúto penziu dva roky pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku. V praxi to znamená, že tento typ dôchodku možno poberať aj viac rokov, stále v znížanej sume oproti sume, ktorú by dôchodca dostával ako riadny starobný dôchodca.

Čo všetko sa počíta do 40 odpracovaných rokov?

Odpovedá **Martin KONTÚR, hovorca Sociálnej poisťovne:**

- **Obdobím dôchodkového poistenia je doba štúdia po ukončení povinnej školskej dochádzky na učňovskej, strednej a vysokej škole. Doba štúdia sa hodnotí do 31. decembra 2003** a dokazuje sa učňovským listom, maturitným vysvedčením, vysokoškolským diplomom alebo potvrdením školy odkedy – dokedy štúdium trvalo.
- Doba štúdia získaná **po 31. decembri 2003 sa hodnotí len vtedy, ak bol poistenec dobrovoľne dôchodkovo poistený alebo si za toto obdobie poistenie doplatil.**
- **Obdobím dôchodkového poistenia je aj štúdium na strednej a vysokej škole do 31. decembra 2003** a započítava sa pre výpočet sumy dôchodku. Každému, kto študoval na strednej škole do tohto času, sa štúdium na tejto škole započítava. Pozor však, ak chcete, aby vám štúdium bolo započítané, musíte predložiť doklady o štúdiu. Ak tak neurobíte, tieto roky započítané mať nebudete.
- Od 1. januára 2004 štúdium na strednej a vysokej škole už nie je obdobím dôchodkového poistenia a pre výpočet sumy dôchodku sa teda nehodnotí. Študent si však môže po dovŕšení 16 rokov veku platiť dobrovoľné poistné a v takomto prípade sa štúdium pre výpočet dôchodku zhodnotí. Poistné za dobu štúdia je možné doplatiť aj dodatočne, napr. pri odchode do dôchodku.

Vplyv na výšku penzie

Na výšku penzie má vplyv viacero vecí. Ako sa počíta penzia, ak bol niekto viackrát na PN alebo je dlhodobo chorý a blíži sa mu odchod do dôchodku?

- Suma starobného dôchodku závisí od počtu odpracovaných rokov a od vymeriavacích základov, ktoré zamestnanec dosiahol v zamestnaní. To znamená, že pre výpočet starobného dôchodku sa hodnotí od roku 1984 každý kalendárny rok s vymeriavacím základom až do roka pred rokom dovŕšenia dôchodkového veku.
- Ak poistenec v takomto období je práceneschopný a poberá nemocenské dávky, tak má za toto obdobie nižší vymeriavací základ a následne je nižší aj osobný mzdový bod pre výpočet dôchodkovej dávky. Obdobie práceneschopnosti sa však do výšky dôchodku započítava.

Obdobím dôchodkového poistenia je: obdobie povinného dôchodkového poistenia, obdobie dobrovoľného dôchodkového poistenia, obdobie výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby, ak toto obdobie policajt, profesionálny vojak a vojak prípravnej služby nezískali v rozsahu zakladajúcom nárok na výsluhový dôchodok a nebol im priznaný invalidný výsluhový dôchodok, invalidný dôchodok alebo čiastočný invalidný dôchodok, obdobie poberania invalidného dôchodku po 31. decembri 2007 do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku, ak invalidný dôchodok priznala a vypláca Sociálna poisťovňa, obdobie, za ktoré bolo dodatočne zaplatené poistné na dôchodkové poistenie t. j. obdobie, kedy mala fyzická osoba prerušené poistenie, kedy bola zaradená do evidencie nezamestnaných občanov alebo sa sústavne pripravovala na povolanie štúdiom na strednej škole alebo na vysokej škole po dovŕšení 16 rokov veku, obdobie, ktoré bolo získané pred 1. januárom 2004 ako doba zamestnania a náhradná doba.

Zdroj: Sociálna poisťovňa, sprac.redakciou

POSUDZOVANIE ZDRAVOTNEJ SPÔSOBILOSTI NA VÝKON PRÁCE



V zmysle platných právnych predpisov je neoddeliteľnou súčasťou povinností zamestnávateľa aj zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) zamestnancov, pričom **BOZP v súčasnej dobe znamená viac, ako len prevenciu proti úrazom a haváriám.** Veľmi dôležité je aj zdravé pracovné prostredie, ľudský faktor a s tým súvisiaca ochrana zdravia pri práci.

Povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zdravia zamestnancov pri práci upravuje Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákon č. 124/2006 Z.z.) a Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon č. 355/2007 Z.z.“), pričom dôraz je kladený na prevenciu, ako systém opatrení, zameraných na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov, podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Dôležitou požiadavkou, pre splnenie si uvedených povinností zamestnávateľa, je **zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť** podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP **a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam,** na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov.

LEKÁRSKE PREVENTÍVNE PREHLIADKY VO VZŤAHU K PRÁCI

Povinnosť zamestnávateľa posudzovať zdravotnú spôsobilosť na prácu zamestnancov, pričom tá sa vykonáva na základe hodnotenia zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a výsledkov **lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci,** vyplýva najmä zo Zákona č. 355/2007 Z.z. a vykonáva sa **u zamestnanca:**

- **ktorý vykonáva prácu zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie,**
- **pri opakovanom výskyte choroby z povolania u rovnakej profesie na tom istom pracovisku,** uvedená lekárska preventívna prehliadka sa vykoná u zamestnanca rovnakej profesie bezodkladne po uznaní rovnakej choroby
- z povolania na tom istom pracovisku, ak sa na danom pracovisku doteraz takéto choroby z povolania nevyskytovali,
- **ktorého zdravotnú spôsobilosť na prácu vyžaduje osobitný predpis,** ide napríklad o prácu v noci, prípadne výkone činností na základe preukazu, alebo osvedčenia v zmysle Zákona č. 124/2006 Z.z. (obsluha motorových vozíkov, viazač bremien...),
- **ktorý vykonáva prácu zaradenú do druhej kategórie, tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ak túto prácu nevykonával viac ako šesť mesiacov zo zdravotných dôvodov,** uvedené lekárske prehliadky sa vykonávajú, aby sa zistili podozrenia na zmeny zdravotného stavu vo vzťahu k vykonávanej práci alebo aby sa zistili kontraindikácie na vykonávanie práce a odporúčali vhodné opatrenia na ochranu zdravia zamestnanca, alebo opodstatnenosť jeho preradenia na inú prácu a poskytnutie pracovnej rehabilitácie.

Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci majú byť cielene zamerané na sledovanie zmien zdravotného stavu a majú odhaliť počiatočné zmeny zdravotného stavu zamestnancov, súvisiacu s prácou, a tým zabrániť vzniku choroby z povolania, alebo ochorenia súvisiaceho s prácou. Vykonávajú sa na základe zamestnávateľom poskytnutých podkladov o vykonávanej práci a pracovných podmienkach zamestnanca a výsledkov hodnotenia zdravotných rizík, pričom náplň lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci sa mení v závislosti od faktora, ktorým je zamestnanec pri pracovných činnostiach exponovaný a upravuje ju: Odborné usmernenie Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o náplni lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci (Vestník MZ SR 2016, č.64).

Viac povinností, v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na výkon práce, majú zamestnávatelia pri zamestnancoch, ktorí vykonávajú prácu zaradenú do 3. alebo 4. kategórie. Lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci (ďalej len „lpp“) sa, v tomto prípade, vykonávajú:

- **pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu,** prehliadka je zameraná na zisťovanie už rozvinutých chorobných nálezov, ale aj klinicky sa neprejavujúcich, ale už zistiteľných rizikových ukazovateľov vzniku choroby z povolania alebo ochorenia v súvislosti s prácou, ako aj choroby, ktorá by mohla znamenať neskôr vznik zdravotnej kontraindikácie pre vykonávanie danej práce,
- **v súvislosti s výkonom práce,** prehliadka sa vykonáva **1-krát za dva roky pri práci, zaradenej do 3. kategórie a 1-krát za rok pri práci, zaradenej do 4. kategórie,** periodická lekárska preventívna prehliadka u osôb, vykonávajúcich práce, zaradené do 1. alebo 2. kategórie, ak to vyžaduje osobitný predpis, sa vykonáva v intervaloch podľa tohto predpisu,
- **pred každou zmenou pracovného zaradenia,** lekárska prehliadka sa vykonáva vždy pred uskutočnením samotnej zmeny pracovného zaradenia,
- **pri skončení pracovnoprávneho vzťahu zo zdravotných dôvodov,** preventívna prehliadka sa vykonáva s dôrazom na vyšetrenie cieľových orgánov - systémov podľa konkrétneho faktoru práce a pracovného prostredia, ktorého vplyvu bola osoba v pracovnom prostredí vystavená,
- **po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, ak o to zamestnanec požiada bývalého zamestnávateľa, u ktorého vykonával prácu s rizikovými faktormi s neskorými následkami na zdravie,** sa vykonáva jedenkrát za 3 roky u zamestnanca, ktorý vykonával prácu, zaradenú do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie, ktorá môže spôsobiť neskoré následky na zdraví aj po dlhšom čase po prerušení expozície rizikovým faktorom. Lekárska preventívna prehliadka je zameraná na odhalenie včasných znakov choroby, vznikajúcej následkom minulej expozície.

Nabudúce si priblížime problematiku mimoriadnych lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, kedy a za akých okolností by k nim mal zamestnávateľ pristúpiť.

Spracovala: Ing. Tímea Szabóová
vedúca Úseku vzdelávania
ZIBP OZ KOVO, Bratislava

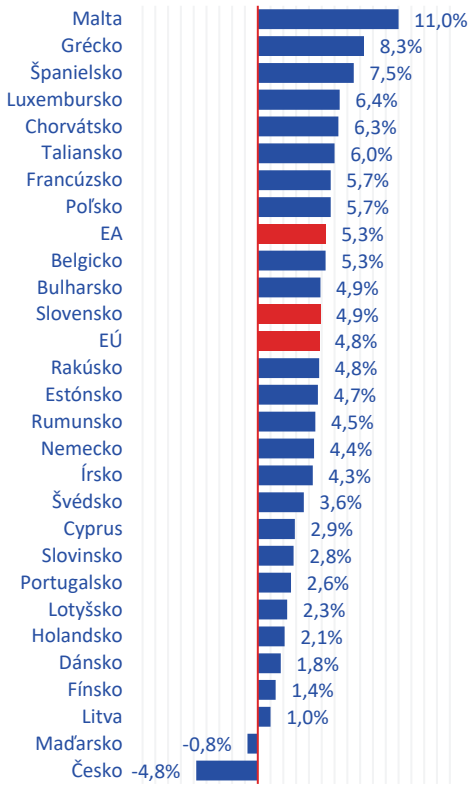
Ekonomika

Ceny potravín v EÚ – január 2024

Inflácia (HICP) - Potraviny

Podľa harmonizovanej metodiky Eurostatu – Štatistického úrad Európskej únie (EÚ) – inflácia potravín v krajinách EÚ 27 v januári tohto roka poklesla na 4,8 % z decembrovej hodnoty 5,7 % a v krajinách eurozóny sa znížila na 5,3 % z decembrových 6,0 %. Vo všetkých krajinách EÚ pozorujeme spomalenie dynamiky rastu cien potravín.

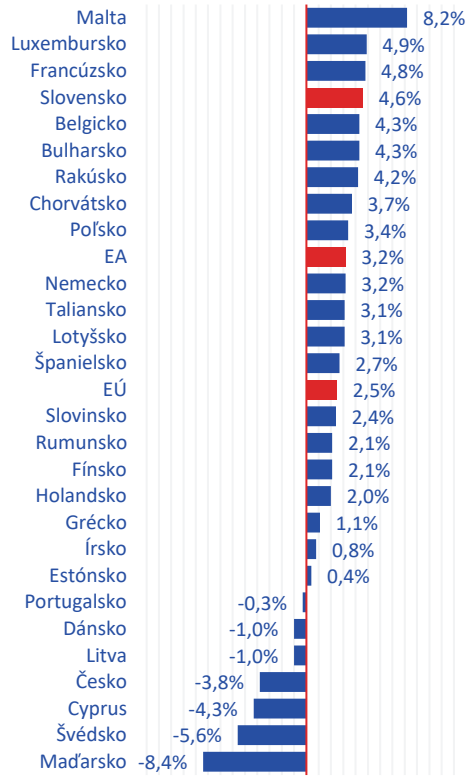
V minulom roku dosahovalo Slovensko druhú najvyššiu priemernú ročnú infláciu, ceny potravín sa medziročne zvýšili až o 17,5 %, rýchlejší nárast cien zaznamenalo len Maďarsko. V januári 2024 pokračovalo zdražovanie cien potravín **na Slovensku, s hodnotou inflácie na úrovni 4,9 % sme sa však priblížili priemeru EÚ**. Na grafe môžeme tiež vidieť, že v dvoch krajinách Vyšehradskej štvorky ceny potravín v januári medziročne poklesli. Deflácia v Maďarsku dosiahla 0,8 % a v Česku až 4,8 %, kde začali ceny medziročne klesať už v decembri minulého roka a celková priemerná ročná inflácia v roku 2023 dosiahla 11,7 %.



Inflácia (HICP) - Chlieb

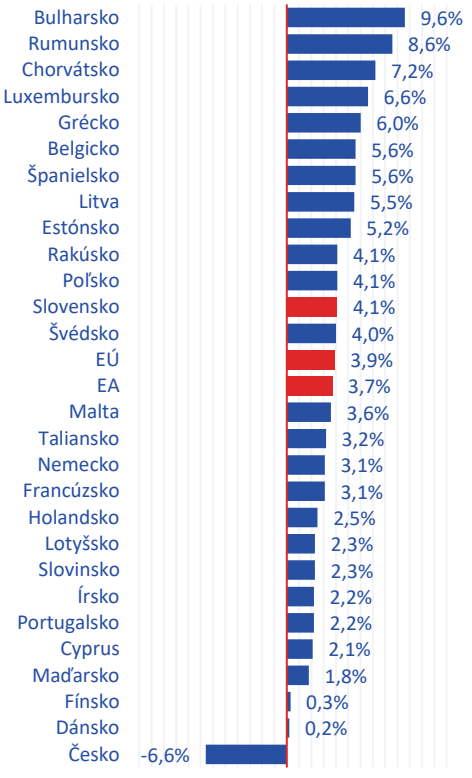
Priemerná cena chleba na Slovensku v uplynulých dvoch rokoch rástla dvojciferným tempom. V roku 2022 bol chlieb na Slovensku medziročne drahší o približne 27 %, čo znamenalo 3. najrýchlejší rast v rámci krajín EÚ. Výrazné zdražovanie pokračovalo aj v roku 2023 a za chlieb sme si priplatili v priemere o takmer 20 % viac ako v roku 2022.

Výraznejšie medziročné spomaľovanie rastu cien chleba na Slovensku sme začali pozorovať najmä na konci minulého roka. V januári 2024 bola priemerná cena chleba na Slovensku medziročne vyššia o 4,6 %. Napriek výraznému spomaleniu tempa zdražovania išlo o 4. najrýchlejší rast v rámci krajín EÚ. Priemer krajín EÚ dosiahol v januári len 2,5 % a sedem krajín zaznamenalo medziročný pokles cien.



Inflácia (HICP) - Mäso

Priemerné ceny mäsa na Slovensku sa v uplynulých dvoch rokoch zvyšovali dvojciferným tempom. V roku 2022 bolo mäso medziročne drahšie o 18,3 % a v roku 2023 o 17,3 %, rýchlejšie zdražovanie mäsa zaznamenalo v minulom roku len Maďarsko.

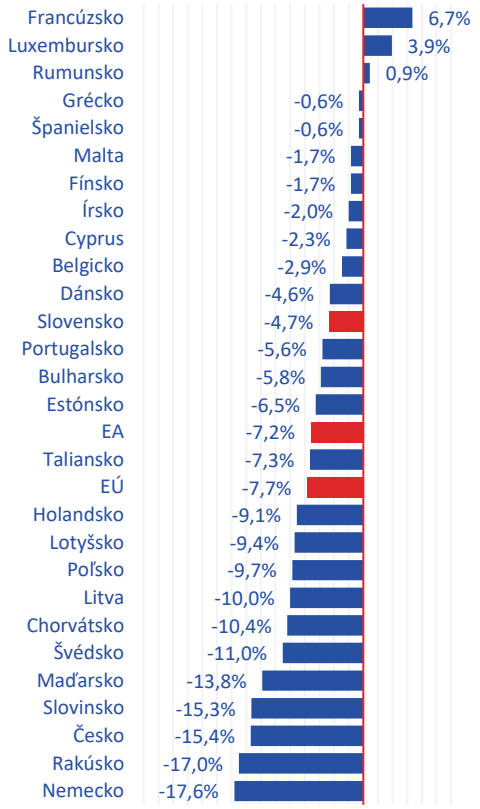


Jednociferné medziročné nárasty cien mäsa na Slovensku sme pozorovali až v poslednom kvartáli roka 2023. V januári tohto roka vzrástla cena mäsa na Slovensku v priemere o 4,1 %, pričom priemer krajín EÚ dosiahol 3,9 %. Česko, ako jediná krajina EÚ, zaznamenalo medziročný pokles cien mäsa, a to o 6,6 %.



Inflácia (HICP) - Maslo

Ceny masla vo väčšine krajín EÚ zaznamenali v januári 2024 medziročný pokles. V hospodárstve EÚ zlacnelo maslo v priemere o 7,7 %, krajiny eurozóny zaznamenali 7,2 % pokles cien.



Priemerné ceny masla na Slovensku medziročne poklesli už v roku 2023, kedy priemerná ročná deflácia dosiahla 0,9 %. Dôležité je však zdôrazniť, že tento mierny pokles nasledoval po výraznom zdražení v roku 2022, a to na úrovni 33,8 %. Aktuálne je maslo oproti januáru 2023 medziročne lacnejšie o 4,7 %, ale 8 krajín EÚ, vrátane Česka či Maďarska, zaznamenalo dvojciferný pokles cien.

Spracovala: Ing. Ivona Nováková,
Úsek ekonomiky
a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO
Zdroj: Eurostat, aktualizované 22.2.2024

Na niektoré filmy sa od januára mládež nemusí dostať!

Ak patríte k pravidelným návštevníkom kín, možno ste sa s tým už stretli. Od 1. januára tohto roku je totiž v platnosti nová vyhláška Ministerstva kultúry SR, ktorá upravuje, koho do sály na vybraný film kino pustí a za akých podmienok. Niektorí diváci sa tak na film vôbec nemusia dostať. Známa sieť multiplexov dokonca na svojich kanáloch na sociálnych sieťach informuje, že môže kontrolovať doklady totožnosti.

Známa sieť multikín Cinemax, ktorá na Slovensku funguje hneď v 12-ich mestách, na svojom profile na sociálnej sieti informovala o zmenách, ktoré sú v platnosti na základe Zákona č. 40/2015 Z.z. §13 a vyhlášky od 1. januára tohto roku.

Do 15. rokov nutný súhlas zákonného zástupcu

Zákon v nej napr. upravuje prístupnosť audiovizuálnych diel, čo možno niektorých divákov pri návšteve kina po novom roku nepríjemne prekvapí. **Pri filmoch s vekovou nevhodnosťou do 15 rokov je totiž možná návšteva kina osoby mladšej ako 15 rokov iba za predpokladu, že dosiahla vek minimálne 12 rokov a k jej návšteve dal súhlas jej zákonný zástupca**, vysvetľuje vo svojom stanovisku multiplexová sieť kín.

Ešte prísnejšie pravidlá platia pri filmoch, ktoré sú prístupné až od 18 rokov. „**Pri filmoch s nevhodnosťou a neprístupnosťou do 18 rokov nie je návšteva mladších osôb možná ani so súhlasom zákonného zástupcu, alebo v sprievode dospelej osoby**," uvádza známa sieť multikín.



Do sály vás nemusia pustiť, vstupné nevracajú

Spoločnosť zároveň upozorňuje, že personál multiplexovej siete kín je oprávnený požadovať preukázanie veku diváka (napr. občianskym preukazom). V prípade, že dôjde k zisteniu, že divák nedosiahol požadovaný vek na daný film či predstavenie, môžu mu pracovníci vstup do sály zamedziť. „**Zákazník v takomto prípade nemá nárok na kompenzáciu**," uvádza sa v oficiálnom stanovisku.

Nová infografika aj v TV

Zmeny, ktoré touto vyhláškou vstúpili od nového roka do platnosti, ste si však už mohli všimnúť aj pri sledovaní televízie. Slovenské televízne stanice od nového roka využívajú nový systém deskriptorov, ktorý priniesol jednotný a prehľadný spôsob označovania obsahu v TV programoch a upútavkách. Vďaka nim sú diváci lepšie informovaní o obsahu programov a ich vhodnosti pre rôzne vekové skupiny.

Zmeny platia všade

Nové zmeny sa však netýkajú len siete Cinemax, ale každého jedného kina na Slovensku. V prípade, že teda chcete do kina zájsť na film, ktorý môže mať obmedzenú prístupnosť (týkať sa to môže aj zdanlivo neškodných komiksoviek), pre istotu si overte, či vás a vaše deti naň - vzhľadom na vek - pustia, alebo nie. Rozhodne netreba skúšať nákup vstupeniek cez internet, keďže vek diváka sa môže overovať aj pred vstupom do kinosály. ***Spracované redakciou***

Krížovky s úsmevom

Na burze plnej počítačov, chlapíkov v košeliach a kravatách je neskutočný ruch a zo všetkých strán počuť iba výkriky:
- Kupuj! Predaj! Kúp všetko! Predaj všetko!
Keď klesne na desať nakupuj!...
Vtom sa jeden z maklérov pozrie zasnene cez okno von a hovorí svojmu kolegovi:
- Pozri, sneh padá!
Chvíľu sa pozerajú von a zrazu kolega nervózne vykríkne:
- Padá? Tak na čo...
(Dokončenie tvorí tajničku krížovky.)

						obetavým spôsobom	mylný názor	smer v budhizme	zduto, nafučane (expr.)	***3. časť tajničky***
					horizont					
					nemajúci sýtu farbu					
					háremový strážca / plače (bás.)					
	podkoval	skryte, schovajte	***2. časť tajničky***	skr. pre limited / svet ideí				značka tália / lesk, ligot (bás.)		
podradný hostinec (hovor.)							skr. súhv. Pastier / Alena (dom.)			
obkydával									uplatniť medikáciu	***4. časť tajničky***
ťažko robí (expr.)					sídlo stavrogr.bohov / Mária (dom.)					
hádžem vo väčšom množstve (expr.)						izraelský kmeň / srkavý zvuk				
osožný, užitočný							kdeže / dodatočne zasial			
mužské meno								jednotka dedičnosti / zbavuje buriny		
Pomôcky: utilis, Boo, chán, Aser, zen	párový spoločenský tanec	EČV Topoľčian / obrábal pluhom			kope zem (expr.) / Dušan (dom.)					
čože?			?	záverečný text knihy / mongolský vládca						
značka argónu			často chutí / jodid draselný							
1. časť tajničky						citoslovce vyjadrujúce bedákanie				
Albín (dom.)						cestuj lietadlom!				!

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

Zasmejme sa

Keď si ako dieťa neznášal domáce úlohy, počkaj, ako ich budeš neznášať ako rodič!

■■■

Podľa štatistiky až 80% ženatých mužov netuší, prečo býva ich žena naštvaná.
Zvyšných 20% ani nevie, že je naštvaná.

■■■

Až keď začneš vyberať meno pre svoje dieťa zistíš, koľko ľudí neznášaš.

■■■

Keď sa ťa lekár opýta, že čo ťa po 40-ke bolí, môžeš mu zaspievať pesničku: Hlava, ramená, kolená...

■■■

Hovorí zamestnanec kolegom:
„Ráno som bol za šéfom, že chcem pridať!"
„A čo on na to?"
„Poklepal ma po pleci a povedal, že nech pridám..."

■■■

„Dnes ráno som sa schoval a šéf ma pol hodinu hľadal!"
„Vážne? A nebol z toho problém?"
„Nie, lebo som mu povedal, že nájsť dnes dobrého zamestnanca je fuška!"

■■■

Na pohovore: „Prepáčte, koľko máte rokov?"
„Budem mať 28."
„A ako dlho už pracujete?"
„Už 30 rokov."
„A to je ako možné?"
„To viete, nadčasy..."

■■■

Manželstvo je celoživotný workshop.
On work, ona shop...

