



MESAČNÍK ODBOROVÉHO ZDRUŽENIA ŽELEZNIČIAROV

Pred sprostredkovateľom pokračuje rokovanie o Jednotnom prémievom poriadku ŽSR (JPP)

Ako sme už informovali rokovania pracovnej skupiny zloženej zo zástupcov odborových organizácií OZŽ, OAVD, FPP a NKOS-Ž a zo zástupcov zamestnávateľa pod vedením námestníka GR pre ľudské zdroje skončili 28.6.2021 **nedohodou**.

OZŽ sa následne obrátilo na MPSVR SR so žiadosťou o **určenie sprostredkovateľa** za účelom riešenia kolektívneho sporu o plnenie záväzku pod bodom 70A KZ ŽSR 2021_2023, konkrétne záväzok dohodnúť Jednotný prémievom poriadok do 30.6.2021.

Ministerstvo práce našej žiadosti vyhovel a určilo na riešenie sporu sprostredkovateľa.

Dňa **27.8.2021 sa uskutočnilo prvé stretnutie so sprostredkovateľom**. Sprostredkovateľ si najprv vypočul obidve strany separátne, následne prebehlo spoločné stretnutie, na ktorom sprostredkovateľ konštatoval, že spor trvá. Odbory za kľúčové považujú dohodnúť limity minimálnej a maximálnej hranici prémie, zmenu objemu financií pre VOJ a osobný príplatok zohľadňujúci odpracované roky a odbornosť. Zamestnávateľ argumentoval, že nemá finančné prostriedky na realizáciu JPP. Odmieta zavedenie osobného príplatku, ako nesystémový krok a trvá pri min. a max. hranici na riadiacom príplatku pre vedúcich zamestnancov.

Po niekoľko hodinovom rokovaní k dohode zatiaľ nedošlo, sprostredkovateľ konštatoval, že spor trvá v pôvodnom rozsahu, strany sporu poskytnú požadované údaje a stanoviská, a keďže obidve strany sporu prejavili záujem na ďalšom kole kolektívneho vyjednávania pred sprostredkovateľom, toto bude pokračovať online formou a termín navrhne sprostredkovateľ po doručení údajov a vyjadrení.

Ing. Darina Fabuľová, podpredsedníčka OZŽ



KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Odborárske námestie 3, 815 70 Bratislava

INFORMÁCIE Z KOZ SR

Zrušenie protestných zhromaždení

„Predstavenstvo KOZ SR sa na svojom rokovaní 18.8.2021 zaoberalo aj témou organizovania protestných aktivít. Napriek tomu, že termíny protestných zhromaždení plánované v septembri zrušilo, problematika protestov nie je uzatvorená, definitívne rozhodne Snem KOZ SR koncom septembra.“

Minimálna mzda sa budúci rok zvýši o 23 euro, príplatky za prácu v noci, či cez víkend nie!

Na zvýšení minimálnej mzdy sme sa so zástupcami zamestnávateľov nedohodli, rovnako k dohode nedospela ani tripartita, ktorá sa konala 24.8.2021. Minimálna mzda pre budúci rok sa tak zvýši podľa zákonného automatu, ktorý určuje jej výšku ako 57 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov, na 646 euro. My sme v priebehu rokovaní požadovali pre rok 2022 minimálnu mzdu vo výške 60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca spred dvoch rokov, teda 680 euro, tak ako ju určoval automat prijatý v roku 2019. Spolu s úpravou spomínaného automatu touto vládou sa upravili aj zákonné mzdové nároky, ako sú minimálne mzdové nároky pre rôzne stupne náročnosti práce, rôzne príplatky a mzdové zvýhodnenia naviazané na minimálnu mzdu. Odpojenie príplatkov od minimálnej mzdy vo významnej miere síce zníži náklady zamestnávateľov, avšak zmrazí mzdy tých zamestnancov, ktorým príplatky tvoria významnú časť mzdy. Minuloročnou úpravou minimálnych mzdových nárokov došlo k reálnemu zníženiu koeficientov minimálnej mzdy. Kompenzáciu tejto úpravy preto vidíme práve v náraste „základnej“ minimálnej mzdy. Odporcovia vyššieho zvyšovania minimálnej mzdy hovoria, že ekonomika, zasiahnutá pandemiou, to nezvládne. Avšak hospodárske predpoklady na rok 2022 sa zlepšujú, odhaduje sa rast HDP na úrovni 5 % a ekonomika sa oproti predpokladom vyvíja výrazne pozitívnejšie. V roku 2022 sa predpokladá aj významné oživenie trhu práce sprevádzané poklesom miery nezamestnanosti pod 7 %, odhaduje sa rast priemerných miezd na úrovni 4,1 %, k čomu môže vo významnej miere prispieť aj rast minimálnej mzdy. Očakáva sa aj opätovný nárast v cenách o takmer 3 %. Tieto hospodárske predpoklady už potvrdzujú štatistiky 2. kvartálu 2021, kedy HDP dosahuje rast na úrovni okolo 10 %. Rovnako rastú aj spomínané ceny. Nízky rast minimálnej mzdy spolu s nárastom cien môže nízkopríjmovým

pokračovanie na str. 2

**Metodické usmernenie
- na základe stanoviska NIP
z 25.8. 2021**

**Zamestnávateľ a očkovanie
zamestnancov
z pohľadu pracovného
práva**

Zamestnávateľa v súčasnosti nemajú možnosť zakázať zamestnancom nezačokovaným proti ochoreniu COVID-19 vstup na pracovisko. Neumožňuje im to žiadny z platných zákonov ani iných právnych predpisov. Žiadny zamestnanec nesmie byť diskriminovaný z dôvodu iného postavenia, ktorým je napríklad očkovanie proti novému koronavírusu, uviedol na svojej webovej stránke Národný inšpektorát práce (NIP).

Vyžadovanie informácií o očkovaní od zamestnancov a aj prípadné nariadenie povinného testovania zamestnávateľom s požiadavkou na preukazovanie sa negatívnym výsledkom testu zo strany zamestnanca nemá oporu v žiadnom právnom predpise, ktorý by zamestnávateľa oprávňoval získavať a spracúvať údaje o očkovaní zamestnanca.

V súčasnosti nie je platná ani vyhláška Úradu verejného zdravotníctva, ktorá by zamestnávateľa oprávňovala na kontrolu zdravotného stavu zamestnanca. Posledná vyhláška upravujúca režim vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa bola zrušená 17. mája 2021. Obmedzenie vstupu do priestorov zamestnávateľa pre nezačokovaných zamestnancov **vyklučuje okrem iného aj Zákonník práce**. Takýto prístup by podľa inšpektorátu znamenal, že zamestnávateľ nerovnako zaobchádza so zamestnancami z dôvodu iného postavenia, čo je neprípustné.

Firmy sa nemôžu oprieť ani o ustanovenie § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v z. n. p. Povinnosť a zároveň aj možnosť posúdiť zdravotné riziko u zamestnanca má zamestnávateľ výslovne upravené iba vo vzťahu k expozícii faktorom práce a pracovného prostredia, ale ochorenie COVID-19 a šírenie nového koronavírusu (okrem niektorých zdravotníckych povolání) nie sú podľa NIP faktorom práce, ktorú zamestnanci vykonávajú, ani faktorom pracovného prostredia na pracovisku.

Zároveň ani z ustanovení § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, ktoré popisujú všeobecné zásady prevencie, nevyplýva zamestnávateľovi možnosť aplikovať do praxe povinné testovanie na ochorenie COVID-19.

Pokiaľ by zamestnávateľ obmedzil alebo zakázal vstup do jeho priestorov pre niektorých zamestnancov a v jeho dôsledku by tejto skupine zamestnancov neprideloval prácu podľa pracovných zmlúv, išlo by podľa NIP o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Za čas trvania takejto prekážky by musel zamestnávateľ poskytnúť týmto zamestnancom náhradu mzdy v sume ich priemerných zárobkov.

Kompletné znenie stanoviska NIP z 25.8.2021 nájdete na webovej stránke NIP a www.ozz.sk

Minimálna mzda sa budúci rok zvýši o 23 euro, príplatky za prácu v noci, či cez víkend nie! - dokončenie str. 1

zamestnancom (najmä rodičom) spôsobiť až existenčné problémy. A v neposlednom rade sa príliš nízke mzdy odrážajú aj v nízkych nárokoch najmä zo sociálneho poistenia (materské, ošetrovne, dávky v nezamestnanosti, nemocenské, dôchodky), čo má negatívne dosahy na životnú úroveň v zložitých životných situáciách a najmä v postproduktívnom veku.

Všetky uvedené argumenty sú dostatočným dôvodom na výraznejší rast minimálnej mzdy. Avšak naši sociálni partneri, vrátane ministra práce, akoby im nerozumeli.

Je čas skrátiť pracovný čas

Diskusia, ktorá vznikla okolo skracovania pracovného času, sa často ubera rôznymi smermi. V tomto príspevku by sme radi uviedli niekoľko dôvodov, prečo je potrebné zaoberať sa znižovaním počtu odpracovaných hodín bez znižovania miezd. Zároveň chceme priniesť pohľady všetkých zainteresovaných strán na trhu práce. V nadväzujúcich článkoch budeme postupne uverejňovať názory týchto aktérov.

Konfederácia odborových zväzov SR už v roku 2018 otvorila otázku skracovania pracovného času, a to pri príležitosti 100. výročia zavedenia osemhodinového pracovného času. Slovensko – ako súčasť Česko-slovenskej republiky – malo už v roku 1918 prelomovú právnu úpravu ohľadom osemhodinového pracovného času. Zákon z roku 1918 už v tom čase upravoval nielen podmienky pracovného času ako takého, ale aj prestávky v práci, prácu nadčas, nočnú prácu a pracovnú pohotovosť, prácu mladistvých zamestnancov, dokonca aj domácu prácu a určoval aj sankcie za porušenie tohto zákona. Prijatie zákona a zavedenie osemhodinového pracovného času znamenalo vo väčšine podnikov skrátenie pracovného času, preto zákon určoval, že nesmie byť z tohto dôvodu znížená mzda zamestnanca podľa dĺžky pracovnej doby. Po viac ako 100 rokoch praxe a uplatňovania osemhodinového pracovného času je na mieste otvoriť otázku úpravy pracovného času. Ekonomika, výrobné procesy, technológie, ale aj ľudia sa za tento čas výrazne zmenili a týmto zmenám je potrebné prispôbiť aj pracovné prostredie, ktorého neoddeliteľnou súčasťou je aj pracovný čas.

Modely skracovania pracovného času

Keď KOZ SR v roku 2018 otvárala tému skracovania pracovného času, cieľom bolo otvoriť odbornú debatu, zvažovať možné modely nastavenia pracovného času a analyzovať ich prínosy, ale aj negatíva, či ekonomické podmienky, za ktorých by bolo možné jednotlivé modely prijať. Faktom totiž je, že na Slovensku sa pracuje výrazne viac ako v iných krajinách Európy, a aj preto je potrebné začať sa touto otázkou zaoberať. Slovensko drží v Európe nelichotivé prvenstvo, keď až 17% pracujúcich vykonáva prácu na zmeny, ako aj v neštandardných pracovných časoch, teda vo večerných a nočných hodinách, či cez víkendy. Ak sa skracovanie pracovného času urobí premyslene, férovo a zohľadňujúc aj záujmy zamestnancov, môže sa stať jedným z dôležitým riešením a odpoveďou na obnovu krajín v sociálnom i ekonomickom kontexte. Dôležitým faktorom je vplyv pracovného času na zdravie. Dlhý pracovný čas, ale aj čas, v ktorom sa práca vykonáva, spolu s vysokými nárokmi na zamestnancov, spôsobujú ich zhoršené zdravie, vyčerpanie a vyhorenie. Už teraz možno načrtnúť niekoľko modelov, ktorými by sa pracovný čas skrátil:

Zníženie nadčasových hodín a nočnej práce

V slovenských podmienkach výrazne prevláda nadčasová (vrátane nepriznaných nadčasových hodín) a nočná práca, ktorá je dokonca najvyššia z krajín EÚ. Preto je jedným z modelov možnosť redukovať tieto hodiny.

Skrátenie týždennej výmery pracovného času

Dalšou alternatívou je skrátenie výmery hodín pracovného týždňa. Napríklad vďaka kolektívnym zmluvám už dnes niektoré podniky, vrátane sektora verejnej správy, aplikujú 37,5 hodinový pracovný čas, a tak je alternatívou posunúť ho na 35 hodín, čo by znamenalo 7 hodinový pracovný deň.

4-dňový pracovný týždeň

V zahraničí sa dlhodobo experimentuje so štvordňovým pracovným týždňom. Aj na Slovensku už existujú firmy, ktoré „pilotne“ skúšajú zaviesť 4-dňový pracovný týždeň bez krátenia mzdy.

KOZ SR už predstavila aj vlastný plán opatrení, ktoré by výrazne pomohli oživiť ekonomiku. Zároveň sú reakciou na krízu, vyvolanú pandemiou, a v neposlednom rade zlepšujú pracovné prostredie. V tzv. Desiatore pokoronových opatrení navrhla KOZ SR nasledovné:

Zníženie nadčasovej práce

Zníženie počtu hodín nočnej práce

Diskusiu o možnostiach úpravy pracovného času

Zvýšenie výmery dovolenky dohodnutej v kolektívnych zmluvách

Rozšírenie čerpania tzv. sickdays, teda dní, hrađených plnou mzdou na dočasnú zdravotnú indispozíciu

Podporu pružného pracovného času

Diskusia o skracovaní pracovného času

Odborná diskusia k skracovaniu pracovného času by sa mala uberať presne týmto smerom. Teda najskôr analyzovaním možností. Predstav o tom, ako skrátiť pracovný čas, je niekoľko. Niektoré vyššie spomenuté sú pomerne ľahko realizovateľné. Možno nie výrazne viditeľné, ale napriek tomu by výrazne zlepšili pracovné prostredie zamestnancov. Už teraz vieme, že digitalizácia, robotizácia, klimatické zmeny a aj pandémia veľmi pravdepodobne zmenia storočnú „tradičiu“ osemhodinového pracovného času. Viaceré krajiny a firmy – aj v rámci Európskej únie – totiž už nielen hovoria, ale aj experimentujú so skrátením pracovného času, či dokonca so zavedením 4-dňového pracovného týždňa. Naposledy ohlásilo takýto „pilot“ Španielsko, ale napríklad aj holandská poisťovňa NN, ktorá má pobočku aj na Slovensku. Na Slovensku je automatizáciou ohrozená až tretina pracovných miest. Skracovanie pracovného času je preto jedným z nástrojov, ako udržať zamestnanosť pri nižšom počte pracovných pozícií. Skúsenosti zo zahraničia ukazujú, že okrem zvýšenia kvality života ľudí, skracovanie pracovného času vedie aj k tomu, že zamestnanci odvedú svoju prácu efektívnejšie a zvládnu jej viac.

Diskusia po slovensky

Napriek týmto faktom sa diskusia okolo pracovného času na Slovensku ubera nie odborným smerom, ale len pláva po povrchu. Navrhujú sa totiž úpravy, ktoré v Zákonníku práce existujú, alebo sa navrhuje namiesto skrátenia týždenného pracovného času zmena rozvrhu pracovného času. Keďže možnosti Zákonníka práce sa naplno nevyužívajú v praxi, dôležitý je aj tento rozmer diskusií, ale nemožno to považovať za diskusie o skracovaní pracovného času. Posilnenie dôležitosti kolektívneho vyjednávania, a teda dohody medzi zamestnávateľom a odborami na kratšom pracovnom čase v kolektívnych zmluvách, je bezpochyby najlepším spôsobom ochrany zdravia a práv zamestnancov. Takisto prínosné by bolo významnejšie využívanie pružného pracovného času podľa potrieb zamestnanca.

Co na to čísla...

Keď však hovoríme o skracovaní pracovného času, musíme hovoriť o reálnom znížení odpracovaných hodín. Nielen o ich preskupovaní v rámci dňa. K reálnemu skráteniu pracovného času dôjde len vtedy, ak nedôjde k skráteniu mzdy. Zákonník práce totižto pozná kratší pracovný úväzok, čo však znamená, že zamestnanec odpracuje menej hodín a za počet odpracovaných hodín dostane mzdu, zodpovedajúcu počtu odpracovaných hodín. Trend na Slovensku aj v Európe je v postupnom znižovaní počtu odpracovaných hodín. Za obdobie od roku 2008 do roku 2020 poklesol priemerný týždenný počet odpracovaných hodín v krajinách EÚ o 1 hodinu, a rovnako tomu bolo aj na Slovensku. Na Slovensku pracovníci zvyčajne odpracujú 39,9 hodín týždenne a pri plnom pracovnom čase je to 40,9 hodín týždenne. Len zamestnanci zvyknú odpracovať 39,3 hodín týždenne a tí, ktorí pracujú na plný pracovný čas 40,3 hodín týždenne. S takýmto počtom pracovných hodín v týždni tak jeden zamestnanec na plný pracovný čas odpracuje pri štyroch týždňoch dovolenky v priemere 1 941,60 hodín ročne. Pri 2,02 milióna zamestnancoch na plný pracovný čas a pri štyroch týždňoch dovolenky tak môžeme hovoriť až o 3,9 miliardy odpracovaných hodín ročne. Pandémia, globálne zmeny, priemysel 4.0, ale najmä nástup technológií so stále významnejšou digitalizáciou a robotizáciou budú prirodzene znižovať počet odpracovaných hodín zamestnancami, a to napriek tomu, že produkcia bude rásť. Podľa odhadov expertov, Česko a Slovensko sú na tom najhoršie z krajín OECD, lebo v nich môže zaniknúť až 45% rutinných pracovných miest. Už dnes máme vo VW karosárňu, v ktorej je 1.000 robotov a 1.000 zamestnancov. Svetové ekonomické fórum vo svojej Správe o budúcnosti zamestnaní už v roku 2018 odhadovalo, že zatiaľ čo dnes ľudia odpracujú 71 % hodín pracovného času a roboty 29 %, v roku 2022 to bude 58 % pre ľudí a 42 % pre roboty a v roku 2025 sa tento pomer vyrovná 50 % na 50 %. V prípade Slovenska tak možno predpokladať, že okrem snáh skracovať pracovný čas s cieľom zlepšovania pracovného prostredia, zosúladenia pracovného a rodinného života, či odstraňovania sociálnych a zdravotných dôsledkov, ktoré vyvoláva vysoká záťaž zamestnancov, sa bude pracovný čas skracovať aj tým, že značnú časť práce zamestnancov prevezmú stroje. Tým, že stroje prevezmú časť prác, čo sa už v súčasnosti najmä vo výrobných podnikoch deje, sa neskráti čas ako taký, ale zníži sa počet zamestnancov, ktorí prácu vykonávajú. Spôsobom, ako predísť týmto negatívnym dôsledkom v podobe čistej straty pracovných miest, je navýšiť potrebu zamestnancov skrátením ich pracovného času. Druhou možnosťou je kompenzovať stratu príjmov určitým univerzálnym príjmom, ktorý by bol financovaný robotmi, teda zďaňovaním robotov. Strata pracovného miesta znamená stratu príjmu jednotlivca, čo v prípade, že tento stav pretrváva dlhodobo, vedie k strate pracovných návykov, frustrácií, až zhoršeniu zdravotného stavu. Spôsobuje chudobu a materiálnu depriváciu, vedie k sociálnemu vylúčeniu, či až bezdomovectvu a sociálnym nepokojom. Riešiť modely ekonomiky budúcnosti je preto nevyhnutné nielen vzhľadom na ekonomickú udržateľnosť, konkurencieschopnosť a zisk podnikov, ale aj z hľadiska sociálnych dopadov, pracovného prostredia a spokojnosti zamestnancov.

Výlety, výlety...



ZV OZŽ pri ŽST Žilina zorganizoval pre svojich členov a ich rodinných príslušníkov v prázdninových mesiacoch tri výlety.

Ako prvý výlet sme dňa 1.7.2021 navštívili Múzeum kysuckej dediny v Skanzene vo Vychylovke, prevezli sme sa na historickej lesnej úvratovej železnici. Priamo v skanzene v dobovej Krčme z Korne sme si dali chutný obed. Na spätočnej ceste sme navštívili jediný a prvý orloj na Slovensku v Starej Bystrici. Bol to nezabudnuteľný zážitok.

V mesiaci august boli naplánované ďalšie dva výlety. 4.8.2021 sa konal autobusový zájazd na Spišský hrad zaradený do Zoznamu svetového dedičstva UNESCO. Je dominantou Spiša, uchvátil nás svojou veľkosťou a históriou. Po chutnom obede sme pokračovali v prehliadke Parku Mini Slovensko v Liptovskom Jáne. Park miniatúr vybraných slovenských kultúrnych pamiatok v mierke 1:25. Hrady, zámky, kostoly, zvonice, ale aj záhradná železnica v mierke G s piatimi traťami a viacerými vlakmi. Nájdete tu napríklad miniatúru Bojnického zámku, Vlkolínca či hradu Strečno. To všetko pod holým nebom v príjemnom, upravenom lesoparku s lavičkami.

Posledný výlet 10.8.2021 viedol do krásnej Demänovskej jaskyne slobody. Táto jaskyňa je súčasťou obrovského podzemného krasového systému v Demänovskej doline pod Nízokými Tatrami. Má jedinečnú kvapľovú výzdobu, ktorá ju radí medzi najkrajšie jaskyne v Európe. Prehliadková trasa mala viac ako jeden kilometer a bola dosť náročná. Najviac sa všetci tešili na Chopok lanovkami. Pyšne sa týči v úctyhodnej nadmorskej výške 2024 metrov. Počasie bolo nádherné a výhľady úžasné. "Dúfame, že členovia boli spokojní a budúci rok pripravíme opäť niečo zaujímavé z nášho krásneho Slovenska.



Eva Vičková, hospodárka ZV OZŽ pri ŽST Žilina

ZO ZAHRANIČNEJ TLAČE

Nemeckí rušňovodiči ohlásili tretí a doteraz najdlhší štrajk Odborári žiadajú zvýšenie miezd a lepšie pracovné podmienky pre rušňovodičov

Nemecký zväz rušňovodičov (GDL) vyzval v pondelok na tretí a doteraz najdlhší štrajk s cieľom donútiť železničnú spoločnosť Deutsche Bahn (DB), aby rušňovodičom zvýšila platy. Informovali o tom agentúry AFP a DPA.

Predstavitelia GDL vyzvali na päťdňový štrajk v osobnej doprave, ktorý sa má začať vo štvrtok 2.9.2021 o 2.00 h ráno. Rušňovodiči nákladných súprav majú začať štrajkovať už v stredu ráno.

„Je to jedna z najdlhších trvajúcich protestných akcií, ktorú sme sa rozhodli zorganizovať,“ povedal predseda zväzu rušňovodičov Claus Weselsky v pondelok vo Frankfurt nad Mohanom.

Odborári žiadajú zvýšenie miezd a lepšie pracovné podmienky pre rušňovodičov. Spor so spoločnosťou DB podľa DPA opäť postihne státisíce ľudí dochádzajúcich za prácou i dovolenkárov. Pri posled-

nom štrajku, ktorý sa skončil minulý týždeň v noci na stredu, prevažovalo len 30 percent diaľkových liniek a 40 percent regionálnych spojov.

Generálny riaditeľ nemeckých dráh Richard Lutz vyzval odborárov, aby sa ešte vrátili k rokovaciemu stolu. Predsedu GDL obvinil zo šírenia falošných tvrdení. Šéf DB tvrdí, že rušňovodičom sľúbili zvýšiť mzdy o 3,2 percenta, tak ako žiadali predstavitelia odborov. Sporný je však časový úsek, odkedy by mala začať platiť nová kolektívna zmluva, ktorej súčasťou je nová stupnica platových taríf. Železnice údajne súhlasili aj s požiadavkou rušňovodičov na jednorázový pandemický bonus, neuviedli však konkrétnu sumu. GLD žiada pre každého zamestnanca 600 eur.

Zdroj: TASR

Miliardové investície do železničného projektu v Grécku

Éra rozvoja železnice sa vracia do Grécka. Dňa 26. mája oznámil minister infraštruktúry Ostas Karamanlis investíciu do gréckych železníc vo výške 3,3 miliardy eur. Prínos to bude hlavne pre prístavné mesto Patras na Peloponézskom poloostrove. Je to tretie najväčšie mesto v krajine. Karamanlis zdôraznil, že by to mohlo krajine pomôcť, aby sa vrátila k rastu. Dôležité je, aby železnica spojovala letiská a prístavy. Toto je zásadný predpoklad k nárastu a efektívnosti železničnej dopravy.

S takto naplánovanou rekonštrukciou gréckych železničných tratí, budú môcť grécke železnice ponúknuť rovnaké podmienky ako ostatné železničné siete v strednej Európe. Priznal, že Grécko je zatiaľ v tejto oblasti zaostalé a veľmi málo rozvinuté.

Zdroj: Griechenland Zeitung

Nová trasa, nočný vlak Praha – Zürich

Do stratégie Českých dráh (ČD) do roku 2030 sa dostal aj rozvoj nočných vlakov osobnej dopravy. Prvý nočný vlak v spolupráci so železnicami SBB a ÖBB by mal v „obrovskom oblúku“ spojiť Bazilej – Lipsko – Drážďany – Prahu. Bude to spojenie najväčších miest Švajčiarska a Čiech cez Nemecko. Jednou z ďalších možností, kto-

rá je momentálne preverovaná, je napríklad prípoje na systém nočných vlakov Nightjet, alebo prípoje v Linci prípadne vo Viedni. Do úvahy pripadajú aj možnosti prípojov k veľkým mestám na východe Európy.

Zdroj: Eisenbahn-Revue

ZVESTI - mesačník Odborového združenia železničiarov. Vydáva Generálna rada Odborového združenia železničiarov. OZŽ, Legionárska 27, 831 04 Bratislava 3. Železničný telefón: 920/4018; www.ozz.sk; e-mail: sekretariat@ozz.sk. Zodpovedný redaktor Bc. Anton Anđel.

Redakčnú radu vedie Bc. Anton Anđel. Tlač Tlačiareň J+K Nemšová. Registračné číslo: MK SR 997/94