



Zákonník práce nemôže za prepúšťanie zo zamestnania

Kritika nie je na mieste

Zákonník práce v súčasnom znení nie je príčinou rastu nezamestnanosti, ktorá v januári dosiahla úroveň 14,8 %. Tvrdia to predstavitelia OZ KOVO, pričom sa odvolávajú aj na vlastný prieskum v desiatkach firiem vo všetkých regiónoch Slovenska.

„Drvivá väčšina dôvodov prepúšťania sú veci, ktoré pramenia zo zákazkovej náplne. Jednoducho zamestnávateľi a firmy nemajú zákazkovú náplň a preto končia svoju výrobu a niektoré odchádzajú napríklad do Rumunska, kde majú lepšie podmienky, ale tá kvalita výroby nie je taká ako na Slovensku,“ povedal na tlačovej

konferencii 26. februára 2013 v Bratislave predseda OZ KOVO Emil Machyna.

Podľa jeho slov dnešný Zákonník práce už je dostatočne flexibilný, a preto jeho kritika nie je na mieste. Odborári napríklad argumentujú aj tým, že dosiaľ v tomto roku nebolo ohlásené hromadné prepúšťanie, kde by zamestnávateľ mal zvýšené náklady spôsobené novým znením Zákonníka práce. „Odchádzali viac-menej ľudia, ktorí boli na dobu určitú, agentúrni zamestnanci, živnostníci alebo dohodári,“ doplnil E. Machyna.

Podľa neho by riešeniu nezamestnanosti pomohol rast hrubého domáceho produktu (HDP), priame investície do ekonomiky, ako aj úprava pracovného času. (r)

Obrátia sa na Európsku komisiu pre zneužívanie agentúrnych zamestnancov

Dostávajú o polovicu menšie mzdy

Odborári z OZ KOVO sa plánujú už v najbližšom čase obrátiť so sťažnosťou na Európsku komisiu (EK). Nepáči sa im transpozícia európskych smerníc o dočasnej agentúrnej práci a práci na dobu určitú, ktorá podľa nich umožnila zneužívať agentúrnych zamestnancov.

„Agentúrni zamestnanci za tú istú prácu v porovnaní s kmeňovými zamestnancami dostávajú o polovicu menšie mzdy. Tiež sme svedkami

toho, keď zamestnávateľ zavolá zamestnanca do práce a po hodine mu oznámi, že ho nepotrebuje. Popri tom sú aj prípady, keď agentúrni zamestnanci nedostávajú mzdu, ale stravné lístky - skúste nimi zaplatiť napríklad hypotéku,“ vysvetlil sťažnosť Marek Švec z OZ KOVO.

„U nás sa zneužívajú ľudia okolo Rožňavy, z východného Slovenska, tam, kde je vysoká nezamestnanosť. Ich sociálna bieda sa zneužíva na to, aby tí druhí na tom mohli obrovsky zarobiť“ doplnil ho na tlačovej konferencii 26. februára 2013 v Bratislave predseda OZ KOVO Emil Machyna. (r)

Nový vietor v odboroch

ZJAZDOVÝ PRÍHOVOR

V dňoch 17. až 18. mája tohto roka sa zide najvyšší orgán nášho odborového zväzu, ktorým je zjazd. Bude to už v poradí šiesty zjazd počnúc Ustanovujúcim zjazdom OZ KOVO, ktorým sa v roku 1993 po vytvorení samostatnej Slovenskej republiky začala písať história nášho samostatného zväzu.

Významný medzník

Každý zjazd je medzníkom v živote našej odborovej organizácie a nebude to inak ani v tomto prípade. Dovolím si tvrdiť, že aj medzníkom presahujúcim rámec nášho zväzu, a to z dôvodu, že Odborový zväz KOVO je významnou značkou medzi odborovými zväzmi združenými v KOZ SR, významnou značkou a silnou autoritou v partnerstve so zamestnávateľskými zväzmi a združeniami, významným hráčom na pôde tripartity, známou značkou v občianskej verejnosti.

Noví ľudia

Nastávajúci zjazd rozhodne našu činnosť v predchádzajúcom období, vytýč program na obdobie nastávajúce, zvolí nových ľudí (možno staronových) do funkcií predsedu a podpredsedu, následne budú v jednotlivých regiónoch zvolení ďalší členovia predsedníctva, predsedovia výborov mandátových obvodov, ktorí sa touto voľbou stanú členmi Rady OZ KOVO – najvyššieho orgánu zväzu medzi zjazdmi a zvolení budú i členovia revíznej komisie ako najvyššieho kontrolného orgánu zväzu.

Profesionalizácia

Všetko, čo som doteraz uviedol, je do značnej miery našej českej základni známe. Nasledujúci zjazd sa bude okrem vyššie uvedených, povedzme rutinných vecí, zaoberať významnou otázkou, otázkou veľmi dôležitou pre ďalšie fungovanie zväzu, a to profesionalizáciou funkcionárskeho aktívu základných organizácií a s tým spojeným vytváraním funkčných základných organizácií pôsobiacich na územnom princípe, známym pod skratkou ÚZO.

(Pokračovanie na 4. strane)

INFLÁCIA

Výsledky za január 2013

Spotrebiteľské ceny sa v prvom mesiaci roku 2013 zvýšili o 2,4 %.

V januári 2013 sa oproti januáru 2012 ceny zvyšovali predovšetkým vo vzdelávaní, a to o 6,3 %. Druhé najvyššie zvýšenie bolo v kategórii cien za potraviny a za nealkoholické nápoje o 5,9 %, nasledoval nárast cien v kategórii zdravie o 4,8 %, alkoholické nápoje a tabak o 4 %, rozličné tovary a služby o 3,8 %, hotely, kaviarne a reštaurácie o 3,1 %, ceny za rekreáciu a kultúru o 2,3 %, odevy a obuv o 1,3 %, ceny služieb pošty a telekomunikácií sa zvyšovali rovnako o 1,3 %, ceny za dopravu sa zvýšili o 0,8 %, v kategórii nábytok, vybavenie domácnosti a bežnej údržby domu o 0,7 % a najmenej sa v januári zvyšovali ceny za bývanie, vodu, elektrinu, plyn a iné palivá o 0,2 %.

Porovnanie nárastu cien medzi januárom 2013 a decembrom 2012.

V januári 2013 v porovnaní s decembrom 2012 sa ceny v úhrne zvýšili o 0,6 %. Ceny vzrástli v kategórii potraviny a nealkoholické nápoje o 2,1 %, rozličné tovary a služby o 1 %, alkoholické nápoje a tabak o 0,6 %, bývanie, voda, elektrina, plyn a iné palivá, nábytok, bytové zariadenie a bežná údržba domu, poštové a telekomunikačné služby, rekreácia a kultúra, vzdelávanie zhodne o 0,4 %, doprava, hotely, kaviarne a reštaurácie zhodne o 0,2 %. Klesli ceny odevov a obuvi o 1,5 % a zdravie o 0,3 %.

Ing. Anton Csino
s použitím údajov ŠÚSR

Oprava

Reagujem na váš článok v Prioritách o protestnom zhromaždení dňa 11. februára 2013 pred SAD Trenčín. Potrebné je opraviť informáciu na prvej strane pod prvou fotografiu, kde je predseda OZ KOVO Emil Machyna: Emil Machyna medzi odborármi z celého Slovenska z odvetvia SAD. Na 3. strane v článku Zamestnanci SAD z celého Slovenska podporovali kolektívnych vyjednávačov je treba doplniť: Zamestnanci Slovenskej autobusovej dopravy pred SAD Trenčín v pondelok 11. februára 2013 na pravé popoludie formou protestného zhromaždenia podporovali kolektívnych vyjednávačov OZ KOVO, ktorý vyjednávali pred sprostredkovateľom Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa so Zväzom autobusovej dopravy.

Michal Čekel, člen predsedníctva
Rady OZ KOVO za VCD

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 18. 4. 2013

Počet zamestnancov Embraca by sa mal vyšplhať na 2500

Pätnásť rokov od začiatku výroby

Hoci sa slovenské firmy aktuálne nechystajú prijímať veľké množstvo zamestnancov, spišskonovoveský závod na výrobu kompresorov predpokladá nárast počtu pracovníkov v tomto roku o minimálne ďalších 68.

Počet pracovníkov v závode Embraco Slovakia pritom dosahuje rekordnú úroveň, keďže k 31. decembru minulého roka pracovalo v podniku takmer 2000 kmeňových zamestnancov a ďalších 456 zamestnávali externe. „V tomto roku si pripomíname 15 rokov od začiatku výroby a súčasnosť jasne potvrdzuje správnosť rozhodnutia, ktoré koncom roka 1997 viedlo k založeniu závodu,“ komentuje generálny riaditeľ Embraca Slovakia Norbert Brath, ktorý považuje minulý rok v spoločnosti za jeden z najúspešnejších. Závod vlni na Spiši vyrobil 4,4 milióna kompresorov a kondenzačných jednotiek a takmer celú produkciu aj predal, čím prekonal doposiaľ rekordné čísla z roku 2007. Tržby za

vľajšok dosiahli 217,5 milióna eur, čo je tiež najvyššia hodnota od začiatku výroby.

„Náš úspech spočíva v rozmanitej geografickej štruktúre našich zákazníkov, od Ázie, cez Latinskú Ameriku a Európu až po krajiny bývalého Sovietskeho zväzu,“ konštatoval N. Brath. Práve v Moskve od januára pôsobí nová obchodná jednotka, ktorá manažérsky podlieha slovenskému závodu. V priebehu roka 2012 našlo prácu pri novej linke EM, spustenej v lete 2011, celkovo 232 ľudí. V tomto roku má Embraco viacero plánov, ktoré si v prípade úspešnej realizácie vyžadujú ďalšie investície a nové pracovné miesta.

Najnovšie ohlásenou investíciou na Spiši je 2,5 milióna eur na technologické centrum v rámci laboratórií. Nedávno Embraco investovalo 1,8 milióna USD do kúpy hlbokoťažného lisu, ktorý závodu priniesol sebestačnosť vo výrobe obalov pre kompresory. „Aj vďaka tomuto projektu, ako aj stále vysokému záujmu zákazníkov počítame s tým, že tento rok vyrobíme až 4,9 milióna výrobkov,“ dodáva N. Brath. (r)

Môže zamestnanec odmietnuť vykonanie práce?

(Dokončenie z minulého čísla)

Zákonník práce predpokladá, že v okamihu porušenia právnej povinnosti zo strany zamestnávateľa (t. j. nepridelenia OOPP potrebných pre výkon práce) vzniká prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce a zamestnanecovi patrí náhrada mzdy v sume priemerného zárobku.

Zamestnávateľ sa tak nemôže dovoliavať porušenia povinnosti zo strany zamestnanca v podobe porušenia právnej disciplíny (odmietnutie vykonania práce), keďže suspenzia pracovného výkonu bola už zapríčinená vznikom prekážky v práci na strane zamestnávateľa a nie odmietnutím výkonu práce zo strany zamestnanca.

Vychádzame pritom z predpokladu, že zamestnanec nemôže vykonávať prácu zo subjektívnych, alebo objektívnych príčin na strane zamestnávateľa a nezáleží na fakte, či tieto skutočnosti môže alebo nemôže zamestnávateľ ovplyvniť, respektíve či túto prekážku v práci zamestnávateľ zaviniel alebo nezaviniel. Pod ustanovenie §142 ods. 3 Zákonníka práce môžeme teda subsumovať zavinené aj nezavinené porušenie právnych predpisov zo strany zamestnávateľa, ktoré však v konečnom dôsledku neumožňujú zamestnancovi vykonávať závislú prácu bez ohrozenia jeho života a zdravia.

Formálnou podmienkou pre uplatnenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce zostáva skutočnosť, že existujúce prekážky v práci nie je možné podradiť pod ustanovenie §142 ods. 1 alebo 2 Zákonníka práce (t.j. nejde

napríklad o suspenziu pracovného výkonu zamestnanca z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, poruche na strojovom zariadení, alebo nedostatku potrebných surovín na výrobu).

V uvedenej súvislosti musíme upozorniť na významnú skutočnosť. Popísaná možnosť odmietnutia práce zo strany zamestnanca je výlučným oprávnením fyzickej osoby, ktoré môže uplatniť v prípade vážneho ohrozenia jeho života alebo zdravia. Takéto oprávnenie ale nepatrí zástupcom zamestnancov (odborová organizácia, zamestnanecká rada). V prípade zistenia zástupcom zamestnancov, že zamestnávateľ si neplní svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovnoprávných predpisov, kolektívnej zmluvy, alebo pracovnej zmluvy zamestnanca, je odborová organizácia oprávnená nanajvyš spísať protokol o zistených nedostatkoch v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 Zákonníka práce.

Nemôže však rozhodnúť o prerušení práce v podniku, ale svoju požiadavku na prerušenie práce môže adresovať bez zbytočného odkladu príslušnému orgánu inšpekcie práce. Uplatnená požiadavka na prerušenie práce odborovým orgánom v tomto prípade trvá až do odstránenia nedostatkov zo strany zamestnávateľa, inak až do skončenia jej preskúmania príslušným orgánom inšpekcie práce.

Vypracoval: úsek E a KV
úsek ZIBP a vzdelávanie

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, s. r. o. Redakcia: ČSA č. 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel. 048 / 411 34 73, e-mail: stiegel@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Pavel Kúš, predseda, členovia: Ing. Daniela Lengyelová, Vladimír Filipča, JUDr. Simona Schusztelková, Irena Škrovinová, Jozef Burian. Zodpovedná redaktorka: Mgr. Anita Fákova, zastupuje Mgr. Jozef Stiegel. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Lupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

Spoločnosť VW Slovakia vyrába 27 typov

Vyrobili 6-milióntu prevodovku

Spoločnosť Volkswagen Slovakia (VW SK) vyrobila už 6-milióntu prevodovku.

Jubilejnou sa stala 6-stupňová prevodovka typu MQ250 Štart-Stop, určená pre vozidlá novej modulárnej podvozковой platformy (MQB) koncernu Volkswagen.

Výroba prevodoviek v bratislavskom závode VW SK prebieha aktuálne v trojzmennej prevádzke. Podieľa sa na nej celkovo 120 zamestnancov z výroby, kvality, logistiky a údržby.

V súčasnosti sa v Bratislave vyrába 27 typov prevodoviek. Nosnou časťou produkčného portfólia sú prevodovky so systémom Štart-Stop pre vozidlá platformy MQB koncernu Volkswa-

gen s motorizáciami 1,4 TSI, 1,6 TDI, 1,8 TFSI a 2,0 TDI. Bratislavský závod pritom vyrába 6-stupňovú prevodovku typu MQ250 ako jediný na svete.

Prevodovky z bratislavského závodu sú určené pre automobily značiek Volkswagen (Golf, Beetle, Scirocco, Eos, Jetta, Touran, Passat CC), Audi (A3, TT), ŠKODA (Rapid, Octavia, Superb), SEAT (Leon, Altea), ktoré dosahujú maximálny krútiaci moment 280 Nm a disponujú výkonom motora do 132 kW.

Výroba prevodoviek sa začala v bratislavskom závode VW SK v roku 1994. V tom období pozostávala z piatich typov prevodoviek, pričom ročná produkcia sa ráta na tisícky kusov. (r)

Zamestnanosť v 4. štvrtroku 2012 medziročne klesla o 0,1 %

Poklesol počet podnikateľov

Zamestnanosť v SR sa po dvojiročnom medziročnom raste v 4. štvrtroku 2012 znížila. V porovnaní so 4. štvrtkom 2011 klesla o 0,1 % na 2,314 milióna osôb.

Sezónne očistená zamestnanosť v 4. štvrtroku 2012 oproti 3. štvrtroku 2012 klesla o 24 900 osôb, teda o 1,1 % na 2,302 milióna osôb. Informoval o tom Štatistický úrad (ŠÚ) SR. Z hľadiska štruktúry pracovných síl vývoj celkovej zamestnanosti ovplyvňoval hlavne medziročný pokles počtu podnikateľov o 4,9 % na 350 300. Počet podnikateľov so zamestnancami klesol o 14,4 % na 66 800 a počet podnikateľov bez zamestnancov o 2,3 % na 283 500. Počet zamestnancov vzrástol o 0,8 % na 1,962 milióna osôb. Počet živnostníkov, ktorých práca mala formu závislej práce zamestnanca sa medziročne znížil o 6,7 % na 97 000 osôb.

Podľa jednotlivých odvetví sa relatívne najviac znížil počet pracujúcich v činnostiach domácností o 35,4 %, v odborných, vedeckých a technických činnostiach o 9,4 % a vo finančných a poisťovacích činnostiach o 6,9 %. V priemysle zamestnanosť klesla o 4,7 %, z toho najviac v priemyselnej výrobe o 4,9 %. Najväčšie prírastky pracujúcich boli v činnostiach v oblasti nehnuteľ-

ností o 55,6 %, v ostatných činnostiach o 17,5 % a v administratívnych službách o 7,5 %.

Podiel jednotlivých krajov na celkovej zamestnanosti bol v rozpätí od 11,3 % v Trnavskom kraji do 13,6 % v Bratislavskom kraji. Počet pracujúcich osôb sa medziročne znížil v štyroch krajoch, relatívne najviac v Trenčianskom kraji, o 1,4 %. Vzrástol v troch krajoch pri najvyššom prírastku v Trnavskom kraji o 0,7 %. Miera zamestnanosti vo vekovej skupine 20 až 64-ročných medziročne klesla v piatich krajoch, z toho najviac v Trenčianskom kraji o 1,3 p. b. Vzrástla len v Bratislavskom, Trnavskom a Banskobystrickom kraji.

V roku 2012 sa celkový počet pracujúcich osôb v porovnaní s rokom 2011 zvýšil o 0,6 % na 2,329 milióna osôb.

V 4. štvrtroku 2012 bolo v hospodárstve SR k dispozícii v priemere 13 289 voľných pracovných miest. V porovnaní so 4. štvrtkom 2011 ich počet klesol o 1,3 %, teda o 170 miest. V absolútnom vyjadrení najviac voľných pracovných miest ubudlo v obchode, a to 424 miest. Výraznejší pokles bol aj v priemyselnej výrobe, zdravotníctve a sociálnej pomoci, činnostiach v oblasti nehnuteľností, ubytovacích a stravovacích službách. Najvýraznejší medziročný rast počtu voľných miest bol vo verejnej správe, obrane a sociálnom zabezpečení, a to o 1094 miest, v stavebníctve a v administratívnych službách. (r)

Rozdiel medzi platmi mužov a žien je 21 percent

Muži majú vyššie príjmy už pri nástupe

Ženy pracujú na horšie platených pozíciách ako muži. Aj na rovnakých pozíciách však zarobí žena o 7 % menej ako muž.

Ženy na Slovensku vlni zarábali o 21 % menej ako muži. Rozdiel medzi platmi mužov a žien je okrem iného spôsobený aj výberom pozícií, na ktorých ľudia pracujú. Muži majú často väčšie zastúpenie na pozíciách, kde sú priemerné platy vyššie, čo zvyšuje rozdiel v zárobkoch. Platové rozdiely medzi pohlaviami, aj keď men-

šie, však pretrvávajú aj pri porovnaní plátov na rovnakých pozíciách. V roku 2012 zarobila žena v priemere o 7 % menej ako muž na rovnakej pozícii. O viac ako pätinu vyššie platy majú muži už pri nástupe na pracovný trh vo veku 17-24 rokov. S pribúdajúcim vekom sa rozdiely medzi hodnotením mužov a žien zväčšujú a najväčší rozdiel medzi zárobkami je vo veku od 35 do 44 rokov. Najvýraznejší rozdiel medzi platom mužov a žien je na pozíciách prevádzkového manažéra (ženy zarábajú o 27 % menej), kuchára (-25 %) a privátny bankár (-20 %). (r)

Opäť budú prijímať ľudí

V PPS Group porastú tento rok platy o 4,5 percenta

Vedenie strojárskych spoločností PPS Group Detva a zástupca odborov podpísali koncom februára Kolektívnu zmluvu.

Zmluva garantuje zvýšenie tarifnej mzdy pre všetkých zamestnancov o 4,5 % a tiež zachovanie všetkých nadštandardných sociálnych výhod. Vedenie podniku tiež avizuje, že počet prijatých pracovníkov v tomto roku bude stúpať.

Rokovania v pragmatickom duchu

Generálny riaditeľ PPS Group Pavol Šimkovič považuje podpis Kolektívnej zmluvy za dôležitý moment a oceňuje komunikáciu so zástupcami odborov. „Som veľmi rád, že rokovania o Kolektívnej zmluve sa niesli v pragmatickom duchu. Napriek neľahkému obdobiu, v ktorom sa nachádzame, sme našli spoločnú reč. Zvýšenie tarifných plátov o 4,5 percenta vnímame ako ocenenie práce našich zamestnancov,“ uviedol.

„Novú zmluvu vnímam ako vyvážený kompromis pri dnešnej ekonomickej situácii v podniku,“ povedal k zmluve predseda odborov PPS Stanislav Ľupták. „Sme realisti. Vieme akceptovať stav, v ktorom sa firma nachádza,“ dodal.

Vstúpi do platnosti 1. apríla

Kolektívna zmluva vstúpi do platnosti od 1. apríla 2013. „Nastavenie Kolektívnej zmluvy od 1. apríla umožňuje, aby do vyjednávania o nových podmienkach mohli byť brané do úvahy aktualizované hodnoty inflácie a iných makroekonomických ukazovateľov za predchádzajúci rok,“ uviedol podpredseda predstavenstva a finančný riaditeľ PPS Group Michal Sýkora.

Objednávky sú optimistické

V závere minulého roka bola spoločnosť nútená prepustiť 180 kmeňových zamestnancov. Dôvodom bolo radikálne zníženie objednávok od rozhodujúceho odberateľa. Prognózy vývoja objednávok sú ale dnes optimistické, preto bude PPS Group prepustených zamestnancov prijímať späť. Už začiatkom februára firma ohlásila prijatie 20 zamestnancov. „V najbližších mesiacoch to bude 70 až 80 ľudí,“ dodal P. Šimkovič.

Odborári v PPS podpísali už v januári novú Kolektívnu zmluvu aj s ďalšou strojárskou firmou v areáli - Slavia Production Systems, bývalou Slavia TOOLS.

(r)

(Dokončenie z 1. strany)

Nie je cieľom tohto článku podrobne sa touto problematikou zaoberať, komplexný materiál, ktorý tento „projekt“ detailne popisuje, bol viackrát prerokovávaný na úrovni základných organizácií, v regionálnych orgánoch - výboroch regionálnych rád predsedov, regionálnych rádoch, mandátových obvodoch, na rokovaní predsedníctva Rady OZ KOVO, ako i na rokovaní Rady OZ KOVO.

Skúška dospelosti

Viackrát bol poskytnutý na pripomienkovanie a následne na základe vznesených pripomienok dopracovávaný. Uvádzam to predovšetkým pre tých členov, ktorým z nejakého dôvodu takéto informácie neboli poskytnuté. Mojim cieľom je predovšetkým zdôrazniť, že výsledok rokovania a prijatie alebo neprijatie tohto dokumentu bude skúškou „dospelosti“ celého nášho zväzu. Bude to stret dvoch častokrát protichodných záujmov, na jednej strane záujem prijať rozhodnutie o vážnych zmenách, ktoré sú predpokladom vnesenia výrazne vyššieho podielu profesionality do všetkých našich činností a k tomu vytvorenie potrebnej funkčnej štruktúry základných organizácií, na strane druhej uprednostnenie osobných záujmov, zachovanie doterajších pozícií, čo by konzervovalo náš terajší, čím ďalej ťažkopádnejší systém.

Generačná výmena

Zjazd bude medzníkom i z hľadiska zmien, ktoré nie sú programované, ale ich prináša sám život. Jednou z takýchto závažných zmien je generačná výmena. Tento proces prebiehal aj v minulosti, výmena funkcionárov na rôznych úrovniach prebiehala plynule, odchod kvalitných funkcionárov bolo cítiť viac lokálne, zmeny nemali vážnejší dopad na fungovanie zväzu ako celku.

Teraz to však bude iné. Revolučné zmeny, ku ktorým došlo po novembri 1989 v celej spoločnosti,

Nový vietor



v odboroch nevynímajúc, „dosadili“ do funkcií v rôznych inštitúciách nových, perspektívnych - v tom čase - relatívne mladých ľudí. V odboroch to bola generácia odhodlaných, ambiciózných „bojovníkov“ pripravených uskutočniť potrebné zmeny.

Nie všetci, ale veľká časť tejto novej generácie odborových funkcionárov, predovšetkým zásluhou ich povahových vlastností a vedomostných schopností vytrvala doteraz.

Čas na zmenu

Čas však neúprosne plynie a práve v období konania nasledujúceho zjazdu dosahuje jeden zo silných ročníkov tejto generácie dôchodkový vek. Generačná výmena bude omnoho rozsiahlejšia, ako bola zaznamenaná kedykoľvek v novodobej histórii odborov na Slovensku, potvrdzujú to avizované zmeny v predsedníctve i celej Rade OZ KOVO, určite sa dotkne zloženia mnohých funkcionárskych aktívov základných organizácií.

Sú to i moji žiaci

Som jedným z tých, ktorí zjazdom skončia pôsobenie vo významnej funkcii a mohol by som odchádzať spokojný. Spokojný s tým, že sa mi do značnej miery podarilo naplniť moje ambície počas dlhoročného

pôsobenia v rôznych funkciách a pozíciách, že som sa mohol podieľať na úspechoch nášho zväzu, ale i strádať, keď sa darilo menej, že som mohol svojou prácou prispieť k rastu našich nástupcov. Nie som z tých, ktorí sa po svojom odchode dokážu tešiť z neúspechu pokračovateľov a takýmto scestným spôsobom chcú dokazovať svoju výnimočnosť či nenahraditeľnosť. Naopak, chce sa tešiť z ich úspechov, aby som mohol hrdo povedať: sú skutočne dobrí, sú to i moji žiaci.

Potrebujú zmenu

Odbory, ako všetko v spoločnosti potrebuje zmenu, aby sa mohli ďalej rozvíjať, rásť, potrebujú nové myslenie, nový elán, odbory potrebujú, aby v nich zavial nový vietor. Odbory však pri takejto zmene musia byť ostražití, schopní sebareflexie, musia mať jasnú víziu. Hovorím to preto, lebo cítim určité riziká. Dlhodobejšie vnímam určitú nespokojnosť mladších členov – funkcionárov so svojim pôsobením v odboroch, s pomalým postupom na vyššie pozície. Takéto správanie vnímam ako zdravé, celkom prirodzené a je predovšetkým na starších funkcionároch, aby takémuto prúdu vytvárali potrebný priestor.

v odboroch



Hrozba pre odbory

Zaznamenávam však, v poslednom období stále intenzívnejšie, i volanie po zmenách, ktorých naplnenie by mohlo byť hrozbou pre samotnú existenciu odborov, mohlo by zmeniť charakter odborov, ich samotnú podstatu. Akousi náhodou som sa dostal k formulácii požiadaviek skupiny mladých odborárov, ktoré boli adresované viceprezidentovi KOZ SR, uvádzam z nich niektoré:

- v spoločnosti je názor, že „odborry“ sú sprofanované, je potrebné zaviesť novú značku, nové logo,
- pre mladú generáciu sú odbory neatraktívne, chápu ich ako socialistické ROH, mladí ľudia už nie sú zvedaví na historické fakty o odboroch, že ich pradedovia v 40. rokoch bojovali za 40-hodinový pracovný čas ... atď, to je už pre nich samozrejmosť, vzniká potreba stlačiť tlačidlo „refresh“.

Vznikajúci problém

Tieto myšlienky nezazneli z nášho kováckeho prostredia, ale to neznamená, že sa u nás neobjavujú. Súhlasím s myšlienkou vyjadrenou slovom „refresh“, čo v slovenskom

jazyku znamená „obnoviť“, ale nie v takom ponímaní, ako to vyznieva v kontexte predchádzajúcich myšlienok. Zásadne nesúhlasím so zmenou názvu „odborry“ a ešte tvrdšie odmietam „premaľovanie“ značky OZ KOVO.

Sám sebe si kladiem otázku - v čom je problém, kde sa stala chyba, prečo vznikajú takéto názory a potreby? Nie je ambíciou tohto článku nájsť komplexnú odpoveď, chcem iba upozorniť na vznikajúci problém.

Návod na riešenie

Dovolím si však jeho stručnú analýzu i návod na riešenie:

- mladí ľudia v odboroch (bohužiaľ nie iba mladí) nepoznajú históriu odborov, v procese vzdelávania mladých funkcionárov nevenujeme dostatočnú pozornosť histórii odborov; tému „História odborov“ je potrebné zaradiť do programu vzdelávania;
- pri vzniku nových odborov „na zelenej lúke“ sa formuje veľká skupina mladých odborárov bez možnosti istý čas pôsobiť pri vzoroch (skúsených, zdatných funkcionároch), od ktorých by sa mohli učiť, nadväzovať na ich

činnosť, čo vedie často k vytváraniu myšlienkových platforiem nezapadajúcich do systému odborovej politiky – ako východisko sa javí realizácia projektu „Professionalizácia funkcionárskeho aktívu ZO“;

- trpíme nedostatkom vlastných personálnych rezerv, čo pri obsadzovaní rôznych pozícií nahradzame výberom ľudí z vonkajšieho prostredia (môj osobný názor je, že nie vždy trpezlivo hľadáme schopných ľudí medzi sebou); terajší nedostatok do budúcnosti riešiť dlhodobou prípravou perspektívnych funkcionárov, pri zmenách na rôznych pozíciách (volených i nevolených), v budúcnosti preferovať ľudí z vlastného prostredia, ktorí vnímajú prácu v odboroch ako poslanie, sú stotožnení s politikou, poslaním odborov;
- pri výbere ľudí pre činnosť v odboroch z vonkajšieho prostredia venovať okrem odbornej pripravenosti zvýšenú pozornosť ich vzťahu k odborom, ich ľavicovej orientácii a tým eliminovať možné riziká ako: „žoldniersky“ prístup k výkonu práce, nedostatočné stotožnenie sa s poslaním odborov, vnášanie neodborárskych myšlienok a trendov;
- v neposlednom rade venovať vyššiu pozornosť aktívnemu zapojeniu mladých ľudí do života odborov, vytvárať priestor pre ich tvorivú činnosť, rozvíjať ich inováatívne myšlienky.

Odbory potrebujú refresh

Nový vietor v odboroch je pre ich oživenie existenčne nevyhnutný. Vietor môže však byť deštruktívny, zničujúci, rúcajúci všetko, čo bolo namáhavo postavené, devastujúci vegetáciu. Odbory potrebujú iný vietor, vietor osviežujúci, opelujúci, obnovujúci ... teda „refresh“.

Pavol Adámek



4. ročník Memoriálu Juraja Šoltésa v halovom futbale



16. februára 2013 v prostredí krásnej prírody pod krompaškými Plejsami sa v telocvični Súkromnej strednej odbornej školy SEZ Krompachy uskutočnil 4. ročník Memoriálu Juraja Šoltésa v halovom futbale. Desiat mužstiev si zmeralo sily v zápase o hodnotné ceny a putovný pohár.

Vyššie 150 účastníkov si spolu s pozostalou rodinou takouto formou uctili pamiatku nedožitých šesťdesiatin dlhoročného podpredsedu Základnej organizácie OZ KOVO pri SEZ Krompachy a zároveň dlhoročného trénera a manažéra futbalového klubu FK Pokrok Krompachy. O tejto udalosti sa zhovárime s predsedom výboru ZO OZ KOVO pri SEZ Krompachy a riaditeľom turnaja JUDr. Jánom Gabonayom.

● Kto bol Juraj Šoltés?

- Ja vnímam Juraja ako veľmi blízkeho človeka s veľkým srdcom a pracovnou húževnatosťou, osobitne tam, kde išlo o spoločensky významné veci. Bol charakteristický úctou k človeku bez rozdielu jeho postavenia. Pracovný život zasvätil ochrane zdravia zamestnancov. V pracovnej pozícii **autorizovaného bezpečnostného technika** pracoval v SEZ Krompachy, a. s., vyše 35 rokov. Kládol veľký dôraz na to, aby sa zamestnancom v pracovnom prostredí vytvárali podmienky, ktoré by ich na živote a zdraví neohrozovali. Juraj ako lektor BOZP školil manažérov i zamestnancov a popri tom spracovával potrebné interné predpisy z oblasti bezpečnosti pri práci pre subjekty v širokom okolí. Takto pomáhal od Popradu po Košice. Z toho, čo si pamätám, školil ľudí v nemocniciach, v mestách a obciach, v lesoch, v reštauráciách a vo firmách rozličných odvetví priemyslu. Juraj 17 rokov pracoval vo funkcii **podpredsedu výboru Základnej organizácie OZ KOVO pri SEZ Krompachy** ako aktívny človek, ktorého slovo sme si vždy pozorne vypočuli a ktorého odporúčanie bolo pre nás

Šesťdesiatka bez oslávenca

veľkou pomocou. Tak ako som ho poznal, môžem s určitosťou vyhlásiť, že ak by žil, mohol by som dnes povedať, že už viac ako 20 rokov chráni záujmy zamestnancov. Okolie ho často vnímalo ako skromnú, úctívú, no odborne veľmi zdatnú osobnosť. Často ľuďom pomáhal aj v zápasoch s orgánmi verejnej správy. Šport mu bol druhým domovom, športová mládež zas akoby vlastnými deťmi. Hrával stolný tenis, ale najbližší mu bol futbal. V krompašskom futbale začínal ako hráč, potom asi 20 rokov trénoval krompaškú, ale tiež okolitú futbalovú mládež. Nakoniec svoju futbalovú dráhu napíňal z pozície **manažéra futbalového klubu FK Pokrok Krompachy**. Bol **nositeľom čestného uznania primátora mesta Krompachy za prácu s mládežou**. Mal obrovské nadanie na priateľstvá. Pre svoju charakteristickú črtu úcty a úprimnosti si našiel širokú obec priateľov. Po pohrebe mi krompaškí dôchodcovia povedali, že sa na tak veľkú účasť na smútočnom obrade nepamätajú. Bol to znak hodnoty Jurajovej osobnosti.

● Ako vznikla myšlienka založiť túto tradíciu?

- Myslím, že myšlienka založiť takúto tradíciu bola len otázkou času. Juraj bol v Krompachoch známy ako človek aktívne žijúci so športom, preto je takmer prirodzené, že jeho cestu životnou púťou smrť neprešla, len nasmerovala na cestu športovej legendy pre okolie s významnou spoločensko-sportovou udalosťou, ktorej cieľom je nezabudnúť na vzácného človeka s veľkým srdcom. Juraj náhle a bez varovania vo veku nedožitých 57 rokov skonal 25. 12. 2008, pritom už o 8 týždňov by sme v jeho prítomnosti oslavovali narodeniny. Jeho blízki priatelia, s ktorými v piatkové večery rekreačne hrával v telocvični gymnázia Krompachy halový futbal, závodný výbor v SEZ Krompachy, s ktorým roky spolupracoval pri obhajobe záujmov zamestnancov a dovoľm si povedať i ja, neboli ochotní pripustiť myšlienku „veľkého ticha“ v deň jeho nedožitých narodenín. Šoltésovci, ako voláme chlapcov, s ktorými hrával večerný piatkový rekreačný futbal, sa zhostili prípravy a v čase, kedy sme sa ešte len dostávali z obrovského žiaľu, usporiadali nultý ročník Memoriálu Juraja Šoltésa. Boli to ťažké spomienky a obrovská nechut' prijať skutočnosť, že už nepríde. V ďalšom období sme sa už na tejto akcii z pohľadu manažmentu spolupodieľali v zásade traja. Ing. František Joch-

man a Ondrej Fabrici z Kovohút a ja ako zástupca jeho kolegov z pracovného života, ktorý prežil v SEZ Krompachy. Vytvoril som logo Memoriálu Juraja Šoltésa ako atribút, ktorý toto podujatie vizuálne charakterizuje a spomínaní dvaja kolegovia pomohli s ďalšími úlohami. Spoločne si vždy niekoľkokrát pred akciou sadneme, odkonzultujeme, čo kto zabezpečí, neskôr ako vyzerá splnenie počiatočných úloh a pri samotnej realizácii nám pomôžu ďalší.

● Kto sa pamiatky Juraja prostredníctvom Memoriálu zúčastňuje?

- V prostredí Krompách a okolia je táto aktivita čo do rozsahu a účelu ojedinelou. Od počiatku sme mali záujem pripraviť a realizovať športovú aktivitu na vysokej úrovni, zdá sa, že sa nám to asi darí. Športového dňa sa zúčastňuje 10 mužstiev, no tento rok prejavilo záujem o účasť až 16 subjektov. Nebolo jednoduché účasť ďalším nepovolit', a to ani našim sponzorom, ktorí prejavili záujem o postavenie vlastného mužstva. Ak hovorím o mužstvách, tak krásny športový deň plný herného napätia vytvorili chlapci z mužstiev Šoltésovci, SEZ Krompachy, Kovohuty Krompachy, Hasma Krompachy, Zlieváreň SEZ Krompachy, Panasonic AVC Networks SK Krompachy, KOVO Prakovec, U.S.Steel Košice, Východoslovenská energetika Spišská Nová Ves a Polície Krompachy. Oslovenie a výber účastníkov sme prispôbili myšlienke „asi koho by Juraj pozval na svoju 60-tku“. Teda pozvali sme hráčov, ich priateľov, sponzorov, Jurajovu rodinu, priateľov a kolegov. Prostredníctvom mestskej televízie v Krompachoch sme tunajších obyvateľov pozvali na tribúnu povzbudiť mužstvá, vďaka čomu prišli ďalší Jurajovi známi. Tí všetci spoločne vytvorili atmosféru s jedinečnými zážitkami a krásnymi hovorenými spomienkami. Všetkým patrí preto poďakovanie za skvelú hru, nezabudnuteľné športové momenty, za potlesky, prejavenu radosť z víťazstiev, povzbudzovanie a športové burácanie v hľadisku. Obrovská úcta v ich výpovediach ma opakovane utvrdila v správnosti myšlienky založenia a udržania tradície so športovým obsahom blízky Jurajovmu srdcu.

● Ako vyzerá program a kto ho organizačne zabezpečuje?

- Veľká aktivita si žiada popri organizátorskej húževnatosti tiež primerané zdroje. Čo

Šesťdesiatka bez oslávenca

považujem za najdôležitejšie, je usporiadanie športového podujatia s dôstojným priebehom a pre oko diváka zaujímavým zážitkom. Program je rozdelený do dvoch častí. Prvú časť tvoria duelové zápasy 10 mužstiev, čo tvorí takmer súvislá hra v trvaní 8 hodín. Do tejto časti samozrejme patrí tiež otvorenie Memoriálu, vyhodnotenie a ocenenie hráčov. Prirodzene táto časť zahŕňa aj stravovanie. Družstvá už pri príchode čakajú šatne s obloženými misami, ovocím, nápojmi a sladkosťami. V priebehu dňa im poskytneme čaj, kávu, varený guláš a keďže Juraj by sa bol dožil v deň zápasov 60-ty, tak aj kúsok torty. Druhá časť tvorí pietna spomienka pri jeho hrobe. Zanesieme mu veniec, oznámime výsledky hry a každý zapáli sviečku. Potom si v tichu na Juraja v jeho blízkosti zaspomíname a veru aj poplačeme.

A organizačné zabezpečenie? Hm... (úsmev, poznámka redakcie), pri samotnej realizácii sme viacerí. Príprava je v zásade na troch členoch predsedníctva Memoriálu. Nimi sú Ing. František Jochman a Ondrej Fabrici z Kovohút a ja. Ondrej Fabrici z Kovohút má na starosti elektronické spracovanie, kde patrí register hráčov, register zápasov a prezentácia turnaja v power-pointe. Ing. František Jochman z radov Šoltésovcov má na starosti zápasy, teda pravidlá hry a zabezpečenie rozhodcov, pomáha mi tiež s oslovením niektorých sponzorov. Ja zabezpečujem všetko ostatné, teda spracovanie pozvánok, propozícií, plagátov, diplomov, poštová korešpondencia, oslovenie sponzorov, finančno-materiálne krytie akcie, zabezpečenie ocenení, stravovanie, nákup tovaru, dovoz a odvoz technického zabezpečenia a tovaru, zabezpečenie fotografu, príprava a inštruovanie organizačného výboru pozostávajúceho z nášho závodného výboru a tiež Jurajových priateľov, oslovenie zástupcov mužstiev, autoprepravu, zhotovenie DVD z akcie, a mnoho ďalšieho. Veľmi mi pomáha tiež Mgr. Andrej Dudič, riaditeľ školy s priestorom a jeho pedagogický zbor s ich prípravou.

● Čo hráči svojou účasťou získajú?

- Zážitok z dobrej hry a príjemný pocit z

participácie na spomienke venovanej Jurajovi Šoltésovi. Ale podme poporiadku. Záleží mi na tom, aby každý z účastníkov si domov odniesol krásny športový zážitok, spomienky z krásne prežitej spoločenskej udalosti a ešte jednu drobnosť. Tou drobnosťou má byť niečo, čo Memoriál jeho účastníkom pripomenie aj v nasledujúcich dňoch. Hostia, Jurajovi priatelia a organizátori si domov odniesli kľúčiky s logom Memoriálu. Sponzorom sme odovzdali plakety so soškou hráča s poďakovaním a z pohľadu hry tí najdôležitejší, teda hráči si – verím - zaspomínajú na tento deň vďaka medailám, ktoré si odnesie každý z nich, osobitným oceneniam, diplomom, pohárom a víťaz aj pohľadom na doma umiestnený veľký sklenený putovný pohár. Ak som hovoril o osobitných oceneniach, patrí sem ocenenie najlepšieho brankára, najlepšieho strelca, najmladšieho a najstaršieho hráča turnaja. Tento rok pri vyhodnotení najlepšieho strelca nastala kuriózna situácia, keď rovnaký počet gólov nastrieliť hneď štyria hráči. Pred odovzdaním ceny sme preto museli vyriešiť otázku, kto z nich je najlepší. Nechali sme hráčov, aby presvedčili o svojich kvalitách obratnosťou ovládania lopty a tak uspel len jeden. Nezabúdame ani na rozhodcov, tiež si domov odniesli vecné ocenenie, tento rok to bolo odliatok ocenenia s kartami rozhodcov. Nemožno zabudnúť ani na tých, ktorým Juraj najviac chýba. Rodine Juraja Šoltésa chceme našu úctu k spomienke na ich manžela, otca, dedka, švagra, či blízkeho príbuzného pripomenúť krásnou sklenenou pamätnou plaketou, ktorú im rovnako ako oceneným hráčom odovzdáme počas záverečného ceremoniálu odovzdávania cien do rúk Jurajovej manželky.

Rád by som v tomto momente spomenul tiež umiestnenia. Najprv si mužstvá zmerali sily v dvoch skupinách. Skupina A – 1. Hasma Krompachy, 2. Šoltésovci, 3. VSE Košice, 4. Kovohuty Krompachy, 5. SEZ Krompachy. Skupina B – 1. Zlieváreň SEZ Krompachy, 2. U.S.Steel – CÚ Košice, 3. Panasonic Krompachy, 4. Polícia Krompachy, 5. KOVO Prakovce.

V ďalšej hre už išlo o „všetko“, mužstvá azda aj preto ponúkli divákovi krásne momen-

ty, za ktoré boli odmenené potleskami a občas až burácaním tribúny, no najmä získaným konečným umiestnením.

Nepochybne s najväčšou radosťou z herného úspechu odišiel víťaz, ktorým bolo mužstvo Hasma Krompachy. Na ďalších miestach sa umiestnili mužstvá 2. Zlieváreň SEZ Krompachy, 3. Šoltésovci, 4. U.S.Steel Košice – centrálna údržba, 5. Panasonic AVC Networks Slovakia Krompachy, 6. VSE Košice, 7. Kovohuty Krompachy, 8. Obvodné oddelenie Policajného zboru Krompachy, 9. SEZ Krompachy a 10. KOVO Prakovce. Nie je dôležité zvíťaziť, ale zúčastniť sa a všetci divákovi pripravili skvelý športový zážitok, to si nesmierne vážim. Verím, že sa spolu opäť stretáme v predvečer nedežných Jurajových narodenín v sobotu dňa 15. 2. 2014.

● Spomínal ste sponzorov, ako prečo sa na tomto podujatí spolupodieľajú?

- Podujatie, ktoré navštívilo vyše 150 účastníkov, nevyhnutne potrebuje aj primerané materiálne a finančné zázemie. Zabezpečenie stravy, ocenenia a materiálne zabezpečenie si vyžaduje svoje zdroje. Popri neutíchnutému zármutku na skvele prežité spoločné chvíle s Jurajom ma na druhej strane teší, že sa svojim menom zapísal v okolí ako človek mimoriadnych kvalít. Bola to známa a odborne zdatná osobnosť. Ak dnes oslovím niektorého zo sponzorov, prakticky mi meno Juraja Šoltésa pootvorí dvere, na ktoré by som možno kľopal dlhšie. Šport je zrejme všade postavený na potrebe súkromného financovania, predpokladám, že to nie je jednoduché, no v našom prípade nám sponzori v rámci svojich možností pomáhajú – a za to im patrí veľká vďaka. Nakoniec, vždy ich spomeniem aj pred záverečným odovzdaním cien. Rovnako ako po minulých rokoch aj tento rok účastníci spoločným potleskom vyslovili veľké ďakujeme všetkým sponzorom. Bolo ich viac ako 30, každý pomohol, ako mohol. Jedni priestorom, iní finančne, zľavou na cene, ďalší vecne. Ak mám tú možnosť, chcem aj touto cestou poďakovať sponzorom, ktorými boli Súkromná stredná odborná škola SEZ Krompachy, ďalej obchodným spoločnosťami SEZ Krompachy, Zlieváreň SEZ Krompachy, Hasma Krompachy, Kovohuty Krompachy, LC Elektro Krompachy, Sigma Plus, HZ Metal Krompachy, Brantner Nova Spišská Nová Ves, Združena v. d. Spišská Nová Ves, ČSOB Košice, tiež krompašským živnostníkom Kleo fotoateliér Rabatin, práčovňa Blue Ing. Kočišová, reštaurácia Galéria Kandrik, pizzeria Giulia Mgr. Puškárová, Mäso Marton, kvetinárstvo Jergová, domáce potreby Probala, drogeria Puchala, drogeria Gmucových, Euronics-Electronic Bros Čiasnoha, športový a papierenský tovar Soof Jenčík, Promix Probala, Kork Design Richnavský, pomohla aj samospráva, konkrétne mesto Gelnica, mesto Krompachy a tiež poslanec mestského zastupiteľstva a Jurajov veľký priateľ Ing. Štefan Klein, no a prirodzene významne nám pomohli tiež Odborový zväz KOVO a jeho základné organizácie, Panasonic, Prakovce, SEZ a Kovohuty a nakoniec spomeniem tiež rodiny Stanislava Hamráka a Juraja Šoltésa. Priatelia, ďakujem vám za ochotu pomôcť, za spoluprácu, za účasť, za krásne spomienky, ktoré ste nám opísali z vašich zážitkov s Jurajom. Ďakujem tiež členovi predsedníctva Rady OZ KOVO Dušanovi Štefánimu za úprimné slová adresované Jurajovej rodine i všetkým



Duel Hasma - Kovohuty. (r)

Šesťdesiatka bez oslávenca



● Prvé miesto v turnaji v halovom futbale získalo družstvo Hasma Krompachy. (r)

(Dokončenie z predchádzajúcej strany)

zúčastneným počas záverečného oceňovania hráčov.

● V pamäti odborárov je veľa osobností, čo by ste poradili kolegom z ich okolia?

- Priatelia, kolegovia, neváhajte. V mojom

odborársky aktívnom období som, žiaľ, i ja zaregistroval postupný odchod niektorých našich vzácných kolegov. Myslím, si, že ak boli charakteristickí, či aktívnejší v niektorých oblastiach, je vhodné oplatiť im ich prácu a prínos tým, že sa ľudia, kolegovia, priatelia z ich

okolia dajú dohromady a vytvoria podujatie s tradíciou. Myslím si, že tí najbližší z ich pracovného či mimopracovného okolia môžu byť dostatočnou zárukou založenia tradície s vyslovením úcty ich pozostalým. Myslím si, že práca s takouto aktivitou stojí za ten dobrý pocit z výsledkov úprimného priateľstva.

● Ako riaditeľ turnaja ste s organizáciou spokojný?

- Je to o čase, dôslednosti v príprave a nakoniec o ľuďoch. Spomínal som, že Juraj bol k ľuďom priateľský a dnes mu to všetci oplácame. Dohromady sa dal tím ľudí, na ktorých sa dá spoľahnúť, tím ľudí, ktorým je myšlienka úctivej pamiatke na Juraja srdcu blízka, tím ľudí, ktorí vedia, že len spokojnosťou hráčov, hostí, sponzorov a účastníkov dokážeme vytvoriť predpoklady príjemnej atmosféry a skvelého spoločensko-športového podujatia. Je mi ctou, že som vo svojom živote mohol týchto ľudí stretnúť a vážim si ich ochotu odovzdať vlastnú voľnú sobotu tomuto ušľachtilému cieľu. Ako organizátor vidím po každom Memoriáli, čo treba urobiť navyše, aby to ďalšie podujatie bolo čo i len o kúsok lepšie. Niektorí z účastníkov mi počas tejto akcie povedali, že sem chodia aj preto, aby si domov na vlastné akcie priniesli nápady. To považujem za najlepšie vysvedčenie našej tímovej práce. (r)

THERMO|SOLAR získal Krištáľového Merkúra za systém Duo

Svetovú novinku ocenila odborná verejnosť

Prestížnu cenu Krištáľový Merkúr za rok 2012, v kategórii produktová inovácia, získal za kompaktné tepelné čerpadlo systému DUO THERMO|SOLAR Žiar, s.r.o., Žiar nad Hronom.

Cenu mu udelila banskobystrická regionálna komora SOPK a Banskobystrický samosprávny kraj a slávnostne ju odovzdal jej garant - predseda SOPK a predseda Svetovej komorovej federácie Medzinárodnej obchodnej komory Peter Mihók 21. februára 2013 v hoteli Lux. Informoval o tom zástupca riaditeľa THERMO|SOLARU Žiar, s.r.o., Žiar nad Hronom Alfréd Gottas.

„Vykurovací systém Duo-Plus je vlašajšou svetovou novinkou a pozostáva zo 6 ks vákuových kolektorov TS 400, tepelného čerpadla s výkonom 2 kW, dvoch akumulátorov tepla a malého zemného kolektora špirálového typu v tvare koša. Tento systém je vhodný hlavne pre vykurovanie energeticky úsporných domov a obrovský záujem o neho je predovšetkým na nemeckom trhu. Systém získal vlani zvláštnu dotáciu 5300 eur, na každý inštalovaný kus, od nemeckého Spolkového úradu pre hospodárstvo a kontrolu vývozu BAFA, čo podnietilo stovky investorov i montážnych organizácií v Nemecku, aby si ho kúpili a nainštalovali,“

povedal A. Gotta. Dodal, že pri spomínanom Duo-Systéme ide o mimoriadne úspešné spojenie práce plochých vákuových kolektorov typu TS 400 s malým tepelným čerpadlom, ktoré v optimálnych podmienkach dokáže celoročne zabezpečiť dom teplom.

„Pri Duo-Plus vďaka tepelnému čerpadlu je možné zvýšiť tepelný výkon slnečných kolektorov v zimnom období, keď potrebujeme najviac tepla a intenzita slnečného žiarenia je najnižšia, na cca trojnásobok. Ak slnečné kolektory boli doteraz v štandardných riešeniach iba podporným tepelným zdrojom, v spojení s tepelným čerpadlom, v Duo-Plus systéme sa v energeticky úsporných domoch stávajú dominantnými. V domoch s normovanými tepelnými stratami pri podlahovom alebo stenovom vykurovaní, sa stávajú hlavným zdrojom tepla pre prípravu teplej vody i pre vykurovanie. V stredomorských krajinách dokonca ako jediný zdroj tepla. Ďalšou z výhod systému je, že hermetickým oddelením absorbéra kolektora od vonkajšieho prostredia nedôjde pri ochladení pod rosný bod ku kondenzácii vody v interiéri kolektora,“ konštatoval A. Gotta.

Podľa neho na Slovensku a v Čechách začína spoločnosť THERMO|SOLAR predávať Duo-Plus systém v týchto dňoch. Aj keď ani v jednej z týchto krajín aktuálne nie je aktívny žiadny dotačný program, firma dúfa, že aj tu si

Duo-Plus systém a jeho varianty nájdu svojich zákazníkov.

„Kombinácia vákuových slnečných kolektorov s malým tepelným čerpadlom nie je nová, ale novátorský je výber komponentov a spôsob ich zapojenia. Doterajšie riešenia obyčajne spájali obidva zdroje tepla paralelne. Vychádzajúc z fyzikálnych zákonitostí si však pri paralelnom zapojení tieto zariadenia navzájom konkurujú. Podstata zapojenia Duo-Systému je v tom, že tepelné čerpadlo a slnečné kolektory si nekonkurujú, ale sa dopĺňajú pre dosiahnutie maximálneho účinku z oboch. Pre tepelné čerpadlo je totiž energeticky výhodné, ak je čo najvyššia teplota zdroja, a to zabezpečujú práve slnečné kolektory. Na druhej strane, pre slnečné kolektory je dobré, aby bola teplota spotrebiča čo najnižšia - to sa docielí tým, že spotrebičom je relatívne studený výparník tepelného čerpadla. Touto symbiózou sa dosahujú veľmi dobré parametre oboch zariadení,“ poukázal A. Gotta.

Doplnil, že vykurovací faktor tepelného čerpadla COP, ktorý hovorí o pomere medzi získanou tepelnou energiou na výstupe a dodanou (zvyčajne elektrickou) energiou na vstupe, sa v tomto režime pohybuje na úrovni 5+6. Pri bežných tepelných čerpadlách je obvykle 3+4. Energetické parametre tepelného čerpadla sa tak zlepšia zhruba o 50 %.

(šk)