



Dočítate sa v čísle
alebo na www.ozkovo.sk:

- V bratislavskom Volkswagene vyjednali vyššie mzdy – str. 1
- V Sučanoch sa formuje nová ZO – str. 3
- Rozhovor s gen. tajomníkom IndustriAll, Ulrichom ECKELMANNOM – str. 4

V BRATISLAVSKOM VOLKSWAGENE PORASTÚ PLATY

V automobilovej spoločnosti Volkswagen Slovakia ukončili kolektívne vyjednanie. Výsledkom spoločných rokovaní medzi zástupcami odborov a manažmentom, ktoré trvali od druhej polovice júla tohto roku, je nová kolektívna zmluva s platnosťou do 31. marca 2017.

Okrem zvýšenia tarifných miezd zamestnancov o 2,3 percenta – so spätnou účinnosťou od 1. októbra tohto roku – dostanú k decembrovej mzde vyplatenú aj jednorazovú odmenu vo výške 370 eur.

Spoločnosť po vyjednávaní zavádza nový typ pracovného voľna v prípade živelných pohrôm alebo požiaru v mieste trvalého bydliska, keď zamestnanec môže využiť dva pracovné dni platného voľna ročne. Výsledkom vyjednaní je tiež zvýšenie jubilejných príspevkov na 1 500 eur a príspevku pri narodení dieťaťa na 400 eur. Zvyšuje sa aj príplatok za prácu v nepretržitej prevádzke.

Rokovania o kolektívnej zmluve boli po vypuknutí problému automobilky Volkswagen s emisiami prerušené. Po zasadnutí koncernovej rady vo Wolfsburgu začiatkom októbra sa rokovania obnovili. Bratislavské odbory na týchto vyjednávaníach reprezentoval predseda Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia, Zoroslav SMOLINSKÝ. „Naším cieľom v rokovaní bolo, aby v novej kolektívnej zmluve boli zastúpené požiadavky na zvýšenie plátov, zlepšenie sociálneho zabezpečenia a zlepšenie pracovných podmienok. Po podpísaní kolektívnej dohody môžeme konštatovať, že naše požiadavky sa premietli do novej kolektívnej zmluvy,“ uviedol predseda Z. SMOLINSKÝ na adrese vyjednaní.

VOLKSWAGEN NA SLOVENSKU NAĎALEJ INVESTUJE

Volkswagen si Slovensko zrejme obľúbil a po investíciách do tunajších výrobných závodov tu stavia aj distribučné centrum pre svoje fabriky v Nemecku. Vo VGP Parku pri Malackách aktuálne finišuje s výstavbou skladu s rozlohou 20-tisíc metrov štvorcových. V prípade expanzie má firma v zálohe ďalších päťtisíc metrov štvorcových. Výšku investície nemecká centrála Volkswagenu nezverejnila.

Ako však uviedla Katrin RACZEK z korporátnej komunikácie značky Volkswagen, v novom centre sa budú sústreďovať dodávky komponentov a náhradných dielcov od dodávateľov a závodov koncernu zo Slovenska, Maďarska, Rumunska a Bulharska. Tie budú následne roztriedené a zasielané

(Pokračovanie na str. 2)

OCELIARSKA KRÍZA – HROZBA Z ČÍNY

Kríza v oceliarskom priemysle, ktorá postihla hlavne Veľkú Britániu, viedla 9. novembra tohto roku k zvolaniu mimoriadneho zasadnutia Rady Európskej únie (EÚ) pre konkurencieschopnosť, ktorého cieľom bolo hľadať možnosti účinnejšej ochrany európskych oceliarov. Za Slovensko sa spoločného zasadnutia v Bruseli zúčastnil minister hospodárstva Vazil HUDÁK s tým, že pre našu krajinu „je vzniknutá situácia mimoriadne dôležitá, keďže de facto každý štvrtý zamestnanec pracuje v oceliarskom priemysle, alebo je nejakým spôsobom prepojený na oceľ“.

Ministri hospodárstva a priemyslu krajín EÚ sa však nedokázali dohodnúť na urýchlených opatreniach, ktoré by zastavili záplavu lacného importu ocele z Číny. Ten v uplynulých troch mesiacoch znamenal stratu približne 5 tisíc pracovných miest v Európe. Luxemburský minister hospodárstva Etienne SCHNEIDER poznamenal, že ministri sa zhodli na vážnosti situácie a na tom, že je potrebné urobiť konkrétne kroky. Luxembursko vyzvalo na uskutočnenie konferencie v závere roka, kde by sa malo hovoriť o reakcii na vzniknutú situáciu. Luxembursko aktuálne predsedá Rade EÚ.

Oceliari v EÚ žiadali od Európskej komisie, aby skrátila čas do zavedenia cieľ a obnovila systém monitorovania importovaného objemu ocele a jej ceny. „Čínsky oceliarsky trh je stratový, tak ako môžu ceny klesať? Tieto straty musia kryť dotácie, alebo iné opatrenia,“ povedal šéf spoločnosti Tata Steel Europe, Karl-Ulrich KÖHLER.

Podľa ministra V. HUDÁKA je situácia, na ktorú sa sťažujú svetoví oceliari, citeľná už aj na Slovensku, keďže naši výrobcovia ocele rovnako negatívne pociťujú krízu, ktorá je zapríčinená hlavne lacnými a dumpingovými dovozmi ocele z Číny.

KRÁTKODOBÉ A DLHODOBÉ OPATRENIA

Minister uviedol, že možné opatrenia sa dajú rozložiť na rýchle a dlhodobé riešenia. Rýchla odpoveď EÚ má čo najskôr ukončiť situáciu, ktorá je do značnej miery spôsobená veľkým dovozom ocele z Číny. Pomôcť môže Európska komisia, ak prijme metódy, ktoré používajú napríklad USA, a tiež členské štáty, ak sa dohodnú na sérii spoločných ochranných opatrení.

Minister však upozornil, že nejde o jednoduchú záležitosť, keďže krajiny EÚ ako súčasť Svetovej obchodnej organizácie (WTO) sú viazané princípmi slobodného obchodu. Sú však k dispozícii takzvané nástroje na ochranu trhu, ktoré sa dajú iniciovať najmä z pozície Európskej komisie, ale aj z pozície výrobcov ocele. „Ak dochádza k dumpingu, čiže predaju ocele pod trhovú a výrobnú hodnotu, EÚ môže nastaviť určité clá, ktoré môžu dorovnať rozdiely na trhu,“ vysvetlil V. HUDÁK.

EKOLOGICKÉ NORMY

Druhá séria opatrení je podľa jeho slov dlhodobého charakteru a je zameraná na zvýšenie konkurencieschopnosti výroby ocele v Európe. Je to hlavne otázka ceny energií, obchodovania s emisnými povoleniami, kde sú určité návrhy aj zo slovenskej strany, a tiež znižovania administratívnych a regulačných záťaží, ktoré bránia európskym výrobcom ocele, aby boli konkurencieschopnejší mimo hraníc EÚ.

Na otázku, či v EÚ nedochádza k rozporu v snahe byť svetovými šampiónmi pri zavádzaní ekologických noriem a ochrane domáceho priemyslu, V. HUDÁK uviedol, že nie je jednoduchá záležitosť byť lídrami pri nastavovaní ekologických kritérií bez toho, aby to bolo na úkor zamestnancov priemyslu a ich príjmov. „Treba nájsť strednú cestu, čo je dosť komplikované. Netreba ale preháňať s environmentálnymi a tiež s výrobnými normami. Hlavne by sme mali zavádzať inovatívne prvky do výroby, ktoré dokážu navýšiť pridanú hodnotu európskej výroby a diferencovať sa tak od Číny alebo iných konkurentov,“ zhodnotil situáciu minister hospodárstva.

KRÍZA AJ V U.S. STEEL KOŠICE

O tom, že kríza v európskom oceliarskom priemysle pretrváva, prehovoril aj viceprezident pre vonkajšie vzťahy, riadenie a rozvoj podnikania z U.S. Steel Košice, Miroslav KIRAL'VARGA. Ako zdôraznil, kríza sa neskončila po roku 2013, keď Európska komisia prijala tzv. Akčný plán pre oceľ (Steel Action Plan) s cieľom dostať európske oceliarstvo z krízy. Podľa neho táto kríza pretrváva aj preto, lebo na európsky trh sa dostáva veľa konkurenčných produktov z krajín východného sveta. „Hovoríme najmä o Číne, ktorá obrovsky znásobila kapacitu výroby doma. Jej dopyt poklesol, a tak hľadá trhy pre svoj export, ktoré našla v EÚ. Došlo k zdvojnásobeniu exportov čínskej ocele do EÚ od roku 2013,“ zhodnotil situáciu viceprezident košickej oceliarnie.

Dodal, že ceny, ktoré čínska strana ponúka európskemu trhu, sú dumpované do takej miery, že nepokrivajú ani výrobné náklady.

„Preto si myslíme, že je potrebné, aby EÚ prijala radikálne riešenie v krátkom časovom horizonte, menej ako za jeden rok. Dopady sú už teraz citeľné. V Anglicku prišlo o prácu skoro 3000 ľudí a ďalšie oceliarnie v Európe zvažujú zníženie výroby, čiže zníženie zamestnanosti,“ upozornil M. KIRAL'VARGA. Zároveň priznal, že celoeurópska situácia sa týka aj Slovenska, keď spoločnosť U.S. Steel musí optimalizovať výrobu, lebo je vystavená konkurencii cien, ktoré sú diktované



(Pokračovanie na str. 2)

V BRATISLAVSKOM VOLKSWAGENE PORASTÚ PLATY

(Dokončenie z 1. strany)

do rôznych závodov koncernu Volkswagen ako Wolfsburg, Kassel a Ingolstadt. „Vďaka tomu dosahujeme lepšie využitie nákladných vozidiel, či už pri rozvoje dielov alebo priamych dodávkach. Šetríme tak transportné kilometre a k tomu sa pridávajú s tým súvisiace benefity ako nižšie emisie CO2 a nižšia hustota premávky,“ vysvetlila K. RACZEK.

Investičným partnerom projektu v priemyselnom parku Eurovalley je developerská spoločnosť VGP. Volkswagen si nové priestory bude prenajímať. S výstavbou distribučného centra developer začal v apríli tohto roku a oficiálne spustenie činnosti je naplánované na začiatok budúceho roka.

(r, Sita, TREND)

ZASADALA KOMISIA AUTOMOTIVE

Dňa 11. novembra 2015 sa v Žiline uskutočnilo prvé zasadnutie komisie AUTOMOTIVE OZ KOVO, ktorej cieľom má byť hľadanie riešení viacerých špecifických otázok, vznikajúcich v odvetví automobilového priemyslu. Zástupcovia podnikov KIA Slovakia, PSA Peugeot, Getrag, Continental Zvolen, Matador Vráble, U-schi (Valeo), Hella Slovakia Signal-Lightening, Mobis a Johnson Controls sa stretli, aby spolu začali písať prvú kapitolu existencie komisie AUTOMOTIVE.

Automobilový priemysel tvorí viac ako 40% slovenského priemyslu a viac ako 7% HDP. Jednoznačne je ťažiskovým odvetvím, ktoré priamo či nepriamo poskytuje na Slovensku prácu viac ako 200 000 zamestnancom. Viac ako 970 tisíc vyrobených automobilov za rok 2014, či 26-percentný podiel na exporte krajiny - to sú čísla, ktoré stavajú automobilový priemysel na Slovensku do pozície vedúceho odvetvia.

Členovia komisie na svojom prvom stretnutí okrem organizačných a technických otázok, týkajúcich sa činnosti komisie, diskutovali najmä o vecnom naplnení aktivít komisie, hľadali spoločné prieniky v otázkach, ktorých riešenia by boli využiteľné pre praktické uplatnenie v jednotlivých podnikoch. Zamerali sa najmä na stanovenie cieľov, úloh a zámerov komisie, ako aj vize do budúcnosti.

Ani toto odvetvie - nech je akokoľvek silné - sa nevyhne niektorým dôsledkom geopolitického, spoločenského či technického rozvoja a pokroku, akým je napríklad digitalizácia a jej vplyv na organizáciu práce a pracovné podmienky zamestnancov. Aj toto je jedna z tém, ktorou by sa komisia chcela do budúcnosti zaoberať.

Výmena informácií či praktických skúseností a príkladov dobrej praxe, ako aj vzájomná koordinácia niektorých aktivít, ale aj vlastné reakcie na národné či európske strategické dokumenty v odvetví automobilového priemyslu, to všetko bude v budúcnosti naplňovať program komisie AUTOMOTIVE.

Všetky tieto méty, ktoré si komisia stanovila majú však jedno spoločné: Ich hlavným cieľom je ustavičné zlepšovanie pracovného prostredia a pracovných podmienok zamestnancov.

Monika BENEDEKOVÁ,
predsedníčka Komisie Automotive OZ KOVO
a podpredsedníčka Rady OZ KOVO

OCELIARSKA KRÍZA - HROZBA Z ČÍNY

(Dokončenie z 1. strany)

trhom a ten je čoraz častejšie ovplyvnený dumpingovým dovozom z Číny. „Zatiaľ sa nám darí udržiavať zamestnanosť,“ uviedol, ako však dodal, všetko závisí od toho, ako dlho bude pokračovať situácia s dovozom ocele z východných častí sveta. Pripomenul, že aj na tomto trhu sa o zákazníka bojuje kvalitou výrobkov, časom dodania, dobrým servisom a dobrou cenou, tá však nesmie byť dumpingová.

Pre Slovensko, rovnako ako pre celý európsky oceľiarsky priemysel, by podľa neho najefektívnejším riešením bolo nájsť okamžité opatrenia na zníženie dovozu dumpingových produktov, aby sa obmedzil objem ich dovozu na trh EÚ.

Z dlhodobého hľadiska musí košický závod a vôbec európski oceľiari pozerat' najmä na energie-

tické náklady, lebo ceny energií na Slovensku sú dvakrát vyššie ako napríklad v USA. Rovnako sa pre budúcnosť bude treba sústrediť na environmentálne projekty EÚ, s čím súvisí aj schéma obchodovania s emisijnými povoleniami.

Na otázku, či sa čínska oceľ vyrovná tej európskej aj kvalitou, M. KIRAL'VARGA uviedol, že v Číne za posledných pár rokov vyrástli nové továrne, ktoré majú nové výrobné linky a sú schopné produkovať výrobky z ocele s požadovanou kvalitou pre európsky trh. „Ich kapacita sa odhaduje v rozpätí od 200 do 500 miliónov ton. Je tu nadkapacita a kvalita pre európsky trh, ale s dumpingovými cenami,“ uviedol na záver viceprezident košických oceľiarní. (r, TASR, Sita)

NEPOCTIVÍ PODNIKATELIA BUDÚ TRESTNE STÍHANÍ

Od júla budúceho roku bude aj na Slovensku realitou prísnejšie trestanie nepoctivých podnikateľov, ktorým napríklad za neodváždzanie daní bude hroziť zrušenie firmy až väzenie. Slovensko zavádza takéto trestné stíhanie ako posledná krajina v rámci OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj).

„Zatiaľ čo súčasná úprava ochranných opatrení, ktoré možno uložiť právnickej osobe, sa odvíja od zodpovednosti fyzickej osoby, nová právna úprava zavádza priamu trestnoprávnú zodpovednosť právnických osôb, teda jej aplikácia bude jednoduchšia a účinnejšia,“ zhodnotil Radovan PALA, advokát a partner spoločnosti TaylorWessing e/n/w/c. Aký efektívny bude zákon v praxi, zhodnotí OECD po roku a pol od jeho platnosti. Všetko pritom bude stať a padať na rozhodnutiach súdov. Účinnosť zákona sa podľa odborníkov prejaví neskôr, ako sú plánované kontroly zo strany OECD.

„Myslím, že zákon by sa v praxi mohol naplno prejavit' najskeôr o štyri až šesť rokov. Naše súdy a orgány činné v trestnom konaní sa s ním musia zžiť. Je dôležité, ako na tento zákon budú pripravení a ako s ním budú pracovať samotní policajti, prokurátori či sudcovia,“ povedala k danému Lucia KURILOVSKÁ, poradkyňa ministra spravodlivosti a rektorka Akadémie Policajného zboru v Bratislave.

Ministerstvo spravodlivosti tvrdí, že v najbližšom čase by malo dôjsť k sérii školení sudcov a prokurátorov. Podrobnejšie informácie však neuviedlo.

ZA MREŽE AŽ NA 12 ROKOV

Priama trestnoprávna zodpovednosť firmám, ktorá sa zavádza novým, samostatným zákonom, vychádza z tzv. angloamerického právneho kultúry. Preto sa uplatňuje najmä v USA, vo Veľkej Británii a v rámci Európy napríklad v susednej Českej republike. Obavy zo zneužívania trestnej zodpovednosti právnických osôb, ktorými argumentujú podnikatelia, sa nepotvrdili. Napr. v Česku je aktuálne stíhaných viac ako 100 firiem. Obzablobu vznikli tamojšie súdy zatiaľ v 31 prípadoch. Dve tamojšie právnické osoby už boli zrušené.

Na Slovensku je však zákon miernejší ako v spomínaných krajinách. Od januára 2016 u nás bude platiť, že ak sa podnikateľovi preukáže neodváždzanie alebo krátenie dane, súd môže nariadiť za určitých okolností až zrušenie firmy. Nepoctivému podnikateľovi bude môcť takisto vymerať peňažnú pokutu od 1,5 tisíc až do výšky 1,6 milióna eur, alebo firme zakázať až na 10 rokov čerpať eurofondy. Za mreže by mohol za daňové podvody poslať aj samotného majiteľa firmy, a to až na 12 rokov.

Ak by súd rozhodol, že firmu zruší a zároveň by konateľovi ako fyzickej osobe uložil trest záväzku činnosti, takýto majiteľ či konateľ by už nemohol v budúcnosti podnikat' v rovnakej oblasti, za akú mu bol právoplatne uložený trest zrušenia firmy. Súdy by však mali v tomto prípade prihliadať na polahčujúce okolnosti. Napríklad na to, aký by malo dosah samotné zrušenie firmy na zamestnanosť v regióne. Navyše, už počas predsúdneho konania nebude môcť podnikateľ nakladať so svojím majetkom, teda dávať napríklad ná-

vrhy na zmenu konateľa firmy alebo ju dať do likvidácie. Zákon však nebude fungovať retrospektívne, inými slovami, nebude sa vzťahovať na prípady, ktoré sa stali predtým, ako vstúpi do platnosti.

DOTERAZ BEZ ROZSUDKU

Nespokojné firmy, ktoré dlhodobo vystupujú proti takejto podobe zákona, upozorňujú, že súdy majú už aj teraz v rukách páky na to, aby bojovali proti nekalým praktikám v biznise. **Už viac ako päť rokov totiž na Slovensku platí tzv. nepravá trestnoprávna zodpovednosť právnických osôb.** Na základe tohto zákona môže súd rozhodnúť o zhabaní majetku alebo peňazi. Problémom však je, že od roku 2010, keď zákon vstúpil do platnosti, súdy nevydali ani jeden takýto právoplatný rozsudok.



Na Slovensku navyše, ako v jedinej krajine v Európe, platí tzv. inštitút účinnnej fútošti. To znamená, že ak by aj daniari odhalili krátenie daní, páchatelia sa trestnému stíhaniu vyhnú doplatením dane a penále vo výške 10 percent z vyrubenej dane. Nie je pritom dôležité, či sa páchatel prizná dobrovoľne, alebo čaká, či ho „chytiť“ daňový úrad, a až keď ho „chytiť“ a podať trestné oznámenie, daň a pokutu zaplatí. V oboch prípadoch sa vyhne trestnému stíhaniu, ak daň uhradí pred skončením vyšetrovania.

PRIBUDNE AJ ČIERNA LISTINA

Od januára 2016 sa mení aj novela Obchodného zákonníka. Štát zavádza tzv. čiernu listinu štátúrov obchodných spoločností. Zároveň im bude hroziť väčší finančný postih za nekalé praktiky. V praxi to znamená, že majiteľ firmy bude musieť včas podať návrh na konkurz upadajúcej spoločnosti s cieľom uspokojiť veriteľov. Inak mu bude hroziť, že sa ocitne na čiernom zozname konateľov obchodných spoločností. Následne bude musieť zaplatiť k teraz platnej pokute (od 10 tisíc do 50 tisíc eur) aj novú sankciu, 12 500 eur a zároveň zákaz podnikania na tri roky. V prvom roku by mal byť zoznam neverejný, následne by mal byť prístupný verejnosti. (Sita, r, Pravda)

Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 17. 12. 2015

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Baňská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavel KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Vladimír FILIPČA, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Štauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ. 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

Z odborárskej kuchyne

ZO ZASADNUTIA VÝBORU ŽIEN „EOK“

V závere októbra, v dňoch 21. až 23. októbra 2015, sa konalo v Bruseli pravidelné zasadnutie Výboru žien Európskej odborovej konfederácie (EOK), na ktorom slovenské odbory zastupuje podpredsedníčka OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ.



V úvode stretnutia členky Prezídia EOK hodnotili priebeh zjazdu EOK, ktorý sa konal v Paríži, a na ktorom sa zúčastnila aj delegácia výboru žien. Z hľadiska rodovej vyváženosti bolo pozitívne hodnotené, že podiel žien na zjazde sa oproti minulým rokom zvýšil. V súvislosti so závermi zjazdu je úlohou Výboru žien rozpracovať základné ciele v akčnom

pláne. Nový akčný plán by mal nadväzovať na Akčný plán rokov 2010-2015, ktorého prioritami bola rovnosť mužov a žien, zosúladovanie rodinného a pracovného života, rodový mzdový rozdiel a násilie na pracovisku.

Z radov členiek výboru zazneli aj kritické hlasy k tomu, že kvantitatívna stránka zastúpenia žien sa síce zvyšuje, ale kvalitatívna stránka zaostáva. Napríklad téme dopadov politiky úsporných opatrení na ženy a téme odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty stále nie je venovaná adekvátna pozornosť. Dôležité je nielen to, aby v budúcnosti bol vyšší podiel zástupcov Výboru žien na zjazde, ale aj to, aby jednotlivé krajiny mali rodovo vyvážené delegácie. Akčný plán EOK v otázkach rodovej rovnosti bude koordinovaný aj s akčnými plánmi iných členských organizácií EOK, napr. IndustriAll Europe, čo je veľmi pozitívny počin, pretože sa tým odstráni dvojakosť niektorých tém a zvýši sa synergia pri plnení cieľov.

Na výbor zavítal aj novozvolený generálny tajomník EOK, Luca VISENTINI, ktorý informoval o záveroch zjazdu najmä v súvislosti s potrebou reorganizácie práce jednotlivých výborov EOK. Generálny tajomník hovoril aj o potrebe posilnenia práce s členskými organizáciami. V súvislosti s posilnením princípu rodovej rovnosti vo všetkých politikách EOK bude Výbor EOK do každého výboru a pracovnej skupiny nominovať jednu zástupkyňu. Aj na národnej úrovni musíme zabezpečiť, aby rodové hľadisko bolo aplikované v politikách odborov, a aj v zastúpení žien. Hlavným cieľom všetkých zmien je posilnenie vplyvu na tvorbu všetkých politík na európskej úrovni, v sociálnom dialógu a kolektívnom vyjednávaní, nie až vo finálnej fáze, ale od začiatku, už pri prvotných návrhoch.

Ako odbory musíme mať vlastnú víziu toho, čo chceme dosiahnuť, nemôžeme len reagovať, musíme

mať ciele a tie presadzovať. Je potrebné reorganizovať naše odbory! EOK sa bude snažiť byť bližšie k členským organizáciám, učiť sa z príkladov dobrej praxe. Musíme mať tiež spoločný postup a jednotné stanoviská. Hovoríme o nerovnosti ako takej, nielen rodovej, nemôžeme mať holistický prístup, pretože sa nerovnosť v spoločnosti zväčšuje. O cieľoch EOK sa musí diskutovať aj na národnej úrovni, je nutné, aby rozhodnutia EOK mali reálny vplyv na politiku a politikov a aby sa urýchlili procesy prinášajúce výsledky.

Komisia venovala pozornosť snahe o zmenu Smernice o materskej dovolenke, (EOK má za cieľ dosiahnuť úpravu dĺžky materskej dovolenky, plné platenie počas nej, a silnejšiu ochranu matiek), ktorá zatiaľ v Európskom parlamente nezískala podporu, rovnako ako Smernica o zvýšení podielu žien v rozhodovacích orgánoch, mnohé krajiny napr. aj Nemecko či Veľká Británia sú proti nej.

Zástupcovia MOK prezentovali novú kampaň proti rodovo podmienenému násiliu na pracoviskách. MOK chce znovu otvoriť diskusiu o násilí na pracovisku, s cieľom prijatia Dohovoru MOP z dôvodu, že neexistuje žiadny nástroj na boj proti násiliu na pracovisku.

K tejto téme pripravuje nový projekt aj EOK pod názvom – „Bezpečne doma, bezpečne na pracovisku.“ Tento projekt má dva ciele.

1. prepojiť násilie doma s násilím na pracovisku
2. násilie na ženách na pracovisku a harassment

V rámci zasadnutia sa uskutočnili doplnujúce voľby predsedníčky, podpredsedníčky výboru a zástupujúcej členky výboru. Predsedníčkou výboru bola zvolená Gloria MILLS z Veľkej Británie, podpredsedníčkou Pinar OZCAN z Turecka a zástupujúcou členkou výboru zástupkyňa z Belgicka.

Poslednou témou diskutovanou na výbere bola prezentácia Marca CILENTA s názvom „Posilnenie vplyvu odborov v Európskom semestri.“ V rámci tejto prezentácie bolo zdôraznené, že odbory a teda aj EOK musia prijať novú metodológiu v prístupe a koordinácii v rámci Európskeho semestra, vytvoriť tréningový program a tiež zlepšiť kvalitu výstupov. Ekonomické riadenie v rámci EÚ by malo byť viac demokratické a udržateľné, odbory by mali získať väčší vplyv v možnosti ovplyvniť špecifické odporúčania pre krajinu. Aj v rámci svojich interných procesov by mala EOK vytvárať návrhy pre vyvážený rast.

Monika BENEDEKOVÁ
národná koordinátorka siete žien EOK
a podpredsedníčka OZ KOVO

J. KOLLÁR
VICEPREZIDENTOM EOK

Prezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Jozef KOLLÁR, sa stal viceprezidentom Európskej odborovej konfederácie (EOK/ETUC) so sídlom v Bruseli. Slovenská odborová centrála bude mať takto možnosť vo väčšej miere ovplyvňovať dianie na európskej úrovni prostredníctvom EOK, čo využije aj počas predsedníctva Slovenskej republiky v Rade Európskej únie v druhom polroku 2016.



Európska odborová konfederácia vystupuje ako predstaviteľ zamestnancov voči zväzom zamestnávateľov a orgánom Európskej únie. KOZ SR sa stala právoplatným riadnym členom tejto európskej odborovej centrály 1. januára 1996. Akt prijatia konfederácie do EOK je o to významnejší, že o

takmer desaťrocie predstihol vstup našich vládnych štruktúr do EÚ v roku 2004.

Dôležitou agendou, ktorá zaznieva tak na slovenskej úrovni, ako aj na európskej, je otázka minimálneho príjmu a minimálnej mzdy. „**Jednou z hlavných tém je aj európska minimálna mzda, ktorá patrí medzi priority európskej odborovej centrály.** Do jej Akčného programu sa ju podarilo presadiť práve Slovenskej odborovej konfederácii. EOK chce vytvoriť tlak na úniu, aby sa dodržiavali spoločné pravidlá pre minimálny príjem. Návrh podporuje aj Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky,“ objasňuje prezident KOZ SR a viceprezident EOK, Jozef KOLLÁR. „**Minimálna mzda v jednotlivých štátoch by mala byť povinná. Je na diskusiu, či by mala byť jej výška stanovená priamo v eurách, alebo či to bude výška, ktorá sa bude odvíjať percentuálne od priemernej mzdy v danom členskom štáte. Je to ochrana proti sociálnemu dumpingu, je to ochrana proti chudobe v celoeurópskom meradle,**“ uviedol J. KOLLÁR.

V súčasnosti je prezident KOZ SR Jozef Kollár členom Riadiaceho výboru EOK a Výkonného výboru EOK. Aktivity a členstvo v EOK mali a majú pre KOZ SR kľúčový význam v príprave na postupné zapájanie sa do európskeho sociálneho dialógu.

www.kozsr.sk

KOVÁCI ZALOŽILI NOVÚ ODBOROVÚ ORGANIZÁCIU V SUČANOCH

V Sučanoch pri Martine, v závode KraussMaffei Technologies, spol. s r.o., založili jej zamestnanci novú odborovú organizáciu. Spoločnosť, ktorá na Slovensku pôsobí viac ako 10 rokov, z toho 5 rokov v novom závode v Sučanoch, patrí do nadnárodnej skupiny KraussMaffei Gruppe. Vo svojom portfóliu sa zaoberá výrobou a vývojom strojov a zariadení na výrobu a spracovanie plastov, ako sú vstrekovacie lisy, výroby automatizačnej techniky, reaktivná technika, či výroba elektrotechnických zariadení.

Spoločnosť v Sučanoch zamestnáva okolo 540 zamestnancov, z nich je cca 300 v inter-nom pracovnom pomere. Na prvom spoločnom stretnutí s vedením firmy KraussMaffei Technologies, s.r.o., sa stretli zástupcovia Výboru základnej organizácie- na čele s predsedom Pavlom KRČULOM - a zástupcami Odborového zväzu KOVO - s členom predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslavom KORDEKOM a vedúcim Metodického pracoviska OZ KOVO, Vladimírom FILIPČOM. Za vedenie slovenskej firmy KraussMaffei Technologies, s.r.o., rokovanie viedol riaditeľ závodu a zároveň jeden z konateľov, Martin ŠTĚPÁNEK.

Po úvodných slovách, organizačno-technických podrobnostiach a spoločnej výmene informácií obe strany zdôraznili záujem o korektný a kultivovaný sociálny dialóg, pretavený do kolektívneho vyjednávania budúcej podnikovej kolektívnej zmluvy. To nakoniec potvrdil aj predseda novozaloženej základnej organizácie OZ KOVO KMT Sučany, Pavol KRČULA: „**Založením odborovej organizácie chceme skvalitniť komunikáciu medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Zároveň chceme chrániť práva zamestnancov v zmysle Zákonníka práce a reagovať na ich potreby a oprávnené pripomienky. Aj preto teraz za najdôležitejšie považujeme**

uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy a dúfame, že výsledok vyjednávania povedie k spokojnosti na oboch stranách.“ Prvé kolo vyjednávania by sa malo uskutočniť v závere novembra.

Aj preto veríme, že tak, ako začína prosperovať kondícia slovenskej spoločnosti, ktorej technické zázemie a vlastný vývoj vzbudzuje úprimný rešpekt, budú napredovať aj oprávnené požiadavky jej zamestnancov, združených v novej odborovej organizácii pod hlavičkou OZ KOVO.

(Text a foto: af)



Čo je nové v kolektívnom vyjednávaní

AKTUÁLNE Z VYJEDNÁVANIA KOLEKTÍVNYCH ZMLÚV VYŠŠIEHO STUPŇA

Je už pravidlom, že nástupom jesene začínajú kolektívne vyjednávania na odvetvovej úrovni. V minulých číslach sme vás informovali o podaní návrhov kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) príslušným zamestnávateľským zväzom a tentokrát sa budeme venovať aktuálnemu priebehu kolektívneho vyjednávania.

Na prelome mesiacov október – november sa uskutočnili prvé kolá kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v strojárskom odvetví a odvetví verejnej cestnej dopravy.

Pri návrhu KZVS v strojárskom odvetví navrhli zástupcovia Odborového zväzu (OZ) KOVO zvýšenie tarifných miezd zamestnancov o 6%, pričom zamestnávateľský zväz tento návrh vo svojej reakcii absolútne odmietol. Naopak, zamestnávateľský zväz navrhol zvýšenie tarifných miezd zamestnancov iba o 1,46%, čo v celých číslach predstavuje zvýšenie mesačnej tarifnej mzdy zamestnanca len o 8 Eur v hrubom, pri nižších tarifných stupňoch len o 5 Eur. OZ KOVO takéto zvýšenie miezd zo strany zamestnávateľského zväzu považuje za nedostačujúce a bude pokračovať v ďalšom rokovaní, ktoré by sa malo uskutočniť v závere novembra.

V rámci 1. kola kolektívneho vyjednávania KZVS vo verejnej cestnej doprave navhol Odborový zväz KOVO zvýšenie tarifných miezd pre zamestnancov na rok 2016 na úrovni 10% a rovnako zvýšenie priemerných miezd zamestnancov na rok 2016 o 8%.

Zamestnávateľský zväz návrh neakceptoval a navhol zvýšenie tarifných miezd zamestnancov síce o cca. 6%, ale na obdobie dvoch rokov (kalendárneho roku 2016 – 2017) a rovnako zvýšenie priemerných miezd zamestnancov o 0,5% nad výšku inflácie opäť na obdobie dvoch rokov. Navrhované percentuálne zvýšenie je preto potrebné deliť dvomi a v tomto prípade sa návrh zamestnávateľov už nedá akceptovať. Odborový zväz KOVO preto návrh zamestnávateľského zväzu odmietol. V priebehu kolektívneho vyjednávania prišlo k dohode na úprave návrhu zo strany Odborového zväzu KOVO na zvýšenie tarifných miezd zamestnancov pre kalendárny rok 2016 o 6,6% (návrh na zvýšenie priemerných miezd zostal zachovaný), zamestnávateľský zväz však uviedol, že nemá vyjednávací mandát na schválenie navrhovaného zvýšenia tarifných miezd. Keďže zmluvné strany nedospeli k do-

de, bude sa pokračovať v kolektívnom vyjednávaní. Druhé kolo kolektívneho vyjednávania sa má uskutočniť v posledný novembrový týždeň.

V rámci odvetvového kolektívneho vyjednávania sa uskutočnilo aj stretnutie hlavných vyjednávačov Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť bytového hospodárstva, pričom Odborový zväz KOVO navrhol zvýšenie tarifných miezd zamestnancov na úrovni cca. 6%. Zamestnávateľský zväz tento návrh odmietol a čaká sa na zasadnutie Valného zhromaždenia zamestnávateľského zväzu pre predloženie protinávrhu.

Odborový zväz KOVO podal rovnako návrh na zvýšenie tarifných miezd v elektrotechnickom odvetví o cca. 6% pre kalendárny rok 2016, pričom zamestnávateľský zväz sa zatiaľ k návrhu jednoznačne nevyjadril. Prvé kolo kolektívneho vyjednávania by sa malo uskutočniť v najbližších dňoch.

V rámci prípravy novej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa stretla aj Komisia OZ KOVO pre kolektívne vyjednávanie v odvetví hutníckeho a ťažobného priemyslu. Po stretnutí bol prijatý záver na zvýšenie tarifných miezd o cca. 6%, ktorý bol predložený príslušnému zamestnávateľskému zväzu.

Vypracoval: JUDr. Marek ŠVEC, PhD.
ved. Úseku ekonomiky a KV, OZ KOVO

DISKUSIA O NEZAMESTNANOSTI MLÁDEŽE

Kriza nezamestnanosti mládeže, ktorá v posledných rokoch zachvátila Európu, má obrovské dôsledky pre mladých ľudí, najmä čo sa týka kvality ich života, samostatnosti a úrovne sociálneho začlenenia. Aj keď spoločenská objednávka na tvorbu nových pracovných miest pre mladých ľudí dostáva nové impulzy a mení svoju podobu, tí, ktorých sa to týka, upozorňujú, že ich právam na kvalitnú prácu nebola venovaná dostatočná pozornosť. Preto sa občianske združenie Erasmus Student Network Slovakia a European Dialogue rozhodli v nedeľu, 22.11. 2015, zorganizovať v Banskej Bystrici tzv. YOUTH SUMMIT (Stretnutie mládeže) – symbolicky práve v čase, kedy si študenti a mladí ľudia na celom svete pripomínali Medzinárodný deň študentstva.



Jedným z pozvaných rečníkov na tému „Zamestnanie mladých nezodpovedajú ich vzdelaniu“ bol aj Michal NIRKA, člen mladých odborárov z Komisia Rady OZ KOVO pre prácu s mládežou a predseda Základnej organizácie OZ KOVO Hella Slovakia Signal-Lighting Bánovce nad Bebravou. V krátkom rozhovore, v kontexte s diskutovanou témou, zodpovedal na niekoľko otázok:

Aké by mali byť prvé kroky na skvalitňovanie Európskej únie (EÚ) a prívatných spoločností?

„V prvom rade sa skúsme pozrieť na samotný pojem „kvalitné pracovné miesto pre mladého človeka“. Kvalitné pracovné miesto by malo zodpovedať aktuálnym schopnostiam a kvalifikácii mladého človeka, v primeranej miere a najmä dôstojne uspokojovať jeho základné životné potreby ako sú bývanie, strava, odych a pod., a zároveň mu poskytovať príležitosť na osobnostný rozvoj a priestor na širšie spoločenské uplatnenie. Štát by mal vytvárať priaznivé podmienky na vznik kvalitných pracovných miest, a to na strane vzdelávania mladých ľudí, ako aj na strane tvorby a udržateľnosti takýchto pracovných miest v súkromnom sektore a vo verejnej a štátnej správe. Štát, v spolupráci s EÚ, by mal naďalej a vo väčšej miere podporovať mobilitu študentov a pracovnej sily v rámci krajín EÚ, čo má priaznivý vplyv na zdieľanie skúseností a „dobrej praxe“. Zamestnávateľia, najmä v priestore strednej a východnej Európy, by mali začať vnímať zamestnanca ako partnera pri vytváraní hodnôt, a nielen ako jeden z výrobných prostriedkov, a po vzore západnej Európy by mali prijať väčšiu spoločenskú zodpovednosť, podporovať vzdelávanie, kultúru a zdravie svojich súčasných a budúcich zamestnancov v oblastiach svojho pôsobenia.“

Môže za nezamestnanosť mladých ľudí v EÚ nízka kvalita školstva, resp. vzdelania v niektorých členských krajinách EÚ?

„Na Slovensku určite áno. Kvalita školstva je jedným z faktorov vysokej nezamestnanosti mladých ľudí. Je potrebné si uvedomiť, že trh práce sa vplyvom spoločenských zmien, globalizácie a technologického pokroku za posledné dve desaťročia dramaticky zmenil a budúcnosť sa poniesie v znamení ďalších zmien vplyvom digitalizácie. Na tieto zmeny sa náš systém vzdelávania nedokázal adaptovať, naopak, v niektorých prípadoch doslova degeneroval, čoho príkladom je zánik duálneho vzdelávania, ktoré sa teraz štát pokúša znovu naštartovať. Z pohľadu zamestnanosti je potrebné, aby štát odpovedal na aktuálne požiadavky trhu práce, napríklad aj podporou odborného školstva. Zároveň je nevyhnutné zmeniť fundamenty vzdelávania na všetkých úrovniach zo v súčasnosti častého „mechanického memorovania“ na rozvoj logického myslenia, tvorivosti, komunikačných zručností, rozširovania znalostí cudzích jazykov a tiež na oblasť občianskej výchovy v zmysle uvedomenia a osvojenia si ľudských a zamestnanec-kých práv. Taktó vzdelaný mladý človek bude schopný väčšej mobility, vedieť pružne reagovať na meniace sa požiadavky trhu práce a ľahšie si dokáže doplniť ďalšie potrebné vzdelanie.“

Pomohla by celková reforma školstva v EÚ, zameraná viac na praktické skúsenosti ako na teoretické skúsenosti?

„Interaktivita medzi teóriou a praxou je asi najlepším princípom, ktorý napomáha rozvoju vzdelávania, vedy aj praxe, tým aj zamestnanosti a tvorbe kvalitných pracovných miest. V európskom priestore môžeme nájsť mnoho dobre fungujúcich príkladov, ktoré by sme mohli použiť aj na Slovensku.“

Michal HAJNOŠ z portálu Europoskenoviny.sk,
upravené redakciou

KZVS PRE ŠTÁTNU SLUŽBU PODPÍSANÁ

V závere októbra, presne 27.10.2015, boli v Zrkadlovej sále Úradu vlády SR slávnostne podpísané Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov štátnej správy a tiež zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme.

Podpisom kolektívnych zmlúv sa zavŕšil proces kolektívneho vyjednávania, v ktorom sa tak zástupcom zamestnávateľov i zamestnancov podarilo v pomerne krátkom čase dospieť k dohode. Kolektívne zmluvy garantujú rast tarifných miezd pre obe skupiny zamestnancov o 4% v roku 2016 a tiež niektoré ďalšie nároky zlepšujúce ich pracovné podmienky.

Ako povedal vo svojom prejave predseda vlády SR, Róbert Fico, slovenská ekonomika je stabilná a je na čase, aby z pozitívneho vývoja hospodárstva SR profitovali aj zamestnanci štátnej a verejnej služby.

Monika BENEDEKOVÁ,
podpredsedníčka OZ KOVO



ZASADNUTIE VÝCHODNÉHO REGIÓNU INDUSTRIALL VO VYSOKÝCH TATRÁCH

V závere septembra, (22. - 24. septembra 2015) sa na Štrbskom Plese vo Vysokých Tatrách uskutočnilo medzinárodné stretnutie zástupcov odborových zväzov Východného regiónu IndustriAll Europe. Okrem delegátov z Maďarska, Slovenska, Poľska a Čiech sa zasadnutia zúčastnili aj členovia odborových zväzov zo Slovenska, konkrétne z Odborového zväzu KOVO, z Energeticko-chemického odb. zväzu (ECHOZ), Integrovaného odborového zväzu (IOZ), Združenia odborárov energetiky Slovenska (ZOES) a z Nadácie Friedricha Eberta, ktorí boli zároveň aj hlavnými organizátormi podujatia. Osobitnými hosťami boli generálny tajomník IndustriAll Europe, pán Ulrich ECKELMANN a Martina SCHNELLER z rakúskeho odborového zväzu PRO-GE.



V rámci spoločného rokovania sa diskutovali viaceré aktuálne témy, delegáti si vymieňali osobné skúsenosti a poznatky z odborárskej praxe v jednotlivých krajinách, porovnávala sa legislatíva pracovno-právnych štandardov zúčastnených štátov a nemala pozornosť sa venovala aj prípravám na budúcoročný Zjazd IndustriAll, ktorý by sa mal uskutočniť v júni 2016 v Madride. Diskutujúci však neobišli ani prebiehajúce rokovania o zmluve TTIP (Transatlantické investično-obchodné partnerstvo medzi EÚ a USA), či aktuálne problémy s migrantami a emisným škandálom automobilky Volkswagen.

Práve v tejto súvislosti sme o krátky rozhovor požiadali generálneho tajomníka IndustriAll, pána Ulricha ECKELMANN.

Pán Eckelmann, zúčastňujete sa viacerých zasadnutí v rámci skupiny európskych odborov, združených pod hlavičkou IndustriAll. Ako hodnotíte prácu Východného regiónu IndustriAll – aj z pohľadu dnešného stretnutia?

„Prácu Východného regiónu IndustriAll poznám a pozorne sledujem už veľmi dlhý čas a vždy si dovoľím povedať, že táto skupina je vzorom aj pre iné regióny industriAll Europe, ktoré si z nej v mnohých ohľadoch môžu zobrať príklad.“

„V rámci IndustriAll máme 8 regiónov a z nich odvádzajú najprofesionálnejšiu prácu severný a východný región. Východný región má, žiaľ, veľmi heterogénnu štruktúru - to znamená, že ide o zoskupenie rôznych krajín s rozličnými jazykmi, čo niekedy vedie k problematickejšej komunikácii, a následne i práci. Našťastie má táto skupina dlhoročné skúsenosti, ktoré umožňujú dospieť k cieľným výsledkom v rámci diskusií. V dobre fungujúcej skupine zohráva dôležitú úlohu aj dobré vedenie. Ešte minulý rok odvádzal v tomto smere veľmi dobrú prácu Josef STŘEDULA (bývalý predseda českého OS KOVO, v súčasnosti prezident Českomoravské federácie odborových zväzov) a súčasné vedenie Východného regiónu zabezpečuje kontinuitu tohto pokračovania. Uvedené je možné aj vďaka dlhoročným skúsenostiam v oblasti európskej politiky kolegyní Dany SAKAŘOVÉJ z českého OS KOVO a od vás Moniky SITÁŘOVÉJ-HRUŠECKÉJ z Úseku medzinárodných vzťahov OZ KOVO, s ktorými industriAll Europe už dlhšie spolupracuje.“

„Chcem ešte dodať, že identitu každej skupiny určujú aj isté špecifické regióny. Priemysel strednej a východnej Európy je úzko spojený v rámci hodnotového reťazca, a to práve v oblasti investičného alebo kovospracujúceho priemyslu. Zamestnanci a zamestnankyne v centrálnej, strednej a východnej Európe zdieľajú rovnaké záujmy a problémy. Často pracujú v rovnakých koncernoch alebo subdodávateľských spoločnostiach, čo si vyžaduje odborársku spoluprácu a hranice presahujúcu koordináciu. Z toho dôvodu veľmi vítam prácu skupiny „Viedenského memoranda“, v ktorej východoeurópske odborové zväzy v kovospracujúcom priemysle (Slovensko, Maďarsko, Poľsko, Slovensko, Čechy) s kovospracujúcimi odbormi PRO-GE (Rakúsko) a IG Metall (Nemecko) spoločne koordinujú budúcnosť priemyselných odborov.“

Veľmi aktuálnou a zároveň kontroverznou témou dneška sú utečenci. Aký je váš názor na tento stupňujúci sa problém Európy?

„Nuž, čo sa týka utečencov, je to veľmi, veľmi smutná situácia. Nové a rýchlo prijímané zákony v niektorých európskych krajinách nevyriešia problém s utečencami. Utečenci budú prichádzať - legálne alebo ilegálne - to je realita a my by sme sa mali snažiť nájsť konštruktívne a ľudsky dôstojné riešenie. Konflikty európskych krajín o kvóty sú skôr trápne. Všetky krajiny musia zaujať voči problémom solidárne sta-

novisko. Utečencov je potrebné integrovať aj do európskeho pracovného trhu. Najlepšie by bolo prijať politické riešenie k problému sťahovania utečencov. Európa preberá zodpovednosť. Nemecká odborová organizácia IG Metall poskytl príklad, ako môžu odborové organizácie poskytnúť pomoc. Nemeckí kolegovia/kolegyně sú voči utečencom otvorení. IG Metall poskytol 500 tisíc eur pre účely regionálnych integračných projektov.“

Ďalšou rezonujúcou témou, ktorou sa zaberali aj delegáti Východného regiónu IndustriAll v Tatrách, sú takmer netransparentné rokovania o zmluve TTIP medzi EÚ a USA. Ako túto tému vnímate vy?

„Rád by som na úvod zdôraznil, že vo svete je veľa podobných obchodných dohôd ako je TTIP, ako napríklad obchodné zmluvy medzi Európskou úniou a Kanadou, Japonskom či Kóreou. V tomto kontexte je potrebné TTIP aj vnímať. Netransparentné vyjednávanie v Európe, žiaľ, vyvoláva veľa rozporuplných, prevažne negatívnych reakcií zo strany obyvateľstva v mnohých krajinách Európy.“

„Na druhej strane je naše politické stanovisko v IndustriAll k TTIP jednoznačné: nie sme principiálne proti, ale trváme na jasných a presne určených rámcových podmienkach! V prvom rade chceme, aby rokovania boli transparentné a ich priebežné výsledky verejnosti prístupné. Okrem toho musia byť umožnené určité demokratické princípy. Zároveň požadujeme, aby práva zamestnancov a zamestnankýň v Európe ostali zachované a neboli nijako obmedzované! K tomu patria práva na konzultácie a účasť v rozhodovaní v podnikoch. Sme absolútne proti navrhovaným arbitrážam. O sporných prípadoch by mali rozhodovať demokraticky oprávnené súdy, či už na národnej alebo medzinárodnej úrovni.“

Nedávno sa na verejnosti preválil aj emisný škandál automobilového koncernu Volkswagen, ktorý bude mať zrejme ďalekosiahle dôsledky. Čo na to hovoríte?

„To, čo sa stalo vo Volkswagene (VW), to je jedna veľká katastrofa! Zodpovednosť jednoznačne nesie manažment VW, nie odbory a už vôbec nie zamestnanci! Myslím, že to výrazne poznačí celý automobilový priemysel - a to nielen tých, ktorí s Volkswagenom priamo spolupracujú, ale aj ostatné automobilové značky. Obávam sa, že to bude mať veľký vplyv aj na zamestnancov tohto VW koncernu - a to nielen v Nemecku, ale aj v iných krajinách. Ved' Volkswagen má svoje podniky aj v iných štátoch - napr. v Čechách, na Slovensku či v Maďarsku. Uvidíme teda, ako sa to bude ďalej vyvíjať a ako sa s touto situáciou spoločnosť ďalej vyrovná. Myslím si však, že táto kauza sa dotkne aj iných automobilových značiek- najmä nemeckých, ako sú BMW či Daimler...“

Začiatkom júna 2016 sa má uskutočniť Zjazd IndustriAll. Čo od neho očakávate?

„Naša organizácia existuje len tri roky. Vznikla z predných európskych odborových zväzov kovospracujúceho, textilného a odevného, ako aj energetického a chemického priemyslu. Toto zlúčenie odborových zväzov, pôsobiacich v sektore priemyslu pod jednu hlavičku, bolo potrebné. Teraz sme schopní rozprávať o otázkach, týkajúcich sa priemyslu a sociálno-politického odvetvia, jednou rečou, či už v oblasti tarifnej, energetickej, obchodnej politiky alebo politiky zamestnanosti.“

„Čo sa samotného zjazdu týka, neočakávam žiadne radikálne zmeny. Ale čo budeme musieť prispôbiť, to sú naše štruktúry - tak, aby sme vedeli efektívnejšie implementovať našu zväzovú politiku do tej národnej, a následne i európskej. To je záležitosť aj našich členských organizácií, ktoré tento akt plne podporujú a spoločne na ňom pracujú. Tým skôr, že ešte stále niektoré odborové zväzy myslia v akomsi „národnom“ duchu, v kontexte jednotlivých štátov.“

My - v Európe - však myslíme oveľa európskejšie, vidíme veci v európskych dimenziách - a to nie je len v myslení, ale aj v spôsobe práce. To robí Európu Euróпой! Viaceré podniky sa už nastavili na túto „európsku optiku“ a takisto sa budú musieť nastaviť aj jednotlivé odborové zväzy - teda mysliet oveľa európskejšie a bezhraničnejšie.“

Ďakujem za rozhovor.

A.FÁKOVÁ

KRÁTKO

MIERA NEZAMESTNANOSTI POD 11 %

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla na konci októbra tohto roka 10,98 %. V porovnaní s koncom septembra ide o pokles o 0,4 percentuálneho bodu. Medziročne sa evidovaná miera nezamestnanosti minulý mesiac znížila o 1,37 percent. bodu. Počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol na konci minulého mesiaca 296 270 osôb. Oproti koncu septembra ide o pokles o 10 784 ľudí. Medziročne množstvo uchádzačov, ktorí mohli okamžite nastúpiť do práce, kleslo v októbri o 36 987 osôb.

TRŽBY V PRIEMYSLE STÚPLI O 6 %

Tržby za vlastné výkony a tovar sa v septembri 2015 na Slovensku medzimesačne zvýšili v priemysle o 6 %, stavebníctve o 4,7 %, vo vybraných trhových službách o 1,3 %, v doprave a skladovaní o 1,2 %. Klesli v informračných a komunikačných činnostiach o 1,9 %. Informoval o tom Štatistický úrad SR. Tržby v priemysle sa v septembri 2015 v porovnaní so septembrom 2014 zvýšili o 9,8 % v dôsledku rastu v dodávke elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu o 12 %, v priemyselnej výrobe o 9,7 % a dodávke vody, čistenia a odvoode odpadových vôd, odpadoch a službách odstraňovania odpadov o 3 %. V ťažbe a dobývaní klesli o 5 %.

CENY NA SLOVENSKU SÚ O 0,6 % NIŽŠIE AKO VLANI

Spotrebiteľské ceny na Slovensku v októbri opäť prepasovali historické tabuľky. Ich medziročný prepas sa totiž oproti septembru ešte prehĺbil o 0,1 percentuálneho bodu na 0,6 %, čo je historicky najvyšší pokles. Zároveň stále platí, že posledný medziročný rast cien Štatistický úrad SR nameral na Slovensku ešte koncom roka 2013. V priemere za desať mesiacov tohto roka tak spotrebiteľské ceny na Slovensku klesli o 0,3 %. Najvýraznejší medziročný pokles naďalej vykazujú ceny v doprave, ktoré boli oproti vlaňajšiemu októbri nižšie až o 7,6 %. Klesli aj ceny za bývanie, vodu, elektrinu, plyn a iné palivá o 1,8 % a ceny alkoholických nápojov a tabaku a poštových a telekomunikačných služieb zhodne o 0,3 %. Na druhej strane vzrástli ceny v odboch hotely a reštaurácie o 2 %, nábytok, bytové zariadenie a bežná údržba domu o 1,5 %, vzdelávanie o 1,3 %, rekreácia a kultúra o 1,1 %, rozličné tovary a služby o 1 %, zdravie o 0,9 % a potraviny a nealkoholické nápoje o 0,8 %.

VLAKOM ZADARMO MILIÓNOV SLOVÁKOV

Bezplatné cestovanie pre študentov a dôchodcov za rok do vlakov prilákalo o 21% viac cestujúcich. Z diaľkových autobusov zároveň od zavedenia daného opatrenia ubudlo 17 % cestujúcich a 3% ľudí vymenili prímestské autobusy za vlaky. Vláda spustila bezplatné cestovanie osobnými vlakmi a rýchlikmi 17. novembra 2014. Štát pôvodne plánoval na bezplatné cestovanie minúť 13 miliónov eur. Počet bezplatných cestujúcich dosahuje takmer polovicu počtu všetkých ľudí, ktorých Železničná spoločnosť Slovensko (ZSSK) prepravila. Z nich je až 69% študentov. „Na začiatku novembra 2015 eviduje ZSSK v systéme bezplatnej prepravy registrovaných 847 404 ľudí,“ hovorí Jana MORHÁČOVÁ, hovorkyňa ZSSK. Od februára štát zvýšil zľavu aj na predplatné lístky na 50 %. Medziročne využívanie týchto lístkov na pravidelné dochádzanie využilo o 22 % viac ľudí. Za prvých deväť mesiacov ZSSK eviduje 4,8 milióna prepravených cestujúcich.

(TASR, R.Brázdovič, r)

NEVYČERPANÁ DOVOLENKA ZAMESTNANCA A JEJ PREPLATENIE PO SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU



Právna úprava Zákonníka práce stanovuje povinnosť vyčerpania dovolenky na zotavenie najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.

Uvedené sa výnimočne nevzťahuje na zamestnan-

cov, ktorí si nemohli svoju dovolenku na zotavenie vyčerpať ani do konca nasledujúceho kal. roka pre:

- čerpanie materskej, resp. rodičovskej dovolenky, alebo
- dočasnú pracovnú neschopnosť pre chorobu a úraz zamestnanca, resp.
- dlhodobé uvoľnenie na výkon verejnej či odborovej funkcie.

V týchto prípadoch zamestnávateľ poskytne nevyčerpanú dovolenku na zotavenie po skončení týchto skutočností.

Hoci je určenie čerpania dovolenky zásadne v kompetencii zamestnávateľa, v zmys-

le platného právneho stavu, ak zamestnávateľ nevyužije toto právo včas tak, aby si zamestnanec mohol vyčerpať výmeru dovolenky najneskôr do konca nasledujúceho kal. roka, čerpanie dovolenky si určí sám zamestnanec. Ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kal. roka tak, aby mal zamestnanec aj reálnu možnosť vyčerpať si svoju dovolenku do konca tohto kal. roka, čerpanie dovolenky si môže určiť sám zamestnanec.

Právna úprava teda minimalizuje možnosť nevyčerpania dovolenky. Napriek tomu však Zákonník práce ustanovuje, že za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol z nejakého dôvodu vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú do-

volenku, alebo jej časti, je peňažným nárokom zamestnanca.

S výnimkou skončenia pracovného pomeru teda nemožno zo strany zamestnávateľa preplatiť nevyčerpanú dovolenku do výmery 4 týždňov. Za dovolenku zamestnanca, ktorá je nad rámec tejto základnej výmery dovolenky, možno mu za podmienok stanovených v ustanovení § 116 ZP poskytnúť náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume jeho priemerného zárobku.

PRÍKLAD: Pracovný pomer zamestnanca sa končí 31. júna 2015. Jeho pracovný pomer k tomu istému zamestnávateľovi trval nepretržite od 01. 1. 2011. V roku 2014 čerpal 3 týždne dovolenky a v roku 2015 dovolenku na zotavenie nečerpal. Má nárok na 5 týždňov dovolenky za kal. rok. Zamestnanec, odmeňovaný základnou mesačnou mzdou 800 €, má určený týždenný pracovný čas 40 hodín. Priemernú hodinovú mzdu za 1. štvrtrok 2015 mal vo výške 4,60 €.

Zamestnancovi patrí náhrada mzdy za 4,5 týždňa (2 + 2,5) nevyčerpanej dovolenky. Keďže pracovný pomer končí v júni 2015, na výpočet sa použije priemerný hodinový zárobok za prvý štvrtrok 2015. Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku = 4,5 týždňa x 5 pracovných dní x 8 h x 4,60 €/h = 828 €.

Zdroj: Verlag Dashöfer, spracovalo Metodické pracovisko OZ KOVO Prešov

BOZP: PSYCHOSOCIÁLNE RIZIKÁ A STRES PRI PRÁCI

Psychosociálne riziká a stres, súvisiaci s prácou, patria k najzávažnejším otázkam v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Vo veľkej miere ovplyvňujú zdravie jednotlivcov, organizácie, aj ekonomiku štátu. Asi polovica európskych zamestnancov uvádza, že stres na pracovisku je pre nich bežný a so stresom súvisí aj polovica všetkých vymeskaných pracovných dní.



Tak, ako mnohé iné problémy, týkajúce sa psychického zdravia, aj stres býva často nepochopený alebo stigmatizovaný. Ak však budeme na psychosociálne riziká a stres nazerať ako

na organizačnú záležitosť a nie ako na zlyhanie jednotlivca, možno ich riadiť rovnako dobre, ako ktorékoľvek iné bezpečnostné a zdravotné riziká na pracovisku.

ČO SÚ TO PSYCHOSOCIÁLNE RIZIKÁ A STRES?

Psychosociálne riziká vznikajú v dôsledku zlého plánovania, organizácie a riadenia práce a tiež zlého sociálneho a pracovného kontextu a môžu mať negatívne psychické, fyzické a sociálne dôsledky ako sú stres súvisiaci s prácou, vyhorenie alebo depresia. Medzi pracovné podmienky, ktoré vedú k vzniku psycho-sociálnych rizík, patria napríklad:

- nadmerné pracovné zaťaženie;
- odporujúce si úlohy a nedostatočne jasné vymedzenie úloh;
- nedostatočné zapojenie pracovníka do roz-

hodovania o veciach, ktoré sa ho týkajú, a nedostatočný vplyv na spôsob vykonávania práce;

- zle riadená organizačná zmena, neistota zamestnania;
- neúčinná komunikácia, nedostatok podpory zo strany vedenia alebo kolegov;
- psychické a sexuálne obťažovanie, násilie z tretej strany.

Medzi najčastejšie uvádzané príklady pracovného stresu patrí reorganizácia práce alebo neistota zamestnania, dlhý pracovný čas, či vysoké pracovné zaťažovanie a obťažovanie a násilie na pracovisku. Pri posudzovaní náročnosti pracovných úloh je dôležité nezamieňať psychosociálne riziká, ako napríklad nadmerné pracovné zaťaženie, s podmienkami, ktoré môžu byť stimulujúce a niekedy náročné, ale v ktorých pracovné prostredie poskytuje oporu a pracovníci sú náležite vyškolení a motivovaní k tomu, aby podávali výkon podľa svojich najlepších schopností. Dobré psychosociálne prostredie podporuje kvalitný výkon a osobný rozvoj a tiež duševnú a fyzickú pohodu pracovníka.

Zamestnanci zažívajú stres v prípade, ak nároky, vyplývajúce z ich práce, sú neúmerne a väčšie, ako ich schopnosť im čer-

liť. Okrem problémov, súvisiacich s duševným zdravím, sa u zamestnancov, ktorí dlhodobo trpia stresom, môžu rozvinúť závažné fyzické zdravotné problémy ako napríklad kardiovaskulárne ochorenia alebo ochorenia svalov a kostí.

Správnym prístupom možno zabezpečiť úspešnú prevenciu a riadenie psychosociálnych rizík a stresu, súvisiaceho s prácou bez ohľadu na veľkosť alebo typ podniku. Je možné s nimi pracovať rovnakým logickým a systematickým spôsobom, ako s inými rizikami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku. Hoci zodpovednosť za náležité posúdenie a riadenie rizík na pracovisku spočíva podľa zákona na zamestnávateľoch, je veľmi dôležité, aby sa na ňom podieľali aj zamestnanci. Zamestnanci a ich zástupcovia najlepšie poznajú riziká, ktoré sa na ich pracovisku môžu vyskytnúť. Ich zapojenie je zárukou, že realizované opatrenia budú primerané aj účinné.



Spracovala: Ing. Timea SZABÓOVÁ, vedúca Úseku ZIBP a vzdelávania OZ KOVO
Zdroj: <https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

NOVÉ PODMIENKY PRI DOCHÁDZANÍ ZA PRÁCOU

Od začiatku budúceho roka sa na Slovensku zavedú nové podmienky poskytovania príspevku na podporu mobility za prácou.

Pôjde o príspevok vo výške 80 % preukázaných výdavkov na bývanie, maximálne 250 eur mesačne počas šiestich mesiacov, ak bude za prácou dochádzať minimálne 70 kilometrov. Znevýhodneným uchádzačom o prácu bude štát poskytovať príspevok aj ďalších šesť mesiacov, a to v sume najviac 125 eur mesačne. Vplyva to z novely zákona o službách zamestnanosti, ktorú schválil parlament.

„Chceme, aby boli oveľa efektívnejšie využívané prostriedky, či už zo sociálneho fondu, alebo zo štátneho rozpočtu, ktoré súvisia s prípravou nezamestnaných na trh práce,“ povedal k danému minister práce, Ján RICHTER. Podľa jeho slov bude úrad práce podpisovať s každým jedným záujemcom o vzdelanie či rekvifikáciu dohodu, v ktorej bude informovaný o svojich právach, povinnostiach a o záväzku pravidelne dochádzať na rekvifikáciu.

„Existuje kategória evidovaných nezamestnaných, ktorá sa umelo vyhýba práci, a preto sa treba touto otázkou zaoberať, a to hlavne v časoch, keď sú desiatitisíce voľných pracovných miest,“ doplnil minister.

STAČÍ AJ PRECHODNÝ POBYT

Na získanie nároku na príspevok na podporu mobility bude po novom stačiť aj **nahlásenie prechodného pobytu v súvislosti so získaním zamestnania, ak miesto prechodného pobytu na území SR je vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 70 km.**

V súčasnosti sa pritom príspevok na presťahovanie za prácou poskytuje jednorazovo, vo výške najviac 1 327,76 eur, a je viazaný len na zmenu trvalého pobytu, pričom sa vyžaduje, aby bolo miesto nového trvalého pobytu vzdialené od pôvodného trvalého pobytu najmenej 50 km.

Po novom tak všetci „týždňovkári“ budú mať

možnosť získať takýto príspevok na obdobie šiestich mesiacov a dlhodobo nezamestnaní, ktorí sú v evidencii dlhšie ako jeden rok, ho budú môcť získať na 12 mesiacov. „Som presvedčený, že to je ďalší nástroj, ktorý môže pomôcť tomu, aby tí, ktorí si doteraz kalkulovali náklady a zhodnotili, že to dochádzanie nie je pre nich výhodné, aby to mohli zmeniť,“ povedal Ján RICHTER.

MOŽNOSTI SA ROZŠIRUJÚ

Novelou zákona sa tiež rozširujú možnosti vzdelávania a prípravy pre trh práce aj v kurzoch a programoch vzdelávania, ktoré síce nie sú akreditované, ale poskytujú odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti, potrebné na vykonávanie pracovných miest na pracovných miestach na trhu práce. „Ich realizácia je zabezpečovaná na základe oprávnenia alebo osvedčenia, vydaného podľa osobitných predpisov a umožňuje získanie odborných vedomostí, zručností a schopností nevyhnutných k vykonávaniu pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce,“ tvrdí rezort práce a sociálnych vecí.

Zamestnávateľom na účely absolventskej praxe bude podľa schválenej novely zákona aj samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO), ktorá nemá žiadnych zamestnancov. Aj tieto SZČO tak budú môcť využiť nezamestnaného absolventa a ponúknuť mu absolventskú prax. (Sita)



DUÁLNE VZDELÁVANIE: FIRMY ZÁUJEM MAJÚ, RODIČIA NIE

Záujem o učebné odbory na bývalých učilištiach je stále nízky. Zvrátiť tento stav má duálne vzdelávanie, pri ktorom budú školy pripravovať žiakov pre konkrétne firmy. Tie o duál záujem majú, horšia situácia je na strane samotných žiakov, ktorí sa na tieto školy nehrnú.

Riaditelia všetkých stredných škôl v meste v Prešove sa v polovici novembra stretli s ministrom školstva, vedy, výskumu a športu SR Jurajom DRAXLEROM. Zišli sa na pôde Strednej odbornej školy technickej v Prešove, ktorú si minister vybral ako jednu z mála škôl, na ktorých funguje duálne vzdelávanie.

To znamená, že škola vychováva budúcich zamestnancov pre konkrétne firmy, s ktorými má zmluvu.

Duál má riešiť nepriaznivý vývoj v slovenskom strednom školstve, keď gymnázia prijímajú aj slabších žiakov a bývalé učilišťa, vychovávajúce remeselníkov pre prax, nemajú dostatok žiakov.

MLADÍ ODCHÁDZAJÚ

„Duál sa rozbieha. Do konca septembra mali firmy čas, aby sa prihlásili do ďalšej vlny duálneho vzdelávania na budúci školský rok a z čísel vidíte, že firmy o duál záujem majú. Nielenže sa ich prihlásilo veľké množstvo, ale dôležité je, že sú pokrytí všetci veľkí investori zo Slovenska,“ povedal minister J. DRAXLER, podľa ktorého sa do systému zapojili spoločnosti ako U.S.Steel Košice, automobilky či veľké obchodné a hotelové reťazce.

Zo strany potenciálnych zamestnávateľov teda

interes je, horšia situácia je so záujmom samotných žiakov o tieto učebné odbory. „Budeme musieť do budúcnosti hovoriť rodičom, o čom vlastne duálne vzdelávanie je. Aby svojim deťom povedali, že keď pôjdu na školu, ktorá má zmluvu s dobrou firmou a má duálne vzdelávanie, tak majú zabezpečenú stabilnú budúcnosť vo svojom regióne,“ uviedol minister.

Zdôraznil, že **sa týmto chcú vyhnúť, aby „naši mladí ľudia po škole museli odchádzať žiť mimo svojho regiónu, mimo územia Slovenskej republiky, ako sa to dnes deje“.**

Podporiť vzdelávanie na stredných odborných školách mali limity známkového priemeru. Ústavný súd SR však pred časom zrušil časť školského zákona, podľa ktorej mali napríklad prijímať gymnázia len žiakov s určitým priemerom známok. Teraz sa hľadajú nové cesty.

„Od budúceho školského roku budeme mať celoplošné testovanie, ktoré sa spojí s testovaním deviatakov a časť tohto testu sa použije ako vstupný test na stredné školy. Jednoducho cez to nastavíme filter, aby bolo jasné, kto má aké predpoklady a danosti ísť či už na gymnázium, alebo na nejaký druh strednej odbornej školy,“ vysvetlil k danému ministrom školstva J. DRAXLER. (Sita)

PRE AUTOMOBILKY TREBA PREŠKOLIŤ TISÍCE ĽUDÍ

Očakávaný príchod štvrtej automobilky Jaguar Land Rover si vyžiada rekvifikácie tisícov ľudí. Nezamestnaní s veľkou pravdepodobnosťou v štátom podporovaných kurzoch získajú možnosť vzdelania v odboroch lakovník, nástrojár, strojný mechanik, obrábač kovov či mechanik nastavovač.

Zväz automobilového priemyslu (ZAP) SR pre príchod štvrtej automobilky počíta s vytvorením 12 až 14 tisíc pracovných miest najneskôr do konca roka 2019. „Takýto počet zamestnancov nám nestihne vyprodukovať rozbehnutý systém duálneho vzdelávania. Preto pripravujeme v spolupráci s ministerstvom práce rozbehnutie rekvifikáčnych vzdelávacích kurzov. Jedine tak dokážeme zabezpečiť dostatok pracovnej sily pre slovenský automobilový priemysel,“ povedal viceprezident Zväzu automobilového priemyslu SR Jaroslav HOLEČEK.

Už rozbehnuté automobilky sa na štát spoliehať nemôžu, a preto na vlastné náklady vzdelávajú ľudí. „Len Volkswagen Slovakia bude do konca roka 2019 potrebovať 2 tisíc nových zamestnancov. Na zabezpečenie obsluhy vysoko sofitikovaných robotov sme už v septembri 2013 rozbehli vlastné centrum duálneho vzdelávania v odboroch Mechatronik, Elektrotechnik pre automatizačnú techniku a Priemyselný mechanik,“ priblížil člen predstavenstva pre personálnu oblasť Eric REUTING.

„Vzdeláť človeka napríklad za operátora CNC stroja nie je jednoduché. Z našich skúseností na to nestačí ani doba troch mesiacov,“ uviedol Branislav HADÁR, vedúci oddelenia vzdelávania a tréningov spoločnosti Kia Motors Slovakia.

Pre automobilový priemysel je tak kľúčové zabezpečenie dostatočného vzdelania ľudí už počas štúdia na stredných a vysokých školách. Za optimálnu dobu preškolenia v prípade ovládania zložitých robotov považujú odborníci automobilového priemyslu dobu jedného až dvoch rokov.

Automobilový priemysel je motorom slovenskej ekonomiky a už dnes dáva prácu 80 tisícom Slovákov. Po zohľadnení všetkých peňazí, minútých v domácej ekonomike a v súvislosti s výrobou oceľových tátošov, je od automobilového priemyslu závislých až 200 tisíc pracovných miest.

„Tento rok sa nám konečne podarilo legislatívne zabezpečiť rozbehnutie duálneho vzdelávania na stredných školách a je čas zamerať sa na vysoké školstvo. Viac ako 30 percent vysokoškolákov totiž študuje odbory, ktoré vysokoškolský trh vôbec nepotrebuje,“ priblížil prezident Zväzu automobilového priemyslu SR Juraj SINAY.

V snahe ukázať smer lepšieho vzdelávania rozbieha automobilový priemysel so šiestimi fakultami technických univerzít projekt SPICE (Student Program of Integrated Company Education). Študentom posledných ročníkov vysokých škôl chcú v rámci štúdia umožniť získať 3 mesačnú súvislú prax priamo v podniku, ukončenú diplomovou prácou. (ČTK)



VITAMÍNY „C“ A „B“ - DÔLEŽITÉ A DOSTUPNÉ

V SLZÁCH JE VIAC CÉČKA AKO V KRVI

Pod názvom vitamín C je kyselina askorbová pravdepodobne najznámejším vitamínom. Spája sa s prevenciou a s liečbou príznakov bežnej nádchy či chrípky. Keďže je rozpustný vo vode a jeho prebytok sa z tela rýchlo vyplavuje, musí sa stále dopĺňať potravou.

Ľudské bytosti sú jedným len z troch druhov cicavcov, ktoré si nedokážu vyprodukovať svoju vlastnú zásobu vitamínu C. Takmer všetky zvieratá si totiž túto imunitnú látku vytvárajú v rámci látkovej premeny samy. Preto takmer nikdy neprechladnú. Ak je v noci líška v snehovej metelici dlhé hodiny na love, vytvorí jej telo z glukózy toľko vitamínu C, koľko práve potrebuje. My však musíme vitamín C prijímať v potrave. Vitamín C je nesmierne citlivý na skladovanie, vraj aj nasvetlo. Jeho rozklad urýchľujú aj enzýmy a stopy kovov z kuchynského náradia a nádob. Čím sú zvieratá alebo človek aktívnejší, tým viac látky potrebujú. Potrebná dávka sa zvyšuje pod vplyvom stresu, nebezpečenstva infekcie a pri strave bohatej na bielkoviny. Vyššiu spotrebu „céčka“ majú aj fajčiari a ľudia pracujúci v prostredí znečistenom škodlivinami. Každá cigareta vás ukráti až o 30 mg C vitamínu a medzi jeho najväčších požieračov patria aj citové výbuchy. Vitamín C totiž podporuje adrenalinovú funkciu, ktorá je dôležitá, aby telo mohlo zvládnuť akýkoľvek stres.

Je cenný antioxidant, ktorý pomáha bojovať proti voľným radikálom. „Céčko“ zohráva dôležitú úlohu pri tvorbe kolagénu. Kolagén je látka, ktorá sa nachádza prakticky všade v organizme a predovšetkým je jej veľa vo vláknach spojivových tkanív. Ide o pružný vláknitý proteín v koži, ale aj v ciekvach, kostiach, zuboch, chrupavkách, šľachách či vo väzive. V strede čerstvej rany sa vždy zhromažďujú veľa vitamínu C, ktorý podporuje jej hojenie. Súvisí to práve so spomínanou tvorbou nového väzivového tkaniva z kolagénu. Kyselina askorbová spevňuje aj naše cievnne steny.

Vedeli ste, že slzy obsahujú 30– až 50-krát viac vitamínu C ako krv? Väčšiu koncentráciu tejto imunitnej látky ako šošovka má len nervový systém a kôra nadobličiek. Pomáha aj pri absorpcii železa z potraviny.

Nájdeme ho : v citrusoch, jahodách, kivi, čiernych ríbezliach, jablkách, paprike, paradajkách, petržlene, zemiakoch, kapustae - aj nakladanej a v kariole.



ÚNAVA, DEPRESIE, SLABÁ IMUNITA?
VITAMÍNU B12 MÁTE DOSŤ?

Nedostatok vitamínu B12 sa môže prejavovať ako anémia a dbať na jeho prísun by mali predovšetkým vegáni.

Vitamín B12 je kobalamín, ktorý môže byť tvorený len z mikroorganizmov. **Patrí k vitamínu B-komplex a vyskytuje sa predovšetkým v živočíšnych produktoch.**

Keďže dospelý človek v priemere potrebuje iba tri mikrogramy, nedostatok tohto vitamínu netkvie v malom príjme, ale častejšie pri jeho absorpcii. Vplyv na to majú rôzne lieky alebo príliš málo žalúdočnej šťavy. Pri tehotných a dojčiacich ženách sa potreba zvyšuje na štyri mikrogramy denne.

Úzkosť, depresie...

Pečeň a svaly môžu vitamín B12 uskladniť až na tri roky. Preto sa nedostatok vitamínu B12 pri prechode na vegánsku stravu neprejaví okamžite. Ak sa však jeho rezervy napokon vyčerpajú, hrozí riziko vážnych ochorení. **K symptómom nedostatku vitamínu B12 patrí úzkosť, depresie, únava, ochorenia srdca, PMS, kožné problémy, slabá imunita a anémia.**



RUKA V RUKE

Úlohou kobalamínov je tvorba krvi, bunkový rast, príjem kyseliny listovej v bunkách. Keďže hrá úlohu pri absorpcii kyseliny listovej, nedostatok vitamínu B12 je často sprevádzaný nedostatkom kyseliny listovej.

PROBLÉM S PRIJÍMANÍM

Kto má podozrenie na nedostatok vitamínu B12, s návštevou lekára by rozhodne nemal otáľať. Jeho nízka hladina v krvi sa dá zistiť vďaka krvnému testu. Vitamín B12 možno doplniť aj prostredníctvom výživového doplnku, kto ho však celkom určite prijíma vo výžive dostatok, je potrebné zistiť, či nemáte problém s jeho prijímaním.

NEPREDÁKUJETE SA

Na rozdiel od mnohých minerálnych látok, **týmto vitamínovým komplexom sa predávkovať nedá.** Jeho nadbytok telo jednoducho neabsorbuje. Kto chce prípadný nedostatok vitamínu B12 doplniť stravou, **do jedálnečky by mal zaradiť predovšetkým pečeň, mäso, ryby, vajčka a mliečne produkty.**

(zdroj: zdravie.sk)

Niečo na zasmiatie

- Počul som, že vaša žena je režisérka?
- Áno je.
- Ak to nie je tajomstvo, kde a na čom práve pracuje?
- Pracuje doma, vyrába scény v rodine...

XXX

Žena má v hádke vždy posledné slovo. Každé ďalšie slovo muža je začiatkom novej hádky. Existuje však výnimka, keď muž povie:

- Tak si to teda kúp!

XXX

- Veď sme vás na hodinu prepustili! - kričí stavbyvedúci na robotníka. - Ako to, že ste zasa tu?

- Hodina už predsa uplynula...

XXX

Aký je moderný manželský trojuholník? Žena, muž a televízor.

XXX

- Kúpil som dcérke husle. Myslel som si, že ju to privedie k hudbe, ale nejakto nepomohlo.

- To poznám. Tiež som raz svokre kúpil kufor...

XXX

Čo je to výmena názorov?

To je, keď ideš za šéfom so svojim názorom a odchádzaš s jeho.

XXX

Nedávny prieskum amerických vedcov ukázal, že žena s miernou obezitou žije dlhšie než muž, ktorý sa o tom zmieni. Šéf sa obracia k zamestnancovi:

- To viete, pán Šebesta, že od práce ešte nikto nezomrel?
- Viem, ale aj tak sa bojím, že budem prvou obeťou.

