



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

- Z Rady OZ KOVO – str. 1 - 2
- Na východnom a strednom Slovensku boli Regionálne rady predsedov – str. 2 - 3
- Bude minimálna mzda 442 eur? – str. 4

ODBORY V USSK: NECHCEME DOPLÁČAŤ NA AMERICKÚ MATKU!

Košícká hutnícka spoločnosť U. S. Steel má v tomto roku za sebou už štyri prepúšťania zamestnancov (pisali sme o nich aj v predchádzajúcich vydaniach Priority) a v tomto trende bude pokračovať. Spoločnosť opakovane zdôvodňuje toto opatrenie zlou ekonomickou situáciou a prepadom cien ocele na európskych trhoch, ktoré zaplavuje lacná oceľ z Číny.



Zástupcovia zamestnancov z Rady odborov (RO) OZ KOVO U.S. Steel Košice však s vedením firmy nesúhlasia, čo deklarovali aj vo svojom Stanovisku zo dňa 16. júna 2016. Podľa nich košícká spoločnosť dosiahla v uplynulých dvoch mesiacoch kladné hospodárske výsledky a preto nevidia dôvod na prepúšťanie.

Tvrdia, že doplácajú na zľú situáciu v amerických prevádzkach, čo dokumentujú aj výročné správy U. S. Steel za rok 2015. Potvrdil to predseda Rady Odborov OZ KOVO U.S. Steel Košice, Mikuláš HINTOŠ: „Je všeobecne známe a na webe bolo zverejnené, že americká korporácia je v dlhoch vo výške zhruba jednej miliardy dolárov. Nedávno vydali dlhopisy vo výške 980 miliónov za úrok takmer 8,4 percenta. Tieto dlhopisy sú, myslím, splatné do roku 2020 či 2021... Situácia sa tam zrejme pomerne komplikuje. Doplácajú na to Košice, keď celý zisk z roku 2015 bol odvedený do korporácie na dividendovú politiku,“ povedal M. HINTOŠ a dodal: „Odvádzanie veľkého množstva finančného kapitálu mimo spoločnosť U. S. Steel Košice je pre kmeňových zamestnancov demotivujúce a žiadajú odborovú organizáciu, aby pri rokovaniach s vedením spoločnosti a predstaviteľmi vlády SR na tento fakt poukázala.“

Šéf odborov, M. HINTOŠ, zároveň zdôraznil, že kumuláciu technických a administratívnych činností dochádza k neprimeranému zvyšovaniu množstva vykonanej práce pre zostávajúcich zamestnancov. V predloženej zozname prepustených opätovne chýbajú manažéri na vyšších riadiacich úrovniach, ktoré vznikali neopodstatnene, na čo odborová organizácia v minulosti poukazovala. „Uvedené rozhodnutia spôsobili, že v tomto roku bolo nenávratne zrušených viac ako 200 pracovných miest v spoločnosti,“ povedal M. HINTOŠ.

Zároveň podali podnet na Inšpektorát práce v Košiciach, v ktorom poukazujú na neplnenie ustanovení kolektívnej zmluvy zo strany zamestnávateľa, ktoré hovoria o tom, že svoje rozhodnutia má prerokovať s odborovým orgánom a predkladať mu plánovaný vývoj zamestnanosti a opatrenia pri ohrození zamestnanosti. Tento postup však dodržaný nie je. „Nevie nám oznámiť ani dobu, počas ktorej bude v počte 29 zamestnancov každý mesiac redukovať zamestnanosť v podniku,“ komentoval M. HINTOŠ, s čím sa košícký Inšpektorát práce aj stotožnil. Sankcie voči zamestnávateľovi však zatiaľ nezverejnili.

Podľa M. HINTOŠA to však nič nemení na ich presvedčení, že k takémuto drastickému rušeniu pracovných miest by nemalo dochádzať. Prezident košíckej hutníckej spoločnosti pritom potvrdil, že prepúšťanie bude aj naďalej pokračovať. V súčasnosti v košíckom závode pracuje okolo 11 000 ľudí. (af, Sita)

Z RADY OZ KOVO

V Žilinskom Dome odborov sa v piatok, 17. júna tohto roku, stretli členovia Rady OZ KOVO na svojom prvom tohtoročnom zasadnutí.

Bohatý program zasadnutia otvoril svojim príspevkom poslanec Národnej rady SR za stranu SMER-SD, Ľuboš BLAHA, ktorý prijal pozvanie vedenia zväzu, aby podrobnejšie informoval o tajných rokovaniach o zmluve TTIP (Transatlantické obchodné a investičné partnerstvo) medzi USA a Európskou úniou. Poukázal na viaceré netransparentné momenty, vyplývajúce z vysokého utajenia a zdôraznil, že „Európa si musí dôsledne chrániť svoje sociálne a ekonomické práva“. Podľa neho by národné parlamenty mali mať právo vstúpiť do vybraných ustanovení tejto zmluvy a vzhľadom k tomu, že doteraz sa za 3 roky podarilo dojednať len 14 kapitol z celkových 27, nepredpokladá jej uzavretie do konca tohto roka. Na záver skonštatoval, že paralelne prebieha aj utajené rokovanie o uzavretí podobnej obchodnej dohody medzi EÚ a Kanadou, tzv. CETA, tiež však zatiaľ bez konkrétneho termínu ukončenia. V krátkej diskusii vyjadrili kováči nespokojnosť so slabou medializáciou tejto témy - aj vzhľadom na jej závažnosť a možné sociálne dôsledky.

Následne sa slova ujal hostiteľský člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jaroslav KORDEK a ďalší program sa už odvíjal podľa vopred dohodnutých bodov. Po kontrole plnenia uznesení z predchádzajúcich stretnutí predsedsa Rady OZ KOVO, Emil MACHYNA, poinformoval prítomných o výsledkoch rokovania Hospodárskej a sociálnej rady (tzv. tripartity) a Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR. Potvrdil snahu konfederácie presadiť zvýšenie minimálnej mzdy v budúcom roku z terajších 405 na 442 eur mesačne. Zároveň prítomných vyzval na písomné pripomienkovanie k platnému dôchodkovému systému, nakoľko sa od budúceho roka predlžuje odchod do dôchodku a zástupcovia odborov by v tomto smere chceli iniciovať zmenu zákona. Spomenul priority vlády v súvislosti s našim predsedníctvom v Rade EÚ, ktorými sú predovšetkým digitalizácia

a priemyselňovanie výroby. Málokto vie, že na Slovensku robí až 20% zamestnancov v nepretržitej prevádzke, čo je najviac v rámci EÚ. Naopak, v Európe takto pracuje v priemere len 13% zamestnancov.

Na záver bol stanovený termín konania budúcoročného zjazdu OZ KOVO, ktorý sa má konať v dňoch 12. - 13. mája 2017 v Žiline.



Rada OZ KOVO: Druhý zprava poslanec NR SR, Ľ. BLAHA

Potom sa prítomní oboznámili s výsledkami hospodárenia OZ KOVO i SOZ sklárskeho priemyslu za rok 2015, s ktorým sa kováči vlni zlúčili. Členovia Rady zoberali na vedomie správu o medzinárodnej činnosti zväzu v uplynulom roku, správu BOZP za minulý rok, správu o stave kolektívneho vyjednávania vyšších odvetvových zmlúv (KZVS) a schválili tohtoročný rozpočet BOZP i Stratégiu kolektívneho vyjednávania na roky 2016 - 2017, ktorú im predstavila podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ. Odsúhlasili nominovaných delegátov na blížiaci sa VIII. zjazd KOZ SR, pričom podporili opätovnú

(Pokračovanie na 2. str.)



Z RADY OZ KOVO

(Dokončenie z 1.str.)

kandidatúru súčasného prezidenta KOZ SR, Jozefa KOLLÁRA, na tento post. Na funkciu viceprezidenta KOZ SR chválili kandidatúru člena Rady OZ KOVO, Jána GABONAYA, pokiaľ nebude opätovne kandidovať súčasny viceprezident Slavomír MANGA. V opačnom prípade by sa iniciovalo zvolanie mimoriadnej Rady OZ KOVO. Odsúhlasili aj kandidatúru predsedu Rady OZ KOVO, E.MACHYNU, za člena predstavenstva KOZ SR a Katarínu KRASTENICOVÚ za revízorku účtov. Zobrali na vedomie zámer zväzu predať rekreačné zariadenie v Tatranskej Štrbe, o ktorého kúpu prejavili záujem zástupcovia Základnej organizácie OZ KOVO Volkswagen Slovakia. Posledným bodom bol návrh na zmenu

Stanov OZ KOVO, ktoré špecifikujú a dopĺňajú podmienky vylúčenia člena z OZ KOVO pri závažnom porušení stanov či hospodárskej trestnej činnosti. Po živej diskusii nakoniec väčšina členov Rady OZ KOVO tento zámer s pripomienkami podporila s tým, že sa k nemu budú vyjadrovať aj jednotlivé výbory základných organizácií.

Osobitným bodom programu bolo blahoželanie jubilantom z radov pléna - viď foto - kde predseda E.MACHYNA zagratuloval: zľava Ľudovítovi PÁLENÍKOVI (60 r.), Jozefovi VESELÉMU (60 r.), Jánovi GABONAYOVI (50 r.) a Vladimírovi KUBASOVI (50 r.) k ich okrúhlym narodeninám. Ku gratulácii sa v mene našich čitateľov pripája aj Redakcia Priorit.

Text a foto: A.Fáková



REGIONÁLNA RADA PREDSEDŔOV V LIPTOVSKOM JÁNE

V Liptovskom Jáne sa v dňoch 23. a 24. júna tohto roku stretli predsedovia výborov Základných organizácií OZ KOVO Žilinského a Banskobystrického kraja na pravidelnej Regionálnej rade predsedov OZ KOVO.

Bohatý, dvojdňový program odštartovala úvodná prezentácia prezidenta Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Jozefa KOLLÁRA, ktorý prítomným priblížil domáce i zahraničné aktivity konfederácie a zároveň ich oboznámil s prípravami na blížiaci sa VIII. zjazd KOZ SR. V rámci diskusie označil postavenie odborov v dnešnej dobe za mimoriadne náročné a zároveň deklaroval svoje predsavzatie navštevovať vybrané vysoké školy, na ktorých chce so študentmi konkrétne diskutovať o odboroch - o ich poslaní a význame. Na otázku z pléna, či sa plánuje v rámci EÚ zaviesť európska minimálna mzda sa prezident konfederácie vyjadril skepticky s tým, že to tak rýchlo nebude, skôr sa vyvíja tlak na nové členské krajiny EÚ, aby boli mzdy vyrovnané. J.KOLLÁRA následne vystriedal predseda OZ KOVO, Emil MACHYNA s informáciami z rokovania Rady OZ KOVO a Hospodárskej a sociálnej rady (tripartity), najmä v kontexte návrhu odborov navýšiť budúcoročnú minimálnu mzdu na úroveň 442 eur. Skonštatoval, aká je dnešná doba náročná a k zamestnancom nepriajná, keď z roka na rok robíme viac - zvyšujeme svoju

produktivitu práce - a za málo peňazí. Poukázal na masové protesty pracujúcich vo Francúzsku, ktorí opakovane a nekompromisne protestovali proti navrhovanej novele Zákonníka práce, prinášajúcej - okrem iného - aj predĺženie ich týždenného pracovného času. V tomto duchu vyzval prítomných na aktívnu podporu Kampane na podporu kolektívneho vyjednávanía, ktorú chce OZ KOVO spustiť na jeseň. Zároveň poukázal na rozširujúci sa fenomén súčasnosti, kedy neustále pribúdajú zamestnanci, ktorým ich príjem nestačí a dostávajú sa do priepastí úverov a nevýhodných pôžičiek. Aj preto by sa mali vedieť postaviť za seba a svoje práva v boji za spravodlivé mzdy. Pretože „práve sociálne práva sú majetkom chudobných“. K tejto výzve a zviditeľňovaniu výsledkov a významu kolektívneho vyjednávanía sa pripojil aj J.KOLLÁR z KOZ SR a nadviazala na ne aj podpredsedníčka Rady OZ KOVO, Monika BENEDEKOVÁ, ktorá odpredzentovala stav kolektívneho vyjednávanía vyšších odvetvových zmlúv. Poinformovala aj rozhodnutí Ústavného súdu SR, ktorý stopol rozširovanie KZVS a nakoniec predstavila prítomným Stratégiu kolek-

tívneho vyjednávanía na roky 2016 -2017. Po podpredsedníčke sa slova ujal hlavný inšpektor z Inšpektorátu práce v Banskej Bystrici, Ing. František KOŠČ, ktorý poreferoval o postavení Inšpektorátu práce v rámci kontrolnej i poradenskej činnosti a v rámci krátkej diskusie si s prítomnými vymenil aj skúsenosti z aplikačnej praxe, či už v súvislosti s inštaláciou kamerového systému na toaletách či šatniach, ktoré narušujú súkromie zamestnancov, alebo aj neefektívnym ukladaním pokút zamestnávateľom, ktorí to potom zosobnia svojim zamestnancom. Záver programu prvého dňa patril informáciám predsedov výborov ZO o ich odborových organizáciách a o podmienkach, v akých fungujú.



Druhý deň rokovania otvoril člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, zaujímavou prezentáciou o úspešnej komunikácii i neverbálnych faktoroch, ovplyvňujúcich jej úroveň, ktoré by mohli využiť prítomní nielen v rámci KV, ale aj v bežnej praxi. Program potom pokračoval školením o legislatíve a aplikačnej praxi BOZP v podaní špecialistu z Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici, Ladislava FILIPKA. O Zákonníku práce a konkrétnych príkladoch z praxe následne hovorila právnička z Metodického pracoviska OZ KOVO, JUDr. Renáta MATEJOVÁ. Zaujala aj diskusia, na ktorej sa preberal návrh zmeny stanov OZ KOVO v kontexte s vylúčením člena zväzu. Na záver sa všetkým prítomným za účasť a plodnú diskusiu poďakoval a podujatie ukončil člen predsedníctva RODY OZ KOVO, Jaroslav KORDEK. (af)



Najbližšie číslo PRIORÍT
vyjde 1. 8. 2016

priority

mesačník OZ KOVO, vydáva OZ KOVO v OZK SERVICE, spol. s r.o. Redakcia: ČSA 25, 974 01 Banská Bystrica. Tel.: 0911 394 318, e-mail: fakova@ozkovo.sk. Redakčná rada: Mgr. Bc. Pavol KÚŠ, predseda, členovia: Ing. Daniela LENGYELOVÁ, Ing. Zuzana Kútiková, Irena ŠKROVINOVÁ, Jozef BURIAN, JUDr. Martin VAVRO, Ing. Ján Šlauka. Zodpovedná redaktorka Mgr. Anita FÁKOVÁ. Grafická úprava a tlač: Tlačiareň D&M, Slovenská Ľupča. ISSN: 1338-3051. Neobjednané rukopisy a fotografie redakcia nevracia. Priority nájdete aj na www.ozkovo.sk

REGIONÁLNA RADA PREDSEDŎV VÝCHODNÉHO SLOVENSKA

V Tatranskej Lomnici sa v dňoch 27. a 28. júna tohto roku stretli predsedovia výborov Základných organizácií OZ KOVO z Prešovského a Košického kraja. Aj toto rokovanie prinieslo zúčastneným bohatý program, doplnený o prezentáciu zástupkyne Regionálneho úradu verejného zdravotníctva (RÚVZ) v Košiciach.

V Tatrách sa oficiálny program odvíjal podobne, ako na strednom Slovensku- počnúc informáciami z rokovania Hospodárskej a sociálnej rady, KOZ SR a Rady OZ KOVO v podaní predsedu Rady OZ KOVO, Emila MACHYNU, pokračujúc správou o kolektívnom vyjednávaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a pripravovanej jesennej kampani na jeho podporu zo strany podpredsedníčky Rady OZ KOVO, Moniky BENEKOVEJ.

Prítomným bol zároveň oznámený termín konania najbližšieho Zjazdu OZ KOVO, ktorý bude 12. a 13. mája 2017 v Žiline. Zároveň bol oficiálne predstavený Ján GABONAY ako oficiálny kandidát OZ KOVO na viceprezidenta Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR- pokiaľ záujem o kandidatúru neprejaví aj súčasný viceprezident konfederácie, Slavomír MANGA. Ďalšou kandidátkou je p. Monika UHLEROVÁ zo Slovenského odborového zväzu (SLOVES). Voľby do orgánov KOZ SR sa majú uskutočniť v rámci VIII. zjazdu KOZ SR v polovici novembra tohto roku.

Následne sa slova ujal člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Ján ŠLAUKA, ktorý začiatkom roku zrealizoval medzi zamestnancami anketu o kvalite zamestnanectva prostredia, z ktorej jasne vyplynuli viaceré zarážajúce fakty, medziiným aj stúpajúca tendencia bossingu (šikanovanie zamestnanca zo strany nadriadeného) a mobingu (šikanovanie zo strany kolegov) na pracovisku – podrobnejšie na www.ozkovo.sk.

K zaujímavým prezentáciám patrila aj príspevok špecialistu BOZP z Metodického pracoviska OZ KOVO v Prešove, Jaroslava VOJTEKA, o Vyhláške 99/2016 – Ochrana zamestnancov pred záťažou teplom a chla-

dom - i prezentácia Alexandra TAŽÍKA, špecialistu BOZP z U.S.STEEL Košice o európskej kampani „Zdravé pracoviská pre všetky vekové kategórie. Pred následnou diskusiou ešte člen predsedníctva Rady OZ KOVO, Jozef BALICA, poinformoval prítomných o štatistickom prieskume sociálno-ekonomického situácie zamestnancov a ich rodín na Slovensku a poukázal na rozmáhajúcu sa chudobu medzi pracujúcimi, keď z jedného, niekedy i dvoch plátov často nedokážu čeliť nepredvídateľným okolnostiam- pokazená chladnička, práčka, auto- nemajú našetrené a musia sa zadlžiť. Ak sa k tomu pridružia ešte ďalšie okolnosti- napr. zdravotné problémy- stáva sa z tejto situácie začarovaný kruh, z ktorého sa im len veľmi ťažko uniká.

Následná diskusia sa rozprúdila v kontexte s pripravovanou zmenou Stanov OZ KOVO, ktoré Rada OZ KOVO odobrila a ktoré špecifikujú podmienky vylúčenia člena z Odborového zväzu KOVO. Doteraz takáto možnosť nebola, a to aj napriek prípadom, keď došlo k sprenevere peňazí či majetku, alebo keď niekto úmyselne poškodzoval OZ KOVO. Prítomní dostali termín, dokiaľ majú takto pozmenené znenie stanov prerokovať so svojimi výbormi ZO a vyjadriť sa.

Na druhý deň sa prítomným s prezentáciou o činnosti a kompetenciách Regionálneho úradu verejného zdravotníctva predstavila jej zástupkyňa z Košíc, Mgr. Adriana AUGUSTÍNOVÁ. Poukázala aj na pár príkladov z praxe, kedy môže RÚVZ zasiahnuť u zamestnávateľa, ale na konkrétne otázky z pléna, napr. či je možné vykonať kontrolné meranie škodlivých faktorov na pracovisku v pravidelných intervaloch na základe prevencie a nielen pri obmene či inovácii technológií, ako

to momentálne v praxi funguje, odpovedala záporne. Rovnako obmedzené kompetencie má RÚVZ pri sťažnostiach kamionistov, ktorých OZ KOVO tiež zastrešuje a ktorí nesmú odmietnuť prevoz „komunálneho odpadu“- často majú hmyzom a hľadavcami zamorené autá a riskujú rôzne choroby. Podobne, aj keď prevážajú zle zabalený odpad z nemocnic, ktorý sa im v aute uvoľňuje a pri následnom zbieraní prichádzajú do kontaktu s rôznym, často kontaminovaným zdravotníckym materiálom, ktorý ich môže ohroziť na zdraví. Aj tu má RÚVZ zviazané ruky a odporúča „obrátiť sa so sťažnosťou na príslušné odbory životného prostredia na okresných a obvodných úradoch, ktoré tieto kompetencie majú“.



Záverečná diskusia sa dotkla zhromaždenia údajov z jednotlivých základných organizácií OZ KOVO z východného Slovenska, ktoré v prezentácii podchytil Ján GABONAY. Zároveň členovia predsedníctva Rady OZ KOVO, J.ŠLAUKA a J.BALICA vyzvali prítomných k pokojným a premysleným voľbám, nakoľko sa na väčšine výborov ZO realizujú voľby funkcionárov. Tým sa rokovanie vo Vysokých Tatrách skončilo. (af)

KONFERENCIA ODBORÁROV V DOLNOM KUBÍNE

Dňa 10. júna 2016 sa konala konferencia delegátov základnej odborovej organizácie v Dolnom Kubíne, ktorá zastrešuje členov OZ KOVO zo štyroch firiem. Konkrétne ide o spoločnosti MAHLE Engine Components Slovakia s.r.o. Dolný Kubín, Nobel Automotive Slovakia s.r.o. KOVOHUTY DOLNÝ KUBÍN, s.r.o. a KOREMO - TOOL s.r.o. Konferencie sa zúčastnil aj člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jaroslav KORDEK a vedúca Metodického pracoviska OZ KOVO v Banskej Bystrici Zuzana KÚTIKOVÁ.

Ako bolo konštatované v správe o činnosti, ktorú predniesol predseda Výboru ZO Dolný Kubín, Vladimír KUBAS, základnej organizácii sa podarilo v rámci kolektívneho vyjednávania dosiahnuť v troch zo štyroch spoločnostiach pre rok 2016 rast miezd. V spoločnosti Mahle sa základné mzdy zvýšili o 3%, v spoločnosti Nobel vo výške 2,5% a v spoločnosti Kovohuty sa rast miezd dohodol pre obdobie rokov 2015-2016 vo výške 4%, čo zamestnancom uvedenej spoločnosti zabezpečilo reálny rast miezd. Tiež boli zachované benefity, ako je letný či dovolenkový plat, vrátane trinásteho platu. V spoločnosti Nobel bola podpísaná kolektívna zmluva na ďalších 5 rokov. Podľa slov predsedu V.KUBASA: „Zložitejšia situácia bola - a z časti stále pretrváva - v spoločnosti Koremo-tool s.r.o., kde vzhľadom na stratu a vážne ekonomické problémy k rastu miezd pre rok 2016 nedošlo. Ostali však zachované všetky výhody, ktoré boli dohodnuté v kolektívnej zmluve.“ (Dodajme, že priemerný mesačný zárobok bol v tejto spoločnosti v roku 2015 vo výške 1030 eur).

Konferencia sa zaoberala aj ďalšími internými záležitosťami. Vzhľadom na voľby funkcionárov základnej organizácie bol delegátom konferencie predložený nový volebný poriadok, ktorým sa mení organizačná štruktúra základnej organizácie. Doterajšie dielenské výbory nahrádzajú odborové úseky, na čele ktorých bude stáť zvolený člen výboru základnej organizácie. Delegáti tiež schválili nový názov základnej organizácie, ktorý je: ZO OZ KOVO PRIMA Dolný Kubín. Ako uviedol predseda výboru ZO: „...členovia výboru ZO dlho hľadali optimálny názov, nakoniec sa zhodli na názve PRIMA, ktorý má v sebe odrážať to, že chceme, aby naša základná organizácia bola top v rámci odborov Dolnej Oravy“.

V správe tiež zaznela informácia o vývoji členskej základne. Potešujúcim faktom je, že odborová organizácia zaznamenala za rok 2015 rast členskej zák-

ladne. V bilančnom prepočte, t.j. rozdiel členov, ktorí odišli (najmä do dôchodku) a ktorí do odborov vstúpili, predstavuje prírastok cca 50 členov. V rámci správy o činnosti ZO sa predseda výboru dotkol aj lepšej finančnej situácie ZO, na základe čoho si organizácia mohla dovoliť nakúpiť pre členov odborov a ich rodinných príslušníkov za výhodne ceny vstupenky na termálne kúpaliská. Zdôraznil však, že s peniazmi je potrebné narábať citlivo a je potrebné myslieť aj na budúcnosť. V závere poďakoval všetkým funkcionárom a členom za ich účasť - či už na práci v ZO alebo pri aktivitách, organizovaných OZ KOVO.

V rámci diskusie vystúpil aj člen predsedníctva Rady OZ KOVO Jaroslav KORDEK, ktorý v úvode poďakoval za pozvanie na konferenciu, ako aj za aktívnu účasť základnej organizácie na akciách, organizovaných OZ KOVO a KOZ SR. Informoval prítomných o činnosti OZ KOVO za uplynulé obdobie, či už v oblasti legislatívy, kolektívneho vyjednávania a ďalších aktivitách. Svoju pozornosť zamerl na najnovšie oblasti, ktoré chce OZ KOVO riešiť. Ide naj-



mä o možnosť skoršieho odchodu do dôchodku pre určité skupiny zamestnancov (rizikovní zamestnanci, zamestnanci pracujúci v noci apod.), zníženie nadčasovej práce s cieľom zlepšenia kvality rodinného života zamestnancom, a to aj preto, že „... Slovensko patrí v počte nadčasových hodín na jedného zamestnanca medzi lídrov krajín EÚ“. Ako uviedol ďalej: „Ďalšou úlohou, ktorá pred nami stojí, a na ktorej sa už pracuje, je potrebná zmena v zákone o kolektívnom vyjednávaní po tom, čo Ústavný súd SR podporil pripomienku podnikateľov a označil ustanovenia, umožňujúce rozšíriť odvetvové kolektívne zmluvy aj na firmy, ktoré nie sú členmi niektorého zamestnávateľského zväzu, za odporujúce príslušným článkom ústavy, ako aj Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd.“ Poznámene, že aj vzhľadom na výsledky voľieb a Vládou SR, zostavenú z pravicových prvkov (spomenul časti volebného programu Most-Híd, Siet' a pod.), to nebude ľahké a preto, v prípade nutnosti „ísť štrajkovať do ulíc“ bude žiadať o podporu členov OZ KOVO v rámci celého Žilinského kraja, a aj v tejto základnej organizácii. V ďalšej časti svojho príspevku upriamil pozornosť prítomných na nevyhnutnosť mať akcioskopnú a početnú členskú základňu. Na konkrétnych príkladoch vyhlásenia štrajkovej pohotovosti či zorganizovania protestných zhromaždení v Žilinskom kraji (v spoločnostiach Yangfeng, Ariva Liorbus a pod.) ukázal, že nestačí mať len pravdu, je potrebné mať aj silu, ktorú zamestnávateľ musí vidieť. Ako uviedol „naša sila spočíva len a len v členskej základni, v odhodlaní ľudí zabojuvať za svoje požiadavky.“ Na záver zaželal odborovej organizácii veľa úspechov a pokračovanie v pozitívnom trende ceste. Poďakoval všetkým odborovým funkcionárom a aktívnym členom za doterajšiu prácu a vyslovil želanie, aby si členovia odborov do funkcií zvolili správnych, presvedčených a odhodlaných ľudí, ktorí ich povedú počas ďalších, určite neľahkých, štyroch rokov.

V závere rokovania konferencie delegátov schválila návrhy uznesení, zamerané na ďalší vývoj základnej organizácie, s cieľom jej ďalšieho pozitívneho napredovania a zachovania jej identity.

Text: jk, foto: Z.Kútiaková

Z ODBORÁRSKEJ KUCHYNE

KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE V HMSK ŽILINA UKONČENÉ

Dňa 25. mája 2016 sa zástupcovia kórejskej spoločnosti HMSK, s.r.o. Žilina a zástupcovia Základnej organizácie (ZO) OZ KOVO HMSK Žilina dohodli na Dodatku č.2 k platnej Kolektívnej zmluve na roky 2015-2016. Výsledkom je zaručený rast miezd zamestnancov spoločnosti aj v roku 2016.

Členom tímu odborárskych vyjednávačov sa -spolu s hlavným vyjednávačom a členom predsedníctva Rady OZ KOVO Jaroslavom KORDEKOM – podarilo aj napriek komplikovanému rokovaniu presadiť pre zamestnancov po 2. kole rokovani zvýšenie hodinovej mzdy o 0,17 € / hod., čo predstavuje zvýšenie základnej mzdy každému zamestnancovi o 27,70 eur, a to so spätnou účinnosťou od 1.apríla 2016. Pôvodný návrh zamestnávateľa pritom predstavoval navýšenie len o 0,09 € / hod. Podarilo sa tak dojednať najvyšší rast základných miezd zamestnancov od vzniku spoločnosti HMSK, s.r.o. Žilina. Okrem zvýšenia základných miezd odbory presadili aj zvýšenie dovolenkového bonusu z pôvodnej výšky 30% (základnej mzdy) na 40%. Ďalšie zvýšenie mzdy sa premietlo do navýšenia vianočného bonusu, kde sa pôvodná výška 35%, vypočítaná zo základnej mzdy, zvýšila na výšku 55%. Okrem toho sa podarilo zvýšiť aj príplatok za prácu v noci z doterajších 0,62 €/hod. na 0,64 €/hod. Celkový nárast tak predstavuje zvýšenie mzdy zamestnancom o cca 32 – 35 € mesačne.

Ako uviedla predsedníčka Výboru ZO OZ KOVO HMSK Žilina – p. Jaroslava ČEPCOVÁ: „Výsledky, dosiahnuté v kolektívnom vyjednávaní

pre rok 2016, predstavujú najvyšší mzdový nárast pre našich zamestnancov v doterajšej histórii našej organizácie, na čom mal výraznú zásluhu člen predsedníctva Rady OZ KOVO, p. Jaroslav KORDEK, ktorému sa týmto chcem nielen vo svojom, ale aj v mene ostatných kolegov odborárov i ostatných zamestnancov HMSK, s.r.o., poďakovať.“ Ako ďalej priznala, chvíľami bola pri kolektívnych vyjednávaníach presvedčená, že od rokovacieho stola odídu. Hlavnou príčinou bola skutočnosť, že zamestnávateľ niektoré argumenty odborov, ako napr. nárast pridanej hodnoty, výsledok hospodárenia z bežnej činnosti, výška zisku a pod. nechcel brať do úvahy. Nakoniec všetko dobre dopadlo, napätie opadlo, a aj keď strana zamestnávateľa bola zjavne nespokojná, Dodatok č.2 k platnej kolektívnej zmluve sa odborom predsa len podarilo uzavrieť.

Firma HMSK, s.r.o. je spoločnosť nevýrobného charakteru, zamestnávajúca v prevádzke Kysucké Nové Mesto a v Žiline približne 90 zamestnancov. Zabezpečuje pre spoločnosť Kia Motor Slovakia s.r.o. v Žiline viaceré podporné činnosti, ako napr. spracovanie obalového a odpadového materiálu, jeho lisovanie a pod.

Text: Jaroslav Kordek,

EURÓPSKY HOSPODÁRSKY A SOCIÁLNY VÝBOR PRVÝKRÁT V BRATISLAVE

V utorok, 14. júna, sa v Bratislave po prvýkrát uskutočnilo zasadnutie Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV), ktorý je poradným orgánom Európskej komisie, Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie. Udialo sa tak v kontexte priprav Slovenska na predsednícku funkciu v Rade EÚ a súčasťou podujatia bola aj odborná konferencia s názvom Vplyv technologického vývoja na systém sociálneho zabezpečenia a pracovného práva.

Okrem predsedu Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV), Georgesasa DASSISA, sa konferencie zúčastnil aj slovenský minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján RICHTER a štátny tajomník a splnomocnenec vlády pre slovenské predsedníctvo v Rade EÚ, Ivan KORČOK.

Ako odznelo na konferencii, zavádzanie nových technológií do budúcnosti ovplyvní pracovný trh v Európskej únii (EÚ). Členské štáty musia zaviesť také právne predpisy, aby z nových technológií neprofitovali len veľké nadnárodné spoločnosti, ale aj samotní občania a zamestnanci. Presvedčený je o tom predseda Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru (EHSV), Georges DASSIS. Ďalej skonštatoval, že dopad nových technológií na pracovný trh má viacero tvárí. „Tým, že máme nové technológie, tak sa zvyšuje aj produktivita práce. Preto si musíme položiť otázku, kto má z tohto zvýšenia profit. Keď sa pozrieme na nové technológie, tak často vidíme, že sú do praxe zavádzané bez pravidiel a legislatívnych ustanovení. Mohlo by to znamenať, že nie je dostatočné pokrytie sociálneho zabezpečenia pracovníkov,“ poznamenal.

Preto je podľa neho zo strany členských štátov potrebná regulácia v tejto oblasti. „Je jasné, že v budúcnosti zavádzanie nových technológií zmení formu zamestnanosti a pracovného trhu. Budú profesie, ktoré vzniknú vďaka novým technológiám a budú profesie, ktoré kvôli

nim zaniknú. Môže to spôsobiť, že obsah práce a zamestnanosť sa zníži. Preto je dôležité nové prerozdelenie obsahu práce aj z hľadiska zamestnanosti,“ povedal G. DASSIS s tým, že dôležité je napríklad znížiť aj pracovný čas v Európskej únii.

Taktiež je podľa neho potrebné mať spoločný daňový systém v rámci celej EÚ. „Nové technológie by nemali prinášať profit len nadnárodným spoločnostiam, ale aj malým a stredným podnikom, lebo tie nemajú dosť peňazí na to, aby mohli získať nové technológie. Európska komisia musí podporovať aj malé a stredné podniky,“ dodal G. DASSIS.

V následnej diskusii zazneli viaceré pripomienky prítomných hostí, vrátane predsedu Rady OZ KOVO, Emila MACHYNU, ktorý je zároveň aj členom predsedníctva EHSV. Ten upozornil na potrebu zachovania sociálnych práv zamestnancov, aby sa pod tlakom veľkých spoločností neupravovala legislatíva len v prospech silnejších a bohatších zástupcov nadnárodných spoločností. Predseda Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy, Pavel ONDEK, zas upozornil na nutnosť reformy všetkých stupňov školstva na Slovensku, v kontexte technologického vývoja však s osobitým dôrazom na stredné školstvo, ktorého absolventi by tak vedeli pružnejšie reagovať na potreby trhu práce.

Text: A.Fáková

BUDE MINIMÁLNA MZDA 442 EUR?

Odbory plánujú aj v budúcom roku pokračovať v nastúpenom trende razantného zvyšovania minimálnej mzdy. Zástupcovia zamestnancov z Konfederácie odborových zväzov SR totiž už oficiálne požiadali predstaviteľov firiem o zvýšenie minimálnej mzdy zo súčasných 405 eur na budúročných 442 eur za mesiac. Firmy sú tradične proti a ak medzi sociálnymi partnermi nepríde k nájdeniu zhody, rozhodnúť za nich bude musieť vláda.

„Nárast minimálnej mzdy v budúcom roku na 442 eur v hrubom odzrkadľuje súčasný ekonomický rast, zvyšujúcu sa produktivitu práce a pracujúcim ľuďom zaručuje život nad hranicou chudoby,“ povedal prezident Konfederácie odborových zväzov (KOZ) SR, Jozef KOLLÁR.

Pod hranicou chudoby žil v roku 2015 človek s čistým mesačným príjmom pod 346,5 eur. Keďže vo viacčlennej domácnosti je nízky príjem delený medzi viac ľudí, v chudobe sa môže ocitnúť aj slobodná matka s jedným dieťaťom, zarábajúca v čistom 600 eur za mesiac. „Práve pre posilnenie boja proti chudobe je našim dlhodobým cieľom dosiahnuť minimálnu mzdu aspoň na úrovni 60 percent priemernej mzdy. Ak sa nám minimálnu mzdu podarí v roku 2017 zdvihnúť na 442 eur v hrubom, stále to je len približne 47 percent z priemernej mzdy, ale zástupcovia firiem ju už aj tak považujú za príliš vysokú,“ dodal J. KOLLÁR.

Podnikatelia protestujú hlavne proti - z ich pohľadu - razantnému zvyšovaniu minimálnej mzdy. „V rámci rokovani s odborními sa snažíme viesť širšiu diskusiu a otvorili sme aj otázku regionálnej a odvetvovej minimálnej mzdy. Tiež sa chceme baviť o fungovaní až šiestich stupňov minimálnych miezd a navrhujeme zavedenie pevného mechanizmu zvyšovania minimálnej mzdy v prípade, ak sa s odborními nedokážeme zhodnúť na zvýšení minimálnej mzdy,“ reagoval tajomník Republikovej únie zamestnávateľov Martin HOŠTÁK.

Sita



PRI PRÁCI V ZAHRANIČÍ SA INFORMUJTE!

Pri vykonávaní práce - či už sezónnej, dočasnej, krátkodobej i dlhodobej v štátoch Európskej únie (EÚ) - platí európska legislatíva. V prípade práce mimo štátov EÚ platia medzinárodné zmluvy o sociálnom zabezpečení. Zverejnila to nedávno Sociálna poisťovňa (SP).

Podľa odporúčania Michala OMANA, vedúceho odboru poisťného z bratislavskej pobočky Sociálnej poisťovne, pred prijatím akejkoľvek zárobkovej činnosti v zahraničí by sa mal záujemca informovať v danom štáte o povinnostiach registrácie na sociálne zabezpečenie, platení poisťného, nárokoch na dávky sociálneho zabezpečenia, povinnosť registrácie pobytu a pod.

Taktiež pred odchodom za prácou do iného štátu EÚ je dobré sa informovať, či má nejaké povinnosti voči SP na Slovensku, predovšetkým ak je dobrovoľne poistený.

Podľa európskej legislatívy osoba, pracujúca v inom štáte EÚ, podlieha zákonom sociálneho poistenia a zdravotného poistenia - systém sociálneho zabezpečenia - len jedného štátu EÚ. Znamená to, že je vylúčené povinné poistenie v dvoch štátoch EÚ súčasne. Pravidlá tiež určujú, v ktorom štáte EÚ budú počas práce v inom štáte EÚ zamestnanec, živnostník alebo iná SZČO poistení.

Špecifickým prípadom je vyslanie zamestnancov za prácou do zahraničia, teda dočasné vykonávanie práce zamestnancom v inom štáte EÚ v prospech slovenského zamestnávateľa počas ob-

dobia najviac 24 mesiacov. Pred aj počas vyslania musí existovať priamy vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom (pracovnoprávny vzťah a povinnosti z toho plynúce), väzba medzi vysielajúcim zamestnávateľom a štátom EÚ, v ktorom má sídlo a možnosť pobočky SP kontrolovať zachovanie podmienok vyslania počas celého obdobia.

(Sita)



SLOVENSKÉ RODINY SA BEZHLAVO ZADLŽUJÚ

Ak by sa spočítali všetky peniaze, ktoré majú ľudia na Slovensku požičané od bánk a vydělili ich počtom obyvateľov, na každého dospelého dnes pripadá priemerný dlh 6009 eur. Slováci sa zadlžujú rýchlejšie ako ostatní Európania!

Je to historicky najvyššia suma. Napríklad v roku 2014 to bolo takmer o tisíciku menej – „iba“ 5226 eur. Národná banka Slovenska (NBS) upozorňuje, že na nízke úroky v bankách sa dali náležať aj ľudia, ktorých výplaty na splácanie dlhov dlhodobo nemusia stačiť. Pôžičky chce preto sledovať a banky usmerniť.

LÁMEME REKORDY

Slovenské domácnosti sú z krajín strednej a východnej Európy najviac zadlžené, odkazuje Národná banka v najnovšej správe. Posledných päť rokov sú dokonca na špičke Európy, množstvo požičatých peňazí rastie najrýchlejšie zo všetkých krajín, a to o vyše 12 percent.

„Zadlženosť domácností sa na Slovensku zvyšuje nepretržite od roku 2003,“ píše NBS. Ku koncu marca mali požičaných takmer 20 miliárd eur cez úvery na bývanie. Čísla sa podľa prognózy budú zvyšovať. Národná banka odhaduje, že úroky na nové bývanie budú mierne klesať aj ďalšie štyri roky. Na akú úroveň, si však povedať netrúfa.

NÁSLEDKY ICH NETRÁPIA

Rizikom je, že si najviac úverov berú ľudia s priemernými zárobkami, čo je oproti ostatným európskym krajinám nezvyčajné. „Inde sa dlh sústreďuje skôr do skupín, ktoré majú najvyššie príjmy,“ varuje Národná banka.

NEOČAKÁVANÉ VÝDAVKY NEZVLÁDNU DVE PÄTINY Z NÁS

Pritom takmer dve pätiny Slovákov nie sú schopné čeliť neočakávaným finančným výdavkom. Lepšie ako Slovensko je na tom 13 krajín Európskej únie, vrátane susedného Česka.

Najohrozenejšou skupinou ľudí na Slovensku sú slobodní rodičia so závislými deťmi. Neočakávaným výdavkom nedokážu čeliť až dve tretiny z nich. Nasledujú seniori nad 65 rokov a single ľudia, spomedzi ktorých má prob-

lémy s nepredvídanými výdavkami až viac než polovica. Práve tí sú totiž odkázaní len na jeden príjem, z ktorého musia často živiť viaceré osoby, respektíve, v prípade seniorov, na dôchodok, ktorý je málokedy postačujúci. Aj v Európe ako takej sú najrizikovejšou skupinou slobodní rodičia.

PROBLÉMY AJ V INÝCH KRAJINÁCH

Z hľadiska financií majú najlepšiu situáciu domácnosti bez závislých detí. Na Slovensku, ale aj v únii ako takej, nedokážu čeliť neočakávaným finančným výdavkom len zhruba tretina z nich. To, že sú najmenej ohrozenou skupinou, by sa mohlo zdať ako samozrejmosť, nakoľko príjem ostáva len pre nich a nie je nutné z neho živiť zväčša maloleté deti. Napríklad v Bulharsku, Slovinsku, ale aj v Poľsku však toto tvrdenie neplatí. V týchto krajinách je totiž paradoxne väčší podiel domácností bez závislých detí, ktoré nedokážu čeliť neočakávaným výdavkom, ako tých so závislými deťmi.

V rámci celej európskej 28-ky je Maďarsko krajinou s najvyšším podielom ľudí, neschopných čeliť neplánovaným výdavkom. Takýmto spôsobom sú tam ohrozené až tri štvrtiny obyvateľov. Rovnakému problému sú však vystavení napríklad aj šiesti z desiatich Cyperčanov a Lotyšov. Horšie ako my sú na tom aj Poliaci.

(TASR, r)



KRÁTKO

ŠTVRTINA NEZAMESTNANÝCH DLHODOBO BEZ PRÁCE

Úrady práce na Slovensku evidovali ku koncu mája tohto roku 68,7 tisíc osôb, ktoré boli bez práce viac ako štyri roky. Medziročne ide o pokles o 7 tisíc osôb. Viac ako štyri roky je v súčasnosti bez práce 22,7 percenta z celkového počtu nezamestnaných, pričom najviac z nich sa nachádza v Prešovskom kraji. Ku koncu minulého mesiaca išlo o 19,1 tisíc nezamestnaných. V Košickom kraji v piatom mesiaci tohto roka nemalo dlhodobo prácu 16,6 tisíc evidovaných nezamestnaných. Tretím najhorším krajom je z tohto hľadiska Banskobystrický kraj. V ňom je bez práce viac ako štyri roky 15,7 tisíc osôb. Najlepšie je na tom Bratislavský kraj, v ktorom počet dlhodobo nezamestnaných predstavuje 1,3 tisíc. Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla na konci mája tohto roka 9,45 percenta. Úrady práce evidovali na konci minulého mesiaca 256 742 disponibilných uchádzačov o zamestnanie.

PREDPOVEDAJÚ ZNÍŽENIE INFLÁCIE

Podľa júnového kola pravidelného prieskumu Národnej banky Slovenska medzi analytikmi komerčných bánk aktuálne odhadujú pre budúci rok rast slovenskej ekonomiky na úrovni 3,5 %. Oproti máju tak svoj výhľad zvýšili o 0,1 percentuálneho bodu. Pre tento rok zostávajú očakávania analytikov bez zmeny už štvrtý mesiac v poradí. Rast hrubého domáceho produktu by tak mal podľa nich v roku 2016 dosiahnuť 3,3 %. K výraznejším úpravám však pristúpili v prognóze inflácie. Kým doteraz predpovedali tohtoročnú koncoročnú infláciu podľa národnej i európskej metodiky na úrovni 0,7 %, v júni tento výhľad znížili pre harmonizovanú infláciu na 0,4 % a pre infláciu meranú národnou metodikou na 0,3 %. Rovnako analytici znížili výhľad koncoročnej inflácie na budúci rok. Prognózu harmonizovanej inflácie zrevidovali nadol o 0,1 percentuálneho bodu na 1,6 % a podľa národnej metodiky o 0,2 percentuálneho bodu na 1,5 %.

NAJVIAC FIRIEM U NÁS MAJÚ ČEŠI, HOLANĎANIA NAJVIAC MAJETKU

Do top trojice zahraničných majiteľov, ktorí ovládajú najviac slovenských spoločností, patria Česi (9591 firiem), Maďari (9391) a Rakúšania (3803). Holandsko sa považuje za jedno z najobľúbenejších daňových rajov ľudí na Slovensku. Dokazuje to aj výška majetku, ktorú na Slovensku ovládajú zahraniční vlastníci. Podľa poradenskej spoločnosti Bisnode Slovensko holandskí vlastníci u nás cez firmy kontrolujú majetok v hodnote päť miliárd eur. Zaujímavé je, že Holanďania u nás vlastnia len 940 firiem. Na porovnanie, hoci Česi u nás vlastnia takmer 9 600 spoločností, kapitál spravujú len v polovičnej hodnote. „Holandsko je využívané hlavne väčšími nadnárodnými korporáciami a holdingovými spoločnosťami. A preto je aj objem vlastneného kapitálu omnoho vyšší ako pri ostatných krajinách,“ hovorí Milan SELIAK, business development consultant Bisnode Slovensko. Krajina je však známa aj ako daňový raj. Podobne vysoký kapitál a málo firiem kontrolujú aj vlastníci z Cypru či Luxemburska, ktoré sú (či boli) tiež považované za daňové rajy. Na štvrtom mieste častých vlastníkov našich firiem je Nemecko, ktoré u nás kontroluje 2402 firiem. Nasledujú Taliani (2078) a Poliaci (1553).

ZNÍŽENIE CIEN PLYNU PRE DOMÁCNOSTI

Cena plynu pre domácnosti sa pre rok 2016 zníži od 4. júla v priemere o 4,87 % a pre malé podniky o 6,59 %. Oznamil to predseda Úradu pre reguláciu sieťových odvetví (ÚRSO) Jozef HOLJENČÍK. Sadzba za odobratý plyn tak dosiahne v tarifnej skupine D1 (varenie) maximálnu hodnotu 0,0481 eura za kilowatthodinu (kWh), 0,0344 eura/kWh v skupine D2 a v skupine D3 to bude 0,0328 eura/kWh. Fixná mesačná sadzba bude v tarifnej skupine D1 na úrovni 1,76 eura, v D2 vo výške 4,15 eura a v D3 na hodnote 6,46 eura.

(R.Brázdovič, Sita, TASR, r)

PRACOVNO - PRÁVNA PORADŇA A BOZP

ROZHODNUTIE ROZHODCU V SPORE O UZATVORENIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY ALEBO JEJ DODATKU JE KONEČNÉ!

Pravidelne sa nielen na školeniach, ale aj pri samotnom právnom poradenstve základným organizáciám stretávame s otázkami, súvisiacimi s inštitútom rozhodcu ako jedného spôsobu riešenia kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku. Právna úprava, obsiahnutá v zákone o kolektívnom vyjednávaní, v tejto časti nie je úplne vyčerpávajúca, a to najmä s ohľadom na povahu rozhodnutia tohto rozhodcu, t.j. či je jeho rozhodnutie pre zmluvné strany absolútne záväzné, alebo je ešte nejaká možnosť pre zamestnávateľa alebo pre odborovú organizáciu domáhať sa jeho zrušenia, napríklad prostredníctvom súdneho rozhodnutia.



Na základe nového rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (8Sžo/34/20) vo veci nášho kolegu Jána GABONAYA máme v predmetnej veci významný posun. **Všeobecne možno konštatovať, že z pohľadu pracovného práva a ochrany práv zástupcov zamestnancov ide o jedno z prelomových rozhodnutí za posled-**

ných 25 rokov, keďže rozhodnutí súdov v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je minimum (z vlastnej praxe poznám asi 3 od vzniku modernej Slovenskej republiky).

Význam popisovaného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR spočíva v jednoznačnosti posúdenia roz-

hodcu v kolektívnom spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku. Postavenie rozhodcu v tomto spore má tzv. súkromnoprávny charakter, čo v praxi znamená, že celé konanie pred rozhodcom - vrátane jeho rozhodnutia - je ovládané vôľou oboch zmluvných strán (zamestnávateľa a odborovej organizácie), rozhodca je viazaný návrhmi týchto zmluvných strán a jeho rozhodnutie sa tak následne odvíja a obmedzuje len na rozhodnutie v rozsahu, aký mu vytýčili zmluvné strany. **Ak sa teda napríklad zmluvné strany v kolektívnom vyjednávaní o výške nárastu tarifných miezd nedokázali dohodnúť na určitom percente (zamestnávateľ navrhuje zvýšenie o 1% a odborová organizácia o 4%), a ani v konaní pred sprostredkovateľom nedosiahli žiadnu dohodu, môže rozhodca rozhodnúť o zvýšení tarifných miezd v určenom rozsahu (1% až 4%). Jeho rozhodnutie nesmie byť**

odlišné, ako vo vymedzenom rozsahu.

Obdobne sa súkromnoprávny charakter rozhodcu prejaví aj pri samotnom začatí konania pred rozhodcom, keď bez dohody zmluvných strán na konaní pred rozhodcom a osobe rozhodcu nemôže prísť k uplatneniu inštitútu rozhodcu pri riešení kolektívneho sporu.

V nadväznosti na spomínaný súkromnoprávny charakter rozhodcu pri riešení kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo jej dodatku, teda rozhodca nepredstavuje tzv. správny orgán (nerozhoduje autoritatívne o právach a povinnostiach fyzických a právnických osôb). Na základe tejto skutočnosti preto ani nie je jeho rozhodnutie preskúmateľné žiadnou inou inšinciou, vrátane súdneho preskúmania.

Možno tak konštatovať, že **rozhodnutie rozhodcu v kolektívnom spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku má KONEČNÝ CHARAKTER**. Pokiaľ sa tak napr. zmluvné strany rozhodnú pre využitie inštitútu rozhodcu, musia si byť vedomé, že aj keď nakoniec nemusia súhlasiť s jeho rozhodnutím, musia ho rešpektovať až do okamihu skončenia platnosti a účinnosti takto uzatvorenej kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku, resp. dohodnúť sa na novej kolektívnej zmluve alebo na novom dodatku. Súhlas s využitím rozhodcu pre riešenie sporu tak v podstate znamená odsúhlasenie aj jeho ďalšieho postupu, pochopiteľne, ak je v súlade s právnou úpravou i predpokladaný súhlas s rešpektovaním jeho rozhodnutia.

JUDr. Marek ŠVEC, PhD.

vedúci Úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania OZ KOVO

BOZP: POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA PRI ZÁŤAŽI TEPLOM NIELEN POČAS LETNÝCH MESIACOV

Povinnosti zamestnávateľa pri ochrane zamestnancov pred nepriaznivým vplyvom mikroklimatických podmienok na pracovisku upravuje - v tomto roku novelizovaná - vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2006 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Vo vzťahu k ochrane pred horúčavami je zamestnávateľ povinný najmä:

- posudzovať záťaž teplom pri práci (pri záťaži teplom z technologických dôvodov alebo pri dlhodobej práci na vonkajšom pracovisku za mimoriadne teplých dní)
- pri dlhodobom výkone práce dodržať prípustné hodnoty faktorov tzv. tepelno-vlhkостnej mikroklimy – je teda povinný zabezpečiť udržiavanie prípustných medzi teplôt na pracovisku;
- na pracoviskách, kde nie je možné z technologických dôvodov udržiavať prípustné hodnoty mikroklimy a počas dní, keď vonkajšia teplota presahuje tridsať stupňov Celzia, zabezpečiť aspoň únosnú tepelnú záťaž;
- poskytnúť zamestnancom vhodné osobné ochranné prostriedky, ochranný odev a zabezpečiť pitný režim.

Zamestnávateľ posudzuje záťaž teplom pri práci, ako aj zaradenie zamestnancov do jednotlivých tried práce (príloha č. 1 uvedenej vyhlášky) prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby, ktorá poskytuje zamestnávateľovi odborné a poradenské služby v oblasti ochrany a podpory zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, ktorý tvorí dohľad nad pracovnými podmienkami, to jest i nad podmienkami, súvisiacimi so záťažou teplom pri práci. Hodnotenie zdravotného rizika sa vykonáva pri činnostiach, pri ktorých je predpoklad záťaže teplom z technologických dôvodov alebo pri dlhobojnej práci na vonkajšom pracovisku za mimoriadne teplých dní.

POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA ZAISTIŤ OPTIMÁLNE A PRÍPUSTNÉ TEPLŮTY NA PRACOVISKU (NIELEN POČAS HORÚČAV)

Je zrejme, že dopad záťaže vysokých teplôt na organizmus sa odvíja hlavne od toho, ako vyčerpávajúci je pre telo samotný výkon práce. V závislosti od toho je pre rôzne druhy práce rôzny rozsah optimálnych a prípustných teplôt.

Optimálna teplota je interval teplôt, ktorý by sa mal zamestnávateľ usilovať na svojom pracovisku celoročne udržiavať. Prípustná teplota je hraničná hodno-

ta, ktorú by teplota na pracovisku nemala prekročiť ani v prípade, že zamestnávateľ nie je schopný udržiavať optimálne teploty.

Podľa priemerného energetického výdaja pri práci preto rozlišujeme celkom sedem tried prác (1a; 1b; 1c; 2a; 2b; 3 a 4).

Do triedy 1a) sú zaradené práce s najnižším energetickým výdajom, ako sú napríklad ľahké administratívne práce, práca za počítačom či laboratórne práce. Optimálna teplota pre výkon takýchto prác je 23 – 27 °C, najvyššia prípustná teplota je 28 °C.

So zvyšujúcou sa triedou práce, teda so zvyšujúcim sa energetickým výdajom pri jej výkone, zároveň klesajú hodnoty optimálnej a prípustnej teploty. V triede 2b), čo sú napríklad práce na stavbe, obsluhu lisu či práce v poľnohospodárstve, je optimálna teplota stanovená len na 17 – 20 °C a najvyššia prípustná teplota je 25 °C.

Avšak v najvyšších triedach 3 a 4 (práca s pílou, manuálna preprava ťažkých nákladov, výkopové práce, ručné kovanie a podobne) sa už optimálne ani prípustné teploty nestanovujú, zamestnávateľ je povinný dodržiavať únosnú tepelnú záťaž na zamestnancov.

Podrobné vymedzenie jednotlivých prác a teplotných hodnôt upravujú prílohy č. 1 a 2 vyhlášky Ministerstva zdravotníctva o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom.

POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA ZAISTIŤ ÚNOSNÚ TEPELNÚ ZÁŤAŽ.

V triedach prác 3 a 4, v prípadoch mimoriadne teplých dní, čiže dní s vonkajšou teplotou nad 30 °C, a na pracoviskách, kde z technologických dôvodov nie je možné zabezpečiť ani prípustné teploty, je zamestnávateľ povinný neprekročiť únosnú tepelnú záťaž zamestnancov.

Táto záťaž sa nestanovuje ako maximálna teplota na pracovisku, ale ako maximálny časový úsek, ktorý môže zamestnanec stráviť výkonom danej práce pri určitej teplote na pracovisku. Rozlišuje sa pritom dlhodobý únosný čas práce za celú pracovnú zmenu (pokiaľ trvá aspoň štyri hodiny) a krátkodobý únosný čas práce, teda výkon danej práce bez akého-

koľvek prerušenia, pracovnej prestávky.

Tieto hodnoty veľmi podrobným spôsobom upravuje príloha č. 3 uvedenej vyhlášky Ministerstva zdravotníctva a rozlišujú sa podľa nasledujúcich faktorov:

- pohlavie zamestnanca,
- aklimatizovanie – aklimatizovaným je zamestnanec, ktorý na pracovisku strávil aspoň tri týždne,
- typ pracovného odevu,
- rýchlosť prúdenia vzduchu na pracovisku.

Príklad: Na pracovisku, kde je bezvetrie a teplota 40 °C, môže aklimatizovaný muž v jednovrstvom odevu pri výkone práce, zaradenej do triedy 4, stráviť za pracovnú zmenu najviac 142 minút a bez prerušenia najviac 13 minút – tabuľka č. 1 Prílohy č. 3 uvedenej vyhlášky.

Dodržiavanie únosných hodnôt je zamestnávateľ povinný zabezpečiť striedaním výkonu práce do času krátkodobý únosnej hodnoty a pracovného odpočinku, ako aj bezpečnostnými prestávkami. Hlavné v prípade mimoriadne teplých dní by mal zamestnávateľ za účelom dodržania tejto záťaže pristúpiť aj k úprave pracovného času – posunúť začiatok pracovnej zmeny, či pracovný deň skrátiť.

POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA ZAISTIŤ PITNÝ REŽIM

Pri záťaži zamestnanca teplom, teda pri prekročení prípustných teplôt na pracovisku (a vždy v triedach prác 3 a 4), je zamestnávateľ zároveň povinný na mieste výkonu práce zabezpečiť na svoje náklady zamestnancom pitný vodu. Vnútroňným predpisom môže byť zdroj pitnej vody umiestnený aj na inom mieste, nesmie však dôjsť k ohrozeniu dostupnosti zamestnancov k pitnej vode.

V prípade prekračovania prípustných teplôt na pracovisku a v prípade vonkajších prác počas mimoriadne teplých dní je zamestnávateľ tiež povinný pre všetky triedy prác - okrem 1a) - poskytovať na svoje náklady aj minerálne nápoje, ktoré majú dopĺňať minerálne látky, stratené potením a dýchaním. Viac nájdete na: www.ozkovo.sk ZDROJ: Mgr. Oliver URAZ, Aké sú povinnosti zamestnávateľa pri horúčavách, <https://www.podnikajte.sk>, Spracovali Ing. Timea SZABOOVÁ a Ladislav FILIPKO, špecialisti BOZP OZ KOVO

MOHLO BY VÁS ZAUJÍMAŤ

ČO MÔŽETE DOSTAŤ ZA ODVODY?

Zamestnanci, živnostníci aj dohodári. Každý, kto pracuje, musí väčšinou platiť aj odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne. Odvodmi na zdravotné poistenie si predplácame náklady na zdravotnú starostlivosť a vďaka plateniu sociálneho poistenia môžeme po splnení podmienok získať viaceré dávky či dôchodok.

Ľuďom, ktorí sú zamestnaní na pracovnú zmluvu, pohltia odvody 13,4 percenta hrubej mzdy. Ďalších 35,2 percenta za nich zaplatí zamestnávateľ. To znamená, že ak niekto zarába v hrubom 800 eur, zamestnávateľ mu z platu na odvodoch strhne 107,20 eura. Okrem toho sám musí zaplatiť ešte 281,60 eura. Na zdravotné poistenie tak smeruje 112 eur a na sociálne poistenie 276,80 eur.

„Vznik nároku na dávky je podmienený existenciou sociálneho poistenia. Zamestnancovi po splnení všetkých podmienok stanovených zákonom o sociálnom poistení môže vzniknúť nárok na nemocenské dávky, dávky z dôchodkového poistenia, dávka v nezamestnanosti, úrazové dávky a garančné dávky. Zo systému nemocenského poistenia zamestnancovi môže vzniknúť nárok na nemocenské, ošetrovné a tiež nárok na dávku materské. Zo systému dôchodkového poistenia môže vzniknúť zamestnancovi nárok na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, prípadne nárok na predčasný starobný dôchodok. Z úrazového poistenia vzniká zamestnancom, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im bola zistená choroba z povolania, nárok na úrazové dávky,“ vraví riaditeľ komunikačného odboru Sociálnej poisťovne, Peter VIŠVÁDER.

Ak sa niekto zamestná na dohodu, platí rovnaké odvody ako zamestnanci na zmluvu. Nižšie odvody platia len študenti a penzisti. Tí sú od platenia niektorých odvodov oslobodení. Študenti môžu navyše využiť u jedného zamestnávateľa odvodovú výnimku a v takom prípade vôbec neplatiť odvody z príjmu z dohody, ktorý neprekročí 200 eur.

Živnostníci musia na rozdiel od zamestnancov a dohodárov sami posilať každý mesiac peniaze do zdravotnej aj Sociálnej poisťovne. Koľko zaplatia, závisí od ich vymeriavacieho základu, ktorý sa odvíja od ich zisku. Povinné odvody musia platiť všetci živnostníci, ktorých hrubý príjem v predchádzajúcom roku prekročil 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu.

Od júla tak budú povinne poistení tí podnikatelia, ktorí vlni utŕžili viac ako 5 148 eur. „Samostatne zárobkovo činná osoba je len povinne nemocensky a dôchodkovo poistená, môže jej vzniknúť nárok len na nemocenské dávky a dôchodkové dávky,“ povedal P. VIŠVÁDER. Všetci živnostníci, ktorí sú povinne poistení, musia platiť odvody aspoň z minimálneho vymeriavacieho základu, ktorý je v tomto roku vo výške 429 eur. V takom prípade posielajú každý mesiac do Sociálnej poisťovne 142,20 eura a do zdravotnej poisťovne 60,06 eura.

Výška dávok, ako aj dôchodku, sa priamo odvíja od sumy zaplatených odvodov. To znamená, že čím vyššie odvody zamestnanec, živnostník alebo dohodár platia, tým budú mať nárok aj na vyššie dávky.

V prípade nemocenskej dávky platí, že zamestnanec dostane počas prvých troch dní práceneschopnosti približne 25 percent svojho hrubého



platu a od štvrtého dňa dostáva 55 percent.

Kto bude poberať dávku v nezamestnanosti, bude dostávať polovicu svojej doterajšej hrubej mzdy. Dávka v nezamestnanosti sa počíta najviac z dvojnásobku priemerného platu. Za každý odpracovaný rok, v ktorom zamestnanec poberá plat na úrovni priemernej mzdy, by sa mal jeho budúci dôchodok zvýšiť o približne 11 eur. To znamená, že ak by niekto pracoval 40 rokov a stále by sa jeho plat pohyboval na úrovni priemernej mzdy, jeho budúci dôchodok by podľa súčasných pravidiel dosiahol asi 440 eur.

Ľudia, ktorí chcú mať nárok na vyšší dôchodok, sa môžu poistiť dobrovoľne. Kto si zvolí dobrovoľné dôchodkové poistenie, musí si sám vybrať aj vymeriavací základ, z ktorého bude platiť odvody. Ten musí byť v rozmedzí medzi minimálnym a maximálnym vymeriavacím základom. Ak si niekto uzatvorí dobrovoľné dôchodkové poistenie, musí preto mesačne platiť minimálne 123,33 eura. V prípade, že by si niekto rok platil dobrovoľné poistenie z minimálneho vymeriavacieho základu, jeho budúci mesačný dôchodok sa zvýši približne o 5,50 eura.

ČO OVPLYVŇUJE VÝŠKU BUDÚCEHO DÔCHODKU?

1. Dôchodkový vek

- nárok na starobný dôchodok je podmienený dovŕšením dôchodkového veku a odpracovaním najmenej 15 rokov. Dôchodkový vek je momentálne 62 rokov jednotne u mužov aj žien.

2. Všeobecný vymeriavací základ

- je 12-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenska za rok, ktorú zistil Štatistický úrad, v súčasnosti 10 296 eur

3. Odpracované roky

- započítava sa do nich aj dobrovoľné dôchodkové poistenie, obdobie výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby, obdobie pobrania invalidného dôchodku po 31. decembri 2007 do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasnej penzie, obdobie, ktoré bolo získané pred 1. januárom 2004 ako doba zamestnania a náhradná doba.

4. Aktuálna dôchodková hodnota

- je jednou z troch dôležitých veličín a používa sa platná v roku, v ktorom vznikol nárok na výplatu penzie. Tento rok je jej suma 10,9330 eur.

5. Osobný mzdový bod

- určuje sa za ten-ktorý rok rozhodujúceho obdobia (od 1. júla 2005 sú rozhodujúcim obdobím roky od 1. januára 1984 do roka, ktorý predchádza roku, v ktorom človek splnil podmienky nároku na dôchodok. Napr. ak splníte podmienky nároku na starobný dôchodok v roku 2015, rozhodujúcim obdobím budú roky 1984 až 2014). Vypočíta sa ako podiel osobného vymeriavacieho základu dosiahnutého poistencom v príslušnom roku a všeobecného vymeriavacieho základu za daný rok

6. Osobný vymeriavací základ

- je úhrn hrubých miezd poistenca za roky, z ktorých sa zaplatilo poistné na dôchodkové poistenie alebo z ktorých sa poistné na dôchodkové poistenie považuje za zaplatené

7. Priemerný osobný mzdový bod

- spolu s odpracovanými rokmi a aktuálnou dôchodkovou hodnotou tvorí trojicu základných veličín na výpočet dôchodku. Určí sa ako podiel súčtu osobných mzdových bodov, vypočítaných za jednotlivé roky rozhodujúceho obdobia a počtu odpracovaných rokov. Tak sa vlastne určí priemerný osobný mzdový bod za jeden rok. Dnes sa z hodnoty priemerného osobného mzdového bodu od 1,25 do 3 sa započítava 68 %, k priemernému osobnému mzdovému bodu v hodnote nižšej ako 1,0 sa pripočíta z rozdielu medzi hodnotou 1,0 a priemerným osobným mzdovým bodom 20 %.

web soc.poisťovne, Sita, r

Z AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU

PSA PEUGEOT CITROËN SK ROZŠIRUJE BENEFITY

Zamestnanci trnavskej automobilky PSA Peugeot Citroën Slovakia si prílepšia. Vedenie podniku dodatkom ku kolektívnej zmluve rozšíri a vylepší benefity pre svojich kmeňových zamestnancov. Podľa dohody automobilka tvorí sociálny fond v maximálnej možnej výške 1,5 percenta z objemu vyplatených hrubých miezd. „Zamestnanci trnavského výrobného centra s priemernou mzdou 1331 eur môžu navyše k svojmu platu získať 4,5 percenta vo forme príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a ďalšie benefity. Automobilka ako jediná na Slovensku prostredníctvom aplikácie Moje benefity mesačne prispieva na rôzne výhody podľa výberu samotných zamestnancov,“ uviedol hovorca spoločnosti Peter ŠVEC. Pripomenul, že automobilka zamestnancom plne hradí životné a úrazové poistenie, ponúka im tiež možnosť získať každých desať mesiacov do prenájmu nové vozidlo bez počiatocnej investície. „Lojálnym zamestnancom je vyplácaná aj vernostná odmena do výšky 14. platu a pomocnú ruku podáva aj v rozličných životných situáciách v podobe pracovného voľna nad rámec zákona a rozličných príspevkov,“ povedal ŠVEC. Automobilka PSA Peugeot Citroën Slovakia v Trnave vytvára takmer 3500 priamych pracovných postov a s nepriamymi pracovnými pozíciami prostredníctvom svojich dodávateľov dáva prácu takmer 10.000 ľuďom. V uplynulom roku 2015 sa tu vyrobilo viac ako 303 000 vozidiel.

NOVÉ PRACOVNÉ MIESTA V TRNAVE

Logistická spoločnosť Gefco Slovakia postaví v Trnave sklad nových vozidiel. Svoj logistický areál rozšíri o osem hektárov, na tejto ploche vznikne priestor pre 2 700 áut. Celková investícia do stavby a technológií dosiahne osem miliónov eur. Výstavba areálu začala v júni, skolaudovaný má byť do konca tohto roka. Generálny riaditeľ Gefco Slovakia Andrea AMBROGIO hovorí, že nová investícia bude znamenať v priebehu nasledujúcich dvoch rokov vytvorenie dvoch stoviek nových pracovných miest. S náborm novým pracovníkov začne spoločnosť v priebehu septembra - októbra, aby už v januári mohli zabezpečiť prevádzku nového skladu. V súčasnosti spoločnosť zamestnáva v Trnave viac ako 400 ľudí, na Slovensku celkovo viac ako 600 zamestnancov.

VOLKSWAGEN OSLAUVUJE 25 ROKOV

Viac ako 4,5 milióna automobilov trinástich modelov, 6,8 milióna prevodoviek - to je doterajšia bilancia spoločnosti Volkswagen Slovakia (VW SK). Najväčší výrobca automobilov na Slovensku oslavuje v tomto roku 25. výročie svojho vzniku. Podľa slov Ralfa SACHTA, predsedu predstavenstva VW SK, spoločnosť kontinuálne rastie a rozvíja sa už 25 rokov, čo dokazujú každoročne aj rastúce čísla produkcie či počet zamestnancov. Tých je aktuálne 10 800, čím sa VW SK stal nedávno najväčším zamestnávateľom na Slovensku.

(Sita, TASR, r)

VIETE, KTORÉ BYLINKY SÚ NAJUŽITOČNEJŠIE? - II.časť

Ludstvo už od nepamäti využívalo liečivú silu bylín. To, čo naše staré mamy bežne pestovali v záhradkách, dnes „znovu objavujeme“. Prinášame vám niekoľko tipov dostupných, a pritom mimoriadne účinných bylín, ktoré si môžete dopestovať aj vo vašom domácom prostredí. Po aloe vera, mäte, tymiáne, rozmaríne a harmančeku je tu ďalšia päťka.

6. ŠALVIA

Rozlúčte sa s nadúvaním vďaka šalvii. Okrem toho, že zlepšuje chuť do jedla, znižuje nadmerné potenie a môže dokonca pomáhať pri problémoch s dýchaním. U žien je to dobrá voľba pre boj s príznakmi predmenštruačného syndrómu.

7. LEVANDUĽA

Levandula sa používa v boji proti depresii a ponúka úľavu od bolesti hlavy. Tiež má antiseptické vlastnosti, ktoré pomáhajú urýchliť hojenie rán.

Nádherné, nežné purpurové polia z francúzskeho Provensálska učarovali snáď každému. Blahodarné účinky levandule sú dnes známe po celom svete



a overené mnohými štúdiami. Poznali ich už Gréci za antických čias, ktorí si ju pridávali do kúpeľa. Rimania ňou odpudzovali hmyz, Egypťania ju začali využívať do parfémov a stredovek odhalil jej afrodisiakálne účinky. Počas prvej svetovej vojny ňou liečili rany.

Levandula sa používa sušená, ale aj vo forme silice do vôní, jej kvety do pleťových vôd a najčastejšie v podobe oleja pre aromaterapie, do kúpeľa i priamo na kožu bez potreby riedenia. Je jedným z piatich esenciálnych olejov, ktoré pomáhajú pri kožných problémoch. Vďaka dezinfekčným a antibakteriálnym vlastnostiam lieči poštípanie hmyzom, ekzémy, mierne formy akné, spálenie a menšie odreniny. Kvapku levanduľového oleja si môžete kvapnúť aj do svojho telového krému.

Nakoľko levandula stimuluje žalúdočné šťavy, podporuje proces trávenia. Komplex účinných zložiek uvoľňuje kŕče, poskytuje pomoc pri zápche, nevoľnosti a nafukovaní. Pri žalúdočných ťažkostiach sa odporúča

VIETE, ČO ROBILI NAŠE BABKY?

Chudokrvnosť, teda nedostatok železa v krvi, zväčša riešime požívaním rôznych výživových doplnkov. Naše staré mamy, a dokonca i niektorí lekári však preferovali ľudovejši, tzv. babský recept.

Jednoducho sa čistí, väčšie klince napichajú do jablka a nechajú sa tam pôsobiť cca 24 hodín. Klince však pred napichaním treba nechať prevariť vo vriacej vode, aby sa dezinfikovali. Potom sa napichajú do jablka a po 24-och hodinách sa odtiaľ vyberú. Jablko sa následne zje a železo je doplnené.



piť odvar zo sušenej levandule a potieranie brucha olejom z tejto rastliny uľavuje od bolesti.

Je tiež vynikajúcim liekom pri prechladnutí a chrípke. Stačí vmasírovať pár kvapiek oleja na krk, hrudník a chrbát. Pre uvoľnenie dutín ho stačí nakvapkať do aromalampy spolu s eukalyptom, prípadne si levanduľovým olejom potrieť dlane a vdychovať vôňu. Pár kvapiek v horúcej vode tiež pomáha pri bolestiach hlavy či kĺbov. Ak pociťujete silnú bolesť hlavy, kvapnite si na prst levanduľový olej a masírujte si ním spánky. Olej z levandule je výborným prostriedkom aj pri nespavosti. Výskumy dokázali, že spánok dokáže zlepšiť o 20%. Stačí si ju vložiť pod vankúš alebo ju pridať priamo do jeho výplne.

8. ECHINACEA

Echinacea je skvelá voľba, ak chcete naštartovať váš imunitný systém. Echinacea pomáha bojovať s vírusovými a bakteriálnymi infekciami.

9. KOSTIHOJ

Kostihoj pomáha upokojiť a hojiť kožu. Kloktanie roztoku z kostihoja pomáha liečiť ochorenia ďasien a bolesti v krku.



10. SKOROCEL

Hoci je považovaný za burinu, má niekoľko liečivých vlastností, ktoré stoja za preskúmanie. Lieči bolestivé kožné vredy, rany a bodnutie hmyzom. Stačí roztláčať jeho čerstvé listy a aplikovať na kožu ako obklad. Navyše, čaj z listov zmierňuje hnačku a bolo zistené, že ľudia, ktorí jedia listy skorocelu, tak môžu liečiť dnu. Od júna do augusta nájdeme skorocel rásť prakticky všade. Zbierajú sa jeho listy, ktoré potom sušíme v tieni a vo vzdušnej miestnosti, pretože sa veľmi ľahko zaparia. Po vysušení ho skladujte v papierových škatuliach alebo vreckách. Skorocel nezberajte po daždi, ani skoro ráno, kvôli rose.

Skorocel pomáha pri liečbe chorôb dýchacích ciest, pri kašli, problémoch s prieduškami, aj pľúcami. Keďže má protizápalové a antibakteriálne účinky, veľmi dobre pôsobí aj pri problémoch so žalúdkom a trávením, dokonca pomáha odstraňovať rôzne žalúdočné zápal. Niektorí ľudia ho pijú aj pri žalúdočných alebo dvanástnikových vredoch, odporúča sa aj anemikom a ľuďom, ktorí trpia hemoroidmi.

Najčastejšie sa zo sušených listov pripravuje čaj. Usušené bylinky stačí vložiť do horúcej vody a nechať lúhovať približne 20 minút. Použite približne hrst skorocelu na tri decilitre vody. Aby si čaj zachoval liečivé účinky, nesladte ho.

Skorocel dokáže pôsobiť aj zvonku na rôzne modriny, zápaly alebo kožné rany, vo forme obkladu. Pripravte ho tak, že čerstvo odtrhnuté listy očistíte vodou a pomeliete na mlynčeku na mäso. Túto zmes priložte na ranu, izolujte mikrotérovým vrecúškom a upevnite obvazom.

Pri problémoch s dýchacími cestami je veľmi účinný skorocelový sirup. Dve hrste čerstvých skorocelových listov rozmixujeme s decilitrom vody a 250 g medu. Túto zmes varíme na miernom ohni, kým nevznikne hustejší sirup. Deťom ho ale dávajte maximálne 3-krát denne.

Niečo na zasmiatie

Muž si mrmle popod nos a žena sa ho pýta: „S kým sa to rozprávaš?“
Muž na to: „Ále, sám so sebou.“
A žena na to: „To je strašné, ty sa furt dáš do reči s každým blbcom!“

Pýta sa kolega kolegu: „Už vás niekedy opustila žena?“
„Nie, stále len sľubuje.“

Obzerá sa žena v zrkadle a hovorí si: „Ja že mám chudnúť? Mám 45 kg. Ten zvyšok sú šarm a charizma! A rokov mám tiež len 20, tie ostatné sú prax a skúsenosti!“

Keby sa automobil pohyboval silou ľudskej hlúposti, niektorí by museli brzdiť aj do kopca.

Žena je ako vrecúško čaju. Jej silu spoznáte až vtedy, keď ju dostanete do varu.

Hovorí žena manželovi: „Miláčik, chcela by som ísť do Paríža!“

A muž na to: „A načo do Paríža?“

„Chcela by som si kúpiť klobúk, kabát a čižmy!“

„Ale veď na to nemusíš ísť do Paríža, to si môžeš kúpiť aj tu!“

„Ďakujem, len to som chcela počuť!“

Američan hovorí: „Ja mám takú ženu, že keď si sadne na koňa, má nohy až po zem. Niežeby bol kôň taký malý, ale také krásne, dlhé nohy má.“

Francúz hovorí: „Keď ja obopnem moje prsty okolo pásu mojej ženy, prsty sa mi spoja. Niežeby som mal také veľké ruky, ale taký tenký driek má moja žena.“

A cigáň hovorí: „Moja žena má taký zadok, že keď jej po ňom plesnem, ešte keď prídem z roboty sa trasie. Niežeby mala taký veľký zadok, ale ja tak skoro prídem z roboty.“

