

# INFO ZPŠaV NKOS

## č. 11a november 2011

*Informačný list Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska, I O: 37842994, DI : 2021807568. Určený je pre funkcionárov, členov a sympatizantov ZPŠaV NKOS. Sekretariát : Františkánska 2, 917 01 Trnava, web-stránka: [www.nkos.sk](http://www.nkos.sk) . List nebol jazykovo upravený. Za obsah zodpovedá Mgr. Anna Papánová, e-mail : [hanpap@gmail.com](mailto:hanpap@gmail.com)*

### **SPRÁVA ZO SEMINÁRA VELEHRAD 30.9. – 2.10.2011**

Téma: **Nezamestnanosť a zhoršovanie sociálnych podmienok nie je nevyhnutným dôsledkom globálnej krízy**

Na tomto seminári sa zúčastnili:

*Milan Tóth – viceprezident NKOS*

*Milan Beregszászi – predseda ZO NKOS U.S.Steel Košice*

*Milan Seman – člen výboru ZO NKOS U.S.Steel Košice*

*Martin Leško - člen výboru ZO NKOS U.S.Steel Košice*

a zástupcovia z ďalších 10 krajín.

Seminár otvorila Doc. Ing. Lidmila Nemcova, CSc., - predsedníčka Spoločnosti pre etiku v ekonomike

Za NKOS vystúpil viceprezident Milan Tóth s prednáškou na tému:

**Nezamestnanosť a zhoršenie pracovných podmienok na Slovensku**

Celé znenie je súčasťou správy.

Ďalšie témy:

1. *Medzigeneračná spolupráca so zreteľom na nezamestnanosť*  
(Doc. RNDr. Jozef Mikloško, DrSc.)

2. *Skúsenosti v riešení nezamestnanosti v EÚ – panelová diskusia*

(zástupcovia Belgicka, Holandska, Maarska, Poľsko, Rakúsko)

*Milan Tóth - viceprezident NKOS*

**Nezamestnanosť a zhoršenie pracovných podmienok na Slovensku**

Prirodzeným fenoménom a súčasťou demokratickej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve je nezamestnanosť. Nezamestnanosť nás sprevádza na každom kroku. S týmto pojmom sa stretávame v každodennom živote, či už v médiach alebo sa nás dotýka priamo.

Nezamestnanosť vzniká ako **nerovnováha medzi ponukou a dopytom po pracovných silách**. Pre zvýšenú ponuku pracovnej sily na trhu práce nie je vytvorený dostatočný dopyt, o čom svedčí nedostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť je preto častokrát označovaná za prejav porúch na trhu práce.

**Ekonomické dôsledky nezamestnanosti**

Zdravý vývoj ekonomiky by popri ekonomickom raste mal so sebou prinášať prijateľnú mieru nezamestnanosti, resp. prirodzenú mieru nezamestnanosti. Pri zvýšenej miere nezamestnanosti ekonomika prichádza o statky a služby, ktoré by mohli vyrobiť v danom období nezamestnaní ľudia, pričom táto strata sa pri priemernej produktivite práce dá ľahko vyčíslieť.

Súčasťou toho, o čo ekonomika počas obdobia zvýšenej nezamestnanosti prichádza, sú napríklad finančné dávky v nezamestnanosti. Tie na jednej strane vytvárajú podmienky na to, aby aj človek, ktorý prišiel o prácu, mohol naďalej žiť dôstojným životom, no na druhej strane tieto dávky značne zaťažujú štátnu pokladnicu, čím mnohokrát dochádza k prehĺbovaniu deficitu štátneho rozpočtu.

**Sociálne dôsledky nezamestnanosti**

Nezamestnanosť sa netýka len ekonomicky vyčísliteľných strát, ale spôsobuje aj množstvo negatívnych sociálnych dôsledkov v podobe poklesu životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stresov a obáv z následného vývoja, alkoholizmu a v neposlednom rade aj rastúcej kriminality.

Rozsah sociálnych následkov na jednotlivca i spoločnosť do značnej miery závisí na dĺžke trvania nezamestnanosti. Čím má nezamestnanosť dlhšie trvanie, tým sú jej následky vo všeobecnosti závažnejšie. Obzvlášť negatívne dôsledky prináša dlhodobá nezamestnanosť, ktorej príčinou je mnohokrát nízka kvalifikácia alebo chýbajúca prax a skúsenosti.

Atribútom dlhodobej nezamestnanosti sú negatíva v podobe zníženia životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, vylúčenia zo sociálnych vzťahov, narušených životných istôt a chudoby. Chudoba a sociálne vylúčenie je definovaná ako stav, kedy jedinec alebo skupina ľudí neparticipuje plnohodnotne na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti a keď ich prístup k príjmu a ostatným zdrojom im neumožňuje dosiahnuť životný štandard, ktorý je považovaný v spoločnosti, v ktorej žijú, za prijateľný.

Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie človeka, znižuje jeho sebaúctu a vedie aj k pocitu menejcennosti. Dlhodobo nezamestnaný človek stráca po určitej dobe nadobudnuté schopnosti a zručnosti, ktoré nevyužíva a postupne stráca pracovné návyky.

Mieru neschopnosti hospodárstva využívať všetky zdroje práceschopného obyvateľstva, ktoré má k dispozícii, vyjadrujeme ako mieru nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti patrí k dôležitým ukazovateľom výkonnosti národného hospodárstva. Rozsah nezamestnanosti sa v bežnej hospodárskej praxi meria zvyčajne dvomi spôsobmi:

- počtom nezamestnaných osôb
- percentuálnou mierou nezamestnanosti

Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny celkový počet nezamestnaných v januári 2011 medzimesačne vzrástol o 10,4 tis. osôb a dosiahol 391,6 tis. osôb. Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v januári 13,0 % a v porovnaní s predchádzajúcim mesiacom vzrástla o 0,5 percentuálneho bodu.

### **Nezamestnanosť a účasť na trhu práce**

Bezprostredne po kríze narástla miera nezamestnanosti najmä u pracovníkov s nízkym a stredným vzdelaním a u mladých ľudí, zatiaľ čo miera dlhodobej nezamestnanosti ostáva najvyššia v EÚ (9,2 %). V absolútnom vyjadrení straty pracovných miest vo výrobe predstavujú takmer tri štvrtiny celkového objemu strát. Niekoľko dočasných opatrení bolo prijatých na strane ponuky aj dopytu už v roku 2009. Napriek celkovej udržateľnej politickej odozve a výraznému oživeniu rastu sa podmienky na trhu práce v roku 2010 aj naďalej zhoršovali. To naznačuje, že základné problémy sa vďaka mimoriadnym mieram rastu v období pred krízou zmiernili pravdepodobne len dočasne.

Napríklad:

- schéma práce na skrátený pracovný úväzok, ktorá bude trvať do konca roka 2011,
- dočasné zníženie príspevkov na sociálne zabezpečenie pre samostatne zárobkovo činné osoby,
- dotácie pre spoločnosti, ktoré najímajú nezamestnané osoby na viac ako 12 mesiacov.

Služby trhu práce a aktívne politiky trhu práce (ALMP) sa doteraz neosvedčili ako dostatočne účinné, na čo poukazuje aj jedna z najvyšších mier premietnutia ich výsledkov do dlhodobej nezamestnanosti v EÚ (60 %). Dobře navrhnuté, cielené a účinne vykonávané služby trhu práce a ALMP môžu vo všeobecnosti zohrávať dôležitú úlohu pri podpore rýchlejšieho opätovného zaradenia na trh práce tých osôb, ktoré prišli o zamestnanie v období rokov 2009 – 2010, ako aj iných dlhodobo nezamestnaných osôb. Napriek vysokej nezamestnanosti patria výdavky a účasť na službách trhu práce a ALMP medzi najnižšie v EÚ a stále chýba monitorovací a hodnotiaci

system na hodnotenie účinnosti jednotlivých politík. Výzvou pre Slovensko aj naďalej ostáva postupné a progresívne riešenie príčin vysokej miery štrukturálnej nezamestnanosti. Slovenský trh práce charakterizuje pomerne vysoký nepomer medzi ponúkanou a požadovanou odbornou kvalifikáciou, ktorý sa v jednotlivých regiónoch značne líši. Na strane dopytu bola miera voľných pracovných miest v roku 2008 iba 1,3 %, čo

je výrazne menej ako priemer EÚ (2 %). Zároveň existovali mimoriadne veľké regionálne rozdiely, pokiaľ ide o mieru voľných pracovných miest a mieru nezamestnanosti, čo je odrazom základných a rovnako veľkých hospodárskych rozdielov.

# INFO ZPŠaV NKOS

## č. 11b november 2011

*Informačný list Zväzu pracovníkov školstva a vedy Nezávislých kresťanských odborov Slovenska, I O: 37842994, DI : 2021807568. Určený je pre funkcionárov, členov a sympatizantov ZPŠaV NKOS. Sekretariát : Františkánska 2, 917 01 Trnava, web-stránka: www.nkos.sk . List nebol jazykovo upravený. Za obsah zodpovedá Mgr. Anna Papánová, e-mail : hanpap@gmail.com*

### ŠTRUKTURÁLNE OPATRENIA PODPORUJÚCE RAST ZAMESTNANOSTI

Slovensko rieši post-krízové výzvy na trhu práce najmä prostredníctvom:

- reformy daňového systému a systému príspevkov na sociálne zabezpečenie
- reformami v oblasti vysokoškolského vzdelávania
- reforma zákonníka práce

Navrhovanou reformou daňového systému a systému príspevkov na sociálne zabezpečenie sa zjednodušuje daňový zákonník a znižuje administratívna záťaž pre zamestnávateľov. V závislosti od budúceho vývoja v oblasti verejných financií sa v reforme stanovil cieľ postupne znižovať príspevky na sociálne zabezpečenie. Keďže miera zamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovníkov je najnižšia v EÚ (14,3 % v roku 2009 v porovnaní s priemerom EÚ vo výške 46,2 %) a daňovo-odvodové zaťaženie dosahovalo v roku 2010 v prípade osôb s nízkymi mzdami (zarábajúcimi 67 % priemernej mzdy) asi 34,5 % (mierne nad priemerom štátov OECD vo výške 31,3 %), prednostné prepracovanie daňovo-odvodového zaťaženia v spodnej časti krivky rozdelenia miezd by mohlo prispieť k podpore dopytu na trhu práce v prípade momentálne nezamestnaných osôb a stimulovať zníženie úrovne nepravej samostatnej zárobkovej činnosti a práce „na čierno“. Vzhľadom na súčasný stav sa bude vyžadovať značné úsilie, aby sa zaisťovala vysoká miera ukončenia vzdelania v prípade súčasných študentov a vzbudil záujem o vysokoškolské vzdelávanie u ľudí, ktorí už sú na trhu práce. Vyššie investície do vysokoškolského vzdelávania a užšia spolupráca s podnikmi (vrátane navrhovania osnov), aby vysokoškolské vzdelávanie lepšie zodpovedalo potrebám trhu práce, takisto pomáhajú rozvíjať dobre fungujúci znalostný trojuholník (vzdelávanie, výskum, inovácie), zlepšovať účinnosť súkromných a verejných investícií do výskumu a vývoja a zvyšovať ich atraktivnosť a postupne budovať inovačnú kapacitu slovenského hospodárstva

***Slovensko rieši post-krízové výzvy na trhu práce najmä prostredníctvom reformy zákonníka práce. Cieľom navrhovanej reformy je predovšetkým zvýšiť flexibilitu na trhu práce, čím možno podporiť vytváranie nových pracovných miest prostredníctvom znižovania celkových nákladov na najímanie a prepúšťanie. Bolo navrhnutých približne 150 zmien platného Zákonníka práce vrátane: zrušenia súbežnosti výpovednej lehoty a odstúpného; predĺženia maximálneho trvania zmlúv na dobu určitú; iasto ného zmiernenia hromadného prepúšťania a rozšírenia rozsahu záležitostí, o ktorých možno kolektívne rokovať na úrovni spoločnosti.***

**Novela Zákonníka práce z 13. júla 2011 - zák. č. 257/2011 Z. z.**

**zmeny v postavení zamestnancov a ich zástupcov**

**21 novela Zákonníka práce**

platnosť : 13. júla 2011, - účinnosť: 1.9. 2011

Obsahuje : 153 novelizačných bodov / z toho je cca 50 legislatívno – technického charakteru , resp. dopĺňajú sa niektoré pojmy a presňujú formulácie.

Novela zmenila doterajšiu právnu úpravu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov vo viacerých oblastiach. Celkovo pre novú úpravu kolektívnych pracovno-právnych vzťahov na základe novely je charakteristické najmä:

- Oslabenie postavenia odborových subjektov vo vzťahu k zamestnávateľovi,
- Obmedzenie participatívnych oprávnení odborových subjektov ,

- Zohľadnenie počtu členov odborovej organizácie ako podmienky pre zastupovaní všetkých zamestnancov,
  - Nový prístup k inštitútu kolektívnej zmluvy pri úprave pracovných podmienok,
  - Posilnenie inštitútu zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka zmenou podmienok ich konštituovania a zvýšením ich participatívnych oprávnení,
  - Zníženie ochrany zástupcu zamestnancov,
  - Zhoršenie podmienok pre výkon funkcie zástupcu zamestnancov,
- Legislatívne zmeny s väzbou na participáciu zástupcov zamestnancov.

**(§ 230 odsek 3,;)**

Ide o nové ustanovenie, ktoré sťažuje činnosť malým odborovým organizáciám pôsobiacim u veľkého zamestnávateľa. Povinnosť preukazovať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii môže zásadným spôsobom ovplyvniť možnosť, aby odborová organizácia zastupovala všetkých zamestnancov v podniku napr. v procese kolektívneho vyjednávania. KOZ SR požiadala o stanovisko MOP .

Odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30% zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.“.

**§ 252 g) - Prechodné ustanovenie účinné od 1. septembra 2011**

Právo odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa pred 1. septembrom 2011 samostatne zastupovať všetkých zamestnancov zamestnávateľa sa posudzuje do 31. decembra 2012 podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011; u tejto odborovej organizácie môže zamestnávateľ uplatniť postup podľa § 230 ods. 3 od 1. januára 2013.

Preukazovanie členstva v odboroch je v rozpore s povinnosťami týkajúcimi sa ochrany osobných údajov zamestnancov . OZ SR poukazuje tiež na rozpor s dohovormi MOP. článok 19 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky „Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe“, ako aj zákonom č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov

§ 8 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov uvádza:

„(1) Spracúvať osobné údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženskú vieru alebo svetonázor, členstvo v politických stranách alebo politických hnutiach, členstvo v odborových organizáciách a údaje týkajúce sa zdravia alebo pohlavného života, sa zakazuje. Touto zákonnou úpravou sa posilňuje právomoc zamestnávateľov, znižuje ich náklady na zamestnanca v prípade straty pracovného miesta, zamestnávateľ môže zneužívať pružnejšie pracovné vzťahy tým, že po skončení skúšobnej doby ukončí pracovný vzťah.....1

Týmito zmenami zhoršia sa finančné podmienky zamestnanca, ktorý príde o zamestnanie, ak si nenájde prácu v dôsledku zrušenia súbežného vyplatenia odstupného – odchodného, resp. nenájde si primeranú plátenú prácu. Prioritou NKOS je hájiť každé ohrozené pracovné miesto a v spoločnom dialógu so zamestnávateľom hľadať východiská a riešenia vyhovujúce pre zamestnancov ako aj pre zamestnávateľa.....

**Záver**

Pri prehlbovaní sa krízy s dopadom na zamestnanosť je potrebné, upraviť jednotné pracovné právo pre všetky členské štáty EÚ

V zamestnancoch nevidieť iba ľudské zdroje a zaradiť ho v pracovnom procese ako pracovný prostriedok pre zvyšovanie finančného kapitálu.

Spravodlivé rozdelenie spoločného dobra a tým zabezpečiť znižovanie rozdielov medzi chudobnými, strednou vrstvou a bohatými.

Prijímať také zákonné opatrenia, ktoré by napomáhali solidarite s tými čo nemôžu pracovať.

Posilniť každé ľudské vedomie, že primeranou prácou si človek zabezpečuje rozvoj psychických a fyzických schopností. Žiadna práca nás nemôže ponížiť, ale iba nespravodlivá odmena za prácu človeka ponízuje.

Finančný kapital nemôže byť cieľom života, ale iba prostriedok na dôstojné prežitie života na tejto zemi.