

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociológie a andragogiky

**Aktívna politika zamestnanosti v regióne Prievidza
so zameraním na baníkov**

**Active Employment Policy in the Region of Prievidza
regarding miners**

Bakalárska diplomová práca

Meno študenta: Jozef Ondriš

Meno vedúceho práce: PhDr. Štefan Bugár , Ph.D. MBA

Handlová 2010

Prehlásenie

Čestne prehlasujem, že som predloženú bakalársku prácu spracoval samostatne, s použitím uvedenej literatúry a ďalších informačných zdrojov.

V Handlovej dňa 25. marca 2010

podpis autora

Chcem poďakovať vedúcemu bakalárskej práce PhDr. Štefanovi Bugárovi , Ph.D. MBA za odborné vedenie a podnetné pripomienky k danej problematike.

Abstrakt

Ondriš, Jozef: Aktívna politika zamestnanosti v regióne Prievidza so zameraním na baníkov (bakalárska práca). Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická fakulta, Katedra sociológie a andragogiky. Školiteľ: PhDr. Štefan Bugár, Ph.D. MBA., 2010, 48 strán.

Pre svoju prácu som si zvolil tému, ktorá úzko súvisí s mojím domovom – mestom Handlová, s rázovitým krajom hornej Nitry a s povoláním baníka, v ktorom pracovali moji starí i prastarí rodičia i ďalší príbuzní.

Vo svojej záverečnej bakalárskej práci spracovávam tému aktívnej politiky zamestnanosti. Postupujem v nej chronologicky, cez všeobecnú charakteristiku, vychádzajúcu i z legislatívnej úpravy politiky zamestnanosti v Slovenskej republike, cez charakteristiku nezamestnanosti ako sociálno-spoločenského javu trhovej ekonomiky, jej typológie a najčastejšie príčiny nezamestnanosti k pojmom trh práce a aktívna politika trhu práce. Pokračujem zadenovaním nástrojov aktívnej politiky trhu práce (rekvalifikácia, podpora vytvárania nových pracovných miest, podpora zamestnávania osobitných skupín občanov, podpora udržiavania pracovných miest, podpora vypracovania projektov na oživenie zamestnanosti, podpora zamestnávania občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou).

V ďalšej, pre mňa veľmi kreatívnej časti práce, najmä čo sa týka osobného získavania podkladov - poznatkov, aplikujem predchádzajúce teoretické poznatky do problematiky politiky zamestnanosti i dnes v najväčšom podniku regiónu v Hornonitrianskych baniach Prievidza, a.s., s konkretizáciou na jeden z jeho závodov – na Baňu Handlová. Porovnávam postavenie baníkov v regióne Prievidza, s dôrazom na Baňu Handlová, pred rokom 1989 a po revolúcii. Stručne mapujem storočnú históriu Bane Handlová, od roku 1909 do súčasnosti. Zaoberám sa vzdelávaním baníkov v minulosti i nevyhnutnou rekvalifikáciou v súčasnosti. Hodnotím a porovnávam kolektívne zmluvy Hornonitrianskych baní Prievidza a.s. z rokov 1988 a 2008 a ich dopad na politiku zamestnanosti baníkov. Podklady pre túto časť práce som získaval návštevou a konzultáciami s konkrétnymi ľuďmi v Hornonitrianskych baniach – na odbore ľudských zdrojov, v Závodnom výbore odborového zväzu v Bani Handlová, na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi a na oddelení sociálnych vecí pri Mestskom úrade v Handlovej.

Kľúčové slová: politika zamestnanosti, legislatívna úprava politiky zamestnanosti, nezamestnanosť, typy nezamestnanosti, príčiny nezamestnanosti, regionálna nezamestnanosť, trh práce, nástroje aktívnej politiky trhu práce, baníctvo, história baníctva, kolektívne zmluvy, rekvalifikačné kurzy .

Abstract

Ondriš, Jozef: Active Employment Policy in the Region of Prievidza regarding miners (Bachelor work). Palacky University in Olomouc. Faculty of Philosophy, Department of Sociology and Adult Education. Supervisor: PhDr. Štefan Bugár, Ph.D. MBA., 2010 48 pages.

For my work, I chose the theme which is closely related to my home - the town of Handlová, with the characteristic region of Upper Nitra and with the profession of a miner what was the occupation of my grandparents, great – grandparents and other relatives.

In my bachelor work I deal with the theme of active policy of employment. It is organized chronologically: I begin with a general description based in legislative matter of employment policy in the Slovak Republic, then I continue with the characteristics of unemployment as a social phenomenon of market economy as well as its typology and the most common causes of unemployment and finally I deal with the terms of labor market and the concept of active labor market policy. Subsequently, I concern with the definition of the instruments of active labor market policy (retraining, support of new jobs creation, support of employment of specific groups of citizens, support of the projects to boost the employment, support of employment of the disabled people).

Another part of my work was very creative for me, particularly due to the fact I gained the necessary documents and knowledge personally. I apply my previous theoretical knowledge to the issue of employment policy today in the largest company in the region – The mines of Upper Nitra, Prievidza, with a special interest to one of its parts – The mine of Handlová. I compare the status of miners in the region of Prievidza, with emphasis on The mine of Handlová, before and after the revolution in 1989. I briefly map the hundred-year history of The mine of Handlová from 1909 to the present. I pay special attention to the education of miners in the past and their inevitable retraining nowadays. I evaluate and compare the collective agreements of The mines of Upper Nitra,

Prievidza from the years 1988 and 2008 and their impact on the employment of miners.

I was acquiring the details for this part of my work by visiting and further consultation with the specific people in the Upper Nitra Mines - in the field of human resources, the Company Board union at The mine of Handlová, the Office of labor, social affairs and family in Prievidza and the Department of social affairs in The town office Handlová.

Key words: employment policy, legislative adjustment of employment, unemployment, types of unemployment, causes of unemployment, regional unemployment, labor market, the instruments of active labor market policy, mining, mining history, collective agreements, retraining courses.

OBSAH

Úvod.....	10
1. kapitola: Aktívna politika zamestnanosti.....	13
1.1 Ciele politiky zamestnanosti	13
1.2 Legislatívna úprava politiky zamestnanosti v SR	13
1.3 Politika zamestnanosti v regiónoch.....	15
1.4 Nezamestnanosť.....	16
1.4.1 Nezamestnanosť ako individuálny problém.....	16
1.4.2 Rodina nezamestnaného.....	17
1.4.3 Využitie voľného času v nezamestnanosti.....	19
1.4.4 Nezamestnanosť ako sociálny problém a sociálny jav.....	20
1.4.5 Nezamestnanosť ako spoločenský jav súčasnosti.....	21
1.4.6 Možné riešenia nezamestnanosti.....	22
1.4.7 Nezamestnaný a ten kto nepracuje.....	23
1.4.8 Typy nezamestnanosti.....	24
1.4.9 Právo na prístup k zamestnaniu.....	27
1.4.10 Prirodzená miera nezamestnanosti.....	28
1.4.11 Faktory určujúce prirodzenú mieru nezamestnanosti.....	29
2. kapitola: Trh práce a politika trhu práce.....	30
2.1 Politika trhu práce.....	30
2.1.1 Aktívna politika trhu práce.....	31
2.1.2 Nástroje aktívnej politiky trhu práce.....	32
2.1.3 Pasívna politika trhu práce.....	36

3. kapitola: Aktívna politika zamestnanosti v regióne horná Nitra

– so zameraním na baníctvo	37
3.1 História baníctva na hornej Nitre.....	37
3.2 Baňa Handlová po roku 1989.....	38
3.3 Vzdelávanie baníkov.....	39
3.4 Zahraniční baníci v Hornonitrianskych baniach Prievidza a.s.	41
3.5 Sociálne postavenie a zabezpečenie baníkov.....	43
3.6 Kolektívne zmluvy 1989 a 2008.....	45
3.7 Možnosti nezamestnaných baníkov v rekvalifikačných kurzoch organizovaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.....	50
3.8 Choroby z povolania baníkov.....	52
3.9 Súčasný stav zamestnancov v HBP, a.s.	56
Záver	57
Použitá literatúra	59
Zoznam grafov a tabuliek	62
Zoznam príloh	63

Úvod

Spoločenské zmeny po roku 1989 priniesli so sebou i transformáciu ekonomiky. Ako novum nastupuje trhové hospodárstvo. Nová politika, toho času ešte federálnej vlády, prináša so sebou i prehodnotenie potreby, efektivity a náročnosti ťažby uhlia na Slovensku. Odvetvie, ktoré bolo hlavným zamestnávateľom i na hornej Nitre, sa z tohto dôvodu v deväťdesiatych rokoch minulého storočia dostáva do útlmu. Bane na hornej Nitre (Handlová, Nováky, Cígeľ) začínajú výrazne redukovať ťažbu a z tohto dôvodu dochádza i k znižovaniu stavu baníkov. A pretože nové pracovné príležitosti nie sú postačujúce, dochádza k nezamestnanosti, ktorá je ako sociálno-ekonomický jav spojená s existenciou trhu práce a predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Túto situáciu musel štát bezodkladne riešiť a to svojou aktívnou politikou zamestnanosti.

Cieľom mojej práce je charakteristika problematiky politiky zamestnanosti v Slovenskej republike, s následnou konkretizáciou na podmienky Hornonitrianskych baní Prievidza a.s., resp. na jeden z jej závodov - Baňu Handlová.

Svoju prácu formálne člením na 3 kapitoly. V úvodnej kapitole **Aktívna politika zamestnanosti** vychádzam najskôr z legislatívneho rámca – zákonov, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti. Definujem nezamestnanosť ako nový fenomén a zároveň sprievodný znak trhového hospodárstva. Poukazujem na jej spoločenský a sociálny dopad. Uvádzam, akým spôsobom pôsobí nezamestnanosť na rodinu. Prezentujem typy nezamestnanosti. V 2. kapitole **Trh práce a politika trhu práce** prezentujem skutočnosť, že na Slovensku transformáciou centrálne plánovaného a direktívne riadeného hospodárstva na trhové hospodárstvo vznikol a ďalej sa rozvíja trh práce. Charakterizujem aktívnu politiku trhu práce, jej nástroje a stručne sa zmieňujem sa i o pasívnej politike trhu práce.

V 3. časti práce **Aktívna politika zamestnanosti v regióne horná Nitra – so zameraním na baníctvo** som využil svoje získané poznatky z osobných návštev a konzultácií s pracovníkmi inštitúcií v okrese Prievidza, konkrétne Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi, podniku Hornonitrianske bane Prievidza, a.s. – odboru ľudských zdrojov, ďalej Závodného výboru odborového zväzu Bane Handlová a sociálneho oddelenia pri Mestskom úrade v Handlovej. Venujem sa v nej baníctvu – najvýznamnejšiemu priemyselnému odvetviu, ktoré historicky zamestnávalo a zamestnáva najväčší počet občanov regiónu. V tejto časti uvádzam stručnú históriu Bane Handlová - jednej z troch baní v akciovej spoločnosti Hornonitrianske Bane Prievidza. Prezентujem i školy, ktoré pripravovali kvalifikovaných baníkov v Handlovej. V tejto súvislosti spomínam i zahraničných baníkov, ktorých akciová spoločnosť zamestnávala v čase, keď prepustila i kvalifikovaných baníkov a noví baníci sa už z dôvodu zániku učebného odboru nevyučili. Hodnotím sociálne postavenie baníkov pred rokom 1989 a v súčasnosti. Porovnávam 2 kolektívne zmluvy z oboch období. Uvádzam i skutočnosť, že Hornonitrianske bane Prievidza a.s. nevytvorili vlastné programy politiky zamestnanosti pre baníkov a tieto takisto absentujú i v meste Handlová . Túto úlohu na seba prevzal len Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi. Ale ani on nešpecifikuje rekvalifikačné kurzy len pre baníkov. Z dôvodu komplexnosti údajov o zamestnávaní baníkov prezentujem i charakteristiku a frekvenciu chorôb z povolania u baníkov ako jeden z dôvodov predčasného ukončenia pracovného pomeru alebo preradenia z podzemia na povrch. Prácu končím aktuálnym prehľadom o súčasnom stave zamestnancov.

V prílohách svojej práce uvádzam zoznam chránených dielní v okrese Prievidza, prehľad o rekreáciách baníkov dohodnutých v kolektívnej zmluve z roku 1989, graf o aktuálnom stave zamestnancov podľa kategórií a tabuľku s prehľadom dôvodov ukončenia pracovného pomeru v posledných troch hodnotených rokoch.

Spracovaním práce som získal poznatky, prehľad o politike zamestnanosti v akciovej spoločnosti , ktorá pôsobí v okrese i meste, odkiaľ pochádzam. Zistil som, že nezamestnanosť zásadným spôsobom zasiahla do

života občanov - baníkov a že je životne dôležité, aby zamestnávateľ , mesto a inštitúcie vytvárali i budúcnosti perspektívu v získavaní zamestnania pre tých, ktorí ho načas stratili. A to dôslednou aktívnou politikou zamestnanosti.

1. kapitola: Aktívna politika zamestnanosti

1.1 Ciele politiky zamestnanosti

Zákon č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti vyjadruje, že cieľom politiky zamestnanosti je zabezpečenie práce pre všetkých, ktorí dokážu a chcú pracovať. Dokážu si hľadať zamestnanie, slobodne si vedia zvoliť zamestnanie, získať potrebnú kvalifikáciu. Hovorí o rovnováhe ponuky práce a dopytu po práci. Cieľom politiky zamestnanosti je hlavne znižovať percento nezamestnanosti a podporovať tých občanov, ktorí sa stali nezamestnanými nie vlastnou vinou. Podnecuje k získaniu práce, k zabezpečeniu si prípravy na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce. Ďalším cieľom je vytváranie nových pracovných príležitostí, nových pracovných miest a tvorba podmienok na udržanie zamestnanosti a predchádzanie prepúšťaniu. Prijaté opatrenia majú za úlohu zabezpečiť podporu presunu zamestnancov do oblastí, kde je možnosť vhodne sa zamestnať a zaistiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a poradenstva.

1.2 Legislatívna úprava politiky zamestnanosti v SR

Problematiku politiky zamestnanosti riešia v Slovenskej republike viaceré zákony. V práci uvádzam tie najdôležitejšie:

Zákon o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z., ktorý upravuje záväzné podmienky poskytovania služieb zamestnanosti a je v ňom definovaný pojem služby zamestnanosti, stanovuje podmienky ako tieto služby poskytovať v závislosti od rôznych potrieb uchádzačov so zámerom ich čo najskoršieho umiestnenia na trh práce taktiež sú nim predpísané nástroje aktívnej politiky trhu práce. Upravuje povinnosti zamestnávateľov a štátu pri aplikácii práva občanov na zamestnanie a to napr. rekvalifikácia, sprostredkovanie zamestnania či podpora v nezamestnanosti.

Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov vyjadruje súvislosť politiky zamestnanosti s pracovným právom, ktoré upravuje právny vzťah medzi podnikmi a pracovníkmi a taktiež upravuje práva a povinnosti oboch strán. Transformácia hospodárstva so sebou priniesla aj nevyhnutné zmeny a novelizácie Zákonníka práce. Novelizácie priniesli do pracovných zmlúv väčšiu voľnosť a pre pracovníkov zvýšenú ochranu pri prepúšťaní, či vytváraní pracovných a kolektívnych zmlúv. Najvýznamnejšími novelami boli novela 49/2009 Z. z a novela platná od 1.3.2010.

Zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z. z. upravuje právne vzťahy s cieľom zmierniť, či zdolať hmotnú núdzu, sociálnu núdzu a zabezpečiť dostatočné životné podmienky občanov.

Zákon o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 601/2003 Z. z. stanovuje životné minimum ako minimálnu hranicu príjmov fyzickej osoby uznanú spoločnosťou, pod ktorou sa osoby dostávajú do stavu hmotnej núdze.

Zákon o minimálnej mzde č. 663/2007 Z. z. v znení neskorších predpisov hovorí o poskytovaní minimálnej mzdy pracovníkovi za vykonanú prácu a stanovuje jej výšku.

Zákon o pomoci v hmotnej núdzi č. 599/2003. Tento zákon stanovuje právne vzťahy v oblasti posudzovania hmotnej núdze a o výške poskytnutej dávky občanom.

Problematiku politiky zamestnanosti riešia i zákony: Zákon o štátnej službe 312/2001 Z. z., Zákon o inšpekcii práce č. 95/2000 Z. z., Zákon o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z. a Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Služby zamestnanosti v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. vytvárajú inštitúcie a nástroje podpory a pomoci pri hľadaní zamestnania, pri jej zmene, obsadzovaní voľných pracovných miest a pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Služby zamestnanosti na Slovensku sa poskytujú cez štátny a súkromný sektor. Štátny sektor tvoria úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Súkromný sektor zabezpečujú fyzické a právnické osoby, ktoré realizujú sprostredkovanie zamestnania, poradenské služby.

Medzi úlohy, ktoré zabezpečujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny patria najmä poskytovanie informácií občanom o možnostiach zamestnania, odbornú prípravu a rekvalifikáciu, informácie pre zamestnávateľov o zdrojoch pracovných síl, evidencia voľných pracovných miest, evidencia uchádzačov o zamestnanie, hmotné zabezpečenie uchádzačov pred nástupom do zamestnania, poradenstvo v oblasti zamestnanosti a rekvalifikácie. Úrady ďalej zabezpečujú analýzy, koncepcie a prognózy zamestnanosti, motivujú vytváranie spoločensky účelných miest a verejnoprospešných prác, realizujú kontrolu na úseku zamestnanosti.

1.3 Politika zamestnanosti v regiónoch

Základné ciele regionálnej politiky zamestnanosti sú nasmerované na elimináciu negatívneho dopadu trhových regulátorov na regionálny rozvoj, Vytváranie priaznivých podmienok pre trhovú ekonomiku, Podporu vnútorného rozvoja regiónov a obcí – lokálny rozvoj potenciálu, Odstraňovanie nepriaznivých rozdielov v sociálnej úrovni regiónov. Metódou zníženia nezamestnanosti môže byť aj podpora rozvoja vidieka, napr. rozvoj alternatívneho organického poľnohospodárstva, lesného hospodárstva, spracovateľského priemyslu, tradičných remesiel a výroby tradičných produktov, služieb pre obyvateľstvo, vidieckej turistiky či agroturistiky. Ďalším faktorom rozvoja regiónov a regionálnej zamestnanosti sú aj fondy EÚ, ktoré sú nasmerované do oblasti celoštátneho plánu rozvoja vidieka, rozvoja infraštruktúry, ochrany životného prostredia.¹

¹ ŽILOVÁ ANNA: Komunitná práca, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, 2003, str. 43.

1.4 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je bežným javom každej slobodnej spoločnosti, ktorá je založená na trhovom mechanizme a samozrejme demokracii. Nezamestnanosť prináša veľkú zmenu do zabehnutého štýlu života a vytvára veľký tlak pri prispôbovaní sa novým životným podmienkam. Vplyvom nezamestnanosti sa znižuje životná úroveň, narúšajú sa sociálne vzťahy a klesá životná istota. Do veľkej miery nezamestnanosť ovplyvňuje aj samotných nezamestnaných.²

1.4.1 Nezamestnanosť ako individuálny problém

Nezamestnanosť je pre nezamestnaného mnohokrát veľkou psychickou záťažou. Pri dlhodobejšom trvaní môže viesť k duševným a psychosomatickým poruchám alebo aj zmene sociálneho štandardu. V súvislosti s nezamestnanosťou stúpajú aj depresie, nervozita, apatia. Osoba je na dlhší či kratší čas na ceste plnej prekážok, ktoré jej bránia v uplatnení sa na trhu práce. Strata zamestnania ovplyvňuje aj prežívanie človeka, psychologicky sa objavujú pocity odmietania, hnev na zamestnávateľa, žiarlivosť na kolegov, ktorý zamestnanie nestratili a iné. Hľadanie si nového zamestnania môže byť pre nezamestnaného ponižujúce, môže stratiť odvahu hľadať ďalšie zamestnanie a viesť k pocitom menejcennosti či depresii. Nezamestnanosť nie je len stratou zamestnania spojenou so znížením životných prostriedkov, ale aj vyradenie z profesionálneho života, na ktorom si mnoho osôb zakladá, prisúdenie určitej stigmy okolím. Nezamestnaní tiež vo väčšej miere trpia neurotickými a psychickými príznakmi, ktoré taktiež znižujú ich uplatnenie sa na trhu práce. Nezamestnaný po psychickej stránke prechádzajú určitými vývojovými štádiami. Najskôr nastupuje fáza šoku a je to fáza, v ktorej nezamestnaný prežíva pocity neistoty, zmätku. Po prvotnom šoku prichádza fáza

² <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE>, (on-line 20. 10. 2009)

optimizmu. Nezamestnaný má zabezpečenú finančnú situáciu, nezamestnanosť už neprežíva len negatívne, ale chápe ju aj ako možnosť využiť čas na oddych, stretnutia so známymi a v nájdení si nového zamestnania nevidí väčší problém. Následne nastupuje fáza pesimizmu. V tejto fáze sa stráca dôvera v úspech, klesá sebavedomie, pripájajú sa pocity vlastnej viny, bezmocnosti, čo môže vyústiť v agresiu, zdravotným problémom alebo až k samovražedným sklonom. Poslednou fázou je fáza fatalizmu, ktorú sprevádzajú pocity beznádeje, druhoradosti, nezáujem o okolie. Môže sa vyvinúť psychosomatická choroba, ktorou sa ospravedlňuje pred ostatnými ale aj sám pred sebou. Nezamestnaný prijme nezamestnanosť ako životný štýl.³

1.4.2 Rodina nezamestnaného

Dlhé obdobia nezamestnanosti majú významný vplyv na občanov rovnako, ako na ich rodiny, komunity, národné ekonomiky. Nemožnosť nájsť zamestnanie nespôsobuje jedincovi len stratu príjmov, ale taktiež aj stratu sebadôvery. Vo väčšine prípadov spôsobuje tlak nezamestnanosti finančné a emocionálne napätie v rodine. Bežným dôsledkom je potom rozpad práve tých vzťahov, ktoré mali nezamestnanému poskytnúť podporu pri jeho snahe vrátiť sa na pracovný trh. Nezamestnanosť jedného z jej členov je záťažovou situáciou pre celú rodinu. Za určitých okolností môže viesť ku kríze a k následnému rozpadnutiu rodiny. Strata profesijnej roly jedného člena rodiny sa prejaví zmenou vo vzťahu medzi rodinnými príslušníkmi, stratou rolí (napr. nezamestnaný otec stratí dominantnú rolu, ktorú získava iný, ekonomicky aktívny člen rodiny) a z toho vyplývajúcou zmenou statusu, narušením stereotypu rodinného života, narušením rodinných zvykov v oblasti spotreby vplyvom nedostatku finančných prostriedkov, nutnosť redukcie potrieb všetkých členov rodiny. Vplyv na rodinu má nezamestnanosť nielen prostredníctvom finančných ťažkostí, ale taktiež

³ ŽILOVÁ ANNA: Komunitná práca, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, 2003, str. 39-40

prostredníctvom zmien v sociálnych vzťahoch a sociálnej izolácie rodiny v nezamestnanosti a krízy rodinného systému, narušenia denných návykov, zmien v postavení nezamestnaného jedinca v rodinnom systéme, stratou jeho statusu a autority odvodených zo zamestnania a z jeho príspevku k príjmom rodiny zmien v rozdelení domácich prác. Strata statusu, ktorá je s jedincom v nezamestnanosti spojená, sa dotýka aj rodiny, a to nielen v zmysle straty statusu rodiny v širšej spoločenskej štruktúre, ale nepochybne aj v zmysle straty statusu nezamestnaného v rámci rodiny, čo je pre každého jedinca veľmi bolestivé. Myslím si, že najviac si to môžeme všimnúť v tých tradičnejších rodinách, ktoré majú ešte stále predstavu muža ako živiteľa rodiny. V týchto rodinách je to podľa mňa najviditeľnejšie a ak sa takáto strata zamestnania stane, je to pre muža o to bolestnejšie a ťažšie. Nezamestnanosť sa dotýka aj vnútorných pravidiel fungovania rodiny a domácnosti, hlavne v delbe úloh a činností v rodine. Nezamestnanosť môže narušiť a niekedy aj úplne zničiť vzťahy v rodine medzi jednotlivcami. Nie je to však spôsobené len stresom kvôli nedostatku financií. Nezamestnanosť môže byť spojená súčasne aj s násilnými činmi v rodine, či už medzi partnermi, ale aj vo vzťahu k deťom. Tento problém je však oveľa rozsiahlejší a komplexnejší a toto násilie nemusí byť vyvolané nezamestnanosťou, ale môže byť skôr spojené s určitými faktormi, ktoré jedinca predurčujú k násiliu a ku ľahšej strate zamestnania. Solidarita rodiny môže nezamestnaného podporiť, môže za týchto okolností fungovať ako zdroj istoty, bezpečia a ako ekonomické zázemie.⁴

Prijatť takúto podporu je ale ľahšie pre človeka v určitej role, napr. pre matku, mladého človeka a podobne. Pre muža, od ktorého sa očakáva ekonomické zabezpečenie rodiny, to tak ľahké byť nemusí. Komplexná podpora rodiny je veľmi žiaduca, avšak nemožno prehliadať fakt, že i pre partnera nezamestnaného je situácia stresujúca a on sám môže pociťovať úzkosť, strach z budúcnosti i depresie, ktoré v ňom vyvoláva ťaživá situácia. Zát'až nezamestnaného, spojená s finančnými ťažkosťami, pôsobí negatívne na oboch partnerov. Za týchto okolností sa nezamestnanému nedostáva podpory, ktorú by potreboval. Dôsledkom je zhoršenie vzťahu i emočného ladenia obidvoch manželov. Ak je

⁴ VÁGNEROVÁ, M: *Psychopatologie pro pomáhající profese*, Praha, Portál, 1999, str. 410

nezamestnanosť dlhodobá, môže sa u nezamestnaného znížiť schopnosť zamestnať sa. Človek upadá do pasivity a rezignácie. Uzatvára sa pred svetom. Má pocity sklamaní a zbytočnosti. Situácia ho môže do viesť k požívaní alkoholu, k drogám či hazardným hrám.

1.4.3 Využitie voľného času v nezamestnanosti

Nezamestnanosť má významný vplyv na spoločenský život i na život nezamestnaných jedincov. Nejde len o pokles životnej úrovne spojený s poklesom príjmov, ale i hlboké dôsledky nezamestnanosti na ich každodenný život. Nezamestnaní nemajú prácu a dostatok peňazí, ale majú viac ako dosť voľného času. Nezamestnanosť je spojená so zmenami vnímania času. Rozbitie časovej štruktúry dňa a zmeny vo vnímaní času sú považované za jeden z najvýraznejších psychologických dôsledkov nezamestnanosti. Nezamestnanému ubieha čas pomalšie, dni sa vlečú, nemajú žiadnu štruktúru a po určitej dobe dochádza ku strate zmyslu pre čas.

Žiaľ, väčšina štúdií poukazuje na to, že všeobecne rozšírený obraz o nezamestnaných, ukazujúcich ich ako ľudí zabíjajúcich čas sledovaním televízie a tráviacich veľa času spánkom alebo ležaním v posteli, nie je výmyslom verejnosti, ale tvrdou realitou života. Práve neobmedzené množstvo voľného času paradoxne zabraňuje nezamestnaným v tom, aby ho využívali. Hlavne mladiství majú problémy pri popisovaní svojich denných skúseností. Ich voľný čas je spojený predovšetkým s nudou.

Trávenie voľného času v nezamestnanosti je jedným zo sociálno-psychologických problémov. Veľmi dôležité je zachovanie určitého stereotypu, určitého systému trávenia voľného času v nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k deštrukcii voľného času a k riziku jeho neadekvátneho trávenia. Toto nebezpečenie hrozí hlavne mládeži, ktorá preferuje hodnotu voľného času a môže tak mať väčšiu tendenciu uniknúť z trhu práce (t.j. vyhýbať sa zamestnanosti).

Zmena organizácie času, zvýšené zapojenie sa do domácich prác, taktiež pasívnej náplne voľného času a úbytok zábavy vyžadujúcej peniaze má vplyv aj na zmenu v hodnotovej orientácii nezamestnaného. Každý jedinec si v priebehu života utvára určitý rebríček hodnôt, vlastnú hodnotovú orientáciu. K základným životným hodnotám spravidla počítame zdravie, blahobyt, uznanie, rodinné šťastie atď. Náš hodnotový systém sa môže meniť zmenou podmienok, v ktorých žijeme. Jednou z týchto zmien, ktoré prenikavo zasahujú do života jedinca je aj nezamestnanosť, lebo človeku sa zmenia hodnoty počínajúc rodinou až po finančnú stránku.

1.4.4 Nezamestnanosť ako sociálny problém a sociálny jav

Nezamestnanosť je prirodzeným javom spoločnosti, ktorý vyplýva z pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodnutia osôb, či budú svoje príjmy získavať zamestnaním sa, inou činnosťou alebo budú závislé od sociálnych príjmov. Odstraňovať následky frikčnej nezamestnanosti nie je pre spoločnosť ťažké a odstraňuje ich pomocou dvoch nástrojov. Poistením proti nezamestnanosti, ktoré nezamestnanú osobu existenčne zabezpečí na krátku dobu počas hľadania nového zamestnania a tiež pomocou systému služieb zamestnanosti, ktoré dopomáhajú nezamestnanej osobe zorientovať sa na trhu práce a rozvíjať tie schopnosti, ktoré sú trhom práce žiadané. Pokiaľ sa však nezamestnanosť stáva hromadnou a doba intervalu nezamestnanosti v jednotlivých prípadoch sa predlžuje, dostáva sa do pozornosti celej spoločnosti. Takáto nezamestnanosť tvorí pre spoločnosť a vládu problémy finančné, organizačné a politické. Nezamestnanosť nie je považovaná za závažný sociálny a ekonomický problém, pokiaľ nie je hromadnou alebo dlhodobou. Nezamestnanosť je ekonomického hľadiska nepostačujúcim využitím použiteľnej pracovnej sily na trhu práce. Z hľadiska sociologického je úkaz, ktorý môže znehodnotiť pracovný a ľudský potenciál, čím dôjde k útlmu až zániku získaných schopností a zručností pracovnej sily. Z psychologického hľadiska je nezamestnanosť pre nezamestnanú osobu frustrujúcou a negatívnou skúsenosťou.

Zo sociálneho hľadiska môže nezamestnanosť viesť ku vzniku sociálne patologických javov ako je kriminalita, sociálne napätie a na individuálnej úrovni napr. vznik neurózy, psychickej deprivácie a iné. Z individuálneho hľadiska je možno nezamestnanosť opísať ako situáciu, keď sa osoba nemôže zamestnávať fyzickou alebo psychickou činnosťou a nemá ani platené zamestnanie.⁵

V Slovenskej republike sa prechodom spoločnosti na trhovú ekonomiku objavil takmer neznámy jav – nezamestnanosť. Spočiatku transformácie ekonomiky sa darilo udržať makroekonomickú rovnováhu, prejavovala sa však nerovnováha medzi produkčnými zdrojmi a ich využitím. To viedlo k poklesu produkcie, nárastu nezamestnanosti čiže transformačnej recesii. Transformácia spoločnosti sa odráža vo všetkých oblastiach života spoločnosti. Priebeh zmien sociálnej sféry má nepretržitý charakter, ktorý nie je časovo obmedzený a je nutné riešiť aktuálne a perspektívne sociálne procesy, javy a riešiť problematiku zamestnanosti, pracovných a sociálnych príjmov, chudoby, sociálnych inštitúcií a iné. Sociálnu sféru zasiahla aj realizácia zásadných legislatívnych zmien, ktoré sú dlhodobým procesom. Nezamestnanosť nie je problémom len transformujúcich sa ekonomík, ale v súčasnej dobe je to celosvetovým problémom.⁶

1.4.5 Nezamestnanosť ako spoločenský jav súčasnosti

Nezamestnanosť je komplikovaným sociálnym problémom, na ktorý nie je jednoduché riešenie. Takmer pre každého človeka je strata zamestnania negatívnou situáciou, z ktorej okrem poklesu životnej úrovne a ekonomickej neistoty vyplýva aj strata spoločenských kontaktov, vzťahov. Veľa ľudí prácu nevnímajú len ako zdroj financií ale aj ako časť ich životného času, ktorá ich naplňa. Mnoho ľudí vníma vylúčenie z pracovného procesu ako zlyhanie vlastnej pracovnej spôsobilosti a často si to spájajú aj s neschopnosťou uplatniť sa v

⁵ ŽILOVÁ ANNA: *Komunitná práca*, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, 2003, str. 26-27.

⁶ ŽILOVÁ ANNA: *Komunitná práca*, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, 2003, str. 20.

komplikovaných spoločenských vzťahoch. Nevnímajú samých seba ako plnohodnotných členov spoločnosti.⁷

Pred rokom 1990 mali všetci ekonomicky aktívni zamestnanie a poberali zaň mzdu. Podľa štatistík neexistovala nezamestnanosť, išlo však o skrytú nezamestnanosť. Mzdy pracovníkov boli umelo predimenzované oproti produktu, ktorý vytvárali. V trhových podmienkach by výška mzdy nedosahovala takú hodnotu ako pred rokom 1990. Po prechode na trhový mechanizmus sa mnoho výrobných z dôvodov neefektívnosti a nepotrebnosti muselo zavrieť. Síce vznikali aj nové výroby a nové aktivity, nezabránilo to však poklesu produkcie a nárastu nezamestnanosti. Táto ekonomická infraštruktúra umožňovala viac šancí na individuálne presadenie sa a rozvoj súkromného sektoru. Pracovná sila začala viac migrovať nielen medzi jednotlivými firmami ale aj pracovnými sektormi či profesiami. Skrytú nezamestnanosť vystriedala otvorená nezamestnanosť a istotu zamestnania vystriedala neistota na trhu práce.⁸

1.4.6 Možné riešenia nezamestnanosti

Na otázku či môže štát pomôcť nezamestnaným je viacero názorov. Liberálne orientovaní ekonómovia, ako zástancovia fungovania „neviditeľnej ruky trhu“ majú názor, že pomáhať ľuďom bez práce štát nemusí a že najlepšie si poradia samotné tržné sily. Podľa toho názoru sú ľudia zodpovední sami za seba a sami si najlepšie vyhľadajú nové zamestnanie alebo zmenia kvalifikáciu v prípade potreby. Tiež vláda by mala ľuďom najmä poskytovať informácie o voľných pracovných miestach, v čom má podľa tohto názoru značné medzery. Prípadné zásahy vlády do fungovania trhu práce hodnotia negatívne, pretože situáciu skôr zhoršia a sú len prekážkou trhového systému. Opačný názor majú ekonómovia, ktorí schvaľujú paternalistickú pomoc štátu poskytovanú

⁷ BROŽOVÁ DAGMAR: *Společenské souvislosti trhu práce*, Sociologické nakladatelství, Praha, 2003, str. 76

⁸ BROŽOVÁ DAGMAR: *Společenské souvislosti trhu práce*, Sociologické nakladatelství, Praha, 2003, str. 77

nezamestnaným rôznymi podobami hospodárskych politík. Nezamestnanosť je vnímaná ako efekt ekonomických a sociálnych podmienok, ktoré jednotlivec nevie ovplyvniť. Zástancovia vládnych opatrení potom v základe prijímajú zodpovednosť za nezamestnanosť. Vládnym opatrením by malo byť aj zriadenie záchranej sociálnej siete, ktorá by zaisťovala nezamestnaným aspoň určitú životnú úroveň.⁹

1.4.7 Nezamestnaný a ten kto nepracuje

Neplatí vždy, že kto pracuje je zamestnaný a nezamestnaný je ten, kto nepracuje. Rozdiel je medzi prácou vykonávanou v domácnosti a pre vlastný prospech a zamestnaním, čo je v podstate zmluvne dohodnutá práca s odmenou za výkon. Za zamestnanie sa nepovažuje ani dobrovoľná práca či výpomoc, hobby alebo vzájomná výpomoc. Strata takejto práce preto nemá za následok nezamestnanosť. Takže byť nezamestnaným v podstate znamená nemať platené zamestnanie a ani príjem z neho. To však neznamená, že ak nezamestnaný nemá príjem z trhu práce, nemá ani prístup na trh práce. Len má ťažkosti presadiť sa na trhu práce v danom okamžiku. Nezamestnaný sa dá definovať ako vekom, zdravotným stavom a osobnou situáciou schopný pracovať, ochotný v danom okamžiku pracovať a aj napriek svojej primeranej snahe si zamestnanie nájsť ostáva bez zamestnania. Definícia nezamestnanosti je postavená na tom, že osoba schopná pracovať je vyradená z plateného zamestnania ale neuspokojuje sa s týmto stavom a hľadá si nové platené zamestnanie. Nezamestnanosť je spoločnosťou negatívne hodnotená ako nenormálny stav oproti zamestnanosti, teda trvalému platenému zamestnaniu. Spoločnosť od práceschopného jedinca očakáva snahu udržať si stále zamestnanie a že v prípade jeho straty si ho bude aktívne vyhľadávať alebo sa zabezpečiť vlastnými príjmami. Prezentovaním snahy nájsť si nové zamestnanie je aj pravidelná návšteva Úradu práce, návšteva

⁹ BROŽOVÁ DAGMAR: Společenské souvislosti trhu práce, Sociologické nakladatelství, Praha, 2003, str. 110

potenciálneho zamestnávateľa alebo aj písomná žiadosť a odpoveď na inzerát čo je dosť benevolentné.¹⁰

Podľa všeobecnej definície sú za nezamestnaných považované osoby bez plateného zamestnania (v niektorých prípadoch môžu odpracovať limitovaný počet hodín), zaregistrované na úrade práce, hľadajúce si prácu, ochotné a schopné ihneď do práce nastúpiť.¹¹

1.4.8 Typy nezamestnanosti

Podľa príčin a rôznych charakteristík sa nezamestnanosť môže rozlišovať na frikčnú, štrukturálnu, cyklickú, skrytú či nepravú.

Frikčná nezamestnanosť

Vyskytuje sa na trhu práce v každom okamžiku a je zapríčinená prirodzenou mobilitou pracovníkov. Pracovníci sa z vlastnej vôle alebo z dôvodu ekonomického vývoja presúvajú medzi zamestnaniami. Sú to predovšetkým bežné zmeny zamestnania a aj dĺžka trvania nezamestnanosti je malá. Je to len čas, kým si osoby nájdu uplatnenie v novom zamestnaní a používa sa na ich označenie aj termín „ľudia medzi dvoma zamestnaniami“. Ide teda len o prechodnú nezamestnanosť týchto osôb. Dĺžka času potrebného na nájdenie nového zamestnania dosť závisí aj od výšky príspevku v nezamestnanosti poskytovaným štátom. Tiež sa odvíja aj od požiadavky nezamestnaných na výšku mzdy, vzdialenosťou nového zamestnania, dopytu po práci, ale aj od geografických

¹⁰ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, str. 16 - 17

¹¹ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, ISBN 80-86429-08-3, str. 18

štruktúr. Dĺžku frikčnej nezamestnanosti ovplyvňuje tiež miera informovanosti medzi ponukou práce a dopytom po práci.¹²

Štruktúrna nezamestnanosť

Je spojená najmä so zánikom neefektívnych podnikov či inštitúcií a v niektorých prípadoch aj odstavením celého odvetvia. Takéto osoby sa s ohľadom na svoj vek, pohlavie, kvalifikáciu a odbornosť nemusia aktuálne uplatniť na trhu práce. Kvalifikácia prepustených osôb nemusí odpovedať požiadavkám trhu práce, a oni sa im ťažko prispôbujú. Dochádza k nerovnováhe medzi pracovnou silou pohotovou pre prácu a potrebou zamestnávateľov. Osoby s určitým typom kvalifikácie sa na trhu práce len ťažko presadia a iných je na trhu práce nedostatok. Pokiaľ dôjde k odstaveniu určitého odvetvia, zamestnanci z neho prechádzajú do dynamickejšie sa rozvíjajúceho. To sa však tiež nedeje bez problémov, ktorými sú väčšie vzdialenosti alebo nutnosť rekvalifikácie pracovníkov podľa potreby trhu práce. Štruktúrna nezamestnanosť sa niekedy označuje aj ako technologická. To pretože ľudia prichádzajú o zamestnanie z dôvodu nahradenia ľudskej pracovnej sily technikou. Zvláštnosťou štruktúrnej nezamestnanosti je to, že o zamestnanie prichádzajú aj vysokokvalifikovaní odborníci s dlhoročnou praxou, pretože o nich už na trhu práce nie je záujem.¹³

Cyklická a sezónna nezamestnanosť

Cyklická nezamestnanosť je spojená najmä s nedostatočným využitím pracovného potenciálu, čoho príčinou je recesia, nedostatočný dopyt. Jednoducho ponuka práce prevyšuje dopyt po práci z dôvodu slabého dopytu po tovare. O sezónnej nezamestnanosti sa hovorí, pokiaľ sa cyklická nezamestnanosť spája s ročným obdobím. Napríklad v zimnom období nie je tak veľký dopyt po

¹² MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, str.18 -20

¹³ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství Praha 2002, str. 20 - 21

stavebných prácach. Postihuje tiež oblasti ako je turistický ruch, poľnohospodárstvo a iné.¹⁴

Skrytá nezamestnanosť

Niekedy sa v súvislosti s touto nezamestnanosťou hovorí aj o skrytej pracovnej sile. Je to taká forma nezamestnanosti, keď nezamestnaný si zamestnanie nehľadá a ani sa neregistruje ako nezamestnaný, aj keď pri primeranej ponuke by prácu prijali. Značnou časťou tejto nezamestnanosti sú vydaté ženy a mladiství, ktorí rezignovali na hľadanie práce. Skrytú nezamestnanosť tvoria aj osoby, ktoré sú zaradené do rôznych rekvalifikačných kurzov alebo na aktivačné práce, reálne zamestnanie nemajú, nenachádzajú sa však v údajoch o nezamestnaných. O skrytej nezamestnanosti sa hovorí aj v súvislosti s osobami, ktoré majú určitý hendikep ako napr. vysoký vek a sú posielaní do predčasného starobného dôchodku alebo ľudia s vysokou absenciou z dôvodu nemoci a sú presunutí do invalidného dôchodku. V tejto oblasti je dosť veľká tolerantnosť, čo môže viesť k zneužívaniu ako napr. v 80. rokoch v Holandsku tzv. holandská choroba.¹⁵

Neúplnú a nepravú nezamestnanosť

Niektorí autori uvádzajú aj neúplnú nezamestnanosť, ktorá je taká, pri ktorej musia pracovníci prijať prácu na znížený úväzok, resp. sa o jedno pracovné miesto a z toho plynúcu jednu mzdu musia podeliť dvaja pracovníci. Nepravá nezamestnanosť zahŕňa osoby, ktoré síce nezamestnanými sú ale prácu si nehľadajú, len sa snažia v plnej miere vyčerpať svoj nárok na podporu

¹⁴ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, str. 21

¹⁵ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, str. 21 - 22

v nezamestnanosti. Patria sem aj osoby zaregistrované ako nezamestnané, pracujúce však nelegálne.¹⁶

1.4.9 Právo na prístup k zamestnaniu

Občan, ktorý pracovať môže, chce alebo si prácu hľadá, má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek výhrad, s identickými pracovnoprávnymi vzťahmi a so zásadou rovnakého prístupu. V súlade s touto zásadou je zakázaná diskriminácia z akýchkoľvek pohnútok ako napr. farby pleti, národnosti, politického presvedčenia, sociálneho statusu, zdravotného stavu a iných. Každý občan má tiež právo na služby, ktoré mu dopomáhajú v zaradovaní sa na trh práce, a ktoré rovnako pomáhajú znevýhodneným skupinám obyvateľstva v uplatnení sa a stabilizácii na trhu práce. Ďalším právom je právo na vhodné zamestnanie, ktoré je zodpovedajúce dosiahnutému vzdelaniu, kvalifikácii, zdravotnému stavu, odbornosti alebo predchádzajúcemu zamestnaniu. Primeraným zamestnaním sa rozumie tiež také, v ktorom týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica stanoveného týždenného pracovného času. Občan má právo zaistiť si a vykonávať zamestnanie na celom území SR ako i v zahraničí slobodne. Tieto práva a povinnosti si občan musí presadzovať v súlade s dobrými mravmi, nesmie ich zneužívať a nemú byť zneužitý na úkor iného. V prípade porušenia práv a povinností môže občan podať sťažnosť na úrad práce sociálnych vecí a rodiny. Rovnaké práva a povinnosti ako občan SR má aj cudzinec, ktorému bolo udelené pracovné povolenie, resp. povolenie na prechodný pobyt za účelom zamestnania a je účastníkom právnych vzťahov.¹⁷

¹⁶ MAREŠ PETR: *Nezamestnanosť jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 2002, str. 22 - 23

¹⁷ STANEK VOJTECH A KOL.: *Sociální politika*, Sprint, Bratislava. 2008, str. 186.

1.4.10 Prirodzená miera nezamestnanosti

Prirodzenej miere nezamestnanosti zodpovedá miera pohybujúca sa medzi príliš nízkou a príliš vysokou mierou nezamestnanosti. Zodpovedá najvyššej možnej dosiahnuteľnej miere zamestnanosti a potenciálnemu produktu. Prirodzená miera nezamestnanosti nie je nulovou nezamestnanosťou, ale je najnižšou, akú možno udržať pri predchádzaní vysokej miery inflácie, s ktorou úzko súvisí. Inflácia pri prirodzenej miere nezamestnanosti nerastie pôsobením prebytočného dopytu a tiež neklesá pôsobením prebytočnej ponuky. Tlakom vzniknutým prebytočným dopytom a ponukou na trh práce a výrobkov dochádza k prudšiemu rastu miezd a cien, čo význame ovplyvňuje aj hospodársku politiku. Aj v ekonomikách s vysokou mierou zamestnanosti je vždy istý počet ľudí, ktorí zamestnanie nemajú. Nezamestnanosť je vážnym sociálnym, politickým a ekonomickým problémom a preto sa vlády snažia udržať mieru nezamestnanosti na čo najnižšej miere a robia opatrenia zabraňujúce vzniku prevahy ponuky nad dopytom na trhu práce. Táto snaha je označovaná ako politika plnej zamestnanosti, ktorá je v súčasnej dobe rovná prirodzenej miere nezamestnanosti. Plná zamestnanosť sa v literatúre uvádza v rozpätí 3% až 12% nezamestnanosti, pričom rastie alebo klesá v závislosti od odchýlky medzi množstvom voľných pracovných miest a počtom nezamestnaných. Prirodzenú mieru nezamestnanosti ovplyvňujú aj demografické zmeny, politika vlády či štruktúrne zmeny. Medzi plány na znižovanie prirodzenej miery nezamestnanosti sa môžu zaradiť napr. zdokonalenie poskytovania informácií na trhu práce, vládny programami na stimuláciu pracovníkov, rekvalifikáciou a inými. Každé z obdobných opatrení by malo priniesť aspoň malé vylepšenie.¹⁸

¹⁸ MARTINCOVÁ MARTA: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*, 2005, Bratislava IURA EDITION, str. 31 – 32.

1.4.11 Faktory určujúce prirodzenú mieru nezamestnanosti

Faktory, ktoré určujú prirodzenú mieru nezamestnanosti možno posúdiť s ohľadom na priemernú dĺžku trvania a frekvencie nezamestnanosti. Výšku prirodzenej miery nezamestnanosti ovplyvňuje aj podpora v nezamestnanosti. Zvýšenie podpory zvýši aj prirodzenú mieru nezamestnanosti, pretože zamestnaný si bude skorej hľadať lepšie pracovné miesto a nezamestnaný bude prirodzene hľadať pracovné miesto s vyšším príjmom ako je výška podpory. Účinnosť podpory vo veľkej miere závisí od pomeru medzi dôchodkami po zdanení zamestnanej a nezamestnanej osoby, ktorý sa nazýva vydržiavací pomer. Vysoký vydržiavací pomer nemotivuje nezamestnaných hľadať si prácu. Z toho dôvodu si časť nezamestnaných prácu hľadá len formálne, pretože nutnosť prijať nové zamestnanie u nich nie je až taká naliehavá.¹⁹

¹⁹ MARTINCOVÁ MARTA: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*, 2005, , Bratislava, IURA EDITION, str. 33 – 34.

2. kapitola: Trh práce a politika trhu práce

Na Slovensku transformáciou centrálne plánovaného a direktívne riadeného hospodárstva na trhové hospodárstvo vznikol a ďalej sa rozvíja trh práce. Trh práce je produktom aktivít, ako sú ponuka práce, dopyt po práci, ktoré tiež ovplyvňujú cenu práce. Trh práce sa týka každého, kto môže byť aktuálne zamestnaný. Ponuku práce tvoria všetci zamestnaní aj nezamestnaní, ktorí pracovať chcú, môžu a sú schopní pracovať. Ponuku práce ovplyvňuje aj demografické zloženie obyvateľstva, ktoré je ovplyvňované napr. vekom odchodu do dôchodku, zdravotnej starostlivosti, dĺžky materskej dovolenky a iných. Dopyt po práci určujú zamestnávateľia s cieľom maximalizovať zisk v konkurenčnom prostredí. Dopyt po práci a ponuka práce stoja proti sebe na trhu práce. Štruktúra trhu práce je určovaná rozmanitosťou aktuálnych profesií, regiónov, služieb a iných faktorov. Trh práce sa podľa duálnej teórie člení na primárny trh práce a sekundárny trh práce. V primárnom trhu práce sú zahrnuté lukratívnejšie pracovné miesta, ktoré sú lepšie platené, možnosť zvyšovať kvalifikáciu a väčšou stabilitou a možnosťou profesionálneho rastu. Na druhej strane sekundárny trh práce neponúka tak stabilné pracovné miesta a preto v ňom dochádza k značnej fluktuácii pracovnej sily. Pozitívom sekundárneho trhu práce je to, že je väčšia možnosť získať nové zamestnanie než v primárnom trhu práce.²⁰

2.1 Politika trhu práce

Politika trhu práce sa podľa cieľa člení na : aktívnu politiku trhu práce a pasívnu politiku trhu práce.

²⁰ ŽILOVÁ ANNA: *Komunitná práca*, 2003, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, str. 44.

2.1.1 Aktívna politika trhu práce

V aktívnej politike trhu práce sú obsiahnuté opatrenia nasmerované na zlepšenie možností nezamestnaných pri hľadaní si nového zamestnania a opatrenia na pomoc pri vytváraní nových a vhodných pracovných miest. Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú : rekvalifikácia, pomoc pri vytváraní nových pracovných miest, podpora a udržiavanie pracovných miest, pomoc pri zamestnávaní osobitných skupín obyvateľstva a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, poskytovanie poradenstva pri výbere a voľbe povolania. Osobitná pozornosť sa právnou úpravou venuje osobám so zmenenou pracovnou schopnosťou, konkrétne pracovnej rehabilitácii, poradenstvo a príprava týchto osôb na zaradenie na trh práce. Veľká pozornosť sa venuje tiež verejnoprospešným prácam, ktoré sú dohodnuté medzi úradom práce a zamestnávateľmi. Tieto sú vykonávané v prospech verejnosti a obvykle vyžadujú len nižší stupeň kvalifikácie. Zámerom verejnoprospešných prác je vytvárať krátkodobé pracovné príležitosti zamestnať sa skupinám obyvateľstva, ktoré sa ťažko uplatňujú na trhu práce. Tiež dopomáhajú u týchto skupín obyvateľstva obnoviť a udržať pracovné návyky a sú aj pomocou pre rôzne organizácie humánneho charakteru. Verejnoprospešné práce boli z hľadiska počtu vytvorených a udržaných pracovných miest najvyužívanejším nástrojom aktívnej politiky trhu práce.²¹

K aktívnej politike trhu práce patria rôzne nástroje ako napríklad sústavná príprava na povolanie, informačné a poradenské služby, odborné poradenské služby, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie, ako aj zamestnanca, príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu zamestnania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku, príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy

²¹ ŽILOVÁ ANNA: *Komunitná práca, 2003, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica*, str. 46.

pre trh práce, príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec, príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby, príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na dopravu do zamestnania, podpora začleňovania znevýhodňovaných uchádzačov o zamestnanie na trh práce, príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta, projekty a programy, podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, chránená dielňa a chránené pracovisko, príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo pracoviska, príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím na prevádzkovaní alebo vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti, príspevok na obnovu technického zhodnotenia hmotného majetku chránenej dielne alebo pracoviska.²²

2.1.2 Nástroje aktívnej politiky trhu práce

Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú rôzne programy, projekty či aktivity, ktoré zjednodušujú opätovné začlenenie uchádzačov o zamestnanie a znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce. Každý z nástrojov aktívnej politiky trhu práce je zameraný na konkrétnu cieľovú skupinu.²³

a) Rekvalifikácia a rekvalifikačné

Rekvalifikácia je vecnou dávkou, ktorá sa poskytuje z úrazového poistenia a jej úlohou je stimulovať poškodeného k pracovnej a sociálnej reintegrácii. Je definovaná ako zmena doterajšej kvalifikácie poškodeného, ktorá sa zabezpečuje nadobudnutím nových zručností, skúseností a tiež teoretickým a praktickým výcvikom, čo umožní poškodenému uplatniť sa v novej pracovnej činnosti. Nová činnosť, na ktorú sa poškodený rekvalifikuje, musí byť adekvátna jeho zdravotnému stavu, veku a jeho doterajšej pracovnej schopnosti

²² STANEK VOJTECH A KOL.: *Sociálna politika*, 2008, Sprint, Bratislava, str. 187 – 188.

²³ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-0000AAE>, (on-line 20. 10. 2009)

a kvalifikácii. Rekvalifikácia, sa ako dávka poskytovaná z úrazového poistenia zamestnávateľa, môže poskytnúť jeho zamestnancovi, pokiaľ utrpel pracovný úraz alebo ak bola u neho zistená choroba z povolania. Poskytovanie tejto dávky nie je právnym nárokom, poškodený si musí podať žiadosť o úrazovú dávku na pobočke sociálnej poisťovne. Posudkový lekár sociálneho poistenia posudzuje zdravotnú spôsobilosť poškodeného, u ktorého došlo k poklesu pracovnej schopnosti zapríčinenou pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Pokiaľ je poškodeným poberateľ starobného dôchodku, rekvalifikácia sa neposkytuje. Sociálna poisťovňa zabezpečuje rekvalifikáciu prostredníctvom vzdelávacieho zariadenia, s ktorým má uzavretú písomnú dohodu týkajúcu sa napr. zamerania, výšky nákladov, rozsahu rekvalifikácie. Sociálna poisťovňa uhradza náklady na rekvalifikáciu vrátane nákladov na ubytovanie, stravovanie a cestovné výdavky s rekvalifikáciou spojené. Rekvalifikácia sa poskytuje z dôvodu tej istej choroby z povolania resp. pracovného úrazu v trvaní najviac šesť mesiacov. V odôvodnených situáciách je možné poskytnúť následne ďalších šesť mesiacov, pokiaľ sa dá predpokladať, že poškodený získa novú kvalifikáciu. Popri vecnej dávke rekvalifikácie sa poskytuje finančná dávka, ktorá počas trvania rekvalifikácie finančne zaisťuje poškodeného. Táto dávka sa nazýva rekvalifikačné a takisto je poskytovaná z úrazového poistenia. Nárok na rekvalifikačné má poškodený, ktorému je poskytovaná rekvalifikácia.²⁴

b) Podporovanie služieb zamestnávateľom pri podpore zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

V roku 2007 bol Organizáciou Spojených národov prijatý a prezidentom Ivanom Gašparovičom v septembri toho istého roku podpísaný dokument „Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím“. Tento dohovor umožňuje lepšie uplatnenie sa na trhu práce osobám so zdravotným postihnutím. Úlohou zamestnancov úradu práce sociálnych vecí a rodiny je poskytovať

²⁴ <http://www.socpoist.sk/rekvalifikacia-a-rekvalifikacne/1307s>, , (on-line 02.01.2010),

zamestnávateľom dostatok podstatných informácií o možnosti podpory pri vytváraní alebo udržiavaní pracovných miest občanom so zdravotným postihnutím. Vyžaduje si to tiež odbornú pripravenosť týchto zamestnancov, ich individuálny prístup ku klientom a ich snahu hľadať najvhodnejšie riešenia pre zamestnávateľa a aj pre osobu so zdravotným postihnutím. Občanom so zdravotným postihnutím, teda invalidným poistencom sa podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v § 71 ods. 1 rozumie osoba, ktorej zdravotný stav je dlhodobo nepriaznivý a jej schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť je znížená viac ako o 40% v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť môže nastať z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania a občan so zdravotným postihnutím ju preukazuje rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne, resp. posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia. Zamestnávatelia touto novelou zákona očakávajú od pracovníkov ÚPVSaR profesionálne informácie, ktoré im dopomôžu v orientácii v jednotlivých nástrojoch aktívnej politiky trhu práce.²⁵

c) Sociálny podnik

Ďalším možným riešením umiestniť znevýhodnených uchádzačov na trh práce a zároveň nástrojom aktívnej politiky trhu práce je vytvorenie sociálnych podnikov. Vytvorenie sociálnych podnikov je efektívnym a pružným nástrojom riešiacim tvorbu a udržateľnosť pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Sociálny podnik by mal napomáhať znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie v zaraďovaní sa do pracovného procesu a podnecovať sociálne deprivované komunity k sociálnemu začleňovaniu. Realizácia sociálnych podnikov je finančne podporovaná zdrojmi štrukturálnych fondov EÚ. Výhodou sociálnych podnikov pre zamestnancov je najmä opätovné začlenenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie do pracovného procesu zväčša po

²⁵ MEŇHARTOVÁ DANUŠA: *Zamestnanosť a sociálna politika*, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, august 2008, str. 7

dlhšej dobe. To má okrem zlepšenia ich finančnej stránky aj veľký vplyv na ich psychiku a zdravotný stav, čo s nezamestnanosťou úzko súvisí. Zlepšuje sa aj ich spoločenský rozhľad a inak sú vnímaní aj spoločnosťou. Zamestnávateľom z postavenia sociálny podnik taktiež plynú isté výhody a podporovaní ministerstvom aj finančnými prostriedkami. Pracovné miesto znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je podporované finančným príspevkom po dobu 12 kalendárnych mesiacov. V prípade, že sa takýto zamestnanec po uplynutí tejto doby neuplatní na otvorenom pracovnom trhu, poskytne sa zamestnávateľovi po dobu ďalších 12 kalendárnych mesiacov príspevok najviac vo výške 40% z celkovej ceny práce.²⁶

Sociálnym podnikom sa na účely zákona o službách zamestnanosti rozumie fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá z celkového počtu zamestnancov zamestnáva minimálne 30% zamestnancov, ktorí boli pred uzatvorením pracovného pomeru znevýhodnení uchádzači o zamestnanie v zmysle tohto zákona. Taktiež podporuje a pomáha uplatniť sa na trhu práce zamestnancom, ktorí boli pred uzatvorením pracovného pomeru znevýhodnení uchádzači o zamestnanie, každoročne investuje na skvalitnenie pracovných podmienok a tvorby nových pracovných príležitostí minimálne 30% dosiahnutého zisku a musí byť zapísaná registri sociálnych podnikov.²⁷

d) Chránená dielňa a chránené pracovisko

Chránenou dielňou a chráneným pracoviskom sa rozumie pracovisko, ktorom zriaďovateľom je fyzická osoba alebo právnická osoba a v ktorom pracuje minimálne 50% osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sa nedokážu samostatne uplatniť na trhu práce alebo pracovisko, v ktorom sa osoby so zdravotným postihnutím pripravujú na výkon budúceho zamestnania v podmienkach

²⁶ MEDIÁLNE ODDELENIE MPSVR SR, *Zamestnanosť a sociálna politika*, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, SEPTEMBER 2008, str. 12

²⁷ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-95609381>, (on-line 28.12.2009)

upravených ich zdravotnému stavu. Chránené pracovisko sa môže vytvoriť aj v obydlí zdravotne postihnutej osoby a môže ním byť aj samostatne vytvorené pracovné miesto, ktorého pracovné podmienky sa upravili potrebám zdravotne postihnutej osoby. Status chránenej dielne či chráneného pracoviska priznáva na základe kladného posudku orgánu na ochranu zdravia úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento status sa priznáva na dobu neurčitú a ruší sa v prípade porušenia podmienok ustanovených v písomnej žiadosti resp. v zákone. V chránenej dielni alebo chránenom pracovisku smú pracovať aj osoby s dočasnou zdravotnou nespôsobilosťou vykonávať doterajšie zamestnanie ak zamestnávateľ pre nich nemá iné adekvátne zamestnanie.²⁸

V prílohe č.1 uvádzam aktuálny kompletný zoznam chránených dielní v okrese Prievidza.

2.1.3 Pasívna politika trhu práce

Pasívna politika trhu práce sa priamo nepodieľa na vzniku nových pracovných miest. Venuje svoju pozornosť sprostredkovaniu ponuky a dopytu práce na trhu práce. Zameriava sa na zmiernovanie finančnej resp. sociálnej krízy súvisiacou so stratou zamestnania a nemožnosti získať nové zamestnanie ale len pasívnou podobou ktorou je vyplácanie podpory v nezamestnanosti.²⁹

3. kapitola: Aktívna politika zamestnanosti v regióne horná Nitra – so zameraním na baníctvo

3.1 História baníctva na hornej Nitre

V Slovenskej republike je najbohatšou a rozlohovo najväčšou hnedouhoľnou panvou hornonitrianska. Archeologickými výskumami sa

²⁸ <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-23534008>, (on-line 28.12.2009)

²⁹ ŽILOVÁ ANNA: *Komunitná práca*, 2003, Pedagogická fakulta, Banská Bystrica, str. 46.

dokázalo, že sa na tomto území používalo uhlie už v skorom stredoveku. Uhlie sa v tej dobe ťažilo najmä z povrchových slojov, tzv. dechtárske jamy a používali ho výrobcovia dechtu. V 18. A 19. storočí sa zriedka vyskytovali pokusy o ťažbu, no s cieľavedomou priemyselnou ťažbou sa začalo až v 20. storočí a to v Handlovej, s čím súvisela aj výstavba železnice medzi Handlovou a Prievidzou. V období druhej svetovej vojny bola baňa Handlová jediným závozom, v ktorom sa ťažilo uhlie. V tomto čase sa v Novákoch začínalo s prípravnými prácami na ťažbu, vybudoval sa banský závod a na trh dostalo uhlie z Novák až v roku 1940. V nasledujúcom období boli investície do rozvoja a výstavby spomalené zníženým dopytom po pevných palivách. Po roku 1970 sa zvýšil dopyt najmä tým, že pevné palivá sa začlenili do systému palivovo-energetického komplexu, čím sa naštartoval rozvoj ťažby a budovanie nových ťažobných úsekov. V tomto období sa dovtedy odborový podnik pretransformoval na koncern Uhoľné a lignitové bane. Pod tento koncern patrili aj úseky zamerané na projektovanie, banské výskumy, strojársku výrobu či úsek výstavby. Po roku 1989 sa bane stali štátnym podnikom Slovenské uhoľné bane. V roku 1993 sa Slovenské uhoľné bane rozhodnutím vlády rozdelili na sedem samostatných závodov. Jedným z nich bol aj štátny podnik Hornonitrianske bane, pod ktorý patrili aj odštepne závody baňa Cigeľ, baňa Handlová, baňa Nováky a iné. V roku 1996 sa zo štátneho podniku Hornonitrianske bane založením Fondom národného majetku Slovenskej republiky stala akciová spoločnosť Hornonitrianske bane Prievidza. Rozhodnutím Fondu národného majetku o privatizácii sa 97 % akcií previedlo na nadobúdateľa Hornonitrianske bane zamestnanecká, akciová spoločnosť Prievidza. Od roku 2003 sa Baňa Cigeľ a Baňa Handlová zrušili ako samostatné odštepne závody a všetka organizačná a riediaca činnosť prešla pod riaditeľstvo akciovej spoločnosti Hornonitrianske bane Prievidza, so sídlom v Prievidzi.³⁰

Pred rokom 1989 boli bane významným zamestnávateľom a baníctvo bolo preferovaným zamestnaním, ktoré vzbudzovalo rešpekt a ten kto bol baníkom niečo znamenal. Tradovalo sa heslo „Ja som baník kto je viac?!“ Baníci mali rôzne sociálne ale aj finančné výhody oproti ostatným zamestnaniam. Baníci boli často lepšie finančne ohodnotení ako vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci

³⁰ http://www.hbp.sk/index.php/viac_historia, (on-line 20.12.2009)

v iných odvetviach. Dostávali rôzne bonusy a odmeny ako napríklad vernostné, rekondičné pobyty, deputátne odmeny a iné. Jednotlivé pracovné kolektívy sa navzájom predchádzali v tom, kto vyťaží viac uhlia za zmenu alebo mesiac a prekonávali vlastné rekordy v ťažbe. Aj napriek nebezpečnosti toho zamestnania a početným úrazom, často aj smrteľným, bol veľký záujem o toto povolanie. V Handlovej bolo špecializované Banské učilište, ktoré pripravovalo budúcich baníkov na výkon ich zamestnania.

3.2 Baňa Handlová po roku 1989

Po novembri roku 1989, teda po revolúcii sa baňa Handlová, toho času štátny podnik Slovenské uhoľné bane, dostala do ťažkostí. Transformáciou hospodárstva na trhový systém sa ohrozili sociálne istoty zamestnancov, ktoré mali socialistickom hospodárstve. Preferencia povolania baník, ktorá sa odrážala aj vo výške miezd, deputátom plnení, vernostných odmenách, rekondičných pobytoch, zvýšenej starostlivosti o stravovanie, zníženej hranice na odchod do dôchodku, rekreačných pobytoch a iných bonusoch bola náhle ohrozená. Baníci sa do tohto obdobia zvýšenými požiadavkami na ťažbu preťažovali a to viedlo u mnohých ku chorobám z povolania. Najčastejšou chorobou, ktorá postihovala baníkov bola silikóza. Do tohto obdobia sa na ochorenia baníkov nazeralo ako na prenesené z predchádzajúceho zamestnania. V porevolučných rokoch sa na základe zistenia, že v horninách kremité prímesi môžu spôsobiť ochorenie pristúpilo k rôznym opatreniam ako napr. zákaz vstupu do podzemia osobám mladším ako 21 rokov. Ohrozila sa tým existencia baníckych učilíšť. V rokoch 1990 až 1992 sa baníci a banícke odbory snažili o osamostatnenie Bane Handlová spolu so zrušením štátneho podniku Slovenské uhoľné bane. V roku 1991 vtedajší minister hospodárstva Ing. Dlouhý prinútil uzavrieť najmenej efektívny ťažobný úsek, ktorým bol úsek Východná Šachta. V roku 1991 po uzákonení expozičných dôb a finančných náležitostí s tým spojených z podzemia Bane Handlová odišlo viac ako 500 kvalifikovaných baníkov, ktorí naplnili expozičnú dobu. V tom istom roku Baňa Handlová zrealizovala zo štátnych zdrojov, ktoré predstavovali

121 mil. Kčs aj náhradný program pre baníkov s naplnenou expozičnou dobou. Tento program sa realizoval v povrchových objektoch spomínaného úseku Východná Šachta. Mal zabezpečiť 100 nových pracovných miest pre baníkov. Investovalo sa do talianskej technológie na výrobu kovového nábytku a aj keď sa v roku 1992 začalo s jeho výrobou, dlhé trvanie tento náhradný program nemal.³¹

V súčasnej dobe je podnik Hornonitrianske Bane Prievidza a. s. rozdelený na tri ťažobné úseky a to Baňa Handlová, Baňa Prievidza a Baňa Nováky, ktorých riaditeľstvo sídli v Prievidzi.

3.3 Vzdelávanie baníkov

V začiatkoch priemyselnej ťažby uhlia neboli presne stanovené a ani uzákonené pravidlá výučby a odbornej prípravy na banícke povolanie. V tom období bola jedinou formou výučby príprava učňov v dielňach na základe zákonov o učňovskom školstve, ktoré začali platiť v Československej republike. Zásadnejšie zmeny nastali až v roku 1948, kedy vtedajší podnikový riaditeľ Ing. Gejza Holec na základe nového zákona o jednotnom školstve č. 95/1948 Zb. dal príkaz vytvoriť Základnú odbornú školu banícku. Táto škola bola vybudovaná v Handlovej 1. októbra 1948, podľa vzoru českého modelu z Duchcova a do prvého ročníku vtedy nastúpilo 30 prvých učňov. Zvýšený záujem o túto školu v tom období zohrala tzv. gottvaldovská Lánska akcia, vďaka ktorej do nasledujúceho ročníka nastúpilo 300 učňov. Priestory vtedajšej školy boli roztrúsené po viacerých provizórnych objektoch. Vyučovalo sa šesť dní v týždni a z toho boli dva dni teoretickej výučby a štyri dni výučby sa odohrávali v podzemí pod odborným dozorom skúsených baníkov na celom území podzemia, čo pozitívne vplývalo na získané vedomosti o budúcom zamestnaní učňov. V roku 1951 bola odovzdaná do užívania školy nová budova s telocvičňou a domovom mládeže, čím sa odstránilo dočasné provizórium v ubytovaní a vyučovaní učňov a výrazne sa zlepšila kvalita vzdelávania. V roku 1954 sa vládny nariadením stanovilo, že učňovský pomer sa môže realizovať len v učňovských školách.

³¹ TURČAN TIBOR – BANSKÁ AGENTÚRA: *100 rokov priemyselnej ťažby uhlia Baňa Handlová*, Košice 2009, str. 45

V roku 1957 sa Základná škola banícka premenovala na Odborné učilište a patrilo pod správu n. p. Veľkobaňa Handlová a všetci zamestnanci s výnimkou učiteľov boli zamestnancami bane. Vplyvom politických a ekonomických udalostí v šesťdesiatych rokoch minulého storočia sa začínali objavovať tendencie vedúce k utlmovaniu baníctva. Tieto zmeny sa dotkli aj osnov výučby a začali sa vyučovať aj učni v nebanických odboroch. Pre potreby bane sa vyučovali baníci pre ťažbu a razenie, banskí elektrikári a mechanizátori. V časoch socializmu boli učni po absolvovaní učilišťa viazaní dohodou oštat' tri roky v zamestnaní organizácie patriacej pod Odborné učilište a po tomto období sa väčšinou stávali kmeňovými zamestnancami bane. Veľkou motiváciou pre mladých učňov bola aj možnosť podpísať desaťročný úväzok s baňou, čím sa vyhli nástupu na základnú vojenskú službu. Rokom 1981 vyšli z Banského učilišťa prví banskí elektrikári s maturitou, čo im umožňovalo ďalšie pokračovanie štúdia na vysokej škole. Od roku 1951 do roku 1991 sa baníckej profesii vyučilo viac ako 7000 absolventov, ktorí našli uplatnenie v Bani Handlová či iných baniach. Vládne nariadenie z roku 1990 zrušilo banské učebné odbory špecializované na baníctvo na základe toho, že nemali ďalšiu perspektívu. Najväčším zásahom do výučby baníkov, ktorý v podstate zastavil výučbu bolo nariadenie vlády z 1. januára 1991, ktoré zakazovalo fárať do podzemia všetkým osobám mladším ako 21 rokov veku. Baňa stratila pravidelný prísun kvalifikovanej pracovnej sily, pretože bolo nerentabilné zamestnávať absolventov na povrchu do dovŕšenia 21 rokov veku.³²

V Bani Handlová mali zamestnanci možnosť vysokoškolského štúdia baníckeho a ekonomického smeru. V rokoch 1950 – 1960 študovali na vysokých školách najmä technicko-hospodárskimi pracovníkmi, ktorých vzdelanie nezodpovedalo zastávaným vysokým funkciám. Aj v tomto období niektorí pracovníci získali na diaľkové štúdium podnikové štipendium a pracovné úľavy počas štúdia. Po roku 1970 sa pre vyšších technikov zabezpečovali postgraduálne kurzy, ktoré viedli profesori z Vysokej školy technickej v Košiciach. Týmito

³²TURČAN TIBOR – BANSKÁ AGENTÚRA: *100 rokov priemyselnej ťažby uhlia Baňa Handlová*, Košice 2009, str. 146-147

kurzami prešli postupne všetci banskí inžinieri čím získali teoretické znalosti o moderných technických zariadeniach a o celkovej baníckej vede.³³

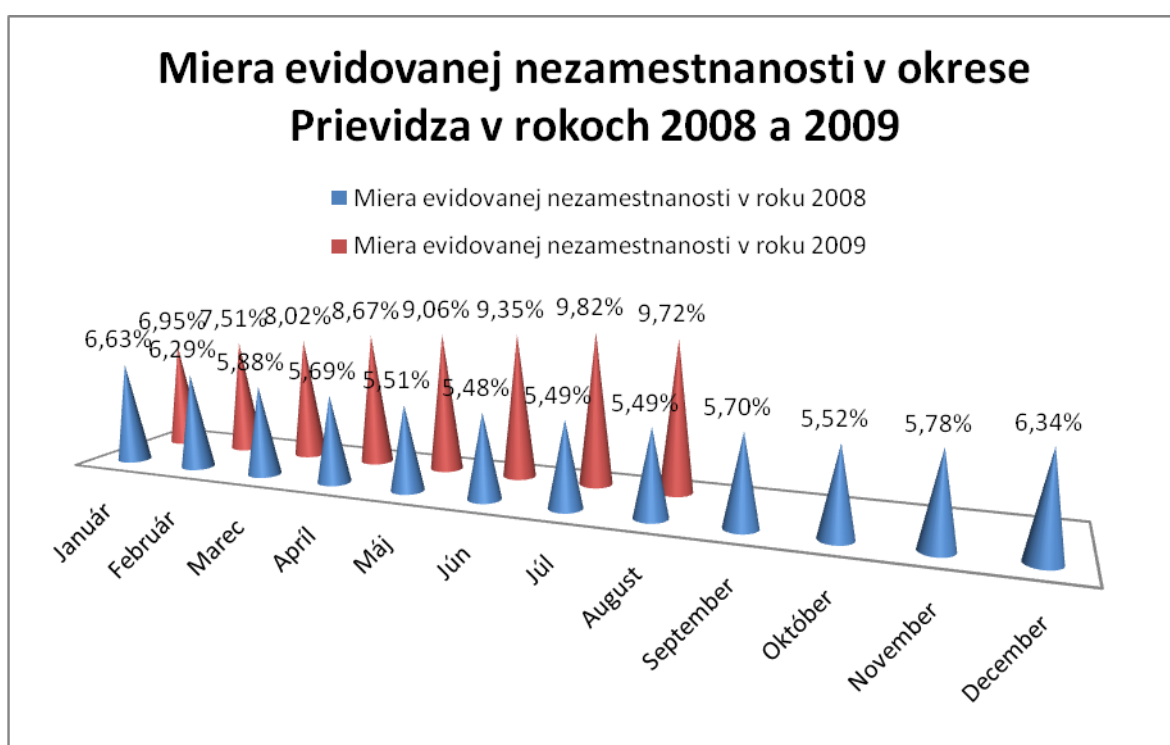
3.4 Zahraniční baníci v Hornonitrianskych baniach Prievidza a. s.

Hornonitrianske bane Prievidza pociťovali začiatkom tisícročia nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Je to spôsobené čiastočne nezaujmom ľudí o náročnú banícku profesiu, ale takisto je to dôsledok stagnácie baníckeho učňovského školstva v 90. rokoch minulého storočia. Bane sa snažia umožniť prácu najmä okresu Prievidza, hornej Nitry a okolia. Nábor z týchto lokalít už nestačí pokryť nedostatok kvalifikovaných baníkov, najmä bankských elektrikárov, bankských mechanikov a tiež strojárrov. Bani prinieslo veľké problémy aj zmena zákona z roku 1991, ktorá zakazovala osobám mladším ako 21 roku veku vstupovať do podzemia. Banícke učilištia tak nemohli v dostatočnej miere pripravovať študentov na výkon ich povolania, ktoré sa realizuje vo veľkej miere v podzemí. Banícke učilištia tak stratili svoje opodstatnenie a tým bane stratili pravidelný prísun kvalifikovanej pracovnej sily. Bane si preto museli nových zamestnancov rekvalifikovať na potrebné pozície z vlastných zdrojov, čo prinieslo zvýšenie nákladov. Jedným z riešení, ako znížiť tieto náklady na rekvalifikáciu nových zamestnancov bolo zamestnanie baníkov zo zahraničia. Vstupom Rumunska do Európskej únie vznikla možnosť zamestnať aj baníkov z Rumunska. Ale už po roku 2000 v Hornonitrianskych baniach začínajú pracovať aj baníci z Poľska a v závode Banská mechanizácia v Novákoch, v prevádzkach na povrchu zasa Vietnamci. Všetci títo baníci prišli do baní z dostatočnými potrebnými skúsenosťami zo svojich krajín, kde dlhodobo pracovali v podzemí. Nevznikla tak potreba nákladným spôsobom ich pripravovať na túto prácu, nebolo ich potrebné rekvalifikovať. Zahraniční baníci boli na produktívnych pracoviskách celej akciovej spoločnosti, t.j. pri ťažbe a razení bankských chodieb.

³³TURČAN TIBOR – BANSKÁ AGENTÚRA: *100 rokov priemyselnej ťažby uhlia Baňa Handlová*, Košice 2009, str. 147-148

V roku 2009 sa zamestnávanie zahraničných baníkov pozastavilo a postupne ukončilo z dôvodu zvýšeného záujmu o prácu v bani občanov z nášho regiónu hornej Nitry a to z dôvodu, že spomedzi uchádzačov bolo aj dosť takých, ktorí už s prácou v podzemí mali skúsenosti. Zamestnávanie zahraničných pracovníkov tak už nebolo nevyhnutným riešením. Vplyv na zvýšený záujem o veľmi náročnú prácu v bani mala sčasti aj zvýšená miera nezamestnanosti v okrese Prievidza, ktorá mala od začiatku roku 2009 stúpajúcu tendenciu, čo dokazuje aj použitý graf č.

1.



Graf 1 : znázorňuje mieru nezamestnanosti v okrese Prievidza v rokoch 2008 - 2009

3.5 Sociálne postavenie a zabezpečenie baníkov

V čase výstavby bane a začiatku ťažby uhlia ešte zamestnávateľov nezaväzovali žiadne predpisy alebo zákony týkajúce sa sociálneho zabezpečenia baníkov. Malou výnimkou bol všeobecný bankský zákon prijatý v roku 1954, ktorý

dal právny základ bratským revírnym pokladniciam. Do týchto prispievali všetci zamestnanci baní a zo zhromaždených finančných prostriedkov sa potom hradila zdravotná starostlivosť alebo pomoc vyslúžilým baníkom. Vládla nespokojnosť s pracovnými či mzdovými podmienkami a preto v tej dobe dochádzalo ku značnej fluktuácii zamestnancov. Pre stabilizáciu pracovníkov sa baníkom začali poskytovať isté sociálne výhody, ktoré boli nad rámec. Vybuďovali sa slobodárne a banícka kolónia vrátane stravovacích zariadení, v ktorých mali zamestnanci bane ubytovanie zadarmo. Zákony týkajúce sa starostlivosti o baníkov sa začali tvoriť až v Československej republike. Postupne sa začali vytvárať aj kolektívne zmluvy, ktoré sa v začiatkoch týkali najmä výšky miezd. Až postupne sa do kolektívnych zmlúv a bankských zákonov zapracovával aj sociálne zabezpečenie. V rozmedzí rokov 1945 – 1989 sa vytvorilo veľmi široké zázemie pre baníkov. Napr. v roku 1947 bol vydaný zákon o baníckom poistení, 1959 sa baníkom vyplátilo vernostné, 1959 bola schválená dodatková dovolenka, 1983 bol prijatý zákon o vernostnom prídavku baníkov. V roku 1986 uznesením vlády vznikla bankským organizáciám povinnosť zabezpečovať baníkom pracujúcim na exponovaných pracovných miestach rekondičné pobyty a povinnosť vytvoriť Fond sociálnych a kultúrnych potrieb. Tento fond zabezpečoval pre baníkov a aj ich rodinných príslušníkov rekreačnú starostlivosť. V socializme vzniknuté kolektívne zmluvy zahŕňali aj bezpečnosť práce, poskytovanie ochranných pomôcok, zdravotnú starostlivosť a aj rekreačnú starostlivosť. Od roku 1990 sa sociálne výhody baníkom začali upravovať, zrušili sa kategórie v dôchodkovom poistení. Zákon o kolektívnom vyjednávaní a kolektívnych zmluvách prijatý v roku 1991 síce potvrdil platnosť doterajších kolektívnych zmlúv ale v dôsledku nedostačujúcich ekonomických podmienok sa mnohé výhody začali znižovať. Súčasnú kolektívnu zmluvu v podstate kopírujú Zákonník práce a iné normy predpisujúce úroveň sociálneho zabezpečenia, ochrany zdravia a bezpečnosť pri práci.³⁴

Pojem sociálne zabezpečenie doposiaľ nebol právne ani teoreticky vymedzený, pretože každý z autorov prisudzuje vážnosť iným sociálnym

³⁴ TURČAN TIBOR – BANSKÁ AGENTÚRA: *100 rokov priemyselnej ťažby uhlia Baňa Handlová*, Košice 2009, str.138

aspektom ako napr. chudoba, nezamestnanosť, smrť a iné. V odbornej literatúre sa po roku 1989 ako súčasť sociálneho zabezpečenia rozumejú prostriedky a vzťahy, prostredníctvom ktorých spoločnosť garantuje občanom hmotné zabezpečenie, v prípade že nemôžu pracovať z dôvodov uznaných spoločnosťou alebo v prípade nedostatočnej výšky ich pracovných príjmov na krytie zvýšených životných nákladov. V užšom slova zmysle sa sociálnym zabezpečením rozumie zaistenie občanov pri invalidite, dlhodobej práceneschopnosti, strate živiteľa či zabezpečenie dôchodcov. V širšom slova zmysle sa sociálne zabezpečenie chápe ako zaistovanie občanov vyžadujúcich spoločenskú pomoc prostredníctvom sociálnych príjmov a sociálnych služieb. Sociálne zabezpečenie je tiež definované ako súhrn zákonom stanovených opatrení, ktoré ochraňujú osobu a jej rodinu pred dôsledkami krátkodobej alebo dlhodobej straty alebo poklesu pracovných príjmov, s cieľom zabezpečiť im primeranú životnú úroveň. Sociálne zabezpečenie sa uskutočňuje pomocou štátom poskytovaných sociálnych dávok, sociálnej starostlivosti, dôchodkovým poistením a nemocenským poistením. Základnými systémami sociálneho zabezpečenia sú sociálne poistenie, sociálna podpora a sociálna pomoc.³⁵

Sociálne zabezpečenie má interdisciplinárny charakter a je neoddeliteľnou súčasťou sociálnej politiky. Pri vymedzovaní pojmu sociálne zabezpečenie záleží na spôsobe získavania finančných prostriedkov pre výdavkovú časť, ktorú tvorí najmä systém dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia. Vnútorne usporiadanie sociálneho zabezpečenia, ktoré tvorí základ sociálnej politiky je veľmi zložitá a členitá, čo si vyžaduje pre lepšiu transparentnosť jeho rozdelenie na individuálne časti, ktoré môžu mať dvojakú podobu. Z hľadiska dobrovoľnosti sa člení na: obligatórnu a fakultatívnu a z hľadiska financovania na: financovanú zo štátneho rozpočtu a financovanú platením príspevkov. V súčasnej dobe nie je zámerom sociálneho zabezpečenia len prevencia alebo zmierňovanie chudoby, ale aj poskytovanie istôt jednotlivcom či rodine v tom, že sa v prípade vzniku nepriaznivých ekonomických alebo sociálnych situácií nezníži ich životná úroveň. To zahŕňa aj predchádzanie vzniku možných rizík a poskytnutie pomoci v prípadoch, keď sa vzniku nepriaznivej

³⁵ STANEK VOJTECH A KOL.: *Sociálna politika*, 2008, Sprint, Bratislava str. 197 – 198.

situácie nepodarilo zabrániť. Pomoc sa poskytuje pomocou finančných dávok ale aj rôznymi sociálnymi službami.³⁶

3.6 Kolektívne zmluvy 1989 a 2008

Účelom a obsahom kolektívnych zmlúv je úprava a určenie individuálnych a kolektívnych právnych vzťahov medzi odborovými organizáciami, zastupujúcimi zamestnancov na strane jednej a zamestnávateľskou organizáciou na strane druhej, ako aj ďalších vzťahov, ktoré je nutné zabezpečiť pri uspokojovaní práv, oprávnených potrieb a záujmov zamestnancov.

Kolektívna zmluva upravuje záväzné vzťahy účastníkov, ich práva a povinnosti v súlade s platnými právnymi predpismi a stanovuje vyššie alebo ďalšie pracovno-právne, sociálne, mzdové a iné nároky zamestnancov.

Zmluva je uzatvorená na základe zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednávaní, kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, Zákonníka práce a iných právnych predpisov. Zmluvné strany sa v nej zaväzujú najmä zabezpečiť zamestnancom práva vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov, bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského vzťahu, rodinného vzťahu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti, alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má vykonávať. Ďalej musí byť v súlade s dobrými

³⁶ STANEK VOJTECH A KOL.: *Sociálna politika*, 2008, Sprint, Bratislava, str. 199.

mrami výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov, nesmú sa zverejňovať osobné údaje atď.³⁷

Zdravotná a liečebná starostlivosť

Rok 1989

Na úroveň poskytovanej zdravotnej starostlivosti pracovníkom podniku dozerá zdravotná rada, s osobitným zameraním na pracovníkov pracujúcich v podzemí. Svoju pozornosť zameriava najmä na realizáciu zdravotnej, liečebnej a rehabilitačnej oblasti. Vedenie organizácie zabezpečí pre rok 1989 spracovanie a realizáciu plánov preventívnych prehliadok pre pracovníkov rizikových pracovísk.

V záujme zlepšenia zdravotného stavu pracovníkov odborová organizácia zabezpečí v súčinnosti s orgánmi rekreačnej a kúpeľnej starostlivosti potrebný počet liečebných poukazov.

V spolupráci s nadriadeným hospodárskym orgánom sa zabezpečí dostatok kapacít pre organizovanie ozdravno-liečebných pobytov v Juhoslávii – 170 poukazov pre dospelých pracovníkov a 100 poukazov pre deti našich pracovníkov.

Bezplatných rekondično-rehabilitačných pobytov v tuzemských zdravotných zariadeniach sa v roku 1989 zúčastní 833 pracovníkov vybraných profesií z podzemia.

Účasť pracovníkov na bezplatných rekondično-rehabilitačných pobytoch je povinná a pracovník sa tohto pobytu musí zúčastniť v určenom termíne.

Pri prideľovaní liečebných poukazov sa bude prihliadať na to, aby v ročnom podiele odliečených robotníkov tento predstavoval minimálne 70% podielu.

³⁷ Kolektívna zmluva z roku 2008, Hornonitrianske bane Prievidza a.s.

V rámci zdravotnej prevencie bude podnik poskytovať v priebehu zmeny ½ litra mlieka zväčšom pri vykonávaní zväčšacích prác, údržbárom banských lokomotív pracujúcich s chemikáliami a strojníkom dieselových lokomotív.

Rok 2008

Zamestnávateľ zabezpečí rekondičné pobyty v súlade so zákonom 124/2006 Z. z. Zoznam zamestnancov, ktorí majú nárok na rekondičný pobyt predloží zamestnávateľ príslušnému odborovému orgánu.

Ochranné nápoje poskytuje zamestnávateľ v súlade s hygienickým predpisom.

Ozdravné pobyty je možné poskytnúť zamestnancom pracujúcim v podzemí, ktorí nevykonávajú povolania zaradené do zoznamu vybraných povolaní pre účely rekondičných pobytov a povrchovým zamestnancom, ktorý nemajú nárok na rekondičný pobyt.

Závodné stravovanie

Rok 1989

Cieľom závodného stravovania je uspokojovať potreby pracujúcich na stravu, zodpovedajúcu zásadám racionálnej výživy v priebehu pracovnej zmeny. V roku 1989 treba dosiahnuť aby sa formou závodného stravovania v podniku stravovalo 92% pracovníkov, z toho formou teplej stravy 47,0%, formou mrazenej stravy 45%, desiatových balíčkov 48% a klasickej stravy 16%.

Zvýšená pozornosť sa bude venovať najmä podávaniu teplej stravy do podzemia, kde to bude technicky možné a tam kde nie budú sa poskytovať desiatové balíčky.

Na jedno hlavné jedlo v priebehu rannej zmeny naším pracovníkom a naším dôchodcom budeme prispievať 1,- Kčs na prípravu hlavného jedla na deň.

Závodné stravovanie budeme poskytovať tiež naším dôchodcom, ktorí v organizácii pracovali pred odchodom do dôchodku a vdovám po nich.

Učni a žiaci v dobe odborného výcviku v podzemí majú v týchto dňoch nárok na desiatový balíček ako ostatní pracovníci.

V roku 1989 budeme pre našich pracovníkov zabezpečovať bufetový predaj v troch bufetoch – hlavný podnik, Východná šachta a v slobodárenskom objekte.

Rok 2008

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie svojím zamestnancom v zmysle platného ustanovenia a v prípade, že zamestnávateľ túto povinnosť nesplní, poskytne zamestnancom finančný príspevok vo výške 55% z ceny jedla. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom so stálym pracoviskom v podzemí desiatové balíčky v hodnote 19 Sk, pričom zamestnanec si bude z tejto sumy hradieť 5Sk formou zrážky zo mzdy.

Byty a bytová starostlivosť

Rok 1989

V roku 1989 získa náš podnik z novej bytovej výstavby 36 bytových jednotiek v družstevnej bytovej výstavbe. Byty budú našim pracovníkom pridelované v súlade s platnými smernicami.

Účinnú pomoc budeme poskytovať pracovníkom pri individuálnej bytovej výstavbe, prístavbe a rekonštrukcii rodinných domov a to najmä poskytovaním stabilizačných príspevkov, úhradu úrokov z pôžičiek na výstavbu.

Budeme zabezpečovať údržbu podnikového bytového fondu a jeho vybavenie.

Ubytovanie pracovníkov na spoločných ubytovniach budeme realizovať v zmysle platných smerníc.

Rok 2008

V roku 2008 sa otázka bytov a bytovej starostlivosti v kolektívnej zmluve nenachádza.

Rekreačná starostlivosť

Rok 1989

Pre zabezpečenie regenerácie pracovnej sily ako i prevencie zdravotného stavu pracovníkov budeme využívať všetky dostupné formy rekreačnej starostlivosti.

Pre tento účel využijeme najmä vlastné rekreačné zariadenia, výberové domáce a zahraničné rekreácie ROH, výmenné rekreácie s družobnými podnikmi a rekreácie zabezpečené cestou cestovných kancelárií. Ďalej vid' prílohu č. 2.

Rok 2008

V roku 2008 sa poskytovanie rekreačnej starostlivosti v kolektívnej zmluve nenachádza.

Kultúrna a športová činnosť

Rok 1989

Cestou Domu kultúry budeme zabezpečovať rôzne kultúrne podujatia pre naše pracovné kolektívy, organizovať večery pracovnej slávy, návštevy divadiel, filmov a hudobných skupín najmä k príležitosti Dňa baníkov.

Vedenie organizácie zabezpečí poskytovanie podnikových autobusov na účely kultúrnych zájazdov pracovných kolektívov.

Vedenie organizácie bude organizovať rôzne športové podujatia a v priebehu roka 1989 bude takto zorganizovaných 22 rôznych športových podujatí v rámci rekreačnej telovýchovy.

Rok 2008

Kultúrna a športová činnosť v roku 2008 v kolektívnej zmluve nie je zahrnutá.

3.7 Možnosti nezamestnaných baníkov v rekvalifikačných kurzoch realizovaných na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi

Pri spracovávaní svojej práce som zistil., že Hornonitrianske bane Prievidza, a.s. nepripravujú pre svojich bývalých zamestnancov vlastné rekvalifikačné programy a aj ich politika zamestnanosti je nejasná, resp. mizivá. Ani mestu sa nepodarilo výraznejším spôsobom zabezpečiť rekvalifikáciu bývalých baníkov. Túto úlohu zabezpečuje vlastne len Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi, ktorý však tiež nešpecifikuje kurzy zamerané priamo pre baníkov.

V nasledujúcich tvrdeniach vychádzam z podkladov, ktoré som získal z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi.

Úrad práce, rodiny a sociálnych vecí vypracováva ročný Regionálny plán vzdelávania a prípravy pre trh práce, v ktorom analyzuje vývoj trhu práce v okrese, štruktúru uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ponuku voľných pracovných miest a úspešnosť vzdelávania a prípravy pre trh práce za predchádzajúci rok.

Vychádzajúc z tohto plánu pripravuje úrad každoročne rekvalifikačné kurzy. Kurzy sú zverejňované v priebehu aktuálneho roka štvrťročne a ich efektívnosť, počet zamestnaných po ich absolvovaní, sa v aktuálnom roku priebežne vyhodnocuje. Komplexné hodnotenie sa uvádza v regionálnom pláne v nasledujúcom kalendárnom roku.

I v roku 2009 boli pre nezamestnaných uchádzačov, v zmysle zisteného záujmu a ponuky, zrealizované nasledujúce rekvalifikačné kurzy: základný kurz zvárania – s CO 2 so štátnymi skúškami, vodičské oprávnenie skupiny C, pilčík dreva, murár, pomocný murár, obsluha motorového vysokozdvížneho vozíka, strážna bezpečnostná služba, skladník-logistik, kuchár – čašník, barman, manuálna masáž, podnikateľské minimum, práca s počítačom, operátor CNC strojov pre programovanie, operátor CNC strojov pre nastavovanie a obsluhu sústruhu a frézy, obchodný zástupca, manažérske zručnosti, stolár, pekár, predavač.

Úspešnosť umiestnenia účastníkov - absolventov kurzov v roku 2009 bola 25 % z celkového počtu 397 a patrila v päťročnom horizonte k priemerným. Bývalí baníci z Handlovej získali po absolvovaní kurzov zamestnanie v povolaniach ako napr. strážne bezpečnostné služby v obchodných reťazcoch, masér, kuchár - čašník, obsluha vysokozdvížneho vozíka a zvárač v podniku v meste, podnikatelia so živnostenským listom – stavebné práce.

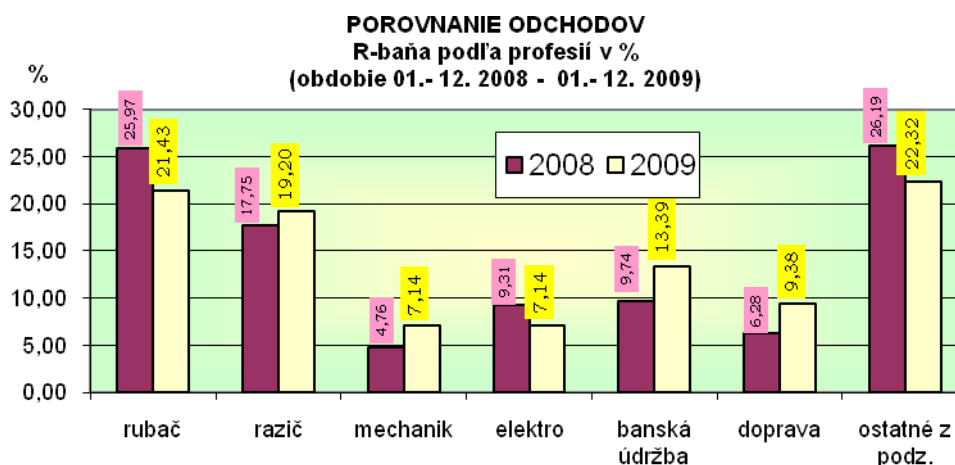
Prehľad o úspešnosti rekvalifikačných kurzov v okrese Prievidza uvádza nasledujúci graf č. 2



Graf 2: znázorňuje úspešnosť absolventov rekvalifikačných kurzov v okrese Prievidza za rok 2009

Baníci po ukončení pracovného pomeru vo veku nad 45 rokov sú veľmi ťažko rekvalifikovateľní na iný druh práce. Ich zamestnanie bolo v istom zmysle náplňou ich života a ich spôsob práce a myslenia sa ťažko stotožňuje s inou

pracovnou filozofiou. Práca baníka je riziková na vznik chorôb z povolania či pracovných úrazov. Práca v podzemí a najmä pozícia razič a rubač je veľmi náročná a z toho dôvodu dochádza k veľkej fluktuácii zamestnancov oproti iným pozíciám. Na týchto pozíciách je aj zvýšený výskyt prípadov ohrozenia chorobou z povolania a tak takýto pracovníci musia byť preradení na iné pracovisko buď v podzemí alebo na povrchu bane. V roku 2009 bolo z takýchto dôvodov preradených na inú funkciu 59 zamestnancov Hornonitrianskych baní Prievidza



Graf 3: znázorňujúci porovnanie odchodu baníkov podľa profesií.

3.8 Choroby z povolania u baníkov

Častým dôvodom ukončenia pracovného pomeru alebo preradenia na iné pracovisko sú u baníkov choroby z povolania. Dlhodobá práca v podzemí ohrozuje zdravie zamestnancov.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa za choroby z povolania považujú choroby, ktoré uvádzajú predpisy o sociálnom poistení. **Ohrozením chorobou z povolania** sú prítomné niektoré znaky choroby z povolania, ktoré však nenapĺňajú diagnózu choroby z povolania. **Akútnou formou choroby z povolania** je choroba, ktorej prejavy netrávajú dlhšie ako rok a chorému bolo navrhnuté odškodnenie za bolesť a pracovná neschopnosť netrvala dlhšie ako rok. Pri **chronickej forme choroby** z povolania dochádza k trvalej zdravotnej poruche a zdravotné funkcie sú narušené viac ako rok sa

priznáva trvalá neschopnosť vykonávať prácu a dochádza k odškodneniu. Chorobu z povolania uznáva príslušné zdravotnícke zariadenie, musí byť zaradená v zozname chorôb z povolania v prílohe hore uvedeného zákona.

K ďalším zákonom ktoré definujú choroby z povolania sú: Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia, Úprava MZ SR č. 4/1974 Hlásenie a evidencia chorôb z povolania, profesionálnych otráv a iných poškodení zdravia pri práci, Zákon NR SR č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov, Zákon 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s účinnosťou od 1. júla 2006. Od 1. októbra 2006 je účinná vyhláška MZ SR o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania.

Príklady chorôb z povolania u baníkov

Pneumokonióza – zaprášenie pľúc minerálnymi prachmi. Najznámejšou formou je silikóza. V pokročilých štádiách choroby dochádza k zatičeniu pľúc, pripája sa bronchitída, TBC pľúc, často i rakovina. V týchto štádiách tejto choroby je nutné ukončenie práce v bani alebo preradenie na iné pracovné zaradenie.³⁸

Intoxikácia je otrava – poškodenie zdravia účinkom chemickej látky, v bani najčastejšie kysličníkom uhoľnatým. Dochádza k vdychovaniu otravnej chemickej látky a k akútnej niekedy i chronickej otrave.³⁹

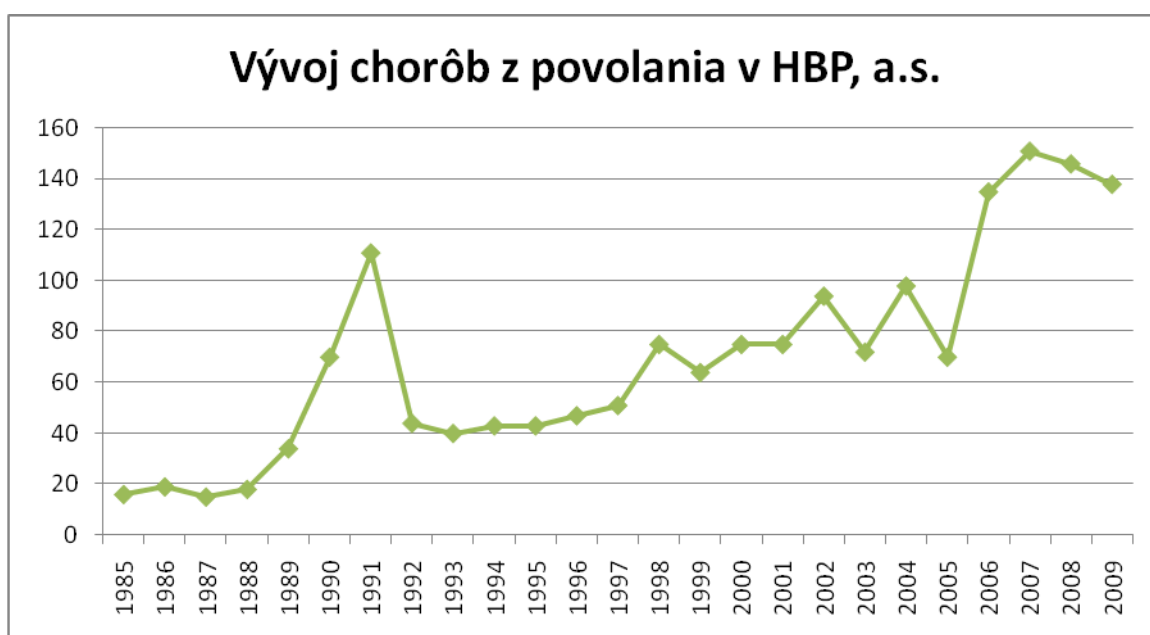
Choroba z hluku vzniká pôsobením vyššieho hluku a má za následok poškodenie sluchu. Dochádza k poruchám spánku, nedoslýchavosti, k zvýšenej

³⁸ DIEŠKA A KOL. , *Vademecum medici*, 3. vyd. Martin: Osveta, 1985, 1253 s

³⁹ DIEŠKA A KOL. , *Vademecum medici*, 3. vyd. Martin: Osveta, 1985, 1040 s

unaviteľnosti až k práceneschopnosti, poškodený je dispenzarizovaný a preradený na iné pracovisko.⁴⁰

Choroba z vibrácií vzniká pri dlhoročnej práci s vibrujúcimi, najmä s pneumatickými nástrojmi. Choroba sa vyvíja najmä na zápästnom kĺbe, menej často na ramennom. Často sa pridružujú aj degeneratívne zmeny a patologické zlomeniny. Najnápadnejším príznakom choroby z vibrácií je syndróm chorobného zbledenia prstov v chlade a prejavuje sa zbledením prstov rúk, ich stŕpnutím až stratou citlivosti a poruchou motoriky.⁴¹ Veľký výskyt chorôb z povolania znázorňuje aj graf č. 4



Graf 4: znázorňuje vývoj chorôb z povolania v HBP, a.s. v rokoch 1985 až 2009

Baníci, ktorí pracujú v podzemí dlhší čas sa často vystavujú riziku choroby z povolania, pracovným úrazom. Takýmto pracovníkom sa znižuje pracovná schopnosť a preto riešením ich situácie býva preradenie na menej náročnú prácu, najčastejšie na povrchu. Prehľad dôvodov preradenia zamestnancov z podzemia na povrch uvádza tabuľka č. 1.

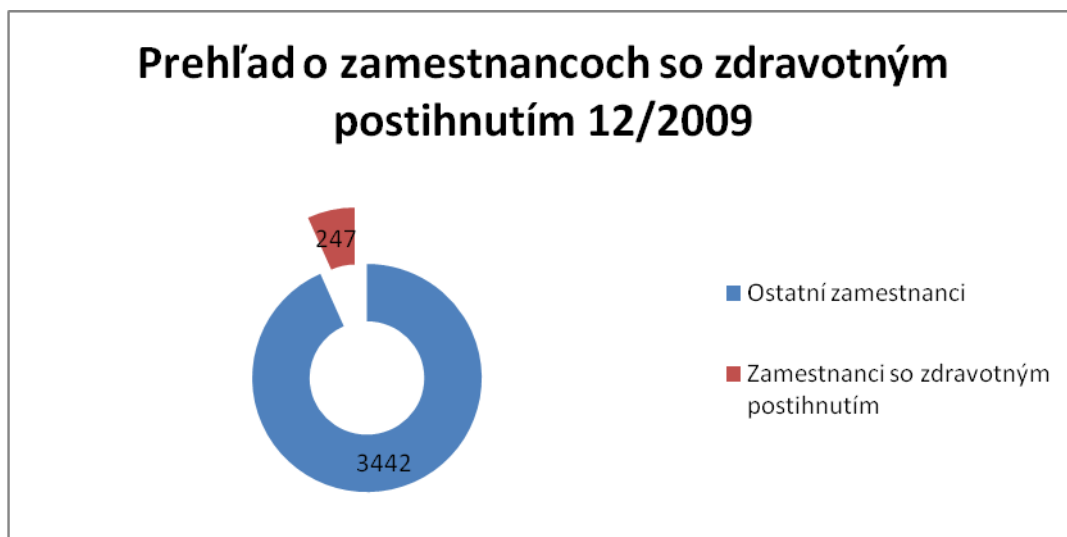
⁴⁰ DIEŠKA A KOL. , *Vademecum medici*, 3. vyd. Martin: Osveta, 1985, 798 s

⁴¹ DIEŠKA A KOL. , *Vademecum medici*, 3. vyd. Martin: Osveta, 1985, 631 s

Preradenie zamestnancov z podzemia z dôvodu OCHzP, CHzP, PÚ, resp. iných zdravotných dôvodov v rámci podzemia, resp. na povrch od začiatku roku 2009:								
Pôvod zaradenia na inú funkciu	RUBAČ	RAZIČ	MECHANIK	ELEKTRIKÁR	ÚDRŽBA	DOPRAVA	OSTATNÉ	SPOLU
Pracovný úraz	2	4	0	1	0	0	0	7
Choroba z povolania	7	2	2	0	1	3	2	17
Ohrozenie chorobou z povolania	8	2	3	0	1	1	1	16
Iné ochorenie	3	0	1	1	1	5	3	14
Spolu	20	8	6	2	3	9	6	54

Tabuľka 1: znázorňuje prehľad dôvodov preradenia baníkov na inú prácu

Hornonitrianske bane Prievidza zamestnávajú aj zamestnancov so zdravotným postihnutím či už na povrchu alebo aj v podzemí. K 31. 12. 2009 zamestnávali 192 pracovníkov na povrchu a 52 zamestnancov v podzemí. Podiel zamestnancov so ZP na celkovom stave zamestnancov akciovej spoločnosti predstavuje 6,69 %. Prehľad o počte zamestnancov so zdravotným postihnutím k vyššie uvedenému dátumu uvádza graf č. 5.

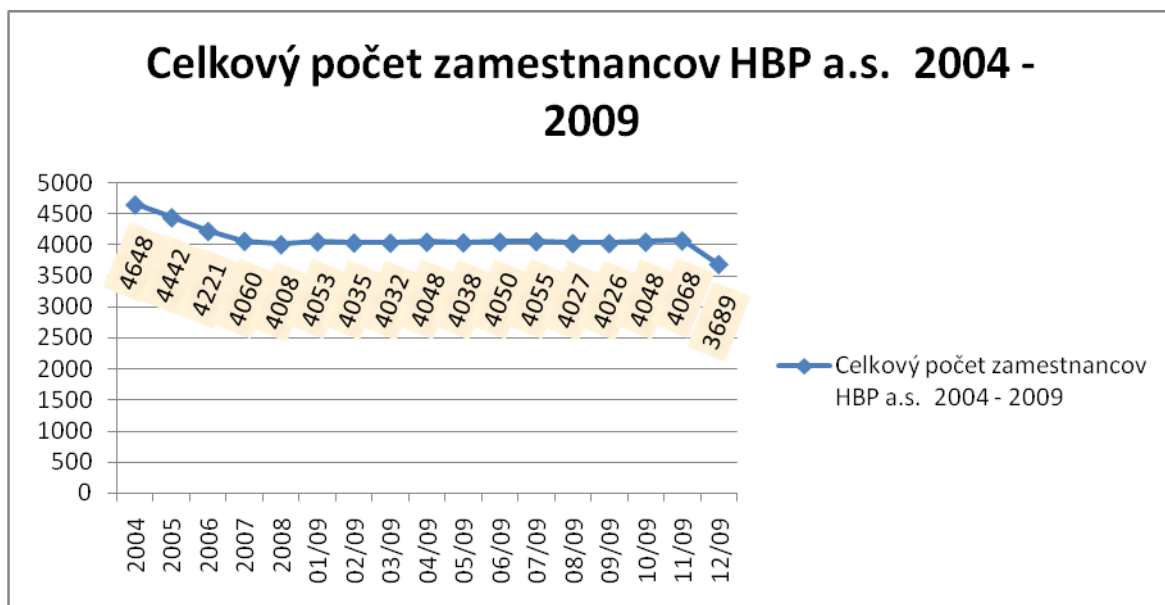


Graf 5: znázorňuje počet zamestnancov so zdravotným postihnutím v HBP, a.s.

3.9 Súčasný stav zamestnancov v Hornonitrianskych baniach Prievidza a.s.

I napriek výraznému útlmovému programu v deväťdesiatych rokoch minulého storočia a následnému znižovaniu počtu pracovníkov, patria i dnes Hornonitrianske bane Prievidza a.s. k najväčším zamestnávateľom v regióne horná Nitra. Geologické prieskumy dokazujú, že uhlie sa v tejto lokalite bude ťažiť ešte najmenej päťdesiat rokov. V Handlovej sa hovorí o horizonte pätnásť rokov, z čoho posledné roky budú realizované asanačné a rekultivačné práce. Stav zamestnancov sa v závere roku 2009 stabilizoval na počte 3689.

V posledných piatich rokoch dochádza v Hornonitrianskych baniach Prievidza a.s. k poklesu počtu zamestnancov, ktorý prehľadne uvádza nasledujúci graf č. 6.



Graf 6: znázorňuje celkový počet zamestnancov HBP, a.s. v rokoch 2004 až 2009

V prílohe č. 3 dopĺňam údaje o graf znázorňujúci prehľad počtu pracujúcich podľa jednotlivých kategórií a v prílohe č. 4 uvádzam prehľad príčin ukončenia pracovného pomeru v rokoch 2007 až 2009.

Záver

Cieľom mojej práce bolo charakterizovať aktívnu politiku zamestnanosti. Slovenská republika má legislatívne upravené zámery politiky zamestnanosti. Po roku 1989, po novembrovej revolúcii zasiahli zmeny v slovenskej ekonomike najmä sociálnu sféru. Bolo potrebné naučiť sa vyrovnávať s novým sociálnym systémom v štáte. Objavuje sa systém záchranej sociálnej siete, ktorý priniesol vysoké nároky na jednotlivca i jeho rodinu.

V našej spoločnosti sa po roku 1989 objavuje fenomén nezamestnanosti. I v regióne hornej Nitry sa nezamestnanosť dotkla veľkého počtu občanov. V práci definujeme nezamestnanosť ako makroekonomický problém, ako stav v ekonomike, keď práceschopné osoby v produktívnom veku nemôžu nájsť vhodné zamestnanie na trhu práce. Do popredia vystupuje i rad iných problémov spojených s nezamestnanosťou, ako napríklad finančné problémy, ktoré súvisia s nákladmi potrebnými na realizáciu aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti, problémy organizačného charakteru, spojené so sieťou služieb zamestnanosti

I na hornej Nitre nastáva útlm ťažby uhlia, ktorá sa javí ako nerentabilná. V Bani Handlová, v jednom zo závodov veľkého podniku, ktorý dnes nesie názov Hornonitrianske bane, Prievidza a.s. dochádza v deväťdesiatych rokoch minulého storočia k výraznej redukcii stavu pracovníkov z pôvodných 4500 na 600. A tu vyvstávala otázka, ako zamestnať bývalých baníkov. Podľa mojich zistení tento najväčší zamestnávateľ nedokázal pripraviť optimálny program zamestnanosti. Táto úloha sa ukázala pre celú akciovú spoločnosť ako veľmi náročná. Hromadným prepúšťaním sa nakoniec dostavil i efekt, že spoločnosti začali chýbať kvalifikovaní baníci, najmä stredoškolské technické pozície. Baňa to riešila po roku 2000 prijímaním zahraničných baníkov z Poľska, Rumunska a Vietnamu.

V práci som sa zaoberal i kolektívnym vyjednávaním v čase transformácie slovenskej ekonomiky. Hodnotením kolektívnych zmlúv pred rokom 1989 a z roku 2008 som zistil, že sociálne istoty baníkov sa zmenšili. Úloha zamestnanosti v regióne tak v dnešnom období zostáva na inštitucionálnych službách zamestnanosti – na úradoch práce. Politika zamestnanosti realizovaná prostredníctvom úradov práce reaguje na aktuálne potreby na trhu práce rôznymi opatreniami, akými sú rekvalifikácia a ďalšie vzdelávania pre trh práce, podpora vzniku nových pracovných miest, podpora zamestnávania znevýhodnených uchádzačov na trhu práce, podpora samozamestnávania a mnohé iné. Pri spracovaní práce sa mi podarilo zistiť, aké rekvalifikačné kurzy Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Prievidzi pripravil. Spracoval som v nej podklady

z roku 2009 a spomínam i uplatnenie sa nezamestnaných baníkov v regióne. Úrad práce spracováva každoročne regionálny plán vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktorý plánuje ročné úlohy a zároveň analyzuje predchádzajúci rok.

V regióne hornej Nitry, v okrese Prievidza má nezamestnanosť i za posledný analyzovaný rok 2009 stúpajúcu tendenciu. I dlhodobé perspektívy zamestnania v bani Handlová nie sú pozitívne. Ťažba uhlia v Handlovej by mohla dnešným tempom pokračovať už len 15 rokov. V ďalších baniach Hornonitrianskych baní Prievidza a.s. sa ťažba odhaduje ešte na 50 rokov. Čo bude potrebné i naďalej i napriek klesajúcej ťažbe zabezpečiť, sú sociálny program a kvalifikovanosť baníkov. I geologické podmienky sú čoraz náročnejšie. S tým súvisí i bezpečnosť. Stúpajú i vstupné náklady

Myslím, že sa mi podarilo naplniť cieľ mojej práce. Pri jej spracovávaní som sa obohatil o teoretické vedomosti z oblasti politiky zamestnanosti i trhu práce v teoretickej i praktickej polohe. Spoznal som problematiku zamestnanosti, veľké zmeny v baniach po roku 1989 i súčasne podmienky v ich zamestnaní. Vyskúšal som si svoju schopnosť komunikovať s ľuďmi a vedieť zúžitkovať v spolupráci s nimi získané poznatky.

Použitá literatúra:

ŽILOVÁ, A.: *Komunitná práca*, 1. vyd. Banská Bystrica : Pedagogická fakulta, 2003, s 114, ISBN:80-8055-721-7

VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999, s 870, ISBN 80-7178-817

BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha : sociologické nakladatelství, 2003, s 137, ISBN 80-86429-16-4

MAREŠ, P.: *Nezamestnanost' jako sociální problém*, 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002, s 172, ISBN 80-86429-08-3,

STANEK, V. A KOL.: *Sociálna politika*, 1. vyd. Bratislava : Sprint dva, 2008, s 370, ISBN 978-80-89393-02-2

MARTINCOVÁ, M.: *Nezamestnanost' ako makroekonomický problém*, 2. vyd. Bratislava : Iura edition, 2005, s 127, ISBN 80-8078-038-2

TURČAN. T.: *100 rokov priemyselnej ťažby uhlia Baňa Handlová*, 1. vyd. Košice : Východoslovenské tlačiarne, a.s., 2009, s 159, ISBN 978-80-970005-1-6

DIEŠKA A KOL.: *Vademecum medici*, 3. vyd. Martin: Osveta, 1985, s 1630

Kolektívna zmluva z roku 2008, Hornonitrianske bane Prievidza a.s.

Kolektívna zmluva z roku 1989, Baňa Handlová

Periodická tlač

PaeDr. MEŇHARTOVÁ DANUŠA, *Zamestnanost' a sociálna politika*, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, august 2008

MEDIÁLNE ODDELENIE MPSVR SR, *Zamestnanost' a sociálna politika*, Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, SEPTEMBER 2008

Zákony

Zákon č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov

Zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z. z.

Zákon o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 601/2003 Z. z.

Zákon o minimálnej mzde č. 663/2007 Z. z. v znení neskorších prepisov

Zákon o pomoci v hmotnej núdzi č. 599/ 2003Z

Zákon o štátnej službe 312/2001 Z. z.

Zákon o inšpekcii práce č. 95/2000 Z. z.

Zákon o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z.

Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia

Zákon NR SR č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov

Zákon 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Internetové odkazy

<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE>, (on-line 20. 10. 2009)

<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000AAE>, (on-line 20. 10. 2009)

<http://www.socpoist.sk/rekvalifikacia-a-rekvalifikacne/1307s>, , (on-line 02.01.2010),

<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-95609381>, (on-line 28.12.2009)

<http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-23534008>, (on-line 28.12.2009)

http://www.hbp.sk/index.php/viac_historia, (on-line 20.12.2009)

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1: Miera nezamestnanosti v okrese Prievidza v rokoch 2008 – 2009	42
Graf 2: Úspešnosť absolventov rekvalifikačných kurzov v okrese Prievidza.....	51
Graf 3: Porovnanie odchodu baníkov podľa profesií.....	52

Graf 4: Vývoj chorôb z povolania v HBP, a.s.....	54
Graf 5: Počet zamestnancov so zdravotným postihnutím v HBP, a.s.....	55
Graf 6: Celkový počet zamestnancov HBP, a.s.	56
Graf 7: Stav zamestnancov podľa kategórií (príloha č. 3)	
Tabuľka 1: Prehľad dôvodov preradenia baníkov na inú prácu.....	55
Tabuľka 2: Aktuálny prehľad chránených dielní v okrese Prievidza (príloha č.1)	
Tabuľka 3: Prehľad dôvodov ukončenia pracovného pomeru (príloha č. 4)	

Zoznam príloh

Príloha č. 1: Aktuálny zoznam chránených dielní v okrese Prievidza

Príloha č. 2: Ponuka rekreácií dohodnutých v Kolektívnej zmluve na rok 1989

Príloha č. 3: Graf o vývoji stavu zamestnancov podľa kategórií

Príloha č. 4: Tabuľka o prehľade dôvodov ukončenia pracovného pomeru

Príloha č. 1 – aktuálny zoznam chránených dielní v okrese Prievidza

Názov chránenej dielne	Miesto	Činnosť	Počet
Anton Páleš TECHNOSTAV	Prievidza,	predaj plynu do motor.voz.	2
Viola Krkošková - MAGURKA	Bojnice	reštauračné služby	3
Ing. Igor Vojtko	Bojnice	cestovný ruch	1
LEKMED, s.r.o.	Bojnice	činnosť ambulantnej praxe	1
Lednická Agáta Ing.	Bojnice	reštauračné služby	2
SENIOR Nítrrianske Rudno n.o.	Bojnice	sociálna činnosť pre staršie osobys ubytovaním	2
Hotel EU s.r.o.	Bojnice	Kombin.admin.kan.práce	1
Mesto Bojnice	Bojnice	všeobecná správa	4
Miloš Ertl	Bojnice	medovníkárstvo	1
Harag Ján	Bojnice	pohostinská činnosť	1
Anton Tarčík Hotel Lipa Bojnice	Bojnice,	administratívne práce	1
ISTRASLOV s.r.o.	Bojnice,	údržbárske práce	4
Anton Tarčík Hotel Lipa Bojnice	Bojnice,	hotelové a reštauračné služby	1
Mjartan Milan	Cigeľ	jedálne	2
HBP Security s.r.o.	Cígeľ	súkromné bezpečnostné služby	4
Peter Sluka	Čereňany	sprostredkovanie obchodu	1
Hipót. združenie HIPO Mačov	Div.n/Nitricou,	rôzne údržbárske práce	2
Ľuba Flimelová	Diviacka Nová Ves	maloobchod	1
Ľubica Gécyová, Bc.	Diviacka Nová Ves	sociálna starostlivosť	2
Talapková Margita, Ing.	Diviacka Nová Ves	architektonické a inžinierske služby	1
B a B spol. s r.o.	Diviaky nad Nitricou	kovo a drevovýroba	3
Ľubica Regešová	Diviaky nad Nitricou	Služby pre tlač	1
Ing. Tomáš Pršo	Diviaky nad Nitricou	ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	1
abiX s.r.o.	Diviaky nad Nitricou	Veľkoobchod s PC, PC periférnymi zariadeniami a sofvérom	4
Králiková Emília	Diviaky nad Nitricou	administratívne práce	1
Radoslav Jankeje	Diviaky nad Nitricou	údržba a oprava motorových vozidiel	1
Regešová Ľubica	Diviaky nad Nitricou 321	maloobchod - PNS	1
Fišerová Gabriela	Dolné Vestenice	ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	1
Jaroslav Humaj	Dolné Vestenice	maloobchodný predaj pohonných látok	1
Poštrk Miloš	Dolné Vestenice	maloobchod	1
Štrbáková Viera	Dolné Vestenice	maloobchod-PNS	1
			2
VEGUM, a.s.	Dolné Vestenice,	výroba gumových produktov	5
Danišová Anna	Handlová	administratívne práce	1
Parte, s. r. o.	Handlová	pohrebné a súvisiace služby	4

LP COMPANY s. r. o.	Handlová	reštauračné služby	2
Jozef Maďar	Handlová	výroba a dodávka hotových jedál	2
Seperdeo Vita TV, s. r. o.	Handlová	činnosti rozhlasu a televízie	1
Mlad' DLK TEX	Handlová	výroba prac. odevov z PVC	7
Kočišová Elvíra	Handlová	maloobchod s knihami, novinami/novinový stánok/	1
LP COMPANY s. r. o.	Handlová	reštauračné služby	2
Jabatex Slovakia s.r.o.	Handlová	ost.špec.maloobchod	1
Športový klub futbalu	Handlová	Činnosti šport.klubov	1
DK Handlová	Handlová	Prevádzkovanie kultúrnych a umelec.zariadení	4
Jozef Danielovits	Handlová	Kombin.admin.kan.práce	1
Milan Paukov	Handlová	Maloobchod s hodinami a šperkami	1
Bc. Kobetičová Petra	Handlová	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	4
Viera Srnková	Handlová	Služby pohostinstiev	1
Jarmila Ličková	Handlová	Ostatný maloobchod s novým tovarom v špec. Predajňach	1
SSIX s.r.o.	Handlová	Služby pohostinstiev	1
Molotová Darina	Handlová	spracovanie dát	1
Jozef Danielovits	Handlová	administratívne a ekonomické služby	1
Ján Užik	Handlová	výroba kovových konštrukcií a kovových výrobkov	1
Maroš Arendáš	Handlová	predaj period. Tlače	1
Slíž Jaroslav	Handlová	stolárske práce	1
František Mikula	Handlová	stolárske činnosti	1
Jozef Pavelka	Handlová	Výroba videozáznamov	1
YADO	Handlová,	výroba odevov z plastov	5
Ďurdinová Jarmila	Chrenovec - Brusno	maloobchod	1
MVM SK, s.r.o.	Jalovec	Výroba ostatných výrobkov z dreva	3
Pavel Hudec	Kamenec pod Vtáčnikom	maloobchod s pouz.tovarom	1
Svitková Gabriela	Kamenec pod Vtáčnikom	ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	1
Čibíková Marta	Kanianka	vedenie účtovníctva	1
Blaho Tibor	Koš	účtovnícke práce	1
TJ Družstevník Lazany	Lazany	Športová a rekreačná výchova	1
Peter Mokrý	Lazany	pneuservis – údržba a oprava motorových vozidiel	1
Jozef Poliak	Lazany	výroba výrobkov z dreva	1
Daniela Vidová	Lehota p/vt.	ostatné osobné služby	1
Iveta Ondrejková	Lehota pod Vtáčnikom	Pohrebné a súvisiace služby	1
Jozef Polkoráb KAMENOPOL	Lehota pod Vtáčnikom,	prípr. a predaj vák. bal. zeleniny	2
BFB s.r.o.	Lehota pod Vtáčnikom,	výroba iného nábytku	3
Hepner Maroš	Lehota pod Vtáčnikom,	maloobchod v nešpecializovaných predajniach	1
Jozef Vida	Lehota pod. Vtáčn.	maloobchod	1
KPN REAL s.r.o.	Ned.-Brezany	otryskávanie povrchov	3
Gatíalová Zuzana	Nedožery- Brezany	maloobchod v rozsahu voľných živností	1
Peter Čičmanec	Nitr. Rudno	Reklamná agentúra	1

Eduard Šandor	Nitrianske Pravmo	stavebná inštalácia	1
Pavlíček Juraj	Nitrianske Pravno	ostatné služby poskytované v lesníctve	1
ZAMSTAV SK s.r.o.	Nitrianske Pravno	výroba kovových konštrukcií	4
HIPO MAČOV	Nitrianske Rudno	činnosť spolkov a klubov	3
SENIOR Nritrianske R.	Nitrianske Rudno	Starostlivosť o str.osoby...	1
Dostálová Jana	Nitrianske Rudno	Maloobchod v roz.vol.živností	1
Anna Siemerová	Nitrianske Rudno	účtovnícke práce	1
B a B plus spol. s r.o.	Nitrianske Rudno,	údržbárske práce	2
Ing. Dana Čerteková	Nitrianske Sučany	Výroba perníkov	1
Martina Janeková	Nitrianske Sučany	maloobchod	1
Ing.Zlatica Muňozová	Nitrica	účtovnícke činnosti	1
Hornonitrianske bane a.s.	Nováky	výroba strmeňov	7
Hornonitrianske bane a.s.	Nováky	výroba drevených násad	2
NOVKREDIT s.r.o.	Nováky	kovoobrábanie	5
Ing. Ján Sitár	Nováky	výkon činnosti požiarného technika	1
VDI NOVID Nováky	Nováky	výr., sprac.montáž káblových zväzkov mot. Vozidiel	3
VDI NOVID Nováky	Nováky	montáž káblových zväzkov	0
HBP Security s.r.o.	Nováky	súkromné bezpečnostné služby	1
MFK Nováky	Nováky	Ostatné športové činnosti	5
Luprich Peter	Nováky	oprava a servis záhradnej techniky	3
Ďurica Ladislav	Nováky	prevádzkovanie kultúrnych a umelec.zariadení	1
Magdaléna Nosterská	Nováky	účtovnícke činnosti	1
Ivana Mišejevová	Nováky	maloobchod s odevami	1
Soňa Cádrová	Nováky	ostatné osobné služby	1
Hornonitrianske Bane a.s.	Nováky	Výroba strmeňov	2
Peter Bezuška	Opatovce nad Nitrou	Výroba ostatných výrobkov z dreva	3
Obyvateľ Milan	Opatovce nad Nitrou	ubytovacie služby	1
Malinčík Ján	Opatovce nad Nitrou	výroba a mont.protihmyzových sieťok	1
Spodniak Marian	Opatovce nad Nitrou	výroba a dodávka hotových jedál	1
Milan Vydarený, Mgr.-Kadreko	Oslany	ostatné vnútorné stavebné práce	1
Kopál Jozef	Oslany	ostat.naloobchod	1
Lubomír Fiksel	Oslany	maloobchod s textilom	1
Ayrton, s. r. o.	Pravenec	pátracie a ochranné služby	2
AYRTON, s.r.o.	Pravenec	Výroba ostatných výrobkov z dreva	3
Mgr.M.Weiterschützová	Prievidza	Kozmetické služby	1
Adriana Hepnerová	Prievidza	výroba ostatného vrchného ošatenia	1
PALETE-Franko	Prievidza	zámočnicke, návrhy a realiz. interiérov	2
Soňa Ulbriková	Prievidza	reštauračné služby	2
Ján Korec - CATERING	Prievidza	verejné stravovanie	1
MIP spol. s r.o.	Prievidza	renovácia tonerov	5
Mesto Prievidza	Prievidza	všeobecná správa	4
Mesto Prievidza	Prievidza	všeobecná správa	2

URSA MINOR, s. r. o.	Prievidza	závodné stravovanie	2
Tichý Peter	Prievidza	činnosti herní a stáv.kancelárií	1
Važanová Ľubica	Prievidza	účtovnícke práce	1
Svrček Róbert- RS Centrum	Prievidza	oprava a údržba motor.vozidoel	1
Ján Korec - CATERING	Prievidza	účelové stravovanie	1
Knihkart v.d.	Prievidza	viazanie kníh a služby súvisiace s viazaním kníh	8
Hriuška Florián-JIMBO	Prievidza	Služby pohostinstiev	3
Mesto Prievidza	Prievidza	všeobecná správa	1
Koprda Vladimír SLOVMONT	Prievidza	Kombin.admin.kan.práce	1
Jan Muller	Prievidza	Pocné fin.služby a poistenie	1
SIMBA, s.r.o.	Prievidza	Služby pre tlač a médiá	1
Euroreality plus s.r.o.	Prievidza	Realitné kancelárie	1
NINA AGENCY	Prievidza	Výroba chleba, čerstvého pečiva a koláčov	8
ADPOS Mária Bocková	Prievidza	Administratívne práce	1
Borko Ladislav Stolars	Prievidza	Výroba ostatných výrobkov z dreva	3
AWEX s.r.o.	Prievidza	sprostredkovanie obchodu	1
Renáta Bahnová	Prievidza	Administratívne práce	2
ONE ALIUS	Prievidza	Iná tlač	1
Mgr. Jaroslav Michalovič	Prievidza	Hotelové a podobné ubytovanie	5
Július Košík - OFSETKA	Prievidza	Iná tlač	1
Tetjana Sokač - TATIANA	Prievidza	Pohostinské služby	3
Ing. Dušan Borko	Prievidza	činnosť herní a stávkových kancelárií	1
Bc. Ľubica Géczyová	Prievidza	Služby pohostinstiev	3
Uhlárová Emília LENKA	Prievidza	Výroba ostatných odevov	4
OZ Šťastie si ty	Prievidza	ostatná sociálna starostlivosť bez ubytovania	2
Mgr. Alexandra Minichová	Prievidza	Maloobchod s hodinami a šperkami	1
Fórum pre pomoc starším	Prievidza	Strediská poskytujúce služby prostredníctvom telefónu	4
Vladimír Štanga	Prievidza	Ostatný maloobchod s novým tovarom v špec. Predajňach	1
DSI DATA s.r.o.	Prievidza	Služby týkajúce sa informačných technológií a počítačov	1
LMS - Dopravný inžiniering	Prievidza	Ostatné inžinierske činnosti a súvisiace technické poradenstvo	1
Jaroslav Michalovič OROL	Prievidza	Hotelové a podobné ubytovanie	2
SPOKOJNOSŤ	Prievidza	ostatná sociálna starostlivosť bez ubytovania	1
3W PRODUCTION s.r.o.	Prievidza	Maloobchod s odevmi v špecializovaných predajniach	1
Robert Cibula	Prievidza	Služby týkajúce sa telesnej pohody	2
ALBERT auto s.r.o.	Prievidza	Nákladná cestná doprava	3
Mgr. Hana Zmeková	Prievidza	Činnosť poisťovacích agentov a maklérov	1
Bc. Kobetičová Petra	Prievidza	ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2
BVH spol. s r.o.	Prievidza	Veľkoobchod s odevmi a obuvou	1
Sociálna šanca - SK	Prievidza	Sociálna práca pre staršie osoby	1
Scheep Ceese s.r.o.	Prievidza	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2
Scheep Ceese s.r.o.	Prievidza	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2
Scheep Ceese s.r.o.	Prievidza	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2
Scheep Ceese s.r.o.	Prievidza	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2

Scheep Ceese s.r.o.	Prievidza	Ostatný maloobchod v nešpecializovaných predajniach	2
Zachar Michal ENTOTERA	Prievidza	výroba darčkových predmetov	1
Čapo Jozef	Prievidza	výroba klobučníckych výrobkov	1
Eva Hrabovská	Prievidza	výroba ostatných odevov a doplnk.	1
Zita Čajová	Prievidza	maloobchod s textilom	1
Lackovič Milan -BODY	Prievidza	masážny salón	1
Hrčka Stanislav - PC Repair	Prievidza	maloobchod	1
Koričánsky Ján	Prievidza	ubyt.služby	1
Across Slovakia	Prievidza	rekl.a.prop.činn.	1
Martinkovič Ladislav	Prievidza	ostatná priem.výroba/klúčová služba	1
Trajlinková Anna	Prievidza	kancelárske práce	1
Holubovská Darina	Prievidza	administratívne práce	1
Orem Pavel	Prievidza	údržba a oprava motorových vozidiel	1
Čičmancová Viera	Prievidza	účtovnícke práce	1
Madzinová Zuzana	Prievidza	maloobchod-internet.predaj	1
Cibula Róbert	Prievidza	masážny salón	1
Jozef Michalička	Prievidza	fotografické služby	1
Jarmila Hlinková	Prievidza	výroba a predaj pekárenských a cukrárenských výrobkov	1
Marián Balczyrák	Prievidza	účtovnícke činnosti	1
Vladimír Hlohovský	Prievidza	oprava hudobných nástrojov	1
Eva Murgašová	Prievidza	účtovnícke činnosti	1
Ing. Milan Šagát	Prievidza	oprava športových potrieb	1
Pavel Jonas	Prievidza	finančné poradenstvo	1
Ing. Anna Vidová	Prievidza	poradenstvo zdravá výživa	1
Pavol Šiňal	Prievidza	maloobchod, náhradné diely	1
Peter Mihálik	Prievidza	prenájom hnuiteľných vecí	1
Miroslav Glesk	Prievidza	Opr.a údržba motorových voz.	1
Mgr. Moravčíková Anna	Prievidza	účtovnícke činnosti	1
Ing. Daniela Piešová	Prievidza	Realitná kancelária	1
Bubelíny Jaroslav	Prievidza	spracovanie prírodného kameňa	1
TATRA NOVA spol. s r. o.	Prievidza	výroba nábytku	1
Mesto Prievidza	Prievidza	verejná správa	2
Ivan Révesz	Prievidza	predaj údržba mot. Vozidiel	1
Cobko s. r. o .	Prievidza	výr. pek. a cukrárenských výrobkov	1
Zita Čajová	Prievidza	maloobchod s textilom	2
Alojz Karpiš	Prievidza	výroba nábytku	2
Libor Kytka	Prievidza	ostatný špecializovaný maloobchod	1
URSA MINOR, s. r. o.	Prievidza	závodné stravovanie	4
Ján Korec - CATERING	Prievidza	účelové stravovanie	3
Radosa, s. r. o.	Prievidza	účtovnícke práce	1
HB - PNEU, s. r. o.	Prievidza	údržba a oprava mot. Vozidiel	1
Jamisi, s. r. o.	Prievidza	vedenie účtovníctva	1

Michal Surkoš	Prievidza	výroba počítačovej grafiky	1
Alžbeta Ivančíková	Prievidza	správa nehnuteľností	1
Mária Mečiarová	Prievidza	vedenie účtovníctva	1
Ing. Ivan Bíreš B.I.R.O.	Prievidza,	stavebná činnosť	1
Marcel Bartko	Prievidza,	maloobchod-občerstvenie	1
Ján Korec - CATERING	Prievidza,	prípravovňa jedál	3
Ľubica Chlpeková-Color Print	Prievidza,	polygrafická výroba	8
Hipot. združenie HIPOS MAJER	Prievidza,	Hipoterapeutické služby	2
ALIUS s.r.o.	Prievidza,	tlačiarenské služby	2
Emília Sapárová - SAMBA	Prievidza,	maloobchodná predajňa	1
Dalibor Franko firma PALETE	Prievidza,	prípravné práce v stavebníctve	1
Marta Ollerová	Prievidza,	údržba prevádzky rešt. zariad.	4
MUDr. Marcel Filo	Prievidza,	zdravníctvo-cievna chirurgia	1
ALIUS spol. s r.o.	Prievidza,	tlačiarenské služby	8
R-PUB spol. s r.o.	Prievidza,	reštauračné služby	1
Ing.Ján Sleziač LIPOPRINT	Prievidza,	polygrafické práce	1
Hana Bartková	Prievidza,	maloobchod-občerstvenie	2
Kamil Borko	Sebedražie	Ostatné špecializované stavebné práce	1
Milan Svitok Stravovňa	Sebedražie,	verejné stravovanie	3
Helena Vetráková	Solka	výroba trvanlivých pekárenských výrobkov	2
Pavol Mišura	Valaská Belá	pohostinstvo a ubytovanie	2
Viera Urbanová - LAMI / ŤZP /	Zem. Kost	výroba drevených hračiek / ŤZP /	1 0
Viera Urbanová - LAMI	Zem.Kost.,	výroba drevených hračiek	1 0
Nový Obzor n.o.	Zemianske Kostoľany	Výroba ostatných výrobkov z dreva	5
Adriana Pecháčová	Zemianske Kostoľany	kadernícke a iné služby	1
			4 7 1
		Počet pracovných miest spolu	1

Tabuľka 2: znázorňujúca aktuálny prehľad chránených dielní v okrese Prievidza

Príloha č. 2 – ponuka rekreácií dohodnutých v kolektívnej zmluve na rok 1989

V roku 1989 sa zaväzujeme odrekreovať celkom 1833 pracovníkov a ich rodinných príslušníkov nasledovne:

Domáca rekreácia:

- výberová rekreácia ROH – 558 poukazov
- podniková rekreácia na Richňave – 210 poukazov
- podniková rekreácia na Zuberco – 160 poukazov
- podniková Kladenská bouda – 41 poukazov
- podniková Tatranská Štrba – 41 poukazov
- podniková Máchovo jazero - 44 poukazov
- podniková Zemplínska Šírava – 120 poukazov
- Eurocamp Tatranská Lomnica – 40 poukazov

Zahraničná rekreácia:

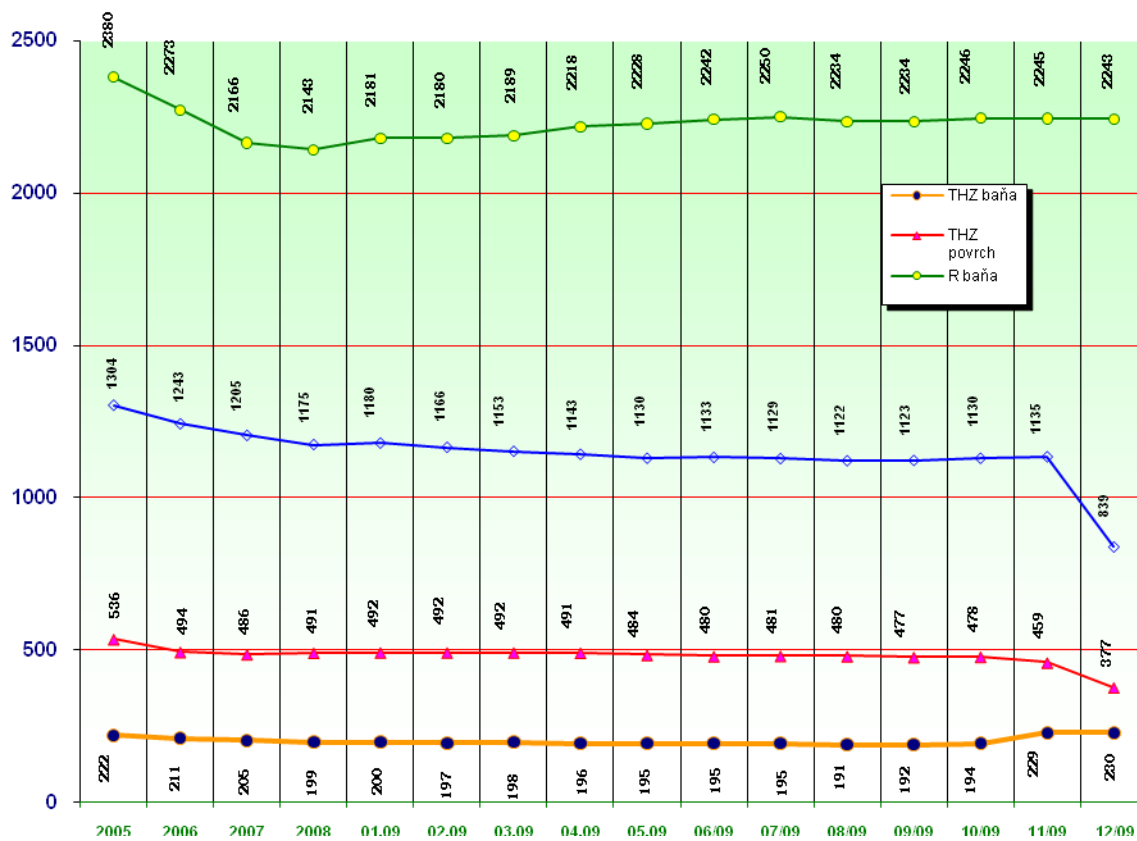
- výberová ROH – 95 poukazov
- NLR – Balaton – 40 poukazov
- ZSSR Čierne more – 87 poukazov
- Rumunsko – Čierne more – 160 poukazov
- Poľsko – Baltické more – 8 poukazov
- Juhoslávia – ozdravná – 170 poukazov
- Detská rekreácia Juhoslávia - 60 poukazov
- Detská rekreácia Rumunsko - 40 poukazov

V roku 1989 zabezpečíme pioniersku rekreáciu pre 340 detí v letnom pionierskom tábore a pre 40 detí v zimnom pionierskom tábore.

Pre učňov baníckych učebných odborov v letných mesiacoch budú zabezpečené ozdravné pobyty v Juhoslávii v počte 60 poukazov.

Príloha č. 3 – Graf o vývoji stavu zamestnancov podľa kategórií

**Vývoj stavu zamestnancov podľa kategórií
- roky 2003 - 2008 a rok 2009**



Graf 7: znázorňujúci stav zamestnancov podľa kategórií

**Príloha č. 4 – Tabuľka o prehľade dôvodov ukončenia
pracovného pomeru**

	2007	2008	2009
Zdravotné dôvody	117	41	29
Dohoda	161	142	76
Skúšobná doba	126	152	55
Okamžité skončenie	77	83	41
Doba určitá	25	10	7
Ostatné dôvody	10	34	16

Tabuľka 3: znázorňujúca prehľad dôvodov ukončenia pracovného pomeru v rokoch 2007 až 2009