



## ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA PRÁCA

(Vybrané problémy práce a nezamestnanosti  
pre sociálnych pracovníkov)

*„Prispejte mi, prosím, na jedlo, na chlebíček...“  
(Neznáma staršia žena)*

Miloslav HETTEŠ

Bratislava 2013

## **ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA PRÁCA** **(Vybrané problémy práce a nezamestnanosti pre sociálnych pracovníkov)**

© Autor: doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

Recenzenti: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.

doc. RNDr. Milan Šimek, PhD.

Vydavateľ: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava

Rok vydania: 2013

Náklad: 300 kusov

Počet strán: 130

Autor obálky: Estian Wagenaar

Publikácia neprešla jazykovou kontrolou

Tlač: Knih tlač Gerthofer

ISBN 978-80-8132-089-7

## **Obsah:**

ÚVOD .....	5
1. PRÁCA, JEJ VÝZNAM A CHÁPANIE .....	9
2. PRÁVO NA PRÁCU .....	11
3. POLITIKA ZAMESTNANOSTI .....	17
4. TRH PRÁCE .....	21
4.1. Liberálny prístup .....	21
4.2. Keynesianizmus .....	22
4.3. Monetarizmus (neoliberalizmus) .....	22
4.4. Marxizmus .....	23
5. NEZAMESTNANOSŤ .....	25
5.1. Príčiny nezamestnanosti .....	25
5.2. Formy nezamestnanosti .....	27
5.3. Miera nezamestnanosti .....	29
5.4. Podpora nezamestnanosti .....	30
6. POLITIKA ZAMESTNANOSTI EURÓPSKEJ ÚNIE .....	33
7. SOCIÁLNY ROZVOJ A ZAMESTNANOSŤ V EURÓPSKEJ ÚNII .....	37
7.1. Situácia v zamestnanosti .....	40
7.2. Sociálna ochrana .....	41
7.3. Politické nástroje .....	42
7.4. Právne nástroje .....	42
7.5. Finančné nástroje .....	43
7.6. Ďalšie kroky .....	47
8. PRÍSTUP K TRHU PRÁCE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE .....	49
8.1. Verejné služby zamestnanosti .....	49
8.2. Zákonné zakotvenie služieb zamestnanosti .....	51
8.3. Orgány štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti .....	60
9. PRÁCA S NEZAMESTNANÝMI .....	69
9.1. Poradenstvo pre nezamestnaných .....	69
9.2. Konzultačné zručnosti poradcov .....	69
9.3. Verbálna a neverbálna komunikácia .....	70

10. PROCES PORADENSTVA .....	75
11. POMOC PRI HĽADANÍ ZAMESTNANIA .....	77
12. SOCIÁLNE VYLÚČENÍ .....	79
12.1. Funkčná gramotnosť .....	79
12.2. Práca s cieľovou skupinou .....	80
13. POŽIADAVKY TRHU PRÁCE .....	81
14. ZVLÁDANIE NEZAMESTNANOSTI .....	87
15. SOCIÁLNA EKONOMIKA .....	91
15.1. Sociálna ekonomika a sociálne trhové hospodárstvo .....	91
15.2. Sociálne podniky .....	94
15.3. Význam sociálnej ekonomiky .....	95
15.4. Sociálne podnikanie a sociálne zodpovedné podnikanie .....	96
16. PRACOVNÝ POTENCIÁL SOCIÁLNEJ PRÁCE .....	99
17. NEZAMESTNANOSŤ – PROBLÉM AJ ÚSPECH .....	105
17.1. Nezamestnanosť ako štandardná situácia .....	105
17.2. Nezamestnanecký stres .....	114
17.3. Dôsledky nezamestnanosti .....	115
17.4. Pomoc pri strate zamestnania .....	117
17.5. Sociálna práca a nezamestnanosť .....	119
ZÁVER .....	123
Použitá literatúra .....	125
O autorovi .....	129

## Úvod

Zámerom tejto práce venovanej sociálnej práci s nezamestnanými je poskytnúť vzdelávaciu pomôcku a orientovanie sa pre študujúcich sociálnu prácu, poskytnúť širšie poznanie sociálnym pracovníkom v otázkach práce, zamestnanosti a s nimi spojených problémov. Publikácia má zámer osloviť aj širšiu odbornú verejnosť. Úžitok môžu mať z nej pre svoju prax, ale aj pre svoj vlastný lepší život. Ťažko nájsť na Slovensku rodinu, kde by niekto z blízkych nemal skúsenosť so zhoršenou pracovnou situáciou. Sociálni pracovníci samotní sú tiež v radoch nezamestnaných a potrebujú pomôcť najprv sebe.

Na Slovensku máme k dispozícii odbornú literatúru, príručky a manuály z oblasti ekonomických a právnych vied. Sú aj učebnice, ktoré vysvetľujú postup sociálnej práce s nezamestnanými. (Kasanová, 2013, Jusko, Halásková, 2012)

Chýbajú však literárne zdroje venujúce sa širšie pozadiu a pôsobeniu nezamestnanosti a východiskám z nej v súlade so súčasným poznaním sociálnych vied, osobitne sociálnej práce a s ohľadom na globálne zmeny v tejto závažnej spoločenskej oblasti. V práci sa pokúsime venovať tejto medzere.

V práci sa nekladie dôraz na politiku zamestnanosti, ale na dopady, pomoc a trvalé riešenia pre jednotlivca, skupinu a spoločnosť. Zvolená problematika nezamestnanosti býva rôzne riešená z pohľadu ekonomiky, práva a iných prístupov. Súčasná ekonomická teória neposkytuje riešenia zamerané na potreby ľudí a nevie poskytnúť trvalé riešenie nezamestnanosti. V ekonomickom pohľade prevažujú buď názory o potrebe neustáleho ekonomického rastu, alebo názory o nutnosti si priznať neriešiteľnosť nezamestnanosti alebo o „večnosti“ nezamestnanosti. Právo nedokáže riešiť problém nezamestnanosti nad rámec svojich regulatívno-parametrických možností, ktoré nateraz nedokážu zmeniť rastúcu krízu zamestnanosti.

V Starom zákone je zaznamenané, že človek zhrešil a jedným z následkov jeho vzdoru je, že práca sa mu stala jarmom. V knihe Genézis čítame: „Preto... nech je prekliata zem pre teba, s námahou sa z nej budeš živiť po všetky dni svojho života...“ „V pote svojej tváre budeš jesť svoj chlieb, kým sa nevrátiš do zeme, z ktorej si bol vzatý“ (Genézis 3,17-19). Práca sa stala ťarchou (bremenom). Človek prepadol práci, stal sa jej otrokom a prácou zotročil aj druhého – tak človeka ako i zvieru.

Je potrebné poznať podstatu a históriu nezamestnanosti. Nezamestnaná osoba je podľa rezolúcie Medzinárodnej organizácie práce z roku 1982 osoba, ktorá má schopnosť pracovať, ochotu zamestnať sa a napriek tomu je bez zamestnania. Teda je bez platenej práce. (Resolúcia, 1982, s. 4)

Nezamestnanosť patrí medzi novodobé fenomény. Nezamestnanosť vznikla v konkrétnom čase ako spoločenská objednávka vyvolaná potrebami továrenskej výroby. Jej existencia v súlade s vývojom nadobúda inú váhu. Nezamestnanosť možno chápať ako prežitok, keďže v súčasnosti s použitím tradičných prístupov je neriešiteľná. Môžeme si klásť otázky. Je to katastrofa že potrebujeme menej ľudí pre na zisk orientovanú ekonomiku? Nie je nezamestnanosť znakom niečoho dobrého? V texte sa budeme zaoberať časovosťou tohto javu, jeho prechodnosťou, jeho vplyvom na život človeka. Niektoré tieto myšlienky sú zrejme trúfalé a nezrozumiteľné, pokiaľ sme v zajatí tradičného myslenia. Ďalej sa v práci sústredíme na dôležité možnosti, úlohy a poslanie sociálnej práce v súvislosti so zamestnanosťou. Nezamestnanosť sa objavila v súvislosti

s industrializáciou hlavne až v priebehu 19. storočia. Nezamestnanosť ako taká bola dovtedy neznáma. Každý člen spoločnosti, otrok, poddaný alebo iný pracoval primerane k svojim schopnostiam až do smrti. Neexistoval dôvod pre sociálne zabezpečenie na starobu. Pretože rovnako problém starnutia a staroby, nebol pred industrializáciou v stave nutnosti riešenia, resp. pokladaný za závažný. Príchod nového spoločenského usporiadania oslobodil poddaných od povinností voči svojmu feudálnemu pánovi a vystavil ich „slobode“. V histórii sa objavili vzbury „proti pokroku“ (napr. na Haiti). Ľudia sa dožadovali návratu do feudalizmu a vyhľadali kapitalistov. Predošlý systém poskytoval väčšie istoty ako nový. Nepotreboval dávky v starobe alebo v nezamestnanosti. Írski kočovníci („*Travellers*“) sú potomkovia takto „oslobodených“, ktorí stratili zdroj obživy a stali sa z nich kočovníci. Pre toto obdobie platilo, kto nepracuje, nech neje a to doslova. Na starobu a nezamestnanosť sa nazeralo podobne ako na objektívny stav. Starší nemôžu pracovať, lebo sú slabí a nezamestnaní nepracujú, pretože sa im nechce, a to sa nedá zmeniť. Nezamestnanosť vskutku je výsledkom pokroku, dôsledkom toho, že technický rozvoj už nepotreboval predošlé množstvo ľudí. Podobne aj v pôdohospodárstve v súčasnosti pracuje iba zlomok pracovnej sily a predsa farmári poskytujú potraviny aj pre nepoľnohospodársku väčšinu. Medzinárodná organizácia práce prijala globálne odporúčanie o práve na sociálne minimum. Existujú univerzálne dávky, ktoré nie sú viazané takmer na žiadne podmienky. Je to nezaslúžené plytvanie?

Ľudské potreby sú bez hraníc. Limitovaná je dnes potreba počtu ľudí na výkon práce pre zisk a za mzdu. Ako nazeráť na tých, čo výroba ich „nepotrebuje“? Sú spoločensky nepotrební? Ľudia bez platenej práce nie sú nepotrební a nežijú na úkor tých, ktorí sú ešte platení trhom práce. Súčasný zmeny v spoločnosti poukazujú na potreby posilnenia postavenia ľudských práv a to tiež aj v sociálnej práci. Situácia, že nezamestnanosť sa stala štandardnou situáciou je dôkazom prekonania pretrvávajúceho systému a nie dôkazom o nepotrebnosti ľudí, resp. o ich nadbytočnosti. Myšlienky o tom, že treba upraviť podmienky v pracovných vzťahoch, aby sa ľuďom oplátilo resp. chcelo pracovať ako sme uviedli, sú dnes prekonané. Tieto problémy nedostatku práce nedokážu identifikovať, pomenovať, a preto ani vyriešiť. Ľudia mali a budú mať záujem byť platnými a užitočnými členmi celku (spoločnosti), chcú tvoriť, pomáhať a byť milovanými. Právo na prácu, právo na slobodný výber povolania, preto treba uplatniť ako právo na výber využitia času, času, ktorý nie je určený na bezprostredné fyzické prežitie. Skutočný problém súčasnosti je, ako dosiahnuť trvalo udržateľný spôsob dôstojného života. Sociálna práca bude musieť reagovať na zmenenú situáciu a riešiť problém skorého nedostatku jej odborníkov v súvislosti so starnutím a s tým prepojeným úbytkom obyvateľov miestne i globálne.

Sociálni pracovníci združení v európskej organizácii Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov (IFSW Europe) sa v apríli 2011 jasne vyjadrili k súčasnej kríze v spoločnosti tak, že by za ňu nemali trpieť tí, čo ju nespôsobili. (Social Consequences, 2011)

Existuje umelé napätie a diskriminácia voči tzv. marginalizovaným skupinám (ktoré sú niekedy videné takmer ako nepotrebné). K týmto exkludovaným môžeme priradiť starších ľudí, ženy, mladých a novodobú pracujúcu chudobu. Byť zamestnaným neznamená automaticky únik z chudoby. Rastie počet ľudí pracujúcich v neplnohodnotných pracovných pomeroch. Milióny ľudí v súčasnosti napr. pracujú v podmienkach pracovného pomeru bez stanoveného množstva práce („*Zero Hour Contract*“). Problém neexistencie pracovného uplatnenia je umelý. Problém je celospoločensky poznateľný, vysvetliteľný, neakceptovateľný a zároveň riešiteľný.

Samotná sociálna práca má prakticky neobmedzené možnosti pracovných príležitostí pre každého člena ľudskej spoločnosti. Súčasný sociálne problémy sa v prípade nezamestnanosti

prejavujú v Európe rôznou silou. Nezamestnanosť má spoločný základ, a preto je potrebný jednotný solidárny postup. Riešenie nie je možné uskutočniť egoistickým (individuálnym) postupom optimálnym pre jednu zložku spoločnosti na úkor iných. Spoločný postup je potrebný aj v medzinárodnom spoločenstve medzi štátmi.

Doteraz uplatňované postupy riešenia krízy privádzajú sociálnu prácu k limitom jej možností a k ohrozovaniu štandardov sociálnej práce. Riešenie nezamestnanosti, starnutia, krízy neustálymi úspornými opatreniami sociálnych investícií ohrozuje budúcnosť a samotnú podstatu spoločnosti. Podceňovanie významu sociálnych investícií (*výdavkov*) trvalo zhoršuje sociálnu situáciu v spoločnosti. Problém je neriešiteľný pomocou zlepšovania tradičných finančných ukazovateľov bez ohľadu na sociálnu súdržnosť, sociálnu spravodlivosť a sociálny rozvoj. Medzinárodná federácia vyzvala sociálnych pracovníkov na aktívnu účasť na trvalo udržateľnom východisku z krízy. V globálnej spoločnosti sa vytráca zmysel pre spoločné dobro a solidaritu. (Social Consequences, 2011)

Sociálna práca by v súčasnosti mala klásť dôraz na efektívnu komunitnú prácu a na efektívne sociálne modely. Sociálni pracovníci, ktorí pomáhajú najviac ohrozeným členom spoločnosti, reálne pomáhajú nielen potrebným členom spoločnosti, ale celej spoločnosti. Naša spoločnosť, s pomocou jej organizovanej formálnej podoby (štát), musí uznať a reálne oceniť pôsobenie sociálnej práce pre dobro celku.

Obrázok č. 1:  
Islandský parlament



Foto: Autor

Na Islande v súvislosti s finančnou krízou došlo k strate úspor, k nezamestnanosti a k nemožnosti splácať úvery. Došlo tu k najväčšej sociálnej revolte. Nespokojní občania poškodili okná parlamentu. V ktorom majú slovenské krištáľové lustre, ktoré vyrábali zaniknuté sklárne. Štát umožnil ľuďom výber peňazí zo súkromných dôchodkových fondov a začal splácať hypotéky občanov.

Slovenská republika zaznamenala po vstupe do Európskej únie relatívne úspešné roky pred prepuknutím finančnej krízy koncom roku 2008. Dokonca bol zaznamenaný nedostatok niektorých špecializácií. Na Slovensku sa uskutočnila ešte na jeseň roku 2008 európska ministerská konferencia na tému prechodu od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku určitých profesií a o nutnosti využívať zahraničnú pracovnú silu. Čoskoro bolo všetko naopak. Nasledoval zvýšený nárast straty pracovných miest a situácia sa na slovenskom trhu práce udržuje dlhšie v negatívnom stave.

Obrázok č. 2 :  
Nedostatok pracovnej sily v roku 2008



Foto: Autor

## 1. PRÁCA, JEJ VÝZNAM A CHÁPANIE

Práca je cieľavedomá činnosť človeka, ktorou vytvára hodnoty a služby. Za najrozšírenejšou formu sa zvykne označovať námezdná (zároboková) práca. Ale nie je to jediná forma práce. Súčasné chápanie a aj oceňovanie práce má svoj pôvod v nástupe spoločenského usporiadania – kapitalizmu a s ním spojenou industrializáciou. Súvisí to zrejme aj s tým, že aj vďaka postupnému technickému rozvoju pomáha práca vytvárať viac hodnôt a uspokojovať stále viac ľudských potrieb. Postupne dozrieva v spoločnosti aj myšlienka ľudskej dôstojnosti a s ňou aj právo na prácu a na dôstojné podmienky jej výkonu („Decent Job“). Žiaľ ešte nie všade na svete sme dospeli do tohto štádia poznania a akceptovania.

V staroveku zabezpečovali nutné životné potreby pre slobodných občanov otroci. Ideálom antického človeka bol voľný čas bez práce. Starovekí umelci a filozofi dali základ umeniu a poznaniu, ktoré doteraz používame a obdivujeme. Slobodní občania staroveku by mohli byť predobrazom pre dnešnú dobu, keď nie je nutnosť venovať všetok čas produkcii prostriedkov na prežitie. Otročnú prácu v značnej miere nahradil pokrok. Práca potrebná na zabezpečenie života nevedla v staroveku ani v stredoveku k integrácii človeka do spoločnosti, skôr ho z nej vyľučovala. Pracovali otroci, poddaní, služobníctvo, remeselníci alebo iné podriadené skupiny. Až do kapitalizmu neexistovala nezamestnanosť. S určitým zveličením možno hovoriť o všeobecnej pracovnej povinnosti okrem vybraných skupín v staroveku, stredoveku a v bývalých komunistických štátoch.

Oslobodenie poddaných a nevoľníkov od povinnosti pracovať pre svojich feudálnych pánov ich v kapitalistickom systéme dostávalo do situácie neexistencie príjmu, pretože tento bolo možné získať iba cez platenú prácu. Po zavedení buržoázneho systému, priemyselnej výroby a objavení sa nezamestnanosti sa spoločnosť dostala do situácie nevyhnutnosti chrániť právo na prácu. Môžeme vidieť paralelu medzi vznikom nutnosti chrániť ľudí v starobe a ľudí bez práce. To sa vyjadrilo vo vzniku práva na prácu ako **ľudského práva**. Prvý raz sa tak stalo v nadväznosti na februárovú francúzsku revolúciu v roku 1848. Právo na prácu vzniklo v konkrétnom čase a pre konkrétnu situáciu. Ako sa mení čas a spoločnosť, tak sa aj vyvíja podoba a použitie tohto práva.

## 2. PRÁVO NA PRÁCU

Právo na prácu nachádzame definované v mnohých medzinárodných a národných právnych dokumentoch:

a) **Všeobecná deklarácia ľudských práv prijatá** Organizáciou Spojených národov 10. decembra 1948 v článku 23 deklaruje, že:

“(1) **Každý má právo na prácu**, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti.

(2) Každý má **bez akejkolvek diskriminácie** nárok na rovnaký plat za rovnakú prácu.

(3) Každý, kto pracuje, má **právo na spravodlivú a primeranú odmenu**, ktorá zabezpečuje jemu samotnému a jeho rodine životnú úroveň zodpovedajúcu ľudskej dôstojnosti, doplnenú v prípade potreby inými prostriedkami sociálneho zabezpečenia.

(4) Na ochranu svojich záujmov má každý právo zakladať odborové organizácie a pristupovať k nim.“

b) **Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** prijatý Organizáciou Spojených národov v roku 1966, ktorý do platnosti vstúpil v roku 1976, má v článku 6 uvedené, že:

„(1) Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo na prácu, ktoré zahŕňa právo na príležitosť zarábať si na živobytie svojou prácou, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme, a urobí príslušné kroky na ochranu tohto práva.

(2) Opatrenie, ktoré majú urobiť štáty, zmluvné strany paktu, na dosiahnutie plného uskutočnenia tohto práva, budú zahŕňať programy technického a odborného zaškolenia a výcviku, plány a prostriedky na dosiahnutie stáleho hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho rozvoja a plnej a produktívnej zamestnanosti za podmienok zabezpečujúcich jednotlivcovi základné politické a hospodárske slobody.“

Pakt o hospodárskych a sociálnych právach sa zaoberá aj povinnosťami a právami pracovného prostredia, spravodlivých odmien, nediskrimináciou, právom združovať sa do odborov, právom na slušný život a ďalšími s prácou spojenými povinnosťami.

c) **Encyklika Laborem Exercens** (O ľudskej práci) zo 14. septembra 1981 vidí v práci prostriedok na riešenie sociálnych problémov. V encyklike sa píše v článku 4 „o práci ako základnom rozmere pozemskej existencie človeka“.

Encyklika v článku 18 „požaduje aby čím viac bola práca považovaná za základné právo všetkých ľudí“. Encyklika O ľudskej práci patrí medzi tri sociálne encykliky pápeža Jána Pavla II. Pápež si veľmi uvedomoval, že akákoľvek forma materializmu alebo ekonomického systému, ktorý chce znížiť pracujúceho na obyčajný výrobný nástroj, na jednoduchú pracovnú silu, ktorá má iba materiálnu hodnotu, nevyhnutne napokon naruší podstatu práce a samotnú sociálnu štruktúru spoločnosti.

d) **Encyklika Centesimus Annus**, ktorá vyšla desať rokov po predošlej encyklike 1. mája 1991, v čl. 48 širšie uvádza, že:

„Úlohou štátu je dozeráť na dodržiavanie ľudských práv v hospodárskej oblasti a riadiť ho..... Štát je dokonca povinný podporovať činnosť podnikov vytváraním podmienok na zabezpečenie

pracovných príležitostí. Musí podnecovať túto činnosť tam, kde sa ukazuje nedostatočná, a v čase krízy ju podporiť. Štát má ďalej právo zasiahnuť, ak osobitné situácie vyvolané monopolmi hatia a zdržujú vývoj. Ale okrem úloh zladovať a usmerňovať vývoj vo výnimočných prípadoch môže vykonávať zástupnú funkciu, keď sociálne sektory alebo podnikateľské systémy sú prislabé, alebo sa len tvoria, a preto nie sú pripravené plniť svoje úlohy.“

e) **Európska sociálna charta** z roku 1961 je dokument Rady Európy (najstaršia celoeurópska organizácia, významná organizácia predovšetkým v ľudských a právnych otázkach) uvádza v úvode hneď na prvom mieste právo na prácu. Toto právo potom v časti II v článku I rozvádza ako povinnosť zmluvných strán - štátov na zabezpečenie účinného výkonu práva na prácu a záväzok „prijat' za jeden zo svojich hlavných cieľov a povinností dosiahnutie a udržanie podľa možnosti **čo najvyššej a najstabilnejšej úrovne zamestnanosti**, v záujme dosiahnutia plnej zamestnanosti“. Charta sa venuje aj zákazu nútenej práce, zákazu zamestnávať deti, ktoré nedosiahli vek 15 rokov, osobitným pracovným podmienkam pre deti vo veku 15 až 18 rokov, právu zarabať si na živobytie v slobodne zvolenom povolání, ekonomickej a sociálnej politike navrhnujej tak, aby zabezpečila plnú zamestnanosť, spravodlivým pracovným podmienkam, pokiaľ ide o plat a pracovný čas, ochrane pred sexuálnym a psychickým obťažovaním, slobode vytvárať odbory a zamestnanecké organizácie na ochranu ekonomických a sociálnych záujmov, slobodnému rozhodnutiu jednotlivca, či sa do nich zapojí alebo nie, podpore spoločných konzultácií, kolektívneho vyjednávania, zmiernu a dobrovoľnému rozhodcovskému konaniu, ochrane v prípade prepustenia, právu na štrajk, prístupu ľudí so zdravotným postihnutím k práci. Charta má svoju revidovanú podobu z roku 1996, ktorá je ratifikovaná Slovenskou republikou.

e) **Charta základných práv Európskej únie**, ktorá tvorí základ záväzného európskeho práva obsahuje čl. 15 Slobodná voľba povolania a právo na prácu: „(1) Každý má právo na prácu a vykonávanie slobodne zvoleného alebo prijatého povolania. (2) Každý občan Európskej únie si môže slobodne hľadať zamestnanie, pracovať, usadiť sa a poskytovať služby v ktoromkoľvek členskom štáte. (3) Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí majú povolenie pracovať na území členských štátov, majú právo na rovnaké pracovné podmienky ako občania Európskej únie.“

Lisabonská zmluva nezačleňuje chartu priamo do zakladajúcich zmlúv, ale odkazuje na ňu v čl. 6 Zmluvy o Európskej únii a deklaruje ju za právne záväznú s rovnakou právnou silou, akú majú zakladajúce zmluvy. Pred slávnostným podpísaním Lisabonskej zmluvy chartu opätovne slávnostne vyhlásili 12. decembra 2007. Po vstupe Lisabonskej zmluvy do platnosti 1. decembra 2009 sa stala právne záväznou aj Charta základných práv Európskej únie. Charta je samostatný dokument, na ktorý sa odkazuje v Lisabonskej zmluve a ktorý **má rovnakú právnu váhu ako zakladajúce zmluvy**.

f) **Ústava Slovenskej republiky** v článku 35 odsek 3 uvádza, že:

„(3) **Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.**“

Článok 36 rieši to, že: zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, že zákon im zabezpečuje právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň, ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci, najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času, primeraný odpočinok po práci, najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie, právo na kolektívne vyjednanie. Článok 39 ústavy dáva občanom „právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa“.

Ústava Slovenskej republiky pamätá na možné nezrovnalosti na trhu práce a umožňuje pomoc hmotným zabezpečením tých, ktorí toto právo nemôžu vykonávať.

g) **Zákon o službách zamestnanosti** č. 5/2004 Z. z. v § 14 uvádza len právo na prístup k zamestnaniu a právo na služby zamerané na prístup k zamestnaniu a definuje ho ako:

- (1) „Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.“
- (2) *Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.*
- (3) *Uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Nikto nesmie byť v súvislosti s uplatňovaním práva na prístup k zamestnaniu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného občana na úrad alebo na zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.“*

Obrázok č. 3: Slovenskí odborári pre parlamentom



Foto: Autor

Problematiku riešenia nezamestnanosti sme už v skratke uvádzali v predošlom. Práca je samozrejmom súčasťou ľudského života. V doterajšom prístupe existencie relatívneho prebytku pracovnej sily bolo v zmysle spoločenskej objednávky logické ju sankcionovať právom. Každému členovi spoločnosti je potrebné umožniť pracovať. Záväzky o práve na prácu majú svoj význam aj v súčasnosti, aj keď v novej kvalitatívne inej podobe. Je nevyhnutné si uvedomiť potrebu práce a sfunkčniť systém, ktorý uznáva ako hodnotnú prácu aj prácu, ktorá nie je podmienená ziskom investorov, alebo akcionárov, ale je prospešná pre ňu ako celok. Spoločnosť musí vytvoriť možnosť a priestor sebauplatnenia pre každého

člena spoločnosti. Práva na prácu musí byť súčasťou základných sociálnych politík. Väčšina citovaných dokumentov môže vyvolávať predstavu, že právo na prácu je možno individuálne žalovateľné právo. Záujem a túžba ľudí pracovať je jednoznačná. Nemožno ľuďom brániť vykonávať túto túžbu. Preto majú právo pracovať. Akákoľvek potreba sankcionovať toto prirodzené právo dokazuje nedokonalosť ľudskej spoločnosti. Pracovanie je nespochybniteľné právo. Právo na prácu bolo kodifikované za určitých historických podmienok a vtedy bolo nutné tak bezpochyby urobiť. Spoločnosť musí vytvoriť podmienky, aby nebránila ľuďom pracovať a mala by oceniť všetky spoločenské prínosy ľudí ako prácu. Následne zanikne pojem nezamestnanosť, minimálne ako najťažší problém.

Predstavitelia štátov vidia v zabezpečení plnej zamestnanosti dosiahnutie sociálneho zmieru, zabezpečenie príjmu pre chod štátu a občanov a vidia v tom aj predpoklad pre udržanie demokracie v štáte. Právo na prácu svojou záväznosťou predpokladá vytvárať a viesť politiky na zabezpečovanie pracovných možností. Pre prevažnú väčšinu ľudí mala a má práca za mzdu základný význam, pretože nateraz:

- a) zabezpečuje ich hmotnú existenciu a poskytuje im prostriedky potrebné na povinnosti, ktoré majú voči osobám, za ktoré sú zodpovední (starší, mladí, chorí, odkázaní a pod.),
- b) slúži na rozvoj ich osobnosti a na dosiahnutie zdravého sebavedomia,
- c) umožňuje spoluúčasť na živote spoločnosti.

Z hľadiska celej spoločnosti mala platená práca viacero klasických významov:

- a) **národohospodársky význam**, lebo slúžila na výrobu tovarov a na poskytovanie služieb a tým na uspokojovanie hmotných potrieb ľudí;
- b) **podnikovo-hospodársky rozmer**, podniky vychovávali učňovský dorast, budúcich odborných pracovníkov, podniky svojou sociálnou politikou prispievali mnohostranne k sociálnemu rozvoju zamestnancov, dôležitá je miera zosúladenia pracovného a rodinného života;
- c) **celospoločenský rozmer**, od výsledku práce závisia dane a sociálne odvody, ktoré umožňujú štátu sociálne investície a financovanie sociálnej politiky. Ak štát nevyberá dane a sociálne odvody, nemôže vykonávať svoju funkciu prerozdelenia národného bohatstva. Slovenská republika za posledné desaťročie znižuje ich výber v porovnaní k tvorbe hrubého domáceho produktu a dobrovoľne znižuje svoje úlohy v oblasti sociálneho rozvoja.

Dodnes zostáva nezamestnanosť stále jednou z výziev súčasnej spoločnosti. V niektorých štátoch vyplýva úloha konať v oblasti práce priamo alebo nepriamo z ústavy. V súčasnosti prebiehajú viaceré celosvetové zmeny, ktoré priamo vplyvajú na oblasť zamestnanosti a práce:

- a) **demografická revolúcia**, prináša jasný pokles obyvateľstva v ekonomicky aktívnom veku a nárast podielu starších pracujúcich ľudí;
- b) **globalizácia**, prináša celosvetovo rovnaké sociálne štandardy a mení ekonomickú štruktúru v štátoch;
- c) **technologický pokrok**, zvyšuje okrem progresu aj počty „nezamestnateľných“ ľudí a vytvára nové kvalifikačné požiadavky. Nové pracovné však nenahrádzajú v plnej miere zaniknuté platené pracovné miesta.

Samostatné účtovanie a platenie za tovar v obchodných reťazcoch bez prítomnosti pokladníčky je zaujímavé, ale zbavuje pracovnej možnosti veľa ľudí, hoci aj ako pracujúcich v pokladniach. Balenie tovaru do tašiek po nákupe je príjemné, ale nie je príjemné ak to vykonávajú vysoko vzdelaní dlhodobo umelo nezamestnaní ľudia. V minulosti zamestnanci vedeli, čo predávajú, vedeli poradiť a pomôcť. Dnes sú to anonymné miesta, ako sú často odcudzené miesta ľudských obydlí, kde sused nevie, kto býva vedľa neho. Návrat humanizácie do mnohých pracovných a životných prostredí by napomohol zníženiu depresie, odcudzenia a straty zmyslu života. Napr. aj od roku 2004 pravidelne konaný Európsky deň susedov je vhodná iniciatíva na vznik susedstva v mieste bývania.



### 3. POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Politiku zamestnanosti môžeme chápať ako súbor opatrení pre spoluvytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce (Stanek, 2011, s. 169) a pre efektívne využitie pracovných síl. (Rievajová, 2009, s. 231)

Politika zamestnanosti tiež usiluje o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce. (Jusko, Halásková, 2013, s. 46)

Nutnosť zaoberať sa zamestnanosťou vznikla následne po spoločenských zmenách na prelome 18. a 19. storočia. Problematika zamestnanosti sa stala spoločensky dôležitou predovšetkým až od polovice 19. storočia. Bolo to obdobie nástupu industrializácie, keď sa masy pracujúcich stali často nadbytočnými a bez práce. Nehumánny národohospodársky smer maltuzianizmus hlásal, že ľudia sa rozmnožujú rýchlejšie ako produkcia životných potrieb, a preto sú vraj nevyhnutné vojny. Teória Thomasa Malthusa (1766 – 1844) nachádzala svojich stúpcov, ktorí sa stotožnili s tvrdením o príliš veľkom počte nepoužiteľných ľudí. Maltuzianizmus sa v rôznej podobe vracia aj napr. vo forme súčasného demografického alarmizmu o prebytku starších ľudí.

Ekonomické zmeny hlavne v 19. storočí donútili ľudí opustiť pôdu a domovy a hľadať prácu v továrňach. Priemysel však mal záujem iba o najzdravších, mladých a ochotných robiť dlhé hodiny za malú mzdu. Nastal prebytok nezamestnaných. Nemecký kancelár Otto von Bismarck (1815 – 1898), sám bol konzervatívneho presvedčenia, v snahe o zachovanie sociálneho mieru a pre potlačenie odborárskej sily a zastavenie vplyvu sociálnej demokracie zaviedol novoty v oblasti sociálneho zabezpečenia. Starobné dôchodkové zabezpečenie nebolo vítané obyvateľstvom. Bolo chápané ako opatrenie na vytlačenie zo spoločnosti a ako istota pre starobu. Nezamestnanosť a staroba neboli ponímané ako spoločenský problém. Následne vznikol pojem staroba ako problém a myšlienka, že starších ľudí treba humánne zbaviť možnosti pracovať. Zdôvodňovalo sa to ich údajnou neschopnosťou byť prínosom pre spoločnosť a preto im treba poskytnúť starobný dôchodok, aby sa mohli pripravovať už iba na budúcu smrť.

William Henry Beveridge (1879 – 1963) bol britským ekonómom a reformátorom, ktorý vo Veľkej Británii zaviedol v roku 1911 prvé povinné poistenie v nezamestnanosti. Toto poistenie sa rýchlo rozšírilo po svete. Riziko nezamestnanosti sa dostalo medzi štandardné poistné udalosti a je súčasťou povinných systémov sociálneho zabezpečenia.

Princíp poistenia v nezamestnanosti je založený na odvádzaní poistného (odvodov) z príjmu. Má teda priame prepojenie s mzdovým usporiadaním. Ostatné pôžitky, výhody a dávky, ktoré sa niekedy spomínajú v súvislosti s pomocou pre nezamestnaného, nemajú priamu väzbu na zamestnanie, resp. odpracované roky, a poskytujú sa z dôvodu napr. chudoby. Sociálnu podporu a pomoc nemožno preto zahŕňať pod pasívnu politiku zamestnanosti, pretože ich cieľová skupina je ďaleko širšia ako nezamestnaní ľudia.

Zmyslom politiky zamestnanosti je vytváranie pracovných príležitostí so zameraním na poskytovanie lepšej odbornej prípravy, na podporu vzniku nových podnikov a zlepšenie vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Politiku zamestnanosti klasicky delíme na pasívnu a aktívnu. **Pasívna politika zamestnanosti** rieši dopady spôsobené nezamestnanosťou. Vznik tejto politiky môžeme datovať rokom 1911 (Lord William Beveridge). Pasívna politika trhu práce je historicky staršou formou politiky trhu práce.

Táto myšlienka našla veľmi skoro v roku 1934 miesto v medzinárodných pracovných štandardoch Medzinárodnej organizácie práce ako reakcia na hospodársku krízu (Dohovor a odporúčanie č. 44). Dohovor žiada od štátov ustanoviť systém poistenia pre prípad straty povolania kompletizovaný s ďalšou pomocou.

**Aktívna politika trhu práce** je historicky mladšou formou politiky trhu práce. V Európe sa začala rozvíjať po druhej svetovej vojne a výraznejšie až v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia, keď prestali stačiť opatrenia pasívnej politiky. Podpory demotivovali postoje ľudí k práci a rapídne rástli výdavky na ich vyplácanie, preto sa ťažisko politiky začalo presúvať k jej aktívnym zložkám. Aktívna politika zamestnanosti sa usiluje vedome o zosúladenie potrieb hospodárstva a ľudí ako pracovnej sily.

Ako následok veľkej hospodárskej krízy americký prezident Franklin Delano Roosevelt (1882 – 1945) zaviedol počas krízových rokov 1933-37 reformné programy ako Nový údel („The New Deal“). Nový údel opustil liberálny model „Laissez Faires“ ekonomiky a umožnil štátne zásahy, podporu verejných objednávok, regulovanie mzdových podmienok, kódex férového podnikania (sociálne zodpovedné podnikanie) a ďalšie kroky, ktoré je možné označiť aj ako začiatok aktívnej politiky zamestnanosti. Revolučnosť myslenia amerického prezidenta je vidieť aj v tom, že zakázal napr. súkromné vlastníctvo zlata. Na riešenie finančnej krízy a spoločenských problémov súčasnosti môžeme využiť to, čo navrhol americkému národu 11. januára 1944 Franklin D. Roosevelt ako druhú listinu práv na zabezpečenie prosperity a bezpečnosti Spojených štátov a sveta. Medzi práva navrhol zahrnúť primerane odmeňovanú prácu, mať dostatok potravín, oblečenia a oddychu, mať právo na dôstojný život, právo na dôstojné bývanie, zdravotnú starostlivosť, ochranu v starobe, v chorobe, pri úraze, v nezamestnanosti a mať právo na vzdelanie (Hetteš, 2013).

V sovietskom Rusku bola začiatkom 20. Storočia zavedená v podstate nútená práca. Podobne aj iné totalitné režimy zavádzali povinnú prácu. V nacistickom Nemecku tento postup umožnil vytvorenie ilúzie úplnej zamestnanosti. Vo svojej najviac zvrátenej podobe bola práca zneužitá na otrockú prácu slúžiacu na likvidovanie celých národov.

Obrázok č. 4: Najodsudzujucejší prístup k práci



Foto:  
Estian Wagenaar

Zamestnanosť v zmysle postupov Medzinárodnej organizácie práce nie je iba organizačnou záležitosťou trhu práce. Ekonomický mechanizmus, dokonca aj po odstránení všetkých prekážok a oprave nezrovnalostí na trhu práce, nepokladá nezamestnanosť za najvyšší cieľ. Tak sa môže stať jedine politickou vôľou a radom opatrení, ktoré sa budú plniť. V súvislosti s hospodárskym rastom, sociálnym rozvojom a rastom životnej úrovne sa členské štáty Medzinárodnej organizácie práce zaviazali vykonávať aktívnu politiku na podporu plnej, produktívnej a slobodne zvolenej práce. (Ricca, 1994, s. 9.)

Zvýšenie zamestnanosti je pomerne jednoduché a napriek tomu je zložitou záležitosťou. Doterajšie prístupy nedokážu odstrániť nezamestnanosť napriek tomu, že táto nie je večná. Možnosti zníženia nezamestnanosti sú v podstate dve:

- a) zväčšením počtu pracovných príležitostí,
- b) rozdelením existujúcich pracovných príležitostí medzi viac ľudí.

Prvá možnosť **zväčšenie pracovných príležitostí** sa javí ako niečo protichodné v súvislosti s pokrokom vo výrobe a z dôvodu znižovania potreby pracovnej sily. Zatiaľ sa úsilie všetkých aktérov sústreďuje takmer výlučne na zníženie nezamestnanosti **zvýšením objemu výroby a služieb**.

Ako sme už uviedli, potreby ľudí sú veľké, tak preto potreba práce je tu pre každého. Osobitný priestor je v oblasti služieb vo verejnom záujme. Zhoršila sa zdravotná a sociálna situácia na Slovensku, čo dokazuje zanedbávanie tejto oblasti a taktiež potrebu nárastu počtu ľudí pracujúcich v týchto odvetviach.

Na svete stále žije ešte veľa ľudí, ktorí nemajú uspokojené ani základné životné potreby. Na druhej strane však treba uvážiť, že možnosti neustáleho hospodárskeho rastu, tak ako k nemu v súčasnosti pristupujeme, sú obmedzené limitným objemom zdrojov, surovín, energií a životným prostredím.

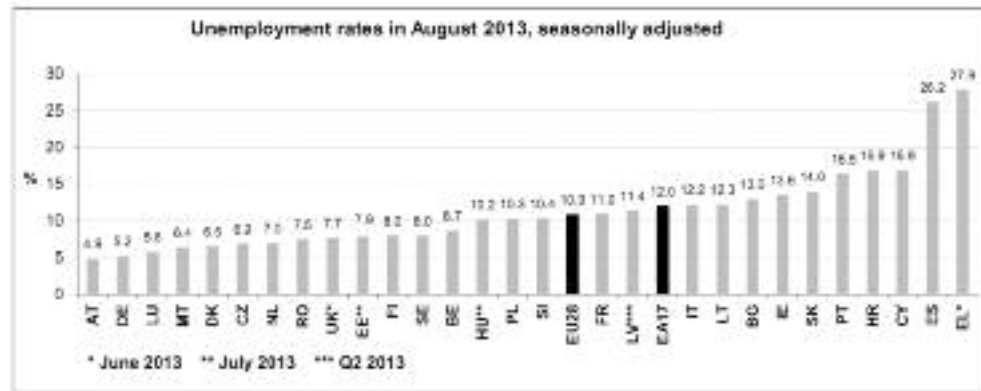
**Druhou možnosťou** je rozdeliť prácu, ktorá je k dispozícii, medzi všetkých ľudí, ktorí chcú a môžu pracovať. Prerozdelenie môže mať podobu zníženia počtu hodín, ktoré musí obetovať na prácu poskytujúcu mzdu a voľný čas venovať svojmu rozvoju ako človeka, ktorý je súčasťou ľudskej spoločnosti. S tým súvisí aj zníženie, resp. vylúčenie nadčasových hodín. V prípade, že nadčasovým hodinám sa nedá vždy vyhnúť, dalo by sa to riešiť pracovnými kontami zamestnancov, na ktorých by sa hodiny evidovali.

Možnosti zníženia nezamestnanosti sú dve, ale na **odstránenie nezamestnanosti** je možnosť iba jedna. Zmeniť pohľad na prácu ako iba platenú aktivitu a zanikne pojem nezamestnanosť.

Terajšia prax ukazuje na prepúšťanie, na „nepotrebnosť“ značnej časti ľudí v ekonomicky aktívnom veku a na druhej strane dochádza k nedôstojnému zneužívaniu ľudí pracujúcich dlhé zmeny v nedôstojných pomeroch. Neisté pracovné postavenie spolu s príliš dlhými pracovnými hodinami spôsobuje, že mladí ľudia umierajú z dôvodu prepracovania v tzv. vyspelých štátoch aj v západnej Európe. Rastie aj miera vedomej samovražednosti z dôvodu obavy zo zlyhania v práci v relatívne bohatých štátoch ako napr. Singapur, Japonsko a inde.

Slovensko patrí už dlhší čas medzi krajiny s najhoršou situáciou v nezamestnanosti.

Graf č. 1: Nezamestnanosť v EÚ v auguste 2013



Zdroj: Eurostat

## 4. TRH PRÁCE

Trh práce je miesto, ktoré umožňuje zosúladovanie potrieb pracovnej sily s potrebami práce. Je to priestor, v ktorom dochádza k interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami (Rieva-jová, 2009, s. 7). Trh práce je v zásade burza ponuky pracovných miest a ponuky pracovných síl. Trh práce môže existovať v inštitucionálnej podobe a realizovať sa v „kamennej budove“. Trh práce môže mať aj neinštitucionálnu, virtuálnu, alebo prechodnú podobu a využívať rôzne nástroje a zdroje informácií. Trh práce môže byť trvalým (napr. verejná služba zamestnanosti), ale v dočasnej príležitostnej, alebo opakujúcej sa podobe (veľtrhy práce).

Prostredníctvom trhu práce je pre pracovníkov zaistený nielen určitý príjem, ale aj sociálny status spojený s pozíciou na trhu práce. Trh práce je teda na jednej strane ekonomickou inštitúciou, založenou na racionálnej voľbe účastníkov, ale súčasne aj sociálnou inštitúciou. (Sirovátka, 1995, s. 3)

Sociálna politika výrazne závisí od uznávaných spoločných hodnôt a prevažujúcej filozofie konkrétnej spoločnosti. Poznáme rozmanité ekonomické teórie, ktoré determinovali chod trhu práce, mienku verejnosti a tých, ktorí majú rozhodujúce slovo v politike zamestnanosti. Nie všade a nie vždy však je a bola miera angažovanosti štátu na trhu práce a v politike zamestnanosti rovnaká. Uvedieme niektoré, ktoré majú aj v súčasnosti svojich zástancov a odporcov európskej politiky zamestnanosti. Každé z týchto učení má svoju klasickú podobu i svoje návraty ako napr. liberalizmus a neoliberalizmus.

Vybrané teoretické prístupy k trhu práce:

- liberálny,
- keynesiansky,
- monetaristický (neoliberálny),
- marxistický.

Najprv sa vrátíme k tomu čo to je trh práce, keďže uvedené teoretické ekonomické prístupy sú navzájom odporujúce.

Trh práce je miestom, kde sa pomyselne alebo reálne stretávajú zamestnanci a zamestnávatelia. Jedni ponúkajú a druhí požadujú prácu. Trh práce tvoria teda tri základné faktory: ponuka práce, dopyt po práci a cena za prácu. Na tomto by sa zrejme zhodli reprezentanti všetkých štyroch teoretických smerov. Rozdiely sú v tom, či chápu trh práce ako osobitný druh trhu, alebo ako každý iný trh, na ktorom sa predáva hocikajký tovar, ako chápu postavenie partnerov na trhu, či na ňom existuje dokonalá konkurencia na strane ponuky a dopytu.

### 4.1. Liberálny prístup

Tento prístup aplikuje na problematiku trhu svoje zásady o existencii prirodzeného poriadku a zákonov, ktoré nepodliehajú chovaniu mikroekonomických subjektov, v tomto prípade zamestnancov a zamestnávateľov. Liberalizmus nepotrebuje žiadnu politiku zamestnanosti. Trh sa reguluje sám, štát nemá do diania na trhu zasahovať. Pracovná sila je tovar ako každý iný. Rovnováha na trhu práce sa vytvára pomocou ceny: ak je nedostatok ponuky práce, cena (mzdy) stúpa a naopak. Nezamestnanosť (a následnú chudobu) kladie za vinu ľuďom, ktorí majú nadmerné mzdové požiadavky (odborníci), alebo štátu, ktorý vypláca veľmi štedré sociálne dávky, takže ľudia sa obídu aj bez práce a mzdy. Tieto názory spôsobujú mnohokrát problémy

nezamestnaným osobám a ich okoliu, ktoré s nimi mylne súhlasia a spôsobuje im to traumy a nezamestnanecký stres.

Hodnovnosťou tejto liberálnej teórie trhu práce a zamestnanosti otriasla svetová hospodárska kríza v rokoch 1929 - 1933. Ukázalo sa, že liberálny systém nie je sám o sebe schopný vyriešiť krízu. Predovšetkým v Spojených štátoch sa rozvinula aktívna politika zamestnanosti, ktorá pomocou štátnych zásahov a verejných objednávok vytvorila pracovné príležitosti a rozbehla ekonomiku počas veľkej krízy.

## 4.2. Keynesianizmus

Celkový objem zamestnanosti závisí od celkového efektívneho dopytu, t. j. od výšky investícií. Spotreba a investície a z toho vyplývajúci objem a vývoj zamestnanosti prekonávajú výkvy. Preto ich musí ovplyvňovať a korigovať štát. Túto koncepciu vytvoril anglický ekonóm John Maynard Keynes (1883-1946). Na rozdiel od liberálneho prístupu bol prívržencom štátnych zásahov do hospodárstva, teda aj do diania na trhu práce. Trhový mechanizmus nepovažoval za dostatočne stabilný. Len štát môže aktívnou daňovou a peňažnou politikou zaistiť stabilitu trhového hospodárstva. Teda verejné výdavky na podporu dopytu vo výrobe a tým aj po pracovnej sile. Neuznával samoreguláciu trhu, postavenie zamestnancov a zamestnávateľov na trhu práce nie je rovnocenné, lebo zamestnávatelia majú lepšie možnosti než zamestnanci. Miesto neviditeľnej ruky trhu uvádzal nutnosť verejných zásahov. Domnieval sa, že ekonomika sa nedokáže sama dostať v primeranom čase z krízy („ľudia skôr skôr zomrú, než sa trh práce dokáže sám bez pomoci ozdraviť“). V diele Všeobecná teória zamestnanosti, úroku a peňazí z roku 1936 zdôvodnil štátne zásahy do trhovej ekonomiky. Nestabilitu ekonomiky videl v poklese zamestnanosti, výroby a investícií. Úlohou štátu je podľa J. Keynesa zabezpečiť rast efektivity dopytu.

Po druhej svetovej vojne sa touto cestou vydalo mnoho štátov a mnohé na nej zotrvali dodnes. Ale bola to v sedemdesiatych rokoch 20. storočia zase ďalšia kríza s vysokou nezamestnanosťou a infláciou, ktorá podnietila ekonómov, aby začali skúmať koncepciu keynesianizmu. Vedúcou teóriou sa stal monetarizmus.

## 4.3. Monetarizmus (neoliberalizmus)

Monetarizmus je jeden zo súčasných ekonomických smerov. Kľúčovú otázku v ňom zohráva úloha peňazí v hospodárskych procesoch a význam rovnováhy na peňažnom trhu. Z toho je možné odviesť názov tohto ekonomického smeru. Monetarizmus zdôrazňuje súvis medzi tempom rastu peňazí v obehu a tempom ekonomického rastu. Za stimuly považuje zmeny objemu peňazí. Poukazuje na negatívne dôsledky zvyšovania množstva peňazí v obehu – zvýšenie cien, vzostup nezamestnanosti a znižovanie výroby. Najznámejším predstaviteľom monetarizmu bol Milton Friedman (1912 - 2006). Bol to liberál a predstaviteľ tzv. chicagskej školy. Odmietal možnosť stimulácie ekonomiky fiškálnou politikou, zaviedol pojem prirodzenej nezamestnanosti. Nesúhlasil so zásahmi štátu do mechanizmu trhu, lebo vedú k rastu inflácie. Trh a konkurencia sa v teórii monetarizmu znovu dostávajú do popredia. Monetarizmus sa príliš sústreďuje na stabilné ceny a na úlohu peňazí v hospodárstve. Plnú zamestnanosť nemá podporovať štát svojou hospodárskou politikou, ale podľa M. Friedmana (napriek všetkým doterajším skúsenostiam) vyplynie kvázi automaticky z fungovania trhu, keď sa odstránia prvky narušujúce trh, ako napríklad podpora v nezamestnanosti. Najmä odbory podľa M. Friedmana sú rušivým faktorom. Nezamestnanosť

treba podľa monetaristov riešiť odstraňovaním nedokonalostí trhu a zlepšením informovanosti. Za princípy pokladá:

- a) zníženie keynesiánskych zásahov štátu na minimum,
- b) zdržanie sa metód štátneho intervencionizmu,
- c) redukcia sociálnych programov a sociálnej pomoci obyvateľstvu,
- d) zrušenie opatrení horných limitov cien,
- e) nahradenie rozpočtovej a peňažnej politiky automaticky fungujúcou trhovou ekonomikou,
- f) obmedzovanie rozpočtových deficitov.

## 4.4. Marxizmus

Marxizmus sa najčastejšie chápe v súvislosti s bývalými socialistickými štátmi a ich totálne centralizovaným hospodárstvom sprevádzaným pracovnou povinnosťou. Marxizmus však treba chápať aj ako východisko pre novodobé socialistické a sociálnodemokratické smery v sociálnej politike. Podľa klasického marxizmu zapríčiňuje všetko zlo súkromné vlastníctvo. Riešenie všetkých nedostatkov v hospodárstve a v sociálnej oblasti vidí preto v odstránení súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov. Trh nahrádza celým plánovaním. Len takto sa možno zbaviť kríz a tým aj periodicky sa opakujúcej nezamestnanosti. To, že v socialistických štátoch po druhej svetovej vojne oficiálne žiadna nezamestnanosť neexistovala, akoby potvrdzovalo správnosť tejto teórie. Tento fakt bol však spojený s nízkou produktivitou hospodárstva a tým aj sústavným zaostávaním za štátmi s trhovým hospodárstvom. Totalitný paternalistický štát obmedzil súťaživosť a kreativitu do takej miery, že spôsobil kolaps tohto modelu.

Marxova teória nadhodnoty je vo svojej podstate teóriou rozdeľovania. Karol Marx (1818 – 1883) chápal mzdu ako robotníckovo existenčné minimum. Podľa Marxa nezamestnaní sú zdrojom, z ktorého kapitalisti čerpajú a ktorý je neustále doplňovaný, a to nielen novou populáciou mladých robotníkov, ale aj zbadačenými roľníkmi a remeselníkmi, ktorí prehrali svoj nerovný boj v konkurencii s veľkými kapitalistami. Rovnako bol doplňovaný robotníkmi, ktorí sú permanentne vytláčovaní z výroby zavádzaním strojov. Nezamestnaní udržiavajú mzdu na existenčnom minime. Na Slovensku patrí strata zamestnania podľa zistení Inštitútu pre verejné otázky (IVO, Bratislava) v posledných rokoch na prvé miesto obáv. Z dôvodu neistôt sú pracujúci nielen na Slovensku ochotní robiť aj v nedôstojných pomeroch pod reálnu cenu svojej práce. Marxova nezamestnanosť má iný charakter než ju popisoval John Keynes. Keynesiánska nezamestnanosť plynie z nadmerných úspor a z nedostatočného dopytu po tovare.

Vo väčšine rozvinutých krajín uplatňujú vlády viac alebo menej určité časti keynesian-skeho prístupu k trhu práce, teda zasahujú do diania na ňom. Bez ohľadu na politické zameranie národných vlád, v Európe sa neuplatňuje nikde čisto liberálny prístup. Skôr nachádzame prvky liberalizmu a keynesianizmu využité v rôznom pomere v jednotlivých prístupoch v politikách zamestnanosti. Rovnako aj hlavné politické strany zastúpené v Európskom parlamente podporujú prístupy, ktoré využívajú obidve doktríny. Z hľadiska poznania je však vhodné sa oboznámiť aj s inými teóriami, pretože sa v globálnom meradle nachádzajú, ako napr. aj v podobe neomarxizmu.

## 5. NEZAMESTNANOSŤ

### 5.1. Príčiny nezamestnanosti

Nezamestnanosť v trhovom hospodárstve môžeme charakterizovať ako nerealizovanú ponuku práce na trhu práce. Nastáva vtedy, keď ponuka pracovnej sily na trhu práce prevyšuje dopyt nej. Ako príčiny môžeme uviesť príklady:

- a) práca je v čase globalizácie príliš drahá v porovnaní s inými krajinami, preto dochádza k preneseniu výroby do štátov s nižšími nákladmi na pracovnú silu a v pôvodnej krajine nastupuje nezamestnanosť, ak sa nevytvoria alternatívne riešenia,
- b) vysoká inflácia znižuje kúpnu silu obyvateľstva, ľudia šetria, klesá dopyt po výrobkoch a službách a tým aj po pracovných silách,
- c) neprimerane nízka odmena za prácu rovnako ako v predošlom odseku neumožňuje spotrebu tovarov a služieb, ktoré nenachádzajú odbyt a následne môžu vytvárať nadbytok pracovnej sily,
- d) slabé platy môžu pôsobiť odradzujúco od hľadania práce oproti inému riešeniu, napr. šedá ekonomika, doplnená o poberanie pomoci, v súčasnosti je vysoké percento ľudí, ktorí úradne pracujú a pritom patria medzi ohrozené skupiny z dôvodu nízkej mzdy,
- e) nevhodná kvalifikačná a vzdelávacia štruktúra pracovnej sily, ktorá nenachádza vhodné uplatnenie,
- f) štát svojou nevhodnou fiškálnou politikou (napr. neinvestuje, ale robí neustále úspory) nepodporuje tvorbu spoločensky potrebných zamestnaní, alebo ich priamo ruší,
- g) technologický pokrok často môže znižovať potrebu pracovnej sily z dôvodu zvyšovania efektívnosti práce,
- h) štrukturálne zmeny spôsobené zánikom niektorých výrobných odvetví alebo sektorov, keď nie je vhodná, alebo nejestvuje vôbec ponuka inej práce, čo bolo časté v prípadoch primárneho sektoru.

Za zamestnanie sa na Slovensku pokladá vykonávanie zárobkovej činnosti, prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti a vykonávanie slobodného povolania.

Medzi zamestnaných patria podľa všeobecnej štatistickej definície Medzinárodnej organizácie práce (MOP) všetky osoby, staršie ako je určitý vek, ktoré v priebehu definovaného krátkého obdobia, buď jedného týždňa alebo jedného dňa, patrili do týchto kategórií: „platená zamestnanosť (zamestnanci)“, alebo mali „zamestnanosť vo vlastnom podniku (samozamestnanosť, zamestnanie neodmeňované mzdou)“. (Resolution, 1982)

**Zamestnanci** podľa výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) sú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni vykonávajú aspoň jednu hodinu prácu za mzdu alebo plat. Medzi zamestnancov patria aj členovia produkčných družstiev.

**Samozamestnaní** podľa výberového zisťovania pracovných síl sú osoby pracujúce vo vlastnom podniku (podnikatelia so zamestnancami), na vlastný účet (podnikatelia bez zamestnancov) a vypomáhajúci (neplatení) členovia domácností podnikateľov.

**Podzamestnaní** podľa výberového zisťovania pracovných síl (od r. 2011 podľa definície Eurostatu) sú osoby, ktoré v sledovanom týždni pracujú na kratší pracovný čas, chceli by však od-

pracovať viac hodín ako v súčasnosti a sú schopné nastúpiť do nového zamestnania do dvoch týždňov.

Slovenská legislatíva zamestnanosti považovala v roku 2013 za uchádzača o zamestnanie, občana, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a **je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie** úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý nie je zamestnanec, neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine, vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. Pochopiteľne, skutočný počet nezamestnaných je oveľa vyšší. Rad občanov nie je evidovaných, a predsa nepracuje.

Nezamestnaní podľa výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu Slovenskej republiky sú v čase písania tejto práce osoby vo veku od 15 rokov, ktoré v sledovanom týždni nemajú prácu, ktoré si v posledných štyroch týždňoch aktívne hľadajú prácu a ktoré sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. Tieto osoby môžu, ale nemusia byť evidované na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny ako nezamestnané. Za nezamestnané sa považujú aj nepracujúce osoby, ktoré si prácu našli a do zamestnania nastúpia v priebehu troch mesiacov (do roku 2002 v priebehu jedného mesiaca).

Medzi nezamestnaných podľa definície Medzinárodnej organizácie práce patria všetky osoby, staršie ako určitý vek, ktoré v priebehu vykazovaného obdobia boli: „bez práce“, t. j. neboli v platenom zamestnaní alebo v samozamestnaní, ako je uvedené v odseku o zamestnaných, sú pripravené nastúpiť do práce (disponibilné pracovať), t. j. v priebehu referenčného obdobia boli k dispozícii pre platené zamestnanie alebo samozamestnanie, a hľadali prácu, t. j. v určenom predchádzajúcom období podnikli konkrétne kroky na účel získania plateného zamestnania alebo zamestnania vo vlastnom podniku. Medzi takéto určité kroky môže napríklad patriť registrácia vo verejnej alebo súkromnej sprostredkovateľni práce; žiadosť o prijatie do pracovného pomeru odovzdaná zamestnávateľovi; hľadanie práce priamo na pracovisku, na farmách, v továrňach, na trhoviskách alebo iných miestach, kde sa zhromažďujú pracujúci; podávanie vlastných inzerátov a odpovedanie na inzeráty v novinách; uchádzanie sa o pomoc u priateľov alebo príbuzných; zaobstarávanie si pôdy, budov, strojov a zariadení na založenie vlastného podniku; vybavovanie záležitostí súvisiacich so zabezpečením finančných zdrojov; podávanie žiadostí o pracovné povolenia a licencie atď.

Nezamestnanosť okrem hospodárskych strát spôsobuje aj nevyčísliteľné **morálne škody** u samotných nezamestnaných, u ich detí, na ktoré pôsobia nielen znížené príjmy v rodine a zhoršený životný štandard, ale aj nevhodné zmeny správania ich rodičov. Medzi ekonomické škody spôsobené nezamestnanosťou patrí:

- nevyrobený produkt a neposkytnutá služba ako dôsledok nevyužitia ľudí a výrobného zariadenia,
- menej odpracovaných hodín znamená menej vyplatených miezd a plátov a následne nižšiu spotrebu obyvateľstva, menšie úspory a tým aj menej kapitálu na nové investície,
- štát stráca na daniach, sociálnych odvodoch, keďže nezamestnaní na ne nemajú zdroje, a naopak môžu rásť výdavky v dôsledku pasívnej aj aktívnej politiky štátu a negatívnych dopadov nezamestnanosti (chorobnosť, kriminalita aj iné),

d) dequalifikácia, strata vzdelania (osobitne pri dlhodobej nezamestnanosti), nečinnosťou sa znehodnocuje vzdelanie a zručnosti nezamestnaných, strácajú sa pracovné návyky, klesá miera zamestnatelnosti, čím sa predražuje riešenie návratu na trh práce.

Pre úspešné zvládanie nezamestnanosti je potrebné poznať charakter jej príčiny, identifikovať formu a naliehavosť nezamestnanosti a podľa toho aj určiť postup a opatrenia na nápravu. Následne uvedieme niektoré príklady foriem nezamestnanosti s dôrazom na ich závažnosť a úlohu sociálnej práce.

## 5.2. Formy nezamestnanosti

**Frikčná nezamestnanosť.** Je to krátkodobá nezamestnanosť, často označovaná ako technická záležitosť, a preto nepatrí k závažným formám. Veľmi často ju vytvárajú ľudia, ktorí sa sami rozhodli z rôznych príčin opustiť doterajšie zamestnanie a hľadajú si niečo lepšie. Môže mať preto aj charakter dobrovoľnej nezamestnanosti. Spôsobuje najmenej problémov, ale z hľadiska počtu osôb ani nie je rozhodujúca. Vzniká z dôvodu určitej časovej prestávky medzi ukončením pracovného pomeru a nástupom do nového, čo aj samotný účastník považuje za bezproblémové.

**Štrukturálna nezamestnanosť.** Vyvoláva rozsahom veľké problémy. Vzniká vtedy, keď sa zväčšujú nové výrobné odvetvia a staré zanikajú (napr. pokles zamestnanosti v primárnom sektore, útlm baníctva), keď sa ponuka pracovných síl nedokáže dostatočne rýchle prispôsobiť tejto zmene. Príčinou môže byť aj globalizácia spôsobujúca tlak na prenesenie výroby do štátov s výhodnejšími podmienkami z hľadiska zisku investorov, ktorí mnohokrát nemajú sídlo v domovskom štáte.

Často môžu byť touto formou nezamestnanosti postihnuté celé regióny a odvetvia. V prípade štrukturálnych zmien ju charakterizuje ponuka voľných pracovných miest v rozvíjajúcich sa odvetviach, ktorá spravidla je oveľa nižšia ako nominálny úbytok zanikajúcich odvetví. Dobře fungujúci sociálny štát môže predvídať, plánovať štrukturálne zmeny a vie sa na ne pripraviť pomocou requalifikácií, zvýšenej mobility pracovných síl, prípravou nových pracovných možností a iné. Európska únia vyčlenila osobitný nástroj na zmiernenie nezamestnanosti z dôvodov dopadov globalizácie (Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii). Potrebné je mať k dispozícii potrebnú kapacitu na riešenie problémov sprevádzajúcich štrukturálne premeny. Slovenská republika hneď po páde totalitného režimu zrušila plánovacie orgány a zoskartovala všetku dokumentáciu v nádeji, že nový režim to nebude potrebovať. Čo bol omyl v rozpore s praxou plnohodnotného členstva v Európskej únii.

**Technologická nezamestnanosť.** Čiastočne súvisí so štrukturálnou nezamestnanosťou. Spôsobujú ju nové technológie (stroje), ktoré nahrádzajú ľudskú prácu. Technický pokrok je pochopiteľne, pozitívny. V histórii poznáme hnutie luddistov, ktorí počas priemyselnej revolúcie počiatkom 19. storočia rozbíjali stroje, ktoré boli vinené za stratu pracovných príležitostí. Neoluddizmus sa objavil nedávno. Kritizuje predovšetkým negatívne sociálne vplyvy na jednotlivca a spoločnosť v spojení s digitálnou revolúciou (počítače, mobily a pod.). Technologické zmeny sú obdobne ako štrukturálne čiastočne predvídateľné a dajú sa použiť podobné nástroje a postupy.

**Cyklická nezamestnanosť.** Patrí k najťažším formám z dôvodu množstva pracujúcich, na ktorých negatívne dopadá. Opakuje sa viac menej zákonite a postihuje celé hospodárstvo a väčšinu pracujúcich. Podstata je v neregulovanom spôsobe podnikania a v zlyhaní plánovania. Nastáva prebytok tovaru a služieb, pre ktorý niet zákazníkov, ktorí spravidla nemajú dostatok prostriedkov na ich kúpu a spotrebu. Ďalšie obmedzovanie zamestnanosti a šetrenie krízovú situáciu pre-

hlbuje a predlžuje. Pasívna politika zamestnanosti ponúka dočasnú pomoc pre výpadok príjmu. V prípade celkovej krízy nemožno nájsť riešenie ani iba v samotnej aktívnej politike zamestnanosti, ale v celkovom prístupe k prerozdeleniu národného bohatstva a lepšej sociálnej súdržnosti.

**Sezónna nezamestnanosť.** Vyskytuje sa napríklad čiastočne v stavebníctve alebo poľnohospodárstve, kde vplyvom klimatických sezónnych zmien sa mení potreba práce. Podobne môže kolísať dopyt po niektorých službách a tovaroch (napr. v turizme). Pokiaľ má pracovná sila dostatok prostriedkov z obdobia zvýšenej pracovnej aktivity, problém nevzniká, pretože má rezervy. Sezónnosť je opakujúca záležitosť, preto je riešiteľná a predvídateľná, napr. ponukou doplnkovej práce pre sezónne profesie.

**Skrytá nezamestnanosť.** Túto skupinu nezamestnaných tvoria napríklad účastníci rôznych rekvalifikačných kurzov, neevidovaní nezamestnaní, poberatelia predčasných starobných dôchodkov, ktorí z núdze nastúpili do dôchodku, invalidní dôchodcovia, ktorí by v prípade ponuky práce často radšej pracovali, ženy v domácnosti, ktoré by chceli pracovať za zárobok aj mimo domácnosti, ale nedostatok predškolských zariadení ich núti zostať doma, alebo vôbec ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale sa neprihlásia do evidencie a žijú z alternatívnych zdrojov príjmu.

**Dobrovoľná a nedobrovoľná nezamestnanosť.** Väčšinou sú ľudia nezamestnaní nedobrovoľne. Dobrovoľne nezamestnaní môžu byť ľudia, ktorí majú vlastné zdroje, resp. čakajú na vhodnejšiu pracovnú príležitosť zodpovedajúcu ich požiadavkám. Hlavný predmet nášho záujmu predstavujú nedobrovoľní nezamestnaní, ktorí si nemôžu dovoliť byť dobrovoľne nezamestnaní. Úplná väčšina nezamestnaných z dôvodu finančnej a hospodárskej krízy sa nimi stala nedobrovoľne. Mení sa aj postoj spoločnosti, ktorá automaticky už neoznačuje nezamestnaného za neochotného pracovať, ktorý si svoj stav dobrovoľne vybral.

**Dlhodobá nezamestnanosť.** Dlhodobá nezamestnanosť je najproblematickejšia a najťaživejšia zo všetkých. Príčiny tejto formy nezamestnanosti sú rôzne, veľmi často môžu byť dôsledkom dlhodobej recesie alebo hospodárskej krízy. Sú skupiny, ktoré sú marginalizované a bežnejšie diskriminované a tieto sú viac ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou. Dĺžka dlhodobej nezamestnanosti je v jednotlivých štátoch rôzna, čiastočne aj podľa veku nezamestnaného. V Slovenskej republike je to v súčasnosti od 12 mesiacov. V iných štátoch môžu byť za dlhodobu nezamestnaných pokladaní aj skôr. V Spojených štátoch amerických sa za dlhodobu nezamestnaného považuje ten, u koho stav trvá viac ako 27 týždňov. Slovensko má najvyšší podiel dlhodobu nezamestnaných. Táto skupina stráca pracovné návyky a vôľu vrátiť sa na trh práce. S rastúcou dĺžkou nezamestnanosti a s klesajúcim vzdelaním sa znižujú tiež platové predpoklady v novom zamestnaní (Kešelová, 2009, s. 66). Predstavujú veľkú výzvu pre sociálnu prácu pomôcť im, pretože bez cudzej pomoci nie sú schopní sa znovu integrovať na trh práce.

**Neúplná zamestnanosť.** Neúplne zamestnaní, označovaní aj ako „podzamestnaní“, sú ľudia, ktorí z núdze pracujú na skrátený pracovný čas alebo prijali inú formu nepľnohodnotnej práce (ako napr. „Workfare“). V štatistike nezamestnaných sa nemusia objaviť. Podiel práce na skrátený úväzok výrazne narastá, rovnako ako práca na pohotovosť bez určenej pracovnej doby. Môžu pracovať na živnosť pre toho istého „zákazníka“ a s nepravidelnými objednávkami. Značná časť pracovnej sily v Európe má označenie pracujúcich chudobných. Narastajú pracovné pomery bez stanovených pracovných hodín alebo len za minimálnu mzdu s neistými možnosťami privyrobenia si. Minimálna mzda je často na hranici sociálneho minima. Existujú aj iné formy práce s neistým príjmom.

### 5.3. Miera nezamestnanosti

Slovensko vykazuje mieru nezamestnanosti podľa dvoch metodík. Jednu, výberové zisťovanie pracovných síl, vykonáva štvrtročne Štatistický úrad Slovenskej republiky. Vychádza z dotazníkového prieskumu, ktorého výsledky sa zovšeobecňujú na celú populáciu. Druhá metodika, takzvaná evidovaná nezamestnanosť, je založená na informáciách úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Rátajú sa do nej všetci uchádzači o zamestnanie registrovaní na úradoch schopní okamžite nastúpiť do zamestnania. Mesačne ju publikuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR).

Miera nezamestnanosti je v percentách vyjadrený podiel počtu nezamestnaných z ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

**Miera nezamestnanosti** je podiel nezamestnaných k ekonomicky aktívnym osobám (teda pracujúcim i nezamestnaným):

$$u = \frac{U}{L + U}$$

- a)  $u$  - miera nezamestnanosti
- b)  $U$  - počet nezamestnaných ľudí
- c)  $L$  - počet pracujúcich ľudí

Z metodologického hľadiska je niekoľko problémov:

- a) metodika merania nezamestnanosti - býva jednoznačne uvedená v názve (napr. miera evidovanej nezamestnanosti),
- b) región, v ktorom sa meria - zväčša sa osoby berú na základe trvalej rezidencie, a nie na základe miesta výkonu práce,
- c) metodika počtu pracujúcich - pri metodike Medzinárodnej organizácie práce ide o počet ľudí, ktorí v dotazníku odpovedali, že pracujú, pri evidovanej nezamestnanosti sa spravidla berie počet legálne zamestnaných ľudí (plus živnostníci a iné špeciálne skupiny),
- d) čiastkové úväzky - spravidla človek zamestnaný na čiastkový úväzok je braný ako „celý človek“.

V praxi sa presnosť takého merania ťažko zabezpečuje, každá metóda má svoje nedostatky.

**Miera nezamestnanosti** podľa výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) organizovaného Štatistickým úradom Slovenskej republiky sa vypočítava podľa vzorca:

$$\text{Miera nezamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet nezamestnaných osôb (VZPS)}}{\text{počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva (VZPS)}} \times 100$$

Výberové zisťovanie pracovných síl je jednou z metód pre kvantifikáciu miery zamestnanosti a nezamestnanosti. Tento zdroj je používaný aj štatistickým úradom Európskej únie (Eurostat) na porovnanie charakteristík trhov práce členských krajín.

Do prieskumu je zaradených približne 10 tisíc domácností, čo predstavuje cca 30 tisíc respondentov. Títo zostávajú v súbore 5 po sebe idúcich štvrtrokov, a potom sú z neho vylúčení

a nahradení inými. Toto sa deje priebežne, takže v každom období je v súbore jedna pätina respondentov po prvýkrát.

Z výberového zisťovania pracovných síl je možné zistiť mieru zamestnanosti a nezamestnanosti pri delení podľa rôznych faktorov, ako vzdelanie, pohlavie, vek, regionálnu príslušnosť, dĺžku nezamestnanosti, sektor posledného zamestnania, prístup k sociálnym benefitom a množstvo ďalších faktorov.

**Miera evidovanej nezamestnanosti** sa v súlade s dohovorom Medzinárodnej organizácie práce vypočíta z počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie, ktorí môžu bezprostredne po predložení ponuky vhodného voľného pracovného miesta nastúpiť do zamestnania a z počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, ktoré zahŕňa pracujúcich z výberového zisťovania pracovných síl za predchádzajúci rok (vrátane osôb na materskej dovolenke) plus uchádzačov o zamestnanie.

**Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny** zisťuje percento nezamestnanosti z počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú zaevidovaní na úradoch práce, práce, sociálnych vecí a rodiny. To sú tí, ktorí sú schopní nastúpiť na ponúknuté miesto do troch pracovných dní (v Európskej únii do dvoch týždňov). Tento spôsob výpočtu nezahŕňa medzi nezamestnaných ľudí, ktorí sa práve zúčastňujú rôznych requalifikačných kurzov alebo sú krátkodobo práve práceneschopní, alebo vykonávajú absolventskú prax. Tieto osoby si nemôžu momentálne aktívne hľadať zamestnanie a preto nie sú považovaní za uchádzačov o zamestnanie. Miera evidovanej nezamestnanosti sa zisťuje ku koncu mesiaca.

Počet uchádzačov o zamestnanie a miera nezamestnanosti však nehovorí o nezamestnanosti všetko. Dôležitá je dĺžka trvania nezamestnanosti. S predlžujúcou sa dobou trvania sa strácajú pracovné návyky a znižuje sa psychická odolnosť. Ďaleko (3 a pol krát) vyššia je nezamestnanosť mladých, dôležité sú aj regionálne rozdiely. Celoštátny priemer je preto dobré poznať aj v týchto súvislostiach.

## 5.4. Podpora v nezamestnanosti

Podstata poistenia pre riziko straty zamestnania je postavená na odvodoch z príjmu. Poistné je platené do fondov na kompenzovanie príjmu pracovníkom, ktorí stratili prácu. Systém má mnoho variantov v jednotlivých štátoch. Môže byť povinným alebo dobrovoľným, financovaný môže byť buď výlučne z príspevkov (od pracovníkov, alebo od obidvoch ako pracovníkov, tak i od zamestnávateľov). Prispievať môže i štát. Spravovaný je štátom, alebo je verejnoprávnou inštitúciou s podieľaním sa sociálnych partnerov na správe.

Dávky v nezamestnanosti sú určené na dočasnú pomoc počas hľadania novej práce. Benefity (dávky) nie sú poskytované vo všeobecnosti tým, čo nikdy nepracovali, resp. si prácu nehľadajú. Oprávnenosť nároku je časovo obmedzená a vo všeobecnosti je dávka degresívna.

Popri pomoci pri umiestnení na trhu práce, nezamestnanecké poistenie je najstaršou formou individuálnej pomoci nezamestnaným osobám. Je evidentné prepojenie medzi týmito dvoma spôsobmi pomoci. Umiestnenie je spôsob ako dať pracovníkom zamestnanie a ekonomickú samostatnosť a zároveň to znamená znižovanie tlaku na zdroje financovania dávok v nezamestnanosti.

Na poberanie dávky v nezamestnanosti musí pracovník preukázať svoju nezamestnanosť a to, že si aktívne hľadá prácu. V správe tohto systému služby zamestnanosti overujú oprávne-

nosť nároku a následne kontrolujú, či poberateľ dávky je stále nezamestnaným a či usiluje nájsť si zamestnanie.

Za nezamestnaného sa spravidla pokladá osoba:

- a) ktorá je bez plateného zamestnania, alebo samostatne zárobkovej činnosti,
- b) je v súčasnosti k dispozícii pre platené zamestnanie, alebo samostatne zárobkovú činnosť,
- c) hľadá si prácu.

V prípade uznania vzniku nároku na dávky v nezamestnanosti nastáva obdobie pravidelného vyplácania v mieste bydliska, alebo v mieste hľadania práce (napr. aj iných členských krajinách Európskej únie), pretože dávka je v zmysle koordinačných pravidiel exportovateľná do zahraničia.

Overovanie trvania nároku sa spravidla vykonáva kontrolou, či je poberateľ stále nezamestnaným a či si prácu hľadá. Najtradičnejšia podoba overovania je fyzická kontrola pravidelnou návštevou úradov služieb zamestnanosti. Nespolupráca môže viesť k zastaveniu vyplácania dávok.

Tento postup sprevádza kritika z dôvodu ponížujúceho prístupu k poberateľovi, pretože nič nebráni nelegálne pracujúcemu odísť na chvíľu na úrad služieb zamestnanosti a splniť nárok na vyplácanie dávky. Existuje i možnosť nahradiť fyzický kontakt informovaním na diaľku s využitím nových komunikačných prostriedkov. V prípade pochybnosti môžu príslušní inšpektori navštíviť nezamestnaného v jeho mieste pôsobenia a overiť si situáciu.

Hlavnou úlohou úradov služieb zamestnanosti by mala byť pomoc nájsť a odporučiť novú prácu a nie vyplácanie dávok a kontrola. Návštevy úradov služieb zamestnanosti sa orientujú na riešenie situácie a pomoc pre reintegráciu na trh práce. Odmietnutie spolupráce, alebo odmietnutie nástupu na nové miesto spôsobuje stratu dávok v nezamestnanosti.

Legislatívne opatrenia sú v európskej praxi viac menej prísne. V niektorých prípadoch dochádza k ukončeniu platieb v prípade odmietnutia práce, dokonca aj keď ponúknutá práca vyžaduje nižšiu kvalifikáciu, je slabšie platená, alebo je ťažšie dostupná čo sa týka dochádzky za prácou. Niekedy je možné v rámci určitého limitu odmietnuť nové zamestnanie bez straty nároku na dávku s výnimkou, ak ponúknutá práca je rovnocenná, alebo blízka podmienkam strateného pracovného miesta.

**Pasívna politika zamestnanosti** a jej prvok dávka v nezamestnanosti je **na Slovensku** (v roku 2013) riešená v zmysle Poučenia o právach a povinnostiach občana, ktorý si podal žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Na základe tohto zákona má uchádzač o zamestnanie (evidovaný nezamestnaný) nárok na dávku vo výške denného vymeriavacieho základu od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

1. Nárok na dávku v nezamestnanosti vznikne, ak žiadateľ požiadal príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie a predložením rozhodnutia o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie si uplatnil v Sociálnej poisťovni nárok na dávku v nezamestnanosti,
  - a) a bol v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky;



- b) alebo bol po skončení výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistený v nezamestnanosti z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu, alebo bol dobrovoľne poistený v nezamestnanosti, najmenej dva roky a nebol povinne poistený v nezamestnanosti z iného výkonu činnosti zamestnanca;
- c) alebo po skončení výkonu služby policajta alebo profesionálneho vojaka bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie, splnil podmienky uvedené v prvom odseku tohto bodu a nespĺnil podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok a nespĺnil podmienku trvania služobného pomeru na vznik nároku na výsluhový dôchodok alebo nespĺnil podmienky nároku na invalidný výsluhový dôchodok a bol poistený najmenej v rozsahu uvedenom odseku a) tohto bodu.
2. Posudzovaným obdobím pre splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti sú tri roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pre žiadateľa podľa bodu (1) odseku a) a odseku c) a štyri roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie pre žiadateľa podľa bodu (1) odsek b).

Uchádzači o zamestnanie, ktorí boli zárobkovo činní v členskom štáte Európskej únie, preukazujú dobu zamestnania na základe tlačiva E301 (európsky formulár používaný medzi európskymi službami zamestnanosti).

## 6. POLITIKA ZAMESTNANOSTI V EURÓPSKEJ ÚNII

**Politika zamestnanosti** je, ako sme uviedli, vytváranie pracovných príležitostí so zameraním na poskytovanie lepšej odbornej prípravy, na podporu vzniku nových podnikov a zlepšenie vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.

Politika zamestnanosti patrí medzi tie oblasti, na ktoré je najviac sústredená pozornosť nie iba politikov, ale celej spoločnosti. **Nezamestnanosť** je **jeden z najhorších javov** modernej spoločnosti, predstavuje problém, s ktorým sa viac či menej stretávajú vlády všetkých krajín nielen v Európskej únii, ale celého sveta. **Hospodárska politika** a **politika zamestnanosti** sú **úzko previazané**. Obe politiky sledujú spoločné ciele, ktoré môžeme nazvať podpora zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti.

Politika zamestnanosti sleduje svoj cieľ svojimi nástrojmi, buď to plošne, alebo diferencovane, napr. regionálne. Toto vymedzenie politiky zamestnanosti sa často používa pri porovnávaní politiky zamestnanosti v Európskej únii a napríklad aj v Slovenskej republike. Viac pracovných miest, lepšie pracovné miesta a rovnaké príležitosti sú hlavnými sloganmi európskej politiky zamestnanosti a sociálnej politiky. Zámerom Európskej únie je, aby bol každý primerane vybavený na udržanie pokroku so zmenou v znalostnej ekonomike (flexibilita). Politika zamestnanosti a sociálna politika sú základom toho, čo sa nazývalo v rokoch 2000 a 2010 „lisabonskou agendou“ politiky Európskej únie a v súčasnosti sa presadzuje v rámci stratégie Európa 2020. Táto stratégia Európskej únie by mala zabezpečiť hospodársky rast. Vo svete plnom zmien je nutné, aby sa v Európskej únii budovalo inteligentné, udržateľné a inkluzívne hospodárstvo. Tieto tri vzájomne sa dopĺňajúce priority majú pomôcť Európskej únii a jej členským štátom **dosiahnuť vyššiu mieru zamestnanosti**, produktivity a sociálnej súdržnosti. Európska únia si stanovila päť ambiciózných cieľov týkajúcich sa zamestnanosti, inovácií, vzdelania, sociálneho začlenenia a oblasti klímy a energetiky, ktoré by sa mali splniť do roku 2020. Všetky členské štáty prijali vlastné vnútroštátne ciele v každej z týchto oblastí. Konkrétne opatrenia na vnútroštátnej úrovni a na úrovni Európskej únie podporujú naplnenie stratégie.

**Lisabonská zmluva**, ktorou sa zmenila Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva, zahŕňa medzi svoje ciele „vysokú úroveň zamestnanosti“. Zmluva otvorila nové možnosti pre hospodársku koordináciu a spoluprácu v zamestnanosti pomocou legálne záväzných opatrení vrátane nariadení a smerníc.

Zmluva má samostatnú kapitolu o politike zamestnanosti (články 145 - 150). Členské štáty a Európska únia pracujú na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti a najmä na podpore kvalifikovanej, vyškolenej a pružnej pracovnej sily a na pracovných trhoch reagujúcich na podmienky hospodárskych zmien so zreteľom na dosiahnutie spoločných cieľov vymedzených Zmluve o Európskej únii.

Cieľom Európskej únie je presadzovať mier, svoje hodnoty a blaho svojich národov. Európska únia ponúka svojim občanom priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti. Usiluje sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o **sociálne tržové hospodárstvo** s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na **dosiahnutie plnej zamestnanosti** a sociálneho pokroku. Bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje **sociálnu spravodlivosť** a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa. Podporuje hospodársku, **sociálnu** a územnú **súdržnosť** a **solidaritu** medzi členskými štátmi. Prispieva k trvalo udržateľnému rozvoju Zeme, k odstráneniu chudoby a k ochrane ľudských práv.

Členské štáty Európskej únie prostredníctvom svojej politiky zamestnanosti prispievajú k dosiahnutiu cieľov. Členské štáty Európskej únie so zreteľom na vnútroštátne skúsenosti týkajúce sa zodpovednosti sociálnych partnerov podporujú zamestnanosť ako záležitosť spoločného záujmu a koordinujú svoje postupy.

Európska únia prispieva k vysokej úrovni zamestnanosti podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, podporou a podľa potreby aj dopĺňaním ich opatrení v tejto oblasti. V tomto sa rešpektujú právomoci členských štátov. Cieľ vysokej úrovne zamestnanosti sa berie do úvahy pri formulácii a uskutočňovaní činností a politík Európskej únie.

Na základe spoločnej správy sa každoročne preskúmava situáciu zamestnanosti v Európskej únii a prijímajú sa k nej závery. Na základe týchto záverov ustanovuje každoročne usmernenia, ktoré členské štáty zohľadňujú vo svojich politikách zamestnanosti. Každý členský štát predkladá výročnú správu o hlavných opatreniach prijatých na uskutočnenie svojej politiky zamestnanosti so zreteľom na usmernenia. Každoročne sa preskúmava uskutočňovanie politiky zamestnanosti členských štátov so zreteľom na usmernenia pre zamestnanosť. Ak sa to na základe takéhoto preskúmania považuje za vhodné, môžu byť dané členským štátom odporúčania. Na základe výsledkov tohto preskúmania je vypracovaná spoločná výročná správa o situácii zamestnanosti v Európskej únii a o uskutočňovaní usmernení pre zamestnanosť.

Európska únia môže prijať motivačné opatrenia určené na podporu spolupráce medzi členskými štátmi a na podporu ich opatrení v oblasti zamestnanosti prostredníctvom podnetov zameraných na rozvíjanie výmeny informácií, osvedčených skúseností, na poskytovanie porovnávacích analýz a rád, ako aj na podporu nových prístupov a hodnotenia skúseností, najmä pomocou pilotných projektov.

Európska rada uznávajúca sa jednoduchou väčšinou po porade s Európskym parlamentom ustanovila Výbor pre zamestnanosť s poradnou funkciou na podporu koordinácie členských štátov v politike zamestnanosti a politike trhu práce.

Európska únia a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce.

Nie je povolená harmonizácia štátnych politík zamestnanosti ani žiadna spoločná politika v oblasti zamestnanosti. Namiesto toho sa Európska únia usiluje vplývať na národné politiky zamestnanosti odporúčaniami.

Tzv. lisabonský proces ovplyvňoval otázky zamestnanosti otvorenou metódou koordinácie a inými formami najlepšej praxe. Od roku 2005 sa uplatňujú tzv. integrované (ekonomika a zamestnanosť) trojročné odporúčania členským krajinám. Členské štáty ich transformujú do národných reformných plánov.

Európska únia, respektíve jej predchodcovia Spoločenstvo uhlia a ocele a Európske hospodárske spoločenstvo, mali predovšetkým politické a hospodárske ambície. Až časom si uvedomili dôležitosť sociálnej situácie pre súdržnosť spoločenstva krajín. Takže už Rímske zmluvy z roku 1957 označili za základné ciele okrem iných aj vysokú úroveň zamestnanosti, v Amsterdamskej zmluve si to autori zopakovali a v Lisabone v roku 2000, kde si stanovili za cieľ do roku 2010 dosiahnuť konkrétne ciele v zamestnanosti, v miere zamestnanosti žien a v miere zamestnanosti

ľudí vo veku 55 – 64 rokov, ktoré sa nespĺnili. Stanovené sociálne ciele v stratégii Európa 2020 nateraz majú tiež problémy s napĺňaním.

Lisabonská zmluva obsahuje tzv. „sociálnu klauzulu“, ktorá prikazuje inštitúciám Európskej únie, že pri určovaní a uskutočňovaní svojej politiky musia dbať na požiadavku vysokej zamestnanosti a primeranej sociálnej ochrany. Nejestvuje jednotná politika zamestnanosti Európskej únie, ktorá by bola do detailov záväzná pre všetky členské štáty. Sociálna politika a teda aj zamestnanosť zostáva takmer vo výlučnej kompetencii jednotlivých štátov. Európska únia určuje len celkovú stratégiu a koordinačný mechanizmus. Tento mechanizmus pozostáva ako sme rozoberali vyššie zo štyroch základných prvkov:

- a) spoločná správa o zamestnanosti, ktorú vypracováva Európska komisia,
- b) usmernenia zamestnanosti, ktoré vychádzajú zo spoločnej správy a musia byť v súlade so všeobecnými cieľmi hospodárskej politiky únie,
- c) národné akčné plány zamestnanosti, ktoré pripravujú každoročne členské štáty,
- d) odporúčania Európskej únie členským štátom pre politiku zamestnanosti, ktoré vychádzajú z každoročného vyhodnotenia národných akčných plánov zamestnanosti.

Veľmi dôležitá je aj finančná podpora dohodnutých a schválených konkrétnych opatrení, z ktorých časť je zameraná na politiku zamestnanosti. Sú financované hlavne z Európskeho sociálneho fondu (ESF). Podkladom pre pridelenie prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie (medzi ktoré patrí aj Európsky sociálny fond) je schválený základný dokument Národný strategický referenčný rámec a z neho vyplývajúce operačné programy. Tieto dokumenty sa schvaľujú vždy na jedno programové obdobie. Posledné takéto obdobie bolo na roky 2007-2013 a pripravuje sa etapa na roky 2014 až 2020.

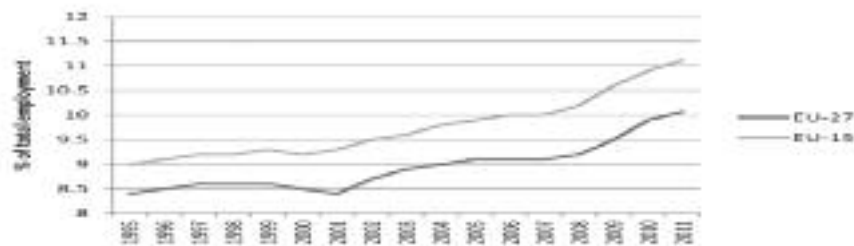
Slovensko malo schválených jedenásť operačných programov, ktoré sa potom napĺňali konkrétnymi projektmi. Zamestnanosti sa týkal operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Celkový objem finančných prostriedkov vrátane z nášho rozpočtu bol na toto obdobie vyše jednej miliardy eur. Z jedenásťich operačných programov je tento program šiesty „najbohatší“. Financované boli opatrenia v štyroch základných oblastiach: rozvoj ľudských zdrojov (vzdelávanie, rekvalifikácie), zvyšovanie zamestnanosti, zvyšovanie sociálnej inklúzie, budovanie kapacít verejnej správy (to umožnilo množstvo malých projektov financovaných z tohto programu). Celkovo na všetky operačné programy by malo Slovensko získať v rokoch 2007-2013 vyše 11 miliárd eur (bez nášho príspevku).

**Zamestnanosť v sociálnom sektore Európskej únie rýchlo narastá** v dôsledku starnutia obyvateľstva a potrieb služieb s cieľom lepšie splniť požiadavky týkajúce sa kvality a uspokojiť narastajúci dopyt po individuálnej starostlivosti a profesionálnych sociálnych službách. Rozsah a rýchly rast uvedených sektorov (rovnajúci sa dvojnásobku celkového rastu zamestnanosti) naznačuje, že budú aj v nastávajúcich rokoch kľúčovými hybnými silami, pokiaľ ide o poskytovanie nových pracovných miest. V snahe využiť tento potenciál vytvárania pracovných miest je nutné prekonať niekoľko problémov. Medzi ne patrí zvyšujúci sa nedostatok odborníkov; starnúca pracovná sila a nedostatok nových pracovných síl, ktoré by nahradili zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku. Nábor pracovníkov a ich udržanie v zamestnaní sú navyše ohrozené náročnými pracovnými podmienkami, ako aj pomaly sa zvyšujúcimi mzdami. Zachovanie primeranej úrovne poskytovania a kvality služieb v podmienkach zvýšených rozpočtových obmedzení predstavuje sociálnu výzvu aj výzvu v oblasti zamestnanosti. Okrem toho sa

v dôsledku demografických zmien a zmien v rodinných modeloch a potreby lepšej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom vytvárajú nové služby, ktoré pokrývajú širokú škálu činností a ktoré sú zdrojom nových pracovných miest.

Nasledujúci graf ukazuje neustály nárast podielu zdravotných a sociálne orientovaných pracovníkov na celkovom zamestnaní v Európskej únii. Zelená línia predstavuje štáty pôvodnej Európskej únie keď mala iba 15 štátov a zeleným spolu za 27 členských krajín (ešte bez Chorvátska). Napriek tomu že ich je relatívne menej v nových členských krajinách, tieto ich prenechávajú pracovať v iných krajinách.

Graf č. 2: Zamestnanosť v zdravotnom a sociálnom sektore ako podiel na celkovej zamestnanosti (1995 – 2011)



Zdroj: Eurostat

## 7. SOCIÁLNY ROZVOJ A ZAMESTNANOSŤ V EURÓPSKEJ ÚNII

Sociálny rozvoj je pojem v značnej miere zabudnutý, neskúmaný a relatívne menej zdôrazňovaný na Slovensku. Na Slovensku je bežnejšie používaný termín rast (prevažne vyjadrený nárastom hrubého domáceho produktu). V rámci Organizácie Spojených národov (OSN) sa globálne konajú summity k sociálnemu rozvoju, ktorý patrí k základnej agende Hospodárskej a sociálnej rady Organizácie Spojených národov (v jej rámci pôsobí Komisia Organizácie Spojených národov pre sociálny rozvoj). Sociálni pracovníci by na zvládnutie svojej profesie mali poznať aspoň základy podstaty sociálneho rozvoja.

Výskumný ústav Organizácie Spojených národov pre sociálny rozvoj (UNRISD) chápe širšie **sociálny rozvoj** ako ten, ktorý je zameraný na procesy zmeny, ktoré vedú k zlepšeniu ľudského sociálneho života, sociálnych vzťahov, sociálnych inštitúcií, ktoré sú tak následne spravodlivejšie, udržateľnejšie a kompatibilné so zásadami demokratickej správy a sociálnej spravodlivosti. (s. 8, *Social Development*, 2011)

Sociálny rozvoj môžeme sumárne opísať ako proces organizovania ľudských možností a činností, vo vzájomnej interakcii, na dosiahnutie lepších výsledkov. Sociálny rozvoj umožňuje lepšie využitie ľudského kapitálu. V prípade absencie vhodnej teórie zostáva sociálny rozvoj iba jednoduchým procesom experimentov („sociálne inžinierstvo“) s pokusmi a omylmi s veľkým podielom zlyhaní a veľmi nevyrovnaného vývoja. Ponuré výsledky a dôsledky transformačných stratégií vo väčšine postkomunistických krajinách, veľmi pomalý pokrok v mnohých afrických a ázijských krajinách, nárast príjmového rozdielu (priepasti) medzi najbohatšími a najchudobnejšími komunitami a otrasná prepojenosť medzi nárastom príjmu, ničením životného prostredia, kriminalitou a násilím poukazuje na skutočnosť, že ľudstvo sa pokúša riešiť súčasné problémy bez pochopenia a znalostí podstaty. Počas transformačného procesu v strednej Európe krajiny zlyhali v rovnomernej pozornosti k ekonomike a sociálnej politike. Sociálne úspory boli použité pri transformácii na mnohé nepríjemné reformy, privatizáciu a na udržanie sociálneho mieru. Keď tieto reformy zlyhali, stali sa vzniknuté problémy zdôvodnením pre neustále sociálne úspory. Fiškálne problémy a dlhy v týchto štátoch sú vysvetliteľné nielen súčasnou krízou, ale aj týmito zmenami v sociálnej ochrane. (Ivanova, 2007, s. 197)

Ak by sme využívali a rozvíjali teórie sociálneho rozvoja, mohli by sme zlepšiť svoje sociálne úspechy. Rozvoj potrebnej a použiteľnej teórie sociálneho rozvoja by poskytol poznatky potrebné na analýzu a riešenie nerovností. To by nás mohlo priviesť k najdôležitejšiemu objavu – neko- nečnosť kreatívneho potenciálu ľudstva. (Hetteš, 2013)

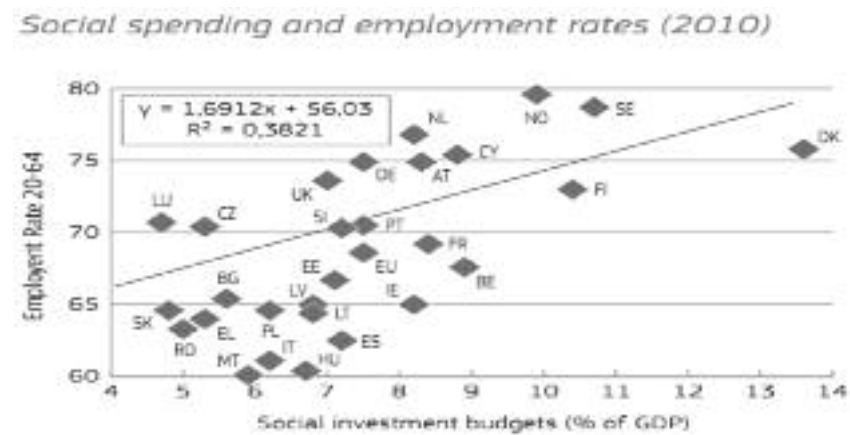
Európska komisia vyzvala 20. februára 2013 členské štáty, aby zaradili sociálne investície medzi svoje priority a aby modernizovali sociálny štát. To zahŕňa výkonnejšie stratégie aktívneho začleňovania ľudí, ako aj efektívnejšie a účinnejšie využitie rozpočtov pre sociálnu oblasť. V tejto súvislosti László Andor, (európsky) komisár pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie vyhlásil:

„Ak chceme vyjsť z krízy silnejší, súdržnejší a konkurencieschopnejší, sociálne investície sú kľúčové. Členské štáty Európskej únie sa musia v rámci existujúcich rozpočtových obmedzení preorientovať na investície do ľudského kapitálu a sociálnej súdržnosti. Môže to mať veľký vplyv, ak sa chceme skutočne priblížiť cieľom stratégie Európa 2020.“

Sociálna súdržnosť (kohézia) je to, čo spája zložky spoločnosti, čo ich drží spolu. Podľa dokumentov Rady Európy, ktorá sídli v Štrasburgu, sociálna kohézia je schopnosť spoločnosti zabezpečiť prosperitu pre všetkých, minimalizovať nerovnosti a vyhnúť sa polarizácii. Súdržná spoločnosť je vzájomne sa podporujúca komunita slobodných jedincov dosahujúca spoločné ciele demokratickými prostriedkami. Sociálna súdržnosť vychádza z delby práce a sociálneho usporiadania. Sociálna súdržnosť vo formálnom vyjadrení je postavená na zákonoch a pravidlách, ktoré majú svoj kontrolný mechanizmus.

Pozrime si nasledujúci graf o sociálnych výdavkoch (výdavky na rodinu, aktívnu politiku zamestnanosti, vzdelanie, výskum a zdravie) v krajinách Európskej únie. Vidíme dôkaz o prepojení sociálneho investovania a zamestnanosti. Bez zvýšenia záujmu slovenskej spoločnosti o posilnenie sociálneho štátu, náš výsledok jasne poukazuje na nemožnosť vyriešiť nezamestnanosť.

Graf č.3: Sociálne výdavky a zamestnanosť



Zdroj: Investing in Social Europe, 2013

Európa hovorí o sociálnych výdavkoch ako o investícii a nie ako o strate. Európska únia, nie až potom keď jej niečo zostane na spotrebu, financuje sociálny rozvoj. Dôvodom je to že, sociálne investovanie priamo podnecuje ďalší ekonomický rozvoj.

Na Slovensku je všeobecne akceptované tvrdenie o vysokých daniach a odvodoch. Je to mýtus. Skutočnosť je iná. Slovensko má jeden z najnižších výberov dani a odvodov v porovnaní s hrubým domácim produktom a dáva na sociálne investovanie takmer najmenej. Oproti iným štátom má dokonca klesajúci trend výberu, ako vidieť v nasledujúcom grafe.

Graf č. 4: Podiel daňového príjmu a odvodov na hrubom domácom produkte v %

TIME	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
GEO										
European Union (27 countries)	40.1	40.1	39.9	40.2	40.7	40.6	40.4	39.6	39.5	:
European Union (15 countries)	40.5	40.5	40.3	40.6	41.2	41.1	41.0	40.2	40.2	:
Slovakia	33.1	33.0	31.7	31.5	29.4	29.5	29.4	29.0	28.3	:

Zdroj: Eurostat

Európska únia je založená na myšlienke sociálnej trhovej ekonomiky. Plná zamestnanosť, sociálny pokrok, sociálna inklúzia, sociálna ochrana, solidarita a súdržnosť sú vložené do Zmluvy o Európskej únii a Zmluvy o fungovaní Európskej únie medzi jej prioritné ciele. Zmluva uvádza, že vysoká úroveň zamestnanosti, primeraná sociálna ochrana a boj so sociálnou exklúziou by musia byť vzaté do úvahy pri rozvoji a implementovaní všetkých politík Európskej únie.

Obrázok č. 5: Európska konferencia o spoločnosti pre všetky vekové skupiny (León, 2007)



Foto: Autor

Okrem toho zmluva obsahuje aj Chartu základných práv Európskej únie, ktorá má zaväzujúcu silu pre všetky inštitúcie Európskej únie, ako aj pre členské štáty implementujúce európske právo. Táto charta zaručuje okrem iného sociálne práva pre všetkých rezidentov Európskej únie. Tieto práva zahŕňajú:

- pracujúci majú právo byť informovaní a majú právo na konzultácie so zamestnávateľmi;
- zaručené je právo na štrajk a kolektívne vyjednávanie;
- právo na prístup k službám zamestnanosti;**
- právo na ochranu v prípade nespravodlivého prepustenia;
- právo na spravodlivé a dôstojné pracovné podmienky;
- zákaz detskej práce;
- ochrana mladých ľudí v práci
- zosúladenie rodinného a pracovného (profesijného) života;**
- právo na sociálne zabezpečenie**, pomoc s bývaním a zdravotnú starostlivosť.

Od roku 2010 Európska únia začala uskutočňovať 10-ročný program rastu zameraný na prekonanie krízy, ktorá sužuje mnohé členské štáty – **Európa 2020**. Táto stratégia usiluje o iný typ rastu. Rast taký, ktorý je rozumnejší, viac udržateľnejší a viac inkluzívny. Na dosiahnutie tohto cieľa bolo stanovených päť úloh, ktoré je potrebné splniť do roku 2020. Zahŕňajú **zamestnanie**; vzdelanie; výskum a inovácie; sociálnu inklúziu a zníženie chudoby a problematiky klímy a energií. Z týchto otázok sa zameriame predovšetkým na zamestnanosť a v menšej miere na otázky sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie, pokiaľ majú výraznejšie prepojenie so zamestnanosťou.

## 7.1. Situácia v zamestnanosti

Keďže v novembri v roku 2012 bolo viac než 26 miliónov obyvateľov Európskej únie nezamestnaných, je jasný vysoký význam spoločného úsilia na zníženie tohto množstva nešťastných ľudí. Jeden z cieľov stratégie Európa 2020 je dosiahnuť, aby bolo 75 % pracovne aktívnej populácie vo veku 20 – 64 ročných ku koncu plánovaného obdobia.

Aby to mohla naplniť, Európska únia spustila niekoľko iniciatív vo vzťahu k voľnému pohybu pracujúcich a ich rodín v rámci európskeho hospodárskeho priestoru; na odstránenie diskriminácie (osobitne týkajúca sa rovnosti medzi mužmi a ženami); na zlepšenie pracovných podmienok, na ochranu bezpečnosti a zdravia na pracovisku a na zaistenie, aby pracovníci boli plne informovaní a bolo zabezpečené kolektívne vyjednávanie so zamestnávateľmi. Európska populácia starne, a preto Európska únia vykonala rad potrebných krokov na prispôsobenie sa tejto situácii.

V súčasnosti okolo 116 milión ľudí v Európskej únii žije pod hranicou chudoby, alebo sú ohrození chudobou, čo predstavuje až 23 % z celkovej populácie. Mnoho z nich sú ženy a deti. Okrem toho 8 % Európanov žije v podmienkach ťažkej materiálnej núdze a nemôže si dovoliť prostriedky, ktoré sú pokladané za základné na zabezpečenie dôstojného života v Európe ako napr.: primerané vykurovanie, rezervu pre neočakávané udalosti, práčku, telefón, alebo auto. V najchudobnejších európskych krajinách je ich podiel viac než 30 %. Približne 10 % dospelých Európanov žije v rodinách, kde nikto nepracuje.

**Obrázok č. 6 Problémy s nezamestnanosťou a inklúziou nájdete aj v Portugalsku. Ponta Delgada, Azorské ostrovy**



Foto: Autor

Jednou z najviac diskriminovaných skupín v Európe sú členovia rómskej komunity. Rómovia predstavujú v Európe okolo 10 – 12 miliónov ľudí, z ktorých 80 % existuje v riziku chudoby. Vyše 70 % z rómskej populácie má nižšie než základné vzdelanie, čo ich vylučuje z trhu práce, vyvoláva negatívny postoj k ich novej zamestnanosti, čo ich ešte viac exkluduje.

Obrázok č. 7: Európsky samit Rómov, Brusel 2008



Foto: Autor

Všetky problémy súvisiace s rómskou populáciou – nedostatočné vzdelanie, nezamestnanosť, zlé podmienky bývania, sociálne vylúčenie a diskriminácia sú tie, ktoré spadajú pod ciele stratégie Európa 2020. Európska únia v spoločnej platforme pre rómsku inklúziu integruje národné politiky, spája regionálne a miestne orgány a mimovládne organizácie. V súčasnej ekonomickej situácii sa to bezpochyby zhoršuje, čo je neprijateľné pre 21. storočie. Jeden z hlavných cieľov stratégie Európa 2020 je vymaniť aspoň 20 milión ľudí z chudoby.

## 7.2. Sociálna ochrana

Systémy sociálnej ochrany členských krajín Európskej únie boli vytvorené s cieľom ochrany pred rizikom nezamestnanosti, choroby, invalidity, rodinnej udalosti, staroby a iné. I keď členské štáty Európskej únie majú zodpovednosť za organizáciu svojich vlastných systémov sociálnej ochrany, Európska únia zohráva osobitnú úlohu pri koordinácii národných systémov, osobitne pokiaľ ide o mobilitu v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP). Slovenská pracovná sila zostáva byť v tejto oblasti diskriminovaná. Súkromné systémy sporenia (tzv. druhý pilier na Slovensku) na starobu nie sú pokryté koordinačnými pravidlami. Preto nie je možné ich exportovať a v prípade nenaplnenia podmienok vzniku nároku (napr. minimálnej dĺžky sporenia) prichádza k strate, resp. k zníženiu nadobudnutých práv. Je to fakt, ktorý pôsobí negatívne na voľný pohyb osôb za prácou.

V prípade práce vo viacerých členských krajinách, čo je čoraz bežnejšie, je nutné zachovať naakumulované dôchodkové práva pracujúcich v každom z nich. V západnej Európe sú bežné poisťovacie systémy úzko prepojená na zamestnanie. Boli niekedy plne spravované podnikmi a bez akýchkoľvek odvodov od zamestnancov. Ako doplnok k základnému systému prevažujú v západnej Európe aj dnes zamestnanecké dôchodkové starobné systémy, ktoré možno chápať ako druhý stupeň (pilier). Zamestnanecké dôchodkové systémy majú prepojenie aj na úrady služieb zamestnanosti.

Po odchode do dôchodku je potrebné požiadať o priznanie starobných dávok:

- a) v krajine, kde žiadateľ žije, hoci i krátko;
- b) alebo tam, kde naposledy pracoval.

### 7.3. Politické nástroje

Základným politickým nástrojom, ktorý bol vytvorený v roku 2010, je tzv. **Európsky semester**, ktorý prebieha od januára do júla každý rok. Umožňuje na celoeurópskej úrovni posudzovať hospodárske politiky členských štátov a prijímanie špecifických odporúčaní pre národné vlády, predtým než navrhnú svoje vlastné rozpočty a predložia ich do národných parlamentov na posúdenie. Výrazný podiel na odporúčaníach sú **z oblasti zamestnanosti**, sociálnej ochrany a inklúzie (napr. z oblasti reforiem trhov práce, chudoby, inklúzie marginalizovaných skupín na trh práce a penzijné reformy). Európsky semester má napomôcť neopakovaní zlyhania ako sa to stalo v prípade Lisabonskej agendy.

Pokiaľ sú otázky zamestnanosti, sociálnych vecí a inkluzívnej politiky viac v kompetenciách členských štátov, je úloha Európskej únie viac zameraná na podporu a dopĺňanie aktivít vlád členských krajín. Nato využíva „**otvorenú metódu koordinácie**“ (OMK). Je to rámec pre spoluprácu, kde každý členský štát má možnosť v rámci plnenia spoločných cieľov využívať poznanie iných štátov; ale má aj možnosť si nevybrať iný vzor, ak sa nehodí pre jeho vnútroštátne pomery. Ich činnosť je monitorovaná orgánmi Európskej únie. Preto aj vznikla **spoločná európska stratégia zamestnanosti**, kde sa využíva otvorená metóda koordinácie. Obdobne aj sociálna ochrana a sociálna inklúzia využíva otvorenú metódu koordinácie v rámci cieľov Európskej únie.

Zmluva o Európskej únii umožňuje organizáciám zastupujúcim zamestnancov a zamestnávateľov vyjednávať zmluvy na európskej úrovni. V niektorých oblastiach (napr. pracovné podmienky a ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci) takéto zmluvy môžu byť prijaté ako európske právo. Celoeurópske zmluvy medzi sociálnymi partnermi k otázkam ako sú rodičovská dovolenka, pracovné zmluvy na dobu určitú a na skrátený pracovný čas už dnes patria do rámca európskeho práva. Európske zdravotné karty umožňujú prístup k zdravotnej starostlivosti počas akéhokoľvek dočasného pobytu v inej členskej krajine Európskej únie.

### 7.4. Právne nástroje

Európska únia prijíma legislatívu, ktorá definuje minimálne celoeurópske jednotné požiadavky a základné práva. Členské štáty Európskej únie transponujú toto európske právo do svojho práva (implementácia) a garantujú podobnú úroveň ochrany práv a povinností platnú pre celú Európsku úniu. Musia zaručiť požadované minimum, ale Európska únia im nebráni poskytovať vyššie práva a štandardy. Štátne inštitúcie, vrátane súdov sú zodpovedné za napĺňanie tohto práva. Európska komisia kontroluje transpozíciu európskeho práva a zabezpečuje jeho správnu implementáciu.

**Súdny dvor Európskej únie** (Európsky súdny dvor) zohráva dôležitú úlohu pri rozporoch a dáva aj právnu radu k otázkam podanými národnými súdmi k výkladu európskeho zákona. Výklad európskeho práva poskytuje jedine tento súd na požiadanie národných súdov. Súdny dvor rozhoduje o tzv. prejudiciálnych (predbežných) otázkach. Rozumie sa ňou taká otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie národného súdu. Na jej vecné rozhodnutie však nie je príslušný národný súd, pred ktorým prebieha dané súdne konanie, ale Súdny dvor Európskej únie. Ide teda o otázku, ktorá môže byť predmetom samostatného konania. Konanie o prejudiciálnej otázke môže iniciovať vnútroštátny súd, ak má pochybnosti o výklade zakladajúcich zmlúv Európskej únie alebo o aktoch inštitúcií Európskej únie a vec považuje za rozhodujúcu pre svoje vlastné rozhodnutie. Existuje princíp precedensov, ale je bežné, že Európsky súdny dvor po rokoch môže poprieť svoj pôvodný výrok.

V zmysle zásady voľného pohybu sú občania oprávnení:

- hľadať si prácu v inom členskom štáte Európskej únie;
- pracovať bez potreby pracovného povolenia;
- bývať v inej členskej krajine Európskej únie počas hľadania práce;
- zostať v členskej krajine, kde naposledy pracoval aj po ukončení zamestnania;
- dostávať rovnaké zaobchádzanie ako miestni občania, pokiaľ ide o zamestnanie, pracovné podmienky, prístup k práci a všetky daňové a sociálne práva a povinnosti.

Občania (a legálni rezidenti) Európskej únie majú tiež určité zdravotné práva a sociálne istoty, ktoré sú prenositeľné do krajiny, kde hľadajú prácu. Občanom Európskej únie sa môžu uznať aj ich kvalifikačné schopnosti získané v domovskej krajine. Práva môžu byť iné pre ľudí, ktorí chcú byť samostatne zárobkovo činní, študentov, dôchodcov alebo inak ekonomicky neaktívnych ľudí. Existujú aj isté obmedzenia z dôvodu bezpečnosti, verejného zdravia a zamestnávania vo verejnom sektore (štátna služba). Vo všeobecnosti sa európske právo voľného pohybu pracovníkov uplatňuje aj na Islande, v Lichtenštajnsku, v Nórsku (tvoria spolu s Európskou úniou súčasť Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) a navyše aj vo Švajčiarsku. Existujú určité pozitívne výnimky voči mikroštátom (ako Andorra, San Maríno, Vatikán, Monako), ktoré nie sú členmi Európskej únie a naopak niektoré európske závislé územia (napr. britské dependencie Normandské ostrovy, Ostrov Man), ktoré rovnako nie sú členmi Európskej únie. Niektoré zámorské dependencie európskych štátov sú súčasťou Európskej únie.

### 7.5. Finančné nástroje

Zákony a pravidlá v oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia sa uplatňujú od roku 1959. Tieto pravidlá umožňujú občanom Európskej únie pohybovať sa v rámci jej teritória. Pokiaľ odídu do iného členského štátu, nestretia svoje pôžitky (dávky) a majú právo na rovnaké zaobchádzanie v inom členskom štáte, pokiaľ ide o dávky sociálneho zabezpečenia. Napr. občania Európskej únie môžu poberať dávky v nezamestnanosti, dokonca aj keď žijú v inom štáte ako v štáte vzniku nároku. Môžu takto pokračovať v hľadaní novej práce aj na území mimo štátu, kde naposledy pracovali. Tieto pravidlá sociálneho zabezpečenia sa uplatňujú vo všetkých členských krajinách a vo vyššie spomenutých štyroch krajinách (Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švajčiarsko).

Európska únia rozhoduje o minimálnych požiadavkách na zabezpečenie ochrany a bezpečnosti pri práci vo verejnom aj v súkromnom sektore. Tento jednotný právny rámec priniesol zlepšenie pre celú Európu. Inštitúcie Európskej únie poskytujú informácie, pomoc a podporu pre ochranu a bezpečnosť pri práci v spolupráci s jej špecializovanými úradmi (Európska agentúra pre ochranu a bezpečnosť pri práci, Európska nadácia pre zlepšenie životných a pracovných podmienok).

Na úrovni Európskej únie pracovné právo pokrýva dve hlavné oblasti:

- pracovné podmienky (vrátane oblastí pracovnej doby, doby na skrátený pracovný čas, na dobu určitú a problematiky vysielaných pracovníkov);
- informovanie a rokovanie s pracovníkmi (aj pri hromadnej nadbytočnosti a pri prevode podniku).

**Európsky sociálny fond (ESF)** - je jeden z tzv. štrukturálnych fondov Európskej únie, ktorý bol založený v roku 1957 na zníženie rozdielov v hospodárskom rozvoji a v životnej úrovni medzi členskými krajinami Európskej únie. Predstavuje okolo 10 % z celkového rozpočtu Európskej únie. Európsky sociálny fond financuje desiatitisíce projektov po celej únii. Financovanie je využívané v členských štátoch, v regiónoch a osobitne v tých, kde je ekonomický rozvoj relatívne nižší. V rokoch 2007 až 2013 takmer 10 miliónov ľudí malo prospech každoročne z opatrení platených z Európskeho sociálneho fondu a takmer 76 miliárd eur bolo využitých. Túto sumu doplnili vlastné zdroje členských krajín a regiónov o asi 36 miliárd eur.

Európsky sociálny fond podporuje také oblasti ako:

- a) celoživotné vzdelávanie a školenie pracovníkov;
- b) podpora zamestnancov a podnikania v súvislosti s rekonštrukciami;
- c) zníženie nedokončenia vzdelávania v školách a adresná pomoc nezamestnaným mladým ľuďom;
- d) integrácia znevýhodnených ľudí na trhu práce, vrátane rómskej populácie;
- e) reformy vo vzdelávacích a v školiacich systémoch;
- f) vzdelávanie a podpora sociálnych partnerov v mimovládnych organizáciách;
- g) lepšia verejná správa služieb.

Európska únia pripravila, prijala a uplatňuje rozsiahly systém práva v oblasti ochrany a bezpečnosti v práci.

**Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii (EGF)** pomáha pracovníkom, ktorí sa stali z dôvodu globalizácie nadbytočnými nájst novú prácu a pomáha im so školením a preškolením. Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii, ktorý vznikol v roku 2006, má za úlohu intervenovať v prípadoch, ak najmenej 500 pracovníkov sa stalo „nadbytočnými“ dôsledkom účinkov globalizácie (či už v podniku, alebo v rámci sektoru v danom regióne) a vtedy, keď je predpoklad vzniku ťažkého dôsledku na región, alebo odvetvie. V roku 2011 Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii pomohol viac ako 21 tisíc pracovníkom nájst novú prácu a rozvinúť nové schopnosti. Od jeho vzniku celkovo okolo 91 tisíc nadbytočných pracovníkov už malo prospech z fondu napr. školenia, pomoc pri hľadaní práce a aj v iných formách pomoci. V roku 2011 fond vyplatil okolo 128 miliónov eur na opatrenia zamerané na pomoc takýmto zamestnancom v 12 krajinách (Belgicko, Česko, Dánsko, Nemecko, Írsko, Grécko, Francúzsko, Taliansko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko a Portugalsko). Slovensko má tiež možnosť využívať tento fond, má rovnako neblahé dopady spojené s globalizáciou a potrebu prispôsobenia sa. Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii spolufinancuje opatrenia vo výške 65 % a národné zdroje musia dorovnať sumu o zvyšných 35 %. V jednotlivých prípadoch nadbytoční pracovníci dostávajú významnú osobnú pomoc pri hľadaní práce, rôzne typy príprav na povolanie, preškolení, zdokonalení, dočasných dávok a podpôr. Podpora je zameraná na tvorbu nových podnikateľských zámerov a na podporu verejným zamestnávateľským systémom.

**Progress** (program pre zlepšenie zamestnanosti a sociálnej solidarity) je spravovaný priamo Európskou komisiou. Program podporuje implementáciu stratégie Európa 2020 pomocou rozvoja niekoľkých základných iniciatív a pomocou koordinácie politiky Európskej únie v piatich oblastiach:

- a) zamestnanosť (osobitne mladých);
- b) sociálna súdržnosť a sociálna ochrana;

- c) pracovné podmienky;
- d) antidiskriminácia;
- e) rodová rovnosť.

Program je určený všetkým členským štátom, kandidujúcim krajinám aj potencionálnym kandidátskym štátom, Lichtenštajnsku a Nórsku. Program podporuje a šíri porovnateľné analytické informácie v určených piatich oblastiach, napomáha výmene informácií a dialógu. Program Progress poskytuje riadiacim a výkonným zložkám finančnú podporu na odskúšanie reforiem z oblasti trhu práce a sociálnej sféry. Program napomáha v implementácii európskeho práva v uvedených piatich oblastiach.

**Európsky nástroj mikrofinancovania - Progress** zlepšuje prístup k mikrokreditom, to znamená k pôžičkám v sume nižšej ako 25 tisíc eur pre ľudí, čo si chcú založiť alebo rozvinúť malé podnikanie, v ktorom poskytujú práce menej ako desiatim ľuďom. Pôžičky sú zamerané na pomoc ľuďom, ak chcú začať podnikáť ako samostatne zárobkovo činná osoba, chcú založiť alebo rozvinúť mikropodnik (s menej ako 10 zamestnancami), osobitne ak ide o sociálny podnik; ak nemajú zamestnanie; ak strávili určitý čas mimo trhu práce; ak majú ťažkosti so získaním bežne dostupného úveru (pretože: sú ženou, ich vek sa považuje za príliš nízky či veľmi vysoký, patria k menšine alebo majú zdravotné postihnutie atď.). V období rokov 2010 – 2013, Európska únia poskytla 100 miliónov eur na túto iniciatívu a Európska investičná banka (EIB) pridala ďalších 100 milión eur.

Európska komisia vykonáva rozmanité kroky na pomoc rôznym skupinám ľudí (napr. nezamestnaným) a podporuje činnosti na národnej, regionálnej a miestnej úrovni v súvislosti s novými výzvami (napr. zamestnanosť mladých, aktívne starnutie).

**Tvoje prvé pracovné miesto cez EURES** je pracovná schéma zameraná na mobilitu s cieľom podporiť pracovné uplatnenie mladých ľudí na európskom trhu práce a na podporu zamestnávateľov, aby zvyšovali zamestnanosť.

**EURES** je sieť určená na spoluprácu medzi Európskou komisiou a verejnými službami zamestnanosti všetkých členských štátov Európskej únie a Islandu, Lichtenštajnska, Nórska a Švajčiarska. V jazykoch Európskej únie je možné získať informácie o pracovných príležitostiach (1,3 miliónov možností) v 32 krajinách a podať svoj životopis. Sieť má viac ako 850 školených poradcov, ktorí poskytujú radu a pomoc pri umiestnení a nábore, poskytujú informácie o životných a pracovných podmienkach v iných členských štátoch Európskej únie. EURES zabezpečuje mesačne okolo 150 tisíc kontaktov medzi záujemcami o prácu a zamestnávateľmi. Výsledkom je ročne okolo 50 tisíc umiestnení na trhu práce. **Európska iniciatíva Mládež v pohybe** zlepšuje profesionálnu mobilitu mladých v Európe a zlepšuje obsadzovanie voľných miest mladými. Táto iniciatíva má zámer urobiť vzdelávanie a školenie viac primerané potrebám mladých ľudí tým, že im poskytuje granty na štúdium a školenie v inej členskej krajine. Podporuje členské štáty, aby zlepšili prechod zo školy do zamestnania na menej problémový, tým že napr. ponúka zaškolenia do praxe.

**Záruky pre zamestnanosť mladých** sú zamerané na ľudí do 25 rokov veku, aby dostali kvalitnú pracovnú ponuku, možnosť zlepšiť si vzdelanie, možnosť vyučenia alebo školenia do 4 mesiacov po dokončení riadneho vzdelávania, alebo nadobudnutia stavu nezamestnanosti.

Začiatkom roku 2012, keď nezamestnanosť mladých dosiahla 22,4 %, Európska únia spustila iniciatívu pre pracovné príležitosti mladých ľudí. Táto iniciatíva je zameraná hlavne na členské krajiny s najvyšším podielom nezamestnaných mladých ľudí (tam, kde jej úroveň 30 alebo viac percent). Boli uzavreté dohody na využitie nespotrebovaných fondov Európskej únie na riešenie nezamestnanosti mladých ako dôležitej priority.

**Európska platforma proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu** sa venuje problému, že 116 miliónov Európanov žije v chudobe a na hranici chudoby. Táto platforma umožňuje dialóg medzi Európskou úniou a hlavnými aktérmi (mimovládne organizácie, odbory, zamestnávateľia, veda a výskum, národná a regionálna správa, medzinárodné organizácie a nadácie). Platforma vykonáva množstvo aktivít na európskej úrovni. Zväčša sú to politické opatrenia, na zníženie predčasného odchodu zo škôl, zabezpečenie prístupu k základným bankovým službám, podpora sociálneho podnikania, boj s detskou chudobou a na plnú participáciu Rómov na živote spoločnosti. Európska komisia usporadúva výročné stretnutie v spolupráci s predsedníčkou krajinou. Toto podujatie spája všetkých hlavných aktérov z európskych krajín v boji s chudobou a sociálnym vylúčením. Pravidelne sa tak hodnotí doterajšia práca vykonaná na európskej a na národnej úrovni, prerokúvajú sa nové iniciatívy pre boj s chudobou.

**Agenda pre nové znalosti a pracovné miesta** je 13 bodový akčný plán na podporu a zrýchlenie reforiem zameraných na zdokonalenie flexibility a istôt na trhu práce, tzv. flexiistoty. **Flexiistota** usiluje o zosúladienie potrieb zamestnávateľov a flexibility pracovnej sily, potrieb istôt pracujúcich a dosiahnutie istoty, že nebudú mať dlhé obdobia nezamestnanosti. Akčný plán prispieva k vybaveniu ľudí správnymi vedomosťami a schopnosťami potrebnými pre dnešnú i budúcu prácu; zabezpečuje lepšie pracovné podmienky; zlepšuje kvalitu práce a podmienky pre vznik nových pracovných miest; zjednodušuje prechod z práce do práce a poskytuje výhody z celoživotného vzdelávania.

**Balík pre zamestnanosť - Smerom k obnove práce** je súbor opatrení a návrhov prijatých Európskou komisiou v roku 2012. Je zameraný na podporu členských krajín v znižovaní daní v oblasti práce a na podporu nových pracovných možností. Poukazuje na **oblasti s najväčším potenciálom rastu pracovných príležitostí** v budúcnosti a to v zdravotníctve a v ošetrovatelstve, v informačných a komunikačných technológiách a v ekologickej ekonomike. **Služby v zdravotníctve a v sociálnej práci majú vysoký potenciál** z dôvodu zvyšovania povedomia ľudí o potrebe odstraňovať diskrimináciu marginalizovaných skupín spolu so zdravotne postihnutými.

Nezamestnateľní ľudia vyžadujú osobitnú sociálnu prácu v najnáročnejších často až v sociálnych podmienkach. Pasivita a rezignácia na starne jednotlivca a skupiny sú často vzorcom správania kde sa dedí chudoba a bieda (Tkáč, s. 48, 2012).

**Európsky rok pre aktívneho starnutia a solidarity medzi generáciami 2012** bol iniciatívou za zvýšenie povedomia o význame starších ľudí v spoločnosti. Umožnila pomocou všetkých zainteresovaných posilniť možnosti zvládnutia starnutia európskej spoločnosti uznaním úlohy starších v spoločnosti. Je potrebné poskytnúť viac pracovných možností tak, aby mohli byť starší viac aktívni a zostali nezávislí. Zamestnanosť, sociálne veci a inklúzia sú ovplyvnené demografickým vývojom. Sú potrebné nové iniciatívy v oblastiach ako práca, zdravotná starostlivosť, sociálne služby, vzdelávanie dospelých, dobrovoľníctvo, bývanie, informačné technológie a doprava, ktorých cieľom nie je iba prospech pre starších ľudí, ale aj ostatných, ako sú napr. mladí rodičia a ľudia so zdravotným postihnutím.

Obrázok č. 8: Nie všetkými akceptované dopravné značenie



Foto: Autor

V roku 2012 prijala Európska únia **Zásady pre aktívne starnutie a solidaritu medzi generáciami**, ktoré slúžia ako základ spolupráce medzi jednotlivými aktérmi a orgánmi v členských štátoch Európskej únie. Európska komisia v spolupráci s Európskou hospodárskou komisiou Organizáciou Spojených národov a Európskym centrom pre sociálnu politiku a reformy (Eurosocial) vo Viedni vytvorila index aktívneho starnutia, na identifikovanie problémov v členských krajinách a na využitie nevyužitého potenciálu, ako aj na monitorovanie pokroku v oblasti aktívneho starnutia.

Ľudia žijú v Európe dlhšie, čo je, pochopiteľne, víťané. V roku 2010 viac ako 87 miliónov ľudí vo veku nad 65 rokov predstavuje 17 % z celkovej populácie. Predpoklad je ďalší rýchly rast tohto podielu. Zároveň Európania majú stále menej detí a výsledkom toho je, že prírastok obyvateľstva v ekonomicky aktívnom veku (20 – 59) bude klesať po desaťročia. Z toho dôvodu musí spoločnosť riešiť dôsledky v rôznych oblastiach a osobitne v dôchodkoch. **Biela kniha** z roku 2012 sa snaží nájsť návrhy na udržanie prijateľných, udržateľných a istých príjmov v starobe.

## 7.6. Ďalšie kroky

V roku 2013 bol pripravený tzv. **balík sociálneho investovania pre rast a kohéziu**, ktorý má pomôcť dosiahnuť inkluzívny rast. Dáva rámec pre Európsku úniu aj členské štáty na konkrétne kroky podpory reforiem. Rieši také otázky, ako opakovanie sa chudoby detí, demografického starnutia, aktívnej inklúzie ľudí vylúčených z trhu práce, bezdomovectva, sociálnych služieb vo verejnom záujme, dlhodobej starostlivosti a zdravia. Sociálne investovanie je jednou z funkcií sociálnych politík spolu so sociálnou ochranou a so stabilizáciou ekonomiky.

V roku 2014 sa má EURES premeniť na unikátnu celoeurópsku sieť, ktorá poskytne viac služieb, pomoc pri cezhraničnom nábore a umiestnení. Osobitne sa zameria na špecifické skupiny zamestnancov s vysokým potenciálom mobility a na zamestnávateľov nenachádzajúcich vhodnú pracovnú silu v domovskej krajine. Tomu pomôže nový nástroj poskytovania informácií a pomoci pre pracovníkov v zahraničí.

Európska únia má zámer zlepšiť koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia s cieľom zatraktívnenia mobility a predĺženia doby poberania dávok v nezamestnanosti, pokiaľ nezamestnaný hľadá prácu v zahraničí. Má sa tiež zlepšiť prístup k dlhodobej starostlivosti v štáte inom než domovskom. To umožní väčší pohyb so zámerom využívať tieto služby v cudzom štáte. Môžeme očakávať vyšší pohyb starších osôb do štátu s lepšou, alebo s lacnejšou dlhodobou starostlivosťou.



V ďalšom plánovacom období (2014 – 2020) má byť Európsky sociálny fond jednoduchšie riaditeľný, má byť viac zameraný na výsledky a sústredený na menej cieľov. Bude zameraný predovšetkým na riešenie zamestnanosti, vzdelávanie, sociálnu inklúziu a budovanie kapacít. Navrhuje sa, aby jedna pätina prostriedkov bola výhradne rezervovaná na sociálnu inklúziu. Bude využívaný aj na zlepšenie cezhraničného pohybu za prácou v programe EURES. Európska únia uvoľňuje na **iniciatívu zamestnávania mladých ľudí** na obdobie 2014 – 2020 okolo 6 miliárd eur.

Európska únia sa snaží riešiť problém nezamestnanosti, ktorí trápia milióny Európanov. Osobitne sa chce venovať mladým ľuďom, ktorí sú zvlášť postihnutí. Tiež sa bude venovať otázkam dlhodobej výzvy starnutia a potrebe vybaviť Európanov znalosťami, ktoré sú kritické pre rozvoj ekonomiky, tvorbu pracovných možností, a tak aj pre budúcnosť prosperity Európy. Zlepšenie trhu práce a zvýšenie zamestnateľnosti budú zásadné pre budúci pokrok. Potrebné zlepšiť situáciu znevýhodnených skupín obyvateľstva a inovovať vzdelávanie, školiace systémy a služby zamestnanosti.

V rámci novej sociálnej agendy sa očakáva, že balík pre sociálne investovanie poskytne rámec na zlepšenie sociálneho zabezpečenia, na investovanie do ľudí na zvládanie kritických momentov v živote. Toto má zabezpečiť prekonanie krízy a udržať európsku spoločnosť súdržnejšiu a viac odolnú v globálnej súťaži.

Európska únia usiluje v dobe ekonomickej a demografickej krízy a výziev globalizácie o kolektívnu zodpovednosť všetkých európskych inštitúcií, členských štátov, odborárov, zástupcov zamestnávateľov a iniciatív občianskej spoločnosti v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a inklúzie.

## 8. PRÍSTUP K TRHU PRÁCE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Slovenská republika patrí podobne ako iné európske krajiny medzi tie, ktoré aktívne zasahujú do politiky zamestnanosti s cieľom znižovať nezamestnanosť. Môže na to využiť predovšetkým tieto tri nástroje:

- a) **verejné výdavky:** napríklad priame investície do infraštruktúry, verejné obstarávanie, priame nákupy tovarov a služieb pre štátnu administratívu, zamestnávanie (a naopak prepúšťanie) ľudí v štátnej administratíve, výdavky na rôzne opatrenia politiky zamestnanosti,
- b) **daňová politika:** napr. poskytovanie finančných zvýhodnení investorom, ktorí pôsobia v regióne v depresii, prípadne v perspektívnom odvetví, alebo zamestnávajú niektoré skupiny obyvateľstva, ktoré majú problém so získaním zamestnania (mladí ľudia, absolventi, starší, minority, ženy s deťmi a iní),
- c) **regulačné a legislatívne opatrenia:** ktorými chráni a podporuje vnútorný trh a domácu výrobu (clá, dovozné kvóty), po vstupe do Európskej únie je používanie tohto nástroja možné voči tzv. tretím štátom mimo Európskej únie. Štát môže regulovať ceny a mzdy, napríklad stanovenie minimálnej, alebo maximálnej mzdy. V pracovnoprávnej legislatíve určuje štát práva a povinnosti zamestnancov (odborov) a zamestnávateľov (napríklad Zákoník práce, zákon o službách zamestnanosti a zákon o kolektívnom vyjednávaní a iné).

### 8.1. Verejné služby zamestnanosti

Jedna z prvých činností novovzniknutej Medzinárodnej organizácie práce (MOP) v Ženeve v roku 1919 bolo podporovanie zakladania verejných služieb zamestnanosti. V roku 1970 Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) v Paríži uviedla, že verejné služby zamestnanosti sú najvhodnejším nástrojom vhodného fungovania trhu práce. (Public Employment Service, 2001, s. 1)

V zmysle dohovoru Medzinárodnej organizácie práce z roku 1948 by mal mať každý štát inštitúciu venujúcu sa službám zamestnanosti. V Európe majú štáty určené ministerstvo, inštitút, department, službu, úrad alebo agentúru poverenú riešiť prácu a zamestnanosť. Služba zamestnanosti má s pomocou všetkých verejných či súkromných aktérov na trhu práce udržiavať plnú zamestnanosť a plné využitie výrobných zdrojov.

Služby zamestnanosti používajú niekoľko nástrojov na dosiahnutie cieľa. Najdôležitejšie sú umiestnenie pracovníkov, podpora profesijnej a geografickej mobility a udržiavanie poznania a dát trhu práce. Služby zamestnanosti sú vykonávané s pomocou decentralizovaných pobočiek - regionálnych úradov.

Služby zamestnanosti zabezpečujú:

- a) **asistenciu nezamestnaným** a ľuďom, ktorí hľadajú prácu pre vstup, alebo návrat na trh práce,
- b) **organizovanie trhu práce** tak, aby voľné pracovné miesta boli obsadené najlepšie vhodnými pracovníkmi a že príprava na povolanie a vzdelávanie zodpovedá súčasným potrebám trhu práce,
- c) formuláciu a zavádzanie **nástrojov pre tvorbu** nových pracovných príležitostí.

Rozsah služieb, ktoré poskytujú, je rozsiahly. Môžeme ich zosumarizovať ako klasické:

- a) spravovanie poistenia v nezamestnaní,
- b) umiestnenie a nábor pracovníkov,
- c) informácie o príprave na povolanie a pomoc,
- d) zamestnávanie cudzincov a práca v zahraničí (napr. otázky vysielania),
- e) spracovanie informácií o trhu práce.

Vývoj priniesol rad nových úloh, ktoré pribudli do rozsahu kompetencií služieb zamestnanosti:

- a) osobitné typy umiestnenia: hendikepovaní pracovníci, riadiaci personál, dočasní pracovníci,
- b) pomoc ľuďom hľadajúci prácu,
- c) samostatná zárobková činnosť, malé podnikanie,
- d) pomoc pri príprave na povolanie,
- e) pracovné vzdelávanie a školenie,
- f) poradenstvo pre podnikateľov,
- g) vysielanie a presun pracovníkov,
- h) osobitné programy zvyšovania zamestnateľnosti,
- i) správa fondov zamestnanosti,
- j) iné.

Hlavnou zodpovednosťou verejných služieb zamestnanosti je identifikovať hneď v počiatku nezamestnaných, ktorí sú v riziku dlhodobej nezamestnanosti a vypracovať pre nich individuálny akčný plán. Verejné služby zamestnanosti (PES) v rámci Európskej únie (a Európskeho hospodárskeho priestoru) poskytujú pomocou 5 000 miestnych úradov zamestnanosti, kde pracuje okolo 160 tisíc zamestnancov služby ako tým čo práca hľadajú, tak i tým čo hľadajú pracovníkov. (*Public Employment Service, 2001, s. 25*).

Verejné služby zamestnanosti majú rôznu štruktúru v členských krajinách Európskej únie. Napriek tomu majú rovnakú základnú úlohu prispieť k zosúladieniu ponuky a dopytu po práci. Využívajú na to nástroje: poskytovanie informácií, umiestňovanie a podporné služby.

Verejné služby zamestnanosti ponúkajú ľahší prístup na trh práce na miestnej, regionálnej, národnej aj európskej úrovni všetkým tým, čo hľadajú prácu, zamestnávateľom a organizáciám špecializovaným sa na nábor zamestnancov (rôzne pracovné agentúry). S tým cieľom poskytujú komplexné a detailné informácie o dostupných pracovných príležitostiach a relevantných okolnostiach. Poskytujú tiež široký rozsah služieb na pomoc pri hľadaní práce, alebo pri náboe.

V situácii, keď nie sú pracovné miesta pre každého nezamestnaného v dostupnom čase, alebo vtedy keď vzdelanie, skúsenosti a schopnosti nie sú v súlade s požiadavkou trhu práce, alebo existujú iné prekážky pre uplatnenie na trhu práce, verejné služby zamestnanosti v Európe poskytujú individuálne služby. Tieto služby zaisťujú, že žiadny žiadateľ o prácu nie je marginalizovaný z dôvodu nedostatku primeranej pomoci pre získanie vhodného zamestnania. Povinnosťou nezamestnaného je vyvíjať aktívne úsilie pri hľadaní práce aj samostatne.

Podnikom ponúkajú rozsiahle kvalitné služby na zosúladienie ich potrieb s možnosťami trhu práce. Poskytovaním týchto služieb podnikateľom a zamestnávateľom vstupujú verejné služby zamestnanosti do partnerských vzťahov na dosahovanie hospodárskych a sociálnych cieľov integrovaním pracovníkov na trhu práce. Verejné služby zamestnanosti preto zohrávajú významnú úlohu v pomáhaní zosúladiť školiaceho, výchovného, učňovského a vzdelávacieho zamerania s potrebami trhu práce. Verejné služby zamestnania sú facilitátorom a mediátorom vzťahov medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a prípravou na povolanie.

## 8.2. Záonné zakotvenie služieb zamestnanosti

Nasledujúca podkapitola sa bude venovať právnemu stavu k 1. máju 2013. Preto jej výpočtová hodnota je časovo výrazne limitovaná, obzvlášť v slovenskej realite neustálych zmien. Sociálna politika nie je prírodnou vedou a je odrazom uznaných spoločenských hodnôt a dohôd. Tak, ako sa mení slovenská spoločnosť, tak sa aj rýchlo menia jej hodnoty. Nestabilitu slovenského sociálneho systému demonštruje veľké množstvo zmien a noviel, ktoré sa pripravujú často ihneď po odovzdaní zákonodarcom v parlamente. Vplyv neoliberalizmu, Svetovej banky (a Medzinárodného menového fondu), členstvo v Európskej únii a jej sociálny trhový model, dedičstvo egalitarizmu, narušená solidarita, súperiace lobistické záujmy biznisu spôsobili, že v historicky krátkom čase vznikol slovenský model, ktorý nevyzrel a preto jednotlivé jeho komponenty nepracujú stále hladko a nepriamo si tiež vyžadujú neustále opravy aj „reformy“. Európska komisia priznala, že sa primerane nevenovala zmenám v sociálnej politike v niektorých stredo-európskych krajinách, a preto ich sociálny systém nie je plne v súlade s európskou tradíciou. Preto je aj slovenská legislatíva nestabilizovaná a všetky v tejto publikácii poskytované informácie o právnom stave sú iba krátkodobou platné.

**Zákon o službách zamestnanosti.** Hlavnou zákonnou normou, ktorá sa zaoberá trhom práce a službami zamestnanosti, je **zákon číslo 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti**. Zákon o službách zamestnanosti, podobne ako iné zo sociálnej oblasti, je pravidelne novelizovaný, preto je potrebné v praxi sociálnej práce používať jeho ostatnú konsolidovanú verziu, ktorá má už v sebe zapracované všetky novely. Jednotlivé zákonné zmeny bývajú prijímané často spolu so zákonmi, ktoré sú značne vzdialené od problematiky služieb zamestnanosti a po viacnásobných novelách už nie je možné sa spoliehať na jeho pôvodnú verziu. Zákon o službách zamestnanosti má svoju štandardnú štruktúru, ktorá je obvyklá v zákonodarenej praxi. Zákon o službách zamestnanosti má nasledovné časti:

- a) základné definície, hlavne účastníkov pracovného vzťahu,
- b) služby zamestnanosti, kto ich poskytuje,
- c) lekárska posudková činnosť,
- d) zamestnávanie cudzincov,
- e) služby zamestnanosti poskytované právnickou a fyzickou osobou,
- f) aktívne opatrenia na trhu práce,
- g) povinnosti zamestnávateľa (týkajú sa prevažne zamestnávania osôb zdravotne postihnutých),
- h) a kontrolná činnosť.

**Rozsah a základné definície.** Účastníkmi právneho vzťahu na účely zákona o službách zamestnanosti sú mnohé subjekty:

- a) rôzne orgány štátnej správy a samosprávy,
- b) zamestnávateľ,
- c) partnerstvo,
- d) uchádzač o zamestnanie (UoZ),
- e) záujemca o zamestnanie (ZoZ),
- f) zamestnanec,
- g) právnická osoba, ktorá najmä sprostredkováva zamestnanie, alebo poskytuje poradenské služby,
- h) cudzinec z krajiny, ktorá nie je členom Európskej únie (z tzv. tretej krajiny).

Z hľadiska úhrady nákladov pri účasti na rôznych opatreniach aktívnej politiky trhu práce je dôležité rozlišovanie, či ide o uchádzača o zamestnanie alebo o záujemcu o zamestnanie.

Z hľadiska príspevkov zamestnávateľa pri zamestnaní nového pracovníka je zase dôležité, či je to znevýhodnený uchádzač o zamestnanie alebo nie.

**Uchádzač o zamestnanie** (evidovaný nezamestnaný) je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Za nezamestnaného sa považuje aj občan, ktorý síce vykonáva zárobkovú činnosť, ale jeho zárobok nepresahuje 65 % zo sumy životného minima.

**Záujemca o zamestnanie** je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Zákon o službách zamestnanosti pozná celkovo 15 skutočností, ktoré kvalifikujú uchádzačov o zamestnanie ako znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. **Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie** je napr.:

- a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil štúdium v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelné platené zamestnanie,
- b) občan starší ako 50 rokov,
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov,
- d) občan so zdravotným postihnutím
- e) a cudzinec, ktorému bol poskytnutý azyl.

Európska spoločnosť má osobitný záujem, aby sa ťažko zamestnateľné osoby zamestnali, a preto v jednotlivých členských štátoch Európskej únie sú podporovaní finančne ústretoví zamestnávateľia, ktorí ich zamestnávajú. Medzi aktívnymi opatreniami na trhu práce preto existuje príspevok na podporu zamestnania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, diferencovaný podľa toho, či ide o zamestnanie v Bratislavskom samosprávnom kraji, alebo v ostatných samosprávnych krajoch. Aj sám znevýhodnený uchádzač o zamestnanie môže dostávať príspevky.

**Služby zamestnanosti.** Služby zamestnanosti v zmysle zákona tvoria systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

- a) hľadani zamestnania,
- b) zmene zamestnania,
- c) obsadzovaní voľných pracovných miest,
- d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

**Poskytovatelia služieb zamestnanosti v Slovenskej republike.** Poskytovateľmi služieb sú:

- a) Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- b) právnické a fyzické osoby, ktoré sprostredkujú zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe písomnej dohody s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny alebo na základe písomnej dohody v rámci partnerstva,
- c) právnické a fyzické osoby, ktoré sprostredkujú zamestnanie za úhradu,
- d) agentúry dočasného zamestnávania,
- e) agentúry podporovaného zamestnávania.

V § 14 hovorí zákon o službách zamestnanosti **o práve na prístup k zamestnaniu**. Neopakuje teda formuláciu z ústavy, že **občania majú právo na prácu**. Zákon o službách zamestnanosti chápe právo na prístup k zamestnaniu ako právo občana, ktorý chce a môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce počas šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

V § 15 zákon určuje, **ktoré zamestnanie je vhodné**. Je to zamestnanie, ktoré zohľadňuje zdravotný stav občana, prihliada na jeho kvalifikáciu, odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce a týždenný pracovný čas nie je kratší ako polovica z ustanoveného týždenného pracovného času. Na rozdiel od predchádzajúceho zákona o zamestnanosti zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti už nič podrobnejšie neurčuje. Zákon 387/1996 Z. z. o zamestnanosti určoval, že počas prvých troch mesiacov vedenia v evidencii uchádzačovi o zamestnanie musí byť v ponúknutom zamestnaní požadovaný stupeň vzdelania zhodný so stupňom vzdelania, ktoré má uchádzač o zamestnanie a len pri dlhšej nezamestnanosti mohlo byť požadované vzdelanie o stupeň nižšie. Zamestnanie na polovičný pracovný úväzok sa považovalo za vhodné zamestnanie len pre dlhodobu nezamestnaného. O dĺžke dochádzky do zamestnania nehovorí nový zákon nič. Pred tým sa za vhodné zamestnanie považovalo také, v ktorom čas cestovania verejnou dopravou nepresiahol denne 3 hodiny a cestovné netvorilo viac ako 25% minimálnej mzdy.

Ak uchádzač o zamestnanie odmietne prijať ponúknuté zamestnanie, ktoré je vhodné, je vyradený z evidencie na tri mesiace, so všetkými dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú (zastavenie vyplácania podpory v nezamestnanosti).

**Lekárska posudková činnosť.** Ak občan odmietne prijať ponúknuté miesto, alebo účasť na aktívnych prácach, alebo chce skončiť so samostatnou zárobkovou činnosťou, pretože nez-

hľadujú jeho zdravotný stav, posúdi jeho zdravotný stav posudkový lekár. Výkon lekárskej posudkovej činnosti zabezpečuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Ak posudzovaný občan nesúhlasí s vyjadrením posudkového lekára, môže do piatich pracovných dní požiadať, aby nález preverilo odborné konzílium posudkových lekárov. Do lekárskej posudkovej činnosti spadá aj kontrola dodržiavania liečebného režimu počas dočasnej pracovnej neschopnosti včítane kontroly v byte, ak s tým nezamestnaný súhlasí.

**Cezhraničná práca.** V zásade potrebujú cudzinci, aby mohli byť v Slovenskej republike zamestnaní, povolenie na zamestnanie a povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania, alebo im bol poskytnutý azyl. Pri udeľovaní povolenia na zamestnanie prihlíada úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na to, či je možné obsadiť voľné miesto domácim uchádzačmi o zamestnanie, ktorý je v evidencii uchádzačov o zamestnanie a aj všeobecne na situáciu na trhu práce.

Z tohto zásadného pravidla však existuje veľa výnimiek. Predovšetkým nepotrebujú tieto povolenia občania štátov Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru (Island, Nórsko, Lichtenštajnsko) a Švajčiarska. Na nich sa vzťahuje právo voľného pohybu osôb (jedna zo štyroch základných slobôd Európskej únie: voľný pohyb osôb, tovaru, služieb a kapitálu), z čoho vyplýva aj právo zamestnať sa v niektorých z týchto krajín. Celkovo však naši občania ťažia z uplatňovania tohto práva. Vo februári 2012 sme evidovali u nás cca 21,4 tisíc zamestnaných cudzincov, z toho 16,2 tisíc zo štátov Európskej únie. V Českej republike pracuje okolo 70 tisíc Slovákov. Ďalší preferovali prácu na britských ostrovoch. S pretrvávajúcou krízou a nedostatkom práce napr. v Írskej republike sa mnohí vrátili. Vzhľadom na to, že ide o pohyb za prácou v rámci Európskej únie, neexistujú presné údaje.

Závažným problémom môže byť **nelegálne zamestnávanie cudzincov** z tretích krajín. Tento problém sa v plnej miere netýka Slovenska, ale potenciálne je tu možnosť jeho nárastu.

**Služby zamestnanosti poskytované právnickou alebo fyzickou osobou.** Okrem úradov práce, sociálnych vecí a rodiny môžu sprostredkovať zamestnanie aj právnické alebo fyzické osoby. Na túto činnosť musia mať povolenie, ktoré vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto organizácie alebo fyzické osoby sprostredkovávajú prácu za úhradu ako predmet svojho podnikania. Jednou z podmienok na udelenie povolenia na sprostredkovanie za úhradu je, že fyzická osoba má skončené vysokoškolské vzdelanie najmenej prvého stupňa. U právnickej osoby musí splniť túto podmienku osoba, ktorá koná v mene organizácie. Vyberať poplatok za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania za úhradu možno vyberať len od právnickej osoby alebo fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca. Výšku poplatku podľa prvej vety dojednáva sprostredkovateľ s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca.

Obstarávaním zamestnania sa zaoberajú aj **agentúry dočasného zamestnávania**. Sú to právnické alebo fyzické osoby, ktoré zamestnávajú ľudí na účel ich dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi. Poplatok za pridelenie zamestnanca k užívateľovi platí agentúre len užívateľský zamestnávateľ. Dočasný zamestnanec neplatí nič. Podmienky pre vydanie povolenia na činnosť agentúry sú obdobné ako pri povolení na sprostredkovanie zamestnania.

**Jednotlivé aktívne opatrenia na trhu práce.** Tvoria najväčšiu časť zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. v roku 2013. Možno ich zoskupiť podľa účelu do niekoľkých skupín: sprostredkovanie zamestnania, poradenstvo, vzdelávanie, informácie; zvyšovanie mobility; pomoc zdravotne postihnutým uchádzačom o zamestnanie a pomoc znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie.

**Sprostredkovanie zamestnania (§ 32).** Sprostredkovanie zamestnania je činnosť zameraná na vyhľadávanie pracovného miesta a ponúkajú vhodného zamestnania uchádzačovi o zamestnanie, záujemcovi o zamestnanie a občanovi na území Slovenskej republiky a v členských štátoch Európskej únie a vyhľadávanie a ponúkajú vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby. Túto činnosť zabezpečuje Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny a jednotlivé úrady práce, sociálnych vecí a rodiny bezplatne a právnické alebo fyzické osoby a agentúry dočasného zamestnávania za úhradu.

Na sprostredkovanie konkrétneho pracovného miesta nie je právny nárok. Uchádzačom o zamestnanie, ktorí sa zúčastnia vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa, môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny kompenzovať časť cestovných výdavkov.

**Informačné a poradenské služby (§ 42).** Sú to služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania a pri adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Tieto služby sú bezplatné a poskytujú najmä informácie a odborné rady o možnosti uplatnenia v jednotlivých zamestnaniach a o kvalifikačných predpokladoch. Poskytujú ich úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (aj záujemcom o zamestnanie). Zamestnávateľa dostávajú aj informácie o aktívnych opatreniach na trhu práce.

**Odborné poradenské služby (§ 43).** Tieto služby môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečiť uchádzačom aj záujemcom o zamestnanie. Keďže ide o vyšší stupeň poradenských služieb vykonáva túto činnosť poradca, ktorý má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Odborné poradenské služby sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi uchádzača o zamestnanie a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, sociálnu a pracovnú adaptáciu uchádzača o zamestnanie. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny môže túto službu zabezpečiť v rámci individuálneho alebo skupinového poradenstva.

**Vzdelávanie a príprava pre trh práce (§ 44).** Vzdelávanie a príprava pre trh práce je teoretická príprava alebo praktická príprava uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní. Pri určovaní obsahu a rozsahu vzdelávania a prípravy pre trh práce sa vychádza z doterajšej úrovne odborných vedomostí, zručností a schopností uchádzača o zamestnanie a zamestnanca tak, aby boli účelne využité pri získavaní nových odborných vedomostí, zručností a schopností.

**Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47).** Vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca na účely tohto zákona vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov formou všeobecného vzdelávania a prípravy pre trh práce zamestnanca a špecifického vzdelávania a prípravy pre trh práce zamestnanca podľa osobitného predpisu.

**Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou ak o príspevok písomne požiada. Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať nepretržite najmenej tri roky.

**Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§50).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.

**Integrácia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnom podniku (§ 50b).** Sociálny podnik je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov; poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce; najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok a je zapísaná v registri sociálnych podnikov. Na účely poskytovania podpory a pomoci zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, sociálny podnik spolupracuje s úradom, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

**Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51).** Absolventska prax umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov. Absolventska prax sa môže vykonávať na základe uzatvorenej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac a úradom a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom. Absolventska prax sa vykonáva najmenej 3 mesiace a najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Po skončení absolventskej praxe vydá zamestnávateľ absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe. Počas vykonávania absolventskej praxe môže úrad poskytnúť absolventovi školy paušálny príspevok vo výške 65% sumy životného minima.

**Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec (§ 52).** Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobozamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi.

**Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a).** Dobrovoľnícka služba je forma aktívacie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti uchádzač o zamestnanie poskytuje pomoc pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva a inde.

**Príspevok na dochádzku za prácou (§ 53).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje mesačne príspevok na dochádzku za prácou na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve a späť zamestnancovi, ktorý bol uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace.

**Príspevok na presťahovanie za prácou (§ 53 a).** Príspevok na presťahovanie za prácou je náhrada časti preukázaných výdavkov súvisiacich s presťahovaním uchádzača o zamestnanie z miesta jeho trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania.

**Príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53 b).** Príspevok na dopravu do zamestnania môže úrad poskytnúť zamestnávateľovi na základe uzatvorenej písomnej dohody, ak zamestnávateľ zabezpečuje každodenne dopravu zamestnancov do zamestnania a späť z dôvodu, že hromadnými dopravnými prostriedkami nie je doprava preukázateľne vykonávaná vôbec alebo v rozsahu zodpovedajúcom potrebám zamestnávateľa.

**Príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53d).** Za aktívne opatrenie na trhu práce sa považuje aj investičná pomoc na podporu počiatočnej investície formou príspevku na vytvorenie nového pracovného miesta, na ktorú bolo vydané rozhodnutie o poskytnutí investičnej pomoci. Príspevok môže byť poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý vytvorí nové pracovné miesto v okrese, v ktorom priemerná miera evidovanej nezamestnanosti je vyššia ako priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike.

**Projekty a programy (§ 54).** Za aktívne opatrenia na trhu práce sa považujú aj národné projekty, projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, pilotné projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce, pilotné projekty alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti. Projekty a programy sú financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a spolufinancované zo štátneho rozpočtu alebo sú financované zo štátneho rozpočtu, alebo z iných zdrojov.

**Chránená dielňa a chránené pracovisko.** Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaoškoľujú alebo pripravujú na prácu, a na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím. Za chránenú dielňu sa považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50% občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím.

**Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska (§ 56).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska zamestnávateľovi, ktorý na zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorý

je občanom so zdravotným postihnutím, vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej jeden mesiac, ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada.

Príspevok sa poskytuje na úhradu časti nákladov na zriadenie pracovného miesta pre občana so zdravotným postihnutím v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku. Za náklady na zriadenie pracovného miesta sa považujú náklady, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie vykonávania pracovnej činnosti občana so zdravotným postihnutím a súvisia so zriadením tohto pracovného miesta.

**Príspevok na udržanie občanov so zdravotným postihnutím v zamestnaní (§ 56a).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní (ďalej len "príspevok") zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 25% občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov podľa § 63 ods. 3 a ktorý nemá priznané postavenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ak o príspevok písomne požiada.

**Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím samostatne zárobkovú činnosť (§ 57).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže poskytnúť príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť na čiastočnú úhradu nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace a ktorý bude samostatne zárobkovo činnou osobou alebo prevádzkujúcou samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, ak o príspevok písomne požiada. Uchádzač o zamestnanie, ktorému bol poskytnutý príspevok, je povinný samostatnú zárobkovú činnosť prevádzkovať na chránenom pracovisku nepretržite najmenej dva roky.

**Agentúra podporovaného zamestnávania (§ 58).** Agentúra podporovaného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na ulahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na ulahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov.

**Príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59).** Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, alebo samostatne zárobkovo činnnej osobe, ktorá je občanom so zdravotným postihnutím, príspevok na činnosť pracovného asistenta, ak z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby vyplýva potreba pracovného asistenta. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku je údaj o percentuálnej miere poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť občana so zdravotným postihnutím, charakteristika pracovnej činnosti, ktorú zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva na pracovnom mieste, a rozsah pracovného času, zdôvodnenie potreby pracovného asistenta a charakteristika a rozsah pracovnej činnosti pracovného asistenta.

**Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60).** Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa poskytuje právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ak o tento príspevok požiada.

**Práva a povinnosti uchádzačov o zamestnanie.** Pri mnohých aktívnych opatreniach na trhu práce sa pre poskytovanie príspevku vyskytuje podmienka, že občan, ktorý má získať týmto opatrením, musí byť vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace.

Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, vyplývajú zo zákona o službách zamestnanosti nielen práva, ale aj povinnosti.

**Práva uchádzača o zamestnanie.** Úrad práce sociálnych vecí a rodiny poskytuje uchádzačom o zamestnanie informačné a poradenské služby pre voľbu povolania, ktoré sú zamerané najmä na poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolanií a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania.

Informačné a poradenské služby sú službami pri voľbe povolania, výbere zamestnania prípadne jeho zmeny, výbere zamestnanca pre zamestnávateľa a adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. Poskytujú informácie a odborné rady o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce podľa národnej sústavy povolanií, možnostiach zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, predpokladoch na výkon povolania, podmienkach a možnostiach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a aktivačnej činnosti, podmienkach na dávku v nezamestnanosti, podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v územnom obvode úradu.

Odborné poradenské služby sú zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi uchádzačov o zamestnanie s požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie, sociálnu a pracovnú adaptáciu.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie môže vypracovať individuálny akčný plán na podporu jeho pracovného uplatnenia.

**Povinnosti uchádzača o zamestnanie.** Základnou povinnosťou uchádzača o zamestnanie je aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne preukazovať úradu v termíne a na mieste určenom úradom. Spôsob vyhľadávania zamestnania si každý uchádzač o zamestnanie volí sám z nasledovných možných foriem predloženia dokumentov: žiadosti o prijatie do pracovného pomeru na základe preukázateľne vyhladaného voľného pracovného miesta v informačných, poradenských alebo sprostredkovateľských systémoch o pracovných príležitostiach; dokladu o preukázaní osobného hľadania zamestnania u zamestnávateľa (tlačivo úradu), doklad od toho istého zamestnávateľa je možné opakovane predložiť až po uplynutí 3 mesiacov; potvrdenia príslušného orgánu o prevzatí žiadosti o vydanie oprávnenia na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti s uvedením dátumu jej prevzatia; dokladu o začatí konania vo veci poskytovania osobnej asistencie; dokladu o začatí konania vo veci poskytovania pracovnej asistencie; žiadosti o sprostredkovanie zamestnania právnickej alebo fyzickej osobe, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu; žiadosti o prijatie do zamestnania agentúre dočasného zamestnávania.

Uchádzač o zamestnanie je povinný do ôsmich kalendárnych dní písomne oznámiť úradu každú zmenu oproti predchádzajúcemu zápisu v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Uchádzač o zamestnanie je povinný na účel sprostredkovania vhodného zamestnania alebo účasti v programoch odborného poradenstva a programoch aktívnych opatrení na trhu práce byť k dispozícii úradu do troch pracovných dní odo dňa vyzvania úradom. Formu vyzvania si uchádzač o zamestnanie dohodne s úradom. Vyjadrenie zamestnávateľa o prijatí alebo neprijatí uchádzača o zamestnanie do ponúknutého vhodného zamestnania je uchádzač o zamestnanie povinný doručiť úradu.

Uchádzač o zamestnanie, ktorý si chce hľadať zamestnanie v členskom štáte Európskej únie a súčasne si chce zachovať nárok na dávku v nezamestnanosti, je povinný oznámiť úradu dátum svojho odchodu do iného členského štátu Európskej únie. Zamestnanec úradu poučí uchádzača o zamestnanie.

V prípade, že uchádzač o zamestnanie je chorý a nemôže sa dostaviť na úrad, je povinný túto skutočnosť oznámiť úradu. Ak uchádzač o zamestnanie predloží potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti nie je povinný preukazovať hľadanie si zamestnania a dostaviť sa na stanovené stretnutie na úrade práce sociálnych vecí a rodiny.

### 8.3. Orgány štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti

Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov upravuje zriadenie a postavenie orgánov štátnej správy v danej oblasti. V roku 2013 mala oblasť sociálnej správy zaoberajúca sa zamestnanosťou nasledujúcu štruktúru.

**Ústredným orgánom štátnej správy** (celoštátna inštitúcia) pre oblasť práce a zamestnanosti je v súčasnosti Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR). V jednotlivých európskych krajinách existujú partneri pre slovenské ministerstvo práce. Ich kompetencie môžu byť odlišné. Niekedy aj viacero ministerstiev v inej európskej krajine vykonáva to, čo jedno slovenské ministerstvo práce. Bežné ale nie výlučné je spojenie hospodárstva s otázkami zamestnanosti. Môže dôjsť aj k prerozdeleniu kompetencií rezortov, ale vždy existovala inštitúcia s centrálnymi kompetenciami za oblasť práce a zamestnanosť. V európskych krajinách môžu mať takéto orgány v kompetencii napr. ochranu a bezpečnosť pri práci, inšpekciu práce, mzdovú problematiku, otázky migrujúcich pracovníkov, problémy zdravotne postihnutých a mladistvých pracujúcich, otázky zamestnanosti žien a nediskriminácie na trhu práce, kolektívne vyjednávanie, vzťahy so sociálnymi partnermi (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov), zmierovanie, riešenie a rozhodovanie v správnom konaní, otázky poistenia pri práci a najnovšie aj problematiku štrukturálnych fondov (hlavne napr. Európsky sociálny fond).

V rámci ministerstva (ústredného orgánu štátnej správy) priamo v ňom môže byť zriadený útvar služieb zamestnanosti, alebo môže byť ustanovená relatívne nezávislá celoštátna služba zamestnanosti. V Európe existujú viaceré možnosti postavenia verejných služieb zamestnanosti. Tieto služby môžu pôsobiť výlučne iba pre oblasť zamestnanosti a práce. Ale môžu mať aj zlučenú univerzálnu podobu, kde si občania vybavujú rôzne svoje potreby, povinnosti a záležitosti na jednom mieste (tzv. *One Stop Shop*). Dôležitá je tiež priestorová dostupnosť takýchto služieb. Väčšie inštitúcie sú spravidla drahšie a preto ich môže byť menej a redšie umiestnené v území a ťažšie dostupné pre občana. Na Slovensku sa s postavením a formálnou podobou verejných služieb zamestnanosti po roku 1989 viac krát experimentovalo. Samotná forma a podoba organizačnej štruktúry nie je rozhodujúca. Dôležité je množstvo prostriedkov vyčlenených pre proaktívne opatrenia na trhu práce a personálna kapacita týchto služieb v teréne. V krajinách s integrovanými službami zamestnanosti podľa medzinárodnej organizácie práce býva jeden zamestnanec úradu práce na 1000 občanov, resp. 300 obyvateľov v ekonomicky aktívnom veku (s. 70, Ricca, 1994). Trvalý stav vyššej nezamestnanosti môže žiadať ešte vyšší počet pracovníkov na úradoch práce.

V roku 2013 v priamej riadiacej kompetencii ministra práce na Slovensku bolo **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny** (UPSVR), ktoré malo svoje teritoriálne pracoviská (úrady práce, sociálnych vecí a rodiny). Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je kumulovaným orgánom štátnej

správy, ktorý zabezpečuje výkon štátnej správy v oblastiach služieb zamestnanosti a aj sociálnych vecí. Táto inštitúcia bola zriadená v januári 2004 zákonom číslo 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a nahradila zaniknutý Národný úrad práce. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon prostredníctvom viac-menej rovnomerne rozmiestnených 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

**V oblasti služieb zamestnanosti** vykonáva v tomto čase Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny štátnu správu v nasledovných oblastiach:

- evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie,
- evidencia voľných pracovných miest,
- sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- poskytovanie poradenských služieb,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce
- implementácia aktívnych opatrení na trhu práce,
- zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov,
- prípravy a realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.

Pôsobnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti služieb zamestnanosti boli definované v § 13 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti nasledovne:

- sprostredkovať uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie,
- viest evidenciu:
  - uchádzačov o zamestnanie,
  - záujemcov o zamestnanie,
  - voľných pracovných miest,
  - zamestnávateľov vo svojom územnom obvode,
- poskytovať informačné a poradenské služby,
- poskytovať odborné poradenské služby a plniť iné hlavne administratívne a správne úlohy.

Služby zamestnanosti na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny predstavujú systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, pri jeho zmene, pri obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce.

Pri poskytovaní služieb zamestnanosti Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce môžu konať ako súčasť verejnej správy iba v zmysle platnej legislatívy, kde sa riadia najmä zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý upravuje poskytovanie informácií a služieb, poskytovanie finančných príspevkov na uľahčenie svojim klientom vstúpiť na trh práce. Taktiež podporuje tvorbu a udržanie pracovných miest v odvetviach činností, ktoré je na trhu práce potrebné vytvoriť alebo udržať.

Na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny sú zriadené informačno-poradenské strediská (IPS). Poskytujú informácie, ktoré klient (uchádzač o zamestnanie, záujemca o zamestnanie, zamestnávateľ, občan, cudzinec, študent, učeň alebo iná osoba) potrebuje. Zamestnanci v informačno-poradenských strediskách majú za povinnosť poradiť a poskytnúť potrebné informácie.

Sú to najmä informácie o voľných pracovných miestach v regióne a v celej Slovenskej republike. Mali by sa vedieť orientovať aj v možnostiach práce v rámci celého Európskeho hospodárskeho priestoru. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny majú v informačno-poradenských strediskách dáta o všetkých voľných pracovných miestach i o takých, ktoré zamestnávateľ z rôznych dôvodov nezverejnil na internete.

**Záujemcom o zamestnanie** môže byť každý, kto nie je evidovaný ako uchádzač o zamestnanie. Záujemca o zamestnanie sa môže prihlásiť na ktoromkoľvek úrade, kde mu to vyhovuje, bez ohľadu na trvalý pobyt a aj na viacerých úradoch súčasne. Kontakt s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny môže byť uskutočnený osobnými návštevami, telefonicky alebo inými prostriedkami alebo korešpondenciou. Prekážkou nie je ani pôsobenie mimo Slovenska. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach vyhľadávania voľných pracovných miest na území Slovenskej republiky a v zahraničí, sprostredkovať vhodné zamestnanie.

V prípade nezamestnanosti nezamestnaná osoba je povinná požiadať úrad práce sociálnych vecí a rodiny o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie (UoZ) do siedmeho kalendárneho dňa po ukončení pracovného pomeru alebo ukončení vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti (samozamestnanie). Podaním žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie vznikajú práva a povinnosti, ktoré sú vymedzené platným zákonom o službách zamestnanosti. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny majú povinnosť pomôcť nájsť nové uplatnenie sa na trhu práce. Medzi najdôležitejšie nástroje uplatňované v službách zamestnanosti patrí definovanie schopností, zručností a reálnych možností pre výkon zamestnania odborným poradcom. Poradca poradí aké nástroje aktívnej politiky trhu práce bude potrebné využiť. Je možné vypracovať v písomnej podobe individuálny akčný plán. Podľa potrieb a možností je možnosť využiť niektorý z **nástrojov aktívnej politiky trhu práce** - odborné poradenské služby, absolventskú prax, prípravu pred začatím podnikania, aktivačná činnosť, poskytnutie príspevku pre začatie podnikania alebo na vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa.

Zamestnávateľovi úrad práce poskytuje pomoc pri výbere vhodného zamestnanca, podporuje zamestnávateľa pri vytváraní a udržiavaní pracovných miest, informuje ho o povinnostiach, ktoré je povinný v zmysle zákona o službách zamestnanosti dodržiavať a taktiež s ním spolupracuje pri hromadnom prepúšťaní.

Novou stratégiou podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce sa zmenil aj právny rámec na poskytovanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce a východiská pre poskytovanie príspevkov na ich realizáciu.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti má za cieľ vytvoriť legislatívny rámec na posilnenie klientovo orientovaného prístupu služieb zamestnanosti k účastníkom na trhu práce (Schavel, 2008, s. 97). Zákon rieši podmienky obligatórnosti väčšiny nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Uplatňuje sa diferencovaná výška príspevkov v závislosti od typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci, miery nezamestnanosti v okrese a ďalších špecifických požiadaviek v závislosti od nástroja aktívnej politiky trhu práce. Uvádžame prehľad hlavných príspevkov a aktívne opatrenia na trhu práce:

- a) Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie (UoZ) a záujemcu o zamestnanie (ZoZ).
- b) Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca.
- c) Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť.

- d) Príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.
- e) Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe.
- f) Príspevok na aktivačnú činnosť.
- g) Príspevok na dochádzku za prácou.
- h) Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie.
  - i) Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.
- j) Príspevok na činnosť pracovného asistenta.
- k) Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.
- l) Príspevok na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Na poskytovanie uvedených príspevkov, s výnimkou vzdelávania pre trh práce uchádzača o zamestnanie a vzdelávania a prípravy pre trh práce zamestnanca, je po splnení podmienok ustanovených uvedeným zákonom **právny nárok**. To znamená, že každý uchádzač o zamestnanie, resp. zamestnávateľ po podaní príslušnej žiadosti a za predpokladu splnenia ostatných podmienok konkrétne ustanovených podľa jednotlivých nástrojov, príspevok aj dostane.

Všeobecne je potrebné zdôrazniť, že výška príspevkov a dĺžka ich poskytovania na jednotlivé nástroje nie je rovnaká vo všetkých slovenských okresoch, ale je závislá od príslušnosti okresu k typu regiónu z hľadiska podielu hrubého domáceho produktu (HDP) na obyvateľa na hodnote hrubého domáceho produktu na obyvateľa Európskej únie v priemere za posledné tri roky meraného v parite kúpnej sily. Taktiež je závislá od výšky priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v danom okrese v porovnaní s celoslovenskou priemernou mierou nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok. V niektorých nástrojoch závisí aj od toho, či je vytvárané pracovné miesto obsadzované uchádzačom o zamestnanie znevýhodneným na trhu práce (napr. dlhodobo nezamestnaný občan, občan starší ako 50 rokov, občan mladší ako 25 rokov - absolvent školy, občan, ktorý je rodič alebo osoba starajúca sa o tri a viac detí, alebo osamelý občan starajúci sa o dieťa). Dôležitým faktorom pre uplatnenie konkrétneho nástroja je i dĺžka vedenia nezamestnaného (uchádzača o zamestnanie) v evidencii.

Žiadosti o poskytnutie finančných príspevkov sa predkladajú a príspevky poskytujú územne príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v závislosti od toho, kde je uchádzač o zamestnanie vedený v evidencii, resp. kde sa pracovné miesta vytvárajú alebo kde sa vykonávajú dobrovoľnícke práce v prípade aktivačnej činnosti.

Informácie o možnostiach poskytovania finančných príspevkov a o ich nároku, ako aj poskytovanie informačno-poradenských a sprostredkovateľských služieb pri hľadaní zamestnanie na domacom alebo zahraničnom trhu práce, služieb odborného poradenstva pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, informácií o poskytovaní štátnych sociálnych dávok a o službách sociálnej pomoci sú na každom zo 46-tich úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

**Odborné poradenské služby (OPS)** sú služby zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie (UoZ), vytváranie súladu medzi osobnostnými predpokladmi uchádzača o zamestnanie a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, sociálnu a pracovnú adaptáciu uchádzača o zamestnanie:

- a) zisťovaním osobnostných predpokladov, schopností uchádzača o zamestnanie a zhodnotením jeho kompetencií,



- b) vypracovaním individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia (IAP) znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- c) diagnostikovaním a rozpoznávaním prekážok vstupu na trh práce,
- d) vytvorením osobnostného profilu nezamestnaného (uchádzača o zamestnanie) na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.

Úrad práce môže odborné poradenské služby zabezpečiť sám alebo prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb, ktorým môže byť fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá má oprávnenie na vykonávanie odborných poradenských služieb.

Odbornú poradenskú činnosť môže vykonávať poradca, ktorý dosiahol **vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa**. Chýba určenie presnej špecifikácie predpokladov na výkon tejto profesii. Odborné poradenské služby zahŕňajú systém poskytovania informácií, rád, podpory a odbornej pomoci klientom, ktorí majú problémy s uplatnením sa na trhu práce. Základným cieľom odborných poradenských služieb je poskytovať klientovi efektívnu odbornú pomoc a podporiť jeho smerovanie k samostatnosti a svojpomoci pri riešení špecifickej situácie nezamestnanosti.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže zabezpečiť odborné poradenské služby v rámci individuálneho poradenstva alebo skupinového poradenstva.

Poradenstvo má rad rozličných významov. Väčšinou je založené na vzťahu pomoci, pričom poradca má snahu podporiť rast, rozvoj, zrelosť a lepšie uplatnenie klienta, aby sa efektívnejšie orientoval a vyrovnával so životom. (Gabura, Pružinská, 1995, s. 13)

**Individuálne poradenstvo** je najčastejšie využívanou formou odborných poradenských služieb, ktoré je prioritne zamerané **na podporu zamestnateľnosti** nezamestnaného klienta odborných poradenských služieb.

Cieľom individuálneho poradenstva je pripraviť klienta odborných poradenských služieb na kontakt s trhom práce. Individuálne poradenstvo sa uskutočňuje formou individuálneho poradenského rozhovoru, ktorý zahŕňa:

- a) komplexné zhodnotenie osobnostných predpokladov a odborných predpokladov uchádzača o zamestnanie,
- b) určenie cieľov potrebných na návrat na trh práce,
- c) určenie možných prekážok pri dosahovaní určených cieľov,
- d) vypracovanie návrhu na prekonanie možných prekážok pracovného uplatnenia.

**Skupinové poradenstvo** je jednou z foriem odborných poradenských služieb uplatňovaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. Poskytuje sa uchádzačovi o zamestnanie v skupine osôb na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spoločných pre túto skupinu. Skupinové poradenstvo je určené **predovšetkým znevýhodneným skupinám** uchádzačov o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti a ďalším klientom odborných poradenských služieb vyžadujúcim zvýšenú poradenskú starostlivosť, ktorí pre dosiahnutie žiaduceho cieľa zväčša vyžadujú doplnenie individuálneho poradenstva ďalšími aktivitami. Zaradenie klienta odborných poradenských služieb do skupinového poradenstva vychádza z individuálnych potrieb a osobného záujmu klienta.

Aktivity skupinového poradenstva sú založené predovšetkým na skupinovej dynamike, aktívnom sociálnom učení, získavaní vedomostí a praktických zručností na základe osobných skúse-

ností, spätnej väzby a zážitkov sledovaných javov. Bývajú koncipované ako sociálno-psychologický, sociálno-komunikačný, prípadne zážitkový tréning a pod.

**Obsahová náplň skupinových aktivít** vychádza zo špecifických potrieb klienta s cieľom získania a rozvoja kľúčových kvalifikácií potrebných na prekonávanie prekážok pri hľadaní zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce.

Orientované sú najmä na:

- a) motivovanie nezamestnaného klienta k analýze a k zhodnoteniu osobnostných vlastností, kvalifikačných predpokladov a podmienok pre umiestnenie sa na trhu práce,
- b) motivovanie nezamestnaného klienta k reálnej profesijnej orientácii,
- c) rozvíjanie sociálnych a komunikačných zručností,
- d) zvládanie situácií v problémovom rozhodovaní sa,
- e) kreatívne zvládanie netradičných situácií,
- f) orientácia na trhu práce,
- g) formy efektívnej komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom a pod.

Medzi základné aktivity realizované v rámci odborných poradenských služieb patrí predovšetkým:

- a) **Poradenský rozhovor** – je rozhovor, ktorý realizuje poradca s klientom individuálnou formou s cieľom nájdenia optimálneho spôsobu riešenia nezamestnanosti. Súčasťou poradenského rozhovoru je anamnéza klienta pre potreby odborných poradenských služieb. Anamnéza problému klienta je jeden z typov anamnézy, ktorý v poradenstve používame najčastejšie, pretože poradca sa potrebuje zorientovať v klientovom probléme. Zisťuje históriu problému, a sumarizuje doterajšie aktivity klienta, ktoré podnikol za účelom vyriešenia problému. Dôležité životné údaje sa môžu získavať a dopĺňať prirodzeným spôsobom v priebehu poradenského procesu.
- b) **Vypracovanie individuálneho akčného plánu** – ide o písomný dokument určujúci postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce, ktoré vychádzajú z individuálnej starostlivosti o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.
- c) **Bilancia kompetencií uchádzača o zamestnanie** – je to proces, v rámci ktorého poradca individuálnou formou diagnostikuje uchádzača o zamestnanie a rozpoznáva prekážky vstupu na trh práce. Poradca zmapuje a zhodnotí celkový potenciál uchádzača o zamestnanie uplatniť sa na trhu práce, jeho osobnostné a profesijné predpoklady pre prácu, vychádza z analýzy schopností, vedomostí, zručností, záujmov, motivácie, profesijných predpokladov a na základe toho prijíma ďalšie opatrenia a kroky smerujúce k **podpore zvýšenia kapacity zamestnateľnosti** uchádzača o zamestnanie.
- d) **Skupinové poradenstvo** – je poradenský proces využívajúci prvky skupinovej dynamiky, orientovaný na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spojených s nezamestnanosťou klienta odborných poradenských služieb.
- e) **Psychologické poradenstvo** – je individuálnou alebo skupinovú formou realizovaná psychologická odborná a špeciálna činnosť zameraná na prekonanie psychických problémov a osobných kríz klienta odborných poradenských služieb, súvisiacich s ohrozením, stratou

zamestnania, hľadáním nového zamestnania, vrátane zvládania situácie neúspechu pri hľadaní zamestnania, ktorú realizuje psychológ.

**Výber na vzdelávanie a prípravu pre trh práce** – je individuálnou alebo skupinovú formou uskutočňovaný výber uchádzača o zamestnanie na vzdelávanie a prípravu pre trh práce realizovaný poradcom, ktorý zahŕňa zhodnotenie a určenie formy vzdelávania a prípravy pre trh práce.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zaručuje znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie v rámci odborných poradenských služieb **vypracovanie individuálneho akčného plánu** na podporu jeho pracovného uplatnenia, a to **najneskôr do 4 mesiacov** od dňa jeho zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Individuálny akčný plán je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uloženie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne postupové kroky.

Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje odborný poradca v spolupráci so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie. Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa individuálny akčný plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje uchádzačovi o zamestnanie **náhradu časti cestovných výdavkov** súvisiacich s jeho účasťou na aktivitách určených v individuálnom akčnom pláne, ak o túto náhradu písomne požiada.

V rámci realizácie odborných poradenských služieb môže uchádzačom o zamestnanie vzniknúť právny nárok na uplatnenie finančných príspevkov, ktoré súvisia s poskytovanými odbornými poradenskými službami.

Uchádzačovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastnil aktivít v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, sa môže poskytnúť **príspevok na náhradu časti cestovných výdavkov** súvisiacich s účasťou uchádzača o zamestnanie na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom. Poskytne ho úrad práce, sociálnych vecí a rodiny alebo vypláca dodávateľ odborných poradenských služieb, ak je to súčasťou dohody.

**Príspevok na výdavky na stravovanie, ubytovanie a cestovné** pre uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú odborných poradenských služieb zabezpečovaných úradom alebo dodávateľom odborných poradenských služieb môže poskytnúť úrad uchádzačovi o zamestnanie alebo záujemcovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastnil odborných poradenských služieb poskytovaných úradom alebo zabezpečovaných prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb, ak je to súčasťou dohody, uchádzačovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastnil odborných poradenských služieb zabezpečovaných prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb.

**Príspevok na služby pre rodiny s deťmi** pre uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb, môže poskytnúť úrad práce, sociálnych vecí a rodiny uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorý sa zúčastnil na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom alebo zabezpečovaných prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb. Príspevok sa môže poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorý je rodi-

čom starajúcim sa o dieťa (deti) pred začatím povinnej školskej dochádzky, ktorý sa zúčastnil na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb poskytovaných úradom alebo zabezpečovaných prostredníctvom dodávateľa odborných poradenských služieb.

Vyúčtovanie príspevkov sa vykonáva na základe písomnej žiadosti uchádzača o zamestnanie a predložením ďalších dokladov potrebných na vyúčtovanie, ktoré sú k dispozícii na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

## 9. PRÁCA S NEZAMESTNANÝMI

### 9.1. Poradenstvo pre nezamestnaných

Nezamestnanosť, ako sme uvádzali, je vážny sociálny problém, ktorý neraz presahuje možnosti riešenia jednotlivcom. Znamená to, že človek chce pracovať, je odborne aj zdravotne schopný na pracovný výkon, ale nemôže nájsť zamestnanie. Nezamestnanosť najviac zasahuje osoby nad 50 rokov veku, mladistvých (absolventov škôl) a osoby bez kvalifikácie. Reakcia na stratu zamestnania a prechod k nezamestnanosti prechádza určitými typickými fázami:

- I. **šok** je prvou fázou a nasleduje tesne po strate zamestnania – reakciou je odmietnutie uveriť tomuto faktu, neskôr ho však človek akceptuje;
- II. **optimizmus** je druhou fázou a tu nastupuje radosť zo slobody – človek pozitívne prijíma dostatok voľného času a aktívne hľadá zamestnanie;
- III. **pesimizmus** je treťou fázou a nastupuje približne po 6 mesiacoch, keď si jednotlivec uvedomuje vážnosť svojej situácie – nedostatok sociálneho kontaktu a zhoršenie finančnej situácie sa prejavuje depresiou a tiež oslabením motivácie pre hľadanie práce;
- IV. **fatalizmus** je štvrtou fázou, ktorá nastáva približne po 9 – 12 mesiacoch nezamestnanosti, keď jednotlivec rezignuje a prispôsobuje sa nižšiemu príjmu a zväčša už neverí, že sa zamestná.

Tradične sa strata zamestnania chápe ako krízová životná situácia spojená so zníženou životnou úrovňou (zhoršenou kvalitou života). Významnú úlohu pri riešení daného problému zohráva poradenská činnosť.

### 9.2. Konzultačné zručnosti poradcov

Úspech ľudstva závisí od schopnosti prispôbiť sa novému prostrediu pomocou rýchleho procesu učenia sa a od jeho schopnosti odstrániť príčinu negatívnych zmien. Nezamestnanosť je najviac pocíťovanou hrozbou. Mnohí nezamestnaní sa snažia nájsť si miesto, ale býva to ťažké. Mnoho z nich si z objektívnych, ale aj subjektívnych dôvodov nevie nájsť nové pracovné uplatnenie bez pomoci. Väčšina dlhodobo nezamestnaných si nedokáže nájsť prácu bez podpory vo forme poradenstva.

Poradenstvo je profesia (alebo poslanie) vyžadujúca mnoho zručností, pretože jeho úlohou je „pomáhať druhým“. Potreba pomáhať druhým je prirodzená ľudská aktivita, ktorú môžeme nájsť v každej forme spoločnosti počas celej histórie ľudstva.

V poradenstve sa nesmie objaviť problematika moci, prevahy nad klientom. Vo vzťahu poradca - klient je moc na strane poradcu. Klient potrebuje poradcovu vedomosť, zručnosť, obhajobu a podporu. Poradca preto musí dbať na to, aby použil svoju moc v prospech svojich klientov. Môžu nastať situácie, kde oveľa vekovo mladší dokáže pomôcť staršiemu klientovi. Obzvlášť, ak klient nebol nikdy za svoju pracovnú kariéru bez práce, alebo ju ani nikdy nenechal. Poradenstvo v modernom ponímaní je považované za proces prebiehajúci medzi osobami, ktoré sú si rovnocenné. Ide o interaktívny proces a každý klient a poradca majú odlišnú osobnosť, odlišné zručnosti v analyzovaní a riešení problémov, rôzny prístup k životu. Každý proces poradenstva sleduje jedinečnú cestu.

### 9.3. Verbálna a neverbálna komunikácia

Dôležitým predpokladom úspešnosti a efektívnej práce s klientom je primeraná komunikácia, ktorej základom je umenie počúvať. Poradca by sa mal naučiť naladiť na príjem, vzdať sa svojej túžby zasahovať vo chvíľach, keď hovorí klient. Avšak nesmie to byť iba pasívne počúvanie. Od poradcu sa očakáva, že klienta bude **aktívne počúvať**, bude dávať najavo, že pozorne počúva (udržiava primeraný očný kontakt, dáva na vedomie záujem pokývaním hlavy, citoslovcami, prítakávaním, podporením klienta...). Najčastejšou poruchou počúvania je nekoncentrované počúvanie. Preto je potrebná určitá príprava, aby vystupovanie poradcu bolo dôveryhodné. Pri povrchnom počúvaní hrozí nebezpečenstvo, že poradcovi uniknú relevantné informácie a môže stratiť svojho klienta, ktorý sa následne cíti opustene a bez záujmu okolia. (Gabura, 2005)

**Jazyk v poradenstve.** Poradca by mal s klientom hovoriť jasne a zrozumiteľne, vyhýbať sa komplikovaným nejasným vyjadreniam, narážkam a neprimeraným zovšeobecňovaniam. Úroveň vyjadrovania poradcu by mala rešpektovať kapacitu klienta pochopiť hovorené slovo i to, čo sa deje v poradenskom procese. Nie je však nutné úplne sa prispôbiť spôsobom klienta, pretože tento môže nadobudnúť nedôveru. Potrebne je sústavne sledovať neverbálnu reč a správanie klienta a z nich vyčítať pochopenie a porozumenie. Poradca sa môže stretnúť s rôznymi jednotlivcami individuálne a prípadne v homogénnejšej skupine (závislé osoby, nezamestnaní a pod.) spolu. Vhodné je pozbierať všetky dostupné výrazy rôznych lokálnych výrazov a slovník si postupne rozširovať. Narastá tiež počet ľudí, ktorí nežili v spoločnom štáte s Čechmi, alebo sa narodili mimo Európy. Ich tradície, hodnoty, schopnosť porozumieť môže byť výrazne odlišná. V zahraničí je oveľa bežnejšie používať miestny dialekt. Teda môžu nastať rozmanité dôvody vzájomného nepochopenia. Ak v inom kultúrnom prostredí nemáme istotu, či nás správne pochopili, resp. klient je v pomykove, je potrebné zopakovať dôležité aktivity a pomenovania vysvetliť.

Poradca, ktorý bez rozpakov dokáže používať jazyk klienta a nenárokuje si na jazykovú výchovu klienta, môže s ním nadviazať veľmi dobrý kontakt. Poradca by mal vysvetliť slová, ktorým klient nemusí porozumieť. Keďže nie vždy sa klient sa spýta a radšej prikyvuje, je potrebné nezabúdať na kontrolné otázky a spätnú väzbu. Ak klient nie je získaný pre aktívne počúvanie, tak sa tento „stráca“ i keď na záver stretnutia sa poďakuje. Neodnáša si nič do ďalších dní. V súčasnosti nastal aj posun v rodovej citlivosti komunikovania. Je potrebné sa vyvarovať jazykovému sexismu smerom k rodovo citlivému jazyku a nevhodným neverbálnym signálom.

**Fonika.** Dôležité je venovať pozornosť využívaniu a fungovaniu zvukových, čiže fónických prostriedkov vo verbálnej komunikácii. Fonika opisuje zafarbenie hlasu, rýchlosť a plynulosť reči, monotónnosť prejavu a úsečnosť prejavu, silu a tón hlasu, prestávky v reči, hmkanie, prehĺtanie konca slov, dynamiku a pestrosť intonácie, zmeny intenzity a tempa reči. Pomáha lepšie poznať a zvládať verbálne komunikovanie.

**Akceptácia.** Neodmysliteľnou podmienkou efektívnej komunikácie je akceptácia klienta, jeho problémov a pocitov. Poradca musí rešpektovať právo klienta na jeho názor, postoj, pocit. Každý človek je autentické individuum formované svojím genetickým potenciálom, životnými skúsenosťami, zážitkami a na základe svojej individuálnej histórie prežíva svet inak ako iní ľudia. Akceptácia však neznamená súhlas s klientom a jeho správaním, je to skôr úcta a rešpekt k postoju druhého, na ktorý má právo.

**Empatia.** Umožňuje poradcovi cítiť sa a lepšie pochopiť klienta. Neznamená to však úplné stotožnenie sa s klientom v oblasti prežívania, pretože keby poradca prežíval autenticky to, čo

klient, dostal by sa do zajatia silných pocitov a nemal by kapacitu pre pomoc klientovi. Prenášanie ťažkostí, obáv a problémov na seba od viacerých klientov neustále za sebou, bez určitého odstupu a očisty môže dohnať poradcu do zúfalej situácie a následne, ak sa to nezachytí, stáva sa klientom sám, prípadne môžu nastať aj horšie situácie.

**Kongruencia.** Dobrou komunikačnou zručnosťou poradcu je jeho otvorenosť vo vyjadrovaní pocitov, transparentnosť a neprotirečivosť. Poradca by mal byť v komunikácii jednoznačný, pretože protirečivé vyjadrenia alebo správanie zneisťujú klienta. Vzniká potom dvojité väzba. Často sa klient nevie rozhodnúť, ktorú časť komunikácie má brať ako podstatnú a potrebnú.

**Neverbálna komunikácia** Významnou zložkou komunikácie okrem slov je neverbálna komunikácia. Táto mimoslovná komunikácia, ktorá je fylogeneticky i ontogeneticky staršia. Ľudia, čo sa naučia cudziu reč aj bez prízvuku, sú často možno spoznaní iba vďaka neverbálnej komunikácii, ktorú získali pomimo materinskej reči. Vo vývoji ľudstva mimoslovná komunikácia určite predchádzala slovnú. Pretože neverbálna zložka komunikácie je staršia, často ju využívame akoby to bolo nenaučené správanie. Poradca by mal poznať svoju vlastnú neverbálnu komunikáciu, ako tá pôsobí na ľudí. Pomohlo by mu vidieť sám seba samého na obrazovom zázname, kedy sa na filmovanie nepripravoval. Mal sa naučiť dešifrovať neverbálnu komunikáciu svojich klientov. Vhodné je poznať životopis klienta, skôr než začne analyzovať jeho neverbálne prejavy. (Klincová, 2011)

**Vizika** pomáha porozumieť vizuálne a zrakové vnemy. Vizuálny kontakt je prostriedkom na nadväzovanie kontaktu alebo vzťahu, nástrojom na upútanie pozornosti, vyjadrovania pocitov, prejavu záujmu i nezájmu, porozumenia, ale aj prostriedkom na signalizovanie spokojnosti a nespokojnosti, tenzie a stresu. Do viziky patria aj otázky týkajúce sa zrakových vnemov, ktoré spracúvajú rôzne vizualizované informácie. **Pohľad** je súčasťou sociálnej komunikácie, prináša informácie o sebadôvere hovoriaceho a vysiela informácie o vzájomnom vzťahu komunikujúcich. **Efekt prvého dojmu** sa vytvorí na základe prvých sekúnd spoločného stretnutia. Dojem je pre ďalší priebeh komunikácie dôležitý a neskôr sa len zriedkavo koriguje. Toto je dôvod, prečo si treba vopred premyslieť, aký dojem svojím vystupovaním a konaním na dôležitom stretnutí a rokovaní vytvoríme a aký dojem zanecháme. Aj v tejto oblasti sa nachádza množstvo kultúrnych zvláštností.

Aj keď si to Európan nepripúšťa býva tiež predmetom minimálne údivu v iných kultúrach a nemusia byť chápaní pozitívne. Nie všetko čo je väčšinovo na Slovensku normálne, je akceptovateľné inde. Japonci označovali Európanov v minulosti ako „nambo“ (dlhonosí), dnes sú všetci cudzinci neázijského pôvodu buď gaijin (Američan) alebo „doitsu-jin“ (Nemec). V Číne Európan (západniar) je onálepkovaný ako v kantonskej čínštine ako „Gweilo“, alebo v mandarínčine je proste Yanguize (cudzí diabol), ako „Farang“ je známy v Thajsku, „Bok See Dah“ v Laose, „Orang-puteh“ v Malajzii (orang-utan je lesný človek), „Soutie“ v Južnej Afrike, „Mazungu“ v Swahili vo východnej Afrike, „Brunie“ v Ghane a alebo ak hovoríte anglicky tak ste samozrejme „Amerikanski“ v Ruskej federácii. Poznáme kto sú „gójovia“, „gadžovia“, „ďaurovia“ - neveriaci a je toho omnoho viac.

Obrázok č. 9:  
Predstava stredovekého  
faranga (Európana)  
v juhovýchodnej Ázii



Foto: Autor

Sú známe príhody kedy sa rokovania nekonali, pretože japonskí hostia čakali, že ich na rokovania z hotela odvezú hostitelia v Amerike. Hostitelia medzičasom čakali v rokovacej sále, pretože je normálne, že obchodní partneri sa dostavia sami. Je potrebné predovšetkým v medzinárodnom prostredí sa dokázať rozumne orientovať v tradíciách a zvykoch aj u sociálnych pracovníkoch, ktorí majú záujem pracovať v zahraničí.

**Mimika** (grécky mimos znamená jemne a citlivo napodobňujúci) je jedným z najdôležitejších prostriedkov sociálnej komunikácie. Má schopnosť vyjadrovať zážitky, ovplyvňovať priebeh sociálneho kontaktu, umožňuje poznávať ľudí. Mimikou sa všeobecne rozumie komunikácia prostredníctvom tváre. Využívajú sa najmä oči, ústa, čelo, líčne svaly a brada. Oči patria medzi najvýznamnejšie komunikačné kanály. Primeraný očný kontakt je pre klienta signálom, že je o neho záujem. Naopak odvracanie očí, fixovanie pohľadu mimo klienta (pohľad do stropu, zeme, pozeranie na svoje ruky), je klientom dešifrované ako nezujem alebo neistota poradcu. Problematický býva taktiež aj príliš koncentrovaný pohľad na klienta do jeho očí. Dôležitým prostriedkom komunikácie ústami a ich okolím je úsmev, ktorý najčastejšie vyjadruje radosť, uvoľnenie, dobrú náladu. Klienti však niekedy úsmevom zakrývajú rozpaky, usmievajú sa, keď sú neistí alebo sa ocitli v nepríjemnej situácii. Úsmev pozitívne ovplyvňuje správanie sa príjemcu už tým, že aktivuje spätnú väzbu, kým absencia úsmevu ju bráni a utlmuje. **Úsmev** môže pozitívne pôsobiť, ak komunikujúci si je neistý a práve takýto signál mu dodáva odvalu, príp. sebavedomie. Nie je však zriedkavosťou, že neprimeraný úsmev môže vyvolať negatívny dojem.

**Gestikulácia**, alebo gestika (gesto z latinského gerere - rokovať, konať, znamená urobiť posunok alebo pohyb najmä rukou, ktorý niečo vyjadruje). Ruky sú kontaktným orgánom tela. Možno ich pokladať za samostatné komunikačné médium, ktoré sa využíva na prenos informácií. Dotyk rukou prináša nové informácie alebo potvrdzuje už získané. Význam gestikulácie bol známy už v starom Grécku, a preto nácvik gestikulácie bol súčasťou rétorickej prípravy. Pohyby rúk dokresľujú, potvrdzujú alebo zvýrazňujú hovorené slovo. Niektorým gestám všetci rozumejú aj bez slov. Opäť to nemusí platiť univerzálne v každom kultúrnom prostredí. Klient pohybmi rúk doplní hovorené slovo a súčasne môže gestikuláciou komunikovať svoje prežívanie.

**Haptika** (grécky haptain = dotýkať sa) je komunikácia dotykmi rúk a patrí k základným formám dorozumievania sa. Dotykmi komunikujeme, dotvárame emocionálny vzťah a vyjadrujeme spoločenské postavenie. Dotyk má nezastupiteľné miesto v sociálnej práci. Poradca môže využívať (používať) dotyk pri klientoch v hlbokej depresii, ktorí sa cítia beznádejne, sú aktuálne v ťažkej kríze. Dotykom im dáva najavo, že ich chápe a je pri nich. Dotyk sa v poradenstve nevyužíva iba ako nástroj na prejavovanie blízkosti, pochopenia či zdieľania. Dotyk môže pozitívne posilňovať klienta a povzbudzovať ho. Dotyky by mali byť uvedomelou súčasťou poradenskej práce s klientom.

V ázijských kultúrach vo všeobecnosti platí, že dotyk nohou je neprípustný, alebo pri sedení ukazovať chodidlá je zakázané. Dotyk druhého rukou na hlave, kam patrí aj hladkanie detí, je niekedy neakceptovateľné. V mnohých kultúrach je ľavá ruka nečistá. Napr. v krajinách, kde je zvykom jesť bez príboru, sa používa iba pravá ruka a iba tá sa pred jedlom zvyčajne umýva. Umytie obidvoch rúk vo verejnom umývadle odradí miestnych zákazníkov reštaurácie si tam pravú ruku umyť, potom ako bola znečistená ľavou rukou.

Obrázok č. 10: Prednosť treba dať mníchom (žena sa ich nesmie ani dotknúť)



Foto: Autor

**Posturika** (francúzsky posture – držanie tela, postava) sa zaoberá prenášaním informácií polohou a držaním tela. Venuje sa polohe tela, držaniu rúk, polohe nôh, spôsobom sedenia v komunikácii. Sú tiež neverbálnymi signálmi, ktoré odrážajú úspešnosť pri dosahovaní komunikačného zámeru.

**Proxemika** (latinsky proximus = najbližší) alebo teritorialita (latinsky územný systém, územnosť) sa venuje funkcii fyzickej vzdialenosti ako dôležitého neverbálneho signálu v komunikácii. Proxemika znamená neverbálnu komunikáciu prostredníctvom vzdialenosti medzi komunikujúcimi. Každý človek má okolo seba pomyselné zóny, do ktorých si púšťa určitých ľudí.

- Do 20 cm od seba je intímna zóna človeka. Niekedy sa uvádza až 45 cm v Európe. Je to vzdialenosť, v ktorej sa málo hovorí, komunikuje sa pohľadom, dotyk, mimikou, je to zóna, v ktorej cítime dych druhého. Intímna zóna sa pokladá za oblasť dotykov.
- Vo vzdialenosti 60 (40 – 120 cm) cm je osobná (egalitná) zóna, do ktorej môžu vstupovať ľudia bližšie, ktorí sú človeku osobne blízki (rodičia, súrodenci, dobrí priatelia). Väčšia vzdialenosť slúži na komunikáciu s ľuďmi, ktorých síce poznáme, ale nie sú nám blízki. Je to vlastne obranné pásмо, ktorá virtuálne rámcuje osobný priestor.
- Sociálna zóna je okruh vo vzdialenosti 2 m (1,2 až 3,6) od človeka. V tejto zóne komunikuje človek s ľuďmi, s ktorými sa dostáva do bezpečného sociálneho kontaktu. Slúži ako bezpečná zóna na spoločenské rozhovory, v ktorej komunikujeme väčšinou s neznámymi osobami, v pracovnom kontakte, na úradoch atď.
- Viac ako 2 m (3,6 m) od človeka je verejná zóna, v ktorej ostávajú ľudia, ktorí sú neznámi. Je typická pre formálnu atmosféru pri prejavoch k veľkej skupine ľudí, napr. prednášky, verejné zhromaždenia, politické mítingy a i.

Ak si v rámci komunikácie poradca a klient narušujú hranice jednotlivých zón, negatívne to ovplyvňuje kvalitu komunikácie. Dôležité je si uvedomiť rodovú proxemiku, t. j. vzdialenosť medzi mužom a ženou, ktorá je spravidla väčšia ako iba medzi ženami samotnými.

Okrem horizontálnej proxemiky by poradca mal uvedomele pracovať aj s vertikálnou vzdialenosťou medzi ním a klientom. Nemal by vytvárať asymetrické polohy (napr. nechá klienta stáť

alebo on stojí nad klientom, jeho sedenie je výraznejšie vyššie ako sedenie klienta). Asymetrické pozície môžu byť prekážkami v komunikácii s klientom a blokovať efektívnosť poradenskej práce.

**Kinezika** alebo kinetika (grécky kinetický – pohybový) opisuje pohyby celého tela, ktorými sa sprostredkúva až 65 % informácií. Telo permanentne vysiela nejaké signály, jeho pohyby sú spontánne, len v niektorých prípadoch ich obmedzuje spoločenská norma a konvencia. Konflikt sa prejavuje zrýchľovaním pohybov (rozčúlenie) alebo ich úplným zastavením (strach). Začínajúci nesúhlas a nezujem sa prejavuje zmenou v polohe tela.

Poradca sleduje počas konzultácie, čo robia klientove ruky, nohy, telo. Klienti sa často hrajú s rukami, šúchajú si ruky, škrabú sa na tvári, klopkajú prstami, kývajú nohami alebo kolíšu sa celým telom. Za časté prejavy konfliktného stavu sa pokladá trasenie rúk, poklepkávanie prstami, zaťatie päste, stisnutie sánky. Tieto vo väčšine mimovoľné pohyby signalizujú napätie, nepokoj, nepohodu klienta.

**Paralingvistika.** Paralingvistika zahŕňa všetky sprievodné fenomény verbálnej komunikácie okrem slov. Môžeme sem zaradiť:

- a) plynulosť reči (klient môže hovoriť trhane, nerozhodne, úsečne, stroho alebo plynule),
- b) hlasitosť reči (klient hovorí príliš ticho, prenikavo, kričí alebo hovorí v strednom rozsahu),
- c) rýchlosť reči (hovorí príliš pomaly, rozťahane, rýchlo),
- d) doby trvania reči (hovorí málo, krátko, často mlčí, rozvláčne, nedá sa zastaviť),
- e) tón reči (môže byť spevavý, podmanivý, chladný, sarkastický, tvrdý, ostrý aj iný),
- f) farba hlasu (citové podfarbenie slov).

**Produkcia.** Produkcia je tiež súčasťou neverbálnej komunikácie. Súčasťou produkcie je úprava zovňajšku, oblečenie, účes a rôzne produkty človeka. Oblečenie a upravenosť klienta môže poradcovi niečo signalizovať.

**Olfaktorika** sa venuje pôsobeniu pachov a vôní v komunikácii. Pach je jedným z najsilnejších signálov reči tela, ktorý si môžu ľudia navzájom vymieňať. Pretože pach je súčasťou osobnosti, v komunikácii môže pozitívne alebo negatívne ovplyvniť jej priebeh.

**Grafika** v elektronickej komunikácii dotvára neverbálnu komunikáciu dnešných dní.

**Písmo** je typickým ľudským produktom a rukopis je typickým neverbálnym produktom. Pohyb pri písaní odráža bezprostredný vnútorný svet pisateľa, a preto je písmo predmetom analýzy grafológie a psychológie.

**Emailová pošta** pre úradnú, akademickú a obchodnú korešpondenciu realizovanú cez e-mail platia všetky tie požiadavky, ktoré sa vyžadujú od tlačenej podoby korešpondencie. Za samozrejmosť sa pokladá najmä rešpektovanie a dodržiavanie pravopisných a gramatických pravidiel a logické usporiadanie myšlienok.

**Powerpointové prezentácie** Pri príprave sprievodných materiálov sa rozhodujeme, či to bude iba tlačný materiál alebo powerpointová prezentácia, alebo kombinácia oboch. Obidve formy majú svoje prednosti i nedostatky. Také prezentácie, ktoré nenudia poslucháčov, charakterizuje schopnosť podčiarkovať dominantnú pozíciu prednášateľa a neplnia funkciu len podporného prostriedku.

**Kolorika** sa zaoberá pôsobením farieb v komunikácii. Farba je nositeľom istej funkcie a estetické hodnoty. Farby vidíme vždy v ich vzájomnom vzťahu, farba vynikne v protiklade – komplementárny kontrast.

## 10. PROCES PORADENSTVA

V oblasti využitia zamestnaneckého poradenstva môže sociálny poradca pomáhať pri strate zamestnania, pri výbere a rozširovaní profesionálnych kompetencií, zvládať prechod do nového zamestnania a pomáhať pri aktivizačných programoch. (Gabura, 2005, s. 47)

Nenahraditeľným sprostredkovateľom pri zabezpečovaní práv občanov a ich povinností, pri hodnotení sociálnej situácie klienta, uznaní sociálnej udalosti je nepochybne sociálny pracovník, ktorý vie poskytnúť orientáciu vo vzťahoch a chápaní sociálnej reality. (Schavel, Oláh, 2010, s. 90)

Poradenský proces sa začína predstavením, vysvetlením role poradcu, vymedzením hranice služieb, aby sa nevybudili nesprávne očakávania a klient sa informuje o možnej dĺžke rozhovoru (veľa úradov práce, sociálnych vecí a rodiny vyhradzuje na každý rozhovor časový limit, aby vybavili čo najviac klientov). Dôležitá je príprava a psychická hygiena samotného poradcu, alebo i bežného pracovníka služieb zamestnanosti.

Ak sa používajú formuláre a tlačivá (prípadne si poradca robí poznámky), je potrebné požiadať klienta o súhlas a súbežne treba vysvetliť, ako budú informácie uložené (spisy sú dôverné a uložené tak, aby neboli voľne prístupné). Dôležité je, aby bola plná dôvera, spisy boli evidované a bezpečne uložené so zabezpečením proti zneužitiu.

**Kladenie otázok.** Otázky sú dôležitým nástrojom poradcu na to, aby sa nimi posunul rozhovor zo všeobecnej do špecifickej roviny, čím pomôžu poradcovi určiť kľúčové aspekty klientovej situácie. Dobré je mať pripravené poradie otázok, ktoré však nie je nutné prejsť hneď na prvom stretnutí. Dôležité je mať stručný záznam, kam sa dospelo, aby sa na druhom stretnutí nezačínalo odznovu.

**Emocionálny odstup.** Dôležitým faktorom je, aby poradca bol empatický a dokázal pochopiť klientovu situáciu. To však nesmie znamenať, aby poradca prevzal na seba klientove problémy, pretože tým sa zníži kvalita poradenstva. Môže sa tým aj narušiť psychická integrita samotného poradcu. Je potrebná rovnováha ako empatie, tak i profesionálneho odstup. Pomôcť by mal dobre zavedený manažment, ktorý zabráni prílišnému naloženiu práce na jedného poradcu, a zúfalstvu s nemožnosťou pomôcť všetkým. Potrebné je mať krízový plán pre takéto situácie, keď sa samotní poradcovia dostávajú do neriešiteľných pozícií a svoju traumy prenášajú na svoju rodinu a zhoršujú svoj duševný a zdravotný stav (napr. aj vyhorenie).

**Zistenie aktuálnej situácie.** Táto fáza zahŕňa vypočutie klientovho príbehu, aby poradca získal obraz o situácii a problémoch, ktorým klient čelí. Poradca sa dozvie o vzdelaní klienta, pracovných skúsenostiach, záľubách a podobne. Na získanie potrebných informácií je potrebné používať otvorené otázky. Predstavuje to proces. Nie vždy sa podarí získať reálny obraz bez subjektívnej predpojatosti klienta. Vhodné je poznať aj postoj okolia klienta.

**Zistenie „uprednostňovanej situácie“.** Po získaní obrazu o klientovej aktuálnej (súčasnej) situácii je potrebné pomocou rozhovoru získať poznanie o jeho „uprednostňovanej situácii“ – inak povedané zistiť, akú predstavu o riešení situácie má klient. V niektorých prípadoch na získanie takéhoto poznania je potrebný dlhší čas. Taktiež sú situácie, keď má klient viacero rôznych, dakedy protikladných predstáv. Napr. človek, ktorý dlho pracoval na jednom mieste, môže mať, hoci mylnú predstavu, že môže pokračovať iba v predošlej profesii, ktorá však je teraz v útlme.

Čas medzi jednotlivými rozhovormi môže klient aj poradca využiť na zozbieranie väčšieho množstva informácií, aby rozhodnutie bolo čo najlepšie – najperspektívnejšie.

**Určiť správny smer.** V priebehu zisťovania zámerov klienta treba mať na pamäti, že niektorí klienti nemusia byť z rôznych príčin schopní rozhodnúť sa správne. Poradca má výhodu širšieho poznania a skúseností z jednotlivých prípadov. Pre jeho klienta to môže byť hoci aj prvá skúsenosť so zmenou pracovnej kariéry a hoci je starší a skúsenejší, môže byť v tejto oblasti nováčikom. Určitá jasná vízia klienta môže byť neuskutočniteľnou, a preto je potrebné postupne naviesť klienta, aby sa stotožnil s novou cestou. V tejto „nerozhodnej“ fáze môže (musí) poradca zohrať dôležitú rolu a pomôcť klientovi dosiahnuť reálne uskutočniteľné rozhodnutie.

**Akčný plán.** V tejto etape (fáze) sa poradca a klient môžu dohodnúť na činnostiach, ktoré musí klient (alebo aj poradca) urobiť, aby bolo možné realizovať vybrané rozhodnutie.

Prioritne treba mať na pamäti, že konečné rozhodnutie je na klientovi – rola poradcu je poskytnúť klientovi čo najviac informácií a pomôcť mu vidieť svoje možnosti a situáciu z rôznych pohľadov. Písomné akčné plány, ktoré sú dodržiavané obidvoma stranami, sú veľmi užitočné nielen pri predchádzaní nedorozumení, ale aj na meranie pokroku v ďalších fázach poradenstva.

**Odkazy – distribúcia.** Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, ale aj iné poradenské organizácie, často pracujú s klientmi, ktorí sú posúvaní tam a späť medzi rôznymi subjektmi poradenstva, resp. pomoci, alebo sú im poskytnuté nesprávne (neúplné) informácie, čo spôsobuje zbytočný zmätok, nedorozumenia, únavu a tiež výdavky. Tejto situácii sa dá predísť tak, že poradca (poradenské inštitúcie) majú dobrý odkazový systém (zosieťovanie a rýchla dostupnosť informácií) medzi jednotlivými relevantnými organizáciami a distribúcia klienta je presná, jasná a prospešná. Samozrejme, že ani poradca nemusí všetko vedieť, ale musí sa vedieť poradiť, orientovať a následne pomôcť klientovi. Záujem klienta má prednosť pred neznalosťou a pred neúctou.

**Ukončenie rozhovoru.** Na závere rozhovoru je nutné informovať klienta, čo má urobiť, ak bude potrebovať ďalšiu pomoc (telefonické spojenie, ďalšie poradenské stretnutia a pod.), zistiť, či klient nemá ešte ďalšie otázky a až potom môže byť rozhovor ukončený. Je nepríjemné, ak sa klient „stratí“, nepríde na stretnutie. Je to škoda vynaloženého úsilia a niekedy môže byť za tým závažný dôvod. Platí to aj pre prácu s nezamestnanými.

## 11. POMOC PRI HĽADANÍ ZAMESTNANIA

Takmer všetci uchádzači o zamestnanie čelia rôznym bariéram pri hľadaní práce. Navyše si mnohí klienti mohli vytvoriť nepresné predstavy o tom, čo sa očakáva od žiadosti o zamestnanie, pohovoru, výberového konania. Mnohí nezamestnaní môžu mať za sebou pôsobivú predchádzajúcu pracovnú kariéru bez toho, aby niekedy museli vyplniť alebo zostaviť žiadosť o zamestnanie, profesijný životopis, ísť na pracovný pohovor, súperiť s ostatnými uchádzačmi.

V tomto prípade rola poradcu spočíva aj v asistencii pri písaní žiadosti a príprave klienta na pohovor kladením pravdepodobných otázok, simuláciou skutočného pohovoru a poskytovaním rád.

**Podanie žiadosti o zamestnanie.** Veľa klientov môže mať rutinné zručnosti potrebné na hľadanie zamestnania (noviny, internet a pod.), ale môže tiež chcieť, aby im poradca poradil a pomohol. Bez ohľadu na pracovný sektor väčšina zamestnávateľov požaduje nejakú formu písomnej žiadosti s priloženým životopisom. Existujú rôzne štýly písania životopisov, avšak všetky by mali byť písané funkčne, jasne a mali by čitateľovi životopisu umožniť dozvedieť sa dôležité fakty o žiadateľovi. Potenciálny zamestnávateľ, ktorý číta životopis, nepochybne bude chcieť vedieť predošlé pracovné skúsenosti žiadateľa, jeho schopnosti a zručnosti, kvalifikáciu.

Poradca v tejto etape môže pomáhať klientovi pochopiť proces žiadosti, štruktúru uvádzaných informácií, prípadne ďalšie relevantné prílohy.

**Príprava na pohovor (výberové konanie).** Ak sa klient pripravuje na pracovný pohovor, resp. výberové konanie, poradca mu môže sprostredkovať rad užitočných informácií – napr. aké otázky ho pravdepodobne čakajú na ktoré bude musieť odpovedať, akú odbornosť a špecializáciu zamestnávateľ vyžaduje a podobne. Poradca tiež klientovi vysvetlí, ako sa pohovory a výberové konania uskutočňujú, čo zamestnávateľ očakáva a hľadá. Ak je to možné, môže poradca s klientom zahrať modelovú situáciu. Ak je možnosť takúto hranú situáciu zaznamenať na video záznam, klient môže pozorovať verbálny prejav a reč tela.

**Následný pohovor.** V prípade, že klient neuspje v uskutočnenom pracovnom pohovore alebo výberovom konaní, úlohou poradcu je, aby ho povzbudil k ďalšiemu konaniu. Znamená to prediskutovať celú situáciu s klientom, analyzovať klady, zápory a objektívne skutočnosti, nájsť poučenie, a tak udržiavať v klientovi sebavedomie a motiváciu skúšať ďalej.

## 12. SOCIÁLNE VYLÚČENÍ

V modernej ekonomike je jedným z najväčších symptómov sociálneho vylúčenia nezamestnanosť (najmä dlhodobá) a zamestnania s nízkym príjmom. Adekvátne platená práca poskytuje nielen príjem, ale taktiež istý stupeň nezávislosti, pocit vlastnej hodnoty a sociálne cennú identitu. Chudoba naopak prispieva k zlému zdraviu (fyzickému aj psychickému), znižuje životné očakávania a vo všeobecnosti znižuje kvalitu života.

V období nezamestnanosti, rýchleho technologického napredovania a sociálnych zmien zohráva poradenstvo a celoživotné vzdelávanie významné miesto. Vzťah medzi nezamestnanosťou a nízkym (žiadnym) vzdelaním je evidentný. V niektorých prípadoch je potrebné opätovné obnovenie potrebných zručností (napr. dlhodobo nezamestnaní).

Primárnou skupinou odborného poradenstva v systéme úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. iných poradenských subjektov sú:

- a) nezamestnaní, ktorí aktívne hľadajú zamestnanie, ale majú nedostatočnú alebo žiadnu kvalifikáciu;
- b) nezamestnaní, ktorí sa vzdali nádeje, že si zamestnanie nájdu a preto ho prestali hľadať, alebo nezamestnaní, ktorí tvrdia, že nechcú byť zamestnaní, ale tiež iba stratili odvalu a nádej;
- c) nezamestnaní, ktorí získavajú príjem v tieňovej (šedej) ekonomike a je potrebné ich presvedčiť, že legálna ekonomika a legálny trh práce má pre nich dlhodobo prospešnejší status;
- d) zamestnaní, ktorí považujú svoje zamestnanie za neuspokojivé najmä z dôvodu nízkeho príjmu.

Medzi najviac ohrozených symptómom dlhodobej straty zamestnania patrí skupina občanov, ktorí majú nedostatky v základných zručnostiach, ktoré sú definované ako funkčná negramotnosť.

### 12.1. Funkčná gramotnosť

Osoba je funkčne negramotná, ak sa nedokáže zapojiť do všetkých tých aktivít, v ktorých je gramotnosť požadovaná pre efektívne fungovanie skupiny a komunity. Nemusí to byť klasická neschopnosť čítať a písať. Pribudli nové hendikepy brániace lepšiemu sa uplatneniu sa v spoločnosti i na trhu práce.

Funkčná gramotnosť v súčasnosti sa najviac spomína v súvislosti s **digitálnou negramotnosťou** (práca s počítačom, internetom a inými digitálnymi médiami). Výučbe a školeniam v súvislosti s prácou s počítačom sa služby zamestnanosti venujú bežne. Nájdenie novej práce sa často spája s úspešným surfovaním na internete. Virtuálny trh práce na sieti je spravidla rýchlejší ako oznam papierovou formou. Navyše znalosť práce s počítačom umožňuje mnohým lepšiu integráciu do spoločnosti a zníženie opustenosti.

**Finančná (fiškálna) negramotnosť** sa týka otázok nedostatočného plánovania a hospodárenia s peniazmi. Marginalizované skupiny mávajú často problémy s touto schopnosťou a je potrebné im pomáhať. Často sú obeťami úžerníkov, prílišných dlžôb z ktorých nepoznajú východisko. Často prídu o dom a o všetky úspory a z relatívne dobre situovaných penzistov sa stávajú sociálne prípady. Čiastočne by zmenil zvýšený záujem ich deti o ich osud. Mnohokrát chodia na tieto akcie ako závislé osoby z dôvodu, že nemajú inú možnosť kontaktu s okolím a majú mylný dojem, že sa o nich niekto „úprimne“ zaujíma. Môžeme sem zaradiť aj neschopnosť sa brániť pre neslávne známymi predvádzacími akciami („šmejdi“).



Aj v samotných Spojených štátoch amerických takmer polovica ľudí neovláda rozdiel medzi dlhopismi a akciami. Môžeme očakávať, že na Slovensku nie je vyšší podiel tých čo sa vedia orientovať na burze cenných papierov, resp. čo dokážu rozumne rozhodovať vo finančnom investovaní. Množstvo opakujúcich sa finančných podvodov („nebankovky“), dovolenky na úver, pôžičky na telefón, mediálne podporované nezmyselné potreby na ktoré si mnohí nerozumne požičiavajú to potvrdzuje. Následne sa zákonite vynára neschopnosť splácať a prichádza bieda. Aspoň minimum finančnej gramotnosti by mohol preventívne pomôcť v znížení počtu takto vyprodukovaných ľudí v sociálne kritickej situácii.

Ľudia s niektorým druhom takejto „negratnosti“ sa stávajú ľahšie nezamestnaným a zostávajú nimi dlhšie ako ostatní. Medzi funkčnou negratnosťou a nižšou zamestnateľnosťou je jasná asociácia. Je preto dobré poskytovať takéto poznatky aj v sociálnej práci.

**Zamestnateľnosť** sa obvykle definuje ako schopnosť jednotlivca nájsť také zamestnanie, ktoré je v súlade s jeho individuálnymi predpokladmi a s objektívnymi potrebami trhu práce. (Kuchař, 2007, s. 113)

## 12.2. Práca s cieľovou skupinou

Pocit hanby súvisiaci s neschopnosťou ovládať určitú gramotnosť je výrazný. Podobnosť je so samotným objavením, že som sa stal nezamestnaný a tajím to okoliu. Okolie malo a mnohí ľudia si to myslia dodnes, že nezamestnaní sú tí čo sa im nechce robiť. Ak poradca získa dojem, že klient má problémy, je nesmierne dôležité reagovať správnym spôsobom. V prvom rade treba povzbudzovať klienta, že to sa dá zvládnuť. Poskytnutie pocitu istoty a dôvery vytvorí atmosféru vhodnú na rozprávanie. Klient musí byť pozorne a ohľaduplne motivovaný k tomu, aby hovoril úprimne o svojich problémoch. Ako sme uviedli obdobné problémy môžu mať aj nateraz „bezproblémoví“ ľudia.

Veľmi zaujímavé je to, že mnoho funkčne negratných, ktorí konečne mali možnosť hovoriť o svojej situácii, majú jednu alebo i viac príčin na zmenu. Tieto rôzne elementy motivácie musí poradca objaviť, musia byť zdôraznené a opakovane vytyčované ako argumenty vonkajšej motivácie a podpory s cieľom, aby navštevovali kurz potrebných zručností. Môže to znamenať prvý krok zapojenia sa do sociálnych kontaktov a klient sa opäť bude môcť stať aktívnejším členom spoločnosti.

Môžeme uviesť príklad pozitívnej skúsenosti z práce s nízkopříjmovými rodinami. V rámci koordinácie sociálneho programu zameraného na pomoc rodinám, ktoré boli ohrozené sociálnou exklúziou bola sledovaná úspešnosť terénnej sociálnej práce u 32 rodín, ktoré žili iba zo sociálnych dávok. Nedostatok finančných prostriedkov často spôsoboval nezamestnanosť rodičov a ich nízka schopnosť riešiť túto situáciu viedla rodiny do sociálno-patologických javov. Mnohé rodiny prepadli alkoholizmu, stratili bývanie (žili v krízových centrách či ubytovniach), prežívali depriváciu a v neposlednom rade sa u nich oslabili aj rodičovské zručnosti. Vďaka intervenciám sociálnych pracovníkov sa deti z detských domovov mohli vrátiť späť do biologických rodín, nakoľko ich biologickí rodičia upravili podmienky v rodine natoľko, že boli schopní zabezpečiť adekvátnu starostlivosť o dieťa, (Minařovičová, 2010, s.40)

## 13. POŽIADAVKY TRHU PRÁCE

Aktívne pôsobenie na trhu práce závisí nielen od pracovných (odborných) zručností, od priznanej kvalifikácie („*Hard Skills*“) ale aj od takzvaných kľúčových (mäkkých) zručností, ako sú komunikácia, osobné vlastnosti a tímová práca („*Soft Skills*“). Túto skutočnosť by mali mať na zreteli aj poradcovia úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pokiaľ niektoré tvrdé zručnosti sú potrebné pre určité pozície, zamestnávateľia napriek tomu hľadajú viac a viac ľudí so špecifickými mäkkými zručnosťami. Pretože je vcelku jednoduché preškoliť nového zamestnanca napríklad na poznanie softvéru, ale je oveľa ťažšie získať mäkké zručnosti (napr. trepezlivosť). To je obzvlášť dôležité v sociálnej práci.

Počas prijímacieho konania je potrebné sa sústrediť na obidve zručnosti, tvrdé ale, aj mäkké. Pokiaľ má adept určité medzery v klasickom vzdelaní požadovanom firmou, môže využiť a poukázať na svoje osobné schopnosti, ktoré môžu byť rozhodujúce pre výber nového pracovníka. Napr. ak ide o prácu v rámci mnohých projektov súbežne, je vhodné zdôrazniť skúsenosti, schopnosti a flexibilitu tímového hráča a schopnosť komunikácie s rozmanitými členmi tímu, resp. tímov.

Kľúčové zručnosti môžu byť kategorizované viacerými spôsobmi. Na ilustráciu možno uviesť niektoré požiadavky na zručnosti. Tieto vlastnosti zodpovedajú danej dobe, kultúre a potrebe, ktorá sa vyvíja v čase a priestore. Preto je vždy vhodné poznať miestne hodnoty, podnikovú kultúru a samozrejme o aký typ miesta ide. Nie je možné automaticky prevziať vzory úspešné možno na Slovensku, ale v Spojených štátoch amerických môžu vyznieť nevhodne. Iste mnohí majú poznatky o potrebe lepšieho seba presadzovania, ale je potrebné sa vyhnúť afektu, neprirodzenej suverenite, alebo bezhraničnej konformite. Také vystupovania nevyznievajú dôverčivo.

Medzi **mäkké schopnosti** môžeme zaradiť napr. tieto:

- a) **tímový hráč**, neznamená byť iba spolupracujúcim, ale mať aj schopnosť viesť ak treba,
- b) **flexibilita** je cenná vlastnosť pre zamestnanca, ktorý je schopný sa prispôsobiť akejkoľvek situácii bez straty orientácie a vzniku paniky,
- c) **efektívna komunikácia** je základ, zahŕňa schopnosť prezentovať sa, vedieť počúvať a mať schopnosť neverbálnej komunikácie,
- d) schopnosť **riešiť problémy** je významná pre neočakávané vstupy,
- e) byť **schopný sebareflexie** a vedieť sa poučiť umožňuje profesionálny rast,
- f) **dôveryhodnosť** a sebavedomie je dôležité, ale musí byť opreté o znalosť a poznanie,
- g) **kreatívne myslenie** môže posunúť vývoj a nájsť nové smery a zvýšiť efektivitu.

Uplatňovanie kľúčových zručností v zamestnaní závisí aj od osobných vlastností ako sú:

1. morálka a hodnoty,
2. integrita,
3. postreh a bystrosť,
4. úprimnosť,
5. sebadôvera,
6. pozornosť pre detaily.

V praxi sa kľúčové zručnosti objavujú v rôznych kombináciách. Ťažko nájsť jednoznačne orientovaný pracovný post. Všetko závisí od poznania potrieb. Iné sú pre riadiaceho pracovníka, ktorý sa musí rozhodnúť medzi dvoma neistými možnosťami, iné u pracovníka pri výrobnom páse; iné u úradníka, ktorý musí dodržať zákon a iné u sociálneho pracovníka, ktorý sleduje najlepšie potreby a záujmy svojho klienta.

Či je niekto vedúci pracovného tímu, alebo projektu, každý dobrý riadiaci a vedúci pracovník musí mať aj rad mäkkých schopností, ktoré mu pomáhajú vhodne viesť a usmerňovať podriadených a členov tímu. Zamestnávateľa vyhľadávajú tieto vlastnosti u kandidátov, ktorí majú byť postavení na vedúce a riadiace miesto.

Uvedieme niektoré potrebné **schopnosti** pre uznávaného **vedúceho pracovníka** v súčasnom modernom európskom pracovnom prostredí:

**Komunikovanie.** Vedúci musí byť schopný jasne a zrozumiteľne vysvetliť svojim podriadeným všetko od cieľov po jednotlivé úlohy. Vedúci musí byť odborník na komunikovanie tvárou v tvár, na porade, alebo pred širším kolektívom a to aj telefonicky, emailom a sociálnymi médiami. Veľká časť komunikovania je však vedieť počúvať. Preto by si mali vedúci vypracovať trvalú komunikačnú možnosť počúvať podriadených, členov tímu a to otvoreným prístupom, alebo pravidelnými výmenami poznatkov s pracovníkmi. Vedúci pracovníci by si mali vytvoriť systém možností kontaktov s podriadenými a poznať ich problémy a obavy.

**Motivácia.** Vedúci musia vedieť získať a inšpirovať podriadených, aby dali zo seba niečo navyše v prospech organizácie; ľudia ocenia aj niečo navyše okrem dobrého platu (samozrejme dôstojná mzda je základ). Je viacero možností motivácie podriadených: je možné podporovať sebaistotu a dôveru pracovníkov pomocou ich uznania a ocenenia, alebo priznaním im nových kompetencií na ich lepšie zapojenie do činnosti organizácie. Vedúci by mal poznať, čo motivuje jeho ľudí, aby dokázali viac a s väčšou chuťou.

**Delegovanie.** Vedúci, ktorí sa snažia si snažia všetko urobiť a rozhodnúť, sa dostávajú do problémov. Títo vedúci sa často obávajú delegovať z dôvodu, že by to bolo chápané ako ich slabosť. Naopak: delegovanie poukazuje na silu vedúceho. Preto je vhodné spoznať schopnosti podriadených a rozdeliť povinnosti na každého podľa ich schopností. Delegovaním úloh sa môže vedúci sústrediť na dôležitejšie veci.

**Pozitívny prístup.** Tento prístup umožní dlho dobre pracovať. Dokázať sa sebe zasmiať, keď sa niečo nedarí tak, ako bolo naplánované, pomáha vytvoriť zdravé pracovné prostredie, dokonca i počas stresujúcich období. Jednoduché opýtanie sa zamestnancov, aké majú plány na dovolenku, víkend, zlepšia vzťahy a vytvoria pozitívnu atmosféru v inštitúcii a zlepšia morálku pracovníkov. Ak zamestnanci cítia, že robia v dobrom pracovnom prostredí, je väčšia šanca, že budú chcieť pracovať hoci aj dlhšie než je štandard.

**Dôvera.** Zamestnanci sa potrebujú dobre cítiť, keď idú za „šéfom“, alebo vedúcim s otázkami a starosťami. Je potrebné demonštrovať svoju integritu – zamestnanci veria nadriadenému, ktorého rešpektujú. Otvorenosť a úprimnosť sa zobrazí aj rovnakou mierou u podriadených.

**Kreativita.** Vedúci pracovník musí vykonať veľa rozhodnutí, ktoré nemajú vždy jasné pozadie. Preto je potrebné vyjsť zo zaužívanej rutiny. Nové riešenia, netradičné prístupy môžu pomôcť vyriešiť inak neriešiteľné veci. Väčšina podriadených bude tiež ovplyvnená a inšpirovaná vedúcim, ktorý si nevyberá vždy iba bezpečné a konvenčné riešenia.

**Spätná väzba.** Vedúci by mali hľadať možnosti ako informovať členov tímu o ich práci. Avšak existuje iba tenká hranica medzi dávaním pomoci a rád zamestnancom a manažovaním. Ak sú podriadení učení ako zlepšiť svoju prácu a ako sa vedieť rozhodovať, vedúci pracovníci sa skôr spoľahnú na svojich podriadených a budú im delegovať povinnosti s väčšou ochotou.

**Zodpovednosť.** Riadiaci pracovník je zodpovedný ako za úspechy, tak i neúspechy jeho tímu. Nemal by prehry dávať za vinu tímu. Preto by mal vedieť priznať chybu, ak sa niečo nevydarí. Ak podriadení vidia, že vedúci obviňuje iných, stratí ich rešpekt. Je potrebné akceptovať prehry a chyby a potom ponúknuť jasné riešenia na zlepšenie.

**Závazok.** Je dôležité, aby vedúci plnili to, k čomu sa zaviazali. Môžu venovať práci viacej hodín na splnenie úlohy, potom podriadení budú mať vzor a budú nasledovať príklad. Ak vedúci prisľúbi podnikovú akciu, tak ju musí uskutočniť. Vedúci pracovník nemôže očakávať plnenie úloh od zamestnancov, ak sám neplní svoje záväzky.

**Flexibilita.** Opravy a zmeny na poslednú chvíľu sa odohrávajú v práci bežne. Riadiaci pracovníci musia byť pružní, majú vedieť zvládnuť akékoľvek zmeny, ktoré sa objavujú. Podriadení ocenia schopnosť vedúcich vysporiadať sa so zmenami ich kreatívnym riešením.

Obdobne vedúci pracovníci musia byť otvorení voči návrhom a spätnej väzbe. Ak nie sú podriadení spokojní s pracovnou atmosférou, je potrebné ich vypočuť a byť otvorený k možným nápravám. Podriadení ocenia, že vedúci je ochotný akceptovať ich názor a úsudok.

Vedieť komunikovať s nadriadenými, s kolegami a s podriadenými je zásadná záležitosť pre podnikanie, bez ohľadu o aké ide, teda aj pre sociálne podnikanie. Ľudia žijúci v digitálnom svete musia vedieť komunikovať osobne, ale aj digitálnom technikou (byť „blízko“ k podriadeným, hoci aj na diaľku cez email, alebo mobilný telefón).

Môžeme následne tiež uviesť **prehľad** moderných (súčasných) **schopností potrebných pre úspešné komunikovanie**. Teda aj pre hľadanie práce, resp. udržanie si zamestnania. Upozorňujeme, že môžu byť aj výnimky a vplyvy tradícií v niektorých kultúrach

**Počúvanie.** Byť dobrým poslucháčom je jedna z najlepších ciest ako sa stať dobrým komunikátorom. Dobrý poslucháč je vlastnosť ktorá je cenná aj počas prijímacích interview a v neskoršej kariére. Nikto nemá rád komunikovanie spôsobom, že sa akože zbavíte človeka a nemáte ani čas si ho vypočuť. Dať peniaz napr. predavačovi Nota Bene a nezviať si časopis, prípadne neprehodiť slovo, dve, nie je spôsob, ako mu a sebe pomôcť. Naopak aktívne počúvanie je dôležité nielen v politike. Mali sme politika, čo sa chválil, že vie „načúvať občanovi“. Aktívne počúvanie je ťažkou prácou. Aktívne počúvanie si vyžaduje venovať pozornosť tomu, čo osoba hovorí, pýtať sa, dávať otázky na osvetlenie a zopakovanie poslucháčom to čo bolo povedané („takže vravíte že...“). Pomocou aktívneho počúvania lepšie pochopíte, čo sa iná osoba snaží povedať a to vám umožní správne reagovať. Je to potrebná vlastnosť pre poradcu, ale aj pre každodenný pracovný život a úspech v kariére. Mnohí najlepší rozprávači, sú úspešní iba preto že dokážu aktívne počúvať.

**Neverbálna komunikácia.** Reč tela, očný kontakt, gestikulácie a tón a farba hlasu, posolstva a oznamu, ktorý chcete doručiť významne ovplyvní výsledok. Uvoľnený, otvorený postoj a priateľský tón poskytne akceptovateľný dojem pre ostatných a umožní im nadviazať a vybudovať most dôvery. Zvýšený hlas nie je vhodný. Naopak v niektorých krajinách automaticky prerušujú komunikáciu s „podráždenou“ osobou. Nič tým nedokáže a nikto si ju nevšima.

**Očný kontakt** je dôležitý. Je potrebné sa pozeráť do očí osoby s ktorou komunikujete aby mala istotu, že je o ňu úprimný záujem. Je dôležité si však uvedomiť, že niekomu to môže byť nepríjemné, ak na neho neustále „dívate“. Potrebné je naučiť sa kultúrne zvyklosti, ak ste v kontakte s ľuďmi zo zahraničia, alebo ste v cudzom kultúrnom prostredí. Nepozeranie sa do očí ženy mužom počas oficiálneho rokovania, nemusí znamenať ignoranciu, naopak v moslimských kultúrach je to norma.

Islamská kultúra, hinduistická, japonská a mnohé iné majú svoje vlastné pravidlá vhodnosti. Nie vždy to, čo je vhodné na Slovensku, bude vhodné v budhistickom Thajsku a naopak. Ale mnohé nuansy sa stále týkajú aj Európy.

Všímajte si neverbálne správanie, sledujte neverbálnu reč a poskytované signály, pokiaľ s ľuďmi verbálne komunikujete. Často neverbálna komunikácia nekorešponduje s povedaným. Toto môže pokaziť celkový dojem z prijímacieho pohovoru aj keď diplom, prax, skúsenosť je lepšia ako u ostatných záujemcov o pracovný post. Ak napríklad sa osoba vyhýba pohľadu, môže to byť signál skrývania pravdy.

**Zrozumiteľnosť a jednoduchosť.** V pracovnom živote je potrebné povedať posolstvo čím menším počtom slov. Potrebné je povedať všetko jasne, priamo a to je jedno, či to je priamo tvárou v tvár alebo na diaľku pomocou komunikačnej techniky. Ak problém zamotávate, tak aj poslucháč bude unikať, alebo nepochopí obsah povedaného a môžu nastať problémy s výkonom. Dobré je si premyslieť vopred, ak je to možné a potrebné, čo a ako povedať, aby nedochádzalo k únave poslucháčov alebo k pomýleniu. Pri dlhých poradách poslucháči neraz nesledujú reč a môžu aj priamo zaspať. Je nutné sa tomu vyhnúť a overiť si pochopenie povedaného.

**Priateľskosť.** Pomocou priateľského prístupu, osobnej otázky, alebo hoci aj jednoduchého úsmevu je možné navodiť medzi pracovníkmi otvorenú a úprimnú atmosféru v komunikácii. Je to dôležité ako pri osobnom kontakte, tak aj v písomnej komunikácii. Je možné poľudštiť pracovné emaily jednoduchou poznámkou („mali ste sa dobre cez víkend?“). To môže pomôcť príjemcovi nadobudnúť pocit potrebnosti a záujmu o neho, čo je potrebné pre udržanie harmonického pracovného prostredia.

**Dôvera.** Je významné zachovať si vzájomnú dôveru počas všetkých komunikácií a spoločnej práce. Dôvera podporuje vieru pracovníkov vo svojich nadriadených, ktorí potom sú schopní lepšie plniť úlohy. Zachovanie dôvery môže byť prosté, napr. očný kontakt, alebo jasný priateľský tón (bez zneisťujúcich otázok, ale so zrozumiteľnými požiadavkami). Pre udržanie dôveryhodnosti je nutné vyvarovať sa arogantného alebo agresívneho správania. V niektorých situáciách takéto správanie spôsobuje úplne opačnú odpoveď než by sa očakávalo. Je potrebné vzájomné počúvanie a pochopenie pozície jednotlivých aktérov.

**Empatia.** Nie je nutné vždy a za každú cenu nesúhlasiť so zamestnávateľom, so zamestnancom, s spolupracovníkom, alebo s klientom, ale je dobré pochopiť ich postoj a rešpektovať ich právo na vlastný názor. Každý je unikátny a problém môže byť na strane príjemcu vypovedaného. Použiť jednoduché vetné frázy („rozumiem, čo tým myslíte“), umožní vyvolať situáciu, že protistrana nadobudne dojem, že bola vypočutá a boli rešpektované jej názory.

**Otvorenosť.** Dobrý komunikátor by mal vstúpiť do diskusie s otvorenou a flexibilnou myslou. Mal by počúvať a rozumieť postoj inej osoby a nie iba si vypočúť oznam. Dobrému komunikátorovi poskytnú vstúpenia do diskusie skupiny ľudí, s ktorými nemusí vôbec súhlasiť, možnosť zúčastniť sa otvoreného a produktívneho dialógu, alebo k nemu viesť.

**Úcta.** Ľudia sú viac otvorení v komunikovaní, pokiaľ je zachovaná úcta voči nim a ich myšlienkam, keď sú rešpektovaní. Jednoduché postupy ako poznanie mien účastníkov komunikácie, ich nespotovorení, očný kontakt, aktívne počúvanie, keď druhí hovoria, vyvolá atmosféru vzájomnej úcty a pozitívneho hodnotenia. Platí to aj pre telefonovanie, keď je potrebné sa vyhnúť prerušovaniu. Dôležité je vhodný postup riešenia situácie ako sa zachovať počas osobného pohovoru, prijať, či neprijať telefónny rozhovor, čo môže zničiť všetko vybudované počas rozhovoru a pod.

**Email** je úradná pošta, taká ako v papierovej podobe. Je potrebné venovať čas podobe odoslaného textu. Neodporúča sa v pracovnom vzťahu používať zlú slovnú zásobu, nedbalú gramatiku alebo jazyk blízky krátkym textovým správam (SMS) v neformálnom styku. Nedostatok pozornosti môže spôsobiť znechutenie na strane príjemcu a stratu vybudovaného. Narýchlo napísaný mätúci email môže spôsobiť u príjemcu situáciu, že získa dojem nezájmu odosielateľa o osobu, ktorej email zaslal.

**Spätná reakcia.** Byť schopný poskytnúť a prijať spätnú reakciu je významnou komunikačnou schopnosťou. Manažéri a riadiace orgány by mali sústavne hľadať spôsoby, ako umožniť príjem konštruktívnej spätnej väzby, spätnej reakcie, a to emailom, telefónom, písomne, pravidelnými spoločnými hodnoteniami alebo iným obvyklým spôsobom. Spätná väzba môže byť niekedy niečo úplne jednoduché, ako napr. reakcia nadriadeného tým, že slovné ocení prácu, že dá na vedomie zamestnancovi, či klientovi, že odovzdal dobrú prácu alebo urobil pokrok. Rovnako je dôležité vedieť prijímať, akceptovať a aj podporovať spätnú väzbu od iných. Je potrebné počúvať spätnú väzbu, dávať otázky pre objasnenie nejasností a usilovať sa využiť získaný poznatok.

**Voľba správneho prostriedku.** Významnou komunikačnou schopnosťou je aj vedieť, aký komunikačný prostriedok použiť. Napr. niektoré veľmi závažné kroky (prepustenie, zmeny platových pomerov a pod.) je dobré robiť osobne. Potrebné je rozmyslieť si miesto a čas takéhoto rozhovoru. Je dobré tiež posúdiť, s kým chceme komunikovať. Zaneprázdneným osobám je dobre avizovať úmysel a tému napr. emailom, aby prejavili záujem a rezervovali si čas. Ľudia ocenia spravidla výber komunikačného prostriedku a sú viac naklonení na pozitívne reagovať.

## 14. ZVLÁDANIE NEZAMESTNANOSTI

Nezamestnanosť sa mení na bežnú rizikovú situáciu v živote človeka. Potrebné je nájsť silu a naučiť sa zvládať tento životný problém. Tí, ktorí sú nezamestnaní, bezpochyby prechádzajú jednu z najťaživejších skúseností v živote. Je to stresujúca udalosť meniaci život, ktorá môže viesť k negatívnym duševným, telesným a emočným dôsledkom, môže ohroziť finančnú istotu, narušujúca identitu a môže aj zhoršiť rodinné vzťahy.

Najväčšou výzvou a najdôležitejšou úlohou pre nezamestnanú osobu je postarať sa o seba. Je potrebné vzdelávať verejnosť v krokoch, postupoch a postojoch užitočných pre zvládanie tejto životnej skúsenosti tak, aby podľa možnosti znížila negatívne dôsledky. Existuje niekoľko odporúčaní, ktoré možno využiť v profesijnej práci a aj v osobnom živote. Rady sa týkajú pomoci a obnovy rovnováhy počas tejto životnej skúsenosti. Možno ich využiť v poradcovskej činnosti, ale sú aj vhodné pre individuálne zvládanie nezamestnanosti.

**I. Po prvé**, je nutné **pripraviť sa emočne**. Je nutné poznať psychickú reakciu na stratu zamestnania. Ľudia, ktorí stratia prácu, často začnú okamžite hľadať novú prácu i keď toto nie je vždy tá najlepšia stratégia. Pokiaľ je to ekonomicky možné, je dobré sa uvoľniť, zbaviť napätia, smútku zo straty práce a prehodnotiť svoje priority do ďalšieho života. Môže existovať tlak, ale je aj tak nevyhnutné zistiť a zhodnotiť, čo sa dá urobiť so zvyškom života, ktorý má osoba bez práce pred sebou. Je potrebné obmedziť negatívne emócie. V tomto čase môže sociálny pracovník poradiť nezamestnaným klientom.

**II. Po druhé**, je nutné **poznať jednotlivé etapy**. Je to známy fakt, že ľudia vo všeobecnosti prechádzajú jednotlivými emočnými fázami, ktoré sa podobajú iným bežným reakciám na životné udalosti ako je úmrtie alebo rozvod (môžeme uviesť také ako silné prekvapenie, smútok, obviňovanie sa, hnev, vyrovnanie a podriadenie sa). Jednotlivci môžu zažiť niektoré z týchto stavov, alebo aj okúsiť všetky postupne, alebo v inom poradí, dokonca sa môžu objaviť i návraty do predošlého stavu. Sociálni pracovníci pri práci s nezamestnanými musia poskytnúť primeraný čas na zvládanie týchto stavov.

**III. Po tretie** je nutné **akceptovať stav nezamestnanosti** ako stav na „plný úväzok“. Byť nezamestnaným je ťažká situácia, ktorá je svojou podstatou rovnocenná pracovnému vzťahu na plný úväzok. Tento stav je náročný a odčerpáva veľké množstvo energie. Klienti niekedy nemusia postrehnúť, do akej miery ich ohrozuje priveľké množstvo času, ktorý venujú získaniu novej práce. Preto je potrebné, aby im sociálni pracovníci poradili pri výbere priorit a určení postupnosti, aby sa primerane spotrebovala vynaložená energia a čas. Potrebné je podporovať klientov v tom, aby pravidelne využívali prestávky, tak ako je to „normálne“ v bežnom zamestnaní.

**IV. Po štvrté** je nutné **zbaviť sa znechutenia** a zatrpknutosti. Držanie sa hnevu a horkosti môže zničiť šťastie a zabrániť možnému napredovaniu a zlepšeniu situácie. Zabudnutie a nezaobranie sa neznamená súhlas s tým, čo sa udialo; naopak je to cesta ako získať opäť kontrolu nad vecou. Klienti, ktorí sú v zajatí zatrpknutia a pocitu nespravodlivosti dávajú druhým možnosť ich ovládať, pestovať v nich negatívne pocity a držať ich v pasci minulosti. Skôr by sa mali zamerať na budúcnosť a na to, čo môže byť. Potrebné je pomôcť klientom prekonať to, čo so stalo, aby si zachovali potrebný časový priestor, kreativitu a energiu pre ďalší život. Je potrebné venovať primeraný čas na prekonanie negatívnych pocitov a ihneď zamerať duševnú a telesnú energiu na uskutočnenie budúcich cieľov.

**V. Po piate,** je nutné **byť aktívnym**. Aktívne je potrebné uvažovať v oblasti finančných možností. Klient, nezamestnaná osoba, potrebuje mať finančný plán vhodný na toto obdobie obmedzených zdrojov, ktorý posúdi reálne príjmy a výdavky. Ak je nevyhnutné odstrániť niektoré výdavky, spoľahnúť sa treba na úspory, eventuálne využiť aj prácu na čiastočný úväzok, ak je potrebné pokryť základné výdaje domácnosti (účty, šeky a pod.). Sociálni pracovníci by mohli pomôcť s ohľadom na nižšiu finančnú gramotnosť niektorých skupín. Môžu pomôcť v posúdení závažnosti klientovej situácie, ktorá môže byť odlišná a nemusí byť štandardná.

**VI. Po šieste** je nutné **oddržiavať denný rytmus** a nezabúdať na seba. Potrebné je mať denný poriadok, ktorý má vyrovnaný podiel denných činností. Tento režim je potrebné dodržiavať. V rámci dňa nezamestnaný by mal mať primeraný pohyb, dostatok spánku, zachovávať zdravú životosprávu, využívať duševné aktivity (ako je čítanie, spoločenské kontakty a konverzácie) a vyhýbať sa excesom ako sú hazardné hry, gamblerstvo, návykové látky. Pokiaľ sa mu podarí naplňať ciele, je vhodné to aj oceniť. Môže to byť ťažké, ale je vhodné oddeľovať „voľný čas“ od „pracovného“ aj formálne, trebárs oblečením, čo môže napomôcť zachovať si predošlý denný režim. Obdobné skúsenosti mám aj z čias zavádzania teleworkingu (práce na diaľku cez internet), keď „teleworkeri“ nedodržiavali tieto pravidlá a dochádzalo k pracovnému vyčerpaniu, napriek tomu, že si určovali denný režim.

**VII. Po siedme,** je nutné **zabrániť opustenosti** a je potrebné nájsť pomoc. Izolácia (osamotenie) je častým problémom v prípade nezamestnanosti. Je potrebné dočasne opúšťať bydlisko a viesť k tomu klientov. Nájdite si miesto na komunikovanie, stretávanie sa, na budovanie sociálnych vzťahov. Prípadne hľadajte novú prácu na miestach stretávania sa ľudí, využite činnosť klubov zameraných na pomoc nezamestnaným, mimovládne aktivity a dobrovoľníctvo. Konajte tak pravidelne. Manželské páry, rodiny a priatelia potrebujú podnety, aby sa držali spolu. Je potrebné pomôcť klientom udržať a rozvinúť ich sociálne siete (myslím v teréne, nie iba virtuálne) a pomôcť im nájsť kľúčových spojencov v ich situácii.

**VIII. Po ôsme** je nutné **pomáhať druhým** trebárs ako dobrovoľník. Vhodné je obzrieť sa, urobiť si prehľad o vhodných príležitostiach, kde môžete využiť svoje schopnosti, skúsenosti a svoj talent. Je to šanca robiť to, čo ľudí zaujíma, láka, oslovuje, i keď to zatiaľ systematicky naštudovali. Takto môžu získať nové schopnosti, môžu sa dostať mimo svojho úzkeho rámca, získať nové kontakty a pomáha to byť aktívnym a plným energie. Potrebné je pomôcť aj klientovi objaviť hodnoty dobrovoľníctva a práce v rámci komunity a pre komunitu v období, kým sú nezamestnaní. Takýto postoj môže v nich pretrvať aj po opätovnom zamestnaní.

**IX: Po deviate** je možné zvážiť **alternatívne príjmové zdroje**. Hľadajte možnosti, ako použiť svoj čas, zručnosti, skúsenosti a schopnosti (namiesto úspor) na získanie tovaru a služieb. Je dobré viesť klientov počas stretnutí k posúdeniu možností iných zdrojov príjmu.

**X. Po desiate** je možné **naučiť sa nové schopnosti** a rozšíriť svoje portfólio. Je vhodné viesť klientov k naučeniu sa nových pracovných schopností, nielen príbuzných predošlej aktivite. Ale môžu to byť aj činnosti, ktoré rozšíria ich možnosti, posilnia tak ich zamestnateľnosť, profesionálne využitie a umožnia ich osobný rast. Ak nie je možné využiť formálne vzdelávanie cez etablované inštitúcie, je možné použiť lacnejšie individuálne štúdium, vzdelávanie cez internet, zdroje, ktoré poskytujú knižnice, ako aj vzdelávacie aktivity mimovládnych organizácií, cirkví a pod.

**XI. Po jedenáste** je možné vyhľadať **bezplatné aktivity**. Jestvuje množstvo bezplatných činností, možností a služieb v každej komunite, také ako sú vstupy do múzeí zadarmo, miestne a kultúrne

podujatia, prednášky a iné. Ak nemáte financie, je možné preštudovať kalendár aktivít miestnych škôl, kultúrnych ustanovizní, mimovládnych organizácií, záujmových spolkov a pod. na overenie si, čo všetko sa koná bez poplatkov.

**XII. Po dvanáste, pozrite sa do budúcnosti.** Je možné využiť voľný čas, utíšiť sa na lepšie seba-poznanie. Ak sú ľudia príliš zaneprázdnení, nezvyknú mať čas na poznanie seba samého, na inšpirácie a vhodnú radu. Je možné aj s vonkajšou pomocou využiť relaxačné a iné techniky a cvičenia. Zhodnoťte svoj predošlý život preto, aby ste vedeli posúdiť svoje budúce zameranie. Pomôžte klientom spoznať to čo im v minulosti vyhovovalo a čo nie. Je to vhodný čas na objavovanie nových pracovných možností, zbieranie nových myšlienok a hodnotenie seba samého. Posúďte svoje záujmy a nájdite niečo nové, vzrušujúce a úplne iné. Môže sa objaviť iná pracovná kariéra a nové miesto pre život. Pokiaľ človek nezariskuje, nemusí nikdy byť odmenený. Zmena je nepríjemná pre mnohých ľudí, preto je potrebné okrem otvorenia obzoru poznať a riešiť obavy klientov. Je potrebná orientácia na osobnostný rast. Energia a úsilie venované na riešenie nezamestnanosti na záver poskytnie lepší význam a zmysel života. Určite zabráni napr. samovražedným úmyslom. Sociálny pracovník pomáha klientovi poznať jeho silné stránky, udržiavať pozitívnu náladu a pomáha zamerať sa na klientove osobné ciele a hodnoty.

**A na záver, zvládanie nezamestnanosti nie je večné.** Riešenie nezamestnanosti môže byť ukončené vznikom kvalitatívne novej situácie v živote klienta. Tu uvedené odporúčania môžu pomôcť jednotlivcovi, ako vytvoriť lepšiu budúcnosť a môžu poradiť odborníkovi, ako klientovi pomôcť. Mnohí ľudia sú si istí, že nikdy už novú prácu nezískajú. Väčšina ľudí spravidla našla novú/inú prácu pomerne skoro. Riešenie existuje. Nezamestnanosť je, ako sme už uvádzali, neprirodzená. Ľudské túžby a potreby sú bez limitov, teda obdobne aj potreba práce je prakticky neobmedzená. Výskyt nezamestnanosti má pôvod v tom, ako si spoločnosť cení hodnotu ľudského šťastia a spoločného pokroku oproti dočasnému majetkovému „šťastiu“. Tieto návody môžu umožniť nezamestnanému nájsť východisko z relatívne neriešiteľnej situácie. Zároveň sa tieto návrhy môžu využiť aj pre sociálnu prácu s nezamestnanými.

## 15. SOCIÁLNA EKONOMIKA

Táto kapitola sa venuje interakcii sociálnej práce a podnikania. Existuje veľa oblastí kde možno nájsť prienik sociálnej práce s ekonomikou. Je veľký potenciál pre rozvoj sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania na Slovensku. V tejto oblasti sa nachádza aj zásadná možnosť uplatnenia sociálnej práce.

### 15.1. Sociálna ekonomika a sociálne trhové hospodárstvo

Európsky sociálny model je tradične formovaný činnosťou množstva organizácií, ktoré sú odlišné od súkromných korporácií a verejných inštitúcií. Sú to organizácie, ktoré majú iný cieľ než zisk pre svojich majiteľov a akcionárov. Ich zámerom je poskytovanie tovaru a služieb svojim členom, komunite alebo spoločnosti vo všeobecnosti. Takéto organizácie pôsobia v Európe viac ako dve storočia. Organizácie zamerané na zabezpečovanie potrieb všeobecného významu bývajú spoločne zahrnuté pod termín **sociálna ekonomika**. Tieto organizácie kladú osobitnú pozornosť na sociálny vplyv ich činnosti a majú často participatívnu a demokratickú formu správy. V osemdesiatych rokoch sa začalo rozvíjať sociálne podnikanie ako osobitná forma majúca formálnu podobu súkromného podnikania s obsahom a zameraním sociálnej ekonomiky.

Jedným zo základných princípov uplatňovanou pri európskom zjednocovaní je sociálna kohezia. Osobitne sa využíva v mnohých oblastiach ekonomických politík inkluzívneho rastu. Cieľ európskej integrácie má svoju hospodársku, ale aj sociálnu dimenziu. Táto charakteristická dimenzia Európskej únie sa zvykne označovať ako **európsky sociálny model**. Model je postavený na troch predpokladoch pre ekonomický rast:

1. rozvojový cieľ sa lepšie plní kolektívnym postupom než individuálnym,
2. všetci a všetky zložky by sa mali spolupodieľať a prispievať tak k rozvoju,
3. sociálny rozmer rozvoja vyžaduje záruku určitej úrovne sociálnej istoty.

Európsky sociálny model je zameniteľný s pojmom **sociálna trhovú ekonomika**. Pokiaľ sú sociálna ekonomika a sociálne trhovú ekonomika navzájom slovné blízke, významovo sú odlišné.

Termín sociálna ekonomika zvykol označovať osobitnú skupinu organizácií v hospodárstve. Tradične do nej patrili štyri kategórie: **družstvá, vzájomne prospešné organizácie, združenia** a neskôr **nadácie**, ktoré všetky sa väčšinou orientovali na sociálnu oblasť. Vyše dvesto rokov sa venujú produkcii tovarov a služieb súbežne s pôsobením voľného súkromného trhu a štátu.

Termín **sociálne trhové hospodárstvo** sa vzťahuje na politicko-ekonomický model vzniknutý po 2. svetovej vojne spojený s úsilím o vznik nového demokratického modelu. Výrazne je spojený s obnovou Nemecka po vojnovnej tragédii. Vo svojom jadre sociálne trhovému hospodárstvu ide o zosúladenie slobodného trhu so sociálnou ochranou a sociálnym rozvojom, v ktorom zohráva štát značne aktívnu rolu. Sociálne trhovú hospodárstvo sa odlišuje od klasicky liberálneho („Laissez Faire“) kapitalizmu, postaveného na minimálnom zasahovaní štátu a od druhého extrému t. j. centrálne plánovanej ekonomiky s totálnym rozhodovaním štátu (príkladom boli štáty sovietskeho impéria). Sociálne trhovú ekonomika je postavená na dvoch rôznych základoch (možno protikladoch). Na jednej strane sa v ňom štát usiluje o voľnú súťaž, konkurencieschopnosť, neustály hospodársky rast a na druhej strane je u neho snaha garantovať sociálnu spravodlivosť a sociálne istoty. Mnohé myšlienky sociálne trhového hospodárstva nájdeme v európskom sociálnom modeli. Sociálne výdavky sa v tomto modeli chápu ako investície a nie ako spotreba.

V zmysle Lisabonskej zmluvy (základnej zmluvy Európskej únie) Európska únia vytvára vnútorný trh, usiluje o vyrovnaný hospodársky rozvoj, o cenovú stabilitu, vysoko konkurencieschopnú sociálne trhovú ekonomiku **s cieľom dosiahnutia plnej zamestnanosti**; sociálneho pokroku; vysokú úroveň ochrany a kvality životného a pracovného prostredia.

Spoločné európske hodnoty, ktoré sa dlhodobo uplatňujú sú dnes doplňované novými trendmi vyvolanými globalizáciou, rozvojom, starnutím a pokračujúcou krízou. Je pozitívne, že tieto nové trendy nachádzame medzi rozmanitými skupinami ľudí či už v súkromnom, či vo verejnom sektore. Zisťujeme narastajúce všeobecné povedomie o sociálnych dôsledkoch ekonomických aktivít. Množstvo tohto poznania a prístupov k sociálnym otázkam vychádza z existujúcich foriem, ale vidíme aj vznik nových typov organizácií a nových postupov. Tieto trendy možno vidieť:

1. v uplatňovaní sociálne zodpovedného správania u jednotlivcov,
2. v nesprostredkovanom poskytovaní služieb vo verejnom záujme skupinami občanov,
3. vo zvýšenej pozornosti sociálnym vplyvom ekonomických a finančných aktivít v podnikovom prostredí (sociálne zodpovedné podnikanie).

Vznik a rozvoj neziskových ekonomických aktivít má vplyv na tradičné organizácie sociálnej ekonomiky a vyvoláva tlak na tvorbu nových foriem. Všetky tieto organizácie sa orientujú na spoločensky zodpovedné spravovanie kolektívneho majetku, zdrojov alebo aktív. Nespochybňuje sa právo na súkromný majetok, ale toto právo musí byť v súlade s povinnosťou správy umožňujúcej dôstojný život terajšej generácie a tých, čo po nej prídu. (Social Economy, 2013)

Okrem toho takéto trendy posilňujú vedomie toho že ekonomický rast nie je postavený výlučne iba na aktivitách jednotlivcov vytvárajúcich zisk. Tento rast je závislý aj od činnosti komunit tvoriacich spoločensky potrebný tovar a služby. Hodnota je skutočnou hodnotou, ak je spoločnou („*Shared Value*“). Musí obsahovať aj spoločenskú účelnosť a potrebnosť, nielen faktor zisku. Pozitívny je fakt, že rozmanité sociálne, komunitné a družstevné podniky sú schopné i počas krízy rozširovať svoju činnosť, naberat pracovné sily, zatiaľ čo tradičný privátny sektor obmedzuje svoje pôsobenie. Hospodársky a spoločenský pokrok je postavený na hodnotách. Na vznik novej hodnoty sú potrebné vstupy, náklady. Dlho v podnikaní priznanie hodnoty záviselo iba od zisku, ktorý zostal po odpočítaní vstupov od predajnej ceny. Hodnota by mala byť spoločná, tak aby bola hodnotná pre všetkých. Spoločenská účelnosť bola chápaná iba okrajovo, resp. sa nebrala do úvahy, čo so sebou cyklicky prinášala opakujúce krízy.

Po prvý raz sa pojem sociálna ekonomika použil vo Francúzsku v 19. storočí (s. 21, Social Economy, 2013). Táto ekonomika sa šírila po Európe a „napodív“, z pohľadu Slovenska, má dnes významné postavenie na rozmanitých úrovniach pre sociálny a ekonomický rozvoj. Medzi hlavné úlohy sociálnej ekonomiky nepatrí iba poskytovanie tovaru a služieb, ale aj možnosť pracovať, pre členov komunity a naplňat potreby vo všeobecnom záujme. Potreby vo všeobecnom záujme zahŕňujú širokú oblasť služieb a aktivít od poskytovania poštovej služby, vodárni až po vzdelávanie, zdravie, starostlivosť a nepochybne aj sociálne služby. **Služby vo verejnom záujme** zohrávajú zásadnú úlohu v príspevaní k udržateľnému hospodárskemu a sociálnemu rozvoju v oblasti zabezpečovania základných potrieb, sociálnej inklúzie a rastu. Služby vo verejnom záujme sú pokladané za jeden zo základných stĺpov európskeho sociálneho modelu. Ich poskytovanie je podmienkou garantovania základných práv občana Európskej únie.

Zvláštnosťou organizácií v sociálnej ekonomike je ich vlastnícka štruktúra. Vlastníctvo nie je v rukách investorov, alebo akcionárov, ale v rukách tých, ktorí sa priamo na činnosti aktívne podieľajú a ktorí aj často nesprostredkovane spravujú organizáciu.

Hlavnými aktérmi v nich môžu byť samotní pracovníci, zákazníci, ale aj dobrovoľníci, keďže množstvo takýchto organizácií je charakterizovaných vysokou účasťou dobrovoľníkov. Takéto organizácie s ohľadom na svoje špecifiká, dávajú prednosť ľuďom a práci pred kapitálom pri distribúcii príjmov. To znamená napr., že tieto organizácie si vyberú udržanie zamestnanosti a kvality služieb pre svojich členov a klientov aj za cenu zníženia zisku. Sociálna ekonomika má tiež zvláštnosť v rozhodovacom procese, v ktorom prevažuje participatívna demokratická forma rozhodovania, kde základné rozhodnutia posudzujú všetci členovia akousi formou priamej demokracie.

Ako sme už uviedli, tradične rozlišujeme štyri formy organizácií pôsobiacich v sociálnej ekonomike.

**Družstevné podniky** sú prvým príkladom. V nich je majetok v rukách skupiny. Družstvá sú autonómne združenia osôb spojených dobrovoľne na splnenie spoločných ekonomických, sociálnych a kultúrnych potrieb, pomocou spoločne vlastneného a riadeného podniku. Podobný názor má na ne i Medzinárodná organizácia práce. Existujú aj osobitné sociálne družstvá na plnenie terajších, resp. aj budúcich potrieb (napr. domov starších ľudí). V Európe existuje vyše 160 tisíc družstevných organizácií. Poskytujú 5,4 miliónov pracovných možností. Sú v tomto ohľade najsilnejšie v rámci sociálnej ekonomiky. Družstevné hnutie usiluje o rovnosť v odmeňovaní, rodovú rovnosť, inklúziu a sociálnu spravodlivosť. Družstevná sieť zachovala pracovné príležitosti aj počas súčasnej krízy. Družstvá pôsobia výrazne stabilizačne. Keď prichádza hrozba bankrotu, často pôvodní zamestnanci kúpia podnik a transformujú ho na efektívne družstvo. V súčasnosti, keď marginalizované obyvateľstvo potrebuje sociálne služby pre dôstojný život, európske sociálne družstvá im poskytujú dostupné a kvalitné služby aj v ťažšie dostupných lokalitách, ktoré sú neatraktívne pre privátny sektor.

**Svojpomocné organizácie**, spoločnosti, sú združenia poskytujúce niektoré poisťovacie, alebo iné služby pre svojich členov. Pôvodne boli založené na vzájomnú pomoc v prípade straty zdravia, telesného postihnutia, staroby a pod. V krajinách, kde zaviedli povinné poistenie, neskôr stratili na svojom význame. Svojpomocné organizácie majú význam v krajinách s neúplným osobným pokrytím sociálneho zabezpečenia. Slovensko, ktoré malo donedávna univerzálny systém sociálneho poistenia, sa rýchlo zmenilo na štát s tretinou populácie s akou takou sociálnou istotou v starobe. (Hetteš, 2011)

Počas súčasnej krízy narástol význam svojpomocných organizácií aj v súvislosti s nedostatčným pôsobením verejných inštitúcií aj v iných krajinách. Oslabovanie poisťných systémov povedie k strate dôvery voči nim a môže spôsobiť návrat k tomuto svojpomocnému typu istoty. Na Slovensku dochádza k ďalšiemu znižovaniu miery náhrady až pod hranicu dôstojnej staroby. Podšúvané riešenie starobného súkromného sporenia nemá charakter štandardného poistenia, a preto bude potrebné nájsť iné riešenia. Napr. aj uvedená svojpomoc môže pomôcť.

**Združenia** (asociácie) už podľa názvu spájajú ľudí rovnakého záujmu s cieľom spoločných kultúrnych, sociálnych a ekonomických potrieb. Môžu mať rozmanite pevnú štruktúru aj dobu funkčnosti. Zrejme sú najstaršou formou sociálnej ekonomiky. Začali vznikať v európskych štátoch po presadení demokracií a páde absolutistických monarchií. V predošlom komunistickom režime bol veľmi obmedzený počet združení (poľovníci, záhradkári...). Tieto organizácie boli

striktno kontrolované štátnou mocou. V mnohých krajinách prispeli združenia k zlepšeniu a rozšíreniu sociálneho zabezpečenia. Mnohé, ktoré spájali ľudí rovnakého názoru a záujmu, okrem presadzovania svojich cieľov založili aj výrobnú jednotku na poskytovanie služieb a výrobu (niečo ako pridružená výroba). Zameranie na zisk v nich nie je prioritné. Združenia môžu mať všeobecné zameranie, v ktorých príjemca nemusí byť členom združenia. Môžu mať aj vlastnosti svojpomocnej organizácie, v ktorých vzájomná solidarita je hlavná. Tieto organizácie sa môžu rozdielne označovať. Môžu to byť asociácie, neziskové organizácie, dobrovoľnícke organizácie, mimovládne organizácie a pod.

**Nadácie** sú oproti predošlému typu vždy právne osoby založené s určitým cieľom, pre niektoré skupiny ľudí, komunity, ktoré využívajú určené finančné prostriedky, ktoré môžu byť dopĺňované ďalšími dotáciami („*Fundraising*“). Nadácie sú v podstate dvojaké. Niektoré sa priamo podieľajú na poskytovaní produktov a služieb a druhé iba poskytujú prostriedky na určité aktivity. V súčasnosti sa rozširujú nadácie založené bohatými jednotlivcami, alebo korporáciami, ktoré sa zapájajú do sociálnych projektov a filantropie. Nadácie tohto typu môžu byť zásterkou na presadzovanie individuálnych záujmov, ktoré nie sú automaticky pôvodné, celospoločensky prospešné a žiaduce. Delenie je často arbitrážne, pretože existujú rôzne prechodné formy a vznikajú aj nové formy blízke podnikateľskému sektoru, napr. sociálne podniky.

## 15.2. Sociálne podniky

Čiastočne v rámci sociálnej ekonomiky a aj mimo nej sa začali v Európe i vo svete v posledných rokoch objavovať nové formy – sociálne podniky. **Sociálne podniky** v súčasnosti nájdeme na každom kontinente. Vytvorila sa rozsiahla medzinárodná podporná sieť sociálnych podnikov. Prítomnosť sociálnych podnikov je bežná aj v štátoch, ktoré zvykneme označovať ako štáty s reziduálnym sociálnym systémom a so silným voľným trhom. Konceptia sociálnych podnikov sa zvykne označovať ako alternatíva k ekonomike zisku, obzvlášť pokiaľ ide o snahu naplniť sociálne ciele. Sociálne podniky v Európskej únii znamenajú pôsobenie v sociálnej ekonomike, v ktorej nejde primárne o tvorbu zisku pre akcionárov a investorov, ale o dosiahnutie daného spoločne prospešného sociálneho cieľa. V nepochopení podstaty sociálneho podnikania bola aj príčina dočasného spochybnenia sociálnych podnikov na Slovensku. Sociálne podniky sú spravované otvorene (transparentne). Existujú predovšetkým pre svojich zamestnancov, svojich klientov (odoberateľov napr. aj debničiek s geneticky nedomodifikovanou biozeleninou), osôb závislých od ich služieb, produkcie, činnosti alebo aj výroby.

Sociálne podniky sa v mnohom podobajú iným organizáciám v sociálnej ekonomike, ale čo ich zásadne odlišuje, je ich zároboková činnosť. Sociálne podniky si môžu zakladať aj iné organizácie sociálnej ekonomiky, ktoré prípadný zisk používajú na podporu svojej činnosti. Sociálne podniky sú viac závislé od vlastnej produkcie než od dotácií a grantov. Zvykne sa uvádzať hranica 50% ako akceptovateľná pre vlastné príjmy zo sociálneho podnikania v ich rozpočte, aby sa mohli odlíšiť od čisto na profite založenom biznise. Môžu však existovať aj iné názory nato, kde končí sociálny podnik a začína bežný trhový podnik. Čo je však podstatné je to, čo odlišuje sociálny podnik od tradičného podniku pre zisk a to je jeho priorita t. j. sociálny účel. Indikátorom toho je, že prakticky všetok potencionálny zisk je spätne vložený do podnikania, alebo reinvestovaný, alebo inak využitý na plnenie sociálneho cieľa.

Sociálne podniky priniesli novinku v tom, že dokázali prepojiť podnikateľskú a obchodnú dimenziu do oblasti poskytovania služieb vo verejnom záujme a do riešenia sociálnych otázok. Ak pochopíme prioritu neziskovosti, napĺňanie sociálneho cieľa a prijmemme význam celospoločenského

čenského účelu, tak je prirodzené odmietať poskytovanie zdravotnej starostlivosti, vzdelania a iných základných potrieb ľudstva založené na ziskovosti. Má to pochopiteľne vplyv na poznanie dôvodov prečo neprivatizovať chorobu, starobu atď. Potom môžeme mať ziskovú organizáciu na odvoz a likvidáciu odpadu ale špinavé ulice. Môžeme mať tiež ziskové zdravotné poisťovne ale obyvateľstvo s veľmi zlým zdravotným stavom. Riešenie v týchto sférach je v zavedení sociálnej ekonomiky a v nej preferovanými spoločnými hodnotami pred čistým ziskom.

Sociálne podniky umožňujú poskytovať sociálne služby a služby vo verejnom záujme spôsobom, ktorý je ekonomicky udržateľný, v mnohých ohľadoch efektívnejší, účinnejší, ľudskejší a ktoré môžu byť poskytované samotným verejným sektorom.

Pri porovnávaní sociálnych podnikov s tradičnými organizáciami sociálnej ekonomiky môžeme zistiť, že tieto sú viacej orientované nielen na potreby ich členov, majiteľov, ale aj na celú komunitu (vrátane najohrozenejších skupín). Sociálne podniky viac zdôrazňujú všeobecné potreby oproti jednoduchej vzájomnej svojpomoci. To neznamená, že sociálne podniky sa venujú výlučne najchudobnejším, ale to, že poskytujú rad služieb vo všeobecnom záujme ako je ochrana zdravia, liečenie, detská starostlivosť a vzdelávacie potreby. V prípade zániku sociálneho podniku jeho majetok nie je možné zlikvidovať, zneužiť („zábezpeka aktív“), naopak, je prenesený do sociálneho podniku s obdobným zameraním ako predošlý, tak aby sa pokračovalo v plnení daného sľubu.

Oblasť pôsobenia sociálnych podnikov je rozmanitá a je závislá od miestnych potrieb a možností. V Maďarsku a Rumunsku prevažuje ich aktivita v zdravotníctve, sociálnej práci a vo vzdelávaní. V Rumunsku sa využívajú ako podpora pre fungovanie mimovládnych organizácií so sociálnym poslaním. Vo Švédsku a vo Veľkej Británii je v ich činnosti výrazné zastúpenie komunitných a sociálnych služieb. V Taliansku je to poskytovanie sociálnej ochrany a pomoc pri integrácii na trh práce. Integrácia na trh práce obsahuje napr. čistiace práce, záhradníctvo, výrobu nábytku, renovácie, administratívne služby a iné. Veľkosť sociálnych podnikov môže byť od veľmi malých až po rozhodujúcich hráčov v danej oblasti v komunite.

**Obrázok č. 11**  
Zisk z výroby ide na podporu charity. Príklad použitia zisku v župe Harghita v Rumunsku



Foto: Autor

V súčasnosti môžeme nájsť sociálne podniky v rôznych oblastiach pôsobenia v Európe. Tieto oblasti sa rozširujú a závisia od potrieb komunit. Môžu to byť rozmanité vzdelávacie potreby, kultúrne, životné prostredie, verejné služby aj potraviny.



### 15.3. Význam sociálnej ekonomiky

Pokiaľ budeme skúmať význam sociálnej ekonomiky celkovo v Európe, tak spolu okolo 14,5 milióna zamestnancov, čo je asi 7% pracuje v rámci Európskej únie v tomto sektore (s. 45, Social Economy, 2013). Vidíme, koľko by mohli prispieť k odľahčeniu problematiky nezamestnanosti na Slovensku. Bolo by výhodné ak by riadiaci pracovník sociálneho podniku mal základy sociálnej práce. Cieľ jeho práce a často aj jeho zamestnanci majú veľmi blízko poslaniu sociálnej práce. Okrem čísiel treba poznať aj veľký význam, ktorý má sociálna ekonomika pre sociálny aj hospodársky rozvoj. Preto, aby sme pochopili prínos sociálnej ekonomiky, je potrebné poznať príčiny založenia takejto organizácie. Súkromný sektor je obmedzený svojimi zisťnými záujmami a verejný sektor je často limitovaný právnymi obmedzeniami a byrokratickými postupmi. Kooperácia a reciprocita v sociálnom podnikaní poskytuje lepšie podmienky, nemysliteľné v inom prostredí. Organizácie v sociálnej ekonomike zväčšujú ľudský kapitál. Jeho účastníci sú priamo zainteresovaní, práca je založená na spolupráci a angažovanosti, čo zvyšuje dôveru v inštitúcie v rámci spoločnosti. Organizácie sociálnej ekonomiky poskytujú často produkty a služby vo verejnom záujme, neraz nedosiahnuteľné, z tradičných zdrojov. Organizácie poskytujú prácu nezamestnaným, a tak zvyšujú kúpnu silu obyvateľov. Často zamestnávajú ťažko zamestnateľné skupiny a tým prispievajú k inklúzii spoločnosti.

Obrázok č. 12 V Holandsku balia kvety v sociálnych podnikoch



Foto: Autor

### 15.4. Sociálne podnikanie a sociálne zodpovedné podnikanie

Európania si začínajú čoraz viac uvedomovať dôsledky individuálneho a skupinového konania na univerzálne dobro a udržateľnosť života. Toto vedie k rastu uvedomelého konzumovania. Spotrebiteľia sa zaujímajú o pôvod a spôsob produkcie konkrétneho tovaru a služby. Ľudia si čoraz viac uvedomujú sociálne a environmentálne súvislosti („Fair Trade“). Nezaujímajú ich už iba cena a kvalita, ale aj sociálna spravodlivosť pôvodu. Etika vstúpila aj do okruhu finančnictva a existujú inštitúcie dbajúce na etické investovanie. V rámci podnikania sa úspešne rozširuje **sociálne zodpovedné podnikanie** („Corporate Social Responsibility“). S malými výnimkami je to v podstate dobrovoľné konanie a zavádzanie etických štandardov do praxe bežného biznisu, ktorý nemá sociálne poslanie. Toto môže mať rozmanitú podobu, ktorá je viacej či menej inkorporovaná do podnikovej filozofie. Postupom času možno očakávať takýto prístup ako bežný.

Ekonomické a etické požiadavky, ktoré sú kladené na podnikateľskú aktivitu, sú mnohostranné. Podnikateľ má úspešne viesť svoj podnik. Na jeho činnosť je však potrebné klást aj etické meradlá. Nejde tu iba o množstvo a kvalitu výrobkov, o obrat a zisk, ide aj o to, aby pri svojej aktivite bral do úvahy mravné normy. To implikuje sociálne zodpovedné konanie, ktoré zohľadňuje a podporuje etické hodnoty kultúrneho okruhu, ku ktorému podnikateľ patrí (s. 26, Werhahn, 1990).

Sociálna ekonomika podporuje podnikateľstvo a biznis niekoľkými spôsobmi. Prináša podnikanie do oblastí, ktoré mohli byť obchádzané z dôvodu nízkeho zisku, ale napriek tomu sú spoločensky žiadané. Sociálne podnikanie paradoxne prináša iné prístupy do oblastí, ktoré boli tradične chápané ako nepodnikateľské. Týka sa čiastočne sociálnych podnikov v sociálnych, zdravotných a vzdelávacích službách. Mimoriadny prínos vidíme v udržaní pracovných miest v podnikoch a lokalitách, ktoré by v prípade využívania iba tradičného podnikania zanikli. Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie ponúkajú iný pohľad na riešenie krízy a na udržateľný ekonomický rast ako jediné možné riešenie. V oblasti sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania sú reálne nevyužitú možnosti a kapacity pre sociálnu prácu a jej absolventov.

Nevyužitý potenciál sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania je zapríčinený aj viacerými problémami. Vo všeobecnosti neexistuje všeobecné povedomie o existencii potenciálu sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania. Pojem sociálne družstevníctvo je na Slovensku neznámy. Družstvá sa chápu ako rezíduá totalitného režimu. Sociálne podniky ako čisto účelové zariadenia na rozkrádanie. Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie bolo účelovo dehonestované ako prežitok minulosti. Negatívny a pejoratívny názor nezodpovedá realite státisícov možných pracovných uplatnení a európskej skúsenosti. Chýba základ vzdelania a, pochopiteľne, chýbajú odborníci, ktorí by to mohli realizovať. Platný legislatívny rámec neposkytuje možnosti na využitie priestoru pre sociálne podnikanie. Veríme, že úspešní absolventi sociálnej práce úspešne budú odstraňovať tieto zbytočné prekážky.

Priestor pre vzdelávanie v oblasti sociálne zodpovedného podnikania a o sociálnej ekonomike vidíme aj inde. Na dôležitosť sociálnych aspektov podnikania je možné upozorňovať študentov nielen v rámci sociálnej práce. Ak má učiteľ sociálne cítenie, nájde priestor na problematiku sociálne zodpovedného podnikania aj v rámci niektorých ekonomických predmetov (Škorecová, 2010).

Obrázok č. 13 Sociálne podniky sú všade na svete. Príklad zo Singapuru.



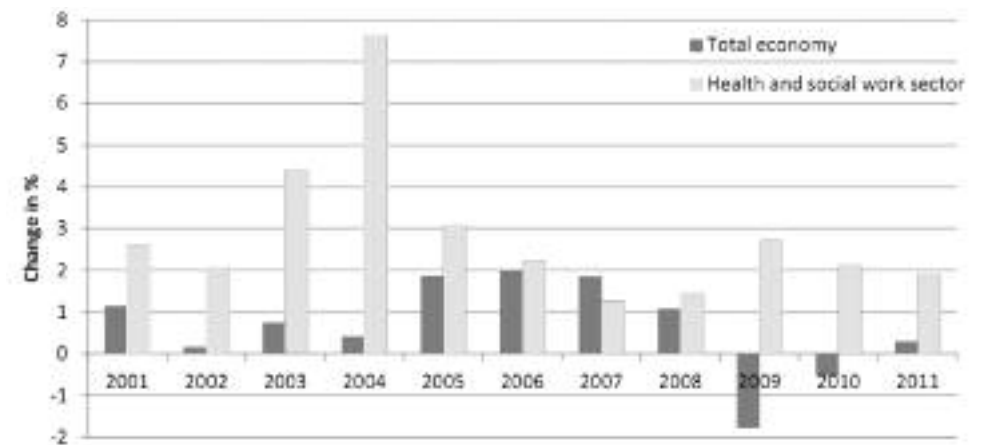
Foto: Autor

## 16. PRACOVNÝ POTENCIÁL SOCIÁLNEJ PRÁCE

Sociálna práca samotná má veľkú perspektívu a jej rozvoj samotný môže pomôcť v probléme nedostatku pracovných príležitostí. Sociálna práca nie je ohrozená zánikom, zásadnou reformou na trhu práce. Patrí k najperspektívnejším povolaniam. Sociálna práca podľa medzinárodných skúseností ponúka rad možností, ktoré nie všetky sa na Slovensku využívajú a preto existuje obrovský potenciál v oblasti zamestnanosti. Sociálna práca je správna profesia i poslanie pre mnohých ľudí, ktorí chcú pomôcť iným zlepšiť ich životy. Sociálna práca zahŕňa pomoc zvládať krízové situácie v životnom prostredí, pomáha riešiť vzťahy a je nápomocná pri rodinných a osobných problémoch. (*Social Workers, 2013*)

Napriek prebiehajúcej kríze počet ľudí v tejto profesii neklesol. Nasledujúci graf ukazuje sociálny a zdravotný sektor (červený), ktorý nezaznamenal úbytok oproti celej ekonomike (modrým), ale stále rástol.

Graf č. 5: Vývoj zamestnanosti v Európskej únii v rokoch 2001 – 2011



Zdroj: Eurostat

Sociálni pracovníci spravidla pomáhajú svojim klientom, ktorí majú život ohrozujúce zdravotné stavy alebo sociálne problémy. Medzi tieto problémy môžeme zahrnúť napr. **nezamestnanosť**, nevhodné bývanie, **nedostatok pracovných skúseností**, finančné ťažkosti, zdravotné postihnutie, látková závislosť, neželané tehotenstvo alebo asociálne správanie. Sociálni pracovníci tiež pomáhajú rodinám, ktoré majú vážne domáce problémy.

Pomocou priameho poradenstva sociálni pracovníci umožňujú klientom zhodnotiť ich problémy, pomáhajú im poznať obavy, posudzujú možné východiská a možnosti. Sociálni pracovníci konzultujú s klientmi, radia im, pomáhajú im poskytovaním potrebných služieb. Často im pomáhajú v spolupráci s odborníkmi z inej oblasti ako je **dlhové poradenstvo**, starostlivosti o deti a o starších ľudí, verejná sociálna pomoc, drogová a iná patologická závislosť a rehabilitácia. Sociálni pracovníci sledujú spolu s klientmi, či poskytované služby sú vhodné a potrebné a či ich klienti primerane a vhodne využívajú. Sociálni pracovníci môžu posudzovať potrebnosť a ich oprávnenosť, tiež môžu pomáhať pri vyplňovaní dokumentov a žiadostí potrebných pre pridelenie služby, pomoci alebo dávky, pravidelne navštevujú klientov a poskytujú im pomoc počas krízových stavov.

Sociálni pracovníci pracujú vo veľmi rozmanitých prostrediach. V zdravotných a v psychiatrických zariadeniach, poskytujú, alebo zabezpečujú rôzne podporné služby. V poradenských a v komunitných centrách poskytujú poradenstvo k otázkam manželstva, adopcií, pomáhajú ľuďom v prípade krízových udalostí ako je napr. strata blízkeho, či prírodná katastrofa. V školách pomáhajú deťom, mládeži, rodičom aj učiteľom zvládať problémy. V agentúrach sociálnych služieb pomáhajú ľuďom riešiť ich základné potreby a nároky (ako je napr. finančná asistencia, **príjmová nedostatnosť**, bývanie a **príprava na povolanie**). Sociálni pracovníci tiež poskytujú poradenstvo osobám, ktoré sú v procese terapie z niektorých príčin v rehabilitačných zariadeniach, ľuďom v opatrovateľských zariadeniach, ktorí potrebujú bežnú dennú starostlivosť a pomoc.

V **zamestnaneckých inštitúciách**, v podnikoch, radia ľuďom s ich osobnými, rodinnými a finančnými problémami, ktoré majú vplyv na prácu, pôsobia na ich **pracovný výkon a súlad práce so súkromným životom**.

Sociálni pracovníci, ktorí pracujú na súdoch a v nápravno-výchovných zariadeniach, pomáhajú tu nachádzajúcim sa jednotlivcom a po výkone trestu sú im nápomocní v súvislosti s ich lepším integrovaním do spoločnosti. V súkromnej praxi môžu sociálni pracovníci poskytovať klinické alebo diagnostické služby v rozmanitých oblastiach osobných problémov. Sociálni pracovníci v súkromnej praxi poskytujú poradenstvo aj klientom s duševnými a citovými problémami.

Sociálni pracovníci často poskytujú sociálne služby aj **v zdravotných zariadeniach**. Na zlepšenie nákladov tieto organizácie preferujú krátkodobé riešenia, ambulantnú a komunitnú starostlivosť a vyššiu decentralizáciu služieb. Medzinárodná skúsenosť potvrdila výhodnosť výkonu zdravotných aj sociálnych úkonov na jednom pracovisku a ich synergický efekt na pozitívne výsledky.

Väčšina sociálnych pracovníkov sa **postupne špecializuje**. Hoci sa môžu niektorí z nich podieľať na výskume, alebo sú zapojení do riadenia a sociálnej správy, väčšina z nich sa uplatňuje v praxi, v ktorej sú priamo konfrontovaní s klientmi.

Klinickí sociálni pracovníci poskytujú psychoterapiu alebo poradenstvo aj veľké množstvo diagnostických služieb vo verejných inštitúciách, klinikách i v súkromnej praxi.

Pomoc deťom, mládeži alebo rodinám môže byť náplňou poradenstva pri sociálnych problémoch. Sociálni pracovníci môžu pomáhať rodičom, ako sa starať o zdravotne postihnuté deti, alebo pomôcť v prípade ochorenia rodičov s domácimi službami. Ak majú deti vážne problémy, detský sociálny pracovník môže konzultovať s rodičmi, s učiteľmi a s odborníkmi na definovanie pôvodcu problému a navrhovať postup riešenia. Sociálni pracovníci môžu pomáhať osamelým rodičom, pomáhať s adopciou, navrhovať postup v prípade opustených, zanedbávaných a zneužívaných detí (CAN). Detskí sociálni pracovníci rovnako pracujú v rezidenčných zariadeniach pre deti a dospievajúcich.

V prípadoch **ochrany detí a mládeže** sociálni pracovníci zisťujú situáciu, zhotovujú správy o zneužívaní, zanedbávaní a podľa potreby zasahujú. Môžu iniciovať právne kroky na umiestnenie detí do domova, alebo na ich dočasné umiestnenie v prípade nutnosti, alebo pomôcť hľadať náhradnú rodinu.

Sociálni pracovníci konajú aj **v oblasti duševných a citových problémov**. Ich služby zahŕňajú skupinovú terapiu, krízovú intervenciu a výcvik potrebných schopností pre každodenný život. Môžu tiež pomôcť so službami pri návrate pacientov späť do komunity.

Sociálni pracovníci **v zdravotníctve** pomáhajú pacientom a ich rodinám zvládať chronické, akútne, alebo dočasné chorobné stavy a riešiť problémy, ktoré môžu vzniknúť v súvislosti s ich

uzdravovaním a rehabilitáciou. Môžu organizovať podporné skupiny pre rodiny s pacientmi trpiacimi na rakovinu, HIV, Alzheimerovu chorobu alebo iné. Radia tiež rodinným opatrovateľom, pomáhajú pacientom aj v prípadoch naplánovania činnosti a služieb doma po prepustení s nemocnice – od donášky stravy po kyslíkové vybavenie. Niektorí zo sociálnych pracovníkov pôsobia v interdisciplinárnych tímoch zaoberajúcich sa určitým typom pacientov – napr. geriatrickí pacienti alebo pacienti s možnosťou transplantácie.

**Školskí sociálni pracovníci** diagnostikujú študentské problémy a zabezpečujú potrebné služby, radia deťom s problémami a pomáhajú zdravotne postihnutým študentom s ich integráciou do školy. Školskí sociálni pracovníci sa môžu stretnúť aj so študentským/žiackym tehotenstvom, neprispôbitosťou v školskom kolektíve, alebo s mimoriadnymi absenciami. Pomáhajú aj učiteľom zvládať vzniknuté ťažkosti vo vzťahu k študentom.

Sociálni pracovníci aktívne pôsobia v prípadoch **integrácie minorít** do väčšinovej spoločnosti. V našej spoločnosti je veľký priestor na terénnu sociálnu prácu medzi častou rómskej populácie. Pomáhajú imigrantom a azylantom aklimatizovať sa na život v hostiteľskej krajine. Členstvo v Európskej únii, voľný pohyb osôb v nej a globalizácia spôsobuje nebývalý pohyb obyvateľstva. Slovenská spoločnosť je čoraz viac konfrontovaná so súžitím s obyvateľmi s úplne iným kultúrnym a hodnotovým základom. Slovensko má nateraz jeden z najnižších podielov obyvateľov narodených v cudzine. Susedné Rakúsko má najvyšší podiel spomedzi všetkých členských krajín Európskej únie. Skúsenosti z tradične emigračných krajín, ktoré sa neskôr stali plnoprávnymi členmi, dávajú za pravdu potrebe byť pripravený na túto výzvu aj v sociálnej práci.

Sociálni pracovníci radia aj v súvislosti s **látkovou** patologickou **závislosťou** od drog a alkoholu počas odvykania si od závislosti. Na Slovensku sa šíri predaj pomocou „dier v zákone“ rozmanitých návykových látok, ktoré sú bežne zakázané, resp. sú v „nevinnom“ balení.

Obrázok č. 14: Prístup je možný k drogám v zahraničí zakázaným (Bratislava)



Foto: Autor

Sociálni pracovníci môžu byť prospešní aj v prípadoch iných patologických **závislostí nelátkového pôvodu**. Medzi najviac rozšírené patrí hráčska závislosť (gamblerstvo), alebo najnovšie predvádzacie akcie. Pripojené k tomu bývajú problémy s organizáciou bežného života a finančná negramotnosť, kde je tiež ako sme uviedli miesto pre pomoc od sociálneho pracovníka.

Sociálni pracovníci **pomáhajú klientom nájsť vhodnú prácu** alebo nájsť potrebné vzdelanie a školenie. Zamestnanci liečení na závislosť, majú napr. v Spojených štátoch amerických ochranu pred prepustením z práce. Je im poskytovaná spojená zdravotno-sociálna liečba a starostlivosť

s dobrými výsledkami napr. v liečbe závislosti na heroíne. Sociálni pracovníci sa všeobecne podieľajú na programoch liečenia a prevencie.

V **oblasti súdництва** sociálni pracovníci vypracúvajú odporúčania, hodnotenia a poskytujú služby odsúdeným a následne prepusteným a aj ich rodinám.

Podnikoví sociálni pracovníci (**podniková sociálna práca**) zvyknú pracovať v spolupráci s personálnym a zdravotným útvarom. Pomocou programu pomoci zamestnancom im pomáhajú **zvládať stres, pracovné ťažkosti** alebo osobné problémy vplyvajúce na ich prácu. Často ponúkajú pomoc zamestnancom so zníženým výkonom spôsobeným emočnými a rodinnými problémami, alebo z dôvodu závislosti. Napr. existujú právne systémy, kde nemožno prepustiť zamestnanca, ktorý sa lieči na drogovú závislosť, resp. spolupracuje a priznal svoj problém. Sociálni pracovníci mu pomáhajú s nápravou aj s problémami v komunite.

Sociálni pracovníci v **gerontologickej** oblasti sa špecializujú na služby pre starších občanov, ktorí sa zvyknú na Slovensku označovať ako seniori). Vedú podporné skupiny pre domácich opatrovateľov, pre dospelé deti starnúcich rodičov. Takisto často radia starším ľuďom, alebo ich rodinným príslušníkom pri rozhodovaní sa v oblastiach ako je bývanie, doprava a dlhodobá starostlivosť a tiež zosúladujú a monitorujú služby.

Starostlivosť o seniorov je postavená na princípe solidarity. Ľudia sú odkázaní jedni na druhých a rozličným spôsobom závisia jedni od druhých. Preto sa žiada, aby správne realizovali túto závislosť, a to pre dobro jednotlivca i celej spoločnosti. Pre starnúceho človeka sú dôležité tzv. kompetencie. Starší ľudia si želajú úlohy, ktoré im uzavru sociálne vzťahy. Vyspelé krajiny už niekoľko desaťročí dávajú starším ľuďom mnohoraké pracovné ponuky zodpovedajúce ich životnému priestoru a rastu. Napríklad aj v sociálnych službách. (Gasperová, 2005)

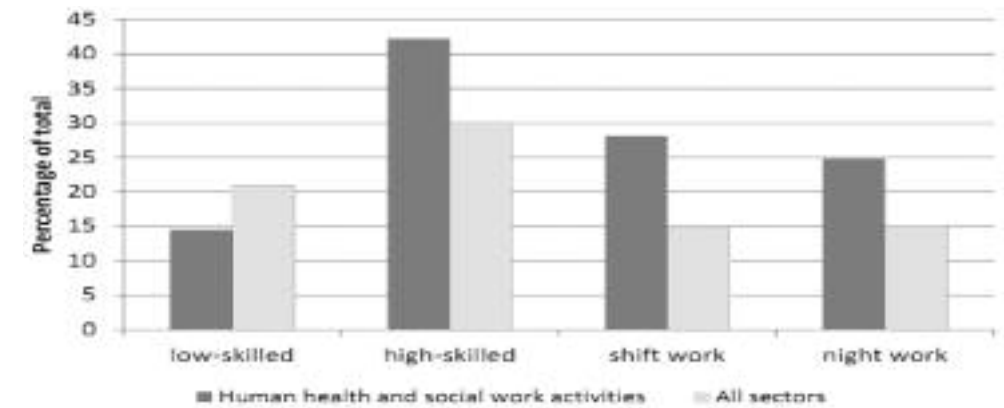
Starnutie spoločnosti a predovšetkým zmena podielu starších voči mladšej a strednej generácii vyvolá stav absolútneho nedostatku disponibilných opatrovateľov. Pokiaľ to je možné, už dnes vyspelé štáty riešia tento problém importom vzdelaných mladých odborných pracovníkov. Ale toto riešenie neposkytuje trvalé východisko. Minimálne základy sociálnej práce budú musieť poznať zrejme aj laici a ľudia, ktorí osobitne neštudovali tento odbor.

Sociálni pracovníci, ktorí sú v **administratívne a v sociálnej správe**, vykonávajú tiež všeobecné manažérske činnosti v zariadeniach poskytujúcich sociálne služby. Sociálni pracovníci v sociálnej správe (v štátnej a verejnej službe) tvoria programy na riešenie takých problémov, ako je zneužívanie detí, bezdomovstvo, látková závislosť, chudoba a násilie. Títo pracovníci môžu vykonávať výskum a analýzy politík, programov a regulatívov. Pomocou zistených a identifikovaných sociálnych problémov môžu navrhovať legislatívne a iné nástroje a opatrenia na ich riešenie a prevenciu. Sociálni pracovníci na týchto postoch môžu pomôcť pri tvorbe finančných zdrojov a ponúkať granty na výkon takýchto programov a právnych opatrení. Ich pracovné umiestnenie môže byť v rámci komunitných správ, v obecnej a regionálnej samospráve, aj na úrovni celoštátnej vo vládných inštitúciách a agentúrach. Nastupujúca europeizácia a globálna sociálna politika si vyžiadala potrebu sociálnych pracovníkov aj na pracoviskách európskych sociálnych organizácií a globálnych inštitúcií napr. v rámci Organizácie Spojených národov, ale aj v globálnych mimovládnych organizáciách.

Sociálni pracovníci sú relatívne vzdelanejší ako ostatná časť pracujúcich. Ich povolanie to vyžaduje. Musia pracovať v horších pracovných podmienkach na zmeny, v noci, v nepretržitej prevádzke. Pre zabezpečenie ich postavenia a ochranu ich potrieb majú zvyčajne svoju vlastnú profesijnú organizáciu, poskytujúcu okrem iného i pracovné poistenie. Nasledovný graf červene

označuje pracovnú silu v oblasti zdravia a sociálnych vecí. Je tam menej kvalifikovaných, viacej vyššie kvalifikovaných, viacej nočnej práce a práce na zmeny.

Graf č. 6: Kvalifikácia, práca na zmeny a nočná práca



Zdroj: Eurostat

## 17. NEZAMESTNANOSŤ - PROBLÉM AJ ÚSPECH

Nezamestnanosť môžeme označiť ako jeden z najťaživejších problémov súčasnej globálnej spoločnosti. Medzinárodné spoločenstvo (reprezentované Organizáciou Spojených národov) sa 10. decembra 1948 zaviazalo vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv dodržiavať právo každého človeka na prácu, na slobodnú voľbu povolania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu pred nezamestnanosťou. Každý, kto pracuje, má nárok na spravodlivú a uspokojivú odmenu, ktorá mu zabezpečí živobytie zodpovedajúce ľudskej dôstojnosti a ktorá, ak je potrebné, je doplnená prostriedkami sociálnej ochrany. Každý však máme zároveň povinnosť voči spoločnosti. Jedine v spoločnosti môžeme slobodne a plne rozvíjať svoju osobnosť. Nikto z nás nežije osamote na izolovanom ostrove.

Povinnosti voči spoločnosti si plní aj **sociálna práca**, ktorá **napomáha sociálnemu rozvoju a sociálnej súdržnosti** (sociálnej kohézii) v spoločnosti. Poslaním sociálnej práce je podporovanie ľudí v ich úsilí o udržovanie trvalo dôstojného života. Sociálna práca využíva spoločné teórie a poznatky s rešpektom k miestnym potrebám. Zásady ľudských práv, spoločná zodpovednosť a sociálna spravodlivosť sú využívané v praxi sociálnej práce. (Global Definition of Social Work, 2013)

Medzinárodné spoločenstvo dohovorom č. 122 z roku 1964 o politike zamestnanosti vytvoreným v Medzinárodnej organizácii práce sa zaviazalo mať **v každom štáte vlastné nástroje na poskytnutie dostatku práce**, pri rešpektovaní možnosti voľby a to bez akejkoľvek diskriminácie.

Napriek vyššie uvedenému sa nezamestnanosť v súčasnosti stala sociálnym problémom prvého radu.

Význam práce je pre človeka nesporný, pretože tvorí neoddeliteľnú súčasť jeho života ako spoločenskej bytosti. Práca svojím charakterom stimuluje vývin jednotlivca i celej spoločnosti. Práca má v našej kultúre hlboké zakotvenie, ako v usporiadaní spoločnosti, tak i v psychike človeka. Dokázalo sa, že ľudia by pracovali aj vtedy ak by mali zabezpečený pravidelný základný príjem aj bez pracovného pomeru.

Nezamestnanosť má značný vplyv na spoločenský život nezamestnaných. Nejde len o pokles ich životnej úrovne spojený s poklesom príjmu, ale i o hlboké dôsledky nezamestnanosti na ich každodenný život, spoločenské vzťahy, hodnoty, ako aj na sociálne inštitúcie.

Nezamestnanosť na jednej strane zníži pravidelné aktivity a obmedzí sociálne siete. Nezamestnanosť ale je možné využiť aj ako šancu niečo zmeniť (životný štýl), niečo získať (nové kontakty), niečo upevniť (zdravie) a niečo zdokonaľiť (vzdelanie). Súčasný trend ukazuje nárast počtu pracovných kariér v živote človeka. Model celoživotného zamestnávateľa už prestal byť typickým. Preto je dobré brať nezamestnanosť aj ako začiatok nového a nie ako koniec. V súčasnosti sa Európska únia snaží o udržanie práce, ale nie toho ktorého konkrétneho zamestnania.

### 17.1. Nezamestnanosť ako štandardná situácia

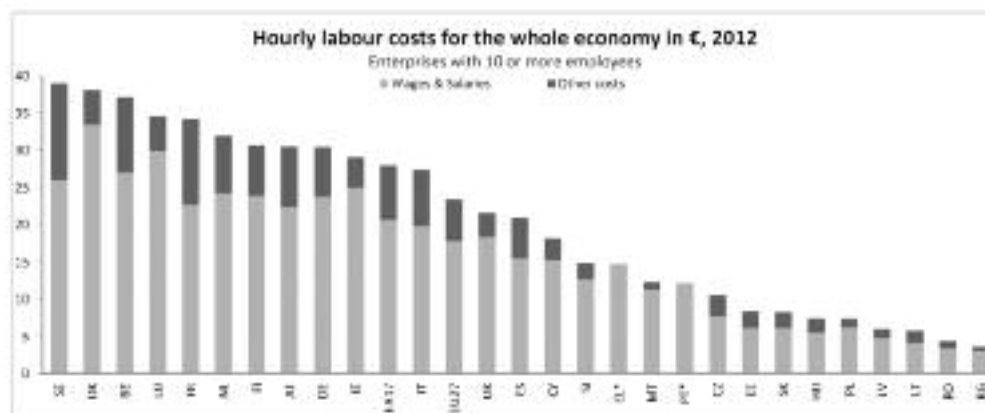
Nezamestnanosť je v zmysle dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o minimálnych normách sociálneho zabezpečenia č. 102 z roku 1952 sociálna udalosť, spôsobujúca stratu zárobku, vyplývajúcej z nemožnosti získať vhodné zamestnanie osobou ochotnou pracovať (Tomeš, s. 280, 2010).

Podľa prieskumov verejnej mienky je hrozba nezamestnanosti a nezamestnanosť samotná označovaná ako najťaživejší subjektívny problém ľudí od vypuknutia krízy až doteraz. **Nezamestnanosť** ako taká vo svojej podstate, ako sme už vysvetľovali, je **neprirodzená** a umelá. Dôvod je v prekonanom chápaní spoločensky akceptovanej práce a zamestnania. Chápanie práce podľa doterajších ekonomických prístupov neposkytuje v dnešnej dobe riešenie ani východisko z problému. Nezamestnanosť, často dlhodobá a opakujúca, sa mení na štandardnú životnú situáciu so všetkými negatívnymi dopadmi na sociálnu situáciu človeka. Aj **sociálna práca musí sama prehodnotiť** svoj doterajší **náhlad na nezamestnaného** a na fenomén „nedostatku práce“.

**Nezamestnanosť ako sociálny problém** má vplyv predovšetkým na samotnú nezamestnanú osobu. Nezamestnanosť neznamená, že daná osoba je bez práce a užíva si „sladké ničnerobenie“. Tradičná nezamestnanosť však prináša chudobu a nedostatok prostriedkov na dôstojný život v spoločnosti s trhovým hospodárstvom. Nezamestnanosť vzniká pre nedostatok práce pre zisk. Pokiaľ boli ľudia predtým zamestnaní, tak ich zamestnanie bolo prevažne orientované na tvorbu zisku pre ich zamestnávateľov a nie na zabezpečenie životných potrieb pre zamestnancov samotných. Ich terajšia chudoba a nezabezpečenie životných potrieb nie sú a ani neboli primárnym problémom ekonomiky v tom zmysle ako ekonomiku v súčasnosti ešte zvykneme chápať.

Riešenie nezamestnanosti nie je problémom podnikateľským (ekonomiky, biznisu). Ak si osvojíme skutočnosť, že tvorba zisku nemá priame prepojenie so sociálnym rozvojom a s verejnými službami, tak nezamestnanosť neznamená takmer žiadny problém pre podnikanie a nesaží sa ju odstrániť. Podnikanie (biznis) je však pôvodcom nezamestnanosti z dôvodu sledovania svojho primárneho cieľa t. j. dosiahnutia maximálneho zisku aj cestou znižovania počtu zamestnancov. Prepustení zamestnanci nepredstavujú problém pre podnikanie, naopak vysoký počet nezamestnaných vytvára, žiaľ, často „pozitívny“ tlak na ďalšie znižovanie miezd u nateraz zamestnaných a presadzuje ochotu pracovať i za nedôstojnú odmenu. Možno teda **nezamestnanosť** hodnotiť ako **plus** aj **pre podnikanie**, pretože drží mzdy na neobvykle nízkej úrovni. Paradoxne i samotní nezamestnaní sa niekedy dožadujú odstránenia určenia minimálnej výšky mzdy, pretože sú presvedčení, že to je príčinou nedostatku pracovných možností.

Graf č. 7: Hodinová v celom hospodárstve v eurách za rok 2012



Zdroj: Eurostat

Rozhodnutie o tom kedy odísť do dôchodku závisí často od osobných okolností. Niekedy sú ľudia šťastní keď môžu odísť skôr, pokiaľ majú zabezpečenú dôstojnú starobu. Iní sú zas nútení pracovať dlho po dosiahnutí dôchodkového veku a stále majú zlé predpoklady na primeraný príjem v starobe. Starnutie je však proces z ktorého nikto nemôže uniknúť.

Nezamestnanosť vytvára v spoločnosti nezdravú situáciu v medzigeneračnom súžití. Nezamestnaní ľudia sú často úprimne presvedčení, že príčinou je príliš vysoký podiel starších ľudí v práci a nie zneužívanie. Prevažujúci vek odchodu z trhu práce na Slovensku je v súčasnosti vo veku okolo 57 rokov a nie zákonných 62, ktorý patrí v Európe k najnižším. (Active Ageing, s. 58, 2012)

V podstate už niet koho „dostať“ von z trhu práce z titulu veku. Úvahy o akceptácii dosiahnutia dôchodkového veku ako právneho dôvodu na nútené penzionovanie nie je v súlade s ľudskými právami a právom Európskej únie.

**Fenomén nezamestnanosti** možno chápať ako **pozitívum** z iného dôvodu. Je výsledkom hospodárskeho a technického pokroku. Výsledkom pokroku je skutočnosť, že nie je nutné pracovať už iba pre zabezpečenia jednoduchej reprodukcie, pre zabezpečenie prostriedkov na čisté prežitie, ale že už je možné pracovať v prospech spoločnosti nie iba z dôvodu ďalšieho jednoduchej zisku. Žiaľ, ak nie je možné zvýšiť zisk inak, tak terajší systém prepúšťa ľudí, aby znížil vstupy a zvýšil zisk. Ľudí označuje ako nadbytočných a bez morálnych zábran ich vyháňa zo zamestnania čo je racionálny a legálny postup.

Nezamestnanosť znamená **tlak** aj **na terajšiu podobu štátu**. Nepracujúci ľudia totiž neodovzdávajú časť zarobených prostriedkov na chod štátu a na fungovanie sociálneho systému, pretože im nebol vyplatený potrebný zdroj príjmu a nemajú z čoho odvádzať. Ba často sú navádzaní aj na neodvádzanie odvodov. Nezamestnanosť znamená v štáte sociálnu nestabilitu, ktorá sa môže zmeniť na chaos a sociálne napätie v prípade narušenia základných úloh štátu. Štát (organizovaná spoločnosť) oprávnil majiteľov výrobných prostriedkov organizovať systém práce. Systém práce funguje doteraz na princípe, že iba práca vytvárajúca zisk je žiaduca. Iná práca v prospech spoločnosti je často nežiaduca a je finančne a často aj morálne nedocenená. Ak sa penzionovaný občan stará o verejnú zeleň pred svojím domom na verejnom priestranstve, nikto ho finančne neocení. Štát je odkázaný na prebytky, ktoré zostanú po zabezpečení (a spotrebovaní) prostriedkov na prežitie (cez dane, odvody a pod.). Štáty slovami svojich vlád často označujú nezamestnanosť ako nevyhnutný objektívny vedľajší dôsledok ekonomického rastu. Vládne programy pravidelne žiadajú a sľubujú oživenie ekonomiky, zvýšenie rastu a trvalo udržateľný ekonomický rast, ktorý je vnímaný ako neustály rast hrubého domáceho produktu (HDP). Iba trvalo udržateľný rast má podľa nich vyliečiť nezamestnanosť. Okrem toho slovenský štát za posledné desaťročie vyberá stále nižší podiel daní odvodov v pomere k vytvorenému národnému bohatstvu a vytvára situáciu nedostatku verejných zdrojov (viď Eurostat).

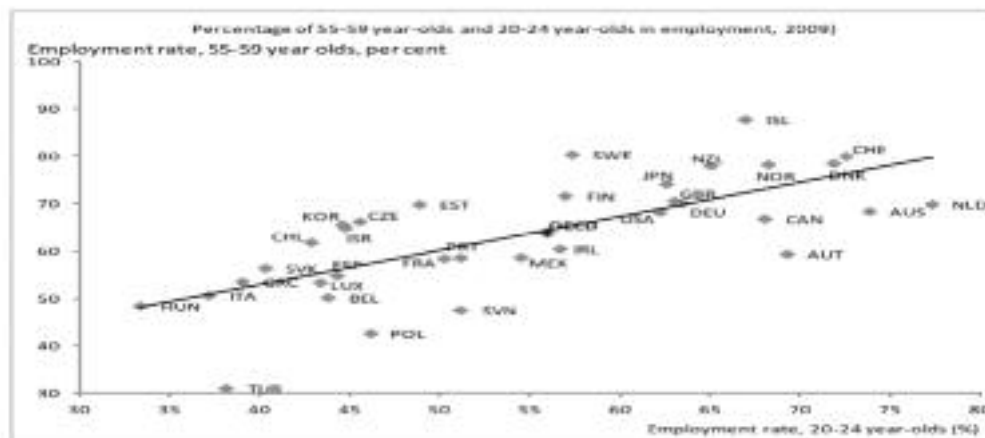
Úsilie o ďalší ekonomický rast ako cesty na zníženie nezamestnanosti by mal, podľa doterajších doktrín, zákonite viesť k rastu pracovných príležitostí. Európa prijala takýto program rastu do roku 2020. Program Európa 2020 sa síce miestami odvoláva na inkluzívny rast (rast pre všetky skupiny obyvateľstva), ale predovšetkým na prvom mieste absolutizuje neustály hospodársky rast.

Zachovanie hospodárskeho rastu aj sociálneho rozvoja v rozvinutých krajinách vyžaduje - opatrenia na udržanie pracovnej sily na trhu práce a dosahovať vysokú mieru zamestnanosti -

čo sa nedá zabezpečiť výlučne neustálym nárastom produktivity (Employment and Social Protection, 2010, 136). Ekonomický rast neodstraňuje nezamestnanosť, pretože ho nemá v klasickom ekonomickom modeli ako svoj zásadný cieľ. Naopak takto zameraný hospodársky rast spravidla znižuje potrebu pracovnej sily a vytvára tlak na ďalšie „racionalizácie, flexibilitu a zoštíhľovanie“. Čím viac sa volá po trvalo udržateľnom hospodárskom raste, tým viac spravidla rastie dobrovoľná nezamestnanosť a následne sa prehľbuje chudoba.

V súčasnosti rastie podiel neplnohodnotnej (prekarizovanej) práce a narastá aj presvedčenie o nezvratnosti a nemožnosti návratu k plnej zamestnanosti, hoci politici a ekonómovia to verejne otvorene nepriznávajú. Parametrické úpravy nemôžu zmeniť trend, môžu ho iba v najlepšom prípade dočasne zmierniť. Práca, ktorá nie je na plný úväzok, nútené dovolenky, delenie pracovných pozícií, flexibilné pracovné formy, nútený odchod z trhu práce (sprievodným znakom je diskriminácia na základe veku t. j. ageizmus), predčasné penzionovanie, nekonečné preškolenia, nútený návrat hosťujúcich robotníkov, imigrantov a iné nové nástroje a „spružnenia“ nezvrátia daný vývoj v oblasti zamestnanosti. Nasledujúci graf ukazuje závislosť dopadu nezamestnanosti rovnomerne na všetky vekové skupiny. Nie je prípad výlučnej zamestnanosti iba starších resp. mladších pracovníkov. „Zákaz“ práce pre starších nie je v súlade s politikou Európskej únie. Takéto „riešenie“ je jeden z omylov. V zmysle odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (číslo 166) z roku 1982 vek nemôže byť oprávneným dôvodom na ukončenie pracovného pomeru. (Employment and Social Protection, 2010, s. 77)

Graf č. 8: Nezamestnanosť dopadá rovnako na všetky vekové skupiny



Zdroj: OECD

Od budúcich poberateľov dávok sa žiada pracovať stále dlhšie a odovzdávať vyššie odvody. Meniaci sa podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva (starnutie populácie) zabraňuje dosiahnuť vyrovnanosť medzi príjmami a výdavkami. Starnutie populácie má príčinu v demografickej revolúcii, spôsobenej zmenou fertility (rodivosti). Súkromné sporiace starobné systémy, ktoré mali byť odpoveďou na starnutie, nemajú charakter poistenia a nič negarantujú. Súkromné dôchodkové systémy svojou hazardnou podstatou ani nie sú v zmysle Medzinárodnej organizácie práce starobnými dôchodkovými systémami, pretože im chýba poistný charakter. Tieto systémy sa zákonite, v optimálnom prípade v dobe plného nabehtutia (dozretia) schéma, zmenia na priebežný systém, ktorý mali „nahradiť“. To, čo vyberú od budúcich dôchodcov zároveň vyplatia te-

rajším dôchodcom. Čiže nemôžu žiadnym spôsobom zabrániť dôsledkom starnutia populácie. Ich podstatou je privatizácia staroby a nepokrytý záujem o kontrolu väčšiny finančných prostriedkov spoločnosti. Znižuje sa počet odvádzajúcich ľudí, ako aj výška odvodov, ktoré odvádzajú, klesá, následkom čoho sa obmedzili manérovacie možnosti sociálnej politiky štátu. V prípade havárie auta sa poskytuje náhrada škody, ak bola uzavretá poisťňa zmluva, v prípade poisťnej udalosti, ktorou je staroba, sporiteľ nedostane s vysokou pravdepodobnosťou slušnú doživotnú rentu (anuitu). Preto nemožno označovať súkromné starobné systémy ako poisťňu. Neposkytujú istotu, ktorá je v prípade majetkového poistenia samozrejma. Postoj k problematike starnutia populácie by mal byť pozitívny a nie katastrofický (demografický alarmizmus). Predĺžovanie ľudského veku je totiž výsledkom všeobecného pokroku a naplňania ľudských priání. (Hetteš, 2011)

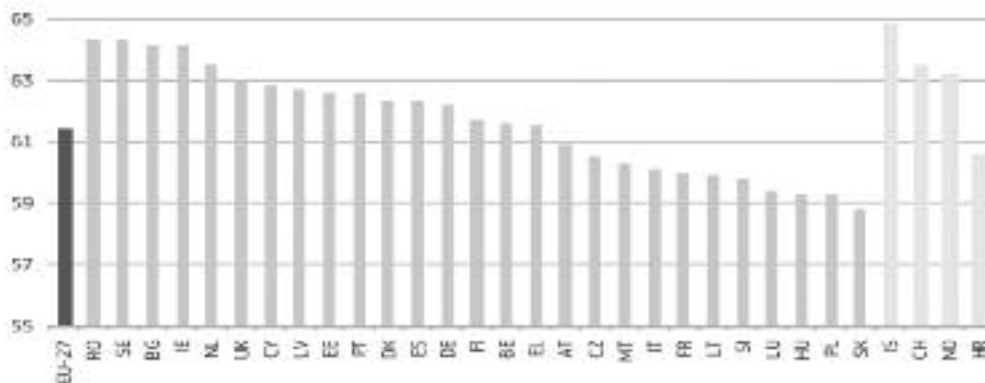
Jednotlivé technické opatrenia, ktoré sú bežne odporúčané a využívané v praxi, nedokážu trvalo vyriešiť nedostatok zmysluplnej dôstojnej práce. Tieto opatrenia sú spravidla tieto:

- Odporúča sa zlepšiť informovanosť o dostupných pracovných miestach a o disponibilnej pracovnej sile. Najskôr sa rozvíjali miestne, neskôr aj národné informačné systémy trhu práce. V súčasnosti možno čoraz viac využívať medzinárodne nástroje trhu práce ako je napr. celoeurópska sieť služieb zamestnanosti - EURES.
- Zvýšiť efektívnosť prác úradov, služieb a agentúr zamestnanosti.
- Zlepšiť prípravu na povolanie a lepšie prepojiť školský systém s potrebami praxe.
- Zavádzať nástroje, opatrenia a programy aktívnej politiky zamestnanosti s osobitným dôrazom na vybrané skupiny obyvateľstva a vybrané územné jednotky (obce, regióny, štáty).

Vo všeobecnosti sa zabúda na skutočnosť, že samotný rozsah voľných pracovných miest je oveľa nižší, než je množstvo disponibilnej pracovnej sily. Ani úplné zosúladenie školských a vzdelávacích programov s potrebami hospodárstva nezabezpečí vyriešenie nezamestnanosti. Všetky členské krajiny Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) menom svojich vlád uznávajú potrebu zvýšenia pozornosti riešeniu nezamestnanosti. Slovensko patrí medzi ekonomicky najviac rozvinuté štáty sveta, a preto je členom tohto „klubu najbohatších krajín sveta“. Vo všeobecnosti OECD odporúčala zníženie úrovne sociálnych dávok, aby narástol záujem pracovať, „aby sa oplatilo pracovať“ a ľudia sa vymanili z „pasce chudoby“. Odporúčanie neprináša nové pracovné príležitosti. V prípade reálnej nedostupnosti pracovných príležitostí nemá v súčasnosti tento nástroj účinok. Neúčinné boli opatrenia v oblasti pasívnej politiky zamestnanosti na sprísnenie nárokov na dávku v nezamestnanosti, ktoré následne iba presunuli poberateľov dávok v nezamestnanosti do kategórie poberateľov dávok sociálnej pomoci. Zoslabovanie sociálnych dávok pod hranicu sociálnych miním nemôže iniciovať pracovnú silu, aby pracovala za mzdu neumožňujúcou dôstojné prežitie.

V súvislosti s finančnou krízou došlo k zmene všeobecného postoja spoločnosti západnej Európy k ľuďom, ktorí nepracujú. Pred krízou prevažoval názor, že sú to ľudia, ktorým sa nechce pracovať a žijú na úkor spoločnosti z tzv. „štedrých“ sociálnych dávok. Niektoré pokusy na Slovensku o zníženie týchto „štedrých“ dávok sa aj podľa odporúčania Svetovej banky ukázali ako nerealizovateľné pre ich terajšie príliš nízke nastavenie. Kríza „vyhnala“ dobrovoľne z trhu práce väčšinu nezamestnaných, ktorí by radi pracovali. Napr. reálne skutočný odchod z trhu práce na Slovensku je o 5 rokov skorší ako určuje zákon.

Graf č. 9: Priemerný vek odchodu z trhu práce

Figure 3.3: Average exit age from the labour force in EU Member States, 2009<sup>(1)</sup> (years)

Source: Eurostat (online data code: fsi\_evi\_a).  
 (1) Weighted by the probability of withdrawal from the labour market; estimates.

Zdroj: Eurostat, SK je Slovensko

Mimoriadne nízka zákonná minimálna mzda pôsobí nemotivujúco. Paradoxne vznikol aj u časti populácie subjektívny pocit o potrebe ďalej znížiť odmenu za prácu ako vhodný nástroj zlepšenia zamestnanosti. Vysoký prebytok pracovnej sily, ktorá je bez práce, nedáva predpoklad na zvýšenie odmeny za prácu (zamestnávateľia využívajú relatívny prebytok pracovnej sily) a následného zlepšenia jeho kúpnej sily a rozbehnutia vnútorného dopytu. Problémom v slovenskej spoločnosti je, že pretrvávajú veľký rozpor medzi ekonomickou silou krajiny, meranou pomocou hrubého domáceho produktu na obyvateľa, a podhodnotenou pracovnou silou. Slovensko naďalej zostáva krajinou, kde hospodársky rast nie je sprevádzaný rastom sociálneho štandardu a sociálneho rozvoja. Väčšina obyvateľstva tak nemá prospech z hospodárskeho rastu. Slovensku v skutočnosti dosahovalo relatívne veľmi dobré hospodárske výsledky („tatranský tiger“). Znižuje sa vzájomná solidarita medzi obyvateľmi a prehľbujú sa ekonomické rozdiely medzi regiónmi. (Hetteš, 2013 (a))

Obrázok č. 15: Konferencia o solidarite v čase krízy (20. 2. 2009)



Foto: Archív autora

Nárast prekarizovanej (neplnohodnotnej) práce je dôsledkom nedokonalého riešenia nezamestnanosti a je dôkazom oslabovania pozície práce na plný úväzok na dobu neurčitú (plnohodnotná forma zamestnania). Pri pretrvávajúcom prístupe k chápaniu zamestnanosti sa vytvára nezvratná situácia znemožňujúca návrat k plnej zamestnanosti. Spoločnosť v súčasnosti akceptuje trend nárastu prevažovania foriem neplnohodnotného zamestnania. Je potrebné akceptovať nezamestnanosť ako subjektívne nezavinenu štandardnú situáciu v živote jednotlivca. Vznikla spoločenská objednávka pripravovať členov komunit na túto možnú situáciu. Samotní sociálni pracovníci sa musia naučiť zvládať túto „štandardnú“ krízovú situáciu aj u seba samotných a potom aby vedeli pomáhať aj svojim klientom a okoliu.

Doterajšia forma práce pôsobila ako hlavný integrátor spoločnosti, ktorý zabezpečoval spoluprácu a koexistenciu v individualizovanej spoločnosti. Prevažuje spoločnosť, kde zamestnanosť má za účel vytvoriť profit pre podnikateľa a poskytnúť prostriedky na živobytie pre zamestnanca. Ak sa však pozrieme na prácu a zamestnanie ako na prostriedok, ktorý zabezpečuje chod spoločnosti a jej samotnú existenciu a reprodukciu (v súčasnosti väčšina populácií vymiera), získame iný obraz, ktorý nezamestnanosť ukazuje kvalitatívne inak. Doterajší prístup neumožňuje plnú zamestnanosť. Zmenený prístup a pohľad na podstatu práce a zamestnanosť by tento problém odstránil. Spoločnosť, ktorá uzná za prácu aj aktivity, ktoré nie sú pre primárne zdôvodnené ziskom, vyrieši problém nezamestnanosti. Práca, ktorá nie je pre podmienená ziskom, je spoločensky potrebnou prácou, čo však sa nedá vždy tvrdiť o práci pre zisk. Tí, čo vykonávajú prácu, ktorá nie je zmluvne finančne odmenená nie sú leniví a neužitoční. Ekonomický a technický rozvoj zrušil nevyhnutnosť pracovať za mzdu osem hodín denne. Napriek tomu zostala v ľuďoch potreba prispievať k blahu spoločnosti. Právo na prácu je preto možno dnes tiež interpretovať aj ako právo na slobodné (zmysluplné) využitie času.

Ľudské potreby a túžby spravidla presahujú možnosti spoločnosti. Zdroje sú limitované, preto je rozumné usilovať sa o trvalo udržateľný dôstojný život a nie o trvalo udržateľný ekonomický a finančný rast. Trvalo udržateľný hospodársky rast je utópiou a bez logiky z pohľadu konečnosti samotnej Zeme. Ľudstvo už v súčasnosti vytvára dostatočné prostriedky na zabezpečenie života všetkých obyvateľov Zeme. Problém je skôr v tom, že tretina potravín končí v odpadkoch a že poľnohospodárske produkty sa menia na palivo a na krmivo zvierat. Žijeme v čase, keď môžeme deklarovať, že hlavný ekonomický problém (*fyzické prežitie*) bol vyriešený. Nezamestnanosť, rovnako ako stamutie, sú javmi pozitívnymi a nie alarmujúcimi. Obe dokazujú pokrok, úspech ľudstva a nie krízu. Oslobodenie od nutnosti pracovať na zabezpečenie životných prostriedkov neznamená prestať pracovať. Súčasná nezamestnanosť nie je chorobou, a preto neexistujú konvenčné lieky na jej liečenie. Nezamestnanosť je dôsledkom úspechu produktivity, ktorá potrebuje stále menej a menej pracovných síl. Sme však ďaleko od tvrdenia, že sa naplnili všetky ľudské túžby, že boli odstránené bolesti, že nie je potreba služieb, lásky, opateru a že nie je túžba po plnšej sebarealizácii. Vynález Johannes Gutenberg pripravil prekvapujúce množstvo mníchov o ich prácu. Stratili preto mníšske rády zmysel svojho poslania? Gutenbergov vynález umožňuje tlačiť obrovské množstvá kníh a spôsobil tak v Európe informačnú explóziu. Digitalizácia v súčasnosti, žiaľ, robí inú zmenu a to, že sa stále menej a menej číta tlačný text. Revolúcia v poľnohospodárstve obdobne spôsobila, že málokto sa venuje výrobe potravín, a predsa ich konzumujeme.

Práca za mzdu (*za peniaze*) je modernou podobou otroctva. Ľudia chcú a budú pracovať i keď nebudú odkázaní bytostne na mzdu za prácu. Medzinárodná organizácia práce (MOP) schválila odporúčanie č. 202/2012 o práve na minimálne sociálne zabezpečenie v rámci iniciatívy (tzv. „*Social Floor Initiative*“).



Obrázok č. 16:  
Michael Cichon  
v Bratislave,  
hlavná postava  
iniciatívy práva  
na sociálne  
minimum



Foto: Archív autora

Každý má právo a nie možnosť. Poučka o tom, že „kto nepracuje, nech nej“, platí dnes už v inej podobe. Ten, kto pracuje nie pre profit, má právo, možno aj vyššie právo na ocenenie. Veď opatera blízkych, odkázaných a potrebných, práca, ktorá zväčša nie je zmluvne inštitucionalizovaná, je spoločensky možno viac prospešná ako inštitucionalizovaná starostlivosť. Posilňovanie humanizácie a deinštitucionalizácie to potvrdzuje. Množstvo finančne ohodnotenej „práce“ a spoločensky, žiaľ, akceptovanej, má napr. charakter výroby zbraní, návykových látok, škodlivín, nezmyselnej zábavy a pod. Mnohokrát majú samotní výrobcovia etický problém s ich výrobou, ale zisk ich presvedčí. Produkcia takýchto, neraz škodiaciach, produktov paradoxne zlepšuje ukazovateľ hrubého domáceho produktu. Ako uvádzame, rad vecí, ktoré sme nútení vyrábať, aby sme sa užívali, neposkytujú žiadne dobro, ba naopak, sú to produkty priamo deštruktívne a sú proti tomu, v čo veríme. Pokrok v spoločnosti, ktorá vyrába dostatok a produkuje prebytky, by sa mal prejavovať v kratšom pracovnom čase, v možnosti venovať sa viac potrebám nateraz plne nerozvíjaným. Nezamestnanosť je neobhájiteľná.

Máme venovať sa deťom, rodičom či starať sa o seba? Nedávne súdy v Číne z dôvodu zanedbávania rodičov ich dospelými deťmi mali zdôvodnenie v nedostatku času a v nutnosti zarábania pre prežitie. Na Slovensku je to iné? Starší ľudia na Slovensku patria k najviac opusteným v rámci Európskej únie. Jeden z dôvodov prečo je nízka pôrodnosť na Slovensku, je nedostatok finančných prostriedkov a času u potenciálnych rodičov. Aké sú priority spoločnosti, ktorá sa nedokáže ani len obnoviť („sebareprodukovat“)?

Obrázok č. 17: Proroctvo Kríov



Foto: Autor

Proroctvo pôvodných obyvateľov Ameriky z kmeňa Kríov hovorí: „Iba až keď bude posledný strom zoťatý. Iba až keď bude posledná rieka znečistená. Iba až keď bude posledná ryba ulo-

vená. Až vtedy zistíš, že peniaze sa nedajú jesť.“ Iní pôvodní obyvatelia Ameriky zo severozápadného pobrežia Tichého oceánu si vážili ľudí, čo niečo vedeli o histórii komunity, vedeli niečo vyrobiť, vedeli učiť druhých a tých, čo mali majetok, ľutovali. Nárast vecného majetku nemá priamu úmeru s rastom šťastia.

John M. Keynes v roku 1930 zanechal vo svojej krátkej eseji (*Economic Possibilities for our Grandchildren*) odkaz vnukom a vnučkám v podobe, že láska k peniazom ako k majetku, odlišná od lásky k peniazom ako k prostriedku pre život, bude o sto rokov uznaná za niečo nechutne morbidne, pololegálne a semipatologické akoby to bola mentálna choroba. Deti jeho detí sú medzi nami a mala by tu byť doba, ktorá by peniaze mala už takto chápať. J. Keynes ako prvý rozlíšil prácu na tú, ktorá je potrebná na fyzické prežitie a na druhú potrebnú pre naplnenie života. Ekonomika ako veda sa má podľa neho venovať iba prvému typu práce (činnosť na zabezpečenie fyzického prežitia). Tak ako rastie pokrok, práca pre prežitie sa stáva menej a menej dôležitou a ekonomika (podnikanie) sa rovnako stáva menej a menej významnou. Naplnenie života a nie hromadenie peňazí preberá základné miesto v spoločnosti. Preto hovoriť o riešení nezamestnanosti predovšetkým ďalšou výrobou alebo ďalším hospodárskym rastom nemá zmysel.

Sociálna politika je postavená na prerozdeľovaní spoločných prostriedkov. Nezamestnanosť a chudoba je výsledok nespravodlivého delenia spoločného blaha. Nie sú dôsledkom nedostatku, ale výsledkom existencie nespravodlivej spoločnosti a zlej alebo neexistujúcej distribúcie. Hanbou dnešnej spoločnosti je hlad a chudoba v treťom svete. Hlad a chudoba bola vždy, ale rozdiel je v tom, že v súčasnosti máme dostatok zdrojov na ich odstránenie. Ani nie pred 150 rokmi chudobná polovica obyvateľov dnešného rozvinutého sveta žila v podmienkach porovnateľných s chudobnými v treťom svete.

Obrázok č. 18:  
Cholera v roku  
1831 zabila  
72 občanov  
Trstína

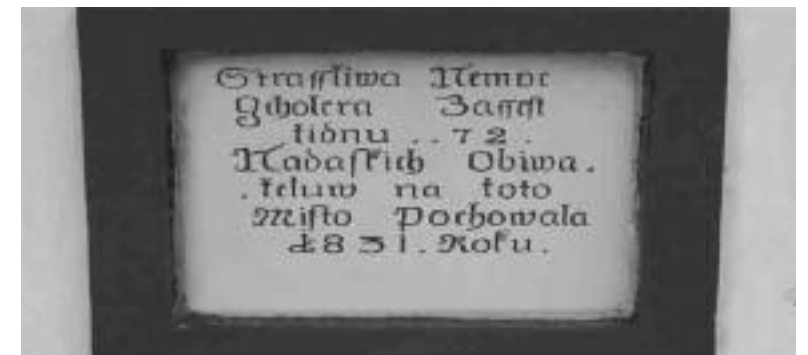


Foto: Autor

Práca na získanie jedla bola hlavným zamestnaním. Pracovalo sa 60 hodín týždenne. Ak niekto potreboval lekára, nuž iný člen v rodine dostal menej jedla. Moja stará mama ešte v tridsiatych rokoch minulého storočia na Slovensku zvažovala, či dá dieťaťu (môjmu otcovi) šancu na prežitie tým, že zaplatí lekárovi za injekciu 5 Kčs a ukráti ostatné štyri deti o jedlo či zimné ošatenie. Nuž, je to dnes už minulosťou, alebo sa vraciame do sveta minulého? Problém nezamestnanosti je vnucovaný ako závažný problém. Ale je to skutočne problém, je to zlé, že nemusíme toľké hodiny pracovať? Nezamestnanosť je znak nevyužitého potenciálu. Ako môžeme tvrdiť, že nie je dostatok práce? Je toľko práce, koľko je ľudských potrieb a túžob. Menej zbytočnej

práce je pozitívny fakt. Potreba užitočnej a spoločensky potrebnej práce je vysoká a má stále plno voľných pracovných možností.

Súčasný prístup k riešeniu nezamestnanosti neponúka trvalé riešenie. Nezamestnanosť v zmysle práce za mzdu v doterajšom chápaní bude narastať, to sa nedá zmeniť. Ľudia však pracovať budú. Nezabezpečenie jednoduchšej výmeny generácií z dôvodu nízkej fertility je globálny a mimoriadne vážny problém. Rodičia sa starali o starých rodičov, pretože ich vychovali. Rodičia mali deti, pretože dúfali, že sa o nich deti postarajú, keď zostarnú. Toto je dnes narušené. Okrem subsaharskej Afriky, ktorá preberie model globálneho populačného správania neskôr, nastane v krátkej budúcnosti problém s nedostatkom mladej ekonomicky aktívnej populácie a to najväčšie v sociálnej oblasti. Medzi najrýchlejšie rastúce povolania v USA patria sociálni pracovníci. Tento bohatý štát má možnosť riešiť svoj vnútorný problém na úkor iných štátov. Odoberá potrebnú mladú a vzdelanú pracovnú silu od nich. Na slovenských školách sociálnej práce sa robí pravidelný nábor na prácu v blízkom i vzdialenom zahraničí už teraz. Ale tákyto postup nie je globálne trvalo udržateľný.

Na Rade ministrov práce, sociálnych vecí, zdravotníctva a ochrany konzumentov (EPSCO) v Bruseli vo februári 2012 bol predložený dokument o dôsledkoch krízy. Nachádza sa tam aj odporúčanie navýšiť počet „bielych povolanií“ (zdravotníctvo a sociálne služby) na Slovensku, ako prostriedok zníženia vysokej nezamestnanosti. Je zrejmé, že by to malo pozitívny vplyv aj na zdravie občanov. Slovensko má v porovnaní s ostatnými členskými krajinami Európskej únie nízku zamestnanosť v tejto sfére. (Hetteš, 2013(a))

Slovensko má dlhodobo vysokú nezamestnanosť a všeobecne najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti. Podstata slovenskej ekonomiky postavená na „lacnej“ pracovnej sile a slabej sociálnej sfére má preto svoju daň v chorobnosti, v najkratšej dĺžke zdravej staroby v rámci Európskej únie, nespokojnosti so životom na Slovensku a v kratšej dobe pravdepodobného dožitia. V týchto ukazovateľoch nás predbehli mnohé donedávna ešte rozvojové štáty. Napr. Malajzia má už obdobnú úroveň hrubého domáceho produktu a autá nielen iba skladá, ale ich aj sama vyvíja.

## 17.2. Nezamestnanecký stres

Nezamestnaní často trpia stigmou zlyhania. Domnievajú sa, že to oni sú si za situáciu sú zodpovední. Dlho to bolo podporované aj tým, že v spoločnosti pretrvával náhľad na nich ako na menšinu, ktorej sa nechce pracovať a ktorí žijú na úkor väčšiny. Veľmi rýchla masová trpká skúsenosť so stratou zamestnania donútila mnohých nielen nezamestnaných k zmene v tomto prístupe. Podľa poznatkov Michaela Marmota nárast nezamestnanosti o 1% spôsobí nárast počtu samovrážd až o 0,8% a rovnako aj vrážd o 0,8%. (Hetteš, 2013 (a))

Tvrdenie o nezamestnanosti, z tohto dôvodu, ako nutnom zle v záujme udržania flexibility a dynamiky hospodárstva v tomto svetle vyznieva vskutku asociálne. Podľa extrémnych názorov nezamestnanosť drží pracujúcu časť silnejšie spolupracujúcu so zamestnávateľom a nepracujúcu časť obyvateľstva sviežu a flexibilnú pre nástup do akejkoľvek práce.

Ľudia postihnutí nezamestnanosťou trpia stresom. Vystala nová významná výzva t. j. naučiť občanov žiť v spoločnosti, kde strata práce je už bežnou životnou udalosťou. Napriek tomu, že aj masmédiá bežne kladú všetkých nezamestnaných do jednej skupiny, v ktorej sú všetci nároční, nespoločenský, neochotní atď., nie je to tak.

Je potrebné venovať sa v práci s nezamestnanými úsilu pomoci a podpory v záležitostiach:

1. Nebyť netrpezlivým a naučiť ho pochopiť, že za spôsobený stav **nie je zodpovedný** on samotný.
2. Nesnažiť sa všetko vyriešiť okamžite. **Rozložiť si úsilie** o získanie novej práce do dlhšieho časového úseku prepojeného s inou činnosťou.
3. Pokiaľ nadobudne pocit opustenosti a bezútešnosti, hľadať **priestor na sebarealizáciu** v dobrovoľníctve alebo v niektorej miestnej aktivite.
4. Vykonávať fyzické cvičenie. Telesný pohyb, trebárs aj chôdza, bicyklovanie či iné aktivity, ktoré nie sú finančne náročné, prinášajú uvoľnenie.
5. Venovať sa koníčkom („hobby“), záľubám a zabudnutým záujmom. **Stav bez práce neznamená lenivosť**. Možným spôsobom zabránenia stresu je opäť začať čítať a objaviť miestnu knižnicu.
6. **Zapojiť sa do vzdelávania** určeného pre dospelých môže pomôcť zahnať negatívne pocity a môže tiež zlepšiť zamestnatelnosť a šancu na novú prácu. Nové poznanie dáva nové obzory a možnosti.
7. Žiť **zdravý spôsob života** bez návykových látok. Stravovať sa zdravo a striedmo. Mať plný a pravidelný denný program.

**Dobrovoľníctvo** má veľký potenciál pri znižovaní vplyvu nezamestnanosti na stres danej osoby. Dobrovoľná práca môže rozšíriť pracovné skúsenosti a zručnosti. Dlhé obdobie bez práce môže narušiť organizovanú časť pracovného dňa stratou jeho rytmu. Príliš veľké medzery v štruktúrovaných životopisoch nie sú atraktívne pre pravdepodobných zamestnávateľov, a preto je vhodné ich vyplniť dobrovoľníctvom. Počas dobrovoľnej práce môže dôjsť k obnove a k získaniu nových poznání, ktoré zlepšia zamestnatelnosť. Neaktívny život podporuje nárast nezamestnaneckého syndrómu, a preto je vhodné ponúknuť iné zmysluplné vyplnenie času. Hľadanie práce je často opakujúca sa séria pokusov a prehier. Dobrovoľníctvo umožňuje vystúpiť z tohto neperspektívneho kruhu a poskytnúť iné priority a možnosti aj pre budúcu novú prácu. Nezamestnanosť so sebou prináša často stratu sociálnych pracovných kontaktov, čo naopak práca v dobrovoľníckom sektore môže kompenzovať. Práca v dobrovoľníctve znamená často prácu s profesionálmi, ktorí veľmi dobre poznajú možnosti a situáciu na trhu práce. Ich poznanie a pomoc môže byť rozhodujúca.

## 17.3. Dôsledky nezamestnanosti

Ekonomicky strata zamestnania spôsobuje výpadok príjmu jednotlivca. Spoločnosť po roku 1989 prijala rad hodnôt uplatňovaných v individualisticky zameraných učeniach. Medzi ne patrí výlučná osobná zodpovednosť aj za stratu zamestnania. Nezamestnanosť je v týchto, zväčša neoliberalných prístupoch, chápaná ako osobné zlyhanie. Meniaci sa charakter rodiny s prerozdelením postavenia muža a ženy v nej prináša ďalšie novoty. Mnohí muži nedokážu zvládnuť vlastnú stratu zamestnania, zatiaľ čo žena pracuje a na nich sa presúva väčšina povinností za chod domácnosti, čomu sa môžu napriek dostatku času brániť. Necítia sa komfortne v novej roli, na ktorú neboli pripravovaní.

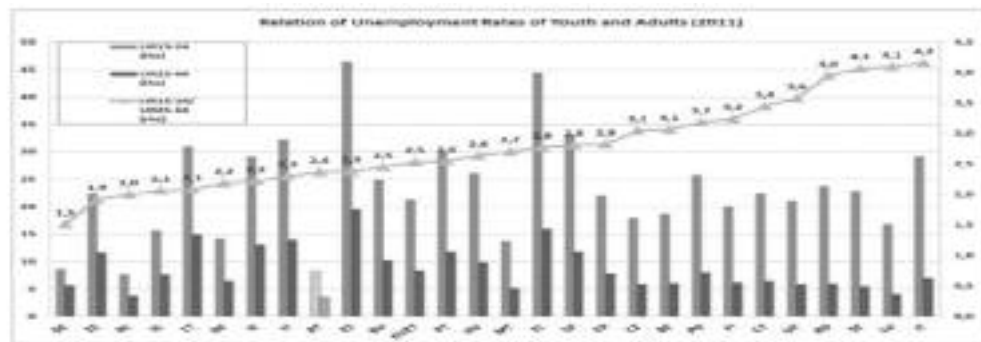
Obrázok č. 19: Niekedy ponúkajú prácu iba ženám



Foto: Autor

Zvýšená rola muža v rodine nebýva pre nich rovnakou náhradou straty zamestnania ako to býva u žien. Smútok, depresia a agresivita môžu sprevádzať tento stav pocitu nespravodlivosti a osobnej chyby. Nezamestnanosť prináša problémy v manželskom súžití. Existujúci prepád v pôrodnosti môže byť ďalej prehlbovaný hrozbou možnosti straty zamestnania. Rodiny s nezamestnanými rodičmi mávajú mnohokrát problémy s výchovou detí. Depresia rodičov sa prenáša na ich potomkov. Mladá generácia býva často viac ohrozená nemožnosťou získania vhodnej práce ako ich rodičia. Mladí ľudia sú častejšie ohrození chudobou ako ich starí rodičia. Narušuje sa medzigeneračná solidarita a rastie ageizmus. Aj keď sa to nezdá, situácia na Slovensku, čo sa týka pomeru nezamestnanej mládeže k počtu nezamestnaných ľudí od 25 rokov veku, bol 2,8 osôb v roku 2011. To je priemer. Samozrejme, to neznižuje závažnosť problému. V Rumunsku, Švédsku, Luxembursku a v Taliansku to bolo napríklad viac ako štyri osoby.

Graf č. 10: Vzťah nezamestnanosti mladých voči nezamestnaným nad 25 rokov veku



Zdroj: Eurostat

Nedostupnosť práce vyvoláva napríklad nárast kriminality medzi mládežou. Školy pôsobia viac ako miesta sústredenia nezamestnateľnej mladej pracovnej sily než ako vzdelávacie pracoviská.

Dĺžka stavu, keď je jednotlivec bez práce, vplýva na jeho duševný život. Tí, ktorí majú lepšie predpoklady, väčšiu vieru v seba, vo svoje schopnosti, majú menšiu úroveň depresie po dlhšom hľadaní vhodnej práce.

## 17.4. Pomoc pri strate práce

Vo všeobecnosti každý z nás je presvedčený, že keď bude poctivo pracovať, nemôže sa mu stať, že príde o zamestnanie. V prípade mnohoročného zamestnania pre toho istého zamestnávateľa sa toto presvedčenie výrazne zosilňuje. V Európe sa neustále skracaje priemerná doba dĺžky zamestnania pre toho istého zamestnávateľa a narastá počet zlomových okamžikov, keď ľudia menia zamestnávateľa a aj celú kariéru a svoje povolanie. V súčasnosti sa na Slovensku občania najviac obávajú straty zamestnania spomedzi ostatných spoločenských problémov a nedostatkov. Hrozba je o to vážnejšia, že strata práce znamená prakticky pre niektoré rizikové skupiny definitívny koniec pracovnej kariéry. Tzv. **flexiistota** s flexibilitou pracovnoprávných vzťahov môže byť použiteľná, ak existuje istota pracovného uplatnenia, čo však v prípade vysokej miery nezamestnanosti je iluzórne. Flexiistota má byť učenie o flexibilnom trhu práce a o istote príjmu.

Klasická reakcia na nečakané rozviazanie pracovného pomeru môže mať niekoľko bežne uvádzaných časovo determinovaných fáz. Prvá skúsenosť, ktorá je odmietat uveriť (1), je stridená hnevom (2) zo zrady spôsobenej okolím a zamestnávateľom. Neskôr môže nastať obdobie pokusov o vyjednávanie (3) a pokusov o návrat do práce za horších podmienok. Sem zaraďujeme obdobie úsilia nájsť si náhradnú prácu inde, či už sám, alebo s pomocou druhej osoby. Po neúspechu sa môže dostaviť rezignácia, smútok, depresia (4) a všeobecný pokles aktivity. Poslednou fázou, ktorá je najťažšia, je vzdanie sa nádeje (5). S rastúcim časom od prepustenia nezamestnaní prechádzajú jednotlivými fázami. Človek sa postupne mení do podoby, že si nie je schopný sám nájsť prácu. Môže sa zmeniť do takej miery, že nie je akceptovateľný väčšinovým zamestnávateľom. V podstate sa dostane do stavu chorého človeka, ktorému treba pomôcť vrátiť sa do normálu. Často si postihnutý túto zmenu neprizná.

Veľký priestor by tu mohlo mať sociálne podnikanie, resp. sociálne družstevníctvo. Organizácie sociálnej ekonomiky sú vhodne inštitúcie pre návrat na trh práce aj dlhodobo nezamestnaných, ktorí to „vzdali“. Podnikateľ v oblasti sociálneho podnikania by mal mať v ideálnom stave určité minimum z oblasti sociálnej práce, aby mohol lepšie porozumieť svojim zamestnancom. Sociálne podnikanie predstavuje možnú širšiu alternatívu pre rozvoj zamestnávania oproti klasicky chápanému podnikaniu pre zisk.

Dlhodobé nezapojenie sa do pracovného procesu, nemožnosť aktívne pracovať, neistota často spôsobuje rozmanité zdravotné a psychické problémy (krvný tlak, chudnutie, závislosť od nikotínu, alkohol a iné). Najotrasnejší je nárast samovrážd. Je prirodzené, že s nárastom napätia na trhoch práce sa zvyšuje aj význam vnímania istoty zamestnania a to hlavne u najviac ohrozených skupín. (Kuchař, 2007, s. 132)

Na zmiernenie, odvrátenie a dokonca aj na riešenie dôsledkov nezamestnanosti je možné využiť sociálnu prácu. Na rozdiel od väčšiny iných povolání, možno tvrdiť, že profesia sociálnej práce nemá hrozbu zániku, keďže ani nástup automatizácie a strojov nemôže nahradiť ľudskú ruku a teplo. Sociálna práca dáva záruku celoživotného zamestnania. Potrebnosť sociálnych pracovníkov bude narastať. S postupujúcou demografickou revolúciou starnutia sa musíme pripraviť na situáciu nedostatku sociálnych pracovníkov v súvislosti s celkovým nedostatkom pracovnej sily všeobecne.

Dlhodobo nezamestnaného človeka je potrebné naviesť na aktívny postoj k životu. Takýto človek má možnosť hľadať uplatnenie ako samostatne zárobková osoba, aj keď doteraz poznal iba zamestnanecký pomer. Vek v súčasnosti nerozhoduje o tom, kedy som ešte vhodný pre

ďalšie vzdelávanie. Vždy je možné získať nové vzdelanie, poznanie alebo zručnosti. Je potrebné narušiť uzavretosť, umožniť výmenu názorov a neuzatvárať sa. Je potrebné dodržiavať počas obdobia bez zamestnania denný režim napodobňujúci bežný pracovný deň. Lepšie povedané nečinnosť spúšťa mechanizmus defetizmu. Pasivita sa prejavuje v obave vôbec uvažovať o možných variantoch riešenia. Vyhýbanie sa vypočuť iné názory a možno aj skúsenosti, ktoré sú vhodné nasledovania (*príklady dobrej praxe*) nezamestnanému zatvára možné nové obzory a východisko z problémov. Pasivita znamená aj strávenie sa kontaktom, skrývanie obáv do vnútra a sebaobviňovanie. Sociálna podpora a pomoc okolia umožňuje nezamestnanému pomocou informácií a rád pristupovať skôr aktívnejšie k riešeniu svojej situácie. Sieť pomoci môže zahŕňať priateľov, rodinu, susedov, spolupracovníkov, ale aj profesionálov. Profesionálny poradca z radov kvalifikovaných sociálnych pracovníkov tu je nezastupiteľný.

Existuje viacero stratégií a postupov pre hľadanie práce. Postupy môžu využívať formálne aj neformálne nástroje a zdroje. Obdobne ako strata práce, aj **samotné hľadanie novej práce má svoje fázy**. Tieto nie sú príliš odlišné od uvedených. Prevažuje skôr neúspech nad úspechom, čo je obvyklé a typické aj v prípade pohovorov (interview). Preto je potrebné udržiavať aktívny prístup nezamestnaného. Dlhšie nezamestnaní strácajú ľahšie motiváciu a sú skôr náchylní veriť v neúspech. Techniky hľadania novej práce sú dnes rozšírené o internetové virtuálne sociálne siete typu Facebook a jeho napodobenín (napr. Twitter, LinkedIn a iné). Tu je potrebná opatrnosť pri práci s informáciami u tých, čo údaje zadávajú, ale aj u tých, čo údaje z takýchto zdrojov využívajú. Opatrnosť sa odporúča hlavne od tých čo tam údaje vkladajú. Zamestnávateľia sledujú kroky budúcich zamestnancov. Niektoré informácie zo súkromného života už odradili viacerých zamestnávateľov od uzavretia pracovnej zmluvy, čo ako to možno znie nespravodlivo.

Profesionál (*poradca*) by mal pôsobiť ako facilitátor pri riešení otázok ujasnenia si toho aké má jeho **dočasne nezamestnaný** klient schopnosti, skúsenosti a záujmy. Klient musí nadobudnúť **istotu o dočasnosti** tohto stavu. Poradca musí napomôcť klientovi pri hľadaní odpovedí, v čom by sa mal zlepšiť a čo by sa mal naučiť. Nie menej dôležité je pomôcť klientovi predávať a poznať jeho niekedy aj unikátne schopnosti. Je pravdou, že zamestnávateľ skôr očakáva, že žiadateľ o prácu si zvykne vylepšiť svoj životopis. Netreba byť skromný.

Často sa môže stať, že klient sám nevie, čo by mohol robiť, kde by mohol pôsobiť v novej práci. Z dôvodu priebežného nárastu zániku mnohých nateraz potrebných povolání a vzniku nových, nie každý je schopný sa v nich nájsť, nestratiť a preorientovať bez cudzej pomoci. Obdobne ako v univerzitách tretieho veku, kde zväčša učia mladší učiteľia frekventantov (študentov) týchto školiacich inštitúcií, rovnako i v poradenstve pri získavaní novej práce môžu byť poradcovia oveľa mladší ako ich klienti. Vek nemôže byť prekážkou pri hľadaní práce, podobne ako neexistuje horná hranica pre vzdelávanie. Je to dobrý príklad medzigeneračnej solidarity a nediskriminácie. Mnohokrát mladý poradca môže vhodne poradiť staršiemu klientovi, ktorý roky pracoval v jednej profesii a nikdy neuvažoval, že by mal niekedy robiť niečo iné a pomôcť mu v tom, že to nie je koniec, ale nový začiatok a tiež pokračovanie predošlého. Naučiť sa zvládať situáciu a hľadať prácu po rokoch odovzdávania poctivej práce nie je jednoduché. Samotné písanie životopisov, motivačných listov a žiadostí je v takýchto súvislostiach subjektívne stresujúce a ponížujúce. Je potrebné pomôcť klientovi zvládať stres z nezamestnanosti aj klasickými či novými technikami a cvičeniami, ktoré pomáhajú ovládať stres.

Nezamestnanosť vyvoláva množstvo psycho-sociálnych problémov. Z dôvodu obvyklého zníženia (straty) príjmu sa môže dramaticky zmeniť denný režim a možnosti nezamestnaného. V našej kultúre postavenie a úspech v zamestnaní výrazne podmieňuje spoločenské ocenenie

a status. Žiaľ, zväčša sú ľudia predovšetkým hodnotení podľa príjmu a statusu dosiahnutého v platenom pracovnom živote. Strata práce môže byť pocitovaná ako strata tohto všetkého. Ako koniec a nespravodlivosť. To sa často prenáša na rodinu. V rodinách, kde sú rodičia bez práce, alebo pracujú iba v neplnohodnotnom zamestnaní, narastá napätie a vznikajú problémy aj medzi deťmi. Podoba rodiny sa v súčasnosti postupne mení, ale táto premena môže byť nepríjemne urýchlená, ak živiteľ rodiny stratí prácu. Rodič často prenáša nespokojnosť do svojho správania voči partnerovi, deťom i okoliu. Je potrebné poznať skutočnú príčinu dnešnej vysokej miery nezamestnanosti a poznať význam práce pre človeka. Kvalifikovaní poradcovia môžu pomôcť objasniť klientovi tento problém a pomôcť mu nájsť aktívny a pozitívny prístup k riešeniu. Nové možnosti spoločenského uplatnenia, hoci aj v inom pracovnom prostredí a v odlišných pracovných vzťahoch, môžu pomôcť dať postihnutému vieru v zmysel a dodať chuť pokračovať.

## 17.5. Sociálna práca a nezamestnanosť

Slovensko vďaka priaznivej geografickej polohe a historickému vývoju, pokiaľ sa spoľahneme na údaje o hrubom domácom produkte (HDP) na jedného obyvateľa a na očakávanú dĺžku života, patrí medzi najbohatšie krajiny sveta. Pri porovnaní meraní aktuálnej individuálnej spotreby podľa kúpnej sily Slovenska a Česka, je táto v prípade prvej krajiny už teraz priaznivejšia podľa hodnotenia Eurostatu za rok 2012. Slovensko je krajina s nízkou solidaritou. Solidarita je významná kresťanská hodnota. Má významné miesto v katolíckej sociálnej náuke. (*Kompendium*, 2008)

Od vzniku samostatných štátov Slovensko a Česko uplynulo nie veľa rokov, ale sociálna a zdravotná situácia medzi obidvoma štátmi je teraz priepastná napriek slovenským ekonomickým úspechom. Pretrvali priateľské vzťahy, ale tieto nezabránili sociálnemu vzdialeniu sa vo všetkých oblastiach sociálnej politiky a v tom aj v oblasti politiky zamestnanosti.

Obrázok č. 20:  
Bývalí ministri  
práce  
V. Tomanová  
a P. Nečas



Foto: Archív autora

Región Bratislavského samosprávneho kraja patrí k ekonomicky najsilnejším v rámci Európskej únie a zároveň sú na Slovensku regióny s nízkou ekonomickou silou a s vysokou nezamestnanosťou. Slovensko patrí medzi štáty s najnižšou orientáciou na sociálny rozvoj. V rámci rozdeľovania hrubého domáceho produktu venuje na sociálne veci podpriemernú časť oproti priemeru Európskej únie a patrí do poslednej skupiny krajín. (Hetteš, 2013 (b))

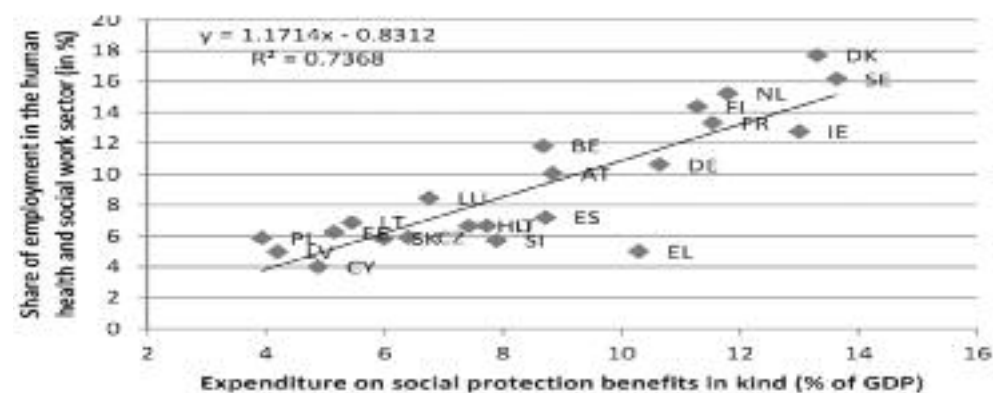
Dokonca sa relatívne znížil podiel pracujúcich v sociálnej oblasti v rokoch 2000 až 2009, čo je v porovnaní s inými európskymi štátmi neobvyklé. Starnutie populácie, vysoká miera nezamestnanosti (okolo 14%) a najhoršia situácia v dlhodobej nezamestnanosti (približne 9%) vy-

tvára potenciál pre rast zamestnania práve v oblasti sociálnej práce. Celkovo nízka hodnota ceny práce je v súčasnosti ešte nepriaznivejšia, pokiaľ ide oceňovanie za úkony v sociálnej oblasti.

Napriek objektívnej potrebe sociálnej práce prevažuje v slovenskej spoločnosti názor o relatívnom preplnení trhu práce absolventmi sociálnej práce. Podľa prieskumu uskutočneného Univerzitou Konštantína Filozofa v Nitre medzi absolventmi sociálnej práce (približne 2005 – 2011) troch slovenských vysokoškolských vzdelávacích inštitúcií možno uviesť stručne niektoré zistenia. Okolo troch štvrtín z absolventov sociálnej práce si nachádza prvé zamestnanie v priebehu vykonania prvých päť pohovorov. Niektorí z nich však aj po vykonaní 16 pohovorov (interview). Toto potvrdzuje skutočnosť, že pohovory nie sú väčšinou úspešné a treba vytrvať. Časovo to znamená okolo 2 mesiacov. Do pol roka si nájde prácu zhruba 80% z absolventov. 60% z absolventov dostane ponuku pracovať na plný úväzok. Ostatní majú možnosť neplnohodnotnej práce, živnosti, alebo odkázanosti na pomoc. Narastá podiel neplnohodnotných kontraktov (živnosť, čiastočný úväzok), v ktorých je používaný diskriminačný prístup. Ak mladý človek nepracuje na plný úväzok, trpia často jeho sociálne práva a istoty (i keď Európska komisia usiluje o ich rovnosť). Verejnosť samotná nerada akceptuje rovnaké práva pre tých, čo nepracujú na plný klasický úväzok. Nateraz 80% absolventov nachádza prácu v oblasti, v ktorej študovali. Príčinou nepracovania v sociálnej oblasti býva platová neatraktivita, ale rovnako je to aj neexistencia pracovného miesta, pretože ho spoločnosť nevytvorila. U absolventov je najčastejšie uplatnenie vo verejnom sektore, menej v súkromnom sektore a neziskový sektor je až na treťom mieste. Neziskový sektor má však z hľadiska rozvoja najväčší potenciál. Zaujímavý je fakt, že tretina absolventov pracujúcich v oblasti sociálnej práce sa živí predovšetkým **službami zamestnanosti a problematikou nezamestnaných**. Medzinárodný prieskum vykonaný rovnakou inštitúciou v roku 2013 v rámci projektu PROGRESS zameraný zamestnávania absolventov v sociálnom sektore preukázal ich dobrú pripravenosť. Problém bol opäť v nedostatočnej ponuke adekvátnych pracovných miest (autor sa podieľal na projekte).

Skutočnosť že je nedostatok pracovných možností závisí od priorit, ktoré si spoločnosť stanoví. Nasledujúci graf poukazuje na závislosť počtu zamestnaných osôb v tomto odbore od sociálnych investícií štátu. Relatívne nízke výdavky na dávky sociálneho zabezpečenia spôsobujú aj nízku zamestnanosť v zdravotníctve a v sociálnej práci.

Graf č. 11: Podiel zamestnaných v zdravotníctve v sociálnej práci k výdavkom na sociálne zabezpečenie



Zdroj: Eurostat

Positívny je fakt aktívneho prístupu pri hľadaní zamestnania. Uchádzači o zamestnanie využívajú hlavne informácie z inzerátov, ponúk, sociálne siete a samotní aj aktívne posielajú informácie o sebe (životopisy) potenciálnym zamestnávateľom. Menej sú odkázaní na priamu pomoc úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (okolo 15%) pri získavaní pracovných umiestnení a tipov na prácu. Hlavnou prekážkou, ktorú pociťovali pri hľadaní práce, bola výhrada nedostatku praxe. Čo je u absolventov logické. Pracovná prax počas štúdia by mohla byť akceptovaná ako prax a istotne aj dobrovoľníctvo. Príprava získaná v škole a jej chybné zameranie je menej vnímané. Opakuje sa problém nedostatku pracovných miest (okolo 25%) pre absolventov sociálnej práce, čo korešponduje s už skôr uvedeným. Väčšina absolventov sa úspešne bez vážnejších problémov aklimatizuje na pomery svojho prvého zamestnania.

Sociálna práca patrí medzi najdynamickejšie rastúce povolania. Dáva perspektívu celoživotného zamestnávania. Mnohí naši absolventi, žiaľ na škodu domácim potrebám nachádzajú lepšie uplatnenie v zahraničí. V Rakúsku, Nemecku, Holandsku aj v Spojených arabských emirátoch často za desaťnásobok toho, čo by dostali doma.

## Záver

---

Sociálnu práca čaká množstvo práce v súvislosti s nedokončenou premenou pracovného trhu a pokračujúcou finančnou a ekonomickou krízou. Je potrebné preventívne pripravovať populáciu na možnú nezamestnanosť. Nezamestnanosť je objektívny jav, ktorý nevyplýva z osobného zlyhania. Práca je napriek štatistikám o pracovných príležitostiach dost. Ľudské túžby a potreby sú stále nenaplnené. Starnutie populácie spôsobené demografickou revolúciou spôsobí čoskoro úbytok a nedostatok potrebnej pracovnej sily na udržanie chodu civilizácie. Paradoxne bude aj nedostatok sociálnych pracovníkov. Slovensko nebude mať podobne ako väčšina iných krajín možnosť na ich doplnenie zo zahraničia. Kvalifikovaní sociálni pracovníci sa budú musieť oprieť o pomoc laikov vo vyššej miere ako doposiaľ. Dobrovoľníctvo, svojpomoc a iné formy v oblasti sociálnych služieb môže čiastočne saturovať tieto potreby.

Liberálny (resp. neoliberalný) prístup k ekonomike spôsobil, že istá časť pracovných síl na Slovensku potrebuje poradenské služby v oblasti zamestnanosti, aby prekonal rôzne bariéry, predsudky a limity, ktoré im sťažujú uplatnenie na trhu práce.

Zamestnanosť nezávisí len od odborného a akademického vzdelania. Ľudia potrebujú aj dôležité a užitočné informácie o trhu práce, aby mohli včas siahnúť na dostupné možnosti. Mnohí z nich potrebujú poradenskú podporu, aby si dokázali uvedomiť, kedy je aká informácia potrebná a navyše ju aj správne interpretovať.

Pre spoločnosť, štát a aktívnu politiku trhu práce je niekoľko sociálnych skupín, ktoré sú potencionálne prednostné (etnicky znevýhodnené skupiny, bez vzdelania, dlhodobo nezamestnaní...), kde sa musia rôzne politiky zamerať na rôzne okolnosti a zohľadňovať ich. Je možné tu uplatňovať aj pozitívnu diskrimináciu v zmysle postupov Rady Európy. Pre jednotlivcov je nutné zlepšiť tie aspekty ich zamestnatelnosti, ktoré s najvyššou pravdepodobnosťou zvýšia ich šancu uplatniť sa na trhu práce.

Veríme, že študenti, sociálni pracovníci, odborná verejnosť aj ďalší čitatelia nájdu podnety a poznanie potrebné pre svoj profesijný i súkromný život v predloženej monografii.

## Použitá literatúra

---

- Active Ageing and Solidarity Between Generations* (2012): Eurostat, Brusel, 141 s., ISBN 978-92-79-21507-0
- Demography, Active Ageing and Pensions* (2012): Social Europe Guide, European Commission, Brusel, 81 s., ISBN 978-92-7925009-5
- Employment and Social Protection in the New Demographic Context (2010)*: MOP, Ženeva, 175 s., ISBN 978-92-2-122689-5
- Employment Policy (2011): Social Europe Guide, European Commission*, Brusel, 83 s., ISBN 978-92-79-20604-7
- Eurozone Job Crisis :Trends and Policy Responses* (2012): MOP, Ženeva, 30 s., ISBN: 978-92-9251-013-8
- EU Unemployment Rate and Social Situation, Quarterly Review December 2012* (2013): European Commission, Brusel, 79 s., ISBN 978-92-79-28115-0
- EU Unemployment Rate and Social Situation, Special Supplement on Health and Social Services* (2013): European Commission, Brusel, 17 s.
- GABURA, J. (2005): *Sociálne poradenstvo*, Bratislava, 222 s., ISBN 80-89185-10-X
- GASPEROVÁ, M. (2005): *Staroba, vysoká škola viery*, 2005, Osveta, Martin. 186 s., ISBN 978-80-8063-271-7
- Global Definition of Social Work (2013)*: International Executive Committee of IFSW and Board of IASSW, marec 2013, <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>
- HETTEŠ, M. 2011: *Stanutie spoločnosti. Vybrané kapitoly sociálnej práce so seniormi*, Bratislava: VŠZSP sv. Alžbety, 192 s., ISBN 978-80-8132-031-6
- HETTEŠ, M., 2013 (a): *Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci*, UKF FSVZ Nitra, 198 s., ISBN 978-80-558-0256-5
- HETTEŠ, M., 2013 (b): *Global Challenges and Social Welfare in Slovakia*. In: Prohuman, 27. jún 2013, Bratislava, ISSN 1338-1415, <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/global-challenges-and-social-welfare-in-slovakia>
- Investing in Social Europe* (2013): European Commission, Brusel, 36 s., ISBN 978-92-79-29503-4
- IVANOVA, M. (2007): *Inequality and Government Policies in Central and Eastern Europe*, s. 167-204, in: East European Quarterly, Volume XLI, Number 2, Boulder, Colorado, ISSN 0012-8449
- JUSKO, P., HALÁSKOVÁ, R. (2012): *Politika zamestnanosti*, UMB, Banská Bystrica, 164 s., ISBN 978-80-557-0339-8
- KASANOVÁ, A. (2013): *Sociálna práca s nezamestnanými*, UKF, Nitra, 136 s., ISBN 978-80-558-0241-1
- KEŠELOVÁ, D. (2009): *Znevýhodnené skupiny na trhu práce – zamestnanie a zamestnatelnosť*, 3/2009, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, ISSN 1336-7153

- KEYNES, J.M. (1930): *Economic Possibilities for our Grandchildren*, s. 358-373, In: *Essays in Persuasion*, W. W. Norton & Co., New York, 1963.
- KLINCKOVÁ, J. (2011): *Neverbálna komunikácia, alebo komunikujeme nielen slovami*, UMB, Banská Bystrica, 94 s., ISBN: 978-80-557-0168-4
- Kompendium sociálnej náuky Cirkvi* (2008): KBS, 367 s. Trnava, 1. vyd., ISBN 978-80-7162-725-8
- K sociálnym investíciám do rastu a súdržnosti – vrátane realizácie Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2014 – 2020*, (2013): Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Brusel, 23 s., COM(2013) 83 final
- KUCHAŘ, (2007): *Trh práce. Sociologická analýza*, Praha, 183 s., ISBN 978-80-246-1383-3
- Laborem exercens, (1981)*: Encyklika Jana Pavla II. o ľudskej práci, ZVON, České katolícké nakladateľstvá, PRAHA 1996, 42 s., ISBN 80-7113-154-7
- MAREŠ, P. (2007): *Trh práce. Sociologická analýza*, Praha, 183 s., ISBN 978-80-246-1383-3
- MINAROVICOVÁ, K. (2010): *Chudoba oslabuje rodinu a ohrozuje budúce generácie*. In: Sociálni práce/Sociálna práca. ISSN 1213-6204. Roč.10., č.1, 2010, s.40
- PHAN T., - HANSEN, E. (2001): *Public Employment Service in a Changing Labour Market*, MOP, Ženeva, 258 s., ISBN 92-2-111388-4
- Promoting Jobs, Inclusion and Social Policy as an Investment* (2013): European Commission, Brusel, 16 s., ISBN 978-92-79-24020-1
- PRUŽINSKÁ, J., GABURA, J. (1995): *Poradenský proces*, Slon, Praha, 147 s.
- Resolution Concerning Statistics of the Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment*, prijatá na 13. medzinárodnej konferencii štatistikov práce (1. 10. 1982), 10 s., MOP, Ženeva, [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087481/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087481/lang--en/index.htm)
- RICCA, S. (1994): *Introduction to Public Employment Services*, ILO, Ženeva, 150 s., ISBN 92-2-107106-5
- RIEVAJOVÁ, E. a kol. (2009): *Trh práce a politika zamestnanosti*, Ekonóm, Bratislava, 272 s. ISBN 978-80-225-2878-8
- SCHAVEL, M. a kol. (2008): *Sociálna práca vo verejnej správe, VŠZSP*, Bratislava, 192 s., ISBN 80-8082-065-1
- SCHAVEL, M., OLÁH, M. (2010): *Sociálne poradenstvo a komunikácia*, Bratislava, VŠZSP, 109 s., ISBN 80-8068-487-1
- SIROVÁTKA, T. (1995): *Politika pracovného trhu*, Brno, 159 s., ISBN 80.210-1251-X
- Social Consequences Of The Financial Crisis, "We don't pay for your crisis"* (2011): IFSW Europe e.V. Vyhlásenie k finančnej kríze (poskytnuté zo stretnutia delegátov, apríl 2011), [http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw\\_74543-5.pdf](http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_74543-5.pdf)
- Social Development in an Uncertain World* (2011): UNRISD Research Agenda 2010–2014, Ženeva, 24 s.
- Social Dialogue* (2012): Social Europe Guide, European Commission, Brusel, 112 s., ISBN 978-92-79-21309-0
- Social Dimension of the Europe 2020 Strategy* (2011): European Commision, Brusel, 60 s., ISBN 978-92-79-19802-1
- Social Economy and Social Entrepreneurship* (2013), European Commission, Brusel, 108 s., ISBN 978-92-79-26866-3
- Social Europe Current Challenges and the Way Forward* (2013): Ročná správa Výboru pre sociálnu ochranu, Brusel, 452 s., ISBN: 978-92-79-27196-0
- Social Impact of the Economic Crisis and Ongoing Fiscal Consolidation* (2011): 3. správa Výboru pre sociálnu ochranu, Brusel, 142 s., ISBN 978-92-79-23537-5
- Social Workers* (26. august 2013): Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, 2012-13 Edition, Social Workers, <http://www.bls.gov/ooh/community-and-social-service/social-workers.htm>
- ŠKORECOVÁ, E. (2010): *Nákladové účtovníctvo*, SPU, Nitra, 121 s., ISBN 978-80-552-0353-9.
- TOMEŠ, I. (2010): *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, Portál, Praha, 440 s., ISBN 978-80-7367-680-3
- TKÁČ, V. (2012): *Sociálna práca s uchádzačmi o zamestnanie*, s. 41 – 55, In: Oláh, M. a kol.: *Metódy sociálnej práce v praxi*, Bratislava, ISBN 978-80-8132-039-2
- WERHAHN, P. H. (1991): *Podnikateľ. Jeho ekonomická funkcia a sociálna zodpovednosť*, Ordo Socialis, Trevír, 38 s., ISBN 3-7902-5206-9



## O autorovi

---

Doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc. prednáša (v oblasti sociálnej politiky, politiky zamestnanosti, a medzinárodných aspektov sociálnej práce) na Vysokéj škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave (vydal monografiu k starnutiu spoločnosti). Prednášal aj na Trnavskej univerzite v Trnave a na Fakulte sociálnych vied a zdravotníctva na Univerzite Konštantína Filozofa v Nitre (publikoval monografiu k téme sociálna súdržnosť).

Pracoval ako poradca pre oblasť sociálnej ochrany pre vládu Republiky srbskej v Banja Luke (Bosna a Hercegovina) a bol vedúcim twinningového projektu Európskej únie pre pomoc vláde Macedónska v Skopje za oblasť hodnotenia pracovného práva. Miloslav Hetteš má aj zámorské pracovné skúsenosti.

Miloslav Hetteš pracoval na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (1993– 2010). Mal zodpovednosť za medzinárodné a európske aktivity ministerstva. Zaslúžil sa o ratifikáciu radu dohovorov Medzinárodnej organizácie práce a predovšetkým Európskej sociálnej charty (revidovanej) Slovenskou republikou zhotovenou v Rade Európy. V roku 2001 tvoril návrh rezolúcie MOP o sociálnom zabezpečení ako o investícii. V rokoch 2006 až 2010 zastupoval Slovensko na rokovaní Rád ministrov práce a sociálnych vecí Európskej únie (EPSCO). Predtým sa venoval riešeniu otázok dôchodkovej reformy a koordinácii systémov sociálnej ochrany. V tomto období pracoval v rámci Európskeho výboru pre sociálnu kohéziu (CDCS).

Miloslav Hetteš pracoval na spoločnom projekte 8 krajín v Medzinárodnej organizácii práce k dopadom finančnej krízy na dôchodkové systémy, v rámci ktorého vypracoval štúdiu o slovenskej penzijnej reforme a privatizácii staroby. Pracoval na projekte Európskej únie (Progress) k zamestnávaniu absolventov a mladých ľudí v rámci medzinárodného projektu piatich členských krajín. Miloslav Hetteš riadil Pracovnú skupinu pre starnutie populácie v rámci Európskej hospodárskej komisie Organizácie Spojených národov (OSN) v Ženeve. Bol podpredsedom Výboru Organizácie Spojených národov pre sociálny rozvoj a tiež Výboru Organizácie Spojených národov pre trvalo udržateľný rozvoj v New Yorku. V roku 1997 sa významne podieľal na Svetovom summite o sociálnom rozvoji a inde. V osemdesiatych rokoch sa venoval predovšetkým výskumu sociálneho rozvoja.

Miloslav Hetteš pripravoval základy modernej miestnej demokracie a samosprávy na Slovensku v rokoch 1987 – 1993. Bol sa prvým predsedom a zakladateľom Združenia miest a obcí na Slovensku („nestor slovenskej samosprávy“). Pracoval v rámci spoločného projektu technickej pomoci Česko-Slovenska s Holandskom v Nikaragve.

Miloslav Hetteš je docentom sociálnej práce. Pred rokom 1989 mal zakázané študovať sociálne a humanistické vedy, absolvoval štúdium humánnej geografie na Prírodovedeckej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave a demografiu na Karlovej univerzite v Prahe. Od roku 1990 sa zúčastnil množstva vzdelávacích aktivít na Univerzite Organizácie Spojených národov (New York), na Medzinárodnom inštitúte pre starnutie (OSN, Malta), Na Japonskom inštitúte pre medzinárodnú spoluprácu a pomoc (JICA) v meste Hachijochi, v školiacom inštitúte Medzinárodnej organizácie práce (Turín), v školiacom centre Rady Európy (Štrasburg), v školiacom stredisku OECD (Viedeň), v Holandskom medzinárodnom inštitúte (Clingendael - Hág), v Európskej komisii (Brusel, Kodaň, Madrid, Štokholm) a inde.

## ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA PRÁCA - Miloslav Hetteš

V súčasnosti je Miloslav Hetteš členom (priateľom) Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov (IFSW), je individuálnym členom Medzinárodnej asociácie škôl sociálnej práce (IASSW), pôsobí v Medzinárodnej asociácii sociálnych vzdelávateľov (AIEJI), podieľa sa na činnosti Medzinárodnej rady pre sociálny rozvoj (ICSW), kde zastupuje slovenské mimovládne organizácie a je aj členom Asociácie vzdelávateľov sociálnej práce na Slovensku.