

**Organizátor konferencie OZ PIANO  
(pomoc insolventným a nadaným občanom)  
štatutárny zástupca PhDr. Andrea Gállová**

## **ZBORNÍK**

**VEDECKO - ODBORNÁ KONFERENCIA**

**23. OKTÓBRA 2014**

**„NEZAMESTNANOSŤ V SR“**

**Rimavská Sobota 2014**

**pod záštitou**

**VŠZSP sv. Alžbety Bratislava**

**prof. MUDr. Marián Karvaj, PhD., rektor VŠZSP sv.  
Alžbety**

**Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny  
Slovenskej republiky**

**JUDr. Ján Richter, minister práce, sociálnych vecí a  
rodiny SR**

**Konfederácia odborových zväzov SR**

**Ing. Jozefa Kollára, prezident KOZ**

**Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR**

**Mgr. Rastislav Machunku, prezident AZZZ SR**

**Medzinárodná rada pre sociálny rozvoj**

**doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.,**

**prezident ICSW**

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie

**Editor:** PhDr. Andrea Gállová, Ing. Jozef Berki,  
Ing. Štefan Szolnoky

**Recenzenti:** prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD  
doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

Za jazykovú úpravu sú zodpovední autori. Rukopis neprešiel  
redakčnou ani jazykovou úpravou

ISBN:

Vydavateľ:

Vydanie: prvé

Počet strán: 261

Rok vydania: 2015

Spôsob vydania: elektronicky na CD, knižné vydanie

Dielo je chránené autorskými právami. Týka sa to kopírovania, výňatkov, častí textu, ilustrácií, mediálnej a mechanickej reprodukcie, zaznamenávania v zariadeniach na spracovanie údajov. Toto opatrenie sa týka aj rozširovania cez internet. V prípade použitia, časti alebo celku z tejto publikácie je nutný písomný súhlas vydavateľa diela.

**OZ PIANO (pomoc insolventným a nadaným občanom),  
Cintorínska 196, 980 01 Rimavské Janovce**

All rights reserved. No part may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission from the Publisher.

## **OBSAH**

### **KONFERENCIA I. ČASŤ**

**ANDREA GÁLLOVÁ**

Otvorenie konferencie a privítanie hostí

**MILAN SCHAVEL**

Slávnostný príhovor

**JOZEF KOLLÁR**

Slávnostný príhovor

**RASTISLAV MACHUNKA**

Slávnostný príhovor

**JOZEF TURČÁNY**

Slávnostný príhovor

**MILOSLAV HETTEŠ**

Zvládanie sociálnych problémov dneška

**MILAN SCHAVEL**

Občianske poradne – občianske poradenstvo, ako perspektíva  
v riešení nepriaznivej sociálnej situácie občanov

**ANDREA GÁLLOVÁ**

Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR ako alternatíva  
riešenia nezamestnanosti v SR

## **OBSAH**

### **ŠTEFAN SZOLNOKY**

Agropodnikanie ako sociálny a ekonomicky stimul riešenia nezamestnanosti v regióne Gemer

### **NATAŠA BUJDOVÁ, EVA RAZZOUKOVÁ, MICHAL KUNOŠÍK, STANISLAV BUJDA, ZSOLT MÁNYA**

Organizácia a úlohy samosprávy v oblasti poskytovania sociálnych služieb

### **ANTONÍN KOZOŇ**

Psychické problémy nezamestnaných

## **KONFERENCIA II. ČASŤ**

### **ANDREA GÁLLOVÁ, MILOSLAV HETTEŠ, MILAN SCHAVEL**

Tlačová beseda - vznik asociácie na sociálny rozvoj a podpory občanov SR

## **KONFERENCIA III. ČASŤ**

### **DANIEL MARKOVIČ**

Kariérové poradenstvo ako nástroj pomoci pri uplatnení sa na trhu práce

**MÁRIA CIBULOVÁ , MARTIN CIBULA**

Nezamestnanosť verzus opatrovanie občanov v obci

**NADEŽDA ŠEBOVÁ**

Súčasná situácia a riešenie problémov obyvateľov v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii

**ANDREA FÍZIKOVÁ**

Nezamestnanosť rómskeho etnika ako dôsledok nízkej vzdelanostnej úrovne

**LÍVIA ČERVENÁ**

Vplyv nezamestnanosti na rodinu

**ANDREA GALLOVA, JOZEF BERKI**

Regionálne podniky a ich význam pri riešení regionálnych disparít

**JURINA RUSNÁKOVÁ, MARIANNA ŠRAMKOVÁ**

Stratégie zamestnanosti chudobných rómov (výsledky kvalitatívneho výskumu)

**PETER CSÓRI**

Poradenstvo v oblasti verejných služieb zamestnanosti ako jeden z nástrojov v boji s nezamestnanosťou

**ROMAN BERKA**

Sociálne aspekty dlhodobej nezamestnanosti na marginalizované skupiny obyvateľstva

## Otvorenie konferencie a privítanie hostí

Andrea GÁLLOVÁ

### **Vážené dámy, vážení páni, ctení hostia**

Srdečne Vás všetkých vítam na dnešnej vedecko - odbornej konferencii s názvom:

Nezamestnanosť v SR, ktorú organizuje občianske združenie OZ PIANO.

Záštitu nad dnešnou vedecko – odbornou konferenciou prevzal:

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR:

JUDr. Ján Richter

Rektor VŠ zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety :

prof. MUDr. Marián Karvaj, PhD.

Prezident Medzinárodnej rady pre sociálny rozvoj:

doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

Prezident Konfederácie odborových zväzov SR: Ing. Jozef Kollár

Prezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR:

Mgr. Rastislav Machunka.



Vážené dámy, vážení páni, dovoľte mi, aby som medzi nami privítali prítomných, ctených hostí, ktorí prijali naše pozvanie:

Prezident Konfederácie odborových zväzov SR: Ing. Jozef Kollár

Prezident ICSW: doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

Výkonný podpredseda ZMOS : Ing. Jozef Turčány

Riaditeľ IVSP a vysokoškolský profesor: prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD.

Prezident AZZZ SR: Mgr. Rastislav Machunka

Prezident Edymax a.s.: Mgr. Radovan Maxim

Ďalej srdečne vítam domácich, vedeckých a odborných pracovníkov, ktorí budú prezentovať svoje teoretické vedomosti a profesionálne skúsenosti, predstaviteľov inštitúcií a organizácií, ako aj všetkých prítomných, čestných a významných hostí, doktorandov doktorantských štúdií ako aj zástupcov všetkých médií. Cieľom dnešnej vedecko – odbornej konferencie je nielen vedecká publikácia a teoretické poznatky, ale pristúpenie ku konkrétnym krokom všetkých zainteresovaných subjektov kompetentných na riešenie nezamestnanosti v SR. Nezamestnanosť je jedna z vážnych problémov súčasnosti, ktorá je spätá so sociálno – ekonomickými problémami a dotýka sa hlavne transformujúcich krajín strednej a východnej Európy. Nezamestnanosť je prirodzeným javom v demokratických spoločnostiach s trhovým mechanizmom.

Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená.

Nezamestnanosť neznamená osobné zlyhanie, nezamestnaní trpia stigmou zlyhania. Situácia, že nezamestnanosť sa stala štandardnou situáciou je dôkazom prekonania pretrvávajúceho systému, a nie dôkazom o nepotrebnosti ľudí. Nezamestnanosť patrí medzi novodobé fenomény, vznikla v konkrétnom čase ako spoločenská objednávka vyvolaná potrebami spoločnosti.

Aj dnešnou vedecko – odbornou konferenciou, ktorá je špecifická konštituovaním Asociácie pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR, chceme prispieť k riešeniu spoločensko – ekonomických podmienok a k dosahovaniu spoločenského blaha pre všetkých občanov SR.

Dovoľte mi, aby som Vás oboznámila s dnešným harmonogramom, čím považujeme vedecko – odbornú konferenciu za slávnostne zahájenú.

**Autor:**

PhDr. Andrea Gállová,  
doktorandka VŠZSP sv. Alžbety  
štatutárny zástupca OZ PIANO

## Zvládanie sociálnych problémov dneška

### Social problems of today getting under control

Miloslav HETTEŠ

**Abstrakt:** Spoločnosť je zasiahnutá rozsiahlou a rýchlou premenou spôsobenou pokrokom, globalizáciou a europeizáciou. Menia sa hodnoty a štruktúra spoločnosti. Istoty sa zmenili na neistoty. Ľudia nie sú plne pripravený na konfrontáciu s realitou. Rýchly ekonomický rast a otvorenosť Slovenska priniesla neznáme výzvy v podobe nárastu nesúdržnosti. Potrebná je aktívna pomoc aj pomocou občianskeho poradenstva. Ohrozená je budúcnosť trvalo udržateľného dôstojného života pre každého.

**Kľúčové slová:** Dnešné Slovensko nesúdržnosť, premena spoločnosti, slovenská spoločnosť, sociálna ekonomika a sociálne investovanie.

**Abstract:** Broad and rapid transformation of the society is made by the progress, globalization and Europeanization. Values and structure of society are changing. Safety has been replaced by common unsafety. People are not prepared fully to this new reality. Rapid economic growth and openness of the Slovak society brought new challenges in form of incohesion growth. Necessary is active

aid either in the form of citizens consulting and advice. Sustainable decent life for all is threatened.

**Keywords:** Current Slovakia, incohesion, society transformation, Slovak society, social economy and social investment.

### **Premena spoločnosti**

Dnešný život je poznačený rýchlymi premenami, v rozsahu, ktorý nemá zrejme precedens v minulosti. Mnohé generácie boli vedené k životu v národnom štáte. Myšlienka národného štátu bola predstavovaná ako najvyššia hodnota, hodná aj obeti životom. Národné štáty mali svoju vlastnú a relatívne stabilnú legislatívu a štruktúru. Normálna bola slabá medzinárodná výmena ľudí, tovaru, myšlienok a podobne. Podoba rodiny bola stanovená miestnou kultúrou a jej podoba sa dlhodobo nemenila. Akceptovaný bol model muža ako živiteľa a ženy, ktorá zostávala v domácnosti. Tomu zodpovedali akceptované predstavy, hodnoty a formálny systém spoločnosti a štátu. Odhliadnuc od cyklických kríz a s nimi prepojenou nezamestnanosťou, bolo zamestnanie relatívne isté a pokladané ako norma. Pracovalo sa na plný úväzok a menenie zamestnávateľa bolo neobvyklé. Daný spôsob života bol doplnený istotou vzdelania, ktoré bolo získavané jednorazovo a na celý život. Spoločnosť bola vedená k predstave, že ak sa jej člen dostal do

problémov (choroba, strata práce...), bola mu daná možnosť požiadať o pomoc. Túto pomoc si však musel zaslúžiť (trebárs prácou v chudobincoch) a bola často spojená s odsudzovaním a vytláčaním z väčšinovej „správnej“ spoločnosti. Vysoký podiel detí a postupné zlepšovanie zdravotnej situácie tvorilo základ pre neexistenciu „problému“ starnutia. Systém bol udržateľný.

V priebehu života dnešných generácií prebieha fundamentálna premena zažívaných hodnôt a tradičného relatívne stabilného spôsobu života. Svet sa zjednocuje pomocou globalizácie v stále viac uniformnejšiu verziu pomocou globalizácie. Jej regionálnou obdobou je regionálne sceľovanie pomocou europeizácie. Ostatné svetové regióny uplatňujú svoje vlastné regionálne formy zjednocovania. To spôsobuje nebyvalé obmedzovanie významu národných štátov v prospech nadnárodných celkov. Štáty sa čiastočne vzdali časti svojej zodpovednosti, presunutím kompetencií na iné subnárodné subjekty. Demografická globálna revolúcia spôsobujúca znižovanie pôrodnosti a prevažujúci model dvoch detí (ak vôbec) spustila proces „starnutia“. Problém staroby je nový. Strata detí znamená neistotu medzigeneračného súžitia a žiadna privatizácia zodpovednosti za príjmy v starobe nie sú riešením. Voľný pohyb osôb prináša aj negatíva v podobe rasovej nenávisťi. Starnutie vyvolalo medzigeneračné napätie a vzájomnú nenávisť. Štát a spoločnosť je nútená preberať cudzie vzory, hodnoty

a legislatívu na ktorú nie je často pripravená. Napr. pozitívna diskriminácia voči menšinám nebola slovenskou realitou akceptovateľná, ale v európskom meradle je uznávaná. Voľný pohyb ľudí znamená aj prílev cudzích hodnôt, čo spôsobuje napätie v nepripravenej spoločnosti. Rodina prestala byť v realite najvyššou hodnotou. Spoločnosť predala často plnú zodpovednosť za ňu na konkrétne osoby bez saturovania jej potrieb, čo ešte viacej vedie k strate v pôrodnosti. Neoliberálna doktrína pôsobí zhubne proti prirodzenej recyklácii, sebazáchovy spoločnosti. Životné náklady vyvolávajú tlak na nutnosť zamestnania obidvoch rodičov. Slobodné rozhodnutie byť zamestnaným by bolo isto pozitívum. Pokrok vo výrobe znižuje potrebu množstva pracovnej sily, čo je najzásadnejší problém, pokiaľ budeme oceňovať iba prácu, ktorá je komerčne predajná. Pokrok znamená aj skracovanie doby zamestnania u toho istého zamestnávateľa a prináša flexibilitu v pracovnoprávných vzťahoch. Nezamestnanosť sa stáva „štandardná“ situácia. Na nezamestnaných nemožno nazerať ako na tých, ktorí si nehľadajú usilovne prácu. Nie sú to zneužívatelia sociálneho systému. Nezamestnanosť nebude nikdy vyriešená, pokiaľ nebude spoločnosť vyžadovať spoločensky potrebnú prácu namiesto práce, ktorá sa dá speňažiť (takou môže byť aj sociálne škodlivá činnosť). Pohľad na vzdelávanie sa zmenil. Nie je hanbou

chodiť do školy aj opakovane. Celoživotné vzdelávanie je zrazu presadzované. To všetko vyvoláva napätie a nové výzvy v bežnom živote, nepoznanom inými generáciami. Došlo k revolučnej zmene možnosti nároku na sociálne zabezpečenie na právo v roku 2012. Medzinárodná rada pre sociálny rozvoj (ICSW) žiada aby v Európe to bola hranica 50% mediánu príjmu ako garantovateľná univerzálna nepodmienená hranica (autor je prezident ICSW Europe). Nie každý to chápe, nie každý to akceptuje aj z dôvodu presadzovanej nesolidarity a nespravodlivo usporiadanej slovenská spoločnosti. Napr. podmieňovanie základnej sociálnej dávky akoukoľvek prácou odporuje medzinárodnému právu a napriek tomu je presadzované aj podporované ľudovou väčšinou.

### **Slovenská spoločnosť**

Nespravodlivosť usporiadania slovenskej spoločnosti demonštruje aj jej ekonomická úspešnosť meraná rastom hrubého domáceho produktu na obyvateľa, alebo kúpyschopnosťou. Slovensko patrí vo svetovom meradle medzi vyspelé krajiny i keď nie medzi úplnú špičku. Vnútroštátne je nesúdržne rozdelené na bohaté a chudobné regióny. Z pohľadu „geografie chudoby“ máme okresy kde poberatelia dávky v hmotnej núdzi tvoria 25% obyvateľov. „Sýty hladnému neverí“ väčšinová kultúra (sú okresy prakticky bez cudoby) spôsobuje podporovaný náhľad na oprávnenosť takéhoto

obrazu z dôvodu jeho zásluhovosti, čo nie je obhájiteľné. Spoločnosť má dostatok prostriedkov pre odstránenie chudoby a pre implementáciu odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č.202 z roku 2012 v podobe požadovanej ICSW.

Vnútorne napätia podporuje trend zániku strednej triedy a posilňovania moci a majetku vládnucej menšiny. Vznikli akoby dve „Slovenská“. Jedno, ktoré je súčasťou vyspelej Európa a druhé blížiac sa k rozvojovému svetu. Tieto dve Slovenská existujú popri sebe akoby v podobe novodobého apartheidu, ktorý už raz svetová spoločnosť odsudzovala. Namiesto rasového, máme majetkový apartheid, rovnako podporovaný legislatívou, tak ako sa to realizovalo v juhoafrickej pôvodnej forme.

### **Sociálne investovanie a sociálna politika**

V Melbourne v roku 2014 bola Medzinárodnou federáciou sociálnych pracovníkov prijatá nová podoba medzinárodnej definície sociálnej práce, ktorá priamo využíva pojem sociálny rozvoj. Slovensko napriek mnohým desaťročiam skúmania a uplatňovania sociálneho rozvoja nevie čo to je a nepoznajú ho ani samotní sociálni pracovníci. Jeden z jeho nástrojov je sociálne investovanie. Príprava spoločnosti, pomocou sociálneho investovania predstavuje cestu na predchádzanie sociálnych



ťažkostí a je aj podmienkou jej ekonomického rastu. Prostriedky určené na sociálny rozvoj, nie sú luxusom (nie sú „premrhané“), sú to prostriedky na ďalší hospodársky rozvoj a preto sú dobre investované. Neustále konsolidovanie (šetrenie) nie je riešením, nie je cestou rozvoja, ale „pílenie konára, na ktorom sedíme“, tak bolo konštatované aj samotnou Európskou komisiou.

Sociálna politika musí poskytnúť istoty počas života, keď vznikajú sociálne udalosti a riziká s ktorými sme konfrontovaní (napr. chudoba) alebo ktoré sú nevyhnutné pre rozvoj spoločnosti (rodenie novej generácie), ktoré sú prirodzené (ako to že starneme) a pod. Ľudstvo prežíva a rozvíja sa iba vďaka svojej spoločenskej podstate. Inak by sme už dávno vyhynuli z dôvodu relatívnej ľudskej telesnej slabosti, alebo z dôvodu prílišného individualizmu (napr. prílišnej chamtivosti). Súkromný majetok je v zmysle zákona nedotknuteľný. Ale čo robiť v prípade, ak všetku obrábateľnú pôdu bude vlastníť jedna egoistická osoba? Je legálne, že všetci ostatní zomrú od hladu? Asi áno, ale nie je to sociálne spravodlivé. Takýto majiteľ však nevyhnutne zahynie, pretože ako jednotlivec neprežije, a preto si zavedie nespravodlivú napr. novo-otrokársku spoločnosť dneška. Spoločnosť si vytvára svoje vlastné sociálne pravidlá a normy, ktoré nám pomáhajú žiť primerane.

Sociálna politika má 3 dôležité funkcie: investovanie, sociálna ochrana a hospodárska stabilizácia. Počas dnešnej krízy narastá

umelý tlak na tzv. fiškálnu „konsolidáciu“ teda na ďalšie úspory. Zdroje sociálnej ochrany majú v tomto čase svoje krajné limity. Preto je potrebné podporovať dimenziu sociálneho investovania. Sociálna politika totiž výrazne znižuje a zamedzuje negatívnym dopadom krízy. Sociálne investovanie je finančne výhodnejšie ako iba následné riešenia z dôvodu morálnej nutnosti, alebo z obavy zo sociálnych nepokojov. Aj aktívne politiky zamestnanosti sú investíciou pre zvýšenie kapacity zamestnateľnosti a pre prevenciu budúcich problémov. Aktuálne Slovensko však nedáva na aktívnu politiku zamestnanosti primerane z vlastných zdrojov a dokonca „nie sú“ ľudia na úradoch práce. Takáto situácia potvrdzuje konštatovanie o krátkozrakosti realizovanej politiky zameranej iba na falošné krátkodobé výhody.

Môžeme predpokladať, že hlavná obava ľudí v súčasnosti v živote ľudí na Slovensku vyplýva z hrozby nezamestnania, straty príjmov a životnej úrovne a až neskôr to je ohrozenie zdravia. Úroveň sociálneho investovania (podiel na celkovom HDP) vplýva na vývoj zamestnanosti. Úplná väčšina nových pracovných možností je podložená sociálnym investovaním. Pokiaľ Slovensko patrí ku krajinám s najnižším sociálnym investovaním, potiaľ aj bude patriť medzi štáty s najnižšou zamestnanosťou. Zamestnanosť v oblasti zdravia a sociálnych služieb má vysokú kapacitu s možnosťou

riešenia nezamestnanosti na Slovensku. Príliš vysoké percento nezamestnaných patrí medzi aktívne nespolupracujúcich z titulu straty nádeje návratu na trh práce. Títo ľudia potrebujú vonkajšiu pomoc na obnovu pracovných návykov. Obrovský nevyužitý potenciál je v prehliadanej skupine obyvateľstva nad 55 rokov. Ich „vyhnanie“ z trhu práce nevytvára pracovné príležitosti pre mladých. Navyše vzniká kolotoč ich potrieb, ktoré musia byť saturované zvýšeným daňovým zaťažením nateraz pracujúcich. Súkromné dôchodkové systémy to neriešia a nevedia vyriešiť. Zanedbávané investovanie do Európskou úniou preferovaných predškolských zariadení, núti ženy zostať doma. Rodiny s deťmi sú viac ohrozené chudobou ako tie čom sú bez detí. To vytvára otázku, aké má naša spoločnosť priority.

### **Nesúdržnosť**

Starobné dôchodky by mali chrániť a stabilizovať situáciu penzistov. Sú aj investíciou do budúcnosti. Umožňujú im byť dlhšie nezávislým a menej odkázaným na vonkajšiu finančnú pomoc. Finančná udržateľnosť nemôže ísť iba cestou neustáleho znižovania miery náhrady (až 45%), pretože je to napr. porušenie medzinárodných záväzkov Slovenska. Starobné dôchodkové zabezpečenie musí byť garantovateľné, predvídateľné a primerané, inak ním nie je. V súčasnosti nie je už zrejme racionálny dôvod byť

platiacim členom slovenského systému sociálneho (ne)zabezpečenia.

Prudko sa narušuje základ ľudského bytia – súdržnosť. Zaniká stredná trieda, ktorá sa prepadá. Viedie sa diskusia o miere a účele minimálnej mzdy, skôr je oprávnená diskusia o maximálne oprávnenom príjme. Každý 4. človek v Európe je dnes v riziku chudoby. Každý 5. občan Slovenska si nemôže dovoliť riadnu stravu, napriek prebytkom. Väčšina rodín má ťažkosti s plnením základných finančných povinností.

Ak nie je reálny záujem o riešenie nezamestnanosti, nemožno očakávať dobrú budúcnosť. Mladí ľudia, ktorí nepracujú, alebo sa neučia, nemôžu byť zdrojom udržateľného života. Iba zdroje z EÚ nemôžu byť jediným zdrojom na aktívnu politiku zamestnanosti. Chýba udržateľnosť zamestnania po ukončení rozmanitých programov a grantov. Toto je podporované diskrimináciou na základe veku, nenávisťou medzi generáciami a otupením vzájomných vzťahov, narastá vyšší podiel psychopatov/deprivantov. Napriek výraznému úsiliu o podporu práv inak sexuálne orientovaných, sa nevenuje pozornosť rodovej diskriminácií v kariére a v odmeňovaní. Táto téma je skôr tabuizovaná ako tá prvá. Ženy majú v priemere vyššie vzdelanie a napriek tomu sú medzi nadpriemerne zarábajúcimi menšinou,

alebo tam vôbec nie sú. Mnohé rodiny nemôžu existovať bez príjmu ženy, ktorá je navyše často diskriminovaná za to, že je matkou. Podpora rodiny musí byť založená na pozitívnej diskriminácii rodičov.

Polarizácia v spoločnosti neustále rastie, čo podtína jej rozvojové možnosti. Nerovnomerne rozdeľované národné bohatstvo nie je v súčasnosti spravodlivo zdaňované. Slovensko patri ku krajinám, ktoré sa vydali cestou obmedzovania sociálneho štátu znižovaním zdaňovania zisku a dividend. Obavy spoločnosti musia byť riešené rovnakou mierou všetkými zložkami spoločnosti, primerane ich možnostiam. Existujúce hrozby vyčleňujú veľkú časť populácie z možnosti podieľať sa na rozvoji spoločnosti. Doterajšie prístupy, ktoré odmietajú nazerať na túto časť politiky ako na investovanie, zákonite vedú k názoru o prebytku ľudí, čo nie je vlastné ľudskej spoločnosti a hodnotám zdedeným po predkoch.

Mnohí slušní ľudia strácajú nedobrovoľne prácu, následne sa stávajú obeťami podvodníkov (napr. „šmejdi“), dostávajú sa do dlhov (legálne fungujúca úžera), prichádzajú o bývanie (neregulované exekúcie), dostanú sa na ulicu a strácajú možnosť návratu. Nemáme primerané sociálne bývanie a akoby spoločnosť nemala záujem o bytovú politiku bývanie pre každého. Podporované je súkromné vlastníctvo bývania, ktoré spojením s hypotékou, dostáva ľudí do neľudských podmienok neistoty.

Nesmierne je rozvinutá epidémia herní, záložní, „půjčkární“ pre chudobných, namiesto reálnej pomoci.

Tieto rýchle a fatálne zmeny zanechali občana v neistote a v stave bez možnosti pomoci. Ťaživá situácia je hlavne medzi staršími. Aktívne starnutie by malo znamenať aj ekonomickú účasť na živote spoločnosti. Aktívne starnutie by malo priniesť vyššiu pracovnú účasť a neskorší odchod do dôchodku. Preto je nevyhnutné odstrániť vekovú diskrimináciu. Každé nedobrovoľné penzionovanie býva spojené s ľudskou tragédiou, stratou a niekedy je dokonca sprevádzané aj samovraždou. Jedna z ciest riešenia budúceho nedostatku pracovných síl venujúca sa rastúcemu podielu starších je dobrovoľníctvo. Podpora nezávislého života už v období prípravy na starobu je vhodnou sociálnou investíciou.

Pozrime sa do Poľska, kde fungujú občianske poradne venujúce sa aj problémom starších, ktorí potrebujú pomôcť a poradiť. Konajú tak v oblasti občianskych konaní (napr. dedenie), bývania, finančnej gramotnosti, pomáhajú v oblasti aktívneho starnutia, ako nebyť opusteným, vo vzťahu k rodine, zdravia, občianskeho súžitia, konania na úradoch a pod. Nielen starší sa často stratia v súčasnom spoločenskom systéme.

Narastá rozdiel v zdravotnej situácii bohatých a chudobných ľudí spôsobený aj z dôvodu zlého nastavenia zdravotníctva

orientovaného na zisk. Mnohí ľudia podporujú privatizáciu zdravia. Súkromné zdravotníctvo je v protiklade s jeho podstatou a s európskou praxou. Investovanie do zdravia a systému jeho ochrany predsa pomáha riešiť budúce finančné problémy spoločnosti. Zlepšenia zdravia vedie k celospoločenskému prospechu. Podľa OECD každý jeden rok navyše v očakávanej dĺžke dožitia zvyšuje mieru HDP o 4%. Vlády však často sledujú cestu znižovania nákladov na zdravotníctvo, čo je vyslovene nebezpečný prístup. Slovensko ponúka jednu z najkratších životných trajektórií. Deťom narodeným v roku 2013 sme dali veľmi krátky čas dožitia.

Obchádzanie sociálnej ekonomiky (zdravie, školy, voda, kanalizácia...) postavenej na sociálnom investovaní je z dlhodobého hľadiska nebezpečné. Otázka profitu v nej je dôležitá, ale nie prvoradá. Dokazuje sa tak možnosť prepojenia trhu a sociálnych cieľov. Vyjadruje ľudskú podstatu spolupráce. Hlavným účelom nie je zisk pre svojich majiteľov alebo akcionárov, ale poskytovanie služieb a tovaru, buď svojim členom, alebo aj komunite. V súčasnosti sú to organizácie, ktoré sledujú skôr sociálny účel ako zisk pre majiteľov a akcionárov. V Európe máme približne 2 milióny takýchto sociálnych podnikov a ich zamestnanci tvoria 6 % zamestnanosti. Na Slovensku to narušuje súťaž na trhu. Ziskovosť

v školách, v domovoch dôchodcov, nemocniciach, v odvoze komunálneho odpadu je systémový nezmysel.

### **Dnešné Slovensko**

Slovensko je v súčasnosti podľa Eurostat-u, štát s vyšším príjmom na obyvateľa ako Česko, Poľsko či Maďarsku. Teraz sme predbehli v HDP na obyvateľa naše dovolenkové destinácie Grécko a Portugalsko. Patríme medzi bohaté štáty sveta. Môžeme byť šťastní? Slovensko má ekonomickú silu viac ako 76 % priemeru EÚ, ale mzdy dosahujú ani nie tretinu priemeru v EÚ. Úroveň miezd tomu nezodpovedá. Zrovnateľný produkt vyrobený na Slovensku za zlomok výrobných nákladov v porovnaní so zahraničím sa predáva vo svete za svetovú cenu a prináša zrejmy neprímeraný zisk. Sociálny dumping patrí medzi najhoršie nešváry súčasného globalizujúceho sveta. Nazad Slovensko zo zahraničia dostáva v podstate zlomok v podobe eurofondov. Niečo podobné ako v Afrike, kde daňové úľavy zahraničných investorov vysoko prevyšujú všetku humanitárnu pomoc, čo tento kontinent dostáva. Zisk odchádza preč na úkor zdravia a budúcnosti Slovenska, čo nie je samozrejme dlhodobu udržateľné. Bratislavský samosprávny kraj je už na 5. mieste čo sa týka ekonomickej sily v EÚ. Chýba nám však oblastné plánovanie, vyrovnaný regionálny rozvoj a solidarita.



Bratislavský samosprávny kraj prebehol okrem iného také významné metropoly ako sú Viedeň a Štokholm. Máme vysokú nezamestnanosť. Fakt, ktorý je v zásade umelý. Práce je naopak dosť, pretože je zanedbané zdravotníctvo, potravinová bezpečnosť, výživa, služby a pod. Slabá je kúpna sila ľudí bez práce a tá nevytvorí potrebu vyrábať. Nezamestnanosť je sprevádzaná rozpadom rodín, kriminalitou i samovraždami. Ľudia sa boja byť nezamestnaní, preto robia aj za smiešnu mzdu. Máme minimálnu mzdu, ktorá je v rozpore s medzinárodnými záväzkami Slovenska. Ani dvojnásobné zvýšenie plátov by neodstránilo diskrimináciu. Zvýšil by sa však dopyt po službách, po tovare, po nových pracovníkoch. Konečne by sa oplátilo pracovať, po čom tak falošne volali bývalé vlády.

Trvalo udržateľný dôstojný život na Slovensku je pre terajšie obyvateľstvo problematický. Nemáme novú generáciu, veď deti sa nerodia. Pôrodnosť je ako v čase 2. svetovej vojny. Ženy odkladajú pôrod až na čas, keď si to budú môcť finančne dovoliť. Čakajú, až to býva neskoro. Prorodinná politika tu zlyhala, ani nie tak pre jej nedômyselnosť ako pre jej podfinancovanie. Slovensko začína vymierať. Kto sa postará o dnešnú generáciu, keď pôjde do dôchodku? Kto o ďalšiu, ak sa nenarodila? Načo jej budú úspory, keď nebude mať kto napiecť chlieb? Keď sa narodili predošlé generácie, menila im plienky mama ale keď bude odchádzať z tohto

sveta a bude odkázaná na cudziu pomoc, kto jej ich vymení, keď tu nikto nebude? Niet zamestnanie pre mladých. 30 – 40 % absolventov škôl nepracuje. Máme záujem o nich? Čo z nich vyrastie?

### **Zhrnutie**

Nemáme - **solidaritu** medzi bohatými a chudobnými ľuďmi, medzi regiónmi. Pestuje sa - **nenávisť** medzi generáciami, vymierame. Rodiny sú - **trestané** za to, že majú deti. Kde je - **budúcnosť**? Trvalo udržateľný „dôstojný“ **život**? **Treba zmeniť doterajší prístup.**

### **Literatúra**

HETTEŠ, M., 2013: Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Nitra, 198 s., ISBN 978-80-558-0256-5

HETTEŠ, M. 2013: Zamestnanosť a sociálna práca, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava, 130 s., 2011, ISBN 978-80-8132-089-7

HETTEŠ, M.: Sociálne investovanie (na Slovensku?). In: *Zborník z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie Sociálne*

*investovanie*. Bratislava, SKTS, 2014, s. 29-47. ISBN 978-80-971606-0-9

Social policies. Social Europe Guide/Volume 5, Brussels, European Commission, 2013, 84 s., ISBN 978-92-79-31257-1

**Kontaktná adresa**

Doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety

Palackého č. 1, P.O. Box 104, 810 00 Bratislava

[mhettes@gmail.com](mailto:mhettes@gmail.com)

**Občianske poradne – občianske poradenstvo, ako perspektíva  
v riešení nepriaznivej sociálnej situácie občanov.**

**The Citizens Advice services - citizens counselling: perspective  
solution of the citizens in adverse social situation.**

Milan SCHAVEL

**Abstrakt:** Problémy občanov, ktorí sa ocitnú v nepriaznivej sociálnej situácii sa neustále prehlbujú. Napriek existencii systému sociálneho zabezpečenia na Slovensku je potrebné konštatovať, že poradenský systém pre uvedenú cieľovú skupinu je buď nedostupný alebo obmedzený z rôznych dôvodov. V príspevku poukazujeme na nevyhnutnosť zriaďovania občianskych poradní a zabezpečeniu výkonu občianskeho poradenstva s vymedzením cieľových skupín a obsahu občianskeho poradenstva. Zároveň formulujeme niektoré princípy pri uplatňovaní občianskeho poradenstva.

**Kľúčové slová:** Občianske poradne, občianske poradenstvo, občan, nepriaznivá sociálna situácia, sociálny klient.

**Abstract:** Problems of the citizens in adverse social situation still deepen. Despite the existence of a social security system in Slovakia, it is important to realise that the advisory system for that target group is either unavailable or restricted for various reasons.

The article points out the importance of the citizens advice services establishment and to enforce citizens advice service as well as a definition of the target groups and content of the citizens advice service. It also formulates some principles in the application of the citizens counselling.

**Key words:** Citizens Advice services, citizens counselling, citizen, adverse social situation, social client

## **Úvod**

Na Slovensku doposiaľ nemáme vybudovaný poradenský systém, sprostredkujúci komplexné riešenie akútnych sociálnych problémov obyvateľov. Chýbajú nám poradenské služby pre široký okruh obyvateľstva s cieľom viesť občana k poznávaniu a uplatňovaniu svojich práv a povinností, tak ľudských, ako i občianskych potrieb a možností ich inštitucionálneho uplatnenia.

Napriek existencii a činnosti subjektov štátnej správy a neziskových organizácií, absentuje na Slovensku koncepčná (systémová) poradenská činnosť občianskych poradní, ktorá je dlhodobo rozvinutá aj v okolitých krajinách.

Osobná neschopnosť a následne dlhodobé neriešenie existenčných problémov alebo neznalosť práv a povinností občanov častokrát

Ľuďom spôsobuje ich hmotnú núdzu spojenú so sociálnym vylúčením. Prináša kumuláciu ďalších zložitých sociálnych kolízií ako zadlženie, rozpad rodiny, bezdomovectvo, strata zamestnania a niektoré nežiaduce sociálno–patologické javy.

Chýba nám spoločenská snaha podporiť občana v jeho úsilí samostatne riešiť svoj problém, napriek tomu, že máme dostatok odborných predpokladov i skúseností.

### **Občianske poradne vs. občan**

Možnosti riešenia tohto nepriaznivého stavu sú práve vo vybudovaní siete občianskych poradní za podpory politických rozhodnutí (aj v zmysle financovania pilotného projektu) a legislatívnych predpokladov.

Súčasná právna úprava zákona o sociálnych službách v oblasti sociálneho poradenstva dostatočne nepokrýva spektrum riešenia sociálnych problémov a to predovšetkým z nasledujúcich dôvodov :

- Jedinec, ktorý sa ocitne v nepriaznivej sociálnej situácii je považovaný skôr za objekt pôsobenia systému a nie za aktívneho činiteľa, ktorý môže najlepšie objektivizovať svoje potreby ako prejav vôle riešiť situáciu, pričom tento fakt by mal byť určujúci pre konkrétnu formu pomoci.

- V súčasnosti nie je zaistený jednotný systém objektívneho hodnotenia potrieb osôb, z ktorého by bolo možné vychádzať pri vytváraní ponuky možného riešenia sociálneho problému klienta, ktorý by zodpovedal jeho aktuálnym potrebám.
- Osoby, ktoré sú znevýhodnené z rôznych dôvodov pri presadzovaní svojich oprávnených záujmov a práv nie sú dostatočne chránení pred tým, aby ich individuálne potreby neboli poškodzované nesprávnym postupom orgánov verejnej správy alebo inými subjektmi zainteresovanými do riešenia sociálneho problému klienta.
- V súčasnosti nie je vytvorený právny rámec pre zamedzenie zhoršovania sociálneho postavenia klienta najmä z pohľadu akútneho preventívneho pôsobenia prostredníctvom poradenstva dostupného pre každého kto sa ocitne v nepriaznivej sociálnej situácii alebo a to je dôležité je v ohrození nepriaznivou sociálnou situáciou.
- Doteraz nie sú dostatočne vyriešené vzájomné vzťahy a kompetencie na jednotlivých úrovniach verejnej správy v súvislosti s poskytovaním poradenstva pre občana v rámci jeho potrieb najmä z hľadiska preventívneho pôsobenia s cieľom zamedziť najmä vzniku alebo prehĺbovaniu sociálneho problému občana.

- Nie sú vytvorené podmienky k zavedeniu transparentnej informačnej základne o možnostiach ako predchádzať vzniku alebo prehĺbovaniu nepriaznivej sociálnej situácie občana. Z hľadiska obsahu poradenstva nie sú upravené niektoré poradenské činnosti, ktoré by sa zameriavali na ich prevencii.

### **Základné princípy poskytovania občianskeho poradenstva**

Hlavným cieľom poskytovania občianskeho poradenstva je vytvorenie podmienok pre uspokojovanie oprávnených potrieb občanov, ktorí sú sociálne znevýhodnení a nie sú schopní riešiť si vzniknuté nepriaznivé sociálne situácie vlastným potenciálom. Pri poskytovaní občianskeho poradenstva je základným princípom solidarita spoločnosti s občanmi v nepriaznivej životnej situácie a podobne aj princíp rovnosti pre riešenie svojej situácie. Občianske poradenstvo je poskytované na základe bezplatne, poradenstvo nestranné, nezávislé a diskrétné. Cieľom poskytovania občianskeho poradenstva je zamedzenie sociálneho vylúčenia a podpora pri procese začleňovania do spoločnosti.

Pri uplatňovaní občianskeho poradenstva sa zabezpečia nasledovné princípy :

- Dostupnosť z hľadiska typu pomoci, z hľadiska územnej, informačnej a ekonomickej dostupnosti,



- Efektivita – bude zabezpečená prostredníctvom adresnosti pri riešení vzniknutej nepriaznivej sociálnej situácie, efektivita v zmysle orientácie na problém klienta tak, aby spôsob riešenia vyhovoval potrebám klienta (vychádzal z jeho vnútorných zdrojov a zodpovedal jeho možnostiam), nie potrebám systému,
- Kvalita – bude zabezpečovaná odborne zdatnými vyškolenými poradcami s vysokoškolským vzdelaním v odbore sociálna práca a právo v súlade so štandardmi kvality občianskeho poradenstva.
- Bezpečnosť – bude zabezpečená tak, aby neobmedzovala oprávnené práva a záujmy občana,
- Hospodárnosť – bude zabezpečovaná tak, aby náklady spojené s poskytnutím poradenstva pokrývali náklady podľa objektivizovaného rozsahu.

#### **Postavenie občianskych poradní (formulovaný predpoklad)**

Občianke poradne sú neziskové organizácie zriadené ako právnické osoby podľa zákona 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Úlohou štátu bude prostredníctvom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny podporovať samosprávne kraje a samosprávy miest a obcí v iniciatíve spolupodieľať sa na financovaní činnosti občianskych poradní.

Financovanie občianskych poradí bude zabezpečené aj prostredníctvom finančných prostriedkov získaných zo zdrojov ESF na základe spracovaných projektov a prostredníctvom darov fyzických a právnických osôb. Samosprávne kraje a obce budú okrem finančných dotácií vytvárať aj podmienky pre poskytovanie občianskeho poradenstva (napr. poskytovanie priestorov pre občianske poradne)

### **Okruhy poradenských problémov občanov**

Sociálne znevýhodnenie občanov je podmienené celým spektrom problémov, ktoré sa často kumulujú prostredníctvom viacerých iniciácií.

Najčastejšie v súvislosti s nepriaznivou sociálnou situáciou hovoríme o **sociálno- ekonomických problémoch** , ktoré vznikajú vplyvom nezamestnanosti, zadlženia alebo chudoby ako takej. Reakciou na takúto nepriaznivú situáciu je prevalencia sekundárnych problémov, ako rozpad rodiny, závislosti, agresivita, zhoršujúce sa sociálne väzby v rodine a v širšom sociálnom prostredí, sprievodnými javmi sú taktiež rezignácia a depresie. Vyskytujú sa problémy s bývaním, výchovou detí v rodine, prítomné sú existenčné problémy, nie sú zabezpečené základné životné potreby, občania môžu mať ťažkosti v oblastiach ktoré

súvisia s bývaním, sociálnymi dávkami, sociálnym zabezpečením, partnerskými vzťahmi ( alebo právnymi vzťahmi, ktoré upravujú partnerské vzťahy), majetkoprávnou problematikou. V prípade nezamestnanosti môžu byť poradenskými témami aj samotné okolnosti prepustenia zamestnancov, podpora pri sebaobhajovaní v súvislosti s neadekvátnymi postupmi zamestnávateľa.

Primárnou cieľovou skupinou občianskych poradní sú ľudia v nepriaznivej sociálnej situácii. Cieľovou skupinou občanov, ktorí si vyžadujú väčšiu pozornosť sú **starší ľudia**, ktorí sú často dezorientovaní vplyvom dnešnej doby, okrem zdravotných problémov sa pridružujú problémy existenčné, často podmienené nízkym príjmom alebo manipuláciami zo strany najbližšej aj širšej rodiny, nepriaznivá je úroveň finančnej gramotnosti. Sprievodným javom týchto problémov je bezmocnosť a rezignácia.

Pomerne zložitá je oblasť práce s **osobami s ťažkým zdravotným postihnutím**, orientácia v možnostiach sociálnej pomoci je pre niektorých občanov ťažko zvládnuteľná bez možnosti sprevádzania a podpory v komunikácii so subjektmi verejnej správy. Nárokovateľnosť alebo možnosti poberania sociálnej služby sú pre túto kategóriu občanov často neprehľadné, ťažko sa v spektre byrokratických postupov orientujú.

Ďalšou skupinou občanov sú **klienti, ktorí sú prepustení z výkonu trestu odňatia slobody**, na výskyt recidívy a problémy s páchaním

opakovanej trestnej činnosti poukazujú najnovšie štatistické údaje. Občania , ktorí sú v procese resocializácie sa veľmi ťažko orientujú, rezignujú na administratívne činnosti a postupy a po krátkom čase sa znova dostávajú do ohrozenia v súvislosti s nepriaznivou sociálnou situáciou. Podobne by sme mohli zaradiť do tejto kategórie **občanov po liečbe drogovej závislosti a taktiež ďalšie marginalizované sociálne skupiny občanov (osamelí rodičia, matky samoživiteľky, nezamestnaní ľudia atd.)**. Početnosť problémov, ktoré by mohli byť obsahom poradenskej činnosti je pomerne vysoká (vieme, že v ČR si za uplynulý rok 2013 vyžiadalo pomoc občianskych poradní združených v Asociaci občianskych poraden apom jedenkrát okolo 45 000 ľudí).

### **Záver**

Charakter činnosti občianskych poradní by sa mal orientovať najmä do preventívnej práce na všetkých úrovniach sociálnej prevencie s cieľom zamedziť vzniku nepriaznivej sociálnej situácie občana, sociálnemu vylúčeniu alebo zamedziť jej prehĺbovaniu a samotnej recidíve. Etablovanie občianskych poradní je možné jedine za podpory štátu a následne aj subjektov, ktorých sa vo významnej miere dotýka starostlivosť o občana. Zavedenie tohto poradenského systému, ktorý je niekoľko až desiatok rokov úspešne

zabezpečovaný v rozvinutých krajinách je možný len vzájomnou kooperáciou a dobrou vôľou zainteresovaných. Všetci vieme, že najmä naši politici, štátni zamestnanci, zamestnanci obecnej samosprávy a samosprávnych krajov, poslanci na rôznych úrovniach majú v centre pozornosti predovšetkým dobro občana. Aj z tohto dôvodu veríme, že koncept zavedenia občianskych poradní podľa vzoru okolitých krajín bude na Slovensku úspešný.

**Kontaktná adresa**

Prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD.

vysokoškolský pedagóg

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava

mail: mschavel@stonline.sk

**Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR ako  
alternatíva  
riešenia nezamestnanosti v SR**

Andrea GÁLLOVÁ

**Abstrakt** :Vznikla nezamestnanosť sama alebo ju vytvorili ekonomické podmienky priemyselnej revolúcie ? Vznikla ako dôsledok trhového hospodárstva. V krajinách Európy sa problém nezamestnanosti objavil začiatkom 19. storočia, spočiatku bol však iba prechodnou záležitosťou. Nezamestnanosť sa považuje za vážny problém, krajiny ho musia riešiť pomocou rôznych ekonomických a sociálnych nástrojov.

**Kľúčové slová** : nezamestnanosť, sociálne dôsledky, chudoba, sociálna pomoc, podpora.

**Abstract:** Established unemployment itself or it created the economic conditions of the industrial revolution? It was created as a result of a market economy. In European countries the unemployment problem emerged in the early 19th century, but was initially only a transient affair. Unemployment is considered

a serious problem, the country must be addressed through a variety of economic and social instruments.

**Key words:** unemployment, social consequences, poverty, social assistance, support.

**Sir Winston Spencer Churchill ( 1874 – 1965) povedal:**

**„Nič nie je nemožné, ak sme spojení. Ak sme rozdelení, všetko zlyhá.“**

V Európe sa tento problém začal vyskytovať až na začiatku 19. storočia. Keď sa dopyt na trhoch znižoval, rástol počet nezamestnaných. V období, keď vývoj hospodárstva bol negatívny, výrobcovia a obchodníci znižovali ceny za svoje tovary a služby. Spotrebitelia si neponechávali svoje peniaze a využili nové ceny.

V roku 1929 vznikla kríza. Stanovisko ekonómov bolo o ničom nerozhodovať, aby sa nebránilo voľnej hre trhových síl, avšak kríza sa ešte viac prehĺbila v priebehu ďalších rokov.

V roku 1932 vo Veľkej Británii a v Nemecku miera nezamestnanosti dosiahla 15% a v USA viac než 20%. Takto vysokú nezamestnanosť možno odôvodniť tým, že od 1. svetovej vojny priemyselné a hospodárske podniky hospodárili s oveľa nižším ziskovým rozpätím.

Všeobecná deklarácia ľudských práv prijatá dňa 10. 12. 1948 v článku 23 vyhlasuje, že

„ každý má právo na prácu, na slobodnú voľbu povolania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti.“

Právo na prácu patrí medzi najzákladnejšie prirodzené práva človeka v spoločnosti.

Ústava SR v Článku 35 garantuje občanom právo na prácu, štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať, ako aj každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň.

Právo na prácu nachádzame v mnohých medzinárodných a národných právnych dokumentoch, ako je spomínaná Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach prijatý OSN r. 1966, ktoré vstúpilo do platnosti roku 1976, ďalej Encyklika Laborem Exercens ( o ľudskej práci) zo dňa 14.09:1981.

Na Slovensku sa začala výrazne prejavovať pri prechode štátom riadenej ekonomiky na trhové hospodárstvo po spoločensko – politických zmenách v roku 1989. Prvá evidencia nezamestnaných občanov sa začala viesť vo februári roku 1990.



Vznik samostatnej SR vyvolal potrebu uzatvoriť bilaterálne medzištátne dohody s tendenciami zahraničnej politiky SR, a tak napomôcť mobilite občanov za prácou.

V značnej miere nezamestnanosť ovplyvňuje aj demografická štruktúra obyvateľov, rozvoj nezamestnanosti je diferencovaný v závislosti od sociálno – demografického zloženia obyvateľstva daného regiónu, ako aj stupňom rozvoja a sústredenia podnikateľských aktivít, ktoré úzko súvisia s ekonomickým rozvojom, pre ktorý musia byť vytvorené priaznivé podmienky v regiónoch. Demokratickosť vyplýva zo slobodnej voľby zamestnanosti a voľného pohybu za prácou. Hlavným atribútom znižovania miery nezamestnanosti sa javí regionálna politika trhu práce. Trh práce musí vychádzať z trendov pri formovaní trhu práce v EÚ a musí v sebe obsahovať atribúty rozvíjania regionálnych trhov práce. Nové, ekonomické, hospodárske podmienky priniesli veľké rozdiely jednotlivých regiónov, ktoré súviseli s odvetvovou štruktúrou. Jednotlivé profilácie odvetví podnikov sú rozmiestnené v SR nerovnomerne a zväčša v regiónoch dominuje niektorá odvetvová štruktúra.

Rozdiely v odvetvovej štruktúre, nedostatočná mobilita pracovnej sily a nedostatočná informovanosť o voľných pracovných miestach, pracovných príležitostiach v regiónoch, nepružnosť na trhu s bytmi

ovplyvňuje nezamestnanosť. Z pohľadu riešenia problémov nezamestnanosti hlavnú úlohu zohráva štát, ktorý prijíma účinné opatrenia prostredníctvom legislatívy. Hlavnou úlohou štátu prostredníctvom zákona je regulovanie zamestnanosti.

Politika zamestnanosti je súčasťou národno-hospodárskych politík, ktorá má riešiť nepriaznivé následky reforiem, ktoré sa dotýkajú občana.

Úlohou miest a obcí je vytváranie priaznivých podmienok pri uplatňovaní regionálnej politiky. Túto úlohu je potrebné zabezpečiť, aby sa znížila regionálna diferenciácia jednotlivých regiónov. Pri realizovaní a uplatňovaní politiky zamestnanosti sa stretávajú záujmy zamestnancov a zamestnávateľov. Hlavnou úlohou odborov pri formovaní trhu práce je tripartitné rokovanie a uzatváranie generálnych dohôd, ktoré sa dotýkajú obhajoby práv a záujmov zúčastnených v pracovnej a sociálnej oblasti.

V podnikateľskej sfére v rámci flexibility by mal schopný manažment vhodne reagovať a vykonať prípadné zmeny výrobných programov, a tým umožniť zároveň flexibilitu pracovných štruktúr. Politika trhu práce je súčasťou politiky zamestnanosti, ktorý je systémom podpory a pomoci občanom pri uplatnení práva na vhodné zamestnanie a pri začleňovaní na trh práce v zmysle článku 35 ods. 3 Ústavy SR.

Uplatňovanie štátnej politiky trhu práce sa vykonáva prostredníctvom aktívnych a pasívnych nástrojov trhu práce. Na zabezpečenie dôkladnej realizácie politiky trhu práce, štát dohliada prostredníctvom orgánov štátneho dozoru.

Transformácia a zmena ekonomiky na trhovú ekonomiku sa v najväčšej miere prejavila v rokoch 1990 – 1993 v sociálno – ekonomickej oblasti. Počas transformačného procesu v strednej Európe krajiny zlyhali v rovnomernej pozornosti k ekonomike a k sociálnej politike. Za negatívum, ktoré priniesla liberalizácia sa označuje vznik a existencia nezamestnanosti, ktorá sa postupne zvyšovala od zmeny politického systému v SR.

Nemalý podiel na fenoméne nezamestnanosti malo aj nezvládnuté zákonodarstvo z hľadiska politiky trhu práce. Celkový priebeh reforiem vyústil do hospodárskej recesie, ktorá mala za dôsledok neustále zvyšovanie miery nezamestnanosti. Za progresívny posun a obrat je považovaný orientačný smer vývozu, kde orientácia na východné trhy sa spája a orientuje na trhy západné.

Nezamestnanosť je jedna z vážnych problémov súčasnosti, ktorá je spätá so sociálno – ekonomickými problémami a dotýka sa hlavne transformujúcich krajín strednej a východnej Európy. Nezamestnanosť je prirodzeným javom v demokratických spoločnostiach s trhovým mechanizmom.

Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená. Pod vysokú nezamestnanosť v 90-tych rokoch sa podpísali „predovšetkým špecifické problémy trhu práce a celkové štrukturálne problémy ekonomiky“, spôsobené regionálnymi rozdielmi, nízko platenou prácou, vysokým daňovým a odvodovým zaťažením a s ním súvisiace nelegálne zamestnávanie ako aj vzdelanostná štruktúra určitých skupín obyvateľstva, ktorí sa ocitli v radoch nezamestnaných. Závažný problém nepredstavoval, ani nepredstavuje len samotný počet nezamestnaných, ale aj ich štruktúra. Nezamestnanosť vzniká ako nerovnováha medzi ponukou a dopytom pracovných síl. pre zvýšenú ponuku pracovnej sily na trhu práce nie je vytvorený dostatočný dopyt, o čom svedčí nedostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť je súčasne sociálnym javom (patrí k modernej a postmodernej spoločnosti) aj sociálnym problémom (vysoká miera nezamestnanosti má závažné dôsledky pre spoločnosť). Určitá miera nezamestnanosti je sprievodným javom i v pružne sa rozvíjajúcich ekonomikách. Ide o takzvanú prirodzenú mieru nezamestnanosti, ktorá sa súvisí s trvalou štruktúrou ekonomiky. (Stanek, 2002, s.265)

Z celej mnohotvárnosti komponentov podstatne ovplyvnili kvalitu spoločenských procesov hlavne sociálne hodnoty, sociálne

inštitúcie, sociálne normy a sociálne vzťahy, ktoré majú v sebe obsiahnutý aj sociálno – etický rozmer a zároveň, ktorých cieľom by malo byť všeobecné dobro.

Pochopenie sociálnych procesov prebiehajúcich v každej spoločnosti predpokladá čo najkomplexnejší prístup, čo je podmienené skutočnosťou, že spoločnosť ako i ktorýkoľvek z jej subsystémov sa skladá z rôznorodých komponentov. Tie predstavujú štruktúrne jednotky, pre ktoré sú charakteristické rôzne interakcie a väzby. Každý štát má svoje osobitosti dané históriou, kultúrou, tradíciami, vzdelanostnou úrovňou, sociálno – ekonomickou úrovňou.

Inštitucionálne chápaná štátna sociálna politika je nástrojom, ktorým štát občanom zabezpečuje ich sociálne práva .Takto vysvetľovaná sociálna politika štátu má vytvoriť spoločnosť rovnakých príležitostí a má každému občanovi ponúknuť podmienky k rozvoju jeho ľudského potenciálu.

Je teda neopomenuteľným nástrojom k sociálnej integrácii občanov v prípade ich zlyhania k zabezpečeniu sociálnej existencie.

Sociálna politika je súbor aktivít a opatrení, ktoré cieľavedome smerujú k rozvoju človeku, spôsobu jeho života k zlepšovaniu životných podmienok obyvateľov, k zabezpečeniu sociálnej

suverenity v rámci daných politických, hospodárskych možností krajiny.

V sociálnej politike riešime vzniknuté sociálne situácie tak, že aplikujeme určité najefektívnejšie či najadekvátnejšie postupy, ktoré sú najideálnejšie pre vzniknutú udalosť.

Sociálna politika je vždy v značnej miere závislá od orientácie hospodárskej politiky.

Strata statusu, ktorá je s jedincom v nezamestnanosti spojená sa dotýka aj rodiny, a to nielen v zmysle straty statusu rodiny v širšej spoločenskej štruktúre, ale nepochybne aj v zmysle straty statusu nezamestnaného v rámci rodiny, čo je pre každého jedinca veľmi bolestivé.

Najviac si to môžeme všimnúť v tých tradičnejších rodinách, ktoré majú ešte stále predstavu muža ako živila rodiny. Nezamestnanosť sa dotýka aj vnútorných pravidiel fungovania rodiny a domácností, hlavne v delbe úloh a činností v rodine. Dlhé obdobia nezamestnanosti majú významný vplyv na občanov rovnako, ako na ich rodiny, komunity, národnú ekonomiku. Politiku zamestnanosti v SR vykonávajú v rozsahu svojej pôsobnosti ministerstvá a ďalšie ústredné orgány štátnej správy, Fond národného majetku SR, Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, zamestnávateľa a orgány miestnej samosprávy v súčinnosti

s organizáciami, ktoré reprezentujú zamestnancov a zamestnávateľov (odborové organizácie, zamestnávateľské zväzy a združenia).

Prácou sa označuje taká činnosť, ktorou sa vytvárajú materiálne a nemateriálne hodnoty.

Prácou ako cieľavedomou činnosťou človek vytvára hodnoty a služby pre spoločnosť. Táto činnosť je uvedomená a zámerná, jej cieľom je uspokojovanie ľudských potrieb. Má sociálny charakter, vykonáva sa v spolupráci s inými ľuďmi. Svet práce sa rozvíja a je čoraz rozmanitejší, čím sa spoločnosť musí starať o to, aby sa v ňom človek nestratil. Zamestnanie znamená okruh prác, ktoré človek vykonáva za odmenu, mzdu alebo plat. Zamestnanie je zdrojom obživy, človek môže vykonávať zamestnanie v súlade so svojim povoláním získaným odbornou prípravou, ale nie je to vždy podmienka. Ak si človek nemôže nájsť prácu, nie je ponechaný sám na seba, spoločnosť pre tieto prípady buduje rôzne inštitúcie poskytujúce služby zamestnanosti, ich úlohou je poskytovať pomoc uchádzačom o zamestnanie.

Činnosť týchto inštitúcií koordinuje štát, nájsť si zamestnanie je jednou z podstatných úloh, ktoré čaká človeka v spoločnosti. Občania majú právo na zamestnanie bez ohľadu na rasu, farbu pleti, pohlavie, jazyk, náboženstvo, členstvo v politických stranách,

národnosť, pôvod, majetok, stav alebo vek. Demokratickosť vyplýva zo slobodnej voľby zamestnanosti a voľného pohybu za prácou. S nárastom nezamestnanosti je spojený pokles príjmov a zároveň zníženie životnej úrovne nezamestnaných. Zo psychologického hľadiska môže viesť nezamestnanosť k efektom návyku s nebezpečnými vedľajšími účinkami a dlhodobými následkami, ktoré sa potom iba ťažko dajú odstrániť. Vo všeobecnosti sa chápe strata zamestnania ako krízová životná situácia spojená s nízkou životnou úrovňou, rezignáciou a pesimizmom. Pojem nezamestnaný evokuje dojem, že ide o človeka, ktorý nič nerobí a žije zo sociálnych dávok na úkor ostatných. Preto je dôležitá individuálna príprava na možnosť straty zamestnania, teda žiť a pracovať v podmienkach určitej neistoty. Strata zamestnania je jednou z najzávažnejších situácií v živote človeka a jeho rodiny. Preto sa záchranná sociálna sieť sústreďuje predovšetkým na riešenie problémov, ktoré súvisia s nezamestnanosťou.

Dôležité je presné určenie výšky minimálnej mzdy zamestnancov, poskytovanie finančných alebo iných podpôr jedincom a rodinám s deťmi, pozornosť venovaná občanom žijúcim v chudobe alebo poberajúcim nízke dôchodky, či občanom so zdravotným postihnutím, ktorých sa nezamestnanosť dotkla, či dotýka.



Záchranná sociálna sieť by mala byť vytváraná ako aktivizačný a pružný systém sociálnych opatrení, ktorý reaguje na zmeny v reálnom živote človeka. Riešenie extrémnej regionálnej nerovnováhy na trhu práce sa v posledných rokoch stáva jedným zo základných problémov regionálnej politiky na Slovensku.

Regionálne disparity v miere nezamestnanosti sa stále pohybujú v spoločensky neakceptovateľných, príliš vysokých, až extrémnych polohách a skrývajú v sebe potenciálne nebezpečenstvo sociálneho pnutia, respektíve zvýšené úniky evidovaných nezamestnaných do tieňovej ekonomiky. V rokoch 2000 a 2001 bola regionálna polarizácia na trhu práce čiastočne zmiernená masívnym uplatňovaním verejnoprospešných prác. Priestorom na vznik nerovností v individuálnej rovine je trh práce, kde sa stretáva ponuka a dopyt po pracovnej sile, a tým sa zakladá i štruktúra jej socio - ekonomického postavenia. Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí a na druhej strane ponuku pracovných síl. V ideálnom prípade jedno do druhého zapadne, alebo nastane konsenzus medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. Existujúcu nevyváženosť, resp. napätie vzťahov ponuky a dopytu na slovenskom trhu práce, ktoré možno historicky datovať do začiatku 90. rokov minulého storočia, nadobudlo určité stabilné črty, ktoré

predurčili sociálne rozvrstvenie spoločnosti s nadväznosťou na príjmovú štruktúru a využitie existujúceho ľudského kapitálu.

Platená práca však automaticky negarantuje ochranu pred chudobou a sociálnym vylúčením.

Ak sa za výlučný mechanizmus prevencie vzniku, pretrvávania a reprodukcie chudoby považuje trh práce, neberie sa do úvahy skutočnosť, že trh práce je segmentovaný a existujú v ňom pracovné miesta s nízkym ohodnotením, alebo pokryté sociálnou ochranou a s nevyhovujúcimi pracovnými podmienkami. Až reálne pociťovanie dôsledkov, ktoré spôsobuje nezamestnanosť, zmenilo zmýšľanie ľudí a ich rebríček hodnôt, v ktorom zamestnanie zastáva jedno z popredných miest.

V súčasnosti je takmer každé rozhodnutie človeka konfrontované s možnosťou straty zamestnania. Realizácia mnohých plánov je nevyhnutne spojená s predpokladom základných životných istôt, o ktoré nezamestnaný človek automaticky prichádza. Existencia jedného pracovného miesta je ovplyvňovaná existenciou iných pracovných miest. Nezamestnanosť prináša pre spoločnosť problémy ekonomického, sociálneho, organizačného, politického charakteru. Počas obdobia predvstupových rokovaní Slovenska ohľadom vstupu SR do Európskej únie a následným prijatím SR do

EÚ 1. 5. 2004 sa situácia na trhu práce viac – menej stabilizovala, dokonca došlo k jej znižovaniu.

Bolo to dôsledkom vytvárania nových pracovných miest, čo bolo spôsobené aj prílevom zahraničného kapitálu na Slovensko.

Transformácia slovenskej ekonomiky podstatným spôsobom zmenila situáciu na trh práce a teda aj v spôsobe uplatňovania sa na ňom.

Transformácia bola založená hlavne na rýchlej a rozsiahlej zmene vlastníckych vzťahov nazývanej „privatizácia“, postavenej na rýchlom prestupe ekonomiky z príkazovej do trhovej.

Tieto rýchle a závrtné zmeny mali za dôsledok rýchlemu rastu nezamestnanosti.

Špecifickosťou trhu práce je, že okrem ekonomických súvislostí obsahuje dôležité sociálne súvislosti.

Vzťahuje sa na všetkých ľudí, ktorí môžu byť k dispozícii pre zamestnanie. Nezamestnanosť ako výsledok nerovnováhy dopytovej a ponukovej stránky trhu práce sa stala novým a v minulosti nepoznaným javom v našom ekonomickom živote. Je aktuálna aj vo vyspelých štátoch, kde predstavuje takisto vážny sociálny a ekonomický problém.

Slovensko so súčasnou evidovanou mierou nezamestnanosti sa radí medzi štáty s najvyššou nezamestnanosťou, ako v porovnaní štátov EÚ, tak aj v porovnaní štátov OECD.

Nezamestnanosť je jav, ktorý sa vyskytuje vo všetkých ekonomikách sveta, pričom často môže mať vážne sociálne a ekonomické dôsledky pre jednotlivca aj spoločnosť.

V trhovej ekonomike je prirodzené, že sa ľudia pohybujú medzi rôznymi zamestnaniami a v prechodnom období môžu byť nezamestnaní.

Zamestnanosť zvyšuje ekonomický rozvoj krajiny a zároveň aj úroveň jednotlivcov.

Plná a efektívna zamestnanosť je efektívnou metódou presadenia sociálnej integrácie a boja proti chudobe.

Práve preto zvyšovanie zamestnanosti patrí k primárnym cieľom každého štátu.

Aby nedošlo k ohrozeniu základných sociálnych istôt pracujúcich, štát má za úlohu prijímať rad zákonných opatrení na riešenie nezamestnanosti. Na zvyšovanie zamestnanosti má štát k dispozícii systém nástrojov, ktoré predstavujú aktívnu politiku zamestnanosti. Úloha aktívnej politiky trhu práce výrazne vzrástla. Cieľom aktívnej politiky je pomôcť občanom, ktorí sú bez práce, aby sa dokázali lepšie uplatniť na trhu práce, a to prostredníctvom nástrojov

aktívnych opatrení. Aktívne opatrenia majú zároveň zabrániť rozširovaniu dlhodobej nezamestnanosti. SR vstupom do EÚ sa zapojila do Európskych služieb zamestnanosti EURES - zavedený systém možností hľadania zamestnania nielen v štátoch EÚ, ale aj v celom európskom hospodárskom priestore. Zdroje MOP globálne odhadujú 150 miliónov nezamestnaných, hlavnými oblasťami sú Ázia, krajiny strednej a východnej Európy, Južná Amerika a Africké krajiny. Medzi prioritnými činnosťami, ktorým sa venuje Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) je hľadanie hospodárskych politík, ktoré vedú k prosperite zamestnanosti a sociálnym istotám, prispievať k dosiahnutiu trvalého ekonomického rastu a zamestnanosti, podporovať ekonomický a sociálny blahobyt krajín OECD. 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. Žiaľ ešte nie všade na svete sme dospeli do tohto štádia poznania a akceptovania. Nezamestnanosť znamená v štáte sociálnu nestabilitu, ktorá sa môže zmeniť v chaos a v sociálne napätie v prípade narušenia základných úloh štátu. Byť zamestnaný neznamená automaticky únik z chudoby. Rastie počet ľudí

pracujúcich v neplnohodnotných pracovných pomeroch. Situácia na slovenskom trhu práce sa udržuje dlhšie v negatívnom stave. Politiku zamestnanosti chápeme ako súbor opatrení pre spoluvytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce. Slovensko má dlhodobo vysokú nezamestnanosť a všeobecne najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti.

Ľudia postihnutí nezamestnanosťou trpia stresom, determinant psychosociálnej podmienosti osobnosti človeka sa prejavuje vo všetkých oblastiach života jednotlivca.

V súčasnosti je potrebné naučiť ľudí žiť v spoločnosti, kde strata práce je bežnou životnou udalosťou. Nezamestnanosť neznamená osobné zlyhanie, nezamestnaní trpia stigmou zlyhania. Situácia, že nezamestnanosť sa stala štandardnou situáciou je dôkazom prekonania pretrvávajúceho systému, a nie dôkazom o nepotrebnosti ľudí. Nezamestnanosť patrí medzi novodobé fenomény, vznikla v konkrétnom čase ako spoločenská objednávka vyvolaná potrebami spoločnosti. V spoločnosti pretrváva náhľad na nezamestnaných, ako tých čo sa im nechce pracovať a žijú na úkor iných. Veľmi rýchla, masová, negatívna, osobná skúsenosť so stratou zamestnania donútila mnohých k zmene v tomto prístupe. Nezamestnanosť v trhovom hospodárstve môžeme charakterizovať

ako nerealizovanú ponuku práce na trhu práce. Nastáva vtedy, keď ponuka pracovnej sily na trhu práce prevyšuje dopyt po 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, 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 primár - neho 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 krátkeho obdobia, buď jedného týždňa alebo jedného dňa, patrili do týchto kategórií: „platená

zamestnanosť (zamestnanci)“, alebo mali „zamestnanosť vo vlastnom podniku (samozamestnanosť, zamestnanie neodmeňované mzdou)“ ( Hetteš, 2013).

Nezamestnanosť vyvoláva množstvo psychosociálnych problémov.

Vládne programy niektorých krajín označujú nezamestnanosť ako nevyhnutný, objektívny, vedľajší dôsledok ekonomického rastu.

Vládne programy sa orientujú na oživenie ekonomiky, zvýšenie trvalo udržateľného ekonomického rastu vnímaný cez prizmu neustáleho rastu hrubého domáceho produktu.

Úsilie o ďalší ekonomický rast ako cesty na zníženie nezamestnanosti má podľa doterajších doktrín, zákonite viesť k rastu pracovných príležitostí.



Európa prijala podobný program rastu do roku 2020, v ktorom sa odvoláva na inkluzívny rast.

Európska komisia vyzvala v roku 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, pre riešenie nezamestnanosti v rámci krajín EÚ. (Hetteš, 2013). Zamestnanosť predstavuje dôstojné životné podmienky, sociálny a ekonomický rozvoj, osobné uplatnenie.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a sociálny rozvoj (OECD) : hľadanie hospodárskych politík, ktoré vedú k prosperite zamestnanosti a sociálnym istotám, prispievať k dosiahnutiu trvalého ekonomického rastu a zamestnanosti, podporovať ekonomický a sociálny blahobyt krajín OECD, zachovanie finančnej rovnováhy, prispievať k rozvoju hospodárstva. Aj Rada Európy s rôznymi aktivitami s celoeurópskou pôsobnosťou podporuje sociálnu kohéziu.

Štát podporuje rodinu v prvom rade vytváraním rámcových, legislatívnych, ekonomických a kultúrnych životných podmienok, umožňujúcich relatívnu, ekonomickú nezávislosť. Vyspelosť štátu sa meria tým, ako sa dokáže postarať o tých najslabších. Dávky

v nezamestnanosti sú určené na dočasnú pomoc počas obdobia, keď si človek aktívne hľadá nové pracovné uplatnenie na trhu práce. Sociálny rozvoj je procesom organizovania ľudských možností a činností vo vzájomnej interakcii na dosiahnutie lepších výsledkov. Sociálny rozvoj umožňuje lepšie využitie ľudského kapitálu. Sociálne zabezpečenie je ekonomickou nevyhnutnosťou, pretože podporuje produktivitu, spotrebu, ekonomický rozvoj.

Napriek existencii systémov, legislatívy štruktúr, MOP odhaduje, že približne 80% svetovej populácie žije bez primeranej príjmovej istoty. Sociálne zabezpečenie je základným ľudským právom a ekonomickou hodnotou, čím je potrebné poukázať na zlepšenie sociálnej bezpečnosti pre všetkých. Medzi ciele sociálneho zabezpečenia patrí poskytovanie príjmovej istoty zabezpečujúcej zdravotnú starostlivosť, zníženie chudoby. Je potrebné venovať sa práci a úsiliu o pomoc a podporu nezamestnanému, kde za novú alternatívu riešenia nezamestnanosti a všetkých spoločensko – ekonomických problémov a nežiaducich spoločenských javov považujeme vznik Asociácie pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR, ktorá sa prioritne bude venovať v oblasti politiky zamestnanosti riešeniu nezamestnanosti, ako aj všetkým nežiaducim spoločenským javom na odbornej báze.

Budeme sa snažiť v oblasti nezamestnanosti:

- prostredníctvom aktívnej snahy o postupné odstránenie regionálnych disparít, formou pravidelných a podrobných analýz vychádzajúcich z aktuálneho stavu životnej úrovne občanov regiónov a aktívnej participácii všetkých zložiek regiónov,
- budovanie sociálnych ekonomík formou sociálneho investovania, sociálneho rozvoja, sociálno – ekonomických štandardov pre jednotlivcov a skupín, komunit, ktoré sa ocitli na okraji spoločnosti,
- budovanie a podpora vytvárania nových, malých firiem, ktoré budú zamestnávať zamestnancov zo svojho regiónu, a tým podporovať politiku zamestnanosti,
- podporovať a vytvárať podmienky na rovnaké práva pri uplatnení sa na trhu práce,
- podpora priameho prepojenia vzdelávacieho procesu, celoživotného vzdelávania, odbornej prípravy a ďalšieho vzdelávania konsenzuálne s požiadavkami trhu práce v regiónoch,
- pružne reagovať na potreby na trhu práce psychosociálnou prípravou jedincov, vzdelávaním, - podporovať dôstojný príjem a dôstojné pracovné podmienky,
- zníženie odvodovej zaťaženia pre zamestnávateľov,
- aktívna participácia všetkých zložiek na regionálnej a celoštátnej úrovni pri riešení spoločensko – ekonomických problémov, kde prioritne patrí nezamestnanosť,

- vytváraním pracovných skupín zo všetkých oblastí nachádzajúcich sa na trhu práce, aby prebiehalo a bolo zabezpečené priame prepojenie medzi ponukou a dopytom na princípe individuálneho prístupu so zreteľom na rozdielnosti, demografickú štruktúru jednotlivých regiónov.
- podporovať spoločnosti, organizácie, firmy, ktoré zamestnávajú mladých ľudí po ukončení štúdia cez daňové úľavy, zvýšiť efekt dotovania pracovných miest ( pevná suma vo forme priamej finančnej podpory štátu za každého zamestnaného mladého človeka, alebo dlhodobo nezamestnaného) , ako motivačného činiteľa pre zamestnávateľov,
- priama aktivizácia samospráv, podnikateľského sektora, subjektov, organizácie v jednotlivých regiónoch, ktoré by boli založené na rozvoji miestnej ekonomiky a na domácej tvorbe kapitálu, kde prioritnou osou by boli dlhodobo nezamestnaní, mladí ľudia, ich vzdelanostná úroveň (kvalifikácia), osobnostné predpoklady v priamej náväznosti a snahy zamestnať a ponúknuť pracovné miesta podľa požiadaviek daného regiónu aj získavaním finančných prostriedkov zo zdrojov EÚ na podporu vidieckej zamestnanosti (štúdiá o lokálne založených programoch ekonomického rozvoja),
- podpora systémového znižovania nezamestnanosti napr. zakladaním malých samosprávnych podnikov, ktoré by ponúkali na

priamy predaj svoje výrobky, produkty organizáciám v zriaďovateľskej pôsobnosti regiónov, právnickým a fyzickým osobám pôsobiacim v danom regióne, čím sa dlhodobo nezamestnaní opäť zaradia do pracovného procesu a do tvorby a podpory národnej ekonomiky.

Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR navrhuje a bude vytvárať svoje pracoviská na regionálnych úrovniach, kde budú zamestnaní odborníci z oblasti ekonomiky, psychológie, práva, sociálnej práce, ako priame napojenie na všetky regionálne zložky, ako aj celospoločenské štruktúry vo všetkých oblastiach spoločenského života aktívnou participáciou, tvorbou a podporou sociálneho dialógu, sociálneho partnerstva združovaním odborníkov vo všetkých oblastiach, ktoré smerujú k dosahovaniu spoločenského blaha a ku kvalite životných podmienok a kvalite života všetkých občanov SR.

Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR ako platforma v najbližšom období pripraví presne vypracované návrhy na riešenie existujúcich sociálno – ekonomických problémov, ktoré bude chcieť prerokovať s predstaviteľmi verejného života SR a kompetentnými zložkami, a tak prispievať ku snahe a dosahovaniu progresívnych spoločenských výsledkov pre všetkých občanov SR.

## Literatúra

HETTEŠ, M., 2013: Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Nitra, 198 s., ISBN 978-80-558-0256-5

HETTEŠ, M. 2013: Zamestnanosť a sociálna práca, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava, 130 s., 2011, ISBN 978-80-8132-089-7

ONDREJKOVIČ. P.,MAJERCÍKOVÁ. J., Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine – kontinuita a zmeny., Sociológia, časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied, Ročník 38, 2006, číslo 1, Katedra sociológie Fakulty sociálnych vied a zdravotníctva UKF Nitra

SCHAVEL, M.; OLÁH, M. Sociálne poradenstvo a komunikácia. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2010. 218 s. ISBN 80-8068-487-1. SCHAVEL, M. et al. 2012. Sociálna prevencia. Liptovský Ján : Prohu, 2012. 267 s. ISBN 978-80-89535-06-4.

SCHAVEL, M.: Supervízia v sociálnej práci pre sociálnych pracovníkov. Bratislava: Mentamedia , 2010. ISBN 978-80-89392-18-6

TKÁČ, V.: Sociálna sféra Slovenskej republiky a sociálna práca (Európa, právo a prax). In: II. Dni sociálnej práce. Sociálna sféra Slovenskej republiky a sociálna práca, (Európa, právo a prax).

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou. Nitra: FSVaZ UKF, 2009, s. 17-27.

TKÁČ, V.: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. (Európa, právo a prax). Košice: PressPrint, 2004, 355s. ISBN 80-89084-13-3

**Kontaktná adresa:**

PhDr. Andrea Gáľlová. doktorand Vysokej školy zdravotníctva  
a sociálnej práce sv. Alžbety

PCD, Komenského 1A, Lučenec,

E-mail : [gallova.andrea@centrum.sk](mailto:gallova.andrea@centrum.sk)

## **Agropodnikanie ako sociálny a ekonomicky stimul riešenia nezamestnanosti v regióne Gemer**

Štefan SZOLNOKY

**Abstrakt:** Nezamestnanosť sa stala najdiskutovanejším a najfrekvencovanejším problémom dnešnej doby. Ovplyvňuje život nielen nezamestnaným, ale výrazne zasahuje do ekonomiky štátu, ale aj do bežného života všetkých ľudí. Spôsobuje pokles ekonomickej aktivity, pokles príjmov a stagnáciu hospodárstva. Znižuje sa sociálna, ekonomická a v konečnom dôsledku aj životná úroveň krajiny. Vlády jednotlivých krajín, samosprávne orgány, odbory a verejnosť sa zhodujú v tom, že zníženie nezamestnanosti je dnes politickou prioritou.

Nezamestnanosť je problém, ktorý sa dotýka každého z nás, či už priamo alebo nepriamo a preto je potrebné rýchlo, kvalitne a tiež profesionálne ho riešiť. To je jedna z príčin, prečo sme sa rozhodli pre túto tému. Ďalším dôvodom bola úroveň miery nezamestnanosti v regióne Gemer, ktorá vysoko presahuje celoslovenský priemer.



Pre výpočet miery nezamestnanosti sme použili vzorec:

$$\text{Miera nezamestnanosti v \%} = \frac{\text{počet evidovaných nezamestnaných}}{\text{počet ekonomicky aktívnych obyvateľov}} \times 100$$

Agropodnikanie má svoje zázemie v oblasti poľnohospodárskych činností, najmä však na rodinných farmách. Predstavuje jedinečnú symbiózu poľnohospodárstva, cestovného ruchu, gastronómie a miestnych zvykov. Zároveň prináša na vidiek nezanedbateľný príjem pre miestne obyvateľstvo, čím vlastne aktívne sa podieľa na riešení najvýraznejšieho problému spoločnosti v súčasnosti a to je nezamestnanosť.

Vymedzenie geografického priestoru Gemer – zameriavam sa v mojej práci hlavne na miestne prostredie, obyvateľstvo a agropodnikateľského priestoru v okrese Rimavská Sobota, hlavne na južnú časť okresu, t.z. od Tornale po Ožďany a od Hnúšte po pohraničie.

**Kľúčové slová:** nezamestnanosť, agropodnikanie, Gemer, obyvateľstvo, multikultúrne prostredie, práca, poradenstvo, ľudská spoločnosť, sociálny problém, zamestnanie

Kto pozornejšie sleduje procesy transformácie spoločenského systému Slovenska po roku 1989, nemôže obísť skutočnosť, že verejnosť začína mladú generáciu vnímať ako najviac ohrozenú a najviac manipulovateľnú. Súčasne pre spoločnosť aj nebezpečnú skupinu, ktorá najrýchlejšie podlieha nástrahám otvorenej spoločnosti. Tento spoločenský jav je produktom systémovej zmeny vyvolanej demokraciou, ktorá spája novodobú prosperitu západnej spoločnosti a ktorá sa svojou modernizáciou bytostne dotkla ľudského života a jeho existencie. Modernizácia, ktorá sa postupne prediera na povrch z procesov transformácie spoločenského systému, sa začína správne chápať aj ako civilizačná výzva pre jednotlivca na adaptáciu k novej kultúre, ktorá so sebou prináša aj problém uplatnenia v pracovnom procese. Mladá generácia na Slovensku v súčasnosti utvára potrebný referenčný rámec aj na problematiku zamestnanosti v súčasnosti, lebo v sebe zahŕňa komplexnú charakteristiku z hľadiska rôznych celospoločenských premien, akými sú sociálne štruktúry, vývoj mobility, úrovne a formy občianskej participácie vo verejnom systéme.

Človek sa musí neustále prispôbovať zmenám, ktoré so sebou prináša život a doba, v ktorej existuje. V minulosti mal u nás každý

človek právo na zamestnanie. Na jednej strane to bol pocit akejsi „sociálnej istoty“, na strane druhej to znamenalo potláčanie konkurencie, schopností ľudí v spoločnosti. Význam práce pre život každého človeka je nesporný, pretože tvorí jeho neoddeliteľnú súčasť. Práca svojím charakterom stimuluje vývin jednotlivca a celú spoločnosť. Realita produktívnej zamestnanosti a akejkolvek spoločnosti je nezastupiteľná nielen v súvislosti s príjmami, ktoré rodina získava, ale v bezprostrednom rade i s pocitom sebaúcty pre ňu z toho vyplývajúcej. Práca má výrazný sociálny charakter, uskutočňuje sa v konkrétnom sociálno-kultúrnom prostredí, vyvoláva sociálne dôsledky a sociálne interakcie s inými sociálnymi javmi a procesmi. Z tohto dôvodu je nezamestnanosť v našej spoločnosti ťažkým a ťaživým problémom, ktorý sa bytostne dotýka aj niektorých rodín. Súvisí to s centrálnou úlohou práce a zamestnania v našej spoločnosti a kultúre, v ktorej existujeme. Strata zamestnania znamená depriváciu v základných potrebách, ktoré zamestnanie a práca priamo uspokojujú alebo ich uspokojenie je s nimi úzko spojené.

„Zamestnanie má v živote človeka nezastupiteľné postavenie. Je dôležitou podmienkou jeho dôstojnej existencie, prináša mu nielen materiálny prospech, ale súčasne mu dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti“(Buchtová, B. et. al, 2002, s. 75). Práca zaraďuje človeka do mnohých sociálnych vzťahov, uspokojuje jeho

potreby ctižiadosti, vlastného uplatnenia a sebaúcty. Zamestnanie nemá len ekonomický charakter, ale má i sociálny a psychologický význam, ktorý je daný tým, že človeka formuje po rozumovej, emocionálnej, duševnej i telesnej stránke. „Práca je pre človeka biologická a sociálna nevyhnutnosť. Obsahová náplň pracovných činností človeka výrazne ovplyvňuje aj štruktúru potrieb, trávenia voľného času atď (Stanek, et. al., 1999, s. 195). Prácou človek získava hmotné prostriedky pre sociálny status seba a svojej celej rodiny. Zamestnanie nie je len ekonomická nevyhnutnosť. Postupne sa však stáva sociálnou potrebou, kde nadobúda stále viac prostriedkov vlastného uplatnenia a rozvoja potencií človeka.

Trvalá disparita medzi ponukou a dopytom po práci, nízka schopnosť ekonomiky podporovať tvorbu nových pracovných príležitostí, pretrvávajúca vysoká miera nezamestnanosti, jej regionálny rozmer, Nezamestnanosť je vždy spojená so znížením životnej a sociálnej úrovne nezamestnaného. Rovnako hrozí i nebezpečenstvo jeho sociálnej izolácie či sociálneho zlyhania. Nezamestnanosť nie je prežívaná rovnakým spôsobom. Ak je zamestnanosť akákoľvek, strata práce pre človeka je vždy ťažkou situáciou. Je veľmi dôležité, ako sa k tomuto závažnému problému nezamestnanosti postaví absolvent. Odlišnosti možno badať aj v

rôznych regiónoch Slovenska, kde je nízka miera nezamestnanosti a je dostatok voľných pracovných miest. Nezamestnanosť ako aktívny sociálny problém dnešnej doby, príčinou čoho je aj hospodárska kríza, preto má vzrastajúcu tendenciu, stáva sa závažným problémom všetkých ľudí. Nezamestnanosť je negatívny spoločenský jav, ktorý narúša existenciu každého jednotlivca, ktorého sa bytostne dotýka. Zamestnanosť je dôležitým ukazovateľom seberealizácie a sebahodnotenia jednotlivca. Vplyvom nezamestnanosti človek stráca po určitom čase mnohé doterajšie schopnosti a vedomosti a to preto, že ich nevyužíva. Ide nielen o úbytok zručností a vedomostí či odbornej kvalifikácie, ale aj o celkové odvyknutie si od bežných zamestnaneckých aktivít.

Nezamestnanosť nie je len prioritným problémom z ekonomického hľadiska, pretože v súčasnosti je treba venovať rovnakú pozornosť aj sociálnemu hľadisku z dôsledku nezamestnanosti. Dôležité je im čo najúčinnejšie predchádzať a najmä zamedzovať.

Ak chceme znížiť nezamestnanosť mladej generácie, musíme zabezpečiť všetkým bez rozdielu prístup k pracovným príležitostiam, v ktorých by mohli nájsť a tvorivo rozvíjať osobnostný a pracovný potenciál. Ten vytvorí pozitívny predpoklad na ich uplatnenie a integráciu v spoločenskom živote.

### **Súčasný stav poznania nezamestnanosti**

Práca v živote každého jedinca zohráva významnú úlohu. Vo všeobecnosti je možné povedať, že práca je jednou zo základných ľudských činností a potrebou, pri ktorej každý jedinec vynakladá úsilie, aby dosiahol materiálny úžitok, realizoval svoje myšlienky a rozvíjal sa, a to všetko za cieľom uspokojovania svojich vlastných potrieb. Práca nie je len obyčajnou hodnotou, je výsostnou vlastnosťou človeka, ktorá musí byť humánna. Je v súčasnej dobe ozajstným šťastím človeka, jeho uspokojenie, ale zároveň aj pocit zlosti a nespokojnosti. Dôstojná práca nie je iba politickou alternatívou. Je považovaná za základný imperatív vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv. Právo na prácu je zaradené medzi základné ľudské práva. V dnešnej dobe je pracovný trh dosť obmedzený. Nezamestnanie sú schopní si bez pomoci niekoho ďalšieho nájsť prácu. Väčšina z nich si získa trvalú prácu iba vtedy, ak zmení svoje osobné postoje a svoje správanie. Nezamestnaní v súčasnosti sa nevedia dobre predať ako pracovná sila, nedokážu správne odprezentovať svoje schopnosti a zručnosti, nov určitých prípadoch sa jedná aj o poruchu

sebavedomia, kedy ľudia v seba samého veriť prestali. Adaptácia nezamestnaných závisí od ich celkovej osobnej a životnej situácie, od ich osobnosti, keďže nezamestnanosť je záťažová krízová situácia, s ktorou sa jednotlivci vyrovnávajú rozmanite .

Problematika nezamestnanosti so sebou prináša obrovské množstvo problémov, ktoré sú záťažujúce pre celú spoločnosť. Prioritne ide o problémy s ekonomickými nákladmi, no z určitého hľadiska sú neporovnateľné s dopadmi na ľuďoch, kde dochádza k mnohým stratám a deficitom v oblastiach súvisiacich so sociálnymi a zdravotnými problémami. Miera nezamestnanosti je odrazom ekonomického zdravia toho ktorého národa.

Podľa Strieženca (2001, s. 180) je nezamestnanosť definovaná ako: „nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť si zamestnanie.

Medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje alebo bol prerušený pracovnoprávny vzťah.“

Všeobecná deklarácia ľudských práv spojených národov z 1.12.1948 článok 23, odst.1. pojednáva o zamestnaní nasledovne:

„Každý človek má právo na prácu, slobodnú voľbu povolania, primerané a uspokojivé pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti.“

K ďalším medzinárodným dokumentom patrí - Európska sociálna charta(revidovaná), prijatá 3. mája 1996 v Štrasburgu. Táto charta bola ratifikovaná prezidentom Slovenskej republiky 20. marca 2009

II. časť Európskej sociálnej charty vo svojom čl. 1 pojednáva o Práve na prácu, kde sa zmluvné strany zaväzujú prijať za svoj hlavný cieľ dosiahnutie čo najvyššej a najstabilnejšej úrovne zamestnanosti a snažiť sa o dosiahnutie plnej zamestnanosti, chrániť právo pracovníka zarábať si na zamestnanie, ktoré si sám slobodne zvolil, zabezpečiť bezplatné služby zamestnanosti pre každého pracovníka a poskytovať poradenstvo pri voľbe povolania. Ďalšie články tejto charty sú taktiež venované a pojednávajú

o zamestnávaní a pracovných podmienka a to: čl. 2 Právo na riadne podmienky práce -

čl. 3 - Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky, čl. 4 - Právo na primeranú odmenu.

Podľa koncepcie ILO (Medzinárodná organizácia práce)/2003 je nezamestnaným človekom „ osoba, ktorá presiahla určitú vekovú hranicu, nemá prácu, ale je schopná pracovať a aktívne si prácu hľadá“



V Ústave Slovenskej republiky je uvádzané právo na prácu pre všetkých občanov, ktorí prejavia záujem o zamestnanie. Úlohou politiky trhu je zabezpečiť také podmienky, aby si každý obyvateľ mohol toto právo uplatniť. Takisto každá krajina musí mať vypracovanú politiku zamestnanosti, ktorá by mala vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce na trhu a dopytom po nej a zároveň sa snažiť o minimalizáciu miery nezamestnanosti v krajine.

Nezamestnanosť je vlastne neúplne, alebo nedostatočne využitie obyvateľstva, ktoré sa uchádza o prácu.

### **Sociálne dôsledky straty zamestnania**

Človek poznáva skutočnú hodnotu svojej práce až v momente keď ju začne strácať, alebo už definitívne stratí. Strata práce, ku ktorej došlo neželane zo strany zamestnanca, ale bola nutná zo strany zamestnávateľa môže pre človeka mať negatívne dôsledky, sociálne psychické, zdravotné a ekonomické. Pre mnohých ľudí je práve práca jediným zdrojom príjmu pre jednotlivca alebo pre celú rodinu, takže pri jej strate dochádza k neuspokojovaniu základných životných potrieb a nastáva rodinná alebo osobná ekonomická, či existenčná neistota. Mnohokrát strata práce je spájaná aj so stratou významnej role a so znížením sociálnej prestíže jedinca. Práve práca je zdrojom identity a sebaúcty. Definícia

nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená ale aj na tom, že sa so svojím vyradením neuspokojuje a hľadá nové platené zamestnanie

V závislosti od dĺžky trvania nezamestnanosti delíme nezamestnanosť nasledovne:

1. Krátkodobá nezamestnanosť – do 3 mesiacov, maximálne do 6 mesiacov,
2. Strednodobá nezamestnanosť – od 6 mesiacov do 12 mesiacov,
3. Dlhodobá nezamestnanosť – od 12 mesiacov do 24 mesiacov,
4. Veľmi dlhodobá nezamestnanosť – viac ako 24 mesiacov.

Krátkodobá a strednodobá nezamestnanosť nemá také ťažké dopady na jedinca ako dlhodobá, kde sa dopady prejavia hlavne krátkodobým poklesom prísunu finančných prostriedkov avšak nezanecháva psychologické dôsledky. Jedná sa o nezamestnanosť, ktorá nepresiahne dĺžku šiestich mesiacov, často ide v týchto prípadoch aj o nezamestnanosť pri prechode z jedného zamestnania do druhého, alebo taktiež pri zmenách životných situácií. Ak sa človek ocitne v stave dlhohodobej nezamestnanosti, nastáva u neho strach a neistota z budúcnosti, pochybuje o vlastných schopnostiach, je neúspešný v spoločnosti stráca

pracovné návyky a pomaly sa odčleňuje od reality. Tento subjektívne stresujúci zážitok je ešte stále spoločnosťou chápaný ako znamenie životného zlyhania jedinca .

S dlhodobou nezamestnanosťou klesá aj možnosť návratu do zamestnania. Osoby dlhodobo nezamestnané majú veľký problém nájsť si nové alebo vrátiť sa do pôvodného zamestnania, pretože ich pracovná morálka je zväčša narušená, strácajú návyk na prácu, sú demotivovaní hľadať si zamestnanie, a tým sa celkovo devastuje ľudský kapitál.

Spoločnosť často odsúva takýchto ľudí na okraj záujmu, stigmatizuje ich a buduje voči nim nedôveru u potenciálnych zamestnávateľov, ktorí ich nezamestnanosť považujú za ich osobné zlyhanie,.

Sledovaný región Gemeru je charakterizovaný rozptýlenou sídelnou štruktúrou, ktorú charakterizuje vysoký počet malých obcí a nízka hustota osídlenia.. Sledovaný región má 15 obcí, z toho 1 mesto Rimavská Sobota. Veková štruktúra obyvateľstva zhruba kopíruje priemer Banskobystrického samosprávneho kraja s priemerným vekom 37,2 roka. Obyvateľstvo v reprodukčnom veku tvorí 66,2 % celkového obyvateľstva, v predreprodukčnom veku 18 % a v poprodukčnom veku 20 % obyvateľstva. Z celkového počtu 23 666 obyvateľov sledovaného regiónu Gemer je 51,6 % žien.

Obyvateľstvo regiónu starne a ročne prevažuje úbytok obyvateľstva nad prírastkom.

### **Demografické charakteristiky sledovaného regiónu**

Počet obyvateľov 23 666

Hustota osídlenia (obyv./km<sup>2</sup>) 77

Rozloha sledovaného (km<sup>2</sup>) 307

Celkový prírastok / úbytok -41

To, či sa jedinec zamestná alebo nie, je ovplyvňované mnohými faktormi ako je jeho vek, zdravotný stav, pohlavie, rodinné zázemie, vzdelanie alebo príslušnosť k etnickej skupine. Na základe pôsobenia týchto faktorov sa postupne vyčlenili skupiny, u ktorých je predpoklad, že sa budú schopní zamestnať iba na sekundárnom trhu. Jedná sa o mladšie vekové kategórie do 30 rokov, starších ľudí, ženy, ľudí so zdravotným postihnutím, rómske etnikum, alebo ľudí bez kvalifikácie. Na Slovensku je nezamestnanosť prioritným problémom spoločnosti. Podľa štatistického úradu Slovenskej republiky bola koncom roka 2010 miera nezamestnanosti na Slovensku na úrovni 12,4 %, čo znamenalo až 389 tis. nezamestnaných občanov. V porovnaní s januárom 2010 došlo k

miernemu poklesu vzhľadom k januárovej miere nezamestnanosti 15,1 %, čiže 407 tis. nezamestnaných.

Vývoj nezamestnanosti na území Slovenskej republiky od roku 2009 do roku 2013, z ktorého vyplýva, že miera nezamestnanosti bola najvyššia v roku 2010 a najnižšia v roku 2009, pred prepuknutím dôsledkov svetovej hospodárskej krízy na Slovensku. (Podľa štatistického úradu Slovenskej republiky, ďalej len „ŠÚSR“).

Miera nezamestnanosti na území Slovenska už v januári v roku 2013 podľa Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ÚPSVaR“) stúpila na 12,98 %, čím bolo dosiahnuté maximum za posledné 4 roky. Vyššia nezamestnanosť bola evidovaná iba v roku 2009, kedy to bolo 33,30 %. V súčasnom období sa miera nezamestnanosti opäť zvýšila na 30,4 %. Na Slovensku je miera nezamestnanosti rôzna pre každý kraj.

Z tohto prehľadu ÚPSVaR je zrejmé, že najvyššia nezamestnanosť bola ku koncu mesiaca október 2013 v Banskobystrickom kraji, kde miera nezamestnanosti dosiahla hodnotu 19,29 %.

## **Záver**

Vychádzajúc z poznatkov získaných počas sledovaného obdobia vybratého regiónu, sa dopracovalo k záveru a odporúčaniam, ktoré by najväčší problém obyvateľstva nielen z ekonomického hľadiska, ale najmä zo spoločenského a sociálneho hľadiska riešil vhodným spôsobom.

### **Navrhujem nasledovné opatrenia:**

- Vytvorenie poradenského centra v meste Rimavská Sobota pre región a mimo neho.
- Založenie strednej školy v Rimavskej Sobote aj na zameranie na prípravu študentov v odbore Agropodnikanie a Agroturistika
- Vytvorenie školiaceho strediska na získavanie certifikátov k obsluhu poľnohospodárskej techniky
- Zvolanie Celoslovenskej konferencie k téme sociálna práca v sektore Agropodnikania a Agroturistiky.
- Publikovanie výsledkov v odborných časopisoch a v spolupráci aj zahraničných odborníkov vytvoriť TEAM, ktorý by dlhodobo sledoval a koordinoval projekt navrhnutý na riešenie danej problematiky.
- Príprava marketingu o nové sociálne pojmy t.j. rodinná farma predaj z dvora .

**Literatúra :**

ČERNÁ, L.: Flexibilita a istota na trhu práce. In: Hospodářská politika v členských zemích Evropské unie: Sborník příspěvků VIII. mezinárodní vědecké konference. 8.-10. září 2010, Horní Lomná, ČR. - Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010. 49-55 s. ISBN 978-80-7248-601-4.

Friedrich Ebert Stiftung: Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike, Bratislava, 1996.

HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D. SOUŠKOVÁ, M.: Jak uspět v prvním zaměstnání. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2001. 140 s. ISBN 80-247-0121-9.

MAREŠ P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství, Brno, 1994. ISBN 80-901424-9-4

MARTINCOVÁ M.: Nezamestnanosť ako makroekonomický problém, Vydané v edícii Ekonómia, Bratislava, 2005. ISBN 80-8078-038-2

KONING DE J., KOROLKOVA K, GOUDRIAAN M., NES VAN P.: Zložky systému pravidelného a opodstatného hodnotenia politiky zamestnanosti (SPOHPZ) v Slovenskej republike, SEOR BV, Rotterdam, 2001. ISBN 80-968730-3-2

Mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Sociálna politika a zamestnanosť, ISSN 1336 5053

MATOUŠEK, O. a kol.: Sociální práce v praxi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

SCHAVEL, M. a kol. 2007. Sociálna prevencia. 2. vyd. Prešov: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča, 2007. 141 s. ISBN 978-80-89271-22-1.

### **Kontaktná adresa**

Ing. Štefan Szolnoky

Doktorand Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety

Veterná 29, 979 01 Rimavská Sobota,

E-mail: mastiff.wbl@szm.sk



## **Organizácia a úlohy samosprávy v oblasti poskytovania sociálnych služieb**

Nataša BUJDOVÁ, Eva RAZZOUKOVÁ, Michal KUNOŠÍK,  
Stanislav BUJDA, Zsolt MÁNYA

**Abstrakt:** Pre výkon a poskytovanie sociálnych služieb v Slovenskej republike a v rámci samosprávy je nevyhnutné poznať všetky právne normy v danej oblasti. Nemožno opomenúť Ústavu Slovenskej republiky (ústavný zákon č. 460/1992 Zb.), ktorá je najvyššou právnou normou demokratického Slovenska. V súvislosti so samosprávou je potrebné podotknúť, že každý zvolený predstaviteľ samosprávy pri nástupe do funkcie skladá sľub, v ktorom sa zaväzuje, že bude dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, zákony a ostatné všeobecne záväzné nariadenia.

**Kľúčové slová:** Komunitné plánovanie. Obec. Samospráva. Senior. Sociálne služby.

### **Právna úprava samosprávy v Ústave Slovenskej republiky**

Základná úprava, ktorá sa týka postavenia obcí a vyšších územných celkov je ustanovená v Ústave Slovenskej republiky pod názvom

„Územná samospráva.“ Štvrtá hlava Ústavy Slovenskej republiky v článkoch 64 – 71 upravuje najmä:

- Postavenie obce:
- ako základu územnej samosprávy,
- ako samostatného územného a správneho celku Slovenskej republiky, združujúceho osoby, ktoré majú na jej území trvalý pobyt,
- ako právnické osoby, ktorá za podmienok ustanovených zákonom samostatne hospodária s vlastným majetkom a sa svojimi finančnými prostriedkami,
- v prípadoch, kedy možno zákonom na obec preniesť úlohy štátnej správy, to znamená, že nie orgány štátnej správy, ale obce budú vykonávať kompetencie štátu. Tu je potrebné ešte dodať, že pri tomto takzvanom prenesenom výkone štátnej správy platí zásada, že sa to môže udiť len na základe zákona. Okrem toho, z Ústavy vyplýva, že výkon štátnej správy prenesený na obce zákonom riadi a kontroluje vláda.
- Ako subjektu, ktorý vo veciach verejnej územnej samosprávy rozhoduje samostatne. Ďalšie povinnosti alebo obmedzenia v obci môžu byť uložené, ale iba na základe zákona. Uvedené ustanovenie má v praxi veľký význam, ktoré plynie z toho, že obci môže byť „prikázané“ len na základe zákona. To znamená, že nie normami

nižšej právnej sily, ktorou je napríklad nariadenie vlády. Z toho je vidieť samostatnosť samosprávy voči štátnej správe (Spišiaková, 2011). Uvedená autorka ďalej uvádza:

- oprávnenia obce, a to:
- právo, ktorým je možnosť združovania sa s inými obcami,
- vo veciach územnej samosprávy má obec právo vydávať všeobecne záväzne nariadenia,
- spôsoby uskutočňovania samosprávy, a to:
- zhromaždeniami obyvateľov obce,
- miestnym referendom,
- orgánmi obce.
- orgány obce a spôsob ich voľby, pričom je potrebné upresniť, že ide o dva orgány, a to:
- obecné zastupiteľstvo,
- starosta obce.

V súvislosti s právnym postavením samosprávy by sme ešte radi uviedli, že jedným z rozhodujúcich a významných zákonov je zákon č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších zmien a doplnkov. Samozrejme uvedený zákon bol už niekoľkokrát novelizovaný a posledná novela uvedeného zákona nadobudla účinnosť dňom 1.4.2010.

## **Obce a ich kompetencie v oblasti sociálnych služieb**

V oblasti sociálnych služieb má obec, ktorá je orgánom miestnej samosprávy, zákonom stanovené kompetencie, ktoré súvisia s poskytovaním sociálnych služieb. Ustanovenia vyplývajú priamo zo zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnych“), ktoré sú ustanovené § 80. Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že obec vo svojom územnom celku je povinná vypracovať a následne schváliť komunitný plán sociálnych služieb. Obec, v súvislosti so sociálnymi službami, je správnym orgánom v konaniach o odkázanosti občana na sociálnu službu. Vypracováva komplexný posudok a adresne rozhoduje o odkázanosti na sociálnu službu v zariadeniach pre seniorov, opatrovateľskej služby, v dennom stacionári a o odkázanosti na sociálnu službu. Samozrejme uvedené sociálne služby nie sú jediné, ktoré je obec povinná poskytnúť alebo v prípade potreby zabezpečiť. Ide napríklad aj o poskytnutie alebo zabezpečenie sociálnych služieb v nocľahárni, útulku či nízkoprahových denných centrách.

V súvislosti s poskytovaním sociálnych služieb je potrebné uviesť, že obec vo svojom územnom obvode poskytuje sociálne služby najviac tým občanom, ktorí sú odkázaní na pomoc inej fyzickej

osoby, a to vzhľadom na ich zdravotné postihnutie a dosiahnutý vek.

V zákone o sociálnych službách je ustanovené, že obec a vyšší územný celok:

- v rozsahu svojej pôsobnosti zabezpečuje dostupnosť sociálnej služby pre fyzickú osobu, ktorá je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby a fyzická osoba má právo výberu sociálnej služby, samozrejme za podmienok ustanovených zákonom,
- ďalej je uvedené, že obec v rozsahu svojej pôsobnosti fyzickej osobe, ktorá je odkázaná na sociálnu službu poskytne sociálnu službu alebo zabezpečí sociálnu službu, a to prostredníctvom právnickej osoby, ktorá bola zriadená alebo založená na tento účel, alebo zabezpečí poskytovanie sociálnej služby u iného verejného poskytovateľa sociálnej služby, ak nie je možné poskytnúť sociálnu službu ani zabezpečiť poskytovanie sociálnej služby prostredníctvom právnickej osoby, ktorá bola zriadená alebo založená na tento účel, a ak s tým fyzická osoba, ktorá žiada o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby súhlasí. Obec a vyšší územný celok zabezpečí poskytovanie sociálnej služby u neverejného poskytovateľa sociálnej služby na základe dohody obce s fyzickou osobou, ktorá žiada o uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby, ak obec nemôže poskytnúť alebo zabezpečiť poskytovanie sociálnej služby spôsobom už uvedeným

vyššie.

V súvislosti s uvedeným by sme ešte radi dali do pozornosti, že zákon o sociálnych službách v jednom zo svojich ustanovení ustanovuje, že obec a vyšší územný celok v rozsahu svojej pôsobnosti poskytuje alebo zabezpečí poskytovanie sociálnej služby fyzickej osobe bezodkladne, a to v prípade, aj ak život alebo zdravie fyzickej osoby vážne ohrozený.

Radi by sme ešte uviedli do pozornosti, že ešte v nedávnej minulosti sociálne služby boli financované štátom. Zmeny, ktoré sa týkajú financovania sociálnych služieb nastali prijatím zákona č. 302/2001 Z.z. o samospráve a vyšších územných celkov a na základe zákona č. 416/2001 Z.z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a vyššie územné celky. Zo štátu boli prenesené na samosprávu všetky kompetencie týkajúce sa sociálnych služieb. Pre úplnosť je potrebné ešte dodať, že od 1.1.2001 na základe ukončenia fiškálnej decentralizácie, je poskytovanie sociálnych služieb, ako výkon samosprávnej pôsobnosti, samosprávnych orgánov financované z vlastných príjmov samosprávnych orgánov, ktoré je posilnené na základe nového daňového prerozdelenieho mechanizmu. Problematika financovania sociálnych služieb je značne rozsiahla. Pravdou je, že štát preniesol na vyššie územné celky a samosprávy veľa kompetencií, ale zo štátneho rozpočtu

nevyčlenil dostatok finančných prostriedkov na to, aby vyššie územné celky a následne aj miestna samospráva mala možnosť bez väčších problémov poskytovať napríklad už spomenuté sociálne služby. Obce doslova bojujú s nedostatkom finančných prostriedkov, a preto sa domnievame, že v niektorých prípadoch dochádza aj k porušovaniu niektorých právnych noriem. Chceli by sme uvedené dať na správnu mieru. V žiadnom prípade sme nechceli povedať, že obce zámerne porušujú zákon, ale, na základe nedostatku finančných prostriedkov a vysokých nákladov obce, sú niektoré ustanovenia určitých právnych noriem, zákonov nedostatočne vykonávané. V súvislosti s decentralizáciou sociálnych služieb na regionálnu a miestnu správu sa zvýšila potreba finančných prostriedkov zo strany štátu. Myslíme si však, že práve financovanie zo strany štátu je v nedostačujúcej miere, a to nielen v súvislosti s poskytovaním sociálnych služieb.

Domnievame sa, že v súvislosti s prenesenými kompetenciami došlo k značným nedorozumeniam a chybám, nakoľko samosprávne orgány nie sú zodpovedné za priority sociálnej politiky štátu. Samosprávne orgány sú iba vykonávateľmi legislatívnych noriem. Jednou z hlavných úloh samosprávy je vytváranie vlastných priorít v oblasti národného hospodárstva. Priority si samospráva určuje na základe potrieb obyvateľov v obciach, mestách a vyšších územných celkoch. Jednou z hlavných úloh obcí, teda miestnej samosprávy je

pri poskytovaní sociálnych služieb zvyšovať kvalitu života svojim občanom. Žiaľ, bez dostatočného množstva finančných prostriedkov to nie je možné. Následne nie je možné pokračovať v humanizácii podmienok života občanov jednotlivých obcí. V takomto prípade nie je možné ani vytvorenie materiálnych a personálnych podmienok pre poskytovanie potrebnej a kvalitnej sociálnej starostlivosti.

Nepopierateľné však je, že ak chce miestna samospráva, teda obec, dosahovať v oblasti sociálnych služieb dobrú úroveň, je potrebné, aby mala obec (a to bez ohľadu k tomu, že to obci plynie zo zákona o sociálnych službách) vypracovaný komunitný plán sociálnych služieb. Následnou realizáciou komunitného plánu sociálnych služieb, participáciou občanov obce a subjektov pôsobiacich na území obce, nevynímajúc organizácie tretieho sektora je možné dosahovanie poskytovania sociálnych služieb požadovanej kvality.

Demčák (2011) dáva do pozornosti základné povinnosti starostu obce v súvislosti s poskytovaním sociálnych služieb. Uvedený autor konštatuje, že povinnosťou starostu obce je:

- ,, preštudovať zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov,
- skontrolovať aktuálnosť všeobecne záväzného nariadenia,



- aktualizovať Komunitný plán sociálnych služieb, respektíve iniciovať jeho spracovanie,
- aktualizovať, respektíve, zabezpečiť zmluvného partnera, ktorý bude poskytovať sociálne služby v zmysle zákona o sociálnych službách,
- aktualizovať rozpočet obce pre sociálne služby“

Tieto skutočnosti, na základe vlastných skúseností, odporúča uvedený autor do pozornosti starostom urobiť ako prvé.

Ako uvádza Tokárová a kol. „slovo komunita pochádza z latinského slova *communitas*, čo znamená spoločenstvo, pospolitosť, obec, ale tiež spoločné nazívanie ľudí. Je to sociálny útvar charakterizovaný vonkajšími a vnútornými znakmi na dvoch úrovniach:

- na úrovni sociálnych väzieb medzi členmi v rámci vlastnej komunity,
- na úrovni sociálnych väzieb a špecifického postavenia komunity v rámci širšieho sociálneho prostredia.“

V súvislosti s témou príspevku uvádzame komunitu vymedzenú v kontexte sociálnych služieb, kde Demčák (2011, s. 182) definuje komunitu následne: „komunita je skupina ľudí – spoločenstvo žijúce v spoločnom geografickom priestore. Pre účel komunitného plánovania sa za komunitu považuje celá obec, vrátane jej miestnych častí, prípadne osád patriacich administratívne do územia obce.“

Komunita podľa § 4, ods. 3 o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona je skupina osôb, ktorá žije v určitom zoskupení určenom najmä ulicou, mestskou časťou, obcou, mestom a spájajú ju spoločné záujmy, hodnoty a ciele.

V spojitosti s komunitným plánovaním sociálnych služieb v dostupných literatúrach nachádzame niekoľko vyjadrení, ktoré je zamerané na to, čo je dobré vedieť o komunitnom plánovaní.

Komunitné plánovanie teda je:

- jedna zo základných metód riadenia rozvojových procesov,
- metóda, pomocou ktorej môžeme plánovať sociálne služby tak, aby zodpovedali miestnym špecifikám a potrebám jednotlivých občanov,
- otvorený proces zisťovania potrieb, zdrojov a hľadanie najlepších riešení v oblasti sociálnych služieb. (Wolwková, Mezianová, 2004)

Uvedené autorky ďalej uvádzajú ciele komunitného plánovania sociálnych služieb kde, je uvedené, že cieľom je:

- posilňovanie sociálnej súdržnosti všetkých obyvateľov obce alebo mesta,
- predchádzanie sociálnemu vylúčeniu a sociálnej izolácii nielen ohrozených jednotlivcov, ale aj celých skupín a
- opätovné vtiahnutie do života komunity tých, ktorí stoja na jej

okraji a v niektorých prípadoch môžu predstavovať pre obyvateľov aj určitú hrozbu alebo vyvolanie strachu spojeného s neistotou.

Z poznatkov, ktoré sme načerpali z dostupnej odbornej literatúry, z príslušnej právnej normy, teda zákona o sociálnych službách môžeme konštatovať, že cieľom komunitného plánovania je:

- naplánovanie vývoja života obyvateľov obce, a to vo všetkých možných sociálnych súvislostiach na určité časové obdobie,
- vzhľadom na potreby príslušnej komunity prispieť ku skvalitneniu už jestvujúcich sociálnych služieb a plánovať nové potrebné sociálne služby,
- veľmi významným momentom je posilňovanie a vzájomná tolerancia medzi spoluobčanmi obce,
- do komunitného plánovania (podľa možnosti) zapojiť čo najviac obyvateľov obce.

V súvislosti s komunitným plánovaním sociálnych služieb nesmieme zabúdať aj na jednu z prioritných podmienok úspešného procesu komunitného plánovania sociálnych služieb. Máme na mysli zadávateľov sociálnych služieb, poskytovateľov sociálnych služieb a prijímateľov sociálnych služieb.

Demčák (2011) v súvislosti s komunitným plánovaním sociálnych služieb konštatuje, že ide o otvorený proces, ktorého cieľom je:

- napĺňanie potrieb občanov komunity odkázaných na poskytovanie určitého druhu sociálnej služby prostredníctvom

určitej formy,

- nie menej podstatným cieľom je zabezpečovanie finančných prostriedkov v súvislosti s poskytovaním sociálnych služieb,
- hľadanie najvýhodnejších riešení, ktoré zodpovedajú miestnym podmienkam a hlavne potrebám obyvateľov danej lokality,
- kardinálnym cieľom je predchádzanie sociálnej izolácii ohrozených jednotlivcov, skupín,
- posilňovanie sociálnej kohézie všetkých obyvateľov obce.

Komunitné plánovanie sociálnych služieb pozostáva z niekoľkých fáz, takzvaného cyklu komunitného plánovania. Prvá fáza cyklu komunitného plánovania je fázou presvedčovacou. V uvedenej fáze dochádza k paralelnému získavaniu členov daného územného celku a informovaniu širokej verejnosti. Zameraním presvedčovacej fázy je dosiahnutie, aby sa obyvatelia príslušného územného celku stotožnili s princípmi komunitného plánovania. Druhá fáza cyklu je zameraná na vytváranie organizačnej štruktúry. V rámci organizačnej štruktúry je potrebné, aby boli zabezpečené podmienky, pracovné priestory a pracovné skupiny. Je veľmi žiaduce, aby členovia skupiny mali určitú motiváciu pri presadzovaní záujmov a vedeli dostatočne zručne pracovať s kompromisom. Tretia fáza cyklu je zameraná na zber potrebných dát, informácií. Je potrebné si uvedomiť, že ujasnenie metód

a techník zberu dát nie je dôležité iba pri komunitnom plánovaní, ale pri akomkoľvek procese, v ktorom sa pracuje s ich zhromažďovaním a vyhodnocovaním. Zber dát sa môže realizovať prostredníctvom kvalitatívnych, kvantitatívnych a technicko-analytických metód. Ku kvalitatívnym metódam zberu dát môžeme zaradiť rozhovor, demografický výskum, skupinové diskusie, nominálne skupinové techniky, fokusové skupiny, metóda Delphi. Ďalšia fáza cyklu sa nazýva vyhodnocovacia. Zvyčajnou metódou vyhodnocovania a analytického spracovania zberu dát a informácií sú takzvané SWOT analýzy. Ide o metódu, prostredníctvom ktorej sú stanovené silné a slabé stránky, príležitosti a rizika.

Tabuľka Základná matrica pre tvorbu SWOT analýzy

<b>Silné stránky</b>	<b>Slabé stránky</b>
Máme priestory pre budovanie zariadení sociálnych služieb pre drogovu závislých občanov.	Nepostačujúce poskytovanie terénnych sociálnych služieb.
Máme dobrú spoluprácu s organizáciami poskytujúcimi know-how v oblasti drogových závislostí	Nedostatočná spolupráca so starostom obce v oblasti sociálnych služieb.
Máme dobre vybudovanú infraštruktúru obce (doprava, cesty, telekomunikačná technika ...)	Nedostatočná informovanosť o využívaní sociálneho poradenstva pre drogovu závislých občanov

Dobrá spolupráca občanov v rámci organizovania voľnočasových aktivít pre mládež	Chýbajúce preventívne programy pre elimináciu závislostí, nedostatočná krízová intervencia
Môžeme poskytnúť pobytové sociálne služby aj pre susedné obce	Nedostatok finančných prostriedkov.
<b>Príležitosti</b>	<b>Hrozby</b>
Aké sú vonkajšie príležitosti, ktoré môžu byť využité pre skvalitnenie služieb? (čerpanie fin. prostr. z ESF, sponzori, prínos komunitného plánovania, možnosti rozvoja ľudských zdrojov – ďalšie vzdelávanie, bytová výstavba ..)	Aké sú ohrozenia pre optimálne fungovanie sociálnych služieb pre drogovu závislých občanov? (nedostatok personálu, znižovanie počtu ekonomicky aktívnych občanov, zvyšovanie nákladov na poskytované sociálne služby a pod.)

Zdroj: Šebestová (2010, s. 77)

Piata fáza hľadania cieľov a priorít súvisí s dosiahnutím určitých priorít dosiahnuť v oblasti sociálnych služieb. Nasledujúca šiesta fáza je fázou poslednou a pozostáva z písomného materiálu, ktorý nazývame komunitný plán. (Šebestová, 2010)

Radi by sme aj na tomto mieste podľa uvedenej dostupnej literatúry a právnych noriem k uvedenej problematike zhodnotili, čo je výstupom komunitného plánovania:

- je to vypracovaný dokument s názvom Komunitný plán sociálnych služieb, ktorý musí byť schválený obecným zastupiteľstvom. V uvedenom Komunitnom pláne sociálnych

služieb sú zohľadnené návrhy a podnety troch subjektov, a to zadávateľov, poskytovateľov a prijímateľov sociálnych služieb,

- ďalším z dôležitých faktorov je vznikajúce nové partnerstvo na miestnej úrovni medzi účastníkmi,
- pripravené prostredie pre možnosti ďalšej prospešnej spolupráce,
- uvedený dokument sa stáva podkladom pre program hospodárstva Slovenskej republiky.

### **Tretí sektor v oblasti poskytovania sociálnych služieb**

Ak chceme hovoriť o treťom sektore, je potrebné hneď v úvode podotknúť, že tak ako samospráva ani tretí sektor tu nebol odjakživa. Nemôžeme opomenúť, že v uplynulom spoločenskom zriadení existovalo viacero spolkov a organizácií, ktoré združovali svojich členov. V tomto smere by sme mohli konštatovať, že vlastne išlo o nejakú formu tretieho sektora. Avšak v súvislosti s právnym postavením a poslaním tretieho sektora, ktorý tak ako samospráva vzniká po politicko-spoločenských zmenách v roku 1989, je potrebné uviesť hlavný rozdiel uvedeného ponímania. Organizácie, kluby, spolky zväzy a podobné usporiadania museli pôsobiť v pevne vymedzenom rámci ideologickej a organizačnej štruktúry.

V súvislosti s tretím sektorom by sme chceli uviesť, že tretí sektor pôsobí v priestore medzi štátom a trhom. Charakteristickou črtou tretieho sektora je to, že nevytvára zisk, je dobrovoľná, má

nezávislý charakter, ktorým je naznačená nezávislosť tretieho sektora od štátu a trhu.

V súčasnej platnej legislatíve právnymi normami, ktoré ustanovujú formy tretieho sektora sú:

- Zákon č. 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov,
- Zákon č. 34/2002 Z.z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších prepisov,
- Zákon 147/1997 Z.z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1996 Z. z.,
- Zákon 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby.

V zmysle ustanovenie § 3 zákona o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby je možné aby nezisková organizácia poskytovala sociálne služby, samozrejme iba v súčinnosti so zákonom o sociálnych službách ako aj zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ďalšou právnou normou je zákon č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.



Radi by sme uviedli do pozornosti, že v rámci poskytovania sociálnych služieb prostredníctvom tretieho sektora má samospráva a miestna samospráva veľa dôvodov, prečo využívať služby poskytované tretím sektorom. Z osobných skúsenosti vieme, že samospráva a tretí sektor majú nemalé možnosti a predpoklady úspešne spolupracovať. V tejto súvislosti Barát, Bianchi, Briestenský a kol. (2000, s. 184-185) uvádzajú, že samospráva a tretí sektor:

- „ pracujú v úzkom spojení s vlastným (miestnym) prostredím, obe strany majú preto eminentný záujem na hľadani podpory v komunite,
- predstavujú decentralizačný, samosprávny prvok v organizovaní spoločenského života,
- v prípade potreby treťosektorových organizácií zameraných na verejné záujmy a verejné potreby (čo, zdá sa, prevažuje) ide na oboch stranách priam o prekrytie poslani,
- obe strany reprezentujú aktivizovaný občiansky postoj,
- majú vysoký stupeň slobody strán pre kooperáciu a voľbu jej formy (voľný zákonný rámec – na rozdiel od limitovanej pozície štátnych orgánov),
- potreby a kapacity oboch partnerov sa môžu často veľmi významnou mierou vzájomne dopĺňať,
- postroj samosprávy k aktívnym občanom miestneho tretieho

sektora má mienkotvorný význam, na čom samospráve – pre jej politický status – spravidla veľmi záleží,

- tretí sektor je potenciálnou základňou osobností miestnej politiky.“

Ako je vidieť z uvedeného práve tretí sektor je jedným, ktorý môže výraznou mierou prispieť k zvyšovaniu kvality života občanov určitej komunity. Samozrejme v súlade so zákonom o sociálnych službách. A práve v uvedenom kontexte dávame do pozornosti § 2 už spomenutého zákona, ktorý ustanovuje, že aj nezisková organizácia poskytujúca sociálne služby je povinná:

- „prihliadať na individuálne potreby prijímateľa sociálnej služby,
- aktivizovať prijímateľa sociálnej služby podľa jeho schopností a možností,
- poskytnúť sociálnu službu na odbornej úrovni,
- spolupracovať s rodinou, obcou komunitou pri utváraní podmienok na návrat prijímateľa sociálnej služby v zariadení s celoročnou pobytovou formou do prirodzeného rodinného prostredia alebo komunitného prostredia s prednostným poskytovaním sociálnej služby terénnou formou, ambulantnou formou alebo týždennou pobytovou formou, a to so súhlasom prijímateľa sociálnej služby a pri rešpektovaní jeho osobných cieľov, potrieb, schopností a zdravotného stavu.“

Samozrejme čo sa týka štandardov kvality, poskytovaných sociálnych služieb aj tretí sektor, ktorý poskytuje sociálne služby musí tieto štandardy kvality dodržiavať. V kontexte so štandardami kvality sociálnych služieb hovoríme o procedurálnom, personálnom a prevádzkovom hľadisku.

Procedurálne hľadisko štandardov kvality sociálnych služieb je zamerané na ochranu ľudských práv prijímateľov sociálnych služieb, cieľ poskytovanej sociálnej služby a spôsob dosiahnutia určeného cieľa. Z procedurálneho hľadiska sa zameriavame na prijímacie konanie, rozhodnutia, individuálne plánovanie sociálnej služby, dopad poskytovanej sociálnej služby na život prijímateľa sociálnej služby, zaznamenávanie osobných údajov prostredníctvom dokumentácie, zaznamenávanie sťažností prijímateľa sociálnej služby, nadväznosť na ďalšie služby (návštevy divadla, kultúrneho a športového podujatia ...) a na ďalšie neformálne zdroje.

Personálny charakter kvality poskytovania sociálnych služieb je zameraný na výber, prijímanie a zaškoľovanie nových pracovníkov, vhodné pracovné podmienky a kooperatívne riadenie zariadení. Podstatným faktorom v profesionálnom hľadisku kvality sociálnych služieb je aj profesijný rast pracovníkov a pracovných tímov.

Posledným definovaným hľadiskom kvality štandardov sociálnych služieb, ktorý je ustanovený v zákone o sociálnych službách je prevádzkový charakter poskytovanej sociálnej služby. V uvedenom

hľadisku je definovaná miestna a časová dostupnosť sociálnej služby, informovanosť o sociálnej službe, materiálno-technické zabezpečenie, núdzové a havarijné situácie, efektivita a zvyšovanie kvality sociálnej služby a v neposlednom rade aj ekonomika.

### **Záver**

Tak ako sa začala prostredníctvom zmien, po zamatovej revolúcii meniť naša spoločnosť, začalo sa meniť aj myslenie jej občanov. V uvedenom období sa po prvýkrát veľa jednotlivcov, rodín, skupín dostalo do ťažkých životných situácií, ktoré pramenili zo straty zamestnania a následne zo straty príjmu. Veľa ľudí odchádza za prácou do vzdialených miest, či zahraničia. Ľudia strácali svoje sociálne istoty. V rámci sociálnej politiky, prostredníctvom sociálnej práce a na základe legislatívnych opatrení môžeme fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby zabezpečiť potrebnú starostlivosť, ktorou prispievame k zvýšeniu kvality jej života. Kvalitu života seniorom môžeme zvýšiť prostredníctvom dostupnosti a kvality poskytovania sociálnych služieb. Obec, ktorá je orgánom miestnej samosprávy, je v súčinnosti s privátnym a tretím inštitúciou, ktorej zo zákona plyní povinnosť starať sa o svojich občanov a to aj poskytovaním príslušnej sociálnej služby.

## **Literatúra**

BARÁT, BIANCHI, BRIESTENSKÝ a kol 2000. Čítanka pre pokročilé neziskové organizácie. ISBN 80-968095-3-9.

DEMČÁK, D. 2011. Sociálna politika – sociálne služby v obci. In Miestna samospráva – základné princípy fungovania. Vydala: Asociácia vzdelávania samosprávy. 2011. 201 s. ISBN 978-80-970616-0-9.

SPIŠIAKOVÁ, H.2011. Základné legislatívne princípy fungovania miestnej samosprávy a jej orgánov. In Miestna samospráva – základné princípy fungovania. Vydala: Asociácia vzdelávania samosprávy. 2011. 201 s. ISBN 978-80-970616-0-9.

ŠEBESTOVÁ, P. 2010. Základy celostného manažmentu sociálnej práce. Sládkovičovo: VŠS. 2010. 191 s. ISBN 978-80-89267-41-5.

TOKAROVÁ, A. et al., 2003. Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce. 2003, Prešov: AKCENT PRINT, 2003, 573 s., ISBN 80-968367-5-7, s. 490-537.

ZÁKON NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

ZÁKON č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

ZÁKON č. 302/2001 Z. z. o samospráve a vyšších územných celkoch (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisoch.

ZÁKON č. 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov,

ZÁKON č. 34/2002 Z.z. o nadáciách a o zmene Občianskeho zákonníka v znení neskorších prepisov,

ZÁKON 147/1997 Z.z. o neinvestičných fondoch a o doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 207/1996 Z. z.,

ZÁKON 2013/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby.

ZÁKON č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

ZÁKON č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

**Kontaktná adresa**

PhDr. Nataša Bujdová, PhD.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava  
[natasabujdova@gmail.com](mailto:natasabujdova@gmail.com)

PhDr. Eva Razzouková

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava  
[razzoukova@gmail.com](mailto:razzoukova@gmail.com)

JUDr. Michal Kunošík

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava  
[michalkunosik@centrum.sk](mailto:michalkunosik@centrum.sk)

PhDr. Stanislav Bujda

[Stanislav.bujda@gmail.com](mailto:Stanislav.bujda@gmail.com)

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava

Bc. Ing. Zsolt Mányá – doktorand

[zsolt.manya@minv.sk](mailto:zsolt.manya@minv.sk)

## Psychické problémy nezamestnaných

Antonín KOZONĚ

**Abstrakt:** Autor prináša pohľad na dôsledky straty zamestnania na psychiku človeka. Poukazuje sa na nebezpečenstvo dlhodobej nezamestnanosti, ktoré z neuropsychologického hľadiska majú trvale negatívne následky a vyžadujú náročnú psychosociálnu rehabilitáciu. Osobnostným poškodeniam a nepriaznivým charakterovým zmenám v správaní sú viac vystavení muži, než ženy.

**Kľúčové slová:** Nezamestnanosť, psychika, význam práce, neurotické symptómy, psychoterapia, interpersonálne rozdiely.

### Úvod

Neurotické a psychosomatické ťažkosti vedia človeka zaskočiť vtedy, keď ich najmenej očakáva. To sa týka aj po strate zamestnania. Vo všeobecnosti pri nepredpokladaných udalostiach v rôznych životných situáciách spôsobujú vonkajšie okolnosti vyvolané stratou zamestnania zvýšenú psychickú záťaž. Pri ich vnútornom spracovaní sú pociťované ako problém, na ktorý môže jedinec reagovať buď aktívnym prístupom na jeho odstránenie alebo zaujme vyčkávací postoj. Povie si, že časom tieto ťažkosti pominú,



či sa iným spôsobom vyriešia. Ľudia v náročnejších situáciách používajú rôzne zvládacie a adaptačné mechanizmy napomáhajúce, aby psychické ťažkosti mali len prechodný charakter a čo najskôr odzneli. Preto je ťažko pochopiteľné, prečo prichádzajú neurotické symptómy vo chvíli, keď najhoršie chvíle zo straty zamestnania sú prekonané. Človek by mal predsa dopĺňať vyčerpanú energiu. Robiť si perspektívne plány do budúcnosti. Hľadať lepšie alternatívy. To by bolo logické. Ono to tak nie je. Čo je za tým? Taktiež je zarážajúca okolnosť, že ak sa človek ocitne opätovne v zaťažujúcich situáciách, ktoré nemusia byť ani veľkej intenzity, musí vynaložiť veľa úsilia nielen na ich zvládnutie, ale i na prekonanie svojich vnútorných problémov. Toto všetko ho vysiluje a spôsobuje veľké utrpenie. Môže ich veľmi dlho skrývať pred svojim okolím.

### **Príznaky psychickej nepohody**

Evidovaní nezamestnaní občania na úrade práce a jedinci ohrození stratou zamestnania vo väčšej miere, než ostatní občania, trpia povážlivými neurotickými a psychosomatickými príznakmi, ktoré znižujú schopnosť adaptácie na trhu práce. Sú to napríklad:

Úzkosť - stiesnená nálada - nespavosť - desivé sny - nutkavé myšlienky a konanie - vtieravé myšlienky - nechut' už žiť - strata sebadôvery - pocit menejcennosti - poruchy v intímnych vzťahoch -

silná túžba po uznaní - obetovanie sa - regresia do detského správania (poddajnosť, nesamostatnosť) - abnormálne očakávanie - zvýšené pocity povinnosti (musím) - pocit viny - pocit krivdy - časová a priestorová dezorientácia - znížené vnímanie - motorický nepokoj - pohotovosť k agresii - ťažké končatiny - nechť k činnosti (apatia) - rýchla unaviteľnosť - pocit ohrozenia okolím - rôzne druhy strachu (vojsť do miestnosti, z ľudí, zo samoty, atď.) - úzkosť zo straty bezpečia - tlak v hlave a závrate - bolesti hlavy - triaška tela - sucho v ústach - poruchy dýchania - zvýšené potenie - zrýchlenie srdcovej činnosti (tachykardia) - zvieranie žalúdka - nútenie na močenie - pocit nevoľnosti - odmietanie potravy (mentálna anorexia) - prejedanie sa s následným zvracaním (bulímia) - črevné ťažkosti - zvýšená dráždivosť kože (ekzém) - a iné.

### **Príčiny a dôsledky dlhodobej nezamestnanosti**

Nezamestnanosť je ekonomický a sociálny problém, ktorý sa prenáša do prežívania dotknutých osôb. Môže viesť k efektom návyku, s nebezpečnými vedľajšími účinkami a dlhodobými následkami, ktoré sú potom ťažko odstrániteľné. Platí to pre jedincov, aj pre spoločenskú oblasť. Problémy dlhodobej nezamestnanosti rastú a sociálne následky dlhšej nezamestnanosti,

ako strata kvalifikácie, rezignácia, drogová závislosť, kriminalita a bezdomovstvo a pod. sa stávajú stále citeľnejšie.

### **Význam práce v živote človeka**

Schultz-Hencke (1927) napísal, že je vhodné na začiatku rozhovoru s pacientom položiť prvú otázku, či stratil zamestnanie, peniaze, existenciu napr. vlastnou vinou. O 40 rokov neskôr Holmes a Rahe zostavili na základe výsledkov reprezentatívneho súboru 43 životných udalostí najviac vyžadujúce adaptačné úsilie od človeka. Strata zamestnania sa dostala na popredné 8 miesto za úmrtie partnera, rozvod, odlúčenie od partnera, uväznenie, smrť príbuzného, ťažký úraz (chorobu) a svadbu. (Dührssen, 1998).

Práca ľudí objektivizuje metódy odhalené pri riešení problémov a stáva sa tak faktorom kontinuity spôsobu života, reči a pod. v generácii minulých a súčasných. Vzniká sieť identifikácií a formulovaní ideálov, ktoré sú dôležité pre formy a spôsoby adaptácie (R. a G. Blanckovi, 1993). Podľa Hartmanna (1958 – in Kozoň, 1999) adaptačný vzťah človeka k prostrediu je zaistený evolúciou. Je vlastný človeku a to najmä vďaka tradícii a prežívaním práce človeka. O týchto okolnostiach budeme bližšie hovoriť.

Strata zamestnania sa hlboko dotýka prežívania človeka, pretože sa pretrhnú sociálne väzby vytvorené zamestnaneckými vzťahmi v pracovnej činnosti. Nadväzovanie nových sociálnych vzťahov v tomto období vyžaduje zvýšené adaptačné nároky, ktoré Dührssenová (1998) zaraďuje k existenčným životným zmenám alebo dokonca otrasom, ktoré človek môže prežiť.

### **Správanie dlhodobo nezamestnaných**

U dlhodobo nezamestnaných sa pod vplyvom zmenených životných podmienok a úpadkom sociálnej aktivity po strate zamestnania ohrozia sociálno-psychické aspekty zdravia. Prenášajú sa do primárnejších osobných vzťahov. Kulturalizáciou neboli uspôsobení na využívanie nadbytočného voľného času než tí, ktorým sa naozaj nechce pracovať. Súhlasíme s tvrdením, že práca napomáha udržiavať medziľudské kontakty, umožňuje ľuďom, aby sa cítili užitoční a jej nedostatok niekedy prináša stratu motivácie byť aktívny vo všeobecnosti.

U nezamestnaných jedincov so štruktúrovanou stavbu osobnosti strata zamestnania často vedie k bizarnému (neurotickému) správaniu. Napr. dlho chodia popri úradu práce v dohodnutý termín stretnutia so sprostredkovateľom práce do tej doby, kým sa psychické prežívanie napätia neuvoľní, až potom dostanú odvahu

vojsť. Stáva sa, že motorickou činnosťou chodením sa tenzia nemusí uvoľniť a neopísateľná fóbia vedie k oddialeniu. Stretnutie so sprostredkovateľom práce odložia na druhý deň. Príde k potlačeniu a na svoju povinnosť voči úradu práce si spomenú o niekoľko dní neskôršie. Oddiaľujúci spôsob psychickej obrany formou odvedenia tenzie je nádej, že priania budú uspokojené neskôr, možno v inom svete, pričom psychicky nevyrovnaní dlhodobou nezamestnanosťou to riešia najčastejšie: muži alkoholom, ženy zneužívaním liekov. Iní svet môže predstavovať uzavretie sa do seba, do denného snenia za pomoci drogy. *"Jedno z najväčších nebezpečí našej doby je vyhýbanie sa frustráciám pomocou trankvilizérov a amfetamínov"* (R. a G. Blanckovi 1993, s.33). Pri analýze fanatických prejavov v spoločnosti môžeme poukázať na okolnosť, že čím dlhšie nezamestnanosť trvá, tým markantnejšie a typickejšie sú jeho spracovanie a reakcie na tento jav. Postihnutý, ktorý prežíva svoju dlhodobú nezamestnanosť ako absenciu budúcnosti, musí samozrejme pozitívne prijímať všetko, čo mu opäť nejakú budúcnosť sľubuje. Takíto jedinci sú náchylnejší podľahnúť náboru mediálnej kampane sociálnych sietí extrémistických skupín. (Kozoň, 2014).

### **Dôsledky spôsobené stratou spoločenskej aktivity**

Zamestnanecké zručnosti sú súčasťou spoločenských zručností a tieto najskôr vyhasínajú, keď sa neprecvičujú. Do popredia vystupujú nižšie vývinové formy správania. Vzťahujú sa k egocentrizmu. Prezieravý zamestnávateľ nepotrebuje pracovníka, ktorý bude s ostatnými súťažiť o to, kto je najlepší, ale lojálneho zamestnanca s citom spolupatričnosti s ostatnými kolegami na celkovom dobrom pracovnom výkone. Szwarcová (1996 - in Kozoň, 1999) poukazuje na výskumy psychológov a sociológov, i skoršie práce fyziológov. Neprecvičované funkcie zanikajú. Netýka sa to len svalov, orgánov a systémov, ale v posledných rokoch sa vyjasnilo aký morfológický základ zmien nastáva v mozgu u málo aktívnych osôb, prípadne osôb žijúcich v izolácii. Autorka tieto údaje uvádza z hľadiska procesov starnutia. Môžeme si položiť otázku, či u dlhodobo nezamestnaných, ktorým sa radikálne zmenil životný štýl, sa môžu urýchľovať involučné procesy? Ak predpokladáme, že áno, tak u dlhodobo nezamestnaných prichádza k znehodnocovaniu ich pracovnej sily. Výskumy (Haug, 1985 – in Kozoň, 1999; Atkinson a kol., 2003) objavujú zachovanosť funkcie mozgovej kôry až do odchodu do dôchodku. Zmeny nastávajú až v čase zániku sociálnej aktivity. Tento jav nie je podmienený geneticky, ale je výsledkom sociálnej situácie. Dokonca sú

lokalizované ako následok výrazného úpadku synáps neurónov, ktoré sú zodpovedné za sociálnu aktivitu v 11 pásme podľa Brodmanna.

Moderná neurochirurgia v experimentálnej práci Penfielda (1973 – in Kozoň, 1999) a neuropsychológia (Atkinson a kol, 2003, Vágnerová, 2005) demonštrujú, že kognitívne schopnosti o ktorých sa hovorí v psychologických pojmoch, sú takisto biologickou funkciou. Proces ukladania informácii v mozgu je bez pochyb chemickým procesom zahrňujúcim redukciiu údajov a ich kódovanie. Každá spomienka, ktorú dokážeme vyvolať, má osobitnú nervovú dráhu, emocionálnu stopu v limbickom systéme siahajúcu do oblasti amygdál v spodných častiach čelných lalokov mozgu. Používanie nervových spojení v procese tvorivej spoločenskej aktivity vedie k udržaniu ako štruktúry mozgu, tak i jeho funkcií.

Dlhodobo nezamestnaní by sa mali udržiavať v procese tvorivej spoločenskej aktivity, aby sa predišlo degeneratívnym zmenám mozgovej činnosti, pretože tento proces sa ťažko napráva. Taktiež naše výskumy zamerané na sledovanie účinnosti psychoterapie u osôb vyrastajúce v sociálne deprivovaných podmienkach, poukazujú, že napriek intenzívnej psychosociálnej intervencie, nie sú schopní zotrvať dlhší čas v hodnotnejších spoločenských

vzťahoch, pričom viac než pravdepodobne ide o nezvratný stav. V pracovnom výkone pod určitým dohľadom sa dali uschopniť, ale zamestnanecké zručnosti však zostali na pôvodnej minimálnej úrovni. V povolaniach, ktoré vyžadujú vyššie kvalifikačné nároky, je strata orientácie v zamestnaneckých vzťahoch prekážkou na pracovné uplatnenie. Vysokokvalifikovaný odborník počas dlhodobej evidencie nezamestnaných na úrade práce sa môže presunúť do kategórie ťažkozamestnateľných, pričom pracovné zručnosti môžu zostať zachované, ale do popredia sa na základe psychosociálnej deprivácie dostávajú prejavy primitívnejších zložiek osobnosti. Boli prekryté sociálnou nadstavbou. Ako sme uviedli, takýto stav už nemusí byť v oblasti zamestnaneckých zručností, v interpersonálnych vzťahoch osobného života postihnutého, napravený bez následkov.

### **Interpersonálne rozdiely**

Medzi poslednými v mozgu zakódovanými informáciami sú zložité spoločenského vzťahu v zamestnaní, čiže zamestnanecké zručnosti. Pri neprecvičovaní najskôr vyhasínajú. Do popredia môžu voľnejšie vystupovať zážitky zo skoršieho obdobia života. V tejto súvislosti je dôležité pripomenúť si Penfieldovo pozorovanie, že subjekt znovu cíti to isté, čo cítil v pôvodnej situácii a jeho interpretácia zážitku je takisto správna alebo falošná, ako to bolo



prvýkrát (Penfield, 1973 – in Kozoň, 1999). Dlhodobá strata zamestnania s vyvolanou sociálnou neistou môže takto nadviazať na bazálne ukotvené zážitky z raného detstva úzkosti zo straty blízkej osoby – matky. Uviedli sme príklad bizarného správania nezamestnaného s neistotou "malého" dieťaťa. Z praxe môžeme uviesť, že dávno dospelý nezamestnaný s vysokoškolským vzdelaním mal za "hovorkyňu" svoju starú matku. U mužov nemusí mať takýto regresný prejav dočasný charakter, ak v tomto stave zotrávajú dlhší čas. Stane sa trvalým. Muži sú v tomto smere psychicky zraniteľnejší. U žien je situácia už iná. Žena v roli matky má geneticky predisponované schopnosti nielen k zvýšenej variability foriem správania, ale i premenlivej dynamike priebehu, čo podľa Spitzza (1965 – in Kozoň, 1999) umožňuje sa dostať na úroveň vnímania a prežívania dieťaťa za účelom nadviazania zmysluplného kontaktu so svojim dieťaťom a vzápätí (ale aj súčasne) fungovať ako dospelý jedinec. Môžeme povedať, že vývinom, psychickým a sociálnym dozrievaním sa správanie ženy - matky v tomto interakčnom vzťahu kvalitatívne mení, otvára priestor dieťaťu pre ďalší sociálny rozvoj v súlade s jeho biologickým dozrievaním. G. Hole (1998 – in Kozoň, 1999) vidí v integrovanejšej emocionalite žien ucelenejšie zameranie na vnímanie reality, ktoré súvisí s lepším vzťahom k vlastnému telu. Môžeme povedať, že v tejto schopnosti žien pravdepodobne

pramení ich zvýšená odolnosť voči negatívnym účinkom dlhodobej nezamestnanosti. Nezamestnané ženy sú väčšinou stále zmysluplne aktívne pri styku so svojim blízkymi a po prípadnom získaní nových pracovných zručností sa vedia v podstate bezproblémovo včleniť do pracovného procesu.

### **Intrapsychické zmeny**

Podľa Hartmanna (1958 – in Kozoň, 1999) adaptačná schopnosť u človeka vzrastá tiež so schopnosťou stiahnuť sa z vonkajšieho sveta, premýšľať a vrátiť sa s dokonalejšou schopnosťou ho zvládnuť. Je tento návrat vždy možný?

Ak je identita osobnosti nejasná, fixácia na zamestnanie sa stáva odraziskom na naplnenie ďalších sociálnych rolí v priebehu života jedinca, stáva sa, že uvedená flexibilita je veľmi zraniteľná pri strate zamestnania u hraničnej (narcistickej) osobnosti. Pre takéhoto jedinca je často zamestnanie významnou časťou seba samého, dáva mu pocit potrebnej hodnoty. Zamestnanie v mnohých prípadoch umožňuje časové oddialenie neriešenia problémov v iných oblastiach jeho života, stáva sa tak "barličkou". Seberealizácia v zamestnaní ako zmysel života, únik z ťaživého osobného životného priestoru, či splynutie osobného života s dianím v zamestnaní, je u človeka s nedostatočnou integráciou osobnosti zdrojom ťažkostí pre

udržanie si osobnej autonómie. Strata zamestnania môže vyvolať separačnú úzkosť. Mizne objekt záujmu, čo vedie k zníženiu hodnoty seba samého, dezintegruje sa osobnostná rovnováha. Strata zamestnania je skôr pociťovaná než vnímaná, preto sa tak človeka bytostne dotýka. Reakcie na ďalšie životné udalosti môžu mať úroveň, v ktorej prevládajú emočné odozvy s nedostatočným zapojením kognitívnych funkcií do adaptačných procesov.

### **Možnosti riešenia psychických problémov**

Pri riešení naznačených problémov odborné poradenstvo pre výber zamestnania a voľbu povolania má veľmi obmedzené možnosti. Do úvahy prichádzajú psychoterapeutické služby odborníkov na duševné zdravie. Úzkosť vznikajúca z frustrácie (potreba pracovnej činnosti) nie je vždy možné z viacerých dôvodov odstrániť v krátkom čase znovu zamestnaním. Neuvoľnená (neneutralizovaná) vnútorná energia je príčinou úzkosti, ktorá sa môže manifestovať rôznymi neurotickým obranami, príp. narcistickou dekompenzáciou, psychosomatickými poruchami. V takomto prípade môže psychoterapeut cez navodené uspokojujúce zážitky spoločne s klientom hľadať pozitíva v jeho živote a až potom viesť dialóg o rôznych alternatívach v osobnej a profesnej kariére, interpretovať konfrontácie, prípadne otvoriť priestor pre vedomé prejavenie latentných dispozícií smerujúce k získaniu nových

pracovných zručností, celkovým schopnostiam zamestnať sa aj v novej profesii.

Význam práce pre život človeka je nesporný, tvorí jeho nedeliteľnú súčasť. Svojim charakterom práca stimuluje vývin človeka a spoločnosti. Pracovná nečinnosť spôsobená dlhodobou nezamestnanosťou má demotivujúce účinky na správanie a znižuje celkovú adaptáciu na meniace sa životné podmienky. Predlžovaná frustrácia potrieb pracovať môže mať dopad na nezvratné osobnostné zmeny, čím takýto jedinci strácajú schopnosť uplatniť sa na pracovnom trhu.

### **Literatúra**

ATKINSON, R. L. a kol. 2003. *Psychologie*. Praha : Portál, 2003, 752 s. ISBN 80-7178-6403.

BLANCKOVI R. a G. 1993. *Ego-psychologie*. Praha : Psychoanalytické nakladatelství, 1993.

DÜHRSEN, A. 1998. *Dynamická psychoterapia*. Trenčín : Vydavateľstvo F, 1998.

KOZOŇ, A. 1999. *Príbehy ľudí s neurózou*. Trnava : Personal Consultant, 1999, 112 s. ISBN 80-968127-1-8.

KOZOŇ, A. 2014. *Medzinárodný terorizmus a poruchy osobnosti*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie *Konfliktné zóny*

v *euroázijskom kontinente*. Piešťany, 22.5.2014 –zborník referátov  
v tlači.

VÁGNEROVÁ, M. 2005. *Základy psychologie*. Praha : Karolium,  
2005, 356 s. ISBN 80-246 0841-3.

**Kontaktná adresa**

Doc. PhDr. Antonín Kozoň, CSc.

Fakulta sociálnych štúdií VŠ Danubius v Sladkovičove

VŠZaSP sv. Alžbety v Bratislave

a.kozon@gmail.com

## **Kariérové poradenstvo ako nástroj pomoci pri uplatnení sa na trhu práce**

Daniel MARKOVIČ

**Abstrakt:** V príspevku prezentujeme kariérové poradenstvo – nástroj, ktorým poradca poskytuje klientovi poradenstvo, sprevádzanie, podporu, koučovanie, mentorovanie a vzdelávanie v oblastiach a témach súvisiacich s kariérou. Kariérové poradenstvo pomáha jednotlivcovi pri voľbe či rozvoji vlastnej kariéry, v obdobiach kariérových zmien a rozhodnutí. Je účinným nástrojom pre osoby hľadajúce zamestnanie. V príspevku charakterizujeme súčasný stav a možnosti kariérového poradenstva v slovenskom kontexte a uvádzame časť výsledkov výskumu ohľadom kariérového poradenstva realizovaného medzi predstaviteľmi zamestnávateľov.

**Kľúčové slová:** kariérové poradenstvo, kariérový poradca, trh práce

**Abstract:** This paper deals with career counselling - a tool by which the counsellor provides the client counselling, accompaniment, support, coaching, mentoring and training in areas related to career development. Career counselling helps individuals in choosing or developing their own careers, in periods of career

changes and transition. It is an effective tool for job seekers. In this paper I describe the current situation and possibilities for career counselling in the Slovak context, and I also present part of the results of research about career counselling conducted among representatives of employers.

**Keywords:** career counselling, career counsellor, labour market

## Úvod

Slovenská republika dokázala vrátiť hodnoty hrubého domáceho produktu SR (HDP) v bežných cenách na predkrízovú úroveň už v roku 2011; od roku 2010 má slovenské HDP rastovú tendenciu, avšak tieto makroekonomické ukazovatele sa odlišujú od situácie na trhu práce. Mieru nezamestnanosti 9,6%, ktorú Štatistický úrad SR zverejnil v predkrízovom roku 2008, sa Slovensku aj napriek pozvoľnému znižovaniu nezamestnanosti nedarí dosiahnuť. Trhu práce pritom pomáhajú rôzne intervencie: či už ide o aktívne opatrenia na trhu práce v zmysle Zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, alebo o štátnu podporu vo forme úľavy na dani z príjmu pre firmy, ktoré vytvoria nové alebo udržia staré pracovné miesta (Např. Mondi Ružomberok, Duslo Šaľa), či o podporu tvorby pracovných miest financovaných zo zdrojov Európskej únie (např. zamestnávanie mladých ľudí do 29 rokov

alebo zamestnávajú asistentov učiteľa). Medzi ťažkosťami, ktoré dlhodobo pociťuje slovenský trh práce, patrí vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti<sup>1</sup> a nezamestnanosť mladých ľudí. Cieľom referátu je predstaviť kariérové poradenstvo ako nástroj pomoci pri hľadaní si uplatnenia na pracovnom trhu a taktiež prezentovať časť výsledkov výskumu ohľadom kariérového poradenstva realizovaného medzi predstaviteľmi zamestnávateľov.

### **Kariérové poradenstvo**

Kariérové poradenstvo je nástroj, ktorým poradca poskytuje klientovi poradenstvo, sprevádzanie, podporu, koučovanie, mentorovanie a vzdelávanie v oblastiach a témach súvisiacich s kariérou. „Kariérové poradenstvo predstavuje komplexnú odbornú pomoc človeku pri riešení jeho vývinových úloh, situácií počas životnej cesty, a to pri realizácii potrieb vo sfére práce, zamestnania, povolania. Má interdisciplinárny charakter“ (Lepeňová a kol. (2007, s. 34). Kariérové poradenstvo pomáha jednotlivcovi pri voľbe či rozvoji vlastnej kariéry, v obdobiach kariérových zmien a rozhodnutí. Je účinným nástrojom pre osoby hľadajúce zamestnanie, povolanie či kariérové smerovanie. Kariérové poradenstvo realizujú kariéroví poradcovia. Na Slovensku môžeme

---

<sup>1</sup> Nezamestnanosť zaraďuje Z. Gejdošová (2012, s. 22) medzi šesť sociálnych udalostí, ktoré má za úlohu pokrývať systém sociálneho zabezpečenia.



nájsť kariérové poradne organizované buď na súkromnej báze<sup>2</sup>, ďalej ako súčasť riešenia projektov a grantov, alebo napríklad v prostredí vysokých škôl. V cudzojazyčnej – anglickej literatúre sa využívajú dve slovné spojenia pre označenie kariérového poradenstva: career counselling a career guidance. Obe sú do slovenčiny totožne prekladané ako kariérové poradenstvo. Pri rozlíšení spojení si môžeme pomôcť významom slov; kým guidance chápeme ako poradenské sprevádzanie a vedenie klienta, counselling chápeme skôr ako konzultovanie, interakciu hlbšiu ako poskytovanie informácií.

Služby kariérového poradenstva a kariérovej orientácie boli Európskou komisiou a OECD definované ako „súbor služieb a aktivít vykonávaných s úmyslom asistovať jednotlivcom v každom veku a v každej životnej situácii pri voľbe vzdelávania, odbornej prípravy a profesie a pri riadení ich kariéry“ (Career Guidance: A Handbook for Policy Makers, 2004, s. 10). Tieto služby zahŕňajú podľa A. G. Wattsa (2013, s. 242) tri hlavné elementy:

1. Poskytovanie informácií v oblasti kariéry – informácie o vzdelávacích kurzoch, povolaniach a kariérovom smerovaní. Zahŕňa aj poskytovanie informácií o trhu práce. Môžu byť

---

<sup>2</sup> Jedna hodina kariérového poradenstva poskytovaného na komerčnej báze vychádza od 25 eur.

poskytované v tlačenej podobe, v súčasnosti narastá najmä informovanie na webe.

2. Kariérové poradenstvo – poskytované na báze jeden klient na jedného poradcu alebo v malých skupinách, v ktorých pozornosť je smerovaná na dištinktívne oblasti kariéry, ktorým čelia jednotlivci.
3. Kariérová výchova – ako súčasť vzdelávacieho kurikula, v ktorej je pozornosť venovaná pomáhaniu skupín jednotlivcov pri rozvoji kompetencií manažovania vlastného kariérového rozvoja.

Pojem kariérové poradenstvo býva niekedy využívaný ako zastrešujúci termín na označenie všetkých troch elementov, inokedy pre označenie prvých dvoch elementov. L. Látalová (2008, s. 43-44) definuje nasledujúce ciele kariérového poradenstva:

- „prevencia dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom uplatňovania informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb prispôbených individuálnym potrebám uchádzačov o zamestnanie;
- zlepšenie zamestnatelnosti uchádzačov a záujemcov o zamestnanie prostredníctvom uplatňovania informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a aktivít orientovaných na získanie a rozvoj kľúčových kvalifikácií na

prekonávanie prekážok pri hľadaní zamestnania a uplatnení sa na trhu práce;

- poskytovanie odborných poradenských služieb v procese identifikovania potrieb uchádzačov a záujemcov o zamestnanie vzhľadom na rozvoj individuálnych schopností a zručností potrebných pre trh práce, posúdenie schopností a odborných zručností v rámci matchingu;
- modernizácia informačných a poradenských a odborných poradenských služieb pomocou informačných technológií;
- modernizácia foriem a prostriedkov cielenej individuálnej a skupinovej poradenskej práce s klientmi, vrátane využívania neštátnych služieb zamestnanosti, ktoré im poskytujú samostatné subjekty (dodávateľský spôsob);
- realizácia projektov zameraných na rôznorodé cieľové skupiny.“

Kariéroví poradcovia využívajú pri svojej práci poznatky z viacerých vedeckých disciplín, napr. zo sociálnej práce, z pedagogiky, psychológie, andragogiky, personálneho manažmentu, práva či ekonómie. Na Slovensku chýba jednotné zadefinovanie, aké kompetencie má ovládať kariérový poradca a aké minimálne požiadavky na vzdelanie má osoba aspirujúca na prácu kariérového poradcu spĺňať. Táto pozícia sa momentálne nenachádza ani v Národnej sústave povolání. Americká Národná asociácia kariérového rozvoja definuje tzv. minimálne požiadavky

na vedomosti a kompetencie kariérových poradcov nasledovne (NCDA, 1997):

- teórie kariérového rozvoja – tvoria esenciálne teoretické požiadavky na profesionálov v oblasti kariérového poradenstva a kariérového rozvoja,
- zručnosť individuálneho a skupinového poradenstva – je nevyhnutná pre úspešnú poradenskú prax,
- individuálne/skupinové hodnotenie,
- práca s informáciami a informačnými zdrojmi,
- zručnosti potrebné pre rozvoj, plánovanie, implementáciu a manažovanie programov kariérneho rozvoja,
- koučovanie, konzultácie a zvyšovanie výkonnosti – vedomosti a zručnosti považované za nevyhnutné pri príprave jednotlivcov a organizácií v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja,
- rôzne skupiny klientov – vedomosti a zručnosti pri práci s rôznymi populáciami a komunitami klientov,
- supervízia – vedomosti a zručnosti potrebné pre kritické hodnotenie výkonu poradcu, udržiavania a zlepšovanie odborných zručností v pomoci druhým,
- etické a právne otázky – informačná základňa kľúčová pre prax kariérovej poradne v etickej a právnej oblasti,

- výskum a hodnotenie – vedomosti a zručnosti považované za nevyhnutné na pochopenie a vykonávanie výskumu a evalvácie,
- technológie – vedomosti a zručnosti považované za nevyhnutné pri používaní informačno-komunikačných technológií počas pomoci jednotlivcom s plánovaním kariéry.

Je samozrejmé, že tieto požiadavky na vedomosti a kompetencie odzrkadľujú podmienky Spojených štátov amerických, avšak vidíme ich aplikovateľnosť v podmienkach Slovenskej republiky. Výzvou na úrovni SR bude realizovať kariérové poradenstvo napríklad v prostredí marginalizovaných rómskych komunít, v skupine osôb starších ako 50 rokov alebo v prostredí osôb so zdravotným znevýhodnením.

Niektorí profesionáli majú tendencie začleňovať kariérové poradenstvo do konkrétnej vedeckej disciplíny, napr. do psychológie, avšak ide o autonómnu oblasť, ktorá benefituje z pôvodnej vedeckej či profesijnej oblasti konkrétnych profesionálov. Aj keď pravdepodobne nevedome, niektorí sociálni pracovníci v súčasnosti realizujú kariérové poradenstvo. Je jednou z náplní práce poradcov na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, kariérové poradenstvo poskytujú niekedy dokonca aj terénni a komunitní sociálni pracovníci. Základným spojivom medzi sociálnou prácou a kariérovým poradenstvom je metóda (sociálneho) poradenstva. Spoločné majú kariérové poradenstvo

a sociálna práca aj niektoré cieľové skupiny (absolventi škôl, nezamestnané osoby, zdravotne znevýhodnené osoby, príslušníci minorít a pod.). Sociálna práca aj kariérové poradenstvo čerpajú poznatky zo sociálnej politiky, najmä politiky zamestnanosti.

K rozvoju kariérového poradenstva dochádza aj v prostredí slovenských vysokých škôl, keďže absolvovanie vysokej školy automaticky neznamená získanie dobrého pracovného miesta a mnohí absolventi VŠ majú ťažkosti s uplatnením sa v praxi. Na Slovensku v akademickom roku 2014/2015 pôsobí 20 verejných vysokých škôl, 3 štátne vysoké školy a 13 súkromných vysokých škôl. Kariérové poradenstvo je poskytované na ôsmich verejných a dvoch súkromných vysokých školách. Poradne sú organizované ako samostatné pracoviská, pracoviská rektorátu, ako fakultné či katedrové pracoviská. Aj na ďalších vysokých školách sú realizované aktivity, ktoré podporujú rozvoj kariéry.

### **Výskum názorov zamestnávateľov na vysokoškolské kariérové poradenstvo**

Prostredím, v ktorom vnímame dynamický rozvoj poskytovania služieb kariérového poradenstva, sú vysoké školy. Študenti o týchto aktivitách vedia a využívajú ich. Horšie je to s informovanosťou zamestnávateľov, ktorú považujeme za veľmi nízku. Názory

zamestnávateľov na kariérové poradenstvo poskytované v prostredí vysokých škôl sme zisťovali kvantitatívnym výskumom, ktorý bol realizovaný metódou dotazníka. Výskumu sa zúčastnilo a dotazníky vyplnilo 102 respondentov z radov predstaviteľov zamestnávateľov na Slovensku. Najviac respondentov, 44 %, v dotazníku uviedlo ako svoje funkčné zaradenie riaditeľ/riaditeľka organizácie alebo člen/členka riadiaceho orgánu, nasledovali pozície ako pracovník personálneho oddelenia (7x), hiring-špecialista, pracovník vzťahov s verejnosťou, vedúca pobočky, vedúca prevádzky, obchodný reprezentant alebo Leadership Development Specialist. Najviac zapojených subjektov, 70, patrí do malých podnikov. Najmenej, 12 subjektov, patrí do veľkých podnikov. Výskumu sa zúčastnili predstavitelia zamestnávateľov z 23 pracovných oblastí<sup>3</sup>.

V dotazníku sme sa pýtali, či sa k respondentom dostala pred naším výskumom informácia, že na niektorých slovenských vysokých školách existujú pracoviská kariérového poradenstva.

---

<sup>3</sup> Využili sme delenie pracovných oblastí, ktoré využíva jobportál Profesia.sk.

Tab. 1 Odpovede respondentov na otázku: *Dostala sa k Vám už pred týmto dotazníkom informácia, že na niektorých slovenských vysokých školách existujú pracoviská kariérového poradenstva pre študentov a absolventov?*

	Početnosť	Percent. podiel
áno	54	52,9
nie	48	47,1
Súčet	102	100,0

Na otázku odpovedali všetci predstavitelia zamestnávateľov (N=102), 54 z nich sa vyjadrilo kladne, zvyšných 48 odpovedalo, že informáciu o existencii vysokoškolských kariérových poradní nemali. Počet predstaviteľov, ktorí boli informovaní o existencii kariérového poradenstva na VŠ, bol mierne vyšší ako počet tých, ktorí o ich existencii nevedeli. Počet kladných odpovedí prekonal naše očakávania.

Slovenské vysoké školy spolupracujú so zamestnávateľmi viacerými spôsobmi, niektoré prostredníctvom centier celoživotného vzdelávania, iné cez referáty vzťahov s inštitúciami, ďalšie v rámci aktivít pracovísk kariérového poradenstva. Domnievame sa, že práve kariérové poradne by mali byť pracoviskom kontaktu sveta školy so svetom práce. Preto sme sa predstaviteľov zamestnávateľov pýtali, či by mali *záujem o*



*spoluprácu s vysokoškolskými kariérovými poradňami napr. pri poskytovaní stáží, brigád, hľadání talentov a pod.? Zisťovali sme teda, aký je potenciál spolupráce zo strany zamestnávateľov priamo s vysokoškolskými kariérovými poradňami. Respondenti mali možnosť vyjadrovať sa k otázke kladne alebo záporne, tiež mali pri tejto otázke možnosť vybrať si odpoveď, ktorá zahŕňala tú skutočnosť, že daný zamestnávateľ už s nejakou kariérovou poradňou na vysokej škole spolupracuje. K ponúkaným odpovediam sme uviedli aj možnosť *nie som si istý/-á*, keďže sme očakávali, že hlavne medzi zamestnávateľmi, ktorí napr. ešte nikdy nepočuli o vysokoškolskej kariérovej poradni, sa vyskytnú aj takí, ktorí k danej možnosti spolupráce nebudú vedieť vo výskume zaujať stanovisko.*

Tab. 2 Odpovede respondentov na otázku: *Mali by ste záujem o spoluprácu s vysokoškolskými kariérovými poradňami napr. pri poskytovaní stáží, brigád, hľadání talentov a pod.?*

Odpoveď respondentov	Početnosť	Percent. podiel
Áno	42	41,2
Nie	10	9,8
už spolupracujeme	6	5,9
nie som si istý/-á	44	43,1
Súčet	102	100,0

Najviac odpovedí bolo pri poslednej spomínanej možnosti, 44 zamestnávateľov z celkového počtu 102 v dotazníku pri otázke vyznačilo odpoveď „*nie som si istý/-á*“. Druhou v poradí bola možnosť „*áno*“, ktorú zvolilo 42 zamestnávateľov. Len 6 zamestnávateľov podľa výsledkov dotazníka už s vysokoškolskými kariérovými poradňami spolupracuje. Pri tejto otázke sme dospeli k zisteniu, že 9,8 % zamestnávateľov nemá záujem o spoluprácu s kariérovými poradňami na vysokej škole.

Keď usporiadame odpovede na otázku podľa premennej typ podniku, zistíme, že v najvyššej miere si želajú spoluprácu s vysokoškolskými kariérovými poradňami malé podniky (43 %), nasledujú stredné podniky (42 %) a najmenej veľké podniky (35 %). Veľký podiel respondentov vo všetkých typoch podnikov poskytol odpoveď *nie som si istý/-á*. Predpokladáme, že táto odpoveď súvisí s mierou informovanosti o službách kariérového poradenstva na vysokých školách.

Pri rozdelení odpovedí respondentov na otázku podľa premennej zahraničná účasť v subjekte sme zistili, že o spoluprácu s vysokoškolskými kariérovými poradňami má záujem približne rovnaký podiel subjektov (44 % subjektov so zahraničnou účasťou a 40 % bez zahraničnej účasti). Možnosť *už spolupracujeme* vybralo 19 % subjektov so zahraničnou účasťou, ale ani jeden podnik bez

zahraničnej účasti. Čiže vo výskume sme zistili, že s vysokými školami spolupracujú iba respondenti zo zamestnávateľov so zahraničnou účasťou.

Pri rozdelení odpovedí predstaviteľov zamestnávateľov na otázku podľa premennej vlastnícky status sme zistili, že v súčasnosti spolupracujú s vysokoškolskými kariérovými poradňami výhradne subjekty zo súkromnej sféry. Naopak, záujem o spoluprácu s vysokoškolskými kariérovými poradňami (odpoveďou *áno*) prejavilo skoro o 20 % viac predstaviteľov verejnej sféry ako súkromnej. Takmer polovica respondentov zo súkromnej sféry zvolila k otázke odpoveď *nie som si istý/-á*.

### **Záver**

Kariérové poradenstvo na Slovensku v súčasnosti nevyužíva svoj potenciál, pokiaľ ide o podporu osobám pri vstupe na trh práce alebo o pomoc nezamestnaným. V minulosti boli úspešne realizované projekty, ako napr. košický projekt *Vzdelávacie, informačné a poradenské centrum pre rozvoj kariéry* (v prostredí VŠ) alebo *Modulárne dištančné vzdelávanie kariérových poradcov pre európsku mobilitu Modile-Eurocarco*. V súčasnosti prebieha národný projekt *Rozvoja stredného odborného vzdelávania*, ktorý realizuje Štátny inštitút odborného vzdelávania, ten vyškolí 400 kariérových poradcov, ktorí budú pôsobiť na stredných odborných

školách. Významným impulzom pre rozvoj kariérového poradenstva sa môže stať Operačný program Ľudské zdroje pre obdobie 2014 – 2020, ktorý riadi Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V strategickom dokumente operačného programu je zmienka o kariérovom a profesijnom poradenstve na niekoľkých miestach. Výskumom sme zistili, že zamestnávateľia majú záujem spolupracovať s pracoviskami kariérového poradenstva. Myslíme si, že je dôležité rozvíjať a podporovať aktivity kariérového poradenstva v rezorte školstva aj v rezorte práce.

### **Literatúra**

*Career Counseling Competencies – revised version*. NCDA - National Career Development Association. Dostupné online: [http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/37798/\\_self/layout\\_ccmsearch/true%203/13](http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch/true%203/13) (2014-10-10)

*Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. 2004. Paris : OECD, European Communities, 2004. 76 s. ISBN 92-64-01519-1.

GEJDOŠOVÁ, Z. 2012. *Sociálne zabezpečenie v systéme verejnej správy na Slovensku*. Ružomberok : Verbum, 2012. ISBN 978-80-8084-894-1.

LÁTALOVÁ, L. 2008. Kariérové poradenstvo, jeho stav a perspektívy. In: *Quo Vadis sociálna práca slovenská?* Trnava :

Trnavská univerzita v Trnave, 2008. s. 39-46. ISBN 978-80-8082-235-4.

LEPEŇOVÁ, D. a kol. 2007. *Metodika kariérového poradenstva*. Tvrdošín : ICM, 2007. 171 s. ISBN 978-80-969671-1-7.

*Oznámenie o strategickom dokumente podľa zákona č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*. 2013. Operačný program Ľudské zdroje pre obdobie 2014 – 2020. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2013.

WATTS, A. G. 2013. Career guidance and orientation. *In: Revisiting global trends in TVET. Reflections on theory and practice*. Bonn: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training, 2013. ISBN 978-92-95071-57-5.

Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

#### **Kontaktná adresa**

Mgr. Daniel Markovič, PhD.

Katolícka univerzita v Ružomberku

Pedagogická fakulta, Ústav sociálnych vied

Hrabovská cesta 1, 034 01 Ružomberok

daniel.markovic@ku.sk

## Nezamestnanosť verzus opatrovanie občanov v obci

Mária CIBULOVÁ, Martin CIBULA

**Abstrakt:** Cieľom práce je poukázať na súčasný stav v obciach na Slovensku a navrhnúť možné riešenia na zlepšenie danej situácie v súvislosti s nezamestnanosťou a so starostlivosťou o seniorov v domácom prostredí. Pomocou deskriptívno-analytickej metódy rozoberiem v príspevku problematiku v obciach. Jednou z možností ako riešiť tento sociálny problém je zriadiť v obciach terénna opatrovateľskú službu, ktorá by zabezpečovala starostlivosť o seniorov, podľa stupňa odkázanosti prijímateľa tejto sociálnej služby.

**Kľúčové slová:** nezamestnanosť, starostlivosť o seniorov, terénna opatrovateľská služba

**Abstract\_** Objective of this work is to show the current status of the villages in Slovakia and suggest possible solutions to improve the situation in connection with unemployment and the care of seniors at home. Using descriptive-analytical method In the article I will discuss the issue in the villages. One of the options to address this social problem is to set up in villages outreach nursing service that

would provide care for seniors, according to the degree of reliance recipient of social services.

**Keywords:** unemployment, care for seniors, outreach nursing service

Nezamestnanosť ako pojem pozná veľa definícií, ale podľa Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 102/1952, je „strata zárobku vyplývajúca z nemožnosti získať vhodné zamestnanie osobou, ktorá je schopná pracovať a zároveň je pre výkon práce k dispozícii. Podľa Tokárovej (2002) je nezamestnanosť sociálny jav charakteristický nepríjemným a nedostatočným využívaním pracovnej sily. Rýchly rast nezamestnanosti a dlhé obdobie vysokej nezamestnanosti sa negatívne prejavuje nielen v ekonomike, na rodinách a spoločnostiach, ale hlavne na samotnom nezamestnanom jedincovi. Často sa jedná o nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť zamestnanie. V trhovej ekonomike to znamená, že nie všetko práceschopné obyvateľstvo má prácu. Problematika nezamestnanosti je staronový problém, s ktorým sa musíme po viac ako 50 – tich rokoch znovu vyrovnáť. Stále však nezamestnanosť nie je považovaná za vážny ekonomický ani sociálny problém, pokiaľ nie je masová. Ak sa však stáva masovou, a keď sa doba

trvania jednotlivých prípadov nezamestnanosti predlžuje, dostáva sa do centra pozornosti celej spoločnosti. Empiricky je dokázané, že nezamestnanosť je vyššia u niektorých skupín. Rozhoduje v tom pohlavie, postavenie v zamestnaní, veku od priemyselného odvetvia a geografického umiestnenia Kováčová, E. (1995) Vysoká miera nezamestnanosti pre spoločnosť znamená vynakladanie vysokých finančných prostriedkov, a z toho dôvodu je potrebné, aby spoločnosť sledovala rozsah nezamestnanosti. Príčina masovej nezamestnanosti leží mimo možností aktívneho ovplyvňovania zo strany jedincov. Autor KEYNES, J. M. tvrdí, že problém nezamestnanosti môže riešiť iba štát zabezpečením nevyhnutného objemu efektívneho dopytu, ktorého výška je určená očakávanými ziskami podnikateľov. V 20. storočí bolo zaznamenaných viac úspechov a jeden z nich je aj globálne starnutie populácie a výrazne predlžovanie veku. Sú výsledkom zdravého životného štýlu, rozvoja hospodárstva, služieb a medicíny, ale súčasne aj produktom nízkej miery pôrodnosti. Toto všetko nás núti prehodnocovať zaužívaný pohľad na starších ľudí, ktorí budú tvoriť stále významnejšiu časť populácie. Ondriová (2009) spomína termín „zdravé starnutie“ je novým termínom, ktorý sa objavuje začiatkom roku 1990 v dokumente Svetovej zdravotníckej organizácie (Healthy aging). V tomto dokumente sa hovorí, že starnutie je v Európe podstatná



zmena v populácii, ktorá ovplyvňuje každého človeka a každú spoločnosť v ich ekonomike, sociálnej štruktúre a zdravotníckom systéme. Základným strategickým opatrením počas starnutia je prevencia chorôb a preferencia dobrého zdravia. Musíme však klásť dôraz v súvislosti so starnutím populácie aj na to akým spôsobom prežívajú obdobie staroby. Posudzujeme či ide len o pasívne dožívanie spojené s chorobami, depresiami a samotou, alebo o obdobie vyplnené aktivitami, ktoré prinášajú osobné uspokojenie a sú na osoh okoliu. V takomto prípade sa hovorí o aktívnej starobe, lebo sa prejavuje aktívnou účasťou na rôznych aktivitách. Opatrovateľskú službu možno poskytovať ako terénnu a pobytovú sociálnu službu na území mesta fyzickej osobe s trvalým pobytom v meste Nitra, ktorá je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby a jej stupeň odkázanosti je najmenej II a zároveň je odkázaná na pomoc pri úkonoch sebaobsluhy, úkonoch starostlivosti o domácnosť a základných sociálnych aktivitách. Prirodzená súčasť životného cyklu človeka predstavuje staroba a starnutie. Aj keď podľa nemeckého spisovateľa a novinára Petra Bamma, ktorý povedal „Ľudia majú v podstate len dve želania – zostarnúť a pritom zostať mladí.“ Túžbou viacerých seniorov je aby tento krásny proces plynul v ich prirodzenom prostredí. Z tohto dôvodu sa čoraz častejšie kladie dôraz na podporu terénnych a ambulantných sociálnych služieb pre seniorov a taktiež pre odkázané a zraniteľné

skupiny obyvateľov. Okrem tohto sa bude podporovať aj deinštitucionalizácia sociálnych služieb a zlepšovanie podmienok pre podporu neformálnej starostlivosti v prostredí miestnej územnej samosprávy. Problematika sa bude riešiť aj prostredníctvom dobrovoľníkov a komunity, ktoré sa môžu zapájať inovatívnym spôsobom. Určitým spôsobom medzi dobrovoľníkov rátame aj rodinných príslušníkov, lebo tak ako to vyplýva z názvu príspevku rodina je nie len dôležitý ba priam najdôležitejší aspekt v terénnej opatrovateľskej službe. V súčasnosti participuje na starostlivosti o seniorov jednoznačne najúčinnejšie rodina spolu s rôznymi zdravotníckymi inštitúciami. Podľa Ondriovej (2009) proces starnutia obyvateľov ovplyvní viaceré oblasti spoločenského života – od politiky cez ekonomiku až po zdravotníctvo, sociálne veci a služby. Celková spoločenská klíma v populácii sa mení z dôvodu zvyšovania počtu a podielu starších a starých ľudí. Táto klíma ak je vyplnená aktívnou starobou je prínosom pre samotného jednotlivca, ktorému poskytuje pocit uspokojenia. V krajskom meste v Nitre zabezpečuje terénnu opatrovateľskú službu Správa zariadení sociálnych služieb, ktoré sa postupne skvalitňujú, dostupnosťou, kvalitou aj kvantitou. Okrem domácnosti sa terénna opatrovateľská služba poskytuje aj v troch domoch opatrovateľských služieb. Najviac obyvateľov je 80 v prvom, druhý dom opatrovateľskej

služby má 15 a v tretí 10 obyvateľov. Do budúcnosti sa však ako hlavné kritérium pre pridelenie nájomného bytu podľa všeobecného záväzného nariadenia mesta Nitry bude zohľadňovať nutnosť poskytovania opatrovateľských sociálnych služieb. S kandidátom, ktorý spĺňa dané kritéria sa podpíše zmluva so Službytom Nitra o prenájme a následne so Správou zariadení sociálnych služieb o poskytovaní obyvateľom vybraných služieb. Klientom v dome opatrovateľskej služby ako aj klientovi v domácnosti sa poskytujú služby spojené s hygienou tela, nákupy, príprava stravy, podávanie stravy imobilným klientom, podávanie pripravených liekov, návštevy u lekára, bežné domáce práce, pranie a žehlenie bielizny a ďalšie zmluvne dohodnuté úkony. Klienti, ktorých zdravotní stav si vyžaduje aj ošetrovateľskú starostlivosť sú podľa ošetrovateľského plánu navštevovaní, prípadne sa realizujú konzultácie s príbuznými za účelom poradenstva. Na základe získaných informácií a záujmu rodinných príslušníkov sú zabezpečované rehabilitačné pomôcky, jednorazové a iné pomôcky potrebné pre klienta. U zvlášť imobilných klientov v domácom prostredí sú zabezpečené elektricky polohovateľné posteľe, prípadne zdvíhacie zariadenie, ktoré je nevyhnutné na vertikalizáciu imobilného klienta, pri polohovaní a zvlášť pri vykonávaní hygienických úkonov ako je celkový kúpeľ prípadne sprchovanie klienta. V takýchto prípadoch musíme myslieť na bezpečnosť

klienta a súčasne na bezpečné vykonávanie opatrovateľských úkonov zo strany personálu. Jedným z najlepších preventívnych prístupov je eliminácia rizika tak, že sa vyhneme priamemu vystaveniu zamestnancov riziku elimináciou ručnej manipulácie. Znamená to úplnú mechanizáciu alebo automatizáciu manipulačnej úlohy. Implementáciu týchto opatrení však sťažuje manipulácia s ľuďmi v nemocničnom prostredí alebo v sociálnom zariadení bez zdvíhacích prístrojov (GÁLIKOVÁ, E. 2008). Z tohto dôvodu je nutné brať do úvahy aj dôstojnosť pacienta. Množstvo manipulačných činností s klientom ako sú polohovanie z lôžka na stoličku, z lôžka na nosidlo, z lôžka do vane, vplýva na rizikové faktory súvisiace s chrbticou najmä v dôsledku hmotnosti klientov, zaujatých polôh tela atď. Preto sa rizikovej ručnej manipulácii možno vyhnúť používaním zdvíhacieho zariadenia alebo prenášacích koľajníc. K eliminácii rizika neodmysliteľne patrí aj redukcia rizika, ku ktorej patria technické opatrenia, mechanické pomôcky a to sú výškovo nastaviteľné lôžka a vane, prenášacie stoly, vozíky. Tieto všetky a ďalšie pomôcky veľkom mierou umožňujú redukcii či dokonca eliminácii rizík spojených s manipuláciou (ŠKRLA, P., ŠKRLOVÁ, M. 2008). Hubáčová vo svojej štúdií, ktorá prebiehala v dvoch domovoch opatrovateľskej služby (jeden v Západoslovenskom kraji, druhý vo

Východoslovenskom kraji) sledovala metódou celosmenových časových snímok práce formou nepretržitého pozorovania počas siedmich po sebe nasledujúcich kalendárnych dní. Výsledky štúdie domovoch opatrovateľskej služby sú porovnateľné so štúdiami, ktoré boli realizované v slovenských nemocniciach, kde bol najčastejší výskyt zápalových artropatii, opakujúce bolesti v oblasti chrbta a bolesti horných i dolných končatín. Až 28% respondentov predpokladá, že ich zdravotné problémy súvisia so zamestnaním. Pri porovnaní energetického výdaja tak u žien ako aj u mužov s hodnotami hraníc dlhotrvajúceho výkonu sa zistilo, že sú tieto hraničné hodnoty prekračované. To znamená, že fyzická námaha, ktorú by mal zamestnanec dlhodobo v práci vykonávať podľa svojho veku je u vyšetrovaného súboru zamestnancov nadmerná. Vysoký energetický výdaj z pohľadu celkového energetického výdaja za službu tak aj priemerného minútového energetického výdaja svedčí o neprimeranej fyzickej náročnosti viacerých pracovných výkonov, ktoré sú súvisia s opatovaním imobilných a čiastočne imobilných obyvateľov. Manipulácia s imobilnými je spojená s významným podielom statických prvkov v dôsledku polohovaného a transportovaného zaťaženia. Príčin nadmernej pretrvávajúcej fyzickej námahy je viacero. V prvom rade je to nedostatok mechanizmov na uľahčenie manipulácie s obyvateľmi. Hubáčová v štúdiu zaznamenala používanie týchto mechanizmov:

gumenná kúpacia posteľ, hydraulická stolička, rebrík a bočnice na posteľ. Priemerná hmotnosť obyvateľov s ktorými personál manipuloval bola 49-98 kg. Táto hmotnosť však bola odlišná počas nočných a víkendových služieb, kedy často dvíhať a umývať obyvateľov musela len jedna osoba. Pracovníci pri možnosti subjektívneho hodnotenia príčin nadmernej fyzickej záťaže sa sťažovali, že absentuje mužská pomoc a tiež na nedostatočné technické zabezpečenie pri vykonávaní pracovných činností, na častú manipuláciu s bezvládnymi obyvateľmi. Napriek nadmerne fyzickej záťaži personál má vidieť v chorom človeka, ktorý trpí a ktorý už aj preto má nárok, aby sa personál k nemu správal zdvorilo a šetrne. Pred obyvateľom personál nikdy neprejavuje zlú náladu, naopak najideálnejšie by bolo, keby personál šíril pohodu, optimizmus, ktorý by mal pochádzať zo spokojnosti a duševnej rovnováhy personálu. Okrem zdravotných problémov zamestnanci udávali aj psychickú záťaž pri výkone profesie. Počas vykonávania svojho povolania pracovníci za hlavný problém pri hodnotení pracovných podmienok udávali organizačné problémy, nedostatok pomôcok pri práci, nepriaznivé medziľudské vzťahy, vlastné zdravotné problémy a nevyhovujúce pracovné podmienky. Z tohto dôvodu je zámerom mnohých sociálne politických projektov rozhodnejší boj proti negatívnemu modelu starého človeka ako

nepotrebného a zbytočného. Kládie sa dôraz na vzdelávanie verejnosti zameranej na pozitívne predstavy o starnutí. V tejto oblasti sa predovšetkým podpora očakáva od sociálne ekonomických vied a zlepšovanie materiálnych podmienok života.

### **Záver**

Starnutie je prirodzený individuálny proces, ktorý je určený súhrnom genetických faktorov a vplyvom vonkajšieho prostredia. Z tohto dôvodu by starobu mala brať spoločnosť ako prirodzenú realitu a mala by zaistiť seniorom dôstojný život či pobytových inštitucionalizovaných zariadeniach, alebo v ich rodinnom kruhu prostredníctvom terénnej opatrovateľskej služby. Prioritou každého zamestnanca bez toho rozdielu či pracuje v pobytovej časti zariadenia, alebo v terénnej opatrovateľskej službe musí byť to, aby si uvedomoval, že v našej Správe zariadení sociálnych služieb by sa mal každý klient cítiť bezpečne. Lebo len v bezpečnom prostredí sa seniori budú cítiť lepšie, pri posilnení sebadôvery objavia nové možnosti života a vlastný potenciál žitia v novom prostredí, alebo vo svojom domácom prostredí. Podľa Hubačovej (2004) práca personálu v domovoch opatrovateľských služieb je porovnateľná z hľadiska fyzickej namáhavosti práce s prácou personálu na geriatrických oddeleniach na oddeleniach pre dlhodobo chorých, kde je prevažná časť pacientov imobilná alebo čiastočne imobilná. Podľa viacerých autorov prácu personálu v takých zariadeniach

možno porovnať s fyzicky stredne ťažkou prácou v priemysle. Ošetrovateľstvo spolu s opatrovateľstvom sa od nepamäti spája s ušľachtilou a obetavou prácou ženy. Rapčíková (2007) uvádza, že pôvodné ošetrovanie vždy predstavovalo najmä milosrdnú a láskavú pomoc chorému, alebo trpiacemu človeku. Treba však zdôrazniť, že profesionalita nevylučuje ľudskosť, ľudský prístup, ktorý nestojí veľa v povolání opatrovateľky a dá sa zrealizovať všade a za každých okolností. Problém je však často vo výške dôchodku a tak vzniká nemožnosť dovoliť si poberať sociálne služby od poskytovateľov. Ekonomické ukazovatele potvrdzujú neschopnosť spoločnosti postarať sa o dôstojnú starobu svojich starších obyvateľov.

### **Literatúra**

FARKAŠOVÁ, D. a kol.: Ošetrovateľstvo. Martin: Osveta, 2001.

134-135 s. ISBN 80-8063-086-0.

GRAYOVÁ, C. 2010. Ako opatrovať chorých. 2. vyd. Martin :

Príroda, 2010, 192-194 s. ISBN 978-80-07-01835-8.

ŠKRLA, P., ŠKRLOVÁ, M.: Kreativní ošetrovatelský management.

1.vyd. Praha:Advent-Orion s.r.o.,2003. s.477 ISBN 80-7172-841-1.

CIBULOVÁ, Mária. 2011. Edukácia o bezpečnom ošetrovateľstve.

In EDITORS © Mgr. Alena Pospíšilová, 2011; Mgr. Petra



Juřeníková, Ph. D., 2011, This edition © Tribun EU, 2011, Sborník k IV. Mezinárodní konferenci všeobecných sester a pracovníků vzdělávajících nelékařská zdravotnická povolání. Nakladatel Česká asociace sester – Pedagogická sekce: Vydal a vytiskl Tribun EU s.r.o.Brno, 2011, s.19-25. ISBN 978-80-7399-196-8.

GÁLIKOVÁ, E. a kol. 2008. Je práca zdravotných sestier fyzicky náročná? In *Bezpečná práca*. ISSN 0322 – 8437, 2008. roč. 39, č. 6, s. 7-10.

HUBAČOVÁ, L., RITTER, J. 2004. Pracovná záťaž ošetrovateľského personálu v domovoch opatrovateľskej služby. In *Revue ošetrovateľstva a laboratórných metodík*. ISSN 1335-5090, 2004. Roč. X., č. 3, s. 97-101.

ONDŘIOVÁ, I., ŠÍMOVÁ, Z. 2009. Problematika zdravého stárnutia a staroby. In *Revue ošetrovateľstva a laboratórných metodík*. ISSN 1335-5090, 2009. Roč. XV., č. 3, s. 23-25.

RAPČÍKOVÁ, T., 2007. Práva pacienta a kvalita ošetrovateľskej starostlivosti. In *Revue ošetrovateľstva a laboratórných metodík*. ISSN 1335-5090, 2007. Roč. XIII., č. 1, s. 13-15.

Zákon o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona o živnostenskom podnikaní - Zákon č. 448/2008 Z. z. - úplné znenie

**Kontaktná adresa**

Mária, CIBULOVÁ, PhDr., PhD.

Inštitút zdravotníctva a sociálnej práce sv. Ladislava

ul.Slovenská11940 52 Nové Zámky

ul. Habánska 169, Horné Lefantovce 951 45

[cibulova.maria@gmail.com](mailto:cibulova.maria@gmail.com)

**Súčasná situácia a riešenie problémov obyvateľov  
v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii  
The current situation and solution of population problems in  
adverse socio-economic situation**

Nadežda ŠEBOVÁ

---

**Abstrakt:** Príspevok si kladie za cieľ poskytnúť informácie o právnej úprave poradenstva v systéme sociálnych služieb v kontexte súčasnej situácie a riešenia problémov obyvateľov v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii.

**Kľúčové slová:** chudoba, sociálne dávky, sociálne služby, sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela, poradenstvo

**Abstract:** The aim of this paper is to provide information about legislation of counselling in the system of social services in the context of the current situation and solution of problems the population in an adverse socio-economic situation.

**Keywords:** Poverty, social benefit, social services, counselling

## Úvod

Téma občianskeho poradenstva ako účinnej pomoci spoločnosti pri poskytovaní pomoci a podpory obyvateľom v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii je na Slovensku aktuálnou a do budúcnosti zostáva otvorenou otázkou, ktorou sa bude treba zaoberať najmä z pohľadu či a ako, akým spôsobom vymedziť občianske poradenstvo v právnych predpisoch tak, aby bolo prostriedkom efektívnej, účinnej a najmä rýchlej pomoci jednotlivcom, rodinám alebo skupinám.

### *Poradenstvo ako nástroj podpory a pomoci obyvateľom v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii.*

V sociálnej oblasti v uplynulom období došlo k viacerým významným zmenám v systémoch zameraných na zmierňovanie a odstraňovanie chudoby a sociálneho vylúčenia, ktoré sú tvorené širokým spektrom opatrení, a to od poskytovania finančných transferov pre zvýšenie príjmu (napr. pomoc v hmotnej núdzi, štátne sociálne dávky) cez zníženie výdavkov (dotácie pre dieťa, poskytovanie služieb starostlivosti – sociálne služby a sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela a špeciálne sociálne programy podľa potrieb cieľových skupín) až po opatrenia aktívnej inklúzie podporujúce prístup k zamestnaniu, vzdelávaniu a aktívnej participácii na spoločenskom živote. Tieto opatrenia sa prioritne

sústredujú na chudobu a vylúčenie najviac ohrozených jednotlivcov a skupín populácie, t.j. deti a mladých ľudí, rodiny s deťmi, nezamestnaných, a najmä dlhodobo nezamestnaných, marginalizované rómske komunity, ľudí so zdravotným postihnutím, bezdomovcov, prepustených z výkonu trestu a drogovo a inak závislých.

Súbor týchto opatrení ako už bolo uvedené sa týka predovšetkým sociálnych dávok, ktoré pozostávajú zo štátnych sociálnych dávok, pomoci v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov zdravotného postihnutia, ale aj z dotačných programov, sociálnych štipendií ako aj daňových úľav napr. daňový bonus, či sociálnych služieb atď.

Slovenská republika si stanovila cieľ na zníženie rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia „Vymaniť najmenej 170 tis. ľudí z rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia do roku 2020“. Národný cieľ sa meria na základe zoskupenia indikátorov, t.j. miery rizika chudoby<sup>4</sup>, závažnej materiálnej deprivácie<sup>5</sup> a veľmi nízkej

---

**4 Vyjadruje podiel ľudí žijúcich pod hranicou chudoby, t.j. pod 60% mediánu ekvivalentného disponibilného (po sociálnych transferoch) príjmu všetkých obyvateľov.**

**5 Vyjadruje podiel ľudí, ktorí čelia vynútenému nedostatku v aspoň 4 z 9 nasledovných položiek, ktoré si domácnosť nemôže finančne dovoliť: a) čeliť neočakávaným výdavkom, b) ísť raz za rok na jeden týždeň dovolenky mimo domu,**

intenzity práce<sup>6</sup>, ktoré definujú skupinu ľudí žijúcich v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia, t.j. ľudí s nízkym príjmom a/alebo tých, ktorí si nemôžu dovoliť niektorú z nevyhnutných potrieb pre svoj život a/alebo žijúcich v domácnostiach, kde nikto nepracuje alebo pracuje iba príležitostne.

V roku 2013 bolo na Slovensku v riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia 1 069 987 ľudí, čo predstavovalo 19,8% na celkovom počte obyvateľov.

Hlavné opatrenia na znižovanie chudoby alebo sociálneho vylúčenia, ktoré sa realizovali alebo plánujú realizovať sú zadané v národných programoch reforiem.

V tejto súvislosti je možné spomenúť, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky tiež pripravuje viacero strategických, koncepčných aj legislatívnych zmien zameraných na zlepšenie životnej situácie obyvateľstva, a to aj s využitím finančných prostriedkov Európskeho sociálneho fondu

---

c) uhrádzať nedoplatky spojené s hypotékou alebo nájomným, úhradou za energie alebo splácaním nákupov na splátky a iných pôžičiek, d) jesť jedlo s mäsom, kurčat'om, rybou alebo vegetariánskym ekvivalentom každý druhý deň, e) udržiavať doma primerané teplo, alebo nemôcť si finančne dovoliť, aj keď by domácnosť chcela: f) práčku, g) farebný televízor, h) telefón a i) auto.

**6** Vyjadruje podiel ľudí vo veku 0-59 rokov žijúcich v domácnostiach, kde dospelí pracujú menej ako 20% z celového času počas predchádzajúceho roka.

a účelnejším využívaním finančných prostriedkov štátneho rozpočtu.

V roku 2013 bol prehodnotený systém dávok štátnej sociálnej podpory určenej rodinám s deťmi a pristúpilo sa k vypracovaniu nového zákona o pomoci v hmotnej núdzi tak, aby bol systém adresnejší, administratívne jednoduchší, aby prispel k príjmovej stabilite obyvateľov a aby viac motivoval najmä dlhodobo nezamestnaných k aktivizácii a snahe prekonať nepriaznivú životnú situáciu aj vlastným pričinením.

V súčasnosti sa aktívne pracuje na príprave nového programového obdobia na roky 2014 – 2020, kde sa uchádzame a finančné prostriedky Európskeho sociálneho fondu, ktorých použitie by bolo zamerané napr. aj na rozvoj služieb starostlivosti o deti, konkrétne na vytváranie zariadení služieb starostlivosti pre deti do troch rokov veku; na zabezpečenie dostupnosti a kvality sociálnych služieb napr. realizáciou opatrení Stratégie deinštitucionalizácie systému sociálnych služieb a náhradnej starostlivosti, vypracovaním nového zákona o sociálnej práci, o podmienkach výkonu sociálnej práce a o podmienkach výkonu odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny; na vytváranie širších predpokladov pre zlepšenie prístupu zraniteľných skupín ku školskému a predškolskému vzdelávaniu lepšej kvality, ako aj zlepšenie prístupu k bývaniu

v previazaní na zamestnateľnosť, a tak posilnenie nástrojov aktívnej inklúzie.

Poskytovanie odborných poradenských služieb bolo a aj naďalej je neoddeliteľnou súčasťou uvedených opatrení, osobitne pri poskytovaní štátnych sociálnych dávok pre rodiny s deťmi, pomoci v hmotnej núdzi či sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny a to aj vrátane povinnosti ich poskytovať.

Na Slovensku i v Českej republike bolo poradenstvo, či poradenské služby používanými pojmami už v právnych predpisoch v období spoločného štátu a ich poskytovanie na takomto základe historicky preukázalo ich opodstatnenosť v právnej úprave. Ako príklad možno uviesť zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a mládeže z roku 1952, ktorý používal pojmy ako poradenstvo, či sociálne pracovníčky. Preto prevzatie v právnych predpisoch používaných a úpravu nových pojmov patriacich do odboru sociálna práca v neskorších právnych predpisoch možno považovať za celkom prirodzené pokračovanie vývoja právnej úpravy v tých odvetviach (najmä v rodinnom práve, v práve sociálneho zabezpečenia a pod.), v ktorých sú metódy, techniky a postupy sociálnej práce súčasťou konkrétnych ustanovení právneho predpisu.



V novodobej histórii sa napr. sociálne poradenstvo, špecializované sociálne poradenstvo stali súčasťou právnych predpisov najmä v oblasti sociálnej pomoci (zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov) a neskôr v samostatných zákonoch upravujúcich pomoc v hmotnej núdzi, sociálnoprávnu ochranu detí a sociálnu kuratelu, sociálne služby, či kompenzácie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ktoré zo zákona o sociálnej pomoci vychádzali, resp. sa z neho postupne až do roku 2008 vyčleňovali. Zákon o rodine (zákon č. 36/2005 Z. z.) obsahuje pojmy ako sociálne poradenstvo, či odborné poradenstvo, zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele (zákon č. 305/2005 Z. z.) obsahuje rovnaké pojmy a v roku 2009 priniesol úpravu mediácie ako odbornej metódy na uľahčenie riešenia konfliktných situácií v rodine, zákon o pomoci v hmotnej núdzi (zákon č. 417/2013 Z. z.) obsahuje pojem poradenská činnosť a pod. Zavedenie týchto pojmov do právnych predpisov sprevádzala diskusia o jednoznačnosti ich interpretácie i aplikácie v praxi. Okrem zákona o sociálnych službách (zákon č.448/2008 Z. z.), ktorý priniesol výslovnú úpravu sociálneho poradenstva a špecializovaného sociálneho poradenstva sa ostatné právne predpisy opierajú o teóriu sociálnej práce a pojmy patriace spravidla do teórie sociálnej práce v právnom predpise nevymedzujú, čo časť odbornej verejnosti považuje za správne.

Vo vzťahu k úprave poradenstva v právnych predpisoch a jeho poskytovaní na tomto základe treba uviesť, že zákon o sociálnych službách upravuje aj poskytovanie špecializovaného sociálneho poradenstva, sociálnej rehabilitácie a stimulácie komplexného vývoja dieťaťa so zdravotným postihnutím, ktoré sa ako samostatné odborné činnosti vykonávajú na základe akreditácie na takéto odborné činnosti (§88 a nasl.), ktorú udeľuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V súčasnosti na Slovensku pôsobí 67 akreditovaných subjektov (z toho 60 právnických a 7 fyzických osôb), ktoré možno rozdeliť podľa cieľových skupín, ktorým poskytujú špecializované sociálne poradenstvo a to osobám so sluchovým postihnutím, osobám so špecifickými druhmi postihnutia, týraným matkám, mladistvým, závislým osobám, osobám po výkone trestu odňatia slobody, žiadateľom o azyl, osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinám, osobám v sociálnej núdzi. V tejto súvislosti treba uviesť, že v systéme sociálnych služieb sa využíva sociálne poradenstvo ako doposiaľ jedna z najúčinnjších metód sociálnej práce. Sociálne služby ako také sa zameriavajú na individuálne potreby svojich klientov, ktorí sa aktívne spolu s poskytovateľom sociálnej služby podieľajú na optimalizácii a zlepšení ich sociálnej situácie.

Tento prístup posilňuje funkciu sociálneho poradenstva, ktoré sa zameriava na pomoc človeku a je vykonávané na úrovni základného a špecializovaného sociálneho poradenstva. Základné sociálne poradenstvo poskytuje občanovi nielen základné informácie o možnostiach riešenia problému, ale aj odporúčanie a sprostredkovanie ďalšej odbornej pomoci a je súčasťou každej poskytovanej sociálnej služby. Špecializované sociálne poradenstvo sa zameriava na zistenie samotných príčin vzniku, charakteru a rozsahu problémov jednotlivca, rodiny alebo komunity a poskytuje im konkrétnu odbornú pomoc. Využíva pritom multidisciplinárne poznatky z psychológie, sociológie, pedagogiky, medicíny, práva, filozofie, etiky a mnohých ďalších, ale najmä o poznatky z oblasti sociálnej práce.

Napriek tomu, že poradenstvo sa stalo súčasťou viacerých právnych predpisov v rozsahu potrebnom na plnenie úloh, ktoré zákon zveruje štátnej správe, samospráve, akreditovaným subjektom, zariadeniam sociálnych služieb, zariadeniam sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, zostáva stále otvorenou otázkou, či je potrebné a ak áno v akom rozsahu upravovať/vymedzovať metódy, techniky a postupy sociálnej práce, prípadne iné formy/spôsoby intervencie, ktoré patria do teórie iného vedného či študijného odboru v právnych predpisoch. Časť odbornej verejnosti ako už bolo uvedené zastáva názor, že predmetom právnej úpravy

nemá byť to, zjednodušene povedané, čo patrí do teórie, časť odbornej verejnosti naopak zastáva názor, že je potrebné definovať/vymedziť pojmy aj obsah pojmov, ktoré právny predpis používa, pre jeho účely.

Pre úplnosť informácií týkajúcich sa poradenstva nemožno opomenúť tiež poskytovanie poradenských služieb/poradenstva subjektmi doposiaľ pôsobiacimi bez zákonnej opory, napr. rodinám s maloletými deťmi, ktoré poskytujú materské a rodinné centrá. Tieto sú medzi rodičmi veľmi obľúbené a ich sieť je rozšírená po celom území Slovenska. Rodičia si sami organizujú rôzne aktivity a podujatia, pričom ich súčasťou sú aj laické poradenstvá medzi rodičmi navzájom, ale aj rôzne odborné podujatia, na ktoré si pozývajú odborníkov z rôznych oblastí podľa záujmu rodičov – psychologov, lekárov, zástupcov štátnej správy a iných. Je to jeden z príkladov poradenstva, ktoré vzniklo spontánne ako reakcia na potreby rodičov, pričom súčasťou ich aktivít je aj zapojenie sa do legislatívneho procesu pri zmenách, doplneniach či príprave úplne nových právnych predpisov, ktoré sa bezprostredne dotýkajú rodín s nezaopatrenými deťmi.

Samostatnou otázkou, ktorú treba zodpovedať je otázka financovania poradenstva/poradenských služieb, táto je rovnako aktuálna tak pre samosprávu ako aj pre štátnu správu a to podľa

kompetencií upravených právnymi predpismi. Na tomto mieste treba uviesť, že ide o pomerne zložitý systém, ktorý okrem iného nesie v sebe dedičstvo decentralizácie sociálnych služieb na Slovensku, ktorou sa preniesli kompetencie zo štátu na samosprávu a opakovane je systém financovania sociálnych služieb diskutovaný pri návrhoch na novelizáciu zákona o sociálnych službách, počas pracovných stretnutí, seminárov, konferencií a inak tomu nie je ani dnes. Prirodzene ide o úplne opodstatnenú otázku i tému, ktorou je treba sa dôsledne zaoberať a inšpiráciou môže byť pre Slovensko v prípade občianskeho poradenstva aj Česká republika.

### **Záver**

Z vyššie uvedeného možno celkom jednoznačne vyvodiť záver, že poradenstvo/poradenské služby majú nespochybniteľne svoje miesto v systémoch pomoci, podpory a ochrany práv a právom chránených záujmov jednotlivcov, rodín, skupín, či komunity. V súvislosti s občianskym poradenstvom ako jednou z možných foriem účinnej pomoci spoločnosti obyvateľom v nepriaznivej sociálno-ekonomickej situácii je aktuálnou výzvou otázka jeho právnej úpravy, ktorá v súčasnosti patrí medzi často kladené otázky zo strany odbornej i laickej verejnosti a jej zodpovedanie možno pričleniť k úlohám, ktorých riešenie čaká Slovensko v blízkej budúcnosti.

## **Literatúra**

Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov

Zákon č. 36/2005 Z.z. o rodine v znení neskorších predpisov

Zákon č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR 2014

Národný program reforiem Slovenskej republiky 2014

## **Kontaktná adresa**

JUDr. Nadežda Šbová

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR,

Špitálska 4-8 Bratislava

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety

Palackého 1 Bratislava

[nadezda.sebova@employment.gov.sk](mailto:nadezda.sebova@employment.gov.sk), [nada.sebova@azet.sk](mailto:nada.sebova@azet.sk)

## Nezamestnanosť rómskeho etnika ako dôsledok nízkej vzdelanostnej úrovne

Andrea FÍZIKOVÁ

**Abstrakt:** Príspevok poukazuje na nízku vzdelanostnú úroveň rómskeho etnika ako na jednu z príčin dlhodobej a vysokej nezamestnanosti Rómov. Poukazuje na to, že Rómovia sú na trhu práce ohrození diskrimináciou, ktorá ale neprebíha zjavne, ale často skryto a už skôr ako sa na trh práce dostanú. Táto diskriminácia začína už v školskom veku dieťaťa, ktoré je pre svoj pôvod, socio-ekonomické a kultúrne odlišnosti často považované za neovládateľné, nesdisciplinované a nevzdelateľné. Rigidný systém slovenského školstva tieto odlišnosti len prehĺbuje a deti zvyčajne končia v špeciálnych triedach základných škôl alebo v špeciálnych školách. Špeciálne školstvo však pre nich nie je riešenie. Redukované osnovy a nízke možnosti ďalšieho štúdia znižujú možnosti uplatnenia sa Rómov na trhu práce. Príspevok prináša aj niektoré odporúčania na zlepšenie súčasného stavu Rómov v slovenskom školstve.

**Kľúčové slová:** Majorita, minorita, rómske etnikum, špeciálne školstvo, trh práce, uplatnenie, vzdelávanie.

Po vymanení sa spod komunistického jarma, sme sa chystali pompézne privítať 21. storočie a 3. tisícročie ako oslobodená a zjednotená Európa, zložená z rozvinutých, plnohodnotných demokracií, v ktorých žijú rovnoprávne a navzájom sa rešpektujúce národy a národnosti. Všetci ich príslušníci mali byť rovnocenní a plnoprávni občania a ich zoskupenia a spoločenstvá mali vytvoriť novú občiansku spoločnosť (Kusý, 2004). V rozvinutých a stabilizovaných demokraciách sú si všetci občania rovní, vládne etnická a rasová tolerancia a menšiny sú do spoločnosti plne integrované. V rámci Európy sú však ešte krajiny, kde demokracia nie je ešte plne rozvinutá, kde sú menšiny marginalizované, rôznymi spôsobmi utláčané, kde príslušníci danej menšiny nie sú akceptovaní ako plnohodnotní občania spoločnosti, kde si celú krajinu a štát privlastňuje jeden väčšinový národ. Jednou z týchto krajín je aj Slovenská republika, v ktorej aj napriek prijatiu právnych predpisov upravujúcich rasovú diskrimináciu táto naďalej pretrváva. Medzi oblasti spoločenského života, ktoré sú na diskrimináciu citlivejšie patrí nielen oblasť bývania, vzdelávania,



sociálnej starostlivosti, prístupu k službám, medziľudské vzťahy, ale aj oblasť zamestnanosti.

Pred rokom 1989 bol pojem nezamestnanosť cudzí, pretože zamestnanosť bola v minulých desaťročiach pokladaná za samozrejmosť i nutnosť, ktorej bolo potrebné sa podriaďovať. Okrem iného v tom období zohrali nemalú rolu aj skutočnosti ako nákladná výroba produktov, prezamestnanosť, nižšia produktivita práce, zlá štruktúra výroby, nedostatočná kvalifikácia a aj demografický faktor, ktorý sa prejavil vysokým počtom pracovných síl (Martincová, 2005).

Po roku 1989 sa naša spoločnosť pretransformovala, nastali politické, hospodárske, sociálne a iné zásadné zmeny, ktoré so sebou nepriniesli len pokrok a pozitíva, ale aj negatíva a riziká. V našej spoločnosti sa okrem iných sociálno – patologických javov objavuje relatívne nový a dovtedy nepoznaný sociálny problém, akým je nezamestnanosť. Nezamestnanosť v súčasnosti už nie je len sociálno – patologickým javom, ale sociálnym problémom, ktorý je dominantný a je nutné ho riešiť v rámci celej spoločnosti. V súčasnosti patrí Slovenská republika v podiele nezamestnanosti štátov Európskej Únie na popredné miesta. Dôsledky nezamestnanosti ovplyvňujú a dotýkajú sa čoraz väčšieho počtu obyvateľstva, ktoré posúva nielen k hranici chudoby, ale v jej dôsledku dochádza až k sociálnemu vylúčeniu. Nezamestnanosť

nepestihuje všetky skupiny obyvateľstva rovnako. Ohrozené sú najmä špecifické skupiny, označované tiež ako rizikové. Jednou z najcitlivejších a najzraniteľnejších je skupina, ktorú tvorí etnická minorita – Rómovia.

V tomto príspevku sa pokúsime odhaliť príčiny vysokej nezamestnanosti rómskeho obyvateľstva a nastolíme aj niekoľko odporúčaní ako aspoň čiastočne odstraňovať uvedené príčiny.

Rómovia sú z pohľadu zamestnanosti ohrození najmä diskrimináciou, prostredníctvom ktorej aj zažívajú vysokú mieru nezamestnanosti. Hoci sa vyskytli špecifické prípady diskriminácie v práci týkajúce sa neospravedlniteľného zaobchádzania, rasistického šikanovania a prepúšťania, ktoré vyšli na svetlo prostredníctvom súdnych káuz, priama diskriminácia pri prijímaní do zamestnania je obvykle zamaskovaná a vo vzťahu k svojej obeti neviditeľná. K nepriamej diskriminácii však dochádza a to ešte pred vstupom a uplatnením sa na trhu práce, najmä v oblasti vzdelávania. Európska komisia v správach o nerovnosti vo vzdelávaní tvrdí, že najväčšími obavami vo vzdelávaní Rómov je ich segregácia a neprimerané vysoké zastúpenie v „osobitnom vzdelávaní“. Podľa jej správ sa jedná o disproporčne vysokú koncentráciu rómskych žiakov v niektorých triedach a príliš veľkej pripravenosti ich označiť za neschopných normálneho vzdelania,

nakol'ko majú problémy v učení (Európska komisia, 2006). Friedman a kol. (2009) v rámci štúdie, ktorú uskutočnilo v európskych krajinách UNICEF, uvádzajú, že spomedzi 23 sledovaných krajín malo v roku 2001 Slovensko najvyššiu mieru zaradovania žiakov do špeciálneho vzdelávania na úrovni primárneho vzdelávania, pričom miera žiakov zaradených do špeciálneho vzdelávania sa v rozmedzí rokov 1989 až 2001 zvyšovala a z pomedzi zaradených bolo až 60% žiakov rómskeho pôvodu. Uvedená štúdia tiež poukazuje na fakt, že medzi žiakmi špeciálnych škôl, ktorí dokončili školu v deviatom ročníku je 50% Rómov a medzi žiakmi, ktorí dokončili školu v nižšom ako deviatom ročníku je Rómov dokonca 80%. Príčiny tohto stavu vidí Kosová (2006) najmä v orientovanosti slovenského školstva na vstupy, t.j. ponuka slovenského školstva je najmä v rovnakých podmienkach na vzdelanie všetkých zúčastnených, ale s očakávaním, že títo sa im prispôbia. Takáto prax vedie k odmietaniu uznania odlišnosti v individuálnych, motivačných a kultúrnych vlastnostiach, z ktorých žiadna nie je hodnotnejšia, či dokonca nadradenejšia ako iná.

Navyše slovenské školstvo sa selektívne orientuje najmä na úspešnú časť populácie, ktorú zväčša tvorí majorita. Marcinčin a Marcinčinová (2009) uvádzajú, že podľa výsledkov výskumu OECD PISA z roku 2003 má Slovensko jednu z najvyšších

závislostí medzi výsledkami žiaka a jeho socioekonomickým zázemím. Skorou selekciou detí do vzdelávacích prúdov rôznej úrovne navyše slovenský vzdelávací systém prostredníctvom uniformných požiadaviek bez individualizácie vzdelávacieho procesu prehľbuje pôvodné nerovnosti žiakov a spôsobuje tzv. autoreprodukciiu vzdelávania, čo znamená, že deti kopírujú dosiahnutú úroveň vzdelania rodičov práve kvôli faktu, že škola nekompensuje zlé východiskové podmienky žiakov. Za týchto podmienok má rómske etnikum len malú šancu získať potrebné vzdelanie z pohľadu uplatnenia sa na trhu práce.

Problém vyvstáva aj na úrovni kultúrnej odlišnosti majority a rómskej minority. Rómovia prisudzujú majoritnému vzdelaniu nižšie miesto vo svojich hodnotových rebríčkoch, čo je jednak spôsobené ich zlými skúsenosťami s diskrimináciou a jednak z čiastočnej obavy o asimiláciu a odcudzenie sa. Odlišnosť rómskej rodiny od majoritnej rodiny sa prejavuje aj vo výchove detí. Rómske deti sú vedené k veľkej voľnosti, ich učenie prebieha napodobňovaním a bez korekcie od dospelých, čím sa môžu javiť ako nedisciplinované a neprispôsobivé. Kultúrne podmienená odlišnosť rómskych žiakov je známa už

dávno, napríklad Ferjenčík (1997) psychologickým výskumom zistil, že rómske deti majú pri nástupe do školy iné vedomosti,

schopnosti a zručnosti, inú kultúru a jazyk, a iný spôsob vnímania a tiež iné kognitívne stratégie uplatňované v riešení problémov. Toto potom často vedie k segregácii a v konečnom dôsledku k vylúčeniu dieťaťa zo štandardného výchovno-vzdelávacieho procesu a k jeho zaradeniu na výučbu do špeciálneho školstva.

Slabé socioekonomické podmienky rodičov, tiež spôsobené ich nedostatočným alebo nízkym vzdelaním, celú situáciu len umocňujú a podčiarkujú. Na okraji chudoby je pre žiakov sťažené najmä dochádzanie do školy, o to zvlášť ak ide o žiaka zo segregovanej rómskej komunity. To spôsobuje časté vymeškávanie z výchovno - vzdelávacieho procesu a opäť prehlbovanie rozdielov vo vzdelanostných výsledkoch.

Špeciálne vzdelávanie nie je dobrá investícia ani pre rómske deti, ani pre Slovensko. Rómski absolventi špeciálnych základných alebo stredných škôl majú žiaľ len obmedzené možnosti nájsť si stabilné zamestnanie. Napríklad v roku 2002 bola nezamestnanosť 15-24 ročných, ktorí nenavštevovali školy 37,7%, pričom priemer 25 krajín Európskej únie v rovnakej kategórii mladých ľudí bol 20,1%. Navyše v roku 2007 bola nezamestnanosť ľudí so základným vzdelaním na Slovensku 44,6%. Od osôb s neúplným základným vzdelaním alebo tých, ktoré ukončili základné vzdelanie na praktických školách po štúdiu na špeciálnych základných školách, nemožno očakávať, že štátu prinesú čistý finančný zisk

prostredníctvom daní a povinných odvodov v priebehu svojho pracovného života (Friedman a kol., 2009).

Vláda Slovenskej republiky však vyjadrila záujem riešiť vzniknutú situáciu. V tomto príspevku sa teda pokúsim uviesť aspoň niektoré odporúčania, ktoré majú za cieľ zvrátiť zaužívané schémy segregácie Rómov v rámci vzdelania v Slovenskej republike.

**1. Eliminácia nadmerného zastúpenia žiakov rómskeho etnika v špeciálnom školstve** a to tak na špeciálnych základných a stredných školách ako aj v špeciálnych triedach klasických základných škôl. V tomto bode môže napomôcť najmä vláda Slovenskej republiky, ktorá by mala prijať také opatrenia a posilniť také mechanizmy, ktoré by viedli k vyrovnaniu podielu rómskej a nerómskej populácie zaradenej do špeciálneho školstva. Napomôcť môže podpora terénnej a komunitnej práce ako aj podpora zaradenia kvalifikovaných asistentov žiakov a pedagógov na základné školy.

**2. Zmena mechanizmus zarad'ovania žiakov do špeciálneho školstva** najmä v prípravných a prvých ročníkoch školy. V tomto období sú žiaci zarad'ovaní do špeciálneho školstva na základe psychologických testov, ale keďže pochádzajú z málo podnetného a sociálne nevýhodného prostredia,

výsledky týchto testov vychádzajú zle v porovnaní s majoritou aj napriek tomu, že deti sa navonok nejavia ako mentálne postihnuté. Deťom by mala byť poskytnutá štandardná predškolská príprava ako podpora na preklopenie rozdielu, ktorá by mala za následok umiestnenie väčšiny žiakov do bežných tried základnej školy.

- 3. Zvýšenie počtu rómskych detí v predškolských zariadeniach** a to buď zavedeným povinnosti rodičov, alebo výhodami, ktoré uprednostnia rómske dieťa v rámci predškolskej prípravy.
- 4. Podpora rodičovskej informovanosti**, to znamená spustiť programy na zabezpečenie dostupných a presných informácií o možnostiach výberu štúdia s osobitným dôrazom na dlhodobé perspektívy vzdelávania a následnú možnosť uplatnenia sa na trhu práce.
- 5. Vytvorenie a aplikácia mechanizmov na identifikáciu a odstránenie nesprávneho zaradovania detí do špeciálnych tried a škôl.** Deti by mali prechádzať každý rok reidiagnostikou a v prípade vylúčenia mentálneho postihnutia by im mala byť poskytnutá podpora na preklopenie rozdielu medzi redukovanými a štandardnými osnovami.
- 6. Podpora vzdelávania a preškolovania učiteľov** predprimárneho, primárneho, nižšieho sekundárneho aj

sekundárneho vzdelávania v oblasti profesionálnej prípravy na zabezpečenie vzdelávania žiakov z rôzneho socio-ekonomického, ale aj kultúrneho prostredia. Takisto zaviesť toto vzdelávanie pre študentov pedagogických fakúlt.

- 7. Zmena systému financovania školstva** a to tak v rámci bežných tried, ktoré často nedisponujú kvalifikovanými asistentmi žiakov a pedagógov najmä v dôsledku finančného poddimenzovania škôl, ako aj v rámci špeciálneho školstva, ktoré by poskytovalo nielen vzdelávanie na základných školách, ale aj následné vzdelávanie žiakov s mentálnym postihnutím a tým zvyšovalo ich možnosti uplatnenia sa na trhu práce.

### **Literatúra**

EURÓPSKA KOMISIA. 2006. Rasizmus a xenofóbia v členských štátoch EÚ – trendy, vývoj a dobrá prax. Luxembourg : Úrad pre vydávanie publikácií Európskych spoločenstiev, 2006. 28 s. ISBN 92 – 9192 – 046 – 0.

FRIEDMAN, E. a kol. 2009. Škola ako geto. Systematické nadmerné zastúpenie Rómov v špeciálnom vzdelávaní na Slovensku. 1. vyd. Budapešť: Roma education fund. 2009. 114 s. ISBN 978-963-9832-09-1.



FERJENČÍK, J. 1997. Validita a reliabilita verbálnych škál Wechslerovho inteligenčného testu u rómskych detí. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa* 32, č. 3: 277-88.

KOSOVÁ, B. 2006. Analýza možností vzdelávania rómskej minority z hľadiska charakteru školského systému. In KOSOVÁ, B., HUĽOVÁ Z. (eds.) 2006. *Edukácia rómskych žiakov*. Zborník vedeckovýskumných prác, s. 23-41. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela.

KUSÝ, M. 2004. *Podoby diskriminácie*. 1. vyd. Bratislava: MIRIUS Bratislava s. r. o. 2004. 33 s. ISBN 978-80-8052-294-0.

MARCINČIN, A., MARCINČINOVÁ Ľ. 2009. Straty z vylúčenia Rómov. Kľúčom k integrácii je rešpektovanie inakosti. [online] In: <http://www.iz.sk/download-files/sk/osf-straty-z-vylucenia-romov.pdf>, 28.9. 2014 o 20:00.

MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2005. 127 s. ISBN 80 – 8078 – 038 – 2.

### **Kontaktná adresa**

Mgr. Andrea Fíziková  
Baková Jama 2303/12  
960 01 Zvolen

**Vplyv nezamestnanosti na rodinu**  
**Impact of unemployment to family**

Lívia ČERVENÁ

**Abstrakt:** Zámernom príspevku je práve rodina, rodinné vzťahy a atmosféra rodiny sú základom pre zdravý vývin maloletých detí. Rodinné prostredie je ohrozené nezamestnanosťou a ekonomickou nestabilitou. Preto je potrebné rodinu motivovať a poskytovať pomoc prostredníctvom metód sociálnej práce, zabezpečiť vhodné sociálne podmienky pre správny vývin maloletých detí a zlepšiť tak ich kvalitu života a zabrániť sociálnemu vylúčeniu.

**Kľúčové slová:** Rodina, nezamestnanosť, chudoba, sociálna vylúčenosť, sociálna práca

**Abstract:** The point of my report is family, family relations and the atmosphere of the family which are the base for healthy evolution of underage children. Family environment is endangered with unemployment and the economic instability. Because of that is necessary motivate family and give them help by using methods of social work, insure applicable social conditions for the correct

evolution of underage children and improve on their quality of life and keep away of social elimination.

**Key words:** Family, unployment, poorness, social elimination, social work

### **Úvod**

Rodina má pre maloleté dieťa veľký význam, pretože vytvára pre neho emocionálne zázemie, stáva sa centrom istoty a bezpečia, získavania podnetov a prvých životných skúseností. Vplyvom nezamestnanosti v rodine dochádza k strate sociálneho statusu a sociálnej izolácie.

V dnešnej dobe je nezamestnanosť problémom celého sveta, čoraz viac rodín žije v chudobe, zadlžených, neschopných zaobchádzať s peniazmi.

### **Rodina ohrozená nezamestnanosťou a ekonomickou nestabilitou**

Hodnota rodiny je stanovená v Ústave Slovenskej republiky. Článok 41. uvádza: “ Manželstvo, rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona. Starostlivosť o deti a ich výchova je právom rodičov, deti majú právo na rodičovskú výchovu a starostlivosť. Práva rodičov možno obmedziť a maloleté deti možno od rodičov odlúčiť proti

vôli rodičov len rozhodnutím súdu na základe zákona. Rodičia, ktorí sa starajú o deti, majú právo na pomoc štátu. (Ústava Slovenskej republiky, 41,14).

Na život rodiny **má nepriaznivý vplyv nezamestnanosť**, môže byť príčinou sociálnej izolácie a straty sociálneho statusu. Rodina je pre nezamestnaného oporou, ale na druhej strane môžu vznikať konflikty medzi členmi v rodine, a tým sa narúšajú rodinné vzťahy. V takejto rodine sa vytvára prostredie, ktoré je príčinou páchania trestných činov. Rodičia sú vzorom pre život maloletých detí, aj keď sú nezamestnaní, je to pre nich prirodzený jav. Pre nedostatočne uspokojené potreby hľadajú maloleté deti ako aj ich rodičia únik v nadmernom požívaní psychotropných a omamných látok. (Rusnáková, 2007). Nezamestnanosť znamená pre rodinu **stratu statusu** v spoločnosti a v rámci rodiny sa dotýka aj zmeny pravidiel fungovania domácnosti. (Schavel, et. all, 2007). „**Sociálna vylúčenosť** (sociálna exklúzia) je stav chudoby, jednotlivcov alebo skupín obyvateľov, ktorí sú postihnutí sociálnym dopadom, znížením životných šancí, obmedzenými zdrojmi na uspokojovanie základných životných potrieb.“ (Tkáč, 2004, s. 112). Sociálnu vylúčenosť definovala Európska únia v tzv. Zelenej knihe – Green book – European social policy COM (93) ako nedostatok príjmu, prístupu k zamestnaniu, nedostatok bývania, výchovy, zdraviu

a prístupu k službám, zasahuje nielen jednotlivcov, ale aj celé skupiny, ktoré sú predmetom diskriminácie, segregácie a oslabenia tradičných sociálnych vzťahov. (Tkáč, 2004, s. 112). **Práca** býva základom založenia a formovania rodiny, podmieňuje rozvrh dňa, spoločenské vzťahy a životný štýl. Človek, ktorý nie vlastnou vinou prišiel o prácu, má tiež strach, je plný komplexov menejcennosti, je nahnevaný a môže dôjsť až k agresivite na blízkych. Na Slovensku je tiež veľa mužov, ktorých po strate zamestnania vyhodili z domu vlastné manželky, deti a nakoniec sa stali bezdomovcami. (Filipek in: Rodina v súčasnom svete, 2007). Dlhodobé nežiadúce rodinné prostredie môže vyvolať v niektorých prípadoch suicidálne správanie. Nepriaznivým faktorom vo výchove maloletých detí je agresívne správanie a násilie v rodinnom prostredí. Podľa Lansy úplná rozhádaná rodina spôsobuje najviac psychických porúch u maloletých detí. V takomto prípade by bol lepší **rozchod rodičov**, aby sa rodinná atmosféra a vzťahy medzi jednotlivými členmi rodiny ustálili. (Turček, 2003). Podľa Fabiana (in: Rodina v súčasnom svete, 2007) môže byť **dôvodom rozvodu** aj globalizácia, pluralizmus a sekularizácia, ktoré svet rozvíjajú pozitívne (manželstvá rozličných kultúr, ich deti majú predpoklad pre rešpektovanie hodnôt druhého) aj negatívne (globalizácia spochybňuje nerozlučiteľnosť manželstva, ale ide o tlak na mužov zastúpiť ženy v domácnosti a o tlak na ženy postarať sa o finančnú

nezávislosť rodiny, ak nie sú schopní plniť požiadavky, potom je manželstvo ohrozené). **Dlhodobá nezamestnanosť** je sociálno – patologický jav, ktorý môže vyústiť do chudoby, ktorá môže súvisieť s citovou depriváciou. Okrem pojmu absolútna chudoba sa používa tiež pojem bieda. Je to stav, keď človek nemá zabezpečený ani základný životný štandard vo výžive, ošatení a bývaní. (Oláh, Schavel, 2006). **Chudoba** je nielen deficit príjmu, ale je spojená s objektívnymi problémami ako ľudia bývajú v menších bytoch, kde je viac obyvateľov ako izieb, ľudia sú bez ukončenia vzdelania, sú dlhodobo chorí, alebo postihnutí. Medzi subjektívne problémy chudoby patrí osamelosť, poruchy spánku, pocit nešťastia ako aj poníženia. Chudoba je závislá od rozvoja blahobytu. (Schilling, 1999). V súčasnosti je čoraz viac rodín v hmotnej núdzi, ktoré sa vyznačujú zlou finančnou situáciou, nedokážu si zabezpečiť finančné prostriedky na prežitie. „**Hmotná núdza** je stav, keď príjem občana nedosahuje životné minimum ustanovené osobitným predpisom a členovia domácnosti nevedia alebo nemôžu prácou, výkonom vlastníckeho práva alebo iného práva k majetku a uplatnením nárokov zabezpečiť príjem alebo zvýšiť príjem.“ (Zákon o pomoci v hmotnej núdzi č. 417/2013). Základnými životnými podmienkami podľa tohto zákona sú jedno teplé jedlo denne, prístrešie a nevyhnutné ošatenie. Rodiny v **sociálnej núdzi**

sú také, v ktorých rodičia nedokážu zabezpečiť starostlivosť o deti a mladých ľudí pre zlý zdravotný stav, vek, alebo inú situáciu, preto sa stávajú dysfunkčnými. Okrem toho sem patria rodiny s postihnutým členom, rodiny s občanom vo vyššom veku, rodiny s dlhodobo nezamestnaným členom. (Levická et., all., 2004)

### **Vybrané metódy sociálnej práce s rodinou**

Sociálna práca s rodinami je zameraná na zistenie príčin sociálnoekonomických problémov a prostredníctvom poradenských zručností je potrebné získať klienta pre spoluprácu, mobilizovať ho a opätovne zapojiť do ekonomických aktivít.

Spoločným znakom **rodinného poradenstva** podľa Prevendárovej sú poradenské činnosti zamerané na orientáciu klienta v situácii, optimalizáciu fungovania rodiny a optimalizáciu fungovania jednotlivca. **Cieľom poradenstva** je zabezpečiť, aby jednotliví členovia rodiny boli schopní zvládať náročné životné situácie. (Oláh, Schavel, 2006). **Sociálne včleňovanie**, začleňovanie (sociálna inklúzia) využíva verejné inštitúcie, sociálne, rodinné ako aj informačno - komunikačné siete pre plnohodnotný život prostredníctvom dostupnosti k zdrojom. (Tkáč, 2004, s.113).

**Štátna sociálna podpora** predstavuje jednorazové alebo opakované štátne sociálne dávky, financované zo štátneho rozpočtu. Dávky prispievajú rodičom na výdavky spojené s narodením dieťaťa alebo viacerých detí, pomáhajú rodinám so zabezpečením starostlivosti

o maloleté deti, o ich výchovu a výživu. Medzi sociálne dávky patrí: **prídavok na dieťa** upravuje zákon č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, **rodičovský príspevok** upravuje zákon č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, **príspevok pri narodení dieťaťa** upravuje zákon č. 383/2013 Z.z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov, **náhradné výživné** upravuje zákon č. 201/2008 Z.z. o náhradnom výživnom a o zmene a doplnení zákona č. 36/2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezov Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 615/2006 Z.z. v znení zákona č. 554/2008 Z.z., **príspevok na starostlivosť o dieťa** upravuje zákon č. 561/2008 Z.z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, **príspevok na podporu náhradnej starostlivosti** o dieťa upravuje zákon č. 627/2005 Z.z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení zákona č. 561/2008 Z.z. (<http://www.employment.gov.sk>)

**Pomoc v hmotnej núdzi** upravuje zákon č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov



poskytuje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a dávky sú financované zo štátneho rozpočtu. **Dávka v hmotnej núdzi** je nastavená tak, aby motivovala človeka k riešeniu svojej situácie. Podľa § 10 zákona č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov formou ustanovenia aktivačných centier ukladá povinnosť práceneschopným v rozsahu 32 hodín mesačne na základe písomnej dohody medzi úradom a obcou vykonávať: menšie obecné služby pre obec, dobrovoľnícku činnosť, alebo práce na predchádzanie mimoriadnej situácie a tiež pri odstraňovaní mimoriadnej situácie. (ÚPSVaR SR in: Perspektívy č. 4/2014. 4. s) **Ochranným príspevkom** sa rozumie zabezpečenie osobných výdavkov člena domácnosti, ktorý nemá možnosť zabezpečiť si príjem vlastnou prácou. **Aktivačný príspevok** je určený podľa uvedeného zákona na udržanie, prehĺbenie alebo zvýšenie vedomostí, zručností, praktických návykov na účely zvýšenia pracovného uplatnenia na trhu práce. **Príspevok na nezaopatrené dieťa** je určený na podporu výchovy, vzdelávania a všestranného rozvoja v domácnosti, ktoré si riadne plní povinnú školskú dochádzku. **Príspevok na bývanie** je určený na čiastočnú náhradu nákladov spojených s bývaním. (<http://www.employment.gov.sk>) Od prvého januára 2015 poberatelia dávky v hmotnej núdzi, dlhodobo nezamestnaní, ktorým vznikol pracovný pomer, by si mohli polepšiť. **Osobitný**

**príspevok** budú dostávať až 12 mesiacov, prvý polrok v sume 126,14 € mesačne a druhý polrok v sume 63,07 € mesačne, bez ohľadu na to, či nárok na pomoc v hmotnej núdzi zanikne. (ÚPSVaR SR in: Perspektívy č. 4/2014. 5. s) **Jednorázovú dávku** v hmotnej núdzi poskytujú obce a mestá z ich rozpočtu. Rodiny, ktoré sa ocitli v ohrození z dôvodu nedostatočných schopností narábať s finančnými prostriedkami, prostredníctvom **osobitného príjemcu** dávky v hmotnej núdzi a príspevkov, tiež prídavku na dieťa (zanedbávanie povinnej školskej dochádzky a uložené výchovné opatrenie) a rodičovského príspevku sa učia viesť rodinný rozpočet a účelne nakladať s rodinnými financiami. Rodičia sa správajú veľmi nezodpovedne, keď neplatia nájom niekoľko mesiacov, môžu prísť o strechu nad hlavou a tým ohrozujú deti vyňatím z prirodzeného prostredia. (Bílasová, In: Metódy sociálnej práce s rodinou. 2012) Úlohou sociálneho pracovníka s rodinou je vypracovať plán a hľadať spoločne s rodinou možnosti riešenia zložitej situácie napr. dotácia na stravu, školské potreby, motivačný príspevok v spolupráci so samosprávou, ktorá poskytuje sociálnu pôžičku. Sociálny pracovník musí rodinu dlhodobo sprevádzať. Ekonomickú situáciu rodiny ovplyvňuje aj prítomnosť člena s ťažkým zdravotným postihnutím. Kompenzácia sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia je zmiernenie alebo

prekonanie sociálneho dôsledku prostredníctvom poskytnutia peňažných príspevkov na kompenzáciu, ktoré upravuje zákon č. 447/2008 Z.z. **o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. (<http://www.upsvar.sk>) Jednou z metód sociálnej práce s rodinou s maloletým dieťaťom je **sociálnoprávna ochrana detí a sociálnej kurately**. Podľa medzinárodného dohovoru o právach dieťaťa Slovenská republika dbá o dodržiavanie práv dieťaťa a zabezpečenie jeho ochrany, výchovy a všestranného vývinu v prirodzenom prostredí ako aj zabezpečenie náhradného prostredia dieťaťa prostredníctvom opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Orgány sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately zabezpečujú predchádzanie vzniku kríz v rodine, ochrany práv a právom chránených záujmov detí. (<http://www.employment.gov.sk>)

**Opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa vykonávajú** v prirodzenom rodinnom prostredí, v náhradnom rodinnom prostredí, v otvorenom prostredí, v prostredí utvorenom a usporiadanom na výkon opatrení podľa tohto zákona. Opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa vykonávajú pre dieťa, plnoletú fyzickú skupinu, rodinu, skupinu a komunitu prostredníctvom metód, techník a postupov sociálnej práce

poznatkom spoločenských vied a poznatkom o stave a vývoji sociálnopatologických javov v spoločnosti. ( zákon o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele č.305/2005, § 3, odsek 1)

Podľa zákona č. 305/2005 Z.z. o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa vykonávajú **opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately** na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine a na obmedzenie a odstraňovanie negatívnych vplyvov, ktoré ohrozujú psychický vývin, fyzický vývin alebo sociálny vývin dieťaťa alebo plnoletej fyzickej osoby, na zabezpečenie ochrany života, zdravia a priaznivého psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu dieťaťa. V záujme maloletého dieťaťa orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately rozhodne o uložení výchovného opatrenia a spolupracuje s orgánmi štátnej správy, obcou, školou, so zariadením, poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, iným špecializovaným zariadením ako aj s akreditovaným subjektom. Cieľom sociálnej práce s rodinou je úprava pomerov **sanácia rodinného prostredia** znamená tiež vyliečenie, uzdravenie, napravenie, ide o postupy sociálnej práce, ktoré podporujú zachovanie a obnovenie funkcií rodiny. Podľa Ambrózovej, 2006 je **terénna sociálna práca** nenahraditeľná, lebo zachytáva problémy priamo v prirodzenom prostredí. Pri práci s rodinou sa využívajú aj

d'alsie metody sociálne služby, sociálne poradenstvo, sociálna prevencia, sociálnoprávna ochrana, supervízia, streetwork, mediácia, sieťovanie a pod. (Lešková, 2012, s.325) Dlhodobá, systematická sociálna práca s nezamestnanými klientami v rodine je veľakrát opakujúca sa a prechádzajúca do budúcich generácií, často pôsobiaca v kriminogénnom prostredí. Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce nemajú efektivitu a jediným príjmom pre rodinu sú sociálne dávky.

Európske trendy v rozvoji podpory rodinnej starostlivosti, sociálneho poradenstva, dobrovoľníctva a svojpomoci spočívajú v uprednostňovaní **preventívnych, terénnych a ambulantných sociálnych služieb** pred pobytovými službami. Zmapujú sa zdroje podpory a vytvorí sa plán sociálnej práce za aktívnej účasti rodiny. Ďalej sa dôraz kladie na sledovanie kvality sociálnych služieb, šandardizáciu činností, na sieťovanie služieb spojené s koordináciou z obce a podporou multidisciplinárnej tímovej spolupráce a v neposlednom rade v celoživotnom vzdelávaní sociálnych pracovníkov. (Bílasová, In: Metódy sociálnej práce s rodinou. 2012) Sociálne služby sú jednou z foriem pomoci ľuďom v nepriaznivej situácii. Prostredníctvom sociálnych služieb štát zabezpečuje uspokojovanie sociálnych potrieb a sociálne začlenenie občanov. Sociálne služby sú zamerané na prevenciu vzniku nepriaznivej sociálnej situácii klienta, rozvoja schopnosti

viesť samostatný život, podporu začlenenia do spoločnosti, prevenciu sociálneho vylúčenia a riešenie krízovej sociálnej situácie rodiny a jednotlivca. (<http://www.employment.gov.sk>) Na základe § 12 zákona 485/2013 Z.z. ktorým sa dopĺňa zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov **sociálne služby na podporu rodiny s deťmi**, ktorými sú: 1. pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa a podpora zosúladovania rodinného života a pracovného života 2. poskytovanie sociálnej služby v zariadení dočasnej starostlivosti o deti 3. poskytovanie sociálnej služby v nízkoprahovom dennom centre pre deti a rodinu. Tieto sociálne služby sú súčasťou siete podpory pre rodinu.

**Národné projekty na podporu zamestnanosti** z Európskeho sociálneho fondu sú podľa Šefčoviča, 2014 hlavným nástrojom Európskej únie na podporu zamestnanosti ako aj pomoc pri hľadaní lepšieho pracovného miesta pre všetkých občanov Európskej únie, najmä pre tých ktorí majú problém sa zamestnať. Naopak Európska únia zápasí s nedostatkom špecialistov a to v oblasti informačných a komunikačných technológií. Je preto namieste zabezpečiť rekvalifikácie a zároveň, aby školské a univerzitné vzdelávanie bolo v budúcnosti prispôbené potrebám pracovného trhu. (ÚPSVaR SR in: Perspektívy č.3/2014. 1. s) Ústredie práce, sociálnych vecí

a rodiny od obdobia 6/2014 – 12/2015 realizuje ďalšie štyri národné projekty: Vybrané **aktívne opatrenia na trhu práce** v rámci SR s cieľom podpory zamestnanosti, adaptability a znižovania nezamestnanosti, o zamestnanie znevýhodnených uchádzačov prostredníctvom vybraných nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce. Podpora **zamestnávania zdravotne postihnutých**. Rozvoj **spolupráce štátnych a neštátnych poskytovateľov služieb** zamestnanosti. Praxou k zamestnaniu – záruky pre mladých s cieľom poskytovania príspevkov na mentorované **zapracovanie a prax uchádzačov** o zamestnanie a zamestnávateľov, ktorí vytvoria pracovné miesta. (ÚPSVaR SR in: Perspektívy, č.4/2014)

### **Záver**

Riešenie nezamestnanosti je dávkou v hmotnej núdzi iba dočasným riešením životnej situácie. Dlhodobo nezamestnaní sú na tieto dávky odkázaní a zvykli si na daný životný štýl. Dlhodobo nezamestnaní majú zdravotné problémy, sklony k požívaniu alkoholických nápojov, nepriaznivú situáciu riešia zadlžovaním, žijú v chudobe, ktorá narúša medziľudské vzťahy a dochádza až k rozpadu rodiny. V súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou niektorí rodičia nezodpovedne pristupujú k starostlivosti o maloleté deti, zanedbávajú starostlivosť a následne je uložené nad výchovou maloletých detí výchovné opatrenie a môže dôjsť až k vyňatiu dieťaťa z rodinného prostredia. Rodičia sú pre svoje deti vzorom,

a preto by sa mali snažiť hľadať zamestnanie, rekvalifikovať sa, aby boli aktívni a viac mobilní a tým pristupovali zodpovednejšie k starostlivosti o maloleté deti, aby sa rodina stala opäť zdravým základom našej spoločnosti.

## **Literatúra**

### **1. Knihy/Monografie**

FABIAN, A. 2007. *Spoločenské a cirkevné premeny v spoločnosti*. In: Rodina v súčasnom svete. 1.vyd. Trnava: TU Teologická fakulta, 2007. 169 s. ISBN 978-80-7141-587-9.

FILIPEK, A. 2007. *Svetlá a tiene Slovenskej katolíckej rodiny*. In: Rodina v súčasnom svete. 1.vyd. Trnava: TU Teologická fakulta, 2007. 169 s. ISBN 978-80-7141-587-9.

LEVICKÁ, J et all. 2004. *Sociálna práca s rodinou 1*. 1.vyd. Trnava: Mosty, n.f. a FZaSP TU, 2004. 177 s. ISBN 80-89074-93-6.

OLÁH, M. SCHAVEL, M. 2006. *Sociálne poradenstvo*. 1.vyd. Prešov: PU PBF, 2006. 191 s. ISBN 80-8068-487-1. EAN 9788080684877.

RUSNÁKOVÁ, M. 2007.: *Rodina v slovenskej spoločnosti v kontexte sociálnej práce*. Ružomberok: KU PF, 2007. 167 s. ISBN 978-80-8084-248-2.



SCHAVEL, M. et. all. 2007. *Sociálna prevencia*. 2.vyd. Bratislava: VŠZaSPsv. Alžbety, 2007. 141 s. ISBN 978-80-89271-22-1. EAN 9788089271221.

SCHILLING, J. 1999. *Sociálna práca*. 1.vyd. Trnava: SAP, 1999. 272 s. ISBN 80-88908-54.

TKÁČ, V. 2004. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: Eduard Szattler, PressPrint, 2004. 354 s. ISBN 80-89084-13-3.

TURČEK, K. 2003. *Psychopatologické a sociálnopatologické prejavy detí a mládeže*. 2.vyd. Bratislava: IRIS, 2003. 168 s. ISBN 80-88778-99-9.

## **2. Zborník**

BÍLASOVÁ, T. 2012. Mnohopróblémová rodina ako objekt sociálnej práce. In: *Metódy sociálnej práce s rodinou. Zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. 1. Vyd. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety v Bratislave. 2012. 461 s. ISBN 978-80-8132-050-7. EAN 9788081320507.

LEŠKOVÁ, L. 2012. Sociálna práca s rodinou pri vykonávaní opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately In: *Metódy sociálnej práce s rodinou. Zborník z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. 1. Vyd. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety v Bratislave. 2012. 465 s. ISBN 978-80-8132-050-7. EAN 9788081320507.

### **3. Článok v časopise**

ÚPSVaR SR. 2014. Aplikácia zákona č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi v praxi. In: Perspektívy. Ročník I. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, č. 4. 2014. EV 4906/14. 4.s.

ÚPSVaR SR. 2014. Nový osobitný príspevok. In: Perspektívy. Ročník I. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, č. 4. 2014. EV 4906/14. 5.s.

ÚPSVaR SR. 2014. *Predseda EK Maroš Šefčovič o problematike nezamestnanosti v Európe*. In: Perspektívy. Ročník I. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, č. 3. 2014. EV 4906/14. 1. 2 s.

ÚPSVaR SR. 2014. *Realizácia projektov na podporu zamestnanosti*. In: Perspektívy. Ročník I. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR, č. 4. 2014. EV 4906/14. 1. 2 s.

### **4. Zákony, Ústava**

Národná rada Slovenskej republiky: Zákon č. 125/2013 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 36/2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov z 22.5.2013.

Národná rada Slovenskej republiky: Zákon č. 305/2005 Z.z. o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 25. 05. 2005. .

Národná rada Slovenskej republiky: Zákon 485/2013 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov z 28.11.2013.

Národná rada Slovenskej republiky: Zákon č. 417/2013 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 26.11.2013.

ÚSTAVA SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 3.vyd. Bratislava: Kancelária NR SR, 85 s. ISBN 80-89052-20-7.

## **5. Elektronické dokumenty**

<http://www.employment.gov.sk>

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky:

Rodina - sociálna pomoc

[cit.20.10.2014 ]

<http://www.upsvar.sk/pd>

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Prievidza: Sociálne veci a rodina [cit.20.10.2014 ]

**Kontaktná adresa**

Lívia Červená, PhDr.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Prievidza

Oddelenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately

Šumperská 1, 971 01 Prievidza

[livia.cervena@gmail.com](mailto:livia.cervena@gmail.com)

## **Regionálne podniky a ich význam pri riešení regionálnych disparít**

Andrea GÁLLOVÁ, Jozef BERKI

**Abstrakt:** Na rodinu ako základný prvok spoločnosti vplýva množstvo faktorov, v dôsledku ktorých podlieha zmenám, či už v rámci svojej štruktúry, formy, funkcie, alebo svojho fungovania. Jedným z najvýraznejších vplyvov, ktoré v súčasnosti pôsobia na rodinu je nezamestnanosť, ktorá má na rodinu množstvo negatívnych dôsledkov.

Úlohou je poskytnúť stručnú charakteristiku nezamestnanosti, jej vývoja a trendov v podmienkach Slovenskej republiky. Zameriam sa na konkrétne prejavy a dôsledky nezamestnanosti, a to predovšetkým chudobu spojenú so sociálnou exklúziou, následky na kvalitu života nezamestnaných a ich rodín a nakoniec i na určité psychologické dôsledky nezamestnanosti.

**Abstract:** On the family as a basic element of society affects a number of factors which result in the subject to change, whether within its structure, form, function, or its operation. One of the effects of which are currently operating in the family is unemployment, which is on the The role is to provide a brief

description of unemployment, its development and trends in the conditions of Slovak Republic. I focused on specific symptoms and consequences of unemployment, particularly associated with poverty, social exclusion, the consequences for the quality of life of the unemployed and their families, and finally i for certain psychological consequences of unemployment.

Rast konkurencie v globálnom meradle bude mať v najbližších rokoch ešte väčší vplyv na slovenskú ekonomiku a slovenský trh práce. O to zložitejšie bude plniť ciele stratégie Európa 2020 v slovenských podmienkach, napríklad v raste miery zamestnanosti a osobitne v znižovaní dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je najvyššia spomedzi všetkých krajín EÚ.

Ide o proces, ktorého vývoj je poznačený jednotlivými etapami krízy – od finančnej k dlhovej. V tejto súvislosti je podstatné, že dochádza k prehĺbovaniu príjmových nerovností, ktoré majú svoje konzekvencie na trhu práce. Ďalšia etapa krízy s veľkou pravdepodobnosťou bude viesť k redukcii spotreby a následne i produkčných kapacít.

Ako sa táto postupnosť a väzby prejaví na formovaní slovenského trhu práce, je veľmi otázne. Faktom však je, že slovenský produkčný potenciál reprezentujú predovšetkým zástupcovia

transnacionálnych korporácií (vzhľadom na tvorbu HDP), ktorí budú problémy kapacít a zamestnanosti riešiť skôr inde ako vo svojich materských krajinách.

Súčasná znalostná – informačná revolúcia od štartovala gigantickú tretiu vlnu ekonomických, technických a sociálnych zmien. Tieto nútia súčasnú spoločnosť a organizácie správať sa radikálne k novým a neustále sa meniacim podmienkam a odsúva doteraz uplatňované teórie civilizácie druhej vlny. Informácie sa dnes šíria rýchlosťou miliónkrát vyššou, ako pred sto rokmi a nastupuje radikálne nová tretia vlna civilizácie.

Umožňuje to revolúcia v telekomunikáciách, ktorá vytvára podmienky pre rozvoj „sieťovej ekonomiky.“ Ekonomická veda tretej vlny v tomto turbulentnom prostredí sa doteraz iba rodí a intelektuálny rámec, ktorý by mal zjednotiť teóriu riadenia a ekonómiu zatiaľ akoby neexistoval. Táto úloha je o to viac pred nami. Dôsledok tohto stavu sú ekonomické krízy spoločnosti a bez vedecky podloženej predpovede realizované radikálne ekonomické reformy spravidla majú katastrofálne následky.

Dôkazom toho sú rozsiahle ekonomické reformy, ktoré prebehli v 20. storočí:

- aplikácia Marxovej teórie v komunistických štátoch
- aplikácia Keynesovej všeobecnej teórie zamestnanosti; úroku a peňazí v Anglicku a

- aplikácia chybnej koncepcie prestavby ekonomík v postkomunistických štátoch na trhovú systém.

Tieto reformy zákonite viedli k úpadku občanov príslušných krajín, pretože sa realizovali bez poznania prírodných zákonov platných v živom svete v spätosti s ekonómiou.

Tieto determinujú konanie ľudí ako živých bytostí. V doterajších modeloch chýbajú aktivity mysle človeka, ktoré určujú všetko, čo sa v ekonomických javoch odohráva. Bez života ľudí by však neboli ekonomické javy a procesy. Všetky ekonomické procesy začínajú v mysli človeka, či už je to u podnikateľa alebo jeho zamestnanca, ktoré sa realizujú trhom práce.

Úžitková hodnota vzniká prenosom informácie z mysle človeka na pracovný predmet do rozhodovacej situácie. Táto informácia, časť ekonomických procesov, sa ukazuje ako chýbajúca v modelovom zobrazení, čo sa prejavuje určitým anachronizmom v dobe informačnej revolúcie. Dôsledky tejto skutočnosti sa už začínajú analyzovať na finančných trhoch, kde je snaha predpovedať budúcnosť, ktorá závisí od rozhodnutí ľudí v súčasnosti.

Ide tu o mechanizmus obojstrannej spätnej väzby medzi myslením a realitou.

Namiesto toho, aby finančné trhy odrážali nežiaducu realitu, aktívne ju vytvárajú.



Existuje tu dvojité spojenie medzi súčasným rozhodnutím a budúcou udalosťou, dochádza k reflexivite. Je to mechanizmus obojstrannej spätnej väzby medzi myslením a realitou.

Podobný mechanizmus spätnej väzby zasahuje i tu do aktivít, ktoré počítajú s vedomou účasťou ľudí. Dochádza k dvojsmernej reflexívnej interakcii medzi tým, čo účastníci očakávajú a tým, čo sa naozaj stane. Tu vystupuje jadro pochopenia ekonomických, politických a spoločenských javov. Ekonomické a spoločenské udalosti bývajú rozdielne a skúmajú možnosti a podmienky rovnovážneho stavu systému.

O koncept rovnováhy opierajúca sa ekonomická teória musí počítať s rušivými prvkami. Kyvadlo sa vráti do pokojnej polohy bez ohľadu na veľkosť pôvodnej výchylky, ale kedy?

A tu účastníci trhu aj regulátori často menia ekonomické pravidlá podľa vlastných predstáv a rovnováha sa stáva ilúziou. Tým dochádza i k novým dimenziám trhu práce, ktoré je nutné kvalifikovane analyzovať. Rozhodujúcu úlohu majú tri dimenzie: • ekonomická • sociálna • filozoficko-vzdelávacia

Pre ekonomickú dimenziu výrazne vystupuje produktivita kvalifikovanej práce, v ktorej prioritu má vzdelaný a permanentne sa učiaci pracovník.

Podniky zmenia svoj charakter a stanú sa organizáciou založenou na znalostiach, kde hodnoty sú vytvárané kvalifikovanou prácou a

individuálnymi vedomosťami ako výsledok interpretácie informácií na základe individuálnych schopností.

To je sofistikovaná práca. Sociálna dimenzia vystupuje ako výzva spoločnosti na riešenie novovystupujúcich realít dotýkajúcich sa osobitne sociálnych otázok spojených so zvýšenou výkonnosťou, produktivitou práce, zamestnanosťou a demografickými otázkami. Ďalej so zmenou charakteru invenčných a inovačných procesov, s komplexnými revitalizačnými zmenami, globálnou konkurenčnou schopnosťou a ďalšími.

Filozoficko-vzdelávacia dimenzia, ktorá vyplýva z nového členenia spoločnosti a jej hodnôt na estetické a intelektuálne vnímanie, teda na vnímanie intelektuálov a manažérov. Intelektuálne je orientované na hodnotové, ideové a názorové, manažéri sa zaoberajú ľuďmi a prácou. Tento obsah nachádza svoje vyjadrenie prostredníctvom novej syntézy filozofickej a vzdelávacej. Každý manažér najmä vo výrobe si musí osvojiť a v praxi uplatniť „novú disciplínu“, ktorá integruje znalosti inžiniering, vedenia ľudí a ekonomiky cez učiacu sa spoločnosť. Nastupujúce rýchle tempo inovácií v technológiách, najmä informačných, podstatne zvyšujú produktivitu a kvalitu výroby. Súčasne redukujú požiadavky na nízkokvalifikované pracovné sily, ktoré sťažujú prognózovanie vývoja požiadaviek na vedomosti a zručnosti v jednotlivých

povolaniach. Ďalej spôsobujú, že príprava na povolanie zameraná na nízke špecializácie sa stáva neefektívna.

V priebehu 10 rokov: • približne 70 % - 80 % technológií, ktoré sa dnes používajú, ale v priebehu 10 rokov pracuje ešte stále 75 % - 85 % pracovníkov, ktorí získali svoju odbornú prípravu pred 10-40 rokmi. • v Európskej únii zaniká ročne cca 10 miliónov pracovných miest (7 %) a vzniká približne rovnaké množstvo nových.

V priemere každý šiesty zamestnanec cca (17 %) mení v priebehu roka zamestnanie a každý ôsmy (12,5 %) zmení aj odvetvie svojej práce. Z uvedeného vyplýva, že celoživotné povolanie v podstate odmietajú. Preto namiesto kvalifikačných požiadaviek určitého celoživotného povolania sa aktuálnejšie stáva celoživotná zamestnateľnosť.

Teda príprava na povolanie sa má orientovať na všeobecné zručnosti a nie na zručnosti špecifické.

Zamestnávateľia vo vyspelých krajinách prijímajú do zamestnania prednostne ľudí, ktorí majú vyššie vzdelanie, dobré základy jazykovej prípravy, rozumejú technologickým procesom. Ďalej vedia tvorivo samostatne riešiť problémy, pracovať v tímoch, orientovať sa v explózii informácií, ktorí majú ochotu permanentne sa vzdelávať a ktorí sú adaptabilní.

Z toho vyplýva, že rozdelenie vzdelávania na odborné a všeobecné na stredoškolskej úrovni sa stáva anachronizmom, rozdeľujúcim

spoločnosť a brzdiacim faktorom rozvoja nových technológií. Stredné všeobecné vzdelanie ale má zahŕňať techniku, technológiu a ekonomiku v organickej spätosti. Príprava na povolanie by sa mala presúvať na obdobie po skončení strednej školy a má byť súčasťou celoživotného vzdelávania.

Vzdelávanie je kľúčový sektor rozvoja spoločnosti založenej na vedomostiach a prevenciou nezamestnanosti. V súčasnosti do pozornosti vstupuje modifikácia modelu zamestnanosti pod vplyvom vystupujúcich aktuálnych indikátorov. To sú globálna hospodárska a finančná kríza, prerastajúca do krízy civilizačnej, transnacionálna ekonomika a nastupujúce mocnosti BASIC, BRIC a IBSA, udržateľnosť európskych sociálnych modelov a trhu práce.

Tlak a výzva na reformy trhu práce a jeho väčšiu flexibilitu často nesprávne interpretovanú. Treba podporovať jednotný európsky trh práce a reformovať systémy sociálnej ochrany v smere podpory pohybu pracovnej sily v európskom priestore. Tiež podporovať slobodu individuálnou cestou vyššej miery dekomodifikácie pracovnej sily. Ďalej vstupujú nové priority Lisabonu v prospech trojice:

- produktivita
- rast

- pracovné miesta, ktoré treba posudzovať v kontexte s rámcovým programom EÚ pre vzdelanie a inovácie s horizontom 2020, ako hybnej sile pre našu slovenskú ekonomiku a osobitne pre trh práce a našu zamestnanosť.

Nastupujú tri priority:

1. Vynikajúca veda
2. Priemyslové vedenie (industrial leadership)
3. Spoločenské výzvy ( sociálna súdržnosť, sociálne istoty, solidarita).

Návrh komisie EÚ na financovanie programu na výskum a inovácie rokov 2014 - 2020 je vo výške 80 mld. Eur.

Hlavná časť Európa 2020 sa dotýka výskumného priestoru, a to:

- reakcia na hospodársku krízu, investovať do budúceho rastu a zamestnanosti, ďalej
- zameranie sa na zmiernenie znepokojenia ľudí dotýkajúce sa ich životných podmienok bezpečnosti a životného prostredia.
- upevňovanie globálnej pozície EÚ vo výskume, inováciách a technológiách.

Novosti – zvýraznenie :

- svetová veda je základom technológie zajtrajška, pracovných miest a udržiavania životnej úrovne.
- Európa potrebuje viac inovatívnych malých a stredných podnikov k vytvoreniu rastu pracovných miest.

- Strategické investície do kľúčových technológií, do moderných výrobných, mikroelektronika a podpora inovácií v rámci novovznikajúcich odvetví – nové priemyslové vedenie.
- Európa potrebuje prilákať viac súkromných investorov do výskumu a inovácií.
- Prelom riešenia sa nachádza vo viacodborovej spolupráci zahrňujúcej humanitné vedy, osobitne ekonomické.
- Sľubné riešenia musia byť otestované, preukázané a implementované do výrobného meradla.

Načrtnuté priority a zvýraznené novosti pri ich skúmaní zaznamenávajú niektoré úvahy ako šité na mieru našej ekonomike. Iste vyžadujú konkrétne kroky a analýzu k ich implementácii s rešpektovaním našich svojrázností, čo podmieňujú faktor regionálnych disparít SR.

Slovensku patrí v rámci Európskej únie nelichotivé posledné miesto v zamestnanosti ľudí so základným vzdelaním, ktorá dosahuje iba 30%.

Pri ľuďoch so stredným vzdelaním je už situácia o niečo lepšia.

Zamestnanosť v tejto kategórii je 66%-ná, ale stále nižšia ako vo väčšine štátov EÚ. Nie je to len problém mladých ľudí.

Naše školstvo jednoducho nie je prispôsobené na potreby trhu práce, a žiadne dotácie pre mladých nezamestnaných to nezmenia.

Pomôže len reforma vzdelávacieho systému a oživenie ekonomiky na regionálnych úrovniach priamou tvorbou ekonomických hodnôt, a tak vytvárať kvalitu života občanov zaostalých regiónov, čo navrhuje ASRPO SR prostredníctvom vzniku regionálnych podnikov, ktoré budú šité na mieru daného regiónu a vychádzať z potrieb a schopností (zameranosti) regiónu .

Vzhľadom na postupné začleňovanie sa Slovenska medzi vyspelé ekonomiky je pre možnosti hodnotenia potenciálnych vplyvov rôznych ekonomických „šokov,“ resp. exogénnych faktorov na výkonnosť domáceho hospodárstva dôležité poznať štruktúru a pravdepodobnú reakčnú kapacitu lokálneho trhu práce.

Samostatne dôležitá je táto znalosť pre lepšie pochopenie procesov formovania danej štruktúry pre potreby jej ovplyvnenia prostredníctvom efektívneho fungovania rôznych politík trhu práce.

Medzi kľúčové ukazovatele stavu a vývoja na trhu práce patrí okrem miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti aj miera ekonomickej aktivity.

Veľkosť skupiny pracujúcich a evidovaných nezamestnaných, ktoré spolu tvoria skupinu ekonomicky aktívnych, sa nie vždy vyvíja zrkadlovo. Z dlhodobého hľadiska majú krajiny s nízkou mierou nezamestnanosti vysoké miery participácie a naopak vysoké miery nezamestnanosti sú spojené s nízkou mierou participácie (Elmeskov, Pichelmann, 1993).

S rastúcou meranou nezamestnanosťou rastie totiž aj jej „skrytá“ zložka.

Slovensko však nie je príkladom tohto trendu v období od roku 1994 do 2010.

Miera ekonomickej aktivity bola stabilná na pozadí väčších výkyvov miery nezamestnanosti, ktorá bola takmer zrkadlovým odrazom vývoja miery zamestnanosti.

Transformačné obdobie, počas ktorého sa prijali viaceré reforiem vedúcich k zvýšeniu produktivity hospodárstva, sa na trhu práce prejavili nárastom miery nezamestnanosti a poklesom miery zamestnanosti od roku 1998.

S miernym poklesom miery nezamestnanosti od roku 2001 a výraznejším od roku 2004 až do príchodu hospodárskej krízy v roku 2008 korešpondoval len mierny nárast miery zamestnanosti.

Vzhľadom na mierne podpriemernú mieru participácie oproti EU 27 môže jej stabilita za prítomnosti takýchto výkyvov znamenať, že miera nezamestnanosti by musela klesnúť výrazne nižšie, aby participácia vzrástla.

Porovnanie agregovanej, dezagregovanej a kvantitatívnej ekonometrickej metódy analýzy štruktúrovaných údajov ekonomickej aktivity na trhu práce na Slovensku ponúka prehľad



základných vývojových tendencií jednotlivých skupín obyvateľstva. Hlavným zistením je protichodný trend v porovnaní so západným svetom v pohyboch medzi ekonomickou aktivitou a neaktivitou.

Výsledky jednotlivých analýz slovenských údajov sa zhodujú vo zvyšujúcej sa ekonomickej aktivite mužov a klesajúcej aktivite žien ako aj nárastu (a vyššej pravdepodobnosti) ekonomickej aktivity stredoškolsky vzdelaných.

Jediné v čom vývoj na Slovensku nebol opačný od trendu vo vyspelých ekonomikách bol pokles (pravdepodobnosť) ekonomickej aktivity ľudí so základným a nárast s vysokoškolským vzdelaním. Interpretáciu (pravdepodobnosti) ekonomickej aktivity ľudí do 24 a nad 55 rokov sťažujú rozporuplné výpovede analýzy slovenských údajov. Ekonomická aktivita mladých do 24 rokov do roku 2009 rástla, odkedy začala (aj pravdepodobnosť) aktivita klesať.

Ľudia nad 55 rokov mali vo všetkých troch sledovaných rokoch nižšiu pravdepodobnosť byť ekonomicky aktívny ako ľudia vo veku 25- 54 rokov, aj keď v agregovaných údajoch ich aktivita rástla výraznejšie. Podľa nášho názoru, ekonomika a spoločnosť 21. storočia sú dynamicky sa vyvíjajúce organizmy. Predstavujú vzájomne prepojený celok, ktorý sa prostredníctvom neustále prebiehajúcich procesov deštrukcie a kreativity mení a obnovuje na inej úrovni. To si vyžaduje nový prístup ku skúmaniu, ktorý akcentuje dynamiku vývoja a prebiehajúcich zmien. Nie je možné

nazerať na ekonomiku staticky, ako na mechanizmus, ktorého jednotlivé prvky možno riadiť, usmerňovať a upravovať v daných dimenziách.

Nová ekonomika, novovytvárajúca sa štruktúra ekonomiky ako ekonomický model je charakterizovaná nasledovne:

- prienik moderných informačných technológií do všetkých oblastí ekonomiky
- základom je produktivita práce, rast vyvolaný novými informáciami, znalosťami, inováciami • rast konkurencieschopnosti
- trvalo udržateľný rozvoj
- hlavnou formou kapitálu je ľudský kapitál – informácie a znalosti.

Na rozdiel od industriálnej etapy rozhodujúcimi faktormi sa stávajú veda a jej širokospektrálna aplikácia v symbióze s všestranným rozvojom človeka a jeho tvorivých síl. V súvislosti s prechodom k znalostnej ekonomike môžeme zaznamenať nasledujúce zmeny na trhu práce a v ponímaní pracovnej sily:

- ponímanie práce ako ľudského kapitálu - človek prestáva byť súčasťou masy homogénnej pracovnej sily, je vítaná jeho jedinečnosť,
- dôraz na vzdelanie a celkovú kultiváciu intelektu,
- potreba flexibilného trhu práce, tlak na vyššiu kvalitu vzdelávania (korekcia obsahu vzdelávania, rast tlaku na kvalitu vysokých škôl).

- schopnosť elektronického kontaktu so štátnymi orgánmi.

Uvedené zmeny sa prenášajú aj do zmien v štruktúre zamestnanosti. Stabilné pracovné miesto s vysokými príjmami si budú môcť udržať len takí zamestnanci, ktorí budú ochotní neustále sa vzdelávať a získavať nové pracovné schopnosti, znalosti, kreatívne sa prispôbovať novým požiadavkám vo svojom odbore. Nízkokvalifikovaná pracovná sila bude naďalej najviac ohrozená rastom nezamestnanosti a poklesom príjmov. Prechod od neobmedzeného rastu k trvalou udržateľnému rozvoju vyplýva z nutnosti umožniť nielen súčasný ale aj budúci rozvoj jednotlivcov a celej spoločnosti. V industriálnej etape vývoja bol ekonomický rast umele podporovaný maximalizáciou rastu spotreby, maximalizáciou ziskov, masovou sériovej produkciou. V novej ekonomike sa predpokladá príranná spotreba tovarov a služieb, diverzifikácia produkcie a služieb podľa individuálnych potrieb. Motivácia zamestnancov spočíva v ich identifikácii sa s cieľmi spoločnosti. Hlavným kritériom by mala byť spokojnosť jednotlivcov. Trvalo udržateľný ekonomický rast je tvorený rastom produktivity práce a konkurencieschopnosti ekonomiky, čo vytvára predpoklady pre tvorbu nových pracovných miest vyžadujúcich si vysokú kvalifikáciu, vysoké zručnosti.

Hlavným faktorom rastu je ľudský kapitál – znalosti, nápady, kreativita, ktoré sú kľúčom k vytváraniu nových pracovných miest.

Zároveň možno konštatovať, že riziko, nepredvídateľnosť, neistota a sústavná zmeny budú skôr pravidlom ako výnimkou.

Marginalizovanou skupinou na trhu práce sú na Slovensku napríklad aj ženy. Ženy dosahujú na Slovensku o 15% nižšiu zamestnanosť a v priemere o 20% nižšie platy ako muži.

Slovensko sa týmito údajmi zaraďuje k štátom s najnerovnejším ekonomickým postavením mužov a žien v EÚ . Ak hovoríme o potrebe zvyšovania zamestnanosti, hovoríme o potrebe zvýšiť zamestnanosť žien. Kým napríklad zamestnanosť mužov je na Slovensku na úrovni 72,2%, čo je európsky priemer, zamestnanosť žien dosahuje len 57,8%.

S postavením nezamestnaného sa jedinci vyrovnávajú rôzne a vzniknutá nepríjemná osobná životná situácia sa im môže stať bezvýhodisková, treba ju však rýchlo, kvalitne a profesionálne riešiť. **Cesty riešenia sú najmä v dôslednej a aktívnej politike zamestnanosti v regiónoch:**

- nezamestnanosť nie je v kontexte sociálnej práce novým fenoménom.
- je súčasťou dnešného sveta a nie je možné si myslieť, že nebude súčasťou života človeka
- (bez ohľadu na jeho vzdelanie, pracovné skúsenosti a schopnosti, postavenie, vek, pohlavie). Vládne programy pravidelne žiadajú a

sľubujú oživenie ekonomiky, zvýšenie rastu, trvalo udržateľný ekonomický rast vnímaný ako neustály rast hrubého domáceho produktu.

- iba trvalo udržateľný rast má podľa nich vyliečiť nezamestnanosť.
- Úsilie o ďalší ekonomický rast ako cesty na zníženie nezamestnanosti má, podľa doterajších doktrín, zákonite viesť k rastu pracovných príležitostí.
- Ekonomický rast neodstraňuje nezamestnanosť, ale naopak ju zvyšuje, čím viac sa volá po trvalo udržateľnom raste, tým viac sa prehľbuje chudoba a rastie nezamestnanosť.
- Zabúda sa vo všeobecnosti na skutočnosť, že samotný rozsah voľných pracovných miest je oveľa nižší, ako disponibilná pracovná sila.
- Ani dokonalé zosúladenie školskej základne s potrebami hospodárstva nezabezpečí vyriešenie nezamestnanosti.
- Problémom v slovenskej spoločnosti je to že, pretrvávajú veľký rozpor medzi ekonomickou silou krajiny meranou pomocou HDP na obyvateľa a podhodnotenou pracovnou silou.
- Slovensko naďalej zostáva krajinou, kde hospodársky rast nekorešponduje so sociálnym rozvojom.
- Väčšina obyvateľstva nemá prospech z hospodárskeho rastu.
- Znižuje sa vzájomná solidarita ako medzi obyvateľmi, tak i medzi regiónmi.

- Spoločnosť, ktorá uznáva za prácu aj aktivity, ktoré nie sú pre zisk vyrieši problém nezamestnanosti.
- Aj práca, ktorá nie je pre zisk je užitočnou prácou. Nezamestnanosť je znak nevyužitého potenciálu.
- Ako môžeme tvrdiť že nie je dostatok práce? Je toľko práce, koľko je ľudských potrieb a túžob.
- Užitočnej a spoločensky potrebnej práce je však stále hojnosť.
- Sociálna podpora a pomoc okolia umožňuje nezamestnanému pomocou informácií, rád skôr pristupovať aktívnejšie k riešeniu svojej situácii.

Aspekty problému	Problém	Riešenie
<b>Ukazovateľ symptómu</b> v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti	Chudoba	Práca, ktorá je pre zisk , Práca, ktorá nie je pre zisk
<b>Symptóm</b> v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti	Nezamestnanosť	Trvalé a dočasné zamestnanie, ktoré má lokálny a celospoločenský význam – Štúdium o lokálne založených programoch ekonomického rozvoja a o lokálnych partnerstvách
<b>Príčina symptómu</b> v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti	Nedostatok pracovných príležitostí , schopností	Aktívna politika zamestnanosti v regiónoch, praktické vyučovanie – zručnosti a návyky
<b>Systémový, základný problém</b> v regiónoch s	Meniaca sa ekonomika, zmena	Ekonomické plánovanie v regiónoch na úrovni vlády,

najvyššou mierou nezamestnanosti	potrieb podnikov, zmena výrobného programu	prispôsobenie lokálnej výroby, služby potrebe trhu, zvýšenie kvality a rozvoj miestnej ekonomiky, integrované centrá sociálnej pomoci
----------------------------------	--	---

### **Zhrnutie**

a) Spustiť národný projekt na podporu **ROZVOJA VIDIEKA A REGIÓNŮV – pre rozvoj miestnej ekonomiky** a na podporu vytvárania pracovných miest pre mladých a znevýhodnené skupiny zamestnancov vo veku od 18 do 60 rokov v samospráve v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti (s cieľom vytvorenia 7 000 nových pracovných miest).

### **Špecifická ciele**

Sú to výsledky, ktoré sú možné dosiahnuť za presne určený čas a je zároveň stratégiou našej organizácie, ktorá verí, že realizáciu projektu, ktorý je „ušíty“ na presný čiastkový problém v presne určenej lokalite, prispôjde k riešeniu všeobecného problému a cieľa:

- a) vypracovať štúdiu o lokálne založených programoch ekonomického rozvoja a lokálnych partnerstvách s priamou koordináciou štátu v spolupráci ASRPO SR , KOZ a ZMOS.
- b) Zvýšiť životnú úroveň obyvateľov vidieka v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti pomocou rozvoja svojich zručností a vedomostí v oblasti vidieckeho turizmu, ekologického

hospodárenia, podnikania, manažovania malých podnikov a výmenou skúseností z podobných vidieckych oblastí

c) programy súvisiace s výrobou existujúcich tradícií a miestnych hodnôt, založenej na vedomostiach, v prospech vytvárania pracovných miest v rozvojových ekonomikách v regióne

Chceme dosiahnuť čiastočné vyrovnanie regionálnych rozdielov v životnej úrovni a podporu vytvárania pracovných miest v zaostalých regiónoch, ktoré je jedným z hlavných predpokladov pre ďalší rozvoj slovenskej ekonomiky a sme presvedčení, že **Slovensko nebude prosperovať, ak nebudú prosperovať jeho regióny.**

Vláda týmto krokom, by zabezpečila každému občanovi možnosť rozvoja bez ohľadu na to, z akej časti krajiny pochádza a najmä tým, kto sa odváži snívať o úniku z pasce chudoby.

Príliš vysoká nezamestnanosť v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti má značný vplyv na spoločenský život nezamestnaných, nejde len o pokles ich životnej úrovne spojený s poklesom príjmu, ale i o hlboké dôsledky nezamestnanosti pre ich každodenný život, spoločenské vzťahy, hodnoty ako aj pre sociálne inštitúcie. Význam práce je pre človeka v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti nesporný, pretože tvorí jeho neoddeliteľnú súčasť. Práca svojim charakterom stimuluje vývin jednotlivca i celej



spoločnosti. Práca má v našej kultúre hlboké zakotvenie, ako v usporiadaní spoločnosti, tak i v psychike človeka. Je to základný sociálny fakt, ktorý vytvára modernú spoločnosť a je zdrojom jej dynamiky.

Nezamestnanosť prináša chudobu a nedostatok prostriedkov pre dôstojný život v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti a nezamestnanosť vzniká, tak ako to dnes chápeme, pre **nedostatok práce pre zisk**. Pokiaľ boli predtým ľudia zamestnaní, tak ich zamestnanie bolo výlučne 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 neboli primárnym problémom ekonomiky tak ako ekonomiku v súčasnosti chápeme. **Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR ( ASRPO SR )** tvrdí , že **spoločnosť, ktorá uzná za prácu aj aktivity, ktoré nie sú pre zisk vyrieši problém nezamestnanosti. Aj práca, ktorá nie je pre zisk je užitočnou prácou.**

Hľadanie si zamestnania v inom členskom štáte však aj naďalej zostáva každého osobným rozhodnutím, ale ASRPO SR tvrdíme , že v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti je obrovský potenciál , ktoré doslovne treba vydolovať na aktívnu prácu cez Integrované centrá sociálnej pomoci (ICSP).

S postavením nezamestnaného sa jedinci vyrovnávajú rôzne a vzniknutá nepríjemná osobná životná situácia sa im môže stať bezvýchodisková, treba ju však **rýchlo, kvalitne a profesionálne riešiť**. Cesty riešenia sú najmä v **dôslednej a aktívnej politike zamestnanosti v regiónoch**. Národný projekt na podporu **ROZVOJA VIDIEKA A REGIÓNOV - rozvoj miestnej ekonomiky** a na podporu vytvárania pracovných miest pre mladých a znevýhodnené skupiny zamestnancov, by riešil jeden z najväznejších problémov súčasnosti SR tzv. dlhodobú nezamestnanosť marginalizovaných skupín, z ktorých väčšina ľudí tu nepracuje už po dlhú dobu.

Národný projekt, by priamo :

- aktivizoval a motivoval samospráv v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti a podnikateľského sektora, subjektov, organizácie v jednotlivých regiónoch, ktoré by boli zapojené na rozvoji miestnej ekonomiky a na domácej tvorbe kapitálu, kde prioritnou osou by boli dlhodobo nezamestnaní a mladí ľudia
- zabezpečil nadväznosť a snahu zamestnať a vytvárať pracovné miesta podľa lokálnych podmienok miest a obcí aj spružnením ďalšieho získavania finančných prostriedkov zo zdrojov EÚ na podporu vidieckej zamestnanosti

Realizáciu nosného cieľa národného projektu predstavuje ASRPO v aktívnej spolupráci s KOZ a ZMOS aktivizáciou a motiváciou samosprávy najmä zaostávajúce regióny z Rimavskej Soboty , Revúcej , Kežmarok, Lučenec, Veľký Krtíš, a ďalšie . Spolupráca regiónov a lokalít spoločne s ICSP a inými spolupracujúcimi subjektmi by boli garantmi pre sociálny rozvoj a podporu občanov vo vybraných lokalitách a regiónoch.

**Štúdia - o lokálne založených programoch a ekonomického rozvoja** na úrovni obcí, ktoré by boli **založené na rozvoji miestnej ekonomiky a na domácej tvorby kapitálu** – vznikali , by tzv. obecné podniky, družstvá. Úspešnosť projektu sa odvíja aj od schopnosti , tvorivosti starostov a primátorov a od špecifických podmienok danej lokality .

Po podrobnej analýze , monitorovaní a vypracovaní **Štúdia o lokálne založených programoch a ekonomického rozvoja** , by sa zistilo , ktoré obce môže vyrábať produkty, výrobky, poskytovať sociálne služby a aké , venovať sa poľnohospodárstvu , stavebnej činnosti a cestovnému ruchu a iné aktivity..

**Samosprávne podniky tzv. obecné podniky, družstvá** budú môcť predávať svojich členov, zároveň zabezpečiť zníženie zraniteľnosti svojich občanov , zvýšia svoje príjmy a zamestnávajú sa aj **znevýhodnené skupiny zamestnancov.**

Zamestnaná osoba v regiónoch s najvyššou mierou nezamestnanosti a v našej globálnej trhovej ekonomike – u marginalizovaných skupín, akými sú napríklad mladí ľudia po ukončení štúdia, ľudia s nižším vzdelaním, ľudia vo vyššom veku, alebo ľudia žijúci v chudobných regiónoch, ľudia s nižším vzdelaním sa stávajú plnohodnotným občanom SR, lebo sa od nich vyžaduje samostatné rozhodovanie, produktivnosť a výmena nápadov, tovarov a služieb.

Pomáhať ľuďom osvojiť si pracovné návyky a prekonať právne a emocionálne problémy vedie k tomu, že každý človek má vlohy a je schopný organizovať a riadiť svoj život, byť produktívny a byť dôležitou súčasťou spoločnosti.

### **Literatúra**

HETTEŠ, M., 2013: Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Nitra, 198 s., ISBN 978-80-558-0256-5

HETTEŠ, M. 2013: Zamestnanosť a sociálna práca, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava, 130 s., 2011, ISBN 978-80-8132-089-7

HETTEŠ, M.: Sociálne investovanie (na Slovensku?). In: *Zborník z medzinárodnej vedecko-odbornej konferencie Sociálne*

*investovanie*. Bratislava, SKTS, 2014, s. 29-47. ISBN 978-80-971606-0-9

**Kontaktná adresa**

PhDr. Andrea Gáľlová. doktorand Vysokej školy zdravotníctva  
a sociálnej práce sv. Alžbety

PCD, Komenského 1A, Lučenec, kontakt :

[gallova.andrea@centrum.sk](mailto:gallova.andrea@centrum.sk)

Ing. Jozef Berki

ZŠ Hostice, Hlavná 144, okres Rimavská Sobota

e-mail : [bega0@centrum.sk](mailto:bega0@centrum.sk)

**Stratégie zamestnanosti chudobných rómov ( výsledky  
kvalitatívneho výskumu)**

Jurina RUSNÁKOVÁ – Marianna ŠRAMKOVÁ

**Anotácia:** Príspevok prezentuje stručné výsledky kvalitatívneho výskumu zameraného na zisťovanie životných stratégií chudobných Rómov. Výskum bol zrealizovaný v roku 2012 a je súčasťou projektu VEGA č. 1/0596/10.

**Kľúčové slová:** Rómovia, stratégie zamestnanosti, životné stratégie.

**Annotation:** Our contribution offers an insight into results of qualitative research. The study was conducted in 2012 and is focusing on life strategies of poor Roma people. The qualitative study is a part of the research project VEGA 1/0596/10.

**Key words:** Roma, life strategies, employment strategy.

Chudoba je závažným individuálnym aj spoločenským problémom. Z ľudsko-právneho hľadiska je považovaná za prekážku (často individuálne neprekonateľnú) uplatňovania si ľudských práv. Boj s chudobou je výzvou pre všetky krajiny Európskej únie a ako sa uvádza vo viacerých strategických európskych dokumentoch –

Rómovia patria medzi skupiny chudobou najviac ohrozené a postihnuté.

Charakteristickou črtou chudoby obyvateľov rómskych marginalizovaných komunit je jej previazanosť so sociálnym vylúčením, ktoré sa prejavuje v rôznych spoločenských dimenziách, no vo všeobecnosti ide o vylúčenie z prístupu k piatim základným zdrojom: vzdelaniu, zamestnaniu, bývaniu, zdravotnej starostlivosti, sociálnej ochrane. Nezamestnanosť, predovšetkým dlhodobá je jedným z dôsledkov sociálneho vylúčenia a zároveň jednou z príčin materiálnej chudoby a prekážkou vymanenia sa z nej. Chudobní Rómovia zažívajú viacnásobné znevýhodnenia, vrátane znevýhodnenia v prístupe k zamestnaniu.

Cieľom kvalitatívneho výskumu, ktorého čiastkové výsledky v našom príspevku prezentujeme, bolo hľadať a analyzovať životné stratégie chudobných Rómov. Jednou z oblastí, na ktoré sme sa zamerali, bol prístup na trh práce. Aká je variabilita stratégií zamestnávania respondentov vo vzťahu k typu rómskeho osídlenia (vychádzali sme so zaužívanej typológie na základe priestorového vzťahu osídlenia k obci/mestu – tab. 1)? Zároveň nás zaujímalo, čo a kto ovplyvňuje výber stratégií v oblasti zamestnanosti.

Pre kvalitatívne rozhovory sme oslovili spolu 31 respondentov, z toho 6 tzv. kľúčových osôb (osoby, ktoré disponujú informáciami

o rómskej komunite a o jej obyvateľoch, najčastejšie to boli terénni sociálni pracovníci) v troch obciach a v jednom meste (spolu 10 rómskych komunit všetkých typov podľa tab. 1, vrátane rodín žijúcich rozptýlene medzi Nerómami). Pri výbere respondentov sme sa snažili o čo najväčšiu variabilitu ich životných situácií. Zohľadňovali sme vek, pohlavie, štruktúru domácnosti, ekonomickú situáciu, rodinný stav a počet detí obyvateľov.

Tab. 1 Typológia rómskych osídlení

<b>Rómske osídlenie – poloha</b>	<b>Rómske osídlenie - charakteristika</b>
<i>V obci rozptýlené</i>	Rómski obyvatelia žijú rozptýlene medzi majoritou.
<i>V obci koncentrované</i>	Osídlenia, v ktorých žije viac ako 80% Rómov a tvoria aspoň 3 obydlia.
<i>Na okraji</i>	Zoskupenie domov, obývané rómskou populáciou, tvorí hranicu zastavanej časti obce.
<i>Mimo obce/mesta alebo oddelené umelou alebo prírodnou bariérou</i>	Vzdialené od obce/mesta, prípadne sú oddelené nejakou bariérou (napr. lesom, cestou, železnicou, atď.). Medzi osídlením, ktoré je mimo obce/mesta a obcou/mestom nie je súvislá zástavba.

Veľká časť oslovených Rómov žije vo viacpočetných až preľudnených domácnostiach. Približne jedna tretina z nich obýva jednopriestorové „chatrče“ (počet obyvateľov domácností sa pohybuje od 4 do 10), títo všetci sú zo segregovanej osady.



Respondenti finančné prostriedky vynakladajú len na nevyhnutné veci – stravu, poplatky spojené s bývaním, najpotrebnejšie lieky (viacerí povedali, že si nemôžu dovoliť všetky lieky), ošatenie nakupujú najmä pre deti -a aj to len nevyhnutné. „...*by chcela aj keď bude staršia počítač, ale nebudem jej ho môcť kúpiť. Oblečenie jej kúpim, aj topánky jej kúpim.*“ (Matilda) Výnimočne (zarábajúci) majú menšie úspory, z ktorých čerpajú pri neočakávaných výdavkoch. Participanti sa sťažovali na nízke príjmy a na nezamestnanosť (ktorá je ich dôvodom). „...*nestačí, fest málo, dakedy niet ani čo variť*“ (Viki). Nespokojní sú aj Rómovia, ktorí sú zamestnaní, alebo majú v domácnosti zamestnaných. Až na dve výnimky všetci zamestnaní respondenti identifikovali, čo si zo svojich príjmov nemôžu dovoliť – napr. opravu domu, odsťahovanie sa z osady, kúpu nového domu, sporiť. Napr. Dalila, ktorá je zamestnaná a zarába cca. 320 euro sa zaraďuje medzi najchudobnejších obyvateľov v obci. Vzhľadom k typu výskumu a veľkosti našej vzorky, nebudeme kvantitatívne vyhodnocovať „mieru nezamestnanosti“ medzi našimi respondentmi, no zaujímavé je, že pomerne veľká časť zo zamestnaných Rómov (spolu ich vo vzorke bolo 7 a v 10-tich domácnostiach je niekto zamestnaný) pracuje v sociálnej oblasti alebo na „projektových“ pracovných pozíciách (napr. asistenti terénnych sociálnych pracovníkov, asistenti učiteľa). Časť Rómov pracuje brigádne alebo na

neformálnom trhu práce. Ide napr. o pomocné stavebné práce, prácu v rôznych závodoch (často nekvalifikovanú), ale aj zber druhotných surovín, či lesných plodov. Za zamestnanie považujú aj aktivačné práce. Traja zo všetkých nepracovali nikdy. Všetci nezamestnaní Rómovia sú bez práce už niekoľko rokov.

Nik z Rómov, s pracovnou skúsenosťou si zamestnanie vybrať nemohol. Prijali to, čo im bolo ponúkané (bez ohľadu na druh práce, alebo výšku platu). So zamestnaním sa im spájajú skôr sklamanie ako úspechy. Za úspech považujú už to, že nejakú prácu (prinášajúcu príjem) majú. Mnohí sa sťažovali na neférový prístup zo strany zamestnávateľov alebo sprostredkovateľov práce. Nevýhodné brigádnicke dohody (s nižšou odmenou ako dostali reálne), podvody s odvodmi (zamestnávateľ za nich odvody nevyplácal), nevyplatenie mzdy, neodôvodnené znižovanie mzdy... .

Podľa respondentov je v ich obciach nezamestnaná väčšina Rómov a to bez ohľadu na región alebo typ rómskeho osídlenia, na rozdiel od ich nerómskych susedov. *„Bieli majú prácu, sú na tom lepšie... Majú aj väčšiu snahu a vedia si lepšie hľadať prácu, ale hlavne majú známosti.“* (Gaga) Pripisujú to jednak situácii v krajine (vysoká nezamestnanosť a málo pracovných príležitostí v regióne), zároveň znevýhodneniam spojeným s ich etnickou príslušnosťou.

Medzi najčastejšie spomínané patrili: nízke vzdelanie alebo slabá kvalifikovanosť, predsudky u zamestnávateľov, slabé „známosti“ na pracovnom trhu a medzi ľuďmi, ktorí sú zamestnaní. *„Rómovia nemajú potrebné vzdelanie, nemajú dokončené školy, nie sú vyučení. Nerómovia nekašľú na školu, sú múdri, učia sa. Keby bolo vzdelanie, bola by aj práca.“* (Katka) Najkomplexnejšie vysvetlenie podáva Jaro (kľúčová osoba).

- ✓ Absencia sociálnych kontaktov a majetku: *„Rómovia sú v priemere chudobnejší ako Nerómovia. Je to hlavne preto, že vykonávajú menej platenú prácu, aj keď často krát majú porovnateľné vzdelanie, prípadne nezdedili nič po rodičoch a ani im nemal kto z rodiny pomôcť. Všetko si museli urobiť sami. Ale hlavný dôvod je v konexiách. Naši rodičia všetci pochádzajú z osady, alebo tam majú svoje korene. Ich kamaráti sú z osady. Predsudky a rasizmus tu bol vždy, aj preto vykonávali len pomocné a robotnícke práce. Potom ich deťom nemal kto pomôcť dostať sa na lepšiu školu, prax, nemal kto posunúť žiadosť o zamestnanie, lepšie miesta sa vždy najprv obsadili kamarátmi. My sme to po nich zdedili.“* Aj Pavol považuje dobré a priateľské vzťahy s Nerómami za dôležitý zdroj zabezpečujúci pre neho prepojenie na trh práce. Zamestnanie získal na odporúčenie nerómskeho

priateľa. Väčšina našich participantov však aktívne kontakty s Nerómami nevyhľadáva.

- ✓ Absencia dôležitých zručností: ako najčastejší dôvod vyššej miery nezamestnanosti Rómov v porovnaní s majoritným obyvateľstvom uvádzali participanti nižšie vzdelanie, prípadne absenciu kvalifikácie (to je prepojené so životnými podmienkami). Ivana kritizuje nedostatok zručností Rómov potrebných k orientácii sa na trhu práce a k hľadaniu zamestnania. *„Tak prácu si nehľadajú takým spôsobom ako by som napríklad hľadala ja hej, že si podám žiadosť a prefotím životopis a všetko, čo je k tomu potrebné, a podám, oni takýmto spôsobom nie, pretože nevedia napísať ani životopis ani žiadosť...“* Pavol za svoju najlepšiu zručnosť považuje „šikovnosť“ – schopnosť presadiť sa, vedieť sa orientovať vo vzťahoch, povedať vlastné požiadavky.
- ✓ Absencia občianskych zdrojov. do občianskych zdrojov zaraďujeme aj občiansku vybavenosť osídlení, infraštruktúru, dostupnosť služieb – tie sú vo viacerých segregovaných osadách nedostupné. Aj segregácia/izolácia je nevýhodou už sama osebe. Pre mnohých respondentov je *„žiť medzi Nerómami“* alebo *„stretávať sa s Nerómami“*

dôležitým zdrojom, z ktorého čerpajú skúsenosti, vedomosti, učia sa rôznym zručnostiam, jazyku.

- ✓ „Nesprávny“ výzor: pre Rómov je výhodné mať svetlú pleť, lepšie sa tak vedia presadiť na pracovnom trhu a sú úspešnejší aj v bežných životných situáciách (napr. na úradoch). „...ale podľa toho, že ako vyzerá. Aj ako je oblečený, či je čierny alebo svetlejší. Či je pekný, lebo je aj taká robota, že treba pekne vyzeráť. Darmo, že máš na to, dokážeš to, ale nemáš také vystupovanie ako potrebujú. Alebo nevyzeráš tak...Ked' máš blond vlasy, je to dobré alebo si svetlejšia... a u Nerómov toto nesledujú. Nie sú u nich takí prísni na výzor.“ (Matilda ) (Rusnáková, 2012)

Medzi aktívne stratégie zamestnávania, ktoré respondenti využívajú možno podľa rozhovorov zaradiť:

*Aktívne hľadanie zamestnania:* Napr. Gaga vystriedala v ostatných rokoch niekoľko zamestnaní. Väčšina z nich bola na dobu určitú a Gaga tak bola nútená cestovať a sťahovať sa. Voľné pracovné miesta hľadala prostredníctvom internetu, teletextu, cez odporúčania známych a pracovné agentúry. Respondenti oslovujú zamestnávateľov osobne, niektorí si hľadajú prácu cez „známosti“, medzi známymi zbierajú informácie o voľných pracovných

miestach, hľadajú v inzerátoch (najčastejšie na teletexte a úradoch práce).

*SZČO*: viacerí participantí si založili živnosť, najčastejšie v pomocných stavebných prácach.

*Brigády, krátkodobé zamestnávanie, šedá ekonomika*: Toto platí pre všetky navštívené osídlenia. Brigády („fušky“) uprednostňujú muži.

Ženy si privyrábajú napríklad zberom a predajom lesných plodov. Jaro hovorí: „...sú to rôzne práce na dohody, brigády, pri ktorých ich podnikatelia alebo firmy využívajú a nedajú im riadny pracovný pomer, aj keď pre nich pracujú dlhodobo, napr. rok. Dohoda je pre nich výhodnejšia, pretože platia menšie odvody a samozrejme im hodinovú mzdu napíšu oveľa nižšiu ako naozaj je.

*No a Rómom to vyhovuje tiež, pretože potom môžu dostávať aj dávky - keďže plat je príliš nízky na to, aby z neho dokázali vyžiť. Hlavne mladí Rómovia nemyslia na to, že potrebujú roky do dôchodku.“*

*Mobilita*: Viacerí majú v rodine niekoho, kto pracuje mimo okresu (prípadne mimo krajiny), najčastejšie ide o mužov.

S pracovnou mobilitou je spojené riziko, ktoré pomenúva opäť Jaro. „ Na jednej strane je to v poriadku, lebo ak nie je práca doma,

*je potrebné vycestovať, ale na druhej strane sa týmto rozbíjajú rodiny, hlavne deti sú s otcom len občas a to sa potom odrazí aj na ich výchove, kde výchovu chlapcov niektoré matky nezvládajú“.*

*Rekvalifikácie, doplnenie vzdelania:* Gita si s cieľom získať pracovné miesto na dobu neurčitú, doplnila vzdelanie a popri zamestnaní absolvovala úplné učňovské vzdelávanie.

*Orientácia na vzdelanie:* platí najmä pre mladšie vekové kategórie Rómov žijúcich medzi nerómami alebo v obecných koncentráciách.

*Aktivačná činnosť:* Vo všetkých osídlenia je záujem o aktivačnú činnosť.

Namieste je otázka, či možno hovoriť o životných stratégiách v prípade obyvateľov segregovaných a chudobných rómskych osídlení, kde limitujúce životné podmienky nedovoľujú slobodu v rozhodovaní a nútia adaptovať sa prostrediu. Vhodnejšie sa nám javí hovoriť o adaptačných stratégiách.

Výpovedný je úryvok z rozhovoru s Jarom. *„Ak sa niekto narodí v osade a vyrastá v jednej izbe s ďalšími desiatimi členmi rodiny bez hygieny, bez vzdelávania, bez zručností je ťažko o ňom povedať, že si za svoju chudobu môže sám.“*

## **Literatúra**

RUSNÁKOVÁ, J. 2012. Voľby životných stratégií obyvateľov chudobných a sociálne vylúčených rómskych osídlení (VEGA 1/0596/10). In Životné stratégie obyvateľov rómskych osídlení. Ed. J. Rusnáková. Nitra: FSVaZ, 2012, s. 41 – 94.

## **Kontaktná adresa**

Jurina Rusnáková

VVaPC Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva Univerzita  
Konštantína Filozofa v Nitre

Hviezdoslavova 15

Spišská Nová Ves

[jurina.rusnakova@email.cz](mailto:jurina.rusnakova@email.cz)

Marianna Šramková

VVaPC Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva Univerzita  
Konštantína Filozofa v Nitre

Hviezdoslavova 15

Spišská Nová Ves

[msramkova2@ukf.sk](mailto:msramkova2@ukf.sk)



**Poradenstvo v oblasti verejných služieb zamestnanosti ako jeden z nástrojov v boji s nezamestnanosťou.**

**Counselling in public employment services as one of the policies fighting the unemployment.**

Peter CSÓRI

**Abstrakt :** Príspevok sa zameriava na systém poradenských služieb v oblasti verejných služieb zamestnanosti, ktoré zabezpečujú príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Pozornosť je sústredená na poskytovanie informačných a poradenských služieb a najmä odborných poradenských služieb ako súčasť zamestnaneckého sociálneho poradenstva. Poukazuje na jednotlivé formy poradenstva, poradenské programy a nástroje ako: individuálny rozhovor, skupinové poradenstvo, individuálny akčný plán, hodnotiace a rozvojové centrum, či bilancia kompetencií a pod.

**Abstract:** This contribution is focused on a system of consulting services within the public employment services, that are provided by competent offices of labour, social affairs and family. Attention is concentrated on provision of information and consulting services,

especially professional consulting services as a part of employment social counselling. It points out at particular forms of counselling, consulting programs and policies such as: individual interview, associated counselling, individual action plan, evaluation and a developing centre, or competence balance, and etc.

**Kľúčové slová:** bilancia kompetencií, individuálny akčný plán, nezamestnanosť, poradenstvo.

**Key words:** competence balance, individual action plan, , unemployment, counselling.

### **Úvod**

Nezamestnanosť predstavuje jednu zo závažných životných situácií, ktoré ovplyvňujú život človeka a každý sa s ňou vyrovnáva individuálne. V niektorých regiónoch Slovenska nadobúda až masový charakter, narastá do neúnosnej miery a predstavuje vážny ekonomický, no predovšetkým sociálny problém. Nezamestnanosť, a najmä dlhodobá, môže byť príčinou vzniku ďalších negatívnych až sociálno-patologických javov, akými sú: chudoba, bezdomovectvo, rozvodovosť, kriminalita, či rôzne druhy závislostí. Je to jav, ktorý si vyžaduje pochopenie, pomoc a podporu nielen zo

strany najbližšieho okolia, ale i zo strany štátu vo forme verejných služieb zamestnanosti. Tieto služby možno charakterizovať ako systém inštitúcií a nástrojov pomoci a podpory účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, obsadzovaní voľných pracovných miest, či uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce. (Hetteš, 2013).

V rámci poskytovaných služieb zamestnanosti zohráva významnú úlohu aj sociálna práca s nezamestnanými, ktorú realizujú príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Do ich pôsobnosti patrí niekoľko činností, z ktorých môžeme spomenúť sprostredkovanie zamestnania, poradenskú činnosť, či podporu prostredníctvom ďalších aktívnych opatrení na trhu práce finančného i nefinančného charakteru. (Tkáč, 2011).

V evidencii nezamestnaných sa nachádza množstvo ľudí, ktorí nemôžu, nemajú možnosť, resp. nie sú pripravení uplatniť sa na trhu práce z objektívnych príčin, akými sú napr. sociálne postavenie, zdravotný stav, vek, nedostatok praxe, či nízke sebavedomie, obavy, strach, beznádej a pod. Títo ľudia často potrebujú poradiť, podporiť, či nasmerovať. Mnohí nezamestnaní ľudia nemajú dostatočné kompetencie, nemajú predstavu o tom ako si hľadať prácu, aké rôzne informačné zdroje môžu využívať, ako sa uchádzať o zamestnanie, čo očakávať od pohovoru, či ako správne napísať životopis, či žiadosť do zamestnania. Absencia uvedených

kompetencií je častým dôvodom ich zlyhania pri uchádzaní sa o zamestnanie. Tu vidíme obrovský potenciál využitia práve sociálnej práce. Jednu z foriem sociálnej práce predstavuje poradenstvo pre nezamestnaných, ktoré v rámci verejných služieb zamestnanosti na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny poskytujú profesionálni poradcovia.

## **1 Poradenstvo a jeho vymedzenie**

V historickej géneze základy poradenstva siahajú k samotnému počiatku ľudstva. Najskôr vo forme bežného radenia prostredníctvom vzájomnej výmeny informácií, názorov a skúseností, poskytovania rád na riešenie problémov ako určitéj formy pomoci druhému človeku v určitých životných situáciách, až po súčasné poradenstvo, ktorú predstavuje samostatná špecializovaná činnosť. (Schavel, 2010).

Poradenstvo ako špecifickú odbornú činnosť možno charakterizovať ako určitý proces pomoci, ktorý využíva potenciál klienta pri riešení problémov v rôznych oblastiach života a v rôznych životných situáciách. Cieľom špecializovaných poradenských služieb je pomôcť jednotlivcom i skupinám orientovať sa v rôznych životných situáciách, pomáhať pri hľadaní nových, vhodných akceptujúcich

modelov života. Snahou je najmä podporiť rast, rozvoj, zrelosť a lepšie uplatnenie klienta v spoločnosti. (Tokárová, 2003).

Britská asociácia poradcov chápe poradenstvo ako „proces, v ktorom sa poradca stretáva s klientom, aby spolu preskúmali ťažkosti klienta, zredukovali pocit neistoty, zmätenosti, strachu a uľahčili klientovi voľbu a spolupracovali na implementácii zmeny.“ (Gabura, 2005, s. 12).

V súčasnosti považujeme sociálne poradenstvo za špecifickú odbornú činnosť, ktorej úlohou nie je len poskytovanie rád, ale najmä snaha podporiť, usmerňovať, či motivovať klienta k riešeniu svojej situácie. Sociálne poradenstvo sa zameriava na aktivizáciu klienta, na mobilizáciu a obnovu jeho vlastných zdrojov. Sú to zdroje osobné, ako napr. psychické vlastnosti, vedomosti, schopnosti, či zručnosti a zdroje spoločenské, ako napr. vzťahy rodinné, priateľské, či vzťahy so širším sociálnym prostredím.

V rámci poradenského procesu je dôležitá pomoc k svojpomoci, t.j. klient by nemal vystupovať len ako pasívna osoba, ktorá bude poslúchať pokyny poradcu, ale ako aktívna bytosť, ktorá je ochotná nadviazať kontakt, vniesť do spolupráce vlastnú iniciatívu, je schopná rozvoja, chápe svoj problém a je schopná a ochotná ho riešiť. Poskytovanie efektívneho sociálneho poradenstva má kľúčový význam v podpore sociálnej rovnosti, aktívnej účasti na vzdelávaní, zamestnaní a sociálnej inklúzie.

## **2 Poradenstvo v oblasti verejných služieb zamestnanosti**

Jednou z oblastí využitia sociálneho poradenstva je aj nezamestnanosť a s ňou súvisiace sociálno-ekonomické problémy.

Do sociálneho poradenstva možno zahrnúť aj poradenstvo v oblasti verejných služieb zamestnanosti. (Schavel, Oláh, 2010).

V zmysle zákona o službách zamestnanosti sa poradenstvo v oblasti verejných služieb zamestnanosti realizuje prostredníctvom príslušných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny,

a to v rovine informačných a poradenských služieb ako bazálne poradenstvo a odborných poradenských služieb ako odborné, resp. špecializované poradenstvo. Poradenstvo pre nezamestnaných realizujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny individuálnou, skupinovú alebo hromadnou formou.

Informačné a poradenské služby (ďalej len „IPS“) predstavujú bazálnu úroveň zamestnaneckého sociálneho poradenstva pre nezamestnaných a majú skôr preventívny charakter. Poskytujú sa formou individuálneho alebo skupinového poradenstva a sú zamerané najmä na poskytovanie informácií a odborných rád o možnostiach zamestnania sa, o voľných pracovných miestach, o požiadavkách na výkon určitého zamestnania, o možnostiach vzdelávania sa, či o nárokoch na rôzne príspevky v rámci aktívnej

politiky trhu práce a pod. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti ich definuje ako služby:

- pri voľbe povolania - zahŕňajú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch rôznych povolání a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého druhu povolania;
- pri výbere, resp. zmene zamestnania – tieto služby súvisia najmä s požiadavkami na výkon určitých pracovných činností, jedná sa o požiadavky odborných zručností, praktických schopností, či zdravotnej spôsobilosti;
- pri výbere zamestnanca;
- adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.

Okrem týchto služieb sú v rámci IPS poskytované informácie a odborné rady:

- o možnostiach zamestnania na Slovensku a v zahraničí;
- o možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce;
- o podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a pod.

Niekedy aj takéto základné informácie ohľadom trhu práce postačia klientovi, aby si dokázal poradiť a pomôcť uplatniť sa na trhu práce. Ak situácia klienta vyžaduje rozsiahlejšiu pomoc, môže využiť služby odborného poradenstva.

## **2.1 Odborné poradenstvo pre nezamestnaných**

Odborné poradenské služby (ďalej len „OPS“) predstavujú systém informácií, podpory a odbornej pomoci klientom pri riešení špecifickej situácie nezamestnanosti. Úlohou OPS je pomôcť nezamestnaným ľuďom zorientovať sa a racionálnym spôsobom pomôcť štruktúrovať ich aktuálnu situáciu, podporiť ich rast a rozvoj. Cieľom OPS je podporiť klientov k tomu, aby si dokázali uvedomiť a identifikovať svoje vedomosti, schopnosti a zručnosti, ktoré by dokázali uplatniť na trhu práce.

Úlohou poradcu je byť akousi oporou, sprievodcom nezamestnaného v tejto neľahkej životnej situácii. Mal by sa snažiť eliminovať obavy, strach, či beznádej a to najmä svojím profesionálnym a ľudským prístupom, povzbudiť, podporiť klienta, aby pracoval na svojom seba hodnotení a zvyšovaní sebavedomia, a spoločne hľadať vhodné riešenia, ktoré pomôžu nezamestnanému uplatniť sa na trhu práce a v spoločnosti.

Odborné poradenské služby sú realizované prostredníctvom jednotlivých aktivít, ktoré okrem poskytovania informácií, podpory a odbornej pomoci zameriavajú aj na zhodnotenie kompetencií nezamestnaných ľudí, zisťovaním ich osobnostných predpokladov, schopností, rozpoznávanie a identifikáciu bariér pri uplatnení sa na trhu práce, získavanie, rozvoj a tréning sociálnych zručností a pod.



Súčasťou OPS je aj vytvorenie osobnostného profilu nezamestnaného a vypracovanie individuálneho akčného plánu. Realizujú sa predovšetkým formou osobného kontaktu poradcu a klienta v procese sociálnej interakcie, pri využití diferencovaného prístupu, ktorý závisí od individuality klienta a špecifickosti jeho problému.

Odborné poradenské služby sa realizujú individuálnou i skupinovú formou.

Medzi základné aktivity a metódy realizované v rámci odborných poradenských služieb zaraďujeme:

- **Individuálny poradenský rozhovor** - je to rozhovor, ktorý realizuje poradca s klientom individuálnou formou s cieľom nájdenia optimálneho spôsobu riešenia nezamestnanosti.
- **Individuálny akčný plán** - je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje opatrenia, postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce (Zákon č.5/2004 Z.z.).
- **Bilančná diagnostika** - je proces špecializovanej odbornej práce poradcu s klientom OPS, ktorý umožňuje zmapovať a zhodnotiť celkový potenciál klienta uplatniť sa na trhu práce, jeho

osobnostné a profesijné predpoklady pre prácu, vychádzajúc z analýzy schopností, vedomostí, zručností, záujmov, motivácie, profesijných predpokladov a na základe toho prijať ďalšie opatrenia a kroky smerujúce k podpore klientovej zamestnateľnosti.

- **Skupinové poradenstvo** - je poradenský proces využívajúci prvky skupinovej dynamiky, orientovaný na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spojených s nezamestnanosťou klienta OPS. Skupinové poradenstvo sa poskytuje uchádzačovi o zamestnanie v skupine osôb na prekonanie bariér pracovného uplatnenia spoločných pre túto skupinu. Obsahová náplň skupinových aktivít vychádza zo špecifických potrieb klienta. Ich cieľom je najmä získanie a rozvoj kľúčových kvalifikácií potrebných na prekonávanie prekážok pri hľadaní zamestnania a uplatnenia sa na trhu práce. Orientované sú najmä na:
  - sebaopoznávanie, identifikáciu svojich kvalifikačných predpokladov, vlastností, schopností, zručností;
  - rozvoj komunikačných a sociálnych zručností;
  - prekonávanie negatívnych vplyvov nezamestnanosti v jej jednotlivých fázach;
  - zvládanie konfliktných situácií a efektívne riešenie problémových situácií;

- orientáciu na trhu práce, tvorba kariérneho plánu a pod.

- **Výber na vzdelávanie a prípravu pre trh práce**
- **Ďalšie aktivity v rámci OPS**

Základným nástrojom odborných poradenských služieb je sám odborný poradca a základnou metódou individuálnych OPS je individuálny poradenský rozhovor. Individuálny poradenský rozhovor má štandardnú štruktúru a zahŕňa komplexné zhodnotenie osobnostných a odborných predpokladov uchádzača o zamestnanie, t.j. získanie základných anamnestických údajov, analýzu a diagnostikovanie problémovej situácie klienta. Nasleduje etapa určenia cieľov potrebných pre návrat na trh práce, identifikáciu možných bariér pri dosahovaní cieľov a následne vypracovanie návrhov na prekonanie bariér pracovného uplatnenia a návrhov podporujúcich jeho zamestnateľnosť (vzdelávanie, skupinové poradenské aktivity, či využitie ďalších nástrojov aktívnej politiky trhu práce).

Základným predpokladom pre realizáciu poradenstva a poradenského rozhovoru je vytvorenie korektného vzájomného vzťahu dôvery a spolupráce medzi poradcom a klientom. Najmä vo fáze anamnézy a diagnostiky problémovej situácie je veľmi dôležité, aby sa klient zdôveril so svojou situáciou, problémami, ktoré mu bránia presadiť sa na trhu práce. Štandardnou realitou

v praxi je, že v rámci individuálneho poradenského rozhovoru, založeného na profesionálnom dôvernom vzťahu, má klient možnosť vyrozprávať sa a podeliť sa o svoje problémy, ktoré ani nemusia priamo súvisieť s pracovným uplatnením klienta, ale majú naň vplyv. V rámci poradenského rozhovoru sú poradcovia často tí profesionáli, ktorí ako prví môžu identifikovať aj iné problémy, či negatívne javy, ktoré ak sa včas odhalia je možné eliminovať a zabrániť ich ďalšiemu rozvoju. V prípade rôznych situácií a problémov, ktoré nemôžu riešiť poradcovia vo svojej kompetencii, odporúčia, resp. i zabezpečia konzultácie s inými odborníkmi. Často sa poradcovia stretávajú s bariérami súvisiacimi so zdravím klienta, či už fyzickým alebo psychickým, s nepriaznivou sociálno - ekonomickou situáciou, bývaním, narušením rodinných vzťahov a pod.

Neraz poradcovia, v rámci svojich kompetencií, musia riešiť najprv problémy súvisiace s osobnosťou klienta, vplyvmi prostredia, v ktorom klient žije, zabezpečením základných životných potrieb a pod. Pre klienta je v týchto situáciách potrebná pomoc, podpora a usmernenie. Ak takúto podporu nenájde v najbližšom prostredí, často je odborný poradca ten, kto mu môže túto podporu poskytnúť a ukázať mu správny smer, aby dokázal zvládnuť svoje problémy a mohol sa plnohodnotne uchádzať o miesto na trhu práce.

Odborné poradenské služby sa poskytujú najmä klientom, ktorí sú istým spôsobom diskriminovaní na trhu práce. Zákon č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti definuje skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Do tejto skupiny zaraďuje najmä absolventov škôl, dlhodobo nezamestnaných občanov, občanov nad 50 rokov veku, občanov so zdravotným postihnutím, občanov s nízkou kvalifikáciou, osamelo žijúcich rodičov a pod.

Ohrozenou skupinou sú najmä dlhodobo nezamestnaní občania, u ktorých sa najviac prejavujú negatívne vplyvy nezamestnanosti, medzi ktoré môžeme okrem znižovania životnej úrovne, zhoršenia fyzického a psychického zdravia, narušenia sociálnych vzťahov zaradiť napr.

- vyhasínanie pracovných a sociálnych zručností
- znižovanie ľudského a odborného potenciálu
- demotiváciu v množstve i kvalite – mení sa kvalita aspirácií od záujmu až k bráneniu sa zamestnaniu
- narušenie psycho - sociálnej stability, znižovanie tolerancie na záťaž a pod..

Pokiaľ si nezamestnaný nedokáže nájsť prácu dlhšiu dobu, dostáva sa do fázy adaptácie na štýl života nezamestnaného, pre ktorý je typická rezignácia, pasivita, strata nádeje, fatalizmus.

Poradca môže byť pre klienta akousi profesionálnou oporou a vhodnou intervenciou nápomocný pri prekonávaní týchto negatívnych vplyvov.

Medzi ďalšie najviac znevýhodnené skupiny patria občania nad 50 rokov. Je to skupina, ktorá najťažšie zvláda situáciu nezamestnanosti. Stretávajú sa najmä s diskrimináciou z hľadiska veku, ktorá vedie k pocitom zníženej sebadôvery, nepotrebnosti, k zníženiu sebavedomia. Úlohou poradcu v rámci práce s touto skupinou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je najmä podpora pri zvládaní uvedených pocitov s poukázaním na ich silné stránky ako sú napr. vysoké pracovné nasadenie, dlhoročné pracovné skúsenosti, lojalita a pod. Je potrebné, aby sa títo ľudia udržali nad určitou hladinou a neupadli do stavu letargie až apatie, z dôvodu diskriminácie na trhu práce. Mnohí klienti pomocou poradcu dokážu prekonať doterajší stereotyp, vzdelávať sa, učiť sa nové veci a získať nové zručnosti napr. v oblasti moderných informačných technológií a pod. Dokážu nájsť nový impulz, nádej, že sa ešte môžu uplatniť na trhu práce. K tomu je možné využiť aj rôzne nástroje aktívnej politiky trhu práce. Práve pri výbere vhodného nástroja sa môžu poradiť s odborným poradcom.

Aj ľudia s nižším vzdelaním majú potenciál uplatniť sa na trhu práce, tu je potrebné poukázať najmä na ich predchádzajúce

pracovné skúsenosti a zručnosti a v rámci spolupráce ich podnikníť k ďalšiemu vzdelávaniu v súlade aktuálnou situáciou na trhu práce.

Ďalšiu skupinu tvoria absolventi škôl a mladí ľudia, ktorých najväčším hendikepom je najmä nedostatočná prax. Nezamestnanosť môže pre nich znamenať viac negatívnych dôsledkov ako pre iné vekové kategórie, nakoľko si nevytvoria potrebné pracovné návyky, zvyknú si na rolu nezamestnaného, na peňažnú podporu, hrozí zvýšené riziko asociálneho správania, rozvoj soc. patologických javov spôsobených nadbytkom času, nudou, nedostatkom povinností a pod. Prax tiež poukazuje aj na to, že mnohí absolventi nemajú dostatok kompetencií potrebných pre efektívne uchádzanie sa o zamestnanie. Nemajú dostatok informácií o trhu práce o jeho fungovaní. Často absentujú u nich aj vhodné komunikačné a sociálne zručnosti, nedokážu efektívne prezentovať a predať svoje vedomosti a zručnosti, majú príliš vysoké nároky a preto aj často zlyhávajú na pracovných pohovoroch. Pri nadobúdaní takýchto kompetencií môžu pomocnú ruku podať odborní poradcovia v rámci poradenských aktivít vo forme workshopov, tréningov, či výcvikov.

Mnoho nezamestnaných nemá konkrétnu predstavu o uplatnení sa na trhu práce, nemajú vhodné vzdelanie, nevedia, čo by mohli robiť, o akú prácu sa uchádzať, či kde ju hľadať. Vhodnými metódami a

diagnostickými nástrojmi môžu odborní poradcovia nasmerovať nezamestnaného správnym smerom.

Z moderných a efektívnych poradenských nástrojov, ktoré môžu takýmto ľuďom ukázať smerovanie svojej pracovnej kariéry môžeme spomenúť nástroj s názvom „Hodnotiace a rozvojové centrum“, či projekt „Bilancia kompetencií“.

Hodnotiace a rozvojové centrum je nástroj umožňujúci hodnotiť uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“) na základe pozorovania ich správania v konkrétnych modelových situáciách, ktoré kopírujú situácie z reálnej praxe, resp. sa im v maximálnej možnej miere približujú. Pri posudzovaní sa vyškolení poradcovia - hodnotitelia zameriavajú na konkrétne kompetencie. Zvyčajne sú zamerané na zhodnotenie potenciálu kandidátov na určitú pracovnú pozíciu. Tento nástroj vychádza z metódy Assessment Centre, ktorú v súčasnej dobe aktívne využívajú zamestnávateľia ako nástroj, ktorý im pomáha objektívne zhodnotiť vhodnosť kandidáta pre konkrétnu pracovnú pozíciu a na základe toho sa správne rozhodnúť pri výbere uchádzačov o zamestnanie. Cieľom je pomôcť UoZ spoznať svoje silné a slabé stránky a pomenovať svoj rozvojový potenciál. Poradcovia poskytnú UoZ následne individuálnu spätnú väzbu, na základe ktorej môžu ďalej spolupracovať s UoZ a hľadať ďalšie možnosti a priestor na svoj rozvoj a uplatnenie sa na trhu



práce (ako napr. rekvalifikačné kurzy, prípadne nasmerovanie na konkrétne pracovné miesta, či oblasti uplatnenia sa na trhu práce).

Ďalším pripravovaným nástrojom aktivácie a profesijnej orientácie klientov, ktorý budú môcť uplatniť odborní poradcovia pri práci s nezamestnanými klientmi je projekt „Bilancia kompetencií“. Tento nástroj je používaný v desiatich krajinách EÚ a je považovaný za vysoko efektívnu formu pre podporu individuálneho profesijného rozvoja a zamestnateľnosti. Cieľom bilancie kompetencií je, aby si klient osvojil nástroje, postupy a zručnosti, ktoré mu umožnia efektívne riadenie kariéry a zvládanie zmien počas celého života. Tento nástroj je možné využiť u všetkých skupín nezamestnaných klientov. Jedná sa o poradenskú metódu zameranú na pomoc klientovi k tomu, aby dokázal optimálne využiť svoje kompetencie - schopnosti, vedomosti, zručnosti, záujem a motiváciu v profesijnom živote. Je zameraný najmä na analýzu klientových kompetencií a následne sa s týmito kompetenciami pracuje v rámci poradenských stretnutí.

### **Záver**

Ľudia sa v dôsledku nezamestnanosti ocitajú v nepriaznivej sociálnej situácii, zažívajú stres, chaos, obavy, nedokážu sa

orientovať v spleti nárokov a možností a podliehajú negatívnym dôsledkom nezamestnanosti.

Pri hľadaní práce zažívajú najmä znevýhodnené skupiny nezamestnaných neúspechy pri uchádzaní sa o prácu, ktoré ich často demotivujú naďalej si hľadať zamestnanie, často strácajú nádej a radšej zostávajú v evidencii nezamestnaných. Aj v prípade existujúcich reálne voľných pracovných miest im pocity menejcennosti, znížená sebadôvera, či obavy bránia uchádzať sa o tieto pracovné miesta. V tejto fáze je veľmi dôležité komunikovať s klientom o týchto neúspechoch, poukázať najmä na ich súčasné čiastkové úspechy, či úspechy z minulosti a podporiť ich k realizácii ďalších aktivít, vyhľadávaniu pracovných miest a kontaktovaniu zamestnávateľov osobne, či písomnou formou.

Základnou metódou v rámci OPS je individuálny poradenský rozhovor založený na ľudskom individuálnom prístupe poradcu ku každému klientovi. Nakoľko každý klient je individuálnou osobnosťou, zasluhuje si preto aj individuálny prístup. Na základe individuálneho poradenského rozhovoru je potom možné optimálne nastaviť ďalšie poradenské aktivity a nástroje, ktoré môžu uľahčiť nezamestnanému vstup na trh práce.

Základným cieľom odborných poradenských služieb je poskytovať klientom efektívnu odbornú pomoc a podporiť ich smerovanie k

samostatnosti, sebestačnosti, a zodpovednosti pri riešení ich nepriaznivej životnej situácie.

OPS môžu predstavovať efektívny nástroj v boji s nezamestnanosťou len v tom prípade, ak ich realizuje aj primerane angažovaný a erudovaný odborný poradca, ktorý má na výkon svojej práce vytvorené vhodné pracovné podmienky a prostredie. Poradca by mal disponovať určitými kompetenciami, mal by spĺňať určité predpoklady a požiadavky na výkon svojej práce. Žiaľ zákon o službách zamestnanosti zatiaľ nevymedzuje predpoklady pre poskytovanie služieb odborného poradenstva. V zmysle tohto zákona odbornú poradenskú činnosť môže vykonávať poradca, ktorý dosiahol vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v akomkoľvek odbore. Ani požiadavky zo strany zamestnávateľa, nie sú konkrétne definované. Absentuje tu vymedzenie konkrétnej špecializácie, resp. vhodného študijného odboru. V praxi sa môžeme stretnúť s poradcami, ktorí majú technické vzdelanie a o ich erudovanosti môžeme len pochybovať. Mnohí poradcovia sklznú len do role poskytovania rôznych rád a návodov, čo nie je dobré, ani vhodné. Žiaľ v praxi sa môžeme často stretnúť aj s takouto realitou pri poskytovaní OPS v oblasti verejných služieb zamestnanosti, čo degraduje túto profesiu.

Cieľom poradenstva nie je radiť ľuďom, ako si hľadať a nájsť prácu, ale skôr profesionálnym prístupom ich to naučiť, byť akýmsi

iniciátorom, sprievodcom, motivátorom, či oporou. Bolo by potrebné, keby si aj kompetentní uvedomili, že odborné poradenské služby v oblasti verejných služieb zamestnanosti majú svojou formou a metódami legitímne právo byť súčasťou sociálneho poradenstva a mali by ho vykonávať poradcovia s patričným odborným vzdelaním (napr. sociálna práca, resp. príbuzné, humanitne zamerané študijné odbory) a kompetenciami, ktoré by mali byť konkrétne vymedzené aj v legislatíve.

V rámci verejných služieb zamestnanosti majú odborní poradcovia niekoľko nástrojov a metód, ktoré môžu efektívne uplatniť pri práci s nezamestnanými v boji s nezamestnanosťou. Poskytovanie kontinuálneho, profesionálneho odborného poradenstva môže pomôcť mnohým ľuďom získať nádej, pripraviť sa na opätovný vstup na trh práce a nezotrávať v evidencii nezamestnaných.

### **Literatúra**

Bilancia kompetencií. [online]. [citované 22-09-2014]. Dostupné na internete: <<http://www.bilanciakompetencii.sk>.

GABURA, J. 2005. Sociálne poradenstvo. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2005. 223 s. ISBN 80-89185-10-X.

HETTEŠ, M. 2013. Zamestnanosť a sociálna práca. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2013. 163 s. ISBN 978-80-8132-089-7.

SCHAVEL, M., OLÁH, M. 2008. Sociálne poradenstvo a komunikácia. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 2008. 224 s. ISBN 80-8068-487-1.

TKÁČ, V. 2011. Sociálna práca s uchádzačmi o zamestnanie. In OLÁH, M. et al. Metódy sociálnej práce v praxi. Prešov: VŠZaSP sv. Alžbety v Bratislave, ÚSVaZ bl. P. P. Gojdiča v Prešove, 2011. ISBN 978 -80-0-0-0-0, s. 16-19.

TOKÁROVÁ, A. 2003. Sociálna práca – Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce. Prešov : FF PU, 2005. 573 s. ISBN 80-968-367-5-7.

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

**Kontaktná adresa**

PhDr. Peter Csóri

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety

Ústav rómskych európskych štúdií sv. Sára Marseille. Tatranská 10,

974 11 Banská Bystrica

E-mail: [csoripe@gmail.com](mailto:csoripe@gmail.com)

## **Sociálne aspekty dlhodobej nezamestnanosti na marginalizované skupiny obyvateľstva**

Roman BERKA

**Anotácia:** Riešenie problematiky nezamestnanosti je sociálnym problémom v každom spoločenskom zriadení, od ktorého sa odvíja kvalita života jednotlivca, rodiny a tiež determinuje socializačné a integračné procesy. Príspevkom chceme poukázať na súčasnú sociálnu situáciu u najviac postihnutých osôb dlhodobou nezamestnanosťou a to u marginalizovaných skupín obyvateľstva nachádzajúcich sa v sociálnej exklúzii, u ktorých sa odrážajú a to v podobe negatívnych sociálno-spoločenských javov ako dysfunkčnosť rodín, v starostlivosti o mal. deti, ako aj v páchaní trestnej činnosti, či v podobe sociálno-patologických javov a podobne. Zdôraznením príbúdania uvedených a iných ďalších negatívnych spoločenských javov je dôležité nezabúdať a vyzdvihnúť základné elementy ako je vzdelanie, eliminácia diskriminačných prístupov, zapájanie a aktivizovanie najviac ohrozených skupín obyvateľstva do spoločenského života

**Kľúčové slová:** Marginalizácia, komunita, nezamestnanosť, inklúzia, chudoba

## Úvod

Aktuálnym spoločenským problémom súčasnej doby je fenomén nezamestnanosti, vznikla ako dôsledok trhového hospodárstva. V krajinách Európy sa problém nezamestnanosti objavil začiatkom 19. storočia, bol však spočiatku iba prechodnou záležitosťou.

Na Slovensku sa začala výrazne prejavovať pri prechode štátom riadenej ekonomiky na trhové hospodárstvo po spoločensko-politických zmenách v roku 1989. Prvá evidencia nezamestnaných občanov sa začala viesť vo februári 1990. Medzi nezamestnanými sa postupne vyprofilovali rizikové skupiny osôb, ktoré sú na trhu práce znevýhodňované vzhľadom na určité hendikepy, či už vo vzťahu k pohlaviu, vyššiemu veku, nízkemu vzdelaniu, malej alebo žiadnej pracovnej skúsenosti, alebo zníženej pracovnej schopnosti.

Týmto príspevkom chceme poukázať práve na hrozbu súčasnej nezamestnanosti, ktorá má negatívny dopad ako na jednotlivca, tak aj na celú spoločnosť a to hlavne s poukázaním na komunity ľudí, ktorí sú nezamestnanosťou a nezamestnateľnosťou najviac ohrození.

Nezamestnanosť je javom, ktorý sa patrí medzi najzávažnejšie problémy, s ktorými sa musí naša spoločnosť vyrovnávať a stáva sa nielen ekonomickou, ale aj sociálnou hrozbou.

Dnes možno viac ako kedykoľvek predtým je problém nezamestnanosti na Slovensku aktuálnou témou našich politikov, ekonómov sociológov, psychologov. V rámci zadenovania pojmov Medzinárodný úrad práce definuje tri podmienky nezamestnanosti:

1. osoba je schopná práce – vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou
2. osoba má záujem pracovať – táto podmienka eliminuje tých, ktorí volia alternatívnu životnú stratégiu: sú zabezpečení inými príjmami, napr. zisk, výnos, renta, štipendium
3. osoby sú aj napriek snahe nájsť si zamestnanie v daný okamih bez práce. Snahou sa myslí pravidelná návšteva úradu práce, v rôznych krajinách, rôzne často, podľa legislatívy. Pri analýze trhu práce je v odbornej literatúre vo všeobecnosti zaužívané rozdelenie na tri hlavné typy nezamestnanosti: a) Frikčná nezamestnanosť – vzniká v dôsledku mobility pracovníkov, resp. v dôsledku neustáleho pohybu ľudí medzi miestami či pracovnými príležitosťami. Tento typ nezamestnanosti je na trhu práce normálnym stavom, pretože je dočasnou záležitosťou. b) Štrukturálna nezamestnanosť – vzniká v dôsledku nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce, tzn. že profesijná segmentácia ponuky na trhu práce nie je v súlade so štruktúrou dopytu po práci. Príčiny tohto stavu môžeme hľadať v odlišnej



dynamike vývoja jednotlivých odvetví, kedy zmeny určitého odvetia so sebou prinášajú požiadavky na nové schopnosti, profesie a kvalifikácie a odlišné nároky na zamestnancov. Tí sa však zmenám prispôsobujú iným tempom a vzniká tak nezamestnanosť štrukturálna. Dôsledkom týchto nesymetrických zmien je, že v jeden okamih existuje veľká skupina nezamestnaných i voľných pracovných miest, ktoré sú však navzájom nekompatibilné c) Cyklická nezamestnanosť – úvisí s cyklickým kolísaním výkonu ekonomiky. Nezamestnanosť tohto druhu je závislá od výkonu ekonomiky, kedy s jej rastom nezamestnanosť klesá a opačne ( Kučera,2013)

Ďalej sa v odbornej literatúre, uvádza pojem skrytá nezamestnanosť. Ten popisuje skupinu obyvateľstva, ktorá nemá zamestnanie a zároveň nie je registrovaná na ÚPSVaR. Jedná sa o ľudí, ktorí si prácu nehľadajú z dôvodu napr. materstva, štúdia a pod. alebo si prácu vyhľadávajú pomocou iných sietí, než sú pracovné úrady.

Pojem dobrovoľná nezamestnanosť označuje stav, kedy počet nezamestnaných je nižší alebo rovný počtu voľných pracovných miest. To znamená, že každý, kto hľadá prácu, by sa mohol zamestnať. Dobrovoľná nezamestnanosť znamená, že je uprednostňovaná nejaká iná aktivita pred konaním práce. Dobrovoľne nezamestnaní síce môžu mať ponuky pracovných príležitostí, ale aktívne hľadajú iné (Hanzelová, 2009).

Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená, je to vážny ekonomický a zároveň i sociálny problém, nezamestnanosť je spojená s takými spoločenskými javmi ako napríklad zlé mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodovosť, zločinnosť a podobne.

Význam zamestnania pre človeka:

- vytváranie materiálnych, duchovných a spoločenských hodnôt
- prostriedok uspokojovania materiálnych potrieb
- získavanie odborných zručností
- prostriedok sociálnej interakcie, komunikácie a integrácie
- prostriedok získavania sociálneho statusu
- základ štruktúry individuálneho času

Strata zamestnania má sociálno-ekonomické a sociálno-psychologické dôsledky:

Sociálno-ekonomické dôsledky: náhrada príjmu zo zamestnania / sociálne dávky /, devalvácia pracovných zručností / znehodnotenie ľudského kapitálu, možnosť vzniku „kultúry v závislosti na sociálnom systéme a prenose tejto kultúry na mladšiu generáciu,

pokles príjmu domácnosti a životnej úrovne, náchylnosť k sociálnej patológii .

Sociálno- psychologické dôsledky nezamestnanosti: sociálna deprivácia, prehľbovanie pocitu nečinnosti a neužitočnosti, nízke seba ohodnotenie, sociálna izolácia a marginalizácia, prehľbovanie pocitu fatalizmu a bezvýchodiskovosti, deštrukcia rodín, rozklad štruktúry osobného času.

Medzi atribúty marginalizácie na trhu práce patrí hlavne obmedzený prístup k zamestnaniu , nedostatok šancí participovať na trhu práce, vytlačenie na okrajovú pozíciu.

**Determinanty marginalizácie na trhu práce:**

a, individuálne charakteristiky pracovnej sily, napr. nízky stupeň vzdelania, zdravotný stav, vysoký vek , resp. symbióza niekoľkých charakteristík b, nevhodná regulácia procesov na trhu práce / demotivačné nastavenie systému sociálnej ochrany / dávky-mzda/, úroveň minimálnej mzdy, vysoká úroveň celkových nákladov práce / c, dôsledok diskriminačných procesov - vek, pohlavie, etnicita d, osobná voľba- programové odmietanie participácie na trhu práce, rezignácia

Medzi dôsledky marginalizácie patrí dlhodobá nezamestnanosť , vylúčenie z trhu práce, sociálna exklúzia / vylúčenie/ , chudoba .

Ústredným pojmom marginality je chudoba, ktorú je potrebné reflektovať nielen ako sociálno-ekonomický jav a problém, ale ako predpolie a zároveň aj ako dôsledok sociálnej exklúzie.

Presun záujmu od chudoby k sociálnemu vylúčeniu predstavuje v poslednom období jednu z najvýznamnejších udalostí v teórii i praxi sociálnej politiky.

Kvalitatívne ako i kvantitatívne posuny v podobe chudoby v porovnaní s minulosťou priniesli záujem o širšie vymedzenie chudoby, snahu o pochopenie procesov a mechanizmov, ktoré vedú alebo znemožňujú vymaniť sa z tejto nepriaznivej situácie.

Novými znakmi chudoby sú nepochybne:

a) jej pretrvávajúce v čase b) priestorová koncentrácia, ktorá

c) súvisí s marginalizáciou, patologickým správaním a zdorovaním normám hlavného prúdu spoločnosti, ale súčasne aj d) závislosťou

na sociálnom štáte a e) rozpadom tradičných sociálnych inštitúcií

Podnetné je tiež vymedzenie dimenzií a stanovenie indikátorov sociálnej exklúzie - dimenzie:

1. Ekonomická dimenzia (dlhodobá nezamestnanosť, nestálosť práce, domácnosť bez zamestnaného člena, príjmová chudoba)

2. Sociálna dimenzia (rozpad tradičnej rodiny a manželstva, nechcené tehotenstvo „tínedžeriek“, bezdomovectvo, kriminalita, delikvencia mládeže)
3. Politická („disempowerment“, nedostatok/upieranie politických práv, nízka participácia, nízky podiel registrovaných voličov, nízky podiel na voľbách, nízka miera komunitnej aktivity, odcudzenie, sociálne výtržnosti)
4. Komunitná (environmentálna degradácia – zdevastované prostredie a obydlia, kolaps podporných sietí, nevyhovujúci sociálny servis a nedostupnosť sociálnych služieb)
5. Individuálna (mentálne a fyzické zdravie – choroba alebo handicap, nízke dosiahnuté vzdelanie a chýbajúca kvalifikácia, stratená sebadôvera a sebaúcta)
6. Skupinová (koncentrácia uvedených charakteristík v konkrétnych sociálnych kategóriách vymedzených vekom, fyzickým a mentálnym stavom, etnickou minoritnou príslušnosťou)
7. Priestorová (koncentrácia/marginalizácia vylúčených v oblastiach s kumuláciou rizikových vplyvov, ako je kriminalita a bez zodpovedajúcej kvality života: zlé, nevyhovujúce životné prostredie, nedostatočná dopravná dostupnosť a infraštruktúra, ako aj nedostatočná kvalita a dostupnosť sociálnych služieb/ školstvo / zdravotníctvo.

Znevýhodnené skupiny obyvateľstva sú marginalizované, na okraj spoločnosti vytlačované skupiny ľudí, často vystavené sociálnej a kultúrnej izolácii a rôznym formám diskriminácie, väčšinou sa ocitajú bez prístupu k informáciám, k trhu práce, vzdelaniu a kultúre a bez celkovej účasti v procese rozhodovania o spoločenských procesoch. V najširšom slova zmysle sem patria zdravotne postihnutí občania, *rómske komunity* žijúce v osadách alebo na mestskej periférii, deti a mládež, starší ľudia, azylanti, bezdomovci, nezamestnaní a ďalší ľudia ohrození chudobou a sociálnym vylúčením. Tieto skupiny sú často odkázané na pomoc a dobrú vôľu štátu, ide v podstate o tých najviac ohrozených a najbezbrannejších. Procesom marginalizácie rozumieme vylučovanie jednotlivcov alebo komunít na okraj spoločnosti, ktorý znemožňuje Rómom zmysluplne sa zúčastňovať na sociálnom, ekonomickom či politickom živote, čoho dôsledkom je ich materiálna deprivácia a chudoba. V politickej filozofii a sociológii je marginalizáciou označovaný proces vylučovania jednotlivcov alebo komunít na okraj spoločnosti. Marginalizované rómske komunity sa stávajú závislými na podpore štátu, závislosť zvyšuje riziko diskriminačného, znevažujúceho a represívneho zaobchádzania zo strany verejnej správy aj súkromného sektora.

Odstraňovanie marginalizácie Rómov neznamená len poskytnutie základných životných potrieb, ale aj zmysluplné zapojenie do spoločnosti tak s cieľom zvyšovania pocitu seba rešpektu. Popri problematike marginalizovaných skupín obyvateľstva sa osobitne rieši špecifická problematika marginalizovaných rómskych komunít.

Fenomén sociálneho vylúčenia poukazuje na existenciu odlišných ekonomických, politických a sociálnych síl spoločnosti, ktoré spôsobujú vylúčenie. Pri sociálnom vylúčení zohrávajú úlohu aj iné faktory ako ekonomická situácia, napr. vek, náboženstvo a sociálny status. Popritom ho ovplyvňujú viaceré faktory, ktoré sú dynamické a nefungujú ako automatické príčiny. Ako uvádza Mareš (2004) koncept sociálna inklúzia predstavuje oživenie moralistického prístupu k chudobe a snahu nahradiť doterajšiu konceptualizáciu spoločnosti na základe vertikálnych nerovností (bohatstvo verzus chudoba, či privilégia verzus deprivácia v tradičných termínoch tried a sociálnej stratifikácie – s akcentom na konflikt) konceptualizáciou odvolávajúcou sa viac na nerovnosti horizontálne (separácia verzus participácia alebo „out“ verzus „in“ v kategóriách askriptívnych statusov, ako je etnicita, vek, rod – s akcentom na konsenzus).

Zámerom aktivít v rámci sociálneho vylúčenia je posilnenie spolupráce, efektívnejšej koordinácie činností a finančných zdrojov

smerujúcich k zlepšeniu životných podmienok príslušníkov marginalizovaných rómskych komúnít. Podpora marginalizovaných rómskych komúnít je zameraná na štyri prioritné oblasti: vzdelávanie, zamestnanosť, zdravie, bývanie a tri vzájomne súvisiace problémové okruhy: chudoba, diskriminácia a rodová rovnosť. Cieľom horizontálnej priority je „Zvýšenie zamestnanosti a vzdelanostnej úrovne príslušníkov MRK a zlepšenie ich životných podmienok. Chudobné a sociálne vylúčené rómske komunity (marginalizované - okrajové, sociálne znevýhodnené), teda ich obyvatelia majú obmedzený prístup k verejným službám, tovarom, zdrojom a k participácii na rozhodovaní v obci, zároveň majú obmedzený kontakt s obyvateľmi obce žijúcimi mimo osídlenia. Tieto osídlenia sú na nižšej socio-ekonomickej úrovni ako ostatné časti obce a vykazujú odlišné charakteristiky, napr. nižšia kvalita a preľudnenosť obydľí, absencia infraštruktúry, vysoká nezamestnanosť a príjmová aj materiálna chudoba obyvateľov, nižšia vzdelanostná úroveň obyvateľov, odlišná veková štruktúra (silnejšie zastúpenie nižších vekových kategórií). Nástrojmi pre zabezpečovanie týchto zámerov sú „individuálne projekty“ (dopytovo-orientované projekty) a „komplexný prístup v riešení problémov MRK“, ktorý sa uplatňuje prostredníctvom jednotlivých operačných programov.



Jedným z národných projektov v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorého ciele sú zamerané na sociálnu inklúziu marginalizovaných skupín obyvateľstva / seniori , ZŤP občania , MRK, občania bez prístrešia / je Národný projekt Terénnej sociálnej práce ( NP TSP), ktorý sa realizuje od roku 2012 v SR.

Sociálna pomoc sa poskytuje v oblastiach : zamestnanosť, vzdelanie , zdravie , bývanie , financie , sociálna oblasť , ako aj sociálno-patologické javy. S cieľovou skupinou NP TSP sa pracuje z hľadiska dosiahnutia cieľa – „Svojpomoci“ a to pri riešení rôznorodých sociálnych problémov , v ktorých sa sami nachádzajú. Sociálne vylúčenie jednotlivca, členov komunity alebo celej komunity je tým najhorším prípadom nielen pre postihnutých, ale v konečnom dôsledku aj pre väčšinovú spoločnosť.

Výsledkom postupného spoločenského regresu rómskych komunit, vychádzajúceho z historicky znevýhodneného postavenia príslušníkov tejto menšiny, je obmedzenie a strata sociálnych sietí mimo svoju komunitu, možností zamestnania, extrémna chudoba a ňou podmienený kruh patologického správania. Hlavné ciele v kontexte eliminácie daného stavu spočívajú v realizácii aktivít aj prostredníctvom komunitnej sociálnej práce . V súčasnej dobe sa vo fáze prihlasovania a schvaľovania žiadostí nachádza aj Národný projekt Komunitné centrá , ktorý je určený najmä pre skupinu

obyvateľov sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením s dôrazom na MRK, pre ktorých je charakteristická neschopnosť participovať na sociálnom, ekonomickom, politickom a kultúrnom živote v dôsledku faktorov ako sú napríklad nízky príjem, zlý zdravotný stav, nedostatočné vzdelanie, slabý kontakt s majoritnou populáciou a diskriminácia.

Medzi všeobecné formy práce realizované v KC patria vzdelávacia činnosť, osvetová činnosť, prevencia, pastorácia, kultúrna a športová činnosť, prepájanie činností KC s aktivitami obce v regióne / práca s deťmi, seniormi, nezamestnanými a sociálne odkázanými. Medzi relevantné aspekty zamerané na predchádzanie nárastu nezamestnaných a nezamestnateľných občanov patrí aspekt začleňovania a udržania detí v systéme normálneho školstva – resp. desegregácia rómskych detí v školstve a to počnúc predprimárnym stupňom vzdelávania v predškolských zariadeniach.

V súčasnosti sa na podporu vzdelávania zameriava aj Národný projekt Inkluzívneho modelu vzdelávania MRK II. prostredníctvom Operačného programu Vzdelávanie, v rámci ktorého sa vypracovávajú, modifikujú školské vzdelávacie programy pre deti v Materských školách, ktoré majú byť inkluzívne zamerané pre deti z prostredia MRK.

Skupina ZŤP občanov je podporovaná zo strany štátu v zmysle Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti / časť 8/ a to príspevkami na zriadenie chránených dielní a pracoviísk, ako aj na samostatnú zárobkovú činnosť ,na pracovného asistenta, príspevkami na úhradu prevádzkových nákladov chránených dielní a pod. V každom regióne SR sa nachádza určitý počet / aj ZŤP občanov/ ako bezdomovcov , ktorí sú obdobne ťažko zamestnateľní , pracuje sa s nimi prostredníctvom neziskových organizácií a to s cieľom získania pracovných návykov v chránenom prostredí / príklad: OZ Proti prúdu , projekt Krištof/ , prekonávaním komunikačných bariér , hĺbkovou individuálnou prácou a pod. na základe individuálneho plánu práce ( predaj časopisu Notabene , pomocné stavebné práce , výroba adventných vencov a iné , prípadné absolvovanie rekvalifikačných kurzov – s cieľom uplatnenia sa na trhu práce )

V reálnej praxi sa spolu s dlhodobou nezamestnanosťou , marginalizáciou spájajú negatívne aspekty do ako diskriminácia na trhu práce , nezamestnateľnosť , výskyt sociálno- patologických javov, dysfunkčnosť, rodín /zanedbávanie rodičovských práv a povinností / , odkázanosť na pomoc zo strany štátu , trestná činnosť a mnohé ďalšie iné .V dôsledku len časti uvedených faktorov dôležitú úlohu zohráva *prevencia* nežiadúcich spoločenských javov a to zapojením všetkých štátnych i

neštátnych (neziskových) organizácií a inštitúcií, ako aj zosieťovanie všetkých zainteresovaných subjektov (kooperácia štátu, samosprávnych územných celkov so samosprávami v daných regiónoch pri implementácii projektových zámerov v prospech občanov nachádzajúcich sa v sociálnom ohrození, resp. vylúčení s víziou dosiahnutia sociálnej inklúzie. Za nemenej dôležité pokladáme podporovanie úspešných aktivít a činností realizovaných v rámci už realizovaných národných projektov v rámci jednotlivých operačných programov /ad. NP TSP, MRK II. a pod./.

V neposlednom rade je relevantné podporovať vznik nových subjektov, ktoré by napomáhali zvyšovať sociálny status marginalizovaných skupín obyvateľstva a to s cieľom pracovného uplatnenia sa, ako aj dosahovania progresivity v oblasti kvality života a to priamou sociálnou prácou: cieľavedome podporovať zaangažovanosť príslušníkov menšín do riešenia spoločenských problémov a riadenia spoločnosti, vytvárať priestor pre spoluprácu/mediácia a facilitácia v procese dosahovania cieľov a riešenia sporov, vzdelávať, na rôznych úrovniach, k tolerancii a multikulturalizmu, rešpektovaniu kultúrnych odlišností.

## **Literatúra**

Hanzelová, Eneke – Belan, Pavol: Riešenie dlhodobej nezamestnanosti v krajinách EÚ s dôrazom na jej špecifiká a možností aplikácie dobrých skúseností v podmienkach SR, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2009

Lešková,L.: Sociálna práca v teréne. Košice: Vienala, 2006

Litavská,E.,Grochová, M.,Bohovicová, M.: Terénna sociálna práca v sociálne vylúčených komunitách, prípadové štúdie.Bratislava : PDCS, 2006

Mareš,P .: Sociální exkluze a inkluze. In: Sirovatka,T. (ed.). 2004 Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin. Brno: Masarykova univerzita Fakulta sociálních studií, 2004

Zákon č. 448/2008 Z. z. o službách zamestnanosti

Web stránky :

[www.iazasi.gov.sk](http://www.iazasi.gov.sk) , [www.financie.sk](http://www.financie.sk)

[www.saske.sk](http://www.saske.sk)

[www.notabene.sk](http://www.notabene.sk)

[www.promanager.sk](http://www.promanager.sk)

## **Kontaktná adresa :**

PhDr. Roman Berka, doktorand VŠ Z a SP sv. Alžbety

Implementačná agentúra MPSVaR SR

Špitálska 6, 814 55 Bratislava, e-mail : roman.berka@centrum.sk