

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁRSKA PRÁCA

2013

Marcel Kružliak

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁRSKE KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM

2010 – 2013

BAKALÁRSKA PRÁCA

Marcel Kružliak

**Nezamestnanosť ako sociálny jav a jej dopad na psychické
zdravie človeka**

Praha 2013

Vedúca bakalárskej práce: PhDr. Anna Nagyová

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracoval samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri vypracovaní práce čerpal, riadne citujem a uvádzam v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe 15. marca 2013

Marcel Kružliak

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcej mojej bakalárskej práce PhDr. Anne Nagyovej za pomoc, odborné vedenie a trpezlivosť počas vypracovania bakalárskej práce. Zároveň ďakujem zamestnancom ÚPSVaR v Rimavskej Sobote za ústretovosť a vytvorenie podmienok pre vyplnenie anketových dotazníkov nezamestnanými.

Abstrakt

Súčasná finančná a hospodárska kríza významne ovplyvňuje vývoj nezamestnanosti, nielen na Slovensku, ale v podstate v celom svete. Nezamestnanosť má výrazný vplyv na kvalitu života človeka, jeho rodiny, ale má tiež negatívny dopad na celú spoločnosť. Zhoršuje sa ekonomická situácia, čo sa prejavuje v poklese životnej úrovne celej rodiny, v ktorej žije nezamestnaný. Prejavuje sa nárast konfliktov rodine, zhoršujú sa vzťahy medzi deťmi a nezamestnaným rodičom. Ak je nezamestnanosť dlhodobá môžu sa prejaviť jej negatívne dôsledky v oblasti psychického, ale aj fyzického zdravia.

Kľúčové pojmy:

Nezamestnanosť, politika trhu práce, politika zamestnanosti, psychické zdravie, sociálne dôsledky nezamestnanosti, stres, trh práce, typy nezamestnanosti.

Abstrakt

The current financial and economic crisis has significantly affected the development of unemployment, not only in Slovakia, but in fact all over the world. Unemployment has a significant impact on the quality of human life, his family, but also has a negative impact on society. Worsens the economic situation, which is reflected in the decline in the standard of living of the whole family, which lives unemployed. Reflected the increase in family conflicts, worsening relations between children and unemployed parents. If long-term unemployment may affect its negative implications for mental as well as physical health.

Keywords:

Unemployment, labor market policy, employment policy, mental health and social consequences of unemployment, stress, job market, types of unemployment.

OBSAH

ÚVOD	7
1 Charakteristika základných pojmov	10
1.1 Nezamestnanosť	10
1.1.1 Základné typy nezamestnanosti	12
1.1.2 Vývoj a príčiny vzniku nezamestnanosti	14
1.1.3 Politika zamestnanosti	18
1.2 Trh práce	19
1.2.1 Politika trhu práce	22
2 Nezamestnanosť a jej sociálne dôsledky	25
3 Nezamestnanosť a jej vplyv na psychické zdravie človeka	30
3.1 Stres	33
4 Riešenie nezamestnanosti	36
5 Praktická časť	39
Záver	56
Zoznam použitých zdrojov	58
Zoznam príloh	60

ÚVOD

Po roku 1989 sa na Slovensku objavuje, po niekoľkých desaťročiach, staronový pojem, ktorý pre generácie našich starých rodičov a rodičov bol neznámy – nezamestnanosť. Je to jeden z najväznejších problémov, ktorý zasahuje skoro všetky stránky života nielen nezamestnaného, ale aj jeho blízkych, a čo viacej pociťuje to aj spoločnosť ako celok. Po revolúcii sa kladú nové základy spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve, v ktorej je nezamestnanosť prirodzeným fenoménom a súčasťou demokratickej spoločnosti – je dôsledkom radikálnych zmien vo fungovaní hospodárstva. V súčasnosti nikto nemôže povedať, že sa jeho problém nezamestnanosti netýka. Dnes možno ešte nie, ale čo bude zajtra, o týždeň, o rok, nevie nikto z nás a v pozícii nezamestnaného sa môže ocitnúť každý jedinec.

Do roku 1989, keď nastala zmena spoločenského zriadenia a neskôr aj zmena vlastníckych vzťahov, bola nezamestnanosť neznámym pojmom. Vtedajšia ČSSR spolu s ostatnými krajinami východného bloku vykazovali vysoké percento zamestnanosti mužov a žien k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu. Skôr by sme mohli hovoriť o prezamestnanosti. V období socialistickej spoločnosti každý dospelý občan ČSSR mal povinnosť pracovať a tak oficiálne nezamestnanosť neexistovala. V Ústave ČSSR – ústavný zákon č. 100/1960 Zb., sa konštatovalo, že nie sú hospodárske krízy a nie je ani nezamestnanosť. „Oslobodená ľudská práca sa stala základným činiteľom v celej našej spoločnosti. Teraz je nielen povinnosťou, ale aj vecou cti každého občana. Uskutočňovala sa už zásada socializmu - každý podľa svojich schopností, každému podľa jeho práce“. Predpokladalo sa, že práca sa stane prvou životnou potrebou. V článku 19 ods. 1 a 2 ústavného zákona sa uvádza: „V spoločnosti pracujúcich, v ktorej je odstránené vykorisťovanie človeka človekom, sú rozvoj a záujmy každého jej príslušníka v súlade s rozvojom a záujmami celej spoločnosti. Práva, slobody a povinnosti občanov slúžia teda slobodnému, všestrannému

rozvoju a uplatneniu osobnosti občanov a zároveň upevneniu a rozvoju socialistickej spoločnosti; s jej rozvojom sa ďalej rozširujú a prehlbujú. V spoločnosti pracujúcich môže jednotlivec dospieť k plnému rozvinutiu svojich schopností a k uplatneniu svojich oprávnených záujmov len aktívnou účasťou na rozvoji celej spoločnosti, predovšetkým patričným podielom na spoločenskej práci. Preto práca v prospech celku je prvoradou povinnosťou a právo na prácu prvoradým právom každého občana“. A v článku 21 ods. 1 a 2 Ústavy ČSSR sa píše: „Všetci občania majú právo na prácu a na odmenu za vykonanú prácu podľa jej množstva, akosti a spoločenského významu. Právo na prácu a na odmenu za ňu je zabezpečené celou socialistickou hospodárskou sústavou, ktorá nepozná hospodárske krízy ani nezamestnanosť a zaručuje ustavičné zvyšovanie reálnej odmeny za prácu.“

Nemali to naši otcovia, či starí otcovia o čosi jednoduchšie?

So zmenou spoločenského systému sa zmenila nielen ústava, názov spoločnej republiky, neskôr prišlo k jej rozdeleniu, ale zmenili sa aj vlastnícke vzťahy. Aj keď sa v Ústave Slovenskej republiky v článku 35 ods. 3 uvádza: „Občania majú právo na prácu“, realita je však iná. Podľa štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny nezamestnanosť v Slovenskej republike dosiahla v decembri 2012 14,44 %, a stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol 425,8 tisíc osôb. Najvyššiu mieru evidovanej nezamestnanosti v spomínanom období zaznamenal Banskobystrický kraj a to 20,81%. Z okresov je najvyššia miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota až 35,59%.

Bezprostredne po zmene spoločenského systému sa nezamestnanosť stala súčasťou nášho života a miera nezamestnanosti sa zvyšovala pomaly. Občanov, ktorým sa pracovať nechcelo, už nikto do tejto činnosti nenútil a tak jednoducho prestali pracovať. Spoločenské zmeny ťažko zasiahli najmä zbrojársky priemysel, čo sa prejavilo následne v strojárskom a elektrotechnickom priemysle, ktoré nedoká-

zali pružne reagovať na neustále sa meniace požiadavky trhu. Tiež pomalá, alebo žiadna reštrukturalizácia priemyslu, likvidácia mnohých podnikov výrazne zvýšila nezamestnanosť. Postupne sa riešenie nezamestnanosti dostávalo do programov politických strán a stalo sa súčasťou politického predvolebného boja.

S novým pojmom – nezamestnanosť – sa začali v živote ľudí a spoločnosti objavovať nové, pred tým pre nás úplne neznáme sprievodné javy a dôsledky nezamestnanosti – strach zo straty zamestnania, strata možnosti seberealizácie, nenaplnenie životných a pracovných cieľov, strata viery v samého seba, strata pozície živiteľa rodiny a v neposlednom rade prepád do pásma chudoby.

V odbornej terminológii sa v súvislosti s problematikou nezamestnanosti uvádzajú pojmy – strata sociálneho postavenia, strata identity, patologické javy, strata sociálneho štatútu, psychosomatické problémy, bezdomovstvo a pod.

Nezamestnanosť sa nedotýka len našej republiky, či bývalých krajín východného bloku, je to jav, ktorý sa vyskytuje v každej krajine a na každom trhu práce. Tejto problematike je venovaná veľká pozornosť a na tému zamestnanosť a nezamestnanosť bolo napísaných množstvo kníh, štúdií, prác, prognóz a pod.

Téma nezamestnanosti a jej vplyv na psychické zdravie človeka je pre dnešnú dobu veľmi aktuálna. Bývam v okrese, kde je najvyššia nezamestnanosť a vo svojej práci sa často stretávam s nezamestnanými a ich negatívnym správaním a preto som sa rozhodol tejto problematike venovať v mojej bakalárskej práci.

1 CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÝCH POJMOV

1.1 Nezamestnanosť

Skôr ako sa začneme zaoberať nezamestnanosťou je potrebné vysvetliť niektoré základné pojmy. Nezamestnanosť predstavuje historicky a aj v súčasnosti jeden z najsledovanejších a najdiskutovanejších prejavov trhového hospodárstva. Je to stav, kedy sa nachádza časť pracovných síl mimo pracovný proces. (Buchtová, 2002)

Existuje niekoľko zaužívaných definícií pojmu nezamestnanosť. Za nezamestnaného je zvyčajne považovaná osoba, ktorá je schopná pracovať, ale nemôže si nájsť platené zamestnanie. Oficiálne sa za nezamestnaného považuje osoba, ktorá:

- je staršia ako 15 rokov a nie je pracujúca;
- aktívne hľadá prácu;
- je schopná a ochotná nastúpiť do práce.¹

Nie každý kto pracuje je zamestnaný a na druhej strane tiež nie každý, kto nepracuje je nezamestnaný, uvádza Mareš (1994). Súvisí to s odlišením práce vykonávanej pre vlastné potešenie, či v rámci domácnosti, od zamestnania. Mareš (1994, str. 16) definuje: „Nejde teda o to ‚nemať prácu‘, ale o to ‚nemať platené zamestnanie‘ a ‚nemať príjem zo zamestnania‘“. Niektorí autori konštatujú, že nezamestnanosť je arbitrárny a subjektívny pojem, ktorý je možné len s ťažkosťami presne merať.

Napriek mnohým rozdielom je možné, pri rôznych definíciách pojmu nezamestnanosť, predsa len nájsť obecnú zhodu aspoň v tom, že ide o aproximáciu aktuálneho počtu osôb súčasne:

¹ <http://sk.wikipedia.org/wiki/Nezamestnanos%C5%A5> (cit. 8. 10. 2012)

- majúcich záujem pracovať – táto podmienka eliminuje tých, ktorí volia alternatívnu životnú stratégiu: sú zabezpečení inými príjmami, napr. výnos, renta a pod.;
 - ktorí sú napriek týmto snahám v daný okamžik bez zamestnania.
- (Mareš, 1994)

Medzinárodná organizácia práce ILO (International Labour Organization) so sídlom v Ženeve, pri definícii nezamestnanosti vychádza z predpokladu, že nezamestnaná osoba musí súčasne spĺňať tri podmienky: *schopnosť pracovať* vzhľadom na vek, osobnú situáciu a zdravotný stav; *ochotu zamestnať sa* tzn. prijať vhodné zamestnanie a *byť bez zamestnania* napriek svojmu úsiliu zamestnať sa. Táto definícia umožňuje medzinárodné porovnávanie nezamestnanosti a poskytuje medzinárodne porovnateľné údaje, ktoré sa využívajú aj pre štatistiky OECD, alebo EUROSTAT.

O miere nezamestnanosti je verejnosť informovaná prostredníctvom štatistických prehľadov dostupných na w-stránkach MPSVaR, ÚPSVaR, Štatistického úradu alebo médií. Nezamestnanosť sa vyjadruje ukazovateľom miery nezamestnanosti a to ako podiel počtu nezamestnaných a celkového počtu práceschopných ktorí pracujú, alebo sa uchádzajú o pracovné miesto. Nezamestnaní a zamestnaní tvoria ekonomicky aktívne obyvateľstvo, teda pracovnú silu každej krajiny. (Buchtová, 2002) Okrem týchto dvoch skupín je aj tretia – sú to osoby, ktoré nespĺňajú podmienky predchádzajúcich skupín (študenti, invalidi, dôchodcovia). Táto skupina tvorí ekonomicky neaktívne obyvateľstvo.

Aj keď nezamestnanosť nepriamo vplýva na osobnosť človeka, môžeme sa na ňu pozerať aj z iného uhla pohľadu. Pre nezamestnaného človeka môže byť príležitosťou dosiahnuť určitú pozitívnu zmenu v živote; nájsť neobjavené možnosti a schopnosti – jednoducho povedané byť aktívny. Tomáš Baťa sa k tejto problematike vyjadril: „Vlastná skúsenosť je veľkým bohatstvom, pretože ona zhodnocuje naše vedomosti. Vedomosti môžeme niekomu dať, ale skúsenosti si

musí každý vykúpiť vlastným potom. Len skúsenosťami prichádzame k vlastnému názoru a jedine tí, ktorí sa pozerajú na veci vlastnými očami majú vyhliadku na úspech“. (Zelený, 2005)

Problematika nezamestnanosti, jej existencia a príčiny patria už dlhé desaťročia k sledovaným problémom a jej vnímanie sa neustále vyvíja. Neoklasická ekonómia sa postupne dopracovala k teórii dobrovoľnej nezamestnanosti, ktorá vychádza z nasledovných bodov:

- chápanie ponuky práce a dopyt po práci;
- subjekt ponúkajúci prácu je v pozícii voľby medzi vynakladaním práce a voľným časom;
- na rozhodovanie má vplyv reálna mzdová sadzba.

Dobrovoľná nezamestnanosť znamená uprednostňovanie voľného času pred výkonom práce. Dobrovoľne nezamestnaní môžu mať ponuky pracovných príležitostí, ale aktívne hľadajú iné, napr. lepšie platené miesto. Pokiaľ by trh práce bol dokonale konkurenčný, potom by vytváranie rovnováhy viedlo k riešeniu, kedy by nezamestnanosť bola iba dobrovoľná, lebo rovnováha na trhu práce (vyrovnanie ponuky s požiadavkou) nastáva v situácii, kedy časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva je nezamestnaná. (Buchtová, 2002)

1.1.1 Základné typy nezamestnanosti

Použitie troch kritérií pomocou ktorých definujeme nezamestnanosť umožňuje vytváranie rôznych situácií podľa ich vzájomných kombinácií. Aj keď takto v hrubých rysoch vymedzíme nezamestnanosť, je vhodné rozlíšiť jej rôzne stavy ako podľa príčin, ako aj podľa niektorých ďalších charakteristík. (Mareš, 1994)

a) **Frikčná nezamestnanosť** – vzniká v dôsledku mobility ľudí medzi miestami alebo pracovnými príležitosťami. Na trhu práce vždy existujú ľudia, ktorí boli z pracovného procesu prepustení v dôsledku organizačných alebo technologických zmien, zániku a vzniku nových

firiem. Do tejto skupiny sa zaraďujú aj ľudia, ktorí dobrovoľne opustili pracovné miesto a hľadajú si inú, obyčajne lepšie platenú prácu, alebo odišli z práce z dôvodu zmeny bydliska. Do tejto skupiny nezamestnaných môžeme zaradiť aj tých, ktorí hľadajú prvé zamestnanie a to tesne po skončení vzdelávania. Frikčnú nezamestnanosť nevnímate ako závažný problém, lebo ľudia po určitom čase nezamestnanosti nachádzajú uplatnenie. (Buchtová, 2002)

b) **Štrukturálna nezamestnanosť** – predstavuje vážnejší problém. Veľa pracovníkov stráca svoje pracovné miesto aj vďaka rozpadu neefektívnych podnikov a inštitúcií, eliminácii starých odvetví, likvidácii umelej prezamestnanosti, útlmu výroby a pod. Ľudia, ktorí sa takto stávajú nezamestnanými majú určitý vek, kvalifikáciu, schopnosti, skúsenosti, majú svoje bydlisko. Charakteristiky prepustených osôb nemusia zodpovedať požiadavkám na nové pracovné miesta. Často sú požadované nové profesie, kvalifikácie, schopnosti a iná územná ponuka práce. Tak sa mení štruktúra dopytu po práci, ktorej sa ponuka ťažko prispôbuje. Ak sú rušené pracovné miesta v určitých odvetviach, časť pracovnej sily prechádza do nových dynamickejšie sa rozvíjajúcich odvetví, čo vôbec nie je jednoduché. Paradoxom štrukturálnej nezamestnanosti môže byť, že sa v nej môžu ocitnúť aj vysoko kvalifikovaní odborníci, ktorých kvalifikácia v dôsledku zmien výroby je na trhu práce neuplatniteľná. Napr. pri útlme ťažby – baníci. Časť štrukturálnej nezamestnanosti tvoria pracovníci, ktorí stratia zamestnanie v dôsledku rušenia pracovných miest a nahradenie ich práce technikou. Takejto nezamestnanosti sa niekedy hovorí aj technologická nezamestnanosť. (Mareš, 1994)

Štrukturálna nezamestnanosť môže byť podmienená existenciou bariér v pohybe pracovnej sily (dopravné obmedzenia, miesto bydliska a pod.) a je hlavným faktorom ktorý ovplyvňuje regionálne rozdiely miery nezamestnanosti na trhu práce. (Buchtová, 2002)

c) **Cyklická nezamestnanosť** súvisí s cyklickými zmenami výkonu ekonomiky. Pri poklese výroby cyklická nezamestnanosť stúpa a pri

raste výroby klesá. Vznik cyklickej nezamestnanosti je spojený so znížením celkového dopytu v ekonomike. (Buchtová, 2002)

Ak je cyklická nezamestnanosť pravidelná a spojená s prírodným cyklom hovoríme o sezónnej nezamestnanosti (lesné, poľnohospodárske práce). (Mareš, 1994)

d) **Skrytá nezamestnanosť** je v podstate taká, že nezamestnaní nie sú ako nezamestnaní registrovaní. Je takou formou nezamestnanosti, keď nezamestnaná osoba si prácu nehľadá a ako nezamestnaná sa ani neregistruje. Veľkú časť tvoria vydaté ženy a mladiství, ktorí rezignovali hľadať si prácu, alebo si prácu hľadajú pomocou neformálnych sietí, či priamo u zamestnávateľov bez registrácie na úrade. O skrytej nezamestnanosti hovoríme aj v prípade osôb s nízkou kvalifikáciou, s vysokým vekom alebo s nejakým hendikepom. (Mareš, 1994)

e) **Neúplná a nepravá nezamestnanosť**. Neúplná nezamestnanosť je vtedy, keď pracovníci musia akceptovať prácu na znížený úväzok, či prácu ktorá nevyužíva plne ich kvalifikáciu a schopnosti. Neúplná nezamestnanosť je paradoxne jeden so spôsobov ako spoločnosť čelí masovej nezamestnanosti. (Mareš, 1994)

O nepravnej nezamestnanosti sa hovorí vtedy, keď osoby sú síce nezamestnané ale nesnažia sa hľadať si prácu, ba dokonca ju odmietajú, ale skôr sa snažia v plnom rozsahu vyčerpať nárok na podporu v nezamestnanosti. Zaraďujú sa sem aj osoby, ktoré sú registrované ako nezamestnané, ale súčasne nelegálne pracujú v neformálnej a šedej ekonomike. (Mareš, 1994)

1.1.2 Vývoj a príčiny vzniku nezamestnanosti

Nezamestnanosť na Slovensku vznikla ako dôsledok, sprievodný jav, transformácie hospodárstva a ekonomiky po roku 1989. Doteraz sa tento vážny, sociálny a ekonomický problém, napriek množstvu

prijatých opatrení a vypracovaných stratégií nepodarilo uspokojivo vyriešiť. Každá vláda si za jeden zo svojich hlavných bodov v programovom vyhlásení dáva úlohu znižovanie nezamestnanosti, podporu podnikania a vytváranie nových pracovných miest. Nezamestnanosť sa bežne udáva dvoma spôsobmi – počtom nezamestnaných osôb evidovaných na úrade práce a percentuálnou mierou nezamestnanosti.

Ochotnický (in Paukovič, Holovčáková, 2008) uvádza, že nezamestnanosť vznikla aj ako dôsledok prechodu od politiky plnej nezamestnanosti (často za každú cenu), či prezamestnanosti k aktívnej politike zamestnanosti.

Po zmene fungovania trhov bolo len otázkou času, kedy dôjde aj k zmene neekonomickej štruktúry národného hospodárstva na Slovensku. Prechod na trhové hospodárstvo bol podmienený realizáciou ekonomickej reformy, čo sa prejavilo v poklese dopytu našich výrobkov, tým aj poklesu výroby, investícií, reálnych miezd. Nastal boj o prežitie a v mnohých prípadoch aj krach podnikov, ktoré sa nedokázali udržať v konkurenčnom boji, či ich vedenie sa nedokázalo prispôbiť zmeneným podmienkam. Výsledkom bolo zvyšovanie počtu nezamestnaných na úradoch práce. (Mihalik in Paukovič, Holovčáková, 2008)

Po schválení ekonomickej reformy a jej následnom uvádzaní do praxe bolo nevyhnutné vypracovať koncepciu sociálnej reformy, ktorá by redukovala dôsledky sociálnej hrozby súvisiacej so stratou zamestnania, prudkého rastu životných nákladov a zmenených podmienok odmeňovania. (Woleková in Paukovič, Holovčáková, 2008)

V prvých porevolučných rokoch (cca do roku 1994) sa v súvislosti z množstvom zmien súvisiacich s prechodom na trhové hospodárstvo, zriadili úrady práce. Do zákonov bol zapracovaný inštitút minimálnej mzdy, životného minima, hmotného zabezpečenia v nezamestnanosti a valorizácie dôchodkov. Všetky tieto opatrenia neboli smerované na vytváranie nových pracovných príležitostí, ale predovšetkým na

vytváranie záchranej sociálnej siete. (Woleková in Paukovič, Holovčáková, 2008)

Vážnym sociálnym problémom, ktorý sa vypuklo prejavil po roku 1993, sa stáva dlhodobá nezamestnanosť a s ňou súvisiace nadmerné zaťaženie štátneho rozpočtu v dôsledku prijatých opatrení v predchádzajúcom období. Systém sociálnej pomoci motivoval ľudí bez vzdelania radšej zostávať v pozícii nezamestnaného, ako sa aktívne snažiť zmeniť tento stav. Rozdiely v príjme zamestnaných a nezamestnaných nepredstavovali dostatočnú motiváciu zamestnať sa. Dokonca v roku 1995 bolo životné minimum vyššie ako minimálna mzda, čo mnohých zamestnaných motivovalo stať sa nezamestnanými. (Woleková in Paukovič, Holovčáková, 2008)

Negatívne na vznik nezamestnanosti pôsobila aj privatizácia v rokoch 1994 – 1998, ktorá bola zrealizovaná v prospech tzv. „domácej kapitálovotvornej vrstvy“. Jej predstavitelia nedisponovali dostatkom kapitálu a ani dostatočnými manažérskymi schopnosťami, nerealizovala sa tak prepotrebná reštrukturalizácia, čo sa prejavilo krachom mnohých podnikov. (Sabol in Paukovič, Holovčáková, 2008)

Tabuľka 1: Počet nezamestnaných a percentuálna miera nezamestnanosti za roky 1990 - 2012

Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
N	37,5	301,9	260,2	368,1	371,4	333,2	329,7	347,7	428,2
%	1,53	11,82	10,38	14,44	14,59	13,11	12,84	13,37	16,43

Pokračovanie tabuľky 1

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
N	535,2	485,2	508,0	486,9	459,2	480,7	427,5	353,4	291,9
%	20,1	18,6	19,2	18,5	17,4	18,1	16,2	13,3	11,0

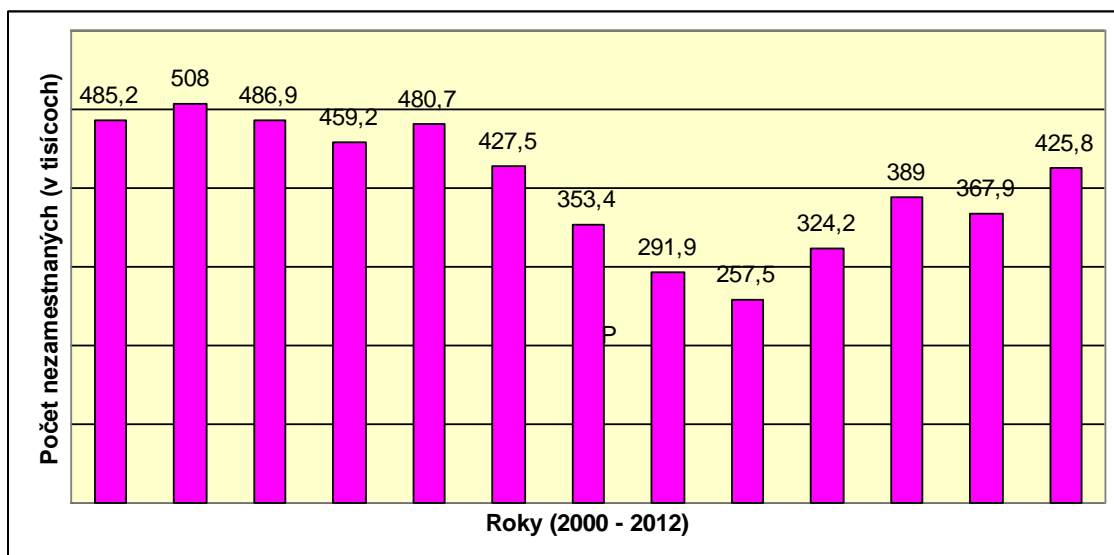
Dokončenie tabuľky 1

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
N	257,5	324,2	389,0	367,9	425,8
%	9,6	12,1	14,4	13,5	14,44

Zdroj: ŠÚ SR, dostupné na:
<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1801> (vlastné spracovanie)

N – priemerná nezamestnanosť v danom roku
 % - percentuálna miera nezamestnanosti

Graf 1: Prehľad nezamestnanosti za roky 2000 až 2012



Zdroj: ŠÚ SR, dostupné na:
<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1801> (vlastné spracovanie)

Vysoká miera nezamestnanosti je iba jednou dimenziou tohto problému v Slovenskej republike. Ďalším problémom je vysoká regionálna diferenciácia nezamestnanosti (vysoká miera nezamestnanosti na vidieku na východe a juhu Slovenska), vysoký podiel uchádzačov o prácu na jedno pracovné miesto, vysoký a narastajúci podiel dlhodobo nezamestnaných, vysoký podiel nezamestnaných medzi absolventmi škôl a sociálne slabšími skupinami občanov, nízka mobilita pracovných síl (preferencia vlastného bývania), štrukturálne

aspekty nezamestnanosti a vzdelanosť. Znepokojujúci je aj fakt, že sa znižuje percento pracujúcich.²

1.1.3 Politika zamestnanosti

Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej politiky štátu, pomocou ktorej sa zabezpečuje rovnováha na trhu práce – medzi ponukou a dopytom po práci. Jej zmyslom je vytváranie pracovných príležitostí, zameriava sa aj na lepšiu odbornú prípravu, podporu vzniku nových podnikov a zlepšenie vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami.³

Spoločensko politické zmeny po roku 1989 len postupne nachádzali odozvu aj v politike zamestnanosti, v jej cieľoch a metódach. V dôsledku presadenia sa trhových mechanizmov hospodárskeho života, centrálne plánovanie a direktívne riadenie politiky zamestnanosti socialistického typu s jej hlavným cieľom – potlačanie skrytej nezamestnanosti – prezamestnanosti, stratila svoje ideologické aj vecné opodstatnenie. Ciele politiky zamestnanosti boli prvýkrát formulované v Zákone o zamestnanosti č. 1/1991 Zb. V tomto období sa prejavovala len snaha o zmiernenie negatívnych dôsledkov sociálno – ekonomických zmien na trhu práce, zvlášť jej najvypuklejšieho prejavy nezamestnanosti.⁴

Politika zamestnanosti sa často zamieňa s politikou trhu práce, píše I. Radičová (str. 5) a ďalej definuje: „Politika zamestnanosti je makro-ekonomickou politikou, t.j. monetárna, fiškálna politika a legislatívny

² Národná stratégia trvalo udržateľného rozvoja Slovenskej republiky. Dostupné na: https://www.google.sk/#hl=cs&tbo=d&scient=psy-ab&q=n%C3%A1rodn%C3%A1+strat%C3%A9gia+trvalo+udr%C5%BEate%C4%BEen%C3%A9ho+rozvoja+sr&oq=n%C3%A1rodn%C3%A1+strat%C3%A9gia+trval&gs_l=serp.1.0.013j0i30.62075.79922.1.9.1674.23.9.0.14.14.0.1759.3783.0j5j1j0j1j8-1.9.0...0.0...1c.1.sYH0cdohYV8&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=91b29932d085be3d&biw=1280&bih=685 (cit. 15.1.2013)

³ Politika zamestnanosti. Dostupné na: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/funkcie/politika-zamestnanosti/> (Cit. 20.1.2013)

⁴ Sociálna politika na Slovensku str. 102. Dostupné na: <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/7195.pdf> (Cit. 20.1.2013)

rámec, ktorý vytvárajú dopyt po práci. Nie je to teda politika, za ktorú môže niesť zodpovednosť rezort sociálnej politiky.“

„Politika trhu práce je oblasťou sociálnej politiky, ktorá vytvára nástroje na riešenie problémov zamestnanosti, ako výsledkov makroekonomickej situácie. Realizuje sa v dvoch formách: *pasívna* (podpory v nezamestnanosti a *aktívna politika trhu práce* (verejno-prospešné práce, rekvalifikačné kurzy, príspevky na tvorbu nových pracovných miest a pod.“⁵

Štát realizuje politiku zamestnanosti prostredníctvom legislatívnych nástrojov – zákony, vyhlášky, nariadenia, usmernenia a pod. Politika zamestnanosti prešla na Slovensku viacerými reformami. Zásadná zmena nastala prijatím Zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z., ktorý bol viackrát novelizovaný. Druhým hlavným zákonom je Zákonník práce – Zákon č. 311/2001 Z.z., ktorý bol tiež viackrát novelizovaný.

Politiku zamestnanosti rozdeľujeme na pasívnu a aktívnu. Pasívna politika zamestnanosti zahŕňa rôzne formy pomoci v nezamestnanosti. Aktívna politika zamestnanosti podporuje aktívny prístup k zmene postavenia pracovnej sily na trhu práce a realizáciu opatrení na zvýšenie zamestnanosti. Úlohy sú rozpracované v Zákone č. 5/2004 Z.z.

1.2 Trh práce

Nezamestnanosť je zákonným javom v trhovej ekonomike. V súčasnosti majú na ňu vplyv hlavne tieto faktory:

- automatizácia výroby;
- zvyšovanie intenzity práce;
- využívanie lacnej pracovnej sily;

⁵ Sociálna politika na Slovensku str. 5. Dostupné na: <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/7195.pdf> (Cit. 20.1.2013)

- krach drobných výrobcov;
- likvidácia neefektívnych, energeticky náročných a ekologicky nečistých výrobov.

Okrem týchto všeobecne platných faktorov sa u nás prejavovali po roku 1989 ešte aj tieto faktory:

- prechod z centrálne riadenej ekonomiky na trhové hospodárstvo;
- privatizácia;
- reštrukturalizácia výroby;
- organizačné zmeny;
- likvidácia prezamestnanosti ako pozostatok z minulého režimu.

(Kolektív, 1991)

Nezamestnanosťou sa vytvára potrebný trh z ktorého sa čerpajú pracovné sily. Na pracovnom trhu, v trhovej ekonomike, je predávaná a kupovaná aj práca a to podobne ako služby a výrobky. (Mareš, 1994)

Tvorba trhovej produkcie predpokladá využitie zdrojov, ktoré sú: práca, pôda a kapitál. Buchtová (2002) uvádza, že z toho vyplývajú určité závery:

- Práca sa stáva výrobným faktorom, ktorý je nezastupiteľný pri výrobe;

- Moderné hospodárstvo je založené len na trhovom usporiadaní. Trh práce je jedným zo segmentov trhového hospodárstva, ktoré sú vzájomne prepojené. Trh práce sa vyvíja na základe trhových zákonitostí platných aj pre ostatné trhy, ale má niekoľko špecifík. Práca je jedným zo zdrojov, ale samostatne neexistuje. Prácu vykonávajú ľudia – pracovné sily.

- Význam trhu práce zvyrazňujú ďalšie skutočnosti, napr. trh práce je prevodovým mechanizmom medzi procesom výroby a spotreby.

„Predmetom trhovej transakcie na trhu práce je kúpa a predaj výrobného faktoru práce za cenu, ktorou je mzda. Vzťah nezamestnanosti a výška mzdy sa stali jedným z prvých analyzovaných vzťahov pri úvahách o nezamestnanosti“. (Buchtová, 2002, str. 60)

Racionálne uvažujúci jedinec by sa mal rozhodnúť, na základe porovnania úžitku plynúceho z jeho voľného času a úžitku, ktorý môže za zarobené peniaze získať – nakúpiť tovar a služby. Ak sa výška mzdy zmení, zmení sa aj pomer týchto dvoch úžitkov.

„Tak ako aj na druhých trhoch, aj na trhu práce ponuka práce a dopyt po práci stoja proti sebe vo vzájomnej súťaži, z ktorej sa vytráca cena práce“.(Mareš, 1994, str. 48)

Kotýnková, Neměc (2003) uvádzajú, že pri nízkej mzde sa prejavuje tzv. substitučný efekt, čo znamená, že zvýšenie mzdy motivuje nezamestnaných k pracovnej činnosti a tak rastie ponuka práce. Pri vyššej mzde je to práve naopak. Prevláda tu tzv. dôchodkový efekt, že ľudia s vyššou mzdou nemusia toľko pracovať a viac využívajú svoj voľný čas. Ponuka práce v tomto prípade klesá.

Rovnováha na trhu práce je len abstraktný pojem. Neexistuje homogénny trh práce, ale ich existuje toľko, koľko je geografických oblastí, odvetví a profesií. Hovorí sa minimálne o dvoch trhoch práce – primárny a sekundárny.(Mareš, 1994)

„Na *primárnom* trhu práce sa sústreďujú lepšie a výhodnejšie pracovné príležitosti s vyššou prestížou, ktoré poskytujú niekoľko šancí, relatívne dobré možnosti profesionálneho rastu a väčšinou aj lepšie pracovné podmienky. Práca je relatívne dobre platená“.(Mareš, 1994, str. 51)

„*Sekundárny* trh práce je charakterizovaný pracovnými miestami s nižšou prestížou a nižšou mzdovou úrovňou. Pracovná kariéra je málo výhodná, ba často sa o nej ani nedá hovoriť“.(Mareš,1994, str. 51)

Členenie (segmentácia) trhu práce sa prejavuje formálnym a neformálnym trhom práce. *Formálny* trh práce je trhom oficiálnych pracovných príležitostí, ktorý je kontrolovaný štátnymi a spoločenskými inštitúciami. *Neformálny* trh práce je väčšinou mimo kontrolu týchto inštitúcií. (Mareš, 1994)

Trh práce je možné ešte ďalej rozdeliť na externý a interný. *Interný* trh práce funguje vo vnútri jednotlivých podnikov a v pravom zmysle slova ani nie je trhom práce, lebo rozdeľovanie pracovníkov sa vykonáva pomocou administratívnych pravidiel. *Externý* trh práce je vonkajší, na ktorom si podniky vzájomne konkurujú. (Mareš, 1994)

Trh práce je podstatnou mierou ovplyvňovaný vonkajšími faktormi a to predovšetkým štátom a odborovými organizáciami. Jeho fungovanie nie je tak voľné a mzda, cena práce vyrovnáva trh len do určitej miery. Tam, kde sú veľké firmy a silné odbory vytvára sa trh, na ktorom obidve strany musia spolu vyjednávať. Kde sú silné odbory a slabé firmy, organizácia zamestnancov získa kontrolu nad trhom práce. V prípade silných firiem a slabých odborov, obyčajne pravidlá hry diktujú firmy. Ak sú obidva subjekty slabé dochádza medzi nimi k súpereniu, kto ovládne trh práce. Pracovníci majú snahu o jeho ovládnutie a o to isté sa snažia aj firmy, ovládať trh práce samé. (Mareš, 1994)

1.2.1 Politika trhu práce

Etablovanie sa človeka na trhu práce je podmienené viacerými ukazovateľmi (vek, zdravotný stav, vzdelanie, pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine), ktoré vyčleňujú skupiny ľudí z pracovného procesu a predurčujú ich do skupiny dlhodobo nezamestnaných. Tieto skupiny sú vystavené riziku opakovanej nezamestnanosti. Uplatnenie môžu nájsť na sekundárnom trhu práce a na menej platených prácach, ktoré majú neistú budúcnosť. Je samozrejmé, že na tieto skupiny by mala byť zameraná politika trhu práce. U nás do týchto rizikových skupín patria mladí ľudia, ženy s malými deťmi, zdravotne postihnutí, starší ľudia, ľudia s nízkym vzdelaním, rómske etnikum a pričádzajúci imigranti. (Buchtová, 2002)

Politiku trhu práce môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností, opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovanými nezamestnanými. Zákony upravujúce služby zamestnanosti sledujú aj to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali aj vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce.

Trh práce je výrazne ovplyvňovaný pracovnoprávnymi a sociálnoprávnymi predpismi, napr. úpravou pracovnej doby, stanovenou minimálnou mzdou, podmienkami pre poberanie dôchodkov, ale i napr. dĺžkou školskej dochádzky. Za tvorbu politiky trhu práce zodpovedá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a realizuje ju tým, že určuje ciele a priority politiky trhu práce celoštátneho charakteru. Tieto ciele a priority sú určované na základe zámerov hospodárskej a sociálnej politiky, ktoré sú konkretizované v programovom vyhlásení vlády a v ďalších dokumentoch schválených NR SR.⁶

Politike trhu práce sa do roku 1996 venovala pozornosť štátnych orgánov dosť nejednotne. V roku 1996 MPSVaR vypracovalo „Konceptiu politiky zamestnanosti (vrátane štátnej politiky, politiky trhu práce a koncepcie služieb zamestnanosti).“ Ciele politiky zamestnanosti a politiky trhu práce boli prevzaté z predchádzajúcich materiálov. Súčasne bol vypracovaný súbor opatrení na zabezpečenie realizácie „Konceptie...“, ktorý je prednostne zameraný na politiku trhu práce. Ani politika zamestnanosti, ani politika trhu práce nikdy neboli predmetom širšej verejnej diskusie. Ale vplyv nezamestnaných, ktorý predstavoval potenciálny zdroj sociálneho napätia, bol v tomto období pomerne veľký. A tak táto „sociálna skupina“ podstatne

⁶ Aktívna politika trhu práce. Dostupné na:
<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TArticles.ascx&phContent=~EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=7299> (Cit. 2.1.2013)

ovplyvňovala formovanie cieľov a predovšetkým reálnu politiku trhu práce.⁷

Inštitúty služieb zamestnanosti sú jadrom celého systému politiky trhu práce a zároveň výkonným mechanizmom, ktorým vplýva štát na tento trh. V roku 2004 nadobudol účinnosť Zákon č.5/2004 o službách zamestnanosti, ktorý nahradil už nevyhovujúci zákon z roku 1996. Cieľom zákona je smerovať opatrenia v politike trhu práce cielenejšie a adresnejšie k znevýhodneným skupinám a súčasne aj flexibilnejšie podľa jednotlivých regiónov. Politiku trhu práce rozdeľujeme na: pasívnu a aktívnu. *Pasívna politika trhu práce* je historicky staršou formou politiky trhu práce. Jej začiatky sa datujú do dvadsiatych rokov minulého storočia a jej cieľom je poskytovanie dávok v nezamestnanosti, ako náhradného príjmu za príjem zo zamestnania. *Aktívna politika trhu práce* je historicky mladšou formou politiky trhu práce. V európskych krajinách sa začala rozvíjať po 2. svetovej vojne, ale výraznejšie až v 70. rokoch 20. storočia, keď opatrenia pasívnej politiky trhu práce už boli nepostačujúce. Podpory vyplácané v nezamestnanosti pôsobili skôr demotivujúco a prudko stúpali výdaje na ich vyplácanie. Ťažisko politiky trhu práce sa začalo presúvať k aktívnym zložkám, ako: pomoc tým, ktorým hrozí strata zamestnania a pomoc nezamestnaným, aby sa čím skôr zamestnali a nestali sa dlhodobo nezamestnanými. Základné služby aktívnej politiky trhu práce sú – sprostredkovanie vhodného zamestnania, odborné poradenské služby, vzdelávanie a príprava pre trh práce a podpora vytvárania pracovných miest.⁸

⁷ Sociálna politika na Slovensku. Dostupne na: <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/data/files/7195.pdf> (Cit. 2.1. 2013)

⁸ Aktívna politika trhu práce. Dostupné na: <http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TArticles.ascx&phContent=~EDL/ShowArticle.ascx&ArticleId=7299> (Cit. 5.1.2013)

2 NEZAMESTNANOSŤ A JEJ SOCIÁLNE DÔSLEDKY

V živote človeka zaujíma práca nezastupiteľné miesto. Je jednou zo známkou, ktoré odlišujú človeka od ostatných tvorov. Je dôležitou podmienkou pre dôstojnú existenciu človeka a prináša mu nielen materiálne uspokojenie ale zároveň mu dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti. Zaraďuje človeka do sociálnych vzťahov, uspokojuje jeho túžby, ctižiadostivosť, sebauplatnenie a sebaúctu. Práca tak neslúži len na vytváranie majetku alebo na vykonávanie služieb, ale vytvára sociálne pole štruktúrovaných kontaktov a možnosťou spoločnej komunikácie, stretávania druhých ľudí a uzatvárať priateľstvá. V konkrétnych pracovných činnostiach sú nevyhnutné schopnosti, vedomosti a skúsenosti, ktoré rozvíjajú ľudskú osobnú identitu. (Buchtová, 2002)

„Ciele, status, sociálne kontakty, štruktúra nášho života a jednotlivých dní sú primárne odvodzované z nášho zamestnania. Naše vzdelanie je chápané ako príprava na zamestnanie a náš voľný čas ako regenerácia pre ďalšiu prácu v zamestnaní“. (Mareš, 1994, str. 56)

Motívy pracovať môžu byť rôzne:

- peniaze; sú hlavným zdrojom uspokojovania potrieb a určujú aj to, aké potreby človek má,
- úroveň činnosti; v zamestnaní sa získavajú a zdokonaľujú schopnosti a zručnosti človeka a to aj vtedy, ak je práca stereotypná a rutinná,
- rozmanitosť života,
- časová štruktúra; zamestnaní si obyčajne organizujú deň podľa rytmu práce,

- sociálny kontakt; v zamestnaní sa stretávame s rôznymi ľuďmi, nadväzujú sa kontakty a je príležitosť zúčastniť sa na širších aktivitách spolu s ostatnými ľuďmi,

- osobná identita. (Mareš, 1994)

Strata práce môže stretnúť každého z nás. Je veľkým zásahom do života a zároveň traumatizujúcim existenciálnym zážitkom. Vždy je spojená so zmenou sociálneho postavenia, životnej úrovne a predovšetkým hrozí nebezpečenstvo sociálnej izolácie. A to aj napriek tomu, že žijeme v demokratickom sociálnom štáte, ktorý umožňuje za nejaký čas relatívne slušný život bez odmeny za prácu – mzdy. Je to tak aj napriek tomu, že nezamestnaného nezaťažujú stresy z práce, má veľa voľného času a tým sa otvára viac priestoru pre rodinu, priateľov a objavuje sa nádej na nové pracovné miesto. Skutočnú hodnotu práce človek spozná až vtedy, keď ju stratí. Podľa našich a zahraničných prieskumov nedobrovoľné vyradenie práce zo života človeka má preukázateľne negatívne psychologické, ale aj zdravotné dôsledky. Pri dlhodobej nezamestnanosti človek ostáva bez zdroja uspokojenia životných potrieb a vzniká osobná a rodinná ekonomická neistota, mení sa zaužívaný rozvrh pracovného dňa, stráca sa možnosť získavania a udržiavania pracovných zručností a schopností. Tiež sa stráca zmysel života, nastáva obmedzovanie kontaktov s priateľmi a bývalými spolupracovníkmi a nastáva postupný rozklad integrity osobnosti človeka. Ak zostane človek dlhodobo bez práce, stráca najsilnejšie puto s realitou, zmocňuje sa ho neistota a strach z budúcnosti, neskoršie aj pochybnosti o vlastných schopnostiach. Tieto subjektívne stresujúce zážitky okolie ešte stále vníma ako znamenie životného zlyhania človeka. (Buchtová, 2002)

Pre tých, ktorí stratili prácu znamená strata zamestnania akúsi sociálnu smrť. „Len so zamestnaním existuje budúcnosť. Bez zamestnania len pomalá smrť všetkého, čo robí človeka ambicióznym, pracovitým“. (Mareš, 1994, str. 56) Nezamestnanosť sa neprejavuje len znížením ich životnej úrovne, ktorá je spojená s poklesom príjmov,

ale aj následkami v ich každodennom živote, spoločenských vzťahoch a hodnotami v rodinnom vzťahu. Nezamestnaný so stratou zamestnania stráca aj významné konzekvencie pre osobný život a túto stratu ťažko prežíva. Nezamestnaným chýbajú dve veci (nemajú prácu a dosť peňazí), ale jednej veci majú nadbytok (viac ako dosť voľného času). Strata zamestnania neznamená len sociálnu izoláciu, ale aj celkový pocit bezmocnosti tvárou tvár vlastnému osudu. (Mareš, 1994)

„Výsledky štúdií z krajín s rozvinutou trhovou ekonomikou opakovane ukazujú, že strata práce alebo len obava a strach z tejto straty sú zdrojom frustrácií s negatívnym dopadom na duševné zdravie človeka“. (Buchtová, 2002 str. 76) Aby sme lepšie dokázali porozumieť dôsledkom nezamestnanosti, ktorú s prechodom na trhové hospodárstvo pociťujú aj ľudia na Slovensku sú aktuálne závery výskumov z obdobia 30 rokov minulého storočia – v čase svetovej hospodárskej krízy. Uvedieme výsledky niektorých štúdií. (Buchtová, 2002)

Komplexný obraz o výskume uskutočnenom v tridsiatych rokoch vo „Veľkom Brne“ podal Bruno Zwicker v časopise Sociologická revue v rokoch 1934 – 35. Strata práce mení duševný a spoločenský život nezamestnaných a ovplyvňuje jeho „psychosociálny habitus“. „Svojimi účinkami postihuje nezamestnanosť celú psychičnosť nezamestnaného človeka, jeho intelektuálnosť, citovosť a oblasť vôle“, uvádza Zwicker. (Buchtová, 2002, str. 77)

Z psychosociálnych účinkov dlhodobej straty práce Zwicker zdôrazňuje pojem „pracovná vôľa“, ktorý je spojený s postupnou stratou odbornej kvalifikácie a s celkovým odvykaním si od práce. Polovica nezamestnaných, ktorí sa zúčastnili na výskume, pociťovala „celkovú ochabnutosť“, alebo jej príznaky. Dôsledkom straty práce bolo porušenie väzby k spoločnosti. Intelektuálne vyspelejšia skupina vnímala nezamestnanosť ako „vyradenie so spoločnosti“, „sociálnu deklasáciu“ a „najťažšie sociálne príkorie“. Ďalej sa preukázalo zhoršenie zdravotného stavu, sťažené zvládanie rodinného života a nedostatočná starostlivosť so strany štátu. (Buchtová, 2002)

Bohatým zdrojom myšlienok o psychologických účinkoch nezamestnanosti bola a stále je klasická sociologická štúdia, ktorá je známa pod názvom Marienthal. Autori vo svojej štúdií uvádzajú, že hlavným poznatkom psychologických dôsledkov nezamestnanosti bolo: „... zníženie aktivity, narušenie vnímania času a ustavičné upadanie do apatie, prejavujúce sa v rôznych štádiách a postojoch“. (Buchtová, 2002, str. 78) Autori štúdie vypožorovali štyri typy nezamestnaných rodín – rezignované, nezlomené, zúfalé a apatické. Dospeli k záveru že psychologické a zdravotné následky nezamestnanosti úzko súvisia s dôsledkami chudoby. (Buchtová, 2002)

Z viacerých štúdií je možné konštatovať, že nezamestnanosť v tridsiatych rokoch minulého storočia mala pre postihnutých katastrofálne následky, ktoré sa zhoršovali s dĺžkou trvania nezamestnanosti a vyčerpaní finančných zdrojov. Vo výsledkoch výskumu sa nachádzajú svedectvá o: „prežívaní úzkosti, nedostatku odpočinku, stavoch nervozity, depresie, beznádeji, apatie, pocitoch smútku a sociálnej izolácie“. (Buchtová, 2002, str. 81)

Aj v ďalších výskumných prácach z čias veľkej hospodárskej krízy sa uvedené dôvody straty práce väčšinou opakujú.

Sociálnopsychologické štúdie nezamestnanosti sa v 30. rokoch minulého storočia prevažne zaoberali dôsledkami finančného nedostatku a zameriavali sa na sociálno – ekologické opisy prostredia. V 70. a 80. rokoch 20. storočia dochádza k intenzívnemu využívaniu nových poznatkov všeobecnej psychológie, vývojovej a sociálnej psychológie. Súčasne nastávajú aj zmeny v organizácii výskumu nezamestnanosti. Najčastejšie sa využívajú ankety, dotazníky, rozhovory, rôzne druhy stupníc na meranie psychickej pohody životného uspokojenia, sebadôvery, úzkosti, depresie, kvality života, pracovných hodnôt a pod. Aj keď nemôžeme porovnávať situáciu v časoch hospodárskej krízy v 30. rokoch minulého storočia s dnešnými nezamestnanými, finančné problémy sú príznačné pre človeka, ktorý stratil prácu. Napriek relatívne lepšej súčasnej

materiálnej situácii nezamestnaných, je ich psychická záťaž porovnateľná s 30. rokmi v časoch hospodárskej krízy. Vtedy a aj dnes je strata práce – vyradenie zo spoločenského pracovného procesu spojené s neistou budúcnosťou, sociálnou izoláciou, individuálnou závislosťou a bezmocnosťou. (Buchtová, 2002)

Zdravý vývoj ekonomiky, popri ekonomickom raste, by mal prinášať aj tzv. prirodzenú mieru nezamestnanosti. Ak je však nezamestnanosť vyššia, ekonomika štátu prichádza o statky a služby, ktoré by v sledovanom období mohli vytvoriť nezamestnaní. Na jednej strane dávky v nezamestnanosti umožňujú nezamestnanému žiť primeraným životom, ale na druhej strane výrazne zaťažujú štátnu pokladňu a často spôsobujú deficit štátneho rozpočtu. Nezamestnanosť sa tak nedotýka len ekonomických strát, ale prináša aj množstvo negatívnych sociálnych dôsledkov – pokles životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, stres a obavy o budúcnosť, alkoholizmus a tiež zvýšenú kriminalitu. Čím nezamestnaný je dlhšie bez práce, tým sú aj dôsledky jeho nezamestnanosti závažnejšie. Prejavuje sa u neho aj sociálne vylúčenie a chudoba. Tieto sú definované ako stav, keď nezamestnaný plnohodnotne neparticipuje na ekonomickom a sociálnom živote spoločnosti. Dlhodobozamestnaný človek, po určitom čase, stráca získané schopnosti, zručnosti a pomaly aj pracovné návyky.⁹

Prežívanie straty práce je pre väčšinu ľudí závažnou psychosociálnou záťažou. Dlhodobá nezamestnanosť postihuje celú psychiku človeka a to až do takej miery, že beznádejný boj získať zamestnanie spojený s pocitmi bezcennosti privádza niektorých nezamestnaných až k samovražde. Zvládanie situácií súvisiacich so stratou zamestnania je veľmi individuálne a je ovplyvnené viacerými faktormi – odolnosťou konkrétneho človeka voči psychickej záťaži, vek nezamestnaného a pohlavie, dosiahnutá kvalifikácia, finančné možnosti, osobné aktivity a pod. (Buchová, 2002)

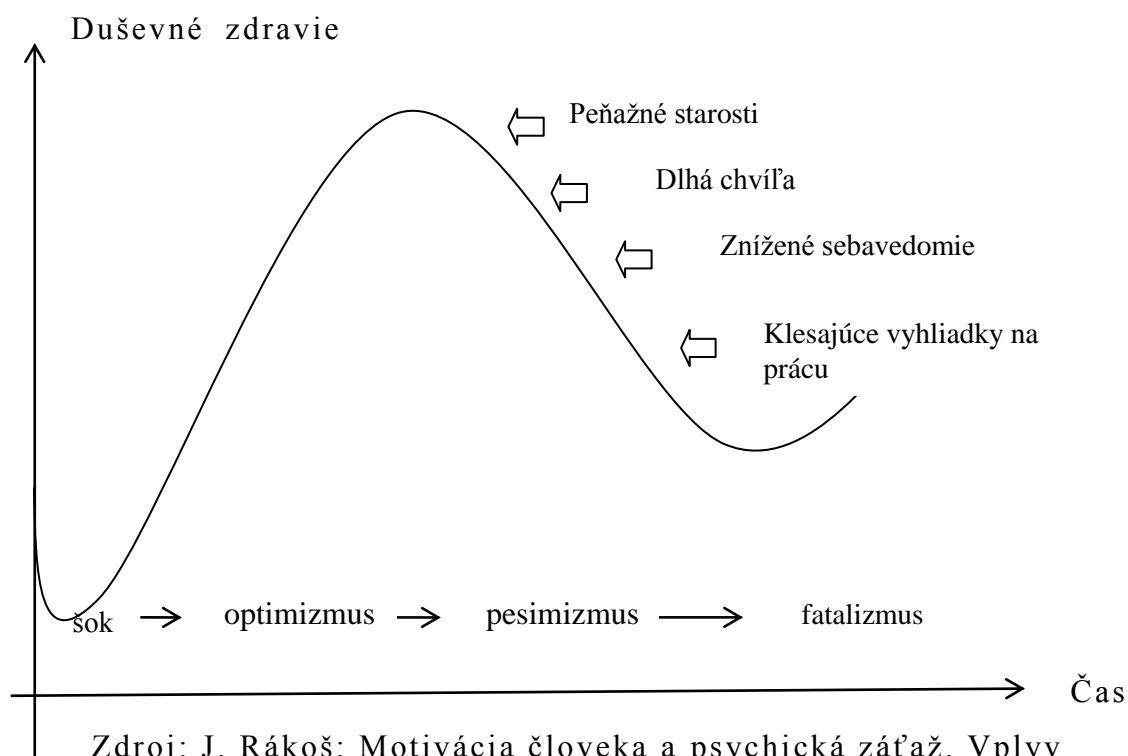
⁹ Sociálne dôsledky nezamestnanosti. Dostupné na: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace-nezamestnanost/socialne-dosledky/> (Cit. 10.1.2013)

3 NEZAMESTNANOSŤ A JEJ DOPAD NA PSYCHICKÉ ZDRAVIE ČLOVEKA

Aj keď sú finančné straty pri nezamestnanosti – strate práce veľmi vysoké, je potrebné si uvedomiť, že ľudské, sociálne a psychologické straty sú oveľa vyššie. Stav v ktorom sa nezamestnaný nachádza predstavuje záťažovú situáciu, ktorá je veľmi stresujúca. Keď nezamestnanosť pretrváva dlhší čas je to veľmi závažný psychologický moment. Priebeh nezamestnanosti na psychiku človeka má svoj zákonitý vývoj.

Podľa Siegrista (in Rákoš, 2006) dôsledky nezamestnanosti vedú k duševným a psychosomatickým chorobám, ako aj k trvalým zmenám v sociálnom živote. Zvyšuje sa nervozita, apatia, depresie. Siegrist uvádza vývojové fázy (Harrisonov model), ktoré znázorňuje tzv. „Robinsonova krivka“.

Graf 2: Vplyv nezamestnanosti na duševnú stabilitu nezamestnaného



Zdroj: J. Rákoš: Motivácia človeka a psychická záťaž. Vplyv nezamestnanosti na psychiku. Dostupné na: http://www.saske.sk/SVU/downloads/publikacie/Psychologia_prace_2006.pdf (vlastné spracovanie)

Šok – je vlastne počiatočná reakcia človeka, kedy odmieta skutočnosť, že sa stáva nezamestnaným.

Optimizmus – nezamestnaný po šoku zo straty zamestnania prijíma nezamestnanosť ako prechodnú, krátkodobú záležitosť. Živí nádej, že opäť získa prácu a že momentálne aktívne a pasívne oddychuje.

Pesimizmus – nádej na získanie nového zamestnania sa stráca. Nezamestnaný má pocit vlastnej viny, uzatvára sa do seba a začínajú sa prejavovať psychosociálne problémy.

Fatalizmus – v tejto fáze nezamestnaný rezignuje a považuje sa za „druhotriedneho“ človeka, obmedzuje sociálne kontakty a izoluje sa od svojho okolia. Nastávajú trvalé zmeny v sociálnej a duševnej oblasti (stres, záťaž a depresie).

Súvislosti spojené so stratou zamestnania a zhoršením zdravotného stavu nezamestnaného potvrdzujú výskumné štúdie. Výskum na britskom trhu práce odhalil významné zhoršenie zdravotného stavu nezamestnaných všetkých vekových skupín. Z amerických výskumov vyplynulo, že existuje súvislosť medzi rastom nezamestnanosti a výskytom depresí a tiež, že zvýšená miera nezamestnanosti ovplyvňuje duševné zdravie populácie, a to nielen nezamestnaných, ale aj zamestnaných jedincov. (Buchtová, 2002)

Buchtová (2002) ďalej uvádza, že okrem ekonomických problémov a sociálneho pádu, ktoré sa dotýkajú prevažnej väčšiny nezamestnaných, výskumy dokazujú mnohé psychologické následky zo straty práce:

- zvýšenie kriminality a to hlavne pri mladistvých nezamestnaných,
- nárast drogovej závislosti, depresívne sklony a pokusy o samovraždu,
- zvýšenie počtu pacientov hospitalizovaných na psychiatrických klinikách,
- nárast psychosomatických ochorení (choroby srdca, žalúdočné vredy, kĺbový reumatizmus a iné),

- zhoršenie psychických porúch.

Okrem uvedených skutočností sa strata práce prejavuje na jednotlivcoch aj:

- poklesom sebadôvery, znížením pocitu vlastnej hodnoty, klesá dôvera k ostatným ľuďom,
- depresiami, fatalizmom, apatii ako poslednému stupňu psychických nedostatkov, ktorý je spojený s pocitom straty vlastnej hodnoty a beznádejnosťou,
- narastaním sociálnej izolácie,
- obviňovaním vlastnej rodiny zo straty práce.

Pri rodinných príslušníkoch nezamestnaného člena rodiny je možné pozorovať nárast konfliktov v rodine. Pri deťoch, ktoré majú nezamestnaného rodiča, alebo dokonca obidvoch narastajú vývojové poruchy, slabé výsledky v škole, zhoršenie prospechu a problémy v rodinných vzťahoch.

Je zaujímavé, že nezamestnanosť má vplyv aj na zamestnaných. Prejavuje sa to najmä: zvýšením tlaku na pracovný výkon, zvyšuje sa konkurenčný tlak, čo sa môže prejaviť stratou solidarity zamestnancov, obmedzuje sa odchod na PN, pobyt na liečení a pod. (Buchtová, 2002)

Tiež Kozoň (1999, in Žatkovičová, Dóci, 2012) uvádza, že nezamestnaní a jedinci, ktorým hrozí strata zamestnania trpia neurotickými a psychosomatickými príznakmi, čo sa prejavuje zníženou schopnosťou adaptovať a presadiť sa na trhu práce.

Boleloucký (2002, in Žatkovičová, Dóci, 2012) uvádza, že strata zamestnania patrí medzi psychosociálne udalosti v živote človeka, ktoré majú významný vplyv na jeho zdravie. Vyradenie človeka z pracovného procesu prináša okrem sociálnych problémov aj psychologické a psychiatrické následky, ktoré sa môžu prejavovať krátko, či dlhodobo. V súhrne to prináša zvýšenú konzumáciu alkoholu, drog, zvýšený výskyt samovrážd, zvýšenú úmrtnosť, ale aj zhoršenie existujúcich somatických ochorení. Strata zamestnania

prináša zhoršenie finančnej situácie nezamestnaného a čiastočne môže obmedziť jeho prístup k zdravotníckym službám, čo sa môže prejaviť neskorým diagnostikovaním závažných ochorení.

Buchtová (2002) uvádza, že v minulosti sa fyzické utrpenie spojené so stratou práce prejavovalo hlavne v nedostatočnej výžive, nezdravého zloženia stravy. V súčasnosti výskumy potvrdzujú výskyt chorôb prevažne spojených so stresom. Podľa amerických výskumov, ktoré hodnotili vplyv rôznych životných udalostí na človeka v závislosti od psychickej záťaže bodovou stupnicou 0 – 100, dosiahla zmena zamestnania 39 bodov, odchod do dôchodku 45 bodov, ale strata zamestnania až 49 bodov. Strata citovej, sociálnej a finančnej podpory, alebo strach z tejto straty sú zdrojom stresov s vážnym dopadom na ľudské duševné a telesné zdravie. Na nezamestnanosti je nebezpečné aj to, že nezamestnaný svoju stratu práce spočiatku môže považovať za akýsi druh „dovolenky“. Ak sa mu ale opakovane nedarí uplatniť sa na trhu práce, narastá vedomie o neschopnosti, či nemožnosti ovplyvniť svoju osobnú situáciu, začína sa prejavovať pesimistický postoj, pocit nepotrebnosti, márnosti, beznádeje. Prichádza apatia, rezignácia, oslabenie sebadôvery, strata sebaúcty, pocit vyradenia sa zo spoločnosti, strata zmyslu života – a k samovražde je už len malý krok.

3.1 Stres

Slovo stres pochádza z anglického jazyka, ktoré je odvodené zo starého francúzskeho výrazu „estrecier“ – prinútiť, použiť násilie. Pôvod slova stres je však latinský „strictum, stringere, stringo, strinxi“ – ťahať, stláčať, zatiahnuť. Z uvedeného je zrejmé, že stres môže jednoducho znamenať „byť vystavený vonkajším silám

a tlakom. Stres môže byť pozitívny, alebo negatívny a to v závislosti od vonkajšej sily.¹⁰

Ako prvý použil pre označenie charakteristických fyziologických prejavov, ktorými organizmus reaguje na rôzne záťaže kanadský endokrinológ H. Selye, ktorý stres definuje, ako: „sumu všetkých adaptačných reakcií biologického systému, ktorý bol spustený nešpecifickou noxou.“ Stres má v súčasnosti oveľa širšie použitie. Týmto pojmom sa označuje záťažová situácia, alebo stav individua. Z psychologického hľadiska môžeme stres chápať ako stav nadmerného zaťaženia alebo ohrozenia. (Vágnerová, 2004, str. 50) V psychológii existujú rôzne pohľady na stres a tým aj rôzne definície tohto pojmu.

Žiaková (in Laca, Kočišová, 2012) definuje stres ako „záťažovú situáciu, ktorá si vyžaduje vyvinutie zvýšenej aktivity, keď človeku nestačia predchádzajúce schémy myslenia, konania a správania, ale túto starú schému musí pretvoriť. Stresom rozumieme záťaž pochádzajúcu z vonkajšieho a vnútorného prostredia, ktorá narúša rovnováhu organizmu a prostredia. Je reakciou na stresový podnet alebo stresor.“

O strese hovoríme v tom prípade, ak miera intenzity stresogénnej situácie je vyššia, ako schopnosť alebo možnosť človeka túto situáciu zvládnuť. Ide teda o tzv. nadlimitnú – nadhraničnú záťaž. Stres a záťažová situácia nie je rovnaký termín. Záťažovú situáciu spôsobuje stres. (Laca, Kočišová, 2012)

Atkinsonová (in Vágnerová, 2004, str. 50) zhrnula charakteristické znaky stresových situácií nasledovne:

- neovplyvniteľnosť situácie – určitú situáciu človek vníma ako stresovú, keď ju považuje za neovplyvniteľnú;
- nepredvídateľnosť vzniku záťažovej situácie – pocit intenzity stresu zvyšuje nemožnosť predvídať určité udalosti a pripraviť sa na ich zvládnutie;
- subjektívne neprimerané, nadmerné nároky;

¹⁰ Stres a zdravie detí a dospelých. Dostupné na: <http://www.slovanet.sk/ruvzhe/stres.html> (Cit. 28.1.2013)

- životná zmena, ktorá vyžaduje značné prispôsobenie sa – smrť manželského partnera, rozvod, strata zamestnania;

- subjektívne neriešiteľné vnútorné konflikty.

Stresor je činiteľ vonkajšieho prostredia, ktorý v organizme vyvoláva stav stresu, stresovú reakciu. Stresorom môžu byť aj podnety pochádzajúce z vonkajšieho, ale aj vnútorného prostredia. Vo všeobecnosti ich môžeme rozdeliť do dvoch hlavných skupín:

- somatické (chlad, teplo, žiarenie, zmeny atmosférického tlaku, hluk, vibrácie, hlad, smäd, bolesť atď.);
- psychologické (konflikt, frustrácia, nezdravý životný štýl, únava, bolesť, nedostatočné finančné ohodnotenie, odchod do dôchodku, strata zamestnania). (Laca, Kočišová, 2012)

Stres od začiatku až po jeho ukončenie prebieha v troch fázach:

1. Varovná, mobilizačná, poplašná – varuje, že je prítomný stresový faktor. Prebieha mobilizácia obranných síl organizmu.
2. Rezistencie, odolávania – nastáva, ak stres prekročí varovnú fázu. Organizmus sa prispôbobil záťaži za cenu vyššej spotreby energie, zvýšeného emočného napätia.
3. Vyčerpanie – nastáva, ak zlyháva schopnosť organizmu adaptácie na záťažovú situáciu, pôsobiace stresory. Nastáva oslabenie imunitného systému a prichádzajú rôzne choroby. (Laca, Kočišová, 2012)

Vágnerová (2004) uvádza, že existujú dva základné spôsoby copingu: zvládanie zamerané na riešenie problému a zvládanie zamerané na zlepšenie emočnej bilancie tj. na zmiernenie negatívnych zážitkov. Síce nerieši sa základný problém, v našom prípade nezamestnanosť, ale napriek tomu môže nezamestnanému aspoň dočasne pomôcť zmierniť účinky stresu. Ak človek nedokáže záťažovú situáciu zvládať, ak coping je neúčinný, prejavujú sa rôzne chorobné príznaky. Každý dlhodobý a často opakovaný stres je teda škodlivý, čo platí aj pre dlhodobo nezamestnaných. Na záťažové situácie reaguje človek obrannými reakciami, ktoré smerujú k úniku, alebo k útoku.

4 RIEŠENIE NEZAMESTNANOSTI

Nezamestnanosť, ako fenomén, je dlhodobý problém v dejinách ľudstva. V stredoveku mala spoločnosť miesto pre každého, koho uznala za svojho člena. Štruktúra takejto spoločnosti vylučovala nezamestnanosť a chudoba mala inú dimenziu, píše Mareš (1994) a pokračuje, že rovnako ako nezamestnanosť je spojená s modernou históriou ľudstva, tak je v tejto histórii spojená so sociálnym štátom.

Prvý zákon kráľovnej Alžbety zo začiatku 17. storočia sa ešte nedotýka nezamestnanosti, ale už rozlišuje medzi chudobnými, ktorí sú schopní práce a nemocnými, starými či slabými. Za feudalizmu boli chudobní ľudia pre spoločnosť jednak nebezpečenstvom, ale aj príležitosťou na ich využitie ako vojakov, robotníkov. V súvislosti s rozvojom kapitalizmu, sa na chudobu pozeralo ako na hrozbu spoločenského poriadku, harmónie pracovných vzťahov, no na druhej strane predstavovala rezervnú armádu potenciálnych pracovníkov, brancov, zákazníkov a voličov. Stále viac sa presadzoval názor, že korene chudoby spočívajú v záhaľke. Snahou spoločnosti bolo nahradiť doterajšiu podporu, kde to bolo možné, prácou. Britský „Poor Law Act“ z roku 1834 bol priamo koncipovaný tak, aby prinútil nezamestnaných hľadať si prácu, hoci aj druhotriednu, degradujúcu, či málo platenú, skôr ako hľadať charitatívnu podporu. (Mareš, 1994)

Spočiatku sa vôbec nepredpokladalo, že nezamestnanosť môže byť reálnym problémom. Pre prvú polovicu 19. storočia bolo charakteristické, že všetci práceschopní členovia rodiny mali nejakú prácu. Rozvoj priemyselnej výroby, urbanizácia a zákon o povinnom vzdelávaní zmenil od základov túto filozofiu. Znamenalo to, že právo pracovať získalo právo významu byť zamestnaný. Postupne sa zamestnanecký štatút stal oprávnením na čerpanie prostriedkov zo spoločných zdrojov. Tak sa vlastne pokladajú základy sociálneho štátu, ktorý vypláca aj dávky, podpory v nezamestnanosti. (Mareš, 1994)

Postupne sa začalo presadzovať, že nezamestnaní nie vždy za svoju situáciu nesú aj osobnú vinu, a tak sa menil aj charakter vzťahu štátu k nezamestnanosti. Zásľuhu na tom malo aj rastúce a silnejúce odborové hnutie, ale aj uvedomenie si cyklického charakteru kríz. Nezamestnanosť sa začala posudzovať nielen ako predmet sociálnej práce, ale aj ako predmet ekonomickej politiky. (Mareš, 1994)

Vláda vo svojom programovom vyhlásení si vytýčila kľúčové úlohy, kde sa uvádza: „Znížiť vysokú nezamestnanosť mladých ľudí a systematicky riešiť problém dlhodobej a najmä regionálnej nezamestnanosti. Vláda SR podporí všestranný trvalo udržateľný hospodársky rozvoj Slovenska, ako predpoklad tvorby kvalitných pracovných miest a zlepšovania materiálnych podmienok každej spoločenskej činnosti“.¹¹ Vláda ďalej vyhlasuje, že kvalitné pracovné miesta sa tvoria v procese zdokonaľovania ľudskej práce a preto bude cieľom vládnej politiky zamestnanosti vytvárať trhovo konformnými nástrojmi také podmienky, aby hospodárstvo nielen efektívne využívalo pracovnú silu, ale ju aj kvalitatívne rozvíjalo. Hlavným krátkodobým cieľom vlády je znížiť vysokú nezamestnanosť s osobitným zreteľom na nezamestnanosť mladých, najmä absolventov škôl a riešenie dlhodobej nezamestnanosti. V rámci hospodárskej politiky vláda spracuje samostatné programy: zamestnávania mladých ľudí, riešenia dlhodobej nezamestnanosti, skvalitnenia monitoringu trhu práce, cielenej podpory celoživotného vzdelávania, znižovania administratívneho zaťaženia podnikateľskej sféry vrátane zjednodušenia daňového a odvodového systému.

Toľko programové vyhlásenie, ale aká bude realita? Trh práce je tvorený dopytom a ponukou práce, ale nie je klasickým trhom tovaru a to kvôli špecifickej povahe pracovnej sily. Preto je tento trh asymetrický. (Mareš, 1994)

Pracovná sila, ktorá sa ponúka na trhu práce nie je homogénna a vzájomne sa medzi sebou odlišuje jednotlivými charakteristikami,

¹¹ Programové vyhlásenie vlády SR. Dostupné na: <http://www.vlada.gov.sk/programove-vyhlasenie-vlady/> (Cit. 29.1.2013)

ako sú napr.: vek, vzdelanie, schopnosti, zručnosti, kvalifikácia, skúsenosti, pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine, zdravotný stav a pod.. Niektoré skupiny obyvateľstva majú sťažený prístup na trh práce, alebo u nich existuje väčšie riziko straty práce. Tieto rizikové skupiny sú: mladiství uchádzači do 30 rokov; starší ľudia vo veku 40 – 50 rokov; ženy; zdravotne postihnutí ľudia; nekvalifikovaní ľudia; rómske etnikum. Niektoré z týchto tzv. cieľových skupín potrebujú zvýšenú pomoc pracovne profesijného a psychologického poradenstva. (Buchtová, 2002)

Aj napriek tomu, že Ústava SR garantuje právo na prácu, napriek účinnosti Zákona č 365/2004 Z.z. tzv. antidiskriminačný zákon, sú v spoločnosti skupiny ľudí, ktoré majú sťažené podmienky vstupu na trh práce. Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti ich definuje ako znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a sú vymenovaní v § 8. Títo nezamestnaní, bez ohľadu na to, či chcú alebo nie, jednoducho patria do skupiny, ktorá má veľké problémy získať, alebo si udržať zamestnanie. (Paukovič, Holovčáková, 2008)

Nezamestnanosť patrí k vážnym spoločenským problémom a najväčším problémom bolo, je a ešte aj bude zmeniť pozíciu z nezamestnaných na zamestnaných ľudí tých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, majú nízke, či žiadne vzdelanie, sú príliš mladí alebo starí. Mnohí počas dlhodobej nezamestnanosti stratili pracovné návyky, niektorí si ich ešte nestihli osvojiť, a viacerí nemajú žiadne - zamestnávateľa požaduje kvalifikovaných pracovníkov,. Aj napriek nespočetným projektom, ktoré sú podporované MPSVaR SR, množstvu vynaložených finančných prostriedkov na vyplácanie podpôr, sa týchto ľudí nedarí umiestniť na trhu práce. Pokiaľ si však sami neuvedomia pocit zodpovednosti za kvalitu svojho života, nutnosti neustále sa zdokonaľovať a prispôsobovať sa zvýšenej pracovnej morálke, výrazné zlepšenie v oblasti nezamestnanosti - jej zníženie, nemôžeme očakávať. (Paukovič, Holovčáková, 2008)

5 PRAKTICKÁ ČASŤ

V praktickej časti sme pomocou dotazníka zisťovali názory, aktivity nezamestnaných a tiež ako vplýva nezamestnanosť na ich zdravie. Nezamestnaní sú evidovaní na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Rimavskej Sobote. Okres Rimavská Sobota je jedným z okresov s najvyššou nezamestnanosťou v Slovenskej republike. Podľa údajov ÚPSVaR v Rimavskej Sobote bolo k 31.12.2012 14 977 nezamestnaných, čo je 35,59%

Dotazník bol anonymný. Otázky boli uzatvorené, poloopené a otvorené, čo respondenti mohli, no nie vždy využili na spresnenie svojich názorov. Zisťovanie názorov dotazníkovou metódou je časovo nenáročná metóda, ale prináša aj niektoré problémy. Napr. nepochopenie otázky, nepresná formulácia pri otvorených otázkach, či neodpovedanie na niektorú otázku. Na vyhodnotenie sme použili matematicko – štatistické metódy. Výsledky sú zhrnuté v tabuľkách a grafoch.

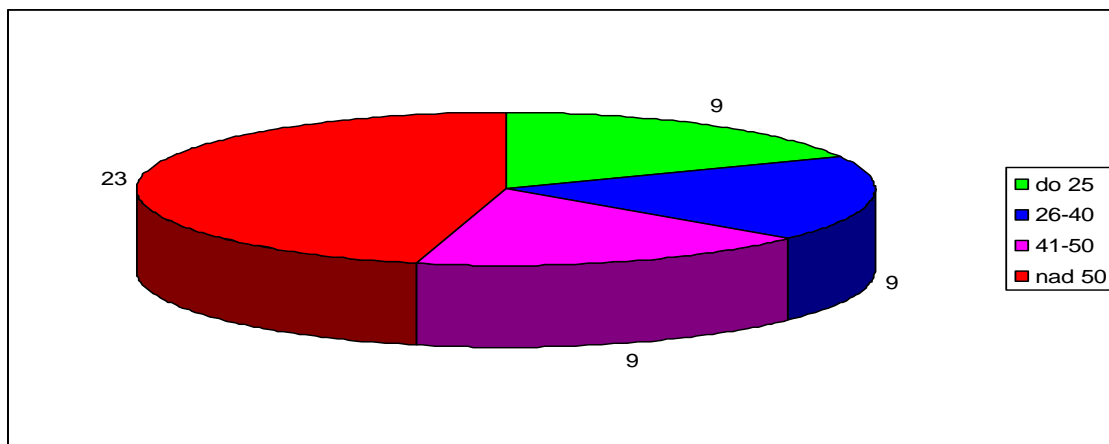
Počet respondentov bol 50, 33 mužov a 17 žien, rôzneho vekového zloženia, rôznej dĺžky nezamestnanosti, rôzneho vzdelania.

Tabuľka 2: Počet respondentov podľa pohlavie a veku

Pohlavie	Vek (v rokoch)				Σ
	Do 25	26 – 40	41 – 50	Nad 50	
Ženy	0	4	4	9	17
Muži	9	5	5	14	33
Σ	9	9	9	23	50

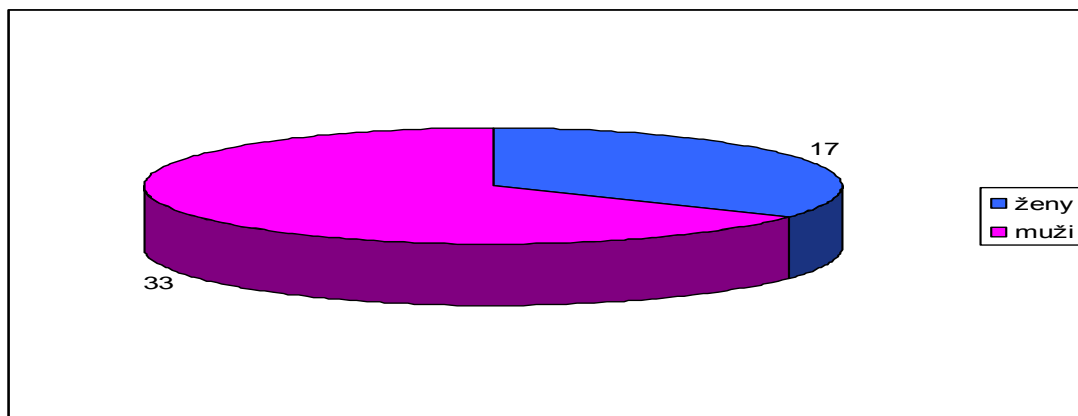
Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Graf: 3: Štruktúra respondentov podľa veku



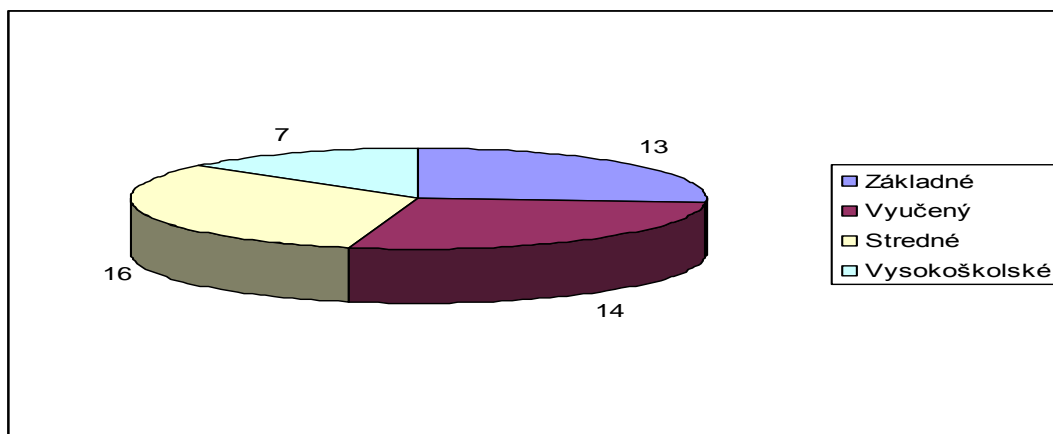
Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Graf 4: Štruktúra respondentov podľa pohlavia



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

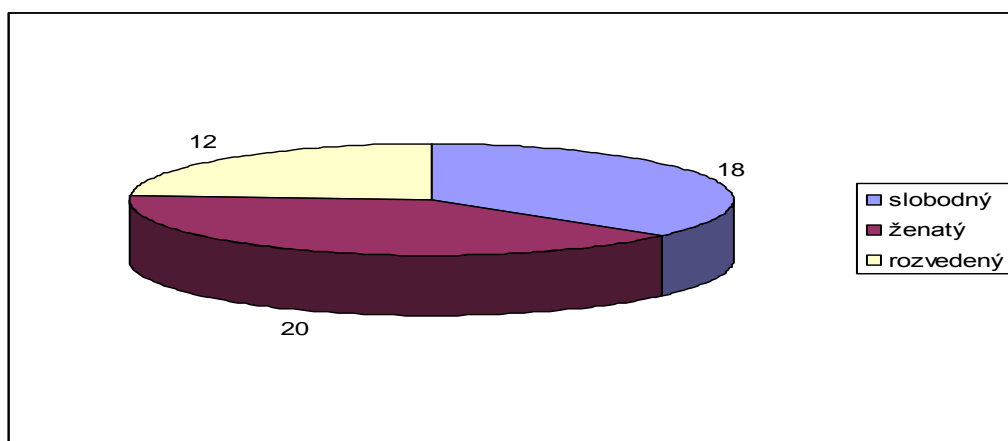
Graf 5: Štruktúra respondentov podľa vzdelania



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

V prieskumnom súbore bolo 26 % respondentov so základným vzdelaním, 28 % bolo výučným listom, 32 % malo stredné vzdelanie s maturitou a 7% respondentov malo vysokoškolské vzdelanie.

Graf 6: Štruktúra respondentov podľa stavu

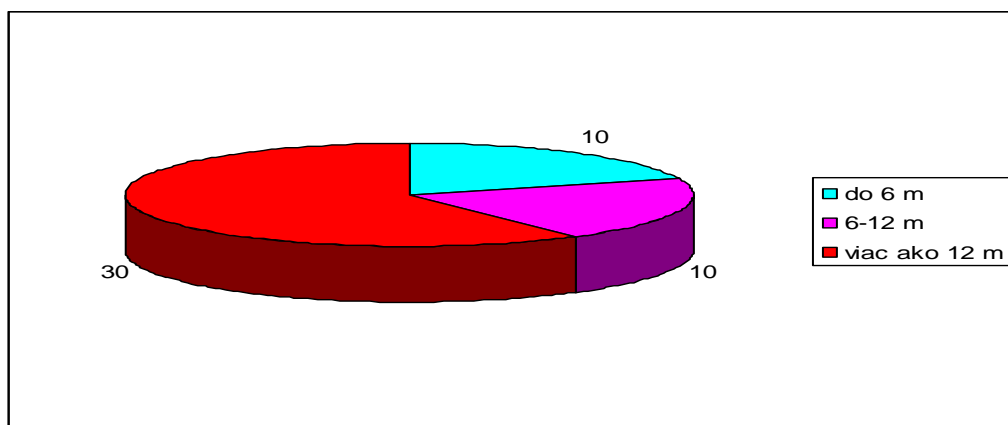


Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

V sledovanej vzorke bolo najviac nezamestnaných, ktorí sú ženatí a vydaté (40 %), slobodných bolo 36% a rozvedených 24%.

Dôležitou otázkou v našom dotazníku bola otázka č. 6 – dĺžka nezamestnanosti. Sledovali sme nezamestnanosť do 6 mesiacov, od 6 mesiacov do 12 mesiacov a nad 12 mesiacov, čo sa považuje už za dlhodobú nezamestnanosť.

Graf 7: Štruktúra respondentov z hľadiska dĺžky nezamestnanosti



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z grafu vyplýva, že dlhodobo nezamestnaných je v našom prieskume 60 % - s dĺžkou nezamestnanosti viac ako 12 mesiacov. Do 6 mesiacov je to 20 %. Z celkového počtu 14 977 nezamestnaných v okrese Rimavská Sobota je dlhodobo nezamestnaných 10 743, čo je 71,73%. Približne to ukazuje aj náš prieskum.

Z ďalšej anketovej otázky vyplýva, že prvýkrát stratilo prácu 18 respondentov, čo je 36 %. Druhý až tretíkrát prišlo o zamestnanie 9 respondentov, čo je 18 %. Viac ako trikrát stratilo prácu 23 ľudí, čo je 46 % z nášho testovaného súboru nezamestnaných. Dôvody viacnásobnej straty zamestnania môžu byť rôzne: sezónne práce, brigády, VPP, nízke vzdelanie, vysoký vek, nízke pracovné návyky, nechúť pracovať a pod. Z prieskumu vyplýva, že z 23 respondentov dlhodobo nezamestnaných bolo 18 mužov a 5 žien. Do 25 rokov boli dvaja (8,7%), od 26 do 40 rokov jeden (4,3%), od 41 do 50 sedem (30,4%) a nad 50 rokov trinásť respondentov, čo je 56,6%. So základným vzdelaním 9 respondentov (39,1%), s výučným listom 8 (34,8%) a so stredným vzdelaním s maturitou 6 (26,1%)

Na otázku: „Aké pocity prevládali pri prepustení“, respondenti odpovedali nasledovne:

Tabuľka 3: Pocity pri prepustení

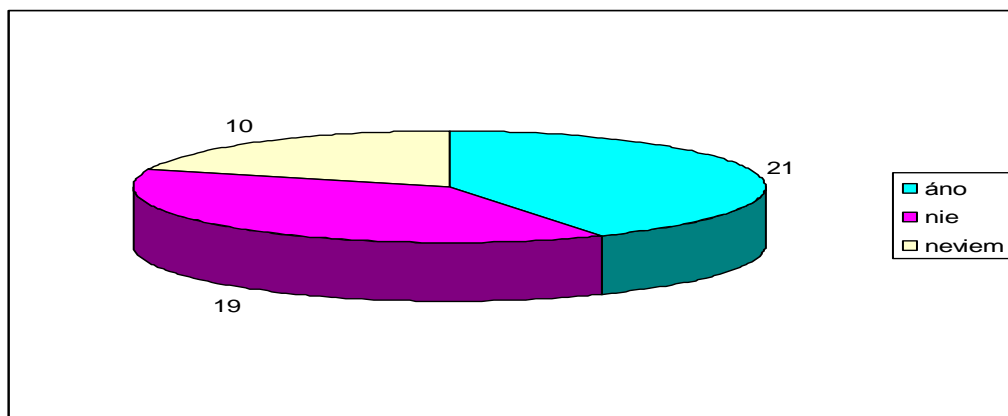
Výrok	Σ	%	M	%	Ž	%
Obavy a strach z budúcnosti	12	24	6	50	6	50
Sklamanie	13	26	7	54	6	46
Frustrácia, pochybnosti osebe samom	6	12	3	50	3	50
Šanca pre nové príležitosti	6	12	6	100	0	0
Koniec napätia a neistoty	3	6	2	67	1	33
Zlosť a hnev	9	18	8	89	1	11
Iné	1	2	1	100	0	0
Spolu	50		33		17	10

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z tabuľky vyplýva, že pri prepustení prevládajúce pocity sú negatívne, vyjadrilo sa až 40 respondentov, čo je 80 %. Pozitívne pocity pri prepustení udávalo 10 nezamestnaných, čo je 20 %. Jeden respondent uvádza, že ešte nebol prepustený, pretože je čerstvý absolvent školy. Ak porovnáme pocity pri prepustení zo zamestnania pri mužoch a ženách, zistíme, že ženy stratu zamestnania vnímajú veľmi negatívne - až 94% žien malo negatívne pocity. Pri mužoch to bolo 73%, čo je tiež vysoké percento. . Naopak, pozitívne pocity pri prepustení udáva 27% mužov a len 6% žien.

Na otázku, či počas nezamestnanosti sa im zhoršil, resp. zhoršuje zdravotný stav kladne odpovedalo 21 respondentov (42 %). Ako príznaky najčastejšie uvádzajú psychické problémy, nervozitu, zvýšený krvný tlak. Negatívne (tzn. že sa im zdravotný stav nezhoršuje) odpovedalo 19 respondentov (38 %), čo je približne rovnako, ako pre kladnú odpoveď. Nevedelo posúdiť 10 respondentov (20 %).

Graf 8: Zdravotný stav a nezamestnanosť



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Vyhodnotenie zdravotného stavu nezamestnaných podľa pohlavia a veku je v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 4: Zdravotný stav nezamestnaných podľa veku a pohlavia

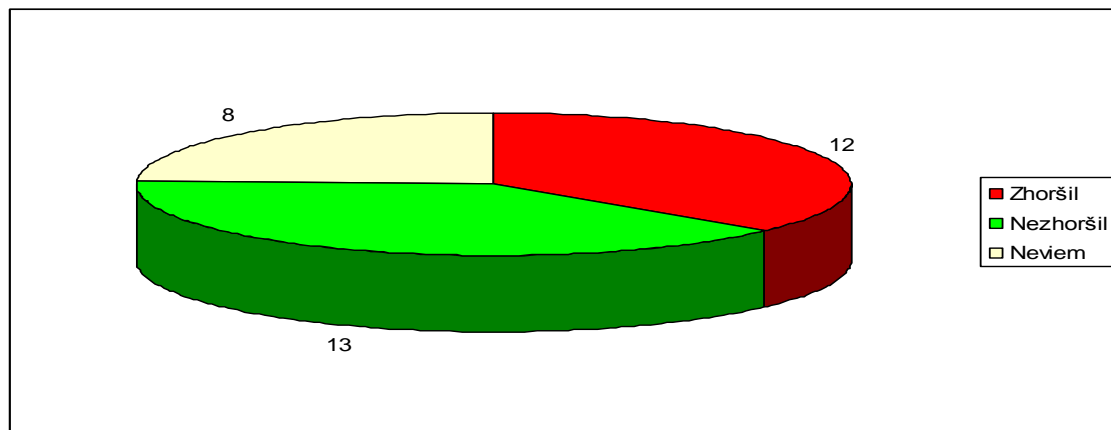
Zhoršil sa váš zdr.stav?	Muži				Ženy			
	Vek							
	Do 25	26-40	41-50	+50	Do 25	26-40	41-50	+50
Áno	1	3	1	7	0	1	3	5
Nie	6	1	2	4	0	3	1	2
Neviem	2	1	2	3	0	0	0	2

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z tabuľky môžeme usúdiť, že z hľadiska zhoršenia zdravotného stavu pri strate zamestnania je najrizikovejšia veková skupina pri mužoch ale aj ženách, vek nad 50 rokov.

V nasledujúcich grafoch sú zhrnuté výsledky vplyvu nezamestnanosti na zdravotný stav mužov a žien pre všetky vekové skupiny.

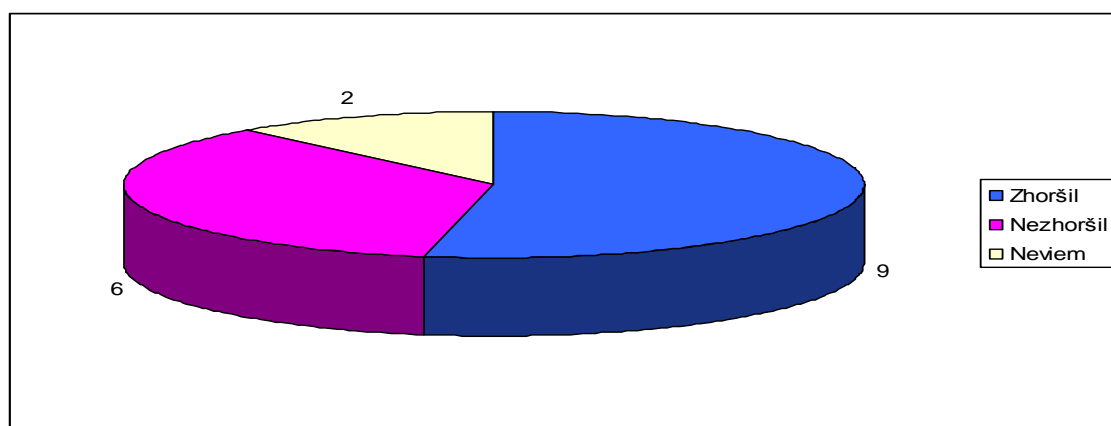
Graf 9: Zdravotný stav nezamestnaných mužov všetkých vekových kategórií



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Strata zamestnania mala vplyv na zhoršenie zdravotného stavu pre 36% mužov, 40% mužov udáva, že zdravotný stav sa im nezhoršil a 24% mužov tento stav nevie posúdiť.

Graf 10: Zdravotný stav nezamestnaných žien všetkých vekových kategórií

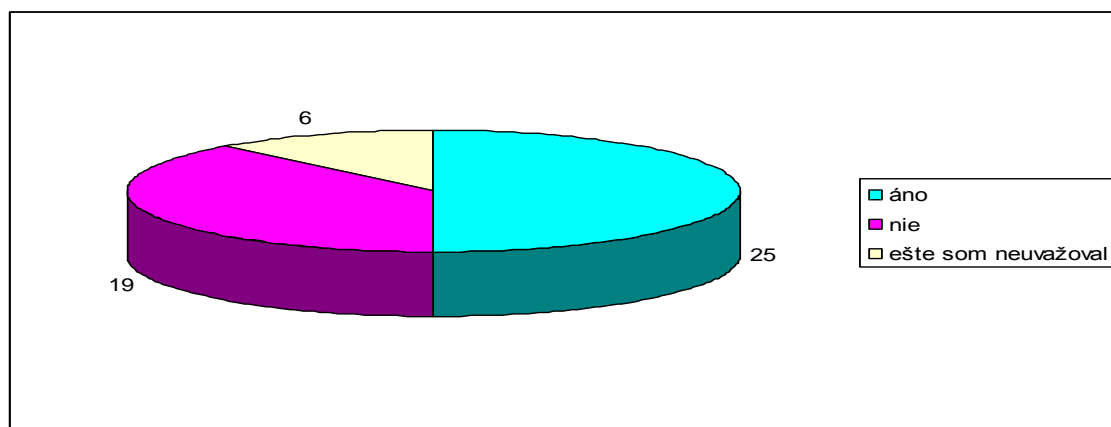


Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Pri ženách bola situácia odlišná. 53% respondentiek uvádza zhoršenie zdravotného stavu v súvislosti so stratou zamestnania. 35% uvádza, že zdravotný stav sa im nezhoršil a 12% to nevie posúdiť.

Až 25 anketovaných nezamestnaných (50 %) by bolo ochotných odcestovať za prácou mimo svojho bydliska. 19 respondentov (38 %) sa vyjadrilo záporne a 6 nezamestnaných (12 %) o tejto možnosti ešte neuvažovalo.

Graf 11: Ochota odcestovať za prácou mimo svoje bydlisko



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Odpovede na otázku: „Ako na vašu nezamestnanosť reaguje rodina“ sme do nasledujúcej tabuľky uviedli v závislosti na pohlaví a dĺžke nezamestnanosti respondenta.

Tabuľka 5: Reakcia rodiny na nezamestnanosť

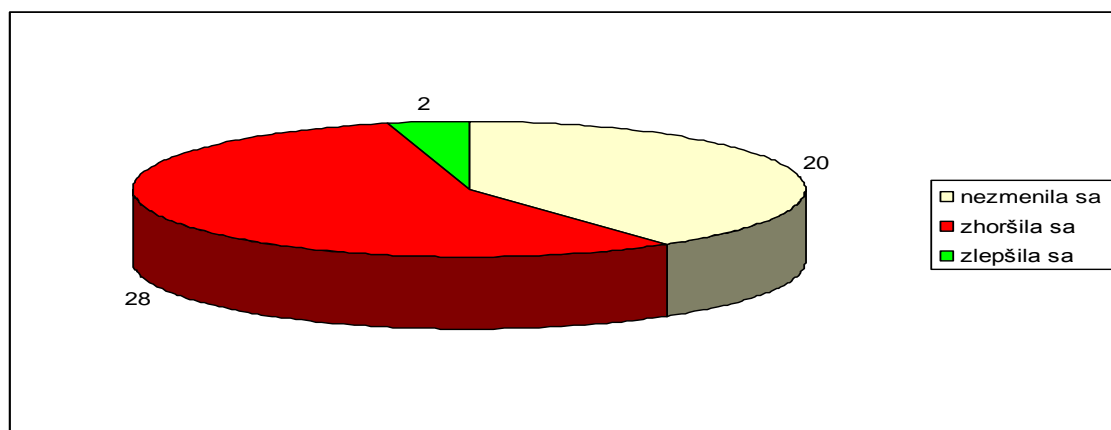
Výrok	Muži			Ženy		
	Dĺžka nezamestnanosti (mesiace)					
	Do 6	6-12	+12	Do 6	6-12	+12
Podporujú ma a pomáhajú mi	5	4	6	2	2	2
Nepomáhajú mi	1	1	6	1	1	7
Nezaujímajú sa o mňa	0	1	2	0	1	0
Obviňujú ma z neschopnosti	1	0	6	0	0	1
Iné	0	0	0	0	0	0

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z odpovedí vyplynulo, že 15 respondentov, mužov, (45,5%) má podporu a pomoc od rodiny, nezávisle na dĺžke nezamestnanosti. 8 nezamestnaných mužov (24,3%) uvádza, že im nepomáhajú, 3 (9%) uvádzajú, že sa rodina o nich nezaujíma a dokonca 7 respondentov spomedzi mužov (21,2%) uvádza, že ich rodina obviňuje z neschopnosti. Celkove môžeme konštatovať, že pozitívny vplyv rodiny je pri 15 respondentoch a negatívny postoj rodiny je pri 18 respondentoch, mužoch. Pri ženách je situácia trochu odlišná. Šesť nezamestnaných žien (35,2%) uvádza, že ich rodina podporuje a pomáha pri hľadaní nového pracovného miesta. 7 respondentiek (53,0%) uvádza, že im rodina nepomáha. jedna nezamestnaná (5,9%) uvádza, sa o ňu nezaujímajú a jednu (5,9%) obviňujú z neschopnosti. Pri ženách je pozitívny vplyv rodiny pri šiestich respondentkách a negatívny pri jednej. Nezamestnaný člen rodiny ovplyvňuje rodinné spolužitie a to väčšinou v negatívnom smere. Ak si uvedomíme, že prevažná väčšina z nášho prieskumu je dlhodobo nezamestnaná je tento postoj rodiny pre jej člena značne stresujúci.

Odpovede na otázku: „Ako sa zmenila kvalita vzťahov s najbližšími“ sú zobrazené v nasledujúcom grafe.

Graf 12: Kvalita vzájomných vzťahov s najbližšími



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Podľa rôznych štúdií a prieskumov sa pri nezamestnaných ľudoch menia vzťahy s okolím. Potvrďuje to aj náš prieskum. Odpovede na túto otázku dopĺňajú odpovede z predchádzajúcej otázky. Len dvaja respondenti (1 muž a 1 žena) uvádzajú, že ich vzťahy sa zlepšili, 20 respondentov (40% - 12 mužov a 8 žien) uvádza nezmenené vzťahy a 28 (20 mužov a 8 žien) nezamestnaných z nášho prieskumu (56%) uvádza zhoršenie vzťahov s najbližšími. Už sme spomenuli, že nezamestnanosť ovplyvňuje rodinný život a vzťahy v rodine v negatívnom smere. Stres neprežívajú len nezamestnaní, ale zhoršením finančnej situácie aj ostatní členovia rodiny. Nakoľko nezamestnaný má viac voľného času, môže sa viac venovať rodine, výchove detí a pod. Ale napriek tomu, ako dokazuje aj náš prieskum, dochádza k zhoršeniu vzájomných vzťahov. Zrejme finančná situácia zohráva dôležitú úlohu.

V ďalšej otázke: „Aké máte pocity pri stretnutí so zamestnanými ľuďmi“ mali respondenti možnosť výberu z viacerých možností. Odpovede sme posudzovali aj podľa pohlavia a dĺžky nezamestnanosti a sú zaznamenané v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 6: Pocity pri stretnutí s pracujúcimi ľuďmi v závislosti na pohlaví a dĺžke nezamestnanosti

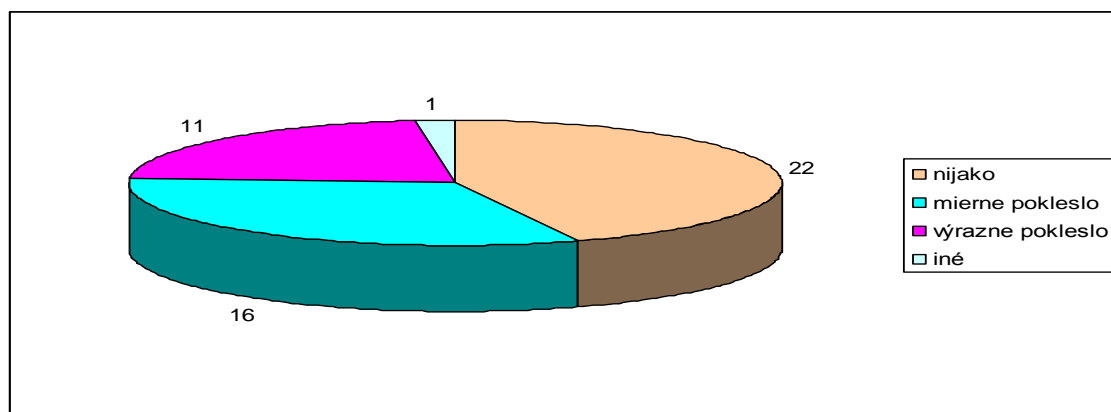
Výrok	Muži			Ženy		
	Dĺžka nezamestnanosti (mesiace)					
	do 6	6-12	+12	do 6	6-12	+12
Tvárim sa, že sa nič nestalo	0	1	8	1	2	3
Hanbím sa pred nimi	0	3	5	0	0	4
Nehanbím sa za to	4	0	1	1	2	0
Stretnutiam sa vyhýbam	0	0	4	0	0	1
Snažím sa stretnutie využiť na získanie nových kontaktov	3	2	2	1	0	2

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Prevažná väčšina odpovedí bola pozitívne smerovaná: tvárim sa, že sa nič nestalo 30% odpovedí (9 mužov a 6 žien), nehanbím sa za svoju nezamestnanosť 16% odpovedí (5 mužov a 3 ženy), a 20% nezamestnaných (7 mužov a 3 ženy) sa snažia tieto stretnutia využiť na získanie nových kontaktov. 24% respondentov (8 mužov a 6 žien) sa hanbí za svoju nezamestnanosť. Pri ženách ide o dlhodobo nezamestnané a pri mužoch je päť dlhodobo nezamestnaných a traja v dĺžke 6-12 mesiacov. 10% respondentov (štyria muži a jedna žena) sa prípadnému stretnutiu radšej vyhnú. V oboch prípadoch ide o dlhodobo nezamestnaných. Nezamestnaní, ktorí sa nesnažia stretnutiam vyhýbať, podávajú informáciu o svojej situácii ďalej a môžu požiadať o pomoc pri hľadaní pracovného miesta. Niektorí využívajú aj sociálne siete.

V ďalšej otázke respondenti odpovedali, ako nezamestnanosť ovplyvnila ich sebavedomie. Výsledky sú zaznamenané v nasledujúcom grafe.

Graf 13: Nezamestnanosť a sebavedomie

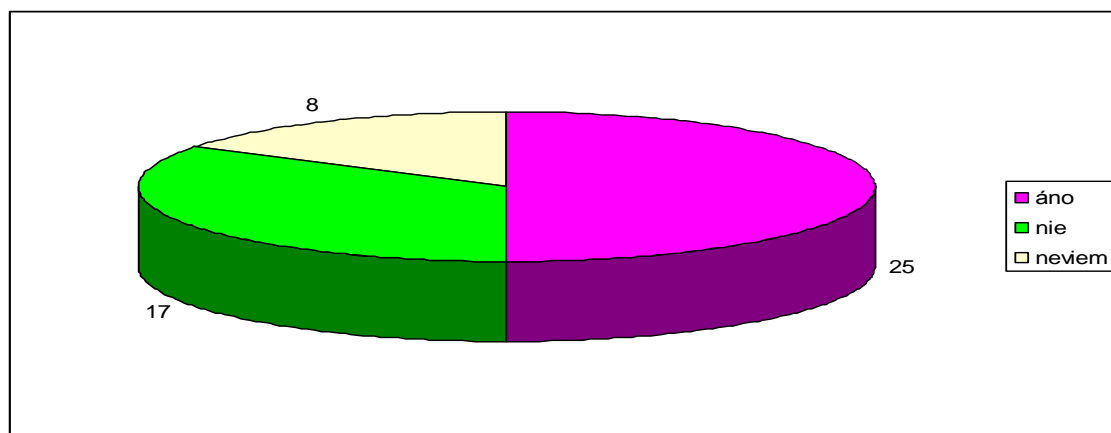


Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z odpovedí vyplýva, že nezamestnanosť negatívne ovplyvnila viac ako polovicu respondentov. 16 (32%) uvádza, že ich sebavedomie v spojitosti s nezamestnanosťou mierne pokleslo a pri 11 (22%) respondentoch bol pokles sebavedomia výrazný. 22 respondentov (44%) uvádza, že nezamestnanosť sa neprejavila na ich sebavedomí a 1 respondent (2%) uvádza, že nezamestnanosť pôsobí pozitívne na jeho sebavedomie. Je prvýkrát nezamestnaný s vysokoškolským vzdelaním, vek do 25 rokov, chce podnikat', pracuje na vlastnom projekte a víta prisľúbenú pomoc od štátu na vytvorenie nových pracovných príležitostí.

Odpovede na otázku, či nezamestnanosť im priniesla pocit osamelosti sú zaznamenané v nasledujúcom grafe.

Graf 14: Nezamestnanosť a pocity osamelosti

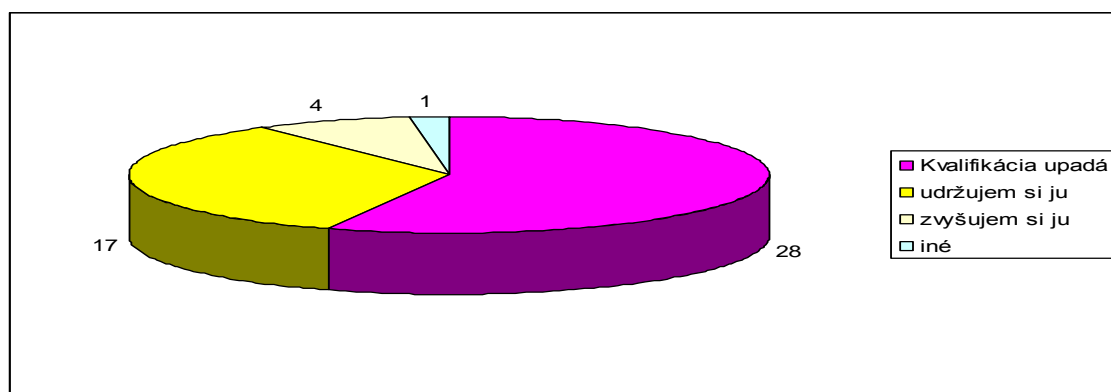


Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Polovica respondentov 25 (50%) sa vyjadrila, že nezamestnanosť im prináša pocit osamelosti, 17 (34%) odpovedalo, že nie a 8 respondentov (16%) odpovedalo, že nevedia.

Na otázku, ako nezamestnanosť vplýva na ich kvalifikáciu 28 respondentov (56%) uviedlo, že ich kvalifikácia upadá. 17 nezamestnaných respondentov (34%) si kvalifikáciu udržiava. Štyria (8%) si kvalifikáciu zvyšuje a jeden respondent (2%) uvádza iné - kvalifikáciu si nezvyšuje. Odpovede sú zaznamenané v nasledujúcom grafe.

Graf 15: Kvalifikácia a nezamestnanosť



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Ak sa pozrieme na respondentov, ktorí uvádzajú, že ich kvalifikácia upadá z hľadiska dĺžky nezamestnanosti a pohlavia, zistíme, že pokles kvalifikácie je ovplyvnený dĺžkou nezamestnanosti. Výsledky sú v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 7: Štruktúra respondentov s upadajúcou kvalifikáciou podľa pohlavia a dĺžky nezamestnanosti

Muži			Ženy		
Dĺžka nezamestnanosti (mesiace)					
Do 6	6-12	Nad 12	Do 6	6-12	Nad 12
2	2	12	2	2	8

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Z celkového počtu 28 respondentov (16 mužov a 12 žien), ktorí uviedli, že ich kvalifikácia upadá je dlhodobo nezamestnaných 75% mužov a 66% žien.

Na otázku, či pociťujú stratu svojich schopností odpovedalo len 40 respondentov. 14 ich uvádza, že áno a 26 nepociťuje stratu svojich schopností v dôsledku nezamestnanosti.

Odpovede na otázku, kedy ráno respondenti vstávajú sú v nasledujúcej tabuľke. Odpovede sme špecifikovali podľa veku a pohlavia.

Tabuľka 8: Čas ranného vstávania

Čas vstávania	Muži					Ženy				
	Vek (roky)				Σ	Vek (roky)				Σ
	Do 25	26-40	41-50	Nad 50		Do 25	26-40	41-50	Nad 50	
do 5.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
do 6.	0	1	3	3	7	0	1	1	1	3
do 7.	2	1	2	7	12	0	3	3	5	11
do 8.	1	1	0	2	4	0	0	0	3	3
po 8.	6	2	0	2	10	0	0	0	0	0

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Ako z odpovedí respondentov vyplýva väčšina z nich 46% (12 mužov a 11 žien) má ranné vstávanie do 7. hodiny. Do 6. hodiny vstáva 20% respondentov (7 mužov a 3 ženy), čo môže byť pozostatok z čias, keď ešte pracovali, alebo majú problémy so spánkom v dôsledku nervozity, stresu, či iných zdravotných problémov. Do 8. hodiny vstáva 14% nezamestnaných (4 muži a 3 respondenti (10 mužov ženy). Po 8. hodine vstáva 20%). Zaujímavé je, že medzi nimi nie je ani jedna žena a 6 mužov je vo veku do 25 rokov. Len traja muži v tejto vekovej skupine vstávajú do 8. hodiny.

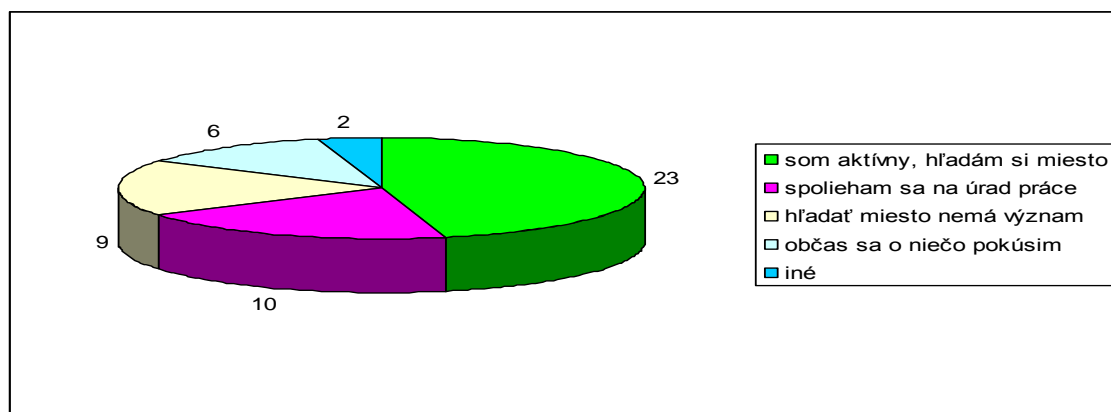
Z odpovedí respondentov na ďalšiu otázku vyplýva, že bežný deň si organizuje 36 nezamestnaných (72%) a neorganizuje 14 respondentov (28%). Je to pozitívne zistenie, že takmer tri štvrtiny z nášho súboru

nezamestnaných si organizuje bežný deň. Plánovanie denných aktivít patrí k efektívnej stratégii prekonávania negatívneho dopadu pri strate práce.

Nasledujúca otázka patrí medzi otvorené. Respondenti sa mali vyjadriť, ako využívajú svoj voľný čas. Vyberáme niektoré odpovede, ktoré sme rozdelili na aktívne a pasívne. Z aktívnych foriem využívania voľného času vyberáme odpovede: *hľadám si prácu, venujem sa domácim prácam, opatrujem svokrovcov, športujem, robím vlastný projekt, venujem sa svojim koníčkom, oddychujem, chodím na brigády, do prírody*. Z pasívnych foriem: *počúvam hudbu, nudím sa, surfujem po internete, pozerám televíziu, pijem a gemblujem*. Čím zmyslupľnejšie využívajú svoj voľný čas, tým menšia je psychická záťaž počas nezamestnanosti (hlavne dlhodobej) a tým je aj väčšia nádej na zmysluplnú životnú perspektívu.

Jednou z hlavných aktivít nezamestnaného by malo byť hľadanie si pracovného miesta. Ako sme už uvádzali, prvé týždne, či mesiace považuje nezamestnaný za akýsi druh „dovolenky“. Rôzne výskumy ukazujú, že najvýhodnejšie je nájsť si prácu do 6 mesiacov. Neskoršie je nezamestnaný, v dôsledku neúspešných pokusov nájsť si prácu, demotivovaný a nastupuje fáza pesimizmu a fatalizmu. Aké aktivity pri hľadaní pracovného miesta vyvíjajú „naši“ respondenti si môžeme pozrieť v nasledujúcom grafe.

Graf 16: Aktivity pri hľadaní pracovného miesta



Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Ako vyplýva z odpovedí väčšina nezamestnaných si prácu aktívne hľadá – udáva 23 respondentov (46%). Na úrad práce sa spolieha 10 respondentov (20%). 9 respondentov (18%) si myslí, že hľadať prácu nemá význam a 6 (12%) sa občas o niečo pokúsi. Jeden nezamestnaný v odpovedí uvádza, že si prácu vôbec nehľadá a jeden má záujem podnikat'. Aktívne hľadanie nového pracovného miesta má súvis aj s aktivitami, ktoré vyvíjajú vo voľnom čase, ako sme to uvádzali v predchádzajúcej otázke. Je síce tiež pravdou, že niektorým nezamestnaným daná situácia vyhovuje a nesnažia sa na tom nič zmeniť. Ale aj príliš neúspešných pokusov nájsť si prácu spôsobuje psychické problémy.

V ďalšej otázke sme zisťovali, ako sa nezamestnaní respondenti vyrovnávajú s neúspešnými pokusmi pri hľadaní práce..

Tabuľka 9: Ako sa vyrovnávate s neúspešnými pokusmi pri hľadaní práce

Výrok	Muži		Ženy	
	Σ	%	Σ	%
Je to súčasť procesu hľadania	13	39,4	7	41,1
Z neúspechu sa snažím poučiť	12	36,4	6	35,3
Pri odmietnutí strácam chuť na ďalší pokus	7	21,2	2	11,8
Netýka sa ma to, prácu si nehľadám	1	3,0	2	11,8

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Väčšina z nášho súboru nezamestnaných 40% (13 mužov a 7 žien) uvádza, že neúspech je súčasťou procesu hľadania si práce a 36% (12 mužov a 6 žien) sa z neúspechu snaží poučiť. Tieto odpovede môžeme považovať za pozitívne z hľadiska aktivít pri hľadaní pracovného miesta. Ostatné odpovede sú skôr pesimistické. 18% respondentov (7 mužov a 2 ženy) uvádzajú, že po každom odmietnutí strácajú chuť na ďalší pokus. Zaujímavé na týchto odpovediach je fakt, že väčšie percento mužov (21,2%), ako žien (11,8%), strácajú chuť na ďalšie hľadanie práce. Predpokladá sa, že muži by mali byť v tomto smere „odolnejší“. 6% respondentov (jeden muž a dve ženy) uvádzajú, že sa ich to netýka, pretože si prácu nehľadajú.

Odpovede na otázku: „Čo je podľa vás na nezamestnanosti najhoršie“ sú zhrnuté v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 10:Čo je na nezamestnanosti najhoršie

Výrok	Muži		Ženy	
	Σ	%	Σ	%
Nedostatok financií a pokles životnej úrovne	19	55	9	45
Strata kontaktov, pocit osamelosti	7	21	3	15
Pocit nepotrebnosti a závislosti na iných	2	6	3	15
Pocit neistoty a bezmocnosti	4	12	2	10
Strata sebavedomia, kvalifikácie, skúseností	2	6	0	0
Psychické a zdravotné problémy	0	0	3	15

Zdroj: autor práce (vlastný prieskum)

Najviac respondentov mužov a aj žien uvádza, že najhorší je nedostatok financií a tým aj pokles životnej úrovne. Nedostatok finančných prostriedkov je citeľný, ak sa v rodine nachádzajú aj nezaopatrené deti. Nezamestnaný sa, napriek dostatku voľného času, často z finančných dôvodov nemôže venovať svojim aktivitám, čo môže zhoršovať jeho psychické problémy. Aj u mužov aj u žien je na druhom mieste strata kontaktov a pocit osamelosti. Pocit nepotrebnosti a závislosti na iných má väčšie percento žien, ako mužov v našom prieskume. Pocit neistoty a bezmocnosti je vyšší u mužov, ako u žien..

Stratu sebavedomia, kvalifikácie a skúseností uvádzajú len 2 respondenti – muži. Ženy v našom prieskume sa s touto odpoveďou nestotožnili. Pre 3 ženy sú na nezamestnanosti najhoršie psychické a zdravotné problémy.

Posledná otázka v dotazníku bola otvorená. V tomto prípade ju môžeme považovať za akýsi druh ventilu, cez ktorý nezamestnaní prezentujú svoje nálady, nespravodlivosť, horkosť a pod. Respondenti mali napísať svoj názor na otázku: „Čo by mohlo nezamestnaným pomôcť“. Z odpovedí, ktoré smerovali aj do politicko - sociálneho kontextu, uvádzame: *ne strácať nádej, viac pracovných príležitostí, odborné kurzy na zvýšenie kvalifikácie, vyššia finančná podpora pre dlhodobo nezamestnaných, menej byrokracie pri vybavovaní podnikania a finančné zvýhodnenie začínajúcich podnikateľov, zmena režimu, pomoc štátu, šnúrky do topánok, smrť*. Posledné dve odpovede zrejme poukazujú na psychické problémy nezamestnaných.

ZÁVER

Súčasná doba v ktorej žijeme, je nová, často neprehľadná a nezrozumiteľná, doba vyznačujúca sa ekonomickými a technickými zmenami, ale hlavne sociálnymi a psychickými problémami. Ak sa k uvedeným problémom pridruží nezamestnanosť, výsledkom sú stresové a záťažové situácie v živote človeka. Dlhotrvajúci stres, alebo jeho prejavy majú negatívny vplyv na celkový stav človeka a jeho život v rodine a spoločnosti.

Nezamestnanosť je do určitej miery produktom trhového hospodárstva. Spolu s jeho rozvojom sa vyvíjalo aj postavenie nezamestnaných. Aj keď sa vlády snažia riešiť túto problematiku, nie vždy sa im to darí.

Cieľom bakalárskej práce bolo zmapovať vplyv nezamestnanosti na človeka, jeho zdravie, postavenie v rodine a v spoločnosti. Keďže problematika nezamestnanosti je rozsiahla oblasť života spoločnosti a jej vplyv na človeka veľký, dopracovali sme sa len k akémusi náčrtu, čo pre človeka predstavuje práca a strata zamestnania. Mať stále zamestnanie, patrí medzi základné hodnoty dospeljej populácie. Práca dáva človeku určitý systém v živote, poriadok, formuje ho a vyzdvihuje na vyššiu úroveň.

Strata zamestnania mnohých ľudí zraňuje, pôsobí na nich traumatizujúco a často zanecháva trvalé psychické rany a jazvy. Nezamestnanosť sa rozdielne dotýka mužov a žien a je spojená aj so stratou spoločenského postavenia. Pretrváva pocit osobného neúspechu, vynárajú sa pochybnosti o osobných schopnostiach. Zvyšujú sa prejavy sociálne patologických javov, zdravotných problémov. Dlhodobá nezamestnanosť ničí ľudský kapitál, pretože nezamestnaný človek nemôže udržiavať svoje pracovné schopnosti, kvalifikovanosť upadá.

Nezamestnaný nevytvára žiadne hodnoty pre spoločnosť, neprispieva do sociálnych fondov, ani do daňových príjmov štátu. Ba

práve naopak, zo sociálnych fondov čerpá podporu v nezamestnanosti a iné benefity.

Štruktúra nášho hospodárstva závisí vo veľkej miere od kúpnej sily jednotlivých európskych krajín. Nie vždy ekonomická prosperita nevedie k vyššej zamestnanosti. Rozvíjajú sa moderné technológie, ktoré nahrádzajú prácu ľudí. Niektoré ekonomicky silné európske krajiny presúvajú výrobu tam, kde je lacnejšia pracovná sila.

V súčasnosti sa na trhu práce prejavuje problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily a veľké množstvo dlhodobo nezamestnaných, z ktorých veľké percento má nízku úroveň vzdelania a nízku pracovnú morálku. Znížiť nezamestnanosť takýchto ľudí sa pravdepodobne v blízkom časovom horizonte na uspokojivú úroveň nepodarí. Je však nevyhnutné, aby školy pružne reagovali na požiadavky trhu práce, aj keď to nie je celkom jednoduché, aby absolventi rôznych typov škôl nerozširovali rady nezamestnaných. Zrejme bude nevyhnutné vytvoriť taký sociálny systém, aby ľudí motivoval zamestnať sa, podporoval samozamestnávanie sa a vytvoril priaznivejšie podmienky pre podnikanie, čo by znamenalo vytvorenie a udržanie pracovných miest.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost – Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

KOLEKTÍV. *Som nezamestnaný – a čo ďalej?* Bratislava: CONSULTA Infopress, 1991. ISBN 80-85402-00-9

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydanie, Professional Publishing, 2003. ISBN 8086419487

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost' jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3

ZELENÝ, M. *Cesty k úspěchu*. Kratochvilka: Čintámani, 2005. ISBN 802 394 49691

Použité internetové zdroje:

LACA, S., KOČIŠOVÁ, V. *Stres a záťaž u ľudského jedinca*. Dostupné na:
<http://www.prohuman.sk/psychologia/stres-a-zataz-u-ludskeho-jedinca>
(Cit. 5.2.2013)

PAUKOVIČ, V., HOLOVČÁKOVÁ L. *Nezaměstnanost' ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike*. Dostupné na:
http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/22_Paukovic-Holovcakova.pdf (Cit. 20.11.2012)

RÁKOŠ, J. *Motivácia človeka a psychická záťaž. Vplyv nezamestnanosti na psychiku*. Dostupné na:
http://www.saske.sk/SVU/downloads/publikacie/Psychologia_prace_2006.pdf (Cit. 20.1.2013)

ŽATKOVIČOVÁ, K., DÓCI, I. *Psychiatrické, psychologické, sociálne a ekonomické aspekty nezamestnanosti*. Dostupné na:
<http://www.psychiatria-casopis.sk/files/psychiatria/01-2012/ppp1-2012-cla3.pdf> (Cit. 15.2.2013)

ŠÚ SR, dostupné na :<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=18>

ÚSTAVA ČSSR – Zákon č. 100/1960 Zb. Dostupné na:
<http://www.zakonypreludi.sk/zz/1960-100/info> (Cit. 13.2.2013)

ÚSTAVA SR – Zákon č. 460/1992 Zb. a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na <http://archiv.vlada.gov.sk/old.uv/indexa881.html?ID=8576> (Cit. 14.2.2013)

ZÁKONNÍK PRÁCE – Zákon č. 311/2001 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Dostupné na: http://www.szk.sk/files/legislativa/2001-311_znenie_20120901.pdf (Cit. 14.2.2013)

ZÁKON č. 5/2004 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov – o službách zamestnanosti. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/zakon-o-sluzbach-zamestnanosti.html?page_id=1282 (Cit. 12.1.2013)

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Dotazník pre nezamestnaných

Príloha B

Príloha A

Dobrý deň. Som študentom 3. ročníka Univerzity J.A.Komenského v Prahe a v rámci mojej bakalárskej práce sa zaoberám problematikou nezamestnanosti.

Chcem Vás touto formou poprosiť o vyplnenie dotazníka, ktorý potrebujem pre vypracovanie mojej bakalárskej práce.

Dotazník je anonymný!

D o t a z n í k

1. Vek:

- a) do 25 rokov
- b) od 26 do 40 rokov
- c) od 41 do 50 rokov
- d) viac ako 50 rokov

2. Pohlavie:

- a) žena
- b) muž

3. Vzdelanie:

- a) základné
- b) vyučený v odbore
- c) stredné
- d) vysokoškolské

4. Stav:

- a) slobodný (á)
- b) ženatý (vydatá)
- c) rozvedený (á)

5. Počet členov v domácnosti:

- a) žijem sám
- b) od 2 do 4
- c) viac ako 4
- d) z toho pracujúcich: (uved'te počet).....

6. Dĺžka nezamestnanosti:

- a) do 6 mesiacov
- b) od 6 do 12 mesiacov
- c) viac ako 12 mesiacov

7. Koľký krát ste nezamestnaný:

- a) prvý
- b) druhý až tretí
- c) viackrát

8. Pocity pri prepustení:

- a) obavy a strach z budúcnosti
- b) sklamanie
- c) frustrácia, pochybnosti o sebe samom
- d) šance pre novú príležitosť
- e) koniec napätia a neistoty
- f) zlosť a hnev
- g) iné

9. Máte pocit, že počas nezamestnanosti sa Vám zhoršil, resp. zhoršuje zdravotný stav:

- a) áno (uved'te ako)
.....
- b) nie
- c) neviem posúdiť

10. Ste ochotný odcestovať za prácou mimo svojho bydliska:

- a) áno
- b) nie
- c) ešte som o tom neuvažoval

11. Ako na vašu nezamestnanosť reaguje rodina:

- a) podporujú ma a pomáhajú mi
- b) nepomáhajú mi
- c) nezaujímajú sa o mňa
- d) obviňujú ma z neschopnosti
- e) iné

12. Kvalita vzájomných vzťahov s najbližšími:

- a) nezmenila sa
- b) zhoršila sa
- c) zlepšila sa

13. Aké máte pocity pri stretnutí s ľuďmi, ktorí pracujú:

- a) tvárim sa, že sa nič nestalo
- b) hanbím sa pred nimi
- c) nehanbím sa za to
- d) stretnutiam sa vyhýbam
- e) snažím sa stretnutie využiť na získanie nových kontaktov

14. Ako ovplyvnila nezamestnanosť vaše sebavedomie:

- a) nijako
- b) mierne pokleslo
- c) výrazne pokleslo
- d) iné

15. Priniesla Vám nezamestnanosť pocit osamelosti:

- a) áno
- b) nie
- c) neviem

16. Udržujete si svoju kvalifikáciu:

- a) kvalifikácia upadá
- b) udržujem si ju
- c) zvyšujem si ju
- d) iné

17. Pociťujete stratu svojich schopností:

- a) áno (napíšte v čom).....
- b) nie

18. Kedy ráno vstávate:

- a) do 5. hod.
- b) do 6. hod.
- c) do 7. hod.
- d) do 8. hod.
- e) po 8. hodine.

19. Organizujete si svoj bežný deň:

- a) áno
- b) nie

20. Ako nezamestnaný, ako využívate svoj voľný čas:

.....
.....

21. Aké sú vaše aktivity pri hľadaní pracovného miesta:

- a) som aktívny, hľadám si miesto
- b) spolieham sa na úrad práce
- c) hľadať si miesto nemá význam
- d) občas sa o niečo pokúsim
- e) iné

22. Ako sa vyrovnávate s neúspešnými pokusmi pri hľadaní práce:

- a) je to súčasť procesu hľadania
- b) z neúspechu sa snažím poučiť
- c) každý odmietnutím strácam chuť na ďalší pokus
- d) netýka sa ma to, prácu si nehľadám

23. Čo je podľa Vás na nezamestnanosti najhoršie:

- a) nedostatok financií a pokles životnej úrovne
- b) strata kontaktov, pocit osamelosti
- c) pocit nepotrebnosti a závislosti na iných
- d) pocit neistoty a bezmocnosti
- e) strata sebavedomia, kvalifikácie a skúseností
- f) psychické a zdravotné problémy

24. Čo by podľa Vás mohlo nezamestnaným ľuďom pomôcť:

(Napíšte svoj názor).....
.....

Ďakujem Vám za čas, ktorý ste venovali vyplneniu tohto dotazníka.

Príloha B

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Marcel Kružliak

Odbor: Andragogika – vzdelávanie dospelých

Forma štúdia: kombinované štúdium

**Názov práce: Nezamestnanosť ako sociálny jav a jej dopad na
psychické zdravie človeka**

Rok: 2013

Počet strán textu: 51

Celkový počet strán príloh: 6

Počet titulov českých použitých zdrojov: 6

Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 0

Počet internetových zdrojov: 17

Vedúca práce: PhDr. Anna Nagyová