

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2012

Jana Richterová

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské/kombinované štúdium
2010-2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Jana Richterová

Vplyv krátkodobej a dlhodobej nezamestnanosti
na prežívanie nezamestnaného

Obor štúdia: Andragogika

Praha 2012

Vedúci diplomovej práce:
PhDr. Eva Živčicová, PhD.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master/combined (Part-Time)

2010-2012

DIPLOMA THESIS

Jana Richterová

Effect of short – term and long – term
unemployment on the unemployed survival

Field of study: Andragogy

Prague 2012

The Diploma Thesis Work supervisor:

PhDr. Eva Živčicová, PhD.

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry. Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe, dňa

.....

Jana Richterová

Pod'akovanie:

Na tomto mieste by som chcela poďakovať predovšetkým svojmu odbornému konzultantovi pani PhDr. Eve Živčicovej, PhD. za jej hodnotné rady a pripomienky k vypracovaniu tejto diplomovej práce a v neposlednom rade za povzbudivé slová, ktoré ma motivovali v ďalšom písaní.

Anotácia

Diplomová práca sa zaoberá problematikou vplyvu krátkodobej a dlhodobej nezamestnanosti na prežívanie nezamestnaného.

Cieľom práce je rozobrať problematiku nezamestnanosti, teoreticky objasniť podstatu a vývoj nezamestnanosti, najzávažnejšie dôsledky dlhodobej nezamestnanosti ako vážneho spoločenského a sociálneho javu, nájsť možné východiská na jej riešenie a uviesť opatrenia, ktoré ponúka aktívna politika zamestnanosti na riešenie dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce.

Na základe teoretickej reflexie témy diplomovej práce hodláme realizovať výskum, ktorého predmetom bude zistenie názorov a pocitov nezamestnaných respondentov. Skúmať budeme aj vplyv nezamestnanosti na prežívanie nezamestnaného ako aj dôsledky nezamestnanosti v súvislosti s prípadným výskytom sociálno-patologických javov u nezamestnaných.

Kľúčové slová:

aktívne opatrenia na trhu práce, dôsledky dlhodobej nezamestnanosti, formy nezamestnanosti, miera nezamestnanosti, nezamestnanosť, politika zamestnanosti.

Annotation

Diploma thesis deals with problem of effect of short – term and long – term unemployment on the unemployed survival.

The aim of work is to dismantle problem of unemployment, in theory to explain nature and development of unemployment, the most serious consequences of long- term unemployment like serious social phenomenon, to find possible ways to its deal and to put the measures which are offered active employment policy to solve long – term unemployment through tools of active measures at labor market.

We want to do research based on theoretical reflection of diploma thesis, its subject will be find opinions and feelings of unemployed respondents. We will examine the impact of unemployment for survival unemployed person and also consequences of unemployment in connection with possible occurrence social pathological phenomena unemployed persons.

Key words

active labor market measures, consequences of long – term unemployment, form of unemployment, extent of unemployment, unemployment, employment policy,

Obsah

SLOVNÍK TERMÍNOV, ZOZNAM SKRATIEK

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČASŤ	13
1 NEZAMESTNANOSŤ	13
1.1 Vývoj nezamestnanosti a definície	13
1.2 Význam práce pre človeka	16
1.3 Príčiny vzniku nezamestnanosti	18
1.4 Formy nezamestnanosti	20
1.5 Dlhodobá nezamestnanosť	26
1.5.1 Boj proti dlhodobej nezamestnanosti a cieľové skupiny....	31
1.5.2 Rizikové skupiny na trhu práce	34
2 SOCIÁLONO-PSYCHOLOGICKÉ DÔSLEDKY	
NEZAMESTNANOSTI.....	39
2.1 Sociálne dôsledky nezamestnanosti	40
2.2 Sociálno – patologické javy ako možné riziko	
nezamestnanosti	43
2.3 Psychologické súvislosti nezamestnanosti	47
2.4 Citové prežívanie	48
2.4.1 Prežívanie vzťahov nezamestnaného	49
2.4.2 Rozumové spracovanie nezamestnanosti.....	53
2.4.3 Zmeny v správaní.....	54
3 POLITIKA ZAMESTNANOSTI	56
3.1 Nástroje aktívnej politiky trhu práce	60
PRAKTICKÁ ČASŤ.....	67
4 PROJEKT PRIESKUMU	67
4.1 Predmet prieskumu	67
4.2 Ciele prieskumu	67
4.3 Úlohy prieskumu	68
4.4 Predpoklady	68
4.5 Prieskumné metódy a techniky	69
4.6 Etapy prieskumu	70

4.7 Charakteristika prieskumnej vzorky a lokality prieskumu	71
4.8 Interpretácia výsledkov prieskumu.....	77
ZÁVER	93
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A PREMEŇOV	
ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV	
ZOZNAM OBRÁZKOV, TABULIEK, GRAFOV A PRÍLOH	
PRÍLOHY	

SLOVNÍK TERMÍNOV

analýza - rozklad na jednoduchšie prvky, rozbor, opak syntézy

autoagresia - poškodzovanie samého seba

byrofóbia - neschopnosť komunikovať s úradmi,
strach pred úradmi

deviantný - porušujúci všeobecne uznávané normy,
odchyľujúci sa od nich

efektivita - účinnosť, pôsobivosť, efektívnosť,

efektívny - skutočný, účinný

redukcia - zníženie, zmenšenie; prevedenie na jednoduchšiu
formu

regresia - útlm, ústup, úpadok, pokles

ZOZNAM SKRATIEK

APTP - aktívna politiky trhu práce

ESF - Európsky sociálny fond

HDP - hrubý domáci produkt

NR SR - Národná rada Slovenskej republiky

UoZ - uchádzač o zamestnanie

ÚPSVaR - Úrad práce sociálnych vecí a rodiny

Z.z. - Zbierka zákonov

ÚVOD

Táto diplomová práca zachytáva neustále sa prehlbujúcu dlhodobú nezamestnanosť a jej dôsledky nielen na samotných dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ale aj na celé ich rodiny. Patrí hlavne medzi ekonomické, sociálne a politické problémy.

K voľbe témy diplomovej práce sme sa rozhodli práve preto, že s touto nepriaznivou situáciou stretávame denne a stále vo väčšej miere a ak sa nás to aj v súčasnosti netýka určite každý z nás má v rodine alebo v kruhu priateľov tých, ktorých sa táto téma viac menej dotýka.

Diplomová práca má teoreticko-empirický charakter. Jej cieľom je teoreticky objasniť najzávažnejšie dôsledky dlhodobej nezamestnanosti ako vážneho spoločenského a sociálneho javu a ich negatívne pôsobenie na rodinu a uviesť opatrenia, ktoré ponúka aktívna politika zamestnanosti na riešenie dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom nástrojov aktívnych opatrení trhu práce. Postupne sa v jednotlivých kapitolách pokúsime zachytiť a vysvetliť jednotlivé pojmy a termíny súvisiace s danou témou a tak sa bližšie priblížiť a vcítiť do správania nezamestnanej osoby. Svoju pozornosť budeme venovať druhom, formám, dôsledkom a v neposlednom rade príčinám vzniku nezamestnanosti ako aj faktorom ovplyvňujúcim mieru zamestnanosti. Ťažiskom práce bude aj je vymedzenie významu práce pre človeka.

Diplomová práca zachytáva tiež aj dôsledky nezamestnanosti z psychologického hľadiska ako aj sociálno-patologické javy, ktoré môžu byť dôsledkom vzniku nezamestnanosti. Zaradujeme medzi ne: kriminalitu, bezdomovstvo, sekty, hráčstvo, prostitúciu, alkoholizmus a drogy a iné. V súvislosti

s nezamestnanosťou si vyberieme niektoré z nich a stručne si ich vysvetlíme.

Teoretická časť práce je východiskom pre konštruovanie praktickej časti. Praktická časť je postavená na interpretácii a následnej komparácii výsledkov prieskumu, verifikácii určených predpokladov. V druhej polovici roku 2011 budeme realizovať prieskum. Jeho súčasťou bude dotazník, ktorý poskytneme nezamestnaným z najbližšieho okolia. Očakávame reakciu nemenej ako 80 respondentov.

Prostredníctvom dotazníka chceme zachytiť názory respondentov na danú problematiku a zároveň ich vyzvať k tomu, aby vyjadrili úprimne svoje pocity. Zároveň chceme zistiť ako nezamestnanosť ovplyvnila ich súkromný život, ako nezamestnanosť prežívajú a ako sa s ňou dokážu vysporiadať. Zaujímať nás bude aj to, či sa zmenilo ich správanie a či kvôli nezamestnanosti nepodľahli niektorým psychopatologickým javom.

Po vyhodnotení prieskumného materiálu budeme formulovať závery a odporúčania pre prax, ktoré by mohli byť praktickým návodom na čiastkové riešenie problému dlhodobej nezamestnanosť.

Pri písaní diplomovej práce sme použili opisnú metódu, analýzu, syntézu, prognózu a komparáciu. Zdrojové údaje budeme čerpať zo štúdií knižničných a štatistických publikácií, odborných časopisov, zákonov a internetových stránok. Využili sme aj dotazníkovú metódu a štatistické metódy, ktoré sme využili pri spracovaní jednotlivých údajov do tabuliek a grafov.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 NEZAMESTNANOSŤ

Nezamestnanosť predstavuje pre našu spoločnosť mimoriadne zložitý a zatiaľ stále nevyriešený problém, ktorý si vyžaduje neustále hľadanie nových a účinnejších možností jej riešenia a to ešte aj po dvadsiatich rokoch prechodu na trhovú ekonomiku.

Stala bežnou súčasťou života, ale keď sa stane dlhodobou záležitosťou, negatívne vplýva nielen na osobnosť človeka, ale negatívne ovplyvňuje aj vzťahy v rodinách.

Nezamestnanosť zaradujeme medzi nežiaduce a negatívne spoločenské javy. Dlhodobá nezamestnanosť nepriaznivo ovplyvňuje nielen celú spoločnosť, ale pre jednotlivca i jeho rodinu predstavuje materiálny, psychologický a existenčný problém. Stratou práce človek stráca časť svojej identity, narúšajú sa spoločenské, sociálne a často aj rodinné vzťahy – najdôležitejšie piliere rovnováhy osobnosti jednotlivca.

1.1 Vývoj nezamestnanosti a jej definície

Nezamestnanosť bola u nás v predchádzajúcich desaťročiach nepoznaný jav. Stala sa sprievodným javom procesu transformácie slovenskej ekonomiky po roku 1989. Jej charakteristickým prejavom sú predovšetkým regionálne diferencie, vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných občanov, nezamestnanosť absolventov škôl a mladých ľudí všeobecne. Prudký nárast nezamestnanosti bol zaznamenaný predovšetkým v roku 1991 a začiatkom roka 1999. Za hlavnú príčinu rastu nezamestnanosti možno označiť najmä pokles dynamiky rastu a následný úpadok slovenského hospodárstva, štrukturálny vývoj,

regionálny vývoj a demografický vývoj. Mimoriadne významnú úlohu vo vývoji nezamestnanosti zohrávajú mikroekonomické faktory na nepriaznivý stav podnikovej sféry, čo vedie k zániku existujúcich pracovných miest.³

Skôr, ako sa začneme zaoberať samotnou nezamestnanosťou vysvetlíme si pojem nezamestnanosť a nezamestnaný. Definovať pojem nezamestnanosť je pomerne zložité.

„Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav, ktorý vyjadruje neúplné využitie práceschopného obyvateľstva, ktoré má o prácu záujem. Nezamestnanosť znamená nevyužitie jedného z faktorov výroby. A jedným z hlavných uhlov hodnotenia hospodárstva je ako dobre využíva svoje faktory výroby. Nezamestnanosť sa definuje ako rezerva ľudí nad špecifický vek, ktorí sú bez práce, sú ľahko dostupní na zapojenie sa do práce a hľadajú prácu počas zákonom určenej doby.“⁴

Nezamestnanosť patrí k javom, ktorým je v súčasnosti venovaná zvýšená pozornosť. Ako faktor závažnej zmeny spôsobu života, ktorá si vyžaduje adaptačné úsilie zamerané na novovzniknutú situáciu. Pojem nezamestnanosť môžeme definovať ako „sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci“⁵

Uramová tvrdí, že *„nezamestnanosť je ekonomická kategória, ktorá má svoj vlastný, špecifický obsah a zodpovedajúce formy. Nezamestnanosť je stav na trhu práce, keď je ponuka práce vyššia ako dopyt po práci, v dôsledku čoho je časť ľudí bez práce.“⁶* Vincúr dopĺňa, že *„nezamestnanosť predstavuje značný*

³ STANEK, V. a kol. 2002. *Sociálna politika*. s.27

⁴ WOLFOVÁ, D. a kol.2007. *Teória a politika zamestnanosti :aplikačné praktikum*. s.94.

⁵ MAREŠ P.2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém*. s.10.

⁶ URAMOVÁ, M.2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. s 95.

*spoločenský problém, preto je nutné efektívne fungovanie mechanizmu trhu práce, ktorý správne a načas reaguje na problémy spojené s týmto stavom.*⁷ Taktiež môžeme nezamestnanosť charakterizovať ako „*nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť si zamestnanie.*“⁸

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav, ktorého definícia je založená na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená. So svojím vyradením sa neuspokojuje a hľadá si nové platené zamestnanie, aj keď len na čiastočný úväzok.

Nezamestnaný je taký človek, ktorý nemá prácu. Nejakú prácu si hľadá alebo čaká, kým sa bude môcť do práce, čiže do zamestnania vrátiť. Hľadanie zamestnania je základným znakom nezamestnaného.

Nezamestnanosť je teda stav, v ktorom človek schopný práce a ochotný pracovať nemá platené zamestnanie. Obvykle používaným kritériom ochoty pracovať sú kontakty s úradom práce, resp. s potenciálnymi zamestnávateľmi. Zmeny v štruktúre pracovných príležitostí vyvolávajú vo väčšine vyspelých krajinách ako sprievodný jav štrukturálnu nezamestnanosť, ktorá najviac postihuje mladých ľudí s nízkou úrovňou vzdelania.⁹ Výstižne charakterizuje nezamestnanosť Žilová¹⁰, ktorá uvádza, že: „*nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodnutia osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných, najmä sociálnych príjmov.*“ Táto

⁷ VINCÚR P. a kol. 2001. *Hospodárska politika*. s.396.

⁸ STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálneho pracovníka*. s.129.

⁹ MATOUŠEK O.2008. *Slovník sociální práce*. S.116.

¹⁰ ŽILOVÁ, A. 2003. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. s.26.

charakteristika je výstižná najmä pre dlhodobu nezamestnanú osobu, ktoré sa ešte stále nedokážu prispôbiť potrebám trhu práce a najmä vysporiadať sa s potrebou pohybu pracovníkov. Z týchto dôvodov radšej zostávajú závislé od sociálnych príjmov.

1.2 Význam práce pre človeka

Práca, čiže „zamestnanosť“, predstavuje pre jedinca dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie, poskytuje mu nielen materiálny úžitok, ale aj pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti. *„Každý má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky ako aj ochranu pred nezamestnanosťou“*¹¹

Zamestnanie má pre človeka, žijúceho v stredoeurópskej sociokultúrnej oblasti, značnú hodnotu. Profesionálna rola je dôležitou súčasťou identity a faktorom ovplyvňujúcim sociálne hodnotenie daného jedinca, s ohľadom na ňu ju posudzujú aj ostatní ľudia. Frank (1994) napr. považuje prácu za činnosť, ktorá potvrdzuje jedinečnosť indivídua vo vzťahu k spoločnosti.

V Ústave Slovenskej republiky sa uvádza: *„Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať“*¹²

Práca zaujíma v živote človeka nezastupiteľné postavenie. Je dôležitou podmienkou jeho dôstojnej existencie, prináša mu nielen materiálny prospech, ale súčasne mu dáva pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti. Práca neslúži iba na vyrábanie statkov a vykonávanie služieb, ale vytvára sociálne pole štruktúrovaných kontaktov s možnosťou viesť rozhovory,

¹¹ Všeobecná deklarácia ľudských práv. 1948. [online]

¹² Ústava Slovenskej republiky. 2001. [online]

stretávať ľudí a uzatvárať priateľstvá. Motívy k práci môžu byť rôzne a môžu mať individuálne špecifický význam:

1. **Peniaze.** - Cieľom je spotreba, uspokojenie množstva potrieb prostredníctvom hodnôt a pôžitkov, ktoré je možné za peniaze zabezpečiť. Opakom je chudoba, obmedzenie možností, predovšetkým v oblasti spotreby. /v niektorých prípadoch môžu byť samy peniaze cieľom/.
2. **Aktivita.** - Pracovná činnosť môže uspokojovať potrebu zmysluplnej aktivity. Opakom je nuda a nedostatok životnej náplne.
3. **Seberealizácia.** - Hlavným cieľom je úspech, získanie žiaducej sociálnej pozície, potreba ukázať, že človek niečo dokáže, že je užitočný a pod.. Práca môže byť zmyslom života. Opakom je pocit zbytočnosti, neúspechu, vyradenie zo skupiny zamestnaných.
4. **Sociálny kontakt.** - V zamestnaní má človek možnosť nadviazať celú radu kontaktov, stretáva sa rôznymi ľuďmi. Opakom je osamelosť a sociálna izolácia.
5. **Samostatnosť a nezávislosť.** - Ekonomická sebestačnosť a nezávislosť na spoločnosti či rodine je potvrdením dospelosti. Opakom je závislosť a nesebestačnosť, ktorá má generalizovaný negatívny význam.¹³

Človek sa zaraďuje do sociálnych vzťahov, uspokojuje jeho potreby ctižiadostivosti, seba uplatnenia a sebaúcty. Pri zvládaní pracovných úloh môže jednotlivec poskytnúť svoje schopnosti a získať pocit odbornej kompetencie.¹⁴

Podľa Žilovej vylúčenie zo zamestnania znamená depriváciu v základných potrebách, ktoré zamestnanie a práca priamo

¹³ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese.*

¹⁴ BUCHTOVÁ, B a kol. 2002. *Nezamestnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* s.236.

uspokojujú alebo je ich uspokojenie s nimi úzko spojené. Zamestnanie je prostriedkom spoločenského vzostupu.

1.3 Príčiny vzniku nezamestnanosti

Príčiny vzniku nezamestnanosti sú rôzne. Medzi hlavné príčiny vzniku nezamestnanosti patria:

- nepružnosť miezd smerom nadol,
- pôsobenie odborov.¹⁵

Príčiny vzniku nezamestnanosti vyplývajú z nasledujúcich dôvodov:

- *Poklesu rastu HDP* - môže vyvolať pokles domáceho alebo zahraničného dopytu, taktiež zmenu štruktúry pracovnej náročnosti. Napr. iná pracovná náročnosť je v textilnom priemysle, iná v chemickom alebo strojárskom priemysle.¹⁶
- *Substitúcie práce technikou* - spôsobuje nárast produktivity práce, preto menej pracovníkov dokáže vyrobiť väčší objem produktu.
- *Rýchlejšieho prírastku práceschopného obyvateľstva*, ako je rast HDP. - vzniká vtedy, ak pri stabilnom populačnom vývoji dôjde k poklesu ekonomického rastu.

„Ak by bol trh práce trhom dokonalým, kde by pružné mzdy zabezpečovali obnovovanie rovnováhy medzi ponukou pracovných síl a dopytom po nich, veľká časť tohto problému by sa vyriešila už na trhu práce. Potom by existovala len dobrovoľná nezamestnanosť, spôsobená tým, že časť práceschopného

¹⁵ MASÁROVÁ, J – HABÁNIK, J. 2007. *Makroekonómia- Praktické cvičenia*. s.113.

¹⁶ BARÁNIK, M. – HABÁNIK, J. 2002: *Základy makroekonómie*. 2002. s.236

*obyvateľstva považuje reálne mzdy za príliš nízke, za ktoré nie je ochotná pracovať.*¹⁷

Uramová tvrdí, že hlavnými príčinami vzniku nezamestnanosti sú najmä *„nadmerné regulačné a administratívne bariéry trhu práce a nepružná cena práce, nedostatočná schopnosť ekonomických subjektov vytvárať produktívne pracovné miesta, výrazne obmedzená motivácia legálne sa zamestnávať, nízka pružnosť a mobilita pracovných síl, deformácie a rigidita trhu práce“*.¹⁸ Žilová potvrdzuje tieto tvrdenia a medzi príčiny dlhodobej nezamestnanosti zaraďuje: *„nedostatok pracovných miest a vysoké náklady na ich zriadenie, nepružnosť pracovnej sily na trhu práce, nedostatočné podmienky v rámci územného celku k regionálnej mobilite, ale tiež aj neochota pracovnej sily k tejto mobilite, taktiež málo rozvinutá informačná sieť v oblasti trhu práce, fatalizmus samotných dlhodobo nezamestnaných a v nemalej miere predsudky zamestnávateľov voči dlhodobo nezamestnaným“*¹⁹

Nezamestnanosť neohrozuje všetkých ľudí v rovnakej miere. Riziko nezamestnanosti ovplyvňuje hlavne vzdelanie, vek, pohlavie, zdravotný stav a príslušnosť k určitej sociálnej skupine. Riziko nezamestnanosti je zvýšené u ľudí z najnižšej sociálnej vrstvy, u príslušníkov rôznych minorít (predovšetkým Rómov) a prisťahovalcov. Na pracovnom trhu sú cez kompenzačné opatrenia štátu výrazne znevýhodnení ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou v dôsledku ochorenia alebo zdravotného postihnutia. Príčinou ich znevýhodnenia je predpokladaná neschopnosť stačiť požadovanému tempu a nárokom na

¹⁷ HONTYOVÁ, K. – LISÝ, J. – MAJDÚCHOVÁ, H. 2010. *Základy ekonómie a ekonomiky*. s.143.

¹⁸ URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. s.12.

¹⁹ ŽILOVÁ, A. 2003. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti.*, s.34.

produktivitu práce. Niekedy môžu byť ľahšie prepustení aj a určitým politickým alebo náboženským zameraním. Osobnostná alebo sociálna patológia zvyšuje riziko straty zamestnania. V týchto prípadoch sa často kumuluje väčší počet záťažových faktorov, ktoré zvyšujú nielen riziko vzniku tejto situácie, ale sú taktiež príčinou neadekvátneho reagovania na túto záťaž, títo ľudia ju nedokážu zvládnuť. Ide o jedincov neschopných prijateľnej sociálnej adaptácie, so sklonom k nadmernému užívaniu alkoholu a drog, k asociálnemu správaniu a k identifikácii s kriminálnou subkultúrou. Neochota akceptovať zamestnanie ako zdroj finančných prostriedkov je iba jedným z prejavov osobnostnej patológie.²⁰

1.4 Formy nezamestnanosti

Pri analýze nezamestnanosti rozlišujeme viacero typov nezamestnanosti, ktoré môžeme rozdeliť do niekoľkých kategórii. Medzi základné typy nezamestnanosti patrí frikčná, štrukturálna a cyklická nezamestnanosť.

Dôležité je však rozlíšiť nezamestnanosť krátkodobú – tzv. frikčnú, od dlhodobej, ktorá má ďaleko vyšší vplyv na človeka, ako tá krátkodobá.²¹ Podľa Juska predstavuje dlhodobá nezamestnanosť jeden „z najzávažnejších sociálnych problémov“²². Jeho názor zdieľa aj Strieženec²³ a tvrdí, že dlhodobá nezamestnanosť je najväčší sociálnych problémov, pretože predstavuje taký stav, situácie a tendencie v ľudských a spoločenských vzťahoch, ktoré sú považované za obtiažne a nežiadúce, ktorým je potrebné venovať pozornosť formou

²⁰ VÁGNEROVÁ, M.2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s.733-734.

²¹ SCHAVEL M. a kolektív.2010. *Sociálna prevencia*. s.209.

²² JUSKO, P. 2004. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. s.39.

²³ STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálneho pracovníka*. s.173.

korektívnych a vyrovnávacích opatrení a vyžadujú si teda spoločenskú intervenciu.

Z hľadiska príčin vzniku sa nezamestnanosť podľa Martincovej člení na:²⁴

- **frikčnú**, ktorá je označovaná aj ako prirodzená, normálna alebo dočasná nezamestnanosť. Je spôsobená migráciou pracovných síl medzi regiónmi, prechodom zamestnancov z jedného zamestnania do druhého v krátkej časovej nadväznosti, alebo zmenami zamestnania zapríčinenými v rámci životného cyklu. Podľa Kodymovej a Koláčkovej frikčná nezamestnanosť vzniká potom, čo sa zamestnaná osoba dobrovoľne vzdá svojho pracovného miesta, pretože si hľadá iné zamestnanie (napr. kvôli vyššiemu platu, kvôli očakávanému prepúšťaniu). Táto nezamestnanosť trvá spravidla krátko a neprekračuje 1-2 % zamestnateľnej populácie,²⁵
- **štrukturálnu**, vznikajúcu vtedy, keď ponuka práce určitého druhu nenachádza uplatnenie vzhľadom na dopyt po pracovnej sile. Nesúlad medzi ponukou a dopytom môže byť tvorený aj tým, že dopyt po určitom druhu práce sa zvyšuje, kým dopyt po inom druhu práce klesá a ponuka sa nedokáže dostatočne rýchlo prispôsobiť. Zaraďujeme sem hlavne pracovnú silu, ktorá sa nedokáže dostatočne rýchlo prispôsobiť požadovanej profesijnej štruktúre. Kodymová a Koláčková uvádzajú, že štrukturálna nezamestnanosť vzniká ak ponuka nie je vždy v súlade s prebiehajúcimi zmenami v štruktúre dopytu. Dôsledkom je vysoký počet voľných neobsadených pracovných miest a vysoký počet nezamestnaných, ktorí sa však z vyššie uvedených dôvodov nemôžu uplatniť na voľných miestach,

²⁴ MARTINCOVÁ, M. 2005. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*

²⁵ MATOUŠEK, O.– KOLÁČKOVÁ, J.– KODYMOVÁ, P. 2005. *Sociální práce v praxi.*, s.300-3001.

- **cyklickú** - ktorá sa vyskytuje hlavne v období stagnácie a poklesu ekonomiky, a preto je pre ňu nebezpečná. Vzniká ak je celkový dopyt po pracovníkoch nízky a ekonomika sa v tomto období vyznačuje pomalšou dynamikou.

Ak sa zameriame na nezamestnaného človeka, môžeme nezamestnanosť rozdeliť na:

- **sezónnu** - vyvolanú počasím alebo striedaním ročných období, ktorí majú vplyv na produkciu v niektorých odvetviach. Je to krátkodobá nezamestnanosť vyskytujúca v určitých profesiách. Ako príklad môžeme uviesť pracovníkov lesov, ktorí na zimné obdobie prichádzajú do radov nezamestnaných a v jarnom období sa opätovne vracajú do práce. (služby spojené s turistickým ruchom, zvýšená spotreba pred vianočnými sviatkami a pod. alebo nerovnomerná produkcia v odvetviach, ktoré sú závislé na počasí napr. stavebníctvo, poľnohospodárstvo, rybolov),
- **skrytú** - ak si nezamestnaná osoba prácu nehľadá prostredníctvom úradu práce, teda nie je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- **neúplnú** - zamestnané osoby akceptujú prácu na skrátenej pracovný úväzok,
- **nepravú** - nezamestnané osoby sú registrované na úrade práce, ale nie sú ochotné pracovať, prípadne si prácu ani nehľadajú.²⁶

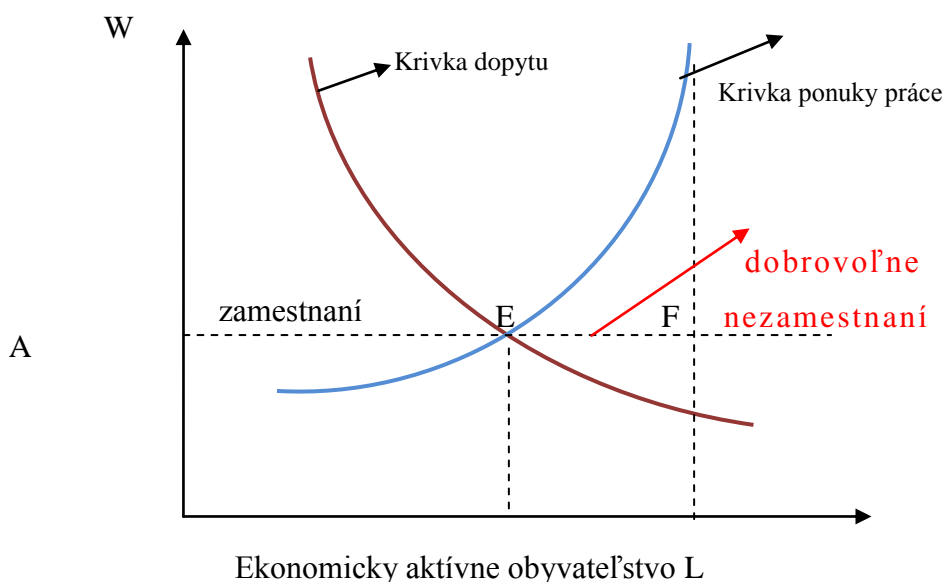
Z hľadiska situácie na trhu práce sa nezamestnanosť delí na **dobrovoľnú** a **nedobrovoľnú**. „Za dobrovoľne nezamestnaných označujeme pracovné sily, ktoré nie sú ochotné pracovať pri existujúcej mzdovej sadzbe, ktorá je výsledkom pôsobenia trhu“²⁷ Tí môžu pred prácou pri tejto úrovni miezd dať

²⁶ MATOUŠEK, O.– KOLÁČKOVÁ, J.– KODYMOVÁ, P. 2005. : *Sociální práce v praxi*.300-3001.

²⁷ Lisý, J. a kol. *Ekonomía v novej ekonomike*. s.386

prednosť voľnému času, štúdiu či inej aktivite. Môže ísť aj o frikčne nezamestnaných, ktorí si po ukončení štúdia hľadajú svoje prvé zamestnanie, prípadne sa rozhodli zostať doma. Graf č.1 zobrazuje dobrovoľnú nezamestnanosť za predpokladu existencie pružných miezd na trhu práce. Za pružné mzdy (L) sa považujú také mzdy (W), ktorých výška vyvoláva zmeny v ponuke alebo v dopyte po práci. V danom prípade dochádza k situácii, kedy sa trh vyčistí a dochádza k vytvoreniu rovnovážnej mzdovej úrovne (bod „E“). Podniky zamestnávajú pracovníkov (bod „A“) s požadovanou kvalifikáciou, ktoré sú ochotní za danú mzdu pracovať. Úsečka AE znázorňuje ich počet, resp. počet všetkých zamestnaných osôb. Úsečka EF zasa predstavuje množstvo pracovníkov, ktorí sú síce ochotní pracovať, ale za vyššiu mzdu než je rovnovážna mzda, preto nemajú prácu. Nazývame ich dobrovoľne nezamestnanými.

Graf 1 **Dobrovoľná nezamestnanosť**

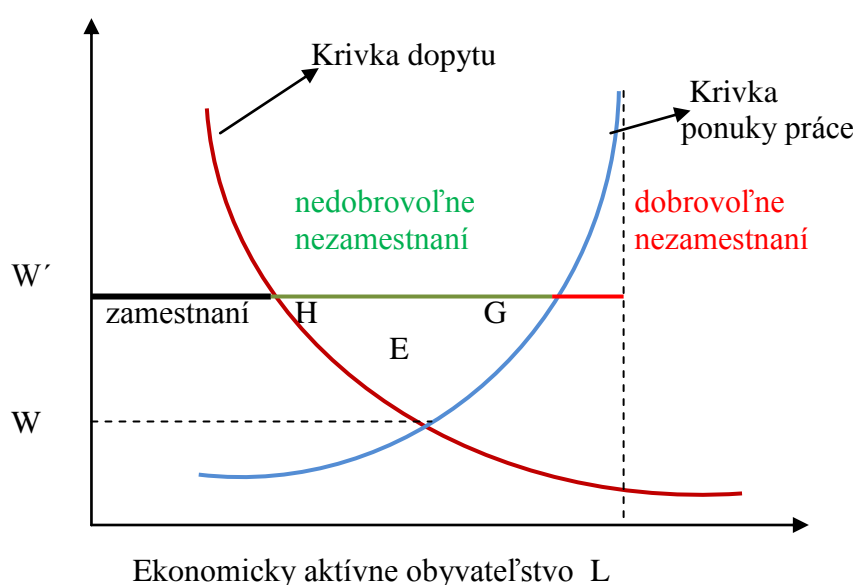


ZDROJ: Martinová, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém* s.31

Podľa Lisého sa dobrovoľná nezamestnanosť vyskytuje aj v dokonale konkurenčnej ekonomike s pružnými mzdami, keď sa aj kvalifikované pracovné sily rozhodnú pri danej úrovni mzdy nepracovať. Dobrovoľná nezamestnanosť môže byť dokonca ekonomicky efektívna aj keď vytvára určitý rozsah nezamestnanosti, a teda nevyužíva jeden z výrobných faktorov. Martincová²⁸ dopĺňa, že dobrovoľná nezamestnanosť je charakteristická stavom, kedy je počet nezamestnaných osôb nižší, nanajvýš rovný počtu voľných pracovných miest v danej ekonomike. Zaraďujeme sem aj takých dobrovoľne nezamestnaných, ktorí hľadajú lepšie platené miesto, ale môže ísť aj o málo produktívne pracovné sily, ktoré uprednostňujú voľný čas pred málo platenou prácou.

O nedobrovoľnej nezamestnanosti podľa Lisého hovoríme vtedy, ak je počet voľných pracovných síl absolútne väčší, ako počet voľných pracovných miest, teda, ak je celkový dopyt po práci vyšší, než celková ponuka práce. Nedobrovoľnú nezamestnanosť nám zobrazuje graf č.2.

Graf 2 **Nedobrovoľná nezamestnanosť**



²⁸ MARTINCOVÁ, M.2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. s.31-35

ZDROJ: Martinová, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*.
s.32

Graf č.2 poukazuje na to, že mzdová sadzba w' prevyšuje rovnovážnu mzdovú sadzbu w . Pri tejto – zvýšenej mzdovej sadzbe prejavuje záujem o prácu vyšší počet pracovníkov, ale ako môžeme z grafu vidieť podniky môže u v tejto situácii prijať len zamestnancov ktorých znázorňuje bod „H“. Úsečka HG predstavuje skupinu ľudí, ktorí sú nedobrovoľne nezamestnaní. Majú záujem pracovať, ale za daných podmienok na trhu práce zamestnanie nenachádzajú.

Nedobrovoľne nezamestnaní hľadajú prácu a sú ochotní pracovať za mzdu ktorá na trhu prevláda, dokonca niektorí by boli ochotní pracovať aj za mzdu nižšiu, nemôžu však dané pracovné miesto nájsť. Lisý ďalej uvádza, že nedobrovoľná nezamestnanosť vzniká v dôsledku nepružnosti miezd a ich neprispôsobovaniu sa rýchlo meniacej situácii na trhu práce. Pri pružných mzdách neexistuje nedobrovoľná nezamestnanosť.

V spojení s nezamestnanosťou je potrebné pripomenúť, že podstatnú úlohu pri jej formovaní zohráva i obdobie jej trvania. Do centra pozornosti vystupuje najmä problematika dlhodobej nezamestnanosti. Od obdobia kedy sme sa s ňou prvý krát stretli, t.j. od roku 1991 sa výraznejšie nezmenila jej štruktúra, ani príčiny, no zmenil sa rozsah a predĺžila sa dĺžka jej trvania.

Podľa doby trvania možno nezamestnanosť rozdeliť na:

- **krátkodobú** - do 6 mesiacov,
- **strednodobú** - od 6 – 12 mesiacov,
- **dlhodobú** - viac ako 12 mesiacov.

1.5 Dlhodobá nezamestnanosť

Nás najviac zaujíma nezamestnanosť dlhodobá a budeme sa jej podrobnejšie venovať. Za dlhodobo nezamestnaného sa podľa Zákona o službách zamestnanosti²⁹ v §8 bod.1, písm. c považuje občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z posledných 16 mesiacov od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Dlhodobú nezamestnanosť ovplyvňuje veľmi veľké množstvo faktorov. Medzi tie najdôležitejšie patria podľa Schavela³⁰:

- nedostatočná kvalifikácia, málo pracovných skúseností a malá sebadôvera,
- nezáujem a diskriminácia určitých kategórií zo strany zamestnávateľov,
- nezáujem o málo platené miesta zo strany uchádzačov o zamestnanie,
- hodnotová orientácia niektorých skupín uchádzačov o zamestnanie (nezáujem o prácu - závislosť od podpory),
- objektívne okolnosti (t.j. bydlisko, dochádzanie).

Dlhodobá nezamestnanosť znamená vyradenie z pracovného procesu a tento fakt so sebou prináša nespočetné množstvo problémov. Veľmi citeľným dopadom (nie jediným) je prudký pokles príjmu, s čím súvisí mnoho ďalších obmedzení, či už v ekonomickej rovine, sociálnej alebo psychologickej.

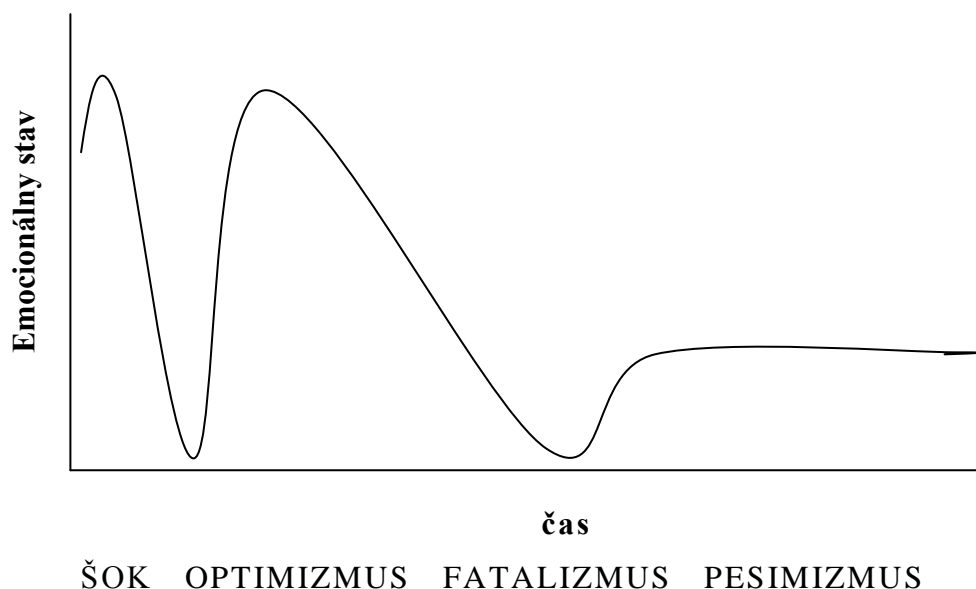
Vplyv nezamestnanosti je možné skúmať z viacerých pohľadov. Harissonov model (obr.1) ukazuje vplyv na duševnú stabilitu nezamestnaného od času a má nasledujúce fázy:

²⁹ Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.[online]

³⁰ SCHAVEL M. a kolektív. 2010. *Sociálna prevencia*. s.211

- **šok** – jedná sa o počiatočnú reakciu človeka, spravidla odmietajúceho skutočnosť, že sa stáva nezamestnaným,
- **optimizmus** - je to možné charakterizovať ako obdobie usilovného hľadania nového zamestnania, viera v budúcnosť. Spravidla obdobie prvých troch mesiacov,
- **pesimizmus** – dochádza k poklesu aktivity v hľadaní zamestnania, nastávajú pocity menejcennosti a strata sebaúcty. Je to obdobie do šiestich mesiacov,
- **fatalizmus** - strata akéhokoľvek záujmu o zamestnanie, prejavuje sa nárastom apatie voči spoločnosti, odmietaniu základných ľudských a občianskych hodnôt. Tu treba spomenúť, že nezamestnanosť ako taká nevlýva na každého rovnako. Rozvrstvením spoločnosti do troch skupín môžeme ukázať ako pôsobí strata zamestnania na rôzne vekové skupiny obyvateľstva.³¹ Siegrist ³²uvádza, že v poslednej fáze fatalizmu sa nezamestnaný rezignovane považuje za „človeka druhej triedy.“

Graf 3 Priebeh reakcie na stratu zamestnania – Harissonov model



Zdroj: LIŠKA, I. 2003. *Som nezamestnaný! A čo ďalej?* s. 4

³¹ SCHAVEL M. a kol. 2010. *Sociálna prevencia*. s.212

³² SIEGRIST, M. 1996. *Rozvoj osobnosti – vzdelávacia práca s nezamestnanými*. s.15.

Pre všetky vekové kategórie je charakteristické určité prežívanie straty zamestnania:

- **Mladí ľudia:** Pre nich je zamestnanie a práca určitou formou vstupu do sveta dospelých, do sveta zodpovednosti, voľnosti a rešpektu. U mladých, ktorý opustia školu a nájdu si primerané zamestnanie môžeme sledovať mierne zlepšenie psychického stavu, zatiaľ čo u neúspešných absolventov na trhu práce nepozorujeme nijaké zmeny. V súvislosti s nezamestnateľnosťou klesá aj interakcia s ľuďmi a preto je vhodné mať nejaké hobby, alebo zaujímavú činnosť, ktorá v sebe zahŕňa viac kontaktov s ľuďmi. Určité zlepšenia sledujeme aj u ostatných – v zamestnaniach, ktoré prinášajú uspokojenie z práce.

U dospievajúcich a mladých nezamestnaných hrozí nebezpečenstvo, že nezvládnu situáciu nadmerného voľného času alebo krízu z nemožnosti zmysluplnej realizácie a absencie pozitívneho sebahodnotenia a že obdobie, kedy nemajú prácu u nich zafixuje spôsob života podporujúci rizikové formy ďalšieho osobnostného vývoja³³.

- **Ľudia stredného veku:** Strata zamestnania v tomto veku je ďaleko viac zničujúca, ako u mladých ľudí. Je to dané hlavne nutnosťou prispôbiť sa novým podmienkam, čo súvisí so zmenou životného štýlu, príjmu, ako aj zdravotného stavu.
- **Ľudia v pred dôchodkovom veku:** Strata zamestnania pred ukončením aktívneho pracovného života stavia občanov vo vyššom veku do ponížujúcej situácie a má negatívne psychologické dopady. Ľudia nadobúdajú pocit nepotrebnosti a menejcennosti. Takto vzniknutá strata zamestnania môže v značnej miere ovplyvniť, alebo dokonca zničiť vzťahy v rodine. Hlavne, ak sa jedná o prípad, kedy prácu stráca muž. Po rokoch aktívnej pracovnej činnosti stoja pred problémom,

³³ MATOUŠEK, O.– KOLÁČKOVÁ, J.– KODYMOVÁ, P. 2005. *Sociální práce v praxi*. s. 307

ako efektívne využiť množstvo voľného času. Niektorí sa stavujú do pasívnej pozície, sociálne sa izolujú a voľný čas využívajú na sledovanie televízie, iní vo zvýšenej miere navštevujú pohostinstvá. Čo sa týka žien, je veľa takých, ktoré si odchod do dôchodku nemôžu dovoliť. V porovnaní s mužmi sú však ženy odolnejšie voči vysokostresujúcemu faktoru, akým je napríklad odchod do dôchodku. Uvedená situácie často vedie k narušeniu rodinných vzťahov.

V súčasnosti sa dlhodobá nezamestnanosť nielen značne rozšírila, ale stáva sa i zložitým sociálno-politickým problémom s multiplikačným efektom dĺžky nezamestnanosti. Všeobecne povedané: *„čím dlhšie sú ľudia bez zamestnania, tým menšiu majú nádej prácu opäť nájsť“*. Rastie i priemerná dĺžka jednotlivých prípadov dlhodobej nezamestnanosti. Dá sa to vyčítať už aj z rastu podielu osôb nezamestnaných dlhšie než dva roky v celkovom počte nezamestnaných.³⁴ Mareš uvádza, že v prípade dlhodobej nezamestnanosti je treba brať do úvahy, že najskôr postihuje:

- nepružnú dlhodobo nezamestnanú pracovnú silu (paradoxne vo väčšine prípadov platí, že čím mali pred stratou práce ľudia stabilnejšie pracovné miesto, tým horšie sa na pracovnom trhu uplatňujú a tým častejšie zostávajú medzi dlhodobo nezamestnanými),
- nekvalifikovanú pracovnú silu, osoby s nízkym vzdelaním (najčastejšie nekvalifikované ženy),
- osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapami,
- príslušníci etnických minorít a imigranti (v prvom rade c spojení s ostatnými handicapami – primárne vzdelanostným a kvalifikačným),

³⁴ MAREŠ P. 2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém* s.46-47

- obyvatelia zo zaostávajúcich a vidieckych oblastí,
- zdravotne postihnutí,
- mladiství, hlavne mladí problémoví jedinci.

Dlhodobá nezamestnanosť má nepriaznivé dôsledky pre spoločnosť i pre nezamestnaných jedincov. Má aspekty funkčné (pohotová rezerva pracovných síl) aj dysfunkčné (zaťažovanie štátneho rozpočtu) K sociálnym následkom dlhodobej nezamestnanosti pre jedincov patria hlavne:

- zníženie životnej úrovne,
- rast napätia v rodinách a ostatných interpersonálnych vzťahoch,
- depresie,
- strata motivácie a pocit bezmocnosti.

Spoločnosti sa a pridávajú :

- zvýšené následky,
- nároky na štátny rozpočet,
- dávky v nezamestnanosti a ďalšie podpory,
- sociálne služby,
- straty na neodvedených daniach a daňových úľavách,
- nárast sociálnych patologických javov,
- devastácia pracovného potenciálu stratou kvalifikácie aj motivácie,
- nestabilita spoločnosti.³⁵

Dlhodobo nezamestnaní občania sú v zmysle uvedeného §8 Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti zaradení do jednej z kategórií znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktorým je zo strany pracovníkov Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, či už pri sprostredkovaní zamestnania, alebo pri

³⁵ Všeobecný encyklopedický slovník M–R. Bratislava : 2002, s. 342.

zaradovaní na nástroje aktívnych opatrení na trhu práce venovaná zvýšená pozornosť. Dlhodobá nezamestnanosť ocitá v centre pozornosti.

1.5.1 Boj proti dlhodobej nezamestnanosti a cieľové skupiny

Nezamestnanosť je záťažová krízová situácia, s ktorou sa jedinci vyrovnávajú rozmanite. Adaptácia závisí od celkovej osobnej a životnej situácie človeka a od jeho osobnosti. V životných situáciách sú najdôležitejšími faktormi: celková finančná situácia, miera sociálnej podpory v rodine a širšom sociálnom okolí, dobré fyzické a psychické zdravie, uplatniteľnosť vzdelania. Z individuálnych faktorov zohrávajú úlohu: vek, pohlavia, odolnosť voči záťaži, pružnosť a aktivita človeka, motivácia k práci a subjektívny význam práce.

Redukcia dlhodobej nezamestnanosti sa stala hlavným cieľom politiky zamestnanosti vyspelých priemyslových krajín. Za hlavné nástroje boja proti dlhodobej nezamestnanosti sú považované hlavne:

- zvyšovanie kvalifikácie, výcvik k doplneniu kvalifikácie a rekvalifikácie dlhodobo nezamestnaných, čiastočne ich výcvik pre používanie špičkovej technológie,
- poskytovanie informácií dlhodobo nezamestnaným o situácií na trhu pracovných síl a o tých vlastnostiach, ktorých rozvíjanie môže zlepšiť ich orientáciu na trhu práce a tým aj ich konkurenčnú schopnosť na tomto trhu. Vedenie nezamestnaných pri voľbe práce a pracovnej kariére. Spolu s tým spojený systém distribúcie pracovných príležitostí,
- podpora firmám vytvárajúcim pracovné miesta pre dlhodobo nezamestnaných, od špeciálnych programov tvorby pracovných miest cez subvencovanie, niektorých novo vytvorených

pracovných príležitostí až k podpore (systém subvencií, pôžičiek, ale aj poradenstvo) štartov malého podnikania a sebazamestnávajú. ³⁶

- Špeciálne programy tvorby pracovných miest zahrňujúcich často prácu sociálnej povahy, alebo pri zlepšovaní pracovného prostredia a riadené často miestnymi a obecnými orgánmi.
- Finančné príspevky a rady pre tých, ktorí sa rozhodnú samy podnikat' alebo sa samozamestnávať.
- Preventívne zvyšovanie kvality výučby a výcviku mládeže a rekvalifikácie. Programy k tomu určené sú stále viac individualizované a prispôbované konkrétnym jedincom.
- Rôzne aktivity zamerané na najrizikovejšie kategórie osôb, čo sa týka ich problémov na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy telesne handicapované osoby ap.).
- Zlepšovanie schopností dlhodobo nezamestnaných nájsť si prácu (*job clubs*, v ktorých si nezamestnaní vymieňajú svoje skúsenosti s hľadáním zamestnania a zdokonaľujú svoje sociálne zručnosti, *restart courses* a *restart interviews* so systémom poradenstva, majúce za cieľ uľahčiť nezamestnaným vlastnú aktivitu pri hľadaní práce).
- Možnosť predčasných dôchodkov.
- Tvorba miest s nižším počtom pracovných hodín (*solidarity contracts* s kompenzáciou zárobku strateného redukciou pracovnej doby, *part-time job allowance scheme* podporujúci dlhodobo nezamestnaných, ktorý prijímajú prácu na skrátenej úväzok).

Vedľa týchto aktivít, ktoré sú zamerané na úpravu postavenia dlhodobo nezamestnaných osôb na trhu práce a na kompenzáciu ich handicapov pri hľadaní práce, existujú aj programy snažiace sa zlepšiť postavenie týchto osôb v priebehu ich nezamestnanosti.

³⁶ MAREŠ P.2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém*. s.124

Mareš informuje, že v tomto smere sa angažujú rôzne poradenské inštitúcie (od manželského poradenstva až po poradenstvo v sociálnych ťažkostiach), patrí sem aj dotovanie lekárskej starostlivosti dlhodobo nezamestnaných, rôzne formy sociálnej práce s nimi, programy snažiace sa prekonať ich sociálnu izoláciu, (vrátane podpory bývania, ktorá má brániť ich koncentrácií do ghett), ponuka práce v dobrovoľných asociáciách, rôzne formy výchovy a vzdelávania, podpora ich kultúrneho života, svojpomoci.

Môžeme sem zaradiť aj sociálnu sieť určenú k tomu, aby dlhodobo nezamestnaní finančne a tým aj životnou úrovňou neprepadli pod existenčné minimum. Všetky tieto programy majú ako spoločný podtext : snahu zabrániť odcudzeniu sa dlhodobo nezamestnaných spôsobu života, hodnotám a aktivitám hlavného prúdu spoločnosti.

Cieľové skupiny sú sociálne kategórie, na ktoré je zameraná zvláštna pozornosť služieb zamestnanosti. Všeobecne patria medzi cieľové skupiny nekvalifikované osoby a osoby málo vzdelané (vrátane osôb s málo rozvinutými sociálnymi zručnosťami), mládež, ženy, príslušníci etnických skupín, mentálne a fyzicky handicapované osoby. Väčšina krajín má pre príslušníkov cieľových skupín ako špeciálne programy ich rekvalifikácie, rehabilitácie a prípravy na trh práce, tak aj reguláciu ich prepúšťania (ochrana ich pracovných pomerov a pracovných miest) a prijímanie (stanovená povinnosť zamestnávať určitý podiel týchto osôb v celkovom počte zamestnancov). Hlavne to platí v prípade osôb mentálne a fyzicky handicapovaných, imigrantov ap. Medzi cieľové skupiny sa obvykle zahrňujú aj ženy. Ženy tvoria rizikóvu kategóriu, ktorá je v jednotlivých vlnách prepúšťania prvá na rade (spolu s mladistvými bez pracovných skúseností) a len ťažko

sa na trh práce vracajú. A to aj vtedy, keď je ich pracovná kariéra prerušená nie z dôvodu straty práce ale materstvom. Často sú ženy smerované do zamestnania v službách a na pracovné miesta so skrátenou pracovnou dobou či zdieľaním práce³⁷.

1.5.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnenie človeka na pracovnom trhu je predurčené viacerými charakteristikami (vek, zdravotný stav, vzdelanie, pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine), ktoré vyčleňujú také skupiny ľudí, u ktorých je zvýšené riziko straty zamestnania a tým sú predurčené k dlhodobej nezamestnanosti. Práve u týchto skupín dochádza k väčšiemu riziku opakovanej nezamestnanosti. Medzi tieto rizikové skupiny patria hlavne absolventi, ženy s malými deťmi, zdravotne postihnutí občania, starší ľudia, ľudia s nízkym vzdelaním a kvalifikáciou, Rómovia, prisťahovalci, nekvalifikovaná pracovná sila, atď.

Mnohé z tzv. cieľových skupín potrebujú zvýšenú pomoc najmä v psychologickú oblasti. Dôsledky zo straty zamestnania môžu byť mnohokrát pre jedincov veľmi bolestivé a preto je pomoc v tejto oblasti priam nevyhnutnosťou. Buchtová zaradzuje medzi rizikové skupiny:

- absolventi škôl,
- starší ľudia,
- ženy,
- osoby so zdravotným postihnutím,
- Rómovia,
- ľudia bez vzdelania.

³⁷ MAREŠ P.2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém*. s.125.

Absolventi škôl - Absolventi stredných a vysokých škôl, ktorí sa uchádzajú o svoje prvé zamestnanie, sú v konkurencii s ostatnými uchádzačmi značne znevýhodnení. Nemajú praktické skúsenosti a základné pracovné návyky, nemajú pracovné kontakty, ktoré im uľahčujú lepšiu orientáciu na trhu práce. S nezamestnanosťou absolventov bez záujmu o získanie zamestnania sa objavujú i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokiaľ si títo mladí ľudia v správnom čase neosvoja potrebné pracovné návyky, nebudú schopní pracovať ani v dospelosti a nuda ich potom dovedie k sociálne patologickému správaniu, k vyradeniu zo spoločnosti.³⁸

Zamestnávateľa vidia problém zamestnania absolventov v legislatíve. Nechcú zamestnať niekoho, o kom nič nevedia, nepoznajú jeho pracovné kvality, koho by sa neskôr ťažko zbavovali. Ďalší problém hlavne u absolventov stredných a vysokých škôl sú neúmerne platové požiadavky, ktoré nezodpovedajú ich nulovej skúsenosti.³⁹

Samuelson a Nordhaus⁴⁰ uvádzajú, že mladí ľudia – absolventi škôl vykazujú najvyššiu mieru nezamestnanosti spomedzi všetkých demografických skupín a najnovšie výskumy naznačujú, že nezamestnanosť absolventov škôl má silný frikčný komponent. Odôvodňujú to tým, že mladí ľudia veľmi často vstupujú a vystupujú z pracovnej sily, rýchlo získavajú pracovné miesta a často ich menia.

Starší ľudia – Podľa Buchtovej tieto skupiny sú často vystavované pocitom bezradnosti spojeným so strachom, psychickou tiesňou, neistotou a s postupnou stratou sebadôvery.

³⁸ BUCHTOVÁ, B a kol. 2002: *Nezamestnanosť. Psychologický, ekonomický a sociálny problém.*

³⁹ KUCHAR, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza.*

⁴⁰ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. 2000. *Ekonomika*.s.588-589

Pre zamestnávateľov sa starší ľudia zdajú ako horšia „investícia“ v porovnaní s mladými. To často spôsobuje, že znovu zamestnaný starší jedinec nadobúda pocit neuspokojenia a nevyužitia. Takýto človek sa potom uzatvára do svojej práce s pocitom sebaľúti. Ľudia sa stávajú úzkostlivo opatrnými, strážia a premýšľajú si svoje jednanie a chovanie, snažia sa, ak je to možné, nevytvárať situácie, ktoré by mohli byť dôvodom k ich negatívnemu hodnoteniu okolím.

Zamestnávanie starších ľudí prináša určité výhody. Starší ľudia majú množstvo pracovných skúseností, sú spoľahliví, sú ochotní pracovať i v horších pracovných podmienkach a majú nižšie nároky na mzdový a kariérny postup.

Ženy - Nepriaznivé postavenie žien na trhu práce je spôsobené tým, že zamestnávatelia uprednostňujú mužskú pracovnú silu pre ich územnú mobilitu a nezaťaženie starosťami o domácnosť. Zamestnávatelia väčšinou nevytvárajú pracovné miesta so skrátenou pracovnou dobou, ale dávajú prednosť viaczmenným prevádzkam. Buchtová upozorňuje, že zamestnanie žien je závažným celosvetovým problémom. Je totižto veľmi ťažké sklbiť pracovné a materské povinnosti, dosiahnuť primeranej spoločenskej angažovanosti žien. Vo vyspelých krajinách sa hľadá riešenie v rozsiahlej ponuke skrátených pracovných úväzkov, v zavádzaní pružnej pracovnej doby, v dostupnej starostlivosti o deti. Cesta k riešeniu v našej spoločnosti akiste povedie cez nutné legislatívne úpravy až k politickej a finančnej podpore žien.

Podľa Kuchára úlohou zamestnávateľov je predovšetkým tvorba zisku a zamestnať mladú mamičku, ktorá bude často nútená ostávať doma s deťmi, je faktorom, ktorý tento zisk znižuje.

Osoby so zdravotným postihnutím - Vzhľadom na stále zväčšujúci sa dôraz na produktivitu práce a výkon, majú títo ľudia v súčasnej spoločnosti čoraz menšie šance pri uplatňovaní sa na trhu práce. Ich doba evidencie na úrade práce prevyšuje niekoľkonásobne dobu evidencie zdravých ľudí. Dostávajú sa často do bezvýchodiskovej životnej situácie a pre ich rodiny to znamená starosť o nezamestnaného postihnutého rodinného príslušníka. I keď doterajší systém sociálneho zabezpečenia sa podieľa na zaistení ich základných materiálnych potrieb, spoločenská integrácia skupiny zdravotne postihnutých ľudí závisí z veľkej časti na širších sociálnych, ekonomických a legislatívnych podmienkach.

Zamestnávateľa nemajú motiváciu zamestnávať zdravotne postihnutých. Aj keď im hrozí penalizácia za to, že takýchto ľudí nezamestnajú, je pre nich výhodnejšie zaplatiť pokutu ako zamestnať takéhoto človeka. Podľa kuchára pri zamestnaní osôb zdravotne postihnutých vznikajú zamestnávateľom zbytočné investície (bezbariérový prístup, vhodné pracovné podmienky na výkon ich práce, venovať im osobitnú starostlivosť).

Rómovia - Vzhľadom ku zvyšujúcim sa nárokom uplatnenia pracovnej sily na trhu práce, kde výraznú rolu zohráva kvalifikácia a rozsah a kvalita sociálnych schopností, bude rómske etnikum patriť stále medzi tých, ktorí majú problém nájsť si zamestnanie. Väčšina Rómov totiž absolvuje iba základné vzdelanie a nezískava ďalšiu kvalifikáciu, majú znížený status bývania a životných podmienok. Ich šance na uplatnenie na trhu práce sú minimálne. Zvýšená koncentrácia rómskych obyvateľov vo vymedzených oblastiach vytvára lokality s vyhrotenými sociálnymi problémami, s vysokou kriminalitou a s rastúcou závislosťou na prostriedkoch poskytovaných štátnou sociálnou sieťou.

Obečné príčiny postavenia Rómov v spoločnosti sú - nižšia adaptabilita na sociálne prostredie spôsobená odlišným sociálnym a kultúrnym vývojom a postoj ku vzdelávaniu, ktoré je na poslednom mieste. Buchtová uvádza, že viac ako 80 % rómskych detí vychádza zo zvláštnych škôl, 45 % má len základné a 10 % neukončené základné vzdelanie. Čím ďalej tým viac sa prehlbujú problémy v uplatnení Rómov na trhu práce. Pre nekvalifikovaných pracovníkov ubúdajú pracovné príležitosti. Faktom aj ostáva nezáujem Rómov o prácu. Pretrváva u nich vedomie vypestované v minulosti, že sa o nich musí postarať štát.

Ľudia bez vzdelania – Podľa Buchtovej sem patria mladí ľudia ťažko vzdelávaní, často s malým záujmom o zamestnanie. Patria sem i ľudia, ktorí sa podieľajú na spoločensky nežiaducom deviantom správaní. Prevažne ide o ľudí so špecifickými charakteristikami individuálneho a rodinného života. Zvláštne náklonnosti a charakteristiky prispievajú k ich vyradovaniu zo spoločnosti a vedú k vytváraniu tzv. novej triedy deklasovaných, ktorí žijú akoby vnútri systému podpor sociálneho zabezpečenia, v subkultúre trvalej závislosti na štáte.

Podľa Kuchára riešením tejto situácie by bolo donútiť ľudí bez vzdelania k získaniu takej kvalifikácie, ktorá im umožní nájsť si miesto na trhu práce. Problém je v tom, že časť z nich pracovať nechce a nebude, pretože im vyhovuje súčasná pozícia. Voči nim pripadá do úvahy použitie silne reštriktívnych prostriedkov ako je zníženie či odňatie sociálnych podpor.

2 SOCIÁLONO-PSYCHOLOGICKÉ DOSLEDKY NEZAMESTNANOSTI

Dôsledky nezamestnanosti, najmä dlhodobej sú po stránke národohospodárskej a individuálno-psychologickej katastrofálne.

Vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti nepriaznivo ovplyvňuje nielen celú spoločnosť, ale pre jednotlivca i jeho rodinu. Predstavuje materiálny, psychologický a existenčný problém. Stratou práce človek stráca časť svojej identity, narúšajú sa spoločenské, sociálne a často aj rodinné vzťahy – najdôležitejšie piliere rovnováhy osobnosti jednotlivca. Nezamestnaným chýba sebadôvera, istota. Často majú zábrany slobodne hovoriť. Majú problémy s komunikáciou, čo vedie k pocitu bezmocnosti a silným zábranám, ktoré negatívne ovplyvňujú ich uchádzanie sa o miesto, a to hlavne pri prvom kontakte (t.j. pri prijímacom pohovore).

„Nezamestnanosť spôsobuje prehĺbovanie sociálnych rozdielov, rozdielov v životnej úrovni a v kvalite života medzi jednotlivými spoločenskými skupinami a vrstvami, sociálnu neistotu, zvýšenú migráciu pracovných síl.“⁴¹

Pracovný trh je značne obmedzený a nezamestnaní majú problémy hlavne v osobnej sfére. Mnohí z nich nie sú schopní si bez pomoci nájsť zamestnanie. Mnoho nezamestnaných považuje najviac svoje negatívne postoje, neadekvátny spôsob jednania a nepriaznivé životné okolnosti za niečo nezmeniteľné. Väčšina nezamestnaných získa trvalú prácu jedine vtedy, keď zmení svoje osobné postoje a svoje chovanie. Nezamestnaní sa nevedia dobre predať ako pracovná sila. Keď ide o to, hľadať si a prijať novú

⁴¹ IVANOVÁ, E. a kol.2007. *Ekonomická teória*. s.210.

prácu, u nezamestnaného nastane problém, že sa musí v mnohých ohľadoch prispôbiť novým podmienkam.

2.1 Sociálne dôsledky nezamestnanosti

Nezamestnanosť má silný vplyv nielen na spoločenský život, ale aj na život samotných nezamestnaných. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie človeka, znižuje jeho sebaúctu a vedie aj k pocitu menejcennosti.

„Sociálne dôsledky sú spojené s dosahmi nezamestnanosti na sociálnu situáciu, správanie a postoje nezamestnaných jedincov a na spoločenský život. Tieto dôsledky sú rozmanité svojím rozsahom i dosahom, pretože nezamestnanosť sama osebe má rôznorodý charakter, a samozrejme, je jedincami i rozlične pociťovaná a prežívaná. Niekedy sa za ňou skrývajú ľudské tragédie, inokedy je sprevádzaná väčšími či menšími negatívnymi následkami, prejavujúcimi sa v rôznych oblastiach osobného i spoločenského života. Sociálne dôsledky sú samozrejme medzi sebou úzko podmienené a prepojené.“⁴²

Medzi sociálne dôsledky nezamestnanosti zaraďujeme:

- **Životná úroveň** – nezamestnanosť so sebou prináša stratu pravidelného príjmu a tým veľké problémy. Podpora v nezamestnanosti alebo sociálna podpora niekedy nedosahuje ani polovicu z príjmu, čo mal nezamestnaný predtým, preto nezamestnanosť so sebou vždy prináša pokles životnej úrovne a životného štandardu. Ďurkovičová upozorňuje, že často sa vyvinie psychosomatická choroba, ktorou sa ospravedlňuje sám pred sebou a pred svojim okolím. Dochádza ku vzniku

⁴² RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. s.199.

komplexu menejcennosti, ktorý má za následok stratu identity a pocit zbytočnosti, sprevádzaný tendenciami vyčleňovania sa zo spoločnosti. Nastáva pocit bezmocnosti a zmierenie sa s nezamestnanosťou, prispôsobenie sa nízkemu príjmu (dávke v hmotnej núdzi). Vytvára sa ťažký stereotyp. Dlhodobo nezamestnaných ľudí často spoznáme podľa znakov tejto fázy.⁴³

- **Skúsenosť - deprivácia** – nezamestnaní sú vylúčení zo sociálnych vzťahov. Absolútnu depriváciu môžeme chápať ako existenčné ohrozenie, relatívnu depriváciu môžeme chápať ako psychické striedanie, ktorú spôsobuje fakt, že človek nemá prácu.
- **Skúsenosť zmeny času** – nezamestnaný človek má viac času a iný režim dňa ako zamestnaný človek. Pre nezamestnaného človeka prestáva byť čas dôležitý. Ľudia vysedávajú pri televízii, zabíjajú čas pri hracích automatoch, alkoholom alebo prehnaným spánkom.
- **Rodina** – nezamestnanosť nepociťuje len ten, kto stratil prácu, ale aj jeho rodina a príbuzní. Nezamestnanosť môže narušiť, ale aj rozbiť vzťahy v rodine nedostatkom finančných prostriedkov a tým nedostatkom prostriedkov potrebných na živobytie.
- **Reprodukčné správanie** – nezamestnané ženy sa usilujú zmeniť svoj stav a hľadajú riešenie v tehotenstve. Sú presvedčené, že je lepšie a výhodnejšie byť matkou a byť v domácnosti ako byť nezamestnaná.
- **Sociálna izolácia** – v priebehu nezamestnanosti dochádza ku zníženiu sociálnych stykov ku širšiemu okoliu. Po strate zamestnania sa ľudia vyhýbajú tým, ktorí pracujú, ale aj tým, ktorí prácu tiež nemajú, pretože sú pre nich depresívny. Caban uvádza, že následkami sociálnej izolácie sú: zvýšená

⁴³ ĎURDOVIČOVÁ, M.1998 *Sociálno-ekonomické dôsledky nezamestnanosti*. s.7.

podráždenosť, strata odhadu, narúšanie biorytmu, psychosomatické dôsledky, poruchy stravovania, problémy s nadváhou, zvýšená vzťahovosť, neistota, úzkosť. Základné záujmy sa stratia a návrat k nim je problematický. Ako dôsledok dlhodobej sociálnej izolácie vzniká tzv. sociálna fóbia, ktorá sa prejavuje týmito príznakmi: vyhýbanie sa sociálnym situáciám, telesné príznaky v sociálnej situácii (potenie, búšenie srdca, zrýchlené dýchanie, závraty, pocit na vracanie, tras či hnačka) a tiež výrazná úzkosť z očakávania sociálnej situácie. Vyhýbanie sa fóbickým situáciám vedie k obmedzeniu životného štýlu a tu už vznikajú ťažkosti niekedy aj v základnej medziľudskej komunikácii⁴⁴ Jusko dodáva, že pri existencii sociálnej fóbie má človek znížené šance zapojiť sa do pracovného pomeru. Dlhotrvajúca nezamestnanosť ohrozuje štruktúru osobnosti znehodnotením až stratou už nadobudnutých vedomostí, zručností a pracovných návykov.⁴⁵

- **Sociálne siete** – sociálne siete poskytujú morálnu podporu a materiálnu pomoc a sú dôležitým zdrojom udržania vedomia príslušnosti k určitému širšiemu spoločenstvu.
- **Fyzické zdravie** – v minulosti nezamestnanosť priviedla rodiny do absolútnej chudoby, keď rodiny nemali ani na základné ľudské potreby, ani na jedlo, tým dochádzalo k zhoršeniu zdravotného stavu. Dnes sú ľudia krytý životným minimom od štátu, aby mali aspoň na základné potreby. Fyzické zdravie narúša stres z nezamestnania, ale aj ďalšie faktory – požívanie alkoholu, liekov, drog, fajčenie a tým dochádza k rôznym ochoreniam, ochoreniam imunitného systému, cievneho, mozgového a kardiovaskulárneho systému. V tejto súvislosti píše aj Žilová a uvádza, že *„nezamestnanosť môže viesť aj k riskantnejšiemu zdravotnému správaniu a tým*

⁴⁴ CABAN, M. 2005. *Riziká súvisiace s dlhodobou neúčastou a trhu práce* s.76.

⁴⁵ JUSKO, P. 2004. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*

spôsobíť aj dlhodobé poškodenia. Riskantný životný štýl, fajčenie, alkohol, návyky v spaní vedú k škodlivým následkom, ktoré sa prejavia až neskôr.“⁴⁶

- **Psychické zdravie** – finančné problémy, zmena spoločenského správania, obmedzenie kontaktov, malý priestor pre rozhodovanie, nedostatok príležitostí k rozvíjaniu nových skúseností, nárast ponižujúcich skúseností (žiadať o prácu a byť odmietaný), pocit úzkosti z budúcnosti sú faktory, ktoré pôsobia na psychické zdravie nezamestnaných⁴⁷.

Schavel uvádza, že dlhodobá nezamestnanosť so sebou prináša aj veľa iných problémov a ťažkostí, ako stratu pracovných návykov a kvalifikácie, sociálnu izoláciu, alkoholizmus, drogy a pod. Veľký počet nezamestnaných sa dostáva na okraj spoločnosti a stáva sa z ich prakticky nezamestnateľná skupina osôb. Zároveň upozorňuje, že u mnohých nastáva aj všeobecné zhoršenie stavu (s tým súvisí aj pokles duševného zdravia). Prejavujú sa zvýšené apatie a depresie, u dospelých rastie úzkosť a klesá životná spokojnosť. Do popredia sa dostáva neschopnosť sústrediť sa a celková ľahostajnosť. Rastú mnohé prípady sporov, únikov zo sociálnych vzťahov a priateľstiev.

2.2 Sociálno–patologické javy ako možné riziko nezamestnanosti

Súhrnný pojem na označenie chorých, nenormálnych, všeobecne nežiaducich spoločenských javov je najčastejšie **sociálna patológia**. Patria sem aj sankcionované formy deviantného správania, ako aj štúdium príčin ich vzniku a existencie. Pojem začal používať významný anglický filozof

⁴⁶ ŽILOVÁ, A. 2003. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. s.15

⁴⁷ MAREŠ, P. 2002. *Nezamestnanosť jako sociální problém*. s.75 – 85.

a sociológ H. SPENCER /1820 – 1903/, jeden zo zakladateľov pozitivizmu v spoločenských vedách a zástanca evolucionizmu.⁴⁸

Po vysvetlení pojmu sociálna patológia si priblížime jednotlivé sociálno-patologické javy, ktoré sa najčastejšie spájajú práve s nezamestnanosťou.

Sociálna patológia = sociálne zlyhanie: Spoločenský neúspech ohrozujúci svojho nositeľa, prípadne ďalších ľudí. V najužšom anglosaskom poňatí zahrňuje : kriminálne správanie, závislosť na alkohole, na nealkoholových drogách, hráčstve, sebvražedné jednanie, nezamestnanosť, predčasné ukončenie povinného vzdelania u detí, tehotenstvo pred dosiahnutím hranice dospelosti. V širšom európskom poňatí zahrňuje najviac: život bez domova na uliciach, prostitúciu, príslušnosť k sektám. U nás doteraz tradovaný pojem sociálna patológia má podobný obsah.⁴⁹

Sociálna patológia – odvetvie sociológie, ktoré sa zaoberá negatívnymi javmi v spoločnosti, prejavujúce sa v neadekvátnych sociálnych reakciách, v sociálnych deviáciách. Zaoberá sa sociálnymi javmi a procesmi v celej ľudskej (humánnej) šírke väzieb. Skúma ich podstatu formu prejavu a výskytu, príčiny vzniku, dôsledky pre spoločnosť a pre jednotlivca. Zaoberá sa tiež ich prevenciou a čiastočne ich nápravou. U sociálneho pracovníka sa predpokladá, aby vedel, dokázal pochopiť a rešpektovať špecifické stavy (delikvenciu, kriminalitu, toxikomániu atď.).⁵⁰

V dnešnej hektickej, uponáhľanej dobe sa čoraz viac narážame na termín „držať krok“, udržať tempo“ a pod.. Pre každého z nás však tieto termíny nadobúdajú iný rozmer a význam. Keďže sme všetci nahraditeľní, uvedomujeme si aké riziká nám hrozia

⁴⁸ ONDREJKOVIČ, P. a kol. 2001. *Sociálna patológia*. s.11.

⁴⁹ MATOUŠEK, O. 2008: *Slovník sociální práce*. Praha, s.202.

⁵⁰ STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálního pracovníka*. s.146.

v súvislosti so stratou zamestnania a presne tak si uvedomujeme, kam to až môže viesť.

Možno predpokladať, že počas štyridsiatic rokov takmer plnej zamestnanosti a ideologického zdôrazňovania práce pre spoločnosť ako základu sebaúcty sa aj u nás stalo tvrdé zamestnanie súčasťou normatívneho vzoru normálnej biografie. Jeden nezamestnaný učiteľ to vyjadril slovami: je to obtiažne, ak stratíte všetky veci, ktoré udržovali pohromade Vašu identitu, svoju prácu, svoje peniaze. Všetko, čo predstavovalo Vašu silu, Vaše možnosti, prostriedky voľby a slobody. Potom sa pýtate: „*Kto som? Čo budem teraz robiť?*“⁵¹

Spájanie dlhodobo nezamestnaných so skupinou ľudí najviac ohrozených chudobou je dané samotným vymedzením modernej spoločnosti, ktorá sa chápe ako pracovná spoločnosť. Riešenie chudoby tak predovšetkým súvisí s riešením nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť vedie k úpadku morálnych hodnôt, dochádza ku kríze v rodine, následnými prvkami sú násilie, kriminalita, bezdomovstvo, alkoholizmus, a iné negatívne javy, ktoré s nezamestnanosťou priamo či nepriamo súvisia:

1. **násilie v rodine** – je jav, ktorý ťaží tie domácnosti, v ktorých sa nezamestnaný jedinec nedokáže vysporiadať so skutočnosťou, že je bez práce, že nedokáže pomôcť sebe, ani svojej rodine, avšak v súvislosti s konaním aktu násilia sa nejedná o človeka, ktorý pocit vlastnej nemohúcnosti a neschopnosti prenáša na svojich najbližších, na svoju manželku, partnerku a svoje deti. V mnohých prípadoch sa násilie vykonáva za podpornej účasti alkoholu, ktorý v násilníckom konaní zohráva často smutne dominantnú úlohu. Vykonávateľ násilia je charakteristický svojou zraniteľnosťou, nízkou sebahodnotou a sebakontrolou.

⁵¹ TVRDOŇ, M.- KASANOVA, A. 2004. *Chudoba a bezdomovstvo*. s.42.

2. **nezamestnanosť a kriminalita** – sa dostávajú do policajných štatistík ruka v ruke. Veková štruktúra páchatel'ov trestných činov je rôzna, avšak súčasná kriminálna scéna sa výrazne omladzuje. Fenomén kriminality ako závažný, spoločensky nebezpečný a permanentne znepokojujúci jav ohrozuje ekonomicko-kultúrne základy civilizácie v celosvetovom rozmere.
3. **bezdomovstvo** a jeho príčiny. Príčiny bezdomovstva sú rôzne. Príčiny a problémy bezdomovstva sú nepochybne hlbšie, ako neprispôsobenie sa režimu. Je to napríklad: strata bývania, nízka úroveň životného minima, nedostatok cenovo dostupného bývania, zadlženosť, rozvod či rozpad rodiny, rozchod partnerov žijúcich ako „druh a družka“, otrasné rodinné podmienky /týrané, či sexuálne zneužívané ženy alebo deti, ženy či deti alkoholikov../, psychické a citové zvrútenie odchod z detských domovov, prepustenie z väzenia, smrť niekoho blízkeho, osamelosť, nesamostatnosť, staroba, dlhé čakacie doby na umiestnenie v ústavoch sociálnej starostlivosti, mentálna retardácia, fyzická či psychická choroba, alkoholizmus, drogy, hráčstvo či iná závislosť, utečenectvo či migrácia. K najčastejším príčinám ale radíme **NEZAMESTANOSŤ**. S tým, že bezdomovci nemajú kde bývať, súvisí skutočnosť, že sú ťažko zamestnateľní, Najväznejšie príčiny nezamestnanosti bezdomovcov sú:
- a. strata dokladov- bezdomovci sú často obeťou drobnej kriminality. Obnova dokladov je veľmi zdĺhavá máloktoý bezdomovec je schopný si ich obstarat' bez vonkajšej pomoci. Častým javom u bezdomovcov je akási „byrofóbia“- chorobná obava z jednania s úradníkmi a inštitúciami, často generovaná odmietaním, aroganciou a pohŕdaním niektorých úradníkov.

- b. zamestnávateľa zaujíma, kde uchádzač o prácu býva. Ak uvedie stanicu či útulok, nie je príliš veľká nádej, že ho zamestnajú.
- c. keď je človek dlho nezamestnaný, a navyiac žije na ulici, po čase stráca schopnosť pracovať. To je objektívna skutočnosť, ktorú potvrdzujú všetci, čo sa zaoberajú fenoménom bezdomovstva.⁵²
4. **Alkoholizmus** – je jedným z následkov straty zamestnania, výrazným činiteľom práve u bezdomovcov. Táto návyková droga je spúšťačom ďalších problémov, ktoré sa vyskytujú u dlhodobo nezamestnaných s bezdomovcov. V snahe zabudnúť na problémy, si vytvárajú a pridávajú ďalšie a situáciu tým ďaleko viac zhoršujú.

2.3 Psychologické súvislosti nezamestnanosti

Strata práce je v našich pomeroch traumatizujúcim existenciálnym zážitkom. Je tomu tak aj napriek tomu, že žijeme v demokratickom sociálnom štáte, ktorý umožňuje relatívne slušný život i bez dočasnej finančnej odmeny za prácu. Ak sa stane človek dlhodobo nezamestnaným, stratí najsilnejší objektívny kontakt s realitou, zmocní sa ho pochybnosť o vlastných schopnostiach, neistota a strach z budúcnosti.

Nezamestnanosť je v *Psychologickom slovníku* (Hartl, Hartlová 2000) uvádzaná ako „*situácia, keď v spoločnosti existuje určitá skupina ľudí, ktorí by mohli pracovať a z väčšej časti by aj chceli, ale pre nedostatok pracovných príležitostí nemôžu, z psychologického hľadiska býva prežívanie tejto situácie ťažké, zvlášť strednodobej nezamestnanosti, keď dochádza k pocitom*

⁵² TVRDOŇ, M.- KASANOVA, A. 2004.: *Chudoba a bezdomovstvo*. s.44 – 45.

*neužitočnosti, zmarenia, straty zmyslu života, smútku, objavujú sa príznaky depresii a neuróz, zvýšená konzumácia alkoholu a iných drog, vyšší počet samovražedných pokusov i dokonalých samovrážd...*⁵³

Práca je totiž pre človeka dôležitou podmienkou jeho dôstojnej existencie, prináša mu nielen materiálny úžitok, ale súčasne mu dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti. Zaraďuje človeka do množstva sociálnych vzťahov, uspokojuje jeho potreby ctižiadostivosti, sebauplatnenia a sebaúcty. Z hľadiska životnej dráhy práca určuje začiatok i koniec ekonomické aktivity ľudí. Násilné vyradenie práce z osobnostného života človeka má preukázané negatívne následky – ekonomické, sociálne a samozrejme aj psychologické a zdravotné. Bez práce sa vytráca zmysel života, dochádza k obmedzeniu sociálnych kontaktov a nastáva postupný rozklad integrity osobnosti.⁵⁴

Strata zamestnania vyvoláva rôzne psychické a somatické, resp. psychosomatické reakcie. Nastáva zmeny psychiky, ktorú je možné chápať ako reakciu na stratu zamestnania a ako reakciu na túto záťaž či pokus o jej zvládnutie. Psychická reakcia na stratu zamestnania je tým väčšia, čím sú motívy k práci u daného jedinca silnejšie. Všeobecne platí, že čím dlhšie nezamestnanosť trvá, tým väčšie sú psychické zmeny, ktoré sú jej dôsledkom. Ide o hodnotenie, prežívanie a reagovanie na túto záťaž.

2.4 Citové prežívanie

Nezamestnaný človek svoju situáciu citovo prežíva a jeho pocity môžu byť impulzom k riešeniu alebo k obrannej reakcii, ktorá môže mať aktívny i pasívny charakter. Nezamestnanosť býva prežívaná ako strata, na ktorú človek reaguje **zúfalstvom**

⁵³ SCHRAGGEROVÁ, M. 2011. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. s.11.

⁵⁴ VÝROST, J. – SLAMENÍK, I. 2001. *Aplikovaná sociálna psychológia II*. s.81.

a **depsiou**, ale tiež ako ohrozenie vlastnej budúcnosti, čo vyvoláva psychické napätie, úzkosť a strach.

Ide o dva druhy záťaže - aktuálny a anticipačný stres, kde stresorom môže byť nielen reálna strata zamestnania, ale aj strach, že sa tak stane alebo, že sa ani v budúcnosti situácia nezlepší (ide o tzv. stres z očakávania). Reakciami na stratu zamestnania býva aj zlosť a hnev, ktorý môže byť zameraný na predpokladaného vinníka situácie (môže stimulovať autoagresiu, ale tiež nenávisť voči spoločnosti). Strata profesijnej role vedie k významnému zníženiu osobnostnej istoty. Citové reakcie na nezamestnanosť sú prevažne negatívne, ale majú rôzny charakter a rozdielnu intenzitu, podľa subjektívnej závažnosti tejto straty, resp. ohrozenia. Nezamestnaný sa stáva emocionálne labilnejším a zraniteľnejším, klesá pocit celkovej životnej spokojnosti. Za svoje údajné zlyhanie sa môže hanbiť, môže sa cítiť ponížený.⁵⁵

*„Psychologicky aj ekonomicky je nezamestnanosť situáciou vynútenej závislosti, ktorá robí individuum hlboko citlivým na druhých ľudí, je situácia, ktorá keby nebola na jedincovi vynútená, bola by „normálne“ pokladaná za regresiu“.*⁵⁶

2.4.1 Prežívanie vzťahov nezamestnaného

V oblasti sociálnych vzťahov má nezamestnanosť vplyv na jednotlivca, ale aj na jeho širšie okolie. Najmarkantnejšie sa to prejavuje v rodinných vzťahoch. Na jednej strane je to: zvýšenie napätia, zhoršenie vzťahov, zmena sociálnych rolí a i., na druhej strane výrazná sociálna podpora pre nezamestnaného.

⁵⁵ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s.735.

⁵⁶ SCHRAGGEOVÁ, M. 2011. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. s.63.

Žilová uvádza, že „objektívna situácia v súvislosti s nezamestnanosťou člena rodiny, zvlášť keď ide o živiteľa rodiny, sa veľmi často prejavuje vo vnútorodinatej klíme, v rodinnej pohode, vo vzťahu k plneniu základných funkcií rodiny, vo vzniku nežiaducich až patologických javov ako je sociálne zanedbávanie, kriminalita, alkoholizmus a iné druhy závislostí, opustenie rodiny jedným z rodičov, nízka kvalita života a vzťahov v rodine a i.“

V súvislosti s nezamestnanosťou sa v rodine vyskytujú rôzne druhy problémov. Tieto problémy sú podmienené ekonomickými, sociálnymi i psychologickými faktormi a ich riešenie si vyžaduje interdisciplinárny prístup. Vzájomné prelínanie problémov sťažuje ich identifikáciu, hľadanie podstaty problémov a spôsobov riešení. Šutlerová⁵⁷ uvádza tieto základné skupiny problémov, ktoré sa vyskytujú najčastejšie:

- rodina nemá dostatok finančných prostriedkov (v súvislosti s nezamestnanosťou člena rodiny alebo nedostatočnými príjmami) a v dôsledku toho sa objavujú nezhody, rôzne psychologické problémy a rodičia nechcú mať dieťa (ďalšie dieťa), odkladajú narodenie dieťaťa na „vhodnejšiu“ dobu a pod.,
- v dôsledku pracovnej vyťaženia nie je dostatok času na oddych, starostlivosť o deti a pod. a v dôsledku toho sa objavujú zdravotné a výchovné problémy, nezhody medzi manželmi a iné. Pokiaľ v rodine ešte deti nie sú, narodenie dieťaťa sa odkladá.

Hroncová poukazuje na to, že „pod vplyvom nedostatočného plnenia ekonomickej funkcie často dochádza k narušeniu

⁵⁷ ŠUTLEROVÁ, V.1999. *Potenciál služieb pri riešení problémov rodín* s 98.

medziľudských vzťahov, celkovému zhoršeniu a rodinnej atmosféry a narušeniu vzťahov so širším sociálnym prostredím.“⁵⁸

Sprievodným javom prežívanie veľkej závislosti od druhých, psychologicky aj materiálne, je pocit poníženia, čo hlboko podkopáva sebakoncept ľudí, ktorí prišli o zamestnanie. Strata práce vytrhne jedinca z predchádzajúceho stabilného systému vzťahov a znefunkční očakávania a sním spojené modely správania. Najviditeľnejšia je strata aktívnej pracovnej roly a oslabenie mnohých priateľstiev viazaných na prácu. P. Kelvin a J.E. Jarrettová (1985) sa podrobne venujú problematike širších významov pracovnej roly pre jedinca. Jej základný psychologický význam spočíva v tom, že lokalizuje človeka do siete vzťahov s inými, vo svojom zamestnaní má definované miesto a funkciu v rámci sociálneho systému. Je časťou systému očakávaní, on má očakávania voči iným a iní majú očakávania voči nemu. Ľudia, ktorí sú pre druhého pracovnými partnermi, sa môžu prekrývať vo veľkej miere s mimopracovnými priateľmi, ale tieto dve kategórie prežívania vzťahov nemusia byť zhodné. Sociálne prostredie v práci jedinca ovplyvňuje utváranie dvoch separovaných alebo čiastočne sa prekrývajúcich aspektov sebaobrazu, jeden je odvodený z formálnych vzťahov pracovnej roly, druhý z neformálnych vzťahov s priateľmi v práci. Spomínaní autori vyzdvihujú dôležitosť toho, že vzťahy v rámci pracovnej roly majú svoju osobitnú funkciu a nie sú len priateľským stretávaním sa, ale tiež poskytujú jedincovi pocit, že má pozíciu, ktorá mu zabezpečuje miesto v sociálnej štruktúre.⁵⁹

Popri bezprostredných vzťahov v rámci rodiny, priateľov, známych má na nezamestnaného vplyv aj celkové spoločenské povedomie, verejná mienka. Verejná mienka má podľa P.Kelvina

⁵⁸ HRONCOVÁ, J.– EMMEROVÁ, I. 2004. *Sociálna pedagogika*. Banská Bystrica. s 99.

⁵⁹ SCHREGGEROVÁ, M. 2011: *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. s.64

a J.E.Jarrettovej (1985) priamy vplyv na nezamestnaného v dvoch smeroch:

1. **definuje stereotyp „nezamestnaný“**, čo výrazne ovplyvňuje ako je daný jedinec vnímaný a ako sa s ním zaobchádza „všeobecne“, na rozdiel od toho, ako ho vníma jeho blízka rodina a priatelia, ktorí ho poznajú ako osobu.
2. **verejná mienka** má významný vplyv na to, ako sa o nezamestnaných stará spoločnosť reprezentovaná štátom,

ďalej si kladú otázky:

1. *Ako vlastná nezamestnanosť ovplyvňuje spôsob, akým sa pozerá nezamestnaný na iných ľudí ?*
2. *Ako to ovplyvňuje spôsob, akým vníma, že ho vidia iný?*

a odpovede:

Uvádzajú, že nezamestnaní vnímajú iných ako tých, ktorí nerozumejú, čo je to byť nezamestnaný. Povedať „oni mi nerozumejú“ je to isté ako povedať „oni nevidia, aký som v skutočnosti“, čo znamená ako sa vidím. Nezamestnaný vidí iných ako šťastných, uprednostnených šťastným osudom, čím znižuje osobnostný a morálny rozdiel medzi sebou a tými, čo pracujú.

Neistoty v prežívaní nezamestnanosti vytvárajú v jedincovi potrebu reorientovať a redefinovať samého seba. „*Pri nedostatku aspektov sebadefinovania vzťahujúcich sa k práci, sú jedným z najdôležitejších alternatívnych zdrojov sebadefinovania pravdepodobne rodinné vzťahy.*“⁶⁰

Povaha a kvalita rodinných vzťahov je taká rôzna, že súhlasíme s autormi, keď uvádzajú, že akákoľvek generalizácia týkajúca sa vplyvov nezamestnanosti musí byť braná opatrne. Hypoteticky sú prípustné dve zovšeobecnenia:

⁶⁰ SCHRAGGEROVÁ, M. 2011: *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. s.64

1. nezamestnanosť jednoducho len prehlbuje to, ako nezamestnaný videl svoju rodinu a ako si myslel, že ho vidia oni ešte predtým, než sa stal nezamestnaným,
2. nezamestnanosť môže prehlbovať to, že vidí rodinu viac v zmysle stereotypov.

Prežívanie nezamestnanosti je veľmi individuálne ale vo väčšej miere sprevádzané rovnakými vonkajšími znakmi.

2.4.2 Rozumové spracovanie nezamestnanosti

Ide predovšetkým o hodnotenie aktuálneho problému, ktorým je strata zamestnania o hľadani jeho príčin a prijateľného riešenia. Veľmi dôležitým faktorom je spôsob, akým jedinec svoje prepustenie posudzuje, ako ho interpretuje a pod. Ide rovnako aj o to, či pre neho prepustenie predstavuje možnosť zmeny, novú šancu, alebo je predovšetkým ťažko nahraditeľnou stratou. Hodnotenie a z neho vyplývajúce riešenie závisí aj na flexibilitu uvažovania a schopnosti prekročiť určitý názorový stereotyp.

Tohto prístupu sú schopní len niektorí ľudia, vybavení potrebnými kompetenciami a sebadôverou. Prežívanie tejto záťaže môže paralyzovať, a môže viesť k presvedčeniu, že žiadne riešenie neexistuje. Obranné reakcie sa môžu prejavovať aj v kognitívnej oblasti, taký zmysel má napr. racionalizácia, kedy nezamestnaný prekladá vinu za svoje prepustenie rôznym nepriaznivým okolnostiam, ktoré nemohol ovplyvniť.⁶¹

- Hodnotenie reality môže byť rôznym spôsobom skreslené. Svet sa za týchto okolností môže javiť ako nezrozumiteľný

⁶¹ VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s.736.

a ohrozujúci, mení taktiež hodnotenie času a budúce perspektívy.

- Strata zamestnania sa prejaví i zmenou identity dotyčného jedinca. V súvislosti s tým sa zhoršuje sebahodnotenie, znižuje sebavedomie, sebadôvera a sebaúcta, dochádza k vzniku pocitom menejcennosti, neužitočnosti a zbytočnosti. Nezamestnaný môže mať pocit straty kontroly nad svojím životom, môže sa cítiť bezmocný. Na základe svojej negatívnej skúsenosti sa domnieva, že už nemá šancu uspieť.

2.4.3 Zmeny v správaní

Nezamestnaný človek sa niekedy správa inak, než sa správal predtým, dokedy mal určitú profesijnú rolu. Mení sa autoregulácia, predovšetkým vôľového charakteru, upadá schopnosť plánovať, štruktúrovať svoj čas a uskutočňovať svoje ciele. Zmena vôľových vlastností sa môže prejavíť posilnením týchto kompetencií, či už ide o rozhodnosť, alebo schopnosť odolávať prekážkam. Môže to byť samozrejme aj naopak – človek sa vzdáva a už sa o nič neusiluje. S tým súvisí zmena v oblasti aktivity, ktorá je často len posilnením predchádzajúcich tendencií vyplývajúcich z osobnosti nezamestnaného:

- Strata zamestnania často vedie k určitému ochromeniu. Človek je pasívny, rezignuje na riešenie svojich problémov a nerobí nič. Stáva sa apatickým fatalistom, ktorý berie nezamestnanosť ako osud, s ktorým sa už nedá nič robiť.

V tomto prípade sa dá hovoriť o syndróme neučenej bezmocnosti. Takto obvykle reagujú ľudia s nízkym vzdelaním a mnohými nepriaznivými skúsenosťami. Celkový úpadok sa môže prejavíť aj v úprave zovňajšku, zanedbávanie osobnej hygieny a pod.

- Pocit záťaže může nezamestnaného naopak aktivovat. Člověk může být silno motivovaný ku zlepšení své situace, snaží se najít si práci za každou cenu. Tento způsob reagování, označovaný jako fighting spirit, je lepším předpokladem k zvládnutí problémů než pasivní strategie.⁶²

⁶² VÁGNEROVÁ, M. 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. s.738.

3 POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Hlavnými cieľmi politiky zamestnanosti je dosiahnutie plnej zamestnanosti, resp. prirodzenej miery nezamestnanosti a ochrana proti nezamestnanosti.⁶³ Vysoká miera nezamestnanosti a najmä dlhodobá nezamestnanosť so sebou prináša množstvo ekonomických a sociálnych dôsledkov, ktoré je potrebné kompenzovať a to prostredníctvom efektívnych spôsobov riešenia nezamestnanosti.

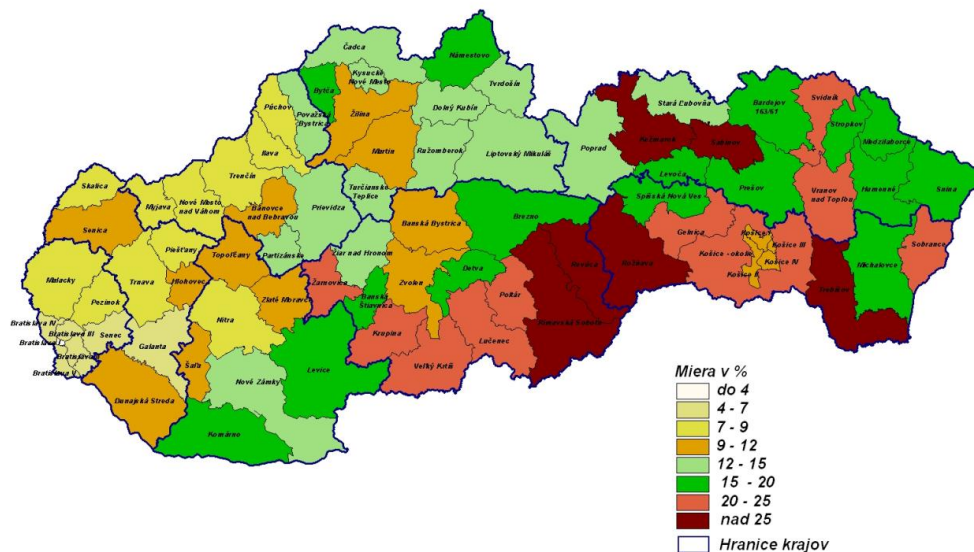
Lisý uvádza, že v trhovej ekonomike je obvyklý stav, keď časť súboru pracovnej sily nemá zodpovedajúce zamestnanie, a teda je nezamestnaná. Rozsah tohto javu sa meria pomocou ukazovateľa nazvaného miera nezamestnanosti, ktorá je počítaná ako podiel počtu evidovaných nezamestnaných k počtu pracovných síl.

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 \% \quad \text{kde:}$$

u = miera nezamestnanosti, U = počet nezamestnaných, L = počet pracovných síl

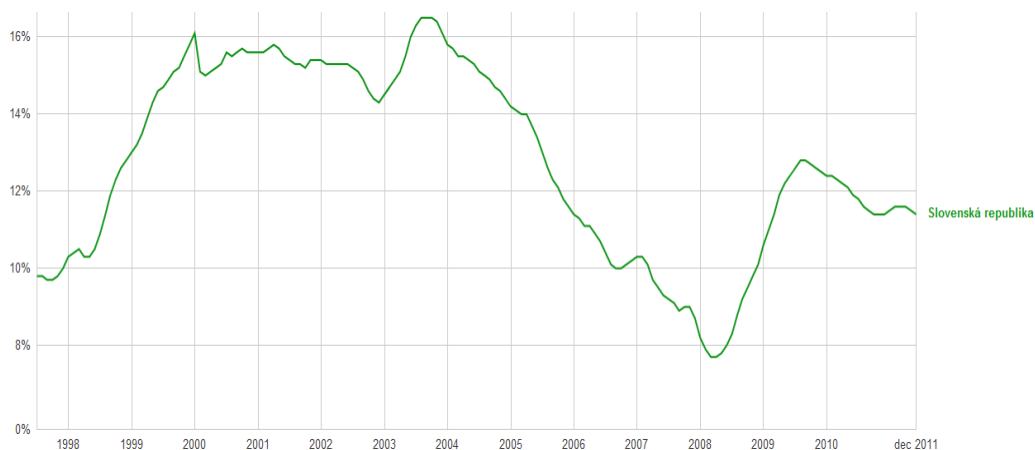
⁶³ KUCHAR, P.2007. *Trh práce - sociologická analýza*. s.163

Obr. 1 Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2011



ZDROJ: : Štatistické údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. [online]

Graf 4 Vývoj miery nezamestnanosti v SR v období 1998 – 2011



ZDROJ: Eurostat . *Miera nezamestnanosti* . [online]

K naplneniu úloh v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti boli ako orgány štátnej správy určené Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, Ústredie práce,

sociálnych vecí a rodiny Bratislava a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto inštitúcie majú svoje kompetencie pre tieto oblasti stanovené zákonom NR SR č. 453/2003 Z.z.⁶⁴ o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny okrem iných kompetencií „vykonáva aj štátnu správu v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a plní úlohy podľa osobitných predpisov na úsekoch:

1. štátnych sociálnych dávok, ak osobitný predpis neustanovuje inak,
2. sociálnej pomoci,
3. evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie a evidencie voľných pracovných miest,
4. sprostredkovania vhodného zamestnania,
5. poskytovania poradenských služieb,
6. vzdelávania a prípravy na trh práce,
7. aktívnych opatrení na trhu práce,
8. zvýšenej starostlivosti o pracovné uplatnenie osobitných skupín občanov,
9. prípravy a realizácie projektov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.“

Činnosť úradu je rozdelená na dve oblasti a to:

- **oblasť sociálnych vecí a rodiny** - Medzi jej činnosti patrí zníženie dopadu hmotnej núdze, v ktorej sa občania ocitli. Tým, ktorí sa ocitli v tejto situácii, je vyplácaná dávka v hmotnej núdzi, ktorá patrí občanovi na zabezpečenie

⁶⁴ Zákomom NR SR č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. [online]

základných životných podmienok. Predstavuje základnú pomoc od štátu pre občana, ktorý je v nepriaznivej sociálnej situácii. Ďalšími príspevkami, ktorými sa na tomto odbore zaoberajú, sú tie, ktoré sú určené na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia. Najčastejšie využívaným príspevkom je príspevok na opatrovanie. Veľa ľudí z radov nezamestnaných využíva možnosť priznania tohto príspevku na opatrovanie svojho príbuzného, ktorý je odkázaný na pomoc inej osoby a zároveň sa takýmto spôsobom – snažia preklenúť obdobie nezamestnanosti.

Špecifickou oblasťou je činnosť oddelenia sociálno-právnej ochrany detí a mládeže. Úlohou zamestnancov tohto oddelenia je pomôcť riešiť vzniknuté krízy v rodine. Zabezpečujú dohľad nad zdravým vývojom detí a mladých ľudí. Niekedy práve aj príchod nezamestnanosti môže vyústiť do veľkej krízy v rodine a vzniknuté problémy sa potom riešia aj za pomoci štátnych úradníkov.

➤ **oblasť služieb zamestnanosti** - vykonáva štátnu správu v oblasti služieb zamestnanosti na základe zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý v §11 stanovuje, že „*služby zamestnanosti na účely tohto zákona je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:*

- a) *hľadání zamestnania,*
- b) *zmene zamestnania,*
- c) *obsadzovaní voľných pracovných miest a*
- d) *uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie“.*⁶⁵

⁶⁵ Zákon č. 5/2004 Z.z. zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. [online]

Okrem Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov práce sociálnych vecí a rodiny služby zamestnanosti podľa Zákona č. 5/2004 Z.z. NR SR na území Slovenskej republiky poskytujú:

- právnická alebo fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce,
- právnická alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúra dočasného zamestnávania a agentúra podporovaného zamestnávania

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny od svojho vzniku prešiel mnohými zmenami, ktoré vyplývajú najmä z aktuálnej situácie a vývoja na trhu práce. Novelou zákona o službách zamestnanosti č. 561/2007 účinnou od 1.5.2008 boli aktívne opatrenia na trhu práce rozšírené o viaceré nástroje pomoci, ktoré sa následne premietli aj do realizácie „Národných projektov“.

Medzi najdôležitejšie zmeny v realizácii nástrojov APTP patrili rozsah a štruktúra nástrojov APTP, taktiež obligatornosť niektorých nástrojov APTP a financovanie väčšiny nástrojov APTP prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu (ESF).

Vzhľadom na obligatornosť niektorých nástrojov sa uľahčil prístup uchádzačom o zamestnanie, hlavne z rizikových skupín, k ich využívaniu. Po úvodnom nábehu nových nástrojov APTP sa podiel uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa na nich zúčastňovali začal postupne zvyšovať.

3.1 Nástroje aktívnej politiky trhu práce

Slovenská republika využívala aj využíva viacero nástrojov na riešenie nezamestnanosti. Integrálnou súčasťou politiky zamestnanosti sú aj aktívne opatrenia na trhu práce. Podpora

aktívnej zamestnanosti je kľúčovým nástrojom pre boj s nezamestnanosťou.

Základným cieľom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny od svojho vzniku v roku 2004 bola v rámci služieb zamestnanosti modernizácia a zvýšenie kvality služieb pre uchádzačov o zamestnanie. Hlavným nástrojom tohto cieľa sa stali Národné projekty, ktoré sú financované aj z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Do skupiny aktívnych opatrení patria v zmysle zákona o službách zamestnanosti najmä:

- sprostredkovanie zamestnania,
- odborné poradenské služby,
- vzdelávanie a príprava pre trh práce,
- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť,
- príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie,
- absolventská prax,
- aktivačná činnosť, príspevok na dochádzku za prácou,
- príspevok na presťahovanie za prácou.

Prvá časť nástrojov obsahuje nástroje na zvyšovanie zamestnateľnosti nezamestnaných prostredníctvom vzdelávania a prípravy pre trh práce, odborných poradenských služieb, absolventskej praxe a aktivačnej činnosti. Informačné a poradenské služby, ktorý je zameraný na rozvoj a modernizáciu poradenských služieb prvého kontaktu, vytvorenie univerzálnych postupov integrovaného prístupu ku klientovi so zdravotným postihnutím a zavedenie nových foriem informačno-poradenských služieb cez elektronický trh práce a dištančné poradenstvo.

Druhá časť nástrojov podporuje vytváranie nových pracovných miest a je zameraná na zvyšovanie zamestnanosti. Pomáhajú zamestnávateľom pri vytváraní nových pracovných miest alebo

pri zriaďovaní chránených pracovísk. Tieto nástroje aktívnej politiky zvyšujú šancu nezamestnaným na návrat na trh práce ako kvalifikovaná pracovná sila, prípadne ako samostatne zárobkovo činná osoba.

Posledná časť nástrojov patrí k tzv. motivujúcim nástrojom, motivuje uchádzačov o zamestnanie prijať zamestnanie aj vo vzdialenejších mestách Slovenska, prípadne zmeniť trvalé bydlisko.

Najpoužívanejším nástrojom aktívnej politiky trhu práce je príspevok na **aktivačnú činnosť**. Aktivačná činnosť je podpora udržiavania pracovných návykov UoZ a vykonáva sa formou menších obecných služieb organizovaných obcou a formou dobrovoľníckych prác organizovaných právnickou osobou.

Cieľom je sprostredkovať uchádzačovi o zamestnanie kontakt s pracovným trhom, s ľuďmi a vytrhnúť ho z izolácie. Naštartovať ho, aby si obnovil pracovné návyky a pokúsil sa hľadať si prácu aktívne aj sám. Je to však podmienené aj dostatočným množstvom zmysluplných aktivít, ktoré by pomohli dosiahnuť tento cieľ a zároveň by prispeli k zveľadeniu životného prostredia, ekonomických, kultúrnych a spoločenských podmienok v obciach a mestách, zabezpečovali pomoc iným občanom, ktorí túto pomoc potrebujú či už zo zdravotných dôvodov, z dôvodu telesného i mentálneho postihnutia, z dôvodu vysokého veku, či iných príčin⁶⁶

Druhým najpoužívanejším nástrojom aktívnej politiky trhu práce je **vzdelávanie a príprava pre trh práce**. Úrad práce môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie vzdelávanie a prípravu pre trh práce vzdelávacími aktivitami na základe ich písomnej žiadosti a na základe zhodnotenia ich schopností, pracovných skúseností, odborných

⁶⁶ Aktivácia nezamestnaných. 2004. In: *Informačný materiál k implementácii.....*, s 1-3.

zručností, dosiahnutého stupňa vzdelania a zdravotnej spôsobilosti na prácu v prípade:

- nedostatku odborných vedomostí a zručností,
- potreby zmeny vedomostí a odborných zručností vzhľadom k dopytu na trhu práce,
- straty schopnosti vykonávať pracovnú činnosť v súčasnom zamestnaní.

Je v ňom zahrnutý príspevok zamestnávateľovi na náhradu mzdy, cestovných výdavkov a ostatných nákladov bezprostredne súvisiacich so zaradením zamestnancov do všeobecného alebo špecifického vzdelávania a prípravy pre trh práce. Jeho strategickým cieľom je prispieť k rastu zamestnanosti založenej na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile. Uľahčuje vstup a návrat uchádzačov a záujemcov o zamestnanie na trh práce prostredníctvom vzdelávania a prípravy pre trh práce. Ak človek prišiel o prácu, pretože jeho kvalifikácia už nie je na trhu práce žiadaná, mal by sa preorientovať, teda rekvalifikovať.

Vytváranie miest pre samostatne zárobkovo činné osoby je nástroj určený tým, ktorí majú predpoklad založiť si vlastný podnik. V zmysle tohto nástroja sa poskytuje aj *podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím*. V rámci uvedeného projektu sú poskytované nasledujúce príspevky:

- príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie,- poskytuje sa aj **Príspevok podporu zamestnávania znevýhodneného** uchádzača o zamestnanie sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto,
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti,

- príspevok na činnosť pracovného asistenta,
- príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb sa realizuje prostredníctvom nástroja pomoci - Projekty a programy. Je v ňom zahrnutý **príspevok na úhradu preukázaných nákladov** súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. Výška príspevku je závislá od typu regiónu oprávneného na poskytovanie štátnej pomoci, od príslušnosti uchádzača o zamestnanie ku skupine znevýhodnených UoZ a od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese.

Za **absolventskú prax** sa považuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedá dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa. Absolventská prax je veľmi dobrým nástrojom pre mladých ľudí pri ich vstupe na trh práce. Pomocou absolventskej praxe zamestnávateľia vyhľadávajú potenciálnych zamestnancov a mladí ľudia vo väčšine prípadov po prvý krát zistia, čo znamená byť súčasťou pracovného kolektívu. Absolventská prax sa vykonáva na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi absolventom a ÚPSVaR a písomnej dohody uzatvorenej medzi ÚPSVaR a zamestnávateľom pri týždennom pracovnom čase 20 hodín po dobu maximálne 6 mesiacov bez možnosti jej predĺženia. Opakovane môže uchádzač o zamestnanie vykonávať absolventskú prax najskôr po uplynutí 12 mesiacov od skončenia vykonávania predchádzajúcej absolventskej praxe. Absolvent má po dobu praxe nárok na voľno v celkovom rozsahu 10 (ale neplatených) pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí 2 mesiacov vykonávania absolventskej praxe.

Počas vykonávania absolventskej praxe ostáva absolvent v evidencii uchádzačov o zamestnanie a plní si súčasne i ďalšie povinnosti v súlade so zákonom o službách zamestnanosti.

Príspevok na dochádzku za prácou je nástroj, ktorý je určený občanovi, ktorý bol pred nástupom do zamestnania v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace a sa zamestná, prípadne začne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Výška príspevku závisí od vzdialenosti z miesta trvalého alebo prechodného bydliska do miesta výkonu práce alebo do miesta prevádzkovania a vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Doba poskytovania príspevku závisí od doby poslednej evidencie uchádzača o zamestnanie, najmenej 6 mesiacov, najviac 12 mesiacov.

Novela zákona o službách zamestnanosti priniesla od 1.5.2008 nový nástroj aktívnej politiky trhu práce, a to **príspevok na presťahovanie za prácou**. V prípade, že sa uchádzač o zamestnanie z dôvodu nástupu do zamestnania presťahuje a zmení aj trvalý pobyt, ÚPSVaR môže vyplatiť príspevok na presťahovanie. Nárok na príspevok vzniká vtedy, ak miesto nového trvalého pobytu je vzdialené od miesta pôvodného trvalého pobytu najmenej 50 km.

Cieľom všetkých uvedených národných projektov, ktoré sa realizujú prostredníctvom jednotlivých nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce je predovšetkým zvyšovanie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie, podpora vytvárania a udržania pracovných miest, ale v neposlednom rade aj motivácia uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom aktivačnej činnosti a dobrovoľníckej služby. Podstatou je udržať pracovné návyky uchádzačov o zamestnanie, chodiť pravidelne do práce, zaradiť sa

do vzdelávania a pod., t.j. predísť tomu, aby si človek zvykol žiť, či prežívať z minima finančných prostriedkov.

Okrem nových nástrojov zameraných na uľahčenie návratu uchádzačov o zamestnanie na trh práce, novela prináša aj nový pohľad na sprostredkovanie zamestnania a aktivity s ním súvisiace. Zásadnou zmenou, ktorú pocítili uchádzači o zamestnanie, je zmena ponímania samotného princípu spolupráce s úradom. Pre uchádzačov o zamestnanie z novely vyplýva zmena, keď sa im v §34 odst.5. stanovuje povinnosť, *„že uchádzač o zamestnanie je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a aktívne hľadanie zamestnania osobne preukazovať úradu najmenej raz za kalendárny mesiac v termíne a na mieste určenom úradom.“*⁶⁷

Na druhej strane z novely vyplýva aj povinnosť zo strany úradu práce voči uchádzačom o zamestnanie, kde podľa §34 odst.7. úrad je povinný uchádzačovi o zamestnanie najmenej raz za kalendárny mesiac ponúknuť vhodné zamestnanie alebo účasť na niektorom z aktívnych opatrení na trhu práce.⁶⁸

*„Avšak v konečnom dôsledku len aktívna politika trhu práce realizovaná úradmi práce neumožňuje a reálne ani nemôže riešiť problém nezamestnanosti na Slovensku. Umožňuje však zmierniť najvýraznejšie regionálne disproporcie a situáciu najohrozenejších sociálnych skupín.“*⁶⁹

⁶⁷ Zákon č. 5/004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, § 34. odst. 5.

⁶⁸ Zákon č. 5/004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov, § 34. odst. 7.

⁶⁹ RUSIŇÁK, P.1999. *Zamestnanosť – prioritá sociálnej politiky* s 3.

PRAKTICKÁ ČASŤ

4 PROJEKT PRIESKUMU

V prípravnej fáze diplomovej práce sme počas roka 2011 analyzovali a spracovali teoretické východiska k plánovanému prieskumu. Koncom roka sme realizovali prieskum prostredníctvom dotazníka.

4.1 Predmet prieskumu

Dlhodobá nezamestnanosť môže narušiť vzťahy medzi členmi rodiny, zmeniť status nezamestnaného v rodine vznikajúcim stresom a z nedostatku finančných prostriedkov. Zisťovali sme názory nezamestnaných, ako vplýva krátkodobá a dlhodobá nezamestnanosť na prežívanie samotného nezamestnaného, ako sa prejavuje nezamestnanosť v rámci ich rodiny, v ekonomickej ako aj sociálnej oblasti a ako vplýva na ich celkovú životnú úroveň.

Úmyslom bolo zistenie dôvodu dlhodobej nezamestnanosti u vybranej vzorky respondentov. Taktiež sme chceli zistiť, v akej miere sú nezamestnaní informovaní o aktívnych nástrojoch trhu práce a možnosti ich využitia a akým spôsobom chcú riešiť krízovú situáciu v ktorej sa ocitli z dôvodu nezamestnanosti.

4.2 Ciele prieskumu

Hlavným cieľom nášho prieskumu bolo zistenie vplyvu krátkodobej a dlhodobej nezamestnanosti na prežívanie nezamestnaného.

Vedľajším cieľom bolo zmapovanie psychopatologických javov, ktoré môžu byť dôsledkom dlhodobej nezamestnanosti.

Zamerali sme sa aj na získanie údajov o spokojnosti nezamestnaných s činnosťou Úradov práce sociálnych vecí a rodiny.

4.3 Úlohy prieskumu

Na základe teoretického rozboru riešenej problematiky sme sa domnievali, že sa nám za pomoci kvantitatívneho prieskumu podarí zhromaždiť dostatočné množstvo údajov. Za pomoci počítačového programu sme získané informácie spracovali a vyhodnotili. Matematicko-štatistické údaje sme spracovali v programe Microsoft Excel a zistené skutočnosti vyjadrili v grafovej forme.

4.4 Predpoklady

Na základe teoretickej analýzy predmetnej problematiky očakávame úprimné reakcie 80 respondentov. Predpokladáme že:

P1: Dlhodobú nezamestnanosť budeme zaznamenávať u vekovej hranici nad 50 rokov a že mladšie ročníky budú nezamestnané len pár mesiacov, čo spôsobila finančná kríza v celej Európe a nastal odchod investorov zo Slovenského trhu.

P2: Dlhodobá nezamestnanosť má vplyv na zhoršenie zdravotného stavu (fyzického aj psychického) a medzi negatívne následky nezamestnanosti budú respondenti uvádzať: neistotu, úzkosť, depresiu, pocit bezmocnosti.

- P3:** Dlhodobá nezamestnanosť v značnej miere obmedzila sociálne kontakty. Predpokladáme, že respondenti zaznačia aspoň v 65% pomere narušenie všetkých kontaktov.
- P4:** Nezamestnanosť zanecháva svoje negatívne vplyvy aj na vzťahoch s najbližšou rodinou, ktorá sa ale za nezamestnanosť respondentov nehanbí..
- P5:** Väčšina dlhodobo nezamestnaných respondentov využíva aktívne nástroje trhovej politiky a respondenti sú spokojní s prácou a činnosťou ÚPSVaR.

4.5 Prieskumné metódy a techniky

Výber prieskumnej metódy bol podmienený cieľom a úlohami prieskumu. Prieskumnú techniku sme zvolili so zámerom získať primerané množstvo empirického materiálu. Prieskumným nástrojom pri zbere empirických údajov bol dotazník vlastnej konštrukcie. Respondentom bol poskytnutý v papierovej forme.

Za jeho výhodu sa pokladá, že dáta tak prostredníctvom neho môžeme kvantifikovať, je rovnako šetrný na čas a môže byť pri ňom zachovaná anonymita respondenta. Pri poskytnutí dotazníka počítame s určitými obmedzeniami ako je prílišná subjektivnosť pri výpovediach, nižšia návratnosť či menšia vierohodnosť, ktorá môže byť spôsobená preskočením alebo nevyplnením určitej položky či otázky dotazníka.

Dotazník pozostával z 27 otázok a jednotlivé otázky boli poskytnuté s výberom odpovedí a pri niektorých mali respondenti aj možnosť vyjadrenia vlastného názoru. S ohľadom na cieľ a úlohy prieskumu boli položky účelovo skonštruované so zámerom získať informácie, potrebné na dosiahnutie cieľa prieskumu. Naším úmyslom bolo získať čo najviac informácií, nových

pohľadov, názorov, aby sme získali pravdivejší a ucelenejší obraz hlavne o psychickom stave respondentov.

Dotazník bol určený nezamestnaným nad 25 rokov. Dotazník sme poskytli stovke respondentov. Očakávali sme reakciu minimálne 80 respondentov. Na dotazník nakoniec odpovedalo len 61 respondentov čo je len 61% úspešnosť návratnosti dotazníka, ale nakoľko dotazníky vyplnili respondenti kompletne bolo ich možné spracovať a údaje vyhodnotiť kvalitatívne i kvantitatívne. Celú formu dotazníka uvádzame v prílohe k nahliadnutiu.

Empirické údaje výsledkov prieskumu sme spracovali metódami hodnotiacimi kvantitu, pričom sme použili matematicko-štatistické metódy, tzn. súčet a percentuálne výpočty. Súčasťou prieskumných metód boli myšlienkové operácie indukcia a dedukcia. Na sprehľadnenie štatistických údajov sme použili dve štandardné techniky, tzv. tabuľky a grafy. Zovšeobecnením sme vyvodili záver a odporúčania pre prax.

4.6 Etapy prieskumu

Realizovaný empirický prieskum mal nasledovné etapy:

Spracovanie projektu prieskumu - formulácia problému, cieľa, úloh prieskumu, konštrukcia predpokladov bola uskutočnená v mesiaci december 2011. Následne boli vytvorené podmienky na zber empirických údajov - príprava prieskumného nástroja.

Predprieskum - mali sme v úmysle poskytnúť dotazník stovke respondentom. Spätná odpoveď prišla od 61 respondentov a nakoľko žiadnemu z nich dotazník nerobil problém, nebola potrebná korekcia jeho položiek. Na základe získaných výsledkov a reakcie respondentov na kvalitu dotazníka môžeme vyhlásiť, že

otázky dotazníka boli správne porozumené a pochopené, nakoľko ani jeden z respondentov neuviedol žiadne námietky voči dotazník. Respondenti uviedli, že dotazník je ľahko pochopiteľný a zrozumiteľný.

Zber empirických údajov - informácie od respondentov sme získali prostredníctvom dotazníkov v písomnej forme v počte 61ks. Návratnosť dotazníku bola 61%. Dotazníky boli vyplnené kompletne a s primeranými odpoveďami. Respondenti mohli zaznačiť aj viac odpovedí v jednotlivých otázkach a preto sa môže zdať, že nesedí počet odpovedí s počtom respondentov. Zber dát prebiehal úplne anonymne, s inštrukciou o uvedení veku, pohlavia, kraja, najvyššom ukončenom vzdelaní, stave a počte nezaopatrených detí. Uvedené informácie boli dôležité z rôznorodosti pohľadu na jednotlivé situácie, nakoľko mladý slobodný, človek má určite iné názory ako človek, ktorý sa musí starať o rodinu.

Vyhodnotenie prieskumného materiálu - po zbere dostatočného materiálu sme získané údaje kvantitatívne a kvalitatívne spracovali a vyhodnotili.

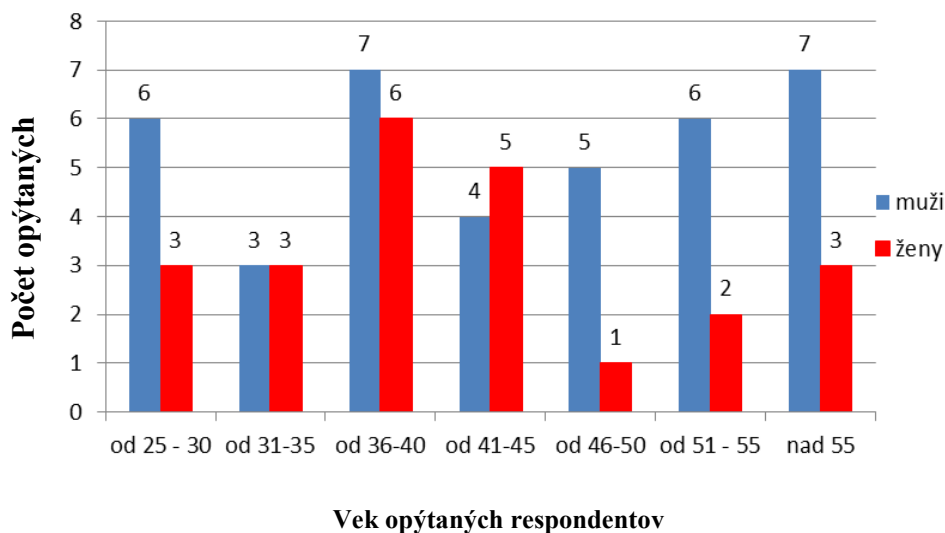
Záver a zovšeobecnenie prieskumu - do konca februára 2012 sme ukončili formulácie a spracovania dát. Následne sme sformulovali odporúčania pre prax.

4.7 Charakteristika prieskumnej vzorky a lokality prieskumu

Prieskum sme vykonávali na ÚPSVaR v okrese Považská Bystrica. Dotazník bol predložený stovke respondentom. Na dotazník nám odpovedalo 61 respondentov. Z toho bolo 38 mužov a 23 žien. Respondenti boli v produktívnom veku od 25

rokov. Podrobnejšie nám o veku respondentov prezrádza graf č.5 a tabuľka č.1.

Graf 5 Vekové zobrazenie respondentov



Najväčšie percento respondentov bolo zastúpené vekovou hranicou od 36 do 40 rokov (13 opýtaných v pomere 7/6). Ide žiaľ o najproduktívnejšiu skupinu, kedy má človek najväčšiu energiu a silu a predsa ju nemôže v práci využívať. Druhú vekovú hranicu obsadili respondenti vo veku nad 50 rokov (10 v pomere 7/3). Táto skupina je ohrozená práve kvôli svojmu veku a práve u nich je pravdepodobnosť vzniku dlhodobej nezamestnanosti.

V tabuľke č.1 môžeme zároveň pozorovať, koľko detí má tá ktorá veková skupina, resp. o koľko detí sa musia naši respondenti aj v tejto nepriaznivej situácii postarať. Môžeme vidieť, že 61 respondentov vychováva spolu 128 detí a z toho len 46 (len 35,93%) detí je už zaopatrených, ktorí sa vedia o seba postarať.

Tab.1 Vekové obsadenie respondentov s počtom nezaopatrených detí

Analýza respondentov					
	muži	ženy	spolu	koľko detí máte	koľko detí do 25 rokov máte a musíte sa o ne starať
od 25 - 30	6	3	9	7	7
od 31 - 35	3	3	6	15	15
od 36 - 40	7	6	13	27	27
od 41- 45	4	5	9	19	16
od 46 - 50	5	1	6	13	11
od 51 - 55	6	2	8	20	4
nad 55	7	3	10	27	2
spolu	38	23	61	128	82
					46 detí už dospelých

Pri sumarizácii výsledkov sme zistili, že dotazníky boli vyplňované respondentmi, ktorí v čase vyplňovania dotazníkov mali ukončené vzdelanie:

- | | | |
|---|-----------|----------|
| a) základné | 0 | (0%) |
| b) stredoškolské bez maturity (SOU) | 17 | (27,80%) |
| c) stredoškolské s maturitou (SOŠ, Gymnázium) | 37 | (60.65%) |
| d) vysokoškolské | 7 | (11,40%) |

Najväčšie percento 60,65% (37) zastúpili respondenti so stredoškolským vzdelaním ukončením maturitou. Ďalej stredoškooláci bez maturity 27,80% (17) a nakoniec vysokoškooláci ktorí, percentuálne zastúpili až 11,40% (7) respondentov. Všetci vysokoškooláci mali ukončený prvý stupeň VŠ. Zo získaných

informácií od nezamestnaných vysokoškolákov sme zistili, že jediným dôvodom prečo neukončili aj druhý stupeň vysokej školy bola práve finančná kríza spôsobená nezamestnanosťou. Zo siedmych vysokoškolákov „4“ ešte neboli nikdy zamestnaní. Ide o mladých respondentov vo veku od 25 - 30 rokov, ktorí si ani po ukončení vysokej školy nedokázali nájsť prácu a to hlavne kvôli nedostatku praxe.

Tabuľka č. 2 nám prezrádza rodinný stav respondentov. Následne je rodinný stav respondentov zobrazený aj v grafovej podobe.

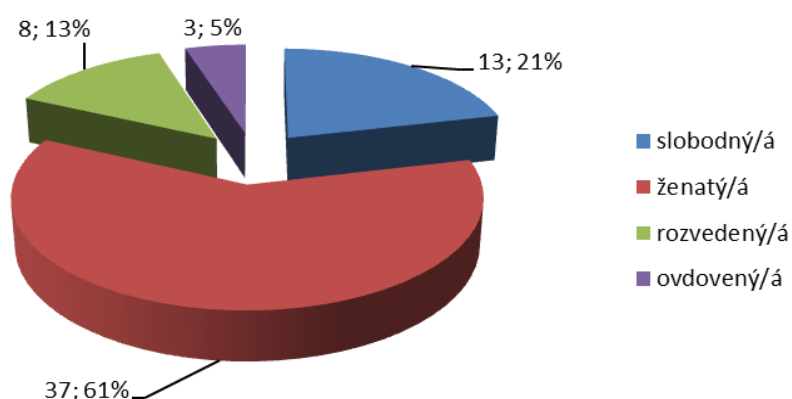
Tab. 2 **Rodinný stav respondentov**

	slobodný/á	ženatý/á	rozvedený/á	ovdovený/á	Spolu
od 25 - 30	6	2	1	0	9
od 31-35	3	3	0	0	6
od 36-40	1	10	2	0	13
od 41-45	1	5	2	1	9
od 46-50	0	6	0	0	6
od 51 - 55	1	5	2	0	8
nad 55	1	6	1	2	10
Spolu	13	37	8	3	61

Zistili sme, že medzi našimi respondentmi bolo *13 respondentov slobodných*. Išlo o skupinu hlavne mladých respondentov. *37 bolo ženatých*, kde nám ale 6 respondentov uviedlo, že ich partnerský život je vo veľmi zlej situácii dokonca tam hrozí až rozvod - dôsledok nezamestnanosti. 8 respondentov uviedlo, že sú rozvedení (z ktorých nám 3 uviedli, že za ich rozvod sa môže podpísať práve ich nezamestnanosť). A nakoniec nám 3 uviedli, že sú ovdovení. Pri tejto kategórii sa musíme pozastaviť a uviesť, že 1 respondentka nám mala potrebu napísať,

že je vdovou necelý rok potom, čo si jej manžel siahol na život z dôvodu, že sa nedokázal vyrovnáť s ich situáciou a finančnou neschopnosťou. Uviedla, že obaja s manželom prišli o prácu v priebehu troch mesiacov pri hromadnom prepúšťaní. Táto respondentka patrila do vekovej hranice od 51 do 55 rokov.

Graf 6 Grafické zobrazenie rodinného stavu respondentov



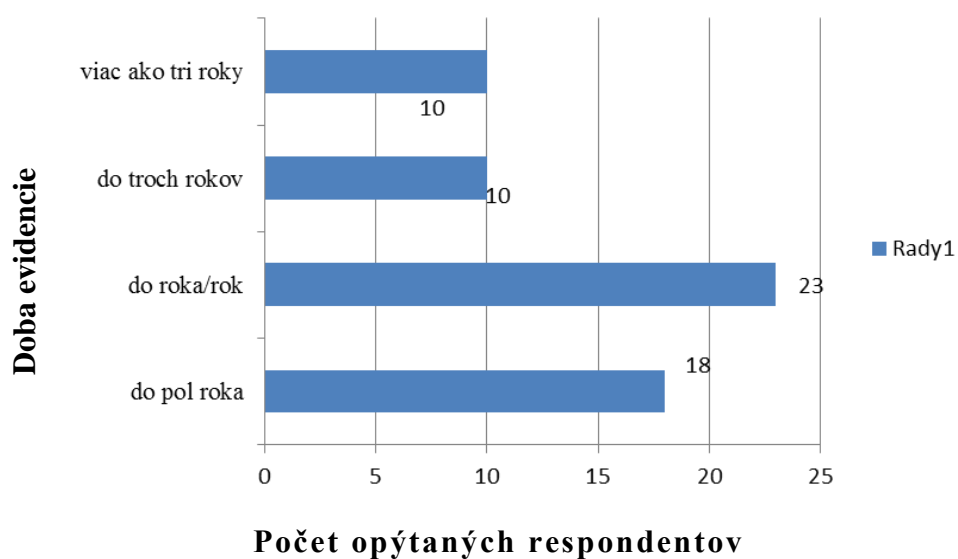
Tabuľka č.3 nám prezrádza dĺžku evidencie nezamestnaných na ÚPSVaR. Ako môžeme pozorovať v najväčšej miere boli naši respondenti v čase vyplňovania dotazníkov na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny evidovaní po dobu do jedného roka. Tvorili 37,7% (23) opýtaných respondentov. 29,5% (18) bolo evidovaných na ÚPSVaR do pol roka teda do 6 mesiacov. Tieto dve skupiny boli zastúpené hlavne mladšími vekovými hranicami. Túto skutočnosť sme zobrazili aj v grafe č.2.

Hranica evidencie nezamestnanosti nad 24 mesiacov sa už obecné považuje za dlhodobú nezamestnanosť s minimálnou možnosťou návratu na trh práce. Túto skupinu zastupujú hlavne staršie vekové hranice ako to môžeme vidieť aj v tabuľke. Traja z respondentov ešte uviedli, že na ÚPSVaR sú evidovaní aj ich manželia/manželky.

Tab. 3 **Doba evidencie respondentov na ÚPSVaR**

	do pol roka	do roka/rok	do troch rokov	viac ako tri roky	Spolu
od 25 – 30	6	3	0	0	9
od 31-35	4	2	0	0	6
od 36-40	4	8	1	0	13
od 41-45	2	4	2	1	9
od 46-50	1	2	1	2	6
od 51 – 55	1	2	3	2	8
nad 55	0	2	3	5	10
Spolu	18	23	10	10	61

Graf 7 **Doba evidencia respondentov na ÚPSVaR**



Dané zistené skutočnosti nemajú konkrétne opodstatnenie pre našu prácu, ale v značnej miere nám pomohli pochopiť názory jednotlivých respondentov.

4.8 Interpretácia výsledkov prieskumu

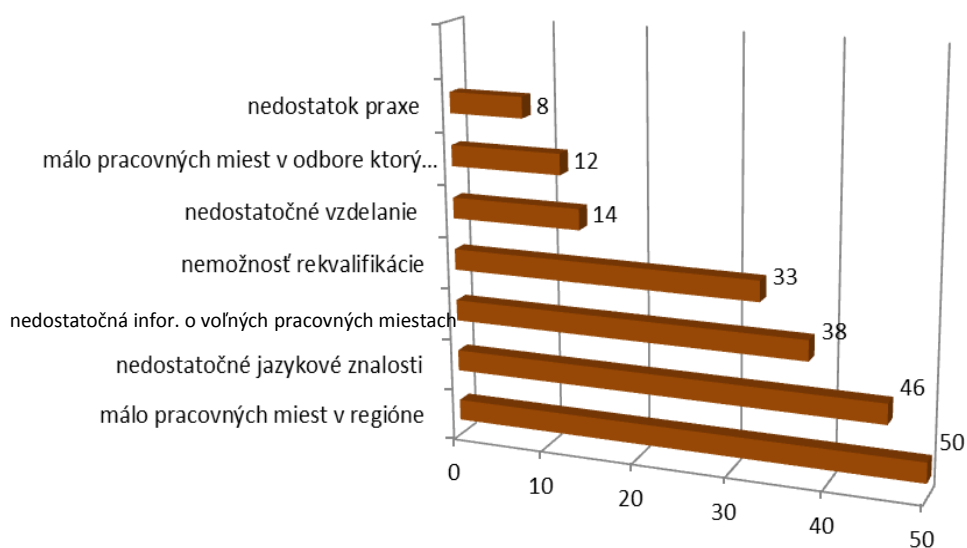
Pri zostavovaní dotazníka boli naše otázky zostavené tak, aby sme od našich respondentov získali čo najviac informácií o tom ako prežívajú nezamestnanosť a aké má následky a dôsledky nezamestnanosť na ich živote a živote ich rodiny, o ich informáciách o možnostiach využitia aktívnych nástrojov trhovej politiky a o tom aké dôsledky má nezamestnanosť na ich sociálnych vzťahoch.

Stanovili sme predpoklady a po vyhodnotení dotazníkov sme zistili, že náš **predpoklad č.1 je správny** a najväčšiu dlhodobú nezamestnanosť zaznamenávame pri respondentoch nad 50 rokov ale najviac u respondentov nad 55 rokov, z ktorých až 5 je evidovaná na ÚPSVaR už viac ako 3 roky. Predpoklad č.1 je podložený aj tvrdením a vyjadrením mladších respondentov, že za vznik ich nezamestnanosti môže Európska finančná kríza kvôli ktorej muselo svoje prevádzky uzatvoriť niekoľko zahraničných investorov, ktorí tak boli nútení prepustiť stovky zamestnancov. Zároveň sme spozorovali, že až 46(75,4%) respondentov považuje súčasnú situáciu na trhu práce za nepriaznivú. Za priaznivú ju nepovažoval ani jeden respondent. 8 respondentov uviedlo, že súčasnú situáciu považuje skôr za nepriaznivú ako priaznivú a 6 ju nevedelo posúdiť.

Za dôvod svojej nezamestnanosti uviedli respondenti na prvom mieste málo pracovných miest v regióne. Túto skutočnosť zaznačilo až 50 respondentov. Na druhom mieste označili nedostatočné jazykové znalosti (46 respondentov), nasledovala nedostatočná informovanosť o voľných pracovných miestach (38 respondentov), nemožnosť rekvalifikácie (33 respondentov), nedostatočné vzdelanie 14 respondentov. Nedostatok, málo

pracovných miest v odbore ktorý vyštudovali zaznačilo 12 respondentov a nedostatok praxe, ako dôvod nezamestnanosti uviedlo 8 respondentov. Musíme uviesť, že respondenti mohli zaznačiť aj viac možností a preto sa počet respondentov nezhoduje s výsledkom prieskumnej otázky. Musíme ešte uviesť, že v danej otázke sa vyjadrili 7 respondentov v možnosti „iné“, že sa súčasnú situáciu na trhu práce môže politická situácia a neschopnosť politikov riadiť tento štát. Okrem toho až 9 respondentov uviedlo, že podľa nich má veľké percento podiel na tom, že sa nevedia zamestnať aj neinformovanosť a neochota pracovníkov na ÚPSVaR.

Graf 8 Dôvody dlhodobej nezamestnanosti



Treba, ale podotknúť, že 35 respondentov uviedlo, že sú ochotní vzdelávať sa pre lepšie uplatnenie na trhu práce a len 7 ich uviedlo, že nie sú ochotní venovať sa vzdelávaniu, ak sa aj tak nevedia zamestnať. 16 respondentov nevie, či by sa chcelo vzdelávať. Túto možnosť, ale zaznačila väčšina starších respondentov nad 50 rokov.

Podľa vyplnených dotazníkov sme zároveň zistili, že až 22 respondentov vyštudovalo technické vedy Zaujímavosťou je, že ani respondent nevyštudoval zdravotníctvo, ani pedagogický smer, čo môže svedčiť o tom, že tieto smery sa vedľa dobre uplatniť na trhu práce. Ďalší respondenti vyštudovali v odboroch: gymnázium 8 respondentov, doprava 5 respondentov, ekonómia 4 respondenti, strojárstvo 4 respondenti, stavebníctvo 4 respondenti, gastronómia 3, krajčír 3, kaderník 2, lesníctvo 1(drevovýroba), vinár 1, sklár 1, autoopravár 1, cukrár 1, murár 1.

Počas vyplňovania dotazníkov sme pri niektorých respondentov mali možnosť byť priamo počas toho ako dotazníky vyplňovali a preto sme mali možnosť spolu o niektorých otázkach komunikovať. Práve pri tejto časti sme sa museli niektorých respondentov opýtať, prečo nezačínajú vo svojom obore (kuchár, cukrár, kaderník, krajčír) podnikáť. Od všetkých opýtaných sme dostali jednoznačnú odpoveď „*Nedostatok financií pre otvorenie prevádzky.*“

Zároveň s týmto konštatovaním úzko súvisí aj otázka pre respondentov, či ovládajú nejaký jazyk a ak áno tak na akej úrovni, nakoľko jazyková vybavenosť človeka je v súčasnosti jeden z najzákladnejších predpokladov pre získanie práce. Prekvapujúce pre nás bolo, že až 42 respondentov uviedlo, že cudzí jazyk ovláda a len 19 respondentov uviedlo, že okrem slovenského jazyka nedisponuje so žiadnou cudzojazyčnou zručnosťou. Následná tabuľka zobrazuje jazykové zručnosti uvedené respondentmi.

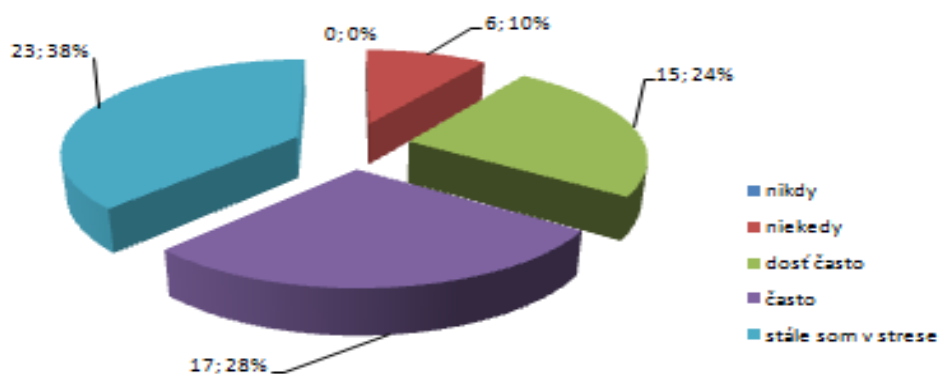
Tab. 4 Jazyková znalosť respondentov

Jazyk	Počet opýtaných respondentov	Základná znalosť	Celkom dobrá, ale len hovorovo	Dobrá (maturita)
Anglicky	25	15	2	8
Nemecky	8	8	7	4
Maďarsky	3	0	3	1
Rusky	2	0	2	0
Francúzsky	1	0	1	0
Španielsky	1	1	0	0

V empirickej časti našej práce sme boli zvedaví na zdravotný stav respondentov a či nezamestnanosť spôsobila u nich zhoršenie zdravotného stavu. Zároveň nás zaujímalo, aké negatívne dôsledky nezamestnanosti nám respondenti budú uvádzať. Jednou z našich otázok k predmetnej problematike bolo aj „Ako často prežívate negatívne pocity ako napr. úzkosť, beznádej, depresia?“

Až 23 respondentov odpovedalo, že je v strese neustále, 17 že je v strese často, 15 dosť často a respondentov odpovedalo, že je v strese len niekedy.

Graf 9 Prežívanie negatívnych pocitov respondentov



Z daného môžeme usúdiť, že nezamestnanosť spôsobuje nadmerný stres a vyvoláva pocity úzkosti. A preto je opodstatnená aj otázka v dotazníku, či naši respondenti majú pocit, že svoj život zvládajú. Až 48 respondentov uviedlo, že svoj život nezvládajú a 10 uviedlo, že len niekedy majú ten pocit, že sa im život vymyká z rúk. Len 3 mladý respondenti vo vekovej kategórii od 25 do 30 rokov uviedlo, že ich život aj napriek nezamestnanosti je v poriadku a zvládajú ho.

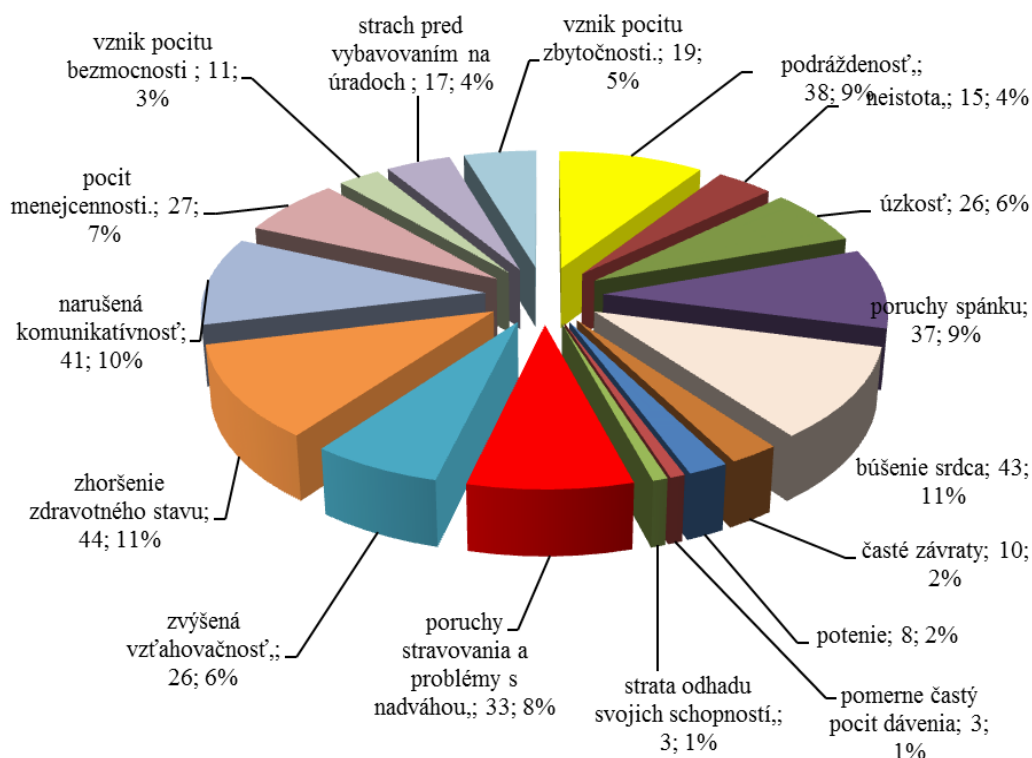
Zaujímalo nás aj čo respondentom naháňa najväčší strach. Ich odpovede sme zoradili nasledujúcim poradím.

1. Strach z budúcnosti. (36 respondentov)
2. Strach o rodinu. (31 respondentov)
3. Že sa kvôli nezamestnanosti narušia moje rodinné a partnerské vzťahy. (28 respondentov)
4. Že kvôli práci budem musieť opustiť rodinu. (22 respondentov)
5. Že sa za mňa moji blízky hanbia (alebo budú hanbiť). (21 respondentov)
6. Že kvôli nezamestnanosti môžem prísť o strechu nad hlavou. (20 respondentov)
7. Insolventnosť (finančná neschopnosť – splácanie úverov) (14 respondentov)
8. Že sa dlhodobá nezamestnanosť zobrazí a na mojom zdravotnom stave. (10 respondentov)
9. Že si nenájde vôbec prácu. (8 respondentov)
10. Že podľahnem svojej psychickej labilite (6 respondentov)

Respondenti mali v dotazníku možnosť napísať, aké negatívne javy u seba zaznamenali odkedy sú nezamestnaní. Medzi ich výpoveďami boli podráždenosť, neistota, úzkosť poruchy spánku, búšenie srdca, časté závraty, potenie, pomerne

častý pocit dávenia, strata odhadu svojich schopností, poruchy stravovania a problémy s nadváhou, zvýšená vzťahovačnosť, zhoršenie zdravotného stavu.

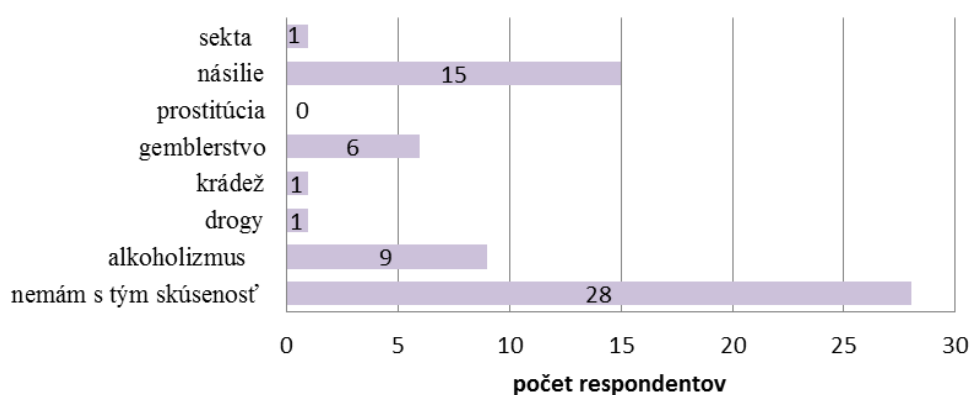
Graf 10 **Negatívne dôsledky nezamestnanosti**



Medzi časté pocity uvádzali pocit menejcennosti, vznik pocitu bezmocnosti a zbytočnosti. Pomerne veľká časť respondentov uviedla, že odkedy sú nezamestnaní zistili, že sa ich komunikačné schopnosti zhoršujú a dostávajú strach už aj vtedy ak majú ísť niečo vybavovať na úradoch. Väčšina respondentov s týmto vyhlásením patrila do strednej vekov kategórie. Starší respondenti, ktorí sú evidovaný na ÚPSVaR uviedli, že sa už začínajú zmierovať s danou situáciou a očakávajú kedy už dovŕšia dôchodkový vek. Viac nám o ich negatívnych dôsledkoch prezrádza nasledujúci graf.

Veľmi nebezpečným, ale pomerne častým sprievodným javom nezamestnanosti a dôsledkom nezamestnanosti je vznik psychopatologických javov. Môže sa stať, že aj najrozvážnejší človek im môže podľahnúť. V súvislosti so psychickým stavom našich respondentov sme boli zvedaví, že či počas svojej nezamestnanosti nepodľahli niektorým psychopatologickým stavom a nemuseli bojovať ešte aj s týmto problémom.

Graf 11 Negatívne dôsledky nezamestnanosti

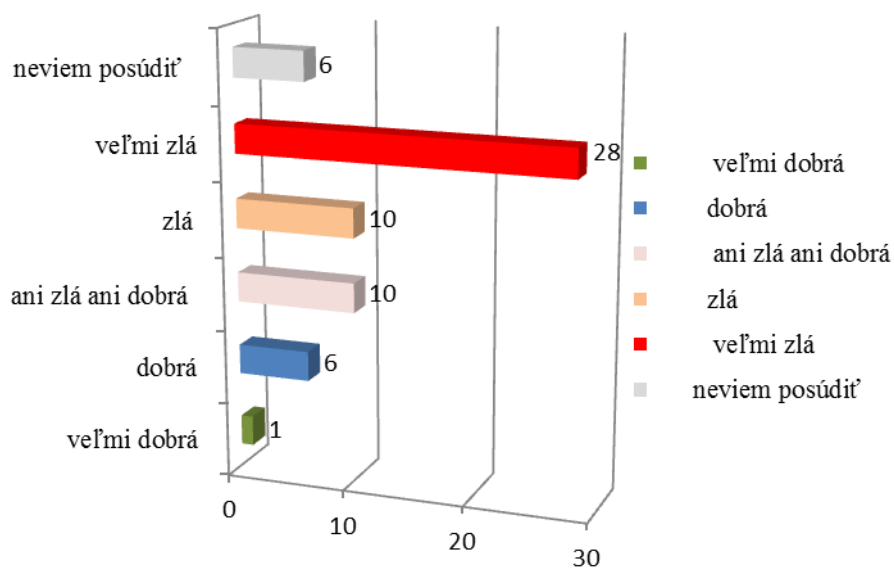


28 respondentov označilo, že našťastie nemá s týmto problémom žiadne skúsenosti a našťastie nepodľahlo žiadnym psychopatologickým javom. Oproti nim, ale 15 respondentov uviedlo, že odkedy sú nezamestnaní spozorovali u seba správanie v spoločnosti nevhodné, a že násilie z ich strany sa stávalo stále viac a viac každodenné. Niektorí nám úprimne vyjadrili, že pokiaľ mali prácu a nemali finančné problémy nikdy ani svoj hlas ani ruku nedvihli na svojich blízkych, čo sa počas nezamestnanosti už stalo. Niektorí, ale pripísali poznámku, že proti tomuto stavu bojujú a snažia sa svoje správanie korigovať a prejavujú ľútosť nad svojim správaním, ktorému veľa krát ani oni sami nerozumejú. 9 respondentov zapísalo, že sa majú problém s alkoholom, hoci nie všetci sú si istí, že je to dôsledok nezamestnanosti. 6 respondentov (hlavne z mladšej vekovej

kategórie) zaznačilo gemblerstvo. 1 respondent podľahol drogám (žiaľ, nechcel sa vyjadriť, či proti tomu bojuje, ale ich ešte stále užíva a o akú návykovú látku ide), 1 respondent menšej krádeži a 1 respondent podľahol nátlaku sekty, ale podarilo sa mu z toho dostať. Ani tento respondent nám o tom nechcel viac napísať.

Ďalšou súvisiacou otázkou pre opýtaných bolo ako by hodnotili kvalitu svojho života. Až 28 respondentov uviedlo, že ich kvalita života je veľmi zlá a zhoršila sa odkedy sú nezamestnaní, 10 respondentov uviedlo, že je zlá a 10 uviedlo, že je ani nie dobrá, ani nie zlá. Ale usudzujeme, že aj tieto odpovede môžeme charakterizovať skôr za negatívne. 6 respondentov označilo, že ich kvalita života je dobrá a dokonca 3 poznamenali, že nezamestnanosť s kvalitou prežívania života nemá nič spoločné. 1 respondent (vek 25) uviedol, že aj napriek nezamestnanosti žije svoj život naplno a kvalita jeho života veľmi dobrá. 6 opýtaných sa radšej nechce vyjadriť a zaznamenala možnosť, že kvalitu svojho života nevie posúdiť.

Graf 12 Kvalita života nezamestnaných



Pre opýtaných sme položili ešte jednu otázku týkajúcu sa ich pocitov. Žiadali sme ich aby nám napísali aké pocity majú ako nezamestnaní. Ako sa cítia, čo pociťujú ak sa ich niekto opýta kde pracujú. Rozdiel v odpovediach bolo vidieť v závislosti od veku. Pokiaľ mladšie generácie napísali, že sú nazlostení, cítia potupu a zradu, staršie ročníky pociťujú skôr hanbu, poníženosť, bezmocnosť, sklamanie a smútok.

Na základe všetkých vyššie uvedených vyhodnotení odpovedí respondentov môžeme s poľutovaním vyhlásiť, že náš **predpoklad č.2 je pravdivý** a žiaľ nie len dlhodobá , ale aj krátkodobá nezamestnanosť zanecháva následky ako na zdravotnom tak aj na psychickom zdraví človeka. Neistota, úzkosť, depresia a pocit bezmocnosti sprevádzajú skoro všetkých nezamestnaných a pomaly tvoria každodennú neoddeliteľnú súčasť života nezamestnaných.

Najväčšou sociálnou oporou pre väčšinu dlhodobo nezamestnaných respondentov je ich najbližšia rodina, príbuzní a to hlavne manžel, manželka, deti. Z odpovedí respondentov môžeme usúdiť, že zo strany najbližších príbuzných je to hlavne finančná podpora, hoci len v malej miere a zo strany známych a priateľov je to hlavne psychická podpora . Počas sumarizácie výsledkov sme však zistili, že žiaľ až 21,3% (13) respondentov uviedlo, že im v ich nepriaznivej situácií nemá kto pomôcť a nedostávajú pomoc v žiadnej forme. V odpovediach sme ale zaznamenali aj pozitívnu formu pomoci s ktorú nám napísala jedna respondentka, ktorá uviedla, že aj keď jej rodičia ju a jej rodinu nevedia finančne podporiť, ich pomoc spočíva v každotýždenných nedeľných obedoch.

Pri zistení či nezamestnanosť ovplyvnila sociálne kontakty nezamestnaných respondenti uvádzajú, že najmenej sa narušili kontakty s rodinou a príbuznými. Len 5 respondentov uviedlo, že aj tieto kontakty boli narušené. Narušenie kontaktov s priateľmi zaznamenala skoro polovica respondentov (28), ale 33 respondentov uviedlo, že sa ich vzťahy s priateľmi nenarušili. Respondenti ale uvádzajú, že najviac sa narušili kontakty s bývalými kolegami. Túto skutočnosť zaznamenalo 85% respondentov (52). Narušenie kontaktov so susedmi uviedlo len 6 respondentov.

Aj keď sme predpokladali (predpoklad č.3), že nezamestnanosť v značnej miere obmedzí sociálne kontakty z odpovedí respondentov môžeme vidieť, že dlhodobá nezamestnanosť neovplyvnila medziľudské vzťahy a nenarušila sociálne kontakty v takej miere ako sme to predpokladali. Dokonca najmladšia veková kategória skoro zhodne uviedla, že nepociťuje skoro žiadne zmeny v sociálnych kontaktoch. Niekoľko z nich uviedlo, že kvôli tomu, že majú viac voľného času sa ich okruh priateľov rozšíril. Ako nám prezrádza tabuľka č. 5 v percentuálnom vyhodnotení vidieť, že predpoklad č.3 musíme vyhlásiť v troch možnostiach za nepravdivý a len v jednej možnosti za pravdivý. Môžeme teda skonštatovať, že nezamestnanosť ovplyvňuje našu sociálnu oblasť a sú narušené sociálne kontakty, ale nie v takej miere ako sme predpokladali. **Vyhlasujem teda, že predpoklad č.3 je nepravdivý.**

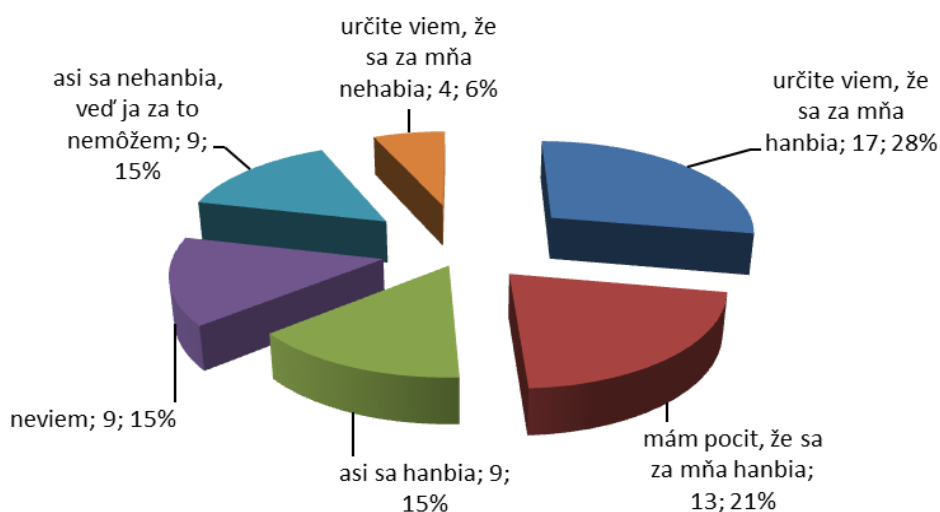
Tab. 5 **Narušenie sociálnych kontaktov**

	áno	% áno	nie	% nie	potvrdené narušenie kontaktov
s príbuznými	5	8,1	56	91,8	Nepotvrdené
s priateľmi	28	45,9	33	54,09	Nepotvrdené
s bývalými kolegami	52	85,2	9	14,75	Potvrdené
so susedmi	6	9,8	55	90,16	Nepotvrdené

V nadväznosti s narušením sociálnych kontaktov nás zaujímalo, či nezamestnanosť zanecháva svoje negatívne vplyvy aj na vzťahoch s najbližšou rodinou. Predpokladali sme, že áno nezamestnanosť zanecháva svoje negatívne vplyvy aj na vzťahoch s najbližšou rodinou, ale tá sa za nezamestnanosť svojich blízkych nehanbí.

Na otázku „*Myslíte si, že sa vaši rodinný príslušníci za Vás hanbia, kvôli vašej nezamestnanosti?*“ sa opýtaní vyjadrili nasledovne. 17 respondentov vie určite, že sa za nich ich blízky hanbia, 13 respondentov má pocit, že sa za nich ich rodiny hanbia. 9 respondentov zaznačilo možnosť asi áno a taký istý počet (9) označilo, že nevie či sa za nich rodinný príslušníci hanbia. Opäť 9 respondentov uviedlo, že asi sa za nich rodiny nehanbia, veď oni za svoju nezamestnanosť nemôžu a len 4 respondenti s určitosťou uviedli, že sa za nich rodiny nehanbia.

Graf 13 **Pocit hanby u rodinných príslušníkov**



Z výpovedi našich respondentov je ďalej zrejmé, že nezamestnanosť rodičov sa podpisuje na psychike a chovaní detí. Túto skutočnosť nám potvrdilo až 80% (49) respondentov. Hoci uvádzajú, že malé deti danú situáciu ešte nechápu, ale pociťujú dôsledky nezamestnanosti, nakoľko si ich rodičia nemôžu dovoliť im nakupovať veci (hračky, sladkosti) tak ako to bolo predtým ako keď boli zamestnaní. Staršie deti si už situáciu dokážu uvedomiť lepšie, ale k ich psychickému rozpoloženiu nepriaznivo pôsobí aj to, že sa už sa stav rodičov hanbia. Deti nezamestnaných sú podľa vyjadrenia našich respondentov depresívnejšie, nekoncentrovanejšie, citlivejšie, nedôverčivejšie a v neposlednej miere dostávajú strach z budúcnosti a rezignujú v takých záležitostiach ako výber budúceho povolania.

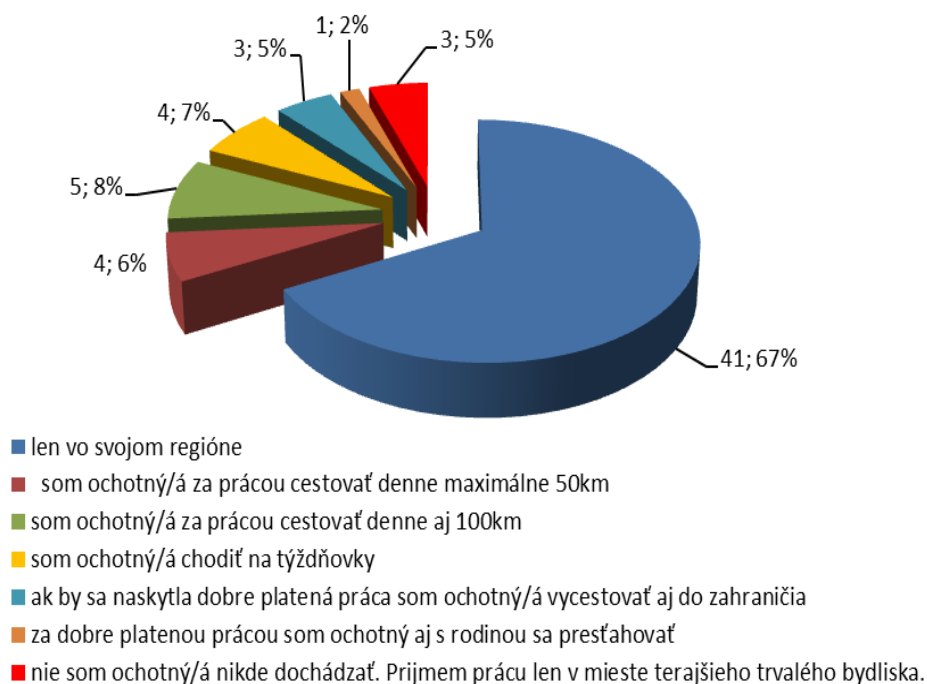
Môžeme teda vyhlásiť, že **predpoklad č.4 je pravdivý** a nezamestnanosť zanecháva negatívne vplyvy na deťoch nezamestnaných a pocit hanblivosti rodinných príslušníkov nám potvrdilo 64% opýtaných respondentov.

Jedným z cieľov nášho dotazníka bolo aj zistenie informácií nezamestnaných o aktívnych nástrojoch trhovej politiky a o možnosti ich využitia. Informačno-poradenské služby využilo spolu len 5 respondentov. Špeciálne poradenské služby nevyužil ani jeden z respondentov. Služby odborného poradenstva a vypracovania individuálneho akčného plánu využili 2 respondenti. Tí istí dvaja respondenti si uplatnili aj nárok na preplatenie cestovného pri výberovom konaní. Príspevok na aktivačnú činnosť využilo spolu 6 respondentov a príspevok na absolventskú prax zase 4 respondenti. 6 absolventi sa zúčastnili rekvalifikačného kurzu, ale ani po jeho ukončení sa nedokázali nikde zamestnať. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť ako ani príspevok na sťahovanie za prácou nevyužil ani jeden z respondentov. Ak spočítame nezamestnaných, ktorí využili aktívne nástroje trhovej politiky zistíme, že len 23 respondentov využilo túto možnosť čo je len 37,7% všetkých opýtaných respondentov a preto musíme vyhlásiť, že predpoklad č.5 nie je pravdivý a nezamestnaní nevyužívajú nástroje trhovej politiky.

Nastáva, ale otázka prečo len tak málo ich tieto nástroje využíva. Z 38 respondentov, ktorí nenaznačili ani jednu možnosť nám 20 respondentov napísalo, že vôbec nemalo žiadne informácie o možnosti využitia niečoho takého ako sú nástroje trhovej politiky. Veľkú mieru tejto neinformovanosti prikladajú pracovníkom ÚPSVaR, nakoľko tí ich vôbec neupozornili na to, že niečo také môžu využiť. Zároveň v dotazníku uviedlo viac ako 35 (57,3%) respondentov, že sú veľmi nespokojní s prácou zamestnancov ÚPSVaR. Úroveň vedomostí týchto pracovníkov považujú za veľmi slabú, sami zamestnanci ÚPSVaR nemajú prehľad o voľných pracovných miestach dokonca nevedia poskytnúť dostatočné informácie ani o tom aké rekvalifikačné kurzy budú prebiehať, prípadne či nepotrebuje niektorí iný kraj

zamestnanca s vyštudovaným odborom nezamestnaného. Je síce pravda, že až 41 respondentov uviedlo, že príjme len prácu vo vlastnom regióne. Zaujímavosťou je, že práve 3 ženy označili, že ak by sa naskytla dobre platená práca sú ochotné vycestovať aj do zahraničia. Všetky tri uviedli, že by rady vykonávali prácu opatrovateliek v Rakúsku, ale ich nedostatkom je nedostačujúca nemčina. A presne tak 2 ženy uviedli, že by boli ochotné cestovať na týždňovky. Paradoxom je, že prácu len vo vlastnom regióne zaznamenali hlavne muži.

Graf 14 Dochádzka za prácou



V závere dotazníka nás zaujímalo, kde nezamestnaní získavajú informácie o voľných pracovných miestach. Respondenti uviedli nasledovné:

- na internete **52** respondentov
- na ÚPSVaR **18** respondentov
- v novinách – v inzerciách **16** respondentov

- informujem sa osobne u zamestnávateľov **15** respondentov
- na teletexte **10** respondentov
- nikde **3** respondenti
- u sprostredkovateľských a personálnych agentúrach **2** respondenti
- na rôznych spoločenských podujatiach **0** respondentov

Po vyhodnotení dotazníkov vypracovaných nezamestnanými respondentmi môžeme sformulovať nasledujúce odporúčania pre prax.

- Jedným z našich odporúčaní by bolo, aby nezamestnaní nezostávali so svojimi problémami osamotene, ale aby sa nehanbili otvorene hovoriť o svojich pocitoch a prijať ponúkanú pomoc, resp. pomoc vyhľadať.
- Stres, nervozita, úzkosť, a negatívne psychosociálne javy, ktoré sa môžu prejaviť počas nezamestnanosti môžu spôsobiť nemalé zdravotné a psychické problémy u jednotlivcoch. Odporúčame aby nezamestnaní svoj voľný čas nevenovali alkoholu, drogám, sektám, gemblerstvu, ale aby ho využívali radšej na zdokonaľovanie svojich osobnostných a profesijných vlastností, ktoré im môžu pomôcť pri hľadaní si novej práce.
- Ak sa chcú nezamestnaní vrátiť medzi pracujúcu spoločnosť, mali by sa zamyslieť, či by nemali svoje vedomosti skvalitňovať a zamerať sa hlavne na oblasť jazykov a informačnej techniky.
- Je to kruté, narodiť sa v regióne, kde si človek ťažko nájde prácu. Ale možno je nerozumné v takom regióne zotrvať. Ako ďalším naším odporúčaním a to hlavne pre mladých respondentov a pre mladých, ktorí ešte nemajú rodiny, aby sa

zamysleli nad možnosťou, presťahovať sa za prácou do iného regiónu a pritom využiť niektoré z nástrojov aktívnej politiky trhu.

- Aktuálnou potrebou spoločnosti, ak má reflektovať súčasné aktuálne trendy v súlade so smerovaním k znalostnej spoločnosti, je zvýšenie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva. Úrady práce sociálnych vecí a rodiny by sa mali skvalitniť vzdelávanie v oblasti cudzích jazykov, s dôrazom na odbornú terminológiu s využitím zahraničných lektorov a v oblasti informačných technológií so zameraním na smer vzdelávania.
- Úrady práce sociálnych vecí a rodiny by mali zlepšiť a aktualizovať informácie o produktoch úradov práce, obnoviť informácie o voľných a ponúkaných pracovných miestach v rámci celej SR,
- Zefektívniť systém prípravy doplnkových vzdelávacích aktivít pre nezamestnaných aj prostredníctvom realizácie projektov.
- Najvhodnejším riešením je predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti pomocou sociálnej práce s nezamestnanými, hneď na začiatku evidencie a najmä počas krátkodobej evidencie. Na úradoch práce preto potrebujeme vytvoriť kvalitný servis poskytovania služieb od poradenstva, cez sprostredkovanie zamestnania, analýzu potrieb evidovaných uchádzačov o zamestnanie a potrieb zamestnávateľov, až po kvalitnú prípravu na výberové konania.
- Posilňovať individuálny prístup k nezamestnaným, zefektívniť vzájomnú komunikáciu a zlepšiť komunikačné zručnosti zamestnancov úradov práce.
- Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávali len profesionálnych sociálnych pracovníkov – poradcov i sprostredkovateľov práce, ktorí by sa mal snažiť neustále zvyšovať svoju odbornosť a profesionálnu úroveň.

ZÁVER

Ostať bez práce je iste veľmi zložitá životná situácia, a to nielen z finančného hľadiska. Nezamestnanosť je nielen závažným spoločenským problémom, ale aj závažným ľudským problémom. Pri hodnotení dopadov nezamestnanosti na človeka a jeho psychiku si stále viac a viac uvedomujeme, že zamestnanie, práca má pre človeka mnoho významov. Má negatívne účinky hlavne na prežívanie nezamestnaného a v niektorých oblastiach narastá do neúnosnej miery.

Diplomová práca spracováva danú problematiku nezamestnanosti nielen teoreticky, ale aj prakticky. V práci sme sa snažili rozobrať vplyv nezamestnanosti na človeka. Cieľom práce bolo teoreticky objasniť najzávažnejšie dôsledky nezamestnanosti ako vážneho spoločenského a sociálneho javu. Chceli sme poukázať na šírku a mnohostrannosť následkov dlhodobej nezamestnanosti na rodinu, uviesť nástroje na riešenie dlhodobej nezamestnanosti a prostredníctvom nich poukázať na rozšírenie možností jej riešenia.

V diplomovej práci sme si postupne sa vysvetlili jednotlivé pojmy a termíny súvisiace s danou témou. Svoju pozornosť sme venovali druhom, formám, dôsledkom a v neposlednom rade príčinám vzniku nezamestnanosti. Domnievame sa, že cieľ diplomovej práce bol naplnený.

V práci sme sa venovali nielen tomu čo prežíva nezamestnaný vo svojom vnútri počas nezamestnanosti, ale aj tomu ako nezamestnanosť ovplyvňuje životný štýl rodiny, jej členov a ako sa mení správanie rodiny voči okoliu a naopak. Naším zámerom bolo zrealizovať na základe teoreticky podložených poznatkov vlastný empirický prieskum. Jeho realizáciou sme sledovali odhalenie negatívnych dôsledkov dlhodobej nezamestnanosti.

Táto diplomová práca nám priniesla veľa pohľadov na život nezamestnaných. Na základe získaných informácií a dostupnej literatúry môžeme konštatovať, že nezamestnanosť je rizikovým životným obdobím spájaným so zvýšeným prežívaním stresu, čoho dôsledkom môže byť zhoršenie tak psychického, ako aj fyzického zdravia a narušenia rodinnej pohody. Niektorí zvládne nepriaznivú situáciu lepšie, no na niektorých nezamestnanosť zanecháva veľmi nepriaznivé účinky. Preto je v takomto prípade veľmi dôležitá podpora rodiny, blízkych a priateľov.

Treba si uvedomiť, že strata zamestnania je vždy spojená so zmenou sociálneho statusu, životnej úrovne i sociálnej role nezamestnaného. Rovnako hrozí nebezpečenstvo jeho sociálnej izolácie. Následky dlhodobej nezamestnanosti zasahujú aj do rodinného života nezamestnaných a majú negatívny dopad i na širšie sociálne prostredie, a teda nepriaznivo ovplyvňujú aj celú spoločnosť. Pre človeka je to veľmi ťažké obdobie a každý sa s týmto faktorom vyrovnáva po svojom.

Pocit nadbytočnosti a nepotrebnosti je hrozný. V období nezamestnanosti je najdôležitejšia jedna vec a to nestratiť vieru v nájdenie nového zamestnania a nevzdať sa po niekoľkých nevydarených pokusoch, aj keď je to pre jedincov veľmi ťažké.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY A PRAMEŇOV

BUCHTOVÁ, B et.al. 2002. *Nezamestnanosť. Psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Praha: Grada. Publishing. 2002. 1.vyd. 240s. ISBN 80-247-9006-8

FERJENČÍK, J. 2000. *Úvod do metodológie psychologického výskumu*. Praha: Portál, 2000. 254s. ISBN 80-7178-367-6 EAN 97880717836671

HARTL, P. HARTLOVÁ, H. 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. 2000. 1.vyd. 774s. ISBN 80-7178-303-X

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce - sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 2007. 1.vyd. 183s. ISBN 978-80-246-1383-3

LINHART, J. et al. 2003. *Slovník cizích slov pro nové století*. Litvínov: Dialog. 1.vyd. 412s. ISBN 80-85843-61-7. _EAN 9788085843613

MAREŠ, P.2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon. 2002. 1.vyd. 172s. ISBN: 80-86429-08-3

MATOUŠEK O. 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. 2008, 272s. ISBN 9788073673680

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. 2005. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 351s. SBN 80-7367-002-X

VÁGNEROVÁ, M. 1999. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. 1999. 448s. ISBN: 80-7178-214-9

VÝROST, J., SLAMENÍK, I. 2001. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada. 2001. 260s. ISBN 80-247-0042-5

Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku v hmotnej núdzi. In: Informačný materiál k implementácii Národného projektu č. 5. Bratislava: 2004. 12s.

BARÁNIK, M., HABÁNIK, J. 2002. *Základy makroekonomie*. Bratislava: Iris. 2002. 236s. ISBN 80-89018-45-9

CABAN, M. 2005. *Riziká súvisiace s dlhodobou neúčastou a trhu práce v dôsledku starostlivosti o dieťa*. In: Práca verzus rodina – dilema alebo súlad? Zborník prednášok z konferencie: 25. máj 2005, Kongresová sála hotela Tatra, [súčasť projektu Rodina a práca: Dilema alebo súlad] Bratislava: Konzorcium Urobme TO. 2005. 80s. ISBN 80–969381–0–X. EAN 9788096938100

DANIEL, J., et al. 1992. *Kapitoly zo všeobecnej psychológie*. Nitra: PF UKF. 1992. 118s. ISBN 80-85183-77-3

ĎURDOVIČOVÁ, M. 1998. *Sociálno-ekonomické dôsledky nezamestnanosti*. In: *Práca a sociálna politika*. Roč.6. 1998. č.11. s.7 In: *Práca a sociálna politika*. Odborno-metodicky mesačník pre otázky zamestnanosti, trhu práce, sociálnych vecí a rodiny. Roč.6. Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny. 1998. č.11. s.6 ISBN: 1210-5643 (periodikum)

HONTYOVÁ, K., LISÝ, J., MAJDÚCHOVÁ, H. 2006. *Základy ekonomie a ekonomiky*. Bratislava: EKONÓM. 2006. 1.vyd. 185s. ISBN 80-225-2137-X

HRONCOVÁ, J., EMMEROVÁ, I. 2004. *Sociálna pedagogika*. Banská Bystrica: PF UMB. 2004. 1.vyd. 280s. ISBN 80-8033-028-2

IVANOVÁ E. a kol. 2007: *Ekonomická teória*. Ekonomická teória: Základy ekonómie, 3. vyd. Trenčín: TNUNI, Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2007. 365s. ISBN 80-8075-421-1

JUSKO, P. 2004. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. Banská Bystrica: PF UMB. 1.vyd. 144s. ISBN 80-8083-018-5

MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém: Makroekonómia 7*. Bratislava: IURA EDITION, 2002. 151s. ISBN 80-89047-31-9

MASÁROVÁ, J – HABÁNIK, J. 2007. *Makroekonómia- Praktické cvičenia*. Trenčín: Trenčianska univerzita A. Dubčeka. 2007 160 s. ISBN 978-80-8075-352-8. 2

LISÝ, J. a kol. 2005. *Ekonómia v novej ekonomike*. Bratislava: IURA EDITION. 2005. 1.vyd. 701s. ISBN 80-8078-063-3

LIŠKA, Ivan. 2003. *Som nezamestnaný! A čo ďalej?* Bratislava: Súvaha, 2003. 68s. ISBN 80 -88727-60-X

ONDREJKOVIČ, P. a kol. 2001: *Sociálna patológia*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV. 2001. 2. prepracované a rozšírené vyd. 310s. ISBN 80-224-0685-6

RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: 2009, 275s. ISBN 80-225-1757-7

SAMUELSON, P.,NORDHAUS, W. 2000. *Ekonomía*. Slovenský preklad zo 16.amerického vydania Bratislava: Vydavateľstvo ELITA. 2000. 844s. ISBN 80-8044-059-X

SIEGRIST, M. 1996. *Rozvoj osobnosti – vzdelávacia práca s nezamestnanými ľuďmi*. Bratislava : PRÁCA. Nadácia KABA. 1996. 1.vyd., 358s.

SCHRAGGEROVÁ, M. 2011. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Nové Zámky: PSYCHOPROF. 2011. 115s. ISBN 9788089322084

STANEK, V. et. al. 2002. *Sociálna politika*. Bratislava: SPRINT. 2002. 474s. ISBN 80-8884-92-X

STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálneho pracovníka*. Trnava: AD, 1996. 1.vyd. 255s. ISBN 80-967589-0-X

ŠUTLEROVÁ, V. 1999. *Potenciál služieb pri riešení problémov v súvislosti so zamestnanosťou*. In: *Rodina a problémy zamestnanosti*. Zborník referátov z konferencie. 1.vyd. Bratislava: Slovenská spoločnosť pre rodinu a zodpovedné rodičovstvo. 1999. 104s. ISBN 80-968175-8-2

TOKÁROVÁ, A., KREDÁTUS, J., FRK, V.2005. *Kvalita života a rovnosť príležitosti*. Zborník abstraktov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou: 24. a 25. novembra 2004. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity. Grafotlač Prešov. 2005 ISBN 80-8068-425-1

TVRDOŇ, M.- KASANOVA, A. 2004.: *Chudoba a bezdomovstvo*. Nitra:FSVaZ. UKF. 141s. ISBN 80-8050-776-7

URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Univerzita Matej Bela. 2005. 1.vyd. 98s. ISBN 80-8083-057-6

VINCÚR P. a kol. 2001. *Hospodárska politika*. Bratislava: Sprint, 2001. 1.vyd. 396s. ISBN 80-88848-67-9

Všeobecný encyklopedický slovník M-R.2002. Bratislava: CESTY. 2002. 1 vyd. 1000s. ISBN 80-7181-708-2

WOLFOVÁ, D., OŠKOVÁ, S., PECHOVÁ, M., PONGRÁCZOVÁ, E. 2007. *Teória a politika zamestnanosti: aplikačné praktikum*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2007. 94 s. ISBN 978-80-225-2400-1

ŽILOVÁ, A. 2003. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. Banská Bystrica: PF UMB. 2003. 1.vyd.. 111s. ISBN 80-8055-721-7

ZOZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJOV

EuroEkonom: *ekonomická príručka moderného ekonóma*. 2010. [online]. [cit. 2012-01-15]. dostupný na: <http://www.euroekonom.sk/manazment/personalny-manazment/mzdove-formy>

Európska komisia: *Zamestnanosť, sociálne veci a rovnaké príležitosti* 2010. [online]. [cit. 2012-02-02]. Dostupný na: http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/fighting_discrimination/eu_programmes.html?langid=sk

Eurostat. *Miera nezamestnanosti*. [online] Dátum poslednej aktualizácie: 10. feb 2012 [online]. [cit. 2012-02-02]. Dostupný na http://www.google.sk/publicdata/explore?ds=z8o7pt6rd5uqa6&met_y=unemployment_rate&idim=country:sk&fdim_y=seasonality:sa&dl=sk&hl=sk&q=nezamestnanos%C5%A5#!ctype=1&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=unemployment_rate&fdim_y=seasonality:nsa&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country:sk&ifdim=country_group&hl=sk&dl=sk

Štatistický úrad SR. 2010. [online]. [cit. 2012-01-16]. Dostupný na: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8123>>

Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb., ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných ústavným zákonom v znení neskorších predpisov. Z 01.septembra 1992. [online] [cit.2011-10-09] dostupné aj na: <http://www.zbierka.sk/zz/predpisy/default.aspx?PredpisID=12045&FileName=92-z460&Rocnik=1992>

Všeobecná deklarácia ľudských práv. [online]. [cit 2011-12-05].
dostupné na:

http://www.vop.gov.sk/ochrana_prav/legislativa/deklaracia

*Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene
a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*

Bratislava: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny [online]

[cit.2011-12-10] dostupné aj na: <http://www.upsvar.sk/sluzby->

[zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-)

[zamestnanosti/zakon-o-sluzbach-](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakon-o-sluzbach-)

[zamestnanosti.html?page_id=12823](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12823)

Zákon NR SR č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v
oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene
a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[online]. [cit 2011-12-05]. dostupné na: <http://www.upsvar->

[tv.sk/zakony/vseobecne/453_2003.pdf](http://www.upsvar-tv.sk/zakony/vseobecne/453_2003.pdf)

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obr.1 Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch SR k 31.12.2011...57

ZOZNAM TABULIEK

Tab.1	Vekové obsadenie respondentov s počtom nezaopatrených detí	73
Tab.2	Rodinný stav respondentov.....	74
Tab.3	Doba evidencie respondentov na ÚPSVaR	76
Tab.4	Jazyková znalosť respondentov	80
Tab.5	Narušenie sociálnych kontaktov.....	87

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1	Dobrovoľná nezamestnanosť	23
Graf 2	Nedobrovoľná nezamestnanosť	24
Graf 3	Priebeh reakcie na stratu zamestnania – Harissonov model	27
Graf 4	Vývoj miery nezamestnanosti v SR v období 1998 – 2011.....	57
Graf 5	Vekové zobrazenie respondentov	72
Graf 6	Grafické zobrazenie rodinného stavu respondentov.....	75
Graf 7	Doba evidencia respondentov na ÚPSVaR.....	76
Graf 8	Dôvody dlhodobej nezamestnanosti	78
Graf 9	Prežívanie negatívnych pocitov respondentov	80
Graf 10	Negatívne dôsledky nezamestnanosti	82
Graf 11	Negatívne dôsledky nezamestnanosti	73
Graf 12	Kvalita života nezamestnaných	84
Graf 13	Pocit hanby u rodinných príslušníkov	88
Graf 14	Dochádzka za prácou	90

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A: DOTAZNÍK

P R Í L O H Y

PRÍLOHA A:
DOTAZNÍK

Milí respondenti

Obraciam sa na Vás s prosbou o vyplnenie priloženého dotazníka. Cieľom tohto dotazníka je zistiť príčiny vplyv krátkodobej a dlhodobej nezamestnanosti na prežívanie nezamestnaného, zistiť dôsledky dlhodobej nezamestnanosti ako vážneho spoločenského a sociálneho javu a v neposlednej rade by nás zaujímali vaše úprimné názory na Vašu terajšiu nepriaznivú situáciu.

Za Vašej pomoci a pomoci tohto dotazníka budem môcť zosumarizovať všetky potrebné informácie a vytvoriť tak ucelený obraz o pocitoch nezamestnaných, o ich potrebách, a za pomoci Vami vyplnených dotazníkov budeme môcť formulovať závery a odporúčania, ktoré by mohli pomôcť nezamestnaným ako zvládať nezamestnanosť

Dotazník je anonymný. Dotazník zahrňuje otázky o Vašej situácii, o Vašej psychike, ale aj otázky týkajúce sa vašej spokojnosti s činnosťou ÚPSVaR. V prípade, že chcete zaznačiť viac možností prosím kľudne tak urobte. Prosím Vás len o úprimné odpovede. V prípade, že by ste mali nejaké pripomienky k dotazníku, alebo by ste sa chceli k danej téme vyjadriť, prosím napíšte mi svoj názor na rubovú stranu dotazníka. Nemusíte sa obávať zneužitia Vami udaných údajov, alebo odpovedí. Výsledky tohto dotazníka slúžia výlučne pre potreby diplomovej práce a nebudú nikde inde zverejnené.

Za Vašu pomoc Vám veľmi pekne ďakujem

Jana Richterová

Univerzita Jána Amosa Komenského Praha

D O T A Z N Í K

Vek:

- a) od 25 - 30
- b) od 31 - 35
- c) od 36 - 40
- d) od 41 - 45
- e) od 46 - 50
- f) od 51 - 55
- g) nad 55

Vaše pohlavie: muž žena

Vzdelanie

(Uved'te prosím vaše najvyššie ukončené vzdelanie)

Koľko detí máte ? _____

Rodinný stav:

- a) slobodný/á
- b) ženatý/vydatá
- c) rozvedený/á
- d) ovdovený/á

Koľko z nich má do 25 rokov?

Musíte sa o ne starať? _____

1. Ako dlho ste evidovaný/á na Úrade práce a sociálnych vecí

(ďalej len ÚPSVaR)?

- a) do pol roka
- b) do roka/rok
- c) do troch rokov
- d) viac ako tri roky

2. Považujete súčasnú situáciu na trhu práce za priaznivú?

- a) áno
- b) skôr áno
- c) nie
- d) skôr nie
- e) nedokážem to posúdiť

3. Kde získavate informácie o voľných pracovných miestach?

- a) na ÚPSVaR
- b) na internete
- c) v novinách – v inzerciách
- d) na teletexte
- e) nikde
- f) informujem sa osobne u zamestnávateľov
- g) u sprostredkovateľských a personálnych agentúrach
- h) na rôznych spoločenských podujatiach

4. Čo pokladáte za dôvod svojej dlhodobej nezamestnanosti?

(môžete označiť aj viac možností)

- a) málo pracovných miest v regióne
 - b) málo pracovných miest v odbore, ktorý som vyštudoval/a
 - c) nedostatočná informovanosť o voľných pracovných miestach
 - d) nedostatočné jazykové znalosti
 - e) nedostatočné vzdelanie
 - f) nemožnosť rekvalifikácie
 - g) nedostatok praxe
 - h) iné _____
-

5. Máte záujem vzdelávať sa pre lepšie uplatnenie na trhu práce?

- a) áno
- b) nie
- c) možno
- d) neviem

6. Ovládáte cudzí jazyk? Ak áno uved'te prosím aký a na akej úrovni.

a) áno,

a to:-----

b) nie

7. V akom odbore ste vyštudovali?

a) technické vedy

b) ekonómia

c) zdravotníctvo

d) poľnohospodárstvo, lesníctvo

e) doprava

f) strojárstvo

g) stavebníctvo

h) pedagogika

i) iné

8. V čom /kde pociťujete negatívny vplyv vašej nezamestnanosti?

a) finančná oblasť

b) zhoršenie zdravia

c) materiálne zabezpečenie

d) sociálna izolácia

e) prerušenie kontaktov

f) insolventnosť

g) psychická labilita

h) iné

9. Máte pocit, že svoj život nezvládáte?

a) áno, nezvládam ho

b) nie, je to v poriadku

c) niekedy

10. Kto je pre Vás počas Vašej nezamestnanosti najväčšou sociálnou oporou? (prosím pripíšte aj ako Vám pomáha)

11. Počas dlhodobej nezamestnanosti môžu nastať u jednotlivcov psychopatologické javy. Museli ste sa s niektorými počas Vašej nezamestnanosti vyrovnávať?

(prosím zaznačte ak ste sa stali „otrokom“ niektorých z nižšie uvedených javov)

- a) Nemám s tým žiadnu skúsenosť
 - b) alkoholizmus
 - c) drogy
 - d) krádež
 - e) gemblerstvo
 - f) prostitúcia
 - g) násilie (z vašej strany)
 - h) iné (prosím uviesť)
-
-

12. Viete opísať aké pocity máte ako nezamestnaný/á?

(Ako to prežívate napr. ak máte niekde uviesť, že ste nezamestnaný/á?)

13. Myslíte, že sa Vaša nezamestnanosť sa podpísala aj na psychike vašich detí?

- a) určite áno
- b) asi áno
- c) nie
- d) určite nie
- e) neviem

14. Ako často prežívate negatívne pocity ako napr. úzkosť, beznádej depresia?

- a) nikdy
- b) niekedy
- c) dosť často
- d) často
- e) stále som v strese

15. Myslíte si, že sa vaši rodinní príslušníci za Vás hanbia, kvôli vašej nezamestnanosti?

- a) Asi nie, veď za to ja nemôžem
- b) určite nie
- c) asi áno
- d) áno, mám pocit, že sa hanbia
- e) viem určite, že áno
- f) neviem

16. Ako pociťujú Vašu nezamestnanosť Vaše deti???

17. Môžete napísať podľa Vás aké následky ste spozorovali u seba od kedy ste nezamestnaný/á?

18. Ako by ste hodnotili kvalitu svojho života?

- a) veľmi dobrá
- b) dobrá
- c) ani zlá ani dobrá
- d) zlá

- e) veľmi zlá
- f) neviem posúdiť

19.Obmedzila Vaša dlhodobá nezamestnanosť Vaše sociálne kontakty s

- a) s príbuznými áno nie
- b) s priateľmi áno nie
- c) s bývalými kolegami áno nie
- d) so susedmi áno nie

20.Čo Vám ako nezamestnanému naháňa najväčší strach?

Ktoré faktory, alebo okolnosti Vás vedia negatívne ovplyvniť.

(prosím označte 3 najviac zaťažujúce faktory)

- a) Strach z budúcnosti.
- b) Strach o rodinu.
- c) Insolventnosť (finančná neschopnosť – splácanie úverov).
- d) Že si nenájde vôbec prácu.
- e) Že kvôli práci budem musieť opustiť rodinu.
- f) Že podľahnem svojej psychickej labilite.
- g) Že sa dlhodobá nezamestnanosť zobrazí a na mojom zdravotnom stave.
- h) Že sa za mňa moji blízki hanbia (alebo budú hanbiť).
- i) Že sa kvôli nezamestnanosti narušia moje rodinné a partnerské vzťahy.
- j) Že kvôli nezamestnanosti môžem prísť o strechu nad hlavou.

21.Ako ste spokojný s vystupovaním a ústretovosťou zamestnancov na ÚPSVaR?

- a) som spokojný/á, nemám s nimi žiadny problém
- b) skôr spokojný/á
- c) som nespokojný/á
- d) som veľmi nespokojný

22.V prípade možnosti zamestnania, máte záujem zamestnať sa:

- a) len vo svojom regióne
- b) som ochotný/á za prácou cestovať denne maximálne 50km
- c) som ochotný/á za prácou cestovať denne aj 100km
- d) som ochotný/á chodiť na týždňovky
- e) ak by sa naskytla dobre platená práca som ochotný/á vycestovať aj do zahraničia
- f) za dobre platenou prácou som ochotný aj s rodinou sa presťahovať
- g) nie som ochotný/á nikde dochádzať. Prijmem prácu len v mieste terajšieho trvalého bydliska

23. Ktoré zo služieb poskytovaných ÚPSVaR poznáte?

(prosim označte aj ak ste niektorú zo služieb využili)

Služby poskytované ÚPSVaR (nástroje aktívnych opatrení na trhu práce)	Využil/a som ho	Nevyužil/a som ho
informačno-poradenské služby (poskytovanie rád a informácií občanom o možnostiach zamestnať sa, o predpokladoch potrebných na výkon povolania, možnostiach vzdelávania a rekvalifikácie a hmotnom zabezpečení uchádzačov o zamestnanie)	áno	nie
špeciálne poradenské služby (riešenie problémov voľby povolania a pracovného uplatnenia evidovaných nezamestnaných, predovšetkým tých, ktorí si vyžadujú zvýšenú starostlivosť, poskytovanie psychologických služieb a lekárskeho poradenstva)	áno	nie
zúčastnil/a som sa odborného poradenstva a vypracovania individuálneho akčného plánu	áno	nie
uplatnil(a) som si nárok na preplatenie cestovného pri výberovom konaní	áno	nie
príspevok na aktivačnú činnosť	áno	nie
príspevok na absolventskú prax	áno	nie
vzdelávanie pre trh práce a rekvalifikácia	áno	nie
príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	áno	nie
príspevok na sťahovanie za prácou	áno	nie

Ak ste neoznačili ani jednu z daných služieb prosím napíšte nám prečo ste doposiaľ nevyužili tieto nástroje aktívnej politiky?

24. Ako vnímate úroveň odborných vedomostí pracovníkov ÚPSVaR?

- a) Úroveň je vynikajúca, majú stále prehľad o voľný pracovných miestach, o zmenách v zákonoch, poskytujú mi dostatočné informácie o rekvalifikačných kurzoch a sú ústretový.
- b) Úroveň je dobrá.
- c) Úroveň je priemerná.
- d) Úroveň je slabá
- e) Úroveň ich vedomostí je veľmi slabá.
- f) Nevieť posúdiť.

25. Ste ochotní vykonávať aj inú profesiu ako bola Vaša pôvodná?

- a) áno
- b) možno za určitých podmienok (napr. lepšie plat. podmienky)
- c) samozrejme, potrebujem prácu takže zoberiem hoci čo
- d) nie, chcem pracovať len vo svojej profesii

26. Uved'te prosím ako chcete riešiť vy svoju nezamestnanosť.

**27. Aké odporúčania, alebo návrhy by ste vedeli vy poskytnúť
ÚPSVaR k zníženiu nezamestnanosti?**

Ďakujem za pomoc a prajem
čo najskoršie zlepšenie Vašej
súčasnej nepriaznivej situácie

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Jana Richterová
Odbor: Andragogika
Forma štúdia: Kombinované štúdium
Názov práce: Vplyv krátkodobej a dlhodobej
nezamestnanosti na prežívanie nezamestnaného
Rok: 2012
Počet strán textu bez príloh: 94
Celkový počet strán príloh: 11
Počet titulov českej literatúry a prameňov: 10
Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov: 28
Počet internetových zdrojov: 8
Vedúci práce: PhDr. Eva ŽIVČICOVÁ, PhD.