

Friedrich Ebert Stiftung Bratislava
Ekonomická univerzita Bratislava
Nadácia M Bratislava
Mestská časť Bratislava - Petržalka

**PROBLEMATIKA DLHODOBEJ
NEZAMESTNANOSTI
V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**



A 97 - 10575

Bratislava, 1996

Táto publikácia vznikla jednuducho preto, lebo každý druhý nezamestnaný v tejto republike je dlhodobo nezamestnaný, teda viac ako jeden rok a približne každý štvrtý je nezamestnaný viac ako dva roky.

Autori nemali ambície za tento stav niekoho obviníť - vinu nesieme totiž všetci. Chceli poukázať na vážnosť situácie a osloviť všetkých tých, ktorí môžu v tejto veci niečo urobiť, aby urobili.

Byť dlhodobo nezamestnaným je svojim spôsobom tragédia. Nie všetci ju vnímajú rovnako, nie všetci majú rovnaký zmysel pre zodpovednosť, nie všetci chcú pracovať. Avšak bez ohľadu na to aký stupeň vnímanosti u jednotlivcov, skupín či celej spoločnosti jestvuje, dlhodobá nezamestnanosť objektívne pôsobí na ekonomiku v tom negatívnom slova zmysle a pôsobí negatívne na každého dlhodobo nezamestnaného človeka.

Makroekonomický prístup k dlhodobej nezamestnanosti je pragmatickým prístupom. Má svoje rozmery. Do týchto rozmerov sa však nevýdaju osudy tisícok ľudí, ich rodin a najmä dôsledky ich rezignácií. Nie sú tam dôsledky nezamestnanosti mládeže, nie sú tam osudy tých ktorí prepadli drogám, prostitúciu, drobným krádežiam i násilným trestným činom.

Reč čísel je jasná a zároveň varujúca. Preto táto publikácia vznikla. A okrem dôvodu, uvedeného v prvej vete, vznikla aj preto, že autorom sa zdá, že sa viac o dlhodobej nezamestnanosti hovorí, než aby sa pre jej odstránenie, resp. prevenciu primerane robilo.

Autori dakujú všetkým, ktorí umožnili vznik tejto publikácie. Nadáciii Friedricha Eberta za podporu pri príprave a uskutočnení seminára, konaného dňa 26. septembra 1996 v priestoroch Ekonomickej univerzity v Bratislave a za podporu pre vydanie tejto publikácie. Pracovníkom Katedry sociálneho rozvoja a práce, EU v Bratislave za pomoc pri organizovaní seminára. Všetkým referujúcim a hostom seminára zo strany zamestnávateľov, zamestnancov reprezentovaných Konfederáciou odborových zväzov a niektorých odborových zväzov ako aj rezortu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V neposlednom rade dakujeme každému, kto z pozície svojich skúseností sa o ne s nami podeľil a pomohol nám pri autorskej tvorbe.

30. novembra 1996

Autori

Najlepšou zbraňou proti nezamestnanosti je rozvoj ekonomiky.

Sociálno-ekonomicke aspekty dlhodobej nezamestnanosti

Teoreticko-metodologické východiská (Doc. Ing. Eva Rievajová, CSc.)

**Celospoločenské náklady a straty spôsobené dlhodobou
nezamestnanosťou (Ing. Alena Krausová, CSc.)**

1. Charakteristika nezamestnanosti

Nezamestnanosť je sociálno-ekonomický jav spojený s existenciou trhu, konkrétnie trhu práce. Predstavuje dôsledok a súčasne prejav nerovnováhy na trhu práce, medzi ponukou a dopytom po práci. Výška nezamestnanosti je mierou ekonomickej zdravia národa. Je to vážny ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky, ale zároveň i sociálny indikátor, lebo nezamestnanosť je spojená s takmi spoločenskými javmi, ako napríklad zlý mentálne a fyzické zdravie, zvýšená rozvodosť, zločinnosť a pod.

Za nezamestnanú možno považovať osobu, ktorá nepracuje, ale prácu aktívne hľadá, alebo čaká, kým sa bude môcť po dočasnom vyradení zo práce vrátiť. Podľa zákona o zamestnanosti (zák. č. 1/1991 Zb.) sa za nezamestnaného považuje osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie a ktorá:

- nie je v pracovnom pomere ani obdobnom pracovnom vztahu,
 - ani nevykonáva prácu na základe dohody o pracovnej činnosti,
 - nie je spoločnosťom spoločnosti s ručením obmedzeným ani členom družstva odmeňovaným za prácu formou ktorá sa podľa osobitných predpisov považuje za prijem zo závislej činnosti.
 - neperádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť alebo činnosť spolupracujúcej osoby,
 - ani sa nepripravuje sústavne na povolanie štúdiom
- a osobne sa na územnom orgáne práce uchádza na základe písomnej žiadosti o sprostredkovanie vhodného zamestnania, zaradí sa do evidencie uchádzačov o zamestnanie odo dňa podania tejto žiadosti.

Nezamestnanosť registrovaná úradmi práce obsahuje určité skreslenie, pretože zahrnuje i osoby, ktoré v skutočnosti môžu ale z určitých dôvodov nechcú pracovať. Na druhej strane nezahrnuje osoby nepracujúce, pretože nemôžu nájsť pre seba vhodné pracovné miesto, ale nepožiadali príslušný úrad práce o sprostredkovanie vhodného zamestnania. Štatistický úrad Slovenskej republiky vychádza z metódy výberových zisťovania pracovných sôl v domácnosťach, pričom do zisťovania je vybraných náhodne 10 tis. domácností, čo predstavuje 0,6% z celkového počtu trvale obývaných bytov. Spracovanie sa vykonáva štvrtročne. Táto metódika VSAPS vymedzuje ukazovateľ "nezamestnanosť" nasledovne: osoby, ktoré v sledovanom týždni nemajú žiadnu platenú prácu, ktoré si v ostatných štyroch týždňoch aktívne hľadajú prácu a sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. Tieto osoby môžu, ale nemusia byť evidované na úradoch práce ako uchádzačov o zamestnanie (podľa "Štatistické čísla a grafy, ŠÚSR").

Podľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve (ILO) je definícia nezamestnanosti založená nielen na tom, že osoba schopná vykonávať prácu je z možnosti pracovať v platenom zamestnaní vyradená, ale i na tom, že sa so svojim stavom neuspokojuje a hľadá si nové platené zamestnanie, hoci len na čiastočný pracovný úvazok.

Nezamestnanosť odráža v najširšom slova zmysle neúplné využitie práceschopného obyvateľstva uchádzajúceho sa o prácu. Do rozsahu nezamestnanosti sa teda nezahrňuje obyvateľstvo sôc práceschopné, ale na povolanie sa pripravujúce a od povolania zdržané, osoby v domácnosti, ani osoby žijúce výhradne z majetkového výnosu. Nezamestnanosť nie je teda synonymom termínu neaktívny, medzi neaktívne patrí i obyvateľstvo neschopné pracovať. Vymeđenie pojmu nezamestnanosť nie je jednotné. Najvýstisnejšie možno za nezamestnané považovať osoby práceschopné, ktoré proti svojej vôle

stratili prácu, resp. osoby, ktoré hoci prácu hľadajú, nemôžu zamestnanie nájsť (vrátane osôb hľadajúcich zamestnanie prvýkrát). Niekoľko je nezamestnanosť len čiastočná, prejavujúca sa tak, že nezamestnaná osoba nepracuje plne počas celého pracovného času (hoci by mohla alebo chcela), alebo tak, že nezamestnaná osoba dostáva menší pracovný prijem pre zlé pracovné podmienky.

Plná zamestnanosť je chápána ako stav, kedy ten, kto chce pracovať a akceptovať pritom mzdu, ktorú mu zamestnávateľ za daných podmienok môže ponúknúť, zamestnanie si vždy nájde (prevádzka časti nezamestnanosti v tejto situácii je chápána ako frikčná, resp. dobrovoľná). Za mieru nezamestnanosti zodpovedajúcu plnej zamestnanosti je považovaná približne jej 2-4% úroveň a prekročenie tejto hranice oboma smermi sa považuje za nežiaducé. Niekoľko sa tiež hovorí o prirodzenej nezamestnanosti, za ktorú sa považuje taká jej úroveň, ktorá reflekтуje štrukturálne charakteristiky trhu práce a tovaru, náklady zhromažďovania informácií o voľných pracovných miestach a pracovných možnostiach a náklady na mobilitu pracovnej sily.

Miera nezamestnanosti je v percentoch vyjadrený pomer počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie k počtu ekonomickej aktívnych (počet pracujúcich s jedným alebo hlavným zamestnaním vrátane žien na materskej a ďalej materskej dovolenke, plus počet uchádzačov o zamestnanie evidovaných úradmi práce). V jednotlivých rokoch sa počítala ako aktuálny počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie v pomere k menovitej zlomku, ktorý sa menil nasledovne: V rokoch 1990 - 1993 bol koncorčené údaje z bilancie pracovných sôl vždy s dvojročným oneskorením. V roku 1994 údaje z 2. štvrtročia výberových súpisov pracovných sôl. V priebehu prvého polroku 1995 MPSVR SR upravilo menovateľa tak, že za základ bol použitý priemerný štvrtročný počet pracujúcich za rok 1994 z výberových súpisov pracovných sôl (VSPS) plus priemerný mesačný počet evidovaných nezamestnaných za rok 1994 z evidencie úradov práce.

I keď sa u nás miera nezamestnanosti počíta medzinárodne prijatou metodikou, vo väčšine štátov má rôznou obsahovú náplň, čo potom stáže možnosti medzinárodného porovnávania mier nezamestnanosti a na každú komparáciu sa treba pozerať s určitou opatrnosťou. V záiske v súčasnosti sú bežné dva spôsoby zisťovania počtu nezamestnaných a mieri nezamestnanosti. Prvý sa využíva vo väčšine štátov Európskej unie a vychádza z počtu registrovaných na úradoch práce. Druhý spôsob sa využíva najmä v USA a vychádza z periodických opakovanych výberových zisťovaní v domácnosťach.

Samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Jej existencia vyplýva z potreby pohybu pracovníkov a zo slobodného rozhodnutia osôb o tom, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných príjmov (dávky sociálneho zabezpečenia, podpory v nezamestnanosti). Nezamestnanosť, ktoria sa nestáva masovou, nie je považovaná za vážny ekonomický ani sociálny problém. Masová nezamestnanosť prináša pre spoločnosť problém rôzneho charakteru - najčítejšie sú problémy finančného charakteru (náklady súvisiace s pasívou politikou zamestnanosti - teda podpory v nezamestnanosti), organizačného charakteru (rozsiahla sieť služieb zamestnanosti) a politického charakteru (ohrozenie sociálneho zmieru a v konečnom dôsledku i prebiehajúcich sociálnych a ekonomických reform). Mnohé štúdie poukazujú na zistenú súvislosť medzi mierou kriminality, rastom delikcie a násilia a vznikom početnej vrstvy deklasovaných, najmä v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou.

Ekonomiky krajín strednej a východnej Európy prechádzajú v posledných rokoch veľkimi ekonomickými i politickými zmenami, ktoré sú však sprevádzané i určitými sociálnymi otrásami. Najvážnejším sociálnym problémom je práve nezamestnanosť, ktorá sa vo svojej otvorenej podobe začala plne prejavovať až po roku 1989. Nie je to však iba problém transformujúcich sa ekonomík, ale je to celosvetový problém, ktorý nie je možné riešiť bez určitých zásahov zo strany štátu. V hospodárskych vyspelých krajinách skončila povojnová éra plnej zamestnanosti v polovici 70. tých rokov a nezamestnanosť sa od toho času zvýšuje.

Znepokojivý je najmä rast dlhodobej nezamestnanosti a vypovedanie všetkých doterajších čiastkových pokusov o účinné riešenie. Prognozy ďalšieho vývoja nezamestnanosti, najmä pokiaľ ide o trendy globalizácie svetovej ekonomiky a stále širšieho využívania vyspelých technológií, nesubujú podstatnejšie zlepšenie. Zhoršenie, ktoria ide o úroveň zamestnanosti a najmä o podmienky zamestnávania, bolo možné v tomto obdobi pozorovať i vo väčšine rozvojových oblastí s výnimkou východnej a juhovýchodnej Ázie. V ostatných oblastiach sa značne znižil podiel formálneho sektora, t.j. zamestnanosti, ktorá je typická pre vyspelú časť sveta a rýchlo rastúce počty ekonomickej aktívnych ľudí absorboval neformálny sektor, pre ktorý je charakteristická nízka produktivita, neistota pokiaľ ide o prácu i perspektívku, nízka úroveň mzdy a neexistencia ochrany pracovných podmienok. Pre tento väzny celosvetový problém existujú kontradiktorné vysvetlenia. V priemyselne vyspelých krajinách sa rada ekonomiek pokúša vysvetliť tento vývoj porovnaním situácie v Spojených Štátach Amerických a v západnej Európe a poukazovaním na existujúce obmedzenia na trhu práce charakteristické pre štát blahobytu, na minimálne mzdy, štredé dávky sociálneho zabezpečenia, vysoké mimomzdové náklady na pracovnu silu a na veľký vplyv odborov. Tito ekonomovia a politici veria, že deregulácia pracovného trhu a oslabenie záruk v oblasti pracovných podmienok a sociálneho zabezpečenia by mohlo viesť k riešeniu problémov nezamestnanosti. Tento prístup má však početných odporcov, ktorí poukazujú najmä na ďalšie faktory, ako sú pomalý rast agregovaného dopytu (a v tomto smere najmä na možnosti v oblasti makroekonomickej politiky), vplyv medzinárodnoho obchodu a technologických zmien, nedostatky v prispôsobovaní kvalifikácie, dôsledky deregulácie na kvalitu pracovného života atď.

Jedným z určujúcich prvkov pre vývoj globálnej zamestnanosti i zamestnanosti v jednotlivých krajinách je miera ekonomickej rasti. Dôležitosť tohto vzťahu možno preukázať zhoršením situácie v oblasti zamestnanosti potom, ak došlo k všeobecnému poklesu miery rastu po skončení expanzie v období 1950 - 1973. Napriek niektorým výhradám zástancov neoklasickej školy je riadenie dopytu dôležitým ekonomickým nástrojom a jeho krátkodobé účinky sú preukázateľné.

Další dôležitý vplyv na vývoj zamestnanosti má zvyšujúca sa integrácia svetovej ekonomiky - globalizácia, prejavujúca sa najmä rýchlym rastom medzinárodnoho obchodu a celosvetovou orientáciou na liberalizáciu obchodu, rýchlym zvýšením toku priamych zahraničných investícii a nárostrom globalizovaných výrobných systémov predstavovaných nadnárodnými spoločnosťami a rastúcou integráciu finančných trhov s masívnym nárostrom medzištátnych finančných tokov.

I napriek principiálnym rozdielom na charakter a rozsah zásahov štátu badať súhlas s ich potrebou. Možno ich v zásade rozseliť do štyroch typov: prvým je systém podpôr v nezamestnanosti, druhým je regulácia pohybu osôb na trhu práce - či už vstupu niektorých sociálnych skupín alebo uvoľňovania, tretí typ spočíva na jednej strane v podpore investičnej aktivity prinášajúcej rast pracovných

príležitosti v ziskovej sfére a na strane druhej v stimulácii spotreby, štvrtý typ predstavuje aktivity vo vytváraní pracovných príležitostí pomocou priamych štátnych výdavkov v štátom sektore.

Nezamestnanosť sa stala väzonym sociálnym problémom prvokrát na prelome 19. a 20. storočia, kedy sa nechápala ešte ako jav patriaci k trhovej ekonómike. V tomto období začali vznikať i prvé štátne inštitúcie sprostredkujúce prácu a systém poistenia pre prípad nezamestnanosti. Zlom nastal v období prejavy svetovej vojny, ktorá sice nezamestnanosť prakticky odstránila, ale po jej skončení nastal počiatok depresie, ktorá vyvrcholila v 30. tých rokoch. Kríza a nezamestnanosť 30. tých rokov predstavovala šok, vynorila sa masová nezamestnanosť. A tak sa snaha o zabezpečenie plnej zamestnanosti stala cieľom väčšiny európskych štátov.

Ceskoslovensko bolo postihnuté nezamestnanosťou cyklického charakteru začiatkom 20-tých rokov, ale situácia sa vyvíjala pomerejne priznivo až do krízy v 30-tých rokoch, ktorá mala silný dopad aj na rast nezamestnanosti obyvateľstva. V rokoch 1928 - 1929 bolo v Česko-slovensku asi 50 tisíc nezamestnaných a v rokoch 1932 - 1933 ich počet stúpol až na 700 tisíc osôb.

V povojnovej Európe sa podarilo dosť dlho udržať nízku mieru nezamestnanosti, až do začiatku 60-tých rokov neprekračovala jej miera 3 - 4%. Bolo to spôsobené najmä povojnovou rekonštrukciou ekonómik, odvetvovými presunmi pracovných síl, rastom dopytu po tovaroch a službách a tým aj agregatným dopytu, prudko sa rozvíjajúcim sektorm služieb. Na pokles nezamestnanosti vplýval aj pokles na strane ponuky práce, spôsobený najmä zvýšeným záujmom starých ľudí o odchod do dôchodku a zniženým záujmom žien v produktívnom veku o prácu. Takáto priznávacia situácia však netrvala dlho, od 60. tých rokov začala nezamestnanosť pomaly rásť a v krajinách Európskeho spoločenstva sa zvýšila v 70- tých rokoch dvojnásobne v porovnaní so 60-tymi rokmi. Zjavne to bolo najmä v období recesie - roky 1970 - 1972. Aj keď hospodársky rast, ku ktorému dochádza v členských krajinách Európskej únie v posledných rokoch by mohol vytvoriť predpoklady pre zníženie nezamestnanosti, napriek tomu zostáva tento fenomén najväčším problémom a hrozobou západnej Európy. Tento stav je logickým dôsledkom vývoja z prechádzajúcich rokov. Počas obdobia hospodárskej recesie sa znižil počet zamestnanych osôb o 4%, čo znamenalo dvojnásobný počet oproti porovnatenejmu obdobiu od konca 2. svetovej vojny. Zatiaľco v rokoch 1985-1990, kedy došlo k rekordnej expanzii v oblasti zamestnanosti a vytvorilo sa 10 miliónov pracovných miest, v nasledujúcich 4 rokoch ich 6 miliónov zaniklo. Zvýšenie počtu pracovných miest v roku 1995 v premiere o 1% nemôže preto kompenzovať pokles z minulých rokov. V procese masovej nezamestnanosti sa výrazne prejavil i rast dlhodobej nezamestnanosti a tento jav pokračoval i v ďalších rokoch i napriek poklesu celkovej miery nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť sa nielen značne rozšírila, ale stala sa i väzonym sociálno-politickej problémom s multiplikátnym efektom: čím sú ľudia dlhšie bez zamestnania, tým je u nich menšia šanca si opäť nájsť prácu. Dlhodobá nezamestnanosť bola a je typická najmä u niektorých sociálnych skupín ako napríklad nekvalifikovaná pracovná sila, mladí ľudia, handicapovaní, príslušníci etnickej skupiny, obyvatelia vidieka. Pretože jej nepriznivé dôsledky sa prejavujú ako na jedincoch tak i na celej spoločnosti, ocítia sa dlhodobá nezamestnanosť v centre pozornosti vlád a štátov celého sveta.

Vývoj nezamestnanosti v SR

Prechod slovenskej ekonomiky na trhové hospodárstvo a s tým súvisiaca transformácia všetkých sfér spoločenského života zasiahla aj do oblasti zamestnanosti. Formovanie trhu práce a vznik otvorennej nezamestnanosti zaznamenali od začiatku svojho nástupu niekoľko vývojových etáp. Po rýchlom raste počtu nezamestnaných osôb na začiatku transformačného obdobia, dochádza v súčasnosti k určitej stabilizácii.

Prvá evidencia uchádzačov o zamestnanie v Slovenskej republike sa začala vo februári 1990, keď bolo na úradoch práce evidovaných cca 1 949 uchádzačov o zamestnanie a miera nezamestnanosti dosiahol úroveň 0,07%. Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných mal neustále stúpujúci tendenciu až do konca februára 1992, keď ich počet vzrástol na 319 294 osôb a miera nezamestnanosti dosiahol úroveň 12,7%. Následne došlo k prechodomu poklesu počtu evidovaných uchádzačov. Táto zmena bola vyvolaná na jednej strane celkovou stagnáciou hospodárska SR, v ktorej stagnovala alebo mierne klesala zamestnanosť a na druhej strane to bol i dôsledok širokého rozvoja aktívnej politiky úradov práce spolu s legislatívnymi úpravami spočívajúcimi predovšetkým v skrátení doby poberania hmotného zabezpečenia a obmedzovania zamestnávania dôchodcov (podľa "Sociálna politika Slovenskej republiky", MPSVR SR, 1994). Toto sa prejavilo v poklesi dynamiky prírastkov počtu novoviedovaných uchádzačov o zamestnanie a výraznom vzráste počtu vyradených uchádzačov o zamestnanie z evidencie. Od 1. januára 1992 sa skrátila doba poskytovania hmotného zabezpečenia uchádzačom o zamestnanie z maximálne 12 mesiacov na 6 mesiacov vo výške 60% z priemerného čistého mesačného zárobku uchádzača z posledného zamestnania po dobu prvých troch mesiacov a 50% tohto zárobku po dobe ďalších troch mesiacov (zák. č. 578/1991 Zb., ktorým bol novelizovaný zák. č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti). V decembri 1992 bolo evidovaných 260 274 uchádzačov o zamestnanie a miera nezamestnanosti 10,38%.

K novému nárustu počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie začalo dochádzať od konca novembra 1992 a tento trend pokračoval aj v roku 1993, keď v decembri 1993 bolo evidovaných 368 095 uchádzačov o zamestnanie s mierou nezamestnanosti 14,44%, čo bola najvyššia mesačná miera v tomto roku. Do určitej miery je to jav typický, lebo na prelome rokov dochádzá vo všeobecnosti k väčším organizačným zmenám a v letných mesiacoch sú vyššie miery nezamestnanosti zasa spôsobené prilemom absolventov škôl. Ako sa uvádzá v Správe o sociálnej situácii obyvateľstva za rok 1994 vypracovanej MPSVR SR, že ďalšie príčiny rastu počtu nezamestnaných v roku 1993 možno považovať výrazným poklesom počtu vyradených z evidencie úradov práce v dôsledku poklesu počtu voľných pracovných miest oznamovaných zamestnávateľmi, malý rozsah finančných prostriedkov na aktívnu politiku zamestnanosti, ale najmä v dôsledku prijatia legislatívnych opatrení v oblasti odvodov do fondov nemocenského, zdravotného a dôchodkového poistenia, ktoré "motívujú" nezamestnaných "udržať sa" v evidencii uchádzačov o zamestnanie, čo postupne spôsobuje i enormné rozmytery dlhodobej nezamestnanosti.

Miera nezamestnanosti v jednotlivých mesiacoch roku 1994 sa pohybovala medzi 14 - 15%, s najvyššími hodnotami v januári - 14,89% a v decembri - 14,59%. Vláda pristúpila k určitým krokom na zmierenie nezamestnanosti prijatím opatrení hospodárskej politiky, ktoré obsahovali aj konkrétné opatrenia v oblasti zamestnanosti. Tieto boli v legislatívnej podobe zapracované v zákone NR SR

č.189/1994 Z.z. a vyhláške MPSVR SR č. 210/1994 Z.z. ktorou sa určuje postup a podrobnejšie podmienky pri vytváraní spoločenských účelných pracovných miest a organizovaní verejnoprospešných prác. Právne normy smerovali predovšetkým na postupné sprísňovanie podmienok evidencie uchádzačov o zamestnanie a poskytovania hmotného zabezpečenia. Hlavnú úlohu v tom, že nezamestnanosť nedosiahať ešte väčšie rozmytery však zohralo odsunutie bankrotov a ich systémových dôsledkov na budúce obdobie (podľa "Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 1994, MPSVR SR 1995").

Vývoj nezamestnanosti v roku 1995 bol odrazom celkového priaznivého trendu vo vývoji našej ekonomiky, najmä pozitívnymi makroekonomickými výsledkami. V januári 1995 sa miera nezamestnanosti vyšplhalo nad 15 %, v ďalších mesiacoch roka zaznamenalo postupný pokles a v decembri dosiahalo hodnotu 13,11 %, čo znamenalo oproti koncu roku 1994 pokles o 1,48 bodu (tab. č. 1.). Na uvedený vývoj nezamestnanosti pozitívne pôsobili systémové opatrenia v oblasti aktívnej a pasívnej politiky trhu práce - opatrenia stimulujúce tvorbu spoločenských účelných pracovných miest, realizácia projektu verejnoprospešných prác od 17.1995, sustrenedné úsilie vládnych, regionálnych i ostatných orgánov pri riešení sociálno-ekonomickejho rozvoja okresov s najvyššou mierej nezamestnanosti, predĺženie výkonu verejnoprospešných prác z deväť na dvanásť mesiacov, ako i dôslednejsia selekcia a následné vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie tých, ktorí nemajú o prácu skutočný záujem (zákon NR SR č. 197/1995 Z.z. ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v oblasti zamestnanosti). Riešenie problémov zamestnanosti však nespočíva len vo sfére trhu práce, ten je tiež primárne založený na fungovaní ekonomiky ako celku. V súčasnej situácii možno považovať za zásadné otázky oblasť efektívneho investovania a reštrukturalizácie ekonomiky v celom komplexe.

Tab. č. 1.1. Vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie a miery nezamestnanosti v SR v rokoch 1991 - 1995

Rok	Uchádzači o zamestnanie			Miera nezamestnanosti v %		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
december 1991	144 868	157 083	301 951	11,03	12,65	11,82
priemer 1991	83 400	85 695	169 059	6,75	7,36	7,04
december 1992	129 862	130 412	260 274	10,19	10,59	10,38
priemer 1992	141 141	144 370	285 511	11,02	11,63	11,32
december 1993	193 142	174 953	368 095	14,46	14,42	14,44
priemer 1993	167 246	155 970	323 216	12,72	13,01	12,86
december 1994	190 064	181 417	371 481	13,89	15,40	14,59
priemer 1994	189 549	176 619	366 168	13,85	15,01	14,39
december 1995	161 671	171 620	333 291	11,88	14,52	13,11
priemer 1995	174 811	175 010	349 821	12,84	14,81	13,76

Prameň: Ministerstvo práce, soc. vecí a rodiny

S účinnosťou od 1. januára 1995 sa zaviedlo poskytovanie hmotného zabezpečenia uchádzačom o zamestnanie v závislosti od veku (zákon NR SR č. 374/1994), a to po dobu 6 mesiacov od 15 rokov veku, 8 mesiacov od 30 rokov veku, 9 mesiacov od 45 rokov veku a následne od 1. 10. 1995 počas 12 mesiacov od 50 rokov veku (zákon NR SR č. 197/1995). Výška hmotného zabezpečenia ostala nezmenená.

2. Dlhodobá nezamestnanosť

2.1. Teoreticko - metodologické východiská

Dlhodobá nezamestnanosť je jedným z najdôležitejších fenoménov na trhu práce za posledných 10 - 15 rokov. Prvý vydanie OECD Employment Outlook (1983) obsahovalo kapitolu, ktorá skúmala situáciu v dlhodobej nezamestnanosti a následujúce vydania zvažovali trendy a projektovaný vývoj dlhodobej nezamestnanosti. Problémom, ako sú napríklad procesy vedúci k dlhodobej nezamestnanosti, faktory ovplyvňujúce tzv. pascu dlhodobej nezamestnanosti a osobným a sociálnym vplyvom dlhnej doby trvania nezamestnanosti bolo venované v posledných rokoch značne úsilie výskumníkov vo vyspelých štátach sveta. Skúsenosť mnohých krajín sveta, ktoré sa zaoberajú riešením problematiky nezamestnanosti vôbec a zvlášť dlhodobej nezamestnanosti svedčia o skutočnosti, že medzi miernu nezamestnanosť a dobu jej trvania neexistuje priama úmernosť. Svedčí o tom i príklad z krajín Európskej únie, kde v rokoch 1970 - 1980 tempo rastu dlhodobej nezamestnanosti značne prevyšovalo rast nezamestnanosti celkom a v rokoch 1980 - 1990 celková nezamestnanosť vykazovala klesajúcu tendenciu a dlhodobá nezamestnanosť tendenciu rastu (podľa "Systémové aspekty dlhodobej nezamestnanosti a násrotej jej prevencie", VÚ PSVR SR 1994). V povojnovom období bola dlhodobá nezamestnanosť zanedbateľný jav, ktorý sa vyskytoval skôr len u marginálnych skupín obyvateľstva. V súčasnosti postihuje asi 5% pracovnej sily krajín Európskej únie a predstavuje asi 50% z celkového počtu nezamestnaných. V niektorých regiónoch je pomer dlhodobej nezamestnaných v pomere k celkovej pracovnej sile nadpriemerný.

Dlhodobá nezamestnanosť existuje takmer vo všetkých krajinách vrátane krajín a regiónov s nízkou miernou nezamestnanosťou. Úspešnosť makroekonomickej politiky zamestnanosti sa vo všeobecnosti hodnotí na základe priemerov a čísel alebo diskusií o úrokových mierach a obchodných obmedzeniach. No aj v prípade dosiahnutia makroekonomickej stability tento prístup ignoruje skutočný charakter dlhodobej nezamestnanosti - skutočnosť, že hoci väčšina pracovníkov môže byť bud' zamestnaná, alebo dočasne nezamestnaná v dôsledku zmeny zamestnania, ostatní pracovníci vypadávajú z pracovných súl plne (podľa "Stratégia pomocí dlhodobo nezamestnaným", správa expertnej pracovnej skupiny pre strednú a východnú Európu, 1994).

I nízka miera nezamestnanosti môže byť pre spoločnosť nepriaznivá, ak ide z väčšej miery o nezamestnanosť dlhodobú, to z dvoch pohľadov. Jednak zo strany samotného nezamestnaného a jeho rodiny, jednak zo strany spoločnosti. Prejavuje sa to ako vyššimi požiadavkami na podporu, tak i skutočnosťou, že znovuzuvaradenie dlhodobej nezamestnaných do zamestnania si vyžaduje neporovnatne vyššie náklady než sprostredkovanie práce osobám krátkodobo nezamestnaným.

Naopak, ak je miera nezamestnanosti sice vyššia, ale obrat medzi nezamestnanými je rýchly, teda jedná sa o nízky podiel dlhodobo nezamestnaných, je situácia priaznivejšia.

Podľa doby trvania nezamestnanosti je všeobecne prijatá nasledovná klasifikácia nezamestnanosti:

- nezamestnanosť v trvani od 0 - 6 mesiacov sa označuje ako krátkodobá (short-term)
- nezamestnanosť v trvani od 6 - 12 mesiacov sa označuje ako strednodobá (median-term)
- nezamestnanosť v trvani 12 a viac mesiacov sa označuje ako dlhodobá (long-term).

Podľa definície Medzinárodnej organizácie práce (ILO) možno teda za dlhodobú nezamestnanosť považovať takú, ktorá trvá 12 a viac mesiacov. Nie všetky krajinu sa však pridržajú tejto metódiky a prispôsobujú si ju v závislosti od svojich podmienok. Napríklad Veľká Británia i Rakúsko považujú za dlhodobo nezamestnanú už tú osobu, ktorá je bez práce dlhšie ako 6 mesiacov. Iné krajinu, napríklad Švédsko, určujú prah dlhodobej nezamestnanosti podľa toho, ktorých skupin nezamestnaného obyvateľstva sa týka. Napríklad pre nezamestnaných mladých ľudí je to 4 a viac mesiacov.

Druhou skutočnosťou, kde sa tiež pristupy jednotlivých krajín líšia v chápání dlhodobej nezamestnanosti je kontinuálnosť v jej trvani, teda či musí trvať nepresušene alebo ju možno chápať ako dlhodobu aj v prípade jej prerušovanej podoby. Hoci väčšina krajín Európskej únie sa prikláňa k neprerušenému času trvania nezamestnanosti, niektoré krajinu pripustiajú jej prerušenie.

Naša definícia, ktorá je v súlade s chápáním dlhodobej nezamestnanosti vo väčšine krajín EÚ, je 12 a viac mesiacov nepretržitého trvania nezamestnanosti.

V posledných rokoch dochádza v nezamestnanosti k určitému posunu, charakterizovanému predĺžovaním priemernej dĺžky trvania jednotlivých prípadov a súčasne rastom podielu osôb dlhodobej nezamestnaných (the long-term unemployed). Dlhodobá nezamestnanosť je spojená ešte s jedným významným javom, a to s veľkým výskytom obdobia opakovanej nezamestnanosti v priebehu pracovnej kariéry jednotlivca. Táto tendencia sa javí ako väčšie riziko u príslušníkov niektorých sociálnych skupín (nekvalifikovaná pracovná sila, imigranti, ženy, rómske etnikum). Tak ako existujú sociálne kategórie či regióny s rizikom vyššieho výskytu dlhodobej nezamestnanosti, existujú i sociálne kategórie a regióny s vyšším rizikom opakovanej nezamestnanosti, pre ktoré sú charakteristické až dlhodobá nezamestnanosť, tak i "nesúvislá, nezamestnanosť prerušovaná pracovnou kariérou" (podľa Mareš "Nezamestnanosť ako sociálni problém", Praha 1994).

Zákon o zamestnanosti č. 1/1991 Zb. v znení neskorších zmien a doplnkov ukladá venovať zvýšenú starostlosť pri sprostredkovávaní zamestnania tým uchádzačom o zamestnanie, ktorí ju pre svoj zdravotný stav, vek, materské poslanie, alebo z iných výzvadlých dôvodov potrebujú. Sú to okrem občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou najmä:

- a/ mladiství po skončení povinnnej školskej dochádzky, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie,
- b/ absolventi stredných a vysokých škôl pri prvom náštupe do zamestnania,
- c/ tehotné ženy, osameli občania starajúci sa o dietá do 15 rokov veku alebo o dlhodobo ľahko zdravotne postihnuté dietá vyžadujúce mimoriadnu starostlosť alebo o ľahko zdravotne postihnutého člena rodiny

d/ uchádzači o zamestnanie starší ako 50 rokov a tí, ktorí boli uvoľnení zo zamestnania v dôsledku štrukturálnych zmien, organizačných alebo racionalizačných opatrení,

e/ uchádzači o zamestnanie vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie dlhšie ako šesť mesiacov,

f/ občania, ktorí potrebujú osobitnú pomoc

g/ občania spoločensky neprispôsobení.

h/ občania starajúci sa aspoň o jedno nezaopatrené dieťa, ak obidvaja z manželov sú uchádzačmi o zamestnanie.

Podiel dlhodobo nezamestnaných z celkového počtu nezamestnaných vykazuje vo svete stúpajúci trend, hoci v niektorých krajinach celková nezamestnanosť klesá. Dlhodobá nezamestnanosť sa v súčasnosti nielen podstatne rozšírila, ale stala sa i ďalšou zvládnuteľným sociálne politickým problémom s multiplikačným efektom dĺžky nezamestnanosti. Všeobecne sa dá povedať: čím dlhšie sú ľudia bez zamestnania, tým menšiu nádej majú si prácu opäť nájsť. Rastie i priemerná dĺžka jednotlivých prípadov dlhodobej nezamestnanosti.

Dlhodobá nezamestnanosť všeobecne najviac postihuje:

- nepružnú, dlhodobu nezamestnanú pracovnú silu (je paradoxné že často platí, že čím mali pred stratou práce ľudia stabilizovať pracovné miesto, tým horšie sa na trhu práce uplatňujú a tým častejšie sa dostávajú do skupiny dlhodobu nezamestnaných).
- osoby s nízkymi príjmami, nekvalifikovanú pracovnú silu a v rámci tej najmä ženy s nízkym mzdrovým ohodnotením, z čoho potom vyplýva malý rozdiel medzi pôvodným príjomom a sociálnym príjomom.
- osoby s kumulovanými osobnými a sociálnymi handicapmi,
- príslušníkmi etnickej skupiny a imigrantov,
- obyvateľov vidieckych oblastí,
- zdravotne postihnutých jedincov,
- mladistvých, najmä problémových jedincov, čerstvých absolventov škôl a na druhej strane starších nezamestnaných, ktorí majú väčšie ľahkosť znova sa zapojiť do nového zamestnania. Pre krajiny západnej Európy je charakteristické vyšše zastúpenie starších a pre krajiny východnej Európy mladých na dlhodobej nezamestnanosti (v SR má najvyššie zasúpenie najprodukívnejší ročník 25 - 44 ročných),
- podľa phľaviajú muži tendenciu mať vyšší podiel na dlhodobej nezamestnanosti ako ženy, je to typické najmä zámocké krajiny (Ameriku a Austráliu), v európskych krajinách je tento pomer viac vyrovnaný.

Počas celého obdobia, odkedy sa u nás začalo hovoriť o dlhodobej nezamestnanosti (koniec roka 1992) sa podstatnejšie nezmenila ani jej štruktúra ani príčiny dlhodobej nezamestnanosti. Zmenil sa však jej rozsah a predĺžila sa dĺžka trvania nezamestnanosti tak, na celoslovenskej úrovni, ako aj v jednotlivých regiónoch. Na trhu práce sa vyprofilovalo "tvrdé jadro" nezamestnanosti a osobitne dlhodobé (uchádzači so základným vzdelaním a časť vyučených, rômiovia a pod.). Jednou z príčin je aj nezáujemem zamestnať sa v dôsledku zabezpečeného príslušného sociálnych dávok, zaplatenej poistné, čo je pre mnogých dosťažujúce na umelé zotravanie v nezamestnanosti (podľa "Analýza účinnosti nástrojov politiky trhu práce"). Na strane druhej je to však i nechota zamestnávateľov zamestnať ľudov, ktorí sa ocitol dlhší čas bez práce.

Medzi ďalší dôvod nezáujmu o hľadanie si zamestnania u dlhodobo nezamestnaných je u väčšiny z nich nízka mzda. Podľa výberových súpisov pracovných sú koncom roku 1995 až tri štvrtiny z celkového počtu pracovníkov poberalo mzdu od 2 451 - 8 000 Sk. Priemerná výška podpory v nezamestnanosti sa pohybuje len malo pod minimálnou mzdu, a tak je možné hľadať rišenie i rozvojením diferenciáčnych nožičiek v prospech mzdy, aby sa táto stala dostatočným stimulom aj pre nezamestnaných. Motivačný charakter minimálnej mzdy by sa zvýšil aj jej vzdialenosť od životného minima. Na dĺžku trvania nezamestnanosti do značnej miery vplýva i nepružnosť na trhu práce - nízka priestorová a profesná mobilita resp. nechota k tejto mobilité a prekážky zabraňujúce jej rastu, existujúce rozdiely medzi štruktúrou ponuky a dopaty po práci - na strane nezamestnaných väčšinou abstenícia vedomostí a zručnosti, ktoré ži vyžadujú disponibilné voľné pracovné miesta.

Ako už bolo vyšie spomenuté, dlhodobá nezamestnanosť, teda ak sa problém nezamestnanosti nevyrieši do 1 roka po strate zamestnania, má nepríznivé dôsledky pre spoločnosť i pre nezamestnaného. Všeobecne platí, že čím dlhšie je ľovek bez účinnej pomoci, tým dlhšie trvá jeho nezamestnanosť a čím dlhšie sú ľudia nezamestnaní, tým ľahšie sa zapájajú znova do práce. K sociálnym dôsledkom pre jednotlivca, ako je najmä pokles životnej úrovne, rasa, napäťa v rodinnych vzťahoch a i ostatných interpersonálnych vzťahoch, zhoršený zdravotný stav, deprese, strata motivácie a pocit bezmocnosti, pristupujú i dôsledky, ktoré pociťuje spoločnosť. Týmito sú napríklad zvýšené prostriedky na dávky v nezamestnanosti a ďalšie podpory a sociálne služby, straty v dôsledku neodvedených daní, prostriedky na služby rišiace vedľajšie účinky ako sú napríklad zdravotné problémky. Čím viac sa vynaloží na pasívne podpory tým menej ostane na aktívnu politiku zameranú na predchádzanie alebo odstraňovanie príčin nezamestnanosti. S dlhodobou nezamestnanosťou sú spojené aj nepriame výdaje, napríklad stres z dlhotrvajúcej nezamestnanosti môže viesť k alkoholizmu, narkománií, kriminalite, násiliu, rozpadu rodín a tieto problémky sa stávajú tiež finančnými bremenami pre spoločnosť.

Doba trvania nezamestnanosti je zložitý problém, ktorý ovplyvňuje celý rad faktorov pôsobiacich na makro, mikro a mezoúrovni. Jedná sa predovšetkým o nasledovné faktory: (podľa "Stratégia pomoci dlhodobé nezamestnaným", správa expertnej pracovnej skupiny pre strednú a východnú Európu, 1994):

- demografické krivky populácia a vývoja,
- stav agregátneho dopatu po práci,
- nízka mobilita práce (regionálna a profesná mobilita),
- flexibilita trhu práce a pracovných režimov,
- elasticita miezd a pomer medzi pracovným príjomom a sociálnymi dávkami,
- výška a doba poberanie hmotného zabezpečenia,
- efektívnosť nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti,
- informačná základňa trhu práce,
- podiel rizikových skupín obyvateľstva,
- postoj zamestnávateľov k zamestnávaniu dlhodobo nezamestnaných.

2.2. Štruktúra dlhodobo nezamestnaných

Podľa doby trvania nezamestnanosti prevládala v roku 1995 aj v roku 1994 dlhodobá nezamestnanosť, zatiaľ čo v roku 1993 to bola nezamestnanosť krátkodobá do 6 mesiacov. Pre porovnanie počtu a štruktúry dlhodobo nezamestnaných sú použité údaje z evidencie nezamestnanosti, ako aj zo súpisov pracovných sil. Počas sledovaného obdobia sa uskutočnilo niekoľko inštitucionálnych zmien pri poskytovaní dávok v nezamestnanosti a sociálnych dávok, čo tiež ovplyvnilo vývoj podielov strednodobo a dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti. V prímere za rok 1995 nemalo prácu viac ako rok 53,1% nezamestnaných, pričom viac ako 2 roky si nemohlo nájsť prácu 29,4% nezamestnaných (tabuľka č. 2. 1.). Oproti roku 1994 podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej nezamestnanosti sa zvýšil o 11,5 bodu, podiel nezamestnaných dlhšie ako 2 roky o 15,5 bodu. Ak by sme porovnali 4. štvrtrok 1995 s rovnakým obdobím roku 1994, podiel dlhodobo nezamestnaných vzrástol o 5 bodov a v porovnaní so 4. štvrtkom 1993 až o 22,7 bodu (tabuľka č. 2. 2.).

Tab. č. 2.1. Nezamestnaní podľa dĺžky trvania nezamestnanosti a podľa veku v prímere za r. 1995 v percentoch

Ukazovateľ	Spolu	15-19r.	20-24r.	25-29r.	30-34r.	35-39r.	40-44r.	45-49r.	50-54r.	55-59r.	nad 60r.
Nezam..	100,0	15,3	16,4	15,9	13,6	14,1	10,5	6,5	5,3	2,0	0,7
Muži	52,9	9,0	10,1	7,2	6,5	6,3	5,7	3,4	3,0	1,4	0,4
Ženy	47,1	6,3	6,3	8,7	7,1	7,8	4,8	3,1	2,3	0,6	0,3
Doba nez.											
do 1 mes.	5,0	1,4	1,4	0,6	0,5	0,4	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0
1 - 3 mes.	11,7	2,7	2,3	2,1	1,1	1,4	0,9	0,8	0,3	0,0	0,0
3 - 6 mes.	12,1	2,9	2,0	1,8	1,5	1,3	1,0	0,7	0,4	0,1	0,0
6 - 12 mes.	15,9	2,8	2,6	2,7	1,9	2,1	1,5	0,9	0,7	0,3	0,1
1 - 2 roky	23,7	3,5	4,0	3,7	3,1	3,5	2,5	1,6	1,4	0,4	0,2
nad 2 roky	29,4	1,4	4,0	4,4	5,2	5,0	3,9	2,1	2,4	0,8	0,3
nezistené	2,2	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1

Praemeň: Výberové súpisy pracovných sil, ŠÚ SR 1995

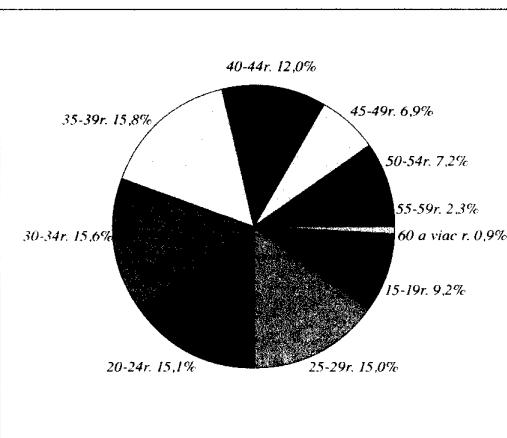
V súvislosti s vykazovanými počtami a mierami počtu nezamestnaných osôb podľa doby evidencie je potrebné pripomenúť tú skutočnosť, že existuje určitý rozdiel medzi hodnotami vykazovanými MPSVR SR a ŠÚ SR, ktoré však vyplývajú z odlišnej metodiky zistovania počtu nezamestnaných za určité obdobie.

Medzi dlhodobo evidovanými uchádzacmi o zamestnanie sa postupne vyprofilovali skupiny občanov, ktorí sa stali z rôznych príčin tăžšie umiestniť na trhu práce. Pri členení podľa pohlavia sú to ženy, ktoré sú viac postihnuté dlhodobou nezamestnanosťou. Najväčší rozdiel medzi dĺžkou trvania nezamestnanosti mužov a žien z doterajších zistovaní bol zaznamenaný v roku 1995.

kedy sa na celkovom počte dlhodobo evidovaných uchádzacov o zamestnanie podielali muži 45,8% a ženy až 54,2%. V predchádzajúcich rokoch bol podiel mužov a žien takmer vyrovnaný. Na krátkodobej nezamestnanosti sa naopak podielali muži viac ako ženy.

Pričom uvedenému stavu je jednako, že ženy sú u nás významnou súčasťou pracovnej sily (ženy sa podielajú na celkovom počte pracujúcich 46,2%) a miera zamestnanosti žien patrí medzi najväčšie vo svete a aj v dôsledku nepriznávateľnej sociálno-ekonomickej situácie rodín, vyžadujúcej pracovný príjem matky aj otca. Na zvýšenie nezamestnanosti žien pôsobí celý rad objektívnych a ďalších dôvodov. Na jednej strane je to dopytová stránka trhu práce prejavujúca sa menším záujmom zamestnávateľov o ženy najmä v čase výchovy maloletých detí, na druhej strane i ponuková stránka z pohľadu samotných žien (odmiatanie pracovného pomera napríklad z dôvodu smennosti, pracovného času, miesta zamestnania). Osobitnú skupinu dlhodobo evidovaných uchádzacov tvoria ženy, ktoré výhodu registrácie na úrade práce využívajú na prepod a sociálnej sieti ako podmienky pobierané sociálnych dávok. Problém zamestnanosti najmä žien-matiel ale i starších žien by čiastočne mohlo vyriešiť výraznejšie rozšírenie prác na čiastočný pracovný úvazok, v čom veľmi zaostávame za vyspelými Štátmi. V súčasnosti je u nás zamestnaných na skrátené pracovné úvazky cca 3% žien.

Obr. č. 2. 1. Dlhodobo nezamestnaní podľa veku



Počet rodinného stavu charakteristika dlhodobu nezamestnaných ukazuje, že viac ako polovica z nich sú ženatí a vydáte - 54%, potom nasledujú slobodní - 33%.

Z hľadiska zastúpenia dlhodobu nezamestnaných podľa **vekových skupín** možno konštatovať vysoké zastúpenie na dlhodobej nezamestnanosti najprodukívnejších ročníkov, teda vo veku 25 - 44 rokov, ktorí majú spolu 58% zastúpenie na počte dlhodobu nezamestnaných. Je to alarmujúca skutočnosť, pretože nečinnosť ľudí v najprodukívnejšom veku vyvoláva nielen priame straty vo výrobe, ale aj nepriame straty znižovaním hodnoty ich ľudského kapitálu a znižením sebavedomia a záujmu o prácu. Na druhom mieste je to veková skupina mladých ľudí do 25 rokov veku - 24,3% zastúpenie v súbore dlhodobu evidovaných (tabuľka č. 2. 1. a obrázok č. 2. 1.), ktorí sú rizikou skupinou na trhu práce a preto im treba venovať zvláštnu pozornosť. Menší záujem o túto vekovú skupinu sa prejavuje aj zo strany zamestnávateľov (nedostatok skusenosť, právna ochrana a pod.).

Tabuľka č. 2. 2. Vývoj nezamestnanosti podľa doby trvania nezamestnanosti v SR v 4. štvrtroku 1993, 1994, 1995

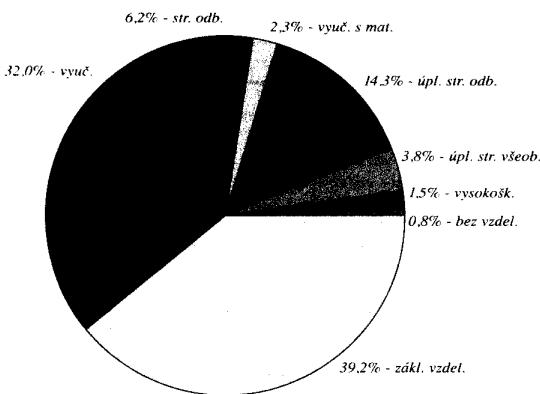
Doba trvania nezamestnanosti	Podiel nezamestnaných v percentoch
<i>4. štvrtrok 1993</i>	
do 1 mesiaca	7,9
2 - 6 mesiacov	41,5
7 - 12 mesiacov	18,9
13 a viac mesiacov	30,3
nezistené	1,5
<i>4. štvrtrok 1994</i>	
do 1 mesiaca	6,5
2 - 6 mesiacov	25,9
7 - 12 mesiacov	17,5
13 a viac mesiacov	48,0
nezistené	2,1
<i>4. štvrtrok 1995</i>	
do 1 mesiaca	5,2
2 - 6 mesiacov	25,1
7 - 12 mesiacov	14,7
13 a viac mesiacov	53,0
nezistené	2,0

Prameň: ŠÚ SR

Ekonomické a sociálne zmeny po roku 1989 zasiahli novokončiacich absolventov škôl systémovo nepripravených (štúdium nastúpili v jednom systéme a ukončili ho v diametralne odlišnom). Toto vedlo k objektívnym disproporciam medzi ponukou a dopomyslom po ich pracovnej sile. U

dnešných ani budúcich absolventov by sa uvedená skutočnosť nemala natoľko prejavovať. Pri riešení problému dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí sa okrem iného využíva právna úprava vytvárenia spoločensky účelných pracovných miest, ktorá stimuluje zamestnávateľov pri pracovnom začleňovaní mladých ľudí, a to predovšetkým absolventov škôl. Jednou z hlavných príčin nezamestnanosti mladých ľudí je nesúlad medzi ich kvalifikáciou a požiadavkami praxe. Preto ako preventívny prostriedok možno považovať i efektívne fungujúce školským systémom prípravujúce absolventov škôl na požadované a perspektívne povolania. Nezanedbateľný vplyv na nezamestnanosť absolventov škôl má i mäkká podmienka ich zaradenia do evidencie uchádzacov o zamestnanie a nároku na hmotné zabezpečenie bez predchádzajúcej praxe.

Obr. č 2. 2. Podiel nezamestnaných podľa vzdelania z celkového počtu dlhodobu nezamestnaných



Veková skupina, ktorá však dosiaľ nezaznamenala kritický podiel na dlhodobej nezamestnanosti, sú starší nezamestnaní nad 50 rokov veku - 10,4% podiel v súbore dlhodobu nezamestnaných. Títo, ak boli prepustení z práce z titulu organizačných zmien a spĺňali i ďalšie podmienky zákona, využili možnosť odchodu do mimoriadného starobného dochodku. Ak sa však na

túto vekovú kategóriu pozéráme z hľadiska jej perspektív na trhu práce, možno ju tiež považovať za ohrozenú vzhľadom na také skutočnosti ako je: zhoršený zdravotný stav, menšia profesionálna a teritoriálna mobilita, nízky záujem zo strany zamestnávateľov, menšie vyhladky na rekvalifikáciu.

Tabuľka č. 2. 3. Nezamestnaní podľa dĺžky trvania nezamestnanosti a podľa vzdelania v r. 1995 v %

Ukazovateľ	Spolu	zákl. vzd.	vyuč.	stred. odb.	vyuč. s mat.	úplné stred. odb.	úplné stred. všeob.	vysokoškolské	bez vzd.
Nezamest.	100,0	29,4	36,2	7,4	2,7	16,9	4,3	2,6	0,4
Muži	52,9	15,0	22,9	3,9	1,6	6,6	1,5	1,1	0,3
Zeny	47,1	14,4	13,3	3,5	1,1	10,3	2,8	1,5	0,1
Trvanie nezamest.									
do 1 mes.	4,9	0,9	1,9	0,5	0,1	1,2	0,1	0,2	0,0
1-3 mes.	11,8	2,1	4,8	1,1	0,3	2,3	0,7	0,5	0,0
3-6 mes.	12,1	2,1	5,5	0,9	0,3	2,3	0,5	0,4	0,0
6mes.-1r.	15,9	3,1	6,1	1,4	0,7	3,1	0,9	0,6	0,0
1-2 roky	23,7	7,0	8,7	1,6	0,7	3,9	1,2	0,5	0,1
nad 2 r.	29,4	13,8	8,3	1,7	0,5	3,8	0,8	0,3	0,3
nezistené	2,2	0,4	0,9	0,2	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0

Prameň: Prepočítané podľa výberových súpisov pracovných sil, priemer za rok 1995

Analýzy struktúry dĺhodobej nezamestnanosti podľa **Vzdelania** nám ukazujú, že dĺhodobou nezamestnanosťou sú najviac postihnuté skupiny uchádzačov o zamestnanie so základným vzdelaním - 70,7% z celkového počtu nezamestnaných so základným vzdelaním a vyučením - 47% z celkového počtu nezamestnaných vyučených (tabuľka č. 2. 3.). Táto skutočnosť je aj v súlade s podielom na celkovej nezamestnanosti podľa stupňa vzdelania. Nezamestnaní so základným vzdelaním a bez vzdelania, spolu s vyučenými bez maturity predstavujú až cca 72% z celkového počtu dĺhodobej nezamestnanosti. Na túto skutočnosť má vplyv i demografický účinok spôsobený malým rozdielom medzi ich príjemom keď pracujú alebo nepracujú. Vysokoškolsky vzdelaní a vyučení s maturitou majú najnižší podiel ako na celkovej nezamestnanosti, tak i na dĺhodobej nezamestnanosti. Vysokoškolsky vzdelaní sa na celkovom počte dĺhodobej nezamestnaných podieľajú len 1,5% (obrázok č. 2. 2.). Na počte nezamestnaných nad 2 roky sa evidentne najviac podieľajú osoby so základným vzdelaním - až 47% z celkového počtu nezamestnaných nad 2 roky. Ako už bolo spomínané v predchádzajúcom teste, absolventi vysokých škôl majú najlepšie šance spomedzi všetkých absolventov škôl o uplatnenie sa na trhu práce. Z celkového počtu nezamestnaných **absolventov vysokých škôl** evidovaných na úradoch

práce podľa doby evidencie je z nich cca jedna polovica evidovaná do troch mesiacov a 17,4% dlhšie ako 1 rok (tabuľka č. 2. 4.). Ak to porovnáme s predchádzajúcim rokom, zvýšil sa nám podiel krátkodobo nezamestnaných vysokoškolákov.

Tabuľka č. 2. 4. Počet uchádzačov o zamestn. absolventov vysokých škôl podľa doby evidencie v r. 1994 - 1995

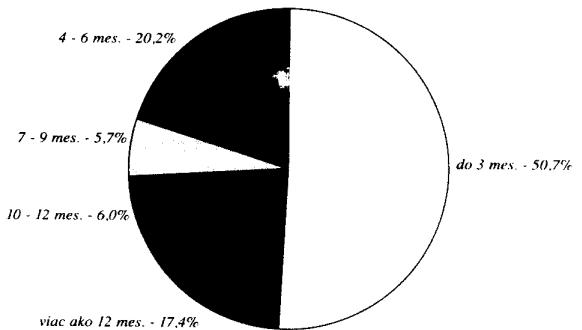
Ukazovateľ	31.5.1994	30.9.1994	31.5.1995	30.9.1995
Počet absolventov VŠ	1 235	2 945	1 141	2 721
Podiel z počtu abs. škôl v %	3,2	4,8	2,8	4,1
Podiel abs. VŠ z celk. počtu UoZ	0,3	0,8	0,3	0,8
Podiel evid.abs.VŠ z ich celk. počtu podľa doby evidencie v percentoch				
do 3 mesiacov	17,5	48,5	24,7	50,7
4 - 6 mesiacov	9,7	15,5	12,0	20,2
7 - 9 mesiacov	18,1	6,5	14,3	5,7
10 - 12 mesiacov	33,2	7,2	25,2	6,0
viac ako 12 mesiacov	21,5	22,2	23,8	17,4

Prameň: Spracované podľa údajov SSZ

Doba evidencie uchádzačov o zamestnanie sa sleduje i podľa ich **predchádzajúceho zamestnania**. Ako je vidieť z tabuľky č. 2. 5., viac ako polovica z celkového počtu dĺhodobej evidovaných uchádzačov o zamestnanie sú pomocní a nekvalifikovaní robotníci a osoby bez pracovného zariadenia. Táto skutočnosť tiež vypovedá o závislosti medzi dĺžkou trvania nezamestnanosti a stupňom dosiahnutého vzdelania. Najvyšší podiel na dĺhodobej nezamestnanosti majú osoby, ktorých posledné zamestnanie si vyzádalo vysokú kvalifikáciu a s rastom dĺžky trvania nezamestnanosti ich podiel klesá. Ak stratí pracovné miesto lepšie platený zamestnaný, alebo s vyššou kvalifikáciou, príjme obyčajne dočasne menej atraktívne pracovné miesto, ale zároveň si hľadá nové pracovné miesto porovnatelné so starým, pričom dĺžka hľadania nového pracovného miesta býva krátka. Opačná je situácia u horej platených pracovných miest, s nízkou profesnou náročnosťou. Tieto sú menej atraktívne a vyznačujú sa vysokým "obratom" zamestnanosti, pretože dávajú mälo podnetov na stabilný pracovný pomer pre už zamestnaných alebo nezamestnaných. U uchádzačov s vyšším príjomom, či už pobieraní hmotnej zabezpečenia v maximálnej výške 1,5 násobku minimálnej mzdy a následné vyčerpanie nároku na hmotné zabezpečenie, predstavuje hrozbu nútiaucich ich príjať vhodné zamestnanie. Vyčerpanie nároku na hmotné zabezpečenie však nemá za následok podstatné zníženie príjmu u nízkoprijímových skupín, pretože medzi minimálnou mzdu a príjmami zo sociálnych dávok

je len malý rozdiel, a tak radšej zostávajú v evidencii úradov práce a stávajú sa z nich i dlhodobo nezamestnaní.

Obr. č. 2. 3. Doba evidencie nezamestnaných absolventov VŠ



krátkodobej a strednodobej nezamestnanosti na úkó dlhodobej, úrady práce umiestnili viac ľahšie umiestniteľných bezproblémových nezamestnaných a nižšie percento najproblemnejších nezamestnaných dĺžšie ako 24 mesiacov, do ktorej skupiny možno zaradiť najmä nezamestnaných rômov.

Tab.č. 2. 5. Doba evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa ich predchádzajúceho zamestnania (KZAM) k 31.12.1995 v SR z počtu evidovaných UoZ podľa dĺžky evidencie v percentoch

Profesionálna skupina	Z nezamest. do 3 mes.	Z nezamest. 7-12 mes.	Z nezamest.nad 12 mes.
1	0,5	0,8	0,3
2	1,5	2,0	1,3
3	4,9	7,8	4,3
4	3,2	4,0	3,0
5	8,2	12,5	7,5
6	4,2	1,8	4,1
7	16,2	13,2	11,3
8	6,0	4,8	6,0
9	29,0	18,7	28,1
0	26,3	34,4	34,1
spolu	100,0	100,0	100,0

Prameň: Správa služieb zamestnanosti

Vysvetlivky: KZAM 1 - zákonod. a ved. a riadiaci pracovníci
 KZAM 2 - vedec., odbor., duš. pracovníci
 KZAM 3 - technic., zdrav., pedag. prac. a prac. v pribuzných odboroch
 KZAM 4 - nižší administratívni pracovníci
 KZAM 5 - prevádzkoví pracovníci v službách a obchode
 KZAM 6 - kvalifikov. robotníci v poľnohospod., lesníctve a pribuz.odboroch
 KZAM 7 - remesel. a kvalifikov. výrobcovia, spracovateľia, opravári
 KZAM 8 - obsluha strojov a zariadení
 KZAM 9 - pomoc. a nekvalifikov. robotníci
 KZAM 0 - osoby bez pracovného zaradenia

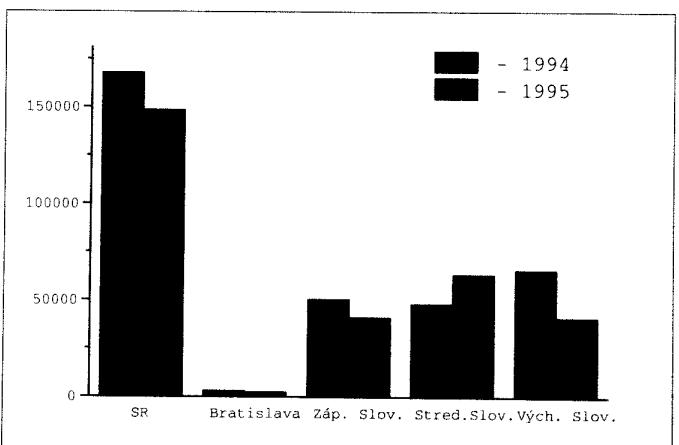
Jedným z legislatívnych nástrojov, ktorého cieľom bolo vytvoriť lepšie podmienky na pracovné uplatnenie dlhodobo nezamestnaných, je Projekt programu vykonávania verejnoprospešných prác preuchádzačov o zamestnanie. Tento bol schválený Uznesením vlády SR č. 250 z apríla 1995 a začal sa realizovať 1. júla minulého roku. Projekt programu vykonávania verejnoprospešných prác je financovaný Fondom zamestnanosti, pracovné zmluvy pri VPP sa uzavárajú na dobu určitú, najviac však na 12 mesiacov. Podiel verejnoprospešných prác na celkových výdavkoch aktívnej politiky zamestnanosti predstavoval v roku 1995 20,8%, oproti predchádzajúcemu roku to bol vzrast o 11,8 boda. Podľa publikácie Fondu zamestnanosti sa vplyvom projektu miera nezamestnanosti znížila iba o 0,22 bodu, čo je necelých 5 600 evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Až 80% uchádzačov o zamestnanie umiestnených v rámci verejnoprospešných prác sa naviac vracia späť do evidencie úradov práce. Projekt zatiaľ nesplnil ciele a očakávania, jeho realizáciou dochádza prevažne k riešeniu

Pri sledovaní doby evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa územia sa potvrdil skutočnosť, že čím je vyššia miera nezamestnanosti, tým je vyšší i podiel uchádzačov dĺžodob evidovaných. Z celkového počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie v danom území bolo decembri 1995 najviac dĺžodob evidovaných osôb na území Stredného Slovenska - 48,2%, najmenej na území Bratislavu - 24,8% (obrázok č. 2. 5). Viac ako 2 roky je na Strednom Slovensku nezamestnaných jedna tretina z evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Ak porovnávame sledované územné cel

čo do počtu dlhodobo nezamestnaných od roku 1991, najviac je dlhodobou nezamestnanosťou postihnuté východné Slovensko.

Najväčšie medziročné rozdiely v dĺžke trvania nezamestnanosti sú práve u dlhodobu nezamestnaných, keď rozdiel medzi rokmi 1991 a 1995 v podielu dlhodobo nezamestnaných z celkového počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie predstavuje v SR 38,5 bodu, na území stredného Slovenska až 43 bodu. Na druhej strane u nezamestnaných do troch mesiacov podstatnejší rozdiel pri porovnávaní podľa rokov nebodať (tab. č. 2. 6.). Porovnanie počtu dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie podľa územia za roky 1994 a 1995 možno vidieť z obrázku č.2. 4..

Obr. č. 2. 4. Uchádzači o zamestn. evidovaní nad 12 mes. podľa územia

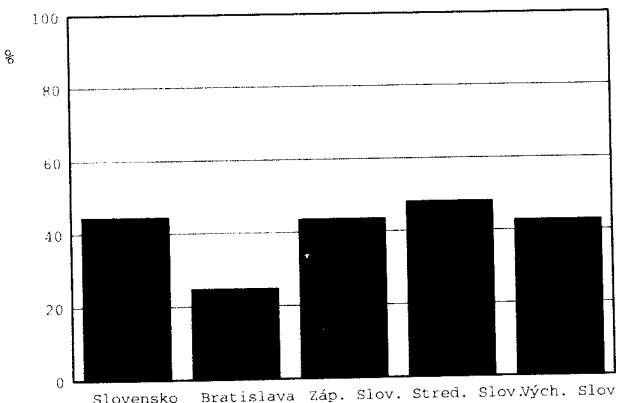


V podielu dlhodobo evidovaných sú značné diferencie medzi okresmi. Situáciu možno považovať za viac ako vážnu tam, kde podiel dlhodobo evidovaných z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie prevyšuje 50%. Ako príklad takéhoto nepriaznivého stavu možno uviesť okresy: Lučenec s 54,9% podielom, Rožňava - 57,7%, Spišská Nová Ves - 52%. Na druhej strane sú okresy s menej ako

tretinovým podielom dlhodobo nezamestnaných: Bratislava mesto - 24,8%, Bratislava-vidiek - 28,9%, Trenčín - 29,2% (tabuľka č. 2. 7.). Už vývoj v období pred rokom 1989 založil významné diferencie v ekonomickom potenciáli regiónov. Ako najviac podkapitalizované vstupovali do transformačného procesu okresy Košice - vidiek, Čadca, Stará Ľubovňa, Bardejov, Spišská Nová Ves, Dolný Kubín a Nové Zámky. Nadpriemerné boli v rámci Slovenska okresy Bratislava, Košice, Trnava, Žilina, Banská Bystrica a Lipovský Mikuláš. Ak porovnávame roky 1993-1995, nadpriemernú ekonomickú výkonnosť vo všetkých troch rokoch vykazovali iba okresy Bratislava a Košice. V súčasnosti viac ako 62% z celkového objemu zahraničného kapitálu je v okrese Bratislava a ďalších asi 16% je v okresoch Žiar nad Hronom, Poprad, Prievidza a Humenné. V roku 1995 bolo viac ako 50% hrubého domáceho produktu vytvoreného v štyroch okresoch - Bratislava, Košice, Trnava a Banská Bystrica a tiež sem bolo umiestnených viac než 62% z celkového objemu investícii alokovaných v SR.

Naznačený vývoj nám ukazuje na prehľadujúcu sa diferenciáciu v ekonomickej výkonnosti regiónov Slovenska danej predovšetkým objemom produkcie, dôchodkotvorným efektom výrobného procesu a organizačnou štruktúrou výrobného procesu a tým i značnou diferenciou v miere nezamestnanosti a v podielu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Pretože v nasledujúcom období možno očakávať i nadálej pokračovanie tohto procesu, dlhodobý stabilý a dynamický rozvoj Slovenska si nemožno predstaviť bez adekvátnych mechanizmov podpory rozvoja regiónov.

Obr. č. 2. 5. Podiel dlhodobe zamestnaných z celkového počtu nezamestných podľa územia



Tab.č. 2. 6. Doba evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa územia v %

Doba evidencie Dátum zist'ov. do 3mesiacov	SR	Bratisl.	Záp. Slov.	Stred. Slov.	Vých. Slov.	Muži v SR	Ženy v SR
31.12.1991	31,3	36,1	31,9	31,6	29,1	49,5	50,5
31.12.1992	30,2	35,9	28,6	32,4	29,2	56,8	43,2
31.12.1993	26,0	36,4	25,3	29,2	22,6	57,9	42,1
31.12.1994	25,4	29,1	32,3	25,3	19,8	55,0	45,0
31.12.1995	25,2	28,5	27,5	22,2	26,9	57,0	43,0
4 - 6 mesiacov							
31.12.1991	29,0	35,1	30,2	27,8	27,6	45,8	54,2
31.12.1992	15,8	22,6	15,8	16,3	14,5	45,9	54,1
31.12.1993	19,8	24,1	20,2	20,6	18,0	50,7	49,3
31.12.1994	12,6	22,3	12,6	12,3	12,3	48,3	51,7
31.12.1995	15,5	26,0	14,5	15,3	15,4	46,7	53,3
7 - 9 mesiacov							
31.12.1991	20,4	18,3	19,8	21,8	20,2	46,0	54,0
31.12.1992	9,7	12,5	10,0	9,9	8,8	45,0	55,0
31.12.1993	12,3	12,6	12,4	10,9	13,5	48,5	51,5
31.12.1994	9,2	11,8	8,9	8,7	9,7	47,1	52,9
31.12.1995	8,3	11,5	7,8	8,2	8,4	44,2	55,8
10-12 mesiacov							
31.12.1991	13,2	6,0	12,9	13,6	14,7	51,2	48,8
31.12.1992	8,0	21,1	8,2	6,8	7,4	43,7	56,3
31.12.1993	9,7	9,2	10,5	8,7	10,0	49,6	50,4
31.12.1994	7,6	8,9	8,2	7,2	7,4	49,0	51,0
31.12.1995	6,4	9,2	6,5	6,1	6,5	43,6	56,4
13 a viac mes.							
31.12.1991	6,1	4,6	5,2	5,2	8,5	50,1	49,9
31.12.1992	36,3	8,0	37,5	34,6	40,0	48,6	51,4
31.12.1993	32,2	17,7	31,6	30,6	35,8	51,5	48,5
31.12.1994	45,2	27,8	46,3	40,6	50,7	51,0	49,0
31.12.1995	44,6	24,8	43,7	48,2	42,8	45,8	54,2
13-18 mes.							
31.12.1994	14,0	11,6	15,2	13,1	14,4	51,2	48,8
31.12.1995	10,2	8,5	10,5	10,4	9,8	43,7	56,3
31.12.1995	6,4	5,4	6,9	6,5	4,4	41,0	59,0
25 a viac mes.							
31.12.1994	22,1	8,6	19,0	17,9	30,0	51,6	48,4
31.12.1995	28,1	10,9	26,3	31,3	27,2	47,7	52,3

Prameň: Prepočítané podľa údajov MPSVR SR

Tab.č. 2.7. Podiel dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie z uchádzačov celkom v okresoch

Územie	Uchádzači spolu	Uchádzači dlhodobo evid. v %
Bratislava hl. mesto	10 780	24,8
Bratislava - vidieck	5 128	28,9
Dunajská Streda	9 573	51,5
Galanta	10 324	47,8
Komárno	9 446	52,9
Levice	10 387	52,5
Nitra	14 426	44,4
Nové Zámky	11 776	42,7
Senica	7 028	43,7
Topoľčany	9 390	40,5
Trenčín	5 414	29,2
Trnava	12 822	40,2
Banská Bystrica	9 437	44,0
Čadca	7 900	35,3
Dolný Kubin	7 962	33,8
Liptovský Mikuláš	6 011	40,9
Lučenec	8 866	54,9
Mariánské Lázně	5 031	43,7
Považská Bystrica	7 949	33,3
Prievidza	7 440	39,6
Rimavská Sobota	11 536	57,7
Veľký Krtíš	4 213	46,1
Zvolen	7 003	38,6
Žiar nad Hronom	5 179	40,0
Žilina	9 454	37,9
Bardejov	6 928	43,0
Humenné	7 152	43,9
Košice-mesto	13 227	44,4
Košice-vidieck	7 384	45,3
Michalovce	10 894	54,3
Poprad	12 352	51,3
Prešov	15 488	46,7
Rožňava	9 494	55,7
Spisská Nová Ves	13 025	52,0
Stará Ľubovňa	2 835	37,6
Svidník	3 626	43,7
Trebišov	9 803	51,3
Vranov nad Topľou	6 608	43,7
Slovensko	333 291	44,6

Prameň: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

2. 3. Dlhodobá nezamestnanosť a jej riešenie v štátach EÚ

Minulý rok evidovali úrady práce v 12-tich krajinách Európskej únie asi 18 miliónov uchádzačov o zamestnanie, z ktorých 5 miliónov bolo mladších ako 25 rokov. Ďalšou ohrozenou skupinou na trhu práce sú ženy, u ktorých je miera nezamestnanosti o 30% vyššia ako u mužov. Vážnym sociálno - ekonomickým problémom vo väčšine vyspelých štátov sveta je dlhodobá nezamestnanosť. Rozsah dlhodobej nezamestnanosti sa za posledných desať rokov približne nezmenil. V roku 1994 skoro polovica (48%) z celkového počtu nezamestnaných v krajinách Európskej únie bola bez práce rok a viac a plovicia z nich dva roky a viac. Tieto čísla sú len o málo nižšie ako v polovici 80-tych rokov.

Väčšina krajín EÚ podiel dlhodobej nezamestnaných z celkového počtu nezamestnaných v roku 1994 oproti roku 1985 čiastočne poklesol. Zvlášť nepríaznivá bola situácia v Taliansku, kde viac ako 60% z nezamestnaných predstavovali dlhodobé nezamestnaní. Viac ako 50% to bolo v Irsku, Belgicku a Španielsku. Najnižší podiel dlhodobej nezamestnaných bol v Dánsku, Luxembursku a Francúzsku - menej ako 40% zo počtu nezamestnaných (obrázok č. 2. 6).

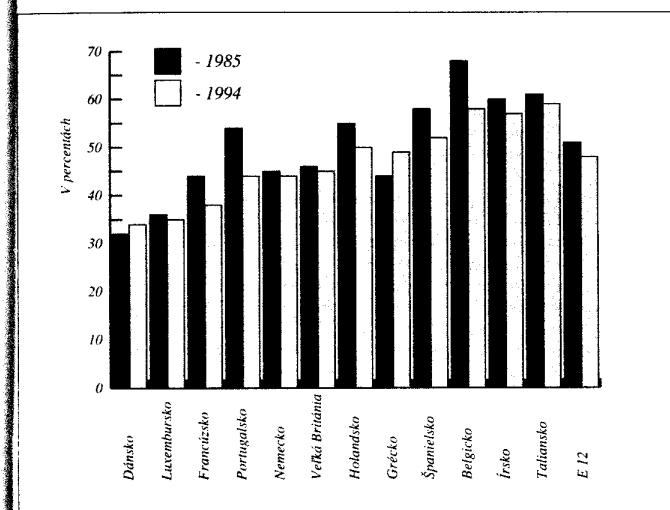
Okrem Talianska a Grécka, kde je viac ako kedykoľvek predtým problémom nezamestnanost' mladistvých, dlhodobá nezamestnanosť postihuje najmä vekovo starších pracovníkov vo väčšom rozsahu oproti vekovo mladším. Z celkového počtu dlhodobej nezamestnaných v krajinách EU bolo v roku 1994 vo vekovej kategórii 55 - 59 ročných 55% a vo vekovej kategórii 55 - 64 ročných až 60%. Dve tretiny z dlhodobej nezamestnaných vo vekovej skupine 55 - 59 ročných si hľadali prácu dokonca dlhšie ako 2 roky. Na druhej strane, vo vekovej skupine 15 - 24 ročných bolo dlhodobo nezamestnaných 39% (obrázok č. 2. 7). Rovnakoým problémom čelia aj v Rakúsku, kde jedna tretina z dlhodobej nezamestnaných sú starší ako 50 rokov. Vek je teda celkom významným faktorom výskytu dlhodobej nezamestnanosti.

Pretrvávanie dlhodobej nezamestnanosti poukazuje na problémy súvisiace s jej riešením. Hoci sa vytváraním nových pracovných príležitostí dali znížovať celkovú nezamestnanosť, nedari sa riešiť problém dlhodobej nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť vytvára na jednej strane aj také problémy ako strata sebádôvery, pracovných zručností, čo postihuje tých, ktorí sa pokúšajú neúspešne nájsť prácu rok alebo dlhšie. Na druhej strane je to neochota zamestnávateľov zamestnať tých, ktorí nepracovali dlhší čas a mohli si na tento stav zvyknúť.

Problém dlhodobej nezamestnanosti nemôže byť vyriešený len rastom samotnej zamestnanosti. V obdobi rokov 1985 - 1990, keď zamestnanosť narásla, počet dlhodobej nezamestnaných klesol sotva z 52% na 48% z celkového počtu nezamestnaných.

Obr. č. 2. 6. Dlhodobá nezamestnanosť v r. 1985 a 1994 v štátach EÚ

(Prameň: Employment in Europa, European Commission 1995)



Od roku 1990 viaceré členské štáty zaviedli v boji proti dlhodobej nezamestnanosti niektoré nové iniciatívy, ako napríklad :

- rekvalifikačné, školiace, výcvikové a iné aktivity pre nezamestnaných,
- poradenské aktivity, kluby práce,
- tvorba dočasnych pracovných miest vo verejnom sektore a neziskových organizáciach,
- rôzne dotácie pre zamestnávateľov zamestnávajúcich dlhodobu nezamestnaných,
- pomoc nezamestnaným, ak začnú sami podnikat.

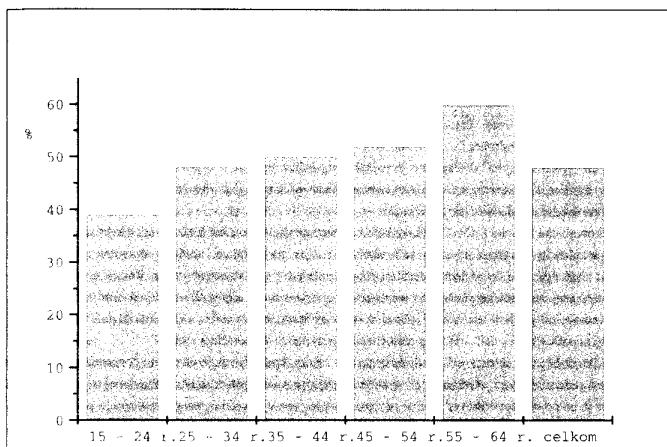
v Belgicku a Nemecku sa veľmi rozšírilo vytváranie agentúr pre sprostredkovanie kontaktov dlhodobej nezamestnaných s potencionálnymi zamestnávateľmi. Tieto majú za úlohu uprednostňovať dlhodobu nezamestnaných pri sprostredkovani zamestnania pred ostatnimi nezamestnanými. Zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú dlhodobu nezamestnaných, majú u určitého účasti pri

odvodoch na sociálne poistenie. Vo **Francúzsku** boli všetci dlhodobo nezamestnaní podrobení interview v rámci programu "900.000" a kladie sa tu veľký význam a dôraz činnosti klubov práce. Rovnako ako v Belgicku sú zamestnávatelia oslobodení od platenia sociálneho poistenia po dobu 9 resp. 18 mesiacov v závislosti od doby vydrenia dlhodobo nezamestnaného z práce a od jeho veku. V **Írsku** boli zriadené miestne služby zamestnanosti zamerané na dlhodobo nezamestnaných s cieľom zlepšiť im prístup na trh práce cez špeciálne organizované školenia. Vo **Veľkej Británii** sa zaviedol povinný 2-týždňový kurz pre nezamestnaných dlhšie ako 2 roky. Ak začne dlhodobo nezamestnaný pracovať a jeho mzda nedosahuje určitú stanovenú výšku, má nárok na vyrovnavací príplatok. Aj vo **Fínsku** bol zavedený špeciálny program pre dlhodobo nezamestnaných s cieľom znížiť ich počet do roku 1999 na polovicu. V **Dánsku**, ak si nezamestnaný ktorý bol bez práce viac ako 6 mesiacov nájde sám zamestnanie, bude tomuto zamestnávateľovi prinášať náhrada za vyplácanú mzdu počas troch mesiacov za podmienky trvania pracovného pomeru najmenej 9 mesiacov. V **Španielsku** bol navrhnutý a zavedený nový model náhrady mzdy, umožňujúci firmám, ktoré ponukli prácu osobám nezamestnaným viac ako 1 rok, odpustenie plateb na sociálne poistenie.

vo **Švédsku** poskytujú dlhodobo nezamestnaným rovnaké výhody pri vstupe do zamestnania ako tým, ktorí vstupujú do zamestnania prvýkrát. Dlhoročnú tradiciu tu má poskytovanie náhrady mzdy (obyčajne 6 mesiacov) zamestnávateľom za účelom zvýšenia ich záujmu o zamestnanie napríklad dlhodobo nezamestnaných, mladistvých a iných problémových skupín na trhu práce. V **Holandsku** dostáva zamestnávateľ podporu vo výške maximálne 18 tis. guldenov ročne na jednu pracovnú zmluvu s dlhodobo nezamestnanou osobou, ak ju uzavrie na obdobie dvoch rokov. Za účasti zamestnávateľov, obci i úradov práce sa pristupuje veľmi aktívne v riešení tejto problematiky, nové pracovné miestá majú vznikať vo sfere malého a stredného podnikania. Projekty sú zamerané predovšetkým na vyhľadávanie doposiaľ skrytých možností činnosti, na zavádzanie práce na čiastočný pracovný úväzok do nových oblastí, zlepšenie možnosti práce pre cudzincov a pre nezamestnaných absolventov škôl a mladistvých.

Jedným z určujúcich prvkov vývoja globálnej zamestnanosti i nezamestnanosti v jednotlivých krajinách je miera ekonomického rastu. Dôležitosť tohto vzťahu možno preukázať zhoršením situácie v oblasti zamestnanosti potom, ako došlo k všeobecnému poklesu mieru rastu po skončení expanzie v období 1950 - 1973. Napriek niektorým výhradám zástancov neoklasickej školy je riadenie dopytu dôležitým ekonomickým nástrojom a jeho krátkodobé účinky sú preukázateľné.

Obr. č. 2. 7. Podiel dlhodobozamestnaných podľa veku
(Prameň: Employment in Europe, European Commission 1995)



Ďalší dôležitý vplyv na vývoj zamestnanosti má zvyšujúca sa integrácia svetovej ekonomiky - globalizácia, prejavujúca sa najmä rýchlym rastom medzinárodného obchodu a celosvetovou orientáciou na liberalizáciu obchodu, rýchlym zvýšením toku priamych zahraničných investícii a nárastom globalizovaných výrobných systémov predstavaných nadnárodnými spoločnosťami a rastúcou integráciu finančných trhov s masívnym nárastom medzištátnych finančných tokov.

1. Sociálno-ekonomické dopady dlhodobej nezamestnanosti

Ekonómika Slovenskej republiky sa za posledných niekoľko rokov veľmi zmenila. Ekonomické zmeny boli sprevádzané zmenami sociálnymi, vrátane rýchleho rastu nezamestnanosti.

Ozrkou nezamestnanosti a jej široko siahajúcich dôsledkov, teda nielen ekonomických, ale aj sociálnych, psychologických, sa zaobrúj okrem ekónomov a politici, sociológovia, psychológovia a iní teoretici a praktici.

Hlavným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je nevyužitie potenciálu pracovnej sily (všetci nezamestnaní disponujú určitými schopnosťami, zručnosťami, vedomosťami), ktoré takto zostávajú nevyužité a spoločnosť z nich nemá žiadny účisk, o to znižený skutočný hrubý domáci produkt na jednej strane, náklady spoločnosti na príspevky v nezamestnanosti, na strane druhej.

Sociálnym (spoločenským) dôsledkami je najmä marginalizácia vrstiev nezamestnaných, narastanie napätia v spoločnosti, narúšanie sociálneho zmlievu, d'alej s nezamestnanosťou sa spájajú závažné problémy zniženia kultúrnej úrovne, znižená uvedomenosť, kultúrne povedomie.

Znižená ekonomická aktívitá a dôvod dlhodobej nezamestnanosti môže viest' k takým sociálnym chorobám, ako sú zvýšenie kriminality, zvýšené utiekanie sa k alkoholu a iným závislostiam, znižená zdravotná uvedomenosť a starostlivosť o vlastné zdravie, čo následne predstavuje vyššie náklady i spoločnosti ako celku. Rodiny nezamestnaných sa dostávajú do ťažkej ekonomickej situácie, to znamená, že nezamestnanosť, najmä dlhodobá, má závažné ekonomické, ale tiež sociálne dôsledky, tak na spoločnosť, ako aj na samotného nezamestnaného, a to najmä na duševnej zdatnosti, vedie k pocitu nepotrebnosti a nedostatočnej užitočnosti pre spoločnosť, sociálnej izolácii.

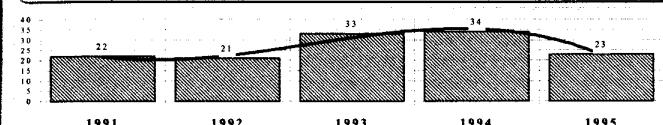
Nakoľko dlhodobá nezamestnanosť je naliehavým problémom, ktorý vyžaduje okamžitú pozornosť, v tejto časti bude venovaná pozornosť predovšetkým analýze ekonomických a sociálnych dôsledkov dlhodobej nezamestnanosti v SR, pretože je potrebné identifikovať učinné prostriedky pre pomoc dlhodobej nezamestnaným a podporiť vývoj dynamických trhov práce, a to tak z hľadiska ekonomickej, ako aj sociálnej dimenzie.

Pri tom treba vziať do úvahy, že jednoduché riešenia neexistujú. Ak vezmeme ako príklad vysoké počty dlhodobo nezamestnaných v časoch Západnej Európy a v určitých skupinách populácie v Spojených Štatoch, ukazuje sa, že potreba zlepšiť pomoc dlhodobej nezamestnaným sa vzťahuje na celý svet.

Dostupnosť zmysluplného a produktívneho zamestnania je životne dôležitým prvkom integrácie jednotlivca a zdrojom ekonomickej rastu spoločnosti, a má pozitívny sociálny a ekonomický rozmer. Snahy rozširovať možnosti produktívneho zamestnávania sa, obzvlášť u postihnutých a redukovať nezamestnanosť alebo nedostatočnú zamestnanosť by nemali byť zamerané len na dosahovanie arbitrárnych cieľov, ale musia sa zakladať na prehodnotení tých hodnôt a konceptov, ktoré sú základnými pojмami zamestnania, ktoré je spojené so zárobkom. V tomto kontexte je potrebné zvážiť negatívne sociálne a ekonomické dôsledky vysokej a dlhotravnejcej nezamestnanosti na jednotlivcov, rodiny a komunity.

Ak chceme nájsť efektívne riešenie pre dlhodobe nezamestnaných musíme najskôr zvážiť existenciu bariér medzi počtom dlhodobej nezamestnaných a počtom voľných pracovných miest.

Príemerný počet nezamestnaných priprávajúcich na 1 voľné pracovné miesto v SR
(roky 1991-1995)



Prameň: Správa o vývoji nezamestnanosti v roku 1994, 1995 v SR, Správa služieb zamestnanosti v Bratislave, 1995, 1996

Prvou prekážkou sú tvrdé ekonomické podmienky, keď rastie hrubý domáci produkt, tvorba pracovných príležitostí za ním často zaostáva, čo súvisí s presadzovaním vyššej produktivity práce. (Zatiaľ čo ekonomická kríza často znamená nezamestnanosť, konjunktúra nemusí znamenať zvýšenú zamestnanosť).

Prekážkou tvorby nových príležitostí je cena, za ktorú sú ziskávané. Dane na zamestnanie (daňová politika), ako napríklad tie, ktoré sú viazne k podpore v nezamestnanosti, zdravotnej starostlivości a dôchodkovému zabezpečeniu, zvykajú náklady na tvorbu nových miest. To sa potom prejavuje brzdením tvorby nových pracovných miest. Aby sa zamestnávateľa vyhli nákladom na nových zamestnancov, často radšej dajú tým súčasným viac práce alebo zadajú prácu inej firme.

Ďalšie ekonomické bariéry sú tie, ktoré zabraňujú pružnosti trhu pracovných sôl. Jednou z týchto zábran je platový diferenciácia. Iné prekážky súvisia s mobilitou pracovných sôl. V dobe štrukturálnych premien lokalizácie voľných miest často nezodpovedajú výskytu a schopnostiam nezamestnaných.

Snaha zladiť staré schopnosti s novou ponukou voľných miest prináša tiež frustráciu. Náhly rast počtu miest založených na využíti najmodernejšej technológie, pomôže malo tým nezamestnaným, ktorí sú nekvalifikovaní, lebo túto technológiu neovládajú.

Chýba tiež informačná sieť. Všeobecne sa uznáva, že veľký podiel na ziskaných informáciach tohto druhu mají neformálne siete, tvorené priateľmi a rodinou. Zvlášť, keď je ponuka vzácna, uvoľnené miesta sa rýchle zaplnia cestou osobných kontaktov zamestnávateľa alebo jeho zamestnancov. Toto je pre dlhodobo nezamestnaných veľká nevyhoda, najmä v oblastiach s vysokou nezamestnanosťou.

Jedna z najväčších a pri tom najmenej poznaných prekážok sú postoje tak uchádzačov, ako aj zamestnávateľov.

Na strane uchádzačov o zamestnanie sú to dva postoje, ktoré im komplikujú zamestnanie nájsť: neprimerané požiadavky a malá sebádovára.

Na strane zamestnávateľov sú problémové najmä:

Zásadné a tvrdohlavé postoje. Jednako majú svoje preferencie a tiež predsydky. Niektorí dávajú prednosť mladým uchádzačom, pretože predpokladajú, že sa budú vedieť lepšie zavistiť, preškolí a budú schopní lepšie zvládať technológie. V iných prípadoch sú predsydky podtextom sústavného odmietania istých žiadateľov o zamestnanie napríklad Rómov, žien alebo bývalých väzňov.

Postoje v súvislosti so skutočnými nákladmi na nových zamestnancov. Zamestnávateelia eliminujú uchádzačov, ktorých predpokladajú, že budú vyzádovať špeciálnu starostlivosť. Do tejto skupiny patria najmä zdravotne postihnuté osoby, starší ľudia a ženy s malým deťmi.

V období vysokej nezamestnanosti si zamestnávateelia môžu vybrať z veľkého počtu uchádzačov, a preto hľadajú najkvalifikovannejších a najmenej rizikových zamestnancov. Preto sa aj absolventi škôl často nachádzajú v pasci: bežnej praxe neziskajú zamestnanie, ale bez zamestnania nemôžu získať prácu.

Poslednou bariérou na strane zamestnávateľa je stigma ("poznačenie" rozpor medzi tým čím by jedinec mal byť a tým čím skutočne je) nezamestnanosti. Zamestnávateľia často usudzujú, že existuje súvislosť medzi nezamestnanosťou a zlým pracovným výkonom. Argumentujú, že keby bol uchádzac dobrým zamestnancom, neboli by bez zamestnania. To však známená, že keď človek strávi zamestnanie, nikoľ ho nechce zamestnať, ale keď ho nikto nezamestná, stane sa z neho dlhodobého nezamestnaní, a potom je ešte viac zamestnávateľov, ktorí ho nechcú zamestnať.

Najväčšou frustráciou, ktorú dlhodobé nezamestnaní pocítia je to, že tých bariér pred nimi stojí veľa. Zmätko a neistota spojená s hľadaním nového zamestnania, je sama o sebe dosť náročná a akákoľvek prekážka ju ešte viac zhoršuje. Keď sa prekážky nahromadia, nájšť zamestnanie môže byť pre niekoho neriešiteľný problém. A preto pre týchto ľudí nemožnosť nájšť zamestnanie nevyplýva ani tak z nedostatku sny, ako skôr zo straty nádeje.

1.2 Celospoločenské náklady a straty spôsobené nezamestnanosťou v roku 1995 na Slovensku

"Nezamestnanosť", a zvlášť dlhodobá je dôležitý ekonomický problém, pretože reprezentuje stratenú potenciálnu hodnotu celej ekonomiky. Je tiež dôležitý sociálny indikátor, pretože najmä dlhodobá nezamestnanosť sa často spája s patologickými spoločenskými javmi. Finančné prostriedky sa musia vynaklaďať na zmiernenie následkov nezamestnanosti (na podporu v nezamestnanosti, často nasledované sociálnymi dávkami), na sprostredkovanie na trhu práce a na služby, ktoré sa zaobrajú vďačíjimi vyuvovalými dôsledkami, ako napr. zdravotními problémami.

Úrad pre kongresový rozpočet v USA odhadol, že každé 1 % zvýšenia nezamestnanosti stojí federálny rozpočet najmenej 30 mld. dolárov v dodatočných výdavkoch. 1)

1)E.Kováčová a kol.: *Teória a politika zamestnanosti, ES EU Bratislava 1995*

Pre vyjadrenie ekonomickej a sociálnej dimenzie nezamestnanosti som sa rozhodla vypracovať pilotný model celospoločenských nákladov a strát spôsobených nezamestnanosťou a ich finančnou kvantifikáciou. Ide o hypoteticky výpočet, ktorý môže poslužiť aj ako prostriedok na zváženie zmeny v prístupe spoločnosti a jej príslušných zodpovedných inštitúcií k nutnosti a spôsobu ako riešiť nezamestnanosť.

Celkový problém nezamestnanosti na Slovensku bol analyzovaný na základe najaktuálnejších výsledkov, ktoré poskytoval rok 1995.

Analyzou sa vyšetrovali ekonomické národnob hospodárske dôsledky nezamestnanosti a zistovala sa ekonomická náročnosť jednotlivých prístupov pri globálnom riešení nezamestnanosti, a to z pohľadu:

A. Priamych nákladov a strát v dvoch rovinách, a to ekonomickej a sociálnej
* vývoj nákladov a strát bol vysvetlovaný vo vzťahu k dĺžke trvania nezamestnanosti

B. Vyvolaných nákladov a strát tiež v rovine ekonomickej a sociálnej a vývoj nákladov a strát bol vysvetlovaný vo vzťahu k dĺžke trvania nezamestnanosti

Pričom: Náklady z pohľadu spoločenského, chápem ako odčerpávanie spoločenských zdrojov. Priame náklady je možno potom definovať ako odčerpávanie spoločenských zdrojov spojených s riešením ekonomickej dimenzie nezamestnanosti. Vyvolané náklady je možno definovať ako odčerpávanie spoločenských zdrojov spojených s riešením sociálnej dimenzie nezamestnanosti.

V modeli sa vyskytuje aj pojem straty, ktorý chápem ako:

* nevytvorenie možných spoločenských zdrojov (napr. nevytvorený podiel HDP z titulu nezamestnanosti, a v dôsledku nevytorených zdrojov - zniženie daňových príjmov)

* neefektívne využitie už odčerpávaných spoločenských zdrojov (napr. straty z neuplatneného vzdelania)

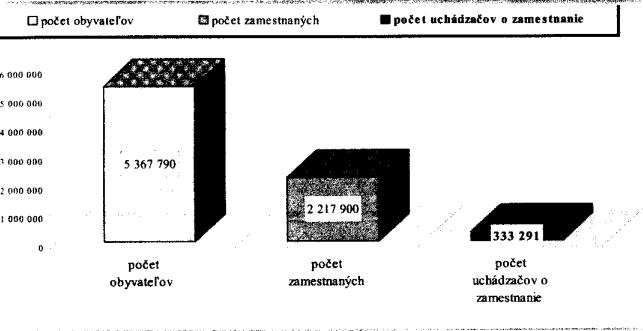
* vyvolané zvýšenie odčerpávanie spoločenských zdrojov (napr. straty v dôsledku kriminality páchané nezamestnanými).

Zároveň treba poznamenať, že mnohé sociálne straty sa vôbec nedajú vyjadriť v číslach, napr. závažné problémy zniženia kultúrnej úrovne, znižená uvedomenosť, zvýšené utiekanie sa a alkoholu a iným závislostiam, a pod.

ANALÝZA CELOSPOLOČENSKÝCH NÁKLADOV a STRÁT SPOSOBENÝCH NEZAMESTNANOSŤOU v r.1995

ZÁKLADNÉ UKAZOVATELE ANALÝZY za rok 1995

Počet obyvateľov	5 367 790
Počet zamestnaných	2 217 900
Počet uchádzacov o zamestnanie	333 291



Prameň: Sociálna politika SR. MPSVR SR, 1996

A. PRIAME NÁKLADY A STRÁTY

Medzi priame náklady a straty boli zaradené nasledovné indikátory:

1. Ekonomické:

- * nevytvorený podiel hrubého domáceho produktu iba z titulu nezamestnaných
- * nevytvorené zdroje - zniženie daňových príjmov (do poistných fondov zo strany zamestnávateľa a do štátneho rozpočtu zo strany zamestnanca)

2. Sociálne:

- * pasívna nákladová politika spoločnosti (hradenie z FZ SR a zo ŠR SR)
- * aktívna nákladová politika spoločnosti (náklady na tvorbu spoločensky učelných pracovných miest, rekvalifikáciu, verejnoprospešných prác, poradenskú činnosť, príspevok na zriaďanie a prevádzku chránených dielní a chránených pracovisk, na podporu zamestnávania absolventov a mladistvých).

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995		krátkodobá	dlhodobá	SPOLU v r.1995
Ukazovateľ	Ø 1 mesač.	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky
A. PRIAME STRATY SPOLU	6 802 171	44 773 997	13 966 122	22 881 515
		81 626 047		

■ A. PRIAME STRATY SPOLU (v tis. Sk)

44 773 997

13 966 122

22 881 515

81 626 047

Nezam. do 1 roka

Nezam. 1-2 roky

Nezam. nad 2 roky

Nezam. spolu 1995

I. PRIAME EKONOMICKE NÁKLADY A STRATY:

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995		krátkodobá	dlhodobá	SPOLU v r.1995
Ukazovateľ	Ø 1 mesač.	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky
1. Priame ekonomicke straty	5 966 218	40 661 966	11 742 534	19 190 120
		71 594 621		

■ I. Priame ekonomicke straty (v tis. Sk)

40 661 966

11 742 534

19 190 120

71 594 621

Nezam. do 1 roka

Nezam. 1-2 roky

Nezam. nad 2 roky

Nezam. spolu 1995

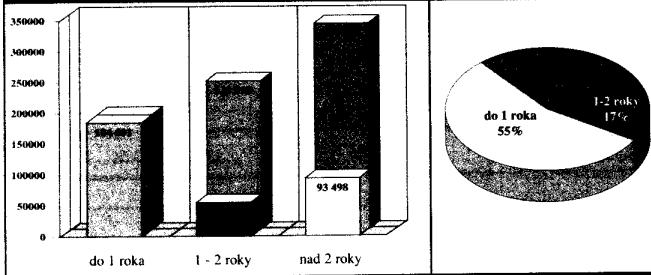
a / Nevytvorený podiel HDP iba z titulu nezamestnaných

Pri výpočte straty na nevytvorených hodnotách pre spoločnosť v dôsledku nezamestnanosti sa vychádzalo z hrubého domáceho produktu v bežných cennach (518mld Sk), počtu pracovníkov v národnom hospodárstve (2 217,9 tis.) a počtu uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov práce podľa dĺžky evidencie k 31.12.95 (333 291 osôb). Konečný výpočet ukázal, že podiel HDP v zamestnanom predstavoval 233,6 tis. Sk a na 1 nezamestnaného 175,2 tis. Sk, to znamená, že celková strata HDP z nevyužitého potenciálu nezamestnaných pracovníkov činila 11,3%. V modeli nebola zohľadnená frikálna nezamestnanosť i napriek tomu, že je svojim spôsobom nutná a zdravá a to z dôvodu čo najpresnejšieho vyjadrenia strat HDP z nevyužitého potenciálu všetkých nezamestnaných a tiež preto, že sa rátalo s priemernými hodnotami, ktoré predsa len miernie skresľujú skutočné hodnoty. Cieľom bolo tiež postihnuť "marginalitu" potenciálne "vytvoreného" HDP pri hypotetickom zamestnaní posledného nezamestnaného. Inak povedané, ak by sme počítali s teoretickým HDP pri 100% využití potenciálne zamestnaných a nezamestnaných pracovníkov, dosiahli

by sme HDP v bežných cennach vo výške 576 392 610 tis. Sk, t.j. o 11,3% vyšši. Keby sme chceli vyjadriť podiel na nevytvorenom HDP - uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti - ich štruktúra by bola nasledovná (ide o čiastkové straty, teda nie kumulatívne): do 1 roka 55%, 1 - 2 roky 17% nad 2 roky 28%.

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r. 1995		krátkodobá	dlhodobá	SPOLU
Ukazovateľ	Ø 1 mesač.	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky
Počet uchádzačov v evidencii ÚP podľa doby evidencie k 31.12. ...				
do 1 roka	184 601			184 601
1 - 2 roky		55 192		55 192
nad 2 roky			93 498	93 498
SPOLU Počet uchádzačov v evidencii ÚP podľa doby evidencie k 31.12.1995	184 601	239 793	333 291	333 291
	%	55%	17%	28%
				100%

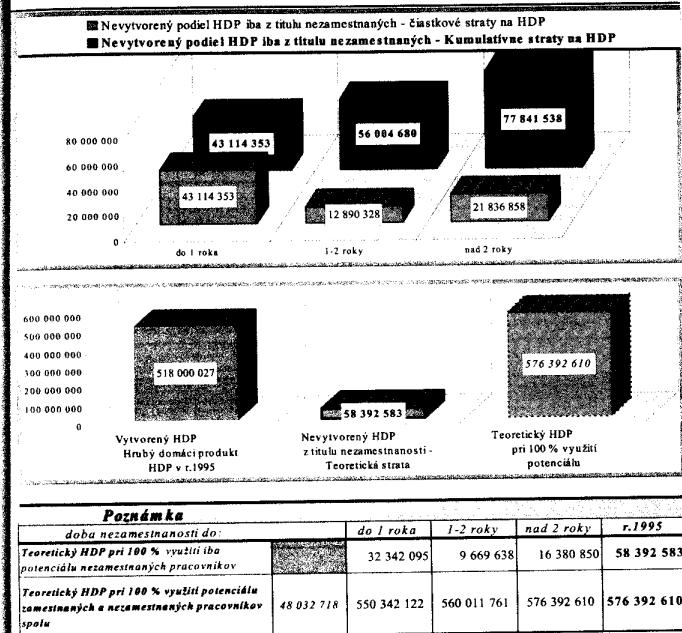
SPOLU Počet uchádzačov v evidencii ÚP podľa doby evidencie k 31.12.1995



Dobera trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995		krátkosť	dĺžka		SPOLU	
Ukazovateľ	Ø 1 mesiac		do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky	v r.1995
1. Príredu ekonomickej straty	5 966 218	40 661 966	11 742 534	19 190 120	71 594 621	
Vytvorený HDP(Hrubý domáci produkt) HDP-Absolútne	43 166 669				518 000 027	
podiel HDP na 1 obyvateľa	8,0				96,5	
podiel HDP na 1 zamestnaného	19,5				233,6	
výkonnosť nezamestnaných na HDP nevytvorený podiel HDP na 1 nezamestnaného pracovníka	75% 14,6	90% 210,2	75% 175,2	60% 140,1	75% 175,2	
Nevytvorené zdroje - Nevytvorený a/ podiel HDP iba z titulu nezamestnaných - Čiastkové straty HDP	4 866 049	32 342 095	9 669 638	16 380 850	58 392 583	
Nevytvorený podiel HDP iba z titulu nezamestnaných - Kumul. straty na HDP		32 342 095	42 011 734	58 392 583	58 392 583	
% Straty HDP z nevyužitého potenciálu nezamestnaných pracovníkov	11,3%	6,2%	1,9%	3,2%	11,3%	

Výkonnosť nezamestnaných a ich nevytvorený podiel na HDP bol upravený koeficientom zniženej výkonnosti v závislosti od dĺžky trvania nezamestnanosti nasledovne: u nezamestnaných do 1 roka bola uvažovaná 90% výkonnosť, u nezamestnaných 1-2 roky 75% a u nezamestnaných dlhšie ako 2 roky iba 60% výkonnosť.

Treba však poznamenať, že rozdielnu "kvázi výkonnosť" ešte lepšie charakterizuje úroveň kvalifikácie (vzdelenia) nezamestnaných, ale uvedený prístup bol zvolený aj z toho dôvodu, že medzi stupňom vzdelenia a dĺžkou trvania nezamestnanosti existuje korelácia



b / Nevytvorené zdroje - zniženie daňových príjmov

Tento výpočet ráta jednak so znižením daňových príjmov do poistných fondov a jednak so znižením daňových príjmov do štátneho rozpočtu. Čo sa týka zniženia daňových príjmov do poistných fondov zo strany zamestnávateľa bolo uvažované s 38% celkovou výškou odvodu zo mzdrových prostriedkov, priemernou nominálnou mzdu 7195, Sk a tiež zniženou výkonnosťou nezamestnaných na HDP, podobne ako v predchádzajúcom výpočte (v priemer 75%). Pri výpočte zniženia daňových príjmov do štátneho rozpočtu zo strany zamestnanca bolo počítané s hypotetickou stanovenou 20% priemernou daňou z príjmov a tiež zniženou výkonnosťou nezamestnaných na HDP. Celkové zniženie daňových príjmov (nevytvorené zdroje) predstavovali 13 202 038 tis. Sk.

Podiel na nevytvorených zdrojoch z dôvodu zniženia daňových príjmov - uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti - bol nasledovný: do 1 roka 63%, 1-2 roky 16% a nad 2 roky 21%.

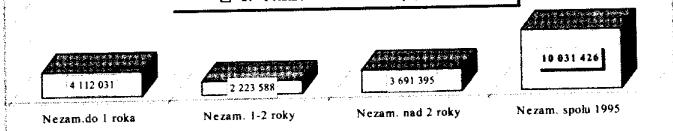
Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	Ukazovateľ	krátkodobé do 1 roka	dlhodobé		SPOLU v r.1995
			1-2 roky	nad 2 roky	
b/ Nevytvorené zdroje - Znizenie daňových príjemov do štátneho rozpočtu	1 100 170	8 319 871	2 072 896	2 809 271	13 202 038
Priemerná mzda v SR	7 195 Sk				86 340 Sk
výkonnosť nezamestnaných na HDP	75%	90%	75%	60%	75%
Priemerná mzda	5 396 Sk	6 476 Sk	5 396 Sk	4 317 Sk	64 755 Sk
Záverečné daňové príjmov do pešinových fondov zo strany zamestnávateľa (počet mesiacov neodpracovaných x počet nezamestnaných x nom. mzda v tisíc x 38 % odvod zo mzdrových nákladov)	720 801	5 450 950	1 358 104	1 840 557	8 649 611
Záverečné daňové príjmov do štátneho rozpočtu zo strany zamestnancov (počet mesiacov neodpracovaných x počet nezamestnaných x nom. mzda v tisíc x 20 % priemer daň z príjmov)	379 369	2 868 921	714 792	968 714	4 552 427

Čiastka dávok sociálnej starostlivosti bola priradená iba skupinám nezamestnaných dlhšie ako 1 rok, nakoľko sa predpokladalo, že do jedného roka UoZ zvýšia obierať hmotné zabezpečenie. Percentuálne zastúpenie uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti, na celkovej pasívnej nákladovej politike zamestnanosti bolo nasledovné: do 1 roka 30%, 1-2 roky 26% a nad 2 roky 44%.

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	Ukazovateľ	krátkodobé do 1 roka	dlhodobé		SPOLU v r.1995
			1-2 roky	nad 2 roky	
a/ Pasívna nákladová politika spoločnosti s pol.:	519 925	1 922 380	1 602 314	2 714 400	6 239 094
pasívna nákladová politika spoločnosti hradená z fondu zamestnanosti SR z toho:	181 788	1 922 380	96 164	162 907	2 181 452
* náklady na hmotné zabezpečenie	133 395	1 600 739			1 600 739
* odvody na poistné	47 338	314 632	94 069	159 357	568 057
* náklady ostatné (režijné na správu)	1 055	7 010	2 096	3 550	12 656
Náklady na hmotné zabezpečenie - v r.1995 sa vyplňalo hmotné zabezpečenie 22 % (76 590) nezamestnaným, priemerné hmotné zabezpečenie=1768.-Sk.					

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	krátkodobé	dlhodobé	SPOLU		
Ukazovateľ	Ø 1 mesiac	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky	v r.1995
2. Príame sociálne náklady	835 952	4 112 031	2 223 588	3 691 395	10 031 426

□ 2. Príame sociálne náklady (v tis. Sk)



Priame sociálne náklady a straty boli v uvedenom modeli rozčlenené na dve položky, konkrétnie na pasívnu a aktívnu nákladovú politiku spoločnosti.

a/ Pasívna nákladová politika spoločnosti

Táto forma nákladovej politiky spoločnosti zahŕňa podstatné sociálne nákladové položky, ktorími sú podpory v nezamestnanosti (hmotné zabezpečenie uchádzačov o zamestnanie), hradené z fondu zamestnanosti a sociálne dávky (dávky sociálnej starostlivosti), hradené zo štátneho rozpočtu.

Pri stanovení položky hmotného zabezpečenia, ale aj ďalších položiek hradených z fondu zamestnanosti a štátneho rozpočtu, sa vychádzalo zo sumy stanovenej v "Správe o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 1995".

Čiastka hmotného zabezpečenia bola započítaná iba u skupiny uchádzačov o zamestnanie, evidovaných úradmi práce nie dlhšie ako 1 rok. Zaujímavý je údaj z výskumu VÚPSVR SR (Kostelná, Hanzelová), ktorý uvádzá, že 30-práce nie dlhšie ako 1 rok. Zaujímavý je údaj z výskumu VÚPSVR SR (Kostelná, Hanzelová), ktorý uvádzá, že 30%-nezamestnaných kalkuluje, s tým, že štát to nich bude platiť príspevky do poistných fondov.

b/ Aktívna nákladová politika spoločnosti

Pri výpočte aktívnej nákladovej politike zamestnanosti sa počítalo tiež s percentuálnym zastúpením uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti (55%, 17% a 28%), okrem položky nákladov na verejnoprospešné práce, kde sú náklady rozpočítané na základe percentuálneho zastúpenia jednotlivých skupín nezamestnaných uvedených v štatistike MPSVR SR (67%, 15,8% a 17,2%).

Napriek tomu, že aktívna nákladová politika spoločnosti je najefektívnejším nástrojom motivácie nezamestnaných napr. o rekvifikáciu má záujem iba 1/3 nezamestnaných, príčom podiel rekvifikovaných na celkovom počte UoZ v roku 1995 činil iba 2,9% (v roku 1991 3,2%, roku 1992 13,2%, roku 1993 7,3% a v roku 1994 2,3%). Uchádzači o zamestnanie nastupujú do rekvifikácejnej prípravy zväčša až po výčerpaní podpory v nezamestnanosti.

Spoločensky učelné pracovné miesta sú relatívne lepšie darilo vytvárať v území, kde bola miera nezamestnanost nízia. V priehire pre rok 1995 v SR na I vytvorené SÚPM pripadal 7,5 evidovaných UoZ.

Percentuálne zastúpenie uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti, na celkovej aktívnej nákladovej politike zamestnanosti bolo nasledovné: do 1 roka 58%, 1-2 roky 16% a nad 2 roky 26%.

Doba (trvaní nejnovějšího výročí mezinárodního r. 1995)	křížové hodnoty	výsledky			SPOLU v r. 1995
		do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky	
Úhrada výdavatelů	() / měsíc				
b) Aktivní nákladová politika společnosti s polohou	3 160 281	2 189 651	621 274	976 995	3 792 332

aktivná a nákladová politika a spoločnosť brádená z fondu zamestnanosti SR z toho:	3 166 028	2 189 651	621 274	976 995	3 792 332
náklady na tvorbu nových pracovných príležitostí (SÚPM)	224 887	1 494 710	446 888	757 051	2 698 649
z toho nenávratné	54 876	364 733	109 048	184 732	658 513

V priebehu roka bolo vytvorených 46 866 spoločensky účelných pracovných miest (SÚPM) a na nich bolo umiestnených 42 851 nezamestnaných. Prostriedky vynaložené na vytvorenie SÚPM tvorili 78,5% z celkových prostriedkov na aktívnu politiku zamierajúcu na zamestnanosť.

Doba trvania nezamernostného v mesiacoch r.1995	krátkodobé	dlhodobé			SPOLU r.v.1995
		do 1 mesač.	1-2 roky	nad 2 roky	
Užívateľské	0 / 1 mesač.	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky	

UKAZOVATEĽ	VÝKON 2017	VÝKON 2016	VÝKON 2015	VÝKON 2014	VÝKON 2013
náklady na rekvízfikáciu	13 681	88 484	26 455	44 816	164 167
* na rekvízfikáciu UoZ	13 313	88 484	26 455	44 816	159 755
* na rekvíz. zamestnaných prispievk. ÚP	362				4 412
Náklady na rekvízfikáciu spolu s aktivnej politikou 5,4 % a pre 19173 nezamestnaných. UoZ sú v SR náročované na rekvízfik. kurzov v priemere po uplynutí 167 dní (5,3 mes.) od začiatku evidencie na ÚP.					

zarađenovani do fekvalijik. kabilo v plemenu gvođe

náklady na verejnoprospečné práce (VPP) 65 747 526 623 124 001 UZ.
 K 31.12. bolo využorených 21 166 pracovných miest na verejnoprospečných práciach pre 18 924 UZ.
 do 6 mesiacov bolo na VPP umiestnených 4 203 osôb = 44,6%, do 7-12 mes. bolo na VPP umiestnených
 2 104 osôb = 22,3%, do 13-24 mes. bolo na VPP umiestnených 1 492 osôb = 15,8% a nad 24 mes. bolo na
 VPP umiestnených 1 622 osôb = 17,2%

náklady na poradenskú činnosť	191	1 269	379	643	2 291
prispevok na zriaď. a prevažduč chrán. dieľna a črán. pracovisko	10 068	66 913	20 006	33 891	120 810
prispevok na podporu zamestnávania absolventov a maturistov	1 452	9 650	2 885	4 887	17 422

**Záverečné percentuálne vyjadrenie celkových priamych nákladov a strát
(priame náklady a straty sú rovné 100):**

1. Ekonomické: 88%

Podielová štruktúra priamych ekonomických nákladov podľa dĺžky trvania nezamestnanosti je nasledovná (celkové priame ekonomické náklady sú rovné 100): do 1 roka 57%, 1-2 roky 16% a nad 2 roky 27%.

Podobne ako priame ekonomické náklady môžeme vyčísliť aj podielovú štruktúru priamych sociálnych nákladov (celkové priame sociálne náklady sú rovné 100):

Medzi vyuvojané náklady a straty boli zaradené nasledovné indikátory:

J. *Ekonomicke*

- * straty z neuplatneného vzdelania
 - * zvýšené náklady na riešenie obecných sprievodných zdravotných problémov
 - * výdavky na peňažné dávky nemocenského poistenia

10.1. Význam kriminality v súčasnosti prezmetanými.

SILVER VERSUS GOLD

- * náklady na sociálnu prácu a sociálnu prevenciu

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	krátkodobé	dôlhadné	SPOLU v.r.1995	
Ukazovateľ	Ø 1 mesiac	do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky
I. VYVOLANÉ STRATY SPOLU	456 667	547 032	1 521 742	3 411 227
				5 480 001
■ B. VYVOLANÉ STRATY SPOLU (v tis.Sk)				
Nezam. do 1 roka	547 032	1 521 742	3 411 227	5 480 001
Nezam. 1-2 roky				
Nezam. nad 2 roky				
Nezam. spolu 1995				

1/4 ETHERIANE FLUOROCARBONICUM ADYASTRATUM

/ Vyvolané ekonomické straty z neuplatneného vzdelania

Pri výpočte nákladov na výchovu a vzdelanie obyvateľov Slovenska som vychádzala z práce Doc. Ing. Andreja amiača: "Kvantifikácia a analýza nákladov na vzdelanie a reprodukciu kvalifikovanej pracovnej sily", Výskumný inštitút VŠE, Bratislava 1968. Avšak pri odhadе nákladov pre rok 1995 bolotrebné rátat i s infláciou najmenej 100%, preto i výška nákladov bola primeranezvýšená. I keď je na polemickej čí, zohľadnenie 100% inflácie je dostatočné. Vzhľadom k tomu, že pri výpočte nevytvoreného HDP je už určitým spôsobom zohľadnená úroveň vzdelania, modelový prepočet rátu so 100% infláciou.

Stupeň vzdelenia	Náklady v tis. Sk	
	Celkom	Na príslušenstvo vzdelania
základné vzdelanie	394	394
dobré učebnice	552	158
základná škola s maturitou	710	316
vyššia škola	1268	558

V prípade nezamestnanosti, zvlášť dlhodobej, vzniká spoločnosť ďalšia strata z nedostatočne využitých investícii ozených do ľudského činiteľa. Čiastočne je táto strata vyjadrená stratou na nevytvorených hodnotách.

Ak vyjdeme zo vzdelenostnej štruktúry uchádzačov o zamestnanie v štvrtom štvrtom roku 1995, ako ju vidíme nasledujúcej tabuľke, potom odbornici s maturitou tvorili 10,6% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie vydovaných na úradoch práce dlhšie ako jeden rok a vysokoškolsky vzdelení 0,8%, spolu to bolo 11,4%.

Stupeň vzdelenia	Nezamestnaní (%)	
	1-2 roky	2 roky a viac
škôlne vzdelenie	6,3	14,6
dborné učilište	9,2	11,1
základná škola s maturitou	5,2	5,4
základná škola	0,2	0,5

Dĺžka ekonomickej aktívneho života je u nás 40 rokov, na 1 rok teda pripadajú nasledovné náklady podľa stupňa rizika (v %):

Stupeň vzdelania	Náklady vzdelania na 1 rok ekonomickej aktívnejho života	
	v tis. Sk	v tis. Sk
Základné vzdelanie	9,85	
Odborné učilište	13,80	
Stredná škola s maturitou	17,75	
Vysoká škola	31,70	

Ked' nadviažeme na počet nezamestnaných dlhšie ako jeden rok, môžeme stanoviť stratu z neuplatneného vzdelania nasledovne (náklady vzdelania na 1 rok ekonomicky aktívneho života * počet nezamestnaných podľa príslušného vzdelania a dĺžky trvania nezamestnanosti * priemerná dĺžka trvania nezamestnanosti):

Stupeň vzdelania	Počet nezamestnaných osôb		Náklady v tis. Sk	
	1-2 roky	2+ a viac	na nezamestnanú vzdel.	(priemer 2,5)
Základné vzdelanie	19 400	44 900	286 635	1 105 663
Odborné učilište	28 200	34 000	583 740	1 173 000
Stredná škola s maturitou	16 000	16 600	426 000	736 625
Vysoká škola	1 300	1 500	61 815	118 875
Spolu	64 900	97 000	1 358 190	3 134 163

Strata z neuplatneného vzdelania z dôvodu nezamestnanosti v roku 1995 pre spoločnosť predstavovala 1,358 mld. Sk u nezamestnaných 1-2 roky a u nezamestnaných 2 roky a viac 3,134 mld. Sk, spolu takmer 4,5 mld. Sk (4,492 mld. Sk). Strata z neuplatneného vzdelania sa neuvažovala v prvej skupine uchádzačov o zamestnanie, t.j. nezamestnaných nie dlhšie ako 1 rok, ostatné percentuálne zastúpenie uchádzačov o zamestnanie podľa dĺžky trvania nezamestnanosti, na celkových stratách z neuplatneného vzdelania bolo nasledovne: 1-2 roky 30% a nad 2 roky 70%.

b / Vyuvoľané ekonomické straty a náklady na riešenie obecných zdravotníckych problémov

Stanovenie čiastky zvýšených nákladov na riešenie obecných zdravotníckych problémov nezamestnaných bolo problematické, najmä z toho dôvodu, že takáto položka sa v oficiálnych štatistikách nevykazuje. Preto bolo potrebné vychádzať z kvalifikovaného odhadu. Ako vidime v nasledujúcom podielom vyjadreni uchádzačov o zamestnanie bol respektovaná ich štruktúra podľa dĺžky trvania nezamestnanosti, ktorá bola rozpočítaná z východiskej sumy nákladov, ktorú spotreboval rezort zdravotníctva v roku 1994 (15,8 mld. Sk), za hypotetického predpokladu, že nezamestnaní majú o 20% vyššie nároky na zdravotníctvo, a to nielen z dôvodu zhoreného zdravotníckeho stavu, ale aj závislosti na alkohole, "tvrdých drogách", zvýšenej spotrebe liekov a pod. Možno však konštatovať, že táto čiastka bola stanovená ako minimálna, ale v reálnom živote je ešte vyššia. Pretože len náklady na hospitalizáciu pacientov s chorobami vyuvoľanými alkoholizmom činili v roku 1994 1 400 mil. V roku 1994 každý občan Slovenska doplácal na alkoholizmus čiastku 300,- Sk. Prof. Marin, na konferencii MPSVR v Bratislave 1993, okrem iného uviedol, že 1% zvýšenia nezamestnanosti spôsobuje 18 000 úmrťí (dôvod - infarkt).

Smith napriek uvádzá austrálsky výskum pomocou "General Health Questionnaire", ktorého výsledky ukázali, že viac než polovica 401 skúmaných nezamestnaných medzi 16 až 24 rokmi veku sú väzonymi kandidátmi psychických problémov a polovica zo skúmaného podšíboru 72 osôb bola pri psychiatrických prehliadkach klasifikovaná ako prípady pre psychiatrickú pomoc.¹¹

¹¹ R. Smith: *Unemployment and Health: A Disaster and a Challenge*. Oxford University Press, Oxford 1987.

c / Výdavky na peňažné dávky nemocenského poistenia

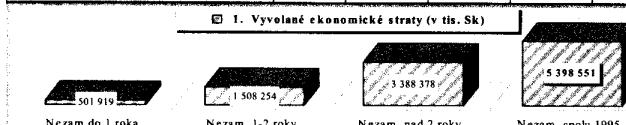
Údaj o celkových peňažných dávkach nemocenského poistenia uchádzačov o zamestnanie bol vybraný zo štatistických výkazov MPSVR SR a rozpočítaný v závislosti od štruktúry nezamestnaných podľa dĺžky trvania nezamestnanosti.

d / Vyuvoľané ekonomické straty v dôsledku všeobecnej kriminality

Výpočet strát v dôsledku všeobecnej kriminality vychádzal z celkovej čiastky strát spôsobených kriminalitou v roku 1993 (6 000,2 mil. Sk). Nakoľko i tento údaj je nedostupný, bolo treba tiež vychádzať z kvalifikovaného odhadu, príčom som uvažovala s 25% zvýšením strát u nezamestnaných. Podobne ako pri zvýšených nákladoch na zdravotníctvo možno konštatovať, že táto čiastka je stanovená ako minimálna, ale v reálnom živote je oveľa vyššia, čo svedčia aj náklady spoločnosti využívajúcej zo zvýšených nákladov polície, súčinná a ústavné nápravnej výchovy, ktoré činia v zahraničných projekciach dosť podstatné položky. Napr. v materiáloch USA sa uvádzá, že 41% všetkých zatknutí bolo spojených z alkoholizmu. Prof. Marin, výkonné riadič EÚropejského centra pre sociálnu politiku a rozvoj na konferencii MPSVR v Bratislave 1993 uviedol, že 1% zvýšenia nezamestnanosti spôsobuje 111 000 trestných činov majetkových, 760 trestných činov násilných a 31 000 ďalších trestných činov. Percentuálne zastúpenie uchádzačov o zamestnanie na celkových stratách v dôsledku všeobecnej kriminality zodpovedalo ich dĺžke trvania nezamestnanosti.

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	krátkodobé	dlhodobé	SPOLU r.1995
Ukazovateľ	Ø 1 mesiac	do 1 roka	1-2 roky nad 2 roky

1. Vyuvoľané ekonomické straty



Straty z neuplatneného vzdelania

zvýšené náklady na riešenie obecných zdravotníckych problémov	113 183	1 358 190	3 134 163	4 492 353
zvýšené náklady na riešenie obecných zdravotníckych problémov	16 247	107 986	32 286	54 694

V r. 1994 spotrebovalo zdravotníctvo 14,4 mld + 1,3 mld maloplatičiat na neproduktívne osoby (= 2925,- Sk na obyvateľa). V r. 94 každý občan SR dopláca na alkoholizmus čiastku 3300,- Sk. (v r. 1989 zdravotníctvo minulo 2200,- Sk na 1 obyvateľa EU vydáva 7,89% z HDP, r. 1988.)

Možno kvalifikovať odhadnúť, že nezamestnaní majú zvýšené o 20% nároky na zdravotníctvo z dôvodu zhoreného zdravotníckeho stavu, ale tiež aj zo závislosti na alkohole a iných drogách, zvýšenej spotrebe liekov a pod. (10% obyvateľov sú alkoholici).

výdavky na peňažné dávky nemocenského zabezpečenia

na riešenie dôsledkov všeobecnej kriminality	50 920	338 435	101 185	171 413	611 034
na riešenie dôsledkov všeobecnej kriminality	8 350	55 498	16 593	28 109	100 199

V r. 1993 škody spôsobené celkovou kriminalitu činili 6000,2 mil. Sk (pri 146 125 zistených trestných činoch).

Z toho kradežami 2396,8 mil. Sk. Možno kvalifikovať odhadnúť, že nezamestnaní zvyšujú o 25% škody

2. Vyuvoľané sociálne náklady a straty

a / Vyuvoľané ekonomické náklady na sociálnu prácu a sociálnu prevenciu

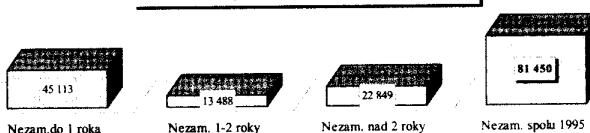
Tiež dostupné údaje boli i o výške nákladov na sociálnu prácu a sociálnu prevenciu. Preto som vychádzala z výšky plánovaných nákladov v ČR v roku 1995 (110,7 mil. Kč). Táto čiastka bola rozpočítaná na počet obyvateľov Slovenska (pomer 2:1) a na počet nezamestnaných v roku 1995 so zohľadnením ich percentuálneho zastúpenia v jednotlivých intervaloch podľa dĺžky trvania nezamestnanosti. Takže opäť skôr hypotetický predpoklad.

b / Vyvolané ekonomické náklady na poradenstvo v Centrách poradensko-psychologických služieb

Celkové náklady na poradenstvo v CPPS boli vybrané zo štatistických výkazov MPSVR SR (Výdavy kapitoly 513000 MPSVR SR) v roku 1994 a roztráhané na základe podielového zastúpenia nezamestnaných v závislosti od dĺžky trvania nezamestnanosti.

Dĺžka trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995	krátkodobé Ukazovateľ	dlhodobé			SPOLU v r.1995
		do 1 roka	1-2 roky	nad 2 roky	
2. Vyvolané sociálne straty	Ø 1 mesač.	45 113	13 488	22 849	81 450

□ 2. Vyvolané sociálne straty (v tis. Sk)



náklady na sociálnu prácu a prevenciu (odhad 1995)	4 613	30 657	9 166	15 527	55 350
---	-------	--------	-------	--------	--------

V Českej republike plánovali náklady na sociálnu prevenciu v roku 1994 vo výške 50,8 mil. Kč, v roku 1995 110,7 mil. Kč a v roku 1996 185,8 mil. Kč.

náklady na poradenstvo v centrach poradensko-psychologických služieb (CPPS) (odhad 1995)	2 175	14 456	4 322	7 322	26 100
---	-------	--------	-------	-------	--------

V r. 1994 bolo v CPPS vedených 14052 prípadov, z toho z problematiky nezamestnanosti 1322 prípadov, t.j. 9,41%, z problematiky osobnostnej 3826, t.j. 27,23% a z inej problematiky 2558, t.j. 18,2%.

Záverečné percentuálne vyjadrenie celkových vyvolaných nákladov a strát (vyvolané náklady a straty sú rovné 100):

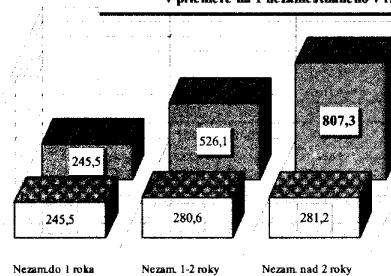
1. *Ekonomické: 98%*

Podielová štruktúra vyvolaných ekonomických nákladov podľa dĺžky trvania nezamestnanosti je nasledovná (celkové vyvolané ekonomické náklady sú rovné 100): do 1 roka 9% 1-2 roky 28% nad 2 roky 63%.

Podobne ako vyvolané ekonomické náklady môžeme výčísiť aj podielovú štruktúru vyvolaných sociálnych nákladov (celkové priame sociálne náklady sú rovné 100):

2. *Sociálne: 2% (do 1 roka 55%, 1-2 roky 17% a nad 2 roky 28%).*

Kumulatívne náklady a straty spôsobené dlhodobou nezamestnanosťou v prieomre na 1 nezamestnaného v r.1995 v tis.Sk



Kumulatívne náklady a straty na 1 nezamestnaného

Čiastkové náklady a straty na 1 nezamestnaného

Z obrázku viidme, že 1 dlhodobo nezamestnaný, dlhšie ako 2 roky, v prieomre stál spoločnosť 807 tis. Sk. To znamená, že ak je UoZ nezamestnaný dlhšie ako 2 roky, zvýšia sa náklady spoločnosti na 329% v porovnaní s nezamestnaným evidovaným na ÚP do 1 roka (pri dĺžke nezamestnanosti 1-2 roky je to zvýšenie na 214%).

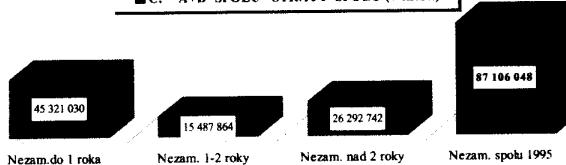
Výpočty analýzy ukazujú, že náklady a straty spojené s dlhodobou nezamestnanosťou predstavujú 48%, čo znamená, že takmer polovica celospoločenských nákladov a strát sa spája s riešením problémov dlhodobo nezamestnaných, ktorých opäťovné zaradenie do pracovného procesu je a bude stáť problematické. Sú tieto prostriedky vymalozené efektívne?

**REKAPITULÁCIA CELOSPOLOČENSKÝCH NÁKLADOV A STRÁT
SPOSOBENÝCH NEZAMESTNANOSŤOU v roku 1995**

Doba trvania nezamestnanosti v mesiacoch r.1995 Ukazovateľ	krátkodobé do 1 roka	dlhodobé 1-2 roky	dlhodobé nad 2 roky	SPOLU v r.1995	
				Ø 1 mesiac	v r.1995
A. PRIAME STRATY v tis.Sk	6 802 171	44 773 997	13 966 122	22 881 515	81 626 047
1. Ekonomické	5 966 218	40 661 966	11 742 534	19 190 120	71 594 621
2. Sociálne	835 952	4 112 031	2 223 588	3 691 395	10 031 426
B. VYVOLANÉ STRATY v tis.Sk	195 487	547 032	1 521 742	3 411 227	5 480 001
1. Ekonomické	188 699	501 919	1 508 254	3 388 378	5 398 551
2. Sociálne	6 788	45 113	13 488	22 849	81 450
C. = A+B SPOLU STRATY (v tis.Sk)	6 997 657	45 321 030	15 487 864	26 292 742	87 106 048
1. Ekonomické straty a náklady spolu	6 154 917	41 163 885	13 250 788	22 578 498	76 993 172
2. Sociálne náklady a straty spolu	842 740	4 157 144	2 237 076	3 714 244	10 112 876

**CELOSPOLOČENSKÉ NÁKLADY A STRATY Z TITULU NEZAMESTNANOSTI
v SR r. 1995**

■ C. = A+B SPOLU STRATY SPOLU (v tis.Sk)

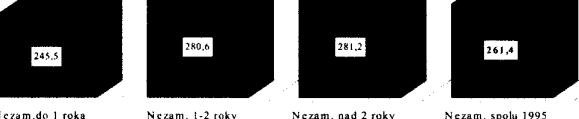


**REKAPITULÁCIA CELOSPOLOČENSKÝCH NÁKLADOV A STRÁT
v PRIEMERE NA 1 NEZAMESTNANÉHO v roku 1995**

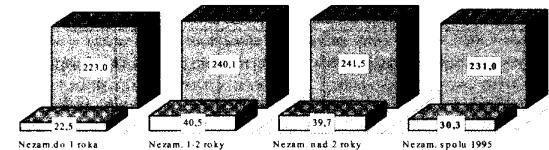
Doba trvania nezamestnanosti v mesiacach r.1995 Ukazovateľ	krátkodobé do 1 roka	dlhodobé 1-2 roky	dlhodobé nad 2 roky	SPOLU v r.1995	
				Ø 1 mesiac	v r.1995
A. PRIAME STRATY v tis.Sk	20,4	242,5	253,0	244,7	244,9
1. Ekonomické	17,9	220,3	212,8	205,2	214,8
2. Sociálne	2,5	22,3	40,3	39,5	30,1
B. VYVOLANÉ STRATY v tis.Sk	1,4	3,0	27,6	36,5	16,4
1. Ekonomické	1,3	2,7	27,3	36,2	16,2
2. Sociálne	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
C. = A+B SPOLU STRATY v tis.Sk	21,8	245,5	280,6	281,2	261,4
1. Ekonomické straty a náklady spolu	19,3	223,0	240,1	241,5	231,0
2. Sociálne náklady a straty spolu	2,5	22,5	40,5	39,7	30,3

**CELOSPOLOČENSKÉ NÁKLADY A STRATY NA 1 NEZAMESTNANÉHO
v SR r. 1995**

■ C. = A+B SPOLU STRATY SPOLU (v tis.Sk)



□ 2. Sociálne straty spolu □ 1. Ekonomické straty spolu



Efektívnosť vložených nákladov do nezamestnaných v obdobi ich evidencie do 1 roka je správna, nevyhnutná a prevažuje nad stratami, resp. škodami, ktoré vznikajú z titulu nezamestnanosti dlhšie ako 1 rok, sú to náklady efektívne a malí by predstavovať ľahko pri globálnom riešení problematiky nezamestnanosti zo strany spoločnosti.

Problémom sú skupiny sú dlhodobo nezamestnaní. Táto skupina je ekonomicky menej efektívna, či už z pohľadu vstupov (priame náklady) alebo výstupov - strat, a to ekonomických i sociálnych. V skupine dlhodobo nezamestnaných, najmä nezamestnaných dlhšie ako 2 roky, by ľahko ekonomickejho pôsobenia spoločnosti malo mať charakter sociálny, aby sa zachovala dôstojnosť ľudského života a keďže sa neslobodno vzdávať vynaložených prostriedkov na ich znova zaradenie do pracovného procesu, ale predovšetkým je potrebné klásiť dôraz na sociálnu prácu a sociálnu prevenciu.

Ak na základe skôr uvedených výpočtov, odhadujeme, že celospoločenské náklady a straty na nezamestnaných v roku 1995 na Slovensku predstavovali približne 90 mld. Sk, potom podľa prof. Lipsey by náklady na sociálnu prevenciu mali predstavovať 11,25 mld. Sk (1/8).

To tiež znamená, že pri efektívnej realizácii sociálnej prevencie by naša spoločnosť ušetria 79,75 mld. Avšak podľa uvedených výpočtov, súčasné náklady na sociálnu prevenciu v SR predstavujú iba 1/22 z celkových celospoločenských nákladov a strat na nezamestnaných.

Ako vidíme z nasledujúceho obrázku, I nezamestnaním v roku 1995 v priemere stál spoločnosť 261 tis. Sk, aj na základe tohto možno konštatovať, že neriešenie otázok nezamestnanosti, odkladanie tvorby efektívnych postupov, ktoré by riešili pomoc dlhodobo nezamestnaným, iba zvyšujú finančné a sociálne náklady, nakoľko sa preukazuje, že:

- 1) čím dlhšie sú ľudia nezamestnani, tým sa predĺžuje horizont podpory v nezamestnanosti a sociálne dávky odčerpávajú finančné prostriedky z rozpočtu verejného sektora, a čím sa viac spotrebujú finančné prostriedky v prospech pasívne poskytovaných podpôr, tým menší finančných zdrojov zostane na aktívne opatrenia, zamerané na zásadné riešenie nezamestnanosti,
- 2) je jednoduchšie a tiež i ekonomickejšie pomáhať krátkodobo nezamestnaným, než nezamestnaným dlhodobo, pretože rýchla a aktívna pomoc vytvára ľahšie predpoklady zaradiť nezamestnaného späť do pracovného pomeru.

Ekonomický a sociálny úspech spoločnosti, v období transformácie na trhové hospodárstvo, vyžaduje nepretržité sledovať na jednej strane vývoj celospoločenských nákladov a na druhej zisťovať príčiny vyššieho využitia národnopodárskeho potenciálu, ktorého javomu podobou sú straty.

Ušutočnená analýza bola zameraná na zistenie celospoločenských nákladov a strat v dôsledku nezamestnanosti v roku 1995 na Slovensku. Z uvedených prepočtov možno konštatovať, že nezamestnanosť predstavuje pre spoločnosť ekonomické aj sociálne náklady a straty, najmä z hľadiska nevyužitého ľudskejho potenciálu, pričom analýza preukázala, že z hľadiska ekonomickej ide o nezanedbateľne hodnoty, ktoré sú v symbioze s celospoločenskou sociálnou atmosférou. Na základe vyššie uvedenej analýzy je možné tiež konštatovať, že vynaložené náklady a riešenie nezamestnanosti v prospech tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú evidovaní v časovom pásme do jedného roka, sú náklady efektívne a predstavujú ľahko pri globálnom riešení problematiky nezamestnanosti zo strany spoločnosti.

Toto analyzou sa skúma účinnosť najmä z ekonomickejho hľadiska pri riešení otázok nezamestnanosti a zmenenia sociálnych dôsledkov, d'alej, či sú tie smery správne a z hľadiska ekonomických vstupov aj adekvátne, tak aby nezamestnanosť nevytvárala ekonomickú a sociálnu atmosféru na hranici politickej ale aj ľudskej únosnosti, alebo stupňa kultúry.

Cieľom analýzy bolo tiež skúmať škody a straty, ktoré vznikajú spoločnosti v dôsledku nezamestnanosti, hľadať rovnováhu medzi ekonomickou vstupovou a ekonomickou nevyhnutnou prí riešenie vyzvolaných dôsledkov nezamestnanosti (alkoholizmus, kriminalita, drogy).

Pri spracúvaní uvedenej témy najváčším problémom sa preukázala relativne nízka a nepresná údajová základňa v oblasti výčislenia sociálnych nákladov. Preto jeden z ďalších záverov vyuľtujie do konštatovania, že je potrebné spresniť a rozšíriť informačný systém tak, aby sa dalo pracovať s presnými údajmi, ktoré umožnia robíť presné a správne závery pri hľadaní východísk. Možné závery z výpočtov presahujú rozsah práce, nakoľko ide o veľmi rozsiahlu problematiku, dávajú však priestor pre ďalšie a podrobnejšie analýzy.

1.3 Straty na príjmoch nezamestnaného a jeho rodiny v dôsledku nezamestnanosti

Nutnosť ťať iba z podpory v nezamestnanosti, či dokonca iba zo sociálnej podpory znamená pre nezamestnaného a jeho rodinu veľké zníženie životnej úrovne. Treba však súčasne poznámať, že nízky životný štandard nie je viazaný iba na nezamestnanosť, t.j. nie všetci nezamestnani žijú v chudobe a nie všetci chudobní sú nezamestnani. Avšak

hlavne dlhodobá nezamestnanosť je zaručenou vstupenkou do sveta chudoby a núdze. Prijem z podpôr s t'ažkosťami pokrýva základné potreby rodín a uvádzá tieto rodiny do diľov. Čím dlhšie zostáva človek nezamestnaný, tým je jeho finančná situácia a existenčná situácia jeho rodiny horšia. Vo väčšine európskych krajín dochádza po strate zamestnania k zniženiu príjmu v priemere na polovicu príjmu v predchádzajúcom zamestnaní.

Na základe uskutočnené analýzy, pri ktorej som skúmala ročný pracovný príjem jedného zamestnaného (produktyvny priemerný mesačný pracovný čas, s ktorým sa rátalo v analýze predstavoval 165 hodín) a ročný sociálny príjem jedného nezamestnaného, je možné konštatovať, že na Slovensku v roku 1995, po strate zamestnania došlo u nezamestnaných k priemernej ročnej strate 51,6%, v porovnaní s príjomom z predchádzajúceho zamestnania. Konkrétnie u tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zaoberiavajú na úrade práce začiatkom roka 1995 (tzn. najskôr oboberali hmotné zabezpečenie a po zvýšok ročne sociálne dávky, resp. krátkodobé nezamestnanosti). U tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí celý rok oboberali iba sociálne dávky (t.j. dlhodobo nezamestnaní, pričom priemerná sociálna dávka, s ktorou sa počítalo v analýze predstavovala 2180,- Sk = životné minimum jednočlennej domácnosti), strata na ročnom príjme (rok 1995) v priemere predstavovala až 68,6% tiež v porovnaní s príjomom z predchádzajúceho zamestnania. Podrobnejšie údaje, ktoré zohľadňujú vek a pohlavie nezamestnaných dokumentujú nasledujúce tabuľky a grafy.

Priemerné pracovné príjmy 1 zamestnanej osoby za rok 1995 podľa veku (1):

Vek	priemerný zdrobok		
	Sk/hod.	SK/mesiac	SK/rok (1)
do 20 r.	29,02	4788	57460
20-29	40,4	6666	79992
30-39	45,65	7532	90387
40-49	48,12	7940	95278
50-59	50,57	8344	100129
60 a viac	47,44	7828	93931

Priemerné sociálne príjmy 1 zamestnanej osoby, ak bola zaoberaná ako UO začiatkom roka a nezamestnanosť trvala celý rok 1995 podľa veku (4):

Vek	Dĺžka poberania H.Z.	Hmotné zabezpečenie spolu (2)	Dĺžka poberania soc.dávok	Sociálne dávky spolu (3)	Sociálne príjmy spolu (2+3) (4)
do 20 r.	6	15801	6	13080	28881
20-29	6	21998	6	13080	35078
30-39	8	32389	4	8720	41109
40-49	8,5	36126	3,5	7630	43756
50-59	12	52568	x	x	52568
60 a viac	12	49314	x	x	49314

Strata na ročnom príjme 1 nezamestnanej osoby v porovnaní ročným
pracovným príjmom 1 zamestnanej osoby v roku 1995:

Vek	Pracovné prijmy spolu (1)	Sociálne prijmy spolu (4)	Strata (1-4)	% straty
				(1)
do 20 r.	57460	28881	28579	49,7%
20-29	79992	35078	44914	56,1%
30-39	90387	41109	49278	54,5%
40-49	95278	43756	51522	54,1%
50-59	100129	52568	47561	47,5%
60 a viac	93931	49314	44617	47,5%

**Priemerné sociálne príjmy 1 nezamestnanej osoby,
ak po celý rok 1995 poberala iba sociálne dávky (5)**
a strata na ročnom príjme v porovnaní s ročným pracovným
príjmom 1 zamestnanej osoby:

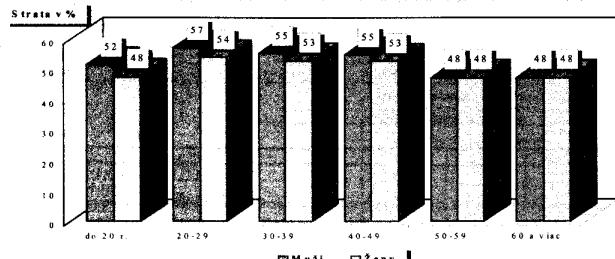
Vek	Pracovné prijmy spolu (1)	Sociálne dávky spolu (5)	Strata (1-5)	% straty
do 20 r.	57460	26160	31300	54,5%
20-29	79992	26160	53832	67,3%
30-39	90387	26160	64227	71,1%
40-49	95278	26160	69118	72,5%
50-59	100129	26160	73969	73,9%
60 a viac	93931	26160	67771	72,1%

Prameň: Priemerné zárobky v roku 1995 podľa veku a pohlavia - MPSVR SR, ostatné údaje sú vlastné prepočty

- Po podrobnejšom skúmaní jednotlivých ukazovateľov analýzy možno urobiť nasledovné závery:
- v krátkodobej nezamestnanosti (do 1 roka) najviac strácajú 20-29 roční, resp. 20-49 roční (najmenej 50 roční a starší),
 - v dlhodobej nezamestnanosti najviac strácajú 50-59 roční, resp. 40 roční a starší (najmenej mladší ako 20 roční),
 - aj pri krátkodobej, ale tiež i pri dlhodobej nezamestnanosti viac strácajú muži, pričom menšie diferencie medzi stratami u mužov a žien, sú pri krátkodobej nezamestnanosti (pri 50 ročných a starších v prípade krátkodobej nezamestnanosti nie je diferencia)
 - najviac strácali ti, ktorí v predchádzajúcom zamestnaní mali vyšší príjem.

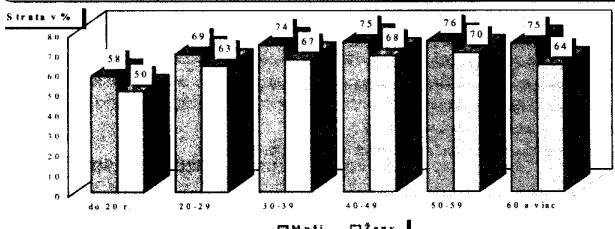
**Strata na ročnom príjme 1 nezamestnanej osoby v porovnaní s ročným pracovným príjmom 1 zamestnanej osoby v roku 1995
(podľa veku a pohlavia)**

* UoZ bol začiatočený začiatkom roka a nezamestnanosť trvala po celý rok



**Strata na ročnom príjme 1 nezamestnanej osoby v porovnaní s ročným pracovným príjmom 1 zamestnanej osoby v roku 1995
(podľa veku a pohlavia)**

* UoZ poberal celý rok 1995 sociálne dávky



Subjektívne chápanie sociálnej situácie konkrétnych domácností dokumentujú výsledky výberového zisťovania, ktoré uskutočnil ŠÚ SR. Vývoj svojej sociálnej situácie charakterizovali respondenti tohto prieskumu skôr negatívne. Príčom 57% domácností SR konštovalo jej zhoršenie a iba 6% sa domnievalo, že sa zlepšila.

Najvýznamnejším faktorom vplývajúcim na sociálnu situáciu domácností s ekonomicky aktívnym prednóstom bola strata, resp. ziskanie zamestnania.

Väčšina domácností (68%) mala problémy pri zabezpečovaní svojich potrieb, z toho bolo 60% domácností nezamestnaných. Nepriaznivé posudzovanie svojej ekonomickej situácie, ako aj pesimistické názory na jej ďalší vývoj vyúsťujú do obáv z chudoby v budúcnosti, ktoré občas alebo trvalo pocítuje celkom 80% domácností. Najintenzívnejšie sú tieto pocity v domácnosťach nezamestnaných (92%). Vyše polovica domácností (58%) pocítowała čiastočne

obmedzenie už pri nákupe základných potravín. Rozdiel medzi priemerným príjmom v najnižšej a najvyššej príjmovej skupine domácností predstavoval cca 3600,- Sk mesačne na člena.

Hodnotenie finančnej situácie domácností podľa ich príjmového rozdelenia v %

<i>Niečo aj ušetrime</i>	18
<i>Žijeme od výplaty k výplaty</i>	63
<i>Musíme sihať na úspory</i>	11
<i>Musíme si požičiavať (dlhy)</i>	8
Spolu	100

Ti, čo si musia požičiavať a žiť tak na dlh, sú predovšetkým domácnosti nachádzajúce sa v nižšej príjmovej skupine s príjomom, ktorý v priemere nepresahuje 2000,- Sk mesačne na člena.

Zo simulácie mikrocentru vyplýva, že zhruba

2% domácností má príjem na člena domácnosti do 1800,- Sk

47% domácností má príjem na člena domácnosti v rozsahu 1800-3600 Sk

51% domácností má príjem na člena domácnosti nad 3600,- Sk.

Treba uviesť, že v mikrocentzorom zisťovaní, ako i jeho simulácii ide o netestované príjmy, ktoré už v sebe obsahujú sociálne dávky.

Z údajov statistiky rodinných účtov vyplýva, že v roku 1995

* priemerný čistý mesačný príjem na člena domácnosti v úhrne sociálnych skupín domácností predstavoval 3454,- Sk z toho v domácnosťach zamestnancov 3516,- Sk

v domácnosťach samostatne ekon. činných obyvateľov 3638,- Sk

* výdavky za všetky domácnosti 3434,- Sk

z toho v domácnosťach zamestnancov 3497,- Sk

v domácnosťach samostatne ekon. činných obyvateľov 3617,- Sk.

Ak si porovnáme čistý mesačný príjem domácností v týchto sociálnych skupinách domácností (3454,- Sk) so základom (Mzdou pracovných miest) (2180,- Sk), potom výsledok je zrejmý, že o stredu 37% príjmu,

* z toho v porovnaní s domácnosťami zamestnancov (3516,- Sk), suma predstavuje 35% a

* v porovnaní s domácnosťami samostatne ekonomicky činných obyvateľov

(3638,- Sk) suma predstavuje 40%.

V prípade, že budeme brať do úvahy i viacčlennú domácnosť nezamestnaných, príjem, ktorý dosiahne v priemere mesačne jeden člen takejto domácnosti pri porovnaní s priemerným mesačným príjomom domácnosti či už v úhrne, alebo domácnosti zamestnancov, resp. domácnosti samostatne ekonomicky činných obyvateľov, je rozhodne nižší a tým i podiel na ich príjme. Podrobnejšie to vidíme v nasledujúcej tabuľke.

Sociálne charakteristiky k 31.12.1995	Životné minimum Sk/mesiac	Priemerný mesačný príjem na 1 člena v domácnosti nezamestnaných
* jednočlenné domácnosti	2 180	2 180
* dvojčlenné domácnosti	3 850	1 925
* neúplné rodiny s 1 dieťaťom vo veku 10-15 rokov	3 850	1 925
* úplné rodiny s 2 deťmi vo veku 10-15 rokov	7 000	1 750
* úplné rodiny s 2 deťmi vo veku 6-10 rokov	6 580	1 645
* úplné rodiny s 2 deťmi vo veku do 6 rokov	6 320	1 580

Podiel mesačného príjmu 1 člena domácnosti nezamestnaných na príjme domácnosti

v úhrne	zamestn. skup. e.c.
63,1%	62,0%
55,7%	54,7%
55,7%	54,7%
50,7%	49,8%
47,6%	46,8%
45,7%	44,9%

Na základe urobených výpočtov môžeme urobiť záver, že na životné úroveň domácností nezamestnaných má veľký vplyv fáza rodinného cyklu nezamestnaného, príčom, najviac sú začlenení nezamestnaní v prvej fáze rodinného života, s malými deťmi, resp. viac ako polovicu príjmov strácajú rodiny s deťmi až do 15 rokov veku.

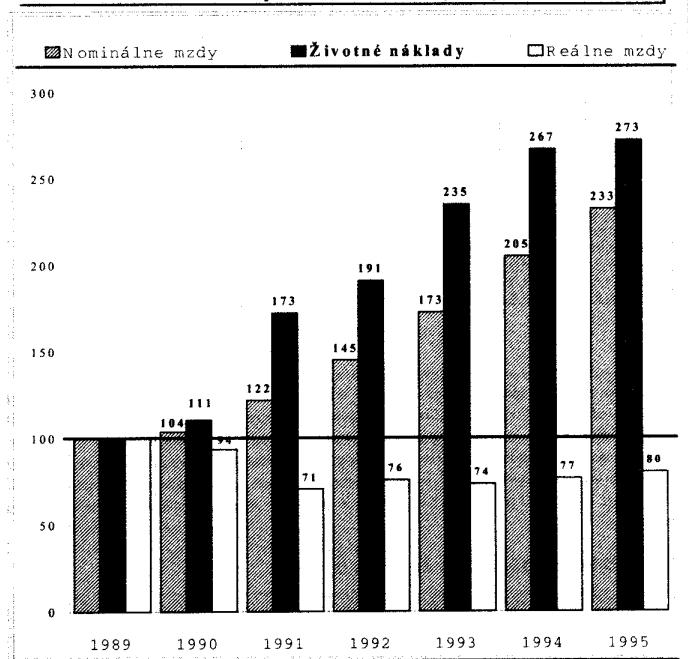
Nevyhnutnosť riešenia dôsledkov dlhodobého nezamestnanosti potvrzuje aj fakt, že býva často spojená ešte s ďalším významným javom, a to s veľkým výsikom opakovanej nezamestnanosti v priebehu pracovnej kariéry jedinca. Táto tendencia je rizikovejšia pre príslušníkov niektorých sociálnych skupín (nekvalifikovaní robotníci, ženy, mladiství ...).

1.4 Nezamestnanosť a životná úroveň

Analýzy statistických údajov, ktoré poskytujú informácie o indikátoroch životnej úrovne, konkrétnie o vývoji nominálnych a reálnych miezd a pohybe životných nákladov vidíme v nasledujúcom grafe.

Priemerná nominálna mzda v roku 1989 predstavovala 3 089 Sk a v roku 1995 7195,- Sk. Celkové zvýšenie predstavuje + 133%. Avšak v období rokov transformácie sa v dôsledku rastu cien zvýšili životné náklady od roku 1989 až o + 173%. Z uvedeného prehľadu vyplýva, že i keď mzdy za posledných päť rokov vzrástli viac ako dvojnásobne, vzhladom na rast životných nákladov, ktorý bol viac ako dva a pol násobný, došlo k zniženiu reálnej mzdy. Reálna mzda vypočítaná z nominálnej mzdy po premietnutí rastu životných nákladov predstavovala v roku 1995 len 80% z hodnoty mzdy v roku 1989.

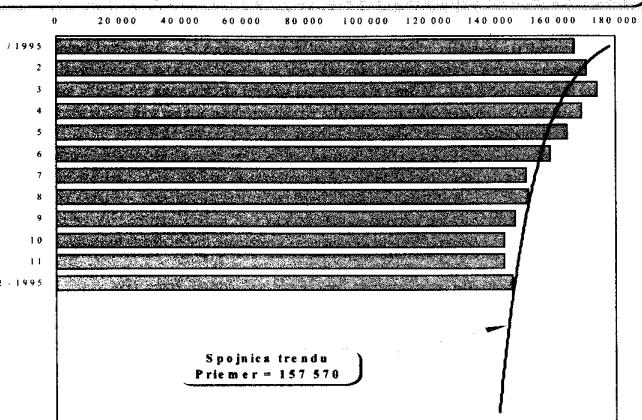
Vývoj nominálnych mierzd, životných nákladov a reálnych mierzd v SR (v %)



Prameň: Sociálna politika SR, MPSVR SR, 1995

Prehľad o vývoji reálnej mzdy podľa jednotlivých rokov svedčí o nerovnomernom vývoji. Najvyšší pokles reálnej mzdy bol v roku 1991 (na 71%), keď došlo k rastu životných nákladov o + 73% v porovnaní s rokom 1989.

Vývoj počtu poberateľov dávok sociálnej starostlivosti - evidovaných uchádzačov o zamestnanie v roku 1995



Prameň: Štatistické výsledky o vývoji počtu poberateľov dávok sociálnej starostlivosti v kontexte s vývojom trhu práce, MPSVR SR, 1996

Uvedená analýza štatistických údajov o vybraných indikátoroch životnej úrovne, svedčí o poklese životnej úrovne obyvateľov Slovenska v období transformácie a tým i o zhoršení ich sociálnych podmienok. Poklesom životnej úrovne sa oslabuje motivačná atmosféra v spoločnosti. Vlastná nezamestnanosť vytvára šokové stavby, z ktorých sa ľudia ľahko zatavujú. Zhoršujú sa finančné problémy rodiny, pribúdajú osobné konflikty, rozvody, pokusy o samovraždu. Obavy z biedy, strata sebavedomia, existenčné problémy, pokles morálnych hodnôt, duchovná frustrácia, časté osobné konflikty a narastajúca mierná napäťa v spoločnosti, ktoré sprevádzajú transformačný proces spôsobujú následne nežiaduce deviácie nielen u nezamestnaného, ale aj v jeho okoli. Okrem rastu počtu samovražd, zvyšuje sa aj počet psychiatrických ochorení, počet osôb závislých od alkoholu a drog, počet potratov a tiež stúpa kriminalita.

Dlhodobo nezamestnaní pobierači sociálneho dávku, stanovenú na základe určeného minimálneho príjmu (životného minima), ktorá je viačas spojená s deprimujúcim skúmaním finančnej a majetkovej situácie žiadateľa.

Životná situácia nezamestnaných nie je dnes tak kritická ako bola napr. v 30-tych rokoch, ale napriek tomu sú nútene obmedzovať svoju spotrebu nielen v reľacií k standardu spoločnosti, ale aj absolútne. Sociálne dávky sa javia nedostatočné hlavne v prípade osôb, ktoré musia držať nejakú dielu, ale tiež sú nedostatočné pre starých občanov, tehotné ženy, zdravotne ale aj krátkodobu chorých. Finančné problémy sú tiež hlavným faktorom, nutiacim nezamestnaných brať a kúpovať, i horeš platenú a menej kvalifikovanú prácu. Dôležitú úlohu zohráva i fáza rodinného cyklu nezamestnaného, pričom na základe sociologických prieskumov, najviac sú zaťažení nezamestnaní v prvej fáze

rodinného života, s malými deťmi. Sociálno-ekonomický vplyv dlhodobej nezamestnanosti na životnú stratégiu nezamestnančo môže v dôsledku zniženia príjmov viesť k:

- * obmedzovaniu spotreby, čo však pri zmenených potrebách vedie k frustrácii z neuspokojenia potrieb, vrátane prenosu tejto frustrácie do rodiny, do blízkého sociálneho okolia či voči spoločnosti ako celku,
 - * postupnej adaptácií na túto situáciu, zriecknutím sa pôvodného rozsahu potrieb, čo je obranou pred frustráciou plynúcou z märych pokusov vymániť sa z tejto fatálnej situácie a vrátiť sa späť do hlavného prúdu spoločnosti,
 - * hľadaniu aktívneho východiska, nájdeme alternatívneho spôsobu uspokojovania (rovnakého rozsahu) potrieb legálnymi, čiastočne legálnymi či nelegálnymi prostriedkami predstavuje adaptáciu bez zriecknutia sa pôvodného rozsahu potrieb a redukcie spotreby,
 - * zotrveniu na pokusoch zaradiť sa do hlavného prúdu spoločnosti, čo môže viesť až k opätovnému nájdeniu nového zamestnania na formálnom (oficiálnom) trhu práce. Pri neúspechu môže totiž úsilie mať podobu zachovávania rituálov potvrzujúcich status nezamestnaného (napr. dochádzanie na úrad práce), ktorých zmysel sa už vytratil (ani nezamestnaný, ani úrad už v návrat do zamestnania príliš neveria),
 - * rezignácií, upadanu do sociálnej izolácie a apatie, spojených s rozkladom tradičných inštitúcií akú sú manželstvo a rodina.¹⁾

¹¹ P. Mareš: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství, Praha, 1994.

Sociálno-ekonomický vplyv dlhodobej nezamestnanosti na situáciu v životnej stratégii nezamestnaných na Slovensku vyjadruje aj adekvátny vývoj vo trhu práce - vývoj sociálne odskádzaných občanov z radov nezamestnaných, čo dokumentujú nasledujúce údaje zobrazené v grafoch.

Je potrebné sa zamyslieť nad skupinou dlhodobo nezamestnávaných, pretože začínajú byť veľmi významou bariérou pre celú spoločnosť, nakoľko úmerne ich počtu rastú aj nároky na dávky sociálnej starostlivosti. Ich počet koncu roka (147101) sice mierne poklesol oproti predchádzajúcemu roku o 12,7% a podiel na celkovom počte pôberateľov dávok sociálnej starostlivosti predstavoval koncom roku 1995 53,5%, čo znamená, že tiež poklesol oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka a to o 6,5%. Z celkového počtu nezamestnávaných bolo 44,1% odkažaných na sociálnu starostlivosť. Inak vyjadrené, zo 100 UoZ evidovaných úradmi práce bolo v príemere za mesiac 45 pôberateľov dávok sociálnej starostlivosti, 21 pôberalo hmotné zabezpečenie. Až 11 UoZ (podielz celkového počtu vyradených UoZ) v roku 1995 bolo vylúčených pre nedostatočnú spoluprácu a odmietnutie vhodného zamestnania (celkom 44714, v príemere 4408 UoZ). Pri tom pôberatelia hmotného zabezpečenia, ktorí klesli pod hranicu sociálnej odkažanosti, boli a pôberateľmi dávok sociálnej starostlivosti.

Najobejmnejšími sumami vyplatenými v rámci sociálnej starostlivosti zostávajú dávky priamo súvisiace so sociálnou situáciou nezamestnancov, resp. ich rodin. Uchádzačom o zamestnanie bolo v roku 1995 vyplatených z prostriedkov štátneho rozpočtu prostredníctvom dávok sociálnej starostlivosti 4057,6 mil. Sk a z Fondu zamestnanosti SR z prostriedkov na aktívnu politiku zamestnanosti 3797,1 mil. Sk, čo známenie pre hmotné zabezpečenie evidovaných uchádzačov o zamestnanie sa vyplatiло zo štátneho rozpočtu o 6,9% viac ako z prostriedkov Fondu zamestnanosti SR. Celkove sa na zabezpečenie nezamestnancov v roku 1995 vynaložilo 6239 mil. Sk, t.j. o 12,8% viac ako v r. 1994. Dlhodobé nepriaznivý stav na trhu práce teda vytvára stále vyššie nároky na kompenzáciu sociálnej situácie prostredníctvom prostriedkov zo štátneho rozpočtu.

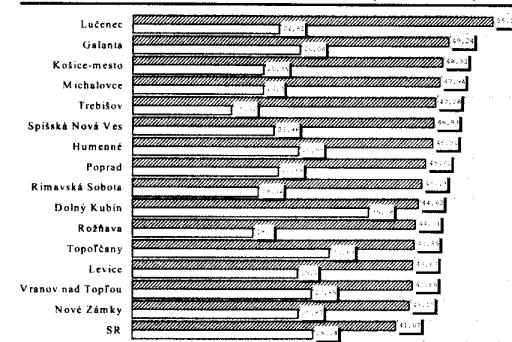
Podiel počtu pôberateľov dávok sociálnej starostlivosti na celkovom počte obyvateľov poklesol z 5,2% koncom roku 1994 na 5,1% koncom roku 1995. Priemerný ročný podiel sociálne odkádzaných predstavoval 8% z celkového počtu obyvateľov. Sociálna situácia obyvateľov regiónu, vyjadrená podielom sociálne odkádzaných občanov¹⁾ na celkovom počte obyvateľov regiónu je v jednotlivých regiónoch značne diferencovaná - od 1,8% v Bratislave, až po 16,4% v Štiavnickej Novej Vsi.

Celkový počet sociálne odkázaných občanov je stanovený ako počet pôberateľov dávok sociálnej starostlivosti, ktorí bola priznaná táto dávka na základe sociálnej odkázanosti (počet spoločne posudzovaných občanov v rodinách so

závislými deťmi + počet pôberateľov osobitnej pomoci + počet pôberateľov spoločensky neprispôsobených + počet pôberateľov príspevku na zvýšenie životného nákladu). Štatistické údaje o pôberateľoch dávok sociálnej starostlivosti boli čerpáné z automatizovaného systému "sociálnej starostlivosti", ktorý je celoplošne realizovaný v miestnej štátnej správe. Zmeny informačného systému bola od 1.1.1995.

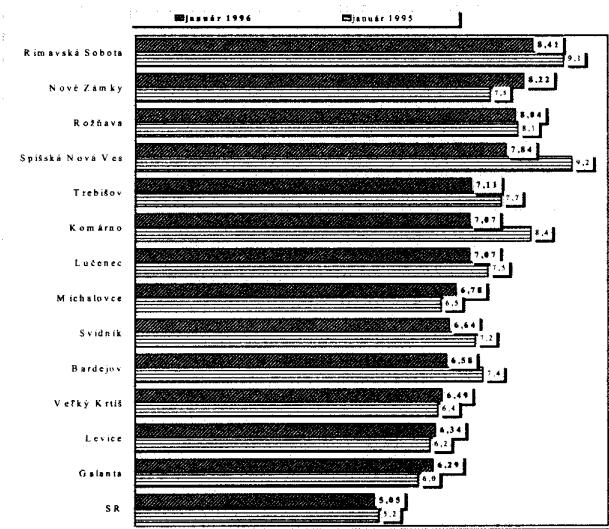


☒ Podiel počtu puberatcov dávok soc. starostlivosti evidov.ÚP z celkom počtu UoZ evidov.Ú



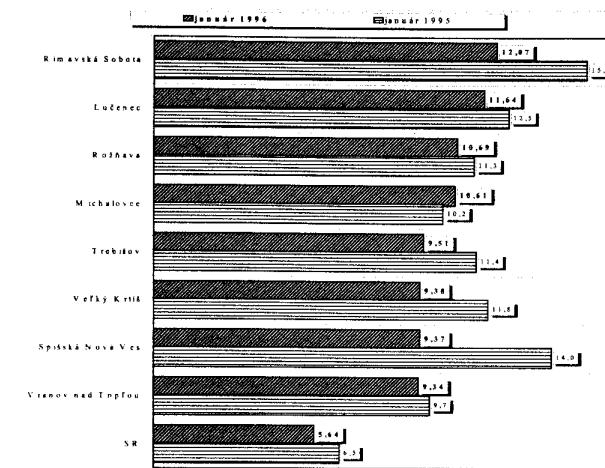
Prameň: Štatistické výsledky o vývoji počtu poverateľov dávok sociálnej starostlivosti v kontexte s vývojom trhu práce. MPSV SR, 1996.





Prameň: Štatistické výsledky o vývoji počtu poberateľov dávok sociálnej starostlivosti v kontexte s vývojom trhu práce, MPSVR SR, 1996

Ukazovateľ celkovej sociálnej situácie obyvateľov nám ukazuje, že na Slovensku bolo v januári 1996 5,05% sociálne odkázanych občanov z celkového počtu občanov, pričom v porovnaní s januárom 1995 (5,15%) poklesol iba o 0,1%. Pričom podiel sociálne odkázanych na celkovom počte ekonomickej aktívnych obyvateľov v priemere za Slovensko činil v tom istom období 5,64% (január 1995 6,54%).



Prameň: Štatistické výsledky o vývoji počtu poberateľov dávok sociálnej starostlivosti v kontexte s vývojom trhu práce, MPSVR SR, 1996

1.5 Sociálno-ekonomicke vplyvy nezamestnanosti na osobnosť nezamestnaného

Vylúčenie zo zamestnania znamenádeprívaciu v základných potrebach, ktorí zamestnanie a práca priamo uspokojuje, resp. ich uspokojovanie je s nimi úzko spojené. Freud (1963) uvedol, že práca je puto, ktoré nás viaže k realite. Ak nemáme povinnosť ráno vstať a ísť do práce, potom sa ocitneme v nebezpečí, že nás ovládnu fantázie a city. Je však potrebné hneď poznamenať, že nie je dôležité iba práca, ale platená práca, resp. práca v zamestnaní.

Zamestnanie je aj prostredkom spoločenského vzostupu, takže nezamestnanosť neznamená len stratu doterajšieho statusu, ale aj stratu statusu budúceho. Robertson (1987) uvádzá, že i ked' bezprostredným efektom nezamestnanosti je pokles príjmov, najbolestnejšia pre nezamestnaného je strata vlastnej ceny v očiach okolia. Pre tých, ktorí stratili prácu a sú zatiaľ plne v zajíci etike práce, znamená strata zamestnania akúsi sociálnu smrť.

Tradičná sociológia zastáva názor, že práca je základným sociálnym faktorom, ktorý vytvára modernú spoločnosť a je zdrojom jej dynamiky ako pracovnej spoločnosti.

Vzhľadom k významu práce a zamestnania pre život je zrejmé, že nezamestnanosť má značný vplyv na spoločenský život i na život nezamestnaných jedincov. Ide predovšetkým o pokles ich životnej úrovne, spojený s poklesom príjmov, ale tiež aj o hlboké dosledky nezamestnanosti pre ich "každodenný život", spoločenské vzťahy, hodnoty a pre sociálne inštitúcie, najmä rodinu. Nezamestnanosť znamená rôznu skúsenosť pre rôznych jedincov i pre rôzne sociálne skupiny

(iné pre mužov a iné pre ženy, iné pre kvalifikovaných a iné pre nekvalifikovaných, iné pre mladých a iné pre starých).

Už v 40. rokoch Singer (1937) napsal, že nezamestnanosť znamená stratu "cohosi, čo je nazývané zamestnaním a má veľmi rôzny význam a veľmi rozdielne dôležitosť" pre odlišné typy ľudu a sociálne skupiny¹⁰.

Vývoj trhu práce v SR v období rokov 1991-1995 jasne naznačil negatívny trend profilovania dlhodobej nezamestnanosti, ktorí môžeme charakterizať predĺžovaním priemennej dĺžky trvania nezamestnanosti a súčasne zvyšovaním podielu osôb dlhodobo nezamestnaných, okrem roku 1995, kedy došlo k miernemu poklesu podielu dlhodobej nezamestnanosti.

Viacierci vedci sa domnievajú, že existujú isté stupne reakcií vyvolaných javom nezamestnanosti a sú diferencované vzhladom na časový horizont trvania nezamestnanosti.

Ako jeden z prvých prísiel Halliday (1935)¹¹ a tzv. cyklickou teóriou. Podľa neho nasleduje po strate zamestnania krátká fáza pocitu uvoľnenia a svätočných dní. Táto fáza je však veľmi skoro vystriedaná fázou úzkosti a deprese, v ktorej postupne dochádza k stratě duševnej rovnováhy. Pri dlhodobej nezamestnanosti prichádza nakoniec fáza adaptácie na nový spôsob života spojená so stratou nádeje a s obavami z budúcnosti.

¹⁰ J.L. Halliday: *Psychoneurosis as a Cause of Incapacity among Insured Persons: A Preliminary Inquiry*. British Medical Journal, 1935, s. 85-88.

Tiež Eisenberg a Lazarsfeld (1938)¹² vychádzajú z tejto cyklickej teórie a vymedzujú cyklus v troch fázach. Prvá fáza je sice pre človeka, ktorí stratil prácu šokujúca, ale neznamená rezignáciu. Naopak, človek v nej aktívne hľadá nové zamestnanie a zostáva optimistický, čo sa týka nájdenia nového pracovného miesta. Keď sa však všetko úsilie získať znova zamestnanie ukáže ako märne, nastáva druhá fáza. V nej sa jedinec stáva pesimistickej, úzkostnej. Táto fáza masívneho stresu má prelomový charakter. Po nej prichádza už len fatalistické štadium, v ktorom sa zrúta aktívne životné postejo a jedinec sa adaptuje na zúžený životný priestor.

¹² P. Eisenberg, P.F.Lazarsfeld: *The Psychological Effects of Unemployment*. Psychological Bulletin, 35, 1938, s. 358-390.

V nasledujúcom grafe som si dovolila zobraziť stupne reakcií podľa Eisenberga a Lazarsfelda, pričom v prvej fáze som oddeliť fázu šoku a optimizmu (tak ako to urobil aj Harrison, 1976) a upraviť ich podľa dĺžky trvania nezamestnanosti a vplyvu nezamestnanosti na duševnú stabilitu nezamestnaného, so zohľadnením sociálno-ekonomickej vplyvov na jeho osobnosť.

Prvý stupeň šok, ktorý je pociaľou reakciou, charakteristický nedôverou a postupným prijímaním javu, na základe teoretických poznatkov a skúmania nezamestnaných odhadujem na 4 dni, duševná stabilita v tomto období prudko klesá.

Druhý stupeň - optimizmus, pre ktorý je typické aktívne hľadanie zamestnania, rušná aktivita, energia venovaná zlepšeniu vlastného bývania, okolia, záhrady a nádej, je odhadnutá na obdobie 3 mesiacov, a ako vidieť z obrázku duševná stabilita je všetmi dobrá.

Po skončení tohto obdobia nastupuje tretí stupeň - pesimizmus v dĺžke 4-6 mesiacov, pre ktorý je typické, že nádej začína slabnúť, aktivita sa zmenšuje, zhoršuje sa finančná situácia, dochádza k nedostatku sociálnych kontaktov, nude, depresia a strate sebaďovery, znižujú sa výhľady na prácu - duševná stabilita prudko klesá.

Po siedmym stupňom je fatalizmus, t.j. rezignácia, zmierenie sa s nezamestnanosťou, prispôsobenie sa nízkemu príjmu, snaha hľadať si zamestnanie klesá, duševná stabilita sa sice miernie zvýši, ale žiaľ začína sa stabilizovať na negatívnej úrovni.

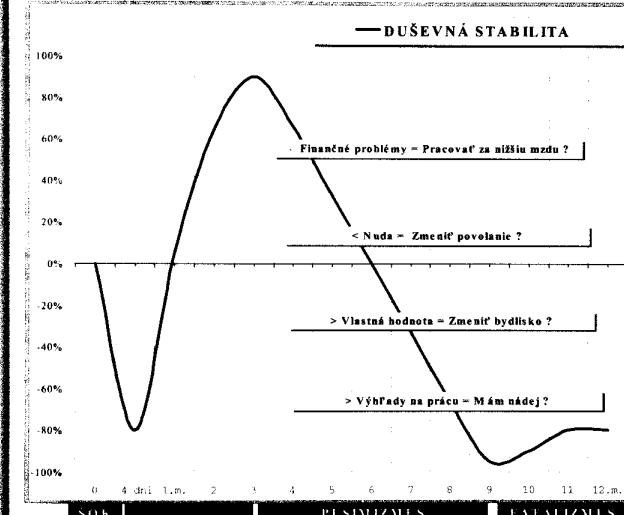
Zovšeobecnené môžem uviesť, že hraničným bodom je deviaty mesiac, ktorý signalizuje nebezpečenstvo, že nezamestnanosť sa zaradi do masív dlhodobej nezamestnaných.

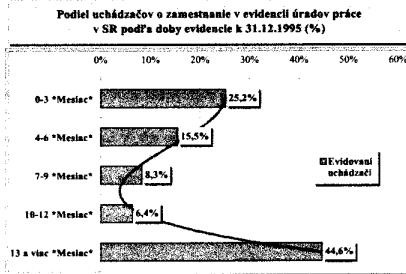
To znamená, že predĺžovanie nezamestnanosti vede nakoniec k stavu apatie, v ktorom nezamestnaní nevyužívajú už ani tie zriedkavé pracovné príležitosti, ktoré sa im predsa len naskytli. Dlhodobá nezamestnanosť teda redukuje nielen príležitosti, ale aj aspirácie. Zároveň je však nevyhnutné poznamenať, že rezignácia nespočíva v nedostatku ambícií, ale v nedostatku príležitostí. Dlhodobá nezamestnanosť vyvoláva tieto charakteristické stavy a späne bráni

dlhodobo nezamestnaným osobám sa z nich vymaniť. Vzniká tak uzavorený kruh, v ktorom sa dlhodobá nezamestnanosť reprodukuje.

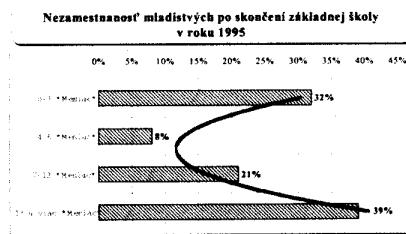
Teraz si porovnajme tento vývoj s podrobnejšími údajmi o dobe evidencie uchádzačov o zamestnanie na Slovensku, ktoré vidíme v nasledujúcom grafe. V procese evidovanej nezamestnanosti na Slovensku už dlhodobá významne prejavujú dve tendencie, a to tendencia vyššieho obrotu počtu uchádzačov evidovaných krátkodobejšie a tendencia fixovania vysokého počtu dlhodobej nezamestnaných, najmä viac ako jeden rok. V roku 1995 bolo v evidencii úradov práce 44,6% evidovaných uchádzačov o zamestnanie viac ako rok, v tom 16,6% 13-24 mesiacov a 28% viac ako 2 roky.

NEZAMESTNANOSŤ a SOCIÁLNO - EKONOMICKÉ VPLYVY NA OSOBNOSŤ





Pri podrobnejšom pohľade na počty uchádzacov o zamestnanie v roku 1995 podľa doby evidencie vidime, ako nám aj matematické spracovanie v polynomickej funkcií znázornilo, hranicným bodom - v každom roku - je obdobie evidencie po 9 mesiaci, t.j. 10.-12. mesiac, kedy percento nezamestnaných dosiahlo 6,4%, to vlastne znamená, že tento hranicný bod sa zhoduje s hranicným bodom znázornením v predchádzajúcom grafu. Čo to signalizuje? Znamená to teda, že na Slovensku až 6,4% nezamestnaných sú jednotlivci, ktorí už rezignovali, zmierili sa s nezamestnanosťou, prispôsobili sa nizkemu prijmu, nemajú už snahu hľadať zamestnanie.



Prameň: Správa o vývoji nezamestnanosti v roku 1995 v SR. Správa služieb zamestnanosti v Bratislave, 1996

Dokonca pri vývoji nezamestnanosti u mladistvých vidime, že hranicným bodom je už obdobie evidencie po 4-6 mesiaci, čo potvrdzuje aj stanovisko vyjadrené v kapitole prvej, kde navrhujem, aby sa dlhodobá nezamestnanosť sledovala už po 6 mesiacoch najmä u rizikových skupín nezamestnaných, medzi ktorých patria i mladí ťaďia.

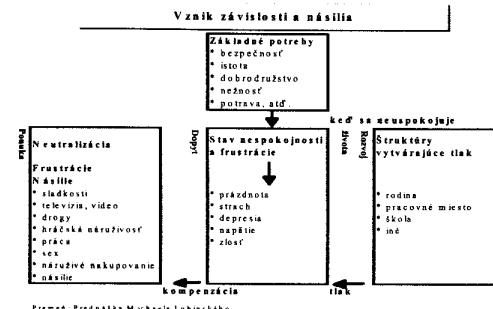
Záver: začínať to byť problémoví jedinci, ktorí perspektívne zvýšia masu dlhodobu nezamestnaných a ktorým treba pomôcť v relativne krátkom čase motivácie, v štúdiu optimizmu, t.j. najneskôr do 1 roka po strate zamestnania.

Všetky uvedené skutočnosti, ktoré majú vplyv na osobnosť nezamestnaného môžeme zhrnúť do nasledovných účinkov nezamestnanosti:

1. Ekonomické symptómy - znižuje sa životná úroveň jednotlivcov a ich domácností.
2. Depresívne symptómy - bezmocnosť, rezignácia, pasivita, narušenie sebavedomie, kríza identity.

3. Problémy v medziľudských vzťahoch - ťažkosť v manželstve, izolácia od priateľov.
4. Alkoholizmus a kriminalita - aj ako príčina, alebo tiež účinok.
5. Psychosomatické poruchy - najmä stresové symptómy - zvýšený krvný tlak, infarkt, obmedzenie osobnej pohody.
6. Všeobecná nespokojnosť - nezáujem a kríza dôvery voči štátu a spoločnosti.

1.6 Dlhodobá nezamestnanosť a sociálno-patologické javy



Kriminalita

Problém násilia a mládeže je problémom veľmi starým a ľahko je povedať, či bola mládež v minulosti lepšia alebo horšia ako dnešná. Z hľadiska kriminalistickej však možno badať v posledných desaťročiach vzostup násilnej delikvenčnej mládeži a detí. V sedemdesiatych rokoch bolo bežným javom kopanie do odpadových košov, huľkanie na ulici. Ďaždi asociale správanie bolo skôr vzácenosťou. V sedemdesiatych rokoch sa stav miernie zhoršil. Vzrástla brutalita správania sa voči obetiam pri rôznych výtržnostiach a bitkách. Zvýšila sa aj frekvencia týchto trestných činov. V osiemdesiatych rokoch sa naraz vynoria vypukla násilná kriminalita mládeže a kriminalita detí.

Súčasná kriminálna scéna vyzerá nasledovne:

- rastie počet násilných trestných činov spáchaných detmi a mládežou,
- znižuje sa veková hranica páchateľov: páchateľmi ľapej a vrážia sú 12 až 15 ročné deti, niekedy aj mladšie,
- zvýšuje sa brutalita mladých páchateľov,
- objavujú sa prsky organizovaného zločinu nielen medzi mládežou, ale už aj medzi detmi, najmä vo väčších mestách vznikajú detštke gangy, specializované nielen na krádež, ale aj na krádež spojené s fyzickým napadnutím,
- do popredia ako sprievodný jav násilnej delikvenčnej vystupujú ďalšie okruhy problemov: toxikománia a narkománia, rôzna problematica a problematica najnizších a najvyšších sociálnych vrstiev.

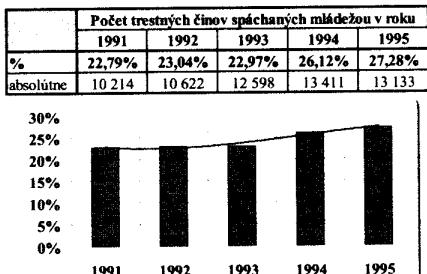
Z analýzy Ministerstva vnútra, ktorá sa každoročne robi, vyplýva, že až 1/3 trestne stíhaných mladistvých sa v súčasnej dobe nevedzívala a je bez pracovného pomeru.

Z celkového počtu 137713 trestných činov spáchaných v roku 1994 spáchali maloleté osoby (do 15 rokov) 4620, t.j. 3,35% a mladistvé osoby (od 15 do 18 rokov) 8791, t.j. 6,38% trestných činov. Príjem maloletých páchateľov bol 4219 (8,65%) a mladistvých 5409 (11,08%) z celkového počtu 48803 známych páchateľov.

V roku 1995 z celkom spáchaných 114579 trestných činov bolo 4 210, t.j. 3,67% spáchaných maloletými a 8 923, t.j. 7,78% mladistvými. Maloletých páchateľov bolo v roku 1995 menej, a to 3615 (8,01%). Počet mladistvých páchateľov však stúpol na 5568 (12,34%) z celkového počtu 45122 známych páchateľov.

Kriminalita mládeže na Slovensku

v rokoch 1991-1995

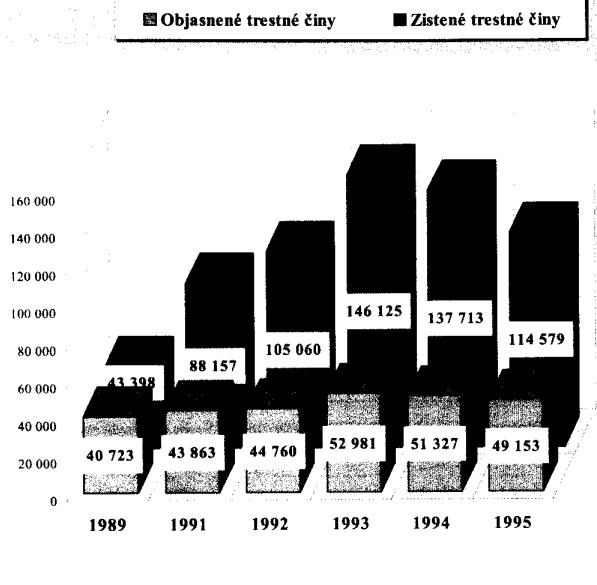


Prameň: Údaje spracované metodickým centrom mesta Bratislavu

	Zistené trestné činy	Objasnené trestné činy	%objasnenosti		
	celkom	celkom	celkom		
1989	4398	100%	40723	100%	94%
1991	88157	203%	40863	108%	50%
1992	105060	242%	44760	110%	43%
1993	146125	337%	52981	130%	36%
1994	137713	317%	51227	128%	37%
1995	114579	264%	49153	121%	43%

Najväčšie zastúpenie má mládež na páchaní majetkovej kriminality (krádeže- jednoduché, vreckové až po krádež vlnámaním). V roku 1995 počet trestných činov spáchaných maloletými 3482 (r.1994 4124) a mladistvými 7151 (r.1994 7429) sice poklesol, avšak rozhodujúci vplyv na toto zniženie nemalo zlepšenie správania sa mládežou, ale zmena výšky škody, od ktorej sa skutok považuje za trestný čin.

Vývoj kriminality v Slovenskej republike (1989-1995)



V kategórii násilnej kriminality, kde kvalifikačné podmienky zostali nezmenené, sa počty páchateľov aj trestných činov zvýšili. V roku 1995 spáchali maloletí 419 trestných činov, mladiství 903 trestných činov. Maloletých páchateľov bolo 399 a mladistvých 836.

Veľmi závažný podiel má mládež na páchaní krádeží, kde maloletí v roku 1995 mali účasť na 147 (12,5%) mladistvá na 270 (22,96%) krádežiach.

Trestných činov s drogovým prvkom bolo v roku 1994 spáchaných 88, zo toho 10 skutkov (11,36%) spáchali mladiství ktorých bolo trestne stíhaných 11. Účasť maloletých nebola zaznamenaná. V roku 1995 vplyvom zmeny zákona (ná zmenu prístupu mládeže k tomuto problému) už bolo zaznamenaných 606 trestných činov s drogovým prvkom. Z toho 33 skutkov spáchali maloletí a 101 skutkov mladiství. Z páchateľov bolo 34 maloletých a 83 mladistvých.

Pri iných druhoch trestnej činnosti sú množstvá páchateľov aj spáchaných trestných činov podstatne menšia. Maloletých aj mladistvých páchateľov nachádzame však aj pri úmyselnom ubližení na zdraví, pohľadom zneužíván

požiaroch a výbuchoch, dopravných nehodách a inej trestnej činnosti. Najmenej je mládež aktívna pri páchaní ekonomickej kriminality, čo je dané samotným charakterom tejto trestnej činnosti.

Počet zistených trestných činov vzrástol v roku 1995 oproti roku 1989 o 164% a objasnenosť trestných činov v roku 1995 oproti roku 1989 poklesla o polovicu.

Najvyšší výskyt kriminality (absolútne počet trestných činov) v roku 1995 podľa okresov SR: Bratislava, Trnava, Banská Bystrica, Košice, Bratislava - vidieck., Trenčín, Žilina, Poprad, Prešov.

Najnižší výskyt kriminality (absolútne počet trestných činov) v roku 1995 podľa okresov SR: Veľký Krtiš, Stará Dubovňa, Bardejov, Svidník, Komárno, Senica, Žiar nad Hronom, Čadca, Dolný Kubín, Humenné, Vranov nad Topľou.

Drogové závislosti

Až dodnes sme problém tvrdých drog, ktoré sužujú západnú Európu i USA, na našej krajine vôbec nepoznali, resp. vôbec nebrali na vedomie. Dosť starostí sme mali s alkoholizmom, ktorý je aj dnes z hľadiska výskytu a zdravotných aj sociálnych dopadov u nás najzávažnejším problémom, oveľa väčším ako všetky ostatné toxikománie spolu. Mali sme a máme dosť starostí so zneužívaním prchavých látok a liekov. Dnes nás však už traja aj "tvrdé drogy", najmä heroin.

Takmer v každej krajine sveta, bez ohľadu na to, či je rozvinutá alebo nie, je veľmi aktuálnym a závažným problémom nadmerné užívanie drog. Treba si uvedomiť, že droga je tovar a riadi sa mechanizmom ponuky a dopytu. V drogách sú "veľké peniaze".

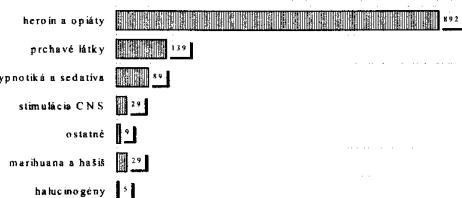
Na závažnosť tohto problému v súčasnej SR poukazuje aj fakt, že sa už dostáva do popredia záujmu zodpovedných činiteľov štátu, o čom svedčí napr. výdavou schválený Národný program boja proti drogám.

Podľa prieskumu medzi 8-12 ročnými deťmi (s prieskumnou vzorkou 12000 detí na celom Slovensku), sa už v rodine detí učia žiť s "Tahkými drogami". Proti tzv. "Tahkým drogám však zatiaľ protestujú iba odborní lekári. Kávu, alkohol, cigarety a lieky berieme ako súčasť stresových dní. 25% detí je denne alebo často v miestnosti, kde sa fajčí. 18% chlapcov vo veku 12 rokov sa už raz podnapilo a 50% chlapcov už okusilo cigaretu. Zaujímavé je, že 30% osmočočných chlapcov sa priznalo k tomu, že im rodičia ponúknu alkohol, keď majú hostí.

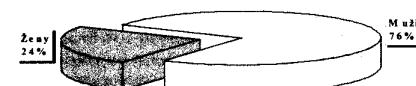
Liečba drogovo závislých podľa miesta



Liečba drogovo závislých osôb podľa primárnej drogy (Slovensko, 1994)



Liečba drogovo závislých podľa pohlavia



Dvanásťročných sa k tomu priznalo iba 18%. Nesmieme preto zabúdať, že drogové číslo jeden na Slovensku, s najvyšším počtom závislých, ktorých ročne evidujeme až 150000 ešte stále zostáva alkohol.

V poslednom čase sa stretávame aj s novými formami závislosti - napríklad hráč na automatoch.

Boj za spoločnosť bez drog nás bude stať nesmiere úsilie a vysoké náklady.

Na základe empirie sa laické odhady počtu závislých osôb na Slovensku pohybujú v rozmedzí 38-40 tisíc, z toho 12-15 tisíc je mladistvých. Aspoň jedinú skúsenosť má za sebou 6% obyvateľstva - 230 tisíc osôb. Najviac postihnutých je veková kategória 15-24 ročných. Dve tretiny toxikomanov bralo heroin. Prvý kontakt s heroinom má za sebou asi 3 tisíc detí. Varovný signálom je aj fakt, že na Slovensku, kde sú drogy novým problémom, postihujú najmä neskúsenú mladú generáciu. Málokde na svete sa stretne s tak mladými 12 až 18 ročnými toxikomanmi ako práve u nás V USA je priemerný vek liečeného 23-24 rokov.

Túto skutočnosť potvrdzujú hlavne Centrá pre liečbu drogových závislostí, ktoré denne zaznamenávajú náras pacientov. Podľa oficiálnej štatistiky bolo v roku 1993 v SR celkom 2567 závislých osôb na psychoaktívnych látkach

z toho napíklad na heroine 184, na kokaíne 6, na amfetaminovom type 243, na LSD a jeho derivátoch 8 a na prchavých látkach 416.

Napriek tomu, že sa stále častejšie aj na Slovensku stretávame s problematikou tvrdých drog, ako by sme stále nechceli veriť, že sa skutočne rýka aj nás. Dokonca aj rodičia závislých detí pred problémom radšej zatvárajú oči. Z 9600 rodičov drogového závislosti, s Centrom pre liečbu drogových závislostí spolupracujú iba štýria. Lekári, ktorí majú dluhorečné skúsenosti s liečbou postihnutých jedincom dospeľi k záveru, že užitočných pomôcť dietátau narkomanovi je v deväťdesiatich prípadoch zo sto zbytočné. Koreň uspechu spočíva v účinnej prevencii.

Odbornici sú na závislosť pozorujú tričasťmi očami: ju toj, ktorého vznik a vývoj nemôžu jednoznačne vysvetliť. Vplyva na to mnoho faktorov: psychické, sociálne prostredie, dostupnosť drogy a až na poslednom mieste provokujúce stimuly. V USA zrážali, že človek závislý od heroinu stojí spoločnosti ročne asi 45 tisíc USD. Liečba z drogovej závislosti je u nás zdroj - zdravotníku poistovňov však stojí 470,- Sk denne a tráv pol roka. Úspešnosť liečby je 12%-ná.

Naša krajina sa vzhľadom na svoju geografickú polohu stala zákonite tranzitným územím, cez ktoré prechádza časť pašovaných narkotik určených pre odberateľov v západnej Európe. Tvrde drogy k nim prichádzajú po tzv. Balkánskej ceste, ktorú vedie cez Turecko a Bulharsko do bývalej Juhoslávie, kde sa delí na tri vetvy, s ktorými jedna vedie cez Maďarsko na našu územie. Túto cestu využívajú najmä Turci, občania bývalej Juhoslávie, Gréci, Nigréjci a Arabi. Druhou cestou sú letecké linky z tzv. Produkčných oblastí - z Afganistanu, Iránu, Pakistana, Laosu, Thajska s využitím letiska Praha - Ruzyně. Existuje aj tzv. Sovietska (ruská) cesta, a to zo stredoažijských republik, bývalého ZSSR. Závažnejšie je však súčasný vývoj, ktorý naznačuje, že Slovensko už nie je len tranzitnou krajinou pre drogy, ale stalo sa aj cieľovou stanicou. Napríklad začiatkom leta 1996 sa v okrese Trnava zistilo na viacerých plochách pestovanie konopej, pričom celková osadená plocha predstavovala 7456 m².

Môžeme len odhadovať, koľko drog prechádza našim územím, a to podľa zhbaného tovaru. Tovar, ktorý ujde colnej kontrole a určite mnohoblasobne objemnejší a už len skutočne zhruba vieme odhadnúť, koľko z celkového množstva "tranzitu" sa vyčleňuje pre našu spotrebu. Je však už isté, že pokusy o cieľovémedzne vytváranie drogovej závislosti u mladistvých na internátoch, učivoškách a stredných školach tu sú. Pripady predaja drog sa vyskytujú vo viacerých reštauračných zariadeniach a diskotékach. Prenikajú už aj správy o ilegálnych výrobniciach drog. Keďže prípadný únik informácií by mohol stať vyšetrovanie, poznatky policie sú nepriprístupné.

Drogový problém je hrozobu, ktorá má neustále narastajúci intenzitu. Ke jeho eliminácii je potrebné spracovať dôslednú analúzu súčasného stavu, ktorá vytvorí podklady pre vedecky podložené opatrenia, návrhy a prognózy ďalšieho smerovania starostlivosti o drogovú závislosť, vrátane účinného predchádzania toxikománie.

Prieskum verejnej mienky realizovaný Štatistickým úradom SR v dňoch 24.10. až 7.11.1994 na požiadanie vlády SR nadávával na program boja proti drogom, s cieľom zistiť štruktúru názorov občanov SR na rôzne stránky drogového problému a na celý rad opatrení proti šíreniu závislosti na drogách. Otázky prieskumu boli orientované na reflexiu názorov na rozširovanosť a hrozobu drogovej závislosti v spoločnosti Slovenskej republiky a na rôzne legislatívne, inštitucionálne a organizačné opatrenia v represívnej oblasti a v oblasti liečby a prevencie závislosti na drogách. Predmetom výskumu bola závislosť na tzv. mäkkých a tvrdých drogách (ako je marihuana, hasič, heroin, pervitin, LSD, atď.), okrajovo sa týkal aj problému alkoholizmu a fajčenia.

Podľa analýzy, ktorú vykonal Štatistický úrad SR medzi najhorozenejšie skupiny patria najmä mladí ľudia, nezamestnaní a obyvatelia väčších miest. Výsledky prieskumu štatistického úradu ukázali, že pomere veľký rozsah respondentov má skúsenosti s drogou, či už osobne, alebo zo svojho blízkeho okolia. Veľmi závažné boli údaje o deformovaných postojoch, nedostatku informácií a prístupu k problematike drog, najmä u mladých ľudí.

Všetky výsledky ziskané z uvedeného prieskumu by mali pripiesť k intenzifikácii a akcelerácii riešenia drogových závislostí, či už v oblasti prevencie, liečby alebo resocializácie tak, ako to navrhuje Národný program boja proti drogam alebo iné koncepcné materiály, ktoré riešia problematiku drogových závislostí. Prioritným zameraním týchto

aktivít musí byť systematická prevencia a z pohľadu MPSVR SR i vytváranie podmienok pre resocializáciu drogové závislých jednotlivcov.

Výsledky analýzy ponájkujú celý rad údajov, ktoré je potrebné podrobiť špecifickejšej analýze, napr. úroveň prevencie, otázky postojov a názorov mladzieži, vplyv médií, úroveň liečebnej a resocializačnej starostlivosti a pod.), ktorá by sa potom mohla využiť pri plánovaní protidrogovej stratégie SR.

Názory občanov na rozširovanosť a hrozobu drogovej závislosti v spoločnosti SR

S drogovým problémom sme sa v našej spoločnosti donedávna stretávali len okrajovo a diania vo svete drog sme sledovali iba ako nezaučného pozorovateľa správ hraníc. Obchodovanie a užívanie tzv. nedovolených drog bolo len zriedkavým javom, medzi rozšírenie drogy patril hlavne alkohol, nikotín, niektoré lieky a prchavé látky. Štatistické údaje Ministerstva zdravotníctva SR poukazujú na súčasný nárast zneužívania tvrdých a mäkkých drog, predovšetkým heroinu. Je zneopokojujúce, že Slovensko sa pomaly mení z tranzitnej drogovej cesty na cieľovú stanicu a na aktívneho dberateľa drog.

Ako vnímajú túto skutočnosť občania žijúce na Slovensku? Viac ako polovica oslovených (52%) má pocit, že narkománia u nás prerastá do celospoločenského problému, 30% si myslí, že je to záležitosťou len niektorých slabých jedincov, 2% uviedli inú odpoveď (napríklad: "je to záležitosťou len niektorých oblastí", "týka sa to len niektorých spoločenských vrstiev", "do celospoločenského problému neprerastá, ale sa u nás rozmáha", "mládež je najviac ohrozená" a pod.). 13% neviaj mieru spoločenskej závažnosti drogového problému posudí.

Ukázala sa tendencia, že s rastúcim vekom mladých ľudí (rozdelených do vekových kategórií 15-17 rokov, 18-24 rokov, 25-29 rokov) sa zvyšuje frekvencia pocitovania narkománie ako potenciálne celospoločenského problému.

Celospoločenské chápanie problému drogových závisostí sa spája s rastúcim vzdelaním respondentov celospoločenským rozmerom tohto problému pocítiť: 45% opýtaných so základným vzdelaním, 58% so stredným bez naturity, 60% s maturitou a 71% s vysokoškolským vzdelaním).

Z hľadiska sociálnej a profesnejšej štruktúry populácie SR si respondenti uvedomujú celospoločenskú neliehavosť drogového problému v nasledujúcom poradí: zo súkromných podnikateľov 69%, zo zamestnancov 65%, z nezamestnaných 52%, z robotníkov 50%, zo poľnohospodárskych družstiev 47%.

Veľkostná skupina obci tiež vyznamenáva chápanie problému závislosti na drogách. Na jeho celospoločenskú povahu poukazovali predovšetkým respondenti z miest s počtom obyvateľov nad 100 tisíc (64%), menej obyvateľa v menších sídlach (od 50 tisíc do 100 tisíc obyvateľov 57%, od 10 tisíc do 50 tisíc 59%, od 2 tisíc do 10 tisíc 52%, do 2 tisíc 49%).

Celospoločenskú dimenziu drogového problému vidia obyvatelia jednotlivých oblastí Slovenska (57%), občania žijúci na západnom Slovensku (52%) a občania z východného Slovenska (51%).

Droga si vytvorila medzi ľudom a spoločnosťou rozmanité vzťahy. Drogová závislosť sa stala celosvetovým problémom, je to útek pred problémami, bieda, rezignácia, celkový zdravotný stav aj iný úpadok, často aj smrť.

Celospoločenský dosah a závažnosť tohto problému, okrem uvedeného, možno dokumentovať aj ekonomickými dôsledkami toxikománie a alkoholizmu na celú spoločnosť. Liečenie jedného pacienta v detoxikačnom zariadení stojí ročne cca 40-50 tisíc Sk, a tie pri nízkej úspešnosti samotnej detoxikácie by sa mohli vynaložiť efektívnejšie. Budť to formou doležitočiacich a resocializačných zariadení dlhodobého pobytu alebo na preventiu. Na druhej strane, postihnutý toxikoman musí mať ťancu liečiť sa, aby nehrozoval ďalším, neprispieval k rozširovaniu HIV a nezaťažoval neefektívne zdravotné poistovňu. Prevádzkovacie náklady na resocializačné zariadenia možno kryť viačinou z úspor na detoxikáciu. Investičné náklady treba pripisať na konto nášho úsilia o zniženie výskytu drogovej závislosti a rozširovania AIDS. Celkovo možno zhurniť, že ekonomický dopad toxikománie a alkoholizmu vyjadruje zvýšené náklady na zdravotníctvo a sociálnu sféru.

Náklady na zdravotníctvu oblasti sú determinované chorobami a úmrtnosťou vyvolané alkoholizmom a toxikomániou. S alkoholizmom súvisí aj vysoká úmrtnosť mužov v SR. Strata živiteľa má dalekosiahle následky na ekonomickú a

sociálnu situáciu rodiny, a tiež nepríaznivo vplýva na "zdravý vývoj detí". Pre spoločnosť je nezanedbateľným faktom, že so zvyšujúcou úmrtnosťou (resp. vysokou formou závislosti) mladých ľudí, ľudi v produktívnom veku je úzko spojená strata na nevynovenom hodnotách a strata z neuplatneného vzdelenia.

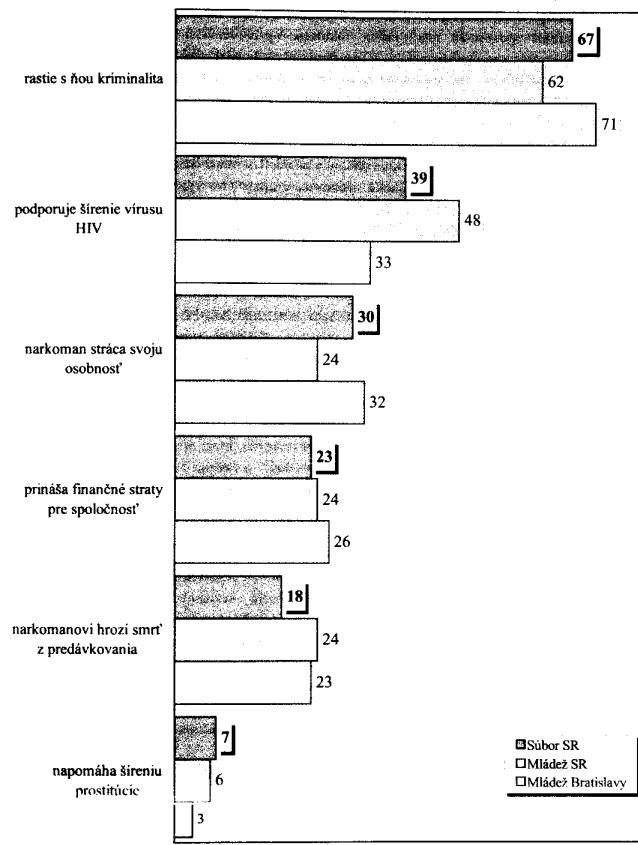
Určite "naviditeľnejšou" a najzávažnejšou ekonomickou stratou (no tiež stratou na zdraví, resp. životoch iných občanov) je strata spoločnosti v dôsledku všeobecnej kriminality. Tento fakt potvrzuje aj výskum verejnej mienky, ktorý zistoval u občanov ich postoj k otázkam hlavných nebezpečenstiev drogovej závislosti pre spoločnosť.

Je potrebné si uvedomiť "odlišnosť" delikvencie, ktorá súvisí s drogovou závislosťou a závislosťou na alkohole. Fyzická závislosť na drogach (abstinenčné príznaky) vplýva nepriamo na trestnú činnosť jedincov. Je východiskovou nutnosťou pre zabezpečenie si ďalšej dávky. No delikvencia súvisiaca s alkoholom má podstatne inú povahu. Pod vplyvom alkoholu sa často v jedincovi prebúdajú agresívne sklony a pácha priamo trestnú činnosť.

Okrem dôsledkov ekonomických na celú spoločnosť má nezanedbateľný význam (naopak z hľadiska etického, preventie a výchovy má rozhodujúci význam) "nevycísliteľný" efekt. Jedným z jeho typických príkladov je rozvračanie rodín, násilie v rodine v dôsledku alkoholizmu, ako aj negatívny príklad pre deti.

Drogový problém je problémom celospoločenským. Zvyšujúci sa počet drogovo závislých, predovšetkým z radov mladých ľudí odzrkadluje "morálnu krízu" celej spoločnosti. Ved' to, že si drogy nachádzajú miesto u značnej časti našej mládeže znamená, že tito mladí ľudia hľadajú únik... Hľadajú únik od spoločnosti, v ktorej žijú, no v ktorej nie je miesto pre slabších, či citovo vnímateľších (resp. labilnejších). Za úroveň a podmienky riešenia otázok drogových závislostí je zodpovedný štát, ale za jej napĺňanie a minimalizovanie rizík vzniku drogových závislostí sme zodpovední i my, nás postoj ovplyvňuje správanie našich detí a blízkeho okolia - to je základný prístup, ktorým by sme sa mali riadiť.

Hlavné nebezpečenstvá drogovej závislosti pre spoločnosť podľa verejnej mienky (v %)



Prameň: SÚ SR - výskum verejnej mienky, Bratislava, 1995

Na seminári o dlhodobej nezamestnanosti odzneli viaceré podnetné vystúpenia. V bloku, ktorý pojednával o sociálno ekonomických aspektoch dlhodobej nezamestnanosti to boli napríklad nasledovné.

Doc.Ing.V. Stanek,CSc, z Ekonomickej univerzity Bratislava vo svojom vystúpení sústredil pozornosť na veľmi aktuálnu problematiku súvisiacu so vstupom zahraničného kapitálu do slovenskej ekonomiky. V koreferáte rozanalizoval problematiku vstupu zahraničného kapitálu (ZK) z hľadiska objemu, štruktúry, krajinu pôvodu, regionálneho rozmiestenia a smerovania do jednotlivých odvetví. Poukázal na niektoré vzťahy k zamestnanosti, či zahraničný kapitál môže významnejšie ovplyvniť situáciu v hospodárstve a v politike zamestnanosti. Vymedzil základné kritéria vstupu ZK na Slovensko a v súvislosti s tým konštatovalo... " lacná pracovná sila u nás je len strednodobo strategickou výhodou pre vstup ZK, v súvislosti s ratom nákladov práce vstúpia do popredia ďalšie kritéria, hlavne ekonomická výkonnosť krajiny". Vo vystúpení venoval pozornosť i procesu privatizácie, "ktorý tiež hrá rozhodujúcu úlohu pri príťahovaní zahraničného kapitálu do našej krajiny". Ďalej porovnal vstup zahraničného kapitálu do našej ekonomiky a ekonomik ostatných krajín CEFTA, z čoho vyplynula skutočnosť, že prilev ZK napriek mnohým prednostiam je u nás zatiaľ nedostatočný.

Ing. E. Komíneková,CSc., z Fondu zamestnanosti SR sa vo svojom koreferáte zaobrába problematikou dlhodobej nezamestnanosti v súvislosti s nástrojmi aktívnej politiky trhu práce, ako sú jednotlivé nástroje úspešne pri riešení problému dlhodobej nezamestnanosti, s akcentom na Projekt programu vykonávania verejnoprospěšných práce ako osobitný nástroj na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti. V súvislosti s ním konštatovala..."jeho realizáciou došlo predovšetkým k riešeniu krátkodobej a strednodobej nezamestnanosti...ďalším dôvodom zlyhania projektu je i chybne ponímanie skupín dlhodobej nezamestnanosti, ktorie nie sú homogennou skupinou. Treba vyčleniť určité skupiny a podľa ich charakteru rozložiť o riešenie. Nemôžeme prijímať rovnaké podporné programy pre ženy s malými deťmi a pre absolventov škôl... . Treba vyčleniť skupiny, ktoré majú skutočný záujem pracovať."

PhDr.Z. Kostolná a PhDr.E. Hanzelová CSc, obidve z Výskumného ústavu práce, sociálnych vecí a rodiny SR zamerali svoj príspevok na problematiku marginalizácie trhu práce, ako problém determinovaný dĺžkou trvania nezamestnanosti s akcentom na štatistickú deskripciu okrajových skupín na trhu práce. Oboznámili s výsledkami výskumov dlhodobej nezamestnanosti na svojom pracovisku. Nosná časť bola venovaná monitoringu názorov z úradov práce o súhrne činiteľov pôsobiacich na dlhodobú nezamestnanosť a skladbu dlhodobu nezamestnaných. Konštatovali, že " demotivujúco na dlhodobú nezamestnanosť pôsobi nevýrazný roziel medzi výškou dávok sociálnej odškázanosti a potenciálnym pracovným príjmom". Analýzy tiež poukázali na priamu závislosť medzi dĺžkou trvania nezamestnanosti a pravdepodobnosťou jej ukončenia.

Ing. L. Gajdošová z MPSVR SR vo svojom vystúpení oboznámila s najaktuálnejším číselným prehľadom o dlhodobej nezamestnanosti podľa rôznych sledovaných hľadišť. Zdôraznila najvyšší podiel nekvalifikovaných nezamestnaných a tých, ktorí si vyžadujú osobitnú pomoc a spoločensky neprispôsobilých. Upozornila na regionálne diferencie v dlhodobej nezamestnanosti

- závislosť doby evidencie od miery nezamestnanosti v okresoch, ktorá je významná. Zdôraznila príaznivú situáciu v dobe nezamestnanosti u evidovaných absolventov vysokých škôl.

Ing.M. Kotýnková, CSc, z Výskumného ústavu práce a sociálnych vecí

v Prahe vystúpila s referátom o vývoji nezamestnanosti v Českej republike v rokoch 1990-1995 a ekonomických súvislostach formovania dlhodobej nezamestnanosti. Z vystúpenia vyplynula skutočnosť, že v ČR podiel nezamestnaných dlhšie ako 1 rok sa neustále zvyšuje a na jar t.r. bol 32,8%. Za závažný problém i príčinu tohto javu autorka uviedla: " v dôsledku nízkych miezd, ktorých nízka úroveň je pozitívne hodnotená z hľadiska podсудzovania komparatívnych výhod našej ekonomiky, došlo u nízkoprijímových domácností k porušeniu vzťahu: očakávaná reálna mzda plynúca zo zamestnania je vyššia než sociálne dávky. V dôsledku toho sa tzv. pasca demotivácie k práci výrazne podieľa na dlhodobej nezamestnanosti." Ďalej upozornila s cieľmi a výsledkami výskumnej úlohy Overenie výšky a štruktúry životného minima, ktorá sa riešila vo VÚPSV Praha v rokoch 1994-1995.

Doc.Ing. F. Kosorín,CSc., z Ekonomickej univerzity Bratislava vo svojom

príspevku charakterizoval užšie a širšie súvislosti trhu práce a zamestnanosti. Nezamestnanosť považuje za " ekonomický problém, ktorý sa vyuvinul ako hlavný a dlhodobo pôsobiaci negatívny dôsledok fungovania trhu. Tento dôsledok vzniká na základe nedostatočnej koordinácie úsilia hospodársko-politickej subjektov pri realizácii štrukturálnych zmien hospodárskeho rastu, nízkej efektivnosti vonkajších ekonomických vzťahov. Najmä fenomén dlhodobej nedobrovoľnej nezamestnanosti, jeho štruktúra, kvalita a tendencie vývoja sú hlavným pravdivým a reálnym indikátorom kvality a konzistentnosti celého systému opatrení, metód a nástrojov hospodárskej politiky". Podľa autoru podmienkou pre východisko z problémov je, aby bol trh práce riešený na všetkých úrovniach hospodársko-politickej koordinácie.

Sociálno-psychologické aspekty dlhodobej nezamestnanosti

**Dlhodobá nezamestnanosť - náročná životná situácia a stratégia jej
ovládania (PhDr. Milica Schraggeová, CSc.)**

**Overovanie programov so skupinovou prácou s dlhodobo
nezamestnanými (PhDr. Ľubica Mižičková)**

1. Úvod

Fenomén nezamestnanosti je v moderných inštrúciálnych spoločnostiach známy a rozličný odborníci, štátne i mimoštátne systémy mu venujú permanentnú pozornosť. V Slovenskej republike a iných postkomunistických krajinách strednej a východnej Európy je však problémom, ktorý nemožno celý a vo všetkom porovnať s nezamestnanosťou v západoeurópskych krajinách. Súčasť trhu ekonomiky je vždy a užiteľ množstvo dlhšie alebo kratšie, či prechode nezamestnaných. Špecifika Slovenska sú v tom, že ide o tranzitné obdobie transformácie ekonomických vzťahov, štruktur a väzieb, s ktorou dynamikou je nedostatok skúseností a je to vlastne experimentálna a teda neznáma cesta.

Skutočnosť nezamestnanosti mnohých stimuluje k vzývanej aktívite a tvorivosti v utváraní profesionálnej kariéry a celej ďalšej životnej cesty, mnohi však prežívajú frustráciu, úzkosť, osamelosť, pocity zniženého sebaodmietania, prehry a depresie, ani naopak zlosť a agresivitu. Súčasná ekonomická situácia tranzitu odstreluje ešte stále zo zamestnania schopných a talentovaných. Mnohí považujú dočasnú nezamestnanosť za prirodzenú súčasť vlastného profesionálneho vývinu, charakterizovanú hľadaním a experimentovaním.

Pri hodnotení dopadov nezamestnanosti na psychiku človeka treba vychádzať z faktu, že práca nie je len dôležitým finančným zdrojom, ale uspokojuje aj mnoho ďalších potrieb ako je sebauplatnenie, tvorivosť, sociálna akceptácia a ocenenie, sebaodnotenie. Práca napomáha udržať človeka v duševnej pohode a emocionálnej vyrovnanosti. Strata práce naopak predstavuje stresovú udalosť, ktorá vyvoláva odpovedajúce negatívne reakcie. Najčastejšie to býva kombinácia deprezie a úzkosti, pocity bezmocnosti a apatie. Strata práce tiež často ovplyvňuje zhoršenie fyzického zdravia a narušenie sociálnych vzťahov. Zdravotné problémy v nezamestnanosti bývajú nezriedka prejavom únikového riešenia vzniknutého konfliktu. Tento únikový mechanizmus funguje na nevedomej úrovni, v úrovni vedomej nezamestnaní reálne strádajú a len ľahko sú schopní prijať vhlásť do svojej choroby.

Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje pre našu spoločnosť ako celok, ako i pre jedincov, ktorých sa priamo dotýka čoraz naľahavejší problém, v riešení ktorého máme relativne málo skúseností. Potreba pomoci dlhodobo nezamestnaným ako špecifickej skupine problémových občanov nie je zohľadňovaná v celej komplexnosti. Pomoc založená len na dobre miernených rádach je nedostačujúca. Potrebný je intenzívny nielen ekonomický, ale i psychologický a sociálny záujem o riešenie problémov tejto skupiny obyvateľstva.

V nasledujúcim príspievku by sme chceli upozorniť na niektoré základné riziká dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu psychológie, ako i oboznámiť s programami, ktoré sme realizovali v rámci našej práce v Klube nezamestnaných..

2. Nezamestnanosť cez prizmu psychologických výskumov

Psychologické výskumy zaobrajúce sa problematikou nezamestnanosti sa dotýkajú najčastejších otázky negatívneho emocionálneho prežívania straty práce (Shanthamani, 1973, Winefield, Tiggemann, Winefield, 1992), pohľadových rozdielov v prežívani a vyrovnávaní sa s nezamestnanosťou (Leana, Feldman, 1999). individuálnych schopností zvládnutiu situáciu nezamestnanosti (Leana, Feldman, 1988,1990, Heavan, 1990).

V odbornej literatúre, zaobrajúcej sa otázkami nezamestnanosti, môžeme sledovať, ako uvádzaj Leana, Feldman (1988), šesť hlavných prístupov ku tejto problematike. Tri z nich sa zameriavajú viac na makro alebo štrukturálne aspekty nezamestnanosti. Jedna skupina autorov skúma vzťah medzi ekonomickými zmenami a ich vplyvom na duševné a telesné zdravie v populácii ako celku. Druhá skupina skúma ekonomické podmienky, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť nezamestnanosti, kategórie povolaní najviac ohrozené nezamestnanosťou, ekonomické hribery znevznamenania. Tretia skupina, autorov publikujúcich predovšetkým vo Veľkej Británii, posudzuje otásku nezamestnanosti z marxistického pohľadu . Tito autori predpokladajú, že je výhodnejšia platená zamestnanosť v neefektívnych profesiach ako nezamestnanosť (in: Leana, Feldman, 1988).

Dalšie tri prúdy výskumu sa zameriavajú viac na mikro alebo individuálne aspekty straty práce. Jedna časť štúdií sa zaobráva vplyvom straty zamestnania na individuálne fyzické zdravie. Iní autori skúmajú vplyv nezamestnanosti na osobné postoje a psychické zdravie. Tretia skupina skúma vplyv individuálnej nezamestnanosti na rodinné i širšie sociálne vzťahy.

Ako uvádzaj Warr (in: Tiggemann, Winefield, 1984), osobitný význam pre pochopenie psychologickej dôsledkov nezamestnanosti majú longitudinálne výskumy. Prieskumnkový výskumom možno výčítať, že sa často opierajú len o jedno meranie realizované v určitom časovom bode, a teda nezaručujú, že zistené rozmery sú v príامom kauzálnom vzťahu s nezamestnanosťou. Taktôž zistené korelácie námôžu vždy vysvetlovať skutočný vzťah medzi príčinou a dôsledkom. Tak je tomu napríklad v otácke vzývanej depresivity. Len longitudinálny výskum môže potvrdiť, či nezamestnanosť je príčinou depresie, alebo či depresia a s ňou spojená neschopnosť podávania pracovného výkonu, nie je pôvodnou príčinou straty zamestnania.

Jedným z najčastejšie popisovaných efektov nezamestnanosti na psychiku jedinca je okrem depresie, pocit osamotenosti, znižujúcej sa motivácie aj zniženie sebaodnotenia. Harrison (1976) popísal štandardné výsledky do zniženia sebaodomácia a zvýšenia depresivity u nezamestnaných nasledovne: iniciálny šok, optimizmus, pesimizmus, fatalizmus. Posledné štúdium fatalizmu sa spája s pocitom osobnej bezmocnosti a stratu kontroly nad udalosťami, čo možno využiť právu do zniženého sebaodnotenia. Znižené sebaodnotenie a pocit straty kontroly nad udalosťami korešponduje s teóriou naučenej bezmocnosti „learned helplessness“ Seligmana, ktorí formuloval v súvislosti s prežívajúcim stresu a násilenskou depresiou. M.E.P. Seligman dospel k záveru, že ľudia, ktorí prežívajú opakovany stres sa môžu naučiť pri opakovacom pocítovaní nedostatku kontroly reagovať bezmocnosťou. Neskor reagujú bezmocnosťou aj v situáciach, ktoré by boli schopní efektívne zvládnuť. Naučená bezmocnosť spôsobuje tri hlavné deficity:

- 1./ motivačný - osoba, ktorá sa cíti bezmocná, sa nesnaží podniknúť kroky , aby zmenila okolnosti
- 2./ kognitívny - bezmocný človek sa neučí nové odpovede. ktoré by mohli pomôcť vyhnúť sa nepríjemným okolnostiam
- 3./ emocionálny - naučená bezmocnosť môže vyvolať ľahkú alebo i ľahkú depresiu

V reformulovanej teórii bezmocnosti (Abramson, Seligman, Teasdale, 1978) sa do kľúčovej polohy dostávajú atribučné štýly. Teda nie samotnú udalosť zlyhania, ale spôsob akým sú tieto udalosti interpretované, aké atribúty im osoba pripisuje determinuje ich následný vplyv na jedinca. Na vyuvoľanú bezmocnosť sa podielajú tri atribučné dimenzie: internalita, stabilita, globalita. Model nezamestnanosti zakladajúci sa na naučenej bezmocnosti sa sústredí na stratu kontroly a nie na finančnú ujmu ako na základ prežívania nezamestnanosti.

3. Pohľad na stratu zamestnania v rámci koncepcie stresu

Nezávisle od úrovne analýzy a výskumného prístupu teoretický konštrukt, ktorý najlepšie vysvetuje to, čo vieme o nezamestnanosti je stres. Pri pohľade na nezamestnanosť cez takúto koncepciu sa opierame o Lazarusov teóriu stresu (in: Taylor, 1988).

R.S. Lazarus vychádza z predpokladu, že pri konfrontácii jedinca s externými udalosťami dochádza najprv k ich primárному hodnoteniu (primary appraisal) (obrázok1.). Na základe primárneho hodnotenia sú udalosti vnímané ako pozitívne, neutrálne alebo negatívne. Negatívne udalosti sú potom ďalej hodnotené z pohľadu možnej ujmy, ohrozenia do budúcnosti alebo výzvy. Po primárnom hodnotení nasleduje sekundárne hodnotenie (secondary appraisal), ktoré predstavuje posúdenie schopnosti jedinca zvládnutiu danú situáciu. Veľkosť stresu závisí od diskrepcie medzi primárnym a sekundárnym hodnotením. Čím je diskrepcia väčšia, tým je strata práce prežívana ako stresujúcejšia. To znamená, že ak je strata práce hodnotená ako veľmi ohrozenú a zároveň zdroje na zvládnutie situácie (coping) sú posudzované ako nedostatočujúce pre zvládnutie situácie, bude predstavovať strata práce veľký stres. Ak je táto diskrepcia malá, jedinec bude prežívať len malý, resp. žiadnený stres.

V súvislosti so stresom sa objavujú už spomínaný termín coping. Coping znamená schopnosť zvládnúť náročné požiadavky okolia, schopnosť vyrovnáť sa so záťažouvou situáciou. Lazarus a Folkmanová definujú coping nasledovne (in: Taylor, 1988): „Coping je proces zvládnutia požiadaviek (externálnych alebo internálnych), ktoré sú hodnotené ako prílišné, prekračujúce miernu.“

Vzťah medzi copingom a stresovou situáciou predstavuje dynamický proces. Nie je to jednorázová akcia medzi jedincom so svojimi združeniami a prostredím so svojimi požiadavkami. Coping je sériou transakcií medzi jedincom, ktorý má určité zdroje, hodnoty a záväzky a určitým prostredím s vlastnými združeniami, požiadavkami a obmedzeniami. Je to séria recipročných odpovedí prebiehajúcich v čase, pri ktorých sa prostredie a osoba navzájom ovplyvňujú. Tak aj pri strate zamestnania nezamestnaný reaguje rôznymi spôsobmi, ktoré sa menia v čase, v závislosti od recipročných odpovedí okolia (Napr. na začiatku nezamestnanosti môže minimalizovať vážnosť situácie, čo mu môže krátkodobo pomôcť, ale z hľadiska dlhodobého riešenia problému je to taktika neúčinná. Potom môže nasledovať pokus aktívne riešiť situáciu. Po jednom či viacerich neúspechoch sa zameria na redukovanie následných negatívnych emocionálnych stavov, hľadá rozptylenie v spoločnosti, alkohole alebo naopak uzavíra sa pred vonkajším svetom, pretrháva sociálne kontakty. Dochádza ku tomu, že situáciu má stále menej pod kontrolou, následne sa znížuje sebavedomie, stráca vieri vo vlastnej schopnosti, čo predstavuje dôležitý osobnostný predpoklad pre zvládnutie situácie).

Druhý dôležitý aspekt definície copingu je jeho rozsah. Ako sme už naznačili coping zahrnuje veľa akcií a reakcií na stres. Emocionálne reakcie zahrňujúce hnev alebo depresiu môžeme považovať tak za časť copingoveho procesu, ako aj za akcie dobrovoľne podniknuté za účelom konfroncie s udalosťou. Naopak copingové úsilie je moderované zdrojmi, ktoré má jedinec k dispozícii.

V psychológii sa rozlišujú dva základné typy copingových úsilia:

1. Úsilie riešiť problém (problem - solving):
2. Úsilie emocionálnej regulácie.

Prvé predstavujú priamu akciu, snahu riešiť problém, druhé riešia už len emocionálne dôsledky, majú pasívny charakter a len zmierňujú nepríaznivé dôsledky situácie. Môže ísť o vyhľadávanie spoločnosti s cieľom odptútania sa od problému, vyhľadávanie podpory v sociálnom okolí. Môžu však vyušťať až do takých fyziológicky škodlivých aktivít ako je nadmerné pitie, prejedanie sa, drogy, nadmerný spánok. Osoby, ktoré hodnotia nezamestnanosť ako intenzívnejšiu (t.j. viac ohrozenú) a menej reverzibilnú používajú skôr pasívne resp. zmierňujúce formy copingu. Úsilie riešiť problém predstavuje pokusy robiť niečo konštruktívne so stresovým podmienkami, ktoré predstavujú ujmu, ohrozenie alebo výzvu. Coping zameraný na emócie zahrnuje snahu regulať emocionálne dôsledky stresovej udalosti. Niektory snahy riešiť problém a regulať emocionálne dôsledky pracujú spoločne.

Cohen a Lazarus (1979) určili nasledujúcich päť základných copingových stratégii:

- 1./ **Vyhľadávanie informácií** - zahrňuje vyhľadávanie informácií o stresovej udalosti, informácií ktoré je možné použiť na riešenie problému alebo emocionálnu reguláciu. Napr. nezamestnaný zbiera informácie o existujúcich agentúrach, možnostiach rekonvalescencie, možnostiach sociálnych dávok, skôr ako sa rozhodne čo podnikne, ak bude riešiť problém.
- 2./ **Priama akcia** - realizácia konkrétnych krokov zameraných na priame riešenie situácie. Napr. odpovede na inzerát, prihlásenie sa do konkursu, zaslanie životopisu potenciálnemu zamestnávateľovi, započatie rekonvalescentného kurzu.
- 3./ **Inhibícia akcie** - môže byť tiež spôsobom copingu. Jedinec sa zdrží akcie, ktoré môžu byť nebezpečné, ohrozené alebo impulzívne (napr. odmietnutie nelegálnej práce).
- 4./ **Intrapsychické úsilie** - procesy ako popretie, vyhnutie sa akcie, alebo intelektualizácia stresora. Sú primárne orientované na emocionálnu reguláciu.
- 5./ **Obrátenie sa na druhých** o pomoc a emocionálnu podporu. Ide tu o mobilizáciu sociálnej podporej siete, hľadanie pomoci u druhých a nie spoliehanie sa na vlastné zdroje.

Je typické, že jedinec používa širokú paletu copingových stratégij na zvládnutie jedného stresora. To aká copingová odpoveď bude použiť závisí z veľkej časti od povahy stresora ako takého a od okolnosti v rámci ktorých sa stresová udalosť vyskytla. Je vša interných a externých faktorov, ktoré ovplyvňujú výber alebo použitie copingových stratégij. Tieto faktory nazývame moderátory stresu, pretože ovplyvňujú nakoľko skúsenosť bude stresovou a aké copingové stratégie môže človek použiť, aby uniesol bremeno stresovej skúsenosti. Internálne moderátory sú: kognície, copingové zaužívané štýly a iné osobnostné charakteristiky. Vonkajšie zdroje alebo prekážky sú: peniaze, čas, sociálna opora a iné stresové udalosti, ktoré sa môžu vyskytnúť simultaneo so stresovou situáciou včetne významných i každodenných životných udalostí (napr. popri nezamestnanosti sa objaví partnerský konflikt, alebo potreba riešiť výchovné problémy s deťmi).

J.R. Edwards vychádza v rozpracovaní teórie copingu z teórie riadenia, rozhodovania a motivácie. Základný predpoklad jeho pristupu je, že stres prežívaný jedincom má negatívny dopad na jeho pohodу a motiváciu. Motivácia sa prejavuje v copingu, ktorý je zameraný na osobnostné a situáčne faktory spôsobujúce stres. Coping pôsobí na determinanta stresu a takto tlmi účinky stresu. Podľa Edwardsa coping ovplyvňuje determinanty stresu niekoľkými spôsobmi:

- 1./ Priamou zmenou významných aspektov fyzikálneho a sociálneho prostredia;

- 2./ Zmenou pohľadu na seba :
- 3./ Vyžadovaním sociálnych informácií, od ktorých závisí percepcia;
- 4./ Pôsobením na kognitívny výklad reality jedinca tak, že vnem sú bud' odstránené z vedomia alebo sa zmenia;
- 5./ Prispôsobením želania za účelom zmierniť diskrepciu (napr. zníženie ašpirácií v oblasti znovuzamestnania, priatie menej dobré plateného miesta);
- 6./ Znižením rozsahu významu prítomnej diskrepacie.

3.1 Moderátory stresu

Jedným z internálnych moderátorov prežívania stresu je osobnostný copingový štýl. Copingový štýl predstavuje základnú tendenciu vyrávať sa určitým spôsobom so stresovou udalosťou. Existuje veľa copingových štýlov, ale len malo z nich sa vedecky skúmalo.

Robili sa výskumy, v ktorých sa porovnávali jedinci, ktorí zvládajú ohrozujúce udalosti tak, že ich minimalizujú alebo sa im vyhýbajú, s jedincami, ktorí sa priamo konfrončne s ťažkostami (in: Taylor, 1988). Ukázalo sa, že každý štýl zvládanie má svoje prednosti i nedostatky v závislosti od situácie, v ktorej sa používa. Zdá sa, že ľudia, ktorí používajú vynutie sa alebo minimalizujú ohrozujúce udalosti, efektívne zvládajú krátkodobé ohrozenia. Ak však ohrozenie pretrváva dlhší čas, alebo sa opakuje, tieto stratégie nemusia byť úspešné. Ľudia, ktorí sa vyrávajú so stresom vyhýbacom takto, sa javia ako neschoční vysporiadat' sa s možnosťou budúceho ohrozenia. Nevyhnádajú dosť kognitívneho a emocionálneho úsilia na anticipáciu a zvládanie subsekventných problémov (Goldstein, 1973). Naopak osoby, ktoré používajú na zvládnutie stresu konfrontáciu s problémom, vedia dobre využiť kognitívne a emocionálne úsilia potrebné na vysporiadanie sa s dlhotrvajúcim ohrozením. Sú poznatky o tom, že priama akcia je efektívnejšia forma copingu ako chýbanie priamej akcie. Gal a Lazarus (in: Taylor, 1988) skúmali coping v situáciach, kedy jedinec nebol schopný realizovať priamu akciu voči stresoru. Zistili, že coping bol úspešnejší, ak jedinci mali možnosť priamej akcie, pretože to vzbudzuje pocit ovládania a kontroly nad situáciou. Minimalizácia alebo vyhýbanie sú copingové štýly, ktoré práve pri riešení nezamestnanosti sú nesefektívne až kontraproduktívne.

Okrem spomínaných dvoch existujú aj iné štýly copingu, treba však podotknúť, že jeden copingový štýl sa nepoužíva uniformne vo všetkých stresových situáciach. Ľudia môžu používať rôzne copingové štýly pri vyrávaní sa s jednotlivým stresorom. Vo všeobecnosti však je pravdepodobné, že jedinec využíva preferovočne jednej stratégie. Autori Leana a Feldman (1991) uvádzajú, že nezamestnané ľudia používajú viac druhý typ stratégie, teda viac sa zameriavajú na riešenie následných symptómov vyplývajúcich z nezamestnanosti a hľadajú emocionálnu podporu v sociálnom okolí. Toto zistenie potvrdzujú i výsledky výskumu, ktoré sme robili v rámci problematiky nezamestnanosti u nás (in: Fabián a kol., 1990).

Zo spomínaných zistení vyplýva pre psychológov a iných odborníkov zaoberajúcich sa nezamestnanosťou, potreba priviesť nezamestnaného k tomu, aby získal vhľad do situácie, používať stratégie zamerané na problém a zároveň pochopiť neúčinnosť stratégii pasívnych resp. krátkodobo učinných (minimalizácia, vyhýbanie sa, popieranie). V odbornej literatúre i v našej praxi sa strelávame so stratégiou, ktorá spočíva na intrapsychickom spracovaní problému, kedy nezamestnaný intelektuálne spracuje problém, nie zriedka si vypracuje celé filozofické

a ideové zdôvodnenie svojich postojov, ale zostáva stále len na úrovni emocionálnej regulácie a samotný problém nerieši.

3.2 Osobnostné faktory a zvládanie stresu

Vo vzhľahu ku copingovým štýlom boli študované niektoré zaujímavé osobnostné faktory, ktoré ovplyvňujú copingové procesy v pozitívnom alebo negatívnom smere. Vo vzhľahu ku pohotovosti prežívať stres bola skúmaná premenná, ktorá sa označuje ako „sensation seeking“ - vyhľadávanie senzacií. Niektorí ľudia majú zvýšenú potrebu stimulácie, aktívne vyhľadávajú vzrušenie, riziko. Výskumy naznačujú, že ľudia, ktorí majú nízku potrebu stimulácie zažívajú viac stresu keď sa dostanú do stresových situácií ako ľudia, ktorí majú zvýšenú hladinu v potrebe hľadania senzácie resp. rizika.

V protiklade k osobnostným premenným, ktoré priamo ovplyvňujú prežívanie stresu sú osobnostné premenné, ktoré napomáhajú pozitívemu copingu. Sú to presvedčenie o schopnosti dosiahnuť vlastné ciele, seba hodnotenie, inteligencia, schopnosť mať životný cieľ ale tiež zmysel pre humor. V roku 1979 výskumne odráhol Kobasa (in: Taylor, 1988) osobnostný faktor, dôležitý vo vzhľahu ku zvládaniu stresových situácií, a ktorý nazval hardiness. Nejde tu o jednu osobnostnú vlastnosť, ale o mnohostranný osobnostný štýl. Hardiness (toleranciu) pozostáva z týchto základných charakteristik:

- 1./ **Kladný vzhľah ku životu a zodpovednosť;**
- 2./ **Tendencia ovládať beh života**, alebo presvedčenie, že človek sám zapričinuje zmeny vo svojom okolí a má pod kontrolou výsledok životných udalostí. Je to vlastne protikladná charakteristika k už spomínamej hezmonosti (helplessness), ktorá sa môže vyskytovať v súvislosti s nezvládnutím situácie nezamestnanosti;
- 3./ **Prijímanie ťažkosti ako výzvy**. Zátaž, stres nie je neštastie ale výzva, príležitosť ku osobnostnému rastu a ku zretru (v našom prípade by išlo o schopnosť prijímať nezamestnanosť ako sanciu začať robiť niečo nové, overiť si svoje schopnosti v inom zamestnaní resp. inej profesnej činnosti).

Vieme, že, voľba copingovej stratégie je ovplyvňovaná mnohými faktormi - zdrojmi a prekážkami. Sú to jednak vonkajšie faktory: hmatačné zdroje -penie-, čas - úzko spolu súvisia. Je rozdiel či nezamestnaný jedinec je hmotne zabezpečený a tým pádom nie je v časom stresu pri hľadaní práce.

Dôležitý vonkajší faktor , ktorý sa ukazuje ako významnejší v nezamestnaných žien oproti mužom je sociálna resp. emocionálna podpora. Sociálna podpora sa definuje ako informácia od druhých, že človek je milovaný, uznávaný a že sa o neho zaujímajú. Takéto informacie môžu prichádzať od manžela, partnera, detí, priateľov, kolegov alebo iných osôb. Ľudia s vysokou úrovňou sociálnej podpory sa úspešnejšie vysporiadajú so stresovými udalosťami. Práve v súvislosti s otázkou sociálnej podpory vystupuje do popredia dôležitosť fungovania klubov nezamestnaných, ktoré okrem iných činností môžu vystupovať ako náhrada za pretrhnuté sociálne kontakty v zamestnaní, resp. zvyšovať pocit spoločne zdieľaného problému.

3.3 Copingové úlohy

Coping nie je len séria procesov, ktoré prebiehajú ako reakcia na problém, ktoré prinášajú stresory, ale tiež úsilia k dosiahnutiu určitých cieľov. Tieto ciele môžeme podľa Cohen a Lazarusa (in: Taylor, 1988) považovať za copingové úlohy. Cohen a Lazarus pripisujú copingovým úsiliam päť hlavných úloh:

- 1./ Redukovať škodlivé environmentalné podmienky
- 2./ Tolerovať alebo sa prispôsobiť negatívnym udalostiam alebo realítam
- 3./ Zachovať si pozitívny sebaobraz
- 4./ Zachovať si emocionálnu rovnováhu
- 5./ Pokračovať v uspokojivých sociálnych vzťahoch

Aby bolo možné zaujať nejakú copingovú stratégii, jedinec sa musí najprv vysporiadať s bezprostrednými požiadavkami stresora ako takými. Musí teda najprv prijať podmienky, ktoré vyprodukoval stresor. Napr. ľovek, ktorý strátil zamestnanie, musí najprv prijať fakt, že je bez práce, potom musí anticipovať budúce ohrozenie vyplývajúce z tejto situácie a urobiť aktivity, ktoré môžu redukovať ďalšie riziká. Musí prehodnotiť finančnú situáciu, zmieniť svoj životný rytmus, zabehať spôsoby. Musí sa snažiť zachovať si pozitívne sebaohodenie, aby si nenarušil obraz seba. Musí udržiavať sociálne kontakty. Musí prekonať emocionálny distres, spämaťať sa zo ťoku.

Úspešný coping závisí od zvládnutia copingových úloh. Však vzťah medzi copingovými úlohami a dôsledkami nie je priamočiary. Neexistuje výskum, ktorý by demonštroval, že na výrovanie sa so stresorom je potrebné vyriešiť všetky copingové úlohy. Copingové úlohy sú skôr pokladané za problém okolo ktorých sa štrukturujú copingové úsilie, problémy, ktoré môžu, ale nemusia byť vyriešená a môžu dlhodobo pokračovať. Ak sú copingové úlohy splnené, očakáva sa úspešné prebehnutie copingu, ale bezpochyby sa dá úspešne vyrównať so stresorom a pri tom sa stále pokúsať zvládnuť nesplnené copingové úlohy. Coping je komplexný proces, ktorý musí byť hodnotený s ohľadom na mnoho kritérií. Ak nezamestnaný zvládol čo len jednu copingovú úlohu, dá sa pokračovať v úspešnom vysporiadani sa so situáciou. Ak si napr. zachoval pozitívny sebaobraz, alebo pokračuje v pozitívnych sociálnych vzťahoch, má vytvorenú určitú bázu, na ktorú môžu postupom času nadvážovať ďalšie snaženia a môžu byť splnené ďalšie úlohy.

4. Model individuálnych reakcií na stratu zamestnania

C.R.Leana a D.C. Feldman (1988) vypracovali model individuálnych reakcií na stratu práce (obrázok 2). Vychádzajú z hodnotenia straty práce ako stresovej udalosti, ktorá vytvára kognitívne, emocionálne a fyziologické zmeny u jedinca, ktorý ju prežíva. Spôsoby akými jedinci interpretujú udalosť, ako sú pri tom emocionálne vzniesení, autori považujú za dôležité faktory ovplyvňujúce spôsoby vyravania sa so stratu práce a vytvorenia nových návykov. Copingové stratégie ovplyvňujú či a ako rýchlosť sa nezamestnaní opäťovne zamestnajú. Model individuálnych reakcií na stratu zamestnania uvádzáme podrobnejšie, pretože v mnohom potvrdzuje naše výskumné i praktické skúsenosti v rámci práce s nezamestnanou populáciou.

Pri prvotnom vyravaní sa so stratu práce je dôležité kognitívne hodnotenie straty zamestnania (intenzita, reverzibilita, kauzalita) a emocionálne prežívanie situácie. Ďalšie dôležité faktory sú osobnostné (locus of control).

typ A- správania, sebahodnotenia), situáčne (ekonomické podmienky, sociálna podpora) a demografické premenné (pohlavie, etnická príslušnosť, vek) ktoré významne ovplyvňujú zvládnutie straty zamestnania.

Prvým dôležitým momentom pri reagovaní na nezamestnanosť je samotná charakteristika spôsobu straty práce. Je rozdiel, či íslo o hromadne prepúštaní v rámci rúšenia prevádzky, výroby a pod., alebo či íslo o prepustení jedného ľudca v dôsledku slabého pracovného výkonu alebo z iných dôvodov. Je zrejmé, že strata práce v dôsledku plošnej redukcie pracovných sôf bude menej stresovou oproti individuálnemu prepusteniu. Ak je prepustená jediná osoba, tak tejto nie je poskytovaná sociálna podpora od ľudu v podobnej situácii a celú situáciu prežíva viac ako osobnú krivdu.

Dôležité je tiež, či ide o opakujúci sa fenomén (opakovaná nezamestnanosť) alebo o jednorázovú udalosť straty práce. Vysvätia otázka, či opakovaná nezamestnanosť je menej stresová alebo viac stresová. Naše skúsenosti naznačujú, že opakovaná nezamestnanosť je prežívaná menej stresovo v dôsledku skúsenosti zvládnutia situácie. Pri hodnotení straty zamestnania zohráva dôležitosť úlohu spokojnosť s doterajšou prácou. Čím bol jedinec spopkojenejší, tým bude prežívať stratu práce ako viac stresovú.

Významným faktorom v prežívaní straty práce je stupeň rozvoja osobnej kariéry. Poznatky i naše skúsenosti naznačujú, že najviac traumatická je strata práce pre ľudu v strednom stupni kariéry. Tito ľudia majú väčšie ľahkosť získať alternatívne zamestnanie, ďalšie sa zriekajú formálne dôležitých rolí, určitého postavenia a väznosti, ktoré získali v predchádzajúcom zamestnaní.

Doteraz sme rozoberali vstupné charakteristiky pri strate zamestnania. Osoba, ktorá stratila prácu, potrebuje si túto udalosť nejakým spôsobom zinterpretovať, objasniť. Ide o kognitívne hodnotenie pomocou atribúcií. Atribúcie vytvárajú hlavne v oblasti intenzity, resp. vnímanej hrozby a v oblasti reverzibilitu udalostí. Osoby, ktoré boli prepustené v rámci plošnej redukcie počtu pracovníkov, vnímajú udalosť ako menej intenzívnu a viac reverzibilnú. Pri kognitívnom hodnotení vystupuje tiež otázka kauzality, teda či je príčina straty práce prispisovaná sebe samému, vonkajším faktorom alebo náhode. Ak je príčina prispisovaná vlastnému zlyhaniu či neschopnosti je prežívanie spravádzané väčšou depresivitou a inými negatívnymi emociami.

Ďalším faktorom spomínanom v rámci modelu sú emocionálne pochody, ktoré sa spájajú s nezamestnanosťou. V prvej fáze po strate zamestnania je to ľud narastanie vzdoru, agresie, strachu, alebo narastajúci pocit apatie, pasivity a deprese. Po odznení prvého ťoku po strate zamestnania môže dochádzať k pozitívnym emocionálnym zmenám, nezamestnanosť môže pôsobiť facilitujúco, viesť k aktívite. Iniciálny ťok však môže evokovať deenergizujúce emócie a následne negatívne kognitívne hodnotenie. Po opadnutí negatívnych emócií je možné hodnotiť situáciu ako viac kontrolovateľnú a reverzibilnú. Prolongovaný neúspech pri hľadaní práce môže spôsobiť pokles aktívacie a vzrast apatie a bezmocnosti.

Fyziologické zmeny sprevádzajúce stratu zamestnania úzko súvisia s emocionálnym prežívaním a kognitívnym hodnotením situácie. Osoby, ktorých prepustenie je spojené s charakteristikami situácie produkujúcej stres budú pocítovať väčší dopad na psychofyziologické poruchy.

Súčasťou modelu straty práce sú aj už vyššie spomínané copingové stratégie. Po prežíti stresovej udalosti akou je strata práce, jedinec si vytvára nové životné zvyky, nové postoje, vytvára si opäť kontrolu nad situáciou. V zmysle vyššie spomínaných stratégii copingového správania rozlišujú Leana a Feldman dve krajné polohy: aktívne a pasívne, resp. zmierňujúce copingové správanie. Pod aktívnym rozumejú správanie zamerané na kontrolu a elimináciu nepríaznivého stavu nezamestnanosti, pri zmierňujúcim ide tiež o snahu redukovať stres, ale

iným spôsobom, napr. rozptílením odpútaním sa od problému. Môže to niekedy vyúsiť až do fyziologicky negatívnych aktivít ako je prejednaie sa, pitie alkoholu, užívanie drôg, nadmerný spánok. Sú to aktivity, ktoré umŕtviajú intenzitu emócií alebo zmenšujú nepriaznivé prežívanie nezamestnanosti. Predpokladá sa, že osoby, ktoré hodnotia nezamestnanosť ako udalosť menej intenzívnu a viac reverzibilnú budú viac uplatňovať aktívne formy copingového správania. Naopak, osoby, ktoré hodnotia nezamestnanosť ako intenzívnejšiu a menej reverzibilnú budú viac používať pasívne formy.

Niektoľ výskumy z oblasti nezamestnanosti skúmali osobnostné charakteristiky, ktoré predisponujú ľudí k aktívnejmu alebo pasívnejmu vyrovnávaniu sa so situáciou. Zistila sa pozitívna súvislosť medzi aktívnym copingom na jednej strane a internálnym miestom kontroly (locus of control). A typom správania a sebahodnotením na strane druhej. Internálny locus of control znamená, že osoba pripisuje príčinu udalostí sebe samému, oproti externálnemu locus of control, kedy pripisuje príčinu vonkajším, nekontrolovateľným zdrojom. Ľudia s internálnym locus of control vykazujú viac aktívne stratégie copingového správania. Tak isto osoby A typu správania (aktívny princíp) a osoby s vysokým sebahodnotením inklinujú viac k aktívnejšiemu spôsobu riešenia situácií. Sú aj ďalšie osobnostné premenné, ktoré môžu ovplyvňovať vzťah medzi reakciami na stres a copingom. Okrem vlastnosti spojinných v predchádzajúcej časti, sú to flexibilita, seba-presadzovanie.

Zo situáčnych faktorov, ktoré ovplyvňujú coping sú najvýznamnejšie pracovno-ekonomickej podmiennky a sociálnej opory. Keď existuje sieť ľudu, ktorí spoložnefajú situáciu nezamestnanosti a prejavujú emocionálnu ale i inštrumentálnu podporu, tenzia sa zmierňuje. Pri opätnom neúspechu a pretrvávajúcich ťažkostach sa dostavia rôzne negatívne dôsledky. Časom sa zhoršujú postupeku práci, zhoršujú sa zdravie, zhoršujú sa rodinné a sociálne vzťahy.

5. Nezamestnanosť mládeži cez prizmu psychologických výskumov

Obdobie prechodu zo školy do zamestnania predstavuje pre mladého človeka jednu z najdôležitejších etáp v rámci celoživotného vývinu. Je to obdobie, kedy sa končí relatívna bezstarostnosť, ale i ekonomicka závislosť na rodičoch a začína sa obdobie preberaním zodpovednosti za seba sameho. Ako uvádzia M. Tiggemann, A. H. Winefield (1984), adolescenciu je dôležité obdobie pre vytvorenie nezávislosti a vyrovanie sa v oblasti osobnostnej identity. Jednou z cieľov ako dosiahnutie je práve zamestnanie. K. Windschitl výstúpičnou charakterizoval prvé zamestnanie ako kapitalistický ekvivalent iniciácií rituálov v primitívnej spoločnosti (in: Patton, Noller, 1984). Preto aj nezamestnanosť bude mať iné dôsledky u mladých ľudu, ktorí este nikdy neboli zamestnaní, ako u ľudu, ktorí stratili prácu v určitom stupni kariérového vývinu. Nezamestnaní mladí ľudia, absolventi škôl, ktorí nemajú skúsenosť úspešného predchádzajúceho zamestnania predstavujú zvláštnu skupinu s osobitnými problémami.

M. Tiggemann a A. H. Winefield (1984) sa zaoberteľ otázkou niektorých psychologických dôsledkov nezamestnanosti u absolventov stredných škôl, pričom výskum, ktorý realizovali bol longitudinálny. Ich zistenia potvrdili, že nezamestnanosť prináša pre mladých ľudu významné psychologické dôsledky. Tieto dôsledky sa prejavili vo všeobecne horšej adjustácii vo porovnaní s ich zamestnanými vrstvovníkmi. Mladí nezamestnaní udávali viac negatívnych stavov nálad v zmysle zvýšenej otrávenosti, nešťastia a bezmocnosti. Tiež dosahovali horšie skóre v psychologických škáloch merajúcich stále osobnostné vlastnosti. Významne nižšie skóre mali v sebaocenení (hlavne dievčatá), vyššie skóre mali v deprezívite. Výhodou longitudinálneho výskumu bolo, že autori mohli porovnať výsledky merania bezprostredne po skončení školy, s výsledkami získanými po ročnom

časovom odstupe. To im umožnilo potom určiť, či niektoré rozdiely sú naozaj dôsledkom nezamestnanosti, alebo sú skôr dôsledkom pozitívnych zmien v skupine zamestnaných absolventov. Hoci v otázkach stavu náladu mohli konštatovať, že strata pocitu šťastia a nárasť bezmocnosti boli v príamej závislosti so skúsenosťou nezamestnanosti, v ostatných stavoch nálad bola situácia iná. Tí jedinci ktorí ziskali prácu prežívali redukciu pocitu otrávenosti a nešťastia. Teda rozdiely medzi skupinou zamestnaných a nezamestnaných nebolo možné pripisať zhoršenému stavu nezamestnaných, ale ziskom a pozitívnom dôsledkom vyplývajúcim zo stavu zamestnanosti. Podobne i zistené rozdiely v sebaocenení u zamestnaných medzi zamestnanými a nezamestnanými neboli spôsobené poklesom sebaocenzenia u nezamestnaných ale zvýšeným sebaoceneningom u zamestnaných.

Podobné rozdiely medzi skupinami zamestnanej a nezamestnanej mládeži zistili W. Patton a P. Noller (1984). Skupina nezamestnaných mala výšie skóre v deprezii, externálnom locus of control (t.j. pripisovanie príčin nezamestnanosti externým zdrojom) a nižšie skóre v mierach sebaocenenia. A. Winefield, M. Tiggemann, H.R.Winefield (1992) nezistili rozdiel v emocionálnych reakciách na nezamestnanosť medzi mladými, ktorí dostali výpoved a skupinou, ktorá bola nezamestnaná z iných dôvodov. Zaujímavé je zistenie, že mladí ľudia, ktorí udávali externálnu kauzálnu atribúciu (pripisovanie príčin vonkajším okolnostiam) vo vzťahu k nezamestnanosti vykazovali výšie sebahodnotenie a menej beznádeje.

V rámci absolventov vysokých škôl predstavujú zvláštnu skupinu absolventi vysokých škôl, problematike ktorých sme sa venovali v našich výskumoch (in: Fabián a kol., 1990). Absolventi vysokých škôl výinovo prešli z adolescencie do dospelosti. Ich sociálno-ekonomická nesamostatnosť bola už počas štúdia umelo predĺžovaná. Osobnosť a skúsenosť sú dosťatočne zreli pre samostatnú existenciu. Preto i nezamestnanosť ako nútensá prekážka na ceste k nezávislosti a osobnostnému rozvoju bude pre nich predstavovať významný frustračný faktor.

V longitudinálnom výskume (Schraggeová, Mesárošová, 1993) sme sa pokúsili zachytiť zmeny v niektorých psychických ukazovateľoch, ktoré nastali u absolventov vysokých škôl v priebehu roka od skončenia štúdia a porovnať tiež zmeny vzhľadom ku zamestnanosti resp. nezamestnanosti respondentov.

Prvú etapu výskumu sme realizovali v relatívne krátkom čase od skončenia vysokej školy (tri mesiace), druhú etapu po ročnom odstupe od prvého merania. Analýza výsledkov z prejavy etapy výskumu naznačila, že prechod zo školy do zamestnania predstavuje pre absolventov stresovú situáciu a to i pre tých, čo sa zamestnali i pre tých, čo sa nezamestnali. Prítom u mužov sa nezamestnanosť nespäjala so zvýšeným počtom ukazovateľov negatívnych psychických stavov, zatiaľ čo nezamestnané ženy vykazovali viac negatívnych psychických stavov ako ženy zamestnané.

Naše výskumné výsledky naznačili, že mužov charakterizuje skôr aktívny princíp v prístupe k vlastnej nezamestnanosti. V oblasti potreby vystupovali u nich do popredia túžba byť výkonné, úspešné a to nielen v konkrétnych činnostach, ale i v sociálnych vzťahoch. Prejavovala sa u nich tendencia sebazdokonalenia. Ženy naproti tomu charakterizovali uzaváranie sa do seba a pasívnejšej prístupu, znížená potreba sebazdokonalenia a sebarealizácie a určenie spoliehania sa na pomoc z vonkajšieho okolia. Tieto výsledky korešpondovali so zisteniami zahraničných autorov (Leana, Feldman, 1991). Tito už nami sponzorovaní autori vo svojich výskumoch naznačili, že nezamestnané ženy trpia výšou depresivitou a pesimizmom ako nezamestnaní muži. Výsledky ich výskumu tiež naznačili rozdiely vo vyrovnávaní sa so situáciou nezamestnanosti, keď muži uprednostňovali aktívny prístup, zameraný na problém a ženy naopak vykazovali aktivity zamerané na riešenie následných symptómov.

V druhej etape výskumu, realizovanej s ročným odstupom, sme sledovali zmeny, ktoré nastali v oblasti uspokojenia potrieb a tiež otázku ako súvisí nasýtenosť potrieb s aktuálnymi psychickými stavmi a ukazovateľmi

sociálnej podpory. Výsledky naznačili, že tak vo výbere nezamestnaných ako i vo výbere zamestnaných absolventov došlo po ročnom odstupe k pozitívnejmu resp. žiadnemu posunu v oblasti nasýtenosti potrieb. Druhá etapa výskumu však naznačila niektoré zaujímavé odlišnosti medzi oboma výbermi. U zamestnaných respondentov došlo ku nasýteniu potreby blízkosti a kontaktu, čo môže svedčiť o ziskaní osobnej istoty a väčšej sebádovky. U nezamestnaných sa o odstupom jedného roka znižila intenzita potrieb súvisiacich s angažovaním sa v spoločnosti, čo naznačuje určité sklamanie a nenaplnenie očakávaní.

Podstatné rozdiely sme zaznamenali v oblasti vzájomných súvislostí medzi psychickými stavmi a potrebami. Obraz týchto vzťahov sa u nezamestnaných obmedzuje na niekoľko potrieb súvisiacich s hľadaním harmonie v medziludskej kontaktach. Potreba blízkosti a kontaktu najvýznamnejšie vstupovala do vzťahov s pozitívnymi i negatívnymi psychickými stavmi. Nenašýtenosť tejto potreby na jednej strane úzko súvisela s nedostatkom pocitu psychickej pohody, sily a na druhej strane s vysokým stavom deprezivity a skľúčenosťi. U zamestnaných respondentov nás najviac zaujali potreby sebapresadzovania a sebازdokonalovania, ktoré súviseli s psychickými stavmi. Výsledky potvrdili, že zamestnaní respondenti venujú pozornosť svojim vlastným problémom týkajúcim sa ich pracovného života a úspešného uplatnenia. Na rozdiel od nich nezamestnaní absolventi mali tendenciu vyhľadávať bezpečné sociálne väzby, kde hľadajú životnú istotu.

Na základe predchádzajúcich empirických výskumov sme predpokladali existenciu medzipohlavných rozdielov vo vztahu potrieb a psychických stavov. Očakávali sme u mužov užšie vztahy potrieb a psychických stavov, ktoré pristavujú aktivizujúci a energizujúci faktor, čo sa nám i potvrdilo. U žien sme zistili oveľa menšiu variabilitu vztahov potrieb a psychických stavov.

V našom výskume sme sa zameriali aj na sledovanie vzťahov medzi sociálnou podporou a obrazom potrieb. Potvrdil sa prípadok o rozdieloch v týchto vzťahoch medzi výbermi zamestnaných a nezamestnaných absolventov. Vo výbere nezamestnaných vstupovala sociálna podpora do viacerých súvislostí s potrebami ako u zamestnaných. Tento výsledok súvisí so skutočnosťou, že mladí nezamestnaní intenzívnejšie prežívajú svoje vzťahy so sociálnym okolím a sú cítivejší na kvalitu týchto vzťahov. Výsledky tiež naznačili, že sociálna podpora je významnejším činiteľom v každodennom živote u žien ako u mužov.

Výsledky našeho výskumu poukázali, že obdobie prechodu zo školy do zamestnania predstavuje náročnú životnú situáciu, na zvládnutí ktorej sa podieľa veľa osobnostných, situačných a vonkajších činiteľov. Najdôležitejšie poznatky, ktoré sme získali môžeme konkcoopovať do nasledujúcich bodov:

- Obdobie prechodu zo školy do zamestnania predstavuje v živote mladých ľudí náročnú adaptačnú situáciu, pri zvládnutí ktorej disponujú absolventi škôl silným aktivačným nábojom.
- Malo by byť celopoločenským záujmom, aby sa tento potenciál efektívne využil. Na to je potrebné vytvárať pracovné príležitosti pre mladých školencov ľudí.

• Absolventi vysokých škôl túžia po sebauplatnení, výkonnosti a ďalšej práci na sebarozvoji. Ak sa ich túžby nenaplnia, môže sa dostaviť: a/ apatia, pasivita až lňostojnosť voči vonkajšiemu svetu a zároveň hľadanie istoty v úzkych sociálnych vzťahoch ako prejav nedôvery vo vlastné sily a schopnosti; b/ orientácia nahromadeného potenciálu na neadekvátné ciele, napr. prejav agresivity, ktoré môžu vyústiiť do trestnej činnosti, alebo autoagresivity vedúcej až k suicídálnym tendenciam.

• Zvláštnu pozornosť je potrebné venovať otázke uplatnenia žien, pretože majú v nezamestnanosti vyššiu tendenciu upadať do pasivity, uzavrávať sa do seba a nehladiať aktívne východiská.

6. Psychologické riziká dlhodobej nezamestnanosti

Ako sme už vyššie uviedli, strategia zamestnania býva zväčša spravidlami dlhšie či krátšie trvajúcou ťokovou reakciu. Po odznení prvého ťoku spravidlne negatívnymi stavmi je nezamestnaný dostáva do fázy, kedy hodnotí situáciu ako kontrolovanetrnú, verí že sa mu podarí získať prácu a v tejto fáze sa negatívne emócie môžu zmeniť na pozitívne až optimistické. Ak sa však dostavia opakovane neúspechy, opäť dochádza k poklesu optimizmu, k apatii, až neschopnosti aktívacie. Kritická doba, po odznení ktorej sa nezamestnaný dostáva do rizikovej skupiny dlhodobej nezamestnaných je 6 mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa otázka opäťovného zamestnania stáva problematickou.

Jedným z najväčších rizík dlhodobej nezamestnanosti je zmena v oblasti životného štýlu. Dlhodobo nezamestnaný postupne stráca základné pracovné návyky, vytvára si nové, náhradné stereotypy. Čím dlhšie trvá nezamestnanosť, tým ľahšie nájde odvahu a motiváciu meniť tento novo vytvorený životný štýl. Neraz si vytvára celé racionálne zdôvodnenia, prečo sa nemôže zamestiť, ktoré sú však obranou pred vlastnou neistotou a strachom zo zlyhania. Čím je človek ďalšie doma bez práce, tým viac narastajú obavy z možného neuspechu, prestáva si veriť a nezdravia upadá do apatie.

Další rizikový faktor dlhodobej nezamestnanosti je znižovanie napäťia a obáv pomocou alkoholu, nadmerného fajčenia, prejedania sia, nadmerného užívania liekov a tiež užívania drog. Všetky tieto aktivity znižujú energiu, podlamujú zdravie a v konečnom dôsledku vedú ku zniženiu sebavedomia. Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje teda väčšie riziko nielen pre duševné ale i pre telesné zdravie človeka. Nie sú zriedkavé prípady, kedy nezamestnaný riše svoje problémy už vyššie spominaným únikom do choroby a jeho jediným cieľom sa stáva ziskanie invalidného dôchodku.

Dôležitým činiteľom je obdobie života, kedy sa človek stane nezamestnaným. Situácia mladého človeka, čerstvého absolventa školy, človeka stredného veku, alebo takého, ktorému chýba do dôchdku len párok rokov je značne odlišná. U mladých ľudí sa vytvára okrem všeobecných rizík predpoklad, že si neosvoja základný životný rytmus práce, vzťahov a odpočinku. Obdobie po skončení strednej školy alebo vysokej školy je typickým obdobím profesijného imprintingu, t.j. vpečaťovania základných návykov životného štýlu. Ak človek prežije toto obdobie ako nezamestnaný, nevytvoria sa profesijné návyky a hrozí prenášanie tohto váku do ďalšieho života. U tých aktívnejších môže však dochádzať k rozšíreniu životných a profesijných skúseností v procese hľadania a experimentovania.

U ľudí po 50-tom roku života sa rozvíja často vzáhovačnosť, niekedy až paranoidita. Dostávajú sa do sociálnej izolácie, strácajú kontext spoločenského života a majú sklon v procese narastajúceho prežívania krvidi konštruovať zvláštnu postojové systémy v oblasti politiky, filozofie. Ak vynecháme makroekonomickej determinanty straty zamestnania, tak u ľudí stredného veku sa na jeho vzniku a predĺžovaní podielajú rozličné psychogénne činitele, ktoré boli v čase plného zamestnania dosťatočne kompenzované. Latentné alebo nie veľmi výrazné schémy správania a prežívania sa objavujú už v období ohrozenia zamestnanosti a naplno sa zvýrazňujú po strate zamestnania. V mnohých prípadoch sa ozivujú rozličné detské štruktúry a emocionálne dynamizmy. Situácia často prípomína konflikty dieťaťa s rodičmi a súrodencami alebo školskými autoritami. Je veľmi labilizovaný status

dospelosti a nezamestnaní akoby mali väčší sklon k detským a rodičovským reakciám. Častým javom býva strach zo straty príazne a lásky, ambivalentný alebo hyperkritický vzťah k autoritám.

U podstatnej časti nezamestnaných sa prejavuje celkové zneistenie, zvýšená úzkosť a napätie. Nie všetci dlhodobo nezamestnaní stredného veku končia v apatii, chorobách a sociálnej izolácii. Mnohí prechádzajú k zvýšenej náhradnej aktívite, ktorú si redukujú svoje narastajúce napätie a neistoty. Náhradná hyperaktivita býva často obrátená profesie alebo zamestnanec neuzitočným smerom. V rámci osobnosti nezamestnaného sa javí ako najvýznamnejšia oblasť motívacie a postojov.

6.1 Dôsledky a riziká dlhodobej nezamestnanosti sa prejavujú hlavne:

- v zmenených postojoch ku práci
- v zmenenom zdravotnom stave
- v kvalite sociálnych a rodinných vzťahov.

Zmena postojov ku práci sa prejavuje tak, že v dôsledku zlyhania a neúspechov sa mení kognitívne hodnotenie práce, ktoré sa prejaví v negatívnych postojoch. Premietajú sa tu jednako sklamania, obavy, strach z neúspechu, ktoré často vystúpujú do tzv. racionalizačnej hry „...áno, ale...“. V oblasti motívacie sa menia potreby, reálnosti aspirácií a celý životný štýl. Prímare potreby sú usporiekované v rámci finančnej podpory a pokiaľ sú tieto zabezpečené, vyššie potreby akoby časom dlhodobo nezamestnaní odburávali, resp. usporiekujú ich náhradnou neadekvátnou formou (na úrovni fantázie, nereálneho sebaobrazu, zvýšenej náhradnej hyperaktivity, ktorá je obrátená neužitočným smerom - obchádzanie rôznych inštitúcií, upútavanie pozornosti).

Americkí autori C.R.Leana a D.C.Feldman (1988) vytvárali tri faktory, ktoré zohrávajú rozhodujúcu úlohu v otázke úspešného opäťovného zamestnania sa nezamestnaných. Sú to:

1. Dĺžka doby nezamestnanosti. Čím dlhšie je človek vylúčený z profesionálneho života, o to zložitejšie je opäť sa zamestnať. Po šiestich mesiacoch sa sance prudko znížujú.
2. Ochota podstúpiť rekvalifikáciu alebo sa prestavať.
3. Redukovanie neštastia z nezamestnanosti pomocou prejedania, fajčenia, drog. Sú to aktivity, ktoré len zhoršujú iniciálny problém nezamestnanosti.

Na základe vyššie povedaného sa domnievame, že v práci s nezamestnanými je potrebné uplatňovať prvky psychosociálnych nácvikových techník, pracovnej psychoterapie, ale hlavným cieľom je pôsobiť stimulačne v oblasti motívaciačných štruktur a ziskania nového pohľadu na vlastný problém, čo späť optimizuje výber a použitie stratégie zvládnutia problému nezamestnanosti. Najväčšiu psychoterapeutickú hodnotu má práve zážitok zmeny pohľadu na seba, na svoje osobnostné zdroje a následné optimálne zvládnutie situácie.

6.2 Východiská a zásady v skupinovej práci s nezamestnanými

Na základe teoretičkých poznatkov a skúseností z praktickej práce s nezamestnanými sa prikláname k názoru, že pri psychologickej pomoci dlhodobo nezamestnaným je potrebná intervencia v rámci vnútorných

zdrojov a prekážok zvládania náročných situácií. Okrem už spomínaného sebaocenenia, viery vo vlastné sily je dôležité zameriť sa na nasledujúce oblasti prežívania:

- Kontrolovateľnosť vonkajšieho diania. Tzn. pocit kontrolovateľnosti a ovládania životných udalostí vs. pocit byť len vo vleku udalostí, výskyt ktorých človek sám neovládá a z toho vyplývajúce prežívanie bezmocnosti.
- Pozitívna participácia na živote tzn. aktívna zaangažovanosť a pocit zodpovednosti.
- Životné krízy chápáť ako výzvy a nie ako neštásťe

Pre pomoc nezamestnaným je potrebné vypracovať dlhodobejšie psychoterapeutické programy, v ktorých je nutné pracovať hlbšie s osobnosťou nezamestnaného (vnútorné faktory) a až potom sa venovať pomocí v rámci vonkajších faktorov. Tzn. pri úspešnom zvládnutí dlhodobej nezamestnanosti sú potrebné najprv zmieniť vnútorné, a až potom môžu mať úspech interventie na úrovni vonkajších faktorov.

Na úspešné vyriešenie nezamestnanosti, tak isto ako na riešenie rozličných iných náročných situácií, je potrebné množstvo špecifických informácií a emocionálna podpora. Ide v podstate o tri kategórie informácií:

- 1./ Informácie formujúce vzťah k sebe samému a životnej dynamike vlastnej existencie. V súvislosti s touto kategóriou môžeme hovoriť o potrebe lepšie sa poznáť, rozumieť si, byť identickou osobnosťou.
- 2./ Informácie o rozličných oblastiach života, práce, zamestnania.
- 3./ Informácie umožňujúce tvorivú vlastnú syntézu dvoch predchádzajúcich kategórií a hľadania optimálneho riešenia. Výsledkom je životná orientácia, ktorá umožňuje primerané rozhodovanie a projektoranie vlastnej budúcnosti.

Jednou z form psychologickej starostlivosti o nezamestnaných je zriaďovanie „Klubov nezamestnaných“, v rámci ktorých je možné rozvíjať rôzne formy skupinovej práce, pod vedením psichológov, resp. zaškolenej vedúcej. V tejto časti našeho príspevku vychádzame z niekoľkoročnej skúsenosti z práce v Kube nezamestnaných v Petřžalke, pri Úrade práce Bratislava V.

V psychologickej práci so skupinami nezamestnaných v rámci inštitúcie „Klub“ je možné uplatniť niekoľko systémov. Celý „Klub“, vrátane jeho interných i externých zamestnancov a aktivistov je možné pokladať za veľkú skupinu, ktorá má popri dynamike formálne organizovanej skupiny aj špecifickú dynamiku veľkej otvorennej skupiny. Zriaďovateľ musí s ňou od začiatku počítať a užívať ju v prospech nezamestnaných. Skupinová dynamika na platforme klubu predstavuje špecifickú formu intenzívnej psychologickej práce s jednotlivcom a skupinou prostriedkami skupinového poradenstva, psychoterapie, rozvíjania životnej skúsenosti a sociálno-psychologickej prípravy.

Koncepcia „Klub“ predpokladá rozličné činnosti ako je sprostredkovanie informácií, organizovanie besied, skupinovej pracovnej terapie, spoločenskú, kultúrnu, športovú aktivitu a pod. Všetky tieto aktivity sú súčasťou skupinovej dynamiky a poradcovia, psychoterapeuti, či tréneri s ňou môžu pracovať.

Organizovanie a vedenie činností v užšom zmysle slova už predpokladá vedomosti a skúsenosti so skupinovou dynamikou, emocionálnymi krízami, frustráciemi, prenosmi a protiprenosmi. Klub môže viesť jeden alebo viacerí poradcovia, psychoterapeuti alebo sociálni pracovníci. Teoretická orientácia vedúcich nie je dôležitá. Dôležitý je skutočný záujem o nezamestnaných ľudí a ich problémy, schopnosť empatie a autentickosť. Vedúci resp. lektor vstupuje do situácie poskytovania psychologickej služby s určitou rolovou prevahou. V skupinovej práci s nezamestnanými využíva svoje psychologicke poznanie, zručnosť, životnú skúsenosť a celú

osobnosť na poskytnutie čo najkvalitnejšej služby účastníkom skupiny - nezamestnaným. Ak sám nemá zážitkovú skúsenosť s opačnou rolou (nikdy neboli nezamestnaný), jeho postoje i postupy môžu byť niekedy necitlivé. Pre účastníkov skupiny je mimoriadne dôležitá životná skúsenosť vedúceho a to ako ju dokáže sprostredkováť.

Psychológ pracujúci so skupinou nezamestnaných podporuje sebapožnávacie, sebavýchovné a sebareaktívne tendencie, rast a rozvoj nevyužitého potenciálu každého účastníka skupiny v jeho prospech i v prospech ostatných. Dôležitý význam má stimulácia rozvoja, tvorivosti, tvorivých postojov k sebe a k vlastnému životu. Na skupinových sedeniach je možné pracovať s prvkami biograficky, interakčne, tématicky a tréningovo vedenej skupiny.

Literatúra:

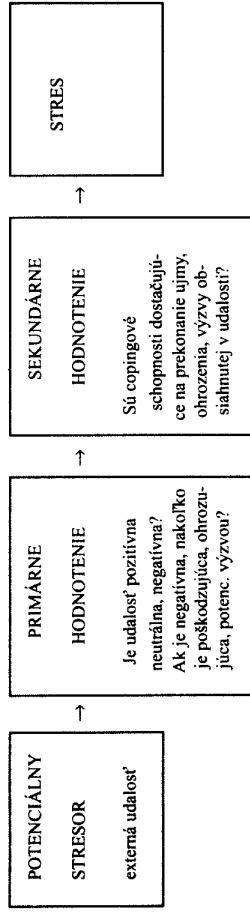
- Abramson, L.Z. - Seligman, M.E.P. - Teasdale, J.: Learned helplessness in humans: critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology, 1987, 87, s.49-74.
- Cohen, F. - Lazarus,R.: Coping with the stresses of illness. 1979 In: G.C.Stone, F. Cohen and N.E.Adler (eds.), Health Psychology - A Handbook, San Francisco: Josey Bass.
- Goldstein, M.J.: Individual differences in response to stress. American Journal of Community Psychology, 1973, 1, s.113-137.
- Harrison, R.: The demoralizing experience of prolonged unemployment. Department of Employment Gazette, 84, 339-348.
- Heaven,P.C.: Human values and suggestions for reducing unemployment. British Journal of Social Psychology, 1990, 29, s.257-264.
- Fabián, D. a kol.: Psychologické aspekty profesionálneho začlenenia vysokoškolákov (nezamestnanosť). Expertiza. Bratislava, PÚ UK, 1990, 36s.
- Patton, W. - Noller, P.: Unemployment and youth: Longitudinal study. Australian Journal of Psychology, 1984, vol.36, No.3, s.399-413.
- Leana,C.R. - Feldman D.C.: Individual responses to job loss: Perceptions, reactions, and coping behaviors. Journal of Management, 1988, 14, No.3, s.375-389.
- Leana, C.R. - Feldman, D.C.: Gender differences in responses to unemployment. Journal of Vocational Behavior, 1991, 38, s.65-77.
- Leana, C.R. - Feldman, D.C.: Layoffs: How employees and companies cope. Personnel Journal, 1988, sept., s.31-34.
- Schraggeová, M. - Mesárošová, B.: Vzťahy potrieb, psychických stavov a sociálnej podpory u absolventov VŠ v období prechodu zo školy do zamestania. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 1993, 28, č.4, s.323-338.
- Shanthamani, V.S.: Unemployment and neuroticism. The Indian Journal of Social Work, 1973, 34, No.1, s.43-45.
- Taylor, S.E.: Health Psychology. New York, Random House, 1986.

Tiggemann, M. - Winefield, A.H.: The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. Journal of Occupational Psychology, 1984, 57, s.33-42.

Winefield, A. H. - Tiggeman, M. - Winefield, H.R.: Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1992, 65, s.213-218.

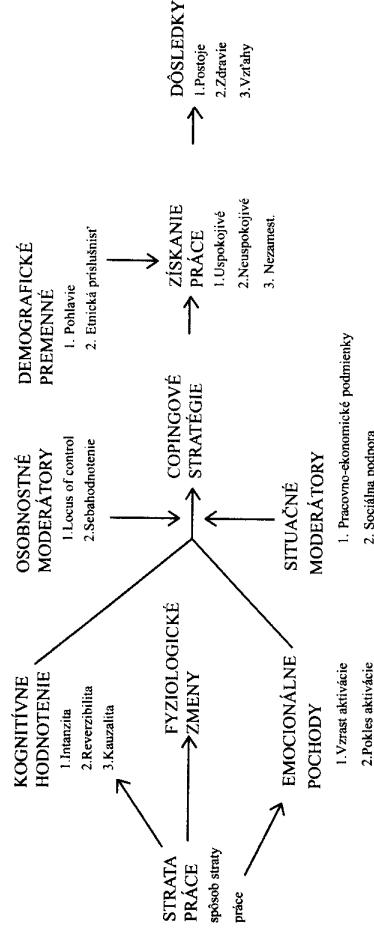
Obrázok 1.

Prežívanie stresu podľa konceptie R.S.Lazarusa



Obrázok 2.

Model straty práce podľa C.R.Leana - D.C.Feldman



1. Sebaobrana v nezamestnanosti

Toto rozprávanie je určené ľuďom, ktorí sa dostali do situácie nezamestnaných.

Myslím si však, že by jej mali venovať pozornosť i tí, ktorí zatiaľ o takejto situácii nemusia premýšľať. Práca, zamestnanie nie je doživotná trafika. Jednou zo zásad prevencie a zároveň úspešného riešenia krízy, a tou nezamestnanost' je - že škrtnúť zo svojho repertoára veru: „Toto sa mnem predsa nemôže nikdy stať.“

Život ľadu možno bráť z istého uhlia, ako rovnováhu zdravia, práce a vztáhov. Ak príde ľadec o prácu, rovnováha sa narúší. Ten, kto už bol aspoň raz nezamestnaný vie, čo si ho stalo udržať sa v dobrej pohode psychickej i fyzickej, ak sa postupne menil jeho vzťahy v rámci rodiny, priateľov či susedov. Zachovajte a upevnite si svoje rodinné zázemie. V prípade kritickej situácie, ktorou strata zamestnania je - by mala rodina plniť ulohy prej a najpevnejšej podpornej siete. Je žiaduce odložiť všetky doterajšie spory a trenice. Nie je to však jednoduché.

I za bežného chodu je rodina zložitý systém. U všetkých ľudí tvorila práca v posledných desaťročiach základnú sociálnu istotu. Mnoho ľudí trávilo značnú časť svojho času v práci. Bežné rodinné aktivity sa presúvali na pracovisko. Častejšie ako doma sa tu oslavovali narodeniny, výročia, vznikali tu tesnešie medziľudské vzťahy. Ľudia sa častejšie než svojim partnerom a partnerkám, manželom a manželkám, matkám a otcom zúčtovávali so svojimi starostami a trápili sa svojim spolupracovníkom a spolupracovníčkam. U nich hľadali oporu, pochopenie, rady a riešenia. Rodinný život sa často zužoval na zaistenie požadovaného standardu /nákupy/, sledovanie televíznych programov /intenzívne preberaných v práci/ a na udržiavanie chát, áut, chalup, zahradi, bytov... Veľká časť z nás trávila omnoho viac času, ale tiež oveľa viac dôverných okamihov na pracovisku /kde to úroveň organizácie i pracovná morálka dovolovali/ než doma. Toto všetko by sa mohlo nazváť ako kríza rodiny, ktorá sa odražala i v narastajúcej rozvodnosti. V hodnotovaní rebríčku spoločnosti rodina značne poklesla. Možno ľahkosť a problém, odkažadenosť jedného na druhého - nás dajú opäť dohromady. Američki vedci T. H. Holmes a R. Rahe stanovili viaz než pre 20 rokmi z mnohých klinických štúdií, dodnes platnú tabuľku „Životných udalostí“, kde každej závažnejšej z nich, ktorá sa môže ľadovcom v živote kedykoľvek prihodiť, prideliť určity počet záťažových bodov. Ako najzávažnejšie je úmrtie partnera 100 bodov, strata zamestnania sa tu hodnotí 65 bodmi, rozvod 70 bodmi a rozvrat manželstva 75 bodmi. V našej krajine pretrváva v mnozí pocit zodpovednosti za rodinu, za jej ekonomickú i spoločenskú úroveň, napriek tomu, že u nás je veľká zamestnanosť žien. Aj preto možno muži horšie nesú skutočnosť, že by mali zarabávať menej než ich partnerky. A pochopiteľne ešte horšie situáciu, kedy sa na žene stávajú viac či menej ekonomicky závislé ženy naviac dokážu istú dobu, pri prechodnej strate zamestnania, nájsť podstatne väčší zmysel v práci doma, so zabezpečovaním chudu domácnosti a jej skrášľovaním, zvelebovaním. Žena inak ako to vedia muži, ktorí logicky a sociálne vidia svoje uplatnenie v širších súvislostiach a viac mimo rodiny.

Ťažko stanoviť, kto viac trpí pocitom zlyhania pri strate zamestnania ... veď i ženy chápú prácu ako časť svojho životného programu a uplatnenia. Isté je, že sa tento pocit môže nepríjemne odraziť v rodinnej atmosfére. Je nutné sa v tejto ľahkej situácii vyhnúť pocitom krvidi, sebaútostí, žiarlivosti a závislosti a je nevhynutné, keď sa nám to nepodarí, nezatahovať tieto pocity do vztáhov v rodine, najmä nie „prenosovým“ spôsobom.

Čo je to prenosový spôsob? Všetci to veľmi dobre poznáme. Na poše po dlhom čakaní pristúpíte k okienku, ktoré sa práve v tom okamihu zatvorilo, na parkovisku vám pred nosom obsadia posledné miesto na

zaparkovanie, predavačka sa na vás osopí, keď chcete zabaliť tovar, kľúče od bytu si zabudnete v aute, v schránke nájdete predvolanie do školy vásšho dieťaťa ... a v tú čižu všetok nahromadený hnev znesíte na hlavu niekoho, kto s tým nemá nič spoločného, na niekoho z rodiny, na niekoho, ktorého nemôže pochopiť, prečo napríklad posunutý obrus na stole, či okamžité nepodanie žiadanej veci - vyvolalo nečakaný výbuch v takej intenzite. Neprenášajme teda hnev z jednej situácie do inej, nevybavujme si v rodine účty za netušepky inde.

Je omnoho vhodnejšie /a nie je to slabošké skrútanie/ vysvetliť, že som nahnevaný a prečo som nahnevaný, než svoje pocití neúspechu skrývať a nechať ich prepuknúť po malichernej záminke. A obrátiť ich naviac proti ľuďom, ktorí za nič nemôžu a ktorí by naopak mali byť najbližšími spojencami. Keď ľadec ostane doma, keď je nezamestnaný a trávia to určitý čas - byt sa akosi zmenšuje... nehovoriac o situácii, keď je v rodine viac členov doma bez práce. Rodina poskytuje každému svojmu členovi možnosť prieskorma k vlastnému ohodnoteniu a oceneniu. Všetci máme potrebu pocítovať, že si nás ľudia, a tí najbližší zvlášt, skutočne vážia a tú istú skúsenosť poskytovať im.

Nízke alebo neprimerané vysoké sebaohodenie je základom nedocenia druhých. Ľadec, ktorý koná z pozície poníženého, ponúja nevedomy druhým i svoje okolie, pretože nie je schopný oceniť priať a ani ho rozdať. Najmä v ľahkej situácii je dobré si uvedomiť, že naša skutočná cena spočívá v fudskej kvalitatách, ktoré pestujeme trvalo, a nie v tom, akú zastávame či nezastávame rolu v zamestnaní. Naša hodnota je v tom, akými ľuďmi sme, nie v tom, koľko peňazí teraz prinášame domov /aj keď peniaze sú nepochybne dôležité/.

O tom by mali vedieť nielen nezamestnaní, momentálne bez práce ale i členovia rodiny. Virginia Satirová /jedna zo zakladateľiek rodinnej zaďalšiu terapie/ za dôležitú oblasť rodiny považuje to, čomu sa hovorí spôsob komunikácie. Komunikáciu rozumieme všetky cesty, možnosti, ktorými dávame druhým najavu svoje pocití, posteje, náladu, priania, prosby alebo požiadavky, či už to robíme v podobe zložitých slovnych prehľasení alebo jednoduchým gestom, výrazom alebo dokonca stiahnutím sa a „nekommunikovaním“, milčaním. I to je komunikácia. Iste nebude nikt pochybovať o tom, že odísť uprostred reči druhého je i bez slovaleko zrozumiteľnejšie a dôraznejšie vyjadrenie nesúhlasu, než akákoľvek slovná argumentácia. Nehovorenie je silnou zbrahou v medziľudských vzťahoch a v rodine ju môžeme prievoľať k výbuchu atómovej bomby, ktorá za sebou nechá spúšť a trosky. Nemenej nebezpečnej sú nerozličiteľné zdelenia, ktoré v sebe nesú dva alebo viacej protichádžajúcich významov. Adresát potom nevie, na ktorú má reagovať... Čo si má vybrať ľadec, ktorému na otázku „prečo sa tváriš tak nešťastne alebo otrávene“ odpovie „veď vieš...“ Chce pomoci, ak áno tak akú? Alebo pomoci odmietna? Ľadec, ktorý takúto odpoveď dostane sa väčšinou stiahne, s presvedčením, že nech urobí čoľvek, nebude to dobré. A to na rodinnej pohode neprídá. Preto by mala byť komunikácia otvorená, jasná, zrozumiteľná, prehľadná a idúca v ústredy. Tretou dôležitou súčasťou rodinných štruktúr je systém pravidiel, ktoré v rodine platia. Niekedy sú to jasné prehľasenia /deti chodia spať o deviatej, večera je o sedmej/, niekedy sú to „tiehodohody“, ktoré niktovo nevysloví, ale predsa všetci cítia ich existenciu. Ak sa zmenia okolnosti v rodine - a strata zamestnania sem patrí, zmenia sa aj pravidlá. Možno to dobre poznáť na príklade, ak niekto z rodiny ochoreje a je odkázaný na svojich najbližších.

Dospelí v rodine by mali starostivo zvážiť, či a nakoľko budú meniť zaužívaný spôsob života, zachebňujúci systém. Často sa stáva, že práve na nezamestnanom všetci členovia rodiny naložia svoje starosti a niektoré povinnosti, mysliac si prítom : „teraz nechodi do práce, má dosť času“. Niekedy si členovia rodiny myslia, že takto pomáhajú nezamestnanému členovi rodiny. Nezamestnaný člen rodiny môže mať pocit, že je - hoci z dobrej vôle - „vykorisťovaný“, zneužívaný ako „poskok“ a brámi sa zažívanou degradáciu často

i nešťastným a neprimeraným spôsobom. Treba v rodine zvážiť, či sú pravidlá jasné, známe a či pravidlá „tichej dohody“ počas nezamestnanosti jedného alebo viacerých členov domácnosti budú alebo nebudú meniť.

Poslednou oblasťou je vzťah rodiny k širšiemu sociálnemu okoliu. Sú rodiny, ktoré žijú ako v nedobytnom a nedostopnom hrade, ale sú rodiny i také, kde otvorenosť k okolitému svetu vede prakticky k strate akékoľvek súkromia. Väčšina z nás však volí cestu medzi týmito extrémami. I tu platí - budeš svoj zabechnutý štýl meniť alebo nie? Zaužívaný štýl totiž poskytuje všetkým zúčastneným pocit bezpečia a istoty, pocit určitého poriadku, a to i v situáciach a chvíľach, kedy sa niektoré hodnoty rúta. Je ťažké a zložité, po určitem čase bez práce, sa pohybovať medzi priateľmi a známymi ... stoji to námahu a vnútornú disciplínu.

V období bez zamestnania je dobré zachovať si úroveň. Mat' pracovné miesto, pomáha vyjasniť si predstavu vlastnej budičnosti, pomáha potvrdiť si vlastnú identitu pri napísaní budúcej profesnej činnosti a naopak, zamedzuje zmätenejmu pohľadu na seba samého. Niektorí ľudia si myslia, že zobrať akékoľvek pracovné miesto je lepšie ako nemat žiadne pracovné miesto. Je to zložité - niekedy znamená prijať akékoľvek zamestnanie prvý krok k riešeniu ďalšieho uplatnenia, prvé vykročenie za tou prácou, ktorú ľudiek via a chce robiť, znamená prelomenie bariéry v sebe samom. Nenájdienie si vhodnej práce ľahko prezvia mnoho ľudí, mnoho ľudí asociuje nedostatočnosť práce s „nedostatom komplexitácie“ okolitého sveta. Po istom čase môže človek stratíť svoje osobné aspirácie, strácať vôľu pomôcť si a vo väčšine prípadov odmieta východiská a pomoc a odvolať sa na „beznašenú situáciu“, na nedostatočnosť voľných miest.

Pocit vyklofenia a vyradenia má veľký demoralizujúci vplyv. Mnoho ľudí má tendenciu prestať sa o seba stať - neoholené tváre, neupravené vlasy, uniforma výťahanych teplákov, legín, domáčich záster - to nesvedčí o skromnom prispôsobení sa, ale o strate záujmu o seba. A tak nevedome si sami podívávame seba učať a sebavedomie a pôsobenie negatívne a i svoje okolie, svojich najbližších, na ostatných. Kto si raz povedal, že kto sa nevie riadne postarať o seba, neposkytuje zárukú. Že sa bude riadne starať o zverené záležitosti. Seriozne vystupovanie a korektný vzhľad má väčšiu nádej na úspech. Zachovajte si navyknutý životný rytmus. Každý človek má v sebe „vnútornú hodinu“, ktoré pomáhajú regulovať chod väčšiny významných funkcií našho organizmu. Tieto biologické hodiny sú z časti vrozené, z časti sú udržiavane našimi každodennými zvyklosťami. Sú ľudia, ktorí sú najlepšie darí sŕdzia, sú i taki, ktorí „ozívajú“ večer. Niektorí odmierňajú uvádzajú, že existuje celý rad zdravotných faktoriá a porúch, ktoré sú viazané na voľné dni, na soboty a nedeľu, sviatky.

Jednou z príčin takýchto porúch je i skutočnosť, že počas týchto dní nemime rytmus všedného pracovného dňa - zostávame dlhšie hore, niekedy hlboko do noci, s tým, že veď si môžeme ráno dlhšie pospať - a tak namiesto rannej kávy a rýchlemu štartu „do života“, môžeme po byte a nedari sa nám - alebo veľmi ľahko - dostať sa do bežnej formy. Prejavuje sa neprimeraná únava, celková nevôle robít čoľokvek, bolesti hlavy ... Porušenie režimu dňa je sice samořejme, ale nie je rozumné. Času, ktorý sme si tak želali, keď sme chodili do práce je zrazu veľa, je ho nadbytok, ale nie je voľný - je prázdný a to niekedy desivo prázdný a bezešný. Máme chut' újsť niekam, či celé to prespať ... riešenia, ktoré sú únikové a krátkodobé. Podstatne rozumnejšie je zotrvať na roky zaužívaných zvyklosťach a využiť voľné chvíle na užitočnú prácu pre seba.

Nezamestnanosť nemusí byť len trápenie. Nezamestnanosť je i šanca zmeniť doterajší spôsob života i v drobnostiach všedného dňa, preorganizať si rytmus života tak, aby sme sa cítili lepšie, aby sme ho ovládali my sami, nie zamestnanie, o ktoré môžeme kedykoľvek prieť. Môžeme si to nové vyskúšať i overiť, zotrvať v tom,

alebo sa vrátiť k navyknutému životnému rytmu, no o poznanie bohatši, že inak to zataľ nevieme. I spomalenie je aktívne.

Všeobecne možno povedať, že nezamestnanosť predstavuje na jednej strane zníženie aktivity a obmedzenie sociálnej siete napriek tomu, že celkové množstvo sociálnych konštraktov sa zreteľne nezmienilo. Človek je tvor spoločenský. Udržuje a pestuje si medziľudske vzťahy. Zachovajte si priateľov. Až na isté výnimky samotárov, sme všetci vpletení do sieci medziľudskej vzťahov, ktoré nám poskytujú istotu a bezpečnosť. Samovrážba, samotka patrí k najobávanejším trestom. Nezavárajte sa sami do samoty! Je samozrejme, že sa aj do našich vzťahov „montujú“ nepríjemné pocity, súvisiace so stratu zamestnania, pocit krivdy, závisti, pocit menejocnosti, no i hnev, či zúrivosť, pocit beznádeje ... Ale nenechajme tieto pocity rozhodovať a rozhodovať za nás. Nefutujme sa a nevystupujme ako ukrievení chudáčikovia. Ak nám majú fudia pomerť, musíme ukázať, že si veríme a veríme aj vo svoje pracovné schopnosti a zručnosti. Kto uverí v naše víťazstvo, ak sami pochybuje? Ponechajme si vo svojich všetkých doterajších vzťahoch pôvodnú rovnováhu, hoci v súčasnosti nemôžeme dať druhému toľko, ako sme boli zvyknutí. Zajtra môžu byť naši priatelia, známi v rovnakej situácii a môžu oceniť našu skúsenosť.

Na druhej strane však nezamestnanosť poskytuje i možnosť nadväzovania nových kontaktov, známostí, vzťahov pri hľadaní si práce, zdokonaľovaní svojich zručností, napríklad v oblasti komunikácie. Nezamestnanosť je súčasťou našho života, nie potom keď sa zamestnám, začнем sa venovať kvalite medziľudskej vzťahov - ale teraz. Veď „potom“ ani nemusí byť!

Iste každý z nás zažíva radu od priateľov, známych: „Daj si za pohárik! Prestane tå to trápiť!“ „Vypí si!“. Bežná štandardná rada. Možno sa zdá, že to na okamih pomáha. Alkohol v kritických momentoch nielenže zužuje našu analytickú a rozhodovacie schopnosť a veľmi často nás privádza do zložitejších spoločenských i životných situácií, ale tiež nelepšuje našu, hoci sa to o ľom tvrdí. Vyhnete sa alkoholu. Povera o jeho rozesvetlujicom účinku vznikla zo skutočnosti, že alkohol mnohým ľuďom pomáha prekonávať spoločné či skôr neurotické zábrany, že spoločenský rámec, v ktorom sa alkohol podáva, dovoľuje súčasné porušenie niektorých in akcií platných pravidiel, a že alkohol väčšinou slúži viac než k prekonaniu zábran, ako záimku k správaniu, konaniu, ktorý by aj nám samým trezivym pripadal neprijateľný. Ak by sme však spoločensky prijateľnú dávku alkoholu podali bez toho, že by ľuďov vedel čo vlastne pije - zistili by sme objektívne zhoršenie pozornosti, myšlenia, výkonnosti a nálady.

Nezamestnanosť možno využiť i na to, aby sme sa alkoholu vyhli a urobili niečo pre zlepšenie svojho zdravotného stavu. Nezamestnanosť je naozaj šanca niečo zmeniť, urobiť inak alebo upevňovať, čo je vybudované, zdokonaliať to. Veď ruku na srdce, keďže krát sme si hovorili čo všetko urobíme pre seba a svoje zdravie, keby sme mali aspoň chvíľu času. Zbožný želanie, neuskutočnitelné možno vďaka našmu trvalému zhodu, pokiaľ sme chodili do práce, niekedy tvorili rozumný a ucelený systém: prestali by sme fajčiť, pit kávu, chodili by sme si ráno zabetahat', večer zaplaváta', varili by sme výdatnú stravu - hlavne zeleninové polievky a prestali by sme sa so salámom a rožkami, či tabuličkou čokolády - teda začali by sme sa pravidelne a zdravo stravovať, pravidelne by sme sa polohodinku venovali štúdiu cudzieho jazyka, ďalšiu hodinku deťom pri úlohách alebo len tak, na kus reči by sme zašli k nim do izby, či večer do posteľe, možno že by sme mohli častejšie chodiť do kina, do televisoru, mohli by sme ... všeľčio by sme mohli. A teraz máme jedinečnú šancu s tým všetkým začať. Že je to veľmi ľahké? Alebo máme zase nejaké ale ... ? Je veľmi veľa dostupných možností urobiť niečo pre seba a svoje zdravie. Okrem bezprostredného účinku, spozorujeme i to, že si takto pomáhamo upevniť nás

unikajúci, či momentálne spochybnený zmysel života, že nám to pomáha zaviesť v našom živote tak potrebný systém, poriadok. Je rozumné urobiť niečo pre svoje zdravie, ktoré nemožno chápať len ako nepritomnosť choroby, ale stav, v ktorom ľudove dosahuje plnú telesnú, psychickú i sociálnu pohodu. O svoje zdravie treba v nezamestnanosti dbať o to viac, že výskumy zhodne konštatujú, že nezamestnanosť vedie k rastu príznakov nepohody, ktoré sú zväčša popisované ako: nástrah úzkosti, depresie, nespavosť, podráždenosť, straty sebavedomia, sebadôvery, netečnosti a obecne nervozite. Dochádza tiež k zhoršeniu psychosomatických podmienok ako sú bolesti hlavy, vysoký krvný tlak, vredy, ekzémy a kožné zápaly.

Zlepšenie zdravotného stavu po strate zamestnania, môže súvisieť s chorobami aktivizovanými pracovnými podmienkami /bronchítida, bolesti chrívte a podobne/. Zlepšenie psychického zdravia súvisí obvykle s „oslobodením“ sa od negatívnych aspektov práce. Zhoršenie zdravia môže byť spojené s nedostatkom emocionálnej podpory a so silnejším sociálnym tlakom ziskávať prácu, keď ľudia stratia zdroj sociálnej interakcie, ktorý je dôležitý pre ich pocit vlastného významu, a nemajú alternatívny spôsob prežívania vlastnej hodnoty v iných vzťahoch.

Pokúste sa zrealizať niektoré zo svojich zbožných priani, ktoré ste si veľa raz priali urobiť, keď ste chodili do práce, ale neuskutočnili ste ich, lebo ste si nikdy na neurobili čas. Je to drina.

Adaptácia v nezamestnanosti, podľa niektorých autorov môže byť dvojako druhu:

„Rezignujúca adaptácia“, ktorá zahŕňa redukciu aspirácií, našich predstáv i požiadaviek voči sebe a práci, nižšie emočné zaangažovanie sa do okolitého prostredia, menej nám záleží na ľuďoch, okoli. Ľudiek prestáva intenzívne hľadať prácu, stáva sa závislým na rutinom správani, chráni sa pred ohrozujúcimi situáciami tým, že sa vyhýba novým situáciám, potenciálne stresujúcim či náročným aktivitám.

Tým, že dlhodobo nezamestnaný menej chce, ako dôsledok tiež menej dosahuje a tým aj menej znamená. Ľudiek akoby sa malo dookola a ani veľa raz si to neuviedomuje... chce len robiť svoju prácu za podmienok, ktorí sú známe, má ic zaužívané, vyuvojujú mu ... lenže taká práca akosi nie je, akosi nie a nie ju najšť... Je nazaj vefmí ťažké zmeniť niekedy svoj postoj. Ľudiek si to musí najskôr v sebe „poopreparovať“, popremyslať, vytvoriť, vziať, spochybniť ... a až potom sa odhodlá k zmene. Niekoľko to vie urobiť vefmí rýchlo, iným to trádiť, niekoľko sa k zmene neodhodlá vobec. Chce to čas a vynaloženie istej námahy.

Spomínam si na pani-nezamestnanú, ktorá celý život predávala klobúky a kravaty. Mala krátko pred dôchodkom, len pár rokov, ako ona sama hovorila - a tak snáď na tých pár rokoch by sa mohlo nejaké také miesto nájsť... to vedela robiť najlepšie, predávať klobúky a kravaty. Iné miesta boli pre ňu nepriateľné. Určite to nebolo pre túto pani jednoduché.

„Konštruktívna adaptácia“ - nezamestnaní podnikajú kroky k rozvoju svojich záujmov a aktív i mimo trh práce. Ide napr. o rozvíjanie svojich hobby, koníčkov, rozširovanie sieti sociálnych stykov, či o účasť v dobrovoľnej práci pre mesto, obec, o prácu v humanitných či charitatívnych združeniach, volontérské práce. Možnosti je veľa. Pri práci touto formou sú väčšie šance nájsť si vhodné zamestnanie, nezamestnaní sa stretávajú s inými ľuďmi, okruh sa rozširuje, možnosti narastajú. Je možnosť si overiť aj iné svoje schopnosti, zručnosti, o ktorých sme dosiapej nevedeli a možno ich ani netušili. Ľudiek potrebuje niekam patríť, ľudiek potrebuje byť užitočný, potrebuje aby ho niekoľo ocenil.

Pomôžte slabším - „Najprv som bola nešťastná, že nemám na nové topánky. Potom som stretla ženu, ktorá nemala nohy vobec. A ja som si uvedomila, ako dobre na tom vlastne som.“

Možno súhlasiť s tým, že ako nezamestnaný má ľudiek starostí výše hlavy, a príberať si k týmu starostiam ēšte starostí iných, je tak trochu proti zdravému rozumu. Ale tak celkom proti zdravému rozumu nie je to, ak môžeme niekomu pomôcť, nie sme až tak bezmocní. Morálna odmena prináša vnútorné usporiadanie, dáva nádej, zabráňa pocitu mŕtvosti a hlavne demoralizáciu. Treba sa le poropohladiť okolo seba a určite objavíte niekde fúdi, ktorí uťavujú vašu pomoc - od špeciálnych znalostí až po obyčajnú ľudskej pomoc.

Pomoc môže priniesť nielen pocit dobré vykonanej práce a dobre investovanej aktivity, ale tiež novú pracovnú príležitosť, nový spôsob užitočného zamestnania až po povolanie. Všade na svete majú svoju tradíciu dobrovoľné alebo mäto platene práce, volontérské miesta, kedy nezamestnaní vykonávajú istý čas prácu bez nároku na finančnú odmenu a pritom čakajú, kym sú pre nich miesto neuvoľná, resp. nevytvorí sa miesto nové. Napriek tomu, že práca v neistých, nestálych, krátkodobých zamestnaniah môže pôsobiť emočne podobne ako nezamestnanosť, je dobré ju chápať ako prvý krok k stálej zamestnanosti, ako spôsob udržania si pracovnej aktivity, pracovného i životného rytmu, ako možnosť overenia si iných pracovných zručností a schopností, upvenenie si sebadôvery, vlastnej potrebnosti, sociálnej odozvy.

Pouvažujme, či nie je lepšie prestať čakať - v záujme celej spoločnosti i v záujme nás samých, či nám štát niečo prideli. Začíname si pomáhať - ti silni i menej silní tým najslabším a všetci sebe navzájom. Pamäťam sa na pani, ktorá pomáhala v Klube nezamestnaných, čakajúca a hľadajúca si popri tom zamestnanie. Keď konečne našla miesto, po nejakom čase telefónovala, že všetko je fajn, že práca ju baví - ale v klube sa cítila akosi potrebnejšia. Iní zase bezplatne zorganizovali aktivity pred Vianočami pre vlastné deti i deti nezamestnaných. Poznám príbeh ženy a muža, ktorí výše polroka upratovali sociálne zariadenie istej organizácie - a ktorých potom tato organizácia zamestnala.

Čo chcem, to môžem. Mohlo by to byť aleč pravidlo pre nezamestnaných.

Ide o to, naučiť sa chcieť správne veci. Neobmedzuje svoju fantáziu károvým „to sa predsa nehodi“, hľadajte v sebe všetko, čo by ste chceli a mohli robiť. Hľadajte aktívne kladné stránky na zamýšľanom alebo na úplne zvolenom rozhodnutí novej práce, nového zamestnania. Tie záporné stránky sa dostavia samé a často v úplne inej podobe než sme si ich predstavovali. Je užitočné rozmyšľať o činnosti, práci, zamestnaní, ktoré nás užívajú, nie z ktorého zbohatneme.

Zdá sa, že ľudia s väčšou odovzdanosťou svojmu zamestnaniu, vykazujú počas nezamestnanosti väčšinou horšie duševné zdravie, čo môže poukazovať na väzbu medzi hodnotami, charakteristikou prostredia a duševnou pohodou.

Berte súčasný stav ako východisko do budúcnosti, nie ako svoje definitívnu porážku.

Rozmýšľanie o tom „prečo práve ja“, nám pomôže jedine k tomu, že sa zahrabeme do vlastnej sebálfnosti, pocitov krivdy, dosťaneme sa do bezmocného stavu hnev, rozladenosť, zatrpkností, „naštvanosti“ a k podobným pocitom, ktorími nič nevyriešime, nelezpšíme a uškodíme len sami sebe. Nezamestnanosť nemusí

byť len trápenie. Berme svoju situáciu ako výzvu k aktívite. Stres nie je jednoznačne škodlivý. Je len veľmi náročný. Na druhej strane pripravuje organizmus človeka na boj, zlepšuje sociálne učenie a vedie k pohotovému prispôsobovaniu.

Je rozumné vedieť, že sa nevypláca sám seba klamať. Budme k sebe úprimní, pocití a otvorení. To višak neznamená, že by sme mali byť na seba krutí. Život je kritériom pravdy, reálnej dosiahnutefnosť cieľov nakoniec potvrď prax. Príliš vysoké ciele nás odsudzujú k neúspechu, potvrdili by len nereálny odhad situácie. Príliš nízke a lacné ciele nie sú prejavom našej skromnosti, ale cestou k devalvácii vlastného ocenenia. Realistické zhodnotenie našich objektívnych kvalít nám umožní uskutočniť to, pre čo sme sa rozhodli, bez ohľadu na škodoradostné poznámky okolia i vlastné pochybovanie.

Stačí si spomenúť na slávnu vetu stredoškolského profesora svojmu študentovi: "Einstein, vy bibeč, z vás nikdy nič nebude!" a povedať si to, čo asi stredoškolák Einstein povedal. Netreba vymyslieť novú teóriu relativity. Ide nám o nové cesty, o nás vlastný život.

Nie je hanba mať zlé pocity. Sú to stavy, ktoré nás každého oslovia a niekedy nás doslova zavalia bez nášho vlastného príčinenia. Je nutné si cih pocitivo priznať - len potom môžeme s nimi začať niečo robiť. Vtedy, keď nad dobrým riešením začíname rozmyšľať, vtedy na nám už tiež začíname pracovať a uskutočňovať ho. Nemastné - neslané živorenie neprispieva k našej pohode a vyrovnanosti. Človek, ktorý sa výhyba práci, hľada dôvody a pseudodôvody k nečinnosti, ubýva pred životom samým, usiluje sa podviesť spoločnosť, ale najviac podvádzia seba. A seba, ako vieme, neoklameme. Nepokúšajme sa o to !

Prameň : Radkin Honzák,Kurz psychologickej sebeobrany v nezamestnanosti.

2. Ste bez práce a ani neviete, čo máte robiť?

Možno Vám v situácii pomôže nasledovná bilancia:

1. Pokúste sa napísat' niekoľko pozitívnych výsledkov, ktoré ste dosiahli v predchádzajúcich zamestnaniach:

2. Napíšte svoje kladné vlastnosti:

3. Pokúste sa vymenovať tie svoje schopnosti, ktoré si u seba najviac vážite:

4. Napište všetko čo vás baví - vaše hobby, koničky, záujmy, ktoré i nesúvisia s prácou:

5. To, čo odmietam.

Pokúste sa napísat' všetky tie povolania a práce, ktoré odmietate, ktoré viete, že by ste nechceli robiť.

6. Protirečenia

Pokúste sa napísat' všetky vonkajšie okolnosti, ktoré vám bránia, prekážajú v tom, že nemôžete robiť to a to /napr. chorí rodičia, dlihy apod./

7. Aké vnútorné bariéry, pochybnosti máte, pre ktoré sa vám nedarí zamestnať sa ?

8. Zhodnote body 1 - 7. A pokúste sa jasne a zrozumiteľne, jednoznačne stanoviť, čo chcete dosiahnúť. Aký je viš cieľ?

Všetko nie je možné vyriešiť okamžite, stanovte si krátkodobé ciele

strednodobé ciele

dlhodobé ciele

3. Priebeh životnej profesionálnej kariéry

Napíšte priebeh svojej životnej profesionálnej kariéry, zaznamenajte všetko, čo by ste chceli robiť, mať, vlastniť, po čo túžite, o čom snívate, čo si želáte - približne v jednotlivých rokoch života :

20 rokov

30 rokov

40 rokov

50 rokov

60 rokov

70 rokov

80 rokov

90 a viac rokov

Napíšte všetko, čo už teraz viete, čo ovládate, aké máte zručnosti a skúsenosti, potrebné pre výkon uvedených činností

Napíšte čo by ste mali urobiť, aby ste dosiahli svoje sny, túžby, predstavy ...

... čo hned

... čo neskôr

... čo až potom

Metóda úspechu

Zamerajte sa na činnosti, ktoré ste robili alebo robíte v bežnom každodennom živote , v práci, doma, na dovolenke a pod.ktoré vám priniesli úspech. Na činnosti, ktoré viete robiť, ktoré robíte dobre a zároveň máte pri tejto činnosti i dobrý pocit, príjemný zážitok. Nie pri všetkých činnostach, ktoré robíme dobre, máme i dobrý pocit, či dobrý zážitok /napr. umývanie okien - vieme, že to robíme dobre, aj nás všetci chvália - ale nás to neteší, nemáme pri tom dobrý pocit/.

Pokúste sa napísat 20 úspechov, výsledkov činností, ktoré ste urobili dobre a zároveň ste mali, či máte dobrý pocit:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.

To sú vaše úspechy, nie zručnosti. Zakrúžkuje 7 úspechov, ktoré sa dotýkajú práce, zamestnania.

Ako sa to stalo, že je to úspech? Čo ste museli urobiť? Pokúste sa vedľa týchto 7 úspechov napišť ďalšie, aby ste dosiahli úspech? Každému úspechu venujte asi 1 minútu času na zhodnotenie.

Pokračujte ďalej - zakrúžkujte z týchto 7 úspechov - 3 úspechy.

Aké zručnosti ste museli použiť, aby ste dosiahli úspech? Aké všeobecne zručnosti ste použili k dosiahnutiu úspechu vo vybraných troch?

Napíšte tieto vaše zručnosti, schopnosti :

- 1.
- 2.
- 3.

To, čo vieme robiť dobre, vieme to robiť vždy. Už v mladosti, dávno sme to vedeli robiť. Niektoré zručnosti, schopnosti sa dajú prehodnotiť, zlepšiť, využiť pre vašu prácu, pre vaše nové pracovné uplatnenie. Môžu sa stať základom novej cesty.

Čo si myslíte, v ktorých profesiach či povolaniach, na akých pracovných miestach a pozíciah sa dajú tieto vaše zručnosti, schopnosti využiť?

Napíšte ich:

Pokúste sa napišť, akí zamestnávatelia by vedeli využiť tieto vaše zručnosti, schopnosti. Vypíšte ich:

Ak ste pracovali poctivo, získali ste informácie, čo by ste mohli robiť a mat' pritom i dobrý pocit, aké zmysluplné činnosti, povolania by ste mohli skúsiť a akých zamestnávateľov by ste mohli osloviť a ponúknut' im svoje zručnosti a schopnosti.

Premeč : Prednáška G.Gitelsona /USA/

Vyberáte si vhodnú firmu, resp. organizáciu pre vaše pracovné uplatnenie?

Pokúste sa vyhodnotiť uvedené faktory, ktoré tvoria image firmy, či organizácie, v ktorej sa chcete zamestnať?

Použite stupnicu 1 - 5 , ako v škole.

- 1 - na vysokej úrovni
- 2 - využuje
- 3 - občas využovuje
- 4 - väčšinou nevyužovuje
- 5 - vôbec nevyužovuje

Faktor

- kvalita služieb, ktoré firma poskytuje
- vystupovanie zamestnancov
- upravenosť zamestnancov
- odborná úroveň zamestnancov
- úroveň a vhodnosť propagačných predmetov
- úroveň písomnosti smerom z firmy i v rámci firmy
- pôsobenie loga
- vhodnosť firemného hesla, sloganu
- v čom je vami vybraná firma iná , ako iné firmy s rovnakým, resp. Podobným zameraním

Zamyslite sa nad tým, ako sa stotožňujete s firmou , v ktorej sa chcete zamestnať? O aký image sa snažíte? Ako chceťte byť videní? Je to naozaj vhodná firma pre vás?

Životopis

Každý zamestnávateľ vyžaduje istú formu životopisu, preto je vhodné sa pri uchádzaní o zamestnanie informovať o všetkých náležitostach, ktorá má životopis obsahovať. Životopis v súčasnosti už nie je esej o rodinných pomeroch. Životopis všeobecne by mal obsahovať určité stručné údaje o v a s - lebo vy budete pracovať, nie vaši rodinní príslušníci, rodičia či súrodenec. Firma bude zaujímať nanajvýš meno, priezvisko a adresa vašich rodičov, či súrodencov. Nie však ich členstvo v politických či iných spoločenských aktivitách a ani vaša angažovanosť. Pokiaľ ste však popri tejto činnostiach získali napr. vodičský preukaz, jazykové znalosti, boli ste v zahraničí alebo máte iné schopnosti, ktoré sa dajú využiť n mieste, o ktorých sa uchádzate - neváhajte ich do životopisu uviesť. Majte neustále na pamäti, že sa uchádzate predovšetkým o p r á c u , a nielen o zamestnanie.

Vášho zamestnávateľa bude zaujímať všetko, čo v i e t e , čo ste sa naučili, s akými výsledkami ste ukončili školu, štúdium, aké výsledky ste dosahovali v zamestnaní, aké sú vaše záľuby. Nikdy neuvádzajte, čo neviete, najmä ak sa vás to nikto nepýta. Predávajte svoje schopnosti, nehambite sa za ne. Falošná skromnosť vám môže uškodiť. Přirozenú skromnosť sice zamestnávateľa zvyknú oceniť, ale záleží tiež na tom, o akú pozíciu sa uchádzate.

Začína byť zvykom uvádzať na záver životopisu referencie, odkazy na 2-4 osoby, ktoré vás najlepšie poznajú po odbornej stránke a svojim menom istým spôsobom ručia za vašu kvalitu.

Celý životopis by sa mal vmesť na jednu stranu, aby ten, kto ho číta, mal pred sebou ako na dlani obraz, zostavený prehľadne, neplňujúci zbytočnými slovami. Tie nedostatok faktov nenahradia, nanajvýš môžu zamestnávateľa odraziť od vašo prijatia.

Vzor životopisu

Osobné údaje:

Meno a priezvisko, titul : Jana Mestká

Adresa : 897 90 Bratislava, ul. Jánošíkova 78

Telefón : 789654

Vek : 20 rokov

Stav : slobodná

Vzdelanie:

Základná škola v Bratislave, ukončená v roku 1988

Stredná ekonomická škola v Nitre, ukončená v roku 1992

Hlavné predmety - technika administratívny 2 roky

- strojopis 2 roky
- práca s PC 4 roky
- stenografia 2 roky
- jazyk anglický 4 roky
- jazyk menecký 4 roky

Stenografický kurz Bratislava , 4 roky

Jazyková škola - anglický jazyk, štátna záverečná skúška.

Prax:

1 rok ako sekretárka vo firme ABC Bratislava.

2 roky tímovočníčka vo firme JC Nitra.

Hosteska a ilmočníčka počas štúdia na strednej škole, v rámci kongresov, poriadanych v Nitre.

Zručnosti :

strojopis 250 úderov/minútu

stenografia 100 slov/minútu

vodičský preukaz skupiny A.B

Záľuby a záujmy:

cestovanie, basketbal, ručné práce, hudba /klavír/

Reference:

1. Ing. Peter Smiňo, majiteľ firmy ABC Bratislava, telefón 987 543

2. Mgr. Irena Smeľá, personálne oddelenie JC Nitra, telefón 123 456

3. Dr. Imrich Duša, lektor jazykovej školy Bratislava, telefón 897 543.

V Bratislave dňa

Jana Mestká

Úvodný rozhovor

Z viacerých žiadostí si firma obyčajne vyberie užší okruh záujemcov, ktorých pozve na úvodný rozhovor.

Vo vstupnom úvodnom rozhovore vám pracovník môže položiť otázky, s ktorými ste vôbec nepočítali a zmätú vás. Takáto reakcia môže negatívne ovplyvniť dojem, ktorý v pracovníkovi firmy zanecháte, ale najmä vy budete odchádzať vnútorme nespokojní so svojim prezentovaním sa. Aby ste predišli stresu, nepríjemným pocitom, ale aj negatívnemu dojmu, je dôležité sa na úvodný rozhovor starostlivo pripraviť.

Ponúkame vám niekoľko otázok, ktoré zvyčajne kládú záujemcom o prácu a ktoré vám môžu pomôcť pri vašej príprave,

/ sú uvádzané bez poradia dôležitosťi :

- prečo by ste chceli pracovať v našej fírme?
- prečo myslíte, že by sme mali zamestnať práve vás? čo všetko by ste vedeli pre firmu urobiť? Aké zručnosti ponáiske?
- hľadáte dočasné alebo trvalú prácu?
- aké miesto by sa vám najlepšie páčilo?
- čo chcete robiť o päť rokov čo o desať rokov?
- akú máte na toto miesto kvalifikáciu a prax v danej oblasti?
- aké predmety ste mali v škole najradšej? najneradšej?
- pracujete najradšej sám alebo s inými ľuďmi ?
- ako trávite svoj voľný čas?
- aké časopisy a noviny čitate?
- v čom sa pracovne cílite najsilnejši? naj slabši?
- na akých miestach, poziciach ste pracovali?
- prečo a ako dlho ste nezamestnaný?
- prečo ste odišli z predchádzajúceho zamestnania?
- aký plat očakávate?
- navštívili ste pri hľadaní zamestnania aj iné firmy?
- ako by ste sa vy sám charakterizoval?
- prekonali ste nejakú vážnejšiu chorobu?
- fajčíte?
- čo poviecie na prácu nadčas?
- kedy môžete začať pracovať?
- ako ste sa dozvedeli o našej fírme? čo viete o našej fírme?

Zamestnávateľ rádšej prijíma pracovníka, ktorý :

- často sa usmieva, je loajálny k firme
- je ochotný zmeniť svoje správanie, obliekanie, keď je treba
- je schopný včítať sa do pozície iných ľudí a je schopný spolupracovať
- prijíma zodpovednosť za chyby
- zriedkakedy kritizuje druhých, rešpektuje myšlienky a názory iných
- má množstvo záujmov

Ako telefonovať so zamestnávateľom ?

Telefonický rozhovor so zamestnávateľom je väčšinou prvý kontakt medzi uchádzačom o zamestnanie a možným zamestnávateľom. Uchádzačovi by malo preto najviac záležať na tom, aby u zamestnávateľa vytvoril najlepší dojem. V tom vám pomôže, ak budete :

- priamy ale vyjadrovaní - jasne naformulujeťe aké miesto máte záujem
- podáte o sebe základné informácie a jasne odpoviete na otázky zamestnávateľa
- neosprevidljujete sa zo to, že telefونujete, ako i zo to, že sa zaújímate o prácu
- je dobré ak si uvedomíte, že nemusíte vysvetľovať svoje požiadavky - ale niekedy vám to môže pomôcť dosiahnuť ich cieľ, ich splnenie
- máte právo povedať zamestnávateľovi „nie“
- zamestnávateľ má právo povedať vám „nie“ a vy sa pousilujete nebrať to osobne

Uchádzač o zamestnanie by sa mal ďalej vyhýbať forme nátlaku na zamestnávateľa a formy ultimátu. Na mieste nie je ani forma poníženého prostredníctva. Vety formulovali jasne, vecne, dbať o to, aby vaša žiadosť bola v súhlase s tómom hlasu, jeho silou a intenzitou.

Ak zamestnávateľ už počas telefonického rozhovoru odmietne váš návrh pracovať v ich firme, bude to isto neprijemné, ale to neznamená, že nezvládnuteľné. Treba sa prestať trápiť s odmietnutím a ohrátiť sa na inú organizáciu.

Nezabudnite:

- zaznamenať si kedy a s kým ste telefonovali,
- názov a adresu firmy,
- termín kedy máte znova telefonoovať a meno komu telefonoovať
- termín, čas, meno vašej návštavy vo firme
- zočnam údajov a materiálov, ktoré treba priniesť na osobný rozhovor
- aj pri odmietnutí zo strany zamestnávateľa je vhodné zanechať kontakt na vás, pre prípad, žeby zamestnávateľ zmenil svoje rozhodnutie

Cvičenia pre vás:

1. Čo si myslíte, že robí zamestnávateľ po vašom telefonickom kontakte ?

2. Čo si musíte pripraviť pred telefonickým rozhovorom s potenciálnym zamestnávateľom ?

3. Pripravte si telefonný scenár vašej reakcie na nasledovný inzerát :

„Potrebujete šancu ? Marek Bezák 07/987 546 od 9-12 hod.“

4. Ozval sa odkazovač. Čo teraz ?

4. Program pre dlhodobo nezamestnaných

Cieľ programu

Poškryváť možnosť zvýšenia šancí na trhu práce ujasnením si odborných, metodických a sociálnych kompetenciem a prehĺbením zručností potrebných na získanie a udržanie si pracovného miesta. Nahliadnúť na vlastnú situáciu a vypracovať si alternatívnu stratégiu pracovného uplatnenia. Aktivizovať snahu frekventantov získať prácu a ukázať cesty k osobnému rastu a kontinuite života.

Cieľová skupina

nezamestnaní bez pracovného pomeru 12 a viac mesiacov
predpokladá sa výcviková skupina 8 až 12 frekventantov

Forma práce, dĺžka programu

pravidelné stretnutia skupiny 3-4krát týždenne po dobu 4-5 hodín , 4 až 6 týždňov

Tematické bloky

1. Ako pristupovať k problému hľadania si zamestnania
individuálna bilanica pracovných úspechov
formulácia a výber osobných cieľov, marketing pracovnej sily
vyhodnotenie šancí na trhu práce /predpoklady, zručnosti, sklonky ai./
bariéry pri hľadaní pracovného miesta
2. Osvajenie si najefektívnejších spôsobov hľadania zamestnania
možnosti a problémy zmien v pracovnej orientácii
krátkodobé a sečennej práce, verejnoprospešné práce - prechod k trvalému pracovnému miestu
orientácia na trhu práce, sprostredkovateľské agentúry, vzdelávacie firmy
nácvic behaviurológich zručností, potrebných pre nájdenie si práce /životopis, vstupný rozhovor, práca s inzertou, tlacou, telefónovanie, príprava na konkúr /
osvojenie si vlastného štýlu vystupovania pri úspešnom rokovaní s potencionálnym zamestnávateľom
práca s osobou dokumentáciou
3. Priprava na vstup do zamestnania a jeho udržanie
priprava na zmenu životného rytmu
osvojenie si metód riešenia problémov pracovného dňa
zdravie, fyzická a psychická kondícia, relax, možnosti oddychu a životný štýl
4. Ako sa vyrovnáť s nedostatom skúseností, znalostí a vedomostí
získanie informácií z oblasti legislatívy, súvisiace s nezamestnanosťou, pracovným pomerom
získanie informácií o činnosti úradov, agentúr
možnosti ďalšieho vzdelávanie, celoživotné vzdelávanie

Metódy používané v skupinovej práci

Metóda : Koláž s menom. /oznámenie/

Každý frekventant si z časopisu, novín /ktoré vopred pripravíme/, vyberie jeden obrázok, ktorý ho niečim oslovi. Tento obrázok alebo len detail z väčšieho obrazu si vystrihne, nalepi na čistý výkres a dokreslí ho podľa svojich predstáv. Na obrázok sa potom výrazne podpíše, tak ako chce aby ho ostatní v skupine oslovovali.

Metóda : Menovky /oznámenie/

Každý frekventant si vyrobí papierovú cedulku s menom a pripravi si jeden zážitok, ktorý porozpráva ostatným členom skupiny.

Metóda : Hra s menovkami. /oznámenie/

Každý frekventant si preloží papier na päť častí. Z jednej strany napíše na každú časť svoje meno, na opačnú časť potom píše odpovede na nasledovné otázky:

- keby som mal 13-14 rokov, aké povolanie by som chcel robiť?
- keby som bol ministrom práce, čo by som urobil ako prvú vec ?
- čo by sa malo voľať po mne? čo by si chcel , aby nieslo svoje meno ?
- čo by si robil práve teraz, keby si nebol tu ?

Potom frekventanti rozstrihnú papier na päť častí /na každej je meno na jednej strane a na druhej strane odpoveď na jednu otázku/. Jednu menovku / jeden diel papiera/ si frekventanti pripnú na seba. Frekventanti sa voľne pohybujú po miestnosti, vymieňajú si vizítky s odpovedami na otázky, príčom si navzájom zdefinuj svoje odpovede a diskutujú o nich. Každý si môže vybrať toho, koho odpovede ho zaujmú aj. Podľa záveru sa odpovede v skupine môžu prečítať.

Metóda : Molekuly. /Uvoľnenie, zblíženie, prelomenie ťadov/

Frekventanti sa pohybujú voľne po miestnosti a na pokyn sa vždy vytvoria skupinky tak, aby sa zhodovali v určitej charakteristike napr. farba oblečenia, muži, ženy, po dvaja, tria apod./. Prvé 1-2 pokyny dáva vedúci skupiny, potom členovia.

Metóda : Kedy som sa naposledy smial. /Rozohriatie sa/

...teraz sa krátko zamyslite, kedy ste sa naposledy smiali a pokúste sa to krátko vyzorúpať skupine

Metóda : Koláž sociálnych roľí. /Informácie, sebaopoznanie/

Najprv skupine vysvetlite pojem sociálne role, porozprávajte o tom, aké role v živote ľudov zastávajú. Potom každý frekventant nakreslí na papier svoj gutatý koláč, ktorý rozdelí na toľko časťí, koľko sociálnych roľí zastáva v každomom živote. Každá časť je tak veľká, aké veľké percento venuje zo seba tejtoj role, resp. koľko času jej venuje.

Potom inou farbou do tohto koláča vyznačí ideálny stav, resp. ako by chcel, aby to bolo.

Metóda : Energetický koláč.

Technika obdobná ako predchádzajúce. Miesto percentuálneho vyznačenia sociálnych roľí sa znázorňuje koľko energie na akú činnosť ľudov v priebehu dňa vynakladá. Opäť sa vyznačí ideálny stav. Nasleduje uvedomenie si v čom máme rezervy, čo by bolo treba zmeniť.

Metóda : Prekonávanie prekážky.

Neverbalná technika. Veľký hárrok papiera predstavuje prekážku, ktorú treba prekonať. Papier držia frekventanti v strede miestnosti ako stenu, prekážku. Frekventanti /všetci/ bez slova pristupujú k prekážke /papieri/po jednom, každý ju nejakým spôsobom musí prekonať. Každý má k dispozícii nový prekážku, nový papier /ak ho predchádzajúci frekventant napr. zničil/. Keď sa všetci vystriedajú, nasleduje zdieľanie pocitov, diskusia o analogických postupoch pri zdolávaní prekážok v živote, uvedomenie si svojich zaužívaných postupov, získanie nového pohľadu na vec.

Metóda : Moje pracovné prednosti.

Každý účastník sa predstaví, povie svoje pracovné prednosti tak, akoby sa predstavoval zamestnávateľovi. Niekedy je ľahké chvíľu sám seba, resp. ľudov nie je zvyknutý na takúto formu. Obmenou je: účastníci hovoria na tému: keby som bol ja zamestnávateľom, čo by som očakával, aké prednosti by mal mať pracovník?

Metóda: Časový rozvrh.

Účastníci odpovedajú na otázky, týkajúce sa vnímania času v rámci týždňa, koľko času venujú rôznym činnostiam, ako majú zadelený čas, koľko času venujú hľadaniu práce, koľko priateľom a pod. Na záver je diskusia, čo je treba zmeniť.

Mám dosť času na ...

Mám málo času na ...

Čas mi ubieha veľmi pomaly, keď ...

Veci, ktoré odšívam sú ...

Keď myslím na svoju minulosť, tak ...

Keď myslím na prítomnosť, tak ...

apod.

Metóda : Brainstorming.

Témky: Prácu by som neprijal, keby ...

Uniky z nezamestnanosti ...

Peniaze sa dajú získať ...

Metóda : Kľady a záporý.

Každý dostane hárrok papiera, ktorý si rozdelí na dve časti zvislou čiarou a jedno časť označí + druhú časť -. Každý napíše kľady a záporý svojej súčasnej situácie, ale s tým, že počet odrážok v jednej časti sa môže lísiť maximálne o jednu.

Metóda : Ako som sa cítiť na svojom pracovisku.

Potrebuješ štyri výkresy - na jednom je nadpis KVETINÁRSTVO, na druhom ŽELEZNIČNÁ STANICA, na treťom KAVIAREŇ, na štvrtom SUPERMARKET.

Účastníci sa rozdelia do skupín podľa toho, čo im najviac pripomína ich pracovisko, ako sa tam cítili. Každá skupina potom pantomimicky, bez slov, predvedie tú možnosť, ktorú si vybraла /kvetinárstvo, kaviareň, železničnú stanicu.supermarket/. Nasleduje diskusia.

Dost bolo reči - treba konat!

Závery, odporúčania

Ing. Miroslav Danihel

1. Závery a odporúčania

Slovensko má vysoko odborné pracovné sily na to, aby malo súčasného miera nezamestnanosti. Dosiahnutá vzdelenosť je porovnatelná s väčšinou ekonomicky vyspelých krajín. Slovenské pracovné sily sú tiež vysoko schopné a kvalifikované relativne k pracovníkom v krajinách OECD (kde mzdy sú niekoľko násobne vyššie).

Ešte stále sa predpokladá pomerne vysoká miera skrytej nezamestnanosti. Pri súčasnej miere 12% je predpoklad okolo 7 - 8%. Ide najmä o prezamestnanosť v niektorých štátnych podnikoch, nezáujem o privatizáciu nevládnych podnikov a tým konzervovanie stavu pracovných síl. Útlmové programy kládú dôraz na finančné či účtovné hľadisko. V mnohých prípadoch neriešia problém zamestnanosti ako súčasť programu. Vhodným by bol model krokov pri reštrukturalizácii podniku:

- analýza ľudských zdrojov pred reštrukturalizáciou.
- identifikácia skupín zamestnancov
 - uplatnitelné v plnom rozsahu
 - uplatnitelné s rekvalifikáciou
 - s prechodom do súkromnej sféry obslužných činností
 - s prechodom do inej súkromnej činnosti
 - potenciálne nezamestnaní
- založenie fondu na podporu zamestnancov pri reštrukturalizácii.
- program rekvalifikácií a podporný program pre súkromný sektor obslužných prác,
- koordinácia aktivít v obsahu a čase

Spoločensky účelné pracovné miesto je v zmysle zákona charakterizované ako každé:

- nové pracovné miesto, ktoré vytvára zamestnávateľ a ktoré obsadzuje uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
- pracovné miesto, ktoré zamestnávateľ obsadzuje absolventom školy a mladistvým,
- nové pracovné miesto, vytvorené občanom, ktorý začne vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

Z uvedeného vyplýva, že tento nástroj je širokospektrálnym nástrojom na podporu tvorby nových pracovných miest. Fakultatívny systém pridelenia finančných prostriedkov (rozhodovanie o tom či pridelí alebo nie a ak áno - kolko) podporuje tvorbu korupčného prostredia a v niektorých prípadoch môže byť zdrojom politického vydierania. Domnievame sa, že tento inštitút prekráčuje rámc so súčasťou solidárnosti plátcov do Fondu zamestnanosti. Dochádza totiž ku kapitalizácii finančných prostriedkov v prospech vybraných jednotlivcov. Adresantom príspievku nie je nezamestnaný ale zamestnávateľ. Z tohto ale i z iných dôvodov sa domnievame, že:

- príspevok na vytvorenie spoločensky účelného pracovného miesta by sa mal poskytovať iba nezamestnaným, ktorí sa rozhodnú vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť a to obligatórne s presne stanovenou sumou, bez diferencovania výšky.

- by bolo vhodné poskytovať návratnej požičky s nízkou úrokovou mierou v rozsahu, ktorý neposkytujú finančné ústavy avšak s metodikou, ktorú finančné ústavy používajú.

Dalším nástrojom sú verejnoprospešné práce (VPP). Na vytvorenie príaznivejších podmienok v ponuke dočasných pracovných príležitostí verejnoprospešného charakteru pre nezamestnaných občanov, vláda SR schválila 18. apríla 1995 Projekt programu vykonávania verejnoprospešných prác pre uchádzačov o zamestnanie. Znamená to, že podnikateľské subjekty, neziskové organizácie, záujmové združenia sa môžu formou „Projektu organizovania verejnoprospešných prác“ uchádzať o finančné prostriedky na krytie mzdových nákladov, vrátane odvodov do fondu pre nezamestnaných, evidovaných v úrade práce.

Tento inštitút možno charakterizať pozitívne. Môže byť a je vhodným nástrojom na zamestnávanie najmä dlhodobo nezamestnaných občanov, napríklad tomu, že skúsenosť naznačuje pomerne malý záujem o zamestnanie v rámci verejnoprospešných prác zo strany nezamestnaných. Ti si čeľu, pokiaľ majú záujem pracovať, riešiť svoj pracovný problém trvalejšie, nie dočasne. Podobne je tomu i v experimente s personalnym leasingom, ktorý v krajinách s dlhšou tradíciou nezamestnanosti má úspech.

Poskytovanie príspievku na VPP podnikateľským subjektom je istým zásahom do konkurenčného prostredia podnikateľskej sféry. Príspievkom sa firma zvýhodňuje, čo by mohlo byť v rozpore s Obchodným zákonníkom. Riešením by mohlo byť napr. využitie VPP v realizácii štátnych zákažiek. Možno tvrdiť, ale spravidlivejším riešením by mohlo byť zníženie daní pre podnikateľov, ktorí prijímajú nezamestnaných zo znevýhodnených skupín (dlhodobo nezamestnaní, starší občania, ženy, prepustení z výkonu trestu a pod.) Znížilo by sa tak opäť najmä riziko korupcie.

V systéme odvodov príspievkov do Fondu zamestnanosti a ich použitia by mal nastať zásadný obrat zavedením poistivého systému so zákonom stanovenou jednotnou výškou odvodu v spojení s pripojuvacím systémom (doplňkovým). Je potrebné odstrániť zahmlený spôsob čerpania finančných prostriedkov z Fondu zamestnanosti (dotácie štátom podnikom, výstavba bytov, kapitál súkromných firmám), ktorý napriek verejnoprávnemu charakteru smeruje k štátom funkciám alebo k nadačným inštitúciám.

Dlhodobá nezamestnanosť je najrýchlejšie rastúcou časťou nezamestnanosti. So štatistikou sme sa mohli uboznať v prvej časti tejto publikácie. S jej dôsledkami v ekonomike a v druhej časti i s jej psychologickými dôsledkami. Zjednodušene možno charakterizať: dlhodobá nezamestnaná ako skupinu jednotlivcov, ktorí v dôsledku straty zamestnania majú veľmi veľké problémy opať sa do pracovného procesu zaradiť. Patria sem najmä

- obyvateľa vidieka,
- ľudia so zdravotnými ťažkostami,
- čerství absolventi škôl a
- nekvalifikovaní pracovníci.

Zdôvodnenie môže byť

- v lepšom a väčšom prístupe obyvateľov miest k možnostiam zamestnať sa ako občanov vidieka,
- v uprednostňovaní zdravých pred tými, ktorí majú zdravotné ťažkosti (absencie, nižší výkon, väčšie výdavky a pod.).

- v nedostatku pracovných skúseností absolventov škôl
- v nižšom počte požiadaviek na nekvalifikované pracovné sily, resp. s odbornosťou, ktorá je už zastaraná.

Makroekonomické analýzy sú často mimo problémov s ktorími musí zá�asť dlhodobo nezamestnaný ak chce získať zamestnanie. Ako sa uvádzá v publikácii Institute for East-West Studies Odstraňovanie bariér. Stratégie pomoci dlhodobo nezamestnaným „Zistili sme, že ťažkosti uchádzačov o prácu možno popočiť ako rad rôznych bariéier či prekážok. Pre priemerného uchádzača o zamestnanie je hľadanie zamestnania bezeckým pretekom a zamestnanie cieľovou páskou. Pre mnohých sú však tieto preteky maratónom, komplikovaným po celej trati prekážkami, ktoré môžu spôsobiť pomalší finiš, zranenie ba dokonca rezignáciu“

Je potrebné si uvedomiť, že makroekonomika sleduje a akceptuje vo svojich modeloch nezamestnanosť. Dlhodobá nezamestnanosť má však špecifické ekonomické a najmä sociálne charakteristiky. Je to osobitný fenomén, vyžadujúci si mimoriadnu pozornosť vlády a ostatných štátnych a neštátnych inštitúcií, zamestnávateľov i odborov. Odpôrúčania by nemali zostať na úrovni proklamácií. Mali by mať oporu v legislatíve, mali by dostat právny rámcu. Ak každý druhý nezamestnaný v Slovenskej republike je dlhodobo nezamestnaný a každý tretí nezamestnaný je dlhodobo nezamestnaný ešte ako dva roky, je to väzbný varovanie. Akékoľvek zlepšenia, ktoré sú v histórii nezamestnanosti u nás dosiahli majú rôzny statistický charakter na pozadi administratívnych zásahov a opatrení. Neriešila sa principiálne ani ekonomická ani sociálno psychologická podstata dlhodobej nezamestnanosti. Náklady na navrátenie dlhodobenezamestnaného do pracovného procesu sú oveľa vyššie ako náklady na predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti. A ak nestáči na svoje funkcie štát, nech dá podmiernky neštátnej organizáciam aby mohli pomáhať. Zda sa však, že nadáciai a občianskych združení na pomoc nezamestnaným a najmä dlhodobo nezamestnaným a mládeži, možno na Slovensku narátať na prstoch jednej ruky. Prečo asi?

2. Vzhľadom na súčasný stav je dôležité aby na úrovni vlády:

1. problematika dlhodobej nezamestnanosti sa stala prioritou úlohou vlády. Z tejto úrovne je potrebné zlepšiť informačný systém pre nezamestnaných, zamestnávateľov i zamestnancov a nie sa obmedzovať iba na úroveň vydávania zákonov, výhlášok a nariadení vlády. Je potrebné, aby došlo k koordinovanému postupu všetkých hospodárských ministerstiev, ministerstiev financií, práce, sociálnych vecí a rodiny a školstva. Najmä posledne by malo prehodnotiť zaradovanie učebných odborov do školskej siete tak, aby to nebolo len na prospech učiteľov ale predovšetkým žiakov budúcich absolventov. Tiež aby upustilo od rozhodovania o rekvírikáciach prostredníctvom komisií pri svojom rezorte pre udelenie kreditov len z formálneho hľadiska ale v spolupráci napriek s obchodnou a priemyselnou komorou posudzovalo dôslednejšie odborné hľadisko žiadostí. Aby vypisovalo konkurzy na kvalitné rekvírikáčné kurzy podľa potreby trhu práce.

2. vláda revidovala daňovú politiku pre investorov majúcich záujem investovať v regiónoch s vysokou miere nezamestnanosti, pre mimovládne inštitúcie zamerané na pomoc dlhodobo nezamestnaným pre zamestnávateľov rozhodnutých prijať dlhodobo nezamestnaných. Tiež revidovať úverovú politiku, ktorá je neprekonateľnou bariérou začínajúcim malým podnikateľom a živnostníkom.

3. vzniklo kvalitné konkurenčné prostredie pre úrady práce vznikom súkromných ziskových agentúr a mimovládnych organizácií, ktoré by vyústilo do úzkej spolupráce medzi týmito subjektami a zamestnávateľmi.

4. štátne zdroje a zdroje Fondu zamestnanosti boli využívané nielen na podporu zamestnanosti ale aby boli pravidelne využívané a výsledky hodnotenia pravidelne zverejňované v masmédiách.

5. bola stimulovaná práca inštitúcií sprostredkovávajúcich zamestnanie štátnymi zdrojmi, resp. Fondom zamestnanosti bez závislosti administratívnej. Napríklad aby agentúry dostali odmenu za sprostredkovanie práce pre dlhodobo nezamestnanú osobu od subjektu, ktorého odbremeniť od výplaty sociálnych dávok.

V oblasti rekvalifikácií:

1. Mala by byť vypracovaná dlhodobá stratégia formovania ľudského kapítalu.
2. Zameranie rekvalifikačných kurzov by malo zodpovedať štandardizovaným profesným profilom.
3. Súčasťou rekvalifikačných kurzov by malo byť aleš vzdelenie.
4. Mali by byť vypracované štandardizované ukazovatele krátkodobej efektívnosti vynaložených peňazí.
5. Rekvalifikácia by mala byť v súlade s ostatnými formami politiky hospodárskeho a regionálneho rozvoja. Mali by sa uplatňovať rekvalifikačné programy pre špecifické cieľové skupiny - pre dlhodobo nezamestnaných.
6. Na posudzovanie potreby rekvalifikačného kurzu na trhu práce a posúdení obsahu rekvalifikačného kurzu v súlade s rozsahu a požadovaným výstupom, zainteresovať tím expertov z Obchodnej a priemyselnej komory, ekonomických rezortov a žiadateľov pracovných sôl v tejto oblasti. Prioritou by mala byť odborná stránka projektu pred stránkou formálou.

V oblasti poskytovania služieb:

1. Bráť osobitný zreteľ na každého jednotlivca a situáciu v ktorej sa práve nachádza.
2. Vytvoriť programy na rozvíjanie schopnosti dlhodobo nezamestnaných pre vyhľadávanie zamestnania.

3. Zvýšiť aktivitu v rámci škôl, podnikov a zamestnanecích organizácií a tak predchádzať prerastaniu nezamestnanosti do dlhodobej nezamestnanosti.
4. Využívanie rozhlasu, televízie a tlače a propagačného materiálu voľne prístupnému.
5. Umožniť klientom využívanie telefónov, počítačov a faxov ako pomoc na získanie zamestnania.
6. Poskytovať výcvik v technikách vyhľadávania zamestnania.
7. Vytvoriť podmienky na udržiavanie pracovnej kondície a predchádzať tak psychologickým aspektom nezamestnanosti.
8. Poskytovať podporné služby pre nezamestnaných aby mohli hlavné služby absolvovať (starostlivosť o deti, zdravotná starostlosť resp. doprava a pod.)
9. Vytvoriť systém spolupráce nezávislých organizácií na báze vzájomnej podpory s hlavným cieľom - pomoc klientovi.

OBSAH

Sociálno-ekonomicke aspekty dlhodobej nezamestnanosti

Teoreticko-metodologické východiská
(Doc. Ing. Eva Rievajová, CSc.)

1. Charakteristika nezamestnanosti	6
2. Dlhodobá nezamestnanosť'	12
2.1. Teoreticko-metodologické východiská	12
2.2. Štruktúra dlhodobo nezamestnaných	16
2.3. Dlhodobá nezamestnanosť' a jej riešenie v Štatoch EÚ	28
Celospoločenské náklady a straty spôsobené dlhodobou nezamestnanosťou	
(Ing. Alena Krausová, CSc.)	
1. Sociálno-ekonomicke dopady dlhodobej nezamestnanosti	32
1.2. Celospoločenské náklady a straty spôsobené nezamestnanosťou v roku 1995 na Slovensku	34
1.3. Straty na príjmoch nezamestnaného a jeho rodiny v dôsledku nezamestnanosti	50
1.4. Nezamestnanosť a životná úroveň	55
1.5. Sociálno-ekonomicke vplyvy nezamestnanosti na osobnosť nezamestnaného	61
1.6. Dlhodobá nezamestnanosť a sociálno-patologické javy	65

Sociálno-psychologicke aspekty dlhodobej nezamestnanosti

Dlhodobá nezamestnanosť - náročná životná situácia a stratégia jej ovládania.
(PhDr. Milica Schraggeová, CSc.)

1. Úvod	78
2. Nezamestnanosť cez prizmu psychologickej výskumov	78
3. Pohľad na stratu zamestnania v rámci koncepcie stresu	80
3.1. Moderátory stresu	82
3.2. Osobnostné faktory a zvládnutie stresu	83
3.3. Copingové úlohy	84
4. Model individuálnych reakcií na stratu zamestnania	84
5. Nezamestnanosť mládeže cez prizmu psychologickej výskumov	86

6. Psychologicke riziká dlhodobej nezamestnanosti	89
6.1. Dôsledky a riziká dlhodobej nezamestnanosti	90
6.2. Východiská a zásady v skupinovej práci s nezamestnanými	90

Overenie programov so skupinovou prácou s dlhodobou nezamestnanými

(PhDr. Lubica Mižičková)

1. Sebeobrana v nezamestnanosti	96
2. Ste bez práce a ani neviete čo máte robiť	103
3. Priebeh životnej profesionálnej kariéry	104
4. Program pre dlhodobo nezamestnaných	111

Závery, odporúčania.

(Ing. Miroslav Danihel)

1. Závery a odporúčania	116
2. Vzhľadom na súčasný stav je dôležité aby na úrovni vlády	118