

Sociálna práca s nezamestnanými

„Práca je puto, ktoré nás viaže k realite“

- Práca má svoje miesto v systéme **spoločenských hodnôt** a má nielen individuálny, ale aj **skupinový charakter**
- Je neodmysliteľnou súčasťou nášho života
- Popri partnerskom a rodinnom živote je to práve pracovný život, ktorý predstavuje pre človeka významnú oblasť, v ktorej sa ďalej rozvíja, zdokonaľuje, dosahuje výsledky, za ktoré ho ostatní uznávajú, pochvália, ocenia
- Potreba osobného rastu a rozvíjania sa tak patrí medzi najdôležitejšie potreby človeka

Právo na prácu

- Podľa Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov je sociálna práca chápaná ako **ľudskoprávna profesia**
- Právo na prácu je základným sociálnym ľudským právom deklarovaným Všeobecnou deklaráciou ľudských práv
- Zaručuje možnosť slobodne si zvoliť zamestnanie v uspokojivých pracovných podmienkach a za primeranú odmenu a právo na náležitú prípravu na povolanie
- Je jedným zo základných princípov práva sociálneho zabezpečenia

Čo môže motivovať ľudí k práci

podľa Vágnerovej (2008, s. 732)

- **peniaze**
- **aktivita**
- **sebarealizácia**
- **sociálny kontakt**
- **samostatnosť**
- **Nezávislosť ***

*(ak je táto potreba blokována, dochádza k frustrácii, t.j. nemožnosti uspokojovať dôležitú potrebu pre človeka. Táto situácia navodzuje psychický stav, ktorý jedinec prežíva ako nepríjemný)

Politika zamestnanosti a trh práce

- **Politika** – zaoberanie sa verejnými vecami v rámci organizovaného spoločenstva (obec, región, štát, únia)
- **Politiku zamestnanosti** – v SR , vykonávajú v rozsahu svojej spôsobnosti **ministerstvá a ďalšie ústredné orgány štátnej správy, fond národného majetku, ústredie práce, zamestnávateľia a orgány miestnej samosprávy** v súčinnosti s organizáciami, ktoré reprezentujú zamestnancov a zamestnávateľov (odbory, zamestnanecké rady a zväzy a združenia)

Politiku trhu práce

- **zabezpečuje : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**
- **Ústredie práce-** Je to **system** podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce
- **Formy :**
- **poradenstvo** a sprostredkovanie zamestnania
- **nástroje** aktívnej politiky na trhu práce

Pojmy predmetu

- **Práca** – je činnosť, ktorou sa vytvárajú materiálne a nemateriálne hodnoty
- je to činnosť **uvedomená a zámerná**
- Jej cieľom je uspokojenie ľudských potrieb , má **sociálny** charakter, vykonáva sa v spolupráci s inými ľuďmi
- **Povolanie** – súbor spôsobilostí (schopností, zručností, vedomostí) potrebných na vykonávanie **určitého okruhu prác**

Existencia javu nezamestnanosti

- je v súčasnej dobe prirodzeným **fenoménom**
- spojeným s **industrializáciou**, ktorý sa vyskytuje v akejkolvek spoločnosti, ktorá
- bola založená na **trhovom mechanizme** a **demokracii**, (**pracovať je právo, nie povinnosť**)
- ale takisto sa prejavuje ako sprievodný jav v krajinách, ktoré majú svoju trhovú ekonomiku **rozvinutú na vysokej úrovni**

Súčasný stav poznania nezamestnanosti

- **Práca nie je len obyčajnou hodnotou**, je výsostnou **vlastnosťou** človeka, ktorá musí byť **humánna**
- Je v súčasnej dobe ozajstným šťastím človeka, jeho uspokojenie, ale zároveň aj pocit zlosti a nespokojnosti
- **Dôstojná práca** nie je iba politickou alternatívou
- Je považovaná **za základný imperatív** vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv
- **Právo na prácu** je zaradené medzi základné ľudské práva

Práca je

- jednou zo základných **ľudských činností**
- a **potrebou**, pri ktorej každý jedinec vynakladá úsilie,
- aby dosiahol **materiálny úžitok**, realizoval **svoje myšlienky** a rozvíjal sa, a to všetko za cieľom uspokojovania svojich vlastných potrieb

Práca má pre každého človeka množstvo prínosov

- je základným zdrojom **obživy**
- **kontakt s ľuďmi**
- **zabezpečuje životnú aktivitu**
- umožňuje **presadiť sa a prezentovať svoje nápady a myšlienky**
- **pokytuje možnosť finančného zabezpečenia**
- umožňuje odreagovanie sa od súkromných **problémov**
- **poskytuje možnosť lepšieho postavenia a osobnej prestíže**

Podľa Strieženca (2001, s. 180)

- je nezamestnanosť definovaná ako: **„nedobrovoľné a dlhotrvajúce prerušenie práce z dôvodu nemožnosti nájsť si zamestnanie. Medzi zamestnancom a zamestnávateľom neexistuje , alebo, bol prerušený pracovnoprávny vzťah.“**

Všeobecná deklarácia ľudských práv

- práv spojených národov z 1.12.1948 článok 23, odst.1. pojednáva o zamestnaní nasledovne:
- **„Každý človek má právo na prácu, slobodnú voľbu povolania, primerané a uspokojivé pracovné podmienky, ako aj na ochranu proti nezamestnanosti.“**

Európska sociálna charta

- je medzinárodným dokumentom
- **prijatá 3. mája 1996 v Štrasburgu**
- Táto charta bola **ratifikovaná** prezidentom Slovenskej republiky **20. marca 2009**
- Podľa ILO (Medzinárodná organizácia práce) (in , 2003) je nezamestnaným človekom „**osoba**, ktorá presiahla určitú vekovú hranicu, **nemá** prácu, ale je schopná pracovať a aktívne si prácu hľadá“..

Každá krajina musí

- mať vypracovanú **politiku zamestnanosti**, ktorá by mala **vytvárať a udržiavať** rovnováhu medzi ponukou práce na trhu a dopytom po nej a zároveň sa snažiť o minimalizáciu miery nezamestnanosti v krajine
- **Nezamestnanosť je vlastne neúplne, alebo nedostatočné využitie obyvateľstva, ktoré sa uchádza o prácu**

Na Slovensku je nezamestnanosť

- **prioritným problémom spoločnosti**
- Podľa štatistického úradu Slovenskej republiky bola koncom roka 2010 miera nezamestnanosti na Slovensku na úrovni 14,4 %, čo znamenalo až 389 tis. nezamestnaných občanov
- V porovnaní s decembrom 2016 došlo k poklesu vzhľadom ku roku 2010 v miere nezamestnanosti o 6 % pretože súčasná miera nezamestnanosti je 8,76% nezamestnaných
- V nasledujúcich prognózach sa hovorí o **robotizácii** v pracovnom procese, robotizácia a automatizácia už dosiahli takú úroveň, že technológie dnes dokážu prevziať asi 75 percent ľudskej práce

Nezamestnanosť delíme

- **Krátkodobá** nezamestnanosť – do 3 mesiacov, maximálne do 6 mesiacov,
- **Strednodobá** nezamestnanosť – od 6 mesiacov do 12 mesiacov,
- **Dlhodobá** nezamestnanosť – od 12 mesiacov do 24 mesiacov,
- **Veľmi dlhodobá** nezamestnanosť – viac ako 24 mesiacov

Sociálne dôsledky straty zamestnania

- Človek poznáva skutočnú hodnotu svojej práce až v momente keď ju začne strácať, alebo už definitívne stratí
- Strata práce, ku ktorej došlo neželane zo strany zamestnanca, ale bola nutná zo strany zamestnávateľa môže pre človeka mať negatívne dôsledky, **sociálne psychické, zdravotné a ekonomické**

Evidencia

- **nezamestnaných** občanov hľadajúcich zamestnanie
- → **uchádzačov** o zamestnanie
- **zamestnaných** občanov, ktorým bol priznaný starobný dôchodok, výsluhový dôchodok, invalidný dôchodok hľadajúcich zamestnanie
- → **záujemcov** o zamestnanie

Kedy ide o hromadné prepúšťanie

- Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou, počas 30 dní
- **a) najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov a menej ako 100 zamestnancov, (t.j., že zamestnávateľ zamestnáva od 21 do 99 zamestnancov a rozväzuje pracovný pomer najmenej s desiatimi zamestnancami)**

Hromadné prepúšťanie

- **b) najmenej s 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 zamestnancov a menej ako 300 zamestnancov,**
- **c) najmenej s 30 zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov**

Povinnosti zamestnávateľa

- **1) najneskôr jeden mesiac pred začatím** hromadného prepúšťania **prerokovať so zástupcami** zamestnancov opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým **prerokovať:**
- **možnosť** ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na **iných** svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave,
- **opatrenia** na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov

Na ten účel je zamestnávateľ povinný

- poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a **písomne ich informovať** najmä o:
- **dôvodoch** hromadného prepúšťania,
- **počte** a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- **celkovom počte** a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- **dobe**, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- **kritériách** na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

Na koho sa hromadné prepúšťanie nevzťahuje

- **na členov** posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky
- **na štátnych zamestnancov** podľa §120 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení a niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- **na vojakov** podľa § 191 zákona č. 345/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Povinnosti zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní

- Odpis tejto písomnej informácie zamestnávateľ spolu s menami, priezviskami a adresami trvalého pobytu zamestnancov, s ktorými sa má rozviazať pracovný pomer doručí súčasne aj Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa, ktorá realizuje hromadné prepúšťanie

Na ten účel je zamestnávateľ povinný

- **2) predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania** úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a **zástupcom zamestnancov**, ktorí môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania.
- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vezme do úvahy všetky skutočnosti a prípadné pripomienky zástupcov zamestnancov a podľa ich **zváženia s prihliadnutím na dopad na situáciu na trhu práce**, môže skrátiť lehotu určenú v § 73 ods. 7 Zákonníka práce. (jeden mesiac). O skrátení lehoty úrad práce, sociálnych vecí a rodiny bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa.

- **Ďalšou povinnosťou zamestnávateľa je predložiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania** úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zástupcom zamestnancov, ktorí môžu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny predložiť pripomienky týkajúce sa hromadného prepúšťania

Písomná informácia

- **Informácia o plánovanom hromadnom prepúšťaní v zmysle § 73 ods. 2 Zákonníka práce** Číslo poradia oznámenia o HP v kalendárnom roku : Úrad práce, soc. vecí a rodiny: Názov zamestnávateľa: IČO: Sídlo zamestnávateľa: SK NACE*: Celkový počet zamestnancov ku dňu oznámenia o HP, na ktorých sa vzťahuje Zákonník práce****: z toho ženy: z toho osoby so ZP: Plánovaný počet zamestnancov, ktorí budú hromadne prepustení: z toho ženy: z toho osoby so ZP: Štruktúra zamestnancov s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať* KZAM Názov profesie Počet: KZAM Názov profesie Počet: KZAM Názov profesie Počet: KZAM Názov profesie Počet: Dátum plánovaného začiatku HP**:
- plánovaného ukončenia HP***: Dôvod HP (označte): zmena vlastníka konkurz (v zmysle zákona) zlá ekonomická situácia zamestnávateľa platobná neschopnosť zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti vnútorné organ. zmeny, nadbytočnosť Iné (uviesť) Termín prerokovania HP so zástupcami zamestnancov v zmysle § 73 ods. 4 Zákonníka práce: Počet príloh: Vysvetlivky: * číselník SK NACE nájdete na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1924> časť: Štatistická klasifikácia ekonomických činností, Rev. 2 (2008) a Štatistická klasifikácia zamestnaní, verzia 2010 ** deň doručenia výpovede prvému zamestnancovi alebo uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru *** deň doručenia výpovede poslednému zamestnancovi alebo uzavretia dohody o rozviazaní pracovného pomeru

Pomoc úradu práce, sociálnych vecí a rodiny

- zamestnávateľom, ktorí ohlásia hromadné prepúšťanie a ich zamestnancom
- Tieto poskytuje v priestoroch úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, alebo priamo u zamestnávateľa v mobilných/vysunutých pracoviskách
- Mobilné/vysunuté pracovisko je miesto, ktoré je zriadené na dočasný výkon práce zamestnancov úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v priestoroch zamestnávateľa a ktoré zabezpečuje (v rámci dohodnutých hodín) poskytovanie služieb zamestnancom ohrozených hromadným prepúšťaním

- Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vezme do úvahy všetky skutočnosti a prípadné pripomienky zástupcov zamestnancov a podľa ich **zváženia s prihliadnutím na dopad na situáciu na trhu práce**, môže skrátiť lehotu určenú v § 73 ods. 7 Zákonníka práce
- O skrátení lehoty úrad práce, sociálnych vecí a rodiny bezodkladne písomne informuje zamestnávateľa

Sú to najmä tieto informácie

- ako sa prihlásiť do evidencie záujemcov o zamestnanie
- ako záujemcovi o zamestnanie im bude úrad práce, sociálnych vecí a rodiny aktívne hľadať zamestnanie tak, aby v ideálnom prípade mohli nastúpiť po prepustení do nového zamestnania a nemuseli byť zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie
- ako môžu využiť možnosť vzdelávania a prípravy pre trh práce v profesiách, v ktorých majú na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny hlásené voľné pracovné miesta ako záujemca o zamestnanie
- o voľných pracovných miestach v okrese, regióne a u strategických investorov a zamestnávateľov, ktorí ponúkajú možnosť ubytovania, resp. zabezpečujú dopravu zamestnancov

- o podmienkach zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- o postupe vybavenia si dávky v nezamestnanosti a dávky v hmotnej núdzi,
- o stave a vývoji na trhu práce - perspektíve tvorby nových pracovných miest v okrese, regióne, v Slovenskej republike,
- o možnostiach pracovnej mobility,
- o nástrojoch aktívnej politiky trhu práce, najmä vzdelávanie a príprava pre trh práce.

NEZAMESTNANOSŤ PRÍČINY A DÔSLEDKY

Nezamestnaný je:

- Kto nepracuje (je bez práce)
- Kto čaká, že bude po dočasnom vyradení z práce znovu zapojený do zamestnania
- Kto si aktívne prácu hľadá

PRÍČINY

- **Nezamestnanosť** – nerovnováha medzi ponukou pracovnej sily a dopytom pracovných síl
- **Vo vyspelých krajinách** vzniká nová situácia, keď sú na trhu práce **voľné pracovné miesta** a zároveň v spoločnosti **existuje skupina** nezamestnaných, ktorí **chcú pracovať**, ale nedokážu sa na pracovnom trhu uplatniť, **pretože nemajú potrebnú vzdelanostnú vybavenosť na výkon ponúkaných zamestnaní**
- **Nová negramotnosť?**

O čo ide?

- Dlhé obdobie sa gramotnosť chápala ako schopnosť človeka s porozumením čítať a písať krátke jednoduchý text a stotožňovala sa s absolvovaním elementárneho vzdelávania
- V súčasnosti gramotnosť predstavuje celý súbor vedomostí, zručností a schopností, potrebných pre život dospelého človeka v modernej spoločnosti
- Teda **funkčná gramotnosť- je vzdelanostná vybavenosť človeka na plnenie základných životných potrieb, na fungovanie skupiny a spoločnosti a zároveň umožňujúca podieľať a na jej rozvoji, ako aj sebarozvoji.**

O čo ide?

- Dlhé obdobie sa gramotnosť chápala ako schopnosť človeka s porozumením čítať a písať krátke jednoduchý text a stotožňovala sa s absolvovaním elementárneho vzdelávania
- V súčasnosti gramotnosť predstavuje celý súbor vedomostí, zručností a schopností, potrebných pre život dospelého človeka v modernej spoločnosti
- Teda **funkčná gramotnosť- je vzdelanostná vybavenosť človeka na plnenie základných životných potrieb, na fungovanie skupiny a spoločnosti a zároveň umožňujúca podieľať a na jej rozvoji, ako aj sebarozvoji.**

Funkčnú negramotnosť podmieňujú

- **Pedagogické príčiny** - časť populácie napriek tomu, že absolvuje povinnú školskú dochádzku, nezíska vedomosti a schopnosti potrebné pre život v spoločnosti a ani sa u nich nerozvíjajú postoje a schopnosti vo vzťahu k ďalšiemu vzdelávaniu
- Je to **dôsledok nesprávneho zdôrazňovania formálneho obsahu** vzdelávania, pričom sa zanedbáva rozvoj **intelektových** schopností a **zručností**, ako aj **postojov vo vzťahu k ďalšiemu vzdelávaniu**

Organizácia a spôsob vyučovania

- u žiakov sa **nerozvívajú** na požadovanej úrovni schopnosti **čítania, písania** a hovoreného prejavu vzhľadom na plnenie životných funkcií
- **kritické myslenie chýba (čo je dobré, čo nie je dobré) konzumná spoločnosť, každý sa chce mať rovnako dobre, nekvalitné idoly u mladých ľudí, povrchnosť....**
- pretože **nemotivujú** všetkých žiakov k aktívnemu osvojovaniu si vedomostí a rozvíjaniu týchto zručností, schopností a postojov

V zahraničí sa realizujú

- **opatrenia** v oblasti vzdelávania dospelých, ktorú sú zamerané na **zvyšovanie funkčnej gramotnosti**, ktorá je predpokladom zaradenia sa do pracovného procesu, resp. **rekvalifikácie**
- Sú vytvorené vzdelávacie centrá, ktoré ponúkajú nielen programy na zvyšovanie základného vzdelania dospelých, ktoré zabezpečujú aj poradenskú a propagačnú činnosť pre funkčne negramotných
- Zároveň spolupracujú s úradmi práce a rekvalifikačnými centrami, čím zaisťujú komplexnú prípravu a uplatnenie sa na trhu práce
- V našej krajine sa vyskytuje negramotnosť, najmä u rómskeho etnika, ktoré má nízku životnú a kultúrnu úroveň

Rizikové skupiny

- z hľadiska možného výskytu funkčnej negramotností sú:
- **ľudia s nižšou vzdelanostnou úrovňou**, bez kvalifikácie
- mladí ľudia a dospelí pochádzajúci z tzv. marginálnych rodín, z rodín s **nižším ekonomickým statusom**,
- ľudia žijúci v ekonomicky zaostalých oblastiach
- rómske etnikum
- **skupina žiakov**, ktorí končia povinnú školskú dochádzku v nižšom ako 9.ročníku základnej školy

Funkčná negramotnosť a nezamestnanosť

- sú také prepojené, že vo viacerých prípadoch je ťažké jednoznačne rozlíšiť **príčinu a dôsledok**
- Z tohto pohľadu neodmysliteľnou súčasťou politiky zamestnanosti by malo byť aj riešenie otázky funkčnej negramotnosti a jej odstraňovanie prostredníctvom **vzdelávacích programov** a poradenských služieb ako predpokladu získania potrebnej kvalifikácie, resp. rekvalifikácie
- **Vzdelávaním dospelých** by sa nielen prispelo k odstraňovaniu funkčnej negramotnosti, k znižovaniu počtu dlhodobo nezamestnaných, ale aj k rozvoju ich ľudského potenciálu

Poskytovanie poradenstva

- pre **funkčne negramotných** nezamestnaných je významné z dvoch aspektov:
- **Z individuálneho:** rozvoj osobného a sociálneho potenciálu nezamestnaného formou získania nových poznatkov a zručností v oblasti trhu práce, sebapoznávania, seba presadzovania, komunikácie so zamestnávateľom, väčšia pracovná mobilita nezamestnaného
- **Z celospoločenského:** Prekonanie bariér znehodnotenia ľudského potenciálu a hodnoty jednotlivca, predpokladom potrebnej pracovnej mobility populácie
- **prevencia sociálneho** napätia v spoločnosti
- **perspektívna investícia do pracovnej sily**

Rekvalifikačný kurz pre dlhodobozamestnaných občanov SR

- **Za nezamestnaného jedinca** je považovaná **osoba, ktorá nemá platené zamestnanie**, t.j. nemá príjem zo zamestnania
- Medzinárodný úrad práce v Ženeve **nezamestnanosť** definuje:
- **nezamestnaní ľudia** sú schopní práce (vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou),
- **nezamestnaní sú tí**, ktorí chcú zamestnanie teraz a aktuálne
- ľudia majú status nezamestnaných aj napriek ich snahe zamestnanie získať, avšak v danom okamihu sú bez zamestnania

Dlhodobá nezamestnanosť postihuje najmä:

- nekvalifikovanú pracovnú silu, jedincov s nízkym vzdelaním
- mladistvých, osobitne mladých problémových jedincov
- sociálne a osobnostne hendikepované osoby
- príslušníkov etnických minorít
- imigrantov
- obyvateľov zo zaostávajúcich regiónov
- zdravotne znevýhodnených občanov
- nepružných, dlhodobo zamestnaných jedincov

Dlhodobá nezamestnanosť predstavuje

- nápor na osobnosť ako aj na spoločnosť
- prejavuje sa to **nárokmi na štátny rozpočet** (ide hlavne o **dávky** v nezamestnanosti, podpory, sociálne služby, stratu na neodvedený daniach a daňových úľavách)
- Je zjavný nárast silne patologických javov, zvyšuje sa nestabilita spoločnosti.
- Dôsledkom nezamestnanosti **osobnosť postupne stráca svoj status a identitu**
- **Prežívanie a správanie** nezamestnaného člena rodiny sa premietne do rodinnej atmosféry
- Nezamestnanosť tak môže narušiť a rozbiť vzťahy medzi jej jednotlivými členmi. Obzvlášť je zasiahnutá vzájomná komunikácia ako aj výchova dieťaťa

Rekvalifikačný kurz: Osobný asistent občana s ťažkým zdravotným postihnutím

- cieľovou skupinou sú dlhodobo nezamestnaní občania SR starší ako 18 rokov, spôsobilí na právne úkony, ktorí sú v evidencii na úrade práce
- Uchádzači musia mať základné osobnostné predpoklady na prácu osobného asistenta občanom s ťažkým zdravotným postihnutím, ako sú vysoká **empatia, osobná zodpovednosť, obetavosť**
- Náplňou rekvalifikačného kurzu je poskytnúť účastníkom základné zdravotné, sociálne, právne a psychologické informácie dôležité pre zvládnutie práce s občanom, ktorý má ťažké zdravotné postihnutie

Práce, na ktoré môžu obce využiť bezplatnú prácu nezamestnaných

- **Oblasť životného prostredia**- čistenie a upratovanie verejných priestranstiev a komunikácií
- úprava terénu na turistické chodníky, výstavba besiedok, čistenie studničiek
- údržba autobusových zastávok
- likvidácia komunálneho odpadu
- úprava a údržba riečísk vodných tokov

Oblasť investičnej výstavby

- pomocné stavebárske a rekonštrukčné práce
- oprava a zveľadovanie športovísk
- oprava verejného osvetlenia

Oblasť sociálnej pomoci

- pomoc starším a osamelým občanom
- donáška liekov a potravín chorým a postihnutým občanom
- opatrovateľská služba

Oblasť administratívnej činnosti

- pomocné a administratívne práce na OU
- práce v obecných knižniciach
- pomoc pri organizovaní športových a kultúrnych podujatí
- preklady a jazyková korektúra

Dnes je v rozvinutých krajinách Európy

- **chudoba spojená najmä s nedostatkom pracovných príležitostí a s dlhodobou nezamestnanosťou**
- Za základné príčiny presunu k **novej chudobe** sú považované najmä:
- Rast nezamestnanosti a neistoty zamestnania, ktoré spôsobujú, že chudoba a riziko chudoby sú dnes údelom početnej časti populácie a nevyhýbajú sa ani **stredným triedam**
- Významnú úlohu pritom hrá nielen rast počtu nezamestnaných, ale i **predlžovanie priemernej dĺžky** nezamestnanosti (dlhodobá nezamestnanosť) a rastúci podiel osôb nezamestnaných síce krátkodobo, ale opakovane – tzv. **fragmentarizovaná zamestnanecká kariéra**

Príčiny novodobej chudoby

- Rýchle sa zvyšujúci počet osôb závislých od rôznych foriem **sociálnej pomoci (dávky)**, ako dôsledok šíriacej sa masovej dlhodobej nezamestnanosti
- Vzrastajúci počet rozsiahle **zadlžených osôb a domácností**
- **Toto sa vysvetľuje nielen poklesom príjmov, ale** aj tým, že ľudia nie sú po relatívne dlhom období relatívneho dostatku vychádzať s obmedzenými príjmami

Príčiny

- Nárast počtu detí s **jedným rodičom**, ktoré sú odkázané na sociálnu pomoc ako dôsledok zmien vo vzorcoch rodinného správania a znevýhodnenie týchto rodičov na trhu práce
- Rastúci počet bezdomovcov, ktorý je najviditeľnejším výrazom novej chudoby
- Rast počtu osôb pohybujúcich sa na sekundárnom trhu práce

- **Socio-kultúrne príčiny** – neukončené základné vzdelanie, život v etnických, náboženských, marginálnych uzavretých skupinách, život v ekonomicky zaostalých oblastiach vzdialených od kultúrnych a civilizačných centier
- **Socio-ekonomické príčiny** – nízky ekonomický status rodiny, marginálne rodiny, nezamestnanosť, ktorá je zároveň považovaná aj za dôsledok funkčnej negramotnosti, pretože negramotnosť bráni adekvátne sa uplatniť i na trhu práce

Dôsledky nezamestnanosti

- záťažová, krízová situácia (adaptácia závisí od osobnosti a životnej situácie)
- finančná situácia, miera sociálnej podpory v rodine,
- fyzické a psychické zdravie

Uchádzač o zamestnanie podľa zákona 5/2004

- Občan, ktorý **môže** pracovať, **chce** pracovať a hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a ktorý:
- Nie je zamestnanec v pracovnom pomere
- Neprevádzkuje ani nevykonáva SZČ
- Vykonáva zárobkovú činnosť v rozsahu najviac 64 hod. mesačne

UoZ je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a toto aj preukazovať úradu

Príčiny nezamestnanosti

- Zmes ekonomických, sociálnych, demografických a ideologických faktorov
- Dôsledok reštrukturalizácie hospodárstva SR – dochádza k masovému uvoľňovaniu zamestnancov, ale nové pracovné miesta nevznikajú
- Regionálne diferencie, vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných, nezamestnanosť absolventov škôl a mladých ľudí všeobecne

- Úpadok priemyselnej výroby
- Zavádzanie nových technológií, ktoré človeka robia nadbytočným
- Pokles podielu na svetovom obchode
- Rast nadnárodných spoločností, rozdeľujúcich zdroje z globálnych a nie národných hľadísk

Kritériá rozdelenia príčin nezamestnanosti

1. Trh práce

- Štruktúra trhu práce
- Lokalizácia trhu práce

2. Čas

- Periodicita nezamestnanosti
- Chronológia nezamestnanosti

a) Historické príčiny

b) Aktuálne príčiny

c) Perspektívne príčiny

3. Pracovná sila

- Hodnotová orientácia pracovnej sily
- Handicapy pracovnej sily
 - a) Vek (príliš nízky alebo vysoký)
 - b) Pohlavie (ženy s malými deťmi a po MD)

Analýza príčin nezamestnanosti

- Rigidita trhu práce
- Úroveň územnej mobility
- Slabá miera prínosu aktívnej politiky trhu práce k znižovaniu nezamestnanosti a zlepšovaniu zamestnateľnosti nezamestnaných
- Fungovanie verejných služieb zamestnanosti
- Vysoká príspevková a odvodová zťaženosť

Rigidita trhu práce

- Rigidita z hľadiska využívania pružných foriem organizácie práce a pracovného času
- Absentujú flexibilné formy zamestnanosti (zdieľanie pracovného miesta, práca na diaľku, home office, práca na zavolanie, inštitút dočasného zamestnávania)

Demografická kríza

- Svet práce nemôže existovať bez pracovníkov a konzumentov vo svete rodiny,
- svet rodiny bez tovarov a služieb vo svete práce, ani bez prostriedkov a zdrojov získaných vo svete práce,
- individuálne rozhodnutia o reprodukciu sú ovplyvnené výsledkami sveta práce a ekonomiky a svet intímnych rozhodnutí o reprodukciu ovplyvňuje demografické trendy a svet práce

Miera nezamestnanosti

- Nezamestnanosť meriame pomocou miery nezamestnanosti – vyjadruje sa počtom nezamestnaných, ktorý sa delí celkovou pracovnou silou:

- $u = U/L \times 100 \%$

u je miera nezamestnanosti

U je počet nezamestnaných, ktorí aktívne prácu hľadajú

L je počet pracovných síl, ktorý je daný súčtom všetkých zamestnaných (E) a všetkých nezamestnaných (U)

Typy nezamestnanosti

- Frikčná nezamestnanosť
- Štrukturálna a technologická nezam.
- Cyklická, sezónna nezamestnanosť
- Skrytá – latentná nezamestnanosť
- Dobrovoľná – nedobrovoľná nezam.
- Z hľadiska dĺžky:

krátkodobá - do 6 mesiacov

strednodobá- 6 – 12 mesiacov

dlhodobá- nad 12 mesiacov

Frikčná nezamestnanosť

- vzniká z faktu, že trh práce, a teda aj objem nezamestnanosti sú v nepretržitom pohybe
- Ľudia opúšťajú svoje pracovné miesta a hľadajú nové, ale v dôsledku nedokonalých informácií o voľných pracovných miestach trvá hľadanie nového miesta určitú dobu
- Ľudia tiež nemusia vždy prijať pracovnú ponuku, ktorá im je najprv ponúknutá
- Takisto ju tvoria čerství absolventi škôl, ženy po materskej dovolenke, alebo ľudia, ktorí sa presťahovali, a hľadajú si nové zamestnanie
- Charakteristické je jej krátke trvanie, približne 6-12 týždňov

Štruktúrálna nezamestnanosť

- je spojená s nesúladom medzi kvalifikačnými podmienkami na rôzne druhy práce a voľnými pracovnými miestami v danej oblasti na strane jednej, a existujúcou kvalifikáciou pracovných síl a územnou alokáciou pracovných síl na strane druhej
- Je dôsledkom toho, že niektoré odvetvia, profesie či regióny expandujú, zatiaľ čo iné upadajú
- Dochádza k zmenám skladby dopytu po práci medzi odvetviami a oblasťami, teda k tzv. medzisektorálnym presunom

Cyklická nezamestnanosť

- súvisí s cyklickými fluktuáciami ekonomiky, tj. rozdielom medzi skutočnosťou a prirodzenou mierou nezamestnanosti, kedy skutočná miera nezamestnanosti je nad prirodzenou mierou nezamestnanosti (Rievajová, 2001, s.29)
- sezónna, ktorá je dôsledkom sezónnej fluktuácie dopytu po práci (Rievajová, 2001, s. 29)

Skrytá nezamestnanosť

- Latentná -je špecifickým typom nezamestnanosti, pretože zahrňuje práceschopné osoby, ktoré sa o prácu neuchádzajú a ani nepovažujú za potrebné sa zaregistrovať na príslušnom úrade práce

Dobrovoľná nezamestnanosť

- vzniká v prípade, že určitá časť pracovných síl nechce pri existujúcej mzdovej hladine pracovať (pracovné miesta existujú, ale nie je o ňu pri súčasnej trhovej mzdovej sadzbe záujem), alebo nechce pracovať vôbec a uprednostňuje voľný čas
- Z hľadiska rozsahu sa udržiava na úrovni prirodzenej miery

Nedobrovoľná nezamestnanosť

- časť pracovníkov pri bežnej mzdovej sadzbe nenachádza prácu, je nedobrovoľne nezamestnaná
- Je to dôsledkom toho, že pri vyšších mzdových sadzbách existuje viac pracovníkov, ktorí chcú pracovať, ako existujúcich pracovných miest, teda dopyt po práci je nižší ako jej celková ponuka

Marginalizované skupiny na trhu práce

- Mladšie vekové skupiny do 30 rokov
- Starší ľudia
- Ženy
- Zdravotne postihnutí ľudia
- Ľudia bez kvalifikácie
- Rómske etnikum (Buchtová, 2002,s.109)