

NEZAMESTNANOSŤ A JEJ SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÉ DÔSLEDKY V REFLEXII ETIKY SOCIÁLNEJ PRÁCE

Eva DIRGOVÁ



ISBN 978-80-8132-295-2



Autor: **doc. PhDr. Mgr. Eva Dirgová, PhD., DSc.**

Titul:

**NEZAMESTNANOSŤ A JEJ SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÉ
DÔSLEDKY V REFLEXII ETIKY SOCIÁLNEJ PRÁCE**

recenzenti:

Dr.h.c. prof. PhDr. Pavol Dancák, PhD.

prof. PhDr. Anna Bérešová, PhD.

Vydavateľ:

**Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, n.o.
Palackého 1, Bratislava
2024**

ISBN **978-80-8132-295-2**

Obsah

Úvod	4
1 Teoretické východiská skúmanej problematiky	6
1.1 Vymedzenie primárnych pojmov.	8
1.2 Nezamestnanosť ako sociálny problém.	11
1.3 Typológia nezamestnanosti	14
1.4 Príčiny vzniku nezamestnanosti	17
1.5 Politika trhu práce ako nástroj na elimináciu nezamestnanosti v európskom kontexte	19
1.6 Možnosti eliminácie nezamestnanosti.	23
1.7 Inovatívne formy zamestnávania ako výzva pre pracovný trh	28
2 Nezamestnanosť ako negatívna sociálna situácia a jej dôsledky	31
2.1 Sociálne dôsledky nezamestnanosti	37
2.2 Psychologické a zdravotné dôsledky nezamestnanosti	39
2.3 Sociálna práca s nezamestnanými	44
2.4 Sociálny pracovník ako pomáhajúca profesia	52
2.5 Prístupy sociálnej práce k nezamestnaným klientom	55
3 Etická báza sociálnej práce	59
3.1 Prítomnosť etických hodnôt v sociálnej práci	59
3.2 Etické problémy a dilemy	63
3.3 Náčrt možných riešení pre prax.	65
4 Prezentácia výsledkov výskumu	67
4.1. Odporúčania pre prax	89
Záver	91
Bibliografia	93

Úvod

Nezamestnanosť predstavuje nielen ekonomický, ale aj sociálno-psychologický jav, ktorý sa negatívne dotýka rôznych oblastí života človeka a vedie k zníženiu jeho kvality. Je stále aktuálny, a preto je dôležité venovať mu dostatočnú pozornosť.

Nezamestnanosť má pre človeka negatívne dôsledky nielen finančné, ale tiež sociálne, psychické aj zdravotné. Tieto sa prejavujú nielen v znížení životnej úrovne, ale aj v raste napätia v rodine i v ostatných interpersonálnych vzťahoch, často dochádza k sociálnej izolácii nezamestnaných, dostavuje sa apatia, až rezignácia.

Štát sa prostredníctvom nástrojov politiky zamestnanosti usiluje pružne reagovať na potreby trhu práce rôznymi opatreniami, akými sú rekvalifikácia a ďalšie vzdelávanie pre trh práce, podpora vzniku nových pracovných miest, podpora zamestnávania znevýhodnených uchádzačov na trhu práce, podpora samozamestnávania a mnohé iné. Aktívnymi opatreniami na trhu práce sa spoločnosť snaží riešiť sociálnu situáciu nezamestnaných aj odbornou prípravou pre reálne potreby praxe. Súčasťou aktivít je teoretická a praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti za účelom pracovného uplatnenia sa uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní. V súčasnosti trh práce kladie veľký dôraz na voľbu vzdelávania, povolania a profesijnej dráhy. Neistota na trhu práce sa stáva javom aj pre ľudí, ktorých vzdelanie a kvalifikácia boli v minulosti dostatočné pre výkon ich povolania, ale v súčasných meniacich sa podmienkach dochádza je potrebná rekvalifikácia.

Práca predstavuje pre jedinca dôležitú podmienku jeho dôstojnej existencie, poskytuje mu nielen materiálny úžitok, ale aj pocit seberealizácie a spoločenskej užitočnosti. Nezamestnaným je potrebné pomáhať, je to sociálno-etickou požiadavkou solidarity. Je veľkou úlohou spoločnosti a zodpovedných orgánov v štáte postarať sa o to, aby každý, kto hľadá prácu, primeranú prácu, aj dostal a dostal za ňu spravodlivú odmenu.

Nezamestnanosť predstavuje komplexný jav, ktorý sa prejavuje v živote jednotlivca nielen z ekonomického, ale aj sociálneho a psychologického hľadiska a negatívne ovplyvňuje jeho kvalitu života. Z tohto dôvodu je nevyhnutné venovať tejto problematike adekvátnu pozornosť.

Dôsledky nezamestnanosti sa manifestujú nielen v oblasti finančnej, ale aj v sociálnych, psychických a zdravotných aspektoch. Tieto faktory vedú k poklesu životnej úrovne, k zvyšovaniu napätia v rodinnom prostredí aj v iných interpersonálnych vzťahoch, pričom často dochádza k sociálnej izolácii nezamestnaných osôb. Taktiež sa u nezamestnaných objavujú pocity apatie až rezignácie. Psychologické aspekty nezamestnanosti majú zásadný vplyv na psychiku dotknutých osôb. Po strate zamestnania môžu jednotlivci čeliť ťažkostiam v komunikácii, čo často vedie k pocitom bezmocnosti a negatívne ovplyvňuje ich schopnosť uchádzať sa o nové zamestnanie.

Predkladaná publikácia je tvorená z teoretickej časti, v ktorej sú popísané teoretické východiská problematiky nezamestnanosti ako nepriaznivej sociálnej situácie, ktorá so sebou nesie najmä sociálne a psychologické dôsledky. Skúmaná problematika je analyzovaná s akcentom na sociálnu prácu s nezamestnanými v reflexii etiky profesie sociálneho pracovníka. Publikácia obsahuje tiež časť zameranú na prezentáciu vybraných výsledkov zo zrealizovaného výskumu zameraného na zmeny pracovného trhu po pandémie COVID 19, ktoré by mohli napomôcť k riešeniu skúmanej problematiky v praxi.

1 Teoretické východiská skúmanej problematiky

Pre každého človeka je dôležité, aby mal pocit bezpečia a istoty a ten môže nadobudnúť prácou, ktorou nielen vytvára hodnoty, ale zároveň pretvára samého seba. Úsilie o zlepšenie života, o jeho zdokonalenie a vyššiu kvalitu je permanentnou snahou dnešnej modernej spoločnosť. (Dirgová, 2017)

Nezamestnanosť je jedným z najzávažnejších problémov súčasnej trhovej ekonomiky. Snaha o vytvorenie nových pracovných príležitostí, ako aj snaha o zmenšenie ťarchy nezamestnanosti je vážnym ekonomickým, ale aj sociálnym a politickým problémom. Štát sa snaží riešiť problematiku nezamestnanosti aktívnou sociálnou politikou, konkrétne pomocou rôznych podporných nástrojov a opatrení na znižovanie miery nezamestnanosti v Slovenskej republike (Tkáč, 2012).

Pokiaľ sa nezamestnanosť stáva hromadnou až masovou a čas jej trvania u jednotlivcov, ktorí sú bez práce sa predlžuje, stáva sa problémom nielen tých, ktorí nemajú prácu, ale aj celej spoločnosti, štátnych a samosprávnych orgánov a je tematikou pre politické strany, ktoré ponúkajú alternatívy na riešenie.

K fenoménu nezamestnanosti je možné pristupovať z rôznych hľadísk. Nezamestnanosť predstavuje zložitý sociálno – ekonomický jav a nemožno ho hodnotiť iba lokálne, keďže žijeme v globálnom svete, prepojenom informačnými sieťami potrebných dát. Nezamestnanosťou však nie sú všetky skupiny obyvateľstva ohrozené rovnako. (Buchtová, 2013) Do rizikových skupín patria predovšetkým ženy, mladiství a absolventi škôl, ľudia s hendikepom a ľudia v pred dôchodkovom veku. Nezamestnanosť tiež oveľa častejšie postihuje ľudí s nižším vzdelaním a bez kvalifikácie, je preto podstatné ju diferencovať podľa profesií a tiež z hľadiska teritória. Pri riešení problému nezamestnanosti je podstatná najmä jej dĺžka. Ak doba trvania nezamestnanosti presahuje 2 roky, je už obtiažne opäť sa zamestnať. (Krebs, 2007)

Sociálne dopady nezamestnanosti sú negatívne nielen na samotného jedinca, ale táto nepriaznivá životná situácia ovplyvňuje celú rodinu nezamestnaného a jeho sociálne kontakty. Určitá nezamestnanosť je však nutná, závisí na nej mobilita pracovnej sily a je výrazom toho, že časť pracovných síl sa prispôsobuje technologickým zmenám, rekvalifikuje sa, hľadá si nové pracovné uplatnenie, migruje za adekvátnou pracovnou príležitosťou, atď.

Nezamestnanosť je tak predpokladom adaptačných procesov, uľahčuje štrukturálne zmeny a odstraňuje strnulosť ekonomiky; je preto tiež symptómom rozvíjajúcej sa ekonomiky a celej spoločnosti. Ak nezamestnanosť neprekročí určitú hranicu, ide v dnešných vyspelých ekonomikách s trhovým prostredím o úplne prirodzený jav, svojím spôsobom ekonomicky nevyhnutný, ktorý možno zvládnuť rôznymi makroekonomickými opatreniami a politikou zamestnanosti. (Krebs, 2007)

Ako sme uviedli, na nezamestnanosť je možné nazerať z rôznych hľadísk – ekonomického, sociálneho, psychologického. Existuje preto mnoho výkladov a definícií nezamestnanosti.

Nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii. Jej nekontrolovateľný vývoj však spôsobuje, že nadobúda masový charakter, ktorý má za následok nielen vážne ekonomické, ale aj sociálne a politické dôsledky. U nezamestnaných sa objavujú negatíva v podobe zníženia životnej úrovne, vylúčenia zo sociálnych vzťahov a narušených životných istôt. (Krebs, 2007)

Nezamestnanosť predstavuje zložitý sociálny jav, ktorý ovplyvňuje jednotlivcov a spoločnosti po celom svete. Jeho vplyv na ľudské životy môže byť závažný, spôsobuje ekonomickú nestabilitu, sociálnu dezorientáciu a psychický stres. Preto je dôležité pochopiť pojem nezamestnanosti a jeho rôzne aspekty, aby sme sa s týmto problémom mohli efektívne vyrovnáť.

Nezamestnanosť je vo všeobecnosti definovaná ako situácia, v ktorej sú jednotlivci bez práce, ale aktívne si hľadajú zamestnanie. Medzinárodná organizácia práce (ILO) definuje nezamestnanosť ako situáciu osôb, ktoré sú bez práce, sú momentálne k dispozícii na prácu a aktívne si prácu hľadajú. Definícia zahŕňa jednotlivcov, ktorí si aktívne hľadajú prácu a sú momentálne bez zamestnania. Definícia nezamestnanosti podľa vychádza z definície Medzinárodnej organizácie práce, ale zahŕňa dodatočné kritériá. Táto definícia je širšia ako definícia ILO a poskytuje ucelenejší obraz o fenoméne nezamestnanosti. Definícia vychádzajúca z vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike tvrdí, že nezamestnanosť predstavuje závažnú výzvu pre moderné trhovú ekonomiku s potrebou vytvárania nových pracovných príležitostí prostredníctvom aktívnej sociálnej politiky, podporných opatrení a nástrojov na redukcii nezamestnanosti.

Nezamestnanosť je prirodzenou vlastnosťou rozvinutých trhových ekonomík a neobmedzuje sa len na menej úspešné rozvojové krajiny. Transformácia ekonomiky si vyžadovala riešenie otázok ekonomickej adaptácie, privatizácie, reštrukturalizácie a stabilizácie, pričom nezamestnanosť je prirodzeným dôsledkom trhových mechanizmov a demokracie. Zároveň úzko súvisí s privlastňovaním kapitálu a migráciou pracovníkov a keď sa stane hromadnou, predstavuje problém pre celú spoločnosť a témou pre politickú diskusiu o alternatívnych riešeniach.

Nezamestnanosť predstavuje jav, ktorý vzniká súbežne existenciou trhu práce. Predstavuje dôsledok a prejav nerovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci. (Dirgová, 2018) Nezamestnanosť zostáva vážnym problémom, ktorý bráni ekonomickému rastu, obmedzuje výkonnosť a negatívne ovplyvňuje uspokojovanie potrieb obyvateľstva. Príčina nezamestnanosti často spočíva aj v neschopnosti jednotlivcov udržať si trvalé zamestnanie a v prípade straty zamestnania v neochote snažiť sa zabezpečiť si alternatívne zamestnanie.

Nezamestnanosť je prirodzeným produktom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokratických princípoch, jeho nekontrolovaný rozvoj však môže vyústiť do rozsiahlych ekonomických, sociálnych a kultúrnych problémov. Moderná spoločnosť pripisuje práci veľký význam a zamestnanie predstavuje pre jedinca výraz jeho sociálneho statusu. Ak dôjde k strate zamestnania, nesie to so sebou aj negatívne sociálne a často aj psychologické konotácie. Nezamestnaní sa tak ocitajú v sociálnej sieti, môžu pociťovať negatívne dopady vrátane zníženej životnej úrovne, vylúčenia zo sociálnych kruhov a narušenej bezpečnosti v každodennom živote.

1.1 Vymedzenie primárnych pojmov

Práca predstavuje uvedomelú a cieľavedomú činnosť ľudí, v ktorej priebehu dochádza k pretváraniu predmetov prírody, resp. výsledkov predchádzajúcej pracovnej činnosti tak, aby mohli slúžiť k uspokojovaniu ľudských potrieb. Je prvou a základnou podmienkou existencie človeka ako spoločenskej bytosti. Práca človeku umožnila rozvinúť svoje fyzické aj duševné schopnosti. V procese práce tak človek pretvára nielen prírodu, ale súčasne i sám seba, svoju subjektivitu vo svete, ktorý ho obklopuje (Nový, Surynek, 2002).

Práca má svoju spoločenskú hodnotu a skupinový, nie individuálny charakter. V pracovnom procese človek vyjadruje sám seba, svoju subjektivitu vo svete, ktorý ho obklopuje (Buchtová, 2013). Práca je neodmysliteľnou súčasťou nášho života. Pracovný život predstavuje pre človeka významnú oblasť, v ktorej sa ďalej rozvíja, zdokonaľuje, dosahuje výsledky. Potreba osobného rastu a rozvíjania sa tak patrí medzi najdôležitejšie potreby človeka.

Práca je pre mnohých ľudí zmyslom života a možnosťou seberealizácie, zabezpečenia základných potrieb, ako aj kreovania osobnej identity. Hargašová (2006) rozlišuje nasledujúce druhy ľudskej práce:

- manuálna a duševná,
- mechanická a tvorivá,
- konkrétna a abstraktná,
- výrobná a nevýrobná,
- náročná a nenáročná,
- odborná, vysokokvalifikovaná a nekvalifikovaná.

Ako uvádzajú Nový, Surynek (2002), pracovná činnosť sa vždy uskutočňuje v istom spoločenskom prostredí, ľudia do nej vstupujú prostredníctvom rozličných sociálnych skupín a inštitúcií a keďže sa práca vo veľkej miere podieľa na formovaní postavenia ľudí v spoločnosti, chápe sa ako sociálny proces. Práca má množstvo sociálnych aspektov a súvislostí:

- prebieha v určitom spoločenskom prostredí,
- uspokojuje množstvo sociálnych potrieb – potrebu seberealizácie, spoločenského styku, poznanie nového, uznanie zo strany iných a pod.,
- materiálne prostriedky, ktoré človek vo svojej práci používa, sú výsledkom pracovnej činnosti iných ľudí,
- ľudská práca nie je činnosť izolovaná, vyžaduje si vzájomnú kooperáciu,
- práca sama o sebe predstavuje významnú spoločenskú hodnotu.

Práca má aj ďalšie sociálne aspekty:

- umožňuje kontakt s ľuďmi,
- udržiava človeka v činnosti a v životnej aktivite,
- dodáva pocit potrebnosti a užitočnosti,

- umožňuje niečo dokázať a predviesť svoje talenty,
- pomáha zabudnúť na súkromné starosti a problémy. (Nový, Surynek 2002)

Z uvedeného vyplýva, že práca nie je dôležitá len z pohľadu zabezpečenia príjmu a finančných prostriedkov potrebných pre život, ale zahŕňa tiež pocity z vykonávanej práce a v neposlednom rade netreba zabudnúť aj na sociálny aspekt práce - stretávanie sa s ľuďmi, vzťahy na pracovisku a pod.

Práca je definovaná ako cieľavedomá, predmetne alebo účelovo zameraná telesná alebo duševná činnosť človeka, ktorou vytvára alebo pretvára osobné, alebo spoločensky užitočné hodnoty, prípadne poskytuje spoločensky potrebné služby. (Hargašová, 2008)

Vzťah jednotlivca k práci je determinovaný mnohými faktormi, ktoré pôsobia v rôznej intenzite počas vývoja individuálnej životnej dráhy. Človek osobitným spôsobom spracúva informácie a požiadavky prostredia alebo si ich pretvára do vlastných jedinečných zoskupení poznatkov, motívov, cieľov a činností. Práca v nich zohráva významnú úlohu. (Lisý, 2007)

Práca je zmyslom života človeka, prostredníctvom nej si zabezpečuje svoju existenciu a potrebu seberealizácie. (Dirgová, 2018) Práca je činnosť, ktorá predstavuje nutnú a prirodzenú podmienku existencie človeka a ľudskej spoločnosti. Je uvedomelou a cieľavedomou činnosťou človeka, v priebehu ktorej dochádza k pretváraniu predmetov prírody alebo výsledkov predchádzajúcich pracovných činností. Pracujúci človek prostredníctvom práce vstupuje do vzťahov s inými ľuďmi, kooperuje s nimi v rôznych činnostiach. (Lisý, 2007) Typické sú pre ňu určité sociálne aspekty a súvislosti:

- ľudia pracujú nielen preto, aby uspokojili svoje základné biologické potreby, ale prostredníctvom práce uspokojujú množstvo svojich sociálnych potrieb, ako sú potreba seberealizácie, spoločenského styku, uznania od ostatných a podobne,
- ľudská práca nie je izolovanou činnosťou, pracovné činnosti sa navzájom dopĺňajú a viažu, ich úspešný priebeh predpokladá a vyžaduje vzájomnú spoluprácu,
- práca predstavuje významnú spoločenskú hodnotu, nakoľko pracovné činnosti sú kritériom vzájomného oceňovania a hodnotenia ľudí,
- sám pracujúci človek je spoločenským produktom, pretože jeho osobnosť bola vytvorená prostredím, v ktorom vyrastal a ktoré mu sprostredkovalo určité vzdelanie, kvalifikáciu, potreby, záujmy, hodnoty a jeho vzťah k práci sa vytvára na základe prevládajúcich názorov a vzorov správania sa typických pre prostredie, v ktorom žije a pracuje. (Nový, Surynek, 2002)

Nie však každý, kto pracuje, je zamestnaný – tu tkvie podstata rozdielu nemať prácu verzus nemať príjem zo zamestnania. (Mareš, 2002)

Povolanie predstavuje komplex spôsobilostí, schopností, zručností, vedomostí, získavaných odbornou prípravou a praxou, ktoré sú vyžadované na vykonávanie určitého okruhu prác. Umožňuje jedincovi získať lepšie profesijné postavenie a zaujať lepšie miesto v spoločnosti. Medzinárodná organizácia práce povolanie spája s pojmom profesia a kvalifikáciu chápe ako spojenie odbornej prípravy a praxe.

Zamestnanie predstavuje okruh prác, ktoré človek vykonáva za finančnú odmenu, je teda zdrojom pre zabezpečenie jeho životnej existencie. Zamestnanie je pracovná činnosť, ktorá je formálne upravená, vykonávaná za mzdu a viazaná určitými zákonnými právami a povinnosťami. V širšom slova zmysle zamestnanie predstavuje prácu. Zamestnanie zohráva v našej kultúre rolu, cez ktorú sa definujeme. Sociálny status, sociálne kontakty, štruktúra nášho života i jednotlivých dní sú primárne odvodzované od nášho zamestnania. Naše vzdelanie je chápané ako príprava na zamestnanie a náš voľný čas ako regenerácia a načerpanie nových síl pre ďalšiu prácu.

Pod pojmom zamestnanie rozumieme určitý okruh prác, ktorý človek vykonáva za odmenu. Prostredníctvom osobných skúseností a zručností, praxe alebo vrozených predpokladov je schopný vykonávať rôzne druhy zamestnania. Nie je podmienkou, že človek vykonáva svoje povolanie na základe získaného vzdelania.

Práca je náplňou a obsahom zamestnania. Práca a zamestnanie majú pre človeka obrovský význam. Vplývajú na emocionálne, ekonomické a sociálne determinanty možnej nezamestnanosti.

1.2 Nezamestnanosť ako sociálny problém

Nezamestnanosť predstavuje zložitý sociálny jav, ktorý ovplyvňuje jednotlivcov a spoločnosti po celom svete. Jeho vplyv na ľudské životy môže byť závažný, spôsobuje ekonomickú nestabilitu, sociálnu dezorientáciu a psychický stres. Preto je dôležité pochopiť pojem nezamestnanosti a jeho rôzne aspekty, aby sme sa s týmto problémom mohli efektívne vyrovnávať.

Nezamestnanosť predstavuje jeden z najzložitejších problémov v súčasnosti. Nezamestnanosť býva často označovaná ako prejav porúch na trhu práce, keď pre ponuku pracovnej sily na trhu práce nie je vytvorený dostatočný dopyt, o čom svedčí nedostatok voľných pracovných miest.

Definícia nezamestnaných osôb podľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve. obsahuje tri požiadavky:

- sú schopní pracovať (vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou),
- majú záujem o zamestnanie, nepatria tu tí, ktorí sú zabezpečení inými príjmami,
- tí, ktorí sú aj napriek snahe nájsť a získať zamestnanie bez práce.

Za nezamestnaného sa podľa tohto úradu považuje iba ten uchádzač o zamestnanie (UoZ), ktorý nie je v pracovnom alebo podobnom vzťahu, nevykonáva samostatne zárobkovú činnosť, ani sa sústavne nepripravuje na budúce povolanie a požiadal osobne alebo písomne o sprostredkovanie vhodného zamestnania úrad práce v mieste svojho trvalého bydliska.

Za nezamestnaného sa považuje len ten, kto si aktívne hľadá prácu. V trhovej ekonomike nemajú všetky pracovné sily zamestnanie, čo znamená, že nie všetko práceschopné obyvateľstvo má prácu. *Pracovná sila* označuje súhrn fyzických a duševných schopností človeka, teda ide o schopnosť človeka pracovať.

Uramová (2005) v tejto súvislosti dopĺňa, že nezamestnanosť má aj svoju kvalitatívnu a kvantitatívnu stránku. Pod kvalitatívnou stránkou nezamestnanosti rozumie rozlišovanie nezamestnanosti podľa viacerých kritérií, napr. podľa veku, pohlavia, vzdelania, regiónov, odvetví a pod. Kvantitatívna stránka sa vyjadruje dvoma spôsobmi, buď absolútnym vyjadrením (počet nezamestnaných) alebo mierou nezamestnanosti (v %).

Nezamestnanosť znamená takú situáciu, kedy v spoločnosti existuje určitá skupina ľudí, ktorí by mohli pracovať a z väčšej časti by aj chceli, ale nemôžu v dôsledku nedostatku pracovných príležitostí. (Dirgová, 2017)

Práceschopné obyvateľstvo môžeme podľa odbornej literatúry zaradiť do troch základných skupín:

- *Zamestnaní*, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu, momentálne však nepracujú, napr. pre chorobu, dovolenku, alebo štrajk.

- *Nezamestnaní*, ktorí si aktívne hľadajú prácu. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR). Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu.
- *Všetci ostatní*, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide teda o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, stará sa o rodinných príslušníkov, je v invalidom dôchodku, alebo si jednoducho vôbec nehľadá prácu. Mimopracovná sila nemá platenú prácu. V porovnaní s nezamestnanými tu patria ľudia bez platenej práce alebo tí, ktorí si aktívne platenú prácu nehľadajú. (Lisý, 2007)

Medzinárodný úrad práce definuje tieto podmienky nezamestnanosti:

- osoba je schopná práce – vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou,
- osoba má záujem pracovať – táto podmienka eliminuje tých, ktorí volia alternatívnu životnú stratégiu, keďže sú zabezpečení inými príjmami,
- osoby sú aj napriek snahe nájsť si zamestnanie bez práce – snahou sa myslí pravidelná návšteva úradu práce, aktívne hľadanie si práce rôznymi formami. (Lisý, 2007)

Nezamestnaných môžeme rozdeliť do nasledovných skupín:

- Určité percento nezamestnaných nechce pracovať. Ide o „nezamestnateľných“ ľudí, ktorým vyhovuje sociálna sieť a na prežitie postačujú sociálne dávky. Občas si niečo privyrobia alebo ich živí niekto iný.
- Skupina nezamestnaných, ktorá je evidovaná na úradoch práce preto, lebo štát za nich odvádza platby do poisťovní fondov, čo je pre nich v istom zmysle výhodné.
- Skupina nezamestnaných, ktorí pracujú a pritom sú v evidencii úradov práce. Sú to pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti, sezónni zamestnanci, brigádnicí.
- Skupina, do ktorej radíme nezamestnaných, ktorí sú naozaj nedobrovoľne bez práce, lebo majú záujem pracovať, ale nenachádzajú pracovné príležitosti. (Lisý, 2007)

Zamestnanosť predstavuje takú skutočnosť, kedy si časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva zapojením sa do pracovného procesu zabezpečuje prostriedky pre zaistenie svojej existencie a uspokojovanie vlastných potrieb. (Nový, Surynek a kol., 2002)

Nezamestnanosť je stav, v ktorom ľudia chcú pracovať a hľadajú si prácu, avšak nemôžu žiadnu vhodnú a platenú prácu získať. Niekedy nezamestnanosť vzniká aj poklesom ceny

práce pracovných síl v dôsledku nepriaznivej ekonomickej situácie alebo môže nastať aj znížený dopyt po konkrétnej kvalifikácii. (Lisý, 2007)

Definícia nezamestnaných osôb podľa Medzinárodného úradu práce v Ženeve. obsahuje tri požiadavky:

- sú schopní pracovať (vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou),
- majú záujem o zamestnanie, nepatria tu tí, ktorí sú zabezpečení inými príjmami,
- tí, ktorí sú aj napriek snahe nájsť a získať zamestnanie bez práce.

Za nezamestnaného sa podľa tohto úradu považuje iba ten uchádzač o zamestnanie (UoZ), ktorý nie je v pracovnom alebo podobnom vzťahu, nevykonáva samostatne zárobkovú činnosť, ani sa sústavne nepripravuje na budúce povolanie a požiadal osobne alebo písomne o sprostredkovanie vhodného zamestnania úrad práce v mieste svojho trvalého bydliska.

Za nezamestnaného sa považuje len ten, kto si aktívne hľadá prácu. V trhovej ekonomike nemajú všetky pracovné sily zamestnanie, čo znamená, že nie všetko práceschopné obyvateľstvo má prácu. *Pracovná sila* označuje súhrn fyzických a duševných schopností človeka, teda ide o schopnosť človeka pracovať.

1.3 Typológia nezamestnanosti

Nezamestnanosť možno rozdeliť do niekoľkých typov podľa dĺžky trvania a príčin. Jednou z najčastejšie používaných klasifikácií je rozlíšenie medzi frikčnou, štrukturálnou a cyklickou nezamestnanosťou.

Frikčná nezamestnanosť spočíva v prirodzenom pohybe pracovných síl na trhu práce. Frikčnú nezamestnanosť je možné považovať za dobrovoľnú nezamestnanosť, vyplývajúca z časového oneskorenia medzi výpoveďou a nájdením nového pracovného miesta, ktoré by najviac vyhovovalo, resp. zodpovedalo kvalifikácii a schopnostiam a zručnostiam zamestnanca. Frikčná nezamestnanosť je dočasným stavom medzi zamestnaniami, pre nových pracovníkov vstupujúcich do pracovného procesu je považovaná za zdravý a pozitívny ukazovateľ ekonomiky, kde si ľudia aktívne hľadajú lepšie pracovné príležitosti, zvyčajne je táto nezamestnanosť krátkodobej povahy. Tento stav je často dobrovoľný a charakteristický

pre kvalifikovaných pracovníkov, pričom prispieva k dynamike ekonomického rastu, inováciám a zvýšenej produktivite.

Štrukturálna nezamestnanosť je výsledkom nesúladu medzi zručnosťami a kvalifikáciou pracovníkov a na druhej strane požiadavkami zamestnávateľov a môže byť spôsobená zmenami v technológii, globalizáciou alebo inými faktormi. Podľa Kassaya (2020) štrukturálna nezamestnanosť vzniká zmenami v ekonomike, trvá dlhodobo napriek celkovému ekonomickému rastu a tvorbe nových pracovných miest. Dôvodom je skutočnosť, že nezamestnaní pracovníci nemajú zručnosti zodpovedajúce potrebám rastúcich odvetví, čo vedie k nesúladu na trhu práce, ovplyvňuje určité skupiny viac a spočíva v obmedzenej prispôsobivosti a rekvalifikácii týchto pracovníkov. Štrukturálna nezamestnanosť môže viesť aj k ďalším sociálnym problémom, akými sú chudoba a sociálne vylúčenie. Je to preto, že dlhodobo nezamestnaní môžu byť vyradení z trhu práce, čo vedie k cyklu chudoby a sociálneho vylúčenia. Pri riešení štrukturálnej nezamestnanosti môžu byť nápomocní tvorcovia politik, ktorí by zaviedli politiky podporujúce rekvalifikáciu a rozvoj zručností a ktoré by povzbudzovali investície do rastúcich odvetví. Tento proces zahŕňa spoluprácu medzi vládami, zamestnávateľmi a zamestnancami s cieľom identifikovať zručnosti potrebné na trhu práce a poskytnúť školiace programy, ktoré sú v súlade s aktuálnymi potrebami.

Cyklická nezamestnanosť súvisí s ekonomickými cyklami a výkyvmi hospodárskeho cyklu a vyskytuje sa počas recesie alebo hospodárskeho poklesu. Cyklická nezamestnanosť je spôsobená poklesom dopytu v recesii, vedie k zvýšenej nezamestnanosti, postihuje viaceré priemyselné odvetvia a pracovníkov a môže mať negatívne sociálne a ekonomické dôsledky. Na jej riešenie sa môžu použiť politiky stimulujúce hospodársky rast, zvyšujúce vládne výdavky, redukujúce dane a podporujúce tvorbu pracovných miest a odbornú prípravu.

Ďalším spôsobom kategorizácie nezamestnanosti je jej intenzita alebo závažnosť. Kategorizácia nezamestnanosti na základe dĺžky trvania sa zvyčajne delí na tri hlavné kategórie: krátkodobú, strednodobú a dlhodobú.

Krátkodobá nezamestnanosť je definovaná ako stav, keď je osoba bez práce do šiestich mesiacov a hľadá si prácu. Táto forma nezamestnanosti sa často vyskytuje v období hospodárskej recesie alebo výrazných zmenách v oblasti zamestnanosti, ako napríklad v prípade štrukturálnych zmien na trhu práce. Krátkodobá nezamestnanosť sa zvyčajne rieši

krátkodobými riešeniami, ako sú napríklad programy na podporu hľadania práce, alebo príležitostné zamestnania. (Dirgová, 2017)

Strednodobá nezamestnanosť sa vzťahuje na osobu, ktorá je bez práce po dobu 6 až 12 mesiacov, ide o situáciu s potenciálnym vplyvom na finančnú stabilitu a psychické zdravie nezamestnaného. Môže mať rôzne príčiny vrátane zmien na trhu práce alebo osobných faktorov, pričom riešenia zahŕňajú odbornú prípravu a kariérne poradenstvo. (Eurostat, 2023)

Dlhodobá nezamestnanosť sa vzťahuje na situáciu, keď osoba nemá prácu po dobu dlhšiu ako dvanásť mesiacov. Dlhodobá nezamestnanosť sa týka jednotlivcov, ktorí sú bez práce dlhší čas, zvyčajne šesť alebo viac mesiacov a sú ohrození sociálnym vylúčením a chudobou. Tento typ nezamestnanosti môže byť spojený s obmedzeniami na trhu práce, ako napríklad s nedostatočnou kvalifikáciou alebo nedostatkom adekvátnych pracovných miest. Dlhodobá nezamestnanosť výrazne ovplyvňuje osoby, ktoré sú ňou postihnuté, zvyšuje riziko sociálneho vylúčenia, chudoby a sociálnej nerovnosti a zároveň zvyšuje náklady na sociálne služby a zaťaženie verejných financií. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k strate príjmov, zhoršeniu zručností, vyššiemu výskytu zdravotných problémov a nárastu chudoby domácností. Dlhodobá nezamestnanosť sa zvyčajne rieši pomocou dlhodobých programov a iniciatív, ktoré majú za cieľ napomôcť nezamestnaným vrátiť sa na trh práce a nájsť si trvalé zamestnanie.

Kategorizácia nezamestnanosti *podľa veku* je tiež dôležitá, pretože rôzne vekové skupiny majú rôzne potreby a rozdielny prístup na trh práce. Niektoré vekové kategórie sú vystavené väčšiemu riziku nezamestnanosti a súčasne majú aj obmedzené možnosti návratu na trh práce.

Prvou kategóriou sú *mladí ľudia*, ktorí vstupujú na trh práce a hľadajú svoje prvé zamestnanie. Táto skupina je vystavená riziku nezamestnanosti, pretože v súčasnosti trh práce vyžaduje čoraz vyššie kvalifikácie a pracovné skúsenosti. Podľa Grandtnerovej (2017) mladí ľudia často získavajú prácu na dobu určitú, čo zvyšuje neistotu ich pracovnej situácie a môže im brániť pri plánovaní budúcej pracovnej kariéry. Nezamestnanosť mladých ľudí, ktorá postihuje jednotlivcov do 24 rokov je typom nezamestnanosti, ktorá je mimoriadne znepokojujúca vzhľadom na jej potenciálne dlhodobé dôsledky na jednotlivca aj celú spoločnosť.

Ďalšou kategóriou sú zamestnanci, ktorí sú *blízko dôchodkovému veku*. Šestáková (2016) popisuje, že táto skupina je vystavená riziku nezamestnanosti, pretože niektorí zamestnávateľia môžu preferovať mladších pracovníkov, ktorí majú nižšie nároky na mzdu a sú viac prispôsobiví. Zamestnanci vo vyššom veku môžu mať obmedzené schopnosti v oblasti digitálnych technológií a nových postupov, ktoré sú stále viac požadované na trhu práce.

Osobitnou kategóriou sú *ženy, ktoré sú matkami*. Táto skupina má často obmedzené možnosti pracovať kvôli starostlivosti o deti a rodinu. Ženy často získavajú prácu na dobu určitú, čo im bráni v plánovaní dlhodobého kariérneho rastu. Matky sú často vystavené diskriminácii na základe svojho pohlavia a môžu byť nútené prijímať pracovné miesta s nižšou kvalifikáciou a mzdou. (Dirgová, 2017)

Špecifickou kategóriou sú osoby so zdravotným postihnutím. Táto skupina má obmedzené možnosti prístupu na trh práce kvôli zdravotným problémom a prekážkam, ktoré súvisia s ich postihnutím. Tieto osoby často potrebujú špeciálne prispôsobenie pracovného miesta (Hudec a kol., 2019).

1.4 Príčiny vzniku nezamestnanosti

Vznik nezamestnanosti môže mať rôzne dôvody a príčiny, ktoré sa líšia v závislosti od regiónov a hospodárskej situácie krajiny. Jedným z najvýznamnejších príčin vzniku nezamestnanosti je *hospodárska recesia*. Počas recesie klesá hospodárska aktivita a dochádza k zníženiu objemu výroby, obchodu a služieb. Tento pokles dopytu vedie k zníženiu potreby pracovnej sily a tým sa zvyšuje miera nezamestnanosti. Hospodárska recesia môže trvať niekoľko mesiacov až rokov a má značný vplyv na celú ekonomiku. (Dirgová, 2017)

Technologický pokrok a automatizácia sú neoddeliteľnou súčasťou moderného hospodárstva. Avšak tieto zmeny vedú k zníženiu potreby pracovnej sily v niektorých odvetviach hospodárstva a tým k nezamestnanosti. Súčasný vývoj informatizácie a robotizácie vedie k tomu, že v budúcnosti bude ešte väčší tlak na pracovnú silu a mnoho ľudí sa bude musieť preorientovať na iné odvetvia.

Na mieru nezamestnanosti môžu vplývať aj *demografické faktory*, ako napr. populačný rast alebo zmeny vo vekovej štruktúre obyvateľstva. Rast populácie môže viesť k

zvýšenému dopytu po tovaroch a službách, čo môže zvýšiť pracovné príležitosti. Zmeny vo vekovej štruktúre obyvateľstva však môžu viesť k nesúladu medzi zručnosťami pracovnej sily a potrebami zamestnávateľov, čo vedie k nezamestnanosti.

Zmeny v obchodnej stratégii môžu rovnako viesť k strate pracovných miest. Tieto zmeny môžu viesť ku konsolidácii pracovných miest alebo k rušeniu nadbytočných pozícií, čo tiež vedie k nezamestnanosti.

K nezamestnanosti môže prispieť aj *nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily*. Môže k nemu dôjsť v odvetviach, ktoré si vyžadujú špecifické zručnosti alebo kvalifikáciu a tak nie je dostatok pracovníkov s potrebnými zručnosťami. Tento proces môže viesť k nesúladu medzi zručnosťami pracovnej sily a potrebami zamestnávateľov, čo vedie k nezamestnanosti. (Kassay, 2020)

K nezamestnanosti môže prispieť aj *nadmerná regulácia zo strany štátu*. Predpisy môžu vytvárať prekážky vstupu pre podniky a zvyšovať náklady na podnikanie, čo môže odrádzať od investícií a vytvárania pracovných miest.

Nedostatočné investície do infraštruktúry môžu ovplyvniť aj mieru nezamestnanosti. Dopravné a komunikačné siete môžu vytvárať pracovné miesta a stimulovať hospodársky rast, naopak, nedostatok investícií môže obmedziť tvorbu pracovných miest a hospodársky rast.

K nezamestnanosti môže prispieť aj *vysoká inflácia*. Inflácia môže zvýšiť náklady na podnikanie, čo vedie k poklesu dopytu po pracovnej sile. Vysoká inflácia môže navyše viesť k poklesu spotrebiteľských výdavkov, čo môže ešte viac znížiť dopyt po pracovnej sile. (Hudec a kol., 2019)

K zníženiu pracovných príležitostí na plný úväzok môžu viesť aj *zmeny v preferenciách zamestnancov* - ak zamestnanci uprednostňujú flexibilné pracovné podmienky alebo prácu na čiastočný úväzok. (Dirgová, 2017)

Spoločnosť očakáva, že zamestnanec sa bude usilovať o udržanie stáleho zamestnania a v prípade jeho straty sa bude snažiť o získanie nového zamestnania. Zaužívaným kritériom prejavu ochoty pracovať sú kontakty s úradom práce, pracovnými agentúrami aj

s potenciálnymi zamestnávateľmi. Pri nezamestnanosti zohráva kľúčový význam slobodné rozhodnutie konkrétnych osôb, či budú závislé od príjmov zo zamestnania alebo od iných, najmä sociálnych príjmov.

1.5 Politika trhu práce ako nástroj na elimináciu nezamestnanosti v európskom kontexte

Politiku zamestnanosti môžeme definovať ako súbor opatrení, ktorými sú spoluvytvárané podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitie pracovnej sily. (Krebs, 2015)

Hlavné záujmové skupiny, podieľajúce sa na správnom chode politiky vedúcej k zamestnanosti, bez toho aby sa zásadným spôsobom dotkli trhu práce, sú štát, zamestnávatelia, firmy, odbory, zamestnanci.

Dôležitou sa javí orientácia na aktivity politiky nezamestnanosti, medzi ktoré radíme najmä:

- rozvoj infraštruktúry trhu práce,
- siete špecializovaných inštitúcií (úrady) pre sprostredkovacie, informačné a poradenské služby,
- vytvorenie dokonalejšej informačnej štruktúry o voľných pracovných miestach a zároveň o uchádzačoch o prácu,
- podpora vytvárania nových pracovných miest,
- poskytnutie finančnej podpory na vytváranie nových pracovných miest zamestnávateľom, začínajúcim podnikateľom,
- podpora verejnoprospešných prác,
- sprostredkovanie zamestnávania mladistvým a znevýhodneným občanom vo väčšej miere,
- zameranie sa na zvýšenie adaptability pracovnej sily - adaptabilita a mobilita sú požiadavkami rastu štrukturálnej nezamestnanosti,
- vo zvýšenej miere organizovanie a podpora rozmanitých rekvalifikačných programov,
- zabezpečenie životných podmienok pre tých, ktorí sa stali dočasne nezamestnanými formou dávok a podpory v nezamestnanosti. (Krebs, 2015)

Z historického hľadiska sa najskôr rozvíjala *pasívna politika zamestnanosti*, v rámci ktorej dochádzalo k uplatňovaniu najrôznejších schém pomoci a dávok v nezamestnanosti. Opatrenia pasívnej politiky zamestnanosti sa objavili už počas prvej tretiny dvadsiateho storočia, *aktívna politika zamestnanosti* sa prakticky začala rozvíjať až v sedemdesiatych rokoch 20. storočia predovšetkým v dôsledku ropných kríz. Práve tieto krízy zapríčinili rast nezamestnanosti a postihnuté štáty na situáciu reagovali najskôr prostredníctvom finančnej podpory nezamestnaných ľudí, tá však problém neriešila a ťažisko politiky zamestnanosti sa preto presunulo k jej aktívnym zložkám. Táto orientácia trvá až dodnes. (Brdek, Jírová, 2002)

Sociálna politika štátu sa zameriava na ovplyvňovanie a zdokonaľovanie životných podmienok ľudí, čo je vo veľkej miere realizované práve pomocou ekonomických opatrení. Pre účinnú sociálnu politiku je preto dôležitá výkonnosť ekonomiky a naopak, na efektívnej hospodárskej politike závisí vytváranie prostriedkov pre sociálnu politiku. (Brdek, Jírová, 2002)

Za základný nástroj politiky štátu v oblasti riešenia situácie na trhu práce sú považované opatrenia aktívnej politiky trhu práce vykonávané podľa Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Politika zamestnanosti je súčasťou hospodárskej politiky štátu a tvorí súbor nástrojov a opatrení zameraných na dosiahnutie rovnováhy medzi ponukou práce a dopytom po pracovnej sile, na produktívne využitie zdrojov pracovných síl a na zabezpečenie práva občanov na prácu a na prístup k zamestnaniu. (Hargašová, 2006)

Politika zamestnanosti sa na Slovensku orientuje na:

- zabezpečenie realizácie základného sociálneho práva – práva na prácu,
- vytváranie stavu rovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce,
- podporu zamestnanosti a predchádzanie príčinám, ktoré vedú k nezamestnanosti,
- riešenie nezamestnanosti najmä aktívnou politikou trhu práce,
- umožnenie vstupu na trhu práce každému občanovi, ktorý chce pracovať a zotrvanie na ňom za ľudsky dôstojných a prijateľných podmienok,
- zabezpečenie dávkami nedobrovoľne nezamestnaných, pokiaľ si nenájdu zamestnanie. (Lešková, 2009)

V Európskej únii je politika zamestnanosti záležitosťou členských štátov. O európskej sociálnej politike môžeme skonštatovať, že vznikla ako produkt integrácie. Predpoklad bol taký, že ekonomická integrácia nemusí prebiehať spolu s integráciou v sociálnej oblasti, avšak sociálnu politiku a ekonomiku nemožno navzájom oddeliť. Politika a ekonomika sú vzájomne previazané, navzájom sa ovplyvňujú, pri nestabilite politickej scény automaticky dochádza k pohybu vo sfére ekonomiky, napr. kolísaním menovej hladiny a pod.

Politika trhu práce sa stala hlavným princípom Európskeho hospodárskeho spoločenstva a to predovšetkým v otázke ekonomickej integrácie. Je preto logické, že postupom času bolo potrebné integrovať aj oblasť sociálnej politiky. Je však problematické jednoznačne definovať jednotnú sociálnu politiku členských krajín EÚ z dôvodu jej rozdielného uplatnenia v jednotlivých štátoch. Integrácia ekonomiky v rámci EÚ už prebehla, nakoľko všetky členské štáty disponujú trhovou ekonomikou. (Hetteš, 2013)

V európskych krajinách fungujú rôzne modely sociálnych záruk v nezamestnanosti, v škandinávskych krajinách je pozornosť zameraná na stabilizáciu trhu, sú vytvorené podmienky na poskytovanie podpory v nezamestnanosti, uplatňujú sa rekvalifikačné programy a pod. Vo Francúzsku je skôr aplikované pasívne riešenie, ide napr. o znižovanie dĺžky pracovného času.

Existujú tri hlavné typy sociálnych systémov štátov: *škandinávsky model*, *konzervatívny model* a *liberálny model*. Všetky tieto modely nájdeme v krajinách EÚ.

Základom *liberálneho typu*, ktorý sa uplatňuje napríklad vo Veľkej Británii a Írsku, je obmedzená sociálna pomoc a skromné sociálne poistenie. Dekomodifikácia je tu minimálna a štát sa rozhodne zasiahnuť až vtedy, keď ide o veľký dopad na trh.

Ak hovoríme o *škandinávskom modeli*, ten zastupujú predovšetkým Švédsko, Dánsko a Fínsko a typické pre tento model je vytlačenie zákonitostí trhu a štát preberá rolu veľmi štedrého sprostredkovateľa príjmu.

V protiklade tomuto modelu stojí *konzervatívny model*, ktorý sa aplikuje napríklad vo Francúzsku, Nemecku, Taliansku, Rakúsku a Českej republike. Štát sa rozhodol nahradiť trh práce v tom prípade, ak človek stratí možnosť pracovať. V tomto prípade štát pomáha svojim občanom podľa predchádzajúcich zásluh, t. j. podľa ich predchádzajúcich príspevkov do systému. (Brdek, Jírová, 2002)

Keď porovnáme liberálny a škandinávsky model, je zrejmé, že výdavky štátov na sociálnu politiku sú úplne odlišné. Integrovať tak rozdielnu oblasť je preto zložitá. EÚ tak stojí pred rozhodnutím, do akej miery sociálnu politiku štátov zjednotiť. Cieľom únie však nie je vytvorenie jednotného sociálneho priestoru, ale skôr zabezpečenie minimálneho sociálneho štandardu. Pritom aktivitu ponecháva na vôli a možnostiach jednotlivých krajín, aby zabezpečili požadovanú úroveň sociálneho zabezpečenia. (Nekolová, 2008)

Členské štáty Európskej únie sú v prístupe k sociálnej politike veľmi rozdielne, čo je podmienené tradíciou i históriou a garantujú zároveň rôzne typy sociálnych záruk. Odlišnosť sociálnych podmienok, ktoré panujú naprieč členskými štátmi, logicky znemožňuje aplikáciu subsidiarity v sociálnej sfére. Fungovanie spoločného trhu, z ktorého vyplývajú určité záruky pre pracujúcich v rámci EÚ, je jediným sektorom v oblasti sociálnej politiky, kde Európska únia môže uplatňovať princíp konvergencie. (Nekolová, 2008)

Európska únia sa rozhodla pokračovať v skúmaní rozsiahlych reštrukturalizačných udalostí, legislatívnych a podporných nástrojov a opatrení, ktoré boli prijaté sociálnymi partnermi na pomoc pracovníkom pri zmene zamestnania alebo prechodu do iného sektora. Konkrétne okruhy problémov, ktoré je nevyhnutné riešiť, sú zamerané na štrukturálny nedostatok pracovných síl, na dĺžku pracovného času, na geografickú a pracovnú mobilitu a tiež na integráciu migrantov.

Pozornosť Európskej únie sa bude venovať aj špecifickým skupinám ľudí na trhu práce, ide najmä o mladých ľudí, ženy a ľudí so zdravotným postihnutím s akcentom na odvetvia, ktoré sa tradične vyznačujú nedostatkom pracovných síl. Zmeny na pracovnom trhu v dôsledku pandémie sú veľmi rýchle a je čoraz naliehavejšie zamyslieť sa nad jeho fungovaním v blízkej i vzdialenejšej budúcnosti.

Európska únia je založená na myšlienke sociálnej trhovej ekonomiky. Plná zamestnanosť, sociálny pokrok, sociálna inklúzia, sociálna ochrana, solidarita a súdržnosť sú zakotvené v zmluve o Európskej únii medzi jej prioritné ciele, kde sa uvádza, že vysoká úroveň zamestnanosti, primeraná sociálna ochrana a boj so sociálnou exklúziou musia byť vzaté do úvahy pri rozvoji a implementovaní všetkých politík Európskej únie.

1.6 Možnosti eliminácie nezamestnanosti

Eliminácia nezamestnanosti je jednou z najväčších výziev, ktorým čelí mnoho krajín po celom svete, keďže ide o významný faktor, ktorý ovplyvňuje hospodársky rast a kvalitu života obyvateľstva. Existuje niekoľko možných riešení, ako sa s touto výzvou vysporiadať.

Jednou z možností eliminácie nezamestnanosti je *rozvoj podnikateľskej kultúry a podnikania*. Podľa Korenkovej (2019) môže podnikanie efektívne pomôcť eliminovať nezamestnanosť, pričom vlády môžu podporovať podnikateľskú kultúru a rast firiem vytvorením priaznivého podnikateľského prostredia, čo by mohlo zvýšiť počet pracovných miest a hospodársky rast krajiny. Zlepšenie podnikateľského prostredia by malo byť cieľom, ktorý zahŕňa stimuly na vytváranie a vznik nových firiem a zároveň zjednodušuje byrokratické postupy a znižovanie daňových bremien pre firmy.

Vzdelanie a odborná príprava sú kľúčové faktory pri zvyšovaní zamestnatel'nosti. *Zlepšenie prístupu k vzdelaniu, zvyšovanie kvalifikácie* a zručností pracovníkov môžu zvýšiť ich príležitosti na trhu práce a tiež zvýšiť produktivitu ich práce. Je preto potrebné investovať do vzdelávania a odbornej prípravy, aby zamestnanci mohli získať potrebné zručnosti a požadovanú kvalifikáciu pre trh práce. Vzdelávacie programy by mali byť prispôbené potrebám trhu práce, aby zabezpečili zamestnatel'nosť absolventov. (Dirgová, 2017)

Ďalšou možnosťou je *zlepšenie prístupu k financiám*. Založenie vlastnej firmy môže byť pre mnohých ľudí jednou z možností eliminácie nezamestnanosti. V tejto súvislosti je potrebné zabezpečiť prístup k financiám pre malé a stredné firmy, ktoré sa snažia vstúpiť na pracovný trh. Tieto firmy by mohli poskytnúť pracovné miesta a stimulovať hospodársky rast.

Zlepšenie infraštruktúry môže byť ďalšou možnosťou eliminácie nezamestnanosti. Investície do cestnej, železničnej, leteckej a námornej dopravy, energetiky a telekomunikácií môžu vytvárať nové pracovné miesta a podporovať hospodársky rast. Zároveň je žiaduca podpora cestovného ruchu, ktorý môže byť významným zdrojom pracovných miest pre mnoho krajín.

Zvýšenie verejných investícií je tiež účinným spôsobom boja proti nezamestnanosti. Podľa Pčolinskej (2017) by vlády mali investovať do projektov, ktoré môžu viesť k vytváraniu nových pracovných miest.

Flexibilita pracovného trhu môže pomôcť zvýšiť pružnosť trhu práce a zvýšiť zamestnanosť. To by mohlo zahŕňať zmenu zákonov a predpisov, ktoré by mohli obmedzovať flexibilitu trhu. (Dirgová, 2017)

Rozvoj inovačných a výskumných centier a investície do výskumu a vývoja sú dôležité pre konkurencieschopnosť krajiny a jej schopnosť vytvárať nové pracovné miesta v oblastiach, kde sa vyžaduje vysoká úroveň odborných znalostí a zručností. Preto by malo byť prioritou poskytovať stimuly pre investície do výskumu a vývoja, ktoré by vytvárali príležitosti pre vznik nových pracovných miest. (Pčolinská, 2017)

V neposlednom rade je to *aktivizácia nezamestnaných*, ktorá zahŕňa rôzne programy a iniciatívy zamerané na podporu ich návratu na trh práce. Tieto programy a iniciatívy zvyčajne navrhujú a implementujú verejné inštitúcie a dopĺňajú ich iniciatívy alebo partnerstvá súkromného sektora. Jednou z kľúčových zložiek aktivačných programov je poskytovanie príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu pre nezamestnaných. Cieľom aktivačných programov je zlepšiť zručnosti a kvalifikáciu nezamestnaných s cieľom zvyšovať ich atraktivitu pre zamestnávateľov. Zahŕňajú vzdelávanie, jazykové kurzy, podporu pri hľadaní práce, finančnú podporu a aj podporu pri podnikaní. Úspešnosť týchto programov závisí od kvality poskytovanej prípravy, ponuky pracovných príležitostí a najmä vlastnej motivácie zamestnať sa.

V rámci Odborných a poradenských služieb úrady práce ponúkajú možnosť vzdelávania a rekvalifikácie pre uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a vybrané cieľové skupiny.

Aktívna politika trhu práce sa zameriava na rôzne projekty určené pre konkrétne cieľové skupiny. Ide o pomoc znevýhodneným občanom podľa Zákona o službách nezamestnanosti č. 5/ 2004.

Jednou z nich je aj skupina NEET- ide o ľudí, ktorí nie sú v procese vzdelávania, ide o vekovú kategóriu do 30 rokov. Je potrebné, aby mladí ľudia získavali pracovné návyky, vzdelávali sa, pretože ich absencia negatívne ovplyvňuje snahu začleniť sa do pracovného procesu. (Dirgová, 2017)

Štát prostredníctvom úradov práce aktívne napomáha nezamestnaným nájsť si uplatnenie na pracovnom trhu. Medzi vybrané formy pomoci patria v súčasnosti aj nasledovné projekty:

- ***Vzdelávanie mladých dospelých***: Cieľovou skupinou sú mladí dospelí, ktorým je poskytovaná starostlivosť v Centrách pre deti a rodiny.
- Príspevky na podporu rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie v rámci projektu ***Zručnosti na trhu práce***. Tento projekt pozostáva z dvoch aktivít. Prvou aktivitou je *Podpora rekvalifikácie uchádzačov o zamestnanie* a druhou *Podpora nadobúdania a zmeny zručností mladých uchádzačov o zamestnanie (UoZ), ktorí sú v situácii NEET*. Úrad práce poskytne finančnú pomoc pre uchádzačov o zamestnanie a mladých uchádzačov o zamestnanie rekvalifikácie alebo nadobudnutia zručnosti, ktoré sú potrebné pre aktívnu účasť uchádzača o zamestnanie na trhu práce.
- V rámci projektu *Zručnosti na trhu práce* v aktivite č.3 je možné predkladať žiadosti na projekt: *Podpora vzdelávania záujemcov o zamestnanie*. Podporené môže byť vzdelávanie smerujúce k nadobudnutiu takých zručností, ktoré záujemcovi o zamestnanie pomôžu udržať sa na trhu práce alebo umožnia získať lepšie a flexibilnejšie možnosti uplatnenia sa na trhu práce. (www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby)

V rámci Aktívnej politiky trhu práce sú pre zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie možnosti predkladania žiadosti v rámci projektov:

- ***Prax pre mladých*** - Podpora zvýšenia zamestnateľnosti UoZ kategórie NEET prostredníctvom získavania a prehľbovania pracovných zručností a praktických skúseností, ktoré zodpovedajú ich dosiahnutému stupňu vzdelania formou praxe, vykonávanej u zamestnávateľa. Cieľom praxe je umožnenie mladým UoZ do 29 rokov veku získať odborné zručnosti a praktické skúsenosti u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania UoZ. Pracovné pozície na vykonávanie praxe u zamestnávateľa musia byť v odvetviach v súlade s prioritami zelenej, sociálnej a digitálnej ekonomiky. Žiadosti sa podávajú v rámci Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Národný projekt „Prax pre mladých“ je výhodný z dôvodu, že mladí uchádzači o zamestnanie získavajú prax u zamestnávateľa a v mnohých prípadoch je tento projekt ich vstupom na trh práce. Zamestnávateľ ich zaškolí a získajú prax, ktorá

im pomôže pri hľadaní zamestnania a taktiež je možnosť, že zamestnávateľ u ktorého prax vykonávajú, s nimi uzatvorí pracovný pomer.

- **Právo na prvé zamestnanie** – cieľom projektu je vytvoriť pracovné miesta, ktoré sú určené pre uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce minimálne dva mesiace a ešte nemali pracovný pomer trvajúci viac ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov. Je jedinečný tým, že umožňuje mladým ľuďom a ľuďom, ktorí nemali svoje prvé platené zamestnanie uplatniť sa na pracovnom trhu. Prináša možnosť získania nových pracovníkov, ktorí nadobúdajú nové zručnosti a skúsenosti. Uvedený projekt sa uplatňuje v rámci Zákona č 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti podľa § 54. Projekt je zameraný na zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce a zvýšenie zamestnanosti. Projekt umožňuje zamestnávateľovi prijať nového zamestnanca na trvalý pracovný pomer a to s finančnou podporou štátu. Zamestnávateľ uzatvorí pracovný pomer minimálne na 12 mesiacov, kde finančná podpora štátu je prvých šesť mesiacov. Zamestnanci tak získajú prax, pracovné návyky,

- **Sociálne podnikanie** upravuje Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zahrňuje komplexné právne prostredie pre subjekty sociálnej ekonomiky, kde sa vytvára priestor pre právnu integráciu v sociálnom podniku a tiež aj pre iné možnosti podpory sociálnej inklúzie, kvality života a lepšieho prostredia pre život. Na Slovensku je sociálne podnikanie spojené s globalizáciou, problémami a nedokonalosťou sociálnych systémov a so štrukturálnymi problémami trhu práce. Sociálne podnikanie a sociálna ekonomika má na Slovensku čoraz väčší význam. V našej spoločnosti sa nachádza čoraz viac osôb, ktoré sú ohrozené sociálnym vylúčením a to spôsobuje značný podiel na dlhodobej nezamestnanosti. Práve preto vznikajú v oblasti sociálnej ekonomiky rôzne iniciatívy na zmiernenie alebo riešenie týchto problémov. Princípom sociálneho podnikania je prevádzkovanie prospešnej činnosti za pomoci ekonomických nástrojov. V prvom rade ide stále o podnikanie, ale základným cieľom je dosahovanie pozitívnych sociálnych vplyvov, čo má danú podnikateľskú činnosť robiť zmysluplnou pre spoločnosť, ale aj pre pracovníkov podniku a samotného podnikateľa. Sociálne podnikanie vnáša eticky rozmer a princíp solidarity. Môžeme o sociálnom podnikaní hovoriť ako o podnikaní pre 21. storočie. Oblasti nie sú limitované. Podnikateľské plány reagujú na globálne výzvy, akými sú starnutie obyvateľstva, klimatická zmena, kyber-bezpečnosť, extrémna chudoba a pod.

Tieto plány sa snažia prispievať aktivitami realizovanými na miestnej úrovni. www.socialnaekonomika.sk. Sociálny podnik dodáva tvar alebo služby na trh kde cieľom nie je zisk, ale spoločenský úspech. Tento úspech dosahuje prostredníctvom tovarov, služieb alebo spôsobom výroby. Ak dosiahne zisk, väčšinou ho venuje na svoj hlavný cieľ.

- ***Dobrovoľnícka činnosť***

Uchádzači o zamestnanie sa ich nepriaznivej situácii sa mohli stretnúť s možnosťou dobrovoľníckej činnosti. Úrad práce sociálnych vecí a rodiny ponúka zapojenie sa do rôznych aktivít alebo projektov, ktoré majú priniesť nové skúsenosti a rozvoj osobnosti, kompetencií a tým zvýšiť šance na uplatnenie na trhu práce. Projekt bol ukončený v roku 2022, no napriek tomu je záujem zo strany uchádzačov o zamestnanie o jeho realizáciu. Dobrovoľníctvo vnímame ako nástroj k naplneniu časti ich potrieb v období dobrovoľníctva. Dobrovoľníctvo upravuje zákon č.406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení neskorších predpisov. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny nadväzuje na spoluprácu s dobrovoľníckymi skupinami, čo prinieslo pozitívne výsledky, sprostredkováva výzvy na zapojenie sa do dobrovoľníctva možným záujemcom v radoch evidovaných uchádzačov o zamestnanie. Cieľom je poskytnutie kontaktov na regionálne dobrovoľnícke centrá, informácie o voľných dobrovoľníckych príležitostiach a predstaviť tzv. D - zručnosti ako nástroj na overenie získaných kompetencií.

Aktívna politika trhu práce je riadená Ministerstvom práce sociálnych vecí a rodiny, ktoré plánuje a vytvára v rámci zamestnanosti strategické dokumenty v tejto oblasti. V súčasnej dobe sú v realizácii strategické dokumenty nastavené do roku 2030. Ide o cestu, ktorá vedie k zníženiu nezamestnanosti a ktorá sa zameriava na riešenie zamestnávania rizikových skupín, ktoré potrebujú riešenie a pomoc štátu. Táto stratégia je zameraná na riešenie nezamestnaných skupín, ktorí sa ťažšie dostanú na trh práce. Ide o skupinu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a mladých nezamestnaných. V rámci tejto pomoci sa riešila aj situácia počas pandémie COVID 19 – *Prvá pomoc* a forma skrátenej práce tzv. Kurzarbeit. Strategické dokumenty pre riešenie rizikových skupín sú *Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030*, *Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR s výhľadom do roku 2030*. (www.employment.gov.sk)

Úlohou sociálneho pracovníka je spolu s nezamestnaným človekom nájsť riešenie jeho životnej situácie a vzájomnou spolupracou dostať sa na trh práce a tým si zlepšiť postavenie v spoločnosti aj osobnom živote. Zo strany sociálneho pracovníka je potrebná empatia a záujem o klienta. V rámci aktívnych opatrení trhu práce má rôzne možnosti, ako pracovať s klientom a zvážiť, čo je pre neho potrebné. Vede ho k aktivite a spolupráci, dáva mu rady a usmerňuje ho. Aktivita zo strany nezamestnaného je veľmi dôležitá, sociálny pracovník ho usmerňuje a podáva odborné informácie.

Základnou metódou práce sociálneho pracovníka s klientom je komunikácia. Dokáže komunikovať, ale aj počúvať klienta, prioritou je vedieť pracovať s otázkami a riadiť rozhovor. Na základe rozhovoru s klientom a nazbieraných informácií dokáže posúdiť situáciu klienta. Primárnym je prvý kontakt s klientom a taktiež prostredie, v ktorom sa komunikácia odohráva. Klient by mal poznať, že zo strany sociálneho pracovníka je ochota vypočuť ho a nájsť riešenie sociálneho problému. Každý človek je individuálny a svoje problémy prežíva a vníma inak. Sociálny pracovník nesmie deliť klientov na základe vlastných predsudkov, pri prijatí klienta je dôležitá komunikácia, otvorenosť a empatia. Negatívom je, ak sociálny pracovník posudzuje klienta na základe prvého dojmu. Pracovníci oddelení aktívnych opatrení a trhu práce majú veľa možnosti, ako pomôcť nezamestnaným uplatniť sa v zamestnaní. V rámci spolupráce so zamestnávateľmi a výbere vhodných uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom projektov, ktoré sú zamerané na vytvorenie pracovných miest je najväčšia možnosť pomoci pri hľadaní zamestnania.

1.7 Inovatívne formy zamestnávania ako výzva pre pracovný trh

Pri pojme *priemyselná revolúcia 4.0* si uvedomujeme, že v súčasnosti je to pojem veľmi frekventovaný, aj keď pre niektorých ľudí je jeho obsah neznámy. V realite sa „nová revolúcia“ dotýka výrobných procesov, najmä radikálnych zmien ich štruktúry, ale aj nástupu prevratných technologických a komunikačných zariadení, čo výrazne ovplyvňuje pracovnoprávne vzťahy. Nárast nových foriem a spôsobov práce, ktoré sú vo veľkej miere založené na automatizácii, digitalizácii a zároveň uplatňovaní nových modeloch pracovných vzťahov. Začína dochádzať k čoraz výraznejšiemu ohrozovaniu pracovných miest najmä v niektorých segmentoch hospodárstva.

Primárnym aspektom je zvyšovanie požiadaviek na osobitnú kvalifikáciu a zručnosti zamestnanca najmä v oblasti informačných technológií s dôrazom na digitalizáciu procesov, spracovanie dát a vytváranie komunikačných sietí, ktorými sú prepojené nielen objekty, ale aj ľudia. Tento „inteligentný priemysel“ však diskvalifikuje množstvo pracovných pozícií a to bez potreby ich udržania v doterajšej štruktúre, čím u mnohých zamestnancov zapríčini stratu práce zväčša bez možnosti návratu do sociálneho a ekonomického systém. Analytici otvorene hovoria, že do roku 2030 roboty na svete nahradia až 20 miliónov pracovných miest v priemysle. Predstava, ktorých zamestnaní či povolání, resp. pracovných podmienok v nich, sa nová priemyselná revolúcia dotkne, začína byť už pomaly konkrétna

Takáto radikálna zmena si vyžaduje radikálne riešenia, ale aj doposiaľ nepoznané pohyby a nové prvky, príp. opatrenia na trhu práce. Štvrtá priemyselná revolúcia ponúka tiež nový smer a jedinečné príležitosti pre rozvoj národných hospodárstiev. Ide o rozsiahlu spoločenskú zmenu, ktorá značne ovplyvní trh práce a prejaví sa to najmä v tvorbe nových pracovných miest na jednej strane, avšak neoddeliteľným dôsledkom bude aj ohrozenie už existujúcich pracovných pozícií. Ohrozenie pracovných miest nemusí ale nevyhnutne znamenať ich stratu, v širšom ponímaní môže ísť o ich transformáciu na pozície zatiaľ nepomenované. V súčasnosti sa už objavujú rôzne výskumy a názory expertov odhadujúcich množstvo pracovných miest, ktoré majú v dôsledku digitalizácie zaniknúť. Ďalšia skupina prognostikov zastáva pozitívnejší prístup k tejto problematike a tvrdí, že moderné technológie ľuďom prácu nevezmú, len sa zmení jej charakter a podoba.

Ako naliehavým sa javí potreba vytvárania pracovných miest, kde ako hlavný pozitívny faktor globalizačného procesu je expanzia nadnárodných firiem a vstup zahraničných investorov na lokálne pracovné trhy. Každá krajina sa snaží zvyšovať zamestnanosť v rámci svojich možností alebo sa inšpiruje a preberá niektorý overený systém podpory zamestnávania od susedných krajín. Mnohé firmy museli počas pandémie presunúť zamestnancov do „domácich kancelárií“. Spoločnosti na Slovensku to aj vďaka moderným technologickým riešeniam zvládli, no je potrebné si uvedomiť, že *home-office* nebude len krátkodobým riešením a s najväčšou pravdepodobnosťou sa z tejto formy práce stane nový štandard. Ponúka totiž viacero výhod, ktoré vnímajú aj zamestnávateľia, keďže im dokáže ušetriť nemalé prostriedky za prenájom kancelárskych priestorov a ďalšie náklady spojené s prácou v štandardnej kancelárii. Podniky a firmy sa však musia na dlhodobý *home-office* dôsledne pripraviť a zabezpečiť najmodernejšie dostupné informačné systémy. Okrem toho je veľmi dôležité nájsť rovnováhu medzi bezpečnosťou a produktivitou práce z domu. Väčšina pracovníkov zistila, že na *home-office*

dokážu byť za správnych okolností efektívnejší, vyhovuje im flexibilnejšia možnosť riadiť si pracovný čas či ušetriť čas na dochádzanie do práce. Na druhej strane však výrazne pociťujú stratu osobného a sociálneho kontaktu, ktoré im veľmi chýbajú. Ako ideálna sa preto javí kombinácia práce pár dní v kancelárii a pár dní z domu. Home-office otvoril priestor na radikálnu transformáciu pracovného trhu, ktorá je podľa prvých zistení prínosná tak pre zamestnávateľov, ako aj zamestnancov. Prieskumy ukazujú, že väčšina zamestnancov je s domácim pracovným prostredím spokojných. Prispela k tomu aj efektívna komunikácia a adresné využívanie videohovorov, ktoré predstavujú lepšiu a osobnejšiu spôsob komunikácie než len klasický hovor alebo e-mailová komunikácia. Na spokojnosti ľudí pracujúcich z domu sa najčastejšie podpisuje nielen väčšie pohodlie, ale aj úprava pracovných návykov, lepšie rozplánovanie práce, nerozptyľovanie kolegami a úspora času pri dochádzaní do zamestnania a na stretnutia, ktoré je možné vyriešiť online. Ak však má byť práca z domu odvedená v požadovanej kvalite, musí byť pre zamestnanca pracovné prostredie pohodlné a efektívne. Iba vtedy dokáže podať výkon porovnateľný s prácou v kancelárii.

Aktuálne sa vo svete testuje štvordňový pracovný týždeň. Slovensko sa určite bude inšpirovať vhodnými riešeniami aplikovateľnými na miestne pomery. Trendom je tiež snaha šetriť prírodné zdroje našej planéty.

Medzi ďalšie trendy na trhu práce patrí aj ohrozenie „generácie Z” – ide o mladých ľudí, ktorí tomto období získavajú prvú prácu alebo začínajú premýšľať, ako si predstavujú svoju kariéru. Manažérom a lídrom spoločností sa odporúča vytvoriť plány, ktoré umožnia zamestnancom dosiahnuť extrémnu flexibilitu a tiež investovať do technológií na preklopenie fyzického a digitálneho sveta, tiež bojovať proti digitálnemu vyčerpaniu zamestnancov a uprednostniť obnovu sociálneho kapitálu.

2 Nezamestnanosť ako negatívna sociálna situácia a jej dôsledky

Strata zamestnania ako záťažová situácia v živote človeka, ako aj jej samotné zvládanie predstavuje permanentnú výzvu pre sociálnu prácu ako profesiu. Štádiá prežívania nezamestnanosti boli popísané už v 30-tych rokoch 20-teho storočia. Po počiatočnom šoku, keď sa človek stane nezamestnaným, je obvykle prvou reakciou odmietanie tejto skutočnosti, neskôr začína situáciu akceptovať a neskôr prichádza štádium optimizmu, ktoré časom vystrieda štádium pesimizmu. Môže to dokonca zájsť až do úplnej beznádeje, rezignácie a fatalizmu, tak ako to opisuje Seligman vo svojej teórii „naučenej bezmocnosti“, kde dospel k záveru, že ľudia sa pri opakovanom prežívaní stresu môžu naučiť reagovať bezmocnosťou. Neskôr takto reagujú aj v situáciách, ktoré by boli schopní efektívne zvládnuť. Zo psychologického hľadiska je prežívanie situácie nezamestnanosti zložitá, zvlášť u dlhodobo nezamestnaných, kedy dochádza k pocitom neužitočnosti, strate zmyslu života, smútku, častá je rezignovanosť a prispôbenie sa novému štýlu života.

Môžeme konštatovať, že sociálne dôsledky nezamestnanosti veľmi úzko súvisia so životnou úrovňou, nakoľko jej pokles môže viesť k negatívnym sociálnym dopadom. Ako najčastejší dôsledok nezamestnanosti sa vyskytuje sociálne vylúčenie, ktoré je spojené s narušením postojov, zmenou sociálnych statusov aj sociálnych rolí nezamestnaného. (Martincová, 2005)

Nezamestnaný človek má blízko k sociálnej izolácii z dvoch dôvodov. V prvotnom nazeraní hovoríme o strate sociálnych kontaktov, nakoľko dochádza k prerušeniu vzťahov zo zamestnania vďaka fyzickej neprítomnosti na bývalom pôsobisku. Len zriedkakedy si jedinec tieto vzťahy dokáže udržať aj po strate zamestnania, pretože s bývalými kolegami už nezdiera spoločné priestory pri výkone práce, nemajú spoločné témy na komunikáciu a nezamestnaný sa cíti akoby stigmatizovaný svojim stavom, bývalým kolegom sa vyhýba. Narušené sú aj ďalšie vzťahy, ktoré nesúvisia s prácou a celkovo sa podstatne znižuje frekvencia sociálnych kontaktov, niekedy aj v rámci najužšej rodiny. (Mareš, 2002)

Sociálnu izoláciu vníma nezamestnaný ako odlúčenie od väčšinovej, teda zamestnanej spoločnosti. Osoby bez práce sa často dostávajú do skupiny jedincov na okraji spoločnosti, napr. bezdomovcov najmä v lokalitách s hromadnou a vysokou nezamestnanosťou. Spája ich rovnaký problém, rovnaký osud, ktorý vzájomne zdieľajú a nemajú pocit viny, či hanby. (Mareš, 2002)

Môže dôjsť k obmedzeniu spoločenského života aj u sociálne aktívnych jedincov, určitú úlohu tu zohráva vek, kedy mladší ľudia zvládajú túto situáciu o niečo ľahšie, keďže majú vybudovanú širšiu sieť sociálnych kontaktov, aj keď nie sú vždy stabilné. Majú väčšiu možnosť získať informácie či príležitosti k platenému zamestnaniu za pomoci svojich priateľov a známych aktívnych v pracovnom prostredí. (Mareš, 2002)

K sociálnej deprivácii, teda k čiastočnému alebo úplnému odlúčeniu od spoločnosti dochádza práve stratou zamestnania s následným pretrhnutím vzťahov, čo má výrazný vplyv aj na psychiku jedinca, keďže človek je tvor spoločenský a ku svojej naplnenej existencii sociálne väzby nevyhnutne potrebuje. Narušenie medziľudských vzťahov, dlhodobá nezamestnanosť, následná chudoba a vylúčenie nielen z trhu práce, ale aj sociálne vylúčenie nevyhnutne spôsobujú psychosomatické ťažkosti.

V danom kontexte sa vynára tiež otázka sociálnej nerovnosti, keď rozdelenie spoločnosti, v ktorej väčšinová časť poníma zamestnanie bázu svojho zmysluplného života a menšinová časť prišla so stratou zamestnania o sociálne istoty. Obmedzený príjem či sociálnu podporu vnímajú nezamestnaní ako stratu možnosti slobodnej voľby a trpia pocitom menejcennosti. Ľudia patriaci do skupiny „vylúčených“ nezriedka zaujímajú negatívny postoj k systému. Často dochádza k strate zmyslu života, nežiaducim sociálnym javom, závislostiam a k iným patologickým javom, dokonca ku kriminalite. (Jusko, 2005)

Predpokladaná súvislosť medzi nezamestnanosťou a sociálno-patologickými javmi je zrejmá. Výskyt negatívnych sociálno-patologických javov spôsobených, resp. súvisiacich s nezamestnanosťou je výrazným determinantom modifikácie životných stratégií nezamestnaných. K sociálno-patologickým javom súvisiacim s nezamestnanosťou by sme mohli zaradiť predovšetkým nadmerné užívanie alkoholu, agresivitu a kriminalitu, patologické hráčstvo, bezdomovectvo a tiež samovražednosť. Alkoholizmus býva častou príčinou problémov v práci, rodine a sociálnych vzťahoch. Veľmi zaujímavým zistením je fakt, že aj získanie zamestnania nemusí vždy znamenať koniec užívania alkoholu. (Buchtová, 2013) Neuspokojenie túžby pracovne sa uplatniť má vážne negatívne dôsledky na ďalší život nezamestnaných. Môže vyvolať negatívny vzťah až odpor k spoločnosti spojený s agresivitou a nárastom kriminality. (Jusko, 2005) Nezamestnaní sú často ohrození patologickým hráčstvom, nakoľko sú často v stave hmotnej núdze a majú vidinu ľahkého a rýchleho získania financií.

Najrizikovejšími sociálnymi faktormi nezamestnanosti vo vzťahu k páchanu trestnej činnosti sú regionálne disparity, vek uchádzačov o zamestnanie a ich vzdelanostná úroveň. Strata zamestnania je vo väčšine prípadov tiež sprievodným javom bezdomovectva. Bezdomovectvo nie je možné skĺbiť s pravidelnou prácou, pretože životný štýl osoby bez domova nemá tradičný denný režim a absentujú pracovné návyky, ktoré je pri tomto spôsobe života ťažké udržať. (Mareš, 2001)

Za jeden z podstatných dôsledkov nezamestnanosti možno považovať nevyužitie potenciálu pracovnej sily, jej schopností, zručností, vedomostí. Zníženie ekonomickej aktivity z dôvodu nezamestnanosti môže viesť nielen k negatívnym sociálnym javom, ale a tiež k zníženiu starostlivosti o vlastné zdravie z dôvodu, že rodiny nezamestnaných sa dostávajú do ťažkej ekonomickej situácie. Nezamestnanosť má závažné sociálne a psychologické dôsledky, keďže výrazne ovplyvňuje duševnú pohodu jedinca, ktorá vedie k pocitu nepotrebnosti, nedostatočnej užitočnosti pre spoločnosť a následne k uzavretosti pred okolitým svetom.

Strata zamestnania predstavuje pre človeka tiež absenciu funkcií, ktoré v jeho živote plní vykonávanie zamestnania. Ide časové členenie, resp. štruktúru priebehu dňa, ďalej skúsenosť, že deľba práce a kooperácia sú nutné, pretože existujú úlohy, ktoré nedokáže človek zvládnuť sám, tiež obohatenie sociálnych skúseností, definovanie statusu a identity človeka v spoločnosti predovšetkým prostredníctvom práce, čím sa akcentuje význam práce ako pravidelnej aktivity potrebnej pre sebarealizáciu človeka. (Buchtová, 2013)

Individuálne zvládnutie straty zamestnania a funkcií, ktoré v živote človeka plnilo, je determinantom kvality života nezamestnaného. Kvalitu života je možné hodnotiť podľa toho, nakoľko sa v ňom uplatňuje prevaha vlastného prežívania, uvedomelosť, činorodosť, tvorivosť a spoločenstvo s druhými ľuďmi.

Konkrétny dopad straty zamestnania je u človeka individuálne modifikovaný životnými stratégiami, ktoré uplatňuje pred i v priebehu nezamestnanosti. Existujú tri základné typy životných stratégií nezamestnaných. Ide o stratégie:

1. spojené s hľadaním zamestnania,
2. stratégie súvisiace s prežitím v nových podmienkach,
3. stratégie zamerané na prekonanie stigmy nezamestnanosti. (Mareš, 2001)

Životné stratégie, ktoré sú spojené s *hľadaním nového zamestnania* sú zamerané predovšetkým na priame osobné či písomné kontakty so zamestnávateľmi, registráciu

na úradoch práce, resp. v sprostredkovateľských agentúrach alebo na využitie osobných kontaktov.

Stratégie súvisiace s *prežitím v nových podmienkach* zahŕňajú predovšetkým stratégie vyhľadávania alternatívnych prostriedkov živobytia.

Stigma nezamestnanosti sa nezamestnaní snažia prekonať vytesnením vlastnej nepriaznivej situácie z vedomia únikom do sociálneho priestoru, v ktorom sa táto negatívna skutočnosť nestigmatizuje, čiastočným prijatím a plnením všeobecných očakávaní spojených so statusom nezamestnaného, t.j. predovšetkým hľadaním si práce, chápaním svojej situácie ako situácie spôsobenej výlučne vonkajšími okolnosťami, adaptáciou na voľnočasové aktivity, resp. aktivity v tzv. šedej ekonomike, aktivitami zameranými do budúcnosti, napr. vzdelávanie, či podporujúcimi fungovanie spoločnosti, ako napr. dobrovoľnícka činnosť, únikom do pozície s hodnotnejším statusom než je status nezamestnaného, napr. odchod do predčasného dôchodku, tehotenstvo alebo ďalšie štúdium. (Mareš, 2001)

Nezamestnanosť zásadným spôsobom ovplyvňuje sociálne správanie a fungovanie človeka v spoločnosti, jeho sociálny status, ako aj zastávané sociálne roly. Reakcie na tieto zmeny prostredníctvom uplatňovaných životných stratégií tak spoluvytvárajú špecifickú kultúru najmä u dlhodobo nezamestnaných ľudí, ktorí uplatňujú rôzne životné postoje, ako napr. obmedzovanie spotreby, postupná adaptácia na túto situáciu prostredníctvom zrieknutia sa pôvodného rozsahu potrieb, rezignovanie v pokusoch zaradiť sa opätovne do hlavného prúdu spoločnosti, upadanie do sociálnej izolácie, apatia.

Dlhodobá nezamestnanosť môže vyvolať stav, keď sa vytvorí špecifická kultúra nezamestnaných. Rozoznávame nasledujúce typy kultúr dlhodobo nezamestnaných:

- *individualistickú kultúru*, v ktorej rámci sa dlhodobo nezamestnaní rozdeľujú na tzv. podnikavých, ktorí sa usilujú o zamestnanie a tzv. kalkulujúcich, ktorí sa o získanie zamestnania neusilujú, vyhovuje im daný stav i sociálny výhody,
- *fatalistickú kultúru*, ktorá je charakteristická spojením sociálnej izolácie dlhodobo nezamestnaných osôb s ich totálnou závislosťou na sociálnom systéme štátu. (Mareš, 2001)

Pokiaľ ľudia s nízkou kvalifikáciou ani neočakávajú vyšší príjem z prípadnej práce než zo sociálnych dávok, je táto situácia demotivačná a vytvára tak možnosť vzniku kultúry života výhradne zo sociálnych dávok. (Brožová, 2003) Pokiaľ by sa taký vzor správania

v spoločnosti začal šíriť a v rodinách prenášať na ďalšie generácie, vytvárala by sa nevítaná základňa tzv. sociálneho parazitizmu ako tolerovaného spôsobu života. (Jusko, 2014)

Pri hľadaní riešení dlhodobej nezamestnanosti by sa mal dôraz klásť predovšetkým na tieto opatrenia:

- identifikácia a hodnotenie dosahu, aký majú na dlhodobú nezamestnanosť - sociálna politika, hospodárska politika, politika zamestnanosti, vzdelávacia politika a iné politiky,
- podpora procesov vedúcich k pochopeniu problému dlhodobej nezamestnanosti, napr. prostredníctvom verejných diskusií,
- podpora inovácií na trhu práce a zvyšovanie efektívnosti politiky trhu práce,
- pravidelné hodnotenie programov rozvoja zamestnanosti. (Rievajová, 2001)

Riešenie problému dlhodobej nezamestnanosti, ako aj ďalších problémov v tejto oblasti si vyžaduje profesionalizáciu poskytovanej pomoci, najmä prostredníctvom etablovania profesijne a edukačne profilovanej sociálnej práce s nezamestnanými.

Nie všetci nezamestnaní čelia rovnakým životným podmienkam. Ak je nezamestnaný absolvent strednej alebo vysokej školy, nemusí to pre neho znamenať takú náročnú životnú situáciu, ako pre nezamestnaného človeka, ktorý má 40 a viac rokov, vlastnú rodinu, domácnosť a nachádza sa v situácii bez príjmu. Práca pre človeka môže znamenať podmienku dôstojnej existencie, prinášať mu materiálny prospech a zároveň poskytuje človeku seberealizáciu a spoločenskú užitočnosť. Podľa Buchtovej a kol. (2013) práca neslúži výlučne na finančné obohacovanie, ale vytvára sociálne pole štruktúrovaných kontaktov s možnosťou viesť rozhovory, stretávať názorovo blízke osoby, uzatvárať kamarátske vzťahy. Ide teda o spoločenské vyžitie s ostatnými a nie iba o zarábanie peňazí. Počas vykonávania práce môže jednotlivec objektivizovať svoje schopnosti a získavať pocit odbornej kompetencie. Tento pocit ho zároveň môže vnútorne naplňovať a dávať mu pocit vlastnej hodnoty. To má obrovský vplyv na psychické zdravie človeka.

Schraggeová (2011) uvádza, že náhla strata zamestnania môže znamenať pre človeka veľký zásah do jeho života, dokonca môže mať traumatizujúce dôsledky. Je to tak aj napriek tomu, že žijeme v demokratickom svete plnom možností, ktorý dočasne umožňuje v podstate plnohodnotný život aj počas situácie, keď človek stratí zamestnanie a je bez mzdy. Mnoho ľudí však nedokáže nazerať na stratu zamestnania pozitívne a to aj napriek tomu, že so stratou zamestnania mu odpadli všetky povinnosti súvisiace s chodením do práce a jej vykonávaním,

získa viac voľného času a môže sa venovať záľubám a veciam, ktoré počas práce eliminoval. Je to najmä z toho dôvodu, že väčšina osôb neberie prácu iba ako nutný životný údel, s ktorým je potrebné sa zmieriť, ale pracuje s určitou dávkou vnútorného uspokojenia. Aj ľudia, ktorých práca nebaví, nenapĺňa, vždy vidia za prácou získavanie peňazí, čo považujú za podstatné a pre nich strata zamestnania môže znamenať rovnako obrovskú záťaž. Problém nastáva až vtedy, keď sa nezamestnanosť mení na dlhodobú a nastáva absencia príjmu u jedinca, resp. v celej rodine. Dlhodobá nezamestnanosť má okrem iného negatívny vplyv aj na sociálne, psychologické a zdravotné životné oblasti človeka. Tieto problémy súvisia predovšetkým s chýbajúcimi financiami potrebnými na uspokojovanie životných potrieb. V tomto stave prichádza do rodiny neistota, strach a stres, ktoré spôsobujú ďalšie životné ťažkosti.

Nezamestnanosť predstavuje neprijemnú situáciu bez ohľadu na to, či strata zamestnania nastala nečakane alebo o tom daná osoba vedela. Vágnerová (2013) uvádza päť fáz, resp. reakcií na nezamestnanosť:

1. *fáza šoku* – osoba sa dozvedá, že prichádza o zamestnanie bez ohľadu na to, či ide o stratu práce s časovým odstupom a daná osoba má čas si začať hľadať nové zamestnanie alebo príde o prácu nečakane a ihneď,
2. *fáza optimizmu* – osoba sa púšťa do hľadania novej práce, pričom dúfa a verí, že si nájde prácu, možno aj lepšiu. V tejto fáze má osoba dobrú náladu, pretože má dostatok financií na život a zároveň si začína uvedomovať, že má viac voľného času.
3. *fáza prechodu do dlhodobej nezamestnanosti* – nezamestnaná osoba si začína uvedomovať svoju situáciu a optimizmus sa začína meniť na pesimizmus spojený s tým, že si osoba prestáva veriť, že by ešte niekedy mohla nájsť dobré zamestnanie,
4. *fáza adaptácie na status nezamestnanej osoby* – nastáva rezignácia nezamestnanej osoby a prichádzajú na rad pocity ako beznádej, depresia, strach o budúcnosť, apatia a pod.,
5. *fáza pretrvávajúcej nedôvery* – aj napriek tomu, že sa osoba po dlhom období zamestná, strach o budúcnosť len tak nezmizne a môže pristupovať k zamestnaniu s nadmernou opatrnosťou, aby sa nič nepokazilo.

Nezamestnanosť môže prebiehať bez vážnych dôsledkov, ale taktiež môže mať katastrofálne dôsledky a to nielen na život jedinca, ale aj na život celej rodiny. Frustrácia

a strach z nedostatku financií dokáže človeka nepriaznivo ovplyvniť do takej miery, že začne mať sklony k alkoholu, gamblerstvu a patologickému správaniu.

Nezamestnanosť je často spojená s poklesom fyzického aj duševného zdravia, chronickým stresom, nižšou životnou spokojnosťou a môže dokonca viesť až k samovražde. Tieto negatívne sociálne, ekonomické a psychologické dopady môžu pretrvávať aj po návrate nezamestnaných ľudí do práce. Nezamestnanosť môže tiež zvýšiť pravdepodobnosť rozpadu rodiny a môže mať negatívne účinky na iných členov rodiny, najmä na deti žijúce v spoločnej domácnosti.

Nezamestnanosť spôsobuje absenciu nielen dôležitých ekonomických zdrojov, ale aj depriváciu piatich latentných psycho-sociálnych potrieb, ktoré sa zvyčajne uspokojujú prostredníctvom pracovnoprávneho vzťahu. Ide o:

1. potrebu časovej štruktúry k svojmu dňu,
2. potrebu sociálnych kontaktov mimo najbližšej rodiny,
3. potrebu byť súčasťou kolektívu,
4. potrebu statusu a osobnej identity,
5. potrebu pravidelnej činnosti. (Pohlan, 2019)

Nedostatok týchto potrieb spolu s ekonomickým napätím vysvetľujú, prečo vnímanie sociálnej integrácie, ako aj subjektívneho blahobytu jednotlivca klesá, keď sa stane nezamestnaným.

2.1 Sociálne dôsledky nezamestnanosti

Keď sa jednotlivci stanú nezamestnanými, zvyčajne strácajú svoje každodenné sociálne kontakty, napr. kolegov, klientov, zákazníkov, študentov, atď. Sociálna účasť jedincov na spoločenskom živote môže zahŕňať formálnu účasť, akou je napr. aktivita v záujmovom združení a neformálnu účasť zastupuje interakcia s priateľmi a príbuznými. Zistilo sa, že nezamestnaní sa zapájajú do sociálnych aktivít menej často a majú menšiu sociálnu oporu od blízkych a príbuzných v porovnaní so zamestnanými jednotlivcami. Okrem toho, psychologické utrpenie, ktoré je spojené s nezamestnanosťou, je znásobené negatívnymi sociálnymi postojmi k nezamestnanosti a predstavuje riziko ďalšieho odcudzenia nezamestnaných od väčšinovej spoločnosti. V dôsledku toho môže strata sociálnych

kontaktov viesť k nižšej životnej spokojnosti. To znamená, že sociálne kontakty sú dôležitým faktorom pozitívne ovplyvňujúcim kvalitu života človeka.

Sociálny status je postavenie jednotlivca v spoločnosti a do značnej miery je definované jeho prácou. Ľudia majú tendenciu vidieť sa podobným spôsobom, ako ich vidia ostatní. Napríklad zamestnaní s relatívne nízkym pracovným postavením majú pocit, že sa s nimi nezaobchádza s rešpektom. Strata zamestnania môže priniesť určitú stigmatu, ako aj pocity hanby a bezcennosti. Táto strata sociálnej prestíže sa môže odraziť v subjektívnom vnímaní obsadenia nižšieho sociálneho postavenia. Zistenia poukazujú na nižšiu životnú spokojnosť v dôsledku zníženia sociálneho statusu a narušenej osobnej identity spôsobených stratou zamestnania. (Pohlan, 2019)

Sebaúčinnosť v sociálno-kognitívnej teórii predstavuje konštrukt, ktorý opisuje schopnosť jednotlivca riešiť náročné situácie prijatím adaptívnych opatrení. Sebaúčinnosť môže byť dôležitou individuálnou charakteristikou na moderných trhoch práce, na ktorých sa čoraz viac zodpovednosti presúva na pracovníka. Zamestnanci budú sebavedomejší, ak nadobudnú schopnosti riešiť problémy a vďaka spätnej väzbe od kolegov a nadriadených budú ich návrhy riešení pozitívne hodnotené. Pracovnoprávny vzťah spája jednotlivcov s kolektívnym spoločným účelom alebo cieľom a mohol by viesť k zvýšeniu sebaúčinnosti jednotlivcov pri dosahovaní spoločných cieľov. Pravidelná činnosť na pracovisku môže jednotlivcovi pomôcť naučiť sa a oceniť svoje vlastné zručnosti. Preto by latentné funkcie zamestnania mali pozitívne ovplyvňovať aj sebaúčinnosť a strata zamestnania naopak môže viesť k nižšej úrovni sebaúčinnosti. Okrem toho sa strata zamestnania môže považovať za individuálne zlyhanie. (Pohlan, 2019)

Sociálna integrácia je dôležitým rozmerom individuálneho hodnotenia životných podmienok a sociálnej situácie. Subjektívna skúsenosť so sociálnym vylúčením môže byť určená pocitom, že nezamestnaná osoba sa stáva nadbytočnou či zbytočnou v spoločnosti. Integrácia na trhu práce zohráva ústrednú úlohu v pocite angažovanosti v spoločnosti. Strata zamestnania môže viesť k deprivácii vo viacerých rozmeroch, ako napr. finančné obmedzenia, strata sociálnych kontaktov a znížené sociálne postavenie, ktoré môžu určovať, do akej miery sa jednotlivec cíti súčasťou spoločnosti. (Schavel, 2010)

Človek v zamestnaní má možnosť nadviazať množstvo kontaktov, stretáva sa s inými ľuďmi. Vytvára si formálne a neformálne vzťahy. Má možnosť získať inú sociálnu skúsenosť ako v rodine. Sociálna integrácia je preto významným determinantom psychickej pohody a

zdravia. Stratou zamestnania vedie k sociálnej izolácii a osamelosti. Stratou práce sa prerušia sociálne kontakty, ktoré si jedinec na pracovisku vybudoval a tie nie je možné nahradiť a len ťažko sa dajú ďalej udržiavať, pretože sa strácajú spoločne zdieľané skúsenosti a zážitky. Pocit sociálnej stigmatizácie spôsobenej stratou zamestnania vedie k obmedzeniu sociálnych kontaktov, nezamestnaní sa začnú vyhýbať tým, ktorí prácu majú, ale vyhýbajú sa aj kontaktom s inými nezamestnanými, pretože negatívne skúsenosti s hľadaním práce sú pre nich depresívne. (Mareš, 2002)

2.2 Psychologické a zdravotné dôsledky nezamestnanosti

Stratou zamestnania či nemožnosťou nájsť si zodpovedajúce pracovné uplatnenia je človek pozbavený možnosti realizovať a presadiť sa pri produkovani prospešných hodnôt, saturovať svoje potreby účasťou na spoločenskej deľbe úloh a povinností. *Potreba zmysluplnej aktivity* nie je dostatočne alebo vôbec saturovaná. Nezamestnaní pociťujú narušenie denného režimu a bežného životného stereotypu. Tým, že nemajú žiadne povinnosti môžu upadať do apatie a nečinnosti. Častou obrannou reakciou na takúto situáciu je formálne zachovanie stereotypu. Nezamestnaný napr. každé ráno vstáva v určitom čase a odchádza z domova presne tak, ako to robil predtým. (Vágnerová, 2013) Nájdenie si vhodnej alternatívy, ktorá by vyplňala voľný čas aktívnou činnosťou, je vhodným riešením situácie nezamestnanosti. Najvhodnejšou skupinou na realizáciu tejto možnosti sú mladí nezamestnaní, ktorí prejavujú výraznejší záujem o ďalšie vzdelávanie, kurzy a tréningy v porovnaní so staršou generáciou. Je to spôsobené tým, že mladí ešte nemajú pevne vybudovanú zamestnaneckú identitu, nie sú v časovej tiesni, sú optimistickejšie naladení a rodina ich finančne podporuje. Rozpad časovej štruktúry dňa a neuspokojovaná potreba aktivity môžu mať z dlhodobého hľadiska negatívne následky na zdravie jedinca najmä v:

- *v oblasti psychického zdravia* - distres, nárast depresivity, negatívne zmeny v sebaaponímaní, sociálnom poznávaní, úzkosť,
- *v oblasti fyzického zdravia* – prejavujú sa príznaky organických ochorení srdcovo-cievneho systému, tráviaceho a vylučovacieho systému, pohybového systému, alkoholové a drogové závislosti.

Časová štruktúra je jednou z latentných funkcií práce a jej zachovanie má pre nezamestnaného význam v zmysle zachovania psychického a fyzického zdravia. Každodenná aktivita pôsobí ako psychicky podporný prostriedok. Porovnávaním foriem aktívneho a

pasívneho oddychu mladých nezamestnaných sa dospelo k záverom, že aktívne využitý voľný čas naplňoval latentné funkcie práce vo väčšej miere než voľný čas strávený pasívne. Iní autori uvádzajú delenie voľnočasových aktivít na spoločenské - kolektívne a individuálne. Spoločenské aktivity poskytujú väčšie možnosti pre sebarozvoj a upevňovanie sociálnych rolí než aktivity individuálne. Zníženie počtu sociálnych kontaktov a spoločenských zážitkov vedú nezamestnaných k tomu, že uprednostňujú individuálne aktivity, ktoré sú časťou ich osobnej identity. Niektorí nezamestnaní si dokážu vytvoriť náhradnú časovú štruktúru, no pre mnohých to predstavuje problém. Väčšinou uvádzajú, že ich deň je menej štruktúrovaný a menej účelovo prežitý v porovnaní so zamestnanými ľuďmi. Tí, ktorí si dokázali vytvoriť náhradnú časovú štruktúru, sú na tom lepšie po psychickej stránke, majú vyššie skóre celkovej pohody, vyššie sebavedomie a nižšiu úroveň depresívnych symptómov. (Schrageová 2011)

Človek si v aktívnej interakcii s reálnymi životnými kontextami utvára profil svojej osobnosti. Ide o celoživotný proces budovania a rozvoja predpokladov jednotlivca realizovať sa ako tvorivá, zrelá a sociálne zdatná osobnosť. Jedným z rozhodujúcich ukazovateľov kvality začlenenia osobnosti do spoločnosti je to, aké hodnoty svojou činnosťou produkuje, nakoľko sú tieto hodnoty ostatnými akceptované a oceňované. Vyradenie zo skupiny zamestnaných so sebou často prináša nepríjemné pocity zbytočnosti, neúspechu. Nezamestnaní prichádzajú o možnosť získať si žiaducu sociálnu pozíciu, ukázať čo dokážu. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie, znižuje sebavedomie a sebaúctu, niekedy vedie k vzniku pocitov menejcennosti. *Zníženie sebahodnotenia* nezamestnaných je jedným z najčastejšie popisovaných dôsledkov nezamestnanosti okrem depresie a zhoršeného psychického zdravia. Nezamestnaný človek stráca po určitej dobe schopnosti a zručnosti, ktoré nevyužíva. Postupne vyhasínajú aj pracovné návyky. Dochádza k stagnácii osobnosti. Schrageová (2011) uvádza rozdiely medzi dlhodobo nezamestnanými a tými, ktorým sa podarilo znovu sa zamestnať. Výsledky poukazujú na to, že dlhodobo nezamestnaní majú významne nižšiu mieru sebahodnotenia a sebadôvery oproti znovu zamestnaným. Ďalej uvádza, že vyššia tendencia dlhodobo nezamestnaných hľadať vysvetľujúce príčiny nezamestnanosti vo vonkajších faktoroch môže byť určitým obranným mechanizmom a prevenciou voči sebaobviňovaniu.

Často diskutovanou otázkou pri riešení problému nezamestnanosti v súvislosti s potrebou hľadania si práce a znovuzamestnania je, či skutočne platí, že akákoľvek práca je lepšia ako

nezamestnanosť. A rovnako, že mentálne a fyzické zdravie človeka sa zlepší, ak sa človek opätovne zamestná. Skutočnosť je taká, že nie u každého sa strata práce spája s pochmúrnym obrazom depresie, apatie a zhoršením zdravia. Zamestnanie s neistou budúcnosťou môže rovnako pôsobiť veľmi negatívne na zdravie a psychiku človeka. Je preto veľmi podstatné rozlišovať medzi istým a neistým pracovným miestom a rovnako aj medzi lepšími alebo horšími pracovnými podmienkami v porovnaní s predchádzajúcim zamestnaním. Mať prácu bez jasnej perspektívy alebo mať neuspokojivé pracovné podmienky je pre niekoho rovnako stresujúce, ako byť nezamestnaným.

Pokiaľ nemôže nezamestnaný nájsť prácu dlhšiu dobu, dostáva sa do fázy *adaptácie na štýl života nezamestnaného*, pre ktorý je typická rezignácia, strata nádeje, fatalizmus, pasivita. Človek prestáva byť aktívny, pretože sa domnieva, že jeho snaha nemá zmysel a pod vplyvom tohto presvedčenia znižuje svoje aspirácie. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie, znižuje sebaúctu, niekedy vedie k pocitu menejcennosti. Nezamestnaný môže mať pocit straty kontroly nad svojím životom, môže sa cítiť bezmocný. Pod vplyvom nejasnej budúcnosti a beznádeje dochádza k strate životnej perspektívy. Stav nezamestnanosti môže aktivitu človeka znížiť alebo tiež akcelerovať. Znížená aktivita znamená, že jedinec na svoju situáciu rezignoval a nerieši ju. Vzdáva sa a vníma nezamestnanosť ako svoj osud, na ktorom nič nezmení. Táto reakcia je častá u ľudí s nízkym vzdelaním a s mnohými negatívnymi skúsenosťami. Zvýšená aktivita vo forme posilnených vôľových vlastností sa môže prejaviť v snahe zlepšiť svoju situáciu a nájsť si prácu. V tejto súvislosti sa hovorí o tzv. bojovnosti, ktorá je lepším predpokladom pre zvládnutie ťažkostí ako pasívna stratégia. (Vágnerová, 2014)

Reakcie jedinca na nezamestnanosť závisia aj na tom, ako si človek nezamestnanosť vysvetľuje. Emocionálne prežívanie situácie bude ovplyvnené tým, či príčina nezamestnanosti je považovaná za vonkajšiu alebo vnútornú a či je znovunájdenie práce považované za ovplyvniteľné reakciami jedinca, alebo je na jeho aktivite nezávislé. Nezamestnaní, ktorým sa nedarí zamestnať, vidia príčiny v prvom rade v externých okolnostiach, napr. zlá ekonomická situácia v spoločnosti, neschopnosť vlády vytvárať pracovné miesta, úmyselná redukcia pracovných miest súkromným sektorom a pod. Nevidia príčinu vo vlastných nedostatočných kompetenciách, ako napr. vzdelanie, pracovné skúsenosti, zručnosti, nedostatok aktivity.

Teóriou, ktorá vysvetľuje mechanizmy, ako ľudia zvládajú stresové udalosti, je *Seligmanova teória naučenej bezmocnosti*. Podľa tejto teórie opakované nekontrolovateľné

situácie zlyhania a neúspechu vedú jedinca k presvedčeniu, že aj v budúcnosti ho čakajú neúspechy. Dôsledkom je behaviorálny, motivačný a emocionálny deficit podporujúci presvedčenie o vlastnej bezmocnosti predikovať a zvládať náročné životné situácie v budúcnosti. To znamená, že jedinec očakáva, že výsledky nebudú závisieť od jeho reakcií. Ak sa teda akákoľvek snaha nezamestnaného zamestnať sa končí neúspechom, môže na základe tejto skúsenosti nastať presun k pocitom bezmocnosti. Nezamestnaný tak dospieva k presvedčeniu, že získanie nového zamestnania je úplne nezávislé od jeho konania. Vyššia tendencia dlhodobo nezamestnaných hľadať vysvetľujúce príčiny nezamestnanosti vo vonkajších faktoroch môže byť na jednej strane určitým obranným mechanizmom a prevenciou voči sebaobviňovaniu, na druhej strane je vyjadrením vlastnej nedôvery, že jednotlivci majú v moci ovplyvniť svoj život (Schraggeová, 2011). Jedinci, podľa ktorých nie je v ich silách udalosti ovplyvňovať, zvládajú záťažové situácie ťažšie ako tí, ktorí majú kontrolu udalostí vo svojich rukách.

Pohoda a duševné zdravie jednotlivcov môžu mať rôzne psycho-sociálne dopady. Nezamestnanosť môže spôsobiť depresiu aj úzkosť, čo môže následne viesť k všeobecnej nespokojnosti so životom, ako aj k problémom duševného zdravia. Spokojnosť so životom možno považovať za schopnosť jednotlivca zarábať financie a premeniť tieto zdroje na dobrý a kvalitný život. Subjektívne hodnotenie kvality života teda možno považovať za ukazovateľ blaha jednotlivca. Slúži ako zastrešujúci rámec pre koncepty, ktoré zdôrazňujú otázky sociálnej integrácie a sociálneho vylúčenia v dôsledku nezamestnanosti. Tí, ktorí majú problémy s duševným zdravím alebo sú nespokojní so svojím životom, budú viac vystavení riziku sociálneho vylúčenia. Je to spôsobené negatívnym vnímaním vlastných schopností človeka. Emocionálna stabilita jedinca je ústredným rozmerom zamestnatelnosti. Štúdie ukazujú, že dlhodobo nezamestnaní čelia vyššiemu riziku predčasného úmrtia a je pravdepodobnejšie, že spáchajú samovraždu, ktorá by sa mohla interpretovať ako najhoršia forma sociálneho vylúčenia. (Pohlan, 2019) Je však potrebné dodať, že existuje aj dobrovoľná nezamestnanosť, jednotlivci môžu dať výpoveď aj dobrovoľne, napr. z dôvodu nespokojnosti so svojimi pracovnými podmienkami a pod. V takomto prípade je vplyv straty zamestnania na subjektívnu pohodu jedinca výrazne menší. Pohoda a duševné zdravie vo veľkej miere súvisia s finančnými prostriedkami, ktorými rodina disponuje. Ak sa zo živiteľa rodiny stane nezamestnaná osoba, rodina musí čeliť rôznymi ekonomickým dôsledkom.

Strata zamestnania vedie k vylúčeniu z trhu práce a nedostatku príležitostí na uspokojenie potrieb. Platené zamestnanie má dve hlavné funkcie, prvou je uspokojovanie

psycho-sociálnych potrieb a druhou je poskytovanie finančných zdrojov, ktoré umožňujú jednotlivcom udržiavať minimálnu životnú úroveň a formovať život podľa subjektívneho vnímania a stanovených cieľov. V dôsledku straty zamestnania sú jednotlivci nútení upraviť svoj životný štýl, napr. zmenou nákupného správania, obmedzovaním výdavkov na spotrebu a pod. Finančné obmedzenia môžu tiež ovplyvniť ich účasť na spoločenských a kultúrnych aktivitách. V konečnom dôsledku môžeme konštatovať, že ekonomická deprivácia pre nezamestnaného človeka predstavuje problém, nezamestnané osoby okrem nedostatku hmotných vecí strácajú aj možnosť potvrdiť výdavkami svoj sociálny status. (Kotrč a kol., 2014)

So stratou príjmu nastáva u nezamestnaných aj zníženie životnej úrovne. Pre dlhodobu nezamestnanú osobu sa jeho stav stáva normálnym a začína si zvykať na svoju nepriaznivú životnú situáciu. Pomoc si žiada od štátu, blízkych a za svoj nepriaznivý stav viní všetkých, okrem seba. Mátel a Schavel (2015) uvádzajú, že po strate zamestnania by sa blízki mali starať o to, aby sa nezamestnaný venoval zmysluplným voľnočasovým aktivitám, aktívne si hľadal prácu a vyhol sa sociálnej exklúzii. Udržiavanie prirodzenej aktivity jedinca zabezpečí, že neprepadne frustrácii spojenjej s nezamestnanosťou.

Mátel a Schavel (2015) uvádzajú, že voľnočasové aktivity vnímame ako základ, aby človek bez práce neprepadol depresiám alebo úzkostiam. Ak nezamestnaný človek iba pasívne čaká, kedy mu niekto ponúkne prácu, môže veľmi rýchlo prepadnúť negatívnym myšlienkam. Počas vykonávania plnohodnotných voľnočasových aktivít človek uzatvára nové kontakty, čím priateľstvá, čo mu môže priniesť vyššiu kvalitu života aj bez zamestnania, aj keď len na krátky čas, kým disponuje finančnými prostriedkami.

Samotné zdravie nepredstavuje iba neprítomnosť choroby, ale celkovú fyzickú, psychickú a sociálnu spokojnosť, z čoho vyplýva, že nezamestnanosť bude mať nezanedbateľný vplyv aj na zdravie človeka. Howley (2020) uvádza štyri mechanizmy, cez ktoré môže nezamestnanosť ovplyvniť zdravie človeka:

1. chudoba,
2. stres,
3. nezdravé správanie,
4. dôsledky pre budúce zamestnanie.

Chudoba sa vzťahuje na finančné napätie a neistotu, ktoré môžu byť spôsobené stratou príjmu. Nezamestnanosť pôsobí ako stresor, ktorý môže mať v konečnom dôsledku aj fyziologické účinky. Predpokladá sa tiež, že nezamestnanosť zvyšuje riziko budúcej nezamestnanosti a stáva sa súčasťou pretrvávajúceho negatívneho cyklu. Nezamestnanosť spočiatku začína ovplyvňovaním duševného zdravia, avšak v priebehu času sa môže prejavovať zmenami na fyzickom zdraví. Mnoho odborníkov si uvedomuje, že duševné zdravie je úzko späté s fyzickým a preto nemôžeme ignorovať to, že nezamestnanosť ovplyvňuje aj fyzické zdravie človeka. Pokiaľ ide o duševné zdravie, zamestnanie a zarábanie dostatočného množstva peňazí na podporu seba a svojej rodiny môže poskytnúť identitu a sebaúctu, ktoré sú dôležité pre udržanie dobrého zdravia. Obavy z toho, ako zabezpečiť seba a svoju rodinu, nestratiť identitu, ktorá často súvisí s prácou, môžu spôsobiť stres, ktorý môže viesť k množstvu zdravotných problémov negatívne ovplyvňujúcich celý ľudský organizmus. Strata stabilného zamestnania môže byť pre mnohých ľudí obrovskou fyzickou a duševnou traumou. Nezamestnanosť býva spojená s rozvojom zdravotných problémov vrátane úzkosti a depresie, nespavosti a iných porúch spánku, prejavujú sa tiež bolesťami hlavy a chrbta, ochorenia srdca, vysoký krvný tlak, cukrovka a pod. (Howley, 2020)

Nezamestnanosť do značnej miery ovplyvňuje psychiku nezamestnaných osôb, u ľudí po strate zamestnania môže dochádzať aj k problémom s komunikáciou, čo často vedie k pocitu bezmocnosti a silným zábránam, ktoré negatívne ovplyvňujú ich uchádzanie sa o nové pracovné miesto. (Dirgová 2017) Mnoho nezamestnaných osôb spadá do depresívnych nálad, ktoré v človeku vyvolávajú pocit, že tieto negatívne životné okolnosti sú nezmeniteľné. Veľmi negatívne psychologické dôsledky straty zamestnania majú najmä ľudia v pred dôchodkovom veku. Takáto situácia môže vo výraznej miere ovplyvniť alebo úplne zničiť vzťahy v rodine najmä v prípade, ak prácu stratí muž, ktorý bol živiteľom rodiny. Ženy sú v porovnaní s mužmi odolnejšie voči vysoko stresujúcim faktorom, ktorým je aj strata zamestnania.

Rodríguez (2021) uvádza päť psychologických dôsledkov nezamestnanosti na človeka:

1. *Strata sebaúcty* – strata zamestnania a dlhý čas potrebný na jeho opätovné získanie má negatívny vplyv na sebaúctu nezamestnanej osoby a začne sa považovať za neschopnú. Sebaúcta je preto jednou z oblastí, ktorá sa v kombinácii nezamestnanosti a duševného zdravia stáva problémovou.

2. *Negatívna nálada* – dlhodobá negatívna nálada sa môže preniesť až do stavu beznádeje, pesimizmu, demotivácie či do klinickej depresie. Okrem prirodzeného pocitu frustrácie je skúsenosť naučenej bezmocnosti medzi dlhodobo nezamestnanými veľmi častá. Ide o stav bezmocnosti, v ktorom človek dospeje k záveru, že čokoľvek robí, nemá žiadny vplyv na svoju schopnosť nájsť si prácu a závisí výlučne od toho, aké okolnosti sú pre neho pripravené.
3. *Zvýšenie úzkosti* – u jednotlivých ľudí sa výrazne nelíši. Je však pravdepodobné, že dlhodobo nezamestnaný bude pociťovať zvýšenú úzkosť najmä vtedy, ak jeho základný fyziologický spúšťač úzkosti bol už predtým vysoký. Zvýšená úzkosť často súvisí s negatívnou náladou, stavom fyzického nepokoja, ťažkosťami s odpočinkom a relaxáciou, dostávajú sa obavy, neistota, nedostatok priaznivých okolností, atď. Nezamestnanosť predstavuje obdobie, v ktorom človek trávi veľa času osamote, kedy si kladie otázky o budúcnosti, ktoré vôbec nie sú uspokojujúce, zamýšľa sa, či a kedy si znova nájde prácu, či si ju udrží a pod. To môže zhoršovať stavy úzkosti.
4. *Zámena identity* – strata práce má negatívny vplyv na identitu človeka práve preto, že keď mal prácu, identifikoval sa s ňou a v spoločnosti vystupoval nie ako osoba, ale ako napr. učiteľ. Otázka nezamestnanosti a duševného zdravia sa významne dotýka toho, kým sme pre spoločnosť.
5. *Sociálne vylúčenie* – práca nám, okrem iného, poskytuje financie a keď ich na dlhší čas stratíme, stratíme aj veľkú časť svojho spojenia s vonkajším svetom a môže sa tak dostať veľký pocit odlúčenia, osamelosti a neschopnosti zúčastňovať sa na živote, na ktorom sa zúčastňujú ostatní.

Vplyv nezamestnanosti predovšetkým na fungovanie rodiny je významný. Rodina ako základná spoločenská bunka potrebuje finančné prostriedky, aby dokázala fungovať v spoločnosti a zachovať si určitú životnú úroveň. Po strate zamestnania môžu prísť do rodiny rôzne psycho-sociálne problémy, s ktorými si rodina nemusí vedieť poradiť, pretože sa s nimi doteraz nestretla. Rybová (2009) uvádza, že nezamestnanosť môže mať výrazne negatívne dopady na fungovanie rodiny, pričom negatívny dopad nezamestnanosti nesúvisí len s finančnými problémami, ale aj s krízou, ktorá sa môže prejaviť v dôsledku rodinných problémov. Pri nezamestnanosti sa narušajú denné zvyklosti členov rodiny, mení sa stereotyp rodinného života, ohrozené je postavenie autority a pod. Nezamestnanosť muža môže mať veľmi výrazný vplyv na jeho psychické zdravie, čo sa môže odraziť v delikventnom správaní, v nadmernom požívaní alkoholických nápojov či v násilí páchanom na žene alebo deťoch. Csikósová a Bujdová (2020) dodávajú, že nezamestnanosť v rodine, najmä ak je nechcená,

môže mať aj medzigeneračný dopad. Tento efekt je podložený rôznymi zisteniami, pričom znázorňuje fakt, že nezamestnanosť otcov má negatívny dopad na spokojnosť synov s ich životom. Nezamestnaný otec môže v synovi vyvolávať pocit neistoty, čo sa môže preniesť až do dospelosti, kedy si samotný syn nebude vedieť nájsť alebo udržať pracovné miesto. Pozitívny vplyv rodiny je vnímaný v prípadoch, kedy jej členovia podporujú nezamestnaného otca, pretože veria v jeho schopnosť nájsť si prácu. Tento pozitívny prístup môže výrazne posilniť rodinné vzťahy.

Nezamestnaná osoba stráca po určitej dobe pracovné zručnosti, ktoré nevyužíva a pracovné návyky, čím dochádza k stagnácii osobnosti. Nezamestnanosť zapríčiňuje aj nemožnosť realizovať sa na vytváraní hodnôt, čo taktiež negatívne vplýva na psychické zdravie človeka. Nezamestnaná osoba stráca objektívne spojenie s realitou, môžu sa jej zmocňovať pochybnosti o vlastných schopnostiach, čo spôsobuje strach z budúcnosti. Podľa Csikósovej a Bujdovej (2020) je zo psychologického hľadiska dôležitá aj dĺžka nezamestnanosti, pričom čím dlhšie nezamestnanosť trvá, tým horšie môže mať psychické dôsledky. Pre dlhodobo nezamestnané osoby je veľmi podstatná práca na emocionálnej stabilite, aby sa tak predišlo duševným aj fyzickým zdravotným problémom.

2.3 Sociálna práca s nezamestnanými

Sociálna práca je predstavuje teoretickú spoločenskovednú disciplínu, ale tiež oblasť praktickej činnosti, ktorej cieľom je odhaľovanie, vysvetľovanie, zmierňovanie a riešenie sociálnych problémov. Sociálna práca sa opiera o rámec spoločenskej solidarity, o ideál napĺňania individuálneho ľudského potenciálu. Sociálni pracovníci pomáhajú jednotlivcom, celým rodinám, rôznym sociálnym skupinám či komunitám dosiahnuť spôsobilosť k sociálnemu uplatneniu alebo ju získať späť. Okrem toho sa spolupodieľajú na vytváraní priaznivých spoločenských podmienok pre uplatnenie svojich klientov v reálnom živote a napomáhajú k odstraňovaniu spoločenských bariér. U klientov, ktorí sa nemôžu spoločensky uplatniť, podporuje sociálna práca vytváranie podmienok pre zabezpečenie dôstojného spôsobu života. Sociálna práca je dôležitým faktorom pomoci aj pre kategóriu ľudí bez práce.

V sociálnej práci sa rozlišujú činnosti na mikroúrovni, mezoúrovni a makroúrovni. Na mikroúrovni pracuje profesionálny sociálny pracovník formou prípadovej práce. Ide o vedenie prípadu, o individuálne podporovanie klientových schopností vyrovnáť sa s daným problémom. Základnou činnosťou pri práci s prípadom je sociálne poradenstvo – nielen individuálne, ale aj skupinové.

Sociálna práca so skupinou má rôznorodú podobu aktivít, napr. organizovanie rekvalifikačných kurzov, stretnutí pre nezamestnaných ľudí, či víkendové programy v prírodnom prostredí pre rizikovú mládež a množstvo ďalších. Ich cieľom je poskytnúť skupinovú terapiu, ktorá má klientom poskytnúť spätnú väzbu o tom, ako pôsobia na ľudí vo svojom okolí a zároveň podať správny návod na riešenie ich konkrétnych ťažkostí.

Sociálna práca s rodinou môže mať podobu užšie zameraných aktivít organizovaných pre rodinu alebo skupinu rodín, napr. poradenstvo rodinám pri adopcii detí, po rozvode manželov, osveta pre rodičov, ktorých detí užívajú drogy alebo trpia inými závislosťami a pod. Ide o rodinnú terapiu, ktorej cieľom je zlepšiť fungovanie rodiny, vzájomnú komunikáciu, vymedziť roly jednotlivých členov rodiny, určiť hranice a zodpovednosť medzi jednotlivými členmi rodiny.

Komunitná sociálna práca spočíva v organizácii akcií miestneho spoločenstva s cieľom naplniť lokálne potreby alebo nájsť riešenie lokálneho problému. Sociálny pracovník môže iniciovať akcie s rôznym zameraním, koordinovať činnosť ich účastníkov, propagovať ich v širšom okolí. Špecifickou komunitnou sociálnou prácou je práca s rómskym etnikom. Jednou z ciest, ako postupovať pri práci s Rómami, je vzájomná spolupráca medzi rodinou, školou a voľnočasovými aktivitami. (Matoušek, 2013) Pedagógom v škole pri vyučovaní pomáha asistent, ale tu sa otvára aj priestor pre aktívne zapojenie sociálnych a misijných pracovníkov, ktorí by individuálne pracovali s jednotlivcami, aj s celými rodinami pri získavaní základných sociálnych zručností a tak vytvárali podmienky pre edukáciu príslušníkov tohto etnika. Je dôležité nadviazať spoluprácu rodičov rómskych žiakov so školou a navodiť atmosféru vzájomnej dôvery. Terénna sociálna práca môže výrazne napomôcť pri vnímaní hodnoty vzdelania a následného uplatnenia Rómov na pracovnom trhu. Podnetnými sú vzory personalizované v konkrétnych úspešných ľuďoch z vnútra komunity, či už ide o zručných remeselníkov, podnikateľov, nadaných hudobníkov či vysokoškolsky vzdelaných Rómov, ktorí zastávajú nezastupiteľnú pozíciu pri formovaní sociálnych návykov a motivovaní svojho etnika ku vzdelaniu a práci.

Cieľom sociálnej práce s nezamestnanými je zníženie rizika ich sociálneho vylúčenia v rovine ekonomickej, sociálnej, aj psychologickej. Sociálna pomoc musí vždy prihliadať na špecifickú situáciu nezamestnaného. Bezpodmienečne nevyhnutná je spolupráca s ďalšími odborníkmi a znalosť využiteľných zdrojov podpory, ktoré sú pre klienta vhodné a dostupné.

Sú to zdroje ponúkané štátom v rámci aktívnej politiky zamestnanosti. Ďalšie zdroje ponúka neziskový sektor, ide napr. o dobrovoľnícku činnosť a pod.

Sociálna práca plní u cieľovej skupiny nezamestnaných dve základné funkcie:

1. *Je nevyhnutnou intervenciou pri zvládaní bezprostredných dôsledkov nezamestnanosti* – materiálnej, sociálnej, psychickej deprivácie dlhodobo nezamestnaných a ich rodín. Nezamestnanosť narušuje psychiku, sebadôveru, vzťahy v rodine i k sociálnemu okoliu. Dochádza k zmene sociálnej roly a schopnosť zvládať životné situácie je obmedzená. Stav nezamestnanosti výrazne dopadá na psychickú pohodu, aj fyzické zdravie jedinca.

2. *Poskytuje pomoc pri návrate nezamestnaných na trh práce.* Dlhodobá nezamestnanosť má mnoho objektívnych, aj subjektívnych príčin. Najčastejšie ide o nízku kvalifikáciu nezamestnaných a o postupnú stratu záujmu o prácu. Môže ísť tiež o znevýhodňovanie či rôzne formy diskriminácie na pracovnom trhu zo strany zamestnávateľa. (Matoušek, 2013)

Sociálnu prácu s nezamestnanými možno tiež zadefinovať nasledovne:

- Sociálna práca v lokalitách, ktorá spočíva vo vyhľadávaní sociálne vylúčených a následne v ich motivácii k práci či vťahnutí do rôznych projektov a aktivít.
- Poradenstvo v rámci služieb zamestnanosti, napr. skupinové, či individuálne. Vhodné je tiež elokovanie informačných centier z úradov práce priamo do oblastí, ktoré sú najviac ohrozené sociálnym vylúčením, napr. do komunitných centier.

Príprava pre zamestnanie, ktorá v sebe zahŕňa napr. orientáciu nezamestnaných na pracovnom trhu, výcvik sociálnych spôsobilostí, komunikačných schopností, nácvik pracovných zručností a pod. (Matoušek, 2013)

Základným aspektom sociálnej práce pritom zostáva vzájomná ľudská pomoc a žiada sa, aby vždy pamätala na integrálne dobro ľudskej osoby. Sociálna práca ako faktor pomoci poskytuje celý komplex služieb tam, kde človek nedokáže realizovať svoje úlohy a ciele. Potreba sociálnej pomoci vzniká pri narušení kvality života, ako je to napr. u nezamestnaných, ktorým sa nedarí nájsť svoje uplatnenie na trhu práce.

Cieľom sociálnej práce je poskytovanie odbornej pomoci všetkým, ktorí sa ocitnú v nepriaznivej sociálnej situácii a ktorí si nedokážu sami, ani s pomocou rodiny a blízkych osôb poradiť a nájsť pozitívne riešenie svojho problému. (Levická, 2007) Ako špecifický cieľ sociálnej práce môžeme zadefinovať hľadanie a nachádzanie riešení pri vzniku nepriaznivej

životnej situácie u ľudí, ktorí dlhodobo nedokážu riešiť sociálne problémy a ich sociálna situácia sa tým zhoršuje.

Vedný odbor sociálna práca je zameraný predovšetkým na preventívne pôsobenie medzi ohrozenými skupinami obyvateľov, sústreďuje sa na rizikové faktory a usiluje sa predchádzať vzniku akútnych krízových situácií u jednotlivcov i celých komunít.

Pre sociálnu prácu je charakteristické, že sa vo svojich rôznych formách zameriava na rozmanité a komplexné vzťahy medzi ľuďmi navzájom a vzťahmi k prostrediu, ktoré ich obklopuje. Jej primárnu úlohou je umožniť, aby všetci ľudia mohli naplno rozvinúť svoje schopnosti a danosti pre službu iným a zároveň pre uspokojenie vlastnej potreby seberealizácie. (Hetteš, 2013)

Sociálna práca sa tiež zameriava na uľahčenie zvládania ťažkostí tým jednotlivcom, ktorým sa v danom čase nedarí nájsť svoje uplatnenie a strácajú zmysel života. Sociálna práca je tiež nápomocná pri odstraňovaní spoločenských bariér, sociálnych nerovností a nespravodlivosti. Dokáže adekvátne reagovať na krízy a akútne situácie, zároveň aj na každodenné osobné a spoločenské problémy, ktoré čoraz častejšie a markantnejšie vystupujú na povrch. Sociálna práca využíva mnoho postupov a odborných činností, ktoré sú prepojené s jej zameraním na človeka ako osobu, kvalitu života a prostredie, v ktorom žije. (Hetteš, 2013)

Sociálna práca je profesia, ktorá sa zameriava na pomoc, podporu a sprevádzanie sociálnych klientov, ktorými môžu byť jednotlivci, rodina, skupina, či komunita. To sa deje prostredníctvom profesionálnej činnosti kvalifikovaných sociálnych pracovníkov s cieľom zlepšenia alebo obnovenia psycho-sociálneho fungovania sociálnych klientov a zároveň aj utvárania priaznivých životných podmienok. (Mátel, 2011)

Sociálna práca predstavuje umenie zaobchádzať s ľuďmi a ponúka im odborné vedomosti a praktické zručnosti. Sociálny pracovník si musí získať najmä dôveru klienta, následne ovládať všetky postupy a zákonitosti so zámerom dokázať sa dokonale orientovať v situáciách, ktoré prináša život jednotlivcom i celým rodinám. Ide o pomoc človeku v sociálnej núdzi, ktorý nemá dostatok možností uplatniť sa a nedokáže sa sám prispôbiť okolnostiam života. Sociálna práca tak spočíva v odhaľovaní, vysvetľovaní, zmierňovaní a v riešení sociálnych problémov. (Matoušek, 2012)

Predmetom sociálnej práce je podpora klientov v takých sociálnych situáciách, ktoré sú jedinečné a zároveň komplexné a očakáva sa ich riešenie a tak nastáva sociálna intervencia v rôznych oblastiach. Sociálna práca je interdisciplinárna vedná disciplína, ktorá aplikuje poznatky iných príbuzných odborov - sociológie, psychológie, pedagogiky, práva a ďalších.

Úlohou sociálneho pracovníka je podporovať sociálne fungovanie klientov tak, aby získali potrebné informácie a nadobudli požadované schopnosti a následne sami dokázali zvládnuť nároky prostredia a prekonalí svoju nepriaznivú životnú situáciu.

K náplni činnosti sociálneho pracovníka patrí:

- skúmanie sociálnej anamnézy, určenie sociálnej diagnózy, vypracovanie plánu sociálnej terapie, určenie rozsahu, druhu a potreby sociálnych opatrení,
- pomoc klientovi prekonať prekážky sociálneho aj ekonomického charakteru, ktoré bránia jeho úspešnému začleneniu do spoločnosti,
- poskytnutie odborného poradenstva z oblasti sociálneho a dôchodkového zabezpečenia,
- spolupráca s rodinnými príslušníkmi,
- zastupovanie klienta na úradoch, súdoch, spolupráca s úradom práce najmä v rámci starostlivosti o rodinu a dieťa,
- sprostredkovanie opatrovateľskej služby,
- vykonávanie výchovnej a osvetovej činnosti, atď. (Strieženec, 2017)

Profesia sociálneho pracovníka a jej vnímanie v spoločenskom kontexte si vyžaduje nevyhnutnosť zmeny v uvažovaní nad hodnotou profesie. Je nutné oveľa viac poukazovať na hodnoty sociálnej práce, ide predovšetkým o empatiu a profesionalitu. Čím sú problémy spoločnosti komplikovanejšie, tým sú kladené vyššie nároky na kvalitu odbornej prípravy na povolanie sociálneho pracovníka. Dôležitými sú tiež osobnostné predpoklady sociálneho pracovníka, medzi ktoré sa zaraďujú cieľavedomosť, iniciatíva, zmysel pre poznanie súvislostí, samostatné rozhodovanie, abstrakcia, predvídavosť, invenčnosť, tiež sebakritickosť, zmysel pre humor, odolnosť voči stresu, schopnosť niesť zodpovednosť a znášať riziko, odmietanie stereotypov a rýchlych záverov, záujem o nové poznatky a informácie, potreba participácie, potreba komunikácie s klientom aj so spolupracovníkmi. (Strieženec, 2006)

Úlohou sociálnych pracovníkov je poskytovať pomoc pri riešení existujúcich sociálnych problémov svojich klientov. Celý proces práce s klientom sa sústreďuje na poznanie jeho nepriaznivej sociálnej situácie a následné hľadanie jej riešenia, pričom už počas skúmania sociálnej situácie sa ukazuje jej možné riešenie, nakoľko počas samotného rozhovoru s klientom sociálny pracovník získava informácie a následne sa usiluje na ich základe navrhnúť a ponúknuť možné riešenia na odstránenie sociálneho problému.

Nezastupiteľnú úlohu zohrávajú sociálni pracovníci aj pri sociálnej integrácii klientov, chránia tých, ktorí sa nedokážu ochrániť sami, usilujú sa motivovať a napomáhať k vytváraniu vzťahov jednotlivcov s prostredím, atď. Výsledkom práce sociálneho pracovníka je spokojný klient, vyriešený sociálny problém a zlepšená sociálna situácia klienta. Prvoradým je teda záujem klienta.

Sociálna pomoc, ktorú poskytuje sociálny pracovník, je viacdimenziálna, aj preto pri metódach intervencie využíva sociálny poradca tie, prostredníctvom ktorých je sociálna pomoc adekvátne a adresná konkrétnym potrebám klienta. (Matoušek, 2005)

Sociálna práca napomáha tiež sociálnemu rozvoju a sociálnej súdržnosti. Jedným z praktických prienikov sociálnej politiky a sociálnej práce sú sociálne intervencie. K sociálnym intervenciám v oblasti služieb zamestnanosti patria predovšetkým aktívne opatrenia na trhu práce, príspevky poskytované v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, projekty a programy realizované v tejto oblasti a podpora zamestnávania občanov so zdravotným znevýhodnením.

Súčasný systém aktívnych opatrení na trhu práce v SR je možné klasifikovať do troch podskupín:

1. Nástroje zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie.
2. Nástroje zamerané na podporu vytvárania nových pracovných miest - vo vzťahu k dlhodobo nezamestnaným občanom tu patrí napr. integrácia znevýhodnených občanov a pod.
3. Nástroje zamerané na podporu a udržanie existujúcich pracovných miest ako prevencia dlhodobej a opakovanej nezamestnanosti, tu patrí napr. príspevok na podporu udržania pracovných miest poskytovaný zamestnávateľom. (Jusko, 2014)

Predpokladom úspešnosti procesu realizácie aktívnych opatrení na trhu práce, najmä v oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce, ako aj finálnym efektom ich uplatňovania napr. v podobe príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť je sociálna suverenita uchádzača o zamestnanie a podpora aktívnych postojov k zamestnaniu, čím sa napomáha k sociálnej stabilite a prosperite celej spoločnosti.

K sociálnym intervenciám v službách zamestnanosti výrazne orientovaných na posilňovanie sociálnej suverenity dlhodobo nezamestnaných občanov patria aj projekty a programy financované prevažne zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu, sú to projekty národné aj regionálne, zamerané na podporu začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce, na aplikáciu nových aktívnych opatrení na trhu práce, na zlepšenie situácie v oblasti zamestnanosti v rámci partnerstiev, na podporu rozvoja regionálnej zamestnanosti, či na investičnú a individuálnu štátnu pomoc investorovi a tiež projekty a programy na podporu rozvoja a zvyšovania zamestnateľnosti mladých ľudí. Ide tiež o podporu diverzity a budovanie otvoreného pracovného prostredia spojenú so sociálnou inklúziou. (Hetteš, 2013)

Sociálne intervencie predstavujú súhrnné označenie pre rôzne typy opatrení, ktoré sa vyznačujú dvoma základnými rysmi. Po prvé - ide o opatrenia usilujúce sa o zmenu sociálneho prostredia u ľudí, u ktorých nastala negatívna sociálna udalosť. Po druhé - ide o opatrenia, ktoré sociálni klienti vedome uplatňujú ako nástroje napĺňania cieľov smerujúce k prekonávaniu existujúcich dôsledkov sociálnych udalostí. (Matoušek, 2012)

Z hľadiska vplyvu sociálnych intervencií na sociálnu suverenitu človeka je dôraz kladený na samotnú prácu s klientom, z aspektu sociálnej politiky ide o finálny efekt makrosociálnych intervencií, ako napr. zníženie miery chudoby, či zníženie miery dlhodobej nezamestnanosti.

Opatrenia aktívnej politiky trhu práce smerujú tiež k zabezpečovaniu a udržiavaniu sociálnej suverenity jednotlivcov, v čom je možné identifikovať pozitívny synergický efekt sociálnej politiky a sociálnej práce.

2.4 Sociálny pracovník ako pomáhajúca profesia

Duševné zdravie je bezpodmienečne prepojené s fyzickým zdravím, čo znamená, že ak má človek dlhodobý strach o budúcnosť, skôr či neskôr sa to prejaví aj na fyzickom zdraví.

Je preto na mieste riešiť situáciu nezamestnanosti ešte skôr, ako sa prehĺbi do zdravotných problémov. Pri riešení nezamestnanosti a problémov s ňou spojených je vhodné požiadať o pomoc sociálnych pracovníkov, ktorí sa špecializujú na tento druh pomoci. Profesionálna pomoc v tomto prípade môže mnohé nepriaznivé situácie zmierniť, čím sa predíde zbytočným negatívnym dôsledkom spojeným s nezamestnanosťou.

Pojem pomáhajúce profesie je dlhodobo zaužívaný. Pomáhajúce profesie sa zameriavajú na pomoc iným - jednotlivcom alebo skupinám. Sociálny pracovník ako pomáhajúca profesia má nezastupiteľné miesto aj v modernej spoločnosti.

Cieľom pomáhajúcej profesie je podpora človeka a odborná pomoc. Takéto profesie majú spoločné črty v tom, že sa snažia o riešenie problémov ľudí, poskytujú im pomoc a podporu. K človeku pristupujú individuálne podľa konkrétnych potrieb človeka. Matoušek (2003) delí pomáhajúce profesie do dvoch stupňov:

1. sociálni pracovníci, psychiatri, psychológovia a pod., ktorí by mali vedieť pomáhať ľuďom pri zvládaní ich sociálnych a emočných problémov,
2. lekári, duchovenstvo, zdravotné sestry, učitelia a pod., teda odborníci, ktorí by mali byť schopnými pomáhať ľuďom pri celkovom zvládaní problémov.

Sociálny pracovník by v tomto kontexte mal vedieť pomôcť ľuďom hľadajúcim prácu, tým, ktorí sa ocitli v zložitej situácii po strate zamestnania alebo túžia po zmene zamestnania, zvýšení kvalifikácie a pod.

Sociálny pracovník je často vnímaný ako sociálny poradca, ktorého úlohou je zistiť charakter sociálnej situácie a príčinu jej vzniku, pričom klientovi poskytuje ponuku možných riešení, dokáže ho usmerniť a odporučiť mu - ak je to potrebné - odborné služby poskytované špecializovanými inštitúciami. Nesmie zabúdať na fakt, že klient, ktorý sa ocitol v nepriaznivej životnej situácii, je veľmi zraniteľný a to, že vyhľadal pomoc, svedčí o momentálnej neschopnosti dostať sa z neprijemnej situácie. (Dirgová, 2017) Práve z uvedeného dôvodu by mal sociálny pracovník byť komplexnou osobnosťou, ktorá vyvoláva rešpekt, ale zároveň mu je vlastná empatiu a úcta ku klientovi. Sociálny pracovník vedie s klientom dialóg, preto by mal dokázať správne klásť otázky, aby pochopil celú situáciu správne a zorientoval sa v skutočnostiach, ktoré k nej viedli. A v konečnom dôsledku by mal klientovi ponúknuť konkrétne návrhy riešení, ktoré by ho naviedli na správnu cestu

z nepriaznivej životnej situácie, ktorej musí momentálne čeliť. Na to potrebuje sociálny pracovník dostatočné odborné vzdelanie aj prax.

Sociálneho pracovníka vymedzuje odborná literatúra ako osobu vykonávajúcu prácu so sociálnym klientom, ktorá mu poskytuje predovšetkým odborné poradenstvo. Komplexnú definíciu sociálneho pracovníka podáva Strieženec (2001), podľa ktorého je sociálny pracovník odborníkom, ktorý disponuje predpokladmi, vlastnosťami a schopnosťami, ktorými prispieva k výraznému zlepšeniu sociálnej situácie klienta a usmerňuje ho k správnym postojom. To vyžaduje empatické vnímanie individuality každého klienta.

Sociálny pracovník so svojimi kompetenciami dokáže poskytnúť klientovi orientáciu v sociálnych interakciách a vnímaní sociálnej reality. Je tiež zorientovaný v ponúkaných možnostiach, opatreniach, vie vecne posudzovať postupy a ich vhodnosť pre klienta. Klientom hľadajúcim si zamestnanie je k dispozícii odborná poradenská činnosť realizovaná sociálnym pracovníkom. (Oláh – Schavel, 2006)

Sociálny pracovník svojou činnosťou prispieva:

- k zintenzívneniu sociálnych vzťahov v sociálnom prostredí, ktoré sú narušené,
- k nabádaniu jednotlivcov ku vhodným postojom voči životu a ku vhodnému spoločenskému prostrediu,
- napomáha človeku žiť život v slobode v sociálnom prostredí,
- napomáha k vytváraniu rovnováhy medzi možnosťami klienta, vlastnými potrebami a schopnosťami jednotlivca a medzi požiadavkami sociálneho prostredia,
- eliminuje poruchy, ktoré súvisia s interakciou v rámci sociálneho prostredia,
- učí človeka rozvíjať a zlepšovať vlastné schopnosti pri riešení svojich problémov,
- privádza jednotlivcov k zodpovednému správaniu pri riešení životných situácií,
- zhromažďuje poznatky o konkrétnych sociálnych situáciách, atď. (Vondráková – Selická, 2016)

Gabura (2005) prezentuje základné metódy, ktoré využíva sociálny pracovník na trhu práce nasledovne:

- Informácia ako elementárna metóda poradenskej práce s klientom - sociálni klienti prichádzajú, aby získali potrebné informácie a poznatky, ktoré im pomôžu zorientovať sa v probléme a nájsť vhodné riešenie.

- Distribúcia – využíva sa v prípade, ak sociálny pracovník nedokáže klientovi pomôcť, pošle ho k inému vhodnému odborníkovi.
- Ventilácia – klient pociťuje silnú potrebu vyrozprávať sa, keďže sa nemá komu zdôveriť.
- Povzbudenie - poskytuje sociálny pracovník klientovi pri neúspešných pokusoch o hľadanie zamestnania.
- Modelovanie - sociálny pracovník modeluje určité situácie zo života, ktoré by mohli byť reálne.
- Hranie rolí - klient je v úlohe, ktorú by mohol reálne zažiť, môžu sa v ňom odkrývať jeho postoje, postoje správania a pod.
- Interpretácia - sociálny pracovník aktívne dopĺňa nedostatočné údaje, ktoré zostali skryté klientom.
- Tréning - dôležitými zložkami sú učenie, opakovanie a nácvik potrebných zručností.
- Relaxačné techniky – využívajú sa na uvoľnenie psychiky klienta.

Sociálny pracovník v službách zamestnanosti ako pomáhajúci profesionál má dokázať kompetentne vykonávať sociálnu prácu a tým naplňovať jej ciele. Jeho kompetencie zahŕňajú primerané odborné vzdelanie v oblasti sociálnej práce, aby dokázal tieto vedomosti aplikovať v praxi. (Vaska, 2014)

2.5 Prístupy sociálnej práce k nezamestnaným klientom

Sociálny pracovník, ktorý pracuje s klientom v oblasti sociálneho poradenstva, pôsobí ako sociálny poradca. Každý sociálny poradca môže pracovať ako sociálny pracovník, ale nie naopak. Vychádzame z toho, že sociálna práca tvorí všeobecný základ, na ktorý nadväzuje špecializácia - sociálne poradenstvo. Sociálny pracovník v rámci poradenstva zisťuje rozsah a charakter situácie, napr. hmotnej núdze, príčiny jej vzniku, poskytuje informácie o možnostiach riešenia, usmerňuje klienta a odporúča poskytnutie odborných poradenských služieb špecializovanými inštitúciami.

V odborných publikáciách sú zadefinované určité predpoklady, ktorými by mal disponovať človek, ktorý chce pracovať ako sociálny poradca. Dosiahnuté vzdelanie z oblasti sociálnej práce samo o sebe ešte nedáva záruky na kvalitné poskytovanie sociálneho

poradenstva. V pomáhajúcich profesiách je súčasťou základných kvalifikačných predpokladov aj osobnostná výbava pracovníka. Poslaním sociálneho poradcu je odhaliť sociálne potreby klienta, mobilizovať jeho zručnosti a schopnosti tak, aby si dokázal tieto potreby relatívne uspokojiť mobilizáciou vlastných vnútorných, aj vonkajších síl. (Mydlíková, 2005) Sociálny poradca má dokázať motivovať ľudí, ktorí sa nachádzajú v sociálnej kríze, k zmene svojej situácie a v situáciách napätia a konfliktu má reagovať profesionálne, nie emocionálne. Sociálny pracovník sa často ocitá v situáciách, kedy nemá čas, ani možnosť problém konzultovať s inými odborníkmi a musí sa rýchlo rozhodnúť a prevziať zodpovednosť za riešenie situácie na seba. Poradca musí otvorene komunikovať a musí vedieť preukázať, že má pozitívny vzťah ku svojim klientom, bez akýchkoľvek podmienok prijímať klientov ako osoby - bez ohľadu na to, kým sú, čo hovoria alebo čo robia. (Matoušek, 2013)

Sociálny poradca musí popri požiadavke kvalitnej odbornej prípravy rozšírenej o poradenské zručnosti byť predovšetkým sociálne zrelou osobnosťou s morálnym statusom a značnou schopnosťou empatie. (Levická, 2003) Medzi osobnostné predpoklady kvalifikovaného sociálneho poradcu zaraďujeme psychickú odolnosť, trpezlivosť, sebaovládanie, láskavosť a úctu k druhým, rozhodnosť, sebaistotu, kreativitu, flexibilitu, pohotové reagovanie, schopnosť improvizácie, atď. Nezanedbateľná je tiež schopnosť riešiť morálne a etické problémy a dilemy. (Kasanová, 2013)

Odborné publikácie uvádzajú nasledujúci popis požadovaných schopností a zručností sociálneho poradcu:

- Základné zručnosti - rešpekt, úprimnosť a empatia. Pri ich aplikácii v sociálnej praxi klient vníma vlastnú hodnotu a cíti, že ho sociálny poradca chápe a je pripravený mu dôverovať.
- Schopnosť nájsť a definovať problém. Ide o schopnosť správne klásť klientovi otvorené otázky, schopnosť vyjednávať, sumarizovať zistenia, reflektovať zmeny, konkretizovať a personalizovať bez obáv zo stretu protichodných záujmov. Klienta to vedie k tomu, že hovorí samostatne a vysvetľuje svoju situáciu, tiež lepšie chápe, ako sa cíti a prečo sa tak cíti, následne uvažuje o možnostiach a hľadá alternatívy na zmenu svojej negatívnej situácie, usiluje sa slobodne si zvoliť také, ktoré sú pre neho najviac vyhovujúce.

- Schopnosť nachádzať cesty, ako problém riešiť. Tu je nutné definovať súbor problémov, stanoviť stratégie a napláňovať činnosti a postupné kroky k ich riešeniu. Klienta to vedie k tomu, že sa naučí chápať, čo je potrebné urobiť z jeho strany a následne dokáže jasne definovať svoje úlohy v sociálnom procese, napláňovať a uskutočniť všetko potrebné k vyriešeniu svojej situácie. (Matoušek, 2013)

Sociálny poradca pracuje intenzívne s človekom, ktorý sa nachádza v kríze. Takýto klient je veľmi zraniteľný a celková integrita sociálneho poradcu, jeho životná filozofia a štýl práce, ktoré sú v symbióze, klientovi dodávajú pocit istoty. V konečnom dôsledku klienta dokážu zmobilizovať a namotivovať k riešeniu svojej problémovej situácie vlastnými silami.

Sociálny poradca sa často zameriava na dosahovanie konkrétnych výsledkov, ktoré sú viditeľné a poskytujú mu pocit zadosťučinenia. Nemal by však zabúdať na to, že klientovi častokrát pomôže aj pocit blízkosti iného človeka a vzájomné pochopenie. Na to, aby sociálne poradenstvo malo význam a aby sociálny poradca dokázal klientovi pomôcť pri riešení jeho problémov a situácie, v ktorej sa ocitol, napr. ostal bez práce, je veľmi dôležité vytvoriť si dobrý vzťah medzi klientom a poradcom. Ide o vzťah dôvery klienta voči sociálnemu poradcovi, ktorý vytvára predpoklad na dobrú vzájomnú spoluprácu a na konečné vyriešenie alebo aspoň zmiernenie problémovej situácie klienta. Pozitívne vzťahy sa vyvíjajú vtedy, keď človek zjavne rešpektuje druhých, je úprimný, snaží sa vidieť veci očami toho druhého, je empatický a snaží sa vyhýbať akémukoľvek posudzovaniu iných. Dôležitá je aj schopnosť prejavovať vlastné emócie. Ak človek cíti sociálnu oporu, je pravdepodobnejšie, že bude ochotný a schopný ľahšie zvládať svoje problémy.

Kvalitná a efektívna komunikácia vo vzťahu sociálny pracovník verzus klient pozitívne ovplyvňuje vzájomné vzťahy, vytvára atmosféru dôvery, umožňuje klientom reálnejší pohľad na seba a na situáciu, v ktorej sa nachádza a vytvára otvorený priestor pre riešenie sociálnych a osobných problémov. (Gabura, 2005) Nadviazanie pozitívneho prvého kontaktu s klientom je potrebným predpokladom pre zmyslupnosť sociálneho poradenstva. Prvotné vzájomné vnímanie - ak má byť pozitívne - si vyžaduje rovnocenných partnerov pri komunikácii založenej na dôvere, vzájomnom porozumení a rešpektovaní. Je tak zrejmé, že nevyhnutnou podmienkou realizácie sociálneho poradenstva je vhodne zvolená komunikácia. Jej kvalita markantne ovplyvňuje efekt poradenského procesu. Sociálny poradca má byť nastavený na

ochotu odpúšťať chybné rozhodnutia klientom, s ktorými bude v poradenskom vzťahu a nesúdiť ich za ich nesprávne životné rozhodnutia.

Efekt poradenskej práce je do značnej miery závislý tiež *od* vonkajších podmienok, v ktorých sa poradenský proces odohráva. Nie je veľmi vhodné, ak je v poradenskej miestnosti viac poradcov a viac klientov naraz, pretože to môže blokovať klienta hovoriť o súkromných témach. Nie vždy je však možné vytvoriť ideálne podmienky pre prácu s klientom, napr. ak ide o úrady práce. Vtedy je užitočné upraviť sedenie s klientom tak, aby vzbudilo v klientoch pocit dôvery. Vytvorením neformálnej atmosféry poradca napomáha klientovi otvoriť sa, hovoriť o svojich problémoch a hľadať stratený zmysel života.

Sociálna pomoc je viacdimeználna, preto pri metódach intervencie sociálny poradca vyhľadá a použije také, aby sociálna pomoc bola adekvátna konkrétnym potrebám klienta. Sociálny pracovník by mal zasiahnuť vtedy, keď to klient naozaj potrebuje. V súvislosti s uvedenou problematikou je dôležité zdôrazniť myšlienku, že práca sociálneho pracovníka je veľmi ušľachtilou činnosťou a môže dávať zmysel života obom aktérom sociálnej pomoci – nielen tomu, kto pomoc potrebuje, ale aj tomu, kto ju poskytuje.

Poradenská činnosť pre nezamestnaných klientov na úrovni úradov práce, sociálnych vecí a rodiny má veľký význam. Prináša zameranie ich pozornosti na prospešné aktivity, akými sú:

- rozvoj osobného a sociálneho potenciálu formou získavania nových poznatkov, vedomostí a zručností požadovaných na trhu práce, sebapoznávanie, skvalitnenie komunikácie s potencionálnym zamestnávateľom,
- motivácia k pracovnej mobilite ako východisko z nepriaznivých regionálnych podmienok,
- nadviazanie sociálnych kontaktov, vymanenie sa zo sociálnej izolácie,
- zvýšenie miery sociálnej a psychickej pohody, psychická stabilizácia, zvýšenie sebavedomia a uvedomenie si vlastnej hodnoty,
- motivácia k efektívnemu využívaniu voľného času, poukázanie na negatíva spojené s nadbytkom času v podobe rôznych druhov závislostí a pod.

Život v súčasnej spoločnosti prináša svojou zložitosťou stále viac situácií a problémov, k riešeniu ktorých už nemôžu prispieť iba príbuzní, či dobrí priatelia. Sú to situácie, ktoré si

vyžadujú pomoc odborníkov. Preto je existencia odborných poradenských služieb objektívnou nevyhnutnosťou.

3 Etická báza sociálnej práce

Otázky hodnotového nastavenia sociálnych pracovníkov stáli už pri zrode sociálnej práce. Už od počiatkov organizovanej sociálnej práce rezonujú nasledujúce problémy:

- napätie medzi tými, ktorí sú presvedčení o osobnostných príčinách sociálnych problémov a prívržencami predstáv, že rozhodujúcu rolu zohrávajú príčiny spoločenské;
- rozpor medzi životným štýlom sociálnych pracovníkov a často veľmi odlišným spôsobom existencie ich klientov;
- odlišné kultúrne a sociálne zázemie, zvyklosti, hodnoty a normy príslušníkov etnických skupín si vyžaduje značnú dávku tolerancie a sebareflexiu vlastných preferencií a predsudkov.

Profesia sociálnej práce nabáda tých, ktorí ju vykonávajú, aby dodržiavali nižšie uvedené hodnoty:

- Rešpektovanie slobodného rozhodovania klientov –toto právo však nemožno chápať ako rezignáciu sociálneho pracovníka a schvaľovanie akéhokoľvek jednania klienta. Sociálny pracovník musí mať aktívnu spoluprácu na rozhodovaní klienta, pričom musí rešpektovať ľudskú dôstojnosť klientov a ich svojprávnosť.
- Riešiteľom problému je klient a sociálny pracovník musí vedome odmietat' preberať za neho zodpovednosť.

Základom pomáhajúcich profesií vrátane sociálnej práce je práca s ľuďmi, a preto sa etické otázky stávajú neoddeliteľnou súčasťou ich činností.

3.1 Prítomnosť etických hodnôt v sociálnej práci

Jednou zo základných kategórií v etike je hodnota. Nie je však výlučne etickou kategóriou. Človek používa tento pojem takmer vo všetkých oblastiach svojej činnosti. Preto etika pri vysvetľovaní hodnoty siaha po všeobecnej teórii hodnôt a hodnotení - axiológii. Každá profesia zdieľa vlastné hodnoty, podľa ktorých posudzuje čo je správne a nesprávne.(Havrdová, 2010)

Pojem hodnota označuje to, čo si ceníme, vážime, alebo čo považujeme za dôležité a významné pre človeka. Hodnoty tak predstavujú ciele, ideály a priority. Etické hodnoty majú svoj základ v „dobre“, sú poznateľné a uskutočniteľné iba v priestore slobody a sú vlastné iba človeku. Hodnoty rozlišujeme podľa rôznych kritérií. Podľa oblastí, v ktorých sú realizované, rozoznávame mravné, náboženské, kultúrne, spoločenské, estetické, politické a ďalšie hodnoty. Podľa ich nositeľov rozlišujeme hodnoty individuálne, rodinné, skupinové, cirkevné, inštitucionálne, profesijné, atď.

V sociálnej sfére sú hodnoty dôležité rovnako ako zámer ľudského konania. Ide o dobrý skutok, charitu, filantropiu, pretože sociálnu prácu nie je možné realizovať bez obetavosti, altruizmu, ochoty pomôcť iným či dobročinnosti.

V rámci pomáhajúcich profesií Mátel rozlišuje tieto osobné hodnoty: osobné hodnoty pracovníka, ktorý vykonáva pomáhajúcu činnosť, osobné hodnoty kolegov a v neposlednom rade osobné hodnoty klientov, ktoré žiadajú o pomoc.

Existujú tiež profesijné hodnoty, ktoré sú formálne alebo neformálne identifikované a prijaté za dôležité pri výkone konkrétnej profesijnej činnosti. V rámci jednotlivých profesií rozlišujeme tie, ktoré sú pre výkon danej profesie najpodstatnejšie, t. j. kľúčové hodnoty, ktoré sú často súčasťou etických kódexov. Kľúčové hodnoty nie sú nemennou veličinou, podliehajú mnohým zmenám a trendom v spoločnosti i samotnej profesii.

Ďalej sú to inštitucionálne hodnoty – ide o hodnoty zamestnávateľských organizácií, v ktorých sa pomáhajúca činnosť organizuje. Niektoré organizácie majú vypracovaný vlastný etický kódex, ktorý je pre zamestnancov záväzný a v ktorom sú vyjadrené hodnoty konkrétnej organizácie.

Spoločenské hodnoty vychádzajú zo sociologického a filozofického chápania hodnoty, ide o sociálno-etický rozmer pomáhajúcej profesie. (Mátel, 2016)

V sociálnej práci určujú hodnoty povahu práce, aj povahu vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a klientom, kolegami navzájom, aj spoločnosťou. Sú dôležité pri riešení etických problémov a etických dilem a určujú, ako by mali sociálni pracovníci konať. Výber

hodnôt, ktoré sú všeobecne a väčšinou odborníkov považované za kľúčové, je zložitý a závisí od množstva faktorov.

Sociálni pracovníci zdieľajú spoločné hodnoty, pričom tieto hodnoty:

- určujú povahu sociálnej práce,
- určujú povahu vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a klientom, kolegami a spoločnosťou,
- sú kľúčové pri riešení etických dilem,
- sú na nich založené princípy práce s klientmi. (Nečasová, 2003)

K všeobecným ľudským hodnotám patrí aj ich abstraktná forma, ako napr. sociálna spravodlivosť, ktorá sa v jednotlivých spoločenských systémoch rôzne interpretuje. Rovnako to platí pre hodnoty, akými sú humanizmus, sociálna rovnosť, ľudská dôstojnosť. Hodnotové orientácie sa utvárajú pri osvojovaní sociálnej skúsenosti, prejavujú sa v ideáloch, cieľoch, presvedčeníach, záujmoch a pod. (Mátel, 2016)

Práve sociálnu spravodlivosť, ľudskú dôstojnosť a dôležitosť medziľudských vzťahov považuje slovenský etický kódex sociálnych pracovníkov za kľúčové. Sú to tie hodnoty, ktoré sú pre výkon sociálnej práce najpodstatnejšie a bez ktorých by v nej chýbalo to zásadné. Tvoria tak základ a jadro etického kódexu. Slovenský etický kódex sociálnych pracovníkov v nadväznosti na medzinárodný prezentuje ako zásadnú hodnotu sociálnej práce sociálnu spravodlivosť. Je v ňom uvedené, že sociálny pracovník a tiež asistent sociálnej práce:

- má zodpovednosť za podporu sociálnej spravodlivosti vo vzťahu k celej spoločnosti, ako aj vo vzťahu k ľuďom, ktorí využívajú sociálne služby,
- usiluje sa zaistiť všetkým ľuďom prístup k potrebným informáciám, službám a zdrojom s akcentom na rovnosť príležitostí a účasť na procese rozhodovania,
- prispieva k odstráneniu prejavov a príčin sociálnej nespravodlivosti, diskriminácie, útlaku a bariér podporujúcich sociálne vylúčenie,
- angažuje sa o dosiahnutie sociálnej zmeny, sociálneho rozvoja a sociálnej inklúzie, zvlášť v prospech zraniteľných a utláčaných jednotlivcov a skupín ľudí. (Mátel, 2016)

Etický kódex sociálneho pracovníka prezentuje ako ďalšiu zásadnú hodnotu sociálnej práce ľudskú dôstojnosť. Ľudská dôstojnosť v pomáhajúcej profesii sociálneho pracovníka je

to najdôležitejšie právo človeka, ktoré veľmi úzko súvisí s právom človeka na život Sociálna práca je založená na rešpektovaní dôstojnosti všetkých ľudí bez rozdielu a na dodržiavaní ľudských práv, ako sú uvedené v medzinárodných dokumentoch.

Sociálny pracovník a asistent sociálnej práce:

- zaobchádza s každým človekom dôstojne, úctivo, majúci na zreteli individuálne rozdiely, kultúrnu, náboženskú, národnostnú a etnickú rôznorodosť,
- usiluje sa o zveľadenie klientových spôsobilostí, podporuje jeho vlastnú zodpovednosť a autonómiu, právo na sebaurčenie a spoluúčasť na procesoch. (Mátel, 2016)

Dôležitosť medziľudských vzťahov identifikuje etický kódex sociálneho pracovníka ako tretiu kľúčovú hodnotu. Uvádza sa v ňom, že sociálny pracovník a asistent sociálnej práce:

- rozpoznáva dôležitosť medziľudských vzťahov,
- snaží sa posilňovať ľudí do partnerstva v procese pomáhania,
- usiluje sa o podporu riešenia problémov v medziľudských vzťahoch,
- buduje a rozvíja profesionálne vzťahy, váži si a rešpektuje prínos kolegov z iných inštitúcií a pomáhajúcich profesií. (Mátel, 2016)

Etické kódexy vykazujú istú hodnotovú jednotnosť, ktorá môže byť považovaná za časť teórie sociálnej práce, tvoriacu tzv. filozofiu sociálnej práce, ktorá je rovnaká bez ohľadu na rozdielnu socio-kultúrnu či politickú situáciu. V každom z etických kódexov tvoria kľúčové hodnoty bázu pre všeobecné etické princípy a konkrétne pravidlá. V etických kódexoch sa stretávame aj s ďalšími hodnotami, ako napr. rešpektovanie dôstojnosti a hodnoty ľudskej osoby, rešpekt a tolerancia, profesionalita, bezúhonnosť, dôveryhodnosť, flexibilita a pod. S kľúčovými hodnotami sociálnej práce sa budúci sociálni pracovníci zoznamujú už počas štúdia a odbornej praxe, neznamená to však, že si ich spolu so svojím vzdelaním automaticky osvoja. Aj keď má organizácia svoj vlastný etický kódex a vytvorený systém sankcií, nezaručuje to interiorizáciu hodnôt, keďže každý sociálny pracovník je ovplyvňovaný svojimi osobnými hodnotami, preferenciami a motiváciou pre výkon sociálnej práce.

3.2 Etické problémy a dilemy

Sociálny pracovník je vo svojej práci často konfrontovaný s etickými problémami a dilemami. Určitým návodom pre etické rozhodovanie môžu byť etické kódexy, aj právne normy. Sociálna práca sa v praxi zaoberá riešením rôznych problémov a možno konštatovať, že každý z týchto problémov v sebe obsahuje morálnu dimenziu. Vychádzajúc z chápania poslania sociálnej práce v zmysle podpory alebo obnovy sociálneho fungovania klientov, sociálna práca sa pohybuje medzi požiadavkami prostredia a schopnosťami alebo želaniami klientov. Reflektuje teda na jednej strane predstavy spoločnosti o tom, čo je žiaduce a na strane druhej zahŕňa etické princípy a hodnoty vzťahujúce sa k človeku a jeho dôstojnosti. Z uvedeného dôvodu sa sociálni pracovníci vo svojej praxi často stretávajú s riešením rôznorodých morálnych dilem, problémov a konfliktov.

Niektorí autori sa snažia upozorniť na potrebu rozlíšenia medzi etickými problémami a etickými dilemami. *Etické problémy* majú riešenie, alebo aspoň možnosti riešenia v zmysle dobrého či správneho rozhodnutia. Rozhodovanie v niektorých situáciách môže byť veľmi zložité alebo problematické, ale ak jestvuje prijateľné riešenie, nemožno hovoriť o dileme. Problém označuje zložité alebo diskutabilné situácie, ktoré si vyžadujú riešenie. *Dilema* znamená dvojaký argument v zložitých situáciách, kde ide o výber medzi dvoma alebo viacerými možnosťami. (Mátel, 2010)

Napriek tomu sú situácie, ktoré niekto vníma ako etický problém a pre iného sa stáva daná situácia etickou dilemou. Záleží na každom sociálnom pracovníkovi, ako túto situáciu posudzuje a ku ktorým etickým hodnotám sa vnútorne prikláňa.

Dvořáková (2007) uvádza niekoľko dilematických situácií, ktoré sa môžu vyskytnúť v bežnom živote a zároveň pri práci sociálneho pracovníka:

- *Filozofická dilema* - je vždy neosobná, hypotetická a často sa o nej diskutuje.
- *Antisociálna dilema* - týka sa rozhodnutia, ako reagovať na nespravodlivosť či porušenie pravidiel, ide o reakciu na situáciu, kedy je sociálny pracovník vystavený pokušeniu dosiahnuť zisk nepoctivým alebo nemorálnym spôsobom, napr. pri ponuke úplatku za uprednostnenie klienta.

- *Sociálny nátlak* na porušenie vlastných hodnôt alebo identity - na jedinca je vyvíjaný nátlak inej osoby alebo skupiny, aby sa zapojil do konania, ktoré je proti jeho vlastným hodnotám.
- *Prosociálna dilema* - reakcia na protichodné požiadavky dvoch alebo viacerých ľudí, kedy sa jedinec musí rozhodnúť, komu pomôže, alebo koho očakávania naplní. Je reakciou na potreby ostatných, kedy jedinec cíti konflikt, zvažuje, či je zodpovedný za konanie iného jedinca a aké sú jeho povinnosti alebo zodpovednosť voči inému.

Etický kódex definuje niektoré z problémových oblastí, v ktorých vznikajú etické problémy a dilemy:

- skutočnosť, že lojalita sociálnych pracovníkov sa často nachádza v strede konfliktu záujmov,
- skutočnosť, že úloha sociálnych pracovníkov vykonávajúcich sociálnu prácu je zároveň pomáhajúca aj kontrolujúca,
- konflikty medzi povinnosťou sociálnych pracovníkov chrániť záujmy ľudí, s ktorými pracujú a požiadavkami spoločnosti na efektivitu a prospešnosť práce,
- skutočnosť, že zdroje v spoločnosti sú limitované. (Mátel, 2016)

Dilematické situácie môžu mať rôzny charakter. Oblasti sociálnej práce, pri ktorých môže dochádzať k etickým dilemám, môžu byť nasledovné:

- stret osobných hodnôt s hodnotami organizácie alebo profesie,
- konflikt zákonných alebo morálnych práv,
- konflikt záujmov viacerých klientov súčasne,
- rozdelená lojalita medzi záujmami klienta a organizácie,
- konflikt medzi sociálnym zabezpečením minority či jednotlivca vo vzťahu k majorite,
- rozdeľovanie obmedzených zdrojov. (Mátel, 2016)

Sociálny pracovník by mal dokázať pochopiť a prijať skutočnosť, že v praxi prichádzajú situácie, kedy sa dostávajú do rozporu niektoré hodnoty či princípy jeho práce. Obavy prichádzajú najmä vtedy, ak je nízka úroveň dôvery vo vzťahu k svojmu postaveniu, ale tiež pri strete teórie s reálnou praxou. Problematickým môže byť aj nedostatočné pochopenie sociálnej roly sociálneho pracovníka a pravidiel voči klientom. Je potrebné mať na zreteli, že

každý začínajúci sociálny pracovník má nedostatočné skúsenosti pri nových situáciách, ktoré môže získať len odbornou praxou.

Aj keď nie je možné ponúknuť sociálnym pracovníkom presný návod na riešenie etických problémov a etických dilem, je dôležité usilovať sa o systematický prístup v procese riešenia takýchto situácií. Postup, ktorým by sa sociálni pracovníci mohli pokúsiť o riešenie etických dilem, je identifikácia etických problémov a hodnôt sociálnej práce, ktoré sa ocitli v konflikte. Nasleduje identifikácia jednotlivcov, skupín alebo organizácie, ktorých sa etické rozhodnutie bude týkať. Je dôležité predbežne identifikovať všetky smery konania a ich následky pre všetkých účastníkov, vrátane potenciálnych prínosov a rizík pre každého z nich. Podstatné je dôkladné preskúmanie dôvodov konania, výhod a nevýhod každej z variant riešenia s ohľadom na etický kódex a platnú legislatívu, princípy sociálnej práce, osobné hodnoty sociálneho pracovníka so zreteľom na náboženstvo, kultúru, či politické idey. Dobrou praxou sú konzultácie s kolegami a príslušnými odborníkmi, supervízormi, aj právnikmi, čo môže napomôcť pri ochrane sociálneho pracovníka v prípade obvinenia z dôsledkov jeho rozhodnutia. Pre finálne rozhodnutie je dôležitá dokumentácia celého procesu rozhodovania, jeho monitorovanie, zhodnocovanie a zdokumentovanie.

3.3 Náčrt možných riešení pre prax

Pri riešení nezamestnanosti má dôležité postavenie sociálny pracovník, ktorého úlohou je pomáhať nezamestnaným s ich životnou situáciou. V jeho kompetenciách je ich sprevádzanie a poskytovanie odborného poradenstva. Sociálne služby poskytované nezamestnaným musia byť navzájom prepojené a vytvárať vzájomnú pozitívnu interakciu, aby výsledkom bola účinná pomoc. Táto pomoc má byť zameraná aj na prevenciu sociálnych a psychologických dopadov nezamestnanosti.

Preto odporúčame:

- *Realizovať terénnu sociálnu prácu v lokalitách* – aktívne vyhľadávať sociálne vylúčených, motivovať ich k aktívnemu hľadaniu práce a pomáhať im orientovať sa na trhu práce.
- *Poradenstvo* – v rámci služieb zamestnanosti má poradenstvo charakter individuálneho alebo skupinového rozhovoru. V rámci poradenstva by mali byť poskytované nezamestnaným osobám informácie aj o tom, aké môže mať

nezamestnanosť dopady na sociálny život jednotlivca a jeho rodinu, aké môže mať psychologické a zdravotné dopady.

- *Príprava na zamestnanie* – sociálny pracovník pomáha uchádzačovi o zamestnanie zorientovať sa na trhu práce, pomáha mu so sprostredkovaním zamestnania, ponúka rôzne možnosti vzdelávania, rekvalifikačných kurzov, ktoré môžu zahŕňať aj nácvik sociálnych a komunikačných zručností potrebných pre získanie práce.
- Pre podporu zamestnanosti je podstatné aj *inkluzívne zamestnávanie*, kde by našli uplatnenie predovšetkým tí uchádzači, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní.

Pre dlhodobo nezamestnané osoby odporúčame:

- Vytvárať *chránené pracoviská* s jednoduchšími požiadavkami na výkon práce, ktoré by poskytovali dlhodobo nezamestnaným osobám určitý príjem a zároveň by u nich udržiavali pracovné návyky a pocit sebarealizácie.
- Potreba *aktívneho hľadania práce* a možnosť prijať aj menej platenú prácu, absolvovať rekvalifikačný kurz, či zvýšiť si úroveň vzdelania, napr. doplniť stredoškolské vzdelanie s maturitou, či absolvovať vysokoškolské štúdium, alebo sa venovať dobrovoľníctvu a pod.
- Pre psychickú pohodu jedinca je dôležité plánovať si režim dňa, voľný čas si vyplniť napr. samovzdelávaním, rozvíjať záľuby, nájsť si nové oblasti záujmu, preferovať zdravý životný štýl a tým predchádzať zhoršeniu zdravotného stavu,
- Udržiavanie sociálnych kontaktov a vyhľadávanie nových príležitostí, neuzatvárať sa do seba, neizolovať sa.
- Dbať na psychohygienu, budovať si zdravé sebavedomie a sebaúctu, nepodľahnúť negatívne vnímaniu reality.

4 Metodológia a prezentácia zistení zo zrealizovaného výskumu

V nasledujúcej časti predkladáme výber zistení zo zrealizovaného výskumu zameraného na zmeny pracovného trhu po pandémie COVID 19, ktoré by mohli napomôcť k riešeniu skúmanej problematiky v praxi.

Cieľom výskumu bolo poukázať na zmenenú situáciu na pracovnom trhu v období po koronakríze, keďže pandémia výrazne ovplyvnila trh práce v globálnom kontexte.

Najmä ľudia s vyšším vzdelaním a vo vyššom veku si uvedomujú mnohé negatíva, ktoré so sebou pandémia priniesla a ťažko nachádzajú vhodné pracovné pozície na trhu práce. Rovnako cestovanie či presťahovanie sa za prácou, ak žijú na vidieku či v menších mestách s nedostatkom pracovných príležitostí, je pre nich často neriešiteľným problémom. Ak sú ľudia bez práce dlhodobo, strácajú pracovné návyky a tiež motiváciu nájsť si prácu, rovnako nemajú záujem o ďalšie vzdelávanie či rekvalifikáciu. Mladí ľudia vnímali danú situáciu ako výzvu, ako zaujímavú skúsenosť.

V našom výskume sme pracovali *s premennými*. Rozlišujeme *závisle premenné* a *nezávisle premenné*. Premenná, ktorá spôsobuje daný efekt, sa nazýva *nezávisle premenná*. Naopak, premenná, ktorá sa vplyvom nezávisle premennej zmení, je *závisle premenná*. Závisle premenná dostala takého označenie preto, lebo jej kvalita, hodnota a pod. závisí od inej premennej (nezávisle premennej). Vo výskume sa pracuje s nezávisle premennou a zisťuje sa, aký to má dôsledok na závisle premennú.

Nezávisle premenné v našom výskume predstavujú:

- *pohlavie,*
- *vek,*
- *vzdelanie,*
- *región,* odkiaľ respondenti pochádzajú,
- *aglomeráciu,* kde žijú,
- *sektor,* v ktorom respondenti pracovali,
- *druh pracovného pomeru.*

Závisle premenné v našom výskume predstavujú:

- *dĺžka trvania nezamestnanosti,*

- *prežívanie nezamestnanosti,*
- *dopady situácie nezamestnanosti na respondentov,*
- *vnímanie budúcnosti u opýtaných pod vplyvom pretrvávajúcej pandemickej situácie.*

Hypotézy

H1 Predpokladáme, že dlhodobá nezamestnanosť postihuje viac ženy ako mužov, viac ľudí žijúcich na vidieku ako v mestách, ľudí s nižším vzdelaním a vo vyšších vekových kategóriách.

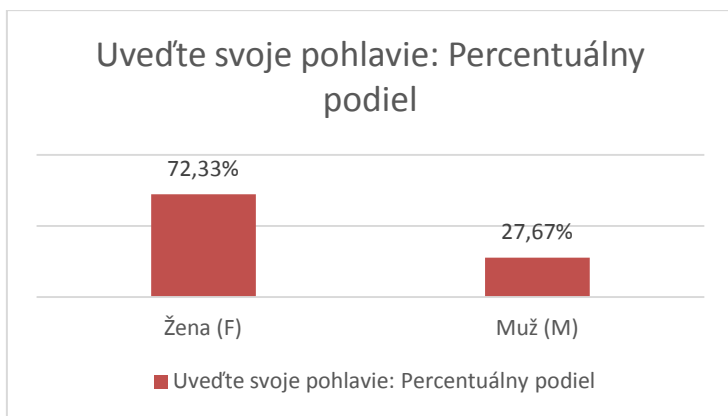
H2 Predpokladáme, že dlhodobá nezamestnanosť spôsobuje nezáujem o prácu a vzdelávanie.

Zvolili sme metódu kvantitatívneho výskumu, ktorého cieľom je popísať závislosť medzi stanovenými premennými. Pri spracovávaní teoretických poznatkov z dostupných bibliografických zdrojov, analýze a komparácii empirických dát a následnom spracovávaní získaných výsledkov a číselných údajov z dotazníkového výskumu sme použili tieto metódy: *analýzu, syntézu, dedukciu, indukciu, komparáciu*. Pri spracovávaní výsledkov sme použili grafické znázornenie výsledných hodnôt. Pri štatistickom vyhodnotení bol použitý bol *Chi-kvadrát*.

Výskum bol realizovaný prostredníctvom dotazníka, ktorý bol distribuovaný elektronickou formou. *Výberový súbor* pre účely výskumu bol tvorený cieleným, zámerným výberom. Výskumnú vzorku tvorili oslovení respondenti, ktorí reprezentovali rôzne vekové skupiny, zastúpení boli respondenti s rôznym stupňom vzdelania, oslovili sme respondentov zo všetkých regiónov Slovenska, žijúci v mestách aj na vidieku, zamestnaných v rôznych profesijných segmentoch, aj ľudí bez zamestnania. Elektronickou poštou bolo rozposlaných *250 dotazníkov*, vyplnených sa nám vrátilo *206*. Online –dotazník a obsahoval celkovo 22 otázok a identifikačné otázky smerujúce k zisteniu pohlavia, veku vzdelania respondentov výskumu. Kladené dotazníkové otázky boli zatvorené, na niektoré z otázok bola možnosť odpovedať viacerými možnosťami. Jednotlivé otázky a získané odpovede sú znázornené v grafickej podobe.

Identifikačné údaje o respondentoch výskumu (pohlavie, vek, vzdelanie):

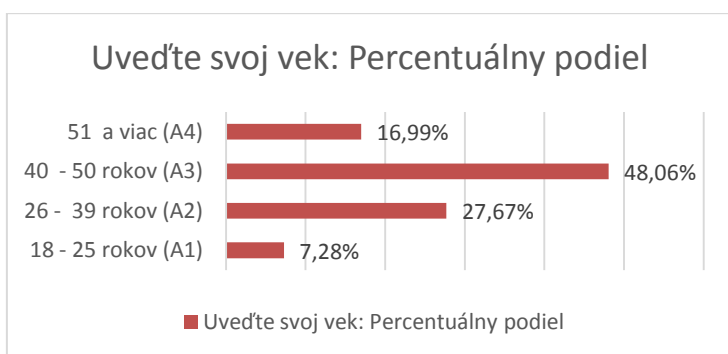
Nášho výskumu sa zúčastnila prevaha žien- až 72,33 % z celkového počtu oslovených.



Graf 1 Pohlavie respondentov

Zdroj: autor

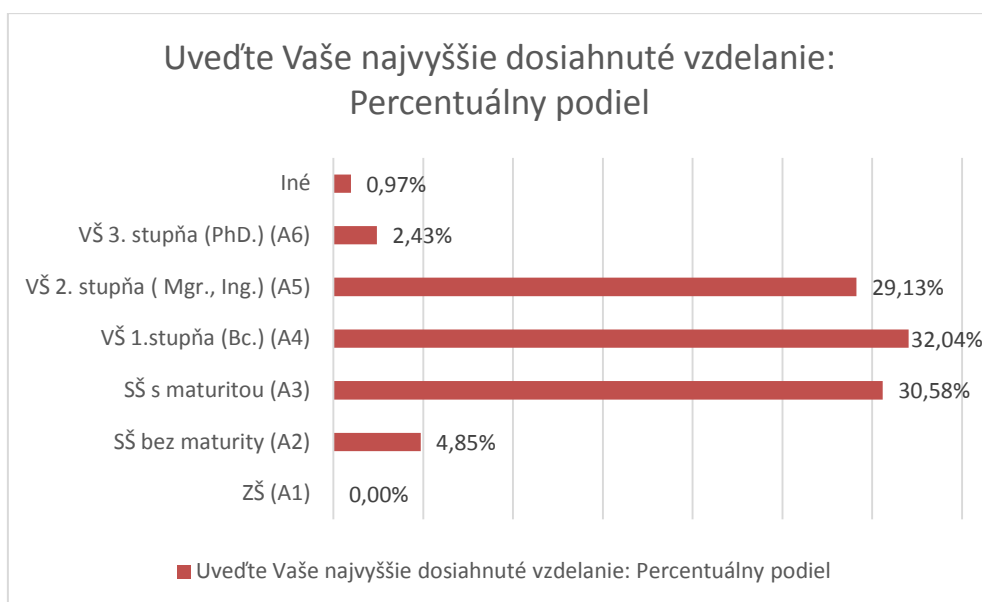
V nasledujúcej otázke sme získali informáciu o veku respondentov. 48,06 % opýtaných tvorila veková kategória v rozmedzí od 40 do 50 rokov. Ďalej nasledovala vekové rozpätie od 26 do 39 rokov (27,67 %) a vo veku 51 a viac rokov bolo 16,99 % respondentov.



Graf 2 Vek respondentov

Zdroj: autor

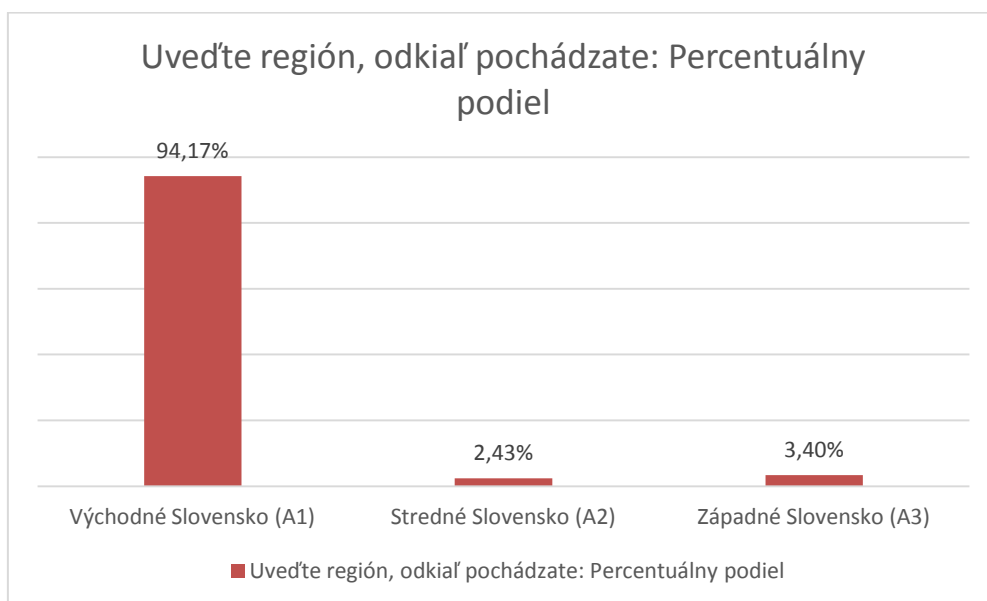
V kontexte výskumu nás zaujímalo dosiahnuté vzdelanie respondentov. Zistili sme, že až 32,04 % z nich dosiahlo vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa. 30,58 % opýtaných malo ukončené stredoškolské vzdelanie s maturitou a 29,13 % bolo s vysokoškolským vzdelaním 2.stupňa.



Graf 3 Vzdelanie respondentov

Zdroj: autor

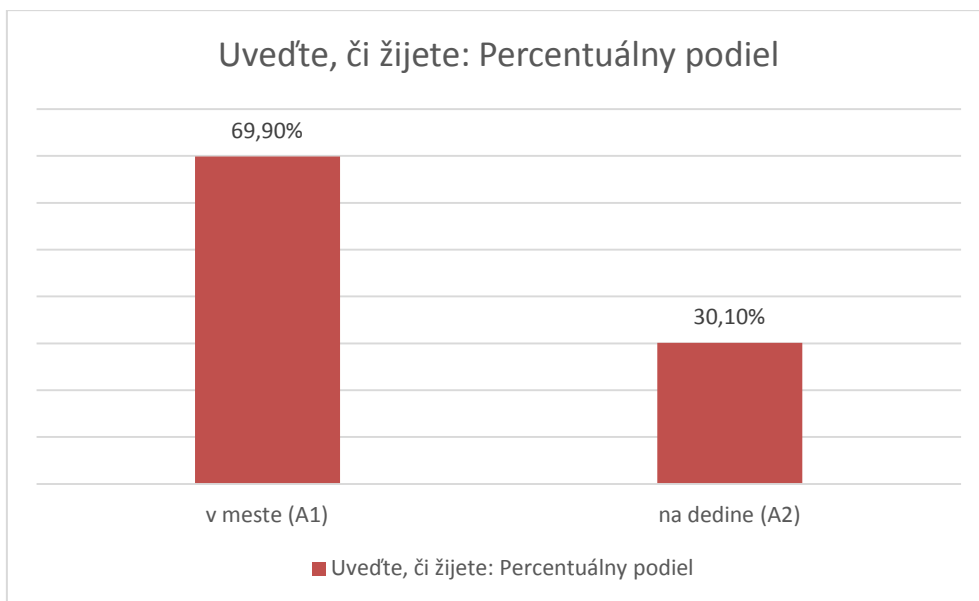
V dotazníku sme respondentom položili tiež otázku, aby **špecifikovali región, odkiaľ pochádzajú**. Najviac oslovených (94,17 %) pochádzalo z regiónu Východného Slovenska, malé percentuálne zastúpenie mali Stredné a Západné Slovensko.



Graf 4 Región, odkiaľ pochádzajú respondenti

Zdroj: autor

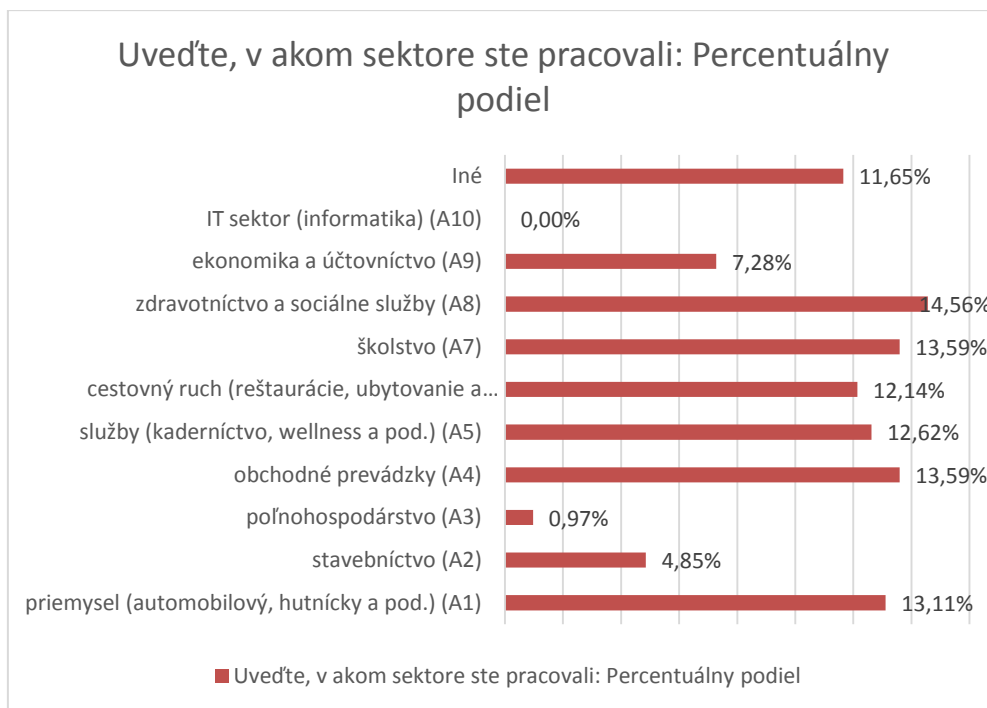
Zároveň nás zaujímala skutočnosť, **či respondenti žijú v meste alebo na dedine**. Z odpovedí sme sa dozvedeli, že 69,90 % z nich žije v meste a 30,10% na dedine.



Graf 5 Kde žijú respondenti

Zdroj: autor

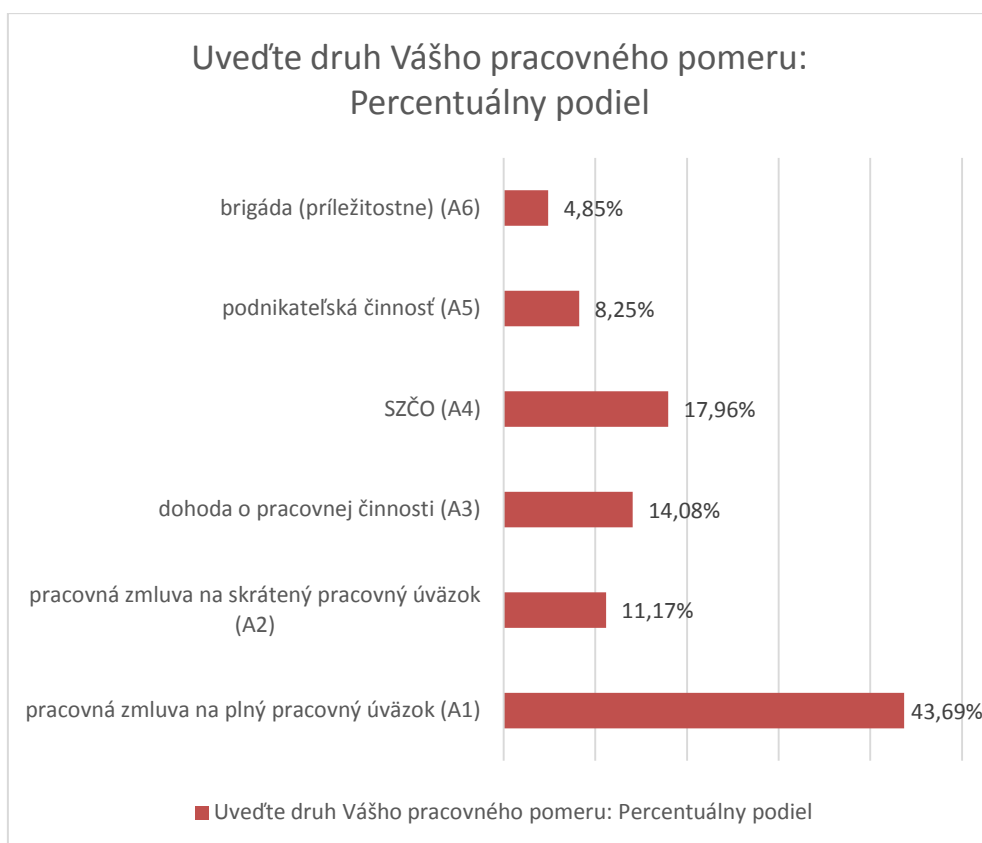
Pre účely výskumu sme tiež zisťovali, **v akom sektore pracujú naši respondenti**. Dozvedeli sme sa, že 14,56% z nich pracuje v zdravotníctve a sociálnych službách, zhodne (13,59 %) opýtaných pracuje v školstve a obchodných prevádzkach, 13,11 % z nich bolo zo sektoru priemyslu, 12,62 % našlo uplatnenie v službách a 12,14 % opýtaných pracuje v oblasti cestovného ruchu. Až 11,65% nenašlo v ponúkaných možnostiach dotazníka svoje pracovné zaradenie.



Graf 6 Sektor, v ktorom respondenti pracovali

Zdroj: autor

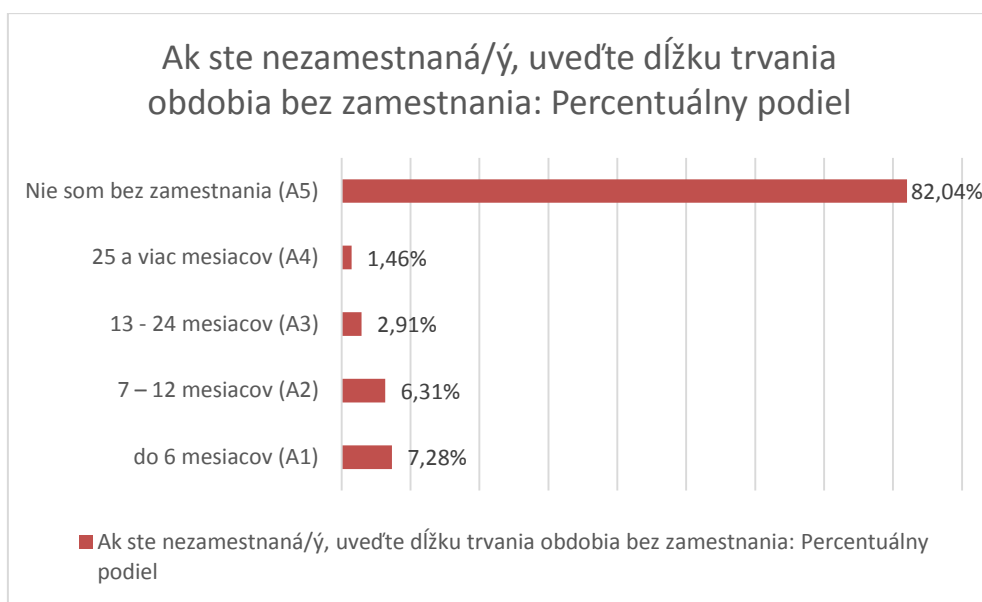
Zaujímali nás aj **druh pracovného pomeru respondentov**. Vyhodnotením sme sa dozvedeli tieto skutočnosti: Takmer polovica opýtaných (43,69 %) uviedla, že ich pracovný pomer je pracovná zmluva na plný pracovný úväzok. Ďalej to boli respondenti ako SZČO (17,96 %) a respondenti s dohodou o pracovnej činnosti (14,08 %). Opýtaní uviedli aj ďalšie z ponúkaných možností (graf 7).



Graf 7 Druh pracovného pomeru

Zdroj: autor

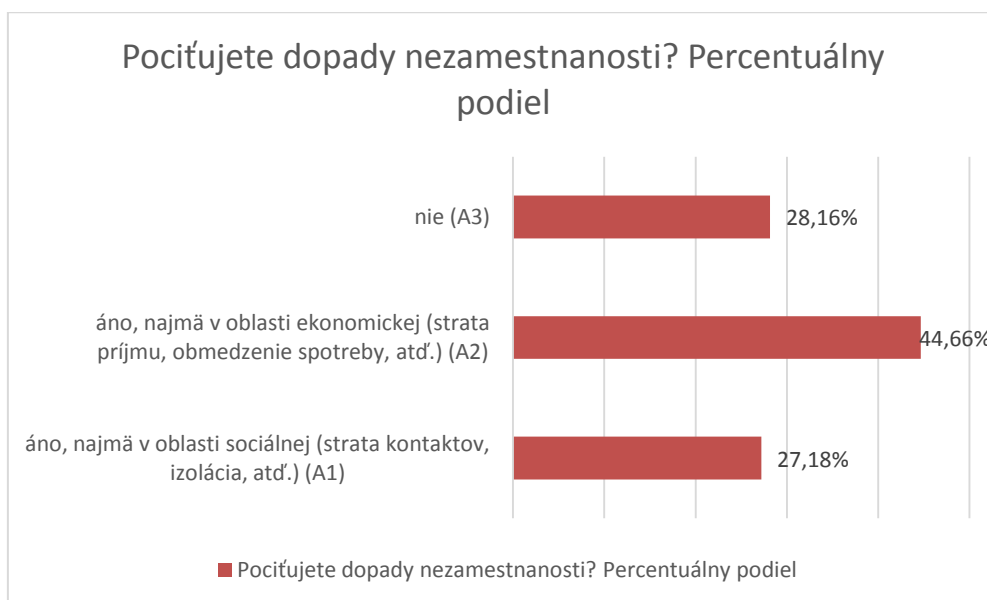
Zaujímalo nás tiež, **či sa naši respondenti ocitli v sociálnej sieti štátu a stali sa nezamestnanými a aká je dĺžka trvania ich nezamestnanosti**. Z odpovedí vyplynulo, že iba 7,28% našich respondentov stratilo prácu a sú bez práce do 6 mesiacov. 6,31 % nemá zamestnanie 7 až 12 mesiacov. Prevažná väčšina respondentov (82,04%) uviedla, že nie sú bez zamestnania.



Graf 8 V prípade nezamestnanosti uveďte dĺžku jej trvania

Zdroj: autor

V dotazníkovej otázke sme **skúmali dopady nezamestnanosti**. 44,66 % uviedlo, že dopady tejto negatívnej sociálnej situácie pociťujú najmä v ekonomickej oblasti. 27,18 % respondentov vníma dopady nezamestnanosti najmä v sociálnej oblasti. Zaujímavým sa javí tvrdenie, že 28,16% nepociťuje dopady nezamestnanosti.

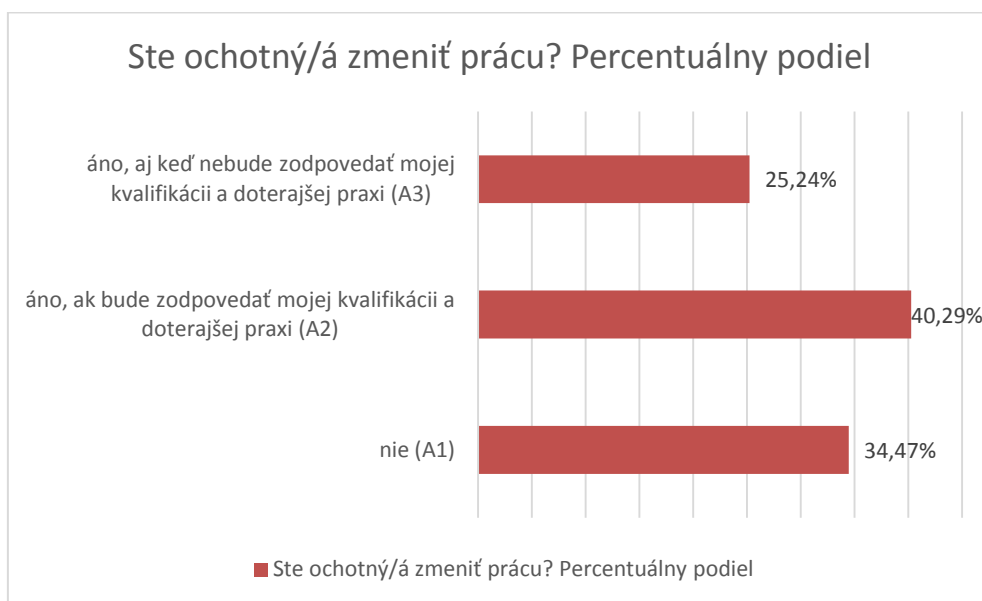


Graf 9 Dopady nezamestnanosti

Zdroj: autor

V nadväznosti na nastávajúce zmeny v štruktúre pracovného trhu nás zaujímalo, **či respondenti sú nastavení na ochotu zmeniť svoju pracovné zaradenie**. 40,29 % z nich

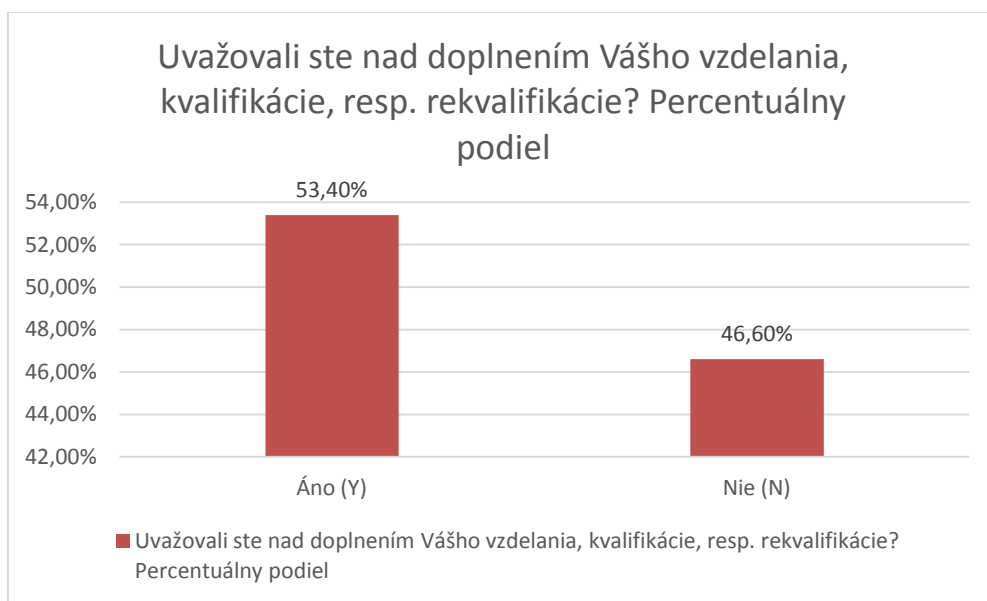
vyjadrilo ochotu zmeniť svoju pracovnú pozíciu iba v prípade, ak bude zodpovedať ich kvalifikácii a doterajšej praxi. 34,47 % však vyjadrilo neochotu zmeniť svoju doterajšiu prácu.



Graf 10 Ochota zmeniť prácu

Zdroj: autor

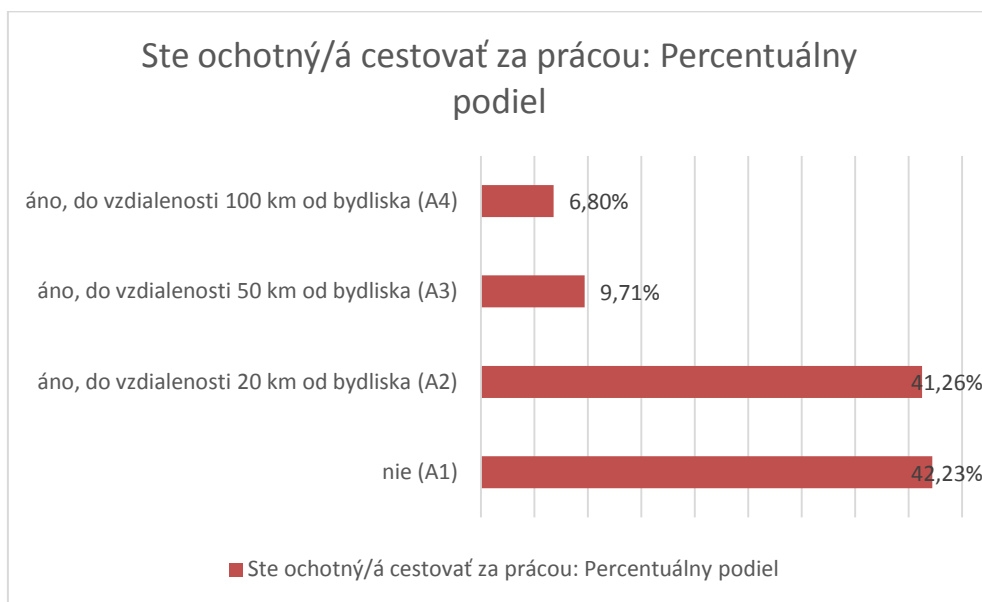
Respondentov sme tiež pýtali, **či uvažovali nad doplnením svojho vzdelania či kvalifikácie, alebo uvažovali nad rekvalifikáciou**. 53,40 % uviedlo odpoveď „áno“, avšak 46,60 % opýtaných o doplnení vzdelania či kvalifikácii neuvažuje.



Graf 11 Doplnenie vzdelania, kvalifikácie

Zdroj: autor

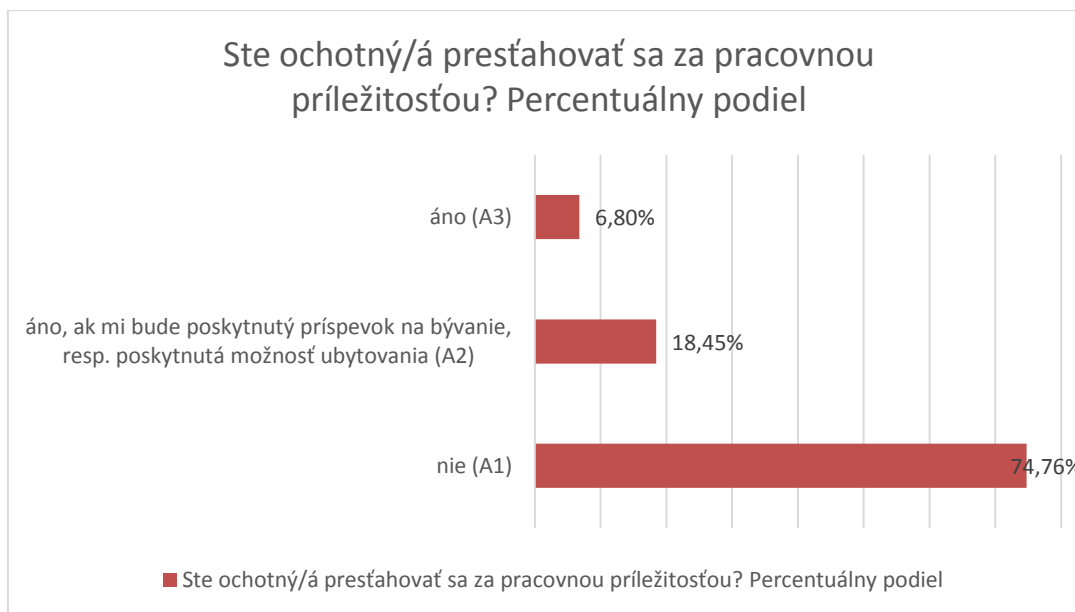
V ďalšej položenej otázke respondenti uvádzali odpovede smerované **na ochotu cestovať za prácou**. 42,23 % opýtaných uviedlo, že nie je ochotných za pracovnou príležitosťou cestovať, pričom porovnateľný počet respondentov (41,26 %) prejavilo ochotu k pracovnej migrácii, ale iba do vzdialenosti 20 km od bydliska.



Graf 12 Ochota cestovať za prácou

Zdroj: autor

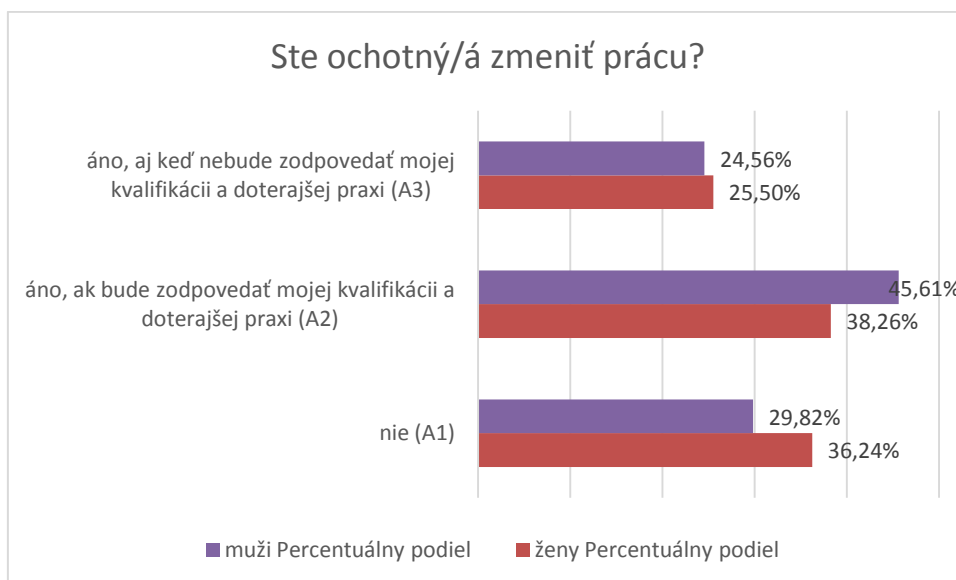
Zaujímalo nás, **či u respondentov prevláda ochota nájsť si pracovné uplatnenie mimo bydliska či regiónu**. Vysoké percento (až 74,76 %) opýtaných nie je ochotných zmeniť bydlisko aj napriek tomu, že v regióne, kde žijú, dlhodobo nenachádzajú adekvátne pracovné príležitosti. Za úvahu preto stojí motivácia pre nezamestnaných napr. v podobe zatraktívnenia pracovných možností aj mimo domova, alebo systém benefitov pri migrácii za prácou a pod.



Graf 13 Ochota presťahovať sa za prácou

Zdroj: autor

Ďalej sme skúmali **vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou zmeniť prácu** - na grafickom znázornení výsledkov v grafe 14 je možné všimnúť si neochotu zmeniť prácu (29,82 % mužov a 36,24 % žien). Ochotu k zmene práce v prípade, ak bude zodpovedať ich nadobudnutej kvalifikácii a získanej praxi deklarovalo 45,61 % mužov a 38,26 % žien.

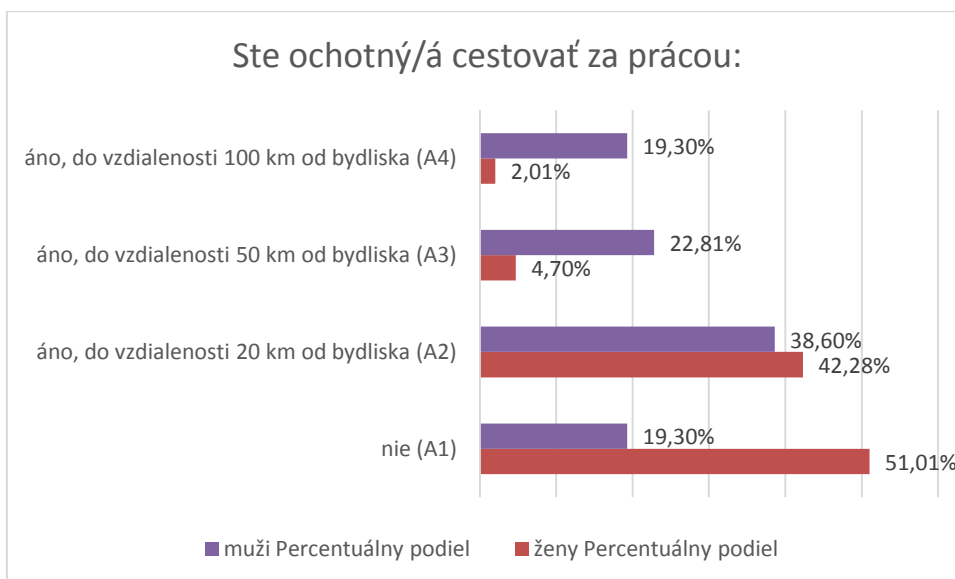


Graf 14 Vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou zmeniť prácu

Zdroj: autor

Graf 15 ukazuje **vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou cestovať za prácou** - zaujímavou je skutočnosť, že 51,01% žien odmieta cestovanie za prácou. Prijateľná

vzdialenosť na dochádzanie je do 20km od bydliska, v takom prípade 42,28 % žien a 36,30 % mužov nemá problém s cestovaním za pracovnou príležitosťou.



Graf 15 Vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou cestovať za prácou

Zdroj: autor

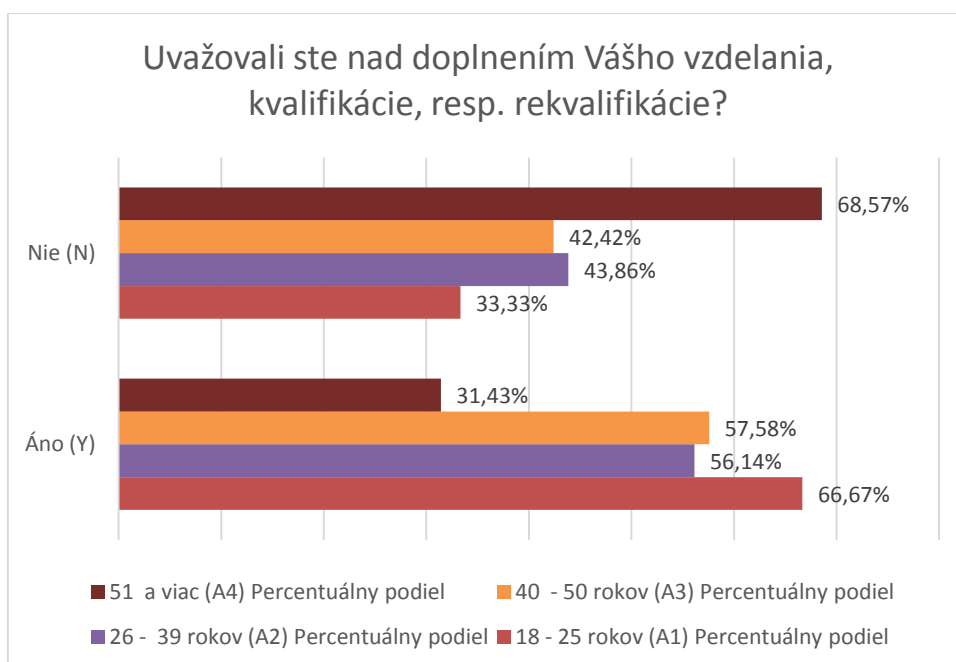
V grafe 16 môžeme sledovať **vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou presťahovať sa za prácou**- obdobne respondenti reagovali na otázku o ochote presťahovať sa za pracovnou príležitosťou (59,65 % mužov a až 80,54 % žien). Iba 14,77 % žien odpovedalo, že v prípade, ak by im bol poskytnutý príspevok na bývanie, resp. možnosť bývania, sú ochotné sa presťahovať.



Graf 16 Vzájomný vzťah medzi pohlavím a ochotou presťahovať sa za prácou

Zdroj: autor

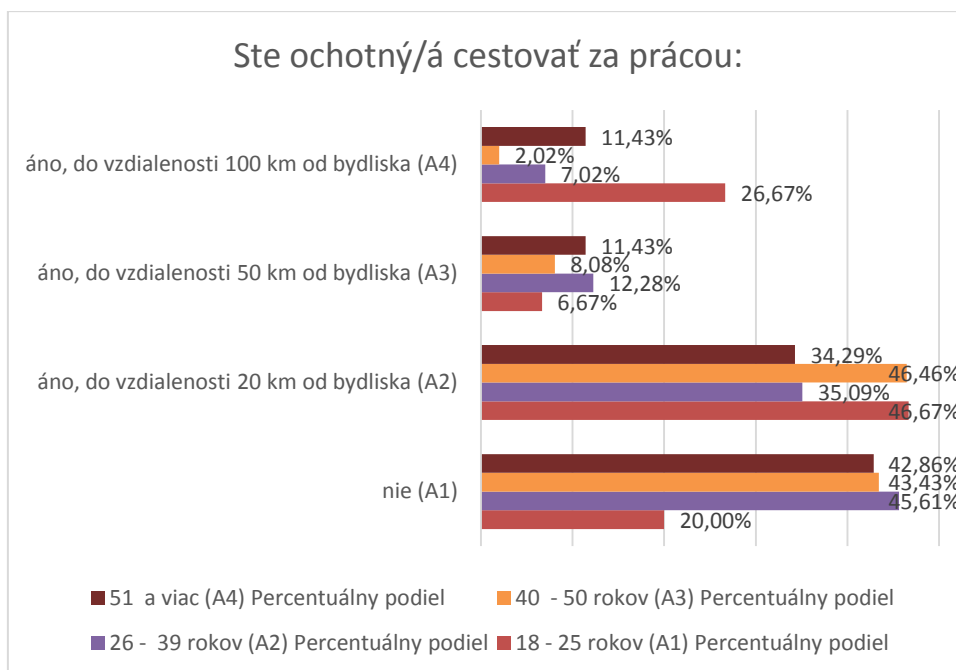
Z grafického zobrazenia výsledkov o **vzájomnom vzťahu medzi vekom a uvažovaním nad doplnením vzdelania, príp. rekvalifikáciou** je zrejmé, že respondenti s vyšším vekom už nie sú ochotní doplniť si vzdelanie ďalším štúdiom, ani absolvovať rekvalifikáciu (68,57 % vo veku 51 a viac rokov), zatiaľ čo 66,67 % mladých ľudí (vo veku 18 až 25 rokov) má opačný názor, t.j., že majú záujem o doplnenie si svojho vzdelania.



Graf 17 Vzájomný vzťah medzi vekom a doplnením vzdelania, príp. rekvalifikáciou

Zdroj: autor

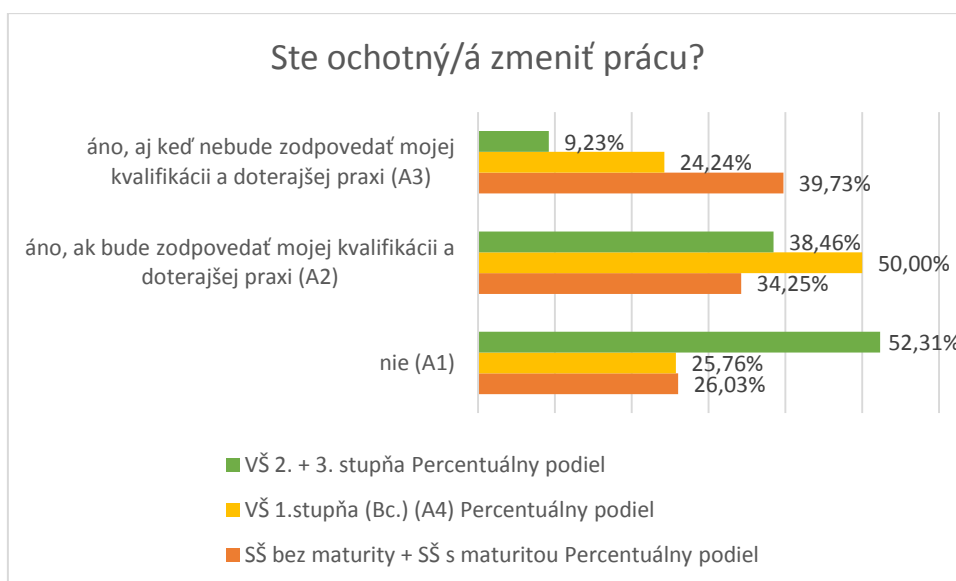
Zisťovali sme tiež **vzájomný vzťah medzi vekom a ochotou cestovať za prácou**. Najvýraznejším je výsledok, že až 26,67 % mladých ľudí vo veku od 18 do 25 rokov je ochotných cestovať za prácou aj do vzdialenosti do 100 km, zatiaľ čo vekové kategórie 51 a viac rokov (42,86 %), 40 až 50 rokov (43,43 %) a 26 až 39 rokov (45,61 %) úplne odmieta cestovanie za prácou, čo je spôsobené zväčša skutočnosťou, že mnohí vo veku nad 25 rokov už majú založené rodiny a vlastnú domácnosť.



Graf 18 Vzájomný vzťah medzi vekom a ochotou cestovať za prácou

Zdroj: autor

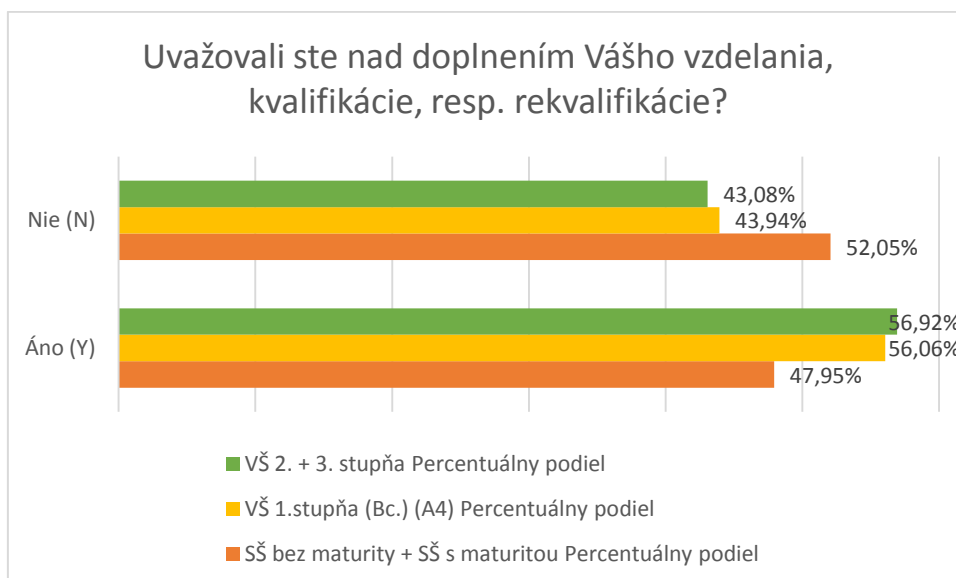
Skúmali sme tiež **vzájomný vzťah medzi vzdelaním a ochotou zmeniť prácu**, výsledky sú zobrazené v grafe 51. Respondenti s vysokoškolským vzdelaním 2., príp.3.stupňa vyjadrili nezáujem zmeniť doterajšiu prácu (až 52,31 %). Respondenti s vysokoškolským vzdelaním 1.stupňa (50,00%) majú záujem a ochotu zmeniť prácu iba v prípade, ak bude zodpovedať ich nadobudnutej kvalifikácii a doterajšej praxi.



Graf 19 Vzájomný vzťah medzi vzdelaním a ochotou zmeniť prácu

Zdroj: autor

Za zmienku stojí zistenie **o doplnení si vzdelania, či rekvalifikácii**. Respondenti s vysokoškolským vzdelaním (56 %) prejavili záujem o doplnení si už nadobudnutého vzdelania, zatiaľ čo respondenti so stredoškolským vzdelaním neprejavili ochotu k ďalšiemu vzdelávaniu (52,05 %).

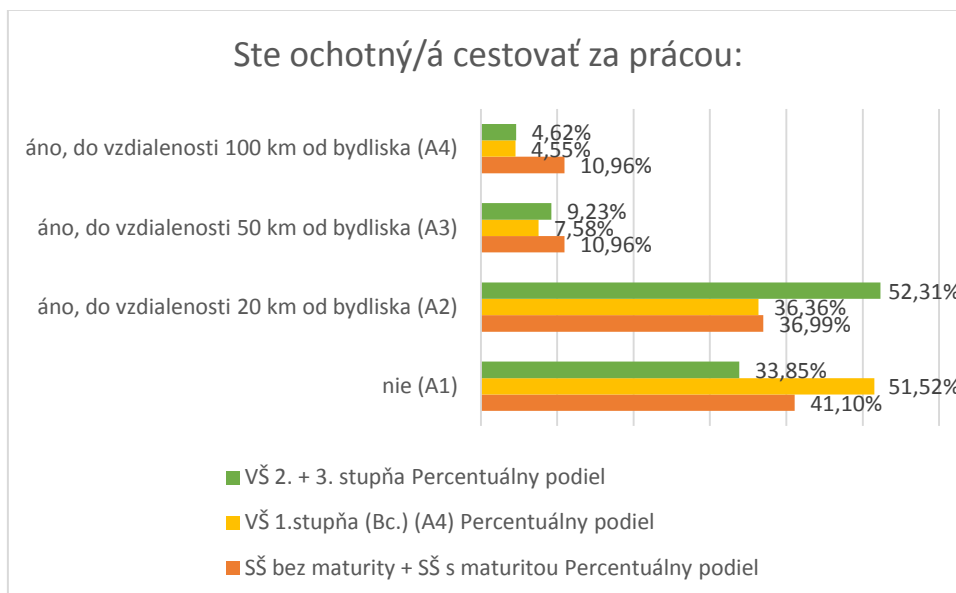


Graf 20 Vzájomný vzťah medzi vzdelaním a doplnením vzdelania

Zdroj: autor

V nasledujúcej časti ponúkame možnosť porovnania jednotlivých vybraných zistení a ich vzájomných vzťahov.

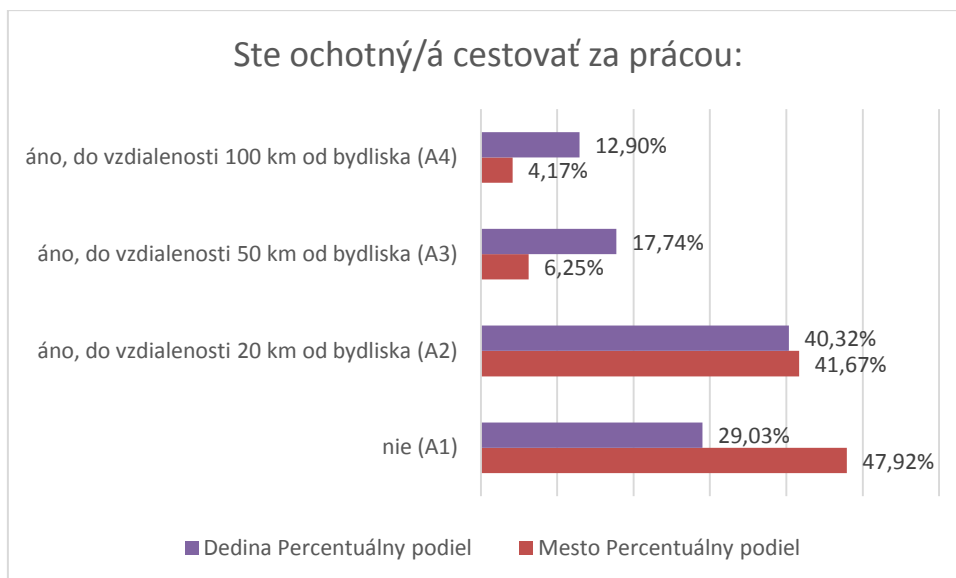
V grafe 21 máme možnosť porovnať si **ochotu cestovať za pracovnou príležitosťou u jednotlivých kategórií respondentov podľa vzdelania**. Vidíme, že vysokoškolsky vzdelaní respondenti a rovnako respondenti so stredoškolským vzdelaním nemajú ochotu cestovať za prácou a ak je dochádzanie nutné, tak sú ochotní akceptovať vzdialenosť do 20 km (52,31 % opýtaných s vysokoškolským vzdelaním 2. alebo 3. stupňa).



Graf 21 Vzájomný vzťah medzi vzdelaním a ochotou cestovať za prácou

Zdroj: autor

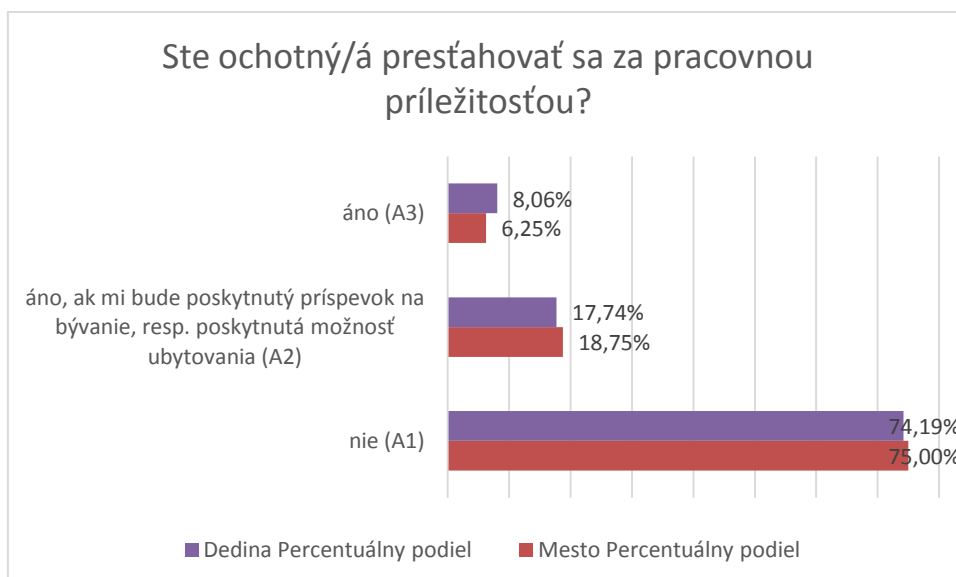
Pri spracovaní zistených výsledkov sme tiež porovnávali **vzájomný vzťah medzi respondentmi žijúcimi v meste a na dedine a ich ochotu cestovať za prácou**. Očakávanie nám potvrdil výsledok, že 47,92 % respondentov žijúcich v meste neprejavilo ochotu za prácou cestovať. Na druhej strane sme zistili, že u respondentov je ochota cestovať za prácou, ale iba do vzdialenosti 20 km (41,67 % respondentov z miest a 40,32 % žijúcich na dedine).



Graf 22 Vzťah medzi respondentmi žijúcimi v meste a na dedine a ich ochota cestovať za prácou

Zdroj: autor

Graf 23 ponúka zobrazenie **vzťahu medzi respondentmi žijúcimi v meste a na dedine a ich ochota presťahovať sa za prácou** - na otázku, či sú respondenti presťahovať sa za prácou, reagovalo 74,19 % opýtaných žijúcich na dedine a 75 % respondentov žijúcich v meste negatívnou, zamietavou odpoveďou, čím neprejavili ochotu presťahovať sa za pracovnou príležitosťou, ktorá by sa im naskytla mimo ich súčasného trvalého bydliska.



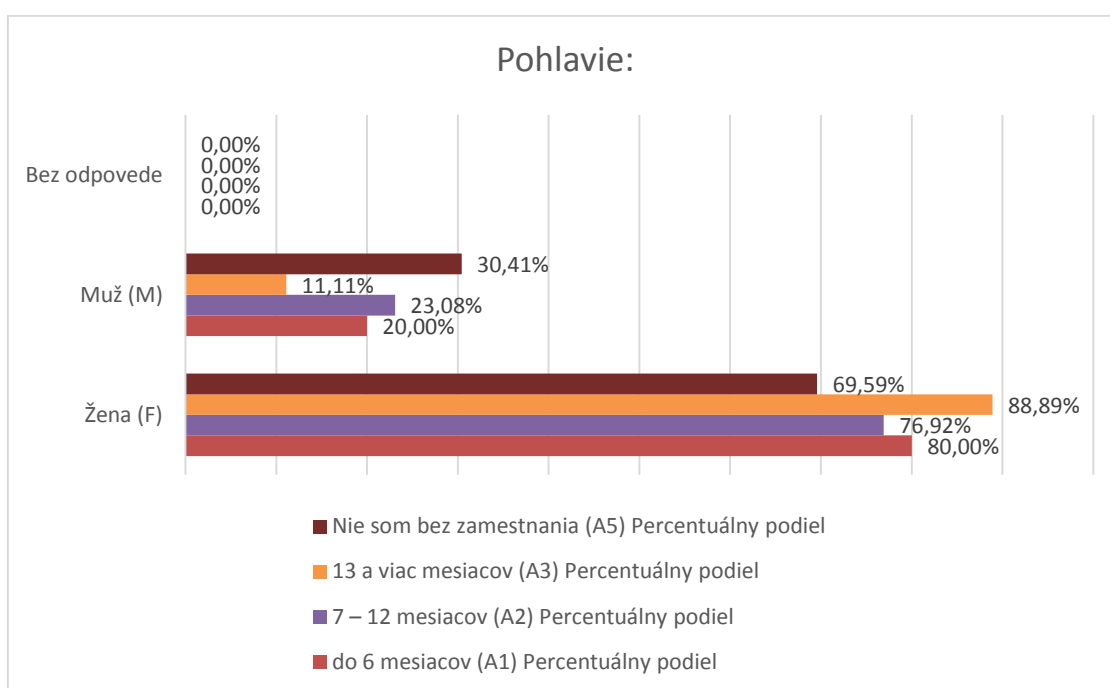
Graf 23 Vzťah medzi respondentmi žijúcimi v meste a na dedine a ich ochota presťahovať sa za prácou

Zdroj: autor

Verifikácia hypotéz

H1 *Predpokladáme, že dlhodobá nezamestnanosť postihuje viac ženy ako mužov, viac ľudí žijúcich na vidieku ako v mestách, ľudí s nižším vzdelaním a vo vyšších vekových kategóriách.*

V grafe 24 je možné si všimnúť **porovnanie dĺžky nezamestnanosti vo vzťahu k pohlaviu**. Vidíme, že najvyššie percento (88,89 %) nezamestnaných tvoria ženy s dĺžkou nezamestnanosti 13 a viac mesiacov, za nimi nasleduje 80 % žien, ktoré sú bez zamestnania do 6-ich mesiacov.

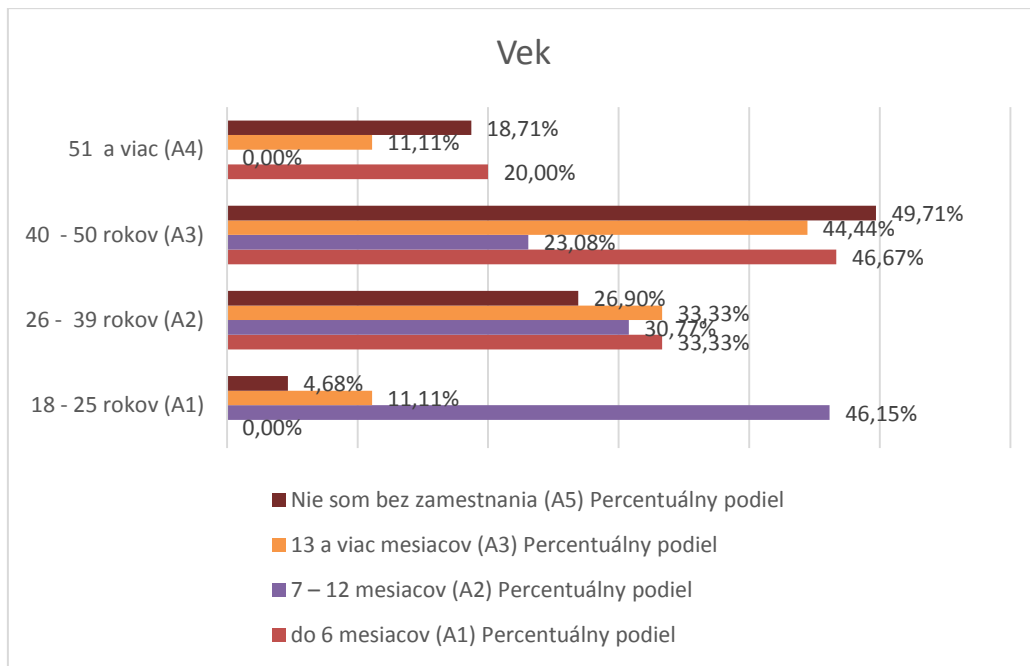


Graf 24 Pohlavie verzus nezamestnanosť

Zdroj: autor

$n = 206$; $p = 0,58$; $df = 2$; $\chi^2 = 1,06$

Rovnako nás zaujímala **vzájomný vzťah medzi dĺžkou trvania nezamestnanosti a vekom** našich respondentov. Ako vyplýva z grafu 25, najviac (44,44 %) postihla nezamestnanosť ľudí vo veku medzi 40. a 50. Rokov, pričom u tejto vekovej kategórie je dĺžka trvania nezamestnanosti 13 a viac mesiacov. 46,67 % nezamestnaných je z rovnakej kategórie 40. a 50.ročných s dĺžkou trvania nezamestnanosti do 6.mesiacov. Pozoruhodnou je skutočnosť, že vysoké percento (46,15 %) predstavujú nezamestnaní vo veku od 18 do 25 rokov s dĺžkou trvania nezamestnanosti 7 až 12 mesiacov.

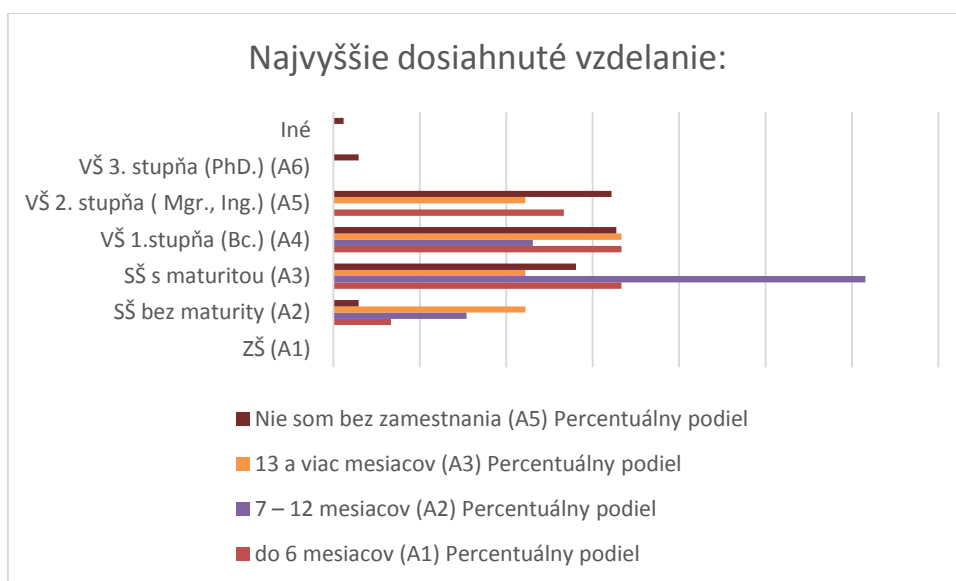


Graf 25 Vzťah medzi vekom a dĺžkou nezamestnanosti

Zdroj: autor

$n = 206$; $p = 0,41$; $df = 2$; $\chi^2 = 1,79$

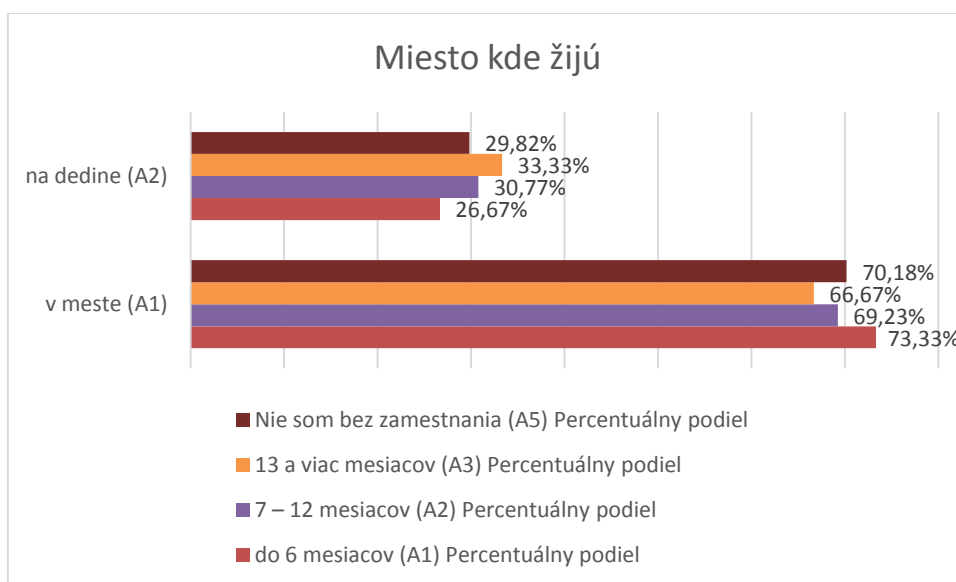
Skúmali sme tiež *vzťah medzi dosiahnutým vzdelaním respondentov a dĺžkou trvania ich nezamestnanosti*. Ako sme zistili, najviac nezamestnaných v rozmedzí 7 až 12 mesiacov tvoria opýtaní so stredoškolským vzdelaním ukončeným maturitou.



Graf 26 Vzťah medzi vzdelaním a dĺžkou nezamestnanosti

Zdroj: autor

Ďalej nás zaujímala **dĺžka trvania nezamestnanosti a lokalizácia respondentov - nezamestnaných do miest, resp. dedín**. Z odpovedí vyplynulo, že viac nezamestnaných pochádza z miest, pričom doba trvania ich nezamestnanosti sa líši, no percento nezamestnaných v jednotlivých kategóriách osciluje okolo 70 %, avšak približne rovnaké percento opýtaných odpovedalo, že zamestnanie majú.

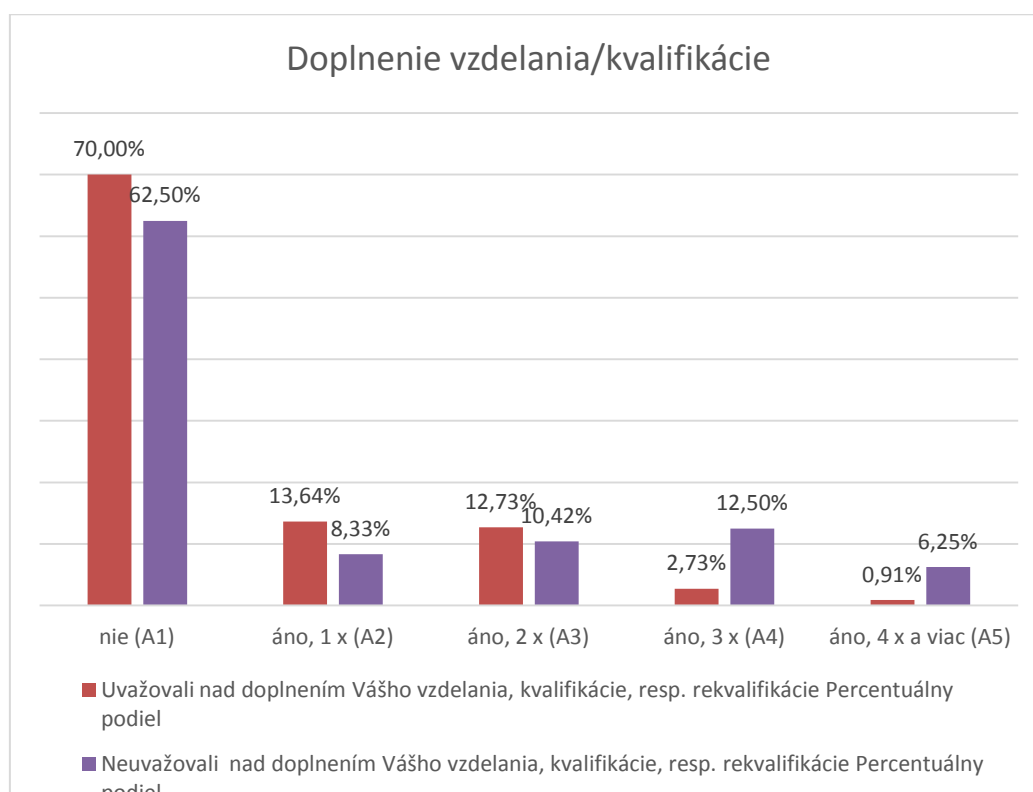


Graf 27 Vzťah medzi lokalitou a dĺžkou nezamestnanosti

Zdroj: autor

H1 *Predpokladáme, že dlhodobá nezamestnanosť postihuje viac ženy ako mužov, viac ľudí žijúcich na vidieku ako v mestách, ľudí s nižším vzdelaním a vo vyšších vekových kategóriách sa potvrdila.*

Pozornosť sme venovali tiež *otázke, či nezamestnaní uvažujú o doplnení si vzdelania*. Z grafu 28 je zrejmé, že respondenti, ktorí neboli v situácii nezamestnanosti, sa paradoxne, zaoberali myšlienkou nad doplnením vzdelania či kvalifikácie (70 %), naproti tomu respondenti, ktorí sa už ocitli v pozícii nezamestnaných, neprejavujú ochotu k doplneniu kvalifikácie potrebnej k uplatneniu sa na pracovnom trhu.



Graf 28 Nezamestnanosť verzus doplnenie si vzdelania

Zdroj: autor

$n = 206$; $p = 0,65$; $df = 2$; $\chi^2 = 0,832$

H2 *Predpokladáme, že dlhodobá nezamestnanosť spôsobuje nezáujem o prácu a vzdelávanie sa potvrdila.*

Z nášho výskumu vyplynulo niekoľko skutočností. Jeho cieľom bolo poukázať na aktuálnu situáciu v oblasti nezamestnanosti.

Ako možné riešenie zo strany štátu sú adresne realizované aktívne opatrenia trhu práce. Znižovanie nezamestnanosti je možné dosiahnuť adresnou tvorbou a následnou

podporou udržateľnosti pracovných miest najmä v súkromnom sektore. Nezanedbateľnou je aj otázka rekvalifikácií.

Nezamestnanosť predstavuje fenomén, ktorý negatívne vplýva nielen na jednotlivca, jeho najbližšie okolie, ale je odrazom celej spoločnosti. Ak sú počty nezamestnaných neprirodzene vysoké, je úlohou štátu, aby vytváral také podmienky, ktoré umožnia stabilizáciu situácie na pracovnom trhu.

4.1 Odporúčania pre prax

Na základe našich zistení zo zrealizovaného výskum uvádzame nasledujúce základné problémy zlyhávania trhu práce a príčin nezamestnanosti s odporúčaniami pre stabilizáciu pracovného trhu s prognózou pre jeho pozitívny vývoj a následnú elimináciu nezamestnanosti.

Odporúčame:

- Brať do úvahy *dlhodobý nedostatok voľných pracovných miest, existujúce pracovné miesta nie sú trvalo udržateľné* a zo strany zamestnávateľov dochádza k ich redukcii.
- Akcentovať *veľký počet dlhodobo nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou*. Dlhodobé zotrvávanie nezamestnaných v evidencii úradov práce s nízkou kvalifikáciou a minimálnou flexibilitou je negatívnym javom. Na druhej strane, zamestnávatelia často ponúkajú nízku mzdu, ktorá nemotivuje evidovaných nezamestnaných pracovne sa uplatniť.
- Venovať pozornosť *vysokému podielu mladých ľudí a absolventov škôl z celkového počtu nezamestnaných*. Najvýraznejšiu skupinu tvoria nezamestnaní mladiství a absolventi škôl, ktorých počet sa pravidelne zvyšuje koncom júna v súvislosti s ukončením školského roku. Táto nezamestnanosť absolventov škôl je často spôsobená nedostatkom praktických skúseností, kvôli čomu ich veľakrát zamestnávatelia odmietajú prijať.
- *Zohľadňovať regionálne disparity*. Ekonomická výkonnosť a rozloženie hospodárskeho potenciálu Slovenska sú z dlhodobého hľadiska, ako aj regionálneho zamerania výrazne diferencované. Špecifickým znakom regionálnej štruktúry Slovenska je preto výrazná a neustále sa prehĺbujúca diferenciácia ekonomickej a sociálnej úrovne regiónov. Pre Slovenskú republiku sú charakteristické veľké medziregionálne diferencie v miere nezamestnanosti. Vysoká miera nezamestnanosti v

niektorých regiónoch je spôsobená tým, že značnú časť jej obyvateľov tvorí rómske etnikum a zaradujeme ho do rizikovej skupiny uchádzačov o zamestnanie. Väčšina z nich má nízku alebo žiadnu kvalifikáciu, a preto môžeme očakávať nepriaznivý vývoj zamestnanosti v konkrétnych geografických oblastiach aj v budúcom období.

- *Správne stanovenie cieľov a úloh v oblasti vývoja trhu práce*, čo predstavuje polovicu úspechu pri riešení problému nezamestnanosti. Je dôležité nastaviť opatrenia, ktoré by mohli pozitívne ovplyvniť rast zamestnanosti, postavenie a uplatnenie UoZ na trhu práce.
- Jednou z možností zohľadnenia špecifickej situácie SR pri riešení dlhodobej nezamestnanosti je *zavedenie tzv. inkluzívneho pracovného trhu*. Ide o rešpektovanie sociálnych a demografických faktorov, čo v kontexte inkluzívneho trhu znamená napr. zohľadnenie dĺžky nezamestnanosti, vzdelania, praxe, zdravotného stavu, či lokality, v ktorej sa inkluzívny trh práce bude realizovať.
- *Reagovať na hlavné príčiny nedostatočnej kvality podmienok determinujúcich zapojenie práceschopného obyvateľstva do pracovného procesu.*
Z pohľadu samozamestnaných ide o nezodpovedajúce podnikateľské prostredie
a z pohľadu zamestnancov ide najmä o nesúlad dopytovej a ponukovej stránky trhu práce, úroveň systému vzdelávania a jeho nedostatočná prepojenosť s potrebami trhu práce a nedostatočná motivácia vyplývajúca zo vzťahu medzi systémom sociálneho zabezpečenia a odmeňovania.
- *V rámci stratégie zamestnanosti v podmienkach slovenského trhu práce zamerať sa na nasledovné špecifické okruhy:*
 - riešiť regionálnu dimenziu zamestnanosti,
 - pozdvihnúť slabú mzdovú úroveň,
 - zamerať sa na otázku zamestnávania mladých ľudí,
 - sústrediť sa na vzdelávanie reflektujúce potreby trhu práce,
 - aplikovať inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti,
 - implementovať nové formy práce do oblastí, kde je možné ich aplikovať,
 - podporovať zamestnávania Rómov,
 - budovať sociálne podniky,
 - zosúladiť rodinný a pracovný život najmä u žien,
 - nastaviť čiastočné zamestnávania aktívnych ľudí v seniorskom veku,
 - podporovať tzv. zelenú ekonomiku.

V súčasnosti preferované aktívne politiky trhu práce, ktoré sú zamerané na zachovanie pracovných miest, by sa mali využívať iba krátko a počas hospodárskych recesií. Nákladovo efektívnejšie a žiaducejšie sú také aktívne politiky trhu práce, pri ktorých sa stimuly presúvajú na zamestnancov, ktorí v súčasnosti absentujú na trhu práce, aby sa posilnilo ich spojenie s trhom práce a aby sa podporila ich motivácia nájsť si zamestnanie. Tieto politiky trhu práce sú mimoriadne účinné počas hospodárskeho oživenia.

Záver

V publikácii sme sa zaoberali problematikou nezamestnanosti. Táto sociálna situácia je charakteristická výraznými sociálnymi aj psychologickými dopadmi na nezamestnaného človeka. Sociálne kontakty, najmä so zamestnanými ľuďmi, sa s dĺžkou doby nezamestnanosti znižujú, sociálna participácia je v prípade dlhodobej nezamestnanosti výrazne obmedzená, nezamestnaní sú často v spoločnosti stigmatizovaní. Nezamestnanosť vplýva aj na rodinné spolužitie, kde veľmi negatívne ovplyvňuje vzťahy a spôsobuje konflikty, zároveň vyvoláva obavy a strach z budúcnosti.

Úloha sociálneho pracovníka v spolupráci so psychológom sa pri práci s nezamestnanými osobami ukazuje ako nezastupiteľná. Sociálny pracovník môže svojím konaním v súlade s hodnotami etického kódexu a odbornými radami výrazne pomôcť zlepšiť sociálnu situáciu nezamestnaných.

Prioritným aspektom sociálnej práce vždy zostáva vzájomná ľudská pomoc s požiadavkou vždy myslieť na integrálne dobro ľudskej osoby. Sociálna práca ako pomoc k svojpomoci poskytuje celý komplex služieb tam, kde človek sám nedokáže realizovať svoje úlohy a ciele. Potreba sociálnej pomoci vzniká pri narušení kvality života, ako je to napr. u nezamestnaných, ktorým sa nedarí nájsť svoje uplatnenie na trhu práce.

V súvislosti s uvedenou problematikou je dôležité zdôrazniť myšlienku, že práca sociálneho pracovníka je veľmi dôležitou odbornou činnosťou, nakoľko prostredníctvom nej je možné poskytnúť klientom motiváciu k rozvoju osobnosti, k vytrvalosti, zvýšiť sociálnu a psychickú pohodu a poskytnúť rady, ako zvládnuť nepriaznivú sociálnu situáciu, ktorú predstavuje nezamestnanosť.

Každý človek je jedinečnou bytosťou, preto neexistuje univerzálna rada či návod na riešenie rovnakého problému. Sociálni pracovníci sa usilujú urobiť maximum s ohľadom na individualitu klienta. Každý pozitívny výsledok snaženia sociálneho pracovníka v podobe úspechu klienta, ktorý znovu nadobudne svoje miesto v spoločnosti, nájde si nové zamestnanie a pod. je najvyššou morálnou odmenou tejto profesie.

Človek si v aktívnej interakcii so spoločnosťou utvára svoju osobnosť. Ide o celoživotný proces budovania a rozvoja predpokladov jednotlivca realizovať sa ako tvorivá a sociálne osobnosť. Jedným z rozhodujúcich ukazovateľov kvality začlenenia osobnosti do spoločnosti

je to, aké hodnoty svojou činnosťou vytvára a nakoľko sú tieto hodnoty ostatnými akceptované a oceňované.

Vyradenie zo skupiny zamestnaných so sebou často prináša nepríjemné pocity zbytočnosti, neúspechu. Nezamestnaní prichádzajú o možnosť získať si žiaducu sociálnu pozíciu, preukázať svoje schopnosti. Strata zamestnania ovplyvňuje negatívnym spôsobom sebahodnotenie, znižuje sebavedomie a sebaúctu, vedie k pocitom menejcennosti. Zníženie sebahodnotenia nezamestnaných je jedným z najčastejšie popisovaných dôsledkov nezamestnanosti okrem depresie a zhoršeného psychického zdravia.

V súčasnej dobe citlivo vnímame závažné sociálne problémy, akými sú migrácia, vojnová situácia, energetická kríza, inflácia, nezamestnanosť. Čoraz častejšie sa stretávame aj s pojmom pracujúca chudoba. Spomínané náročné životné situácie sú dôvodom, prečo je mnoho ľudí odkázaných na sociálnu pomoc. Sociálny pracovník je každý deň konfrontovaný s ľudskými osudmi, má zásadný vplyv na život svojich klientov, vstupuje do tých najintímnejších medziľudských vzťahov. Vo svojej práci prichádza do kontaktu vždy s novými klientmi s cieľom pomôcť a vyriešiť ich neľahkú životnú situáciu. Každý z klientov má svoju ľudskú dôstojnosť, ktorú by mal sociálny pracovník rešpektovať. Sociálny pracovník sa musí vyhýbať predsudkom voči svojim klientom, akcentovať etické hodnoty, akými sú rešpektovanie práv klienta, dôvernosť a mlčanlivosť so zreteľom, že záujmy klienta sú na prvom mieste. Z uvedeného dôvodu je etika neoddeliteľnou každodennou súčasťou práce sociálnych pracovníkov a všetkých pomáhajúcich profesií.

Bibliografia:

- BRDEK, M. - JÍROVÁ, H. - KREBS, V. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing. 252 s. ISBN 80- 86395-25-1.
- BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. 77 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. 2013. *Nezamestnanosť – 2.prepracované a aktualizované vydanie*. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- DIRGOVÁ, E. 2009. *Nezamestnanosť ako fenomén modernej society*. In: *Migrácia – chudoba – nezamestnanosť. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie s medzinárodnou účasťou*. Košice: UPJŠ, 2009. 95-100 s. ISBN 978-80-970306-0-5.
- DIRGOVÁ, E. 2017. *Fenomén nezamestnanosti v kontexte sociálnych aspektov*. Ružomberok, PF KU. 109 s. ISBN 978-80-561- 0455-2.
- DIRGOVÁ, E. 2017. *Neet phenomenon in labour : Knowledge for market use 2017 people in Economics – Decisions behavior and normative models : International scientific conference proceedings 2017*. Olomouc. ISBN 978-80.244-5233-3.
- DIRGOVÁ, E. 2022. *Nové trendy v oblasti zamestnávania a prípravy na vstup na pracovný trh v post-pandemickom období*. Edukácia vo vysokoškolskom prostredí. Zborník vedeckých recenzovaných prác s medzinárodnou účasťou. Košice, 2022. ISBN 978-80-4372-3
- DIRGOVÁ, E. 2016. *Vzdelanie ako determinant nezamestnanosti*. In: *Zborník. Sekundárne sociálne problémy podmienené nezamestnanosťou*. Rimavská Sobota: Asociácia pre sociálny rozvoj a podporu občanov SR, 2016. 243-256 s. ISBN 978-80-972352-1-5.
- DVOŘÁKOVÁ, J. 2007. *Morální usuzování: vliv hodnot, osobnostních charakteristik a morální identity na řešení a zdůvodnění morálních situací*. Dizertační práce. Brno : MU. 138 s.
- FIALA, P., PITROVÁ, M. 2010. *Evropská unie*. 805 s. ISBN 978-80-7325-1802.
- FUCHS, K. 2002. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. S. 57-74. ISBN 80-247-9006-8.
- GABURA, J. 2005. *Sociálne poradenstvo*. Bratislava: OZ Sociálna práca. 222 s. ISBN 80-89185-10-X.
- GULOVÁ, L. 2011. *Sociální práce*. Praha: Grada Publishing. 208 s. ISBN 978-80- 247 - 3379-1.

- GURSKÝ, J. 2012. *Sociálny rozmer mladých ľudí v súčasnom svete*. In: Sociálny rozmer človeka v súčasnom svete. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava, Detašované pracovisko Kráľovnej Pokoja z Medžugoria, Bardejov. S. 73-90. ISBN 978-80-8132-037-8.
- HANOBIK, F. 2011. *Úvod do sociálnej politiky*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava. 163 s. ISBN 978-80-8132-019-4.
- HANZELOVÁ, E., BELLAN, P. 2009. *Riešenie dlhodobej nezamestnanosti v krajinách EÚ s dôrazom na jej špecifiká a možnosti aplikácie dobrých skúseností v podmienkach SR*. Záverečná správa. Výskumná úloha VÚ 2139. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.
- HARGAŠOVÁ, M. 2008. *Úvod do sveta práce*. Bratislava: Expol Pedagogika. 180 s. ISBN 978-80-809-1113-3.
- HAVRDOVÁ, Z. a kol.: *Hodnoty v prostredí sociálnych a zdravotných služieb*. Praha : FHS Univerzity Karlovy, 2010. 208 s. ISBN 978-80-87398-06-7.
- HETTEŠ, M. 2013. *Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci*. Nitra: UKF. 201 s. ISBN 978-80-558-0256-5.
- HERBIG, B. 2013. *Gesundheitliche Situation von langzeitarbeitslosen Menschen*. Dostupné na: <https://www.aerzteblatt.de/archiv/140497/Gesundheitliche-Situation-von-langzeitarbeitslosen-Menschen>
- JUSKO, P. 2005. *Nezamestnanosť ako rizikový faktor páchania trestnej činnosti v Banskobystrickom kraji*. In: Interakce preventivních programů s aktivní politikou zaměstnanosti, Vsetín. s. 30-34.
- JUSKO, P., HALÁSKOVÁ R. 2012. *Politika zamestnanosti*. Banská Bystrica: UMB. 164 s. ISBN 978-80-557- 0339-8.
- KALI, A. 2020. *New research shows the impact of 2020 job and income losses on family dynamics and parents' mental health in vulnerable households*. Dostupné na: <https://equitablegrowth.org/new-research-shows-the-impact-of-2020-job-and-income-losses-on-family-dynamics-and-parents-mental-health-in-vulnerable-households/>
- KASANOVÁ, A. 2013. *Sociálna práca s nezamestnanými*. Nitra: UKF. 136 s., ISBN 978-80-558-0241-1.
- KLEINOVÁ, R. 2000. *Prežívanie nezamestnanosti adolescentnými chlapcami a dievčatami*. Psychológia a patopsychológia dieťaťa, 35(1), 46-56
- KREBS, V. a kol. 2007. *Sociální politika*. Praha: ASPI. 504 s. ISBN 978-80-735 7- 276 – 1.

- KREBS, V. - BRDEK, M. - JÍROVÁ, H. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. Vydavatelství ASPI. 252 s. ISBN 80-8639-525-1.
- KUZYŠIN, B. 2012. *Synteticky o analýze: Aplikačné možnosti vybraných analytických postupov vo výskumnom a diagnostickom procese sociálnej práce*. Prešov: PBF PU. 105 s. ISBN 978-80-555-0673-9.
- LEŠKOVÁ, L. – KATRIŇÁK, F. 2009. *Človek v núdzi*. Sociálne problémy a rodina. Zborník z medzinárodného ekumenického vedeckého sympózia. TF KU Košice. 265 s. ISBN 978-80-89232-56-7.
- LISÝ, J. 2005. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA EDITION. 639 s. ISBN 80-8078-164-4.
- LEVICKÁ, J. 2003. *Metódy sociálnej práce*. Trnava. 122 s. ISBN 80-8907-438-3.
- MÁTEL, A. 2019. *Teorie sociální práce*. Praha: Grada. 208 s. ISBN 978-8027-12220-2.
- MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. 42 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MARTINCOVÁ, M. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION. 128 s. ISBN 80-89047-31-9.
- MATOUŠEK, O. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portal. 380 s. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, O. 2005. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- MYDLÍKOVÁ, E., GABURA, J., SCHAVEL, M. 2005. *Sociálne poradenstvo*. Bratislava: ASSP. 68 s. ISBN 80-968713-1-5
- NEČASOVÁ, M.: 2003. *Profesní etika*. Praha, Portál. ISBN 80-7178-548-2
- NEKOLOVÁ, M. 2008. *Flexicurity - hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 72 s. ISBN 80-8700-789-1.
- NOVÝ, I., SURYNEK, A. 2002. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing. 288 s. ISBN 80-247-1705-0.
- OLAH, M. - SCHAVEL, M. 2006. *Úvod do štúdia a dejín sociálnej práce*. Prešov: VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča Prešov. 203 s. ISBN 80-969449-9-1.
- PAUKOVIČ, V. 2007. *Problém nezamestnanosti – vybrané makrosociologické a mikrosociologické kontexty*. In: Sociálne a politické analýzy, roč. 1, č. 1, s. 74 - 76. ISSN 1337- 5555.

- PAUKOVIČ, V., HOLOVČÁKOVÁ, L. 2008. *Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike*. In: Sociálne a politické analýzy, roč. 2, č. 1, s. 166 - 185. ISSN 1337- 5555.
- PAVELOVÁ, E. 2007. *Vybrané kapitoly z poradenstva pre sociálnych pracovníkov*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety. 96 s. ISBN 978-80-89271-29-0.
- RENTKOVÁ, V. 2009. *Sociálna práca s uchádzačmi o zamestnanie*. Sládkovičovo: VŠ Danubius, Fakulta sociálnych štúdií. s. 250. ISBN 978-80-89267-40-8.
- RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm. 270 s. ISBN 978- 80-225-2878-8.
- RIEVAJOVÁ, E. , KRAUSOVÁ, A. 2009. *Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike*. Bratislava: Litera Print. 270 s. ISBN 80-888483-16-4.
- RIEVAJOVÁ, E., STANĚK, V., KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: SPRINT. 203 s. ISBN 80-88848-16-4.
- SCHAVEL, M. a kol. 2008. *Sociálna práca vo verejnej správe*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety. 192 s. ISBN 80-8082-065-1.
- SCHAVEL, M. 2007. *Sociálna prevencia*. Prešov: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P. P. Gojdiča. 141 s. ISBN 978-80-89271-22-1.
- SCHAVEL, M., OLÁH, M. 2018. *Sociálne poradenstvo a komunikácia*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety. 218 s. ISBN 80-8068- 487-1.
- SCHAVEL, M., OLÁH, M. *Sociálne poradenstvo v sociálnej práci*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety. 160 s. ISBN 978-80- 89392-19-6.
- SCHRAGGEOVÁ, M. 2011. *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*. Bratislava: PSYCHOPROF. 115 s. ISBN 987-80-89322-08-4.
- SCHRAGGEOVÁ, M., ROŠKOVÁ, E. 2003. *Psychologické súvislosti znovuzamestnania*. Československá psychologie 1/2003. s. 43-56.
- SIROVÁTKA, T. 2002. *Možnosti a stratégie nezaměstnaných při hledání práce*. In: Menšiny a marginalizované skupiny v České republice. Brno: Masaryková univerzita, Fakulta sociálních studií. Nakladatelství Georgetown. 355 s. ISBN 80-210-2791-6.
- STANEK, V. 2011. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint. 342 s. ISBN 978-80-89393-28-2.
- STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálního pracovníka*. Trnava. Tripsoft. 129 s. ISBN 80 – 967589-0-X.

- STRIEŽENEC, Š. 2006. *Teória a metodológia sociálnej práce*. Trnava: Tripsoft. 296 s. ISBN 80-969390-4-1.
- STRIEŽENEC, Š. 2001. *Úvod do sociálnej práce*. Trnava: Tripsoft, 2001. 197 s. ISBN 80-968294-6-7.
- ŠTEFÁNIK, M. 2014. *Trh práce na Slovensku. Analýzy a prognózy*. Bratislava: Ekonomický ústav SAV. 227 s. ISBN 978-80-7144-232-5.
- TOMEŠ, I. 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
- TKÁČ, V. 2012. *Sociálna práca s uchádzačmi o zamestnanie*. In: Oláh, M. a kol.: *Metódy sociálnej práce v praxi*. Bratislava. s. 41 – 55. ISBN 978-80-8132-039-2.
- URAMOVÁ, M. 2005. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela. 98 s. ISBN 80-8033-011-8.
- VÁGNEROVÁ, M. 2014. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. 816 s. ISBN 978-80-2620-696-5.
- VASKA, L. 2014. *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty práce s nezamestnanými*. Bratislava: Iris. 224 s. ISBN 978-80-89726-25-7.
- VONDRÁKOVÁ, E. – SELICKÁ, D. 2016. *Nezamestnanosť ako sociálny fenomén v spoločnosti*. Nitra: UKF v Nitre, 2016. 103 s. ISBN 978-80-558-1002-7
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- www.employment.gov.sk
- www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/informacne-a-poradenske-sluzby