

Eva Halušková, Lucia Mihoková

Možné riešenia nezamestnanosti ako pretrvávajúceho problému spoločnosti

Nezamestnanosť ako pretrvávajúci problém, sa dotýka mnohých oblastí spoločenského života. Predovšetkým nezamestnanosť chápeme ako makroekonomický problém, stav v ekonomike, keď práceschopné osoby v produktívnom veku nemôžu nájsť vhodné zamestnanie na trhu práce. Do popredia vystupuje i rad iných problémov spojených s nezamestnanosťou, ako napríklad finančné problémy, ktoré súvisia s nákladmi potrebnými na realizáciu aktívnej a pasívnej politiky zamestnanosti, problémy organizačného charakteru, spojené so sieťou služieb zamestnanosti poskytovanými organizáciami štátneho i súkromného sektoru, ale i problémy politického charakteru.

Strata zamestnania vedie k sociálnej izolácii v dvoch významoch. Prvým je to, že dochádza k strate, resp. prerušeniu sociálnych kontaktov a druhým je fakt, že pri strate zamestnania dochádza aj k zníženiu frekvencie sociálnych stykov a to aj vo vzťahu v rodine, ako aj vo vzťahu k širšiemu okoliu. (Jurašek, 2009)

Inštitucionálny vývoj služieb zamestnanosti začal vznikom úradov práce. Úrady práce, vo forme v akej ich poznáme dnes, museli od svojho vzniku prejsť mnohými legislatívnymi zmenami a úpravami. Svojim vývojom prešli i služby, ktoré poskytujú. Politika zamestnanosti sa snaží pružne

reagovať na potreby na trhu práce rôznymi opatreniami, akými sú rekvalifikácia a ďalšie vzdelávania pre trh práce, podpora vzniku nových pracovných miest, podpora zamestnávania znevýhodnených uchádzačov na trhu práce, podpora samozamestnávania a mnohé iné. Popri štátnom sektore sa v tejto oblasti angažuje i sektor súkromný.

Pre sociálnych pracovníkov je veľmi dôležité poznať reakciu občanov na problematiku nezamestnanosti, na jednotlivé opatrenia na trhu práce a na poskytované služby pri riešení ich nezamestnanosti. Jednou z úloh pri poslaní sociálneho pracovníka je podieľať sa na zdokonaľovaní týchto služieb k spokojnosti klientov a tým prispievať k úspešnejšiemu a rýchlejšiemu riešeniu ich nezamestnanosti. Preto je viac ako dôležité oboznámiť sa s teoretickými východiskami politiky zamestnanosti a opatreniami na trhu práce, ale aj so subjektívnymi názormi samotných nezamestnaných na tieto opatrenia a ich hodnotením kvality poskytovaných služieb.

Od konca roku 1989 sa na Slovensku odohráva turbulentný spoločenský pohyb, ktorý je označovaný najčastejšie ako ekonomická a sociálna transformácia krajiny.

Tento proces má množstvo vzájomne pôsobiacich aspektov, ktorých dopady na súčasnosť i budúcnosť Slovenska je veľmi obtiažne (ak vôbec možné) postihnúť v celej ich komplexnosti. Napriek tomu je veľmi dôležité identifikovať a permanentne sledovať základné väzby a vzájomné pôsobenia prinajmenej medzi tými aspektmi transformácie, ktoré majú najviditeľnejší dopad na fungovanie krajiny a konkrétne životy ľudí, ktorí v nej žijú, na nasledujúce generácie občanov Slovenskej republiky. K nim bez pochyb patrí rast a pretrvávanie nezamestnanosti so všetkými jej ekonomickými, sociálnymi a ďalšími dôsledkami na národnej, regionálnej, miestnej i individuálnej úrovni.

Aktívna politika zamestnanosti, konkrétne priame nástroje aktívnej politiky sa uplatňujú na Slovensku prostredníctvom siete úradov práce sociálnych vecí a rodiny SR so sídlami alebo detašovanými pracoviskami v jednotlivých okresných mestách podľa platného územného rozdelenia.

Vychádzajúc zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ale i z poznatkov bežnej praxe, môžeme konštatovať, že problém nezamestnanosti sa musí stať prvoradou prioritou hospodárskej a sociálnej politiky štátu, pretože bariéry zamestnanosti neustále narastajú a k tomu taktiež napomáhala aj svetová hospodárska kríza. Hlavnou snahou človeka má byť, aby si tu svoju prácu udržal. Je nevyhnuté, aby sme zmobilizovali ľudí nielen v momente, keď stratia prácu alebo ukončia školu, ale je dôležité pracovať už aj so školopovinnými deťmi a stredoškolákmi a nasmerovať ich na nedostatkové profesie na trhu práce. Jednou z najohrozenejších skupín na trhu práce tvoria mladí ľudia, ktorí chcú získať svoje prvé zamestnanie, stať sa nezávislým človekom. Skupinu mladých nezamestnaných ľudí tvoria absolventi rôznych typov škôl. Sú medzi nimi absolventi povinnej školskej dochádzky, resp. základnej školy, ale aj tí ktorí študovali na strednej či vysokej škole.

Navrhnutie inovatívnych metód a vzdelávacích modulov by mohlo pomôcť znížiť disproporciu medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Pri hľadaní opatrení na zníženie nezamestnanosti je potrebné stanoviť si jasnú stratégiu. Potrebné je podieľať sa na vytváraní podmienok na tvorbu nových pracovných miest. Dôležitá je komunikácia medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a vzdelávacími inštitútmi.

K zníženiu nezamestnanosti možno dospieť rôznymi opatreniami. Jedným z opatrení by mohla byť úprava miezd a pracovnej mobility a to hlavne regionálnej. Riešenie by mohla priniesť zvýšená motivácia v daňovom a odvodovom systéme. Je potrebné posilniť stabilitu pracovných miest a to najmä sezónnych a zamestnávateľom napríklad zmierniť sociálne výdavky, v prípade ak budú vytvárať dočasné pracovné miesta na zmluvy s dobou neurčitou. Je veľmi dôležité, aby trh práce bol flexibilný a poskytoval zamestnancom primerané úrovne istoty. Ďalšie faktory, ktoré by mohli pomôcť k zníženiu regionálnej nezamestnanosti je dobudovanie infraštruktúry, vytvorenie pracovných miest pre ľudí s nízkym stupňom vzdelania ako aj rozvoj priemyselných parkov v spolupráci s domácimi a zahraničnými investormi a v neposlednom rade skrátenie pracovnej

doby najmä pre podniky hroziace hromadným prepúšťaním z dôvodu zníženia objemu objednávok.

Zníženie veku odchodu do dôchodku by mohlo taktiež prispieť k zníženiu nezamestnanosti, nakoľko nezamestnaných v pred dôchodkovom veku je veľa a zamestnať je ich taktiež veľký problém alebo ich dočasne verejne zamestnať.

Vysoká flexibilita na trhu práce, v procese rotácie pracovných miest by pre nezamestnaných a to najmä dlhodobo nezamestnaných mohla priniesť väčšie šance získať a zlepšiť svoje pracovné zručnosti aj keď by mali byť zamestnaný len dočasne. Je dôležité, aby nestratili záujem o prácu. Najmä i dlhodobo nezamestnaných totiž hrozí zmierenie sa so svojou situáciou, rezignácia a adaptácia na stav nezamestnaného.

Keďže dlhodobo nezamestnaný nie sú presvedčený o potrebe svojho osobného rastu a pretrvávajú v evidencii úradu, je potrebné ich neustále presvedčať o nových perspektívach ich uplatnenia a s tým spojeného kvalitnejšieho osobného života. Riešenie spočíva aj v dlhodobom vzdelávaní, pretože krátky niekoľkodňový kurz nestačí k tomu, aby zmenili svoj prístup k hľadaniu pracovného uplatnenia. Štát by mal prehodnotiť výdavky na vzdelávanie nezamestnaných, pretože podľa štatistických údajov na vzdelávanie vynakladáme najmenej z celej EÚ. Ďalšou z ciest je aj proces prípravy nezamestnaného na nové požiadavky zamestnávateľov. Z nášho pohľadu je potrebné nájsť si k nezamestnaným prístup a nepracovať s nimi len v globálnej miere, ale venovať sa klientovi individuálne prostredníctvom odborného poradenstva a spoločne hľadať vhodnú profesijnú orientáciu, ktorá je vo viacerých prípadoch odlišná od dosiahnutého odboru vzdelania. Zaujímavé by bolo vytvoriť špeciálne poradenské centrá dostupné všetkým nezamestnaným s ktorými by pracovali jednotlivo a zároveň v partnerstve s ÚPSVaR SR podávali informácie zaujímavé pre konkrétneho jednotlivca, ktoré by mu pomohli uplatniť sa nielen na domácom ale aj zahraničnom trhu. Mnoho nezamestnaných by sa dokázali aj samozamestnať no nemajú dostatok odvahy, sú neistí a neveria si, možno nemajú dostatok informácií ako

získať príspevok, ako založiť živnosť a aké mu budú plynúť povinnosti ak získajú živnostenské oprávnenie, preto je potrebné týchto ľudí čo najviac informovať nielen o možnostiach získania príspevkov, začleniť ich do projektov zamerané na poradenstvo pre začínajúcich podnikateľov, ale aj zjednodušiť postup založenia živnosti.

Dôležité je zlepšiť kvalitu výberu rekvalifikačných kurzov. Najlepším riešením je „ušiť kurz priamo na potrebu konkrétneho regiónu“, to znamená v regióne kde má prísť napríklad automobilový investor, zabezpečiť rekvalifikáciu v tomto smere, poprípade tiež spolupracovať so školami ako SOU so zameraním na určité remeslá ako sú robotnícke profesie najmä pre občanov s nízkym vzdelaním a občanom rómskeho etnika.

Významným faktorom na zníženie nezamestnanosti sú informácie nielen pre nezamestnaných ale aj zamestnávateľov, ktorý dostatočne nesledujú zmeny na trhu práce, možnosti využívania nástrojov APTP či rôzne projekty. Z tohto dôvodu by mali ÚPSVaR SR nejakou formou tieto informácie pre zamestnávateľov poskytovať napríklad mailovou poštou, propagačnými materiálmi a pod.

Pre mladých ľudí by bolo vhodné vytvoriť špeciálne opatrenia APTP formou vzdelávania v zahraničí, programy pre mládež, ktoré by realizovali jednotlivé obce, pokročilé pracovné vzdelávanie a zriadiť absolventské a praktikantské centrá. Dnešní mladí ľudia oproti minulosti sú vo výhode z dôvodu, že vzdelávací systém sa prispôsobuje štandardom vyspelých krajín a systému Európskej Únie. Vzdelávací systém sa tak stáva významným faktorom flexibility trhu práce, napriek tomu ako sme už spomenuli mládež a najmä absolventi škôl tvoria značný podiel z celkového počtu nezamestnaných. Trh práce je vlastne výmena práce za mzdu. Vzdelanie a kvalifikácia sa stáva hlavným kritériom úspešnej pracovnej sily. To, že mladí ľudia tvoria veľké percento nezamestnaných zapríčiňuje ich nedostatok pracovných skúseností, tým sa znižuje ich šanca zamestnať sa v konkurencii so staršími pracovníkmi.

Nedostatok praxe mladých ľudí a tým absencia pracovných skúseností a návykov, nedostatok flexibilitnosti v príprave absolventov škôl predstavujú jedny z hlavných príčin nezamestnanosti mládeže. Zamestnávateľia preferujú získanie hotových pracovníkov a často im chýba ochota venovať sa príprave mladých kvalifikovaných pracovníkov, ktorí by v budúcnosti mohli byť strategickou výhodou podniku. Reštrukturalizácia priemyslu, nové technológie a informatizácia spoločnosti vyžadujú nové znalosti, novú kvalitu pracovnej sily.

To do akej miery zamestnávateľia využijú mladých ľudí závisí od vôle zamestnať mladých, ktorí disponujú množstvom vedomostí a poznatkov získaných v rámci vzdelávacieho systému, ale ktoré nie sú podložené praktickými skúsenosťami. Len tie podniky, ktoré využívajú moderné metódy a prístupy riadenia dokážu skĺbiť rastový potenciál mladých a praktické skúsenosti starších pracovníkov .

Jedným z riešení ako znížiť nezamestnanosť mladých je poskytnúť im podporu v rámci podnikania a s tým súvisiace poradenstvo. Podnikanie mladých sa tak javí, ako jedna z možností znižovania miery nezamestnanosti, ako proces neustáleho vzdelávania a kvalitatívneho rastu.

Podnikanie predstavuje pre mladých novú šancu na uplatnenie sa v spoločnosti a na rozvoj ich potenciálu. Dôvody prečo mladí ľudia nevyužívajú príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť spočívajú jednak v ich slabej informovanosti, alebo narážajú na legislatívne bariéry, ktoré predstavujú najväčšiu prekážku v oblasti podnikania.

Chceli by sme zdôrazniť, že rezervy mladých ľudí sú v ich čase, ktorý majú k dispozícii. Práve rozvíjanie aktivít v čase ktorým disponujú mladí nezamestnaní je oblasť, ktorá by mala byť hlavným prostriedkom ich všestranného rozvoja a mala by prispieť k prevencii dlhodobej nezamestnanosti.

Človek ak chce predísť situácií byť nezamestnaným mal by pristúpiť k určitým ústupkom, či už k dočasnej redukcii platu, alebo redukcii pracovnej doby, aby nedošlo k strate pracovných návykov. Podľa nás

existujú tri základné poistky, ktoré nám môžu pomôcť lepšie sa vysporiadať s nezamestnanosťou a to sú vzdelaná pracovná sila, infraštruktúra a podnikateľské prostredie.

Nezamestnanosť je problém, ktorý sa týka celej spoločnosti, nielen jednotlivcov. Aj keď sa štát snaží nezamestnanosť znížiť a nezamestnaných podporiť aspoň nejakou finančnou podporou, musíme si uvedomiť, že iba materiálny základ nestačí. Dôležitá je pre zvládanie nezamestnanosti nielen podpora hmotná, ale aj emocionálna.

Nezamestnanosť má veľký vplyv na psychiku a rozvoj osobnosti človeka a nie každý sa dokáže s tým vyrovnáť. Ak človek dlhšie nenájde vyhovujúcu prácu, upadá do depresí a myslí si o sebe, že je nevzdelaný, neschopný a nepotrebný. Dochádza k narušeniu vzťahov nielen v rodine, (nárast rozvodovosti), ale aj v okruhu priateľov. Ak je nezamestnaný „ambiciózny“, môže si nájsť ešte lepšiu prácu ako tí ľudia, ktorí nezamestnanými neboli. Pokračujúcim problémom sú aj vysoké odvody, ktoré sú najväčšou prekážkou podnikania a preto úlohou vlády by mala byť ich redukcia. Vplyvom týchto odvodov sú vysoké náklady a demotivácia zamestnávateľov oficiálne zamestnať a naopak vedie ich k čiernemu zamestnávaniu alebo neplatiť odvody. Úrady práce na jednej strane vykazujú veľké množstvo dlhodobo nezamestnaných a na druhej strane je na trhu práce nedostatok kvalifikovaných pracovníkov.

Z teoretických a praktických poznatkov z oblasti sociálnych, ekonomických vied a štatistických údajov môžeme konštatovať, že nezamestnanosť je dôsledkom pôsobenia rôznych faktorov, preto tieto opatrenia ak majú priniesť výhody, musia rešpektovať osobitosti týchto faktorov. Riešenie problému nezamestnanosti dlhodobo nezamestnaných je sťažené subjektívnymi prekážkami spočívajúcimi v obmedzenom prínose pre trh práce, ako je napríklad nízka úroveň vzdelania, nízka morálka a podobne. Je nevyhnutne venovať sa skupine dlhodobo nezamestnaných, ktorý z rôznych dôvodov sa dlhšie nemôžu uplatniť na trhu práce. Je potrebné rozvíjať aktivity tak, aby sa nezamestnanosť viac nerozširovala a aby sa vytvoril taký systém sociálnej politiky, ktorý by

motivoval ľudí zamestnať sa, vytváral dobré podmienky pre podnikanie, a tým aj tvorbu nových pracovných miest a podporoval samozamestnávanie.

- [1] Jurašek, M. 2009. *Rodina v kontexte nezamestnanosti*. In: PRIBULA, M. (ed.): Spoločnosť. Kultúra. Ekonomika. No 2. Prešov: VŠMP ISM Slovakia v Prešove.
- [2] Tokárová, A. et al. 2002. *Sociálna práca. Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. 1.vyd. Prešov: FF Prešovskej univerzity, 2002. 573 s. ISBN 80-8068-086-8.
- [3] Zákon SNR č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.
- [4] Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov