

2017

Autorský kolektív:

Ing. Andrea Bakošová, MBA.

Ing. Róbert Bulla, PhD. MBA.

Mgr. Eva Kozárová

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

„Nezamestnateľní“ nezamestnaní



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Centrum sociálneho dialógu II.

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 06/2016 – 07/2021

ITMS projektu: 312031B970

„Nezamestnateľní“ nezamestnaní.

Autorský kolektív : Ing. Andrea Bakošová, MBA.

Ing. Róbert Bulla, PhD. MBA.

PhDr. Štefan Bugár, PhD. MBA.

Mgr. Eva Kozárová

ISBN 978-80-89837-30-4

2

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk

www.employment.gov.sk

www.ia.gov.sk

Autorské dielo bolo vypracované v rámci aktivity č. 1 Budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II. expertným tímom sociálneho partnera Štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Centrum sociálneho dialógu II.

OBSAH

Zoznam skratiek	11
Zoznam príloh	13
Úvod.....	14
1. KAPITOLA	
1. Úvod do problematiky a jej stručný popis.....	16
Faktor č.1	19
Zhrnutie bodu 1.....	20
Faktor č.2 - nízke mzdy.....	21
Zhrnutie bodu 2.....	24
3 faktor - Neschopnosť uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na trhu práce.....	24
Zhrnutie bodu 3.....	26
4 faktor - Nedostatok sociálnych služieb pre osoby so závislými osobami.....	27
Zhrnutie bodu 4.....	29
Záver 1. kapitoly	
PHDR. ŠTEFAN BUGÁR, PHD. MBA.	1
NÁRODNÝ PROJEKT.....	2
CENTRUM SOCIÁLNEHO DIALÓGU II.....	2
TYP PROJEKTU: NEINVESTIČNÝ.....	2
TERMÍN REALIZÁCIE PROJEKTU: 06/2016 – 07/2021	2
ITMS PROJEKTU: 312031B970	2
„NEZAMESTNATEĽNÍ“ NEZAMESTNANÍ.....	2
AUTORSKÝ KOLEKTÍV : ING. ANDREA BAKOŠOVÁ, MBA.....	2
ING. RÓBERT BULLA, PHD. MBA.....	2
PHDR. ŠTEFAN BUGÁR, PHD. MBA.....	2
MGR. EVA KOZÁROVÁ.....	2
ČLOVEK S MENTÁLNYM POSTIHNUTÍM V PRÁCI.....	227
OSOBY SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM BY MALI BYŤ OSOBITNE CHRÁNENÉ AJ NA TRHU PRÁCE. ZAMESTNÁVATELIA VŠAK ČASTO PORUŠUJÚ ZÁKLADNÉ PRÁVA TAKÝCHTO ZAMESTNANCOV A PRETO JE IM VENOVANÁ OSOBITNÁ ČASŤ KONTROLY, KTORÚ VYKONÁVAJÚ INŠPEKTORÁTY PRÁCE.....	236

KONTROLA DODRŽIAVANIA PRACOVNÝCH A MZDOVÝCH PODMIENOK ZAMESTNANCOV V CHRÁNENÝCH DIELŇACH NA ÚZEMÍ NITRIANSKEHO KRAJA	236
NÁVRHY, POZNATKY A NÁMETY NA ZLEPŠENIE STAVU A ÚČINNOSTI VÝKONU IP V DANEJ OBLASTI	239
.....	29

2. KAPITOLA

2. História fenoménu zníženej schopnosti zamestnať sa od roku 1918 do 1989.....	31
2.1. Prvá ČSR.....	31
2.1.1. Nízka vzdelanostná úroveň.....	33
2.1.2. Nízka sociálna a životná úroveň komplikovaná závislosťami.....	35
2.1.2.a) Život v mestách.....	35
2.1.2.b) Život na vidieku.....	37
2.1.3. Radikalizácia spoločnosti.....	38
2.2. Slovenský štát.....	39
2.3. ČSSR od 1945 do 1989.....	42
Záver 2. kapitoly.....	46

3. KAPITOLA

3. Súčasný právny rámec.....	48
3.1. Medzinárodné právne normy chrániace ľudské práva.....	49
3.2. Ústava Slovenskej republiky.....	50
3.3. Zákony sociálneho práva a pracovného práva(a iných právnych odvetví).....	50
3.4. Medzinárodné zmluvy a dohovory.....	52

4. KAPITOLA

4. Ohrozené skupiny a integrácia.....	53
<u>Podkapitola č. 4.1. Pojmy.....</u>	<u>53</u>
Podkapitola č. 4.2. Skupiny obyvateľov so sťaženým prístupom na trh práce.....	55
Podkapitola č. 4.3 integračné piliere.....	59
1. Integračný pilier- Demokracia a právo.....	60
2. Integračný pilier -Trh práce.....	62
Zamestnanci.....	64
Zamestnávateľia.....	65

Rovnováha na trhu práce, Štát.....	66
Sociálni partneri	67
3. Integrovaný pilier - Sociálny štát.....	68
4. Integrovaný pilier – rodina a komunita.....	72
Rodina ponímaná slovenskou legislatívou.....	72

5. KAPITOLA

5. Identifikácia dôvodov zhoršenej úspešnosti na trhu práce

Úvod do kapitoly.....	77
-----------------------	----

5.1. Podkapitola - Chudoba a nezamestanosť.....78

Teoretická časť podkapitoly.....	78
Analytická časť podkapitoly.....	89
Analýza identifikovaných bariér.....	90

5.1.1. Anomálie na trhu práce.....90

5.1.1.1 Nezamestnanosť.....90

5.1.1.2 Nízke mzdy..... 91

5.1.2. Anomálie v rodine a ochrane rodiny štátnou mocou..... 92

5.1.2.1 Zdravotné postihnutie jednotlivca..... 92

5.1.2.2 Zdravotné postihnutie blízkeho člena rodiny..... 93

5.1.2.3 Závislosti..... 95

5.1.2.4 Osamelosť rodiča..... 95

5.1.3. Akcelerátory chudoby ako úvery, pôžičky a úžera..... 95

5.1.3.1 Nezamestnanosť právnych noriem alebo nedostatočné využívanie ochrany rodiny vyplývajúce z právnych noriem..... 96

5.1.3.2 Úžera..... 96

5.1.4. Nízka pripravenosť jednotlivca na trhu práce..... 97

Podkapitola č. 5.2.

Neúplnosť systému práce s ohrozenými skupinami..... 99

Teoretická časť podkapitoly.....	99
----------------------------------	----

Analytická časť podkapitoly.....	110
----------------------------------	-----

Nedostatočné prepojenie verejnoprávnej TSP s potrebami samospráv, škôl a iniciatívou ostatných komunít.....	110
5.2.1.1 Nedostatočná úroveň komunikácie.....	110
5.2.1.2 Obmedzenie samospráv ako zamestnávateľov TSP pri pridelovaní úloh TSP	111
5.2.1.3 Regionálni koordinátori.....	112
5.2.2. Nedostatok terénnych sociálnych pracovníkov v systéme.....	112
5.2.2.1 Nízke platové ohodnotenie terénnych sociálnych pracovníkov v systéme.....	112
5.2.2.2 Zvýšená náročnosť práce TSP v oblasti administratívy a málo priestoru Pre intervenciu v teréne.....	112
5.2.2.3 Počet pracovníkov TSP určujú tabuľky a nie reálna situácia v komunite ...	113
5.2.3 Externe systémové anomálie	113
5.2.3.1 Obmedzená spolupráca medzi externými subjektami a TSP.....	113
5.2.3.2 Obmedzené kompetencie v prípade zásahu do rodičovských práv.....	114
5.2.3.3 Nedostatočná motivácia klientov spolupracovať s terénnymi sociálnymi Pracovníkmi.....	115
5.2.3.4 Potreba rozširovania poznatkov najmä v oblasti práva.....	115
5.2.4. Mimoriadne administratívne komplikovaný sociálnych dávok a ich neprehľadnosť.....	115
<u>Podkapitola č. 5.3.- Nezujem o systém inkluzívneho zamestnávania zo strany zamestnávateľov.....</u>	118
Teoretická časť	118
Analytická časť.....	120
<u>Podkapitola č. 5.4. – Špecifické nedostatky vzdelávacieho systému.....</u>	122
Teoretická časť.....	122
Analytická časť.....	125
5.4.1. Vzdelávanie smerujúce k dosiahnutiu profesionálnej kvalifikácie.....	126
5.4.1.1. Bariéry v oblasti predškolského vzdelávania.....	126
5.4.1.2. Základné vzdelávanie.....	128
5.4.1.3. Profesionálne vzdelávanie –stredoškolské.....	131
5.4.1.4. Profesionálne vzdelávanie – vysokoškolské.....	134
5.4.2. Ďalšie vzdelávanie po získaní kvalifikácie(celoživotné vzdelávanie)	137

Podkapitola č. 5.5. – Nedokonalosť systému výkonu sociálnoprávnej ochrany detí aplikácie výchovných opatrení.....138

Teoretická časť.....	138
Analytická časť.....	144

Podkapitola č. 5.6. – Nedostatočný rozsah komunitných činností a nízka úroveň ich podpory.....152

Teoretická časť.....	152
Analytická časť.....	156

Podkapitola č. 5.7. – Nedostupnosť sociálnych služieb.....160

Teoretická časť.....	160
Analytická časť.....	165

Podkapitola č. 5.8. – Extrémizmus a predsudky..... 178

Teoretická časť.....	178
Analytická časť.....	180

6. KAPITOLA

6. Sociálne – hospodárske – spoločenské dopady.....	182
6.1. Úvod do kapitoly.....	182
6.2. Pomenovanie komplexu dopadov troch oblastí národného hospodárstva.....	184
6.2.1 Sociálne dopady.....	184
6.2.2. Hospodárske dopady.....	188
6.2.3 Spoločenské dopady.....	190

7. KAPITOLA

7. Identifikácia nástrojov účinných pre riešenie problematiky ťažko zamestnateľných skupín obyvateľstva.....	193
7.1. Úvod do kapitoly.....	193
7.2. Návrhy účinných nástrojov podľa identifikovaných bariér.....	194

Bariéra č. 1. – Nezamestnanosť..... 194

Nástroj č. 1.1.	
Štatistický prehľad absentujúcich profesií na trhu práce vrátane prognóz	194
Nástroj č. 1.2. Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou	197
Nástroj č. 1.3. Duálny systém rekvalifikácie v skrátrenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním	200
Nástroj č. 1.4. Novelizácia zákona o službách zamestnanosti za účelom vytvorenia novej úrovne služieb zamestnanosti vo forme spolupráce s odbornými učilišťami a strednými odbornými školami	204
Nástroj č. 1.5. Psychosociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania	209
Nástroj č. 1.6. Zriaďovanie nových a podpora existujúcich inkluzívnych podnikov.....	212
Nástroj č. 1.7. Podpora zamestnávania osôb s ľahkým a stredným mentálnym postihnutím.....	217

Bariéra č. 2. – Nízke mzdy..... 239

Nástroj č. 2.1. – Rast reálnych miezd	239
Podnástroj 2.1.1. Zníženie odvodového zaťaženia	243
Podnástroj 2.1.2. Stanovenie minimálnej mzdy podľa druhov profesií.....	245
Podnástroj 2.1.3 Sprísnenie zákona o inšpekcii práce a osveta o dôsledkoch nelegálneho zamestnávania, resp. duálneho vyplácania mzdy	247
Podnástroj 2.1.4. Vylúčenie nereserioznych zamestnávateľov a verejných súťaží	249
Nástroj č. 2.2. –Ochrana trhu práce pred sociálnym dumpingom zamestnancov z tretích krajín.....	251
Nástroj č. 2.3 zlepšenie dostupnosti pracovnej sily z tretích štátov na Slovensku v nedostatkových profesiách	257

Bariéra č. 3. – Zdravotné postihnutie jednotlivca(vid'. nástroj 1.7.).....260

Bariéra č. 4. – Zdravotné postihnutie člena rodiny.....261

Nástroj č. 4.1. – Zvýšiť dostupnosť sociálnych služieb.....	261
---	-----

Bariéra č. 5 – Závislosti..... 264

Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou.....	265
---	-----

Nástroj č. 5.2.- Zvýšenie dostupnosti chránených pracovísk pre závislých.....	268
Nástroj č. 5.3. – Zvýšenie ochrany rodiny pred závislým členom rodiny	271
Nástroj č. 5.4.- Hlbšie zainteresovanie komunitných pracovníkov a pracovníkov samospráv v oblasti rodiny pred dôsledkami závislosti ich príbuzného.....	274

Bariéra č. 6 – Osamelosť rodiča.....276

Nástroj č. 6.1. – Právo na umiestnenie dieťaťa(zdravého i chorého) do zariadenia.....	276
Nástroj č. 6.2.- Kompenzácie sťaženého spoločenského uplatnenia osamelého rodiča.....	277
Nástroj č. 6.3. – Pomoc pri chorobe dieťaťa.....	280

Bariéra č. 7 – Akcelerátor chudoby(úvery, pôžičky, úžera).....282

Nástroj č. 7.1. – Osveta v oblasti finančnej gramotnosti a záväzkového práva	282
Nástroj č. 7.2. - Fondu pre boj proti chudobe.....	285
Nástroj č. 7.3. – Reforma sociálnych služieb.....	287

Bariéra č. 8 – Nedostatočné vzdelanie jednotlivca.....292

Nástroj č. 8.1. – Nedostatočné vzdelanie jednotlivca.....	292
Nástroj č. 8.2.- Zmena systému nižšieho stredného vzdelávania a sprísnenie kontroly posudzovania mentálneho postihnutia detí z MRK	296
Nástroj č. 8.3. – Nástroje pre dospelých – možnosť ukončenia alebo zmeny ukončenia odborného vzdelania, (viď nástroj. Č. 1.2 a 1.3)	301

Bariéra č. 9 – Absencia pracovných návykov.....301

Nástroj č. 9.1. – Zavedenie systémových opatrení na zmenu kultúry exkludovaných skupín najmä MRK	301
Nástroj č. 9.2.- Zavedenie systémových opatrení na získanie pracovných Návykov	303
Nástroj č. 9.3. – Preventívne a osvetové debaty pre mládež s úspešnými ľuďmi	303

KAPITOLA č. 8.

8. Stratégie zvyšovania zamestnanosti ťažko zamestnateľných skupín

Úvod do kapitoly.....	308
8.1. Stratégia širšej spolupráce.....	309
8.2. Stratégia zmeny spoločenských postojov a spoločenskej zodpovednosti.....	310
8.3. Stratégia sociálnych investícií do sociálneho mieru.....	311
ZÁVER	313
Príloha č. 1. Logická matica príčin a navrhovaných riešení	314
Príloha č.2. Podrobné výsledky dotazníkového prieskumu TSP	331
Príloha č. 3. Odôvodnenie spôsobilosti umiestňovania osôb s mentálnym postihnutím na trh práce	362
Použitá literatúra a zdroje	383
Zoznam ilustrácií a tabuliek	386

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

č. – číslo

ČSR – Československá republika

ČSSR – Československá socialistická republika

ES – Európske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

Eur – euro (mena)

HDP – hrubý domáci produkt

IA - Implementačná agentúra

IP – inšpektorát práce

IT – informačné technológie

JRD – jednotné roľnícke družstvo

MF SR – Ministerstvo financií SR

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MŠVV SR – Ministerstvo školstva, vedy a výskumu SR

MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva SR

MRK – marginalizované rómske komunity

MVO – mimovládna/e organizácia/e

NP – národný projekt

NIP – Národný inšpektorát práce

OČR – ošetrovanie člena rodiny

OECD – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OSN – Organizácia spojených národov

PDCS – Partners for Democratic Change Slovakia

SK – slovenské koruny (mena)

SPPI – sociálny podnik pracovnej integrácie

SR – Slovenská republika

SZM – Socialistický zväz mládeže

ŠSJN – štandardná stupnica jednotkových nákladov

ŠU SR – Štatistický úrad SR

TASR – Tlačová agentúra SR

TSP – terénna sociálna práca

UNCRPD - The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities

UPSVR - úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

USD – americký dolár (mena)

VDI – výrobné družstvo invalidov

VPP – verejnosúkromné partnerstvá

V4 – krajiny Vyšehradskej štvorky (Slovenská republika, Česká republika, Poľská republika a Maďarská republika)

Zb.z. – Zbierka zákonov

Z.z. – Zbierka zákonov

€ - euro (mena)

mil. – milión

mld - miliarda

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č.1 Logická matica príčin a navrhovaných riešení

Príloha č.2 Podrobné výsledky dotazníkového prieskumu TSP

Príloha č.3 Odôvodnenie spôsobilosti umiestňovania osôb s mentálnym postihnutím na trh

ÚVOD

Súčasná spoločnosť disponuje kvalitnými poznatkami a výsledkami výskumov zameraných na sociálne problémy Slovenska. Niet pochýb o tom, že Slovensko za posledných 100 rokov prešlo v oblasti vzdelávania, sociálneho a hospodárskeho rozvoja dlhú cestu. Súčasný stav slovenskej spoločnosti je výsledkom množstva usilovnej práce vedcov, akademikov, komunitných pracovníkov, kňazov, učiteľov, podnikateľov i politikov. Nezanedbateľný vplyv mala i viera a tradičná rodina Slovákov. Opačnou stranou mince boli obdobia úpadku a krokov späť, ktoré dnes pomenúvame pojmom režim, kedy spoločnosť odložila svoje kresťanské zásady a akceptovala totalitné a nedemokratické politické názory lídrov. Sínusoida, ktorou prechádza v histórii každá civilizácia a krajina, sa občas prepadávala a občas rástla ovplyvňovaná celým komplexom spoločenských a hospodárskych faktorov.

Vďaka vedcom a výskumníkom dnes vieme pomerne objektívne pomenovať vlastnú históriu a tieto poznatky pretaviť do riadenia rozvoja súčasnej spoločnosti. Prostredníctvom poznania, vzdelania a popularizácie spoločenských vied sa posunula slovenská spoločnosť do kategórie demokratických a ľudskoprávne vyspelých krajín sveta.

Cesta vývoja našej spoločnosti sa však nekončí, vinie sa ďalej ovplyvnená zložitými spoločenskými javmi a skúšaná obavami o budúcnosť celej Európy. Každý krok, ktorý musí Slovensko na tejto ceste spraviť, by mal byť dobre zvážený a podopretý humanizmom a ústavou, ktorá chráni demokratické hodnoty našej spoločnosti a základné ľudské práva svojich občanov.

Ochrana slabších jedincov je bežným štandardom vyspelých štátov. Avšak pod pojmom ochrana je nutné chápať nielen ich podporu, ale predovšetkým snahu o ich zaradenie do spoločnosti ako jej plnohodnotných a rovnocenných občanov. Súboj medzi ekonomickými možnosťami krajiny, spoločenskou intoleranciou a ústavou

garantovanými právami je dennodenným zápasom Dávida a Goliáša. Spoločenská pasivita, vyťahovanie historických krívd, demagogické deformovanie historických faktov a celospoločenská deprivácia väčšiny obyvateľov Slovenska tvoria živnú pôdu pre rozvoj radikalizmu a extrémizmu.

Cieľom tejto publikácie je pomenovať spravodlivé a trvalo udržateľné stratégie rozvoja spoločnosti s dôrazom na zaradenie všetkých osôb ochotných pracovať na trhu práce, a to prostredníctvom odstránenia bariér, ktoré im nedovoľujú vstúpiť na trh práce, alebo sa na ňom udržať. Rovnosť v právach a povinnostiach je základným atribútom návrhov, ktoré táto publikácia prináša. Avšak bez spoločenskej intervencie určenej obyvateľom „druhej kategórie“ nie je možné dosiahnuť želaných výsledkov a postaviť ich na rovnakú štartovaciu pozíciu, ako má väčšina obyvateľov Slovenska.

Ambíciou autorov je identifikovať spoločenské a politické opatrenia, ktoré budú nástrojom zvyšovania zamestnanosti a znižovania chudoby sociálne vylúčených skupín obyvateľov.

Kolektív autorov

1. KAPITOLA

Úvod do problematiky a jej stručný popis

Novým fenoménom Slovenska je nedostatok pracovných síl kombinovaný s vysokou mierou nezamestnanosti v menej rozvinutých regiónoch Slovenska a vysokou mierou chudoby medzi zamestnanými. Na prvý pohľad sa javí táto kombinácia faktorov ako nemožná a je v rozpore s ekonomickými teóriami o trhu práce. Nedostatok pracovných síl vytvára tlak na zvyšovanie ceny práce, rast miezd, znižovanie až úplnú elimináciu chudoby a pochopiteľne znižovanie miery nezamestnanosti.

Ak však pripustíme, že súčasný stav na trhu práce má svoje racionálne základy, potom je nutné akceptovať tento fenomén ako dočasný jav trhu práce, ktorého ďalší vývoj dokážeme pozitívne ovplyvňovať kvalitnými nástrojmi trhu práce a národohospodárskou politikou štátu. Rovnako je možné nezasahovať do tohto dočasného stavu a ponechať ho vlastnému živelnému vývoju, pričom sme schopní pomenovať značnú časť dôsledkov pasívneho prístupu.

Racionalita súčasného stavu na trhu práce má svoje základy jednak v legislatíve, ktorá tvorí regulačný rámec trhu práce v rukách štátu, tak i v globálnom hospodárskom vývoji spoločnosti, ktorý tvorí rámec svetového obchodu s minimálnymi možnosťami regulácie štátnou mocou.

Slovensko sa po vstupe do EÚ ocitlo v hľadáčkovi mnohých investičných projektov, rovnako ako ostatné krajiny V4. Z uvedeného je zrejmé, že krajiny V4 majú približne rovnaké predpoklady hospodárskeho a sociálneho vývoja. Región strednej Európy je pre investorov zaujímavý predovšetkým politickou a hospodárskou stabilitou, legislatívnou ochranou investícií, produkciou výrobkov na intrakomunitárnom trhu (teda trhu bez colných a daňových obmedzení pre vnútorný trh EÚ) a v neposlednom rade je stredná Európa zaujímavá svojou lacnou a zároveň veľmi výkonnou pracovnou silou, ktorá je zároveň kultúrne veľmi blízka západu Európy. A práve tu narážame na spomínaný fenomén.

Slovensko bude pre investorov zaujímavé dovtedy, kým cena práce bude nižšia ako vo vyspelých častiach EÚ, pretože ostatné motivačné faktory zostanú nemenné (nepredpokladá sa politická a hospodárska destabilizácia Slovenska, rovnako je naša legislatíva úzko prepojená so smernicami EÚ a napokon výhody intrakomunitárneho trhu zotrávajú dovtedy, kým bude existovať EÚ, resp. sa nahradia efektívnejšími nástrojmi). Základnou premennou je teda cena práce (druhou premennou je daňové zaťaženie, ktoré je však priamo regulovateľné štátom, a teda sa ním v tejto práci nebudeme zaoberať).

Ako uvádza Šikulová (2014)¹, zahraničný investor sa pri umiestnení svojej investície do konkrétnej krajiny rozhoduje vo veľkej miere na základe charakteristík hostiteľskej ekonomiky. Patria sem najmä nasledovné: veľkosť trhu a geografická poloha krajiny, výška nákladov na výrobné faktory, úroveň vzdelávacieho systému, kvalita pracovnej sily, kvalita podnikateľského prostredia, úroveň dopravnej infraštruktúry, ekonomická a politická stabilita krajiny, členstvo v integračných zoskupeniach, systém investičných stimulov.

Šestáková (2008)² uvádza, že je možné, že niektorí zahraniční investori v budúcich rokoch presunú pracovne náročné aktivity do krajín s lacnejšou pracovnou silou. Špičkoví zahraniční investori, ktorí zohrávajú kľúčovú úlohu v rozvoji priemyselnej výroby, exportu a v investíciách, sú však už do takej miery „ponorení“ do slovenskej ekonomiky (napojenie na sieť dodávateľov, význam lokalizácie Slovenska z hľadiska zásobovania okolitých trhov, rozsah doterajších investícií do hmotného investičného majetku a do ľudského kapitálu v SR a i.), že ani pri určitom zvýšení úrovne miezd, resp. iných dočasných zmenách v podmienkach podnikania, neodídu zo Slovenska. V minulosti boli z pohľadu nákladov na výrobné faktory komparatívnou výhodou SR aj ceny energie, situácia sa však v posledných rokoch zmenila a SR sa v súčasnosti zaraďuje medzi členské štáty EÚ s najvyššími cenami energií.

1 ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV. s.18. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

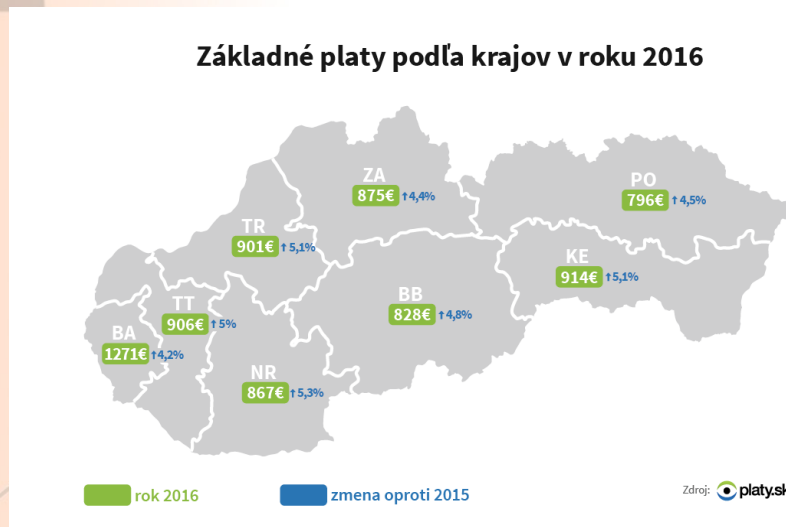
2 ŠESTÁKOVÁ, M. (2008). Konkurencia medzi štátmi v oblasti získavania a udržania zahraničných investícií. In Working papers [EÚ SAV], č.11, 26 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia).

Významný rast ceny práce za uplynulých 10 rokov však poukazuje, že investori sú ochotní zotrvať so svojimi investíciami aj pri vyšších cenách práce, ktoré najmä vo výrobnom (priemyselnom) sektore zostávajú pod priemerom miezd rovnakých profesií v západnej Európe. To znamená, že aj premenná s názvom „cena práce“ má svoje medze prijateľnosti pre investorov.

Ako uvádza portál platy.sk³, dlhodobo sú na Slovensku najvyššie platy v **Bratislavskom kraji**. Rovnako tomu bolo aj v roku 2016. Priemerná základná mzda dosiahla 1271 EUR v hrubom, čo je o 4,2% viac ako v roku 2015. Najnižšie platy, 796 EUR v hrubom, boli zaznamenané v Prešovskom kraji, pričom medziročný rast platov bol na úrovni 4,5%. Najvyšší rast platov, na úrovni 5,1%, bol v minulom roku (2016) zaznamenaný v Trenčianskom a Košickom kraji. Na Slovensku naďalej pretrvávajú výrazne regionálne rozdiely v platoch, kde zamestnanci v Bratislavskom kraji majú výraznejšie zastúpenie vo vyšších platových pásmach. Pri porovnaní platov zamestnancov v Prešovskom a Bratislavskom kraji je viditeľné, že v nižších platových pásmach do 800 EUR v hrubom sa nachádzajú až šiesti z desiatich zamestnancov Prešovského kraja, avšak iba dvaja z desiatich zamestnancov Bratislavského kraja. Naopak vo vyšších platových pásmach má výraznejšie zastúpenie práve západ krajiny.

3 <http://www.platy.sk/analyzy/ako-sa-vyvijali-platy-zamestnancov-na-slovensku-v-roku-2016/50253>

Základné platy podľa krajov v roku 2016



Obrázok č.1 Základné platy podľa krajov v roku 2016

Zdroj: www.platysk

Šikulová (2014)⁴ tiež uvádza, že Slovensko je atraktívne relatívne kvalifikovanou pracovnou silou s vysokou produktivitou práce, od roku 2010 najvyššou spomedzi krajín SVE. V roku 2013 dosiahla relatívna produktivita práce v SR úroveň takmer 83 % priemeru EÚ 28, nasledovaná Slovinskom (81 %), Litvou (75 %), Poľskom (74 %) a Českou republikou (72 %) (Eurostat, 2014). Zároveň je ale kvalita vzdelávacieho systému SR relatívne nízka, a teda existuje veľký priestor pre ďalší rozvoj ľudského kapitálu, čo by zvyšovalo aj atraktívnosť Slovenska pre zahraničných investorov.

Horeuvedené informácie poukazujú na základné faktory ovplyvňujúce rozvoj investícií a s nimi spojeného rastu zamestnanosti. Nepredstavujú však pomenovanie podstaty fenoménu. Tá sa skrýva v iných, no zo strany Slovenska ovplyvniteľných javoch.

Za účelom pomenovania základných faktorov ovplyvňujúcich rast zamestnanosti prostredníctvom rozvoja investície autori uvádzajú štyri základné faktory:

1. faktor: Slovenský trh práce požaduje 10-tisíce nových kvalifikovaných pracovníkov. (Juraj Sinay, prorektor Technickej univerzity v Košiciach pre TASR uviedol, že priemysel bude potrebovať do 50.000 pracovných miest, portál Profesia.sk ponúka 58.000 pracovných

⁴ ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava : Ekonomický ústav SAV, 19 s., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

miest naprieč celým spektrom odvetví národného hospodárstva). A to odborne vyspelých zamestnancov ako v inžinierskych pracovných pozíciách, tak „i“ a „najmä“ v robotníckych pozíciách. Tento jav pretrváva už niekoľko rokov a začína prinášať aj svoje negatívne dopady. Príčiny neschopnosti trhu práce naplniť požiadavky zamestnávateľov sú zložené z rôznych fragmentov a je ich potrebné analyzovať veľmi detailne.

Ako uvádza portál Mcrogroup.com, aktuálna hodnota Job Market Ratingu na 1. kvartál roku 2017 na škále od 0 do 100 je 46,0 a medzikvartálne klesla o 0,4 bodu. Rating je vypracovaný na základe prieskumu medzi domácimi firmami, pričom sleduje viaceré ukazovatele kondície trhu práce. Hlavným dôvodom jeho poklesu bol práve prehľbujúci sa nedostatok kvalifikovaných ľudí. Na druhej strane, pozitívne na výšku ratingu pôsobili stále optimistické náborové plány spoločností. Znamená to, že aktuálna kondícia trhu práce je v negatívnom pásme. Nebyť pozitívnych náborových plánov firiem, tento stav by bol výrazne horší.

Podľa portálu profesia.pravda.sk⁵ náborové plány firiem boli jediným komponentom ratingu, ktorý prekročil úroveň 50 % z maximálneho počtu bodov. Dôvodom je fakt, že až 54,5 % zo 178 respondentov prieskumu plánuje zvyšovať počty zamestnancov. Je to o približne jedno percento viac, než to bolo v uplynulom kvartáli. Najväčší podiel firiem, ktoré plánujú pracovníkov prijímať, je v segmentoch automotive a strojárstvo (72,9 %). Najskromnejšie plány majú v tomto smere spoločnosti pôsobiace v maloobchode a veľkoobchode, kde chce naberať ľudí iba približne tretina respondentov a takmer 15 % počíta s prepúšťaním. Postupné a priebežné zvyšovanie zamestnanosti postupne znižuje počet dostupných pracovníkov na trhu. Práve preto je tento ukazovateľ hodnotený ako najslabší komponent trhu práce naprieč spoločnosťami vo všetkých sledovaných segmentoch hospodárstva. Najpesimistickejšie sú v tomto smere firmy z odvetví automotive a strojárstvo. V ostatných segmentoch je situácia o niečo lepšia, no v žiadnom nezískal tento ukazovateľ viac než 35 percent z maximálneho možného počtu bodov. Kvalifikovanosť pracovnej sily je slovenskými firmami hodnotená ako druhý najhorší

⁵ <https://profesia.pravda.sk/ludske-zdroje/clanok/421048-firmy-najviac-trapi-nedostatok-kvalifikovanej-sily/>

ukazovateľ trhu práce. V medzikvartálnom porovnaní zaznamenal aj najvýraznejší pokles (o 0,6 bodu). Najkritickejší boli pri hodnotení opäť respondenti zo sektorov automotive a strojárstvo, najmenší problém s kvalifikovanosťou zamestnancov majú firmy z malo a veľkoobchodu.

Zhrnutie bodu 1

Zamestnávateľia avizujú dlhodobu nedostatok kvalifikovaných pracovných síl na trhu práce a zároveň deklarujú plánované nábory – zvyšovanie počtu zamestnancov. Trh práce nereaguje dostatočne flexibilne na dopyt po pracovnej sile. Je predpoklad, že tento jav spôsobí pohyb prvkov trhu práce. Trh práce sa teda pohne z bodu rovnováhy a bude vytvárať nový bod rovnováhy za iných, nových podmienok. Práve preto je nutné fenomén nepomeru nedostatku pracovných síl s malým rastom miezd považovať za dočasný jav. Ambíciou autorov je po-menovať tie prvky trhu práce, ktoré umožnia štátu regulovať smerovanie trhu práce do nového bodu rovnováhy tak, aby bol dosiahnutý záujem Slovenska (napr. rast zamestnanosti vlastných občanov, ochrana slovenského trhu práce, rast reálnych miezd a iné).

2. faktor – nízke mzdy

Rovnako i nízke mzdy spôsobujú množstvo negatívnych sociálnych i národohospodárskych javov. Zamestnanci s nižším vzdelaním sú horšie platení. Práve tieto osoby tvoria značnú časť zamestnaných osôb. Podľa ŠUSR⁶ pracovalo v roku 2016 až 31,42% pracovníkov, ktorí majú len základné vzdelanie, alebo učňovské vzdelanie bez maturity. 44,34% tvoria osoby s úplným stredoškolským vzdelaním. A iba 24,25% osoby s vyšším a vysokoškolským vzdelaním. Ak si uvedomíme, že v roku 2016 bola hranica chudoby pre jednočlennú domácnosť posunutá na 346,5€/mesiac, pričom čistá mzda osoby pracujúcej za minimálnu mzdu je len kúsok nad hranicou chudoby, sociálne dopady na takto pracujúceho, no i národohospodárske dopady (ktoré ovplyvňujú výšku odvodov a daní zo závislej činnosti) sú fatálne.

6 http://www.statistics.sk/pls/elisw/casovy_Rad.procDlG

Osoby s nižším vzdelaním preto nie sú pre zamestnávateľov atraktívne a tak, ak sa zamestnajú, zvyčajne zarábajú veľmi málo. Zároveň i štátny rozpočet stráca na plnení v oblasti sociálneho i zdravotného poistenia a rovnako i na daniach, nakoľko osoby pracujúce za malé mzdy zvyčajne neplatia dane zo závislej činnosti a sú do istej miery oslobodené aj od zdravotného poistenia. Ak uvedené pôsobí na prijímateľa informácií ako začarovaný kruh, tak z odborného hľadiska je možné uviesť, že sa jedná o špirálovitý efekt chudoby, kedy sa nízke mzdy prejavujú nielen ako inhibítory sociálneho a ekonomického rastu zamestnaných osôb, ale pôsobia negatívne i na výšku výberu poistného do sociálnych fondov a podfinancovaného zdravotníctva. Rastom miezd by sa mal aj tento jav zmierniť.

Rast miezd je viazaný na vývoj trhu práce a je spojený so znižovaním nezamestnanosti, resp. s rastom zamestnanosti. Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl bude významne ovplyvňovať výšku priemernej mzdy u nedostatkových zamestnancov. Predpoklad rastu priemernej mzdy u nízko kvalifikovaných pracovných síl nie je možné očakávať s rovnakou dynamikou, ale s podstatne pomalším tempom.

Vysoký podiel pracujúcich s nízkymi mzdami negatívne ovplyvňuje schopnosť populácie zabezpečiť a udržať si primeranú úroveň životných štandardov a investovať do ľudského kapitálu (Salverda et al., 2009).⁷

Pracovníci s nízkymi mzdami trpia taktiež nízkou príjmovou mobilitou a nízkym celoživotným rastom reálnych miezd (Lucifora – Salverda, 2005).⁸

Moderná teória trhu práce, vychádzajúca z teórie efektívnosti mzdy, tvrdí, že produktivita zamestnancov je vo veľkej miere ovplyvnená tým ako zamestnávateľ zaobchádza so zamestnancami, vrátane ich odmeňovania. V polarizovanej spoločnosti miznúca stredná trieda je predpokladom pre nižšiu produktivitu a efektívnosť. Taktiež je tu významný

7 SALVERDA, W. – NOLAN, B. – SMEEDING, T. M. (2009): The Oxford Handbook of Economic Inequality. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-923137-9.

8 LUCIFORA, C. – MCKNIGHT, A. – SALVERDA, W. (2005): Low-Wage Employment in Europe: A Review of the Evidence. Socio-Economic Review. 2005, 3(2): 259 – 291. ISSN 14751461.

negatívny vplyv nízkych miezd na verejné financie prostredníctvom vysokých nákladov na redistribúciu príjmov, resp. sociálny systém.⁹

Zo štatistických údajov Sociálnej poisťovne vyplýva, že až ¼ zamestnaných je odmeňovaných nízkou mzdou dlhodobo. To naznačuje, že títo ľudia pracujú buď na čiastočný úväzok, alebo sú nízko kvalifikovaní. Práve oni sú oveľa viac ohrození prepadom do skupiny nezamestnaných osôb, alebo kategórie pracujúcich odmeňovaných nižšími mzdami. Podľa Žaloudka (1996) „dobře štruktúrovaná spoločnosť je tvorená zo šiestich základných vrstiev: vyššie triedy, stredné triedy, nižšie stredné triedy, kvalifikovaní manuálni robotníci, čiastočne kvalifikovaní a nekvalifikovaní robotníci, a ostatní (závislí od štátu)“¹⁰. Takzvané jablkové usporiadanie spoločnosti je založené na prevahe stredných tried a malej početnosti vyšších a nižších vrstiev. Takéto spoločnosti sú ekonomicky a politicky stabilné, s vysokou životnou úrovňou a ľudským rozvojom. Avšak pyramidálne, hruškovité usporiadanie je typické širokým zastúpením najnižších vrstiev, ekonomicky a sociálne tieto spoločnosti zaostávajú v porovnaní s jablkovým typom spoločnosti. Slovensko patrí žiaľ k hruškovitému modelu ekonomickej štruktúry obyvateľstva a je predpoklad, že dlhodobo sa tento jav meniť nebude.

Stredná vrstva sa skladá zo strednej nižšej triedy tvorenej úradníkmi, vysokokvalifikovanými robotníkmi a veľkými poľnohospodármi a zo strednej vyššej triedy tvorenej manažérmi, slobodnými povolaniami a malými podnikateľmi.

Najnižšie vrstvy sú tvorené nízkopríjmovými pracujúcimi, nepracujúcimi, dôchodcami a nezamestnanými.

Vzhľadom na demografický vývoj spoločnosti a empiricky potvrdené prírastky obyvateľstva je potrebné dodať, že prírastky obyvateľov sú najvyššie práve v sociálne najnižších vrstvách slovenskej spoločnosti. Táto skutočnosť len potvrdzuje dôvodnú obavu z obmedzenia rastu strednej spoločenskej vrstvy, kde sú prírastky obyvateľstva významne nižšie. Z pohľadu

9 PAUHOFOVÁ, I. - STEHLIKOVA, B. - MARTINÁK, D. - PÁLENÍK, M. (2016): Analýza príjmovej polarizácie v regiónoch Slovenska . In Working papers [EÚ SAV]. 15 s. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

10 ŽALOUDEK, K. (1996) In: *Encyklopedie politiky*. 1. vyd. Praha : Libri, 511 s. ISBN 80-85983-11-7.

národohospodárskych záujmov Slovenska je, preto nutné prijať opatrenia smerujúce k podpore rastu strednej spoločenskej vrstvy a predovšetkým k významnejšiemu prechodu obyvateľov zo sociálne slabších spoločenských vrstiev do strednej vrstvy. Predpokladom k naplneniu tohto cieľa je zvyšovanie odbornej kvalifikácie obyvateľov, a to i prostredníctvom celoživotného vzdelávania.

Z pojmu celoživotné vzdelávanie sa na Slovensku stalo klišé, ktoré sa až príliš často vyslovuje, no oveľa menej realizuje. Jednou zo základných európskych hodnôt, ku ktorým sa hlási celá vyspelá Európa je celoživotné sebzdokonaľovanie, kam patrí aj rozvíjanie sa jednotlivca z vlastnej alebo celospoločenskej iniciatívy. Na Slovensku však vzdelávanie končí ukončením školského vzdelávania. Len malá skupina obyvateľov, a to zvyčajne s vyšším vzdelaním dopĺňa svoje vzdelanie novými vedomosťami alebo zručnosťami. Tým sa stávajú konkurencie schopnými na trhu práce, a len v malom percente sa prepádajú do skupiny nezamestnaných.

Preto je mimoriadne dôležité spájať nevhodnú spoločenskú štruktúru obyvateľstva s celoživotným vzdelávaním obyvateľstva ako normou vyspelej spoločnosti. Nízke príjmy pracujúcich nikdy nebudú rásť rovnako dynamicky ako príjmy vyššie kvalifikovanej pracovnej sily, pokiaľ nenastane reálna a zároveň i celospoločenská zmena v ponímaní otázky celoživotného vzdelávania.

Jedným z nástrojov boja proti chudobe je kvalitné vzdelávanie. Tento nástroj nie je možné dlhodobo ignorovať a rovnako nie je možné zľahčovať jeho význam pre slovenskú spoločnosť. Rovnako je dôležité, aby spoločnosť prešla od teórie k činom, čomu sa autori venujú v iných kapitolách tejto publikácie.

Zhrnutie bodu 2

Druhým faktorom, ktorý vplýva na existenciu fenoménu nedostatku pracovných síl a pomalého rastu miezd je zlá sociálna štruktúra obyvateľstva. Málo obyvateľov tvoriacich strednú triedu je predpokladom nízkej sociálnej stability sociálneho systému Slovenska. Priveľa zamestnaných za dlhodobo nízke mzdy s veľkým počtom osôb bez práce, osôb

zdravotne postihnutých, osôb starajúcich sa o zdravotne postihnutých a osôb bez pracovných návykov, alebo so zlou profesijnou orientáciou tvoria kardinálnu bariéru pre realizáciu pozitívnych zmien na trhu práce.

Efektívnym nástrojom, ktorým môže štát ovplyvňovať tento fenomén želaným smerom je celoživotné vzdelávanie celej populácie obyvateľov.

3. faktor - Neschopnosť uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na trhu práce

Neschopnosť uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na trhu práce sa javí ako nezáujem trhu práce o túto skupinu uchádzačov o zamestnanie. Avšak realita je úplne iná. Trh práce nikdy nebude samostatne schopný absorbovať „takzvanú“ pracovnú silu, ktorá nie je schopná produkovať výsledky podľa požiadaviek kvality, obsahu a časovej dotácie zamestnávateľov. Teda nie trh práce nemá záujem o pracovnú silu, ale značná časť uchádzačov o zamestnanie nedisponuje schopnosťou odovzdávať zamestnávateľovi pracovnú silu, alebo jej sociálny hendikep bráni spĺňať kvalitatívne požiadavky zamestnávateľov. Teda takýto nezamestnaní ponúkajú veľmi málo, alebo nemajú čo ponúknuť. A práve túto skupinu uchádzačov o zamestnanie autori zaraďujú do kategórie „nezamestnateľných“ nezamestnaných (poznámka: táto skupina je len jedným z článkov skupiny „nezamestnateľných“ nezamestnaných).

Za účelom eliminácie dehonestácie skupiny obyvateľov, ktorých sa tento problém týka, je dôležité uviesť spoločenskú spoluzodpovednosť za tento jav a ich sociálne zaradenie. Práve po roku 1989 začali vznikať chudobné spoločenské vrstvy. Dovtedy socialistická spoločnosť bránila svojimi vlastnými nástrojmi vzniku chudoby. Strata zamestnania po roku 1989 súvisela s turbulentnými národohospodárskymi zmenami, ale i zmenami spôsobenými rozpadom spoločného trhu Rady vzájomnej hospodárskej pomoci (RVHP). Značná časť obyvateľstva sa dokázala so zmenami vysporiadať a rovnako i postupný hospodársky rast vytvoril podmienky pre vznik nových pracovných miest. Avšak časť obyvateľov sa so zmenami vysporiadať nedokázala a prepadla sa pod hranicu chudoby a pre mnohých z nich sa chudoba stala trvalým spoločenským zaradením. Bez ohľadu na etnický pôvod, alebo iné

sociálne hendikepy (bezdomovci, osoby so zdravotným postihnutím a iné), je nutné vnímať túto skupinu obyvateľov ako plnohodnotných občanov Slovenskej republiky a poskytnúť im možnosť úniku z chudoby prostredníctvom opatrení zlepšujúcich ich pracovné zručnosti, komunikačné zručnosti a ich motiváciu pracovať.

Fenomén nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, vysokej nezamestnanosti a malého rastu miezd je ovplyvňovaný práve vysokým podielom osôb, ktoré nedisponujú schopnosťou odovzdávať svoju prácu zamestnávateľovi, alebo majú túto schopnosť obmedzenú. Z demografického hľadiska sa jedná o skupinu osôb, ktorá má najvyššie prírastky obyvateľstva, a preto v priebehu posledných 20-tých rokov je možné vnímať i nárast tejto skupiny obyvateľov.

Je dôležité dodať, že sa jedná najmä o najchudobnejších obyvateľov Slovenska často závislých od záchranej siete sociálneho systému, pre ktorých je zaradenie do tejto skupiny obyvateľov významne deprimujúce a stigmatizujúce. Prechod do vyšších spoločenských tried je pre nich bez intervencie zvonka takmer nemožný, alebo mimoriadne náročný. A práve absenciu aktívnej sociálnej a vzdelávacej intervencie je možné vnímať ako kardinálnu bariéru významne obmedzujúcu realizáciu pozitívnych a efektívnych zmien ako samotného trhu práce, tak i sociálneho systému.

V prípade tejto bariéry je však dôležité dodať, že absencia systému intervencií nie je len v rukách štátu, ale patrí najmä do rúk samospráv a subjektov rozvíjajúcich komunitný život v samosprávach. Zásadným omylom by bolo, ak by sa spoločnosť rozhodla ponechať riešenie tejto problematiky na živelný vývoj. Negatívne dôsledky by boli veľmi vážne a mali by celospoločenský dosah.

Samostatnou skupinou sú deti vyrastajúce v najnižších spoločenských vrstvách. Podľa Antolovej (2011)¹¹ deti vyrastajúce v chudobe majú neadekvátne podmienky na život, nemajú vytvorený priestor pre vzdelávanie, pravdepodobne rodičia nebudú ani dohliadať

11 ANTOLOVÁ, V. (2011), Detská chudoba ako svetový problém, s.163, In: Zborník vedeckých prác Rizikové súvislosti chudoby a rodiny v súčasnej slovenskej spoločnosti, VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku, ISBN 978-80-8084-751-7

na ich vzdelávanie, a to môže byť príčinou ich skorého odchodu zo systému vzdelávania a rizikom ich sústavného zotrvania v chudobe, čím dochádza k medzigeneračnej reprodukcii chudoby.

Zhrnutie bodu 3

Slovensko disponuje potenciálom pracovnej sily, ktorý sa nachádza v najnižších spoločenských vrstvách postihnutých chudobou a sociálnym vylúčením. Ich zaradenie na trh práce je mimoriadne obtiažne. Avšak sú to obyvatelia Slovenska, svojou kultúrou i jazykom pre slovenskú populáciu akceptovateľní. V porovnaní s ochotou Slovákov prijímať cudzincov z tretích krajín je pozícia tejto skupiny obyvateľov lepšia a výhodnejšia.

Je dôležité dodať, že ťažko zamestnateľné skupiny sa prierezovo vyskytujú v každej vzdelanostnej úrovni uchádzačov avšak s rôznym percentuálnym zastúpením. Schopnosť zamestnanca odovzdávať zamestnávateľovi svoju pracovnú silu je jedným z predpokladov uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu. Teda mzda by mala byť odmenou za odovzdanú prácu.

Pohľad na tento aspekt vzájomných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom je slovenskou vedou len málo skúmaný, a preto predstavuje obrovský priestor pre ďalšie výskumné aktivity.

Je dôležité načrieť aj do tejto skupiny obyvateľov a prostredníctvom aktívnej sociálnej a vzdelávacej intervencie pomôcť k ich plnohodnotnej integrácii v spoločnosti a ich vymaneniu z chudoby.

4. faktor – Nedostatok sociálnych služieb pre osoby so závislými osobami

Nedostatok sociálnych služieb pre osoby so závislými osobami spôsobuje ich ukotvenie v neproduktívnom stave. Jedná sa najmä o ženy, ktoré sú jednak z dôvodu rodových stereotypov a rovnako i z dôvodu nižších príjmov ochotné zostať bez zamestnania a prevezmú na seba veľmi náročnú a nevďačnú úlohu starostlivosti o závislé osoby. Závislými osobami sú zvyčajne malé deti, zdravotne postihnuté deti, zdravotne postihnutí blízki príbuzní, alebo sa jedná o osamelých rodičov starajúcich sa o malé deti, ktoré nedokážu

umiestniť do jasí, škôlok, resp. iných zariadení. Úplne najodkázanejšou sú osamelé osoby, starajúce sa o zdravotne postihnuté deti a príbuzných.

V značnej miere sa jedná o osoby, ktoré opúšťajú trh práce dobrovoľne pod tlakom negatívnych rodinných okolností, často prepojených s nedostatkom sociálnych služieb, ktoré by ich mohli od závislých osôb aspoň na časť dňa odbremeniť, a tým im umožnili návrat na trh práce.

Západná Európa našla recept na tento problém, avšak je dôležité dodať, že na náklady daňových poplatníkov. Nakoľko HDP vyspelých krajín EÚ je podstatne vyšší ako slovenský, je oveľa ľahšie ponúknuť sociálne služby uvedeným skupinám. Pre správne pochopenie prínosu týchto služieb pre celú spoločnosť je nutné zdôrazniť, že hľadiť na problém len cez verejné výdavky by bolo krátkozraké. Návrat skupiny osôb so závislými osobami na trh práce dokáže spoločnosti výdavky na odťaženie týchto osôb prostredníctvom sociálnych služieb vrátiť.

Negatívnym dôsledkom absencie dostupnosti kvalitných služieb je nielen výpadok kvalitnej pracovnej sily z trhu práce, ale i prepád týchto osôb do záchranej siete sociálneho systému (stávajú sa z nich aktívni poberatelia sociálnych dávok), výpadok príjmov štátneho rozpočtu z odvodov a daní produkovaných touto skupinou občanov, zníženie ich spotreby, ohrozenie tejto skupiny občanov chudobou, sociálnou depriváciou a vylúčením, zníženou zdravotnou starostlivosťou o seba samých a v neposlednom rade i stagnáciou osobnostného rozvoja. Veľmi problematickou sa stáva rodová otázka tohto problému, nakoľko najmä ženy sú ochotné podstúpiť, tak vážnu obeť v mene pomoci závislým osobám. Ženy si často vyberajú prácu s nižším finančným ohodnotením avšak s toleranciou zamestnávateľa využívania dávok ošetrovania člena rodiny (OČR). Jedná sa o prvý krok, ktorý žena podstupuje pri orientácii na trhu práce s cieľom zosúladenia pracovného a rodinného života. Čiže si často vopred volí menší príjem kompenzovaný sociálnymi benefitmi. Už toto rozhodnutie prináša dôsledky vo forme nižších dávok nemocenského i dôchodkového poistenia. Ak sa žena ocitne v ťažkej životnej situácii, kedy musí voľiť medzi kariérou a starostlivosťou o závislú osobu, často uprednostní odchod z trhu práce. Dôsledky

sú závislé od dĺžky výpadku z trhu práce. Čím je tento výpadok z trhu práce dlhší, tým je menšia pravdepodobnosť, že sa žena dokáže na trh práce vrátiť. Ak sa aj vráti, často jej chýba sebadôvera a prijíma horšie platenú prácu. Najfatálnejšie dôsledky je možné pozorovať u rodičov, ktorí sa starajú o ťažko zdravotne postihnuté deti. Jedná sa o doživotné poslanie rodiča, ktorý úplne natrvalo vypadáva z trhu práce. Táto životná situácia uvrhne takéhoto rodiča pod hranicu chudoby, nakoľko nielenže sa trvalo vzdá kariéry a zárobkovej činnosti, ale bude v starobe odkázaný na minimálny dôchodok, ktorý je k dnešnému dňu pod hranicou chudoby. Hoci sa hranica minimálneho dôchodku mení podľa skutočne odpracovaných rokov, i tak minimálny dôchodok často nestačí ani na dôstojný život. Za 30 rokov kvalifikovaného obdobia patrí minimálny dôchodok 269,50 eur mesačne, čo predstavuje 1,36-násobok sumy životného minima. V apríli 2016 poberalo minimálny dôchodok 52 996 dôchodcov.¹² Uvedené sumy je nutné chápať aj z pohľadu miery obety, ktorú tieto osoby prinášajú i dôstojného života, ktorý im garantuje Ústava Slovenskej republiky.

Zhrnutie bodu 4

Predpokladom pre zmenu je umožnenie týmto osobám nastúpiť na trh práce a odťažiť ich štátom garantovanými sociálnymi službami pre ich závislé osoby. Výhodou tohto garantovaného systému je nielen naplnenie trhu práce kvalifikovanou pracovnou silou, ktorá nemusí dobrovoľne trh práce opúšťať, ale zároveň sa vytvorí množstvo pracovných príležitostí pre osoby poskytujúce sociálne služby. Odvetvie sociálnych služieb je finančne menej atraktívne, avšak je schopné absorbovať uchádzačov o zamestnanie s veľmi nízkym vzdelaním, a teda umožniť ich zaradenie na trh práce. Multiplikačný efekt, ktorého sa spoločnosť, tak veľmi obáva je obrovský, efektívny pre celú spoločnosť a zároveň humánný.

Záver 1. kapitoly

Ambíciou tejto práce je pomenovať príčiny fenoménu „nezamestnateľných“ nezamestnaných a prostriedkov, ktoré má štát, tripartita a samosprávy k dispozícii, aby

¹² <http://www.socpoist.sk/aktuality-vyska-minimalneho-dochodku-sa-od-1-januara-2017-nezmeni/48411s61897c>

tento jav riadenou aktivitou usmernili v prospech vývoja celej spoločnosti. Zároveň je však potrebné zdôrazniť, že autori do skúmanej cieľovej skupiny zaraďujú aj osoby, ktoré nie sú evidované ako uchádzači o zamestnanie v zmysle dikcie Zákona o službách zamestnanosti. Cieľom tejto publikácie je popísať aj iné skupiny obyvateľov, ktoré sú postavené mimo trh práce z rôznych dôvodov, pričom odstránením týchto dôvodov by ich bolo možné na trh práce zaradiť, a tým podporiť tvorbu HDP i rast zamestnanosti.

Práve vysoký nepomer medzi zamestnanosťou a nezamestnanosťou na Slovensku autorov vedie k odbornej diskusii o budúcom vývoji trhu práce na Slovensku, a to najmä z pohľadu demografického vývoja spoločnosti v porovnaní s demografiou jednotlivých sociálnych vrstiev obyvateľstva. Demografické prognózy hovoria o budúcom starnutí populácie z dôvodu nízkych prírastkov (teda zníženej pôrodnosti). Problémom je skutočnosť, že prírastky obyvateľstva sú tvorené v najchudobnejších sociálnych vrstvách, a teda budúci vývoj spoločnosti i trhu práce je odkázaný na kvalifikovanosť budúcej pracovnej sily, ktorá sa zväčša vyvíja v sociálne najslabšom prostredí. Švecová – Rajčáková (2010) zistili, že existuje priama závislosť medzi nezamestnanosťou a dlhodobo najvyššími hodnotami prirodzeného prírastku populácie, vysokou religiozitou a viacdenným modelom rodiny. Podľa záverov autoriek s klesajúcou nezamestnanosťou klesala aj miera natality, resp. s rastúcou nezamestnanosťou rástla aj natalita.¹³

Spoločnosť je povinná nakladať s horeuvedenými informáciami zodpovedne a prijať také strategické i politické rozhodnutia, ktoré ochránia trh práce, podporia jeho rozvoj a umožnia ohrozeným skupinám uspieť na trhu práce a vymaniť sa z chudoby. Verejnosť SR si tak zvykla na blízkosť chudoby, že ju nevníma ako životné ohrozenie, ale ako bežnú súčasť života. Je úlohou odborníkov i politikov vytvoriť predpoklady pre trvalo udržateľný rozvoj spoločnosti s dôrazom na zásady humanity a demokracie garantovaných Ústavou Slovenskej republiky.

13 ŠVECOVÁ, A. – RAJČÁKOVÁ, E. (2010): Nezamestnanosť a vybrané aspekty demografického správania obyvateľstva Slovenska. Geographia Cassoviensis, roč. 4, č. 2, s. 217 – 224.

2. KAPITOLA

História fenoménu zníženej schopnosti zamestnať sa od roku 1918 do 1989

Cieľom tejto kapitoly je popísať historických okolností, ktoré sa veľmi často objavujú aj v súčasných prejavoch anomálií trhu práce. Poučení vlastnou históriou, prípadne okolnosťami, ktoré dodnes ovplyvňujú súčasnosť, ľahšie identifikujeme spoločenské i politické možnosti a nástroje.

2.1. Prvá ČSR

Povoynové usporiadanie strednej Európy sa muselo vysporiadať s obrovskými sociálnymi problémami. Značná časť pracovnej sily padla v prvej svetovej vojne, alebo zostala invalidná. Priemysel bol orientovaný na zbrojenie, ktoré koncom vojny upadalo. Transformácia zbrojného priemyslu na iné odvetvia podnikania bola pomalá a viedla ku svetovej hospodárskej kríze, ktorá postihla aj ČSR. Tretím faktorom bolo rozbitie svetových trhov (hoci globalizácia v dnešnom ponímaní nie je porovnateľná so svetovým obchodom po skončení prvej svetovej vojny, svetový obchod upadal globálne). Porazené mocnosti, ktoré dovtedy pôsobili ako akcelerátory obchodu, sa stali stagnujúcimi ekonomikami s obrovskými vnútornými hospodárskymi problémami. K tomu boli zaťažené reparáciami, čo prehlbovalo sociálnu i hospodársku krízu v celej Európe.

V roku 1919 vzniklo v ČSR Ministerstvo sociálnej péče, ktoré zabezpečovalo starostlivosť o mládež, vojenských poškodencov a ich pozostalých, sociálne poistenie, starostlivosť o nezamestnaných, ochranu pracujúcich, sprostredkovanie práce, vysťahovalectvo a bytovú otázku.

Zákon č. 63/1918 Sb. vytvoril systém podpôr pre nezamestnaných, ktorý sa však vzťahoval len na tých nezamestnaných, ktorí boli sociálne poistení a na demobilizovaných vojakov. Preto v roku 1921 boli schválené dva zákony č.267 a 322/1921 Sb., ktoré mali od roku 1925 zaviesť program starostlivosti o nezamestnaných založený na gentskom systéme (Gentský

system bol pomenovaný podľa belgického mesta Gent, kde vznikol v roku 1901. Bol založený na vyplácaní dávok v nezamestnanosti odborovými organizáciami, ktorým na ich činnosť prispieval štát a zamestnaní). Nárok na podporu mal teda iba taký občan, ktorí stratil zamestnanie a súčasne bol organizovaný v odboroch aspoň pol roka pred stratou zamestnania. Podporu poberal iba 13 týždňov a od roku 1930 až 26 týždňov. Avšak tento systém neochraňoval osoby neorganizované v odboroch, čím vznikla skupina nechránených nezamestnaných. Vzhľadom na skutočnosť, že v období najhlbšej krízy bola až polovica obyvateľstva v produktívnom veku bez práce, je nutné uviesť, že akékoľvek riešenia určené na tvorbu pracovných miest, ale i sociálnu podporu boli ovplyvnené ekonomickou výkonnosťou ČSR. Teda boli značne obmedzené.

Zákony z rokov 1919 a 1920 upravovali aj zdravotné poistenie, ktoré bolo určené pre pracujúcich na základe pracovného, služobného, alebo učňovského pomeru.

Hlavnými nástrojmi boli veľké štátne investície, kurzy pre nezamestnaných a stravné poukážky. Za účelom lepšieho pochopenia situácie autori uvádzajú dva pramene:

Článok *Prácu nezamestnaným*, In: *Slovenský denník*, roč. 14, 8. február 1931, č.32, s. 1-2, úryvok.

„...v rôznych mestách, kde je zaznamenaná spústa nezamestnaných pre podporu, zrazu pri rôznych pilných prácach nie je možné dostať robotníkov atď., ako bolo viackrát dokumentárne uvedené i v dennej tlači! A krčmy práve toho nižšieho stupňa majú stále dobrý odbyť... nič alebo len veľmi málo bude pomôžené, jestliže nebude tu dokonalej a pravdivej evidencie o nezamestnanosti a jej príčine, a hlavne jestli nebude tu možnosti k plánovaným prácam priamo nezamestnaných dirigovať!..... Problém úžitku tých stámiliónov na investičné práce spočíva v tom, aby naozaj prácou sa čelilo nezamestnanosti. V tom musia byť v prvom rade nápomocné odborové organizácie, hoc i za cenu revízie toho „gentského systému“. Prevedieme li však tieto ohromné práce za dve miliardy a nezamestnanosti nezlomíme, budeme mať síce pekné, obdivuhodné i potrebné stavby, ale štát, zeme a obce sa

tak finančne vyčerpajú a preťažia na dlhé veki, že nám môže nastať kríza neliečiteľná. Toto si treba uvedomiť.“

Článok List z Horehronia I., Podbučinský, In: Slováč, roč. 13, 18. marca 1931, č.63, s.4, úryvok.

„V každej rodine museli vytiahnuť z banky pôžičku na požíveň a na dane. Dane – i napriek citeľnej neúrode – naprosto neboli znížené. Za chatrný domček a malú zemičku platí náš Horehrončan 90-100 Kčs, čo je preňho ťažšie, než pre boháča tisíce. Daňový pres žmýka z týchto úbožiakov špičky a vrhá ich o dlžôb, zúfalstva, do nenávisti oproti terajším spoločenským poriadkom, čiže skôr neporiadkom... Boly na pr. vo Zvolene prípady, že nezamestnaní, obdržavší lístky na potraviny, predali lístok pod cenou, peniaze prepili a ich rodina doma hladovala.... Dozorčie vrchnosti a vážni sociálni pracovníci musia poučat chudobných, aby si dobrodení vážili, aby ich nevďačne nezneužívali.“

Z horeuvedených článkov publikovaných v dennej tlači je zrejmé, že situácia bola vážna a médiami konfrontovaná s verejnou mienkou. Ak by sme sa pozreli na sociálnu situáciu priemerného Slováka na začiatku 20-teho storočia (teda z pred sto rokov), mohli by sme skonštatovať, že trpel mnohými znakmi sociálneho úpadku, ako v dnešnej dobe trpí skupina osôb ohrozených sociálnym vylúčením. Jedná sa najmä o tri oblasti, ktoré zásadným spôsobom ovplyvňovali sociálny status Slovákov. Nízka vzdelanostná úroveň, nízka sociálna a životná úroveň komplikovaná závislosťami a radikalizácia spoločnosti.

2.1.1. Nízka vzdelanostná úroveň

Ako uvádza Mičko (2013)¹⁴ v dobe vzniku ČSR bolo na Slovensku zamestnaných v štátnej administratíve iba 37 Slovákov, zo 783 lekárov bolo 26 Slovákov, zo 4687 učiteľov 243, z 1710 advokátov 67 a z 2763 kňazov 428 Slovákov. Uvedené čísla svedčia o dôslednej maďarizácii Slovákov a Rusínov v Uhorsku začiatkom 20. storočia. Slovensko zaostávalo za

14 MIČKO, P. In: Hospodárska situácia Slovenska v rokoch 1918 – 1945, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (2013), 13 s., ISBN 978-80-557-0631-3

českými krajinami v rôznych ukazovateľoch hospodárskej, sociálnej a technickej úrovne o približne 30 až 70 rokov.

Dôvodom bola nemožnosť zastávať štátny úrad osobou hlásiacou sa k slovenskej národnosti. Vzdelávanie Slovákov bolo preto značne naviazané na ich schopnosti uplatniť sa na trhu práce Rakúsko-Uhorska a zároveň ovplyvnené i finančnou schopnosťou slovenských rodín financovať štúdium svojich detí. Preto, najvzdelanejšiu časť slovenskej populácie tvorili najmä kňazi. Odsunom obyvateľstva hlásiaceho sa k maďarskej národnosti nezostalo na Slovensku dost vzdelaných pracovných síl, ktoré boli nahrádzané českými. Avšak veľmi rýchlo sa vytvárala prostredníctvom podpory vysokoškolského vzdelávania nová, no veľmi malá generácia vzdelaných Slovákov. Prvé seriózne výsledky však boli viditeľné až v 20-tych rokoch, ktoré však výrazne zasiahla hospodárska kríza spojená s vysťahovalectvom a spoločenskou depriváciou. Pre poučenie v súčasnosti je potrebné dodať, že práve neriešené sociálne otázky a deprivácia zo zlej sociálnej situácie a sociálnej nespokojnosti väčšiny obyvateľstva (čo je zrejme a citelné i dnes) priniesla šance radikálom a extrémistom, ktorí ponúkali zdanlivo jednoduché riešenia. Nízke vzdelanie a sociálne zúfalstvo viedlo k podpore fašizmu v slovenských reáliách druhej svetovej vojny.

Hospodárske problémy vyplývali najmä z veľkej rozdielnosti priemyslu medzi českými zemami a Slovenskom. Kým v Čechách bolo sústredeného až 60% priemyslu celej monarchie, na Slovensku bola 1/5 priemyslu Uhorskej časti monarchie. Po rozpade monarchie nastal presun značnej časti tohto priemyslu do zahraničia, nakoľko obchodné kontrakty i investori neboli Slováci. Po vzniku prvej ČSR nastal presun časti priemyslu do českých krajín, čo spôsobilo ďalšie sociálne i hospodárske problémy.

Pozitívna zmena si v histórii vyžadovala systematické opatrenia spojené so zvyšovaním kvality vzdelávania. Slovensko sa v časoch prvej ČSR ocitlo v pozícii zaostalého a nevzdelaného súrodca. Väčšina obyvateľstva stále žila na vidieku. Trpela nízkou vzdelanosťou až negramotnosťou, alkoholizmom a sociálnym úpadkom vidieckeho života. Preto jedinou šancou Slovenska bolo investovať do zvyšovania vzdelanosti jej občanov

a dobehnúť, tak vyspelejšie Čechy a Moravu. Oveľa horšia situácia bola v Zakarpatskej Rusi, kde prisľúbená autonómia a sociálny rozvoj počas prvej ČSR vôbec nenastali.

Ako uvádza Peter Mičko¹⁵: „Vzdelanostná úroveň bola podstatne nižšia ako napríklad v Čechách, kde sa už na začiatku storočia likvidovala negramotnosť. Vtedy vedelo na Slovensku čítať a písať z vyše 20-ročných Slovákov 70%, zatiaľ čo v Rusku iba každý piaty a v Rumunsku dokonca každý desiaty“.

2.1.2. Nízka sociálna a životná úroveň komplikovaná závislosťami

Na začiatku 20-teho storočia žila väčšina obyvateľstva na vidieku a živila sa poľnohospodárstvom. Za účelom objektívneho popisu sociálnej a životnej úrovne Slovákov je, preto potrebné samostatne vykresliť život na vidieku a život v meste, a to v súvislostiach so spoločenskými zmenami, ktoré nastali po vzniku prvej ČSR.

2.1.2.a) Život v mestách

V mestských sídlach sa zdržovala robotnícka trieda, vzdelanci a štátni úradníci. Mestá boli odkázané na poľnohospodársku produkciu vidieka a prítomnosť priemyslu v ich bezprostrednom okolí, alebo priamo v mestách.

Ako uvádza Mičko (2013)¹⁶ „Slovensko síce bolo po budapeštianskej aglomerácii druhým najpriemyselnejším regiónom Uhorska, jeho podiel sa však na prelome 19. a 20. storočia začal znižovať. V roku 1910 bolo na Slovensku iba 10 podnikov s viac ako 1000 zamestnancami (napr. hutnícke komplexy v Podbrezovej a Krompachoch, textilky v Ružomberku a Žiline, železničné dielne vo Vrútkach či cukrovar v Šuranoch) a na Podkarpatskej Rusi dokonca iba 3 podniky s viac ako 200 zamestnancami. Podobné zaostávanie bolo aj v oblasti poľnohospodárstva, či už išlo o technickú základňu alebo výnosy. Hlavným problémom bola rozdrobená pozemková držba, výroba pre vlastnú

15 MIČKO, P. In: Hospodárska situácia Slovenska v rokoch 1918 – 1945, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (2013), 11 s., ISBN 978-80-557-0631-3

16 MIČKO, P. In: Hospodárska situácia Slovenska v rokoch 1918 – 1945, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (2013), 11 s., ISBN 978-80-557-0631-3

spotrebu, resp. nedostatočné poľnohospodárske vzdelanie roľníkov. Je zaujímavé, že hospodárske vzťahy medzi Slovenskom a českými krajinami neboli do roku 1914 príliš rozvinuté. Išlo iba o malé obchody na slovensko-moravskej hranici, či činnosť pobočiek českých bánk, ktoré poskytovali finančnú podporu slovenským bankám. Vo veľkej miere sa nerozvinul ani prienik českého kapitálu na Slovensko, pretože to narážalo na neochotu maďarského štátneho aparátu. Nerozvinuté ekonomické vzťahy medzi oboma časťami novovzniknutej republiky mali negatívny dopad aj na integračný proces ČSR.“

Hospodársky život sa teda sústreďoval najmä v mestách. S tým je nutné spájať aj sústreďovanie zdravotnej starostlivosti, vyššieho vzdelávania, sociálnej starostlivosti, štátnej moci, súdnictva, notárstva, kultúry a umenia. Modernizácia miest prinášala nové pracovné príležitosti a možnosti seberealizácie aktívnejšej a vzdelanejšej časti obyvateľstva. Medzivojnové obdobie prinieslo rozvoj športu, reklamy a obchodu.

Absencia časti vzdelanej populácie odsunom osôb hlásiacich sa k maďarskej národnosti bola nahrádzaná Čechmi. Najväznejšie problémy nastali v súdnictve. V Rakúsko - Uhorskej monarchii existoval tzv. duálny systém práva. Rakúske krajiny mali vlastný právny poriadok a uhorské vlastný. Po rozpade monarchie zostali v platnosti v českých krajinách rakúske právne normy a na území Slovenska a Zakarpatskej Rusi uhorské právne normy. Odsunom Maďarov došlo aj k odsunu sudcov, právnikov a notárov. Ich náhrada bola minimálna a v niektorých regiónoch žiadna. Vyslaním českých právnikov však nebol problém vyriešený, nakoľko neexistovali preklady uhorských právnych predpisov do slovenčiny a mnoho českých sudcov súdilo podľa rakúskeho práva. To spôsobovalo značné konflikty, nespravodlivé rozsudky a vyostrenie slovensko-českých vzťahov. Obdobná situácia platila aj v oblasti polície, ktorá bola viazaná na preklady uhorského práva do zrozumiteľného jazyka pre vyslaných českých žandárov.

Hospodárska kríza postihla najmä robotnícke povolania v mestách. Každá rodina bola priamo či nepriamo zasiahnutá dôsledkami svetovej hospodárskej krízy. Organizácia robotníkov do odborových organizácií bola na Slovensku o čosi pomalšia ako v českých krajinách. Rovnako

vplyv sovietskej revolúcie na robotnícke hnutie bol menší. Sociálne dôsledky krízy však zasiahli najmä robotnícku triedu a významne ovplyvnili vystáhovaleckú vlnu.

Štát sa snažil intervenovať v prospech nezamestnaných prostredníctvom stravovacích poukážok, tvorbou pracovných miest štátnymi zákazkami a ponukou bytov pre pracujúcich. Avšak zložitý stav priemyslu v kombinácii s novovznikajúcou krajinou na mape Európy, a s tým spojenými prekážkami nedovoľovali štátu riešiť problém nezamestnanosti účinne a celoplošne.

V mestách sa začínali prejavovať neduhy spojené s chudobou ako zvýšená kriminalita, alkoholizmus, zanedbávanie výchovy detí a úžera.

Rovnako sa hľadal spôsob sociálnoprávnej ochrany osirelých detí a financovanie ich životných potrieb. V roku 1921 bol prijatý zákon o ochrane detí v cudzej starostlivosti a detí nemanželských. Obce sa podieľali na úhrade nákladov na dieťa v zariadení vo veku od 7-15 rokov. Rodič sa tiež zaväzoval k úhrade príspevku na dieťa umiestnené v detskom domove a k úhrade ošetrovného.

2.1.2.b) Život na vidieku

Väčšina obyvateľstva žila na vidieku, ktorý bol podstatne ťažšie skúšaný spoločenskými zmenami. Obyvateľstvo vidieka bolo mimoriadne nízko vzdelané, často negramotné. Vzdelanie vidiecke obyvateľstvo nepovažovalo za dôležité. Priority kládli na obživu a dopestovanie resp. dochovanie produktov, ktoré ich zásobili počas celého roka. Prebytky boli predmetom obchodu. Na vidieku fungovali aj základné remeslá ako kováč, tesár, murár, obuvník alebo garbiar. Vo väčších a vyspelejších obciach boli vybudované aj malé pivovary, pálenice, tehelne, pily alebo mlyny. Ponúkali prácu nemajetným obyvateľom a bezzemkom. Pozemková reforma priniesla množstvo príležitostí pre chudobných vidiečanov, no zásadnú sociálnu zmenu nepriniesla.

Obyvateľstvo vidieka bolo hlboko veriace, väčšina sa hlásila k rímsko-katolíckej cirkvi. Vplyv cirkvi na Slovensku nebol až tak oslabený, ako v českých krajinách, kde bola cirkev považovaná za prežitok monarchie a za korporáciu kolaborujúcu s organizáciami

podporujúcimi obnovu monarchie a rozpad ČSR. Značná časť kňazov na Slovensku mala slovenské korene, hoci sa nehlásila priamo k slovenskej národnosti. Kňazi boli zároveň často jedinými vzdelancami na vidieku. Nedostatok učiteľov bol nahrádzaný českými učiteľmi, ktorí zapadali do vidieckeho prostredia veľmi ťažko. Hospodárskou krízou bol postihnutý i vidiek. Avšak sociálne dôsledky boli oveľa horšie. Nevzdelané obyvateľstvo vidieka sa prepadalo na dno chudoby. Značná časť obyvateľstva bola závislá od alkoholu a mimoriadne zadĺžená. Vinu za ťažký životný údel obyvateľstvo vidieka pripisovalo reprezentantom štátnej moci, ktorými boli najmä úradníci a žandári. Pod ťarchou exekúcií nastala druhá veľká vlna vysťahovalectva v novodobej histórii Slovákov. Najchudobnejší však zostávali, nakoľko si nedokázali zabezpečiť prostriedky na cestu. Mnoho rodín vysťahovalcov svojich žiteľov už nikdy nevideli, nakoľko sa zo zahraničia viac nevrátili. Deprivácia obyvateľstva vidieka bola o to hlbšia, o čo horšia bola ich životná úroveň.

Priemerný Slovák tejto ťažkej doby sa svojim životom a problémami veľmi podobal súčasnému obyvateľovi rómskeho geta, alebo osady. Hygienická úroveň bývania bola veľmi nízka. Na vidieku neexistovali verejné vodovody, kanalizácia a ani elektrifikácia. Cesty a komunikácie boli blatisté a len zriedkavo vykladané kameňom. Obyvatelia, preto z hygienického hľadiska pohľadu súčasného obyvateľa Slovenska pôsobili zanedbane.

Vysoká početnosť detí v rodine viedla k prehľbovaniu chudoby. Chudoba viedla k zlej zdravotnej starostlivosti a nízkej vzdelanosti. Deti zároveň slúžili ako bezplatná pracovná sila v rodinách hospodáriacich na pôde a spolupodieľali sa na obžive rodiny, čo im nedovoľovalo uvažovať s ďalším vzdelávaním v oblasti remesiel, s ktorými by sa mohli uplatniť na trhu práce.

Priepasť medzi nízko vzdelaným vidieckym obyvateľstvom a potrebami trhu práce v oblasti vysokokvalifikovanej pracovnej sily potrebnej pre budovanie nového štátu bola taká veľká, že ju bolo možné zaplniť až viac generačným vývojom a zavádzaním systémových opatrení. Tie sa začali aplikovať už po vzniku prvej ČSR, prebiehali i za Slovenského štátu a skončili až v období socialistického zriadenia v ČSSR. Tak komplikovaný a zdĺhavý proces si vyžadoval trpezlivosť a odvalu.

Dôvody súčasnej chudoby sú do značnej miery veľmi podobné. No, ak Slováci dokázali za 100 rokov vyspieť zo zaostalého a podpriemerného žiaka na excelentného doktoranda modernej Európy, je možné veriť, že usilovnou, trpezlivou a humánnou prácou štátu, samospráv a komunit je možné pozdvihnúť sociálne vylúčené komunity a dostať ich na trh práce v podstatne kratšom čase a s významnými výsledkami.

2.1.3. Radikalizácia spoločnosti

Vážne sociálne problémy v ČSR viedli k radikalizácii spoločnosti. Pod pojmom radikalizmus je nutné vnímať etablovanie akýchkoľvek filozofických smerov vedúcich k totalite a potláčaniu základných ľudských práv. Ťažko sociálne skúšaná ČSR bola vystavená i pokusom o politickú destabilizáciu zo strany susedných štátov, najmä Nemecka a Maďarska. Pražský centralizmus iba podporoval snahy Slovákov o autonómiu.

Jednoduchý ľud len ťažko mohol pochopiť, s akými problémami krajina musí zápasíť. Neustály boj o prežitie, obrovská chudoba, nezamestnanosť, nízka vzdelanosť, alkoholizmus, úžera a hlboká deprivácia podporovala akékoľvek populistické politické riešenia. Slovenskí politici sa snažili eliminovať pražský centralizmus s vierou, že vlastným úsilím dokážu na Slovensku podporiť podnikanie a odstrániť príčiny sociálnych problémov. Založenie Tatrabanky a bankových družstiev umožňovalo kumulovať kapitál potrebný pre investície. Avšak slabá infraštruktúra, najmä nedostatok ciest a železníc, boli vážnou prekážkou akéhokoľvek obchodu. Práve cena dopravy robila množstvo produktov nepredajnými. Cestu hospodárskeho rozvoja akoby zázrakom umožňovala nová ochranná zmluva s fašistickým Nemeckom. Nový samostatný štát Slovákov sa zrazu stal prostriedkom na vyriešenie všetkých problémov Slovenska. Falošné nádeje vyplývali z nepripravenosti politikov na dôsledky tohto spojenectva, nedostatku vzdelaných politických lídrov a predovšetkým z túžby Slovákov vymaniť sa zo sociálnych problémov, z ktorých riešením im pražská vláda za 20 rokov nedokázala citelne pomôcť.

Preto si autori dovoľia uviesť možno trúfalé tvrdenie, že úspešnosť radikalizmu a extrémizmu bola v histórii ľudstva opieraná o neriešené sociálne problémy spoločnosti. Ruka v ruku sa s

prehlbujúcimi spoločenskými rozdielmi hľadal vinník, ktorému sa problémy v spoločnosti pripisovali. Včera to boli Židia. Kto to je dnes?

2.2. Slovenský štát

Polícia Slovenska v Európe po začatí druhej svetovej vojny pôsobila ako ostrov blahobytu. Obchodné zmluvy s nemeckými firmami ponúkali exportné možnosti. Etablovanie nemeckého kapitálu na Slovensku ponúkalo nové pracovné miesta. Nemecko ponúkalo možnosť práce pre Slovákov priamo v Nemecku. Konfiškácia českého kapitálu prinášala zisky do rozpočtu štátu. Vystáňovaním Čechov sa uvoľnilo značné množstvo pracovných pozícií pre novú generáciu vzdelaných Slovákov.

Štátny režim zaviedol i mnoho sociálnych opatrení, ktoré mali smerovať k zlepšeniu situácie. §87 ods.3 ústavy stanovil, že „Výška mzdy má byť primeraná pracovnému výkonu so zreteľom na rodinné pomery.“ Vláda dokonca uvažovala so zavedením tzv. rodinných miezd, ktoré mali garantovať pracujúcim schopnosť užiť rodinu. Ale tento návrh zákona sa do pléna Snemu nedostal. Odsúhlasila sa jednorazová finančná pomoc viacčlenným robotníckym rodinám, nachádzajúcim sa v mimoriadnej hmotnej núdzi. V roku 1941 bol prijatý zákon č. 217/1941 Zb. o prídavkoch na deti robotníkov. V tom istom roku bol prijatý zákon o vyplácaní mzdy alebo platu ľahkomyselných osôb. Jeho úlohou bolo zlepšiť finančnú situáciu v tých rodinách, v ktorých jeden z manželov ohrozoval svojou ľahkomyselnosťou výživu svojej rodiny tak, že mzda bola poukazovaná druhému z manželov. Tento inštitút mal zabrániť míňaniu mzdy na alkohol a hazardné hry. Boj proti alkoholizmu mal aj inú podobu. Verejné pohostinstvá disponovali verejným zoznamom osôb z ich okolia, ktorým nesmeli predávať alkohol pod sankciou.

Zákon proti ľahkomyselným žiteľom rodiny, In: Gardista, roč. 3, č. 215, 19.9.1941, s.3.

„Ide o to, aby všelijakým ľahkomyselníkom, ktorí svoje ťažko zarobené peniaze prepijú v krčmách alebo iným spôsobom ľahkomyselne premárnia, a tým uvrhnú svoju rodinu do núdze a biedy, mzda vyplácala sa priamo, alebo ich žene alebo inému rodinnému príslušníkovi. Žena

alebo rodinný príslušník by bol potom povinný so starostlivosťou hlavy rodiny starať sa o rozumné gazdovanie s peniazmi a o výživu rodiny“.

V roku 1941 sa vláda rozhodla podporiť výstavbu 2000 nových bytových jednotiek, a to do výšky 10% nákladov na stavbu. Tieto mali pokryť náklady na tehlu, a tým motivovať obyvateľstvo k výstavbe vlastných rodinných domčekov.

Rómska komunita patrila počas existencie Slovenského štátu k minoritám žijúcim na území Slovenska, voči ktorým boli vedené rôzne perzekúcie. Avšak zásadné perzekúcie boli vedené voči Židom na základe protižidovských zákonov z dielne Augustína Morávka. Ich cieľom bolo jednak naplnenie požiadaviek a rastúceho tlaku zo strany Nemecka na riešenie židovskej otázky, no predovšetkým išlo o konfiškáciu majetku tejto skupiny obyvateľov a jej ďalšiu privatizáciu. Avšak očakávaný výnos z tejto privatizácie najmä kvôli vysokej miere korupcie dosiahol len zlomok očakávaného výnosu. Židia sa stali vinníkmi zlej sociálnej situácie Slovákov. Boli označovaní ako úžerníci a krčmári, ktorí donútili chudobného Slováka minúť posledné peniaze na alkohol. Dobová propaganda umožnila spoločnosti stolerovať ako konfiškácie židovského majetku, tak aj pozbavenie ich občianskych práv i samotné deportácie. No tolerovanie tohto postupu bolo zakotvené aj v silne veriacich no nízko vzdelaných bežných obyvateľoch Slovenska. V prvom rade platilo, čo je napísané v novinách, vyslovené v rozhlase musí byť pravda. Po druhé, prezident Tiso uisťoval Slovákov, že tento postup je plne v súlade s katolíckou vierou. Po tretie, propaganda bola veľmi sugestívna a dostupná i na vzdialenom vidieku. V neposlednom rade chudobný Slováč si nevedel ani predstaviť, aké náročné je podnikať, niesť zodpovednosť za zamestnancov a užiť ich aj s rodinami. Neznalosť reálnych spoločenských udalostí a dôvodov politických rozhodnutí v kombinácii s propagandou a nízkym vzdelaním umožnili vyvraždenie ľudských bytostí, ktoré z ničoho nič klesli pod úroveň zvieratá a boli označovaní za triednych nepriateľov.

I napriek tomu v pamäti mnohých obyvateľov slovenského štátu sa javilo toto obdobie ako obdobie hospodárskeho blahobytu. To vyplývalo najmä zo zlých skúseností a poznatkov z obdobia veľkej hospodárskej krízy a následne po skončení druhej svetovej vojny s obdobím

povojnového hospodárskeho nedostatku. Ako uvádza Sabol (2010)¹⁷ „Podľa súdobých štatistických údajov vzrástla priemerná mesačná mzda v hospodárstve a terciálnej sfére v rokoch 1938 – 1944 približne o 97%. Súčasne však prudko stúpali životné náklady a zvyšovala sa inflácia, najmä od konca roka 1943. Zvýšenie reálnych miezd v porovnaní s predvojnovým stavom preto z celoslovenského hľadiska nastalo iba v rokoch 1941-1942 o 4% a 9%. K popularite nového režimu prispeli jednorazové, ako aj niektoré systémové sociálne opatrenia. Medzi najvýznamnejšie systémové opatrenia v sociálnej oblasti patrilo od roku 1940 zavedenie rodinných prídavkov na nezaopatrené deti.....Bežnou súčasťou života obyvateľstva v zamestnaneckom pomere sa v rokoch 1939 až 1944 stali rodinné rekreácie s príspevkami odborových organizáciíMedzi ďalšie súdobé systémové opatrenia režimu možno zaradiť čiastočné predĺženie platených dovolení na oddych zamestnancov.....Pozitívny vplyv mali tiež niektoré jednorazové sociálne akcie režimu.“

Kováčik (2010)¹⁸ uvádza, že počas celej existencie Slovenskej republiky 1939 – 1945 sa zvýšilo množstvo peňazí v obehu 9,5 násobne, kým napríklad v Protektoráte 7,5-krát. Vnútorne zadĺženie slovenského štátu vzrástlo od marca 1939 do marca 1945 z 32 milióna na 14,4 miliardy Ks, čo predstavuje rast zadĺženosti vo výške 450%. Sen o blahobyte samostatného Slovenska by sa zrejme v krátkom čase rozplynul.

2.3. ČSSR od 1945 do 1989

Povojnové usporiadanie Československa viedlo k stabilizácii pomerov a obnove ČSR. Zákony platné v Protektoráte a slovenskom štáte stratili moc a do značnej miery obnovila sa účinnosť zákonov platných v ČSR. Niektoré zákony však práve Slovensko nebolo ochotné opustiť a vydobilo si v systéme práva ich pokračovanie. Paradoxom doby je, že sa jednalo najmä o časť arizačných zákonov, ktoré umožňovali ponechanie zarizovaného majetku ich slovenským užívateľom a de facto i vlastníkom. Značná časť židovského obyvateľstva sa nikdy nevrátila a teda nebolo komu tento majetok vracať. No niektorí navrátilí sa nikdy do

17 SABOL, M., Až na dno blahobytu (Hojnosť alebo chudoba slovenských rodín v Slovenskej republike 1939-1945), In: Život v Slovenskej republike, (2010) Ústav pamäti národa, ISBN: 978-80-89335-37-4

18 KOVÁČIK, Ľ., Boj o banky. Bratislava 1950, s. 31-32

svojich domov, či bytov nedokázali vrátiť. Noví slovenskí vlastníci si svoje majetky bránili. Táto skutočnosť traumatizovala preživších po skončení druhej svetovej vojny natoľko, že dobrovoľne opustili svoje majetky a odišli za lepším životom.

Ak si uvedomíme, že na území Slovenska bol počas druhej svetovej vojny relatívny potravinový dostatok, po skončení vojny bolo potrebné sa o zásobovanie podeliť aj s českými územiami, ktoré trpeli nedostatkom potravín. Zaviedol sa prídellový systém, ktorý do istej miery garantoval prežitie každého občana. Hlad, teda po vojne nenastal a obyvateľstvo dokázalo začať fungovať v predvojnovom režime.

Sociálna úroveň pracujúcich bola na Slovensku poznačená stále vysokým podielom pracujúcich v poľnohospodárstve. Priemysel sa zásadnejšie začal rozvíjať až v 50-tych rokoch po zmene režimu.

Zmenou režimu došlo k zásadným spoločenským zmenám smerujúcim k úplnému znárodneniu, obmedzeniu súkromného vlastníctva s ponechaním osobného vlastníctva, zavedeniu pojmu socialistické vlastníctvo a najmä k snahe o vytvorenie spoločnosti s úplnou povinnou zamestnanosťou. História Slovenska nebola s povinnou zamestnanosťou nikdy konfrontovaná, a preto aj jej zavádzanie bolo postupné. Právo na prácu sa stalo synonymom povinného zamestnania. Tým chcel štátny aparát úplne vykoreniť chudobu najslabších vrstiev a dosiahnuť sociálnu rovnosť spoločnosti. Režim bol postavený na komunistickej filozofii Marxa a Engelsa, upravenej na pomery Sovietskeho Ruska filozofiou Leninizmu. Komunistická filozofia predkladala spoločnosti ideály vlády robotníckej triedy, ukončenie vlády vykorisťovateľov, ktorí reprezentovali kapitalizmus a rovnosti občanov. Prerod spoločnosti však bol veľmi nespravodlivý, a najmä na Slovensku bol prijímaný s veľkým odporom.

Predovšetkým kolektivizácia, zoštátnovanie súkromného majetku a trestanie tzv. nepriateľov štátu najmä v cirkevných kruhoch nemohlo Slovensko prijať ľahko. Odpor proti zmene režimu vyplýval najmä z historickej chudoby Slovákov, ktorí sa po vzniku prvej ČSR prostredníctvom pozemkovej reformy dostali k vlastnej pôde a začínali sa vžívať do role

vlastníka pôdy. Podpora výstavby vlastného bývania a rôzne sociálne opatrenia na ochranu pracujúcich, veľké štátne investície do infraštruktúry krajiny a zvyšovanie vzdelanostnej úrovne posunuli od roku 1918 do roku 1950 Slovensko míľovými krokmi vpred. Preto stratu gazdovského majetku a malých prevádzok (krčmy, obchody, sklady a remeselné dielne) považovali obyvatelia Slovenska za krok späť. Intenzívne sa bránili kolektivizácii a účasti na rozvoji socialistickej spoločnosti. Silne kresťansky založená spoločnosť veľmi ťažko niesla perzekúcie kňazov a veriacich. Intenzívne vykoreňovanie kresťanských tradícií malo za následok diskrimináciu bežných občanov hlásiacich sa ku kresťanskej viere.

Životná úroveň Slovákov sa významne zvyšovala. Spoločnosť ponúkala svojim občanom dostupné a bezplatné vzdelávanie, zdravotnú starostlivosť, rodičovskú podporu, podporu bývania, pracovné príležitosti, mladomanželské pôžičky, nenávratné pôžičky a sociálne istoty. Práve tieto reformy vykorenili chudobu zo spoločnosti úplne. Fenomén „nezamestnateľných“ nezamestnaných sa úplne stratil a pretransformoval sa do iných negatív svojej doby.

Pracovné právo používa pojem zamestnanec a zamestnávateľ, avšak podstata ich vzájomného vzťahu bola iná ako dnešné chápanie tohto vzťahu. Vzťah zamestnanca a zamestnávateľa, ktorým bola socialistickej organizácii však nebol vzťahom antagonistickým, ako uvádzajú Vojáček, Schelle a Knoll (2011)¹⁹, nakoľko zamestnanec sa mohol aktívne podieľať na riadení celého národného hospodárstva, a teda i svojho podniku, ktorý už nebol v rukách súkromného vlastníka, ale bol vlastníctvom všetkého ľudu. Tento vzťah však v podmienkach stranícko-byrokratického aparátu zostal len prázdnu proklamáciou.

V oblasti pracovného práva sa významne menili právne normy chrániace zdravie a bezpečnosť pracujúcich, zavádzali sa nároky na rekreácie pracujúcich a zákon určoval, že pracovníkom pracujúcim v nebezpečnom pracovnom prostredí patrí zvýšená ochrana ich zdravia a iné sociálne výhody vrátane vyšších dôchodkov.

19 VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., KNOLL, V., In: České právní dějiny, 2. upravené vydání, s. 593, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. (2011), ISBN: 978-80-7380-257-8

Zmenou rodinného práva došlo podľa spoluautorov Vojáček, Schele a Knoll (2010)²⁰ k zameraniu zákonodarcu predovšetkým na otázku výchovy detí a rodičom bola prenesená zodpovednosť za výchovu ich detí. Za týmto účelom získali rodičia voči nepĺnoletým deťom rodičovskú moc, pri ktorej výkone si boli rodičia úplne rovní.

Rovnako spoluautori Vojáček, Schele a Knoll (2010)²¹ uvádzajú, že „socialistický Zákon o rodine z roku 1963 uvádza v preambule, že rodina je základným článkom spoločnosti a že záujmy rodiny a spoločnosti, najmä pri výchove detí tvoria jednotu. Zároveň tento nový zákon už nepoužíva pojem rodičovská moc, ale pojmy ako právo a povinnosti rodičov voči deťom. Rovnako sa v roku 1963 menil i Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a mládeže. Vyslovene stanovil, že o deti sa spoločne starajú rodičia, štát a spoločenské organizácie, najmä Československý zväz mládeže a pionierska organizácia. Významne sa rozšírili kompetencie národných výborov pri „spoločenskej kontrole“ výchovy mládeže, čo im umožňovalo zasahovať do rodinných vzťahov, ak si to vyžadoval záujem spoločnosti (nie dieťaťa).“

Ako uvádza Antolová (2011)²² „od roku 1918 do roku 1940 prijala československá vláda desiatky nariadení, týkajúcich sa rómskej etnickej menšiny, ktoré však mali za cieľ iba jedno, a to asimiláciu.“

Asimilácia Rómov prebiehala snahou o potlačenie ich kultúry a tradícií. Cieľom nebola integrácia, ale úplná asimilácia. I dnes dochádza k zamieňaniu významov oboch termínov, často sa používajú ako synonymá. Avšak rozdielnosť spočíva v prístupe k menšine. Socialistickej spoločnosti sa podarilo zaradiť túto najchudobnejšiu minoritu do pracovného a vzdelávacieho procesu, čo malo významný sociálny rozmer (potlačenie chudoby a zvýšenie vzdelanosti). Avšak, i tak stáli Rómovia na okraji spoločnosti. Ich rodinné pomery boli prísne

20 VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., KNOLL, V., In: České právní dějiny, 2. upravené vydání, s. 585, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. (2011), ISBN: 978-80-7380-257-8

21 VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., KNOLL, V., In: České právní dějiny, 2. upravené vydání, s. 586-587, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. (2011), ISBN: 978-80-7380-257-8

22 ANTOLOVÁ, V. (2011), Detská chudoba ako svetový problém, s. 163, In: Zborník vedeckých prác Rizikové súvislosti chudoby a rodiny v súčasnej slovenskej spoločnosti, VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku, ISBN 978-80-8084-751-7

kontrolované a v prípade minimálnych podozrení z ohrozenia výchovy detí, boli z rodín odoberané a umiestňované v detských domovoch. Ich pracovné zaradenie zodpovedalo ich schopnosti pracovať, preto často zastávali tie najhoršie pracovné pozície. Rasová diskriminácia nebola terminus technicus, a teda sa ňou nikto nezaoberal.

Ďalším negatívom doby bolo potlačenie demokracie, totalitný režim, obmedzovanie základných ľudských práv a v neposlednom rade i zásahy štátnej moci do súdnictva. Obmedzenie súkromného vlastníctva, práva vycestovať do zahraničia, obmedzenie dostupnosti niektorých druhov tovarov, obmedzenie nakladania s cudzou menou a rozdelenie rodín emigrantov vnímali bežní občania veľmi citlivo. Úplne najcitlivejšou témou však boli obmedzenia v prijímaní na vysoké školy, korupcia a neoprávnené získavanie výhod osobami vyššie spoločensky postavenými.

Z uvedeného vyplýva, že ani výhody sociálneho bezpečia tej doby nedokázali presvedčiť obyvateľov o výhodnosti socializmu pre spoločnosť. Rok 1989 sa stal zlomovým obdobím, kedy sa spoločenské pomery zmenili od základov. Hodnoty, ktoré nová doba prinášala, potláčali tie staré. A množstvo dobrých systémových opatrení zaniklo len preto, že boli produktom socialistickej spoločnosti.

Filozofia socializmu s jeho triednou spoločnosťou na čele s robotníckou triedou bez vykorisťovania je v dnešnej dobe rozvíjaná modernými ľavicovými stranami. Vyspelé štáty sa snažia nájsť prienik sociálnej istoty pre najslabších občanov svojich krajín pri udržaní hospodárskeho rastu a trvalo udržateľného rozvoja spoločnosti. Pochopiteľne sa súčasné demokratické štáty dištancujú od všetkých foriem totality a porušovania základných ľudských práv, ktoré so sebou socializmus prinášal.

Záver 2. kapitoly

História vývoja sociálneho systému a právneho rámca, v ktorom sa sociálny systém vyvíjal prináša súčasníkovi pohľad na vnímanie práv dieťaťa, pracujúceho, nezamestnaného, zamestnávateľa a štátu cez inú optiku. Vývoj slovenskej spoločnosti je previazaný s tradíciami

a tradičnými hodnotami, akými sú kresťanstvo a vzťah k pôde a vlastníctvu. Zároveň sú poznačené extrémizmom, totalitnými režimami a porušovaním základných ľudských práv.

Autori chceli v tejto kapitole poukázať na dobré i zlé, systémové i nesystémové a demokratické i totalitné opatrenia, ktorými sa vládne garnitúry snažili riešiť otázku nezamestnanosti a s ňou súvisiace sociálne problémy.

Mnohé opatrenia sa dodnes používajú, niektoré zanikli a niektoré postupne spoločnosť objavuje a nanovo zavádza. Je dôležité, aby sa spoločnosť poučila na vlastných historických chybách a pri riešení rovnakých, alebo obdobných sociálnych problémov chyby neopakovala. Zároveň však historický vývoj poukazuje na skutočnosť, že rast sociálnej nerovnosti, vrstvy chudobných a nezamestnaných, absencia aktívnych opatrení potláčajúcich sociálnu exklúziu vždy viedla ku spoločenským krízam, rastu radikalizmu, populizmu a extrémizmu. Nehodno zabudnúť aj na fatálne dôsledky potláčania základných ľudských práv na základe rasovo orientovanej propagandy, alebo triedneho pôvodu.

Slovenská spoločnosť je veľmi tolerantná k porušovaniu základných ľudských práv a veľmi netolerantná k právam sociálne vylúčených skupín obyvateľstva. Práve tento jav spôsobuje, že spoločnosť zabúda na krivdy spáchané na ľuďoch a zároveň páchanie iných krívd toleruje. Zabúda na krivdy, ktoré svojim chovaním sama spôsobila a mala by niesť za ne historickú zodpovednosť. Pácha krivdy, ktorými chce dosiahnuť tzv. spravodlivé delenie spoločenských dôchodkov na základe zásluhovosti s minimom solidarity.

Uvedené je nutné chápať ako reakciu na nízku životnú úroveň väčšiny populácie bez prognózy zásadného zlepšenia v blízkej budúcnosti, na korupčné škandály a problémy v oblasti sociálnej starostlivosti o zdravotne postihnutých, zdravotnej starostlivosti a zlyhávaní vzdelávacieho systému Slovenska.

Na záver kapitoly si autori kladú nasledovné otvorené otázky:

Je vôbec možné nájsť spoločenské zriadenie, ktoré by bolo zároveň demokratické a súčasne by poskytovalo úplné sociálne istoty každému?

Nepôsobí súčasná sociálna politika Európy ako migračný GPS, ktorý predstavuje Európu ako cieľovú destináciu?

Je možné zabrániť zneužívaniu sociálneho systému v demokratickom štáte bez toho, aby došlo k zásahom do základných ľudských práv?

Odpovede na tieto otázky nepoznáme. Ich kvalifikované zodpovedanie hľadá celý svet a sú hodné Nobelovej ceny. Preto, je úlohou vedcov a odborníkov, hľadať aspoň čiastočné odpovede. No povinnosťou politikov je konať zodpovedne.

3. KAPITOLA

Súčasný právny rámec

Po roku 1989 prešla Slovenská republika a jej sociálna politika zásadnou premenou, ktorá bola zásadne ovplyvnená transformáciou spoločnosti zo socialistickej na kapitalizmus. Tento prechod priniesol so sebou veľké množstvo negatívnych sociálnych javov ako vznik nezamestnanosti, sociálnej odkázanosti alebo chudoby. Uvedené pojmy sú pre kapitalizmus typické. Avšak pre socialisticky zmýšľajúceho občana konfrontovaného so zmenou spoločenských pomerov boli tieto pojmy v zásade nové a neznáme.

Ako uvádza Woleková (1996)²³ „väzným sociálnym problémom sa najmä od roku 1994 stala dlhodobá nezamestnanosť a s ňou súvisiace nadmerné zaťaženie štátneho rozpočtu v dôsledku vyplácania sociálnych dávok. Ešte aj existujúci systém sociálnej pomoci motivoval predovšetkým ľudí bez vzdelania radšej k zotrvaní v pozícii nezamestnaného namiesto zaujatia aktívneho postoja k zmene svojho stavu. Rozdiely medzi tým, čo by zarobili a tým, čo dostali od štátu nepredstavovali dostatočnú motiváciu zamestnať sa.“

Ako ďalej uvádza Woleková (1996)²³, „oblasť sociálnej politiky nebola prioritnou oblasťou v období vládnutia Vladimíra Mečiara. Realizáciu sociálnej politiky v uvedenom období stručne charakterizovala nasledovne: „Vláda sa ňou zaoberala: 1. len v miere nevyhnutnej pre riadny chod inštitúcií, ktoré zabezpečujú výkon jednotlivých činností, 2. len natoľko, ako jej ukladali valorizačné zákony a 3. len v miere nevyhnutnej pre predchádzanie vážnejším sociálnym konfliktom, ktoré by mohli ohroziť priority vlády v iných oblastiach, predovšetkým v privatizácii.“ Hoci zvýraznenie rozdielu medzi sociálnymi dávkami a výškou minimálnej mzdy by mohlo stimulovať zamestnať sa, životné minimum v roku 1995 po valorizácii bolo dokonca vyššie ako minimálna mzda, čo pôsobilo motivujúco

23 WOLEKOVÁ, H. (1996): Sociálna politika vlády a sociálna situácia obyvateľov Slovenska v roku 1995. In: BÚTORA, M., HUNČÍK, P. (ed). Slovensko 1995 Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava: Nadácia Sándora Máraiho v spolupráci s vydavateľstvom NAP Kiadó, s. 151 – 160

najmä v smere udržania si pozície nezamestnaného, v niektorých prípadoch dokonca aj zamestnaní s minimálnym príjmom dobrovoľne rozširovali rady nezamestnaných.“

Postupnými spoločenskými zmenami a demokratizáciou spoločnosti je možné skonštatovať, že nastalo obdobie hospodárskeho rastu, integrácie Slovenska do európskych štruktúr a následné znižovanie nezamestnanosti. Tento proces transformoval vtedy existujúce právne normy a napomohol k vytvoreniu súčasného moderného právneho poriadku. Slovenská republika patrí medzi rozvinuté a demokratické krajiny. Preto disponuje relatívne kvalitným právnym rámcom, ktorým reguluje svoj sociálny systém. Prameňmi práva sociálneho systému sú štyri základné skupiny právnych noriem:

- Medzinárodné právne normy chrániace ľudské práva
- Ústava SR
- Zákony sociálneho práva a pracovného práva (a iných súvisiacich právnych odvetví)
- Medzinárodné zmluvy a dohovory

3.1. Medzinárodné právne normy chrániace ľudské práva

Ľudské práva možno charakterizovať ako základné práva a slobody, ktoré patria každému človeku od narodenia bez ohľadu na jeho rasu, pohlavie, etnickú, národnostnú alebo štátnu príslušnosť. Ľudské práva sú neodňateľné (nikto nemôže byť týchto práv pozbavený), nescudziteľné (nie sú prevoditeľné na iného), nepremlčateľné (ich trvanie je počas života človeka časovo neobmedzené) a nezrušiteľné (existujú nezávisle od vôle zákonodarcu, bez ohľadu na skutočnosť, či ich uznáva – zákonodarca ich nemôže zrušiť). Dodržiavanie ľudských práv patrí k základným prejavom demokratického zriadenia a právneho štátu.

Medzi základné ľudskoprávne právne normy medzinárodného charakteru patria:

- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, ktorý upravuje ľudské práva prvej generácie (od roku 1976),
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorého

predmetom sú ľudské práva druhej generácie (z roku 1976),

- Európska sociálna charta (z roku 1961),
- Dohovor o zrušení všetkých foriem rasovej diskriminácie (z roku 1965),
- Dohovor o právach dieťaťa (z roku 1980),
- Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (z roku 2007).

3.2. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 460/1992 Zb. v znení ústavného zákona č. 244/1998 Z. z., ústavného zákona č. 9/1999 Z. z., ústavného zákona č. 90/2001 Z. z., ústavného zákona č. 140/2004 Z. z., ústavného zákona č. 323/2004 Z. z., ústavného zákona č. 463/2005 Z. z., ústavného zákona č. 92/2006 Z. z., ústavného zákona č. 210/2006 Z. z., ústavného zákona č. 100/2010 Z. z., ústavného zákona č. 356/2011 Z. z., ústavného zákona č. 232/2012 Z. z., ústavného zákona č. 161/2014 Z. z. a ústavného zákona č. 306/2014 Z. z.

V právnom poriadku Slovenskej republiky je základom právnej úpravy ľudských práv Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. a ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky.

Ústava SR je základným zákonom a obsahuje základné ľudskoprávne hodnoty, ktorými sú sloboda, dôstojnosť a rovnosť. Okrem toho ústava zaručuje osobitnú ochranu detí, mladistvých, zdravotne postihnutých. Článok 41 ústavy vyjadruje jednoznačnú ochranu a podporu manželskej rodine v citácii: „Manželstvo, rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona..., ... rodičia, ktorí sa starajú o deti, majú právo na pomoc od štátu..“.

3.3. Zákony sociálneho práva a pracovného práva (a iných právnych odvetví)

Do tejto oblasti spadá veľké množstvo právnych noriem, pričom nie je možné uviesť všetky.

a) pracovné právo:

663/2007 Z. z. Zákon o minimálnej mzde

124/2006 Z. z. Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

365/2004 Z. z. Antidiskriminačný zákon

5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti

131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách

311/2001 Z. z. Zákonník práce

152/1994 Z. z. Zákon o sociálnom fonde

55/2017 Z. z. Zákon o štátnej službe

309/2016 Z. z. Opatrenie o sumách stravného

280/2016 Z. z. Nariadenie vlády, ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2017

b) sociálne právo

561/2008 Z. z. - Zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa

448/2008 Z. z. - Zákon o sociálnych službách

461/2003 Z. z. - Zákon o sociálnom poistení

305/2005 Z. z. - Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele

43/2004 Z. z. - Zákon o starobnom dôchodkovom sporení

5/2004 Z. z. - Zákon o službách zamestnanosti

544/2010 Z. z. - Zákon o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

447/2008 Z. z. - Zákon o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia

36/2005 Z. z. - Zákon o rodine

a množstvo iných.

Poznámka: Zákony sú uvedené v základnom číselnom označení bez novelizácií.

Sociálny systém SR pozná značné množstvo dávok a príspevkov, ktorých úlohou je ochrana občanov pred chudobou, sociálnym vylúčením a s dôrazom na zachovanie základných ľudských a ústavných práv. Systém sociálnych dávok plní zároveň i motivačnú funkciu a to najmä v oblasti podpory rodičovstva.

Dávky štátnej sociálnej pomoci podľa Mackovej (2015)²⁴ delíme na systémové a nesystémové. Medzi systémové dávky štátnej sociálnej pomoci patria:

- Príspevok pri narodení dieťaťa a príspevok na viac súčasne narodených detí
- Rodičovský príspevok
- Príspevok na starostlivosť o dieťa
- Prídavok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa
- Príspevky na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa
- Príspevok na pohreb
- Náhradné výživné

Medzi nesystémové dávky štátnej sociálnej podpory patria vianočný príspevok a príspevok športovému reprezentantovi.

3.4. Medzinárodné zmluvy a dohovory

Slovenská republika je viazaná i medzinárodnými zmluvami uzatvorenými medzi SR a inými štátmi. Tieto zmluvy majú charakter nadradených právnych noriem nad právnym poriadkom SR. Tieto zmluvy majú chrániť práva občanov zmluvných štátov, a to i v oblasti sociálnoprávnej ochrany. Každá zmluva je uzatváraná individuálne a v prípade medzinárodného problému je nutné postupovať v zmysle zmluvy.

24 MACKOVÁ, Z., In: Právo sociálneho zabezpečenia Osobitná časť, Štátne sociálne dávky s príkladmi, 2. vydanie (2015), Vydavateľstvo Heuréka, ISBN: 978-80-8173-016-0

4. KAPITOLA

Ohrozené skupiny a integrácia

Štvrtá kapitola sa venuje skupinám obyvateľstva ohrozeným nezamestnanosťou a skupinám ohrozeným obmedzeným prístupom na trh práce a ohrozeným neúspešnosťou na trhu práce. Dôležité je sledovať ich spoločenské zastúpenie a sociálne postavenie, početnosť, regionálny výskyt a sociálnu významnosť.

Podkapitola 4.1

Pojmy

Rizikové znaky

Skupiny ohrozených osôb definuje riziko ich vyradenia z trhu práce. Jedná sa o skupinu osôb, ktoré sú vo zvýšenej miere ohrozené nezamestnanosťou, o skupinu obyvateľov, ktorí sú vo zvýšenej miere ohrození sťaženým prístupom na trh práce a poslednou skupinou osôb sú osoby, ktoré majú sťaženú úspešnosť na trhu práce. Za ohrozenú skupinu osôb, teda možno považovať takú, ktorá disponuje aspoň jedným rizikovým znakom z troch základných rizikových znakov.

Podrobnejšie členenie rizikových znakov

Za rizikové osoby (skupiny osôb) môžeme označiť aj osoby s nasledovnými rizikovými faktormi:

- fyzická osoba, ktorá čelí vysokému riziku dlhodobej nezamestnanosti,
- fyzická osoba, ktorá má všeobecne nižšie zárobky zo zamestnania,
- fyzická osoba, ktorá je častejšie zamestnávaná v neštandardných zamestnaniach – pracovný pomer na dobu určitú, pracovný pomer na kratší pracovný čas alebo dohody vykonávané mimo pracovného pomeru,
- fyzická osoba, ktorá sa stáva častejšie obeťou diskriminácie, aj viacnásobnej,

- fyzická osoba, ktorá s nízkym vzdelaním je najčastejšie vylučovaná z trhu práce atď.

V tomto členení sa nachádzajú všetky tri základné rizikové znaky.

Faktory (dôvody) obmedzenia prístupu na trh práce

Okrem rizikových znakov je nutné brať do úvahy faktory, ktoré vytvárajú prekážky v integrácii na trhu práce pre jednotlivé skupiny obyvateľov. Jedná sa najmä o nasledovné:

- vek (príliš nízky alebo naopak príliš vysoký vek),
- pohlavie (najohrozenejšou skupinou z hľadiska pohlavia sú ženy – matky),
- kvalifikácia (nízka, resp. žiadna kvalifikácia),
- zdravotný stav (zdravotné postihnutie a s ním spojená zmenená pracovná schopnosť),
- dĺžka trvania nezamestnanosti (tzv. dlhodobá nezamestnanosť),
- etnická príslušnosť (v našich podmienkach predovšetkým príslušnosť k rómskej minorite a predsudkami ovplyvnený vzťah majority k nej),
- ostatné hendikepy (napr. trestanosť, alkoholizmus, iné závislosti, bezdomovectvo, a pod.).

Pojmové označenie ohrozených skupín

Pojmové označenie skupín osôb, ktorým sa venuje táto práca, sa líši v závislosti od účelu a významu použitia týchto pojmov. Iné označenie nájdeme vo vedeckých prácach, iné v učebniciach sociálnej práce a iné v zmysle zákona o službách zamestnanosti.

Podkapitola 4.2

Skupiny obyvateľov so sťaženým prístupom na trh práce

Definícia podľa zákona o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z.z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov je uvedená v §8.

§ 8 Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

(1) Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),
- d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,
- e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,
- f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl^{13d}) alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
- h) občan so zdravotným postihnutím.

(2) Pravidelne platené zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

Ako z dikcie zákona vyplýva, za znevýhodneného uchádzača sa považujú iba osoby evidované ako uchádzači o zamestnanie na úradoch práce. Teda Zákon o službách zamestnanosti nepozná osoby, ktoré poberajú invalidný dôchodok a sami si hľadajú prácu, alebo iné osoby mimo evidenciu uchádzačov o zamestnanie. Nakoľko aj tieto osoby sú subjektami trhu práce, je nutné spracovať informácie aj o nich. Z pohľadu legislatívy je definícia postačujúca a nie je jej, čo vytknúť. Avšak z pohľadu vedeckého a odborného poňatia problematiky by bolo krátkozraké zamerať sa len na občanov evidovaných ako uchádzačov o zamestnanie.

Podľa Vagača (2011)²⁵ „medzi pracovnou silou každej krajiny sa nachádzajú skupiny, ktoré čelia výraznejším problémom nájsť si zamestnanie, zotrvať v ňom alebo dosiahnuť vyšší zárobok, a zároveň sú nadpriemerne ohrozené nezamestnanosťou. K takýmto rizikovým skupinám na slovenskom trhu práce patria najmä ľudia v preddôchodkovom veku, mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky, ľudia s nízkym vzdelaním, osoby so zdravotným postihnutím, ženy s malými deťmi a príslušníci rómskeho etnika.“ Tieto skupiny do veľkej miery korelujú s vymedzením znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (zákon o službách zamestnanosti), ktoré je jedinou definíciou „rizikových“ skupín v legislatíve SR.

Na rozdiel od zákona o službách zamestnanosti akademici vnímajú ohrozené skupiny ako spoločenské vrstvy, ktoré môžu mať rôzne príčiny ohrozenia.

CSD I uvádza tieto

- ľudia v preddôchodkovom veku;
- mladí ľudia po ukončení školskej dochádzky (najmä predčasne ukončenej);
- ženy s malými deťmi, resp. po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky;

25 VAGAČ, L., In: Trh práce, rizikové skupiny, diskriminácia, teória, legislatíva a prax -Štúdia Národného projektu Centrum sociálneho dialógu, s. 3, (2011) Centrum vzdelávania MPSVR SR

- ľudia so zdravotným postihnutím;
- ľudia s nízkym formálnym vzdelaním;
- príslušníci rómskeho etnika;
- špecifické skupiny (imigranti; ľudia po výkone trestu; mladí ľudia, ktorí vyrástli bez rodiny; bezdomovci; a pod.).

Kolektív autorov pre účely spracovania tejto publikácie rozdelil skupiny osôb so sťaženým prístupom na trh práce do nasledovných skupín:

- **podľa veku**
 - osoby s nízkym vekom a teda i pracovnými skúsenosťami (zvyčajne označovaní ako absolventi)
 - osoby s vysokým vekom a teda s vyššími nárokmi na platové ohodnotenie, na potrebu liečenia a s nižšími pracovnými výkonmi v porovnaní s pracovnou silou v „najlepšom“ veku.
- **podľa viazanosti závislých osôb**
 - osoby so závislými osobami, ktoré im buď vôbec neumožňujú zotrvanie na trhu práce, alebo ho obmedzujú (v drvivej väčšine prípadov sa jedná o ženy)
 - osoby osamelo sa starajúce o závislé osoby
- **podľa vzdelanosti**
 - osoby s absenciou akéhokoľvek odborného vzdelania (bez odborného vzdelania)
 - osoby so vzdelaním, ktoré nekorešponduje s potrebami trhu práce
- **podľa pracovných skúseností**
 - osoby bez pracovných skúseností
 - osoby vracajúce sa na trh práce po dlhšom čase (najmä ženy po rodičovskej dovolenke, po ukončení starostlivosti o zdravotne postihnutého príbuzného, po zlepšení zdravotného stavu a dlhodobej liečbe)

- **podľa príslušnosti k etnickej, náboženskej alebo rasovej skupine**
 - osoby so zjavnou príslušnosťou k inej rase (v podmienkach SR sú to najmä Rómovia)
 - osoby so zjavnou príslušnosťou k inému etniku, ktoré je v SR vnímané negatívne ako napríklad osoby ruskej, ukrajinskej, albánskej národnosti, alebo hlásiaci sa k arabským národom
 - osoby minoritného náboženského vierovyznania (moslimovia, židia, šintoisti, budhisti a pod.)
- **podľa zdravotného postihnutia**
 - osoby s fyzickým zdravotným postihnutím s čiastočným obmedzením schopnosti pracovať
 - osoby s duševným zdravotným postihnutím s čiastočným obmedzením schopnosti pracovať
 - osoby so zdravotným postihnutím s úplným obmedzením schopnosti pracovať

Uvedené skupiny osôb sú významne znevýhodňované na trhu práce a ich zaradenie do disponibilných ľudských zdrojov trhu práce si vyžaduje osobitné opatrenia, no predovšetkým úplnú zmenu spoločenského vnímania uvedených skupín obyvateľstva. Zlepšenie ich pozície na trhu práce čiastočne rieši už spomínaný Zákon o službách zamestnanosti. Avšak len v rozsahu osôb, ktoré sú evidované ako uchádzači o zamestnanie na úradoch práce a za splnenia istých podmienok. Z uvedeného vyplýva, že Zákon o službách zamestnanosti nedokáže obsiahnuť všetky skupiny osôb v zmysle spoločenskej požiadavky.

Je preto nutné, prísne oddeľovať politické požiadavky na znižovanie štatistik nezamestnanosti a spoločenské požiadavky na zvyšovanie zamestnanosti obyvateľstva.

Podkapitola č. 4.3.

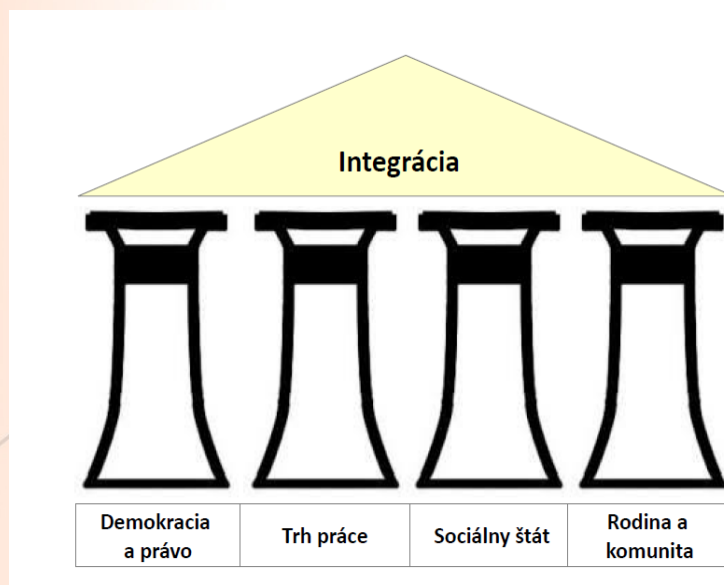
Integračné piliere

Ako uvádza Berghman (1995)²⁶, „výskumníci participujúci na výskume Európskej komisie s názvom „Property3“ vymedzili štyri integračné roviny (pilieri), prostredníctvom ktorých ohrozené skupiny obyvateľstva (skupiny i jednotlivci) je možné tieto integrovať do spoločnosti. Jedná sa o roviny: demokracia a právo, trh práce, sociálny štát rodina a komunita.“

Je potrebné zdôrazniť, že práve slovenský pohľad na riešenie problematiky ohrozených skupín len cez trh práce a sociálnu politiku je veľmi nedokonalý. Preto, je nutné hlbšie spracovať a v strategickom plánovaní brať do úvahy aj ostatné inkluzívne roviny.

Funkčné základné integračné piliere slúžia spoločnosti ako stabilizujúci a rozvojový prvok. Všetky spoločenské javy, ktoré destabilizujú integračné piliere, zákonite pôsobia destabilizujúco a zvyčajne i regresívne.

26 BERGHMAN, J.: Social Exclusion in Europe: Policy Context and Analytical Framework. In: ROOM, G. (Ed): Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion. Bristol: The Policy Press University Bristol, 1995, s. 10 – 28.



Obrázok č.2: Základné piliere integrácie, Zdroj: autori publikácie

1. integračný pilier - Demokracia a právo

Demokracia a právo podporujú občiansku integráciu. Vzťah občanov k demokracii, k právu, k autoritám a v neposlednom rade i k ostatným občanom je na Slovensku pomerne neznámou oblasťou. Výchovné mechanizmy a osвета narážajú na slabý záujem obyvateľov o rozvoj občianskej spoločnosti. Komora mimovládnych neziskových organizácií vydala v decembri 2016 vyhlásenie k aktuálnej spoločensko-politickej situácii, v ktorom upozorňuje na nebezpečenstvo, ktoré predstavujú politické sily nezdieľajúce demokratické hodnoty. V dôsledku spoločenskej deprivácie obyvateľstva Slovenska dochádza k príklonu k extrémistickým hnutiam, ktoré ponúkajú jednoduché a rýchle riešenia. Práve tento stav podkopáva občiansku spoločnosť a demokracia a právo sa začínajú javiť ako prostriedok na zneužívanie systému, a nie ako základný pilier spoločnosti. Toto vnímanie je nebezpečné pre ohrozené skupiny, ale i celospoločensky, ba dokonca i celoeurópsky.

Práve v oblasti demokracie a práva má Slovensko obrovské rezervy. Svoj podiel viny majú na tomto stave politici, ktorí v blízkej minulosti reprezentovali jednotlivé režimy, alebo sú spojení s významnými spoločenskými škandálmi. Svoj podiel zodpovednosti majú i médiá a školstvo. Obyvatelia Slovenska sú každodenne konfrontovaní s

vlastným úverovým zaťažením, nízkymi platmi, podfinancovaným zdravotníctvom, školstvom a sociálnym systémom, predraženými zákazkami a zvyhodňovaním oligarchov v obchodovaní so štátom. Z toho úplne pochopiteľne vyplýva negatívny pohľad na demokraciu a právo.

Ústava SR, ako základný zákon Slovenska, definuje nasledovné:

Druhá hlava, Prvý oddiel, článok 12, (1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremiľateľné a nezrušiteľné.

Druhá hlava, Piaty oddiel, článok 36, (1) Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,

Ústava SR pojednáva o rovnosti občanov v dôstojnosti a právach. Spoločnosť je však neustále konfrontovaná s „rovnými a rovnejšími“. Pracujúci porovnávajú svoju mzdu s definíciou ústavy „odmena za vykonanú prácu, dostatočná na to, aby umožnila dôstojnú životnú úroveň“. S deklaráciou ústavných práv občanov v praxi v oblasti rovnosti zrejme priemerný Slovák súhlasiť nebude. Podľa Transparency International Slovensko²⁷ je problém korupcie považovaný za tretí najzávažnejší problém na Slovensku hneď po nezamestnanosti a životnej úrovni. Práve korupcia vytvára nerovnosť, ktorej úplnú elimináciu občanom garantuje ústava. Z uvedeného tiež vyplýva, že druhým najzávažnejším problémom je životná úroveň, a teda väčšina Slovákov nie je spokojná so svojou životnou úrovňou, hoci životná úroveň štatisticky rastie. Je priemerná mzda 912€/mesačne dostupná väčšine obyvateľstva? Aký je priemerný čistý zostatok mzdy (úspora), po odpočítaní všetkých životných nákladov na životné potreby, energie, bývanie (nájom, splátky hypoték) postačujúca na dôstojnú životnú úroveň? Tvorí väčšina Slovákov úspory zo svojich čistých miezd? Ak

27 <http://transparency.sk/sk/vystupy/prieskumy/>, Prieskum TIS: Percepčia korupcie na Slovensku, február 2015

áno, v akej priemernej výške mesačne? Podľa Global Wealth Report 2016²⁸ je Slovensko na 40. mieste z 50-tich sledovaných štátov v rebríčku bohatstva domácností. Dlhy Slovákov po prvýkrát prevýšili ich úspory. Kým priemerný Švajčiar má na účte úsporu 170tis €, priemerný Slováč len 5,3tis €. Priemerný Čech má úsporu viac ako dvojnásobnú (12,6tis €). Zároveň je potrebné dodať, že neexistuje štatistika, ktorá by popisovala, koľko Slovákov tento priemer skutočne dosahuje. Nakoľko stredná trieda na Slovensku je veľmi úzka, je možné predpokladať, že väčšina Slovákov bude mať svoje úspory oveľa nižšie než je štatistický priemer.

Uvedené zdroje spoločenskej deprivácie sú iba zlomkom dôvodov, ktoré vedú na Slovensku podkopávaniu demokracie a práva v očiach priemerného občana Slovenska. Ignorovanie signálov nespokojnosti vytvára ideálne predpoklady pre úspešnosť extrémistov a populistov vo voľbách. No predovšetkým tieto signály poukazujú na skutočnosť, že jeden z integračných pilierov pre ohrozené skupiny je významne oslabený a nie je podporovaný väčšinou obyvateľstva. Nie pre jeho obsahovú slabosť, ale pre konflikt Ústavy SR a práva s realitou.

Preto je nutné prijímať opatrenia v širokom spektre spoločenského diania potláčajúce tieto disproporcie (viac v strategickej časti tejto publikácie).

2. integračný pilier - Trh práce

I napriek poklesu nezamestnanosti vnímajú Slováci problémy s nezamestnanosťou ako najväčšie problémy spoločnosti (Prieskum TIS: Percepcia korupcie na Slovensku, február 2015)²⁹. Z uvedeného vyplýva, že nie je rozhodujúca miera nezamestnanosti, ale i iné faktory trhu práce, ktoré konfigurujú názory občana a ovplyvňujú ich. Jedná sa najmä o flexibilitu trhu a možnosť získať lepšie platené miesto. Ďalšími faktormi sú zložitnosť resp. nemožnosť zosúladenia pracovného a

28

https://www.allianz.com/v_1474281539000/media/economic_research/publications/specials/en/AGWR2016e.pdf

29 <http://transparency.sk/sk/vystupy/prieskumy/>, Prieskum TIS: Percepcia korupcie na Slovensku, február 2015

rodinného života, ktorým trpia na trhu práce najmä ženy, pomalý rast reálnych miezd a v neposlednom rade i zneužívanie systému trhu práce nelegálnym zamestnávaním ako Slovákov, tak i cudzincov.

Deformácie na trhu práce zásadne obmedzujú integráciu ohrozených skupín. Okrem toho vytvárajú aj tzv. „falošné štatistiky“, teda výpovedná hodnota niektorých štatistických informácií je spochybniteľná. Nakoľko, aj táto publikácia pracuje s iným pojmovým aparátom ako Zákon o službách zamestnanosti, nie je možné považovať pre účely analýz štatistiky USPVR za plnohodnotné, a to najmä z pohľadu nezamestnanosti (čím autori nespochybňujú výstupy alebo metodiku štatistík UPSVR, ale pre smerodajnosť informácií zahŕňajú širšie spektrum dát i metodiku).

Z pohľadu terminológie budeme pracovať s nasledovnými pojmami: ľudský kapitál, rovnováha trhu práce a subjekty trhu práce (nástroje v rukách subjektov trhu práce).

V sociologickej teórii je pojem ľudský kapitál podľa Petruska a kol (1996)³⁰ definovaný komplexne ako „poznávanie, zručnosti, kompetencie a iné charakteristiky jednotlivcov, ktoré sú relevantné pre ekonomickú aktivitu a sú stelesnené v ľuďoch žijúcich na určitom území“. Pojem označuje zásobu poznatkov a schopností, ktoré sú výsledkom tradície, vzdelania a znalostí získaných praxou.

Ako uvádza Brožová (2003)³¹, ľudský kapitál je možné vnímať ako „získavaný v procese učenia (ktorý zahŕňa vzdelávanie na všetkých stupňoch škôl, skúsenosti získané ďalším školením a praxou pri práci i v ostatnom živote), vytváraný na základoch prirodzeného talentu, nadania a dopĺňaný ďalšími vlastnosťami, ako sú cieľavedomosť, vytrvalosť, ctížiadosť, schopnosť komunikácie, ale i spôsobom obliekania, správania a vzhľadom nositeľa“

30 PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ A., In: Velký sociologický slovník, s.474, Vydavatelství Karolinum, Praha, (1996), ISBN 80-7184-164-1.

31 BROŽOVÁ, D., In: Společenské souvislosti trhu práce, (2003) Praha: Sociologické nakladatelství SLON, ISBN: 80-86429-16-4

Ľudský kapitál má svoju štruktúru, ktorá je tvorená vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami. Tieto tri zložky nazývame aj ako pracovné kompetencie.

Človek mimo pracovného procesu stráca pracovné i ďalšie návyky, ako napríklad ranné vstávanie. Strata znalostí, skúseností a kvalifikácie vedie k dequalifikácii, a tým k znehodnoteniu ľudského kapitálu. Pri devalvácii ľudského kapitálu jednotlivec trpí jednotlivec a stráca i celá ekonomika.³²

Základnými subjektami trhu práce sú zamestnanci, zamestnávateľia, štát a sociálni partneri.

Zamestnanci

Trh práce ponúka životné príležitosti pre každú fyzickú osobu, ktorá je ochotná, no i schopná odovzdávať svoju pracovnú silu (pracovný kapitál) zamestnávateľovi. Za subjekty trhu práce nemožno považovať:

1. Osoby, ktoré nie sú ochotné odovzdávať pracovnú silu, alebo nie sú schopné ju odovzdávať, netvoria subjekty trhu práce. Za neochotou odovzdávať pracovnú silu zamestnávateľovi je zvyčajne nadpriemerné alebo dostatočné finančné zázemie tejto osoby. Jedná sa najmä o osoby v produktívnom veku, ktoré požívajú iné dôchodky (rentu, kapitálové príjmy, tantiémy, alebo majú iného rodinného živiteľa) a pre svoju spoločenskú seberealizáciu nepotrebujú pracovať pre zamestnávateľa. Do tejto skupiny patria aj osoby v produktívnom veku, ktoré nedisponujú dostatočným finančným zázemím pre dôstojný život, no ich osobnostné bariéry v nich vyvolávajú pocit, že pracovať nechcú. Jedná sa o osoby sociálne izolované, bez spoločenských väzieb, s komunikačnými hendikepmi, závislosťami, rôznymi náboženskými, filozofickými a politickými výhradami k práci. Zvyčajne sa však jedná o osoby s poruchami osobnosti alebo zdravotným postihnutím.
2. Druhou skupinou osôb sú fyzické osoby, neschopné odovzdávať svoju pracovnú silu

32 PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ A., In: Velký sociologický slovník, s.690, Vydavatelství Karolinum, Praha, (1996), ISBN 80-7184-164-1.

zamestnávateľovi. Jedná sa vždy o zdravotne postihnuté osoby, či už mentálne alebo fyzicky. Na rozdiel od predchádzajúcej skupiny osôb, ktoré nie sú ochotné vstúpiť na trh práce pre svoje zdravotné postihnutie, táto skupina nedisponuje jednou zložkou pracovného kapitálu, a tou je schopnosť odovzdávať pracovnú silu. Preto túto skupinu nie je možné považovať za subjekty trhu práce.

3. Poslednou skupinou sú osoby, ktoré majú značne obmedzené svoje zručnosti a schopnosti zdravotným postihnutím, avšak sú ochotné a čiastočne i schopné svoju pracovnú silu odovzdávať svojmu zamestnávateľovi. Preto tieto osoby sú subjektami trhu práce a to v závislosti od miery ich zdravotného postihnutia.

Zamestnávatelia

Zamestnávatelia v akejkoľvek forme sú nájomcovia pracovnej sily, ktorí pracovnú silu používajú na produkciu svojich výrobkov, alebo plnenie svojich ekonomických, spoločenských alebo iných záujmov. Medzi zamestnávateľom a zamestnancom je vytvorený zmluvný vzťah (kontrakt), ktorý definuje základné pravidlá tohto vzťahu.

V antickom Ríme sa potreba pracovného výkonu v podstate uspokojovala prostredníctvom nútenej práce, práce otrokov, nájmu práce otrokov a nájmu slobodnej práce (pracovnou zmluvou medzi slobodnými). Zmluva, ktorú uzatvoril slobodný zamestnávateľ so slobodným poskytovateľom pracovnej sily, sa volala *locatio conductio operarum*. Bola to zmluva o prenájme pracovnej sily. Podľa Rebra a Blaha (2010)³³ „pracovnou zmluvou pracovník (*locators*) prenajímal za mzdu (*pensio*) seba a svoju pracovnú silu objednávateľovi, zamestnávateľovi (*conductor*).“ V dnešnom ponímaní je pracovné právo pomerne podobné vo svojom základe, avšak značne zohľadňuje sociálny aspekt zamestnanca a jeho ochranu.

33 REBRO, K., BLAHO, P., In: Rímske právo, s.398, JURA EDITION (2010), štvrté prepracované vydanie, ISBN: 978-80-8078-352-5

Nerovnosť vzťahu medzi zamestnávateľom, ako silnejšou stranou a zamestnancom, ako stranou slabšou vyvažuje zákon, teda zásah štátu prostredníctvom zákonodarnej a donucovacej moci.

Prospech zamestnávateľa je ekonomickým stimulátorom pre tvorbu pracovných miest. V prípade chráneného zamestnávania (alebo tzv. inkluzívneho zamestnávania) zvyčajne absentuje ekonomický záujem a je nahrádzaný sociálnym záujmom, alebo je ekonomický záujem významne potlačený.

Záujem zamestnávateľa, teda zásadne ovplyvňuje jeho ochotu tvoriť nové pracovné miesta. Hľadanie hranice serióznosti vzťahov medzi zamestnancami a záujmami zamestnávateľa je veľmi komplikované, nakoľko záujmom zamestnávateľa je maximalizácia vlastného profitu a záujmom zamestnanca je dosiahnutie, čo najvyššej mzdy a prípadne iných benefitov. Konsenzus medzi záujmami oboch zmluvných strán vytvára podmienky pracovnoprávných vzťahov.

Zamestnávateľ musí pri tvorbe pracovných miest zvažovať, akú cenu práce ponúkne na trhu práce, pretože od tejto ceny sa zvyčajne aj odvíja kvalita práce, ochota a nasadenie pracovníkov. Konkurencia medzi zamestnávateľmi je vítaným javom na trhu práce z pohľadu potenciálneho rastu miezd. Z pohľadu konkurencieschopnosti zamestnávateľov na trhu s ich produkciou už tento jav nemusí pôsobiť rovnako pozitívne, nakoľko vyššie náklady na pracovníkov zvyšujú cenu produkcie, a tým znižujú konkurencieschopnosť zamestnávateľa.

Rovnováha na trhu práce

Trh práce, ako druhý pilier integrácie, je preto veľmi dynamickým a nestabilným pilierom. Je dôležité, aby prechody z jednej úrovne rovnováhy do inej boli plynulé s minimom krízových javov. Slovensko sa v roku 2017 nachádza vo fáze prechodu z jedného ekvilibria (stavu rovnováhy) do nového, kedy trh práce hlási nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Je dôležité, aby subjekty trhu práce na tento fakt reagovali pružne.

Štát

Ďalším subjektom trhu práce je štát - štát ako zákonodarca, regulátor trhu práce a garant ústavnosti na trhu práce. Štát musí vytvárať podmienky pre fungovanie všetkých štyroch pilierov integrácie na trhu práce a podporovať ich pevnosť a stabilitu.

Ako už bolo spomenuté, najnestabilnejším pilierom je trh práce. Jeho nestabilita vyplýva z jeho ekonomickej podstaty a je mu teda prirodzená. O to väčší dôraz musí klásť štát na jeho posilňovanie a stabilizovanie.

Nástroje, ktorými štát disponuje majú regulačnú funkciu. Môžu teda trh práce dynamizovať, ale i fixovať (znižovať jeho flexibilitu) a to podľa záujmu štátu. Vynútiteľnosť práva je v rukách delegovaných orgánov a nezávislej súdnej moci. S trochou nadhľadu by sa dala funkcia štátu porovnať s funkciami regulačných kadmiových tyčí v jadrovom reaktore. Ak by ich jadrová elektrárň úplne prestala používať, došlo by k nekontrolovateľnej jadrovej reakcii a následnému výbuchu. Ich zasúvaním do reaktora sa jadrová reakcia spomaľuje – reguluje. Rovnaká je i funkcia štátu v regulácii trhu práce prostredníctvom právnych noriem. Ak by štát úplne prestal regulovať trh práce, zrejme by sa zrútil. Rovnako príliš prísne regulačné zásahy do trhu práce zo strany štátu znižujú jeho aktivitu a dynamiku jeho rozvoja. Želaným javom je, aby regulačné mechanizmy využíval štát do takej miery, aby bola zachovaná flexibilita trhu práce a trhová úspešnosť zamestnávateľov, no aby boli chránené záujmy zamestnancov, ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu a sociálne i ekonomické záujmy štátu.

Za regulačné nástroje štátu je možné považovať najmä minimálnu mzdu, životné minimum, podmienky uzatvárania a rozvázovania pracovnoprávnych vzťahov, podmienky BOZP, kontrolné mechanizmy, sankčné mechanizmy a v neposlednom rade i stimuly na udržanie a tvorbu pracovných miest.

Sociálni partneri

Posledným subjektom trhu práce sú sociálni partneri. Ich úlohou je vstupovať na trh práce s ochrannými funkciami v prospech subjektov, ktoré zastupujú. Sociálni partneri sú teda záujmové organizácie, ktoré zastupujú záujmy ostatných subjektov na trhu práce (zamestnancov, zamestnávateľov). Zvyčajne sa aktivizujú počas vyjednávania o nových dohodách, regulačných kontraktov, alebo zásadných legislatívnych zmenách. Je dôležité dodať, že sociálni partneri práve pre svoje komunikačné a vyjednávacie kompetencie tvoria významnú a podstatnú zložku trhu práce. Sú prejavom demokratickej spoločnosti postavenej na hodnotách humanizmu a solidarity.

3. integračný pilier - sociálny štát

Za sociálny štát je možné považovať taký štát, ktorý usiluje o zaistenie „welfare“ pre svojich občanov. Jedná sa o zaistenie blahobytu, podmienok pre rast životnej úrovne. Sociálny štát, preto označujeme aj ako „welfare state“ a zvyčajne sa ním označujú vyspelé štáty, ktoré dbajú o sociálne vyvážený život svojich občanov spojený s trvaloudržateľným rozvojom celej spoločnosti.

Dánsky sociológ Gøst Esping Andersen (1990)³⁴ rozdelil základné modely sociálneho štátu nasledovne: liberálny (reziduálny) sociálny štát (Veľká Británia, USA, Írsko), konzervatívny (korporatívny) sociálny štát (Nemecko, Francúzsko, Rakúsko), sociálnodemokraticky (univerzalistický) sociálny štát (Švédsko, Dánsko, Nórsko) a rudimentárny (južanský) sociálny štát (Taliansko, Španielsko, Grécko). Liberálny sociálny štát je definovaný iba záchrannou sociálnou sieťou. Zvyšné tri modely sú extenzívnejšie. V konzervatívnom je dominantný poisťný systém, a teda zásluhový princíp (menej redistribúcie). V sociálnodemokratickom modeli je silnejší dôraz na

34 — ESPRING-ANDERSEN, G., In: The Three Worlds of Welfare Capitalism, 1. vydanie Cambridge: Polity Press 1990. 244 s. ISBN 0-7456-0665-2

solidaritu (redistribúciu), a teda väčšie využitie progresívneho zdaňovania a princípu potrieb. Napokon, v rudimentárnom modeli, ktorý je určitou podskupinou konzervatívneho sociálneho štátu, naďalej pretrváva silný dôraz na sociálnu funkciu rozšírenej rodiny.

Ako uvádza Lennerová (2013)³⁵ „Švédsko je príkladom štátu blahobytu. I napriek tomu, že švédska ekonomika je založená na vysokých daniach, sociálnych výhodách pre občanov zo strany štátu, nízkou nezamestnanosťou a vysokou životnou úrovňou, je Švédsko považované za jednu z krajín na špici konkurencieschopnosti, kvality života a ekonomickej slobody. Obdobná štátna politika je typická aj pre Dánsko, Nórsko a Fínsko.“

Podľa Blaha (2009)³⁶ „základom sociálneho štátu je sociálny zmier. Podľa všetkých empirických výskumov má Švédsko jeden z najegalitaristickejších systémov distribúcie spomedzi kapitalistických štátov a zároveň jednu z najnižších mier chudoby na svete. Faktormi, ktoré tento stav ovplyvnili alebo priamo vyvolali je mentalita národa a snaha o sociálny zmier.“ Ak sa nebude celá spoločnosť snažiť o nastolenie sociálneho zmiernu, nie je pravdepodobné, že by politika sociálneho štátu podľa švédskeho modelu mohla byť na Slovensku úspešná.

Za základ pre presadenie hospodársky a sociálne efektívneho sociálnodemokratického modelu sociálneho štátu možno považovať nasledovné faktory:

- férová kooperácia – podnikateľovi sa musí oplatiť podnikať, zamestnávateľovi sa musí oplatiť zamestnávať a zamestnancovi sa musí oplatiť pracovať,
- každý má právo získať prácu, ak skutočne pracovať chce, a to i občan so zdravotným obmedzením – vyvážený trh práce doplnený o inkluzívne podniky,

35 LENEROVÁ, I., In: Odborný časopis Finančné trhy, Komparácia daňového zaťaženia vo vybraných krajinách, http://www.derivat.sk/files/2013%20casopis/2013_Jun_Lennerova.pdf, ISSN 1336-5711

36 BLAHA, Ľ., In: Sociálny štát v kocke, Akademický repozitár, Ústav politických vied SAV, <http://www.akademickyrepozitar.sk/Lubos-Blaha/socialny-stat>

- rovnostárska a slobodná spoločnosť (hoci ani Švédsko nie je beztriedna krajina, ale triedne rozdiely sú minimalizované) – spoločnosť sa snaží stierať rozdiely medzi spoločenskými triedami, a tým zvyšuje slobodu jednotlivcov v ich životnom štýle a prejave,
- základom spoločnosti je funkčná rodina – štát veľmi prísne zasahuje do rodín, ktoré ohrozujú výchovu svojich detí, alebo ju zanedbávajú.
- základom spoločnosti je vzdelaná pracovná sila, ktorej konkurencieschopnosť na trhu práce je vďaka kvalitnému vzdelaniu veľmi vysoká spolu s vysokou mierou odmeňovania
- vysokú zamestnanosť štát zabezpečuje prostredníctvom uprednostňovania aktívnej politiky zamestnanosti pred pasívnymi vypláciami podpôr v nezamestnanosti
- daňový systém postavený na progresívnom zdaňovaní je prepojený so systémom solidarity

Uvedené znaky však slovenská spoločnosť významne potláča, čo vyplýva z historického vývoja spoločnosti, skúsenosti spoločnosti s režimami, škandálmi, korupciou, a teda i nedôverou občanov v spoločnosť a jej lídrov. Zároveň je potrebné dodať, že slovenská spoločnosť má obrovské triedne rozdiely, čo iniciuje v jej obyvateľoch potrebu zjavného zaradenia sa do lepších spoločenských tried a naopak sa dištancovať od nižších spoločenských tried. Tretím, základným faktorom, je potreba väčšiny Slovákov vlastniť nehnuteľnosti, a tým sa viazať k hypotekárnym úverom a životu na dlh.

Čo bráni Slovensku stať sa sociálnym štátom s vysokými sociálnymi istotami, ktoré stratilo po roku 1989?

- chýba férová kooperácia
 - zamestnancom sa neoplatí pracovať, pretože ich reálne platy sú často tak nízke, že žijú blízko hranice chudoby, resp. radšej pracujú „na čierno“ a

- poberajú dávky i nelegálnu mzdu,
- podnikateľovi sa neoplatí podnikať, pretože je preťažovaný rastúcou byrokraciou a nesie obrovskú zodpovednosť neprimeranú svojmu profitu,
 - zamestnávateľovi sa neoplatí zamestnávať, pretože viac ako polovicu ceny práce zaplatí do fondov sociálneho a zdravotného poistenia a na daniach, pričom svoj zisk zdaňuje možno nízkou sadzbou dane avšak s významnými škrtmi v oblasti daňovej uznateľnosti nákladov, čo v konečnom dôsledku má za následok reálne vyššie zdanenie ako je zákonom určená sadzba (a od roku 2017 pribúda i zdaňovanie podielov na zisku),
 - sekundárne zdaňovanie podnikateľov cez rôzne sankcie a poplatky len zhoršuje podnikateľské prostredie,
- každý má právo získať prácu, ak skutočne pracovať chce, a to i občan so zdravotným obmedzením – Ústava SR deklaruje právo na prácu pre každého občana avšak realita trhu práce je taká, že štát radšej zaplatí náklady spojené so sociálnym plnením náhrady za nedostatok pracovných miest, než by poskytol takýmto osobám účasť na trhu práce. V neposlednom rade je potrebné zdôrazniť, že inkluzívne podniky sú na Slovensku len v plienkach, a teda ich využívanie trhom práce je minimálne,
 - rovnostárska a slobodná spoločnosť – Ústava SR garantuje rovnosť i slobodu, avšak ani najvyspelejšie štáty Európy nedokážu zabezpečiť absolútnu rovnosť a slobodu (hraničili by s anarchiou a deštrukciou spoločnosti). Cieľom je dosiahnuť minimalizáciu triednych a sociálnych rozdielov a neustále posilňovať slobodu jednotlivca,
 - základom spoločnosti je funkčná rodina – štát veľmi laxne zasahuje do rodín, ktoré ohrozujú výchovu svojich detí, alebo ju zanedbávajú. Schizofrénia, s ktorou zápasí naša spoločnosť vyplýva z ochrany základných práv detí, ktoré majú právo na rodinu, čo Slovenská spoločnosť postavila na prvé miesto. Sociálnoprávna ochrana a kuratela nastupujú až potom, čo nastanú fatálne a neudržateľné

rodinné udalosti, ktoré neumožňujú, aby dieťa zostalo v rodine. Naopak prevencii sa venuje minimum pozornosti, nakoľko je ekonomicky no najmä personálne mimoriadne náročná,

- základom spoločnosti je vzdelaná pracovná sila – OECD dlhodobo upozorňuje Slovensko, že jeho pracovná sila síce patrí medzi najpracovitejšiu a najadaptabilnejšiu pracovnú silu Európy, avšak s nedostatočne prispôsobeným školstvom potrebám trhu práce,
- vysokú zamestnanosť štát nezabezpečuje prostredníctvom uprednostňovania aktívnej politiky zamestnanosti pred pasívnymi vypláciami podpôr v nezamestnanosti – dôvodom sú ekonomické možnosti štátneho rozpočtu,
- miera solidarity je na Slovensku veľmi citlivo prepojená s dôvodmi sociálneho vylúčenia. Silný zmysel pre solidaritu je možné vnímať vo vzťahu k zdravotne postihnutým osobám, dôchodcom a deťom. Naopak veľmi nízku mieru solidarity je možné vnímať voči migrantom, cudzincom, osobám iného rasového pôvodu, bezdomovcom a osobám trpiacim závislosťami,

Slovensko sa svojou sociálnou politikou zaraďuje do kategórie konzervatívnych sociálnych štátov, avšak s príspevkami na ohrozené skupiny hlboko pod hranicou vyspelých konzervatívnych sociálnych štátov. Tým sa vytvára tlak na ohrozené skupiny, ktoré sú často vystavené chudobe, alebo vysokému riziku jej vzniku. Sociálne vylúčenie je dôsledkom chudoby alebo rizika jej vzniku. Preto nízke výdavky na inklúziu zvyčajne prinášajú minimálny efekt pre spoločnosť.

4. integračný pilier - rodina a komunita

Rodina je základom každej vyspelej spoločnosti. Spoločnosť je zrkadlom kvality rodín. Preto, ak sa má meniť spoločnosť, musí sa najprv zmeniť rodina. Vyspelé štáty Európy kladú významný dôraz na kvalitu výchovy novej generácie svojich občanov. Výchovu rozdeľujú do dvoch základných skupín, a to výchova v rodine a výchova v škole.

Rodina však tvorí bazálne prostredie aj pre úspešnú výchovu v systéme školského vzdelávania.

Rodina ponímaná slovenskou legislatívou

Zákon o rodine č. 36/2005 Z. z. definuje rodinu ako základnú bunku spoločnosti. Zároveň ale uvádza, že rodina, ktorá je založená manželstvom, musí spoločnosť všestranne chrániť. Hlavným účelom manželstva je založenie rodiny a riadna výchova detí.

Zákon teda uprednostňuje rodinu tvorenú v manželstve a poskytuje jej zvýšenú ochranu. Zároveň však zdôrazňuje, že úlohou manželstva je riadna výchova detí.

Dikcia zákona však v § 37 popisuje tzv. výchovné opatrenia:

(2) Ak je to potrebné v záujme maloletého dieťaťa, súd môže rozhodnúť o uložení týchto výchovných opatrení:

a) vhodným spôsobom napomenie maloleté dieťa, jeho rodičov a iné fyzické osoby, ktoré svojím správaním ohrozujú alebo narušujú jeho riadnu výchovu,

b) určí nad výchovou maloletého dieťaťa dohľad; dohľad vykonáva najmä za súčinnosti orgánu sociálnoprávnej ochrany detí, obce, školy, neštátnych subjektov a zariadenia, v ktorom je maloleté dieťa umiestnené,

c) uloží maloletému dieťaťu obmedzenie v rozsahu potrebnom na predchádzanie a zabraňovanie škodlivým vplyvom, ktoré môžu ohroziť alebo narušiť jeho priaznivý vývin; dodržiavanie uloženého obmedzenia sleduje najmä za súčinnosti obce,

d) uloží maloletému dieťaťu a jeho rodičom povinnosť podrobiť sa sociálnemu poradenstvu alebo inému odbornému poradenstvu.

(3) Ak je to potrebné v záujme maloletého dieťaťa a ak výchovné opatrenia uvedené v odseku 2 nevedli k náprave, súd dočasne odníme maloleté dieťa z osobnej starostlivosti rodičov aj proti ich vôli, osôb, ktorým bolo maloleté dieťa zverené do náhradnej starostlivosti podľa § 45 alebo § 48, budúcich osvojiteľov, ktorým bolo maloleté dieťa

zverené do starostlivosti podľa § 103, osvojiteľov alebo poručníka, ktorý sa o maloleté dieťa osobne stará a nariadi maloletému dieťaťu na účely

a) zabezpečenia odbornej diagnostiky pobyt v zariadení, ktoré vykonáva odbornú diagnostiku, najdlhšie na šesť mesiacov,

b) zabezpečenia odbornej pomoci maloletému dieťaťu alebo zabezpečenia úpravy rodinných a sociálnych pomerov maloletého dieťaťa pobyt v zariadení najdlhšie na šesť mesiacov,

c) zabezpečenia resocializácie drogových a iných závislostí pobyt v zariadení, ktoré vykonáva resocializačné programy pre drogovu a inak závislých.

(5) Ak je to potrebné v záujme maloletého dieťaťa, súd môže výchovné opatrenie podľa odseku 3 uložiť aj vtedy, ak jeho uloženiu nepredchádzalo výchovné opatrenie podľa odseku 2.

(6) Ak súd rozhodne o uložení výchovných opatrení podľa odseku 3, môže ich vhodne a účelne spájať s výchovnými opatreniami uvedenými v odseku 2.

(7) Súd sleduje vykonávanie výchovných opatrení najmä v súčinnosti s orgánom sociálnoprávnej ochrany detí, obcou, neštátnym subjektom a s príslušným zariadením.

(8) Súd hodnotí účinnosť výchovného opatrenia priebežne tak, aby pred uplynutím obdobia, ktoré uviedol v rozhodnutí o jeho uložení, zhodnotil splnenie účelu výchovného opatrenia. Súd zruší výchovné opatrenie, ak splnilo svoj účel. Ak je to v záujme maloletého dieťaťa, môže súd rozhodnúť o opakovanom uložení výchovného opatrenia alebo o uložení iného vhodného výchovného opatrenia. Ak súd na základe zhodnotenia účinnosti výchovného opatrenia rozhoduje o opakovanom uložení výchovného opatrenia podľa odseku 3 alebo o uložení iného vhodného výchovného opatrenia podľa odseku 3 alebo o nariadení ústavnej starostlivosti podľa § 54, môže dočasne upraviť pomery maloletého dieťaťa do právoplatnosti rozhodnutia.

Z uvedeného vyplýva, že subjektami externe vstupujúcimi do výchovy dieťaťa sú súdy, orgány sociálnoprávnej ochrany detí, obce, školy, neštátne subjekty a

zariadenia, v ktorých sú maloleté dieťa umiestňované. Zároveň početnosť subjektov by mala byť garanciou ochrany výchovy maloletých. V porovnaní s vyspelou Európou sa v SR len minimálne postihuje zanedbávanie výchovy a starostlivosti o dieťa. Sankcionovanie rodičov najčastejšie nastáva pri vysokom počte neospravedlnených hodín dieťaťa v povinnej školskej dochádzke, pri takom hrubom zanedbaní starostlivosti o dieťa, že dôjde k úmrtiu dieťaťa, alebo poškodeniu jeho zdravia a pri trestnom čine týrania blízkej alebo zverenej osoby.

„Za týranie, zneužívanie a zanedbávanie dieťaťa sa považuje akékoľvek náhodné, vedomé, prípadne nevedomé konanie rodiča, vychovávateľa alebo inej osoby voči dieťaťu, ktoré poškodzuje telesný a duševný vývoj dieťaťa. Za trestuhodné zaobchádzanie s potomkami sa považujú verbálne útoky, sadistické a dehonestujúce správanie, citový chlad, resp. odvrhnutie, prehnané nároky a požiadavky na maloleté dieťa, protirečivé a nezmyselné príkazy.“³⁷

A práve nízka úroveň sociálnej a psychologickkej intervencie v nefunkčných a patologických rodinách je základom pre budúce spoločenské konflikty, ako i pre budúce generácie „nezamestnateľných“ nezamestnaných. Rodina je základným stavebným prvkom spoločnosti. Ak je tento prvok chybný, nemôže spoločnosť očakávať pevnosť týchto základov. Najmä najchudobnejšie vrstvy obyvateľstva tvoria nové generácie nepripravených, alebo zle vychovaných rodičov, ktorí nedokážu, byť ani príkladom pre svoje deti, a čo je najhoršie, nedokážu zabezpečiť ani výchovu a starostlivosť pre deti.

Spoločnosť je informovaná o problematike. Slovensko disponuje kvalitnými právnymi normami garantujúcimi ochranu rodiny a detí. Realita však odráža sociálne problémy priamo v rodinách. Je zrejmé, že ak by sa rodinám dostalo serióznej intervencie, dohľadu a podpory, zrejme by početnosť problémových rodín významne klesla. V Nórsku, ktoré je známe mimoriadne prísnyimi zásahmi do rodičovských práv v prípade

37 http://www.upsvar.sk/socialne-veci-a-rodina-1/rodina/tyranie-blizkej-alebo-zverenej-osoby.html?page_id=262366&urad=239999

podozrení zo zanedbávania výchovy a starostlivosti, sa rodinám udeľuje mimoriadne štedrá podpora a ochrana. Nakoľko na ekonomickom živote nórskej rodiny sa významne podieľa aj štátny rozpočet, je rodina i celospoločensky pozornejšie sledovaná a kontrolovaná. Nórska spoločnosť chápe rodinu ako spoločenskú bunku, ktorá má priniesť spoločenský pokrok. Ak by nórske úrady videli situáciu v niektorej rómskej osade, zrejme by došlo k zásadnému zásahu. Avšak v tomto prípade je potrebné poukázať na nedostatočnú ekonomickú, sociálnu, psychologickú a i zdravotnícku pomoc vylúčeným komunitám a rodinám v nich žijúcich v slovenských reáliách. Preto, je pohľad verejnosti na liberálnejší postoj sociálnych úradov k patologickým rodinám vnímaný negatívne. Porovnanie Slovenska a Nórska je extrémnym porovnaním. Avšak poukazuje na jeden mimoriadne dôležitý fakt. Nórsko poskytuje rodine takú podporu a ochranu, že nórska rodina má reálnu šancu na dôstojný život. Slovensko sa borí s obrovskou skupinou sociálne odkázaných rodín (bez ohľadu na dôvody odkázanosti), ktoré žijú na hranici svojich ekonomických no i psychických síl. V Nórsku funguje veľmi silná a podporujúca komunitná činnosť, zameraná na ochranu a podporu riešenia problémov rodín. Na Slovensku sa komunitná činnosť ešte len začína formovať a nie je garantovaná jej trvalá udržateľnosť.

Z uvedeného vyplýva, že stabilizáciu 4. integračného piliera vieme dosiahnuť zmenou celospoločenských postojov a aplikáciou nástrojov sociálnej a psychologickkej intervencie v rodinách, ktoré sú na túto formu pomoci odkázané. Smutné je, že Slovensko stratilo 25 rokov, počas ktorých sa problém znásobil. Slovensko si musí nájsť vlastný model práce s rodinou. Taký model, ktorý bude blízky našim kultúrnym a spoločenským hodnotám. Avšak, nie je možné tolerovať akékoľvek porušovanie ľudských práv a základných slobôd občanov s dôrazom na ochranu práv dieťaťa. Hľadanie tohto modelu je mimoriadne náročné a ekonomicky nákladné. Slovenská spoločnosť však v posledných rokoch prešla významnými spoločenskými a kultúrnymi zmenami postojov. Tak, ako sa zlepšilo ponímanie demokracie, ľudských práv a

slobôd, tak sa vyhrotili i extrémistické postoje časti spoločnosti. Je potrebné, aby Slovensko na tieto zmeny reagovalo a začalo intenzívne pracovať na ochrane rodiny akéhokoľvek sociálneho pôvodu.

5. KAPITOLA

Identifikácia dôvodov zhoršenej úspešnosti na trhu práce

Úvod do kapitoly

Obsahom záujmu tejto kapitoly je pomenovanie prekážok, ktoré významne obmedzujú úspešnosť jednotlivca na trhu práce. Vzhľadom ku charakteru cieľovej skupiny je dôležité dodať, že sa jedná o skupiny obyvateľstva, ktoré majú zníženú úspešnosť na trhu práce. Nejedná sa o homogénnu skupinu obyvateľstva, ale o osoby z rôznych spoločenských vrstiev s rôznymi obmedzeniami zásadne ovplyvňujúcimi ich schopnosť uplatniť sa na trhu práce.

Práve heterogénnosť cieľovej skupiny významne determinuje aj bariéry ich úspešnosti na trhu práce. Ambíciou tejto kapitoly je komplexne pomenovať skutočné prekážky ich integrácie na trhu práce s charakteristikou dosahu týchto bariér na jednotlivca a v konečnom dôsledku i na celú spoločnosť.

Všeobecnými bariérami v zmysle horeuvedených podmienok sú:

- chudoba a nezamestnanosť
- neúplnosť systému práce s ohrozenými skupinami
- nízka úroveň systému inkluzívneho zamestnávania
- špecifické nedostatky vzdelávacieho systému
- nedokonalosť systému výkonu sociálnoprávnej ochrany detí a aplikácie výchovných opatrení
- nedostatočný rozsah komunitných činností a nízka úroveň ich podpory
- zlá dostupnosť sociálnych služieb
- extrémizmus a predsudky

Podkapitola č. 5.1.

Chudoba a nezamestnanosť

Teoretická časť podkapitoly

Chudoba, ako príčina uviaznutia jednotlivca na dne spoločnosti

Chudoba je prítomná na celom svete, v Európe, ale aj v slovenskej spoločnosti. Pokrok a zmeny v spoločnosti prinášajú so sebou aj negatívne javy, ako je chudoba, odcudzovanie sa ľudí, konzumný spôsob života s negatívnymi dôsledkami na fyzický a psychický stav ľudského organizmu.

Chudoba ako sociálny jav je trvalým a narastajúcim problémom vo všetkých štátoch súčasného sveta, a teda aj v ekonomicky bohatých krajinách. Je sprevádzaná sociálnym postavením jednotlivca na okraji spoločnosti. Chudoba a chudobní bývajú spoločnosťou neprijímaní, opovrhovaní aj napriek tomu, že sú tým porušované ľudské práva. Chudobu chápeme ako mieru, ktorá človeku umožňuje, resp. neumožňuje uspokojovať svoje potreby, ktoré súvisia so zabezpečením prežitia (Tokárová, 2003)³⁸

Existuje niekoľko významných činiteľov, ovplyvňujúcich výskyt chudoby :

- štruktúra domácnosti,
- dosiahnuté vzdelanie,
- postavenie dospelých osôb na trhu práce,
- regionálna lokalizácia bydliska (Filadelfiová, 2007)³⁹.

38 TOKÁROVÁ, A. (2003), Sociálna práca, s. 89, AKCENT PRINT v Prešove, ISBN 80-968367-2-2

39 FILADELFIOVÁ, J. (2007), Životný cyklus, s. 11, In: Kniha a chudobe, Priatelia Zeme – Cepa v Bratislave, ISBN 978-80-968918-9-4

Chudoba je rôzne definovaná, vždy však zahŕňa podmienky života so zvláštnymi individuálnymi a spoločenskými dôsledkami. V rámci spoločensko-vedného pohľadu sa najčastejšie uvádzajú nasledovné teórie prezentácie chudoby:

- **Antropologická teória** – je výrazom kultúry chudoby, ktorá má svoje normy, hodnoty, jazyk a názor a zakladá sa na reakciách chudobných na marginálne postavenie v stratifikovanej spoločnosti.
- **Individualistická teória** - chudoba je osobnou vecou každého človeka, alebo osobnou neschopnosťou a nezaujmom zapojiť sa do spoločenského života.
- **Sociologická teória** - chudoba je dôsledkom tlaku okolností, t. j. chudobný prijíma spoločenské hodnoty, ktoré ale nemôže aplikovať/využiť kvôli nízkym príjmom, nedostatočnej kvalifikácii k zamestnaniu a pod.
- **Teória konfliktov** - je dôsledkom nesprávneho rozdelenia zdrojov v spoločnosti. To znamená, že človek sa stal chudobným kvôli nedostatočnému systému sociálneho zabezpečenia, alebo diskriminácii na trhu práce (Schavel, Oláh, Čišecký, 2008).⁴⁰

Častým dôsledkom, no i príčinou chudoby sú **závislosti**. Užívanie drog, hlavne následná závislosť od nich, je často príčinou sociálneho vylúčenia závislých. Rovnako i závislosti psychické, akou je hráčska závislosť prehľujú chudobu postihnutého a prípadne i jeho rodiny. V neskorších štádiách závislosti nie sú závislí schopní rešpektovať požadované normy, správať sa primeraným spôsobom zapájať sa do pracovného procesu. Status vylúčených prijímajú často v spoločnosti podobne zmýšľajúcich. Vylúčenie v ekonomickej oblasti má charakter nedostatočného prístupu k materiálnym a finančným zdrojom a k mechanizmom, ktorými sú tieto zdroje distribuované. Ide predovšetkým o chudobu a marginalizáciu na trhu práce. Tak, ako chudoba, i marginalizácia na trhu práce môže dosiahnuť rôzne stupne: od života na hranici chudoby k prežívaniu pod hranicou existenčného minima, od nízko plateného a nejasného zamestnania na sekundárnom trhu práce k trvalému vylúčeniu z

40 SCHAVEL, M.- OLÁH, M. – ČIŠECKÝ, F. (2008), Sociálna prevencia, s. 140, VŠZ a SP sv. Alžbety v Bratislave, ISBN 978 -80 -89271-22-1

pracovného trhu. V oblasti inštitucionálnej má sociálne vylúčenie povahu žiadnej, či obmedzenej participácie v procese rozhodovania alebo bariér v prístupe k ďalším inštitúciám, ako je napr. vzdelávací systém, systém starostlivosti o zdravie, či k justícii. Rozhodovanie závislých je sťažené práve zmenami, ktoré v procese vývoja závislosti nastávajú. Znížené sebahodnotenie a sebadôvera, strata istôt a potreby participovať na diani v spoločnosti, sociálne vylúčenie v tejto oblasti iba podporujú (Rákoczyová, 2003).⁴¹

Chudoba a zdravie sa navzájom ovplyvňujú. Na jednej strane môže chudoba prispievať k šíreniu chorôb, na strane druhej môžu choroby prehĺbiť chudobu. Čím viac chudobných ľudí žije na jednej „kope“, tým ľahšie sa šíria choroby ako dyzentéria, malária, žltá horúčka, či tuberkulóza. Všetky tieto choroby majú čo dočinenia s nedostatkom čistej vody, chýbajúcou sanitáciou a zdravotnou starostlivosťou, nedostatkom jedla, nízkymi príjmami a slabým alebo žiadnym vzdelaním. Ignorácia prevencie a liečby dramaticky zvyšuje riziko šírenia infekcií (Tokárová, 2003).⁴²

Zdravotné postihnutie predstavuje sociálnu udalosť, ktorá zásadným spôsobom ovplyvňuje život každého človeka. Dopad tejto situácie pociťujú nielen osoby so zdravotným postihnutím, ale aj ich rodiny a celá spoločnosť (Orgonášová, 2014).⁴³ Status zdravotne postihnutej osoby mimoriadne intenzívne ovplyvňuje pozíciu tejto osoby na trhu práce, ale i pozíciu iných osôb, od ktorých sa zdravotne postihnutá osoba stáva závislou. Vznik závislosti zdravotne postihnutej osoby na príbuznom, vytvára tlak na zotrvanie príbuzného v pracovnom procese. Jeho viazanosť na starostlivosť o zdravotne postihnutú osobu je často natoľko zásadná, že tieto osoby opúšťajú trh práce a stávajú sa opatrovateľmi zdravotne

41 RÁKOCZYOVÁ, M. (2003) , Komunitní sociální práce jako jeden z nástroju řešení problému sociální exkluze. Sociální práce/Sociální práce č. 1, 2003, s. 69, Asociace vzdělavatelů v sociální práci v Českých Budějovicích, ISSN 1213 - 6204

42 TOKÁROVÁ, A. (2003) , Sociální práce, s. 90, AKCENT PRINT v Prešove, ISBN 80-968367-2-2

43 ORGONÁŠOVÁ, M. (2013) , Bio-psycho-sociální pohľad na osobu so zdravotným postihnutím, predpoklad jej úspešnej inkluzie, s. 4, In : Zborník referátov zo sympózia konaného dňa 17.12.2013 v Bratislave, SAV v Bratislave, ISBN 978-80-85447-23-1

postihnutých osôb. Ekonomické a sociálne dopady tohto javu sú strata na ekonomických príjmoch, pri dlhodobej starostlivosti o zdravotne postihnutého i strata pracovných návykov a sociálnych kontaktov, strata na dôchodkovom zabezpečení a prepad do záchranej siete sociálneho systému. Z uvedeného vyplýva, že i zdravotné postihnutie je prostriedkom vzniku chudoby.

Chudoba zamestnaných obyvateľov - Súčasná doba prichádza s fenoménom, aký doteraz v histórii Slovenska nemal obdobu. Byť chudobný sa vždy spájalo so statusom byť nezamestnaný. Od roku 1990 sa však, aj niektorí zamestnaní, málo platení ľudia objektívne považujú za chudobných. Nízke mzdy na niektorých pracovných miestach nezaručujú štandardné uspokojovanie potrieb a ľudia, ktorí tieto miesta obsadzujú, sa neraz musia stretávať s rovnakými problémami a pocitmi, ako ľudia chudobní kvôli nezamestnanosti. Chudobe pracujúcich sa doposiaľ v odbornej literatúre slovenských, príp. českých autorov nevenuje veľká pozornosť, alebo sa jej venuje iba okrajovo. Tento fenomén si získal viac pozornosti hlavne u zahraničnej odbornej verejnosti. Ako podotýka Mareš (1999)⁴⁴, výpočet chudobou ohrozených je dnes oproti minulosti odlišný. Môžeme analyticky rozlíšiť medzi tzv. **starou a novou chudobou**. Stará, demografická, horizontálna chudoba je nezávislá na trhu práce (ohrozené sociálne kategórie sú charakterizované vekom, životným a rodinným cyklom a neschopnosťou pracovať). Táto chudoba môže byť stavom, či spôsobom trvalej existencie, ale taktiež len existenčným zážitkom určitej etapy životného cyklu, či len krátkodobou životnou epizódou. Do tejto chudoby môže skĺznuť rada rodín napríklad vo fáze „životných investícií“ (pri zadovážení bytu, či pri jeho zariadení, založení rodiny, narodení dieťaťa a podobne). Nová vertikálna chudoba je spojená s pozíciou jedincov i celých sociálnych kategórií na trhu práce (nezamestnanosť, neúplnosť rodín, osoby s nízkymi zárobkami a osoby sústavne znevýhodňované na trhu práce). O novej chudobe sa hovorí preto, že pred industrializáciou neexistovala tak, ako neexistoval trh práce v dnešnom slova zmysle. Ako je známe, na trhu práce sú určité sociálne kategórie výrazne hendikepované oproti ostatným.

44 MAREŠ, P. (1999), Sociologie nerovnosti a chudoby, s. 248, SLON v Prahe, ISBN 80-858-50-613.

Preto, presun k novej chudobe znamená, zároveň presun od univerzálnej chudoby (môže postihnúť kohokoľvek a kedykoľvek v priebehu života ako dôsledok okolností životného cyklu), presun k selektívnej skúsenosti chudoby hendikepovaných skupín, ktoré majú len malú šancu uplatniť sa na trhu práce. Sú z neho vylúčení, alebo sú na ňom obmedzované ich šance :

- pre znížené fyzické či psychické schopnosti: chorí, telesne a duševne postihnutí
- pre nízku kvalitu ľudskému kapitálu: nekvalifikovaní
- v dôsledku diskriminácie: príslušníci minorít (na rasovom a kultúrnom princípe), ženy, starí ľudia
- v dôsledku štrukturálnych zmien ekonomiky a jej cyklického vývoja: dlhodobo nezamestnaní.

Chudobnými, teda nie sú len nezamestnaní, ale i rodiny s ekonomicky aktívnymi, ale málo platenými osobami. Ako uvádza Mareš (1999)⁴⁵, na túto skutočnosť už poukázali na prelome storočí Booth a Rowntree. Booth upozornil, že vo väčšine chudobných rodín v tej dobe mali hlavy rodiny zamestnanie, avšak málo platené. Taktiež Rowntree konštatoval, že značná časť chudobných sa na prelome storočí v Británii regrutovala nie u nezamestnaných, ale u málo platených pracovníkov. Zamestnanie, teda nie vždy chráni pred chudobou. Nízke mzdy v niektorých zamestnaniach a na niektorých pracovných miestach nezaručujú štandardné uspokojovanie potrieb ani ekonomickú istotu. Chudoba plynúca z nízkych príjmov a založená na príjmových diferenciáciách je tak klasickým príkladom chudoby (Mareš 1999)⁴⁶. Mareš ďalej dodáva, že chudoba plynúca z nízkych príjmov býva spojená najmä s pozíciami na sekundárnom trhu práce, na ktorom sa sústreďuje dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile. Sekundárny trh práce je charakterizovaný nízkymi mzdami, neistou prácou s vyšším rizikom straty zamestnania (veľa osôb pohybujúcich sa na sekundárnom trhu práce má fragmentarizovanú pracovnú kariéru – sú opakovane nezamestnaní), zlými pracovnými

⁴⁵ MAREŠ, P. (1999), Sociologie nerovnosti a chudoby, s. 248, SLON v Prahe, ISBN 80-858- 50-613

⁴⁶ MAREŠ, P. (1999), Sociologie nerovnosti a chudoby, s. 248, SLON v Prahe, ISBN 80-858- 50-613

podmienkami, žiadnymi, alebo veľmi obmedzenými možnosťami kariérneho posunu, často len možnosťou pracovať na skrátenej úvazok. V súčasnosti sa na tomto trhu pohybujú predovšetkým osoby málo kvalifikované. Medzi hlavné mechanizmy udržiavajúce chudobu patria na jednej strane nedostatočný ľudský kapitál chudobných a na druhej strane nedostatočný dopyt po pracovných silách (najmä po pracovných silách nekvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie) a diskriminácia. Prechod zo sekundárneho trhu práce na primárny, s výrazne výhodnejšími podmienkami, je pre drvivú väčšinu tých, kto sa na sekundárnom trhu pohybuje zablokovaný. Ich nízky ľudský kapitál a stigma nespoľahlivosti im neumožňuje sa uchádzať úspešne o miesta na primárnom trhu práce. Chudoba, tak môže byť chápaná ako atribút určitých pozícií v profesijnej štruktúre spoločnosti, ktorá je pólom konfliktov a konkurencie.

Definovať, kto sú **chudobní zamestnaní – „working poor“** nie je jednoduchá úloha. Zahŕňa vzájomné pôsobenie dvoch skúmaných oblastí, ktoré až do nedávnej doby boli zriedka spájané: práca a chudoba. Jediná krajina, v ktorej oficiálne definujú pracujúcich chudobných a existuje tam súčasne s tradičným výskumom sú Spojené štáty americké. Pracujúcich chudobných definujú ako osoby, ktoré sú oddané prinajmenšom pol roka úsiliu na trhu práce, stali sa zamestnanými alebo si hľadali prácu počas tohto obdobia, ale stále žijú v chudobných rodinách (Klein, Lein, Rones, 1989).⁴⁷

Rast a dospievanie detí v chudobných pomeroch majú negatívny vplyv na ich šance a príležitosti, keď dospejú a budú sa potrebovať aktívne zapojiť do trhu práce. Mareš (1999)⁴⁸ hovorí, že chudoba detí je odvodená od chudoby rodičov. **Detská chudoba** je spájaná so statusom rodičov, s veľkosťou rodiny a taktiež postavením detí v rodine. Chudoba detí sa logicky spája so životom domácnosti, ktorá sa nachádza pod hranicou chudoby. Situácia detí je úplne závislá od rodiny a najbližších. Deti nemajú vlastný príjem zo zamestnania, a teda ani možnosť sa z chudoby nejakým spôsobom vymaniť. Je dôležité

47 KLEIN, B. – LEIN, B. – RONES, P. L. (1989), A profile of the working poor, s. 13, Monthly Labour Review, 1989.

48 MAREŠ, P. (1999), Sociologie nerovnosti a chudoby, s. 248, SLON v Prahe, ISBN 80-858- 50-613

poznamenať, že chudoba sa nespája len s nedostatočným príjmom. V chudobných domácnostiach ide aj o obmedzený prístup k rôznym zdrojom verejnej spotreby, obmedzenie participácie na živote spoločnosti, často aj o nedostupnosť lekárskej starostlivosti, pomôcok na vzdelávanie, nedostatočnú hygienu alebo prístup k zdanlivo bežným službám a veciam, ako napr. účasť na lyžiarskom zájazde či rôznych výletoch. Autori, ktorí sa zaoberajú problematikou chudoby rodín na Slovensku: Bodnárová a Gerbery⁴⁹ (In. Šarvajcová, 2015), dospeli k záveru, že medzi najohrozenejšie patria jednorodičovské domácnosti. Riziko chudoby stúpa ešte viac, ak osoba, či už matka alebo otec, ktorý stojí na čele domácnosti, má nízke vzdelanie, je nezamestnaný, bez pracovných skúseností alebo je zamestnaný, avšak vykonáva prácu, za ktorú získava nízke finančné ohodnotenie (Šarvajcová, 2015)⁵⁰.

Vybrané životné stratégie chudobných

Opustenosť, hlad, ekonomická neistota, zlé hygienické podmienky a choroby sú sprievodnými javmi života chudobných. Bežné je nemanželské spolužitie. Mládež zvyčajne nedokončuje školskú dochádzku, v priebehu, ktoré si aj tak neosvojila hodnoty hlavného prúdu spoločnosti. Na úrovni rodiny ide o krátke detstvo, predčasné sexuálne skúsenosti, nemanželské spolužitie, a s tým spojená nestabilita týchto vzťahov. Na individuálnej úrovni ide o silný pocit marginality, bezmocnosti a závislosti. S tým je spojená orientácia na prítomnosť a neschopnosť plánovať, vysoká tolerancia k patologickému správaniu všetkého druhu. Hodnotový systém detí negatívne ovplyvňuje nevhodné rodinné prostredie a neadekvátne rodinné výchovy. Ľudia sa v takejto kultúre chudoby naučia žiť so svojou chudobou, avšak začínajú ju akceptovať ako normálny jav. Chudoba je častejšia medzi príslušníkmi etnických skupín, ako medzi majoritnou populáciou. Prejavuje sa ako neistota zamestnania, nízky príjem, znížené životné šance, zúžená kvalita života, nerovnosť v prístupe

49 ŠARVAJCOVÁ, M. (2015), Chudoba mladých ľudí ako celospoločenský problém, s. 74, UKF v Nitre, ISBN 978 -80-558-0924-3

50 ŠARVAJCOVÁ, M. (2015), Chudoba mladých ľudí ako celospoločenský problém, s. 74, UKF v Nitre, ISBN 978 -80-558-0924-3

k lekárskej starostlivosti, ku vzdelaniu. Často býva spojená s diskrimináciou príslušníkov etnických skupín na trhu práce v bývaní a vzdelávaní (Kompaníková, Šebesta, 2002)⁵¹.

Jedna z tradičnejších stratégií v takejto životnej situácii spočíva v obmedzení spotreby. V mnohých rómskych rodinách sú ľudia odkázaní maximálne na jedno teplé jedlo, jedlá sa často aj vynechávajú. Kriminalita patrí medzi najviac patologické individuálne životné stratégie. Viazje sa na motívy chudoby a sociálnej odkázanosti, ústiace do hľadania nelegálnych alternatív prežitia. Tragédia Rómov spočíva v tom, že v podmienkach, ktoré asociálnosť plodia, žijú častejšie, takže častejšie tiež vykazujú asociálne správanie. V segregovaných alebo separovaných vidieckych osadách prevažuje u ľudí postihnutých chudobou, hlavne majetková kriminalita. Na vidieku, sú to napríklad krádeže poľnohospodárskych produktov, výrub lesných porastov.

Ďalšou stratégiou, v ktorej sa stretávajú dva rozličné typy ľudí je **úžera**. Za celým systémom permanentného života na dlh, stál na začiatku princíp dopytu. Človek, ktorý nevedel hospodáriť s peniazmi a čoraz častejšie pociťoval ich nedostatok, si potreboval tieto peniaze požičať. A požičať si ich mohol len od tých, ktorí tie peniaze mali. Tak sa z toho viac-menej nevinného vzťahu vyvinul ilegálny spôsob nadobúdania finančných prostriedkov. Metódy vymáhania splátky dlhov sú často drastické. Úžera je pre niektorých Rómov, ktorí bývajú v osadách s takmer 100% nezamestnanosťou jediným spôsobom, ako získať finančné prostriedky na prežitie.

Zo sociologického hľadiska je **nezamestnanosť** javom spôsobujúci znehodnotenie pracovného i ľudského potenciálu. Z hľadiska psychologického ide o negatívny a frustrujúci zážitok z vlastnej neúspešnosti, nepotrebnosti či neschopnosti uplatniť sa na trhu práce. Zo sociálneho hľadiska nezamestnanosť evokuje vznik „sociálno-negatívnych a sociálno-patologických javov“ na individuálnej úrovni aj na úrovni spoločenskej. (Žilová, 2003).

51 KOMPANÍKOVÁ, S. – ŠEBESTA, M. (2002), Životné stratégie Rómov, s. 599, In: Čačipen pal o Roma – Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku, IVO v Bratislave, ISBN 80 -88935-41- 5

Vaska (2014)⁵² uvádza tieto faktory, ktoré zamestnateľnosť ovplyvňujú: vek, pohlavie, zdravotný stav, príslušnosť k etnickej skupine, nedostatok praktických skúseností a zručností.

Nezamestnanosť teda vplýva na človeka z viacerých pohľadov a Harrison⁵³ (In.: Schavel, M a kol.) zaviedol model vplyvu nezamestnanosti na duševnú stabilitu nezamestnaného človeka v závislosti od času:

- **šok** – počiatočná reakcia človeka, odmietajúca skutočnosť na nezamestnanosť;
- **optimizmus** – obdobie usilovného hľadania nového zamestnania a viera v budúcnosť väčšinou po dobu 3 mesiacov;
- **pesimizmus** – pokles aktivity pri hľadaní nového zamestnania, zvyšujúci sa pocit menejcennosti v období do 6 mesiacov;
- **fatalizmus** – nárast apatie voči spoločnosti a záujmu o zamestnanie, odmietanie základných ľudských hodnôt (Schavel a kol., 2010)⁵⁴.

Mareš hovorí o **negatívnom pôsobení nezamestnanosti** na zdravotný stav človeka, pričom rozlišuje pôsobenie nezamestnanosti na jeho fyzické a na duševné zdravie. Na danú problematiku sa uskutočnil výskum v 30. rokoch, ktorému popisu sa venoval práve spomínaný autor. Negatívne pôsobenie nezamestnanosti na fyzické zdravie – vo výskume sa pozornosť venovala najmä fenoménu, ako podvýživa alebo nevyvážená strava a choroby, ktoré sa s týmto fenoménom spájali. Nezamestnanosť pripravila rodinu o pravidelný príjem, a tým sa dostali do stavu absolútnej chudoby, ktorá sa prejavovala predovšetkým nedostatkom potravín a ošatenia v domácnosti. S touto situáciou sa spája i ďalší negatívny fenomén spôsobený nezamestnanosťou, a tým je stres, ktorý trápi i v súčasnosti každého z nás.

52 VASKA, L. (2014) : Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými, s. 224, IRIS v Bratislave, ISBN 978 – 80 – 89726-25 – 7

53 SCHAVEL, M.- OLÁH, M. – ČIŠECKÝ, F. (2008), Sociálna prevencia, s. 140, VŠZ a SP sv. Alžbety v Bratislave, ISBN 978 -80 -89271-22-1

54 SCHAVEL, M.- OLÁH, M. – ČIŠECKÝ, F. (2008), Sociálna prevencia, s. 140, VŠZ a SP sv. Alžbety v Bratislave, ISBN 978 -80 -89271-22-1

Vplyvom stresu sa medzi nezamestnanými zvýšil aj počet ľudí trpiaci chorobami dýchacieho ústrojenstva, pľúcnych a srdcových problémov. Stres napáda imunitný a kardiovaskulárny systém. **Stres** je najrozšírenejším fenoménom, ktorý sa vyskytuje u každého človeka, no najviac sa prejavuje u nezamestnaných ľudí, ktorí sa obávajú, či si prácu vôbec ešte nájdu, a ako budú zvládať svoj život bez pravidelného príjmu, najmä, ak majú rodinu s deťmi. Ku stresu sa často pridávajú aj faktory, ako fajčenie a požívanie alkoholu, liekov a v horších prípadoch užívanie drog. Mareš sa zaoberal otázkou, či vznik týchto zdravotných problémov nastáva práve v dobe ekonomickej konjunktúry, alebo ide iba o neskoré dozvuky ekonomických problémov, ktoré potrebujú dlhší čas na ich rozvinutie. Na základe toho by nezamestnanosť mala nielen priamy vplyv na zdravie populácie, ale by sa javila aj ako impulz pre vznik dlhotrvajúcich procesov, ktoré by viedli k chronickým zdravotným problémom (Mareš, 2005)⁵⁵.

Trh práce je trh, na ktorom sa obchoduje s výrobným faktorom práca. Pôsobia na neho rovnaké zákonitosti ako na iných trhoch. Dopyt po práci určujú firmy, podniky a iní výrobcovia. Závisí od ostatných výrobných faktorov, najmä od veľkosti kapitálu a použitej technológie. Dopyt po práci je odvodeným dopytom, to znamená, že závisí od dopytu po výsledkoch tejto práce. Ponuka práce teda predstavuje počet práceschopného obyvateľstva, ktoré tvoria všetci ľudia, ktorí aktívne pracujú, ale aj nezamestnaní. Keď sú sociálne príjmy štátu vyššie alebo rovné k príjmom z práce dochádza k deformácii trhu práce, motivácia ľudí hľadať si prácu klesá.

Vaska (2014)⁵⁶ píše, že Rómovia sa stávajú závislí na dávkach v nezamestnanosti a dávkach hmotnej núdzi poskytovaných inštitúciami štátnej sociálnej politiky. Výsledkom je extrémna vysoká dlhodobá nezamestnanosť, pričom dochádza k intergeneračnému reprodukovaniu tohto stavu. Postupne sa zvyšuje počet rodín, v ktorých sú dlhodobo nezamestnaní rodičia aj

55 MAREŠ, P. (2005), Nezamestnanosť jako sociální problém, s. 172, SLON v Prahe, 2002. ISBN 80-86429-08-3

56 VASKA, L. (2014) : Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými, s. 224, IRIS v Bratislave, ISBN 978 – 80 – 89726-25 – 7

deti, pričom deti nemajú ani skúsenosti so stálym zamestnaním. Vytvárajú sa tak predpoklady pre vytvorenie a reprodukciu subkultúry nezamestnanosti rómskej mládeže, ktorej charakteristiky môžu byť patologické. Na základe toho sa vzťah Rómov k práci popisuje, ako neschopnosť zotrvania na jednom pracovnom mieste dlhšiu dobu. Rómovia si tak zvykli na bezstarostný spôsob nakladania so svojim zamestnaním (Nečas, 1993)⁵⁷. Čo sa týka spomínanej ohrozenej (rizikovej skupiny) môžeme podotknúť, že nejde iba o Rómov. Medzi dlhodobo evidovanými uchádzačmi o zamestnanie sa nachádzajú najmä **ženy**, ktoré si musia neraz vyberať medzi kariérou a rodinou. Avšak tento problém by čiastočne mohla vyriešiť práca na čiastočný pracovný úväzok. Ďalšou rizikovou skupinou na trhu práce sú ľudia v produktívnom veku a skupina mladých ľudí, najmä po ukončení prípravy na povolanie, kedy jednou z hlavných príčin ich dlhodobej nezamestnanosti je nesúlad medzi ich kvalifikáciou a požiadavkami, ktoré kladie prax. Podľa vzdelania patria medzi dlhodobo nezamestnaných tí, ktorí nemajú ukončené ani len základné vzdelanie (Paukovič, 2007)⁵⁸. Špecifickou skupinou sú **nezamestnaní absolventi vysokých škôl**, u ktorých je po ukončení štúdia v popredí práve ekonomické hľadisko. Súvisí to s tým, že už buď žijú v rodinách, alebo si ich zakladajú. Nedostatočný príjem postihuje tak celú rodinu (Výrost, Slaměník, 2003)⁵⁹. Je tu, ale aj skupina mladých, ktorí sú slobodní a žijú s rodičmi. Ich finančné nároky sú nižšie. V dôsledku nezamestnanosti sa **absolventi vysokej školy** stávajú často závislými na rodičoch (Matoušek, 2005)⁶⁰. Aj Paukovič (2007)⁶¹ uvádza, že nezamestnanosť sa prejavuje inými dôsledkami na mladého človeka ako na človeka staršieho. Dôvodom je špecifická životná fáza, v ktorej sa mladý človek práve nachádza. Získať trvalé zamestnanie po absolvovaní

57 NEČAS, C. (1993), Romové v České republice včera a dnes, s. 126, Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 80 – 7067- 310-9

58 PAUKOVIČ, V. (2007) Nezamestnanosť na Slovensku, jej príčiny a dôsledky – pokus o makrosociologickú analýzu trhu, s. 220, In: Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých, Prešovská Univerzita v Prešove, ISBN 80-8068-088-4.

59 VÝROST, J.- SLAMĚNÍK, I. (2003) Aplikovaná sociální psychologie, s. 260, GRADA v Prahe, ISBN 8024700425.

60 MATOUŠEK, O. (2005), Sociální práce v praxi, s. 352, SLON v Prahe, .ISBN 807367002X.

61 PAUKOVIČ, V. (2007) Nezamestnanosť na Slovensku, jej príčiny a dôsledky – pokus o makrosociologickú analýzu trhu, s. 220, In: Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých, Prešovská Univerzita v Prešove, ISBN 80-8068-088-4.

školy je jednou z podmienok dosiahnutia statusu dospelého. Podľa Buchtovej (2002)⁶² je dôsledkom nezamestnanosti mladých strata motivácie pracovať, strata sebadôvery a strata znalostí.

Analytická časť podkapitoly

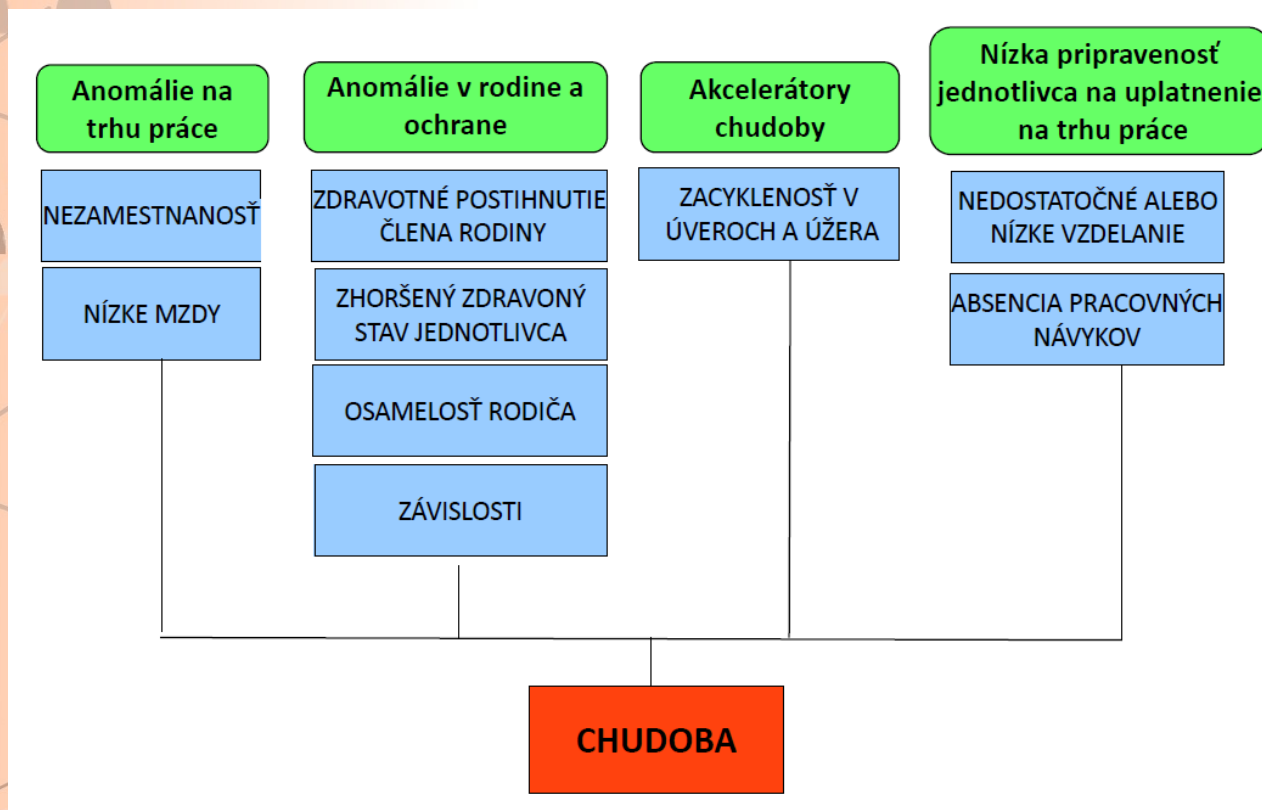
Rozsiahla teoretická časť podkapitoly poukazuje na dôkladné vedecké skúmanie chudoby a jej súvislosti s nezamestnanosťou. Je teda zrejmé, že nezamestnanosť môže generovať chudobu a chudoba nezamestnanosť. Spolu s nimi úzko súvisia iné nežiadúce spoločenské javy ako zhoršenie zdravia chudobných, úžera, závislosti a spoločenská pasivita postihnutých. Za účelom hľadania nástrojov na odstránenie týchto neželaných javov je potrebné poznať pôvod a spoločenské okolnosti umožňujúce vznik týchto javov. Ak pripustíme, že chudoba je dôsledkom viacerých vplyvov, potom musíme identifikovať tieto vplyvy a následne navrhnúť nástroje na ich elimináciu.

Za základné vplyvy na vznik chudoby môžeme považovať:

- 5.1.1. Anomálie na trhu práce
 - 5.1.1.1 Nezamestnanosť
 - 5.1.1.2 Nízke mzdy
- 5.1.2. Anomálie v rodine a ochrane rodiny štátnou mocou
 - 5.1.2.1. Zdravotné postihnutie jednotlivca
 - 5.1.2.2 Zdravotné postihnutie blízkeho člena rodiny
 - 5.1.2.3 Závislosti
 - 5.1.2.4 Osamelosť rodiča
- 5.1.3. Akcelerátory chudoby ako úvery, pôžičky a úžera
- 5.1.4. Nízka pripravenosť jednotlivca na uplatnenie na trhu práce
 - 5.1.4.1 Nedostatočné, alebo nízke vzdelanie

62 BUCHTOVÁ, B. a kol. (2002), Nezamestnanosť – psychologický, ekonomický a sociálny problém, s. 240, GRADA v Prahe, ISBN 80-247-9006-8.

5.1.4.2 Absencia pracovných návykov a vzorov



Obrázok č.3: Základné faktory vplyvajúce na vznik chudoby, Zdroj: autori publikácie

Rovnako je potrebné dodať, že chudoba môže byť zdrojom javov, ktoré sú uvedené ako faktory ovplyvňujúce vznik chudoby. Teda, môže uvedené javy sama vyvolávať. Avšak za účelom odstránenia chudoby je nutné najprv odstrániť jej príčiny.

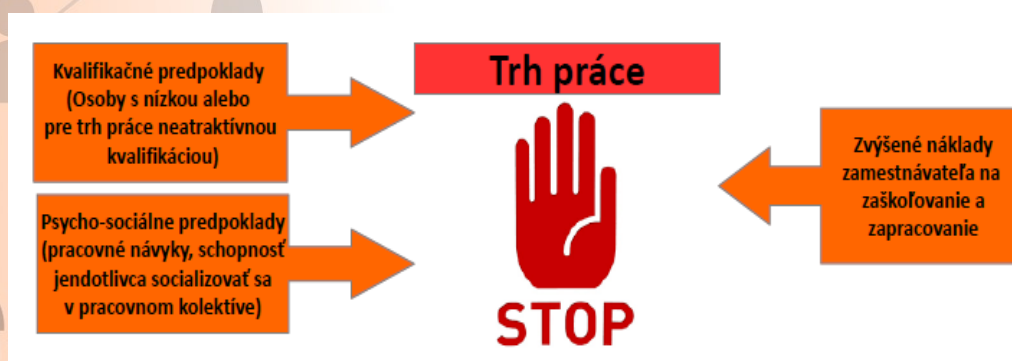
Analýza identifikovaných bariér

5.1.1. Anomálie na trhu práce

5.1.1.1 Nezamestnanosť - Slovenský trh práce má svoje špecifiká, ktoré sú veľmi podobné s krajinami V4. Medzi tieto špecifiká patrí malý záujem trhu práce o nízko kvalifikovanú pracovnú silu a osoby, ktoré na dlhšie obdobie vypadli z trhu práce a stratili tak pracovné návyky a schopnosť socializovať sa v pracovnom kolektíve. Celoeurópskym problémom je vysoká nezamestnanosť mladých, najmä absolventov. Z uvedeného vyplýva, že hoci na trhu práce chýbajú desaťtisíce pracovných síl, miera evidovanej nezamestnanosti klesá pomaly a

rovnako i s ňou spojená chudoba. Je zjavné, že chudoba vyvolaná nezamestnanosťou je odstrániteľná opätovným zaradením jednotlivca na trh práce. Prekážkou návratu na trh práce sú najmä:

- kvalifikačné predpoklady jednotlivca
- psycho-sociálne predpoklady jednotlivca
- zvýšené náklady zamestnávateľov pri prijímaní osôb s dlhodobým výpadkom z trhu práce, bez praxe alebo nízkou kvalifikáciou najmä v oblasti ich zaškoľovania a zapracovania v pracovnom prostredí



Obrázok č.4 : Príčiny nezamestnanosti vyplývajúcej z chudoby, Zdroj: autori publikácie

5.1.1.2 Nízke mzdy – Rozdiel medzi sociálnymi dávkami a minimálnou mzdou je veľmi malý. Osoba, ktorá prehodnocuje svoj vstup na trh práce, porovnáva svoj potenciálny príjem z nového zamestnania s hodnotou sociálnych dávok, ktoré stratí v prípade zamestnania sa. Ak je tento rozdiel minimálny, motivácia jednotlivca vstúpiť na trh práce je tiež nízka. Často vedie k nelegálnemu zamestnávaniu alebo úplnej pasivite pri uchádzaní sa o zamestnanie. Vyspelé európske štáty už v 80-tych rokoch zaviedli filozofiu podpory tvorby strednej vrstvy a boja proti chudobe založenej na princípe veľkého rozdielu medzi výškou sociálnej pomoci nezamestnaným a minimálnymi mzdami. Tento rozdiel vyvíjal ekonomický tlak na jednotlivca s cieľom získať aspoň minimálnu mzdu. V prostredí Slovenska je však tento model úplne nerealizovateľný, resp. jeho zavedenie prináša nespočetné národohospodárske riziká.

Zníženie sociálnej pomoci spôsobí ešte väčšiu chudobu chudobných a zvýši kriminalitu. Zvýšenie minimálnej mzdy by muselo byť výrazné, aby bol zásadný rozdiel medzi príjmom zo závislej činnosti a príjmami zo systému sociálnej pomoci. Zásadné zvýšenie minimálnej mzdy by s istotou prinieslo rast nelegálneho zamestnávania, zníženie ochoty zamestnávateľov zamestnávať, rast ostatných miezd a zvýšenie nezamestnanosti. Rast výberu poistného do fondov sociálneho a zdravotného poistenia a rast výberu daní zo závislej činnosti je tiež sporný, nakoľko rastom miezd, znížením počtu zamestnancov a rastom čiernej práce môže dôjsť k minimálnemu rastu príjmov štátneho rozpočtu. Hľadanie zlatej strednej cesty je veľmi náročné práve vzhľadom na citlivosť trhu práce na rast minimálnej mzdy. Preto, je tento nástroj aplikovaný každoročne veľmi opatrne.

5.1.2. Anomálie v rodine a ochrane rodiny štátnou mocou

Rodina je základný stavebný prvok spoločnosti a akékoľvek spoločenské narušenie jej fungovania vedie k jej ohrozeniu. Rodiny, ktoré sú postihnuté závislosťou alebo zdravotným postihnutím niektorého z členov, alebo osamelosťou rodiča sú oveľa náchylnejšie na prepad do chudoby, ako iné rodiny.

5.1.2.1 Zdravotné postihnutie jednotlivca – občan, ktorý vzhľadom na svoje zdravotné postihnutie stratí schopnosť vykonávať prácu čiastočne alebo úplne je odkázaný na solidaritu sociálneho systému. Pri zdravotnom postihnutí s čiastočným obmedzením schopnosti pracovať dochádza k obmedzeniu na trhu práce. Preto, i sociálny systém poskytuje obmedzenú sociálnu pomoc. Avšak osoba môže mať ľahšiu formu postihnutia, no na trhu práce je prakticky vylúčená, alebo jej šance uspieť sú veľmi nízke. Nástrojom trhu práce pre tieto osoby je prevádzkovanie chránených dielní, ktoré sú pomerne úspešným projektom aktívnej politiky trhu práce. Problémom je strata na zárobku, ktorý by táto osoba mala v prípade úplného zdravia a ktorý dostáva ako mzdu v chránenej dielni. Jedná sa najmä o osoby bez invalidného dôchodku, kde nedochádza k žiadnej serióznej kompenzácii na stratenom zárobku. Komplikáciou je strata zdravia kombinovaná aj so stratou sebavedomia a psychickým úpadkom jednotlivca, ktorý svoje postihnutie nechce prezentovať na verejnosti. Tento jav je

možné nazvať aj ako dobrovoľnou asocializáciou zdravotne postihnutej osoby. Dôvodom je hanba za postihnutie, obava z predsudkov kolegov, odmietnutia kolegov, alebo obava z neschopnosti sa zaradiť do kolektívu, a iné dôvody. Z uvedeného vyplýva, že častou príčinou chudoby je aj zdravotné postihnutie, ktoré zníži ekonomické zdroje jednotlivca, ale často i celých rodín.

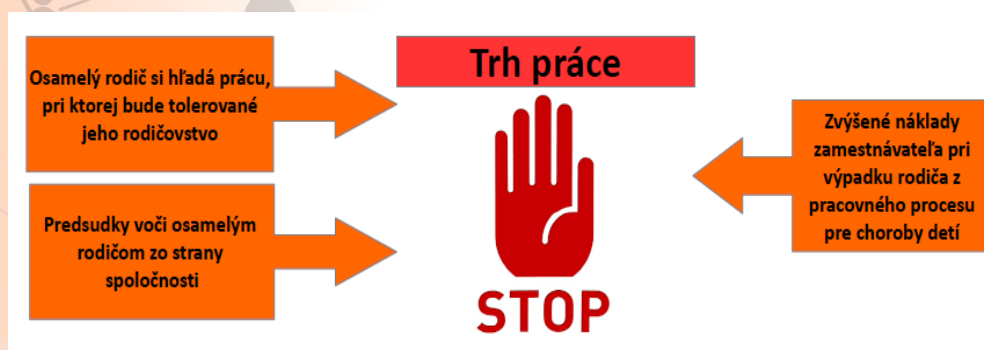
5.1.2.2 Zdravotné postihnutie blízkeho člena rodiny – prepad jednotlivca do chudoby často spôsobuje aj zdravotné postihnutie blízkej osoby, z ktorej sa stane osoba závislá od rodinného príslušníka, alebo s potrebou celodennej starostlivosti. Znížená dostupnosť až absencia dôstojného systému starostlivosti o zdravotne postihnuté osoby spôsobuje, že príbuzný dobrovoľne opúšťa trh práce a preberá na seba bremeno starostlivosti o takto postihnutú osobu. Tým stráca ekonomické zdroje a v prípade dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu postihnutej osoby dochádza aj ku strate pracovných návykov. Starostlivosť o blízku osobu je štátom podporovaná formou peňažného príspevku na opatrovanie. Jeho výška je závislá od stupňa odkázanosti postihnutého. Problém nastáva práve pri stupni odkázanosti V a VI, čo zodpovedá priemernému rozsahu odkázanosti 8 až 12 hodín denne alebo viac ako 12 hodín denne. V takom prípade je významne obmedzený prístup opatrovateľa na trh práce. §40 ods.15 Zákona 447/2008 o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia uvádza: „príspevok na opatrovanie možno poskytnúť aj vtedy, ak fyzická osoba, ktorá opatruje fyzickú osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, vykonáva zamestnanie a jej mesačný príjem z tohto zamestnania nie je vyšší ako dvojnásobok sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu ustanoveného osobitným predpisom; vykonávanie zamestnania nesmie byť v rozpore s účelom a rozsahom opatrovania fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím“. Opatrovateľ, teda môže pracovať, avšak len ak charakter jeho práce nemôže ohroziť výkon opatrovateľskej činnosti (napríklad domáca práca, telepráca a pod.). Zároveň zákon obmedzuje výšku príjmu zo závislej činnosti za účelom vyjadrenia solidarity. Teda, dobre zarábajúca osoba by mala byť schopná zabezpečiť opatrovanie z vlastných ekonomických zdrojov. Tu však dochádza k anomálii, ktorou trpí možno len niekoľko promile opatrovateľov. Ak, osoba získa príspevok na opatrovanie a reálne dokáže zabezpečiť

vlastnými silami starostlivosť o zdravotne postihnutého i pracovať (napríklad autorsky, tvorba analýz, štatistík, tvorba niektorých ľudových umeleckých remesiel, preklady a pod.) je limitovaná sumou 2-násobku životného minima vo forme netto (čo predstavuje dnes 396,18€ mesačne. Štát by mal motivovať každého občana k priznávaniu všetkých príjmov, pretože od toho sa odvíja jednak HDP celej krajiny, ale i výber poistného a daní. Obmedzovanie príjmu má zvyčajne za následok presun oficiálneho príjmu opatrovateľa do zóny nelegálneho príjmu. Uvedený jav zrejme nie je veľmi častý, nakoľko len málo opatrovateľov je schopných pri stupni odkázanosti V a VI reálne pracovať. A ak, je schopný vykonávať prácu, tak zvyčajne takú, ktorá je na čiastočný úväzok, alebo horšie platená. Je potrebné zdôrazniť, že výška samotného príspevku na opatrovanie je závislá od množstva kritérií avšak najvyššia suma presahuje 300€. Za opatrovateľa štát odvádza poistenie na dôchodkové zabezpečenie z minimálneho vymeriavacieho základu. Úplne najdôležitejšou informáciou je však skutočnosť, že drvivá väčšina osôb poberajúcich príspevkov na opatrovanie sú ženy. Vyššie spomínané informácie majú slúžiť na ekonomické vysvetlenie zdrojov príjmov opatrovateľa. Ak, by existovala možnosť dennej starostlivosti o zdravotne postihnutého inou osobou, mohli by príbuzní zotrvať v pracovnom pomere, alebo tento len mierne upraviť. Tento jav by spôsobil zvýšenú zamestnanosť, príjem do fondov zdravotného a sociálneho poistenia, príjme štátneho rozpočtu na dani z príjmov fyzických osôb a udržanie sa tejto osoby v ekonomicky stabilnom režime. Zvýšené výdavky štátu na platenie externých opatrovateľov by boli kompenzované práve príjmami do fondov a štátneho rozpočtu pracujúcim príbuzným a zároveň by vzniklo jedno nové pracovné miesto pre opatrovateľa. Vzhľadom k tomu, že počet poberateľov príspevku na opatrovanie je približne 33000 osôb, je zrejmé, že pri ich plnej zamestnanosti by štát podporil tvorbu ďalších 33000 pracovných miest (teoreticky). Vzhľadom na skutočnosť, že k výkonu opatrovateľskej činnosti je potrebná len rekvalifikácia bez potreby zvyšovania vzdelanosti je možné, že práve nízko kvalifikované ženy by mohli byť týmto spôsobom zaradené na trh práce.

5.1.2.3 Závislosti predstavujú všeobecne neželaný spoločenský jav. Ak, závislosti prerastú do úrovne, kedy diskvalifikujú jednotlivca na trhu práce, alebo spôsobujú významnú ekonomickú

ujmu, je možné hovoriť o závislosti ako zdroji/pôvodcovi chudoby. Častým javom je zacyklenosť chudoby a závislosti, kedy prostredie, v ktorom jednotlivec žije, považuje závislosť za prirodzenú súčasť života. Vtedy sa často stáva, že chudoba priblíži závislosť k jedincovi natoľko, že ju prijme ako životný štýl. Boj so závislosťami je preto potrebné aplikovať veľmi rozhodne najmä v rodinách, ktoré žijú pod hranicou chudoby. Závislosti uberajú prostriedky na vymanenie sa z chudoby a odsudzujú nové generácie narodené v tomto prostredí k ďalšej chudobe, ak nie aj k závislosti.

5.1.2.4 Osamelosť rodiča – jednou zo zásadných prekážok vymanenia sa rodiny z chudoby je osamelosť rodiča. Jediný príjem v kombinácii s mnohopočetnou rodinou je pre drvivú väčšinu osamelých rodičov neprekonateľnou prekážkou. Strata sociálnych dávok pri získaní práce spôsobuje, že tieto osoby často pracujú načierno. I tak, však žijú mimoriadne chudobne.



Obrázok č.5: Príčiny nezamestnanosti vyplývajúcej z osamelosti rodiča,

Zdroj: autori publikácie

Z uvedeného vyplýva, že absentuje forma pomoci takýmto rodinám, ktorú by bolo možné charakterizovať ako účinnú a efektívnu formu pomoci. Sociálne bývanie je často samosprávami vytvárané segregované. To spôsobuje, že osamelý rodič môže získať sociálne bývanie skromného charakteru, avšak v prostredí, ktoré môžeme nazvať asociálnym, a teda nevhodným pre výchovu jeho detí. Zásadnými prekážkami sú:

- nedostatok sociálnych bytov primeraných počtu detí v rodine

- getoizácia sociálnych bytov v obciach
- absencia individuálnej podpory (poradenskej, psychologickkej i finančnej) pre rodiny
- absencia podpory zamestnávania osamelých rodičov

5.1.3. Akcelerátory chudoby ako úvery, pôžičky a úžera

Chudoba, ako fenomén súčasnej slovenskej reality, má svoje základy v nepripravenosti občanov na ekonomické nástrahy, ktoré môžu ich chudobu prehĺbiť, alebo efekt chudoby akcelerovať. Medzi tieto nástrahy môžeme zaradiť problematiku úverového zaťaženia chudobných a ich ukotvenie v chudobe.

Základnými problémy môžeme členiť do dvoch skupín:

5.1.3.1 Neznalosť právnych noriem alebo nedostatočné využívanie ochrany rodiny vyplývajúce z právnych noriem

Právne normy, najmä v oblasti rodinného práva a občianskeho práva umožňujú fungovanie spoločnosti, regulujú jej vývoj a eliminujú negatívne spoločenské javy. Zadlžovanie sa chudobných rodín jedným z partnerov bez vedomia druhého partnera je častým dôvodom pre prepád rodín pod hranicu chudoby. Najmä závislosti spôsobujú, že jeden zo závislých partnerov uvedie celú rodinu do chudoby svojou nerozvážnosťou kombinovanou so závislosťou. Podľa § 10 ods. 1 Občianskeho zákonníka, ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, nie je vôbec schopná robiť právne úkony, súd ju pozbaví spôsobilosti na právne úkony. Podľa § 10 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak fyzická osoba pre duševnú poruchu, ktorá nie je len prechodná, alebo pre nadmerné používanie alkoholických nápojov alebo omamných prostriedkov či jedov je schopná robiť len niektoré právne úkony, súd obmedzí jej spôsobilosť na právne úkony a rozsah obmedzenia určí v rozhodnutí. Pozbaviť fyzickú osobu spôsobilosti na právne úkony, alebo ju obmedziť v jej spôsobilosti na právne úkony, môže iba súd, a to z dôvodov ustanovených v zákone. Pozbavenie spôsobilosti na právne úkony, je čo do rozsahu absolútne a znamená úplný zánik spôsobilosti. Pri obmedzení dochádza k zásahu do spôsobilosti len k právnym úkonom hmotného práva, uvedeným vo výroku rozsudku. Rozsah obmedzenia môže súd pritom určiť negatívnym výpočtom alebo pozitívnym výpočtom právnych úkonov, ale aj kombináciou oboch

uvedených spôsobov určenia rozsahu obmedzenia spôsobilosti k právnym úkonom.

Rovnako došlo k novele zákona o konkurze a vyrovnaní, ktorý významne zdostupnil možnosti osobných bankrotov aj pre chudobných.

Absencia právneho poradenstva a osvety, v tejto oblasti vedie k zotrávaniu rodín v kolotoči úverových dlhov a exekúcií. A práve exekúcie bránia jednotlivcom, i celým rodinám pracovať legálne a akcelerujú dopady chudoby na ich zdravie, sociálnu izoláciu a psychickú depriváciu.

5.1.3.2 Úžera

Úžera je mimoriadna prekážka, ktorá vrhá do chudoby množstvo jedincov. Zacyklena úžera spôsobuje ukotvovanie jedincov v chudobe s minimálnymi šancami na vymanenie sa z chudoby.

Novela Občianskeho zákonníka zaviedla absolútnu neplatnosť právnych úkonov vykonaných formou úžery. Podľa § 39a Občianskeho zákonníka je neplatný taký právny úkon, ktorý je urobený fyzickou osobou nepodnikateľom, pri ktorom niekto zneužije tieseň, neskúsenosť, rozumovú vyspelosť, rozrušenie, dôverčivosť, ľahkomyselnosť, finančnú závislosť alebo neschopnosť plniť záväzky druhej strany a dá sebe, alebo inému sľúbiť alebo poskytnúť plnenie, ktorého majetková hodnota je vzhľadom na vzájomné plnenie v hrubom nepomere.

Rovnako i Trestný zákon sankcionuje úžeru. §235 uvádza:

(1) Kto zneužívajúc niečiu tieseň, neskúsenosť alebo rozumovú slabosť alebo niečie rozrušenie, dá sebe alebo inému poskytnúť alebo sľúbiť plnenie, ktorého hodnota je k hodnote vzájomného plnenia v hrubom nepomere, alebo kto takú pohľadávku uplatní alebo v úmysle uplatniť ju, na seba prevedie, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok až päť rokov.

(2) Rovnako ako v odseku 1 sa potrestá, kto poskytne plnenie bez povolenia, v rozpore s vydaným povolením alebo poruší zákonom chránené práva spotrebiteľa a dá sebe alebo inému poskytnúť alebo sľúbiť plnenie, ktorého hodnota je k hodnote vzájomného plnenia v hrubom nepomere alebo kto takú pohľadávku uplatní alebo v úmysle uplatniť ju, na seba prevedie.

Z uvedeného vyplýva, že právne normy sa s problematikou úžery vysporiadali. Avšak reálne

odstránenie úžery zo života spoločnosti je mimoriadne zložité, nakoľko je často spojené s hrubým vyhrážaním a vydieraním. Dlžníci v obave o svoje zdravie a život, resp. o zdravie a život blízkych často tento trestný čin neohlásia, a tak len prehlbujú svoju zlú spoločenskú pozíciu.

Aj v oblasti úžery je potrebné upraviť nástroje osvetu a právneho poradenstva pre obeť úžery.

5.1.4. Nízka pripravenosť jednotlivca na uplatnenie na trhu práce

Pod pojmom pripravenosť je potrebné rozumieť najmä schopnosť jednotlivca odovzdať svoju pracovnú silu, kvalifikačné predpoklady, schopnosť socializovať sa v pracovnom kolektíve a plniť pracovné úlohy vyplývajúce z pracovnej zmluvy. Značná časť osôb bez práce nedisponuje niektorým atribútom. Jedná sa najmä o absolventov škôl, osoby ktoré dlhodobo nepracujú, osoby so zdravotnými obmedzeniami a osoby integrované v komunitách bez pracovných návykov.

Absencia základných atribútov pripravenosti pracovnej sily pre trh práce zásadne mení pohľad na pojem uchádzač o zamestnanie. Je vysoko pravdepodobné, že mnoho uchádzačov o zamestnanie nespĺňa podmienky pripravenosti pracovnej sily, a preto sú považovaní za nezamestnateľných. Rovnako je potrebné uviesť, že množstvo osôb, ktoré sa nenachádzajú v oficiálnej evidencii úradov práce, ako uchádzači o zamestnanie sú osoby, ktoré nedisponujú pripravenosťou pracovnej sily. Uchádzači o zamestnanie, tak zvyšujú mieru nezamestnanosti a naopak osoby mimo evidencie uchádzačov znižujú zamestnanosť.

Kvalifikovanou otázkou preto je, aké sú prekážky/bariéry v oblasti možnosti nadobudnutia pripravenosti pracovnej sily pre trh práce? Za základné bariéry je možné považovať nasledovné:

- nedostatočné, alebo nízke vzdelanie
- absencia pracovných návykov a vzorov
- nízka motivácia ku zmene
- zdravotné obmedzenie pracovnej schopnosti

Vzhľadom na prierezovosť bariér je pravdepodobné, že ich postupné odstraňovanie si bude

vyžadovať celospoločenskú diskusiu a významné legislatívne zmeny reformného charakteru, a to najmä v oblasti školstva (právo štátu oveľa významnejšie zasahovať do štruktúry vzdelávacích programov na trhu so vzdelávaním), v oblasti inkluzívneho zamestnávania (dotované zamestnávanie pre osoby bez pracovných návykov), v oblasti sociálneho bývania (integrované sociálne byty v dostatočnom počte), v oblasti rodinného práva a sociálnej kurately (ochrana dieťaťa pred nízko nákladovou voľbou chudobného rodiča pri voľbe školy – prevencia pred umiestňovaním detí do špeciálnych škôl, čo najmenej vzdialených škôl, hoci neposkytujú dobrú kvalifikáciu a pod.) a v oblasti kultúrnej osvety v chudobných komunitách. Aplikácia len jedného nástroja neprinesie efekt. Avšak aplikácia reformných a komplexných zmien spoločne, je šancou na vyriešenie problému chudoby v kontexte kvalifikačných bariér, asociálnej kultúry chudobných komunit a motivácie integrácie na trhu práce.

Podkapitola č. 5.2.

Neúplnosť systému práce s ohrozenými skupinami

Teoretická časť podkapitoly

Slovenská republika bojuje so sociálnymi problémami obyvateľov prostredníctvom rôznych nástrojov, ktorých cieľom je ochrániť obyvateľov Slovenska pred sociálnym vylúčením a chudobou. Tieto nástroje je možné pomenovať aj ako systém sociálnej pomoci.

„Dostali sme sa do obdobia, keď individuálne potreby sociálneho klienta a efektívnosť poskytovania sociálnej pomoci vytvoria kompaktný model poskytovania sociálnej pomoci, a to aj prostredníctvom terénnej sociálnej práce.“ (Košková, Antalová, 2003)⁶³.

Slovensko má zavedené dva nezávislé systémy sociálnej pomoci. Prvým, je súbor právnych noriem opierajúcich sa o Ústavu SR, ktorých cieľom je ochrániť život a zdravie občana prostredníctvom rôznych sociálnych nástrojov a dávok v hmotnej núdzi (ktorým sa bližšie venuje kapitola č.3).

63 KOŠKOVÁ, Š. – ANTALOVÁ, I. (2003), Príručka objavovateľa stratených území, s. 215, NADÁCIA MILANA ŠIMEČKU v Bratislave, ISBN 80 – 89008-15-1

Druhým systémom je Terénna sociálna práca. Terénna sociálna práca (ďalej len TSP) oproti klasickej forme sociálnej práce kladie zvýšené nároky na kvalifikáciu sociálneho pracovníka, na jeho profesionálne vedomosti a zručnosti. Terénny sociálny pracovník musí pracovať na širokom teritóriu, kde zachytáva pohyblivý a často neprehľadný pohyb jednotlivých častí sociálneho systému klienta. Ocítá sa často v situácii, kedy sa musí vedieť okamžite samostatne rozhodnúť a následne niesť zodpovednosť za svoje rozhodnutia. Terénna sociálna práca má vysoké nároky na dobré komunikačné zručnosti, schopnosť empatie a akceptácie u terénneho sociálneho pracovníka, musí vedieť odhadnúť aj efektívnu mieru ochoty riskovať. „Sociálnu prácu často vykonávajú ľudia bez požadovanej kvalifikácie. V podstate ich jedinou kvalifikáciou je to, že sú ľudia. Frekvencia, intenzita sociálnych problémov, však čoraz vo väčšej miere požadujú záruku kvality práce s klientom“ (Košková, Antalová, 2003)⁶⁴.

„Terénny sociálny pracovník dochádza za klientom a poskytuje mu služby v jeho prirodzenom prostredí. Nejedná sa vždy o prostredie primárne patologické, riešené problémy majú tiež charakter bežných každodenností a väčšinou sa nejedná o prípady sociálne patologického správania. Úlohou terénneho sociálneho pracovníka je dohodnúť s klientom kompletný spôsob riešenia jeho problému a poskytnúť mu kontakt so sprievodcom pri tomto riešení. Vo vhodnej chvíli má odporučiť klienta ďalším inštitúciám a odborníkom“ (<http://tspweb.cz/index.shtml>)⁶⁵.

Terénny sociálny pracovník má poskytovať poradenstvo v oblasti sociálnej pomoci, sprostredkovať kontakt a prenos informácií medzi miestnymi úradmi a klientmi, má mapovať a definovať problémy komunity.

Terénna sociálna práca so sociálne vylúčenými klientmi nemá v Slovenskej republike dlhodobú tradíciu, napriek tomu však došlo v posledných rokoch k miernej expanzii tohto

64 KOŠKOVÁ, Š. – ANTALOVÁ, I. (2003), Príručka objavovateľa stratených území, s. 215, NADÁCIA MILANA ŠIMEČKU v Bratislave, ISBN 80 – 89008-15-1

65 <http://tspweb.cz/index.shtml>

špecifického typu sociálnej práce. K tejto expanzii prispel predovšetkým program sociálnych terénnych pracovníkov. Existujú dva základné modely uplatňovania terénnej sociálnej práce so sociálne vylúčenými klientmi. Neštátny **neziskový model** a model **verejno-právny**. Oba modely sú si rovnocenné a majú svoje opodstatnenia. Neštátny neziskový model vyžaduje viaczdrojové financovanie. Neštátne neziskové organizácie sa môžu obrátiť na nadačné fondy, grantové programy ústredných orgánov štátnej správy a samosprávy, aj súkromných darcov. Výhodou tohto modelu je, že terénni sociálni pracovníci sú priamymi zamestnancami organizácie a je tu možná efektívnejšia koordinácia ich práce. Tento model tiež umožňuje flexibilnejšie reakcie na potreby klienta. Tento spôsob financovania má však tiež určité riziká, hlavne je to neistota, či organizácia získa financie na svoje aktivity aj v ďalšom roku. Výhodou je, preto partnerstvo obce, prípadne krajov a neziskových organizácií, ktoré môžu zaistiť kontinuálnu realizáciu potrebných služieb, ktoré kraj, či obec potrebuje zaistiť. Model verejno-právny uplatňovaný Implementačnou agentúrou (predtým Fondom sociálneho rozvoja) je financovaný zo štátneho rozpočtu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a EÚ. V tomto modeli sú terénni sociálni pracovníci zamestnancami obcí. Finančné prostriedky sú poskytované formou účelovej dotácie do rozpočtu obcí prostredníctvom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Dotácia je určená na plat pracovníka vrátane povinných odvodov, cestovného, nákupu kancelárskych potrieb, úhradu telefónnych poplatkov, poplatkov za kopírovanie a podobne. Vzhľadom k pevne daným podmienkam čerpania finančných prostriedkov nemôže byť terénny sociálny pracovník, respektíve jeho zamestnávateľ tak flexibilný, ako to umožňuje neštátny neziskový model (www.tspweb.cz).

Častým konfliktom je úplné vylúčenie, alebo významné obmedzenie zamestnávateľa (teda obce) pri riadení terénnych sociálnych pracovníkov, ktorí spadajú pod koordinátora Implementačnej agentúry. Obec, hoci je reálnym zamestnávateľom, má právo len na prijímanie informácií. Právo na pridelovanie práce vlastným zamestnancom – terénnym sociálnym pracovníkom je povolené len v rozsahu s akým súhlasí koordinátor. Tento postup má svoje odôvodnenie a nejedná sa o bezdôvodné zasahovanie do práv zamestnávateľa. Cieľom Implementačnej agentúry MPSVR SR je prostredníctvom supervízorov

a koordinátorov zabezpečiť správnosť postupu terénnych sociálnych pracovníkov, kvalitu terénnej sociálnej práce a v neposlednom rade i efektívnosť práce terénnych sociálnych pracovníkov. Avšak supervízia nesmie nahrádzať riadenie TSP zamestnávateľom. Tento úradnícky prístup spôsobuje v niektorých prípadoch nízku zainteresovanosť samospráv na riešení úloh TSP a blokuje ochotu samospráv niesť zodpovednosť za výsledky činnosti TSP. Rovnako obmedzuje začlenenie terénnych sociálnych pracovníkov do pracovného kolektívu samosprávy. Bolo by vhodné zaškoliť vedenie samospráv do činnosti TSP a zodpovedne pripravovať obce na postupné odovzdanie oprát do rúk samospráv (je zrejmé, že národný projekt TSP raz skončí a bude potrebné, aby samosprávy dokázali chápať podstatu TSP, riadiť TSP a naplňovať jej ciele).

Implementačná agentúra MPSVR SR (IA MPSVR SR) financuje výkon terénnej sociálnej práce na základe Štandardnej stupnice jednotkových nákladov (ŠSJN) pre národný projekt Terénna sociálna práca v obciach I (NP TSP I). Tento dokument stanovuje výšku jednotkovej ceny za mesačný výkon terénnej sociálnej práce/terénnej práce a základné podmienky, na ktoré je naviazané vyplatenie príslušnej jednotkovej ceny. ŠSJN zároveň stanovuje mechanizmus každoročného rastu celkovej ceny práce terénneho sociálneho pracovníka a terénneho pracovníka. Ten určuje, že k 01. januáru príslušného roka bude celková cena práce prepočítaná na základe indexu nominálnej mzdy v hospodárstve SR, zverejneného Štatistickým úradom SR za prvý až druhý štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza príslušnému roku. Z uvedeného, normatívne stanoveného mechanizmu vyplýva, že na základe štatistických údajov za rok 2016 bola k 01.01.2017 celková cena práce príslušných zamestnancov (terénnych sociálnych pracovníkov a terénnych pracovníkov) zvýšená o 3,0 %. V nadväznosti na uvedené a na základe bodu 5.3. Zmluvy o spolupráci, ktorú zapojené subjekty s IA MPSVR SR uzatvorili, bola od 01.01.2017 celková cena práce terénneho sociálneho pracovníka stanovená v sume 987,96 € a celková cena práce terénneho pracovníka v sume 719,58 €. Výška ostatných nákladov na poskytovanie terénnej sociálnej práce (cestovné, kancelárske potreby, telekomunikačné služby) zostáva nezmenená

(<https://www.tsp.gov.sk/zvysenie-jednotkovej-ceny-od-01-01-2017-v-ramci-implementacie-narodneho-projektu-terenna-socialna-praca-v-obciach>).⁶⁶

Za zakladateľov terénnej sociálnej práce v Českej republike môžeme považovať organizáciu **Člověk v tísni** a Radu vlády Českej republiky pre záležitosti rómskej komunity (predtým Medzirezortná komisia pre záležitosti rómskej komunity). Do roku 2003 organizácia Člověk v tísni okrem iného realizovala aj vzdelávací program pre terénnych sociálnych pracovníkov. Slovenská republika prebrala model terénnej sociálnej práce z Českej republiky (štátny a neštátny neziskový model).

„Termín sociálna terénna práca je v slovenskom prostredí veľmi novým termínom. V období do roku 1998 sa v oficiálnych dokumentoch používal v súvislosti s rómskou komunitou iba zriedka, aj keď je množné nájst' opisné vymedzenie aktivít, ktoré možno k tomuto termínu priradiť. Napríklad, materiál Koncepčné zámery vlády SR na riešenie problémov Rómov z roku 1997 uvádza v časti Sociálna pomoc, že je potrebné sociálnu pomoc zamerať na prácu s rodinou a jej členmi priamo v prirodzenom prostredí, v ktorom žijú.“ (Košková, Antalová, 2003)⁶⁷.

Neskôr, pod vplyvom činnosti organizácií, ktoré sa rozhodli pôsobiť priamo v rómskych komunitách, sa do strategických dokumentov postupne dostáva potreba **terénnej sociálnej práce priamo v rómskych komunitách**.

Napokon, ako priorita na rok 2003 bolo stanovené legislatívne a finančné zabezpečenie realizácie Programu sociálnych pracovníkov uvádza potrebu prepájať terénnu sociálnu prácu s prácou komunitnou, čo je aj špecifikom práce s rómskym etnikom. Toto prepojenie môžeme nájst', v dokumente nazvanom Komplexný rozvojový program rómskych osád, ktorý uvádza, že v rámci realizácie programu sa využijú skutočnosti z nasledujúcich programov:

66 <https://www.tsp.gov.sk/zvysenie-jednotkovej-ceny-od-01-01-2017-v-ramci-implementacie-narodneho-projektu-terenna-socialna-praca-v-obciach>

67 KOŠKOVÁ, Š. – ANTALOVÁ, I. (2003), Príručka objavovateľa stratených území, s. 215, NADÁCIA MILANA ŠIMEČKU v Bratislave, ISBN 80 – 89008-15-1

- Sociálni terénni pracovníci,
- Komunitné centrá v osadách,
- Predškolská príprava detí,
- Prípravné triedy na základných školách,
- Asistenti na školách.

Výber terénneho sociálneho pracovníka je pomerne ťažká záležitosť vzhľadom k náročnosti profesie a nízkemu finančnému ohodnoteniu. Od terénneho sociálneho pracovníka by sa nemalo čakať, že bude poskytovať **špecializované a odborné poradenstvo**. Jeho úlohou je základná diagnostika a následné nasmerovanie klienta na kontaktné miesto, či osobu poskytujúcu potrebnú službu. Výkon profesie terénneho sociálneho pracovníka závisí vo veľkej miere na zručnostiach, schopnostiach, skúsenostiach človeka, znalostiach terénu, schopnosti pohybovať sa v komunite, medzi klientmi. Terénny sociálny pracovník je na úrade často osamotený, a tým viac je umocnená dôležitosť ďalšieho vzdelávania v rôznych formách a potreba častého kontaktu so svojimi kolegami. Nemá okolo seba v najbližšom okolí širší kruh skúsených kolegov, ako je tomu u ostatných sociálnych pracovníkov, ktorých by mohol operatívne využiť ku konzultácii aktuálne vzniknutých problémov. Efektívny výkon nie je len záležitosťou rozvoja samotných terénnych sociálnych pracovníkov, k efektivite prispievajú aj riadiaci pracovníci, s ktorými je terénny sociálny pracovník v kontakte (www.tspweb.cz)⁶⁸.

Vzdelávaním terénnych sociálnych pracovníkov sa u nás okrem iných zaoberá Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov, ktorá organizuje dlhšie kurzy a tiež je to PDCS. PDCS (Partners for Democratic Change Slovakia) je nezávislá mimovládna nezisková organizácia, ktorá poskytuje profesionálne vzdelávanie a konzultačno-poradenské služby. Hlavným cieľom vzdelávania je oboznámenie sa s princípmi práce v pomáhajúcich profesiách a osvojenie teoretických poznatkov, ktoré budú denne musieť používať v praxi. Dôraz je kladený na rozvoj samostatnosti, schopnosti správne sa rozhodovať, s vedomím dôsledkov týchto rozhodnutí. Dôležitý, je hlavne praktický nácvik týchto modelových situácií a ich

68 <http://tspweb.cz/index.shtml>

riešenie. Okrem teoretických prednášok a praktických seminárov dostanú terénni sociálni pracovníci tiež dôležité kontakty na lektorov – špecialistov vo svojich oboroch, na ktorých sa absolventi môžu obracať s konkrétnymi otázkami zo svojej praxe aj po skončení kurzov. Ďalším plusom je naviazanie vzťahov s ostatnými terénnymi sociálnymi pracovníkmi, pretože často bývajú vo svojom regióne osamotení bez možnosti konzultácie svojich pracovných postupov a jednotlivých prípadov s niekým zasväteným. Vytvárajú sa tak úplne prirodzené regionálne pracovné skupiny, ktoré plnia konzultantskú, supervíznu, poradenskú a hlavne motivačnú funkciu. Terénni sociálni pracovníci sú vďaka patričnému vzdelaniu kompetentní vykonávať svoju prácu v sociálne vylúčených lokalitách a pracovať so svojimi klientmi s cieľom umožniť im odchod z týchto lokalít, a tým im priblížiť kvalitu života väčšinovej spoločnosti (www.tspweb.cz). Vzdelávanie terénnych sociálnych pracovníkov prebieha s cieľom pripraviť absolventov kurzov na efektívnu prácu s marginalizovanými skupinami obyvateľstva v sociálne vylúčených lokalitách. Cieľovou skupinou sú obyvatelia obcí, žijúci v sociálne vylúčených komunitách, zvýšená pozornosť je venovaná ľuďom žijúcim v segregovaných lokalitách. Príslušníci cieľovej skupiny uplatňujú špecifické životné stratégie, majú iný hodnotový systém ako väčšina spoločnosti, sú uzavreté voči sociálnemu okoliu a naopak. Základnou jednotkou pre vykonávanie terénnej sociálnej práce je klient a jeho rodina a prostredie rodiny.

Dlhodobým cieľom terénnej sociálnej práce je napomôcť dosiahnuť stav, ktorý je charakterizovaný:

1. rovnakým prístupom všetkých obyvateľov k službám a aktivitám v obci
2. funkčnou gramotnosťou obyvateľov obce
3. poskytnutie sociálneho, psychologického i právneho poradenstva
4. elimináciou negatívnych stereotypov majority vo vzťahu k minorite a naopak
5. uvedomením si zodpovednosti za vlastný život
6. pochopením, že rozvoj obce je možný len pokiaľ v nej nežijú obyvatelia adaptovaní na prežitie v extrémnych podmienkach – teda praktizujúci

alternatívny hodnotový systém „kultúry chudoby“

7. štandardná úroveň vzdelanosti všetkých obyvateľov obce (<https://domov.sme.sk/c/1653483/terenni-socialni-pracovnici-su-pre-romov-z-osad-prinosom.html>)⁶⁹.

Ciele, ktoré má terénny sociálny pracovník dosiahnuť sú:

1. zlepšenie kvality života klienta
2. zvýšenie sociálnej mobility klienta a jeho schopnosti riadiť si svoj život samostatne
3. osobnostný rast
4. sprostredkovanie služieb a aktivít, ktoré sú dostupné (distribúcia klienta)
5. iniciovanie štrukturálnych zmien a ozdravných procesov v obci
6. minimalizovanie rizík spojených so životom v sociálne znevýhodňujúcom prostredí
7. participácia samospráv na sociálnej inklúzii
8. spolupráca s inštitúciami realizujúcimi v lokalite rozvojové programy.

Problémy, ktorým sa terénny pracovník venuje priamo, krátkodobo:

- občianstvo (radí v prípadoch, keď klient nemá a potrebuje štátne občianstvo SR)
- štátna sociálna starostlivosť a dávky sociálnej pomoci (pracovník rieši predovšetkým situácie, keď rodine nie sú vyplácané dávky, na ktoré majú nárok)
- bývanie (pomáha rodinám pri zlepšovaní nevyhovujúcich bytových podmienok)
- konflikty (vyjednáva a pomáha zmierňovať konflikty medzi rodinami, klientom a okolím, cieľovou skupinou a okolím)

⁶⁹ <https://domov.sme.sk/c/1653483/terenni-socialni-pracovnici-su-pre-romov-z-osad-prinosom.html>

- pomoc pri presadzovaní práv a záujmov (pracovník sleduje záujmy svojho klienta, poskytuje mu základné poradenstvo, sprostredkováva odbornú právnu pomoc alebo len pomáha klientovi takúto pomoc vyhľadať, podporuje klienta rozhovorom a svojou prítomnosťou)

Problém, ktorým sa terénny pracovník venuje dlhodobo:

- neplatičstvo a dlhy (pracovník vedie klienta k prijatiu zodpovednosti za platenie záväzkov – nájom, služby, stravné a preberá s klientom splácanie dlhov, vyjednáva tiež so samosprávami a vlastníkami bytov o najvhodnejších prístupoch k dlžníkovi a v prípade potreby rieši alternatívnu administráciu doplatkov do životného minima)
- využitie príjmu (pracovník preberá s klientom ako zabezpečiť z daného príjmu základné potreby a nezadĺžiť sa)
- dochádzka detí do školy (pracovník vyhľadáva deti, ktoré majú problémy s pravidelnou školskou dochádzkou a vytvára priestor pre spoluprácu školy s klientom)
- domáca príprava detí (pracovník pomáha rodinám, v ktorých nie sú podmienky pre domácu prípravu detí do školy a zaisťuje im dobrovoľníkov na doučovanie)
- voľný čas detí a mládeže (pracovník sprostredkúva a iniciuje voľnočasové aktivity, spolupracuje pritom s dobrovoľníkmi a lokálnymi neštátnymi organizáciami)
- drogy (pracovník sleduje drogovú situáciu v lokalite, spolupracuje s odbornými pracoviskami a závislých klientov sa snaží priviesť do týchto zariadení)
- prostitúcia, detská delikvencia, práca s mladými páchatelmi trestných činov (pracovník poskytuje poradenstvo mladým klientom s cieľom zmierniť následky ich života v sociálno-patologickom prostredí, prípadne sa snaží klientov z takéhoto prostredia vyviešť, ponúka im alternatívne aktivity a pomáha s ich

organizáciou, spolupracuje s oddeleniami sociálnej prevencie a sociálnoprávnej ochrany mládeže)

- možnosti vzdelávania a uplatnenia pre deti (pracovník vyjednáva s klientami a s ich deťmi o možnostiach ich ďalšieho smerovania a podporuje žiakov špeciálnych základných škôl, ktorí majú motiváciu a možnosť prestúpiť na základnú školu)
- úžera (pracovník udržuje prehľad o „službách“ úžerníkov a vysvetľuje klientom zhubnosť využívania týchto pôžičiek, v prípade potreby spolupracuje s orgánmi činnými v trestnom konaní) (Košková, Š. – Antalová, I.)⁷⁰.

Boj proti chudobe, sociálnemu vylúčeniu a nezamestnanosti však nie je možné úspešne zvládnuť len vo forme sociálnej pomoci a TSP. Oba nástroje sú mimoriadne užitočné a potrebné, avšak nepostačujúce k riešeniu problematiky či už chudoby, nezamestnanosti, alebo sociálneho vylúčenia. Prínos TSP je citeľný a veľmi podstatný. I napriek vnútorným nedostatkom národného projektu TSP sa jedná o výnimočne prospešný projekt, ktorého užitočnosť a efektívnosť je nespochybniteľná. Vďaka patrí najmä terénnym sociálnym pracovníkom, koordinátorom a supervízorom, ktorí dbajú na zavádzanie kvalitatívneho rámca služieb TSP. Pre zvýšenie účinnosti a kvality je potrebné vykonať podrobnú analýzu NP TSP s cieľom zdokonaľiť systém TSP a prepojiť ho s inými spoločenskými odvetvami a rezortmi.

Ďalšími existujúcimi no nepostačujúcimi systémovými opatreniami sú chránené bývanie a krízové bývanie. Tie je možné zaradiť do kategórie inkluzívneho bývania. Avšak systém inkluzívneho bývania pozná aj iné nástroje, ktoré na Slovensku nie sú definované zákonom a preto ani nie sú systémovo využívané, skôr príležitostne prostredníctvom charitatívnych organizácií. Jedná sa najmä o podporované nájomné bývanie pre rizikové skupiny, ktoré

70 KOŠKOVÁ, Š. – ANTALOVÁ, I. (2003), Príručka objavovateľa stratených území, s. 215, NADÁCIA MILANA ŠIMEČKU v Bratislave, ISBN 80 – 89008-15-1

nespadajú do kategórie zdravotne postihnutých a ani do kategórie týraných žien, resp. ponúkajú bývanie trvalé, resp. dlhodobé.

Chránené bývanie

V rámci terénnej sociálnej práce je i návšteva terénneho sociálneho pracovníka do chráneného bývania. **Chránené bývanie** je definované ako zariadenie, v ktorom je možné poskytovať bývanie a dohľad občanovi len so **zdravotným postihnutím**. Tento občan musí byť schopný viesť samostatný život s pomocou inej osoby. Dohľad je sledovanie správania a činnosti občana, ktorému sa poskytuje starostlivosť v zariadení chráneného bývania. Myšlienku pomoci pri začleňovaní ľudí s mentálnym postihnutím do bežného života je potrebné vnímať ako veľmi prospešnú a nanajvýš potrebnú. Chránené bývanie je založené práve na tomto princípe, a teda umožňuje postihnutému človeku rozvíjať sa a približuje ho k samostatnosti a nezávislosti. Je to podpora normálneho bývania a jedna z ciest hľadania nového domova pre postihnutého človeka. Chránené bývanie je nezávislé bývanie, sú v ňom vytvorené podmienky na súkromie, realizáciu svojich potrieb a dokáže priblížiť atmosféru domova. Táto forma bývania teda rieši problémy len osôb so zdravotným postihnutím. Počet bytových jednotiek chráneného bývania je veľmi nízky a vôbec nepokrýva potrebu spoločnosti.

Krízové centrá

V slovenskej spoločnosti existujú inštitúcie a organizácie, ktorých hlavnou úlohou je pomoc obetiam násilia, tým ktorým si už z akýchkoľvek dôvodov, nedokážu alebo nevedia pomôcť sami. Práve fakt, že počet obetí domáceho násilia každým rokom stúpa a dostupné štatistiky a výskumy o domácom násilí neukazujú reálne čísla, pretože počet obetí je oveľa vyšší, nakoľko jeden z hlavných problémov domáceho násilia je vysoká latencia, bol práve podnet na to, aby sa na našom území zakladali takéto inštitúcie a organizácie. Kráľová píše, že hlavným cieľom, týchto inštitúcií, musí byť akútne zastavenie domáceho násilia a

bezprostredné zabránenie ďalšiemu násiliu (Králová,2007)⁷¹. Ako ďalšia forma pomoci obetiam slúžia rôzne združenia, ktoré poskytujú bezplatné sociálne, psychologické a právne poradenstvo ako napríklad občianske združenie - Pomoc obetiam násilia, ktoré slúži všetkým obetiam domáceho násilia, svedkom trestných činov a pre blízkych obeť respektíve obetí. Informácie o týchto službách poskytuje Linka pomoci obetiam - 0850 111 321. Pre týrané ženy slúži ako forma pomoci Občianske združenie Aliancia žien Slovenska. Toto združenie poskytuje vo svojom Krízovom centre okrem poradenstva aj asistenciu a pomoc. Pre deti, ktoré sa stali obeťami týrania, zneužívania a zanedbávania, rovnako aj pre týrané ženy a ohrozené rodiny slúži Občianske združenie Náruč. Toto občianske združenie poskytuje aj možnosť ubytovania detí. Okrem nich pôsobia aj iné organizácie, čiastočne alebo úplne naviazané na rozpočet samospráv, štátu, alebo grantov.

Avšak ich služby sú určené opäť len malému okruhu osôb a to týraných žien a detí. Počet bytových jednotiek je rovnako ako pri chránenom bývaní nepostačujúci a ani zďaleka nepokrýva skutočné potreby spoločnosti.

Analytická časť podkapitoly

Je potrebné zdôrazniť odkázanosť osôb s problematickým uplatnením na trhu práce na systém sociálnej intervencie a pomoci. Tento systém v SR je zabezpečovaný prostredníctvom právnych noriem a prostredníctvom sociálnej intervencie (alebo sociálnej pomoci). Systém sociálnej pomoci má preventívnu funkciu a záchrannú funkciu.

Je vhodné zhrnúť súčasný stav a zároveň načrtnúť želaný stav systému sociálnej pomoci a práce v SR. Náklady na aplikáciu sociálneho ochranného systému sú veľmi vysoké. No i napriek značným výdavkom štátneho rozpočtu SR realizuje množstvo systémových nástrojov. Otázna je úplnosť tohto systému a rovnako i efektívnosť. Slovenská spoločnosť sa vyvíja a

71 KRÁLOVÁ, S. (2007), Mosty k pomoci - Od dobrého úmyslu, k dobrej spolupráci, s. 15, In: Výročná správa o činnosti záujmového združenia žien Fenestra, VIENALA v Košiciach

menia sa i požiadavky majority na výklad pojmu ľudská dôstojnosť a minimálne životné štandardy. Rovnako sa mení trh práce, vzniká tlak na systém vzdelávania a systém sociálno-právnej ochrany detí. Tieto zmeny v spoločnosti spôsobujú tlak na zmeny v systéme sociálnej pomoci. Je vhodné si uvedomiť, že žiadne opatrenie štátu nie je dokonalé a doživotne platné. Je pochopiteľné, že životný cyklus štátnej sociálnej pomoci je obmedzený a podlieha potrebe zmien a korekcií. Preto cieľom tejto podkapitoly je pomenovať nielen bariéry, ale v tomto prípade i funkčnosť systému. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že program terénnej sociálnej práce je vynikajúcim a progresívnym nástrojom systému sociálnej pomoci, ktorého uplatňovanie prináša benefity ako pre cieľové skupiny, ku ktorým je pomoc smerovaná, tak i celej spoločnosti. Nedokonalosti systému vo forme jeho neúplnosti, absencie niektorých služieb pre rôzne skupiny obyvateľstva a nízka dostupnosť niektorých služieb predstavujú základ, pre identifikáciu nástrojov smerujúcich k efektívnemu pozmeneniu systému a jeho vylepšeniu:

1. **Nedostatočné prepojenie verejnoprávnej TSP s potrebami samospráv, škôl a iniciatívou ostatných komunít.**

5.2.1.1 Nedostatočná úroveň komunikácie

Komunikačné problémy sa nevzťahujú len na TSP, ale na celý systém verejnej správy. Napojenie TSP na samosprávy je prirodzené a je potrebné tento prirodzený model ponechať. Problémy samospráv, škôl, základnej zdravotnej starostlivosti v obciach sú však natoľko rozsiahle, že samosprávny model postavený na volených zástupcoch a nie odbornom výbere vnáša do systému TSP nejednotnosť a to najmä v systéme určovania priorít a následne v oblasti prijímania strategických rozhodnutí. Hoci komunikácia zo strany TSP smerom k samosprávam, školám a lekárom prebieha, opačné smerovanie komunikácie je slabšie. Problémy, ktoré TSP v samosprávach rieši, sú zvyčajne vnímané ako rómsky problém, ktorý má riešiť štát, nakoľko ten je za súčasný stav zodpovedný. A práve zodpovednosť samospráv za život všetkých miestnych komunít je v rukách samosprávy a nie štátu. Štát je reálne spoluzodpovedný za súčasný stav MRK. Avšak samosprávy sa spoluzodpovednosti nedokážu

zbaviť a musia ju znášať. Ak sa samospráva dokáže starať o komunity seniorov, mamičiek s deťmi, športovcov, musí sa rovnako starať aj o komunity, ktoré sú problémové. Spoločenská zodpovednosť samospráv je v prípade TSP zásadná a nie je možné ju ignorovať. Ako však dosiahnuť, aby bola táto spoločenská zodpovednosť samospráv aj reálne aplikovaná? Ako zlepšiť komunikáciu medzi subjektami pôsobiacimi na TSP? (Viac v kapitole č.7)

5.2.1.2 Obmedzenie samospráv ako zamestnávateľov TSP pri pridelovaní úloh TSP

Samosprávy všeobecne vítajú činnosť TSP v obciach. Avšak model riadenia TSP je komplikovaný. Za účelom udržania odborného dohľadu a najmä odborného koordinovania činnosti TSP v konkrétnych obciach bol zavedený systém tzv. koordinátorov. Regionálny koordinátor (RK) je zamestnanec IA MPSVR SR s pôsobnosťou v regiónoch Slovenska. Hlavnou náplňou jeho práce je zabezpečenie koordinácie výkonu terénnej sociálnej práce v obciach. Dôvody, prečo IA MPSVR SR umiestnila do vnútornej organizačnej štruktúry samospráv externý článok vo forme regionálneho koordinátora, sú po odbornej stránke pochopiteľné. Avšak cudzí element vo vnútornej organizačnej štruktúre samosprávy pôsobí mimoriadne rušivo, nakoľko obmedzuje možnosti priameho riadenia zamestnancov. TSP teda nie sú často riadení nadriadeným podľa vnútornej organizačnej štruktúry samosprávy, ako by sa očakávalo, ale cudzím subjektom. Samosprávy sú týmto zásahom do ich manažérskej slobody značne obmedzované. Strácajú možnosť riadenia vlastných zamestnancov, čím sa narušuje aj princíp subordinácie zavedený do pracovnoprávných vzťahov Zákonníkom práce. Pri dobrej vôli je možné dohodnúť s regionálnym koordinátorom takú formu spolupráce, ako pri outosrcingu niektorých služieb. Tento formát však nie je v samosprávach bežný a teda ani zaužívaný. Neobvyklosť externého riadenia dlhodobých strategických projektov spôsobuje napätie vo vzťahoch medzi samosprávami a koordinátormi. Následne sa napätie prenáša aj na TSP a MRK.

5.2.1.3 Regionálni koordinátori nekomunikujú dostatočne so zástupcami stredných škôl, základných škôl a materských škôl. Komunikácia prebieha na úrovni TSP a zástupcov škôl. Regionálni koordinátori sú len informovaní o vývoji situácie a následne pridelujú TSP úlohy.

Forma komunikácie, ktorá je realizovaná týmto spôsobom, už svojou podstatou nemôže byť efektívna. Regionálny koordinátor však nespochybniteľne je článkom manažmentu TSP a preto je potrebné ho zapojiť do intenzívnej komunikácie so vzdelávacími a aj inými subjektami komunitného charakteru.

5.2.2. Nedostatok terénnych sociálnych pracovníkov v systéme

5.2.2.1 Nízke platové ohodnotenie terénnych sociálnych pracovníkov

Slovensko by na efektívne riešenie problémov MRK potrebovalo oveľa viac odborníkov z radov terénnych sociálnych pracovníkov. Absolventi vysokých škôl v odbore sociálna práca sa zvyčajne rozhodujú medzi prijatím atraktívneho zamestnania v súkromnom sektore s vyšším platovým ohodnotením a medzi náročnou prácou v teréne, ktorá prináša mimoriadne psychické zaťaženie za nízku mzdu. Je zrejmé, že väčšinovým zamestnávateľom TSP na Slovensku je IA MPSVR SR. Čiže hľadať konkurenčné ponuky práce v tejto oblasti nie je možné. To spôsobuje odliv kvalifikovanej pracovnej sily do iných odvetví národného hospodárstva

5.2.2.2 Zvýšená náročnosť práce TSP v oblasti administratívy a málo priestoru pre intervenciu v teréne

Pomer administratívnej práce a reálneho výkonu TSP by mal byť podľa aktuálne nastaveného systému 30:70. Z pohľadu úloh TSP je potrebné zvážiť tento pomer a zamyslieť sa nad opodstatnenosťou 30% administratívnych prác. Už z názvu TSP vyplýva fakt, že drvivá väčšina ich práce má prebiehať v teréne. Pre TSP je potrebné stráviť veľa času dohľadávaním informácií na internete na úkor možnosti práce v teréne. Jedná sa najmä o právne informácie ohľadom rozvodov, zmlúv a pracovných vzťahov. A práve práca strávená za počítačom pri dohľadávaní informácií si pracovníci nepočítajú do administratívy. Možnosť konzultácie právnych otázok rodinného, pracovného a občianskeho práva neexistuje, čo spôsobuje odčerpávanie pracovného času určeného na prácu v teréne. Je potrebné oceniť iniciatívu terénnych sociálnych pracovníkov v oblasti získavania potrebných informácií a ďalej rozvíjať svoje vedomosti. Avšak odbornosť právnik nie je možné nahradiť informáciami z internetu.

5.2.2.3 Počet pracovníkov TSP určujú tabuľky a nie reálna situácia v komunite. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné prehodnotiť potrebu počtu pracovníkov TSP individuálne podľa miery reálnej potreby v tej ktorej samospráve. Je pochopiteľné, že pri zavádzaní systému TSP sa určovala potreba počtu terénnych sociálnych pracovníkov podľa tabuľkových a štatistických informácií. Dnes však disponujeme skúsenosťami, ktoré je potrebné pretaviť do praxe a upraviť systém určovania potreby počtu pracovníkov TSP. Druhým dôvodom je i zmena spoločnosti a neustále rozširovanie úloh, ktoré musia pracovníci TSP v praxi riešiť. Sú to najmä drobné úlohy, ktoré postupnou kumuláciou spotrebúvajú značnú časť pracovného času a tým vytvárajú tlak na potrebu prijatia ďalšieho pracovníka do tímu. Veľmi zaujímavou sa javí možnosť rozšíriť okruh pracovníkov o osoby s nižším vzdelaním za účelom asistencie TSP, alebo za účelom realizácie pomocných prác. Uvedené úlohy by často zvládali aj nezamestnané osoby priamo z komunit.

5.2.3 Externé systémové anomálie

5.2.3.1 Obmedzená spolupráca medzi externými subjektami a TSP

Systém TSP je možné vnímať ako komplexný okruh spoločenských vzťahov zasahujúci prierezovo viaceré odvetvia národného hospodárstva. Nakoľko sa jedná o otvorený globálny systém, jeho izolovaná existencia nie je možná. Najčastejšie TSP spolupracuje s úradmi práce, centrami pedagogicko- psychologického poradenstva a inými štátnymi úradmi (najmä súdy, Sociálna poisťovňa a pod.) Do systému by sa však malo zapojiť oveľa viac subjektov a to najmä z oblasti poskytovateľov bývania, sprostredkovateľov práce, práva a psychológie. Nedávne škandály ohľadom zaradenia zdravých detí do špeciálnych škôl na základe nesprávnych posudkov sú jedným z príkladov problémových oblastí, na ktoré terénny sociálny pracovník nemá dosah, hoci by kompetencie v rozsahu preskúmania posudku mohli byť terénnym sociálnym pracovníkom vytvorená. Preto pod pojmom obmedzená spolupráca je nutné chápať jednak potrebu rozšírenia kompetencií v oblasti preskúmania rozhodnutí spolupracujúcich organizácií a rovnako i potrebu podpory vytvárania subjektov, ktoré by činnosť TSP zakcelerovali a zefektívni.

5.2.3.2 Obmedzené kompetencie v prípade zásahu do rodičovských práv

Terénny sociálny pracovník má len minimálne právo zasahovať do výkonu rodičovských práv pri sociálno-právnej ochrane dieťaťa. Súvislosť medzi nezamestnanosťou, resp. sociálnou odkázanosťou a zlým alebo nedostatočným vzdelaním je nepopierateľná. Napríklad terénny sociálny pracovník nedisponuje kompetenciou zasiahnuť do výkonu rodičovských práv pri voľbe ďalšieho vzdelávania, pri povinnej príprave dieťaťa na vzdelávanie a do výchovy dieťaťa v prípade, že sa dieťa správa asociálne v školskom kolektíve, resp. na verejnosti. Nakoľko sú deti budúcnosťou našej spoločnosti, je nutné, aby terénni sociálni pracovníci nadobudli isté oprávnenia smerujúce k ochrane detí a zasahujúce do výchovy detí.

Desaťtisíce detí žijúcich v rómskych getách a osadách sú vystavené absurdným životným podmienkam. Vo vyspelých európskych krajinách, ku ktorým sa hlási i Slovensko, nie je možné, aby dieťa nemalo prístup k pitnej vode, hygiene, zdravotne nezávadnému bývaniu a jedlu. Sú to jeho základné práva. Na Slovensku máme deti druhej kategórie, ktorým je množstvo ich práv upieraných. Ak by sme fokus rozšírili na rovnosť prístupu ku vzdelávaniu, diskriminačné bariéry by boli obrovské. Práve terénni sociálni pracovníci, pedagógovia a komunitní pracovníci by mali mať významne posilnené kompetencie v oblasti ochrany práv dieťaťa a v oblasti práva dočasného a bezodkladného zásahu do rodičovských práv s cieľom chrániť dieťa, jeho dôstojnosť, rovnosť pred zákonom a spoločnosťou.

5.2.3.3 Nedostatočná motivácia klientov spolupracovať s terénnymi sociálnymi pracovníkmi

Klienti TSP sú často osoby na okraji spoločnosti a ich fyzické i duševné zdravie je konfrontované s mimoriadnymi životnými situáciami. Práve tento jav zvyšuje pravdepodobnosť úpadku osobnosti jednotlivca do stavu apatie voči ponúkaným riešeniam. Neochota vystúpiť z roky zaužívaného stereotypu chudoby, návykov a závislostí často vnútorne bráni jednotlivcovi prijať pomoc zo strany terénnych sociálnych pracovníkov, resp. ho stavia až do opozície proti nim. Motivácia klientov je jeden obrovský problém. Absencia motivačných programov pre klientov TSP je zásadnou prekážkou pre efektívne riešenie zlej životnej situácie klientov.

5.2.3.4 Potreba rozširovania poznatkov najmä v oblasti práva

Pracovníci TSP sú denne konfrontovaní s právnymi otázkami, na ktoré nepoznajú odpovede. Neustále zmeny právnych noriem v oblasti sociálneho, pracovného práva, zložitost' systému občianskeho a rodinného práva spôsobujú potrebu neustáleho obnovovania poznatkov, a zároveň i potrebu získavania nových poznatkov. Vzdelávanie terénnych sociálnych pracovníkov v oblasti práva je rovnako potrebné ako vzdelávanie iných pracovníkov v súkromnom sektore (viac v kapitole č.7).

5.2.4 Mimoriadne administratívne komplikovaný sociálnych dávok a ich neprehľadnosť

Neprehľadnosť systému sociálnych dávok, významné obmedzenia v oblasti udeľovania sociálnej pomoci a zložitost' formulárov a žiadostí spôsobuje vysoké administratívne zaťaženie pracovníkov TSP. Systém sociálnych dávok je natoľko zložitý, že klienti TSP často nedokážu spracovať a vyplniť formuláre. Preto prenášajú túto úlohu na pracovníkov TSP a tým im uberajú pracovný čas potrebný pre terénnu intervenciu. Je pochopiteľné, že terénny sociálny pracovník pomôže klientovi s formalitami, avšak tie by nebolo potrebné prenášať na štátom a EÚ plateného zamestnanca, len preto, aby iný štátom platený zamestnanec tieto formuláre skontroloval a založil do spisu.

Problém je potrebné vnímať aj z pohľadu náročnosti na personálne zabezpečenie poskytovania týchto dávok zo strany úradov práce alebo Sociálnej poisťovne. Miera efektívnosti administrovania dávok viaže na seba množstvo pracovných síl, ktoré sú platené zo štátneho rozpočtu. Čím menej dávok, tým menej administratívnych pracovníkov, tým vyššie HDP. Reforma sociálnej pomoci je viac ako potrebná avšak je to mimoriadne odborne i politicky náročný proces. Je potrebné brať do úvahy, že redistribúcia sociálnej pomoci je verejnosťou vnímaná negatívne a je jedným zo spúšťačov extrémizmu v spoločnosti.

Tabuľka č.1: Prostriedky na sociálne dávky a príspevky UPSVR 2016, spracovaná autormi. UPSVR podľa zverejnených štatistík v roku 2016 vyplatilo dávky v nasledovnej štruktúre:

Prostriedky na sociálne dávky a príspevky UPSVAR 2016	€	priem.počet poberateľov	priem.ročná dávka	priem. mesačná dávka
Dávky v hmotnej núdzi spolu	200 613 578	105 590	1 899,93	158,33
- z toho uchádzačom o zamestnanie	137 094 782	74 528	1 839,51	153,29
Podpora rodiny	721 073 673	685 354	1 052,12	87,68
- z toho rodičovský príspevok	343 907 395	141 065	2 437,94	203,16
- z toho prídavok na dieťa	307 142 482	653 218	470,20	39,18
Príspevok na ŤZP	132 428 092	166 794	793,96	66,16
Príspevok na opatrovanie	89 674 353	54 666	1 640,40	136,70
- z toho dôchodcovia opatrujúci ŤZP	23 667 317	22 042	1 073,74	89,48
- z toho ostatné osoby opatrujúce ŤZP	65 272 528	21 960	2 972,34	247,69

Zdroj:http://www.upsvar.sk/statistiky/socialne-veci-statistiky/2016/2016-socialne-davky.html?page_id=583002⁷²

Extrémizmus je podporovaný neznalosťou reálnej štruktúry výdavkov štátneho rozpočtu. Situáciu zhoršuje aj skutočnosť, že neexistuje žiaden marketingový nástroj, ktorý by efektívne tieto informácie šírili najmä v radoch žurnalistov a médií, ktorí následne informácie majú spracúvať a šíriť ich.

Pre porovnanie s inými výdavkami štátneho rozpočtu uvádzame nasledovné:

⁷² http://www.upsvar.sk/statistiky/socialne-veci-statistiky/2016/2016-socialne-davky.html?page_id=583002

Rezort	klasifikácia výdavku štátneho rozpočtu	suma v € za rok 2016	%-ny podiel na celkových výdavkoch ŠR
MPSVR SR	Dávky v hmotnej núdzi spolu	200 613 578	1,23%
	Podpora rodiny	721 073 673	4,44%
	Príspevok na ŤZP	132 428 092	0,82%
	Príspevok na opatrovanie	89 674 353	0,55%
MF SR	efektívny výber daní	219 696 251	1,35%
	tvorba metodiky, riadenie, kontrola, vládny audit a vnútorný audit verejných fi	202 912 945	1,25%
MŽP SR	starostlivosť o životné prostredie	103 634 791	0,64%
MŠ SR	vysokoškolské vzdelávanie a veda, sociálna podpora študentov VŠ	462 032 666	2,84%
	Národný program výchovy, vzdelávania a mládeže		0,00%
MZ SR	Zdravotná starostlivosť	1 419 128 498	8,73%
MP a RV SR	Stabilizácia poľnohospodárstva a trhov poľ.komoditami	478 692 572	2,95%
	Program rozvoja vidieka	348 202 196	2,14%
MD a V SR	Príprava projektov plánovaných na financovanie EU	110 000 000	0,68%
	železničná doprava	580 460 276	3,57%
Celkové výdavky štátneho rozpočtu 2016		16 247 201 237	

Tabuľka č.2: výdavky štátneho rozpočtu, Tabuľka spracovaná autormi.

Zdroj: https://www.slov-lex.sk/static/prilohy/SK/ZZ/2015/411/20160101_4553691-2.pdf

a Zákon o štátnom rozpočte na rok 2016 č.411/2015 Z.z.⁷³

Z uvedeného vyplýva, že dávky v hmotnej núdzi tvoria v roku 2016 len 1,23% výdavkov štátneho rozpočtu. V „Podpore rodiny“ je nutné chápať najmä podporu rodičovstva vo forme príspevkov pri narodení dieťaťa, rodičovských príspevkov a náhradnú starostlivosť. Tieto dávky prijíma celá spoločnosť a nielen vylúčené komunity.

Za zváženie stojí porovnanie nákladov na železničnú dopravu, kde bolo nasmerovaných v roku 2016 až 580 mil. €. Približne rovnaké výdavky, ako je hodnota dávok hmotnej núdzi štát vypláca na efektívny výber daní, alebo vnútornú kontrolu verejných financií. Na dlhovou službu štátneho rozpočtu bolo naplánovaných až 1,191 mld €. Tým autori nechcú poukazovať na plytvanie v štátnom rozpočte ale porovnať mieru záťaže štátneho rozpočtu dávkami v hmotnej núdzi ako príčinou vo verejnosti šíreného extrémizmu.

⁷³ https://www.slov-lex.sk/static/prilohy/SK/ZZ/2015/411/20160101_4553691-2.pdf a Zákon o štátnom rozpočte na rok 2016 č.411/2015 Z.z.

Podkapitola č. 5.3.

Nezáujem o systém inkluzívneho zamestnávania zo strany zamestnávateľov

Teoretická časť

Sociálny podnik pracovnej integrácie (ďalej len SPPI) na účely zákona o službách zamestnanosti je **právnická alebo fyzická osoba**, ktorá:

- a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov;
- b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájst' zamestnanie na otvorenom trhu práce;
- c) najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok;
- d) je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

(<http://www.nro.vlada.gov.sk/socialne-podniky/>).⁷⁴

EÚ sa snaží o aktívne začleňovanie a plnú účasť zdravotne postihnutých osôb v spoločnosti v súlade s prístupom EÚ k otázkam zdravotného postihnutia zohľadňujúcim ľudské práva. Zdravotné postihnutie je otázkou práv a nie voľnosti rozhodovania. Tento prístup je podstatou Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCRPD), ktorého zmluvnou stranou je aj Európska únia. Európska komisia v roku 2010 prijala európsku stratégiu pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020, ktorá vychádza z UNCRPD a berú sa v nej do úvahy skúsenosti získané z realizácie akčného plánu pre ľudí so zdravotným

74 <http://www.nro.vlada.gov.sk/socialne-podniky/>

postihnutím (2004 – 2010). Zároveň je potrebné dodať, že inkluzívne zamestnávanie nie je určené len pre zdravotne postihnutých, ale pre všetky skupiny obyvateľov ohrozené sociálnym vylúčením, alebo sociálnym vylúčením trpiace.

Inkluzívny rast predstavuje jeden z troch pilierov Stratégie Európa 2020. Jeho vymedzenie je všeobecné – v rámci otvorenej metódy koordinácie majú členské štáty voľnú ruku pri voľbe spôsobu jeho dosahovania s ohľadom na situáciu v danej krajine. Takýto prístup zavedenia inkluzívneho zamestnávania má ambíciu zohľadniť špecifické okolnosti v podmienkach Slovenska. Medzi hlavné ciele zavedenia inkluzívneho zamestnávania patria: zníženie dlhodobej nezamestnanosti. Inkluzívne zamestnávanie nemožno chápať ako všeliek, ktorý sám o sebe vyrieši dlhodobú nezamestnanosť. Jeho jedinou úlohou je dať súčasným dlhodobo nezamestnaným a osobám uchádzajúcim sa o účasť na trhu práce reálnu šancu na získanie štandardného zamestnania. Nemá ciele v oblasti vzdelávania alebo migrácie (tieto musia byť súčasťou štandardnej aktívnej politiky trhu práce) a jeho úlohou nie je ani naprávanie problematických častí systému dávok v hmotnej núdzi. Účasť cieľovej skupiny na inkluzívnom zamestnávaní bude časovo obmedzená, cieľom čoho je motivovať osoby k nájdeniu si stabilného pracovného miesta.⁷⁵ (Páleník, Páleník, Oravcová, 2013).

Význam sociálnych podnikov spočíva v tom, že pripravujú podmienky pre rozširovanie pracovných príležitostí, vytvárajú udržateľné pracovné miesta, zabezpečujú, aby vytvorené materiálne hodnoty neodtekali z lokálnej ekonomiky, prispievajú k regenerácii komún, vytvárajú finančné hodnoty sociálneho a environmentálneho charakteru, identifikujú a podporujú potreby miestnych komún (najmä SPPI prevádzkované obcami), zlepšujú poskytovanie služieb, ktoré uspokojujú lokálne potreby občanov, sú prístupné ekonomicky neaktívnym ľuďom.

Sociálne podniky môžu byť prostriedkom k získaniu konvenčného zamestnania, vytvárať stabilné pracovné miesta, udržať príjmy a k ozdraveniu neziskových organizácií alebo obce,

75 PÁLENÍK,V. – PÁLENÍK, M. – ORAVCOVÁ,I. (2013), Inkluzívne zamestnávanie, s. 104, INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI v Bratislave, ISBN 978-80-970204-4-6

aktivovať ľudí k pozitívnym občianskym postojom, primeraným spôsobom akumulovať príjmy na sociálne služby, identifikovať dotknuté záujmové skupiny a prispievať k uspokojovaniu ich potrieb, zlepšiť dostupnosť služieb pre klientov, ktorí to skutočne potrebujú a zapojiť ekonomicky neaktívnych alebo znevýhodnených ľudí do podnikateľských aktivít alebo činností.

Podstatou činnosti SPPI je jeho konkurencieschopnosť a trvalá udržateľnosť. Filozofia konkurencieschopnosti a udržateľnosti má zabezpečiť trvaloudržateľný rozvoj celej komunity (obce, dlhodobo nezamestnaných, i samotných podnikov). Tento spôsob aplikácie inkluzívneho zamestnávania vychádza aj zo zlých skúseností s podporovaným zamestnávaním, kedy po skončení finančnej podpory tejto formy zamestnávania zanikli podporované pracovné miesta a cieľová skupina sa opätovne ocitla v záchranej sieti sociálneho systému. Najst' trvalé a zmysluplné riešenie si vyžaduje organizáciu činnosti zamestnávateľa tak, aby bol schopný udržať sa na trhu a vytvorené pracovné miesta dlhodobo udržiavať. SPPI sú prechodnou alebo dočasnou formou zamestnávania, nakoľko inkluzívny trh práce má podporovať jednotlivca do doby, kedy bude schopný vstúpiť do na komerčný trh práce. Zároveň je však dôležité dodať, že inkluzívne zamestnávanie je určené aj pre osoby, ktorých osobnostné predpoklady nie sú natoľko perspektívne, aby sa s nimi dalo počítať ako s ľudskými zdrojmi komerčného trhu práce. Jedná sa najmä o osoby s duševným postihnutím, alebo poruchami osobnosti, ktoré sa prejavujú ich asocializáciou, a teda i ťažkou integrovateľnosťou na komerčnom trhu práce. Pre tieto osoby neexistuje systémová ochrana a s vysokou pravdepodobnosťou nebudú dlhodobo zamestnateľné.

Analytická časť

Systém SPPI je určený len pre osoby evidované ako uchádzači o zamestnanie dlhšie ako 12 mesiacov. Ostatné osoby, ktoré nespĺňajú dobu evidencie, hoci sú bez práce oveľa dlhšie ako 12 mesiacov sa nemôžu do systému SPPI zapojiť. Jedná sa najmä o ženy po skončení rodičovského príspevku alebo po skončení opatrovania závislej osoby. Nakoľko sa jedná o nástroj aktívnej politiky trhu práce, je pochopiteľné, že má za cieľ smerovať ku zníženiu

nezamestnanosti. Najčastejším dôvodom je ich záväzkové zaťaženie – jednotlivci čelia takým veľkým finančným záväzkom, že nie sú ochotní nastúpiť do riadnej legálnej práce. Jedná sa často o záväzky súvisiace s plnením vyživovacej povinnosti, splácania exekúcií, alebo plnenia povinných platieb voči samospráve (poplatky za odpad a dane).

Ako je už vyššie uvedené, trh práce je aktuálne mimoriadne dynamický a nastávajú v ňom zásadné štrukturálne zmeny. Tieto zmeny by preto mala zreflektovať aj aktívna politika trhu práce. Na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily pri relatívne vysokej nezamestnanosti a pri druhej najnižšej zamestnanosti v krajinách V4 (posledné je Poľsko) je potrebné reagovať tak, aby osoby, ktoré sa nachádzajú mimo trh práce, ktoré sú zdravé a práce schopné, ktoré sú schopné nastúpiť na trh práce, boli informované o možnostiach nástupu do zamestnania, motivované nastúpiť do zamestnania a bola im poskytnutá pomoc pri prechode s pasivity do aktívneho výkonu práce práve prostredníctvom SPPI.

Príspevok poskytuje UPSVR na základe zmluvy počas 12 mesiacov najviac vo výške 50% z celkovej ceny práce, vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

Príspevok sa poskytuje najviac vo výške 40 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predlžuje poskytovanie príspevku, najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov.

Na Slovensku k 1.7.2017 existuje len 5 SPPI. Len jedna organizácia má postavenie SPPI priznané pred rokom 2017 (Nezábudka, n.o. Z Fiľakova má priznané postavenie SPPI od 12.5.2009). Ostatným 4 organizáciám bol status SPPI priznaný v roku 2017. Právna forma SPPI je nasledovná:

- 1 nezisková organizácia
- 1 občianske združenie

- 1 obec
- 2 obecné podniky

Paradoxom je, že k 1.7.2017 o status SPPI prišlo 90 subjektov a 3 subjekty majú pozastavený status SPPI. Dôvody sú predmetom dotazníkového prieskumu, ktorého vyhodnotenie sa nachádza v kapitole č.7.

Z uvedeného je možné skonštatovať, že na trhu práce chýba veľký počet inkluzívnych pracovných miest a teda aj inkluzívnych zamestnávateľov, ktorí by ich vytvorili.

Okrem samotného inkluzívneho zamestnávania chýba aj úprava Zákona o verejnom obstarávaní, ktorý by zohľadnil zhoršenú konkurencieschopnosť týchto podnikov.

Podkapitola č. 5.4.

Špecifické nedostatky vzdelávacieho systému

Teoretická časť

Úloha vzdelávania vo vzťahu k osobám so zhoršenou uplatniteľnosťou na trhu práce je mimoriadne významná. Vzdelávanie však musí byť kvalitné, primerané potrebám trhu práce a primerané schopnostiam vzdelávanej osoby. Ústava SR v článku 42 uvádza:

- (1) Každý má právo na vzdelanie. Školská dochádzka je povinná. Jej dĺžku po vekovú hranicu ustanoví zákon.
- (2) Občania majú právo na bezplatné vzdelanie v základných školách a stredných školách, podľa schopností občana a možnosti spoločnosti aj na vysokých školách.

Ústava teda garantuje občanovi SR právo na vzdelanie a zároveň občana zaväzuje vzdelávať sa. Následné právne normy, ktoré vzdelávanie upravujú, viažu povinnosť občana plniť si povinnú školskú dochádzku.

Cieľom týchto ustanovení je garantovať občianske právo na vzdelanie, ale i zaväzovať

občanov pracovať na svojom vzdelávaní do takej minimálnej miery, aby prostriedky investované do jeho vzdelania boli spoločnosti prinavracané formou podieľania sa jednotlivca na HDP celej spoločnosti. Jedná sa teda o spoločenskú zodpovednosť za rozvoj budúcich generácií slovenskej populácie a o individuálnu zodpovednosť najmä rodičov za vzdelanie ich detí.

Ďalším atribútom je celoživotné vzdelávanie, kedy je spoločenská zodpovednosť chápaná vo forme podpory ďalšieho vzdelávania dospelých. Individuálna zodpovednosť občanov v oblasti celoživotného vzdelávania je však značne potláčaná absenciou efektívnosti takto získaného vzdelania. Realitou súčasnej doby je vyššia hodinová odmena remeselníka, ako hodinová odmena atestovaného lekára. Táto deformácia trhu práce spôsobuje zníženú motiváciu občanov SR ďalej sa vzdelávať a rozvíjať svoje poznatky. Je dôležité dodať, že celoživotné vzdelávanie je zvyčajne hradené zo strany jednotlivca, alebo zamestnávateľa, teda nie zo štátneho rozpočtu.

Objektívnu stránku kvality života vyše 150 krajín sveta monitoruje od roku 1990 United Nations Development Programme (Rozvojový program OSN). Každoročne zverejňuje poradie krajín podľa Human Development Index⁷⁶. Ide o indikátor zložený z troch hlavných položiek:

- výška hrubého domáceho produktu na 1 obyvateľa,
- priemerný stupeň dosiahnutého vzdelania,
- očakávaná dĺžka života.

Slovensko v roku 2015 dosiahlo nasledovné hodnoty týchto zložiek:

Ukazovateľ	Slovensko	Nórsko
Human Development Index	0,85	0,95

⁷⁶ http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf

výška hrubého národného dôchodku na obyvateľa	26.764 USD	67.314 USD
miera gramotnosti	99,60%	100,00%
stredná dĺžka života pri narodení	76,4 roka	81,7 roka
Populácia s minimálne sekundárnym vzdelaním	99,30%	95,30%
Podiel nákladov na vzdelávanie na HDP	4,10%	7,40%
Počet žiakov pripadajúcich na 1 učiteľa	15	9
Odborná kvalifikácia učiteľov	100,00%	100,00%

TABUĽKA Č.3: INDIKÁTORY INDEXU ĽUDSKÉHO ROZVOJA PODĽA UNDP PRE SR ZA ROK 2015, Zdroj: UNDP, 2016

http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf

Tabuľka spracovaná autormi

Podľa Human Development Report 2016 je za rok 2015 krajinou s najvyššou kvalitou života Nórsko s HDI na úrovni 0,95 (pre porovnanie: priemerný Nór za rok vyprodukuje hodnoty za takmer 67.614 USD, miera gramotnosti je takmer 100 % a stredná dĺžka života je 81,7 roka). Za ním nasledujú Austrália, Švajčiarsko, Nemecko, Dánsko, Singapur, Holandsko, Írsko, Island, Kanada, atď.

Stratégia rozvoja slovenskej spoločnosti ⁷⁷ očakáva, že školské vzdelávanie by malo poskytnúť nástroje na celoživotné učenie, na schopnosť učiť sa pestovať u žiakov motiváciu k

77 Stratégia rozvoja slovenskej spoločnosti, 2010, s. 271.

celoživotnému vzdelávaniu potrebnému pre osobný rozvoj žiakov a študentov, na získanie schopností zamestnať sa a na rozvoj sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva.

Lisabonská stratégia zdôrazňuje potrebu prípravy žiaka na vstup do vzdelanej spoločnosti so stále sa zvyšujúcou sociálnou súdržnosťou a s vysokou schopnosťou konkurencie a dynamiky.

Biela kniha Európskej komisie akcentuje, že pozícia každého jednotlivca v spoločnosti bude čoraz väčšmi určovaná na základe jeho vedomostí, ktoré nadobudol. Podľa Bielej knihy⁷⁸ možno zhrnúť a upraviť, že kvalita školy je miera naplnenia vytýčených cieľov: širokej základne vedomostí, rozvíjania schopností jednotlivca zamestnať sa a zaradiť sa do ekonomického života, záujmu o získavanie nových vedomostí, humanistických princípov, užšej spolupráce škôl a podnikov, rovnocenného prístupu k investíciám do odbornej prípravy, pričom kvalitná edukácia bojuje proti vylúčeniu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo sociálne znevýhodneného prostredia.

Z uvedeného vyplýva, že vzdelanie je jedným zo základných stavebných pilierov vyspelej spoločnosti.

Analytická časť

Za účelom identifikácie prekážok v oblasti zamestnávania osôb so zhoršenou uplatniteľnosťou na trhu práce, je potrebné rozdeliť tieto bariéry do dvoch skupín:

- Vzdelávanie smerujúce k dosiahnutiu profesionálnej kvalifikácie
- Ďalšie vzdelávanie po získaní kvalifikácie (celoživotné vzdelávanie)

⁷⁸ Podľa dokumentu Biela kniha Európskej komisie, kde sa navyše uvádza aj „ovládanie troch jazykov Európskeho spoločenstva“ a menovite neuvádza „naplnenie humanistických princípov“.

5.4.1. Vzdelávanie smerujúce k dosiahnutiu profesionálnej kvalifikácie

5.4.1.1. Bariéry v oblasti predškolského vzdelávania

Súčasná právna úprava ukladá dieťaťu povinnosť absolvovať predprimárne vzdelávanie v materskej škole jeden rok pred začatím povinnej školskej výchovy, t. j. od piateho roku veku dieťaťa. Počet voľných miest v materských školách však nepostačuje dopytu zo strany rodičov. To má vplyv nielen na dostupnosť škôlky pre potreby osobnostného rozvoja dieťaťa, ale i na možnosť rodičov uplatniť sa na trhu práce, resp. na ich vylúčenie z trhu práce.

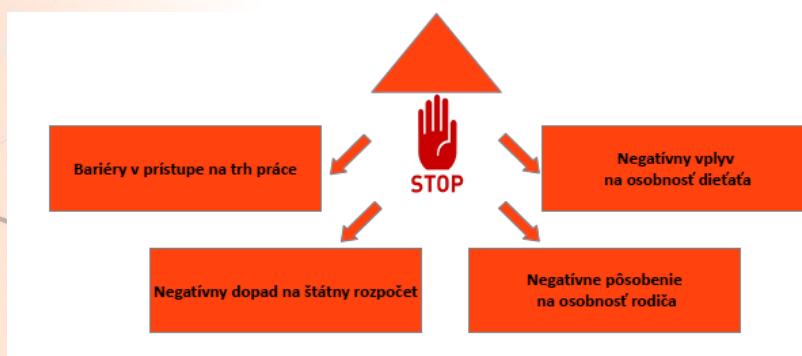
Všeobecne je tejto problematike venovaná malá pozornosť, a to najmä zo strany samospráv. Uprednostňované sú matky, ktoré pracujú a diskriminované sú nepracujúce matky, hoci by pracovať chceli, čím sa ešte prehľbuje ich vylúčenie. Tento spoločenský paradox je postavený na nedostatku počtu miest v predškolských zariadeniach a absencii kvalitného systému alternatívneho fungovania neverejných poskytovateľov.

Celospoločenské dôsledky sa postupne vyhrcojú a vytvárajú tlak na potrebu legislatívnej úpravy. Markantné dôsledky sú v oblasti:

- *negatívneho pôsobenia na trh práce* – kvalifikovaná pracovná sila zostáva doma a neponúka na trhu práce svoje schopnosti a zručnosti,
- *negatívne pôsobenie na štátny rozpočet* – rodič, ktorý zostáva doma neprodukuje HDP a neplní fondy zdravotného a sociálneho poistenia, zároveň zostáva poistencom štátu na verejné zdravotné poistenie a dôchodkové poistenie (v závislosti od statusu nepracujúceho). Multiplikačne je potrebné zdôrazniť, že výpadok zárobku rodiča pre nedostupnosť miest v predškolských zariadeniach, spôsobuje zníženie jeho spotreby a tým aj príjmy štátneho rozpočtu na DPH, spotrebných daniach a dani z príjmu.
- *negatívne pôsobenie na osobnosť rodiča* – rodič je pôsobením izolácie konfrontovaný stratou sebadôvery a následne i aktivity. Ak rodič dlhodobo nepracuje, pri nástupe do práce požaduje zvyčajne aj nižšie pracovné ohodnotenie, v porovnaní s človekom bez výpadku z trhu práce. Čím je jeho izolácia dlhšia, tým je finančné sebahodnotenie jednotlivca nižšie. Špecifickou skupinou sú rodičia, ktorí pred odchodom z trhu práce

pracovali v pozíciách, ktoré si vyžadovali špeciálne právne, daňové, účtovné a iné odborné zručnosti, ktoré podliehajú častým legislatívnym zmenám. Ich návrat na trh práce je preto potrebné urýchliť, aby sa ľahšie adaptovali do odborne náročného prostredia. Pri veľmi dlhom zotrvaní takýchto odborníkov/špecialistov mimo trh práce, často dochádza k takej veľkej strate profesionálneho sebavedomia, že si hľadajú inú často horšie platenú prácu, kde už nie sú potrebné také odborné vedomosti. Deštrukcia profesionálnej orientácie takejto osobnosti je významná a ťažko prekonateľná.

- *negatívne pôsobenie na osobnosť dieťaťa* – socializácia detí, ich adaptácia na majoritné kultúrne prostredie, získavanie základných hygienických a komunikačných návykov sú mimoriadne dôležitými zručnosťami, ktoré deti získavajú v predškolskom zariadení. Ochudobnenie detí o túto príležitosť len z dôvodu nedostatku miest považujú autori za diskriminačné. Najabsurdnejším je fakt, že diskriminácia sa týka detí, ktorých práva musia byť špeciálne ochraňované. Najmä deti z málo podnetného prostredia trpia nedostupnosťou týchto služieb. No v konečnom dôsledku na tento stav dopláca i celá spoločnosť, a to v dôsledku ich zlyhávania v základných školách, čo má za následok ich ďalšie spoločenské vyčleňovanie, nižšie vzdelanie a následne v dôsledku nízkeho vzdelania spoločenské vylúčenie a chudobu.



Obrázok č. 6: Dôsledky obmedzenej dostupnosti predškolského vzdelávania

Zdroj: autori publikácie

5.4.1.2. Základné vzdelávanie

Dostupnosť základného vzdelávania je v SR 100%-ná, a to vďaka povinnej školskej dochádzke. Základné vzdelávanie je dostupné každému dieťaťu pokiaľ to dovoľuje jeho zdravotný stav. Systém základného školstva je postavený na samosprávnom riadení, pričom obce vykonávajú prenesený výkon štátnej moci na úseku vzdelávania, ale majú i originálne kompetencie. Teda s častí je výkon základného vzdelávania hradený štátnym rozpočtom, na účet samospráv a činnosti spojené so základným školstvom ako stravovanie detí, mimoškolské aktivity sú hradené z rozpočtov samospráv. Presunom kompetencií do rúk samospráv došlo aj k prenosu spoločenskej zodpovednosti samosprávy za základné vzdelávanie, úroveň a kvalitu vzdelávania v miestnych komunitách. Prepájanie spoločenskej zodpovednosti samospráv so systémom základného vzdelávania je dôležitým krokom k progresívnemu rozvoju miestnych komunít. Akú úlohu zohráva základné školstvo v oblasti zhoršeného uplatnenia niektorých skupín obyvateľstva na trhu práce?

Kľúčovou úlohou samosprávami riadeného základného školstva je prostredníctvom znalosti vedomostných a osobnostných predpokladov žiaka, znalosti pomerov v rodine a dosažitelnosti rodiny

- vplývať preventívne proti nesprávnemu sociálnemu zaradeniu žiaka v spoločnosti
- vplývať preventívne proti zneužívaniu detí
- vplývať preventívne proti sociálno-patologickým rodinným a spoločenským javom
- vychovávať a viesť žiakov k európskym kultúrnym a spoločenským hodnotám
- vychovávať a viesť žiakov k najlepšiemu možnému osobnostnému rozvoju
- zabezpečiť pre žiakov kvalitné základné vzdelávanie
- zabezpečiť sociálnoprávnu ochranu detí (v spolupráci s UPSVR)

Z uvedeného vyplýva, že značná časť úloh základného vzdelávania je postavená na ochrane žiakov, rozvoji žiakov a vzdelávaní – teda vedomostiach. Základné vzdelávanie nie je len o dosahovaní určitého stupňa vedomostí, ale aj o socializácii, kultúre, morálke, etike a iných spoločenských hodnotách, ktoré si moderná slovenská spoločnosť ctí.

Bariéry, ktoré vznikajú základnom školstve a vplývajú na budúcu zamestnanosť detí sú zvyčajne postavené na podfinancovaní školstva a na obmedzení kompetencií učiteľov.

- Príliš vysoký počet žiakov na jedného pedagóga

Priemerný počet žiakov na jedného pedagóga v Nórsku je 9 detí a vo Veľkej Británii 7. Na Slovensku je priemerný počet detí na jedného pedagóga 15⁷⁹ (je potrebné dodať, že toto číslo významne ovplyvňujú počty žiakov detí na vidieku a v malotriednych školách, čo znamená, že vo väčšine tried na Slovensku je priemerný počet žiakov na jedného pedagóga ešte vyšší). Veľmi častým javom je, že z ekonomických dôvodov je v triedach maximálny povolený počet detí.

Počty žiakov v triedach stanovuje § 29 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V bode 5 je uvedený najvyšší počet žiakov v triede základnej školy takto: 16 žiakov v triede nultého ročníka, 24 žiakov v triede, v ktorej sú žiaci viacerých ročníkov prvého stupňa základnej školy, 22 žiakov v triede prvého ročníka, 25 žiakov v triede druhého až štvrtého ročníka, 29 žiakov v triede piateho až deviateho ročníka. Zároveň v tom istom paragrafe v bode 8 je stanovený najnižší počet žiakov v triede základnej školy a to takto: 8 žiakov v triede nultého ročníka, 6 žiakov v triede nultého ročníka v nepľnoorganizovanej základnej škole, 12 žiakov v triede, v ktorej sú žiaci viacerých ročníkov prvého stupňa základnej školy, 11 žiakov v triede prvého ročníka, 13 žiakov v triede druhého až štvrtého ročníka a 15 žiakov v triede piateho až deviateho ročníka.

Z uvedeného vyplýva, že už náš školský zákon uvádza vyššie minimálne limity počtu žiakov v triedach ako je priemerný počet žiakov vo vyspelých štátoch. Uprednostnením ekonomickej úspory systému vzdelávania pred kvalitou, dochádza k zásadnému obmedzovaniu vedomostí žiakov a tým aj ich budúcej občianskej angažovanosti, zamestnatelnosti a spoločenského uplatnenia.

- Nekvalitná integrácia detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami

Podľa § 2 písm. j) zákona č.245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, žiak so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami je žiak so zdravotným znevýhodnením t.j. zdravotným postihnutím, žiak chorý alebo zdravotne oslabený, žiak s vývinovým poruchami (vývinovými poruchami učenia, poruchami aktivity a pozornosti), žiak s poruchami správania, žiak zo sociálne znevýhodneného prostredia alebo žiak s nadaním, ktorý má tieto potreby diagnostikované školským zariadením výchovného poradenstva a prevencie. Týmto žiakom sa poskytuje vzdelanie špeciálnymi formami a metódami zodpovedajúcimi ich špeciálnym výchovno-vzdelávacím potrebám.

Osobitnou skupinou sú deti s poruchami správania. Deti s poruchami správania sa vyskytujú rovnako často v majoritnej spoločnosti ako v MRK, takže nie je pravdou, že väčšinou rómske deti sú tie „problémové“. Často sa však jedná o kombináciu sociálneho znevýhodnenia a poruchy správania, pričom pre pedagógov a spoluštudujúce deti je najťažšie obdobie dospievania detí. Zanedbanie špeciálnej výchovnej starostlivosti a odborných intervencií sa môže negatívne premietnuť do ďalšieho osobnostného vývinu žiaka a jeho života v dospelosti.

Základné školy integrujú deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Podľa metodicko-informatívneho materiálu s názvom „Žiak s poruchami správania v základnej a strednej škole“, vydaného Štátnym pedagogickým ústavom v Bratislave v roku 2013⁸⁰ pre základné a stredné školy je potrebné, aby deti s poruchami správania mali zabezpečené častejšie vyšetrenia a intervencie od odborníkov viacerých disciplín – pedopsychiatrov, detských lekárov, psychologov, rodinných terapeutov, detských neurológov, liečebných pedagógov a špeciálnych pedagógov. Potrebný je tímový prístup odborníkov. Už toto odporúčanie je pre drvivú väčšinu škôl nedosiahnuteľnou metou. Väčšina škôl nemá dostatok špeciálnych

80 LEVČÍKOVÁ M. et al., Metodicko-informatívny materiál pod názvom „Žiak s poruchami správania v základnej a strednej škole“ schválilo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky dňa 10. apríla 2013 pod číslom 2013-3982/16490:4-914 s účinnosťou od 1. septembra 2013, s. 9,

pedagógov, asistentov a detských psychológov. O rodinných terapeutoch a liečebných pedagógoch väčšina škôl ani nemôže uvažovať. Ak neexistuje dostatočný počet odborníkov v systéme, nikdy nebude možné hovoriť o tímovom prístupe a deti s poruchami správania budú tie, ktoré na nedostatočnosť systému doplatia.

Deti s inými postihnutiami sú rovnako odkázané na pomoc špecialistov a špecializovaných pedagógov. Školy bojujú s nedostatkom týchto odborníkov, následne rodič bojuje so školou, doma dieťa bojuje s rodičom a v závere sa zistí, že tento boj má len porazených – zdravotne postihnuté deti, ich rodičov, školy a napokon i celú spoločnosť.

- Obmedzenie kompetencií pedagógov, a tým aj ich authority

Najcitlivejšími obmedzeniami kompetencií základných škôl je absencia účinných výchovných opatrení voči deťom, ktoré odmietajú spolupracovať so školou, dodržiavať školský poriadok a rešpektovať authority – základom pre zdravý vývoj všetkých detí v základnej škole je rešpektovanie pravidiel správania sa a vzdelávania v škole. Základy pre rešpektovanie autorít a pravidiel v dospelosti dostáva dieťa práve vo veku povinnej školskej dochádzky v rodine a v základnej škole. Ak je niektorým deťom tolerované porušovanie pravidiel a ignorovanie autorít, má to negatívny vplyv na celý žiacky kolektív, dokonca aj na bezproblémové deti. Nakoľko nie je možné problémové deti zo školy vylúčiť, ani inak obmedziť dostupnosť základného vzdelávania, je veľmi ťažké hľadať účinné výchovné opatrenia, ktorých účinok by bol efektívny.

Pedagógovia často narážajú na problémy v rodine, ktorá nepodporuje snahy školy o nápravu, alebo ich dokonca neguje. Teda problémy absencie spolupráce rodičov so školou vychádzajú buď z pasivity zodpovedného zákonného zástupcu, alebo zo zásadného názorového nesúhlasu rodiča s postupom alebo názorom školy. Nástrojom, ktorý môže posunúť uvažovanie nad účinnými výchovnými opatreniami, je právna zodpovednosť rodiča za správanie sa dieťaťa. Je dôležité dodať, že táto forma zodpovednosti sa voči rodičom dostatočne nevyvodzuje.

5.4.1.3. Profesionálne vzdelávanie – stredoškolské

Stredoškolské vzdelávanie je rovnako ako základné vzdelávanie previazané so samosprávami. Stredné školstvo vzhľadom na rešpektovanie regionálnych potrieb zamestnávateľov koordinujú mestá a samosprávne kraje. Práve v oblasti stredoškolských profesií dlhodobo hlásia zamestnávatelia nedostatok pracovnej sily.

„Najväčšou bariérou je nesúlad vzdelania a profesionálnej orientácie s potrebami na trhu práce. V ostatných rokoch až 75 % žiakov stredných odborných škôl nenašlo uplatnenie v odbore, ktorý študovali. Ročne tak zo škôl odchádza iba 4 000 absolventov, ktorí sa uplatnia v tom, čomu sa venovali počas štúdia. Voči tomu stojí skutočnosť, že len v tomto roku odchádza do dôchodku z odborných profesií okolo 41 000 zamestnancov a v roku 2024 ich bude každoročne približne 46 000. K tomu ešte musíme okrem demografie zohľadniť aj nesúlad medzi študijnými odbormi, ktoré požadujú zamestnávatelia v porovnaní s tým, čomu sa venujú stredoškolskí študenti.“⁸¹

Novozavedený systém duálneho zamestnávania je jedným z riešení problematiky nedostatku kvalifikovanej stredoškolsky vzdelanej pracovnej sily, avšak zatiaľ funguje len v malom počte študentov. V školskom roku 2016/2017 je do systému duálneho vzdelávania zaradených 51 stredných odborných škôl s 1 393 žiakmi. Najviac škôl je v Trenčianskom samosprávnom kraji, a to 12, v ktorých sa v systéme duálneho vzdelávania pripravuje 303 žiakov. V Žilinskom samosprávnom kraji navštevuje systém duálneho vzdelávania 292 žiakov v 11 školách. Celkovo 10 škôl zabezpečuje duálne vzdelávanie pre 270 žiakov v Nitrianskom samosprávnom kraji. Rovnaký počet, a to 6 škôl, je v tomto školskom roku zaradených do systému v Bratislavskom samosprávnom kraji, kde sa to týka 192 žiakov a v Košickom samosprávnom kraji, v ktorom sa v rámci tohto systému vzdeláva 148 žiakov. Celkovo 113 žiakov sa vzdeláva v troch stredných odborných školách v Trnavskom samosprávnom kraji. Dve takéto školy pôsobia v Prešovskom samosprávnom kraji a poskytujú duálne vzdelávanie pre 32 stredoškolských študentov. Najmenej stredných odborných škôl napojených na duálne

81 Tlačová správa MŠVVaŠ SR, Perspektívy pre žiakov a potenciál pre firmy

vzdelávanie je v Banskobystrickom samosprávnom kraji. Presnejšie ide o jednu školu so 43 žiakmi.⁸²

Ďalšou z prekážok je vysoký počet absolventov stredných škôl, ktorí pokračujú v štúdiu na vysokých školách. Vyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí je pre každú krajinu vítaný. Avšak demografický vývoj a prognózy odchodu jednotlivých profesií do dôchodku naznačujú, že Slovensko bude mať nedostatok odborníkov najmä so stredným vzdelaním dlhodobo.

Horeuvedené informácie sú všeobecného charakteru a popisujú všeobecné anomálie na trhu práce. Vo vzťahu k osobám so zníženou schopnosťou uplatnenia na trhu práce má stredoškolské vzdelávanie aj iné avšak zásadné prekážky v ich uplatňovaní na trhu práce.

- Ako primárny problém je nutné vnímať *disharmóniu potrieb trhu práce a profesionálnej orientácie stredného školstva*. Na trhu stredného vzdelávania sa nesmú vyskytovať štátom a samosprávami financované študijné odbory, ktoré nemajú zrkadlové požiadavky na trhu práce. Absolventi týchto odborov sú osoby so sťaženým prístupom na trh práce. Spoločnosť vedome túto aktivitu na vzdelávacom trhu toleruje. Zamestnávateľia i napriek verejným výzvam nie sú vypočutí. Duálne vzdelávanie je nadstavbou a rozumnou investíciou do budúcnosti mládeže i celej spoločnosti. Je však len v počiatočnej fáze a jeho vplyv na trh práce je zatiaľ zanedbateľný. Avšak stavať systém duálneho vzdelávania na chorých základoch nemôže priniesť dostatočný celospoločenský efekt. Je potrebné vykonať korekcie v základoch systému a až potom bude možné očakávať celospoločenskú a najmä pozitívnu zmenu.
- Nízka flexibilita trhu so stredoškolským vzdelávaním na dynamické zmeny a požiadavky trhu práce je spôsobená *nízkou flexibilitou pedagógov na zmenu ich vlastnej profesionálnej pedagogickej orientácie, nízkou flexibilitou vedení stredných škôl a absenciou finančnej motivácie ku zmenám vo vzdelávacích programoch*.
- Rodičia detí zo sociálne znevýhodneného prostredia hľadajú *najlacnejšie riešenie vzdelávania ich detí*. Pre voľbu vzdelávania preto nie je v chudobných rodinách

82 Tlačová správa MŠVVaŠ SR, Perspektívy pre žiakov a potenciál pre firmy

rozhodujúca schopnosť uplatniť sa na trhu práce, ale náklady na dochádzku do školy, prípadne skoré ukončenie akéhokoľvek vzdelávania, ktoré zaťažuje rodinný rozpočet. Z uvedeného vyplývajú nasledovné otázky. Koná rodič pri horeuvedenom uvažovaní a postupe v záujme dieťaťa? Čo spoločnosť stráca a čo získava, ak nepodporuje tieto deti v serióznom vzdelávaní?

5.4.1.4. Profesionálne vzdelávanie – vysokoškolské

Inštitút vzdelávacej politiky pri MŠ SR uvádza nasledovné závery: Vyšší výskyt nesúlady vzdelania a potrieb trhu práce v niektorých študijných odboroch prináša spoločenské i individuálne náklady, napríklad v podobe utopených nákladov na vzdelávanie, nižšej produktivity, či nižšej mzdy zamestnancov s pracovným uplatnením neadekvátnym ich vzdelaniu a zručnostiam. Ako najproblémovjšie sa v tomto smere javia študijné odbory v oblastiach poľnohospodárstva a humanitných vied, ktoré trpia vysokým previsom ponuky práce nad dopytom. Vysoký výskyt prekvalifikovaných je medzi zamestnanými s bakalárskym stupňom vzdelania, kde až polovica pracuje na pozíciách nevyžadujúcich vysokoškolské vzdelanie.⁸³

stredné školstvo	počet denných študentov	počet absolventov
gymnázia	73 757	15 391
konzervatóriá	2 977	682
stredné odborné školy	138 360	33 576
stredné školy ostatných ministerstiev	1 397	1 134
spolu stredné školstvo	216 491	50 783
vysoké školy I. a II. stupeň	116 890	36 861
VŠ ostatných ministerstiev I. a II. stupeň	1 966	546
spolu vysoké školstvo	118 856	37 407
pomer VŠ:SŠ	54,90%	73,66%

Tabuľka č.4: Počty študentov a absolventov 2015/2016

83 <https://www.minedu.sk/>

Zdroj: Štatistická ročenka CVTI⁸⁴

http://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603

Vypracovanie: autori publikácie

Údaje z tabuľky vypovedajú o anomáliách vzťahu trhu práce a vzdelávacieho trhu. Celkový počet študujúcich stredoškóľakov je takmer 217 tisíc študentov. Počet študentov vysokých škôl je až 55% z počtu stredoškóľakov. Teda až 55% absolventov stredných škôl sa prihlási na vysoké školy. Pomer absolventov vysokých škôl k počtu absolventov stredných škôl je až 74% avšak v tomto % sa nachádzajú aj študenti, ktorí absolvovali I. a aj II. stupeň vysokoškolského vzdelávania. Vzhľadom na skutočnosť, že väčšina bakalárov pokračuje v II. stupni vysokoškolského vzdelávania, je tento pomer diskutabilný. Žiaľ štatistická ročenka údaje o absolventoch I. a II. stupňa vysokoškolského štúdia kumuluje. Rovnako neuvádza koľko absolventov stredných škôl študuje v zahraničí. Z roka na rok pribúda na Slovensku počet študentov, ktorí študujú v zahraničí. Je to zrejme z rastúcich hodnôt počtu študentov študujúcich na zahraničných vysokých školách. Tieto dáta zhromažďuje a každý rok zverejňuje vo svojej publikácii „Education at a Glance“ OECD. Posledné zverejnené dáta pochádzajú zo správy z roku 2014, pričom uvedené dáta mapujú rok 2012. V priebehu tohto obdobia sa počet slovenských študentov študujúcich v zahraničí viac ako stonásobil – z viac ako 11 tisíc študentov v roku 2002 na takmer 36,5 tisíce študentov v roku 2012. Tento nárast je vo veľkej miere spôsobený rastúcim počtom študentov študujúcich v Českej republike. Zatiaľ čo tu sa počet slovenských študentov počas sledovaného obdobia zvýšil viac ako päťnásobne, v prípade všetkých ostatných krajín spolu sa ani nezdvajnasobil. V krajinách mimo Českej republiky počty slovenských študentov väčšinou stagnujú, prípadne sa len mierne zvyšujú, či skôr klesajú. Výnimku tvoria študenti študujúci v Spojenom kráľovstve, kde ich počty postupne rastú. Ešte v roku 2004 ich tu študovalo ani nie 160, pričom v roku 2012

84 http://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka-kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-suhrnne-tabulky.html?page_id=9603

ich už bolo viac ako 3 tisíc.⁸⁵ V roku 2012 študovalo na slovenských vysokých školách necelých 9,5 tisíca zahraničných študentov. Na jedného slovenského študenta v zahraničí tak pripadá 0,26 zahraničných študentov študujúcich na Slovensku.⁸⁶

Preto za základné bariéry v oblasti vysokého školstva môžeme považovať:

- *Nesúlad potrieb trhu práce s odborným profilom absolventov*

Akademická obec disponuje významnými akademickými slobodami, ktoré tvoria i základ demokracie. Medzi tieto slobody patrí aj právo na slobodné rozhodovanie sa vysokej školy v oblasti voľby študijných odborov. Do tohto práva nemá štát dôvod zasahovať. Avšak štát môže motivovať vysoké školy k inováciám študijných odborov, vytváraniu nových študijných odborov, alebo rozširovaniu študijných odborov. Nie je dôvod zakazovať školám študijné odbory (odhliadnuc od porušenia demokratických princípov akademických slobôd vysokých škôl). Ak má štát záujem, ten musí jasne nielen interpretovať adresátovi informácií (teda vysokým školám a univerzitám), ale musí vytvoriť aj podmienky naplnenia tohto štátneho záujmu. Z uvedeného vyplýva, že absentuje štátna stratégia podpory študijných odborov potrebných pre zabezpečenie hospodárskeho rastu Slovenskej republiky.

- *Príliš vysoký podiel absolventov stredných škôl študujúcich na vysokých školách*

Právo občana študovať na vysokých školách je podľa ústavy závislé od schopností občana a možnosti spoločnosti študovať na vysokých školách. Teda ústava je oveľa opatrnejšia pri garantovaní ochrany základných občianskych práv v oblasti vysokoškolského vzdelávania. Berie do úvahy schopnosti absolvovať vysokoškolské štúdium. Pod pojmom schopnosti je nutné chápať najmä vedomosti, odbornú pripravenosť na štúdium a osobnostné predpoklady doštudovať. Tie by sa mali preverovať pri prijímacích pohovoroch. Dnes už väčšina vysokých škôl nerealizuje prijímacie pohovory a vykonáva výber až počas štúdia.

⁸⁵ Národný projekt Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti ITMS kód projektu 26110230120 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť, s. 125, ISBN 978-80-89354-59-7 © Centrum vedecko-technických informácií SR

⁸⁶ Národný projekt Vysoké školy ako motory rozvoja vedomostnej spoločnosti ITMS kód projektu 26110230120 Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť, s. 126, ISBN 978-80-89354-59-7 © Centrum vedecko-technických informácií SR

Dôvodom je znižujúci počet študentov spôsobený demografickým vývojom. Ten vytvára tlak na školy, ktoré v snahe zachovať existujúci študijný odbor vezmú každého záujemcu.

Dôsledkom tohto javu je, že značné množstvo študentov nedoštuduje zvolený odbor, čo je možné považovať, za utopené náklady na vzdelávanie takéhoto študenta.

- *Absencia systému finančného zvýhodňovania odborov, ktoré trh práce žiada*, napríklad spoplatnením takého štúdia, ktoré má slabú uplatniteľnosť na trhu práce

Ústava SR zároveň hovorí, že právo občana študovať na vysokej škole je závislé od možnosti spoločnosti. Teda ak spoločnosť podporuje a financuje študijné odbory, ktorých celospoločenská potreba je okrajová, potom sa jedná o neefektívne nakladanie s prostriedkami štátneho rozpočtu, nakoľko súčasná spoločnosť si nemôže dovoliť financovať tieto študijné odbory. Aplikáciou ústavy by malo dôjsť ku zmene financovania študijných odborov a to podľa potrieb a možností SR.

- *Absencia systému prognózovania potrieb trhu práce na základe vládnych rozhodnutí*

Vyspelé štáty disponujú prognostickými údajmi špecializovaných ustanovizní, ktoré pripravujú prognózy potrieb trhu práce. Tieto prognózy sú pripravované aj krátkodobom, aj v dlhodobom horizonte pre nové generácie. Vláda disponuje len aktuálnymi informáciami z úradov práce. Avšak prognostické štúdie trhu práce sú veľmi ojedinelé. Kvalitné odborné prognózovanie dokáže priniesť významný obrat vo vývoji trhu práce a to i v oblasti prevencie pred zníženou schopnosťou jednotlivcov uplatniť sa na trhu práce z dôvodu zlej profesionálnej orientácie.

5.4.2 Ďalšie vzdelávanie po získaní kvalifikácie (celoživotné vzdelávanie)

Celoživotné vzdelávanie v podmienkach SR predstavuje komplex vzdelávacích aktivít prebiehajúcich po ukončení štúdia počas celého života jednotlivca. Je dôležité poznať dôvody, prečo prebieha celoživotné vzdelávanie a zároveň celospoločenský prínos. Ako sme už vyššie uviedli, práve základné vzdelávanie má vychovávať dieťa k tomu, aby malo individuálnu snahu, vnútornú potrebu a vôľu vzdelávať sa po celý život. Sú profesie, pre

ktoré je celoživotné vzdelávanie prirodzenou súčasťou profesionálneho života (napr. lekári, psychológovia, pedagógovia, právnici, štátni úradníci, daňoví poradcovia a iné profesie). Výkon ich profesie by bez ďalšieho vzdelávania nemohli prevádzkovať, alebo by sa významne znížila kvalita ich práce. Avšak väčšina obyvateľov Slovenska podstupuje len zákonom predpísané školenia, preškolenia alebo zamestnávateľom nariadené vzdelávanie. Iniciatíva vychádzajúca z vnútornej aktivity jednotlivca je často nízka, alebo žiadna. Z uvedeného vyplýva, že slovenský systém základného a stredného školstva nedostatočne motivuje a vychováva jednotlivcov k potrebe celoživotného vzdelávania. Najmä osoby so zhoršeným prístupom na trh práce by získali nemalú výhodu, ak by svoje hendikepy dokázali kompenzovať vedomosťami nadobudnutými prostredníctvom celoživotného vzdelávania. Prostredníctvom úradov práce sa môžu o bezplatné rekvalifikácie uchádzať jedine osoby evidované ako uchádzači o zamestnanie.

Oblasť celoživotného vzdelávania prináša najmä dve nasledovné bariéry. Jednou je obmedzený prístup k rekvalifikačným kurzom len pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie a druhou je zlyhávanie systému výchovy a vzdelávania, ktorý má viesť občanov tejto krajiny k samostatnej a celoživotnej snahe rozširovať so svoje odborné vedomosti a vzdelávať sa.

Podkapitola č. 5.5.

Nedokonalosť systému výkonu sociálnoprávnej ochrany detí a aplikácie výchovných opatrení

Teoretická časť

Kvalitnou výchovou nových generácií občanov dokáže spoločnosť zabezpečiť progresívny vývoj spoločnosti do budúcnosti. Deti nachádzajúce sa v rodinách, v ktorých žijú rodičia so zhoršeným prístupom na trh práce, sú ohrozované neúspešnosťou na trhu práce prostredníctvom rizík, s ktorými taká rodina musí žiť a je nimi ovplyvňovaná. Takými rizikami sú chudoba, nižšie dosiahnuté vzdelanie, sociálno- patologické javy a rôzne iné rizikové

faktory. Pre účely Slovenska je dôležité dodať, že práve najvyššie prírastky obyvateľstva sú v sociálne najslabších spoločenských vrstvách. Teda deti rodiace sa do tohto prostredia sú oveľa zraniteľnejšie a ohrozenejšie než iné deti. Zlé demografické prognózy v kombinácii so zvyšujúcim sa počtom detí narodených v sociálne slabom prostredí zakladá dôvodnú obavu o vývoj celej spoločnosti.

Cieľom tejto podkapitoly nie je kritizovať kvalitu a úroveň sociálnoprávnej ochrany detí. Autori majú ambíciu pomenovať slabé miesta, riziká a ohrozenia, ktoré majú zásadný vplyv na výchovu nových generácií osôb ťažko začleniteľných na trh práce. Následne budú autori hľadať riešenia, ktoré môžu byť sociálnoprávnej ochrane dieťaťa nápomocné, resp. priniesť inovatívne pohľady a názory (viac v kapitole č.7).

Každé dieťa, ktoré sa v spoločnosti narodí, je potenciálnou pracovnou silou spoločnosti. Nesprávnym smerovaním jeho výchovy (a je jedno, či v bežnom rodinnom prostredí, alebo prostredí poznačenom chudobou a sociálnym vylúčením) dochádza k nenávratným celospoločenským stratám. Postupným vývojom slovenskej spoločnosti dochádza k tlaku verejnej mienky na kvalitu výchovy a to nielen na školách, ale i v rodinách. Tlak na kvalitu je signálom pozitívneho vývoja spoločnosti a jej rozvoja. Ideálny vývoj spoločnosti v otázkach sociálnoprávnej ochrany neexistuje. Každá spoločnosť sa vyvíja inak a často i v iných geopolitických a hospodárskych podmienkach. Z pohľadu nórskeho systému sociálnoprávnej ochrany detí by v rómskych osadách nemohlo zostať zrejme žiadne dieťa. Ak rodič nie je schopný zabezpečiť základnú hygienu, výživu, vzdelanie a kvalitný sociálno- psychologický vývoj, považuje sa takýto stav za ohrozenie základných práv dieťaťa. Spoločnosť je povinná zasiahnuť v prospech dieťaťa a ochrániť ho pred prípadnou ujmom. Silný preventívny akcent nórskej politiky ochrany práv dieťaťa je pre Slovensko neprijateľný. Opätovne je potrebné zdôrazniť, že je neprijateľný v dnešnej dobe, pri súčasnom stave spoločnosti. Aj slovenská spoločnosť bude postupne zosilňovať tlak na ochranu základných práv dieťaťa, a tak vyvíjať tlak na samotné rodiny. Tento proces je prirodzený a zrejme ho nie je možné zásadne urýchliť. Slovenská spoločnosť prešla od roku 1989 zásadnými hospodárskymi a

spoločenskými zmenami. Vznikla vrstva chudobných a sociálne vylúčených skupín, ktorá do roku 1989 vôbec neexistovala, resp. sa vyskytovali len ojedinele. Nová spoločenská vrstva bola ťažko konfrontovaná so spoločenskými zmenami. Absencia systémových riešení v 90-tych rokoch, zlá hospodárska situácia a všeobecná spoločenská pasivita v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí spôsobili, že model výchovy a životný štýl chudoby sa stali normou pre nové generácie rodičov. Súčasná spoločnosť začína vyvíjať oveľa intenzívnejší tlak na orgány štátnej správy a samospráv, žiada väčšiu ochranu práv dieťaťa a intenzívnejšie zásahy kompetentných v rodinách.

A ešte jedno porovnanie s Nórskom. Nórsko významne finančne podporuje rodiny z verejných zdrojov. Preto spoločnosť žiada aj väčšiu ochranu týchto prostriedkov investovaných do rodín. Teda jedná sa o kombináciu výchovy nových generácií s nakladaním s verejnými financiami.

V podmienkach Slovenska je podpora rodín minimálna. Rozsah tejto podpory je však závislý od výkonnosti ekonomiky a spoločenského vývoja. Deti sú najslabším prvkom spoločnosti a vyžadujú si osobitnú ochranu. Výkon ochrany je prenesený na konkrétne subjekty. Prvoradú ochranu sú povinní zabezpečiť rodičia, príbuzní, samospráva, orgány sociálnoprávnej kurately, súdy, polícia, školy a každý občan, ktorý má podozrenie, že ochrana práv dieťaťa je ohrozená, alebo porušovaná. Z uvedeného vyplýva, každý občan je súčasťou systému sociálno-právnej ochrany a teda ochrana práv dieťaťa je spoločenský jav a celospoločenská zodpovednosť.

Podľa Longauera, Selickej a Vankovej (2006)⁸⁷ „Sociálnoprávna ochrana zahŕňa:

- **Výchovnú činnosť**, ktorou sa pôsobí na zlepšenie vzájomných vzťahov v rodine, ako i na obnovu rodinného prostredia, z ktorého boli deti vyňaté pre zlyhanie výchovnej funkcie rodiny,

87 LONGAUER, V. – SELICKÁ, D. – VANKOVÁ K. (2006), Vybrané kapitoly zo sociálno-právnej ochrany, s.103, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, ISBN 80-8050-966-2.

- **organizovanie náhradnej rodinnej starostlivosti** je súčasť sociálnoprávnej ochrany, v rámci ktorého príslušné orgány miestnej štátnej správy vedú prehľad detí, ktorým treba zabezpečiť náhradnú rodinnú starostlivosť a prehľad občanov, vhodných vykonávať náhradnú rodinnú starostlivosť, tiež zabezpečujú prípravu a výber občanov, vhodných vykonávať náhradnú rodinnú starostlivosť v spolupráci a Centrom poradensko-psychologických služieb, poskytujú poradenské služby všetkým formám náhradnej rodinnej starostlivosti, sprostredkovávajú nadviazanie osobného vzťahu detí, ktorým treba zabezpečiť náhradnú rodinnú starostlivosť s občanmi, vhodnými vykonávať náhradnú rodinnú starostlivosť, čo možno realizovať v spolupráci s detskými domovmi a napokon sledujú vývoj detí v náhradnej rodinnej starostlivosti,
- **rozhodovanie** o okamžitom umiestnení dieťaťa do starostlivosti, nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a o výchovných opatreniach (napomenutie, dohľad, obmedzenie),
- **ďalšiu činnosť**, ktorou sa rozumie najmä výkon kolízneho opatrovníka maloletých, výkon funkcie opatrovníka maloletých, podávanie návrhov súdu na nariadenie ústavnej výchovy, na zrušenie ústavnej výchovy, na zrušenie výchovných opatrení, uložených súdom a ďalšie návrhy a podnety vo veciach výchovy a výživy maloletých, sledovanie vývoja detí v ústavnej výchove a ochrannej výchove, podávanie správ vo veciach výchovy a výživy maloletých súdu a iným štátnym orgánom, Sociálnej poisťovni a úradu práce, účasť v trestnom konaní proti mladistvým, vykonávanie opatrení v záujme maloletého, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky“.

„Opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa vykonávajú pre dieťa, plnoletú fyzickú osobu, rodinu, komunitu najmä prostredníctvom sociálnej práce, metódami, technikami a postupmi zodpovedajúcimi poznatkom spoločenských vied a poznatkom o stave a vývoji sociálno-patologických javov v spoločnosti (Zákon č.305/2005). Opatrenia, ktoré sa vykonávajú pre deti a mladistvých sa realizujú prostredníctvom metód, techník

a postupov zodpovedajúcim poznatkom o stave a vývoji sociálno-patologických javov v spoločnosti. Pri voľbe a uplatňovaní majú prednosť opatrenia na zabezpečenie výchovy a všestranného vývinu dieťaťa v jeho prirodzenom rodinnom prostredí alebo v náhradnom rodinnom prostredí“. (Levická 2004)⁸⁸.

Levická (2007)⁸⁹ uvádza, že „opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa vykonávajú najmä :

- 1. v prirodzenom rodinnom prostredí**, ktorým je domáce prostredie dieťaťa, rodiny alebo plnoletej fyzickej osoby. Ak je to vhodné, opatrenia sa vykonávajú v širšom sociálnom prostredí dieťaťa, rodiny alebo plnoletej fyzickej osoby a v domácnostiach fyzických osôb, ktoré sú s nimi v príbuzenskom vzťahu alebo, ktoré majú s nimi blízky vzťah,
- 2. v náhradnom rodinnom prostredí**, ktorým je domáce prostredie plnoletej fyzickej osoby, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti alebo ktorej bolo dieťa dočasne zverené rozhodnutím orgánu sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately do starostlivosti
- 3. v otvorenom prostredí**, ktorým je každé verejné priestranstvo, verejný objekt alebo komunikácia, ktoré sú pre jednotlivcov a skupiny prirodzeným sociálnym prostredím, v ktorom sa zvyčajne zdržiavajú, a mobilné alebo stále priestorové zázemia jednotlivcov a skupín,
- 4. v prostredí utvorenom a usporiadanom** na výkon opatrení – zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately“.

Výchovné opatrenia

Základné výchovné funkcie rodiny sú všeobecne známe, rovnako aj názor, že je ako výchovné prostredie jedinečná a nenahraditeľná. Táto tradičná výchovná inštitúcia nielen uspokojuje

88 LEVICKÁ, J. (2004) , Sociálna práca s rodinou,s. 1-5, MOSTY, n. f a FZSP TU v Trnave, ISBN 80-89074-93-6, s. 1-5

89 LEVICKÁ, J. (2007), Sociálna práca I., s. 168, OLIVA EDÍCIA PRO SOCIO v Trnave, ISBN 978-80-969454-2-9

potreby svojich členov a zabezpečuje reprodukciu, ale je aj nositeľkou hodnôt, tradícií, rolí, ktoré odovzdáva novej generácii. Nositeľmi výchovných úloh sú predovšetkým rodičia, ale dôležití sú aj príbuzní a širšie okolie.

Ak zlyhá výchovná funkcia rodiny a je to v záujme dieťaťa, orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej môže:

- a) určiť akreditovaný subjekt alebo právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá má spolupôsobiť alebo spolupracovať pri výkone výchovného opatrenia,
- b) vypracováva sám alebo v spolupráci s akreditovaným subjektom plán výkonu výchovného opatrenia. Plán výkonu výchovného opatrenia je súčasťou plánu sociálnej práce s dieťaťom, s jeho rodičmi alebo s osobou, ktorá sa osobne stará o dieťa,
- c) plnenie účelu výchovného opatrenia sa pravidelne raz za dva mesiace vyhodnocuje za účasti dieťaťa, rodičov alebo osoby, ktorá sa o dieťa stará,
- d) ak je to potrebné spolupracuje s inými orgánmi štátnej správy, obcou, školou, zdravotným alebo špecializovaným zariadením, akreditovaným subjektom,
- e) ak výchovné opatrenie splnilo svoj účel tak ho zruší,
- f) ak účel výchovné opatrenie neplní, určí iné vhodné výchovné opatrenie. (Zákon č.305/2005).

Podľa Levickej (2007)⁹⁰ sa „sociálna kuratela pre deti orientuje na:

- maloletého, ktorý sa dopustil priestupku,
- dieťa, ktoré je členom skupiny, ktorá ho svojim negatívnym vplyvom ohrozuje,
- dieťa zneužívajúce drogy alebo dieťa závislé od drog,
- dieťa hrajúce hazardné hry alebo dieťa závislé od hazardných hier, internetu, počítačových hier a iných hier,

⁹⁰ LEVICKÁ, J. (2007), Sociálna práca I., s. 168, OLIVA EDÍCIA PRO SOCIO v Trnave, ISBN 978-80-969454-2-9

- dieťa, u ktorého sa pre poruchy správania prejavujú problémy najmä v škole, v skupinkách, vo vzťahoch s inými deťmi, rodičmi alebo inými plnoletými fyzickými osobami,
- dieťa, u ktorého sa prejavujú poruchy správania zanedbávaním školskej dochádzky, útekmi z domu alebo zo zariadenia, v ktorom je umiestnené,
- mladistvého páchatela trestnej činnosti“.

Analytická časť:

Problematika ochrany práv dieťaťa okrem iného spočíva aj v ochrane jeho osobnosti pred sociálno-patologickými javmi, s ktorými dieťa prichádza do kontaktu s cieľom jeho plnohodnotného a kvalitného začlenenia do spoločnosti. Cieľom tejto analýzy je ochrana dieťaťa, ako člena spoločnosti, ktorý si vyžaduje zvýšenú ochranu. Ďalším cieľom je ochrana dieťaťa, ako spoločenská investícia do aktívneho a produktívneho občana, ktorým sa stane v dospelosti.

Generácia detí narodených v 90-tych rokoch do sociálne znevýhodneného prostredia sa dnes stáva rodičmi. Vzory, ktoré prijali ako spoločenské normy, budú pravdepodobne aplikovať vo výchove svojich detí. Chudoba, nezamestnanosť, zdravotné postihnutie a často i rasový alebo etnický pôvod vytvárajú zacyklený komplex bariér, ktorých prekonanie je pre jedinca pochádzajúceho z tohto prostredia len veľmi ťažko možné. Problematika sociálno-právnej ochrany detí v prostredí vylúčených komunit je mimoriadne komplikovaná. Právny základ sociálno-právnej ochrany je v podmienkach Slovenska dobrý. Avšak aplikácia legislatívy je mimoriadne zlá, až nedostatočná.

Desaťtisíce detí z rómskych osád a giet žije v neľudských podmienkach. Terénni sociálni pracovníci často uvádzajú obmedzený prístup detí k potrave, pitnej vode, nevyhovujúce bytové podmienky, spolužitie s parazitmi, hmyzom a potkanmi a v neposlednom rade nevyhovujúce klimatické podmienky (najmä v zime), nedostatočné oblečenie a prístup k liekom. Zároveň dochádza k zanedbávaniu výchovy dieťaťa a jeho prípravy na vzdelávanie, čo je tiež jedným zo základných práv dieťaťa.

V roku 2017 už nesmie spoločnosť tolerovať takéto životné podmienky detí akejkolvek rasy, pôvodu, národnosti na území Slovenskej republiky. Nie je možné uviesť ani slovné spojenie, že je najvyšší čas to zmeniť, pretože spoločnosť vytvorila voči tejto skupine obyvateľov spoločenský dlh spôsobený tým, že nekonala, keď najvyšší čas nastal (v 90-tych rokoch). Tento dlh bude spoločnosť veľmi draho splácať, úroky, ktoré musí zaplatiť sú enormné, no zodpovednosť za tento dlh je na pleciach celej spoločnosti.

Absurdné je, že spoločenská tolerancia Slovákov k porušovaniu práv dieťaťa je mimoriadne vysoká. Na rozdiel od Veľkej Británie, Nórska a Švédska, kde spoločnosť netoleruje žiadne porušovanie práv dieťaťa, Slovensko nielenže toleruje tragédiu sociálne vylúčených detí, ale ju i spoločensky podporuje a udržuje – nekonaním, nepostihovaním zákonných zástupcov, strpením konania zákonných zástupcov a zatváraním očí.

Základnou zásadou politiky ochrany práv dieťaťa je zachovanie prirodzenej rodiny a jej sanácia v prípade problémov s cieľom sledovať najlepší záujem dieťaťa:

- prioritou je kladená na dieťa a jeho najlepší záujem, ktorý je nadradený nad záujmy iných,
- dieťa by malo vyrastať v biologickej rodine, ak tým nie sú porušované jeho práva,
- skôr než bude uplatnené vyčlenenie dieťaťa z rodiny v prípade sociálno-patologických javov v rodine, musí prebehnúť sanácia rodiny,
- až keď zlyhajú všetky nástroje, dochádza k odobratiu dieťaťa z rodiny,
- i potom sú rodine poskytované podmienky pre udržovanie styku s dieťaťom a vytvárané podmienky pre návrat detí do ich biologických rodín.

Tento postup sa neaplikuje iba v prípadoch akútneho nebezpečenstva ohrozenia života, zdravia a mravnej výchovy dieťaťa, kedy sa vyžaduje okamžitý zákrok štátnych orgánov. Opätovne však platí, že spoločnosť vytvára podmienky pre obnovu funkčnosti rodiny.

Vzhľadom na horeuvedené zásady sociálno-právnej ochrany dieťaťa je nutné zdôrazniť, že sa jedná o systém mimoriadne humánnych a kultúrnych nástrojov. Avšak hľadanie najlepšieho záujmu dieťaťa je realizované prostredníctvom kompromisu záchranu biologickej rodiny s cieľom zotrvania dieťaťa v prirodzenom prostredí. Tento postup vyvoláva množstvo otázok a žiaľ i polarizuje spoločnosť, vyvoláva extrémistické názory a zvyšuje tlak na spoločenské odsúdenie.

Kde robí spoločnosť chyby pri sociálno-právnej ochrane detí?

- *Slabá prevencia v rodinách.*

Komplikovanosť prevencie spočíva najmä v tom, že rodina sa dostane do hľadáča sociálnych pracovníkov zvyčajne až potom, čo sa prejaví prvé patologické príznaky. Určiť, ktorá rodina by mala byť zaradená do programu prevencie je takmer nemožné aj vzhľadom na ochranu súkromia a citlivosť tém, ktoré sú predmetom riešenia. Najmä tu je zásadná úloha komunit, samospráv, duchovných, lekárov, škôl a občanov žijúcich v blízkosti potenciálne ohrozených rodín. Úlohou zainteresovaných je hľadanie riešení, poskytnutie včasnej pomoci a prevencie.

Z uvedeného vyplýva, že prevencia je úzko prepojená s informovanosťou a záujmom celej spoločnosti o rodinu. Avšak spoločnosť je paradoxne polarizovaná v oblasti tolerancie k zlému a necitlivému nakladaniu s deťmi a ich právami. Slovenská spoločnosť je mimoriadne citlivá na telesné tresty pedagógov v školách. Avšak je úplne apatická k zjavnému zanedbávaniu detí v rómskych osadách vlastnými rodičmi. Dalo by sa povedať, že rodičia sú citliví na nakladanie s deťmi cudzími osobami, ale „nikoho nič do toho, čo sa deje doma v súkromí“. Tento paradox je súčasťou vývoja spoločnosti a naznačuje, že spoločnosť pochopila, že niektoré formy nakladania s právami dieťaťa boli už historicky prekonané. Iné ešte čakajú na ich akceptovanie v komunitách, rodinách, ale i širokej verejnosti.

Ak sme v súčasnosti dokázali prekonať fyzické tresty v školách, je možné posunúť prevenciu o úroveň vyššie.

- Prevencia v rodinách ohrozených rozpadom
- Prevencia pre osamelých rodičov
- Prevencia pre rodiny v hmotnej núdzi

Prevencia je určená pre rodiny, ktorým hrozia sociálno- patologické riziká.

Pod pojmom prevencia je nutné chápať najmä konzultácie právneho a psychologického charakteru, ktorých dostupnosť by mala byť garantovaná. Súčasne s prevenciou by mali byť dostupné aj iné sociálne služby dočasného charakteru, ktoré zabezpečia zdravé fungovanie rodiny a ochranu detí.

Všeobecne platí zásada, že prevencia je lacnejšia ako riešenie dôsledkov. Preto by mala spoločnosť investovať do sociálnej prevencie.

- *Nízka dosiahnuteľnosť podporných služieb*

Podporné služby majú slúžiť ako nástroj verejných i neverejných poskytovateľov pre ochranu celej rodiny a teda i detí žijúcich v tejto rodine. Jedná sa najmä o služby psychologického, sociálneho, zdravotného a právneho poradenstva, služby sociálneho bývania, služby krízového bývania, služby sprostredkovania zamestnania, služby inkluzívneho zamestnávania a opatrovania závislých osôb. Uvedené služby je nutné poskytovať komplexne a podľa potrieb rodiny. Typickým príkladom je rozpad mnohodetnej rodiny, kedy deti zostávajú v starostlivosti matky v prenajatom bývaní. Matka zvyčajne nie je schopná zachovať si prácu, nakoľko má veľa detí, nie je schopná platiť nájomné a živiť rodinu. Zvyčajne dochádza k úplnému rozvráteniu rodiny. Ak by takáto žena mala dostupné všetky služby, pravdepodobne by deti nemuseli byť umiestnené v detskom domove. Vzhľadom na rôznorodosť prípadov a potrieb pomoci je ako základnú bariéru nutné vnímať nekomplexnosť a zhoršenú dostupnosť niektorých služieb. Na nedostupnosť niektorých služieb poukazujú najmä terénni sociálni pracovníci. Takmer úplne chýba sociálne bývanie inkluzívneho charakteru (bývanie mimo marginalizované komunity integrované v majoritnej spoločnosti). Nakoľko deti sú súčasťou rodiny, sociálne bývanie inkluzívneho charakteru bude plniť pre deti funkciu preventívnu i ochrannú. Deti vyrastajúce v majoritnej spoločnosti

majú zvyčajne lepšie chránené svoje práva ako deti ukotvené v marginalizovaných komunitách.

- *Nedostatočný počet sociálnych pracovníkov s cieľom realizácie individuálnych akčných plánov v rodine*

Je potrebné zvýšiť počet sociálnych pracovníkov s cieľom znížiť počet prípadov na jedného terénneho sociálneho pracovníka, a to za účelom realizácie individuálnych akčných plánov s rodinou. Hlbšia sociálna intervencia, poradenstvo a pomoc je preukázateľne účinnejšia najmä v oblasti sociálno- právnej ochrany detí.

- *Absencia alternatívnej prípravy detí na vzdelávanie*

Veľmi častým javom v základnom i strednom vzdelávaní je nízky záujem rodičov o prípravu detí na vzdelávanie. Je to pritom jedna zo základných povinností rodiča. Práve vzdelanie, vedomosti a zručnosti sú prostriedkom pre úspešnú integráciu jednotlivca na trhu práce a serióznou budúcnosť jeho rodiny. Zanedbávanie prípravy dieťaťa na vzdelávanie je zásadnou prekážkou začlenenia sa jednotlivca do spoločnosti, a zároveň častým akceleratorom rizikových faktorov ako je chudoba a sociálne vylúčenie.

Prvým subjektom, ktorí identifikuje tento problém je škola, ktorú dieťa navštevuje. Povinnosťou školy je riešiť tento problém s rodičmi. Ak rodič nie je schopný zmeniť svoj prístup k príprave dieťaťa na vzdelávanie, dieťa je odsúdené na zhoršené výsledky v škole a tým i traumatizáciu zo zlých školských výsledkov a stigmatizáciu.

Hľadanie nástrojov na realizáciu zmeny bolo úspešné na úrovni existujúcich komunitných centier, ktoré do svojej činnosti pomerne úspešne etablovali prípravu na vzdelávanie. Avšak táto služba je dostupná iba v niektorých obciach Slovenska a teda nie je všeobecne dostupná. Všeobecnej dostupnosti bráni najmä nedostatok komunitných centier na Slovensku. Deti z majoritnej spoločnosti nie sú cieľovou skupinou týchto centier, a teda prostredníctvom pozitívnej diskriminácie detí z marginalizovaných skupín dochádza k nedostupnosti služby pre iné deti, ktorých záujmy by mali byť rovnako chránené. Z

uvedeného vyplýva, že dobrá prax komunitných centier by mala byť všeobecne dostupná všetkým deťom, ktoré majú problémy s prípravou na vzdelávanie.

Otvorenou zostáva otázka povinnej prípravy na vzdelávanie. Táto povinnosť je prenesená na rodiča. Rodič je zodpovedný za prípravu na vzdelanie rovnako ako za povinnú školskú dochádzku. Preto sa žiada celospoločenská diskusia práve k téme zmeny v príprave na vzdelávanie u tých detí, ktorých rodičia túto povinnosť zanedbávajú a možno ani nevedia deťom poradiť, nakoľko nemajú vedomosti a zručnosti.

- *Nedostupnosť organizovaného voľného času detí z marginalizovaných komunít ako nástroj prevencie*

Mimoriadne úspešné projekty dlhodobo fungujúcich komunitných centier sú dobrým príkladom pre ostatné samosprávy. Je dôležité dodať, že práve samosprávy najlepšie poznajú okolnosti problémov, pozadie rodinných kríz a kultúru komunít, ktoré v obci žijú. Voľnočasové aktivity pre deti a mládež samosprávy pravidelne a radi finančne podporujú. Avšak celkom iná situácia nastáva v podpore voľnočasových aktivít detí z marginalizovaných komunít. Je preukázané, že systémovo organizované voľnočasové aktivity detí pôsobia preventívne proti asociálnej činnosti, zlepšujú prospech žiakov v škole a zvyšujú šance na začlenenie detí do spoločnosti. Osobitnou skupinou sú deti, ktoré sú vyčleňované z majoritného detského prostredia pre svoj pôvod, alebo sociálny status. Je nutné, aby školy vytvorili v spolupráci s komunitnými centrami spoločné voľnočasové aktivity bez akejkoľvek formy diskriminácie. Spoločná organizácia je však možná len tam, kde existujú komunitné centrá špecializujúce sa na voľnočasové aktivity detí z marginalizovaných komunít. Obce, v ktorých komunitné centrá chýbajú, sú odkázané na činnosť rôznych aktivistov. Väčšinou však tento model sám nefunguje, alebo stagnuje. Obce považujú tieto deti za „problémové“, do ktorých sa neoplatí investovať. Práve fungujúce komunitné centrá sú príkladom dobrej praxe toho, ako deti možno úspešne začleňovať do majoritnej spoločnosti a zlepšovať ich šance na vymanenie sa z chudoby a sociálneho vylúčenia.

- *Slabá zapojenosť samospráv do riešenia sociálno-patologických javov v rodinách*

Tradičným dobrým príkladom je nadčasové a až vizionárske uvažovanie starostu Spišského Hrhova, ktorý dokázal všetkým a „napriek všetkým“, že aj bez zložitých spoločenských výskumov, jednoduchým a ľudským spôsobom je možné deti vychovávať k spoločenskému začleneniu a úspešnosti. Určite nie je jediným starostom, ktorý to chápe. No cesta od pochopenia k činom je neraz veľmi trnitá a ťažká. Starostovi Spišského Hrhova Vladimírovi Ledeckému nechýba ani pochopenie, no najmä odvaha. Je to pán starosta, ktorý študoval sociálnu prácu s rómskou kultúrou, takže vie pochopiť Rómov, pozná rómsku kultúru a tradície ich života.

Uvedené vyplýva z historickej skúsenosti Slovenska, kedy richtári a slúžni riešili sociálne problémy občanov svojich obcí. Bolo prirodzené, že riešenie najskôr dokázali nájsť ľudia znali prostredia, rodinných podmienok a spoločenských vzťahov. Dnes je situácia oveľa zložitejšia. Ochranu rodiny a detí zabezpečujú právne normy a samosprávy by mali podľa týchto noriem postupovať. Spoločensky však chýba vlastná angažovanosť samospráv do tejto problematiky a vnútorná iniciatíva komunít v obci k zapájaniu sa do verejnoprospešných, charitatívnych a preventívnych aktivít. Tento jav vyplýva so všeobecnej spoločenskej pasivity.

Preto autori považujú koncepciu terénnej sociálnej práce realizovanej prostredníctvom samospráv sa výbornú sociálnu investíciu do spoločnosti. Prostredníctvom pracovníkov TSP je možné podrobne preskúmať stav rodiny, v ktorej dieťa žije a zároveň ponúknuť riešenia, ktoré sú pre obec dosiahnuteľné a pre dieťa najmenej bolestivé. Často pomôže autorita starostu, angažovanie príbuzných alebo pracovná príležitosť v obecných službách. Nástroje, ktoré sú v rukách samospráv sú podstatne širšie ako nástroje pracovníkov úradov práce.

- *Bezdôvodná absencia aplikácie zásahov do rodičovských práv v prípade ohrozenia dieťaťa, jeho výchovy a jeho práv*

Z nepochopiteľných príčin kompetentné orgány nekonajú ani v oblasti prevencie, ani v oblasti intervencie a ani v oblasti sankcie. Kompetentní sú totiž susedia, príbuzní, pedagógovia, zástupcovia samospráv, sociálni pracovníci, kolízni opatrovatelia a až na konci sú súdy a polícia. Samospráva nemôže tolerovať nedostupnosť pitnej vody pre svojich

obyvateľov, hroznú bytovú podmienku dieťaťa a zneužívanie detí na domáce práce. Je bežné, že starostovia vidia počas vyučovania rómske deti tlačiť vozík s bandaskami pitnej vody. Keď sa ich spýtajú, prečo nie sú v škole, tak zistia, že ich matka nemá doma vodu, tak deti neposlala do školy, ale na vodu. Je potrebné zdôrazniť, že takýto starosta má možnosť podať podnet na prešetrenie tejto situácie. Ak sa jedná o deti vo veku 6-8 rokov a na vozíku tlačia 50 litrov vody, tak to nezodpovedá ani primeranosti váhy nákladu ich telesnej hmotnosti. Deti sú povinné pomáhať rodičom, ale rodičia ich nesmú zneužívať a už vôbec nesmú zanedbávať ich povinnú školskú dochádzku.

Otázka k tomuto príbehu je: Prečo starosta nekoná? Prečo nekonajú sociálni pracovníci? Prečo nekonajú pedagógovia?

Odpovede sú žiaľ pragmatické: A čo by sa vyriešilo? Sú nenapraviteľní. To nemá zmysel.

Autori sú presvedčení, že ochrana práv dieťaťa má vždy zmysel!!

- *Nízka informovanosť o problematike a osveta*

Polarizácia spoločnosti je všeobecne nebezpečným spoločenským javom. V oblasti sociálno-právnej ochrany detí je potrebné uviesť, že spoločnosť reaguje mimoriadne citlivo na porušovanie základných práv dieťaťa jeho vlastnými rodičmi. Nízke sociálne spoločenské investície do nápravy rodín sa odzrkadľujú v spoločenských reakciách. Avšak nie vo forme, ktorá je typická pre vyspelé európske štáty, ale formou prehlbovania odsúdenia, vyčlenenia týchto rodín a ich spoločenskej izolácie zo strany majoritnej spoločnosti. Vo vyspelých krajinách je záujem spoločnosti rodinu uzdravovať a dieťa chrániť. Pre slovenskú spoločnosť je charakteristické dištancovať sa od týchto rodín. I napriek tomu, že Slovensko investuje v porovnaní so starými členskými štátmi EÚ len zlomok HDP do sociálno-právnej ochrany detí, verejnosť považuje tieto prostriedky za mrhanie verejnými financiami. Je mimoriadne dôležité, aby spoločnosť pochopila potrebu zvýšenia sociálnych investícií do ochrany detí a ich záujmov a zjednotila sa v názore, že každé dieťa má právo na ochranu jeho záujmov bez ohľadu na jeho etnický, rasový, či spoločenský status.

Spoločnosti chýbajú dobré správy, úspešné príklady, informácie „ako sa to dá“. Prehlbujúci sa extrémizmus môže zmierniť jedine viera väčšiny, že investícia do každého dieťaťa má význam, zmysel a neskôr i celospoločenský prínos.

Podkapitola č. 5.6.

Nedostatočný rozsah komunitných činností a nízka úroveň ich podpory

Teoretická časť

Podľa Strieženca (1996)⁹¹ zhodnosť mnohých autorov je v špecifickom územnom ohraničení komunity, kde sa uskutočňuje najväčšia časť každodenných činností, ako „lokálny útvar osídlenia, či menšiu sociálnu jednotku na lokálnom základe, v ktorej ľudia spolupracujú, aby naplnili svoj život, podieľajú sa na spoločnej kultúre. Podľa Fondu sociálneho rozvoja (FSR, dnes už neexistujúca organizácia obsahom svojho poslania začlenená pod IA MPSVR SR): pojmom komunita v rámci projektu označujeme skupinu ľudí žijúcu na geograficky ohraničenom území, ktorú spájajú spoločné problémy a ktorá pracuje s partnerskými organizáciami podporujúcimi sociálnu inklúziu a zapojenými do realizácie projektu. Podľa Matouška (2005)⁹² za komunitu možno považovať ľudí, ktorí žijú v geograficky definovanej oblasti a medzi nimi existujú vzájomné sociálne väzby (v zmysle príbuzenstva, priateľstva a známostí v geografickej oblasti a tiež v zmysle účasti na aktivitách komunity a niektorých formách ekonomickej výmeny, napríklad kúpe tovaru a služieb, práca pre miestnych zamestnávateľov a podobne) a ktorí sú citovo viazaní k sebe navzájom a k miestu, kde žijú.

Podľa niektorých autorov je komunita niečo, čo sa dá dosiahnuť úsilím občanov, komunita nie je niečo dané, napríklad geografickými podmienkami. Chápe sa tiež ako akékoľvek vnímanie spoločenského dobra, ktoré môže byť medzi občanmi vytvorené. Komunita nie je statická, môže sa meniť, napríklad na základe problémov, ktoré členovia majú. Je to tiež

91 STRIEŽENEC, Š. (1996), Slovník sociálního pracovníka, s. 256, AD v Trnave, ISBN 80-967589-0-X.

92 MATOUŠEK, O. a kol. (2005), Sociální práce v praxi, s. 352, PORTÁL v Praze, ISBN 807367002X.

miesto, kde človek môže získať emocionálnu podporu, praktickú pomoc v každodennom živote.

Typy komunit

Komunity môžeme členiť z hľadiska sociálnych väzieb členov komunity, a to na sídelnú komunitu a komunitu duchovnú. A tiež z hľadiska modernizačných procesov, kde patrí tradičná, historicky prechodná, súčasná, postmoderná komunita a občianska komunita .

Medzi hlavné strategické ciele práce s komunitou patrí:

- vytvorenie siete vzájomnej pomoci (starostlivosť v rámci komunity, ktorú vytvárajú členovia komunity, príbuzní, priatelia – tak sa vytvára prirodzená sieť vzájomnej pomoci)
 - zapojenie dobrovoľníkov (prostredníctvom nevládných dobrovoľných záujmových organizácií)
 - posilnenie susedskej pomoci
 - decentralizácia niektorých formálnych služieb sociálnej pomoci
- (Tokárová, 2003)⁹³.

Prácu s komunitou tvorí práca so skupinami a práca s jednotlivcami, ktorí danú komunitu tvoria. Preto sociálny pracovník pracuje s metódami individuálnej aj skupinovej práce s cieľom zlepšiť interpersonálne vzťahy, rozvinúť iniciatívu jednotlivcov, meniť životné podmienky v komunite, zapojiť schopných obyvateľov a dostupné prostriedky do sociálnej aktivity. Korpesio⁹⁴ vo svojom príspevku uvádza : Komunitné centrum, ako inštitucionálne zariadenie, poskytuje predovšetkým primárne programy reagujúc na aktuálne páčivé problémy a potreby miestnej komunity. V Slovenskej republike začali oficiálne vznikať prvé komunitné centrá v roku 2003 v rámci projektu „Podpora založenia komunitných centier v Slovenskej republike“ ako nástroj riešenia integrácie miestnych rómskych komunit. Finančnú

93 TOKÁROVÁ,A.(2003), Sociálna práca, s. 89, AKCENT PRINT v Prešove, ISBN 80-968367-2-2

94 <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku>

podporu mali z fondov Európskej únie prostredníctvom programu Phare. Cieľom tohto projektu bolo založenie 10 komunitných centier vo vybraných lokalitách, ktoré mali slúžiť ako pomoc pri integrácii prevažne segregovaných či separovaných miestnych rómskych komunít. Jeho trvanie bolo niekoľko mesiacov, prípadne rokov. Od tohto času výraznejšia, komplexnejšia a dlhodobejšia podpora zo strany štátu bola existujúcim alebo novovznikajúcim komunitným centrom ponúkaná prostredníctvom štrukturálnych fondov EÚ, ale ich fungovanie je viazané na dostupnosť finančných zdrojov z fondov EÚ. V súčasnosti prevádzku komunitných centier z vlastných zdrojov zabezpečujú organizácie tretieho, neziskového sektora, kde sa realizujú aj cirkevné organizácie. V menšej miere komunitné centrá prevádzkujú z vlastných rozpočtových zdrojov aj niektoré miestne samosprávy, ktoré skutočne majú reálny záujem na posune v riešení integrácie minoritného obyvateľstva.

Cieľom a poslaním komunitných centier, ktoré na Slovensku vykonávajú svoju záslužnú činnosť, je poskytnutie komplexnej služby jednotlivcovi, rodine ako aj celej miestnej komunite, ktorá z rôznych dôvodov nemá možnosti na svoju vlastnú pomoc, sociálnu mobilitu, získavanie sociálnych zručností či vlastnú sebarealizáciu. Okrem hlavného cieľa a poslania má každé komunitné centrum podľa aktuálnej potreby a miestnych problémov obyvateľov aj ďalšie špecifické ciele. Ide napríklad o podporu zmysluplného trávenia voľného času, prezentovanie svojej kultúry, zvykov, tradícií, pomoc pri uplatňovaní sa na trhu práce, prevenciu nežiadúcich patologických javov v týchto komunitách, podporu počas vzdelávania; pričom všetky služby a podpora komunitných centier občanovi by mali viesť k jeho integrácii a svojbytnosti. Primárnou cieľovou skupinou komunitných centier sú prevažne sociálne vylúčené skupiny obyvateľstva, jednotlivci ako aj celé rodiny. Majú sťažený prístup k získaniu inštitucionálnej pomoci, či zamestnaniu sa. Sekundárnou cieľovou skupinou sú všetci ďalší obyvatelia danej obce a mesta, kde komunitné centrum pôsobí. Okrem týchto dvoch cieľových skupín sú v komunitnom centre ďalšie špecifické cieľové skupiny vymedzené podľa veku, ku ktorým sú smerované aktivity centra:

1. deti predškolského veku (3-6 rokov);
2. deti počas plnenia povinnej školskej dochádzky (7-16 rokov);

3. mládež a mladí dospelí (16-21 rokov);
4. dospelí a rodiny;
5. seniori.

Programy a ponuka mobilizačných aktivít je v každom komunitnom centre realizovaná na základe potrieb, ale hlavne záujmu zo strany samotných obyvateľov komunity. Komunitné centrá poskytujú pre miestnych obyvateľov služby sociálneho poradenstva, terénnej zdravotnej asistencie, nízkoprahové programy pre deti a mládež, výchovu a vzdelávanie, podporu zamestnanosti, komunitnú prácu a rehabilitáciu, odborné a špeciálne poradenstvo i strediská osobnej hygieny. Na poskytovanie týchto služieb je potrebné adekvátne materiálno-technické vybavenie. Od toho výrazne závisí v akej forme a kvalite sa dané služby ponúkajú. Priestorové, materiálne i personálne možnosti komunitného centra by mali zohľadňovať počet miestnej komunity, množstvo i hĺbku problémov, s ktorými zápasi. Je však pochopiteľné, že pri mnohopočetných komunitách a prevádzkovaní komunitných centier tretím sektorom nie je možné vybudovať komplex, ktorý by poskytoval všeobecný záber činnosti. Preto je potrebné budovanie spolupráce s ďalšími inštitúciami v danej obci, alebo meste, resp. v mieste pôsobenia takéhoto zariadenia. Je nevyhnutné, aby sa aktivizačné činnosti pre deti a mládež napr. v oblasti športu či kultúry uskutočňovali za spolupráce a s využitím priestorov a možností škôl, kultúrnych stredísk či osvetových centier. Je veľmi vítané, ak samotné komunitné centrum je v blízkosti komunity, pre ktorú má svoju činnosť vykonávať, napríklad v blízkosti obydľí marginalizovaných rómskych komunít. Každá prevádzka takéhoto zariadenia si vyžaduje aj dostatok finančných prostriedkov, ktoré napomáhajú ku kvalite poskytovaných služieb. V súčasnosti sú možnosti financovania veľmi slabé. Komunitné centrá zápasia s nedostatkom a nemožnosťou zabezpečenia chodu zariadenia. Ak sa nenájde vhodný spôsob financovania a podpory komunitných centier zo strany štátu, budú prevádzkovatelia jednotlivých centier nútení k ukončeniu existencie svojich zariadení, pozastaví sa činnosť podporujúca aktivizáciu jednotlivcov marginalizovaných komunít, čo je predpokladom pre zhoršenie už aj tak negatívnych vzťahov minority a majority na celom území Slovenska. Vzniklo by napätie v celej spoločnosti.

Činnosť pracovníkov komunitných centier je veľmi náročná na čas a trpezlivosť, pretože badateľné výsledky na strane minority i pozitívne hodnotenie činnosti pracovníka centra zo strany laickej verejnosti je minimálne, veľmi rýchlo a ľahko dochádza k frustrácii i syndrómu vyhorenia. Z letného pohľadu majority na prácu komunitného centra sa javí výsledok ako minimálny pokrok, marginalizovaná skupina obyvateľstva je vnímaná vo všetkých svojich negatívach aj naďalej. Avšak pri hodnotení konkrétneho klienta – človeka z cieľovej skupiny je možné badať, nakoľko sa mu dopomohlo ku zmene, miera zmeny jeho myslenia, vnútornej aktivácie, nové životné smerovanie, nájdenie riešenia zdanlivo nevyriešiteľného problému, nasmerovanie k integrácii do spoločnosti. Toto všetko sa dá doceliť iba vstúpením do autentického dialógu, ktorý rešpektuje a povzbudzuje vnútorné vedomie špecifickej identity. Výsledok tohto snaženia o dialóg je ťažko merateľný. Každý takýto konkrétny človek je potom povzbudením, výzvou i výsledkom. (www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku)⁹⁵

Analytická časť

Prínos komunit pre celospoločenský rozvoj je mimoriadne prínosný, nakoľko dosahovanie spoločných cieľov komunity a spoločného dobra v podstate napĺňa atribúty spoločenského rozvoja. Komunitná činnosť je typická najmä pre regionálne ohraničené skupiny obyvateľstva na území samospráv. Preto sa samosprávy zvyčajne zapájajú do života komunit a aktívne ich činnosť podporujú. Najčastejšími komunitami samostatne a nezávisle pracujúcimi na území samospráv sú komunity seniorov, mamičiek, športovcov a telovýchovných jednôt, poľovníkov, chovateľov, záhradkárov, tvorivých činností, laických historikov, zberateľov, čitateľov a mnoho iných komunit. Autori úmyselne vkladajú do textu popis týchto komunit, ktorých činnosť zdanlivo nesúvisí s činnosťou komunit špecializujúcich sa na ochranu práv a podporu osôb ohrozených sociálnym vylúčením, alebo zhoršeným prístupom na trh práce.

95 <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku>

Zaujímavosťou je, že všetky tieto komunity sú samosprávami pomerne štedro podporované, hoci ich spoločenská potreba nie je až taká zásadná, ako potreba podpory komunit bojujúcich o existenciu a ľudskú dôstojnosť (tým autori nespochybňujú pozitívny spoločenský prínos všetkých spomínaných komunit). Z uvedeného pramení otázka, prečo je podpora iných komunit pre samosprávy zaujímavejšia, než podpora sociálne odkázaných a znevýhodnených rodín?

Odpoveď spočíva práve vo viditeľnom spoločenskom prínose. Komunita seniorov zabezpečuje aktívne starnutie seniorov a ich spoločenské vyžitie. Komunita mamičiek ponúka starostlivosť o deti, budovanie detských ihrísk, informovanie o možnostiach vzájomnej pomoci a podporu správnych výchovných metód a rozvoja detí a mládeže. Športovci ponúkajú voľnočasové aktivity pre deti i dospelých smerujúce k podpore zdravého životného štýlu. Čiže každá komunita prináša samospráve aj prospech a celospoločenský rozvoj. No komunity osôb s existenčnými problémami pôsobia navonok negatívne, resp. prínos ich činnosti je viditeľný až o dlhšom čase dlhodobého pôsobenia, niekedy až výmenou generácií. Teda viditeľnosť ich prínosu pre laickú verejnosť, poslancov obecných a mestských zastupiteľstiev je nízka. A práve poslanci sú kompetentní prijímať strategické rozhodnutia samospráv v oblasti podpory rozvoja sociálnych programov v samosprávach.

Za základné bariéry v oblasti rozsahu a záberu komunitných činností je možné považovať nasledovné:

- *Nedostatočná podpora komunit pomáhajúcich sociálne ohrozeným skupinám obyvateľov*

Väčšina samospráv má vo svojej obci, či meste skupiny obyvateľov odkázaných na pomoc zvonka. Jedná sa o zdravotne postihnutých občanov, osamelých rodičov, mnohopočetné rodiny, asociálne skupiny obyvateľov (závislí, trestaní), marginalizované rómske komunity, alebo nezamestnaných. Snahou každej samosprávy by malo byť začlenenie týchto osôb do života majority a tým odstránenie celospoločenských dôsledkov ich sociálneho vylúčenia. Avšak práca v

prospech týchto komunit je mimoriadne odborne i finančne náročná. Samosprávy preto požadujú podporu týchto aktivít zo strany štátu. Absencia finančného krytia sociálne orientovaných projektov je pochopiteľná. Problematika sociálneho vylúčenia prepukla v 90-tych rokoch minulého storočia ako celospoločenský negatívny jav spojený s turbulentnými spoločenskými a hospodárskymi zmenami. Slovensko nebolo schopné vysporiadať sa nedostatkom pracovných príležitostí, hospodárskym úpadkom a sociálno- patologickými javmi, ktoré sa začali prejavovať u dlhodobo nezamestnaných skupín. Absencia ich aktivácie a sociálnej práce viedla k prehĺbovaniu problémov a výchove nových generácií nezamestnaných a sociálne vylúčených osôb, ktoré nikdy nepoznali iné životné podmienky a chudobu prijali ako svoj životný štýl. Nedostatok pracovných skúseností, resp. ich úplná absencia spôsobili, že ani nová generácia nevidela svojich rodičov pracovať a nebola vedená k pracovným návykom. Spoločnosť do konca minulého storočia nenašla účinné nástroje na potláčanie týchto spoločenských problémov. Práve naopak, systém dávok v hmotnej núdzi ukotvil jednotlivcov v chudobe a sociálnom vylúčení. To je dôvod, prečo samosprávy vnímajú problém sociálne odkázaných osôb, ako štátom zavinený stav. Preto žiadajú o finančné krytie výdavkov na komunitnú činnosť zameranú na aktiváciu sociálne znevýhodnených komunit.

- *Nedostatočná dostupnosť systémových riešení*

Samotná komunitná činnosť je spoločensky prínosná. Avšak jej spojenie s inými podpornými službami zabezpečovanými štátom, alebo samosprávami je nevyhnutná. Za tieto podporné služby na úrovni samospráv je potrebné chápať služby poskytovania inkluzívneho sociálneho bývania, opatrovateľské služby, právne a psychologické poradenstvo a sprostredkovanie, resp. ponuku práce pre členov komunit v sociálnych podnikoch. Všetky vymenované podporné služby sú však mimoriadne finančne nákladné a chýba ich podpora zo strany štátu. Napríklad inkluzívne bývanie znamená, že samospráva kúpi byt v obytnom dome, na ktorý však nedostane podporu. Jednou z možností je podmieňovanie výstavby nájomných

bytov s kritériom umiestnenia napríklad 1 sociálneho bytu na 5 štandardných bytov s tým, že financovanie výstavby bude pre obec výhodnejšie.

Obdobne by malo byť zvýhodnené financovanie školských aktivít prípravy detí zo sociálne znevýhodneného prostredia na vyučovanie na vzdelávanie, organizovanie voľnočasových aktivít pre tieto deti, inkluzívne zamestnávanie bez rozdielu na dĺžku evidencie na úrade práce a pod. (viac v kapitole 7)

- *Nedostatočná spolupráca s ostatnými komunitami pôsobiacimi v samosprávach*
Previazanosť komunít v samospráve je vítané a všeobecne prospešné. Využívanie spolupráce iných komunít s komunitami sociálneho alebo charitatívneho charakteru je v západnej Európe typická a spoločnosťou podporovaná. Spolupráca slúži najmä na začleňovanie osôb z vylúčených komunít do celkom iných spoločenských komunít. Začleňovanie je založené na prirodzenom spoločenskom postupe v novej komunite a vytváraní nových spoločenských vzťahov. Tým zároveň dochádza k získavaniu nových skúseností a motivácii jednotlivca vyčleniť sa zo sociálneho vylúčenia. Je nepochybné, že najsilnejšou motiváciou je vnútorná motivácia jednotlivca.

Práve tento spôsob spolupráce v podmienkach Slovenska značne zaostáva.

- *Nedostatočná propagácia ich výsledkov*
Slabá informovanosť o prínose, výsledkoch a úspechoch v komunitnej práci spôsobuje pretrvávanie negatívneho postoja k sociálne orientovaným komunitným aktivitám. Prezentovanie pozitívnych výsledkov, úspešných osudov a využitých šancí má charakter dobrých správ. Spoločnosť oveľa intenzívnejšie vníma negatívne správy. Tie pozitívne zostávajú v úzadí. Preto je potrebné zamerať sa na ich propagáciu, prezentovanie a šírenie tak často a intenzívne, ako je to len možné. Ideálnymi šíriteľmi týchto informácií sú samosprávne médiá, ale i účasť na obcami organizovaných podujatiach. Je potrebné, aby sa komunity zapájali do života

samospráv, aktívne sa podieľali na ich živote a spolupracovali na všeobecne prospešných aktivitách v obci (viac v kapitole č.7).

Podkapitola č. 5.7.

Nedostupnosť sociálnych služieb

Teoretická časť

Do roku 1989 na území Slovenska fungoval tzv. štátny paternalizmus, ktorý vylučoval účasť neštátnych inštitúcií na poskytovaní sociálnych služieb. Štátny paternalizmus bol zavedený v 50-tych rokoch minulého storočia z viacerých dôvodov. Štát chcel riešiť sociálnu pomoc samostatne bez možnosti zásahov iných subjektov, čo vyplývalo aj zo samotnej marxisticko-leninskej filozofie o socialistickej spoločnosti. Zároveň však bolo potrebné potlačiť, resp. úplne eliminovať aktivity nekontrolovateľných skupín, ktoré by prostredníctvom charitatívnej činnosti mohli podkopávať socialistické zriadenie. Jednalo sa najmä o cirkevné a cirkvou zriaďované organizácie, občiansko-aktivitstické organizácie ako bol skauting, alebo sokolské hnutie a rovnako i kultúrno-osvetové skupiny.

Tento stav pretrval v spoločnosti približne 40 rokov. Za taký dlhý čas sa spoločnosť preorientovala na iné spoločenské hodnoty. Jednotlivec si už oveľa menej uvedomoval potrebu osobnej angažovanosti prostredníctvom samosprávnej, alebo komunitnej účasti na riešení problematiky sociálnej pomoci.

Spoločenská zmena v roku 1989 priniesla iniciatívu decentralizácie sociálnych služieb na samosprávy a vyššie územné celky. Z pohľadu jednotlivca, samosprávnych jednotiek i zainteresovaných zamestnancov poskytujúcich sociálne služby došlo k dvom javom. Prvým je zbavenie sa zodpovednosti štátu za poskytovanie sociálnych služieb a najmä ich dostupnosti s jej prenesením na samosprávne jednotky. Na druhej strane však došlo i k vytvoreniu priestoru pre lepšie prerozdelenie služieb osobám, ktoré pomoc potrebujú práve tam, kde sa tieto osoby nachádzajú. Je potrebné zdôrazniť, že miestne samosprávne

jednotky dokážu oveľa lepšie vyhodnotiť a identifikovať skutočné potreby a presnejšie, no najmä adresnejšie pomoc nasmerovať.

Zásadným problémom je podfinancovanie systému a nesystémovosť riešenia problematiky odkázanosti občanov na sociálne služby, čo spôsobuje nesúlad medzi reálne poskytovanými sociálnymi službami a ústavou garantovanými právami občana v SR.

Druhá hlava Ústavy SR – Základné práva a slobody, prvý oddiel čl.12 ods.1 hovorí, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Druhý oddiel čl. 19 ods.1 hovorí, že každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena. Teda ústava garantuje občanovi SR dôstojnosť i v takých životných situáciách, kedy sa človek ocitne na okraji spoločnosti a uviazne v záchranej sieti sociálneho systému. Sociálne služby sa stali súčasťou verejnej politiky všetkých členských štátov EÚ s cieľom jednoznačne presadzovať ľudskoprávny rozmer.

Cieľom sociálnych služieb je bez ohľadu na zásluhy, ale podľa potreby sanovať občana v prípade, že sa ocitol v ťažkej sociálnej situácii, ktorú nedokáže riešiť sám. Právnou úpravou je zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení neskorších noviel (ďalej len zákon o sociálnych službách). Tento zákon je novelizovaný každý rok s výnimkou roku 2011. Je dôležité dodať, že boli roky, kedy sa zákon novelizoval i viackrát. V roku 2012 štyrikrát a v roku 2014 trikrát. Časté zmeny v zákone poukazujú na jeho nedokonalosť a zároveň na spoločenský tlak vyvolávajúci jeho zmenu.

Preto v roku 2014 vydalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR strategický dokument s názvom Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015-2020, ktoré reagujú na aktuálne výzvy sociálnej pomoci občanom, ku ktorým patrí najmä rozvoj rôznych služieb starostlivosti na komunitnej úrovni, vrátane modernizácie sociálnych služieb. Ako sa uvádza v dokumente: Národné priority reflektujú aktuálnu situáciu poskytovania sociálnych služieb v Slovenskej republike, predovšetkým nedostatok kapacity sociálnych služieb

poskytovaných v prirodzenom (domácom a komunitnom) prostredí občanov, potrebu zabezpečenia udržateľnosti financovania sociálnych služieb a rozvoja ich kvality. Vychádzajú z potrieb identifikovaných v národnom i európskom kontexte, s akcentom na dostupnosť a prístupnosť sociálnych služieb a ich dlhodobú finančnú udržateľnosť a efektívnosť.⁹⁶ Dokument predpokladá, že obce a samosprávne kraje si tento dokument rozpracujú vo svojich vlastných strategických materiáloch.

Dokument rovnako uvádza aj identifikované problémy v oblasti poskytovania sociálnych služieb. Jedná sa najmä o:

- Nedostatočne rozvinuté sociálne služby na komunitnej úrovni
- Nesúlady strategických dokumentov v oblasti sociálnych služieb na úrovni samospráv s národnými prioritami (teda nezapracovanie národných priorít do strategických dokumentov samospráv), resp. úplná absencia takýchto dokumentov na miestnej úrovni
- Zlé medzirezortné prepojenie sociálnych služieb medzi rezortami práce a sociálnych vecí, školstva a zdravotníctva a zlá vzájomná spolupráca
- Nesystémové financovanie a podfinancovanie sociálnych služieb
- Nízka dostupnosť sociálnych služieb
- Starnutie obyvateľstva
- Nízke platy pracovníkov poskytujúcich sociálne služby
- Absencia koncepcie sociálneho bývania
- „Inštitucionálna“ sociálna starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb a stále pretrvávajúce „inštitucionálne myslenie“ zamestnancov pracujúcich v sociálnych službách hlboko zasahujú do práv a slobôd prijímateľov sociálnych služieb
- a iné.

⁹⁶ https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/np2015-2020_vd.pdf, MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015-2020, s. 2, 23,24,25

Sociálne služby podľa Oláha a Igliarovej delíme na:

1. odbornú činnosť, obslužnú činnosť a ďalšie činnosti so zameraním na:
 - a. prevenciu
 - b. zachovávanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby
 - c. zabezpečenie nevyhnutných podmienok
 - d. riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny
 - e. prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny
2. Služby poskytované v nepriaznivej sociálnej situácii.⁹⁷

Oláh a Igliarová tiež uvádzajú, že zákon legislatívne upravil vykonávanie sociálnych služieb prostredníctvom sociálnej práce, pomocou postupov zodpovedajúcich poznatkom spoločenských vied a poznatkom o stave a vývoji poskytovania sociálnych služieb. Sociálna práca sa tak stala neoddeliteľnou súčasťou poskytovania sociálnych služieb.

L. Brichtová (2011) namieta stotožňovanie sociálnych služieb a sociálnej práce, aj keď k nim pristupuje ako k významne spojeným spoločenským systémom. Poukazuje na to, že sociálne služby sa síce vykonávajú predovšetkým prostredníctvom sociálnej práce, že nadväzujú na jej poznatky a dosiahnutý stupeň poznania. Angažujú sa v nich však aj odborníci a odborníčky z iných disciplín (napr. z oblasti pedagogiky, andragogiky, psychológie, liečebnej pedagogiky, posudkovej medicíny, práva, ošetrovateľstva); a naopak, sociálna práca sa nerealizuje len v rámci systému sociálnych služieb (v zmysle platnej legislatívy a určeného miesta v systéme sociálneho zabezpečenia/ochrany), ale aj v rámci iných subsystémov sociálnej ochrany (napr. v oblasti dávkových schém, riešenia hmotnej núdze osôb, služieb zamestnanosti, sociálno-právnej ochrany a sociálne kurately, penitenciárnej a postpenitenciárnej sociálnej práce, podnikovej či školskej sociálnej práce).⁹⁸

⁹⁷ OLÁH, M., IGLIAROVÁ, B. (2015) Sociálne služby legislatíva a v praxi, s.37-38, IRIS – ydavateľstvo a tlač, s.r.o. Bratislava, ISBN 978-80-89726-34-9

⁹⁸ Brichtová, L. (2011) Sociálne služby pre starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím na Slovensku. Dizertačná práca. Trnava: FZaSP TU v Trnave

L. Brichtová a K. Repková (2014) sumarizovali tzv. Spoločné hodnoty európskeho partnerstva pre blahobyt a dôstojnosť starších ľudí, princípy kvality služieb a oblasti akcií (WeDO). Za spoločné hodnoty partnerstva označujú najmä:

- Prístup založený na práve na starostlivosť (care) a na práve na dôstojné starnutie až do konca života
- Vekovo citlivé prostredie a aktívny život ako základné koncepty pre ďalší rozvoj systému služieb dlhodobej starostlivosti
- Integrované riešenia sú najlepšou odpoveďou na potrebu starostlivosti, ktorá bude optimálna a prispôbena potrebám užívateľov a ich opatrovateľov
- Opatrenia na zlepšenie kvality dlhodobej starostlivosti musia pokrývať aj podporu neformálne opatrovujúcich osôb, najmä uznanie ich potreby oddychu

Zároveň definujú princípy kvality služieb:

- Rešpekt k ľudským právam a dôstojnosti
- Služby zamerané na osobu
- Prevenčné a rehabilitačné služby
- Dostupné služby
- Prístupné služby
- Služby, ktoré si môže užívateľ dovoliť
- Komprehenzívne služby
- Kontinuálne služby
- Služby založené na výstupoch a na evidencii
- Transparentné služby
- Rodovo a kultúrne citlivé služby

Oblasti akcií:

- Prevencia a boj proti zneužívaniu a zanedbávaniu
- Posilnenie starších ľudí odkázaných na pomoc a formovanie príležitostí pre

ich participáciu

- Zabezpečenie dobrých pracovných podmienok a pracovného prostredia a investovanie do ľudského kapitálu
- Vývoj adekvátnej podpornej (fyzickej) infraštruktúry
- Rozvoj partnerského prístupu
- Rozvoj systému dobrého spravovania (riadenia a vládnutia)
- Rozvoj primeranej komunikácie a zvyšovanie povedomia⁹⁹

Nakoľko autori tvoria túto publikáciu v roku 2017, kladú dôraz:

- na spoločenskú sebareflexiu v oblasti dodržiavania základných ľudských práv v súvislosti s poskytovaním sociálnych služieb
- na dostupnosť, kontinuálnu udržateľnosť a prístupnosť sociálnych služieb ich adresátom
- a na nový rozmer – KVALITU poskytovaných sociálnych služieb.

Všetky vyššie uvedené atribúty musia byť súčasťou stratégií a spoločenských koncepcií zameraných na poskytovanie sociálnych služieb na Slovensku. Zároveň je však potrebné dosiahnuť i širokú celospoločenskú diskusiu o kvalite poskytovaných sociálnych služieb.

Analytická časť

Sociálne služby sú spoločenským nástrojom na zabezpečenie ústavných a iných zákonných práv občana SR. Zároveň sú prostriedkom, ktorý umožňuje občanom so závislými osobami odkázanými na sociálnu pomoc integrovať sa v spoločnosti a prinášať ekonomické, kultúrne a sociálne úžitky.

Ambíciou autorov je pomenovať také opatrenia a druhy sociálnych služieb, ktoré svojim obsahom a kvalitou môžu byť prínosom pre návrat vylúčených skupín späť na trh práce. Opätovne je potrebné zdôrazniť, že cieľovou skupinou nie sú len osoby evidované ako uchádzači o zamestnanie, ale každý občan SR v produktívnom veku, ktorý nepracuje

⁹⁹ BRICHTOVÁ, L., REPKOVÁ, K. (2014) Sociálne služby: zacielené na kvalitu, s.46, Inštitút pre výskum práce a rodiny, ISBN 978-80-7138-138-9

a pracovať chce. Jedná sa najmä o skupiny obyvateľov vyradené z trhu práce pre zdravotné postihnutie ich samotných, alebo na nich závislých osôb, osoby bez pracovných návykov, osoby, ktoré stratili pracovné návyky pre dlhodobú starostlivosť o zdravotne postihnutú blízku osobu, osoby starajúce sa o mnohohodetné rodiny, osamelí rodičia, osoby z exkludovaných najmä marginalizovaných komunit a podobne.

Medzi najzásadnejšie problémy poskytovania sociálnych služieb patria najmä:

1. Nesúlady systému sociálnych služieb s ústavnými právami občana SR

Zachovanie ľudskej dôstojnosti osobám odkázaným na sociálne služby je otázkou, ktorú slovenská spoločnosť nezvláda a zatvára oči pred skutočnosťou, že niektorým skupinám občanov sú ich základné ústavné práva na dôstojnosť odnímané, alebo sa stávajú dočasne nedostupnými. Jedná sa najmä o služby poskytované starším ľuďom, osobám najmä s mentálnym postihnutím, osamelým rodičom a rodičom z mnohohodetných rodín.

Osoba so závislou osobou, alebo osobami zvyčajne uviazne mimo trhu práce práve preto, že sociálne služby týmto závislým osobám sú buď úplne alebo dočasne nedostupné. Je nutné zdôrazniť aj kvalitu poskytovaných služieb najmä inštitucionálneho charakteru, ktorá je často pod úrovňou ľudskej dôstojnosti, čo zase spôsobuje, že takáto osoba sa rozhodne opustiť trh práce a starať sa o závislú osobu tak, aby neutrpela jej ľudská dôstojnosť. Ich právo na prácu a podnikanie je teda zásadne obmedzované systémom sociálnych služieb. Je potrebné zdôrazniť, že tieto osoby požívajú zo strany Ústavy SR vyššiu ochranu, no žiaľ mnohých prípadoch len formálne.

Nedostupnosť a nízka kvalita sociálnych služieb spôsobuje preto vylúčenie týchto osôb z trhu práce, zníženie ich sociálneho statusu, prípadne až prepád do chudoby.

Pojem dôstojnosť je nutné preto chápať ako v rozsahu garantovania minimálnej sociálnej úrovne, tak i v rozsahu integrácie do spoločnosti, prístupu ku vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a spoločenskej angažovanosti. No najmä však z pohľadu ROVNOSTI v právach.

Druhým ústavou garantovaným právom občana SR je rovnosť v právach. Obmedzenie dostupnosti sociálnych služieb je však bariérou, ktorá spôsobuje v praxi uprednostňovanie jednotlivcov na úkor iných. S istotou je možné konštatovať, že právo prístupu k sociálnym službám nie je rovnaké pre všetkých občanov SR. Niektorý občan sa dostane k sociálnej službe po splnení zákonom predpísaných podmienok rýchlo, niektorí oveľa neskôr a niektorí občania sa sociálnej pomoci nedočakajú nikdy. Je paradoxom, že v modernej slovenskej spoločnosti je táto nerovnosť občanov spoločensky tolerovaná.

2. Obmedzenie prístupu k sociálnym službám

Obmedzenie prístupu k sociálnym službám je spôsobené najmä nedostatočnosťou kapacít systému sociálnych služieb. Kapacity je nutné vnímať v dvoch rovinách. Prvou je nedostatok poskytovateľov a ich vnútorných kapacít (najmä priestorových a personálnych), teritoriálna nedostupnosť často prepojená na nedostatok financovania. Druhou rovinou je nedostatok kvalifikovaných pracovných síl najmä v dôsledku zlého platového ohodnotenia.

Je pravdepodobné, že zvýšením výdavkov na sociálne služby zo strany zriaďovateľov poskytovateľov sociálnych služieb by došlo k navýšeniu ako mzdových, tak i infraštruktúrnych kapacít, a teda i ku zvýšeniu dostupnosti a kvality poskytovaných sociálnych služieb.

Práve zvýšenie investícií do sociálnych služieb sa považuje za sociálnu investíciu, ktorú spoločnosť musí vynaložiť, aby dosiahla sociálny blahobyť a sociálny mier.

3. Nedostatočný okruh sociálnych služieb definovaných zákonom

Sociálne služby sú v rôznych krajinách pomenované rôznymi pojmami. Avšak obsahom sú si veľmi podobné, čo vyplýva z účelu ich poskytovania. Preto sú v rôznych krajinách poskytované služby rôzneho charakteru avšak s rovnakým cieľom. Pomôcť občanovi riešiť jeho sociálnu udalosť. Na Slovensku existujú sociálne služby, ktoré pozná zákon o sociálnych

službách a rôzne iné aktivity sociálneho charakteru, ktoré sú realizované mimo rámec zákona o sociálnych službách.

Zákon o sociálnych službách pomerne kvalitne a rozsiahlo definuje služby, ktoré sú poskytované ako sociálne služby. Avšak i napriek snahe zákonodarcu sa nepodarilo pomenovať v zákone všetky služby, ktoré sú spoločensky potrebné. Jedná sa najmä o služby, ktoré by svojim charakterom zabezpečovali priestor na „nový začiatok“.

Jedná sa najmä o služby inkluzívneho bývania integrovaného v majorite určeného najmä pre ženy, ktoré boli týrané (dnes veľmi nekomplexne riešené cez krízové bývanie, núdzové bývanie a pod., ktoré sú zvyčajne krátkodobého charakteru a teda neriešia problém systémovo). Inkluzívne bývanie je dnes chápané často ako bývanie pre sociálne neprispôsobivých obyvateľov, čo spôsobuje aj nezáujem samospráv budovať takéto bývanie.

Dôležité je najmä pojmové vymedzenie inkluzívneho bývania. Slovensko zaostáva v oblasti výstavby ako nájomných, tak i sociálnych bytov v porovnaní s vyspelými európskymi štátmi. Inkluzívne bývanie je sociálnou službou, teda službou, ktorá je poskytovaná osobám trpiacim sociálnou udalosťou bez ohľadu na zásluhovosť. Inkluzívne bývanie by malo riešiť nasledovné úlohy:

- integrované inkluzívne bývanie - jednotlivé byty integrované v majoritnej spoločnosti (v prípade ťažkého zdravotného postihnutia jednotlivca aj bezbariérové),
- vymanenie jednotlivca z asociálneho prostredia, z giet, z izolácie,....
- poskytnutie stabilného prostredia pre rodiny týraných žien bez obavy o stratu práva užívať nehnuteľnosť,
- poskytnutie bývania pre osamelé osoby starajúce sa o maloleté deti, alebo ťažko zdravotne postihnutého.

Inkluzívne bývanie má poskytnúť istotu nového začiatku. Istota znamená trvalosť bývania a stabilita je ponúkaná integráciou do majoritnej spoločnosti. Nový začiatok znamená prekonanie sociálne i psychicky mimoriadne náročného obdobia, ktoré umožní jednotlivcovi

opätovné zaradenie sa do spoločnosti i na trh práce. Ako príklad je vhodné uviesť osudy tisícok žien, ktorým sa narodilo ťažko zdravotne postihnuté dieťa. Vo väčšine prípadov dochádza k rozpadu manželstva a žena/matka postihnutého dieťaťa je odkázaná na trvalú chudobu (pokiaľ nemá mimoriadnu podporu príbuzných). Nedostatočná sieť denných stacionárov, alebo opatrovateľských služieb bránia takejto žene v návrate na trh práce. Žije teda len z dávok poskytovaných štátom, z čoho je problém zabezpečiť ako bývanie, tak i životné potreby a v neposlednom rade i zdravotnú starostlivosť, najmä rehabilitáciu. Získať vlastné bývanie, hypotéku, alebo platiť komerčné nájomné je zvyčajne nedosiahnuteľnou metou. Z uvedeného vyplýva, že sociálne bývanie je jednou zo sociálnych služieb, avšak nesmie byť poskytované izolovane. Je nutné, aby služba sociálneho bývania bola poskytovaná komplexne v kontexte ostatných sociálnych služieb, ako sú opatrovateľské služby a služby denných stacionárov (autori uvádzajú tento príklad len ako jeden z mnohých).

Rovnako by malo byť inkluzívne bývanie dostupné každej osobe s obmedzeným prístupom na trh práce (ak sa hodnotí len zlepšenie dostupnosti pracovnej sily pre trh práce a nehodnotia sa iné prípady charitatívneho a humánneho charakteru).

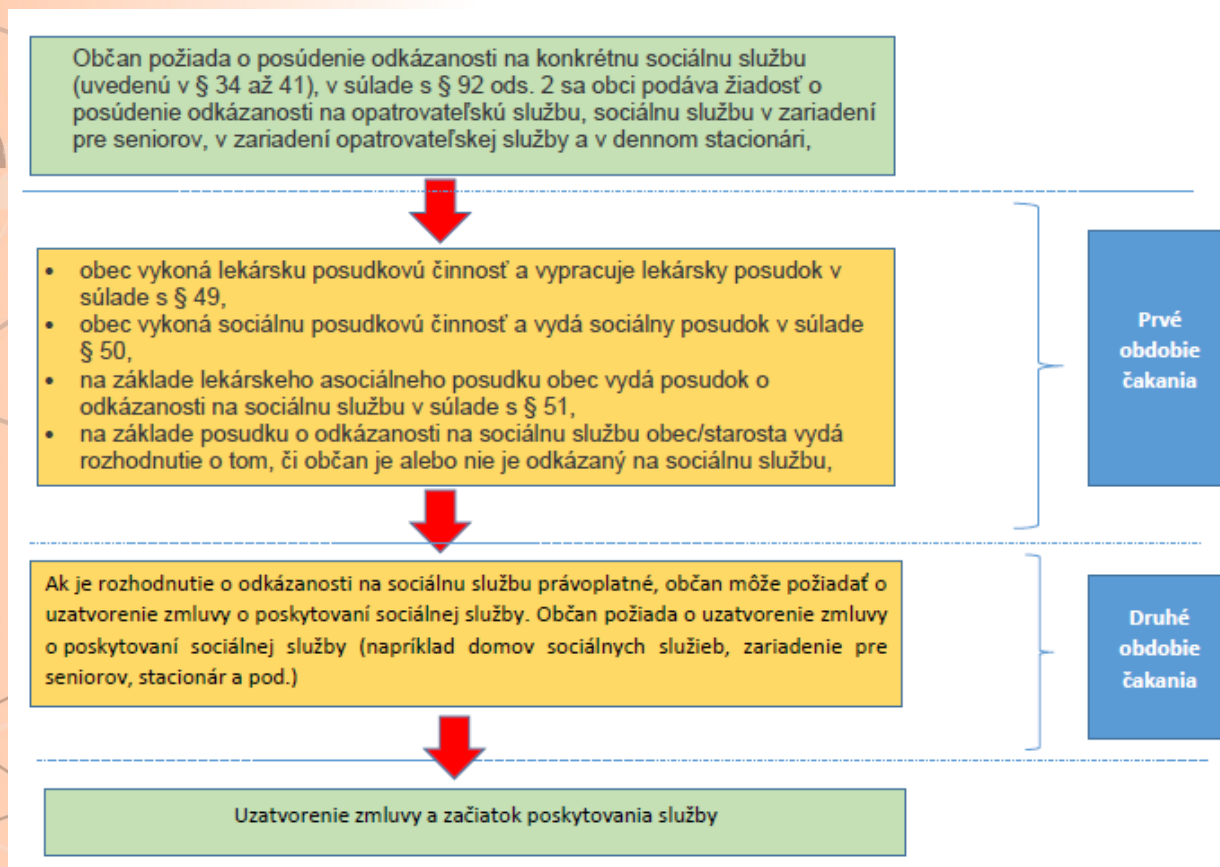
Ďalšou sociálnou službou, ktorú zákon o sociálnych službách nepozná je služba prípravy dieťaťa na vyučovanie, ktorá by mala byť dostupnou pre všetky deti, ktorých rodinné prostredie je patologické a rodičia i napriek ich zákonnej povinnosti nedbajú na prípravu detí na vyučovanie. Vzhľadom na práva dieťaťa je možné konštatovať, že neposkytovaním tohto typu služby spoločnosť nedostatočne chráni najlepší záujem dieťaťa a teda ho diskriminuje oproti ostatným deťom. Uvedená služba by významne pomohla zvýšiť kvalitu vzdelávania, úroveň vedomostí a poznatkov a v neposlednom rade i kvalifikačné predpoklady mladých ľudí. Zároveň je potrebné dodať, že spomínaným problémom trpia najmä deti zo sociálne znevýhodnených a marginalizovaných komunít. Práve sociálne najslabšie vrstvy „zachraňujú“ zlé demografické prognózy. Teda najviac detí na matku sa rodí v prostredí s najhoršími predpokladmi na prípravu na vzdelávanie a teda i pre trh práce.

Absencia niektorých druhov sociálnych služieb v pojmovom vymedzení v zákone je len čiastočný problém. Doučovanie často riešia komunitné centrá aj bez definície tohto procesu v zákone. Teda nízkoprahové služby si vie komunita, alebo samospráva zabezpečiť aj bez zákonnej definície. Obdobná situácia platí aj pri sociálnom bývaní avšak s tým rozdielom, že sa jedná o mimoriadne nákladnú službu, ktorú súčasná ekonomická kondícia samospráv nedokáže zvládnuť v rozsahu reálnych potrieb. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné uvedené služby a mnohé iné (ktorými sa zaoberá kapitola č.7) zaradiť do zákonnej definície, a to s cieľom pomenovania rozsahu, určenia spoločenskej zodpovednosti a rámcového financovania.

4. Zdlhavosť a byrokratizácia systému

Časová náročnosť získania sociálnej pomoci je často neprekonateľnou bariérou pre jej adresáta. Krátkodobé obmedzenie vo výkone práva na prácu z dôvodu sociálnej udalosti je spoločensky tolerovateľné a zamestnávateľom akceptovateľné. Avšak niektoré sociálne udalosti znamenajú neprekonateľnú prekážku pre zdlhavosť a byrokratizáciu procesu získania sociálnej služby. Nie je nezvyčajným javom, keď pracujúci musí opustiť zamestnanie, aby sa staral o ťažko zdravotne postihnutého príbuzného. Proces posúdenia stupňa odkázanosti a vybavenia zákonom určených dokumentov je občas tak dlhý, že dôjde k prekročeniu zákonom určenej lehoty pre ošetrovanie člena rodiny a opatrujúca osoba musí skončiť pracovný pomer. Bez akéhokoľvek príjmu (nakoľko ešte stále nedošlo k posúdeniu stupňa odkázanosti) pokračuje táto osoba v opatrovaní postihnutého príbuzného. Kým nie je ukončený proces posudzovania, opatrovateľ nedokáže vybaviť ani sociálne dáky (jedine podporu v nezamestnanosti, ak má na ňu zákonný rámec a je evidovaný ako uchádzač o zamestnanie), a rovnako nemôže začať vybavovať sociálnu službu pre postihnutého príbuzného. Zákon neustanovuje lehotu, v ktorej musí byť vydané rozhodnutie o odkázanosti na sociálnu službu. Po vydaní rozhodnutia nasleduje ďalšie obdobie čakania na uzatvorenie zmluvy o poskytovaní sociálnej služby. Nie je nezvyčajné, ak sa zdravotne

postihnutý i napriek niekoľko ročnej starostlivosti svojich blízkych ku sociálnej službe nedostane, resp. sa jej nedožije.



Obrázok č. 7: Proces získania sociálnej služby, Zdroj: autori publikácie

Autori si dovoľia tvrdiť, že je nutné zaviesť do legislatívy lehoty, ktorými budú kompetentné inštitúcie zaviazané. Rovnako je dôležité dodať, že občan, ktorý musí čakať na tú istú službu niekoľko rokov je diskriminovaný v porovnaní s občanom, ktorí službu dostal skôr. Nerovnosť, ktorú spoločnosť na Slovensku prijala ako fakt, len podporuje korupčné správanie a potiera základné ľudské práva garantované Ústavou SR (viac v kapitole č.7).

5. Podfinancovanie systému

Ekonomická kondícia Slovenska je vzhľadom na hospodársku históriu jeho samostatnosti veľmi dobrá. No v porovnaní s Nemeckom pomerne slabá. Výdavky na sociálnu politiku štátu, zdravotníctvo a školstvo sú preto mimoriadne zaťažujúce. Je nutné dodať, že k uvedeným výdavkom je potrebné pripočítať výdavky na splácanie štátneho dlhu, obranu, bezpečnosť, podporu podnikania, vedu a výskum a v neposlednom rade i dobudovanie chýbajúcej infraštruktúry (diaľnice, tunely a železnice), modernizáciu existujúcej infraštruktúry (modernizácie škôl, nemocníc, múzeí, galérií, administratívnych budov, súdov, väzníc a mnohých iných budov). Naša spoločnosť chce dohnať zanedbané úlohy, splácať staré dlhy a zároveň sa rozvíjať.

Avšak i napriek racionálnemu prerozdeleniu prostriedkov je štát viazaný Ústavou SR, ktorá je základným zákonom SR a nadradeným zákonom nad všetkými vnútroštátnymi právnymi normami. I napriek nedostatku prostriedkov pre sociálne služby, musí štát zabezpečiť ako dôstojnosť tak i rovnosť právach a príležitostiach spomínané vyššie.

Čiastočnou decentralizáciou sociálnych služieb na samosprávy je prenesené financovanie i na obce a vyššie územné celky. Väčšina samospráv neposkytuje sociálne služby svojim občanom z rovnakých dôvodov, ako štát. Potrebuje najprv dobudovať cesty, čističku, kanalizácie, vodovody, školy a námestia. Sociálne služby, ako sociálna investícia sú službami, ktoré sú okamžite skonzumované a navonok neprinášajú obciam žiadne nové príjmy (práve naopak len výdavky a to nie malé).

Z uvedeného vyplýva, že Slovensku chýba ekonomická analýza a prognóza vývoja počtu osôb odkázaných na sociálne služby, štatistická štruktúra potreby jednotlivých sociálnych služieb, ich teritoriálna potreba a analýza personálnych a infraštruktúrnych kapacít. Postupným starnutím populácie, predlžovaním priemerného veku dožitia a prírastkami detí v sociálne najslabšom prostredí si Slovensko „zarába“ na vážne problémy v budúcnosti. Ich riešenie je predovšetkým v rovine odbornej diskusie a napokon i v politických – často nepopulárnych – rozhodnutiach. V prvej fáze musí prebehnúť odborná diskusia, ktorej produktom bude

strategický dokument pre politické rozhodovanie. Diskusia by nemala trvať prídlho, nakoľko by vyčerpala vnútorné kapacity odbornej verejnosti a ochotu podieľať sa na práci, ktorá nemá konca. Strategický dokument by mal obsahovať i dopad na štátny rozpočet a to i z pohľadu sekundárnych príjmov rozpočtu z novovytvorených pracovných miest a vyššej spotreby. Zároveň je potrebné stratégiu vypracovať zmysle aktuálne publikovaných dokumentov EÚ, ktoré smerujú k záväznej deinštitucionalizácii sociálnych služieb (tzn. smerovanie sociálnych služieb ku konkrétnemu občanovi v mieste jeho domova a odklon od ústavnej starostlivosti, kde často dochádza k porušovaniu základných ľudských práv - potláčanie dôstojnosti a obmedzovanie v prístupe k jedlu, televízii, k vychádzkam, ranné budenie, nútená večierka – t.j. prostredie s vnútorným režimom zvyčajne nemôže vyhovovať všetkým klientom a je prostriedkom významne obmedzujúcim človeka na jeho právach).

Financovanie sociálnych služieb by malo byť založené na princípe solidarity a nie zásluhovosti. Sociálna služba musí byť dostupná každému občanovi SR s cieľom dodržiavať ústavou garantované základné ľudské práva (najmä dôstojnosť a rovnosť príležitostí, no i pre príbuzných právo na prácu). Skupiny sociálne odkázaných osôb nikdy nebudú schopné spolufinancovať poskytovanie sociálnych služieb, práve preto je nutné zintenzívniť boj s chudobou najmä u zdravých ľudí v produktívnom veku, aby sa z chudoby vymanili oni sami kým zostarnú, no rovnako aj generácia ich detí. Ostatná spoločnosť bude vždy spolufinancovať sociálne služby podľa svojich ekonomických možností. Teda čím bude širšia stredná vrstva obyvateľstva, tým menej budú sociálne služby platené z verejných zdrojov.

Rovnako je potrebné počítať so špekuláciami a snahou o obchádzanie zákona. Je nutné, aby sa nastavili zákonné pravidlá, ktoré budú regulovať možnosti špekulácií a budú jasne definovať povinnosť uhrádzať spolufinancovanie poskytovanej sociálnej služby.

Súčasná legislatívna úprava zaväzuje príbuzných zabezpečiť financovanie sociálnej pomoci príbuznému a to podľa stupňa príbuznosti s postihnutou osobou. Avšak v praxi je aplikácia zákona veľmi nejednotná. Vychádzajúc zo skúseností sa žiada vypracovať novelizáciu, ktorá pomôže najmä vymožitelnosti pohľadávok za poskytovanie sociálnej služby voči príbuzným.

Riešením by bolo zrovnoprávnenie týchto pohľadávok s pohľadávkami na výživné pre maloleté deti spolu s alternatívnym financovaním neuspokojených pohľadávok štátom a ich prísny následným vymáhaním.

Veľmi častým javom je pozbavenie starších osôb ich majetku, napríklad darovaním deťom, no i cudzím ľuďom, cirkvám a podobne. Deti preberajú povinnosť starostlivosti o príbuzného zo zákona. Avšak cirkvi alebo tretie nepríbuzné osoby nie. Práve majetok, ktorý fyzická osoba počas svojho života nadobudne ju má zabezpečiť v prípade sociálnej udalosti. Ak taký majetok fyzická osoba nemá, ani jej príbuzenstvo, potom nastupuje fáza solidarity a financovanie sociálnych služieb na seba preberá samospráva alebo štát. V Rakúsku napríklad financuje samospráva sociálne služby pre tých občanov, ktorí mali trvalý pobyt v jej katastri po dobu minimálne 10 rokov.

Financovanie sociálnych služieb je pre Slovensko problematické z nasledovných dôvodov:

- úzka stredná vrstva obyvateľov a s tým súvisiaca nedostatočná tvorba úspor fyzických osôb pre prípad sociálnych udalostí
- prognózy starnutia obyvateľov najmä po roku 2030 s demografickou krízou odhadovanou na rok 2050
- prírastky obyvateľstva najmä v sociálne najslabšom prostredí s nízkou kvalifikáciou pre trh práce
- stratégia deinštitucionalizácie sociálnych služieb, ktorá zvýši náklady na poskytovanie sociálnych služieb

6. Nízke platy pracovníkov poskytujúcich sociálne služby

Zamestnanci poskytujúci sociálne služby sú dlhodobo nízko odmeňovaní, čo je dôsledkom podfinancovania systému sociálnych služieb (viď predchádzajúci bod). Tento jav nebude spoločnosť schopná zvrátiť v dlhodobom období a to i napriek tomu, že práca, ktorú vykonávajú je mimoriadne fyzicky i psychicky náročná. Alternatíva, ktorú si zvolilo Rakúsko, alebo Nemecko je zrejme riešením i pre Slovensko, avšak finančne nie je zanalyzovaná.

Rovnako chýba analýza technických možností a administratívneho vyťaženia kompetentných úradov.

Nie je predpoklad, že by sa slovenská opatrovatelka vrátila z Rakúska, nakoľko s určitou istotou nedostane na Slovensku rovnakú a ani obdobnú odmenu. V prvej fáze Slovensko musí pripustiť, že prijme opatrovatelky z jazykovo a kultúrne blízkych štátov ako je Ukrajina, Srbsko a podobne, ktoré budú ochotné pracovať za nižšie mzdy (pravdepodobne len minimálne mzdy). Je zrejme, že väčšina príjmov týchto osôb skončí v zahraničí, avšak význam ich služieb bude mimoriadne vysoký:

- budú platiť odvody do slovenského sociálneho systému i systému verejného zdravotníctva
- budú platiť dane na Slovensku (daň z príjmu fyzických osôb, DPH za spotrebované tovary a služby na území SR, spotrebné dane,..)
- poskytovaním služieb je umožnené príbuzným postihnutého občana pokračovať vo výkone zamestnania, alebo podnikania a tým produkovať HPD, odvody, dane, spotrebu. Je zrejme, že mzda príbuzného bude minimálne dvojnásobná ako mzda opatrovatelky a teda podpora poskytnutá z verejných zdrojov sa vráti.

Napokon je potrebné dodať, že rast miezd opatrovateliek bude postupný. No výšku odmien opatrovateliek v Rakúsku dosiahne až vtedy, keď Slovensko dosiahne ekonomickú i sociálnu úroveň Rakúska. Preto z dlhodobého hľadiska je možné konštatovať, že rozdiely v odmeňovaní slovenských opatrovateliek v Rakúsku a na Slovensku budú pomerne zásadné v dlhodobom horizonte.

Prekážkami „dovozu“ chýbajúcich opatrovateliek je zdĺhavý povoľovací postup, poddimenzovanosť pracovníkov cudzineckej polície a absencia riešenia bývania opatrovateliek.

No práve príklady vyspelých krajín EÚ poukazujú na historický prínos tohto riešenia pre celú spoločnosť:

- dôstojné prežívanie zvyšuje sociálny mier v spoločnosti a bráni rozvoju extrémizmu,
- zamestnanie slovenských opatrovateliek v zahraničí pomohlo Slovensku znížiť nezamestnanosť,
- nenarušená kariéra príbuzných zvýšila príjmy štátnych rozpočtov a tvorbu úspor.

7. Nesystémovosť prijímaných opatrení

Práve absencia celoplošne systémových riešení poskytovania sociálnej pomoci je základnou prekážkou rozvoja sociálnej pomoci na Slovensku. Pod pojmom systémové a celoplošné riešenie je potrebné vnímať dlhodobú garanciu ústavných práv občana za rovnakých podmienok a pri rovnakom prístupe k sociálnym službám.

Národné priority rozvoja sociálnych služieb 2015-2020 pomenúvajú všetky silné a slabé stránky, riziká a príležitosti v tejto oblasti. Na MPSVR SR existuje aj pracovná skupina, ktorá sa otázkou systémovosti poskytovania sociálnych služieb zaoberá, avšak i napriek dlhým rokom výsledky v tejto oblasti nie sú viditeľné. Kde je potom chyba?

Decentralizáciou kompetencií v oblasti sociálnych služieb na samosprávy sa medzi MPSVR SR a občana postihnutého sociálnou udalosťou postavila bariéra (samospráva). Teda vyvíjať tlak na obec, aby sociálne služby riešila systémovo, ak ich sama ani nezačala poskytovať je vopred stratený boj. Okrem toho obec dokáže prijať opatrenia len na území svojho katastra a nie celoslovensky.

Potreba systémového riešenia naráža na obavu kompetentných orgánov uvedenú otázku otvárať. Je to sťa Pandorina skrinka, ktorej obsah nikto celkom nepozná, no každý tuší, že prinesie ďalšie výdavky a komplikácie. Jediným riešením je prekonať tieto obavy a Národné priority rozvoja sociálnych služieb 2015-2020 brať úplne vážne a posunúť ich smerom k reforme sociálnych služieb (viac v kapitole č.7).

8. Nedostatočná zapojenosť a pripravenosť samospráv na poskytovanie sociálnych služieb

Samosprávy prevzali na seba kompetencie v oblasti poskytovania sociálnych služieb nedobrovoľne. Ako každé nanútené bremeno, tak i problematiku sociálnych služieb samosprávy riešia len keď musia (česť výnimkám). Na samosprávy bolo prenesené obrovské množstvo kompetencií, ktoré nie sú dostatočne kryté príjmami samosprávy, resp. si vyžadujú investície do infraštruktúry, ktorá prenesením kompetencie na samosprávy bola neudržovaná a v zlom technickom stave. Preto obce riešia to, čo „horí“, až nakoniec prichádzajú ľudia. Zvrátenosť tejto vety je však tvrdou realitou. Občan si už zvykol, že sociálnu udalosť musí tak, ako väčšina iných, nejako v rodine zvládnuť. Okrem toho sa tento problém týka malého okruhu voličov. Väčšina obyvateľov však chce mať cesty, školu, kanalizáciu a vodovod. Preto sa aj pri určovaní priorít hľadí v samosprávach na väčšinovú potrebu. V tom spočíva aj základný zmysel pojmu samospráva. Občania prostredníctvom volených zástupcov si sami spravujú život v obci, a teda sa prihliada na potreby väčšiny. Humanita a úcta k ľuďom s postihnutím sa však celospoločensky za posledných 60 rokov akosi vytratila. Prvé samosprávy na území Slovenska dbali aj na zariadenia a poskytovanie služieb pre postihnutých. Vtedy obce nikto nefinancoval. Museli sa financovať samé, a predsa poskytovali služby trpiacim blížnym (poskytovanie stravy pre chudobných, špitály, chudobince, sirotince, prístrešie, sprostredkovanie práce a napokon i prichýlenie sirôt, alebo i celých rodín, ktoré prišli o strechu nad hlavou a pod.). Práve kresťanské hodnoty hrali v tomto aspekte významnú rolu. Hodnoty EÚ sú v oblasti sociálnej služby postavené na rovnakých myšlienkach, z akých vychádza kresťanská náuka. Vzhľadom na vysoké % obyvateľov Slovenska hlásiace sa ku kresťanstvu a na európske hodnoty, ktoré slovenská spoločnosť prebrala, je dôležité prostredníctvom osvety voličov vyvinúť tlak na samosprávy. Jedinou hybnou silou samosprávy sú názory voličov. Ministerstvo má moc i nástroje tieto názory voličov formovať a ovplyvňovať.

Samosprávy však dokážu účinne a efektívne poskytovať sociálne služby jedine, ak dôjde k reforme sociálnych služieb (viď predchádzajúci bod).

Tento začarovaný kruh teda jednoznačne môže pretrhnúť MPSVR SR reformou. Až potom sa stanú sociálne služby prostredníctvom samospráv dostupnými a celospoločensky prínosnými (viac v kapitole č.7)

Podkapitola č. 5.8.

Extrémizmus a predsudky

Teoretická časť

Extrémizmus je fenomén súčasnej doby a jeho presné vymedzenie a opis, ktorý by bolo všeobecne akceptovaný, nebol doteraz detailne formulovaný. Extrémizmus je veľmi frekventovane používaným pojmom v spoločnosti. I keď na jednej strane prebieha diskusia o adekvátnosti samotného pojmu extrémizmus, jeho vymedzenie je nejasné, zavádzajúce, často evokujúce spojitosť s terorizmom, ktorý sa u nás nateraz nevyskytuje, prípadne sa používa ako pojem, pod ktorý možno zaradiť tak politických oponentov, ako aj aktivity organizovaných násilných skupín, či rôznych občianskych združení.

Dôvodom vzniku a existencie extrémistických skupín alebo hnutí sú odlišné ideológie, ktoré vedú ku konfrontácii s politickým systémom a štátnym usporiadaním a narúšajú celkovú bezpečnosť demokratického štátu. Ako zjednocujúci prvok týchto ideológií vystupuje odmietanie základných demokratických hodnôt, spoločenských noriem a spôsobov správania formujúcich súčasnú spoločnosť. Pojmom extrémizmus sa vo všeobecnosti na Slovensku označujú vyhranené ideologické postoje, ktoré vybočujú z ústavných, zákonných noriem, vyznačujú sa prvkami netolerancie a sú zamerané proti základným demokratickým ústavným princípom, ako sú definované v slovenskom ústavnom poriadku (Milo, 2007)¹⁰⁰. Slovo predsudok pochádza z latinského praejudicium, čo znamená súd na základe predchádzajúcich skúseností a rozhodnutí. Predsudok v multikulturalizme znamená, že príslušníkov inej kultúry odsudzujeme na základe nepodstatných, vonkajších znakov bez toho, aby sme ich

100 MILO, D. a kol. (2007), Rasistický extrémizmus v Slovenskej republike, s. 120, NADÁCIA OTVORENEJ SPOLOČNOSTI v Bratislave, ISBN: 80-89149-03-0.

poznali (napr. usudzovanie, že černosí sú menej civilizovaní ako belosi). Obsahuje hodnotenie bez poznania človeka. Prebieha ako bezprostredné, bezmyšlienkovité odmietnutie druhého človeka. Funguje v prostrediach poznačených skrytým alebo otvoreným kultúrnym konfliktom. Prejavuje sa komplikáciami v komunikácii, odmietaním spolupráce bez argumentov. Predsudok môže mať rôzne podoby – predsudok voči náboženstvu, voči farbe pleti, voči fyzickému vzhľadu, etnický predsudok. (Milo, D. a kol. 2007)¹⁰¹

Za najväčšiu hrozbu pre demokratický systém sa považuje najmä pravicový extrémizmus, ktorý je i v Európe dlhodobo na vzostupe a darí sa mu oslovovať čoraz viac mladých ľudí prostredníctvom internetu, rockových skupín s rasistickým repertoárom, organizovaním akcií, ktoré propagujú idey pravicového extrémizmu. So znepokojením sú vnímané najmä aktivity neonacistických skupín. Na Slovensku sú to predovšetkým aktivity hnutí, namierené tradične proti „menejcenným“ rasám – Rómom, Židom, Moslimom a tiež proti maďarskej menšine. Výpočet hnutí a skupín, ktoré pôsobia na extrémistickej scéne v Slovenskej republike nie je konečný. Čoraz viac zaznamenávame snahy zahraničných extrémistických skupín presadiť sa i na Slovensku. Slovenská republika dosiaľ „zaostáva“ za kriminálnymi trendmi európskych krajín, ale je len otázka času, najmä po našom vstupe do Európskej únie, kedy sa aj u nás stretieme so snahami nových neznámych skupín, hnutí a gangov zakladať si „pobočky“, naberáť nových členov a so snahou získať vplyv a moc nad určitým teritóriom (Mareš, 2003)¹⁰².

Riešenie konfliktov, terorizmu a extrémizmu v ľudskej spoločnosti je jedným z najdôležitejších a najzložitejších úloh medzinárodného spoločenstva. Konflikty majú vlastnú vývojovú dynamiku a prechádzajú rôznymi štádiami. Každý z konfliktov je jedinečnou

101 MILO, D. a kol. (2007), Rasistický extrémizmus v Slovenskej republike, s. 120, NADÁCIA OTVORENEJ SPOLOČNOSTI v Bratislave, ISBN: 80-89149-03-0.

102 MAREŠ, M. (2008), Extrémizmus, manuál pre Políciu ČR, s. 25, roč. 3, In: Sociálna prevencia- Prevencia kriminality, ISSN 1336-9679

udalosťou, ktorá vyžaduje individuálny prístup. V snahe obmedziť ľudské a materiálne straty sa mnohé štáty a medzinárodné organizácie musia sústrediť hlavne na prevenciu vypuknutia násilia a na kultiváciu riešenia konfliktov.

Analytická časť

Ako je vyššie uvedené Mareš už v roku 2008 predpokladal zvýšenie extrémizmu aj na Slovensku. Dôvody vzniku extrémistických prejavov sú bariérami riešení. Teda všetky faktory označované za spúšťače extrémizmu sú vo svojej podstate prekážkami systému, ktoré spoločnosť dlhodobo nedokázala vyriešiť.

Absencia riešení spoločenských problémov je prirodzeným spúšťačom extrémistických ideí. Z uvedeného vyplýva, že spoločnosť je spoluzodpovedná za šírenie extrémizmu tým, že nedokázala nájsť nástroje na odstránenie istých spoločenských problémov.

Prekážkami v boji proti extrémizmu sú najmä prítomné sociálne problémy, ako vysoká nezamestnanosť, nízke mzdy, vysoké odvodové a daňové zaťaženie občanov znižujúce reálne príjmy, čierny trh práce, korupcia, klientelizmus a „dlhé riešenie ich neriešenia“.

Avšak účinnými zbraňami proti extrémizmu je aj vyvracanie falošných právd a poloprávd, zvyšovanie vzdelanostnej úrovne v oblasti spoločenských vied a poznania občianskej spoločnosti. Deformácia slovenskej histórie, glorifikovanie a historické rehabilitovanie zločincov, neznalosť základných historických a spoločenských súvislostí vedú nevzdelaných jednotlivcov i celé skupiny k aktívnemu prijímaniu extrémistických myšlienok.

Preto boj proti extrémizmu je priamo spojený s bojom proti spoločenskému i sociálnemu predsudkom. Riešenia má v rukách štátna moc, vzdelávací systém a médiá. Nástrojmi sú osveta, vzdelávanie (formálne v školách, i neformálne prostredníctvom médií) a odstraňovanie sociálnych nerovností v spoločnosti.

V zásade vo vyspelých krajinách platí, že sociálny mier, prináša pokles záujmu o extrémizmus. Naopak absencia sociálneho mieru so sebou prináša rast extrémizmu. Najmä

v posledných rokoch došlo k výraznému prílevu migrantov do západnej Európy. Najmä krajiny južnej Európy vzhľadom na ich hospodárke problémy v kombinácii s vlnami prisťahovalcov nemôžu nastoliť sociálny mier. Ekonomicky vyspelé Nemecko naopak potrebuje novú pracovnú silu a v kombinácii s minulými dobrými skúsenosťami s dosťahovaním a integrovaním Turkov dokáže táto krajina v krátkom čase nastoliť sociálny mier. Obavy z nevládnutia novej vlny prisťahovalcov a zvýšenie kriminality najmä v Bavorsku zvýšili záujem o extrémistické politické strany. Je však vysoký predpoklad, že cesta k sociálnemu mieru v Nemecku nebude ľahká. Avšak práve Nemecko má najvyššie predpoklady z členských štátov EÚ, že sociálny mier nastolí. Obdobná situácia existuje vo Švédsku, Dánsku, Nórsku a Švajčiarsku. Problémy budú mať tie krajiny, ktoré ani v minulosti nedokázali integrovať prisťahovalcov do svojej kultúry, ako Francúzsko, Taliansko a Španielsko. Osudy Veľkej Británie vzhľadom na prebiehajúci Brexit nie je možné vopred charakterizovať, no i Veľká Británia sa snaží nastoliť i napriek vlne migrantov sociálny mier.

Slovensko sa neocitlo v hľadáčiku migračných vln, možno práve preto, že krajina neponúka nádej na sociálny mier. Slovenská cesta k sociálnemu mieru stojí na ekonomickom raste, rozvoji strednej triedy v spoločnosti a dodržiavaní základných ľudských práv.

Z uvedeného vyplýva, že extrémizmus na Slovensku je produktom dlhodobo neriešených sociálnych problémov. Iba ich riešením je možné utlmiť jeho aktivity.

6. KAPITOLA

Sociálne – hospodárske - spoločenské dopady

6.1. Úvod do kapitoly

Bariéry integrácie osôb so sťaženým uplatnením na trhu práce sú faktorom, ktorý rozsahom a intenzitou svojho pôsobenia zásadne ovplyvňuje chod každej spoločnosti. Spoločnosť sa preto snaží aplikovať také opatrenia, ktoré vyvážia negatívne dopady a prípadne ich úplne eliminujú.

Poučenie z histórie však modernému sociálnemu systému chýba. Nejedná sa o spiatočníctvo, ale práve naopak. Minulé skúsenosti vyspelých civilizácií a štátov (aj tie negatívne) by mali byť pre súčasnosť zdrojom informácií o dôsledkoch štátnických alebo politických rozhodnutí.

V starovekom Ríme nie je možné hovoriť o sociálnom štáte, avšak je nutné zdôrazniť filozofiu, ktorá sa opierala o potrebu pracovnej sily, od ktorej závisela ekonomická vyspelosť krajiny. Pri nedostatku pracovnej sily sa táto dopĺňala obchodom s otrokmi. Je teda zrejmé, že aj starovekí politici poznali priamu súvislosť nedostatku pracovných síl a následných dôsledkov v ekonomickej dynamike vývoja spoločnosti. Rímske právo dokonca poznalo pojem prenájom pracovnej sily. Podľa Rebra a Blaha (2010)¹⁰³ prenajímal pracovník svoju pracovnú silu za mzdu objednávateľovi. O pracovnú silu sa objednávateľ musel starať tak, aby bol prenajímateľ pracovnej sily ochotný ju poskytnúť. Nástupom kresťanstva v Ríme došlo k postupnému odklonu od tejto formy získavania pracovnej sily. Nedostatok otrokov i slobodnej pracovnej sily vyústil do feudálneho pripútania k pôde.

V stredoveku bola Európa ovládaná feudálnym systémom. Preň bolo typické, že úlohou feudála bolo postarať sa o prežitie (teda vtedy základné sociálne istoty) svojich poddaných.

¹⁰³ REBRO, K., BLAHO, P., In: Rímske právo, s.398, JURA EDITION (2010), štvrté prepracované vydanie, ISBN: 978-80-8078-352-5

Iste, v porovnaní s dnešným systémom ochrany ľudských práv a základných slobôd by stredoveký feudálny systém neobstál. Avšak opäť z neho vnímame povinnosť feudálov (politickú, hospodársku i sociálnu) postarať sa o reprodukciu pracovnej sily, jej regeneráciu, jej základné sociálne potreby a napokon i o potrebné vzdelávanie remeselníkov a vyšších odborníkov.

V novoveku sa v oblasti národného hospodárstva moderných monarchií v Európe začína prejavovať odklon od klasickej formy feudalizmu a vytvára sa nová spoločenská vrstva mešťanov. Jedná sa o ľudí, ktorí disponujú v zásade istými slobodami a s tým súvisiacimi právami. Začínajú sa objavovať prvky buržoázie a kapitál sa transformuje z pôdy do manufaktúr. Opätovne je spoločnosť konfrontovaná s potrebou pracovnej sily a jej reálnou disponibilnosťou. Dochádza k odlivu obyvateľstva z vidieka za prácou do manufaktúr v mestách. So všetkou serióznosťou je možné tento jav nazvať aj prvým sťahovaním pracovnej sily v dôsledku zmeny hospodárskej štruktúry spoločnosti. O túto spoločenskú vrstvu robotníkov sa bolo potrebné postarať a vytvoriť im systém zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, regulácie pracovného času a eliminácie zneužívania pracovnej sily.

Moderná história je však plná kontrastov a kríz, ktoré boli spôsobené nezrelými rozhodnutiami politikov, utopizmov svetových filozofií a vojnami. Na dnešné ponímanie dopadov politických rozhodnutí máme k dispozícii obrovské množstvo informácií a prognostických nástrojov. Preto je potrebné, aby boli štátom realizované reformy v oblasti sociálnej politiky konfrontované s poznatkami modernej doby a vedeckými názormi na ich dopady s cieľom dosiahnutia vládou stanovených cieľov, maximalizácie efektu každej reformy a merateľnosti výsledkov reformy.

Pre účely tejto publikácie sú hodnotené sociálne - hospodárske – spoločenské dopady bariér identifikovaných v predchádzajúcej kapitole č.5. Cieľom autorského kolektívu je nielen pomenovať príčiny problémov zhoršenej zamestnanosti niektorých spoločenských skupín, ale i dôsledky neriešenia tejto situácie, resp. odkladania hľadania riešení.

6.2. Pomenovanie komplexu dopadov troch oblastí národného hospodárstva

1. Sociálne dopady
2. Hospodárske dopady
3. Spoločenské dopady

6.2.1 Sociálne dopady

Chudoba

Chudoba je fenomén doby, ktorý sa snaží každá vyspelá spoločnosť maximálne potláčať a vytvára nástroje na jej predchádzanie. Chudoba je jedným z najrozšírenejších sociálnych problémov celého sveta. Postihuje veľkú časť obyvateľov Zeme, celé štáty sú považované za chudobné a ich stav potom prináša ďalšie negatívne dôsledky tohto javu, ktoré vytvárajú nekonečnú reťaz negatív, vrátane súčasnej svetovej migračnej krízy. Na Slovensku sa na vymedzenie pojmu chudoba používajú skôr synonymá chudoby ako sociálne slabí obyvatelia, nízkopríjmové domácnosti a predovšetkým pojem hmotná núdza, ktorý je legislatívne vymedzený a je vlastne označením pre chudobu. Zákon chudobu nedefinuje, ale rozoznáva také pojmy ako je hmotná núdza, životné minimum, a s tým súvisiaca minimálna mzda.

Dopady chudoby je možné popísať takmer vo všetkých spoločenských oblastiach, pričom je nutné zdôrazniť, že chudoba neprináša so sebou ani jeden alternatívny pozitívny prvok. Dopady na dôchodkové zabezpečenie sú zásadné, nakoľko obyvateľstvo postihnuté chudobou buď vôbec nepracuje a teda nenapĺňa sociálny systém štátu, alebo pracuje za minimálne mzdové nároky často v kombinácii s kratším pracovným úväzkom, čím dochádza k nepostačujúcim príjmom sociálneho systému vo forme odvodov sociálneho poistenia. Tretím dopadom je podpora tvorby čierneho trhu práce z dôvodu vysokého zaťaženia tejto skupiny obyvateľstva výkonom rozhodnutí pri vymáhaní exekúcií, čím sa sociálny systém opäť ochudobňuje. Chudoba so sebou prináša aj riziká nízkej kvalifikácie pracovnej sily a mimoriadne vysoké riziko celoživotného uviaznutia v systéme chudoby aj pre nové generácie.

Osamelá matka si len ťažko hľadá prácu, pretože zamestnávateľ nechce riskovať jej časté výpadky z pracovného procesu pre choroby detí. A tak je takáto žena diskriminačne avšak z ekonomického pohľadu zamestnávateľa pochopiteľne vylúčená z reálneho trhu práce. Stojí za zamyslenie, že iba 38% osamelých matiek pracuje. Z toho vyplýva, že až 62% osamelých matiek NEPRACUJE!!! Tým, že sú postavené na okraji trhu práce, hrozí veľmi vysoké riziko ich uviaznutia v chudobe.

Veľmi dôležitým faktorom je aj demografická prognóza vývoja obyvateľstva na Slovensku. Nakoľko od roku 1993 sa výrazne znížil počet novonarodených detí, prognostici varujú pred krízou, ktorá by sa mala prejaviť na Slovensku okolo roku 2050. Predpokladá sa, že na jedného dôchodcu bude pracovať jeden pracujúci. Táto prognóza je pre sociálny systém Slovenska neudržateľná aj pri aplikácii naviazania veku odchodu do starobného dôchodku na priemerný vek dožitia.

Biblia popisuje príbeh o faraónovom sne o siedmych dobrých rokoch a siedmych rokoch hladomoru. V dnešnom ponímaní ho môžeme interpretovať asi nasledovne. Slovensko musí v čase ekonomického rastu vytvárať rezervy na zlé roky, ktoré v sociálnej oblasti nastanú v dôsledku demografickej krízy.

Slovenská realita je nasledovná: Prírastky obyvateľstva sú nízke a najmarkantnejšie sú u sociálne najslabších vrstiev obyvateľstva. Tieto vrstvy obyvateľstva teda sú prínosom pre demografické štatistiky, avšak varujú pred zvyšovaním počtu detí a následne i dospelých žijúcich v záchranej sociálnej sieti štátu. Absenciou intenzívnej sociálnej a vzdelávacej intervencie v týchto skupinách obyvateľstva dochádza k uviaznutiu osôb pochádzajúcich z tohto prostredia v systéme chudoby. Dôvody uviaznutia v chudobe spočívajú v nedostatočnom vzdelaní, v nemotivujúcom prostredí, vysokom zadĺžení jednotlivcov, ktoré je zaťažené exekúciami alebo neoficiálnou úžerou, psychickou depriváciou, zdravotnými rizikami, zníženou hygienou a zdravotnou starostlivosťou, absenciou pracovných návykov a v neposlednom rade nízkou úrovňou minimálnej mzdy, ktorej netto vyjadrenie často zníži

reálny príjem rodiny v porovnaní so sociálnymi dávkami. Ak má raz Slovensko počítať s deťmi narodenými v chudobe ako s pracovnou silou, nemôže sa macošsky a nečinne prizerať k priepasti, ktorá oddeľuje tieto deti od spoločensky lepšie postavených rovesníkov. Je nutné prijať opatrenia, ktorými sa budeme zaoberať v nasledujúcej kapitole č.7.

Dopady na zdravotnú starostlivosť a prevenciu

Zdravotná starostlivosť a prevencia osôb so sťaženým uplatnením na trhu práce je komplikovaná v dôsledku potreby zvýšených nákladov ako na prevenciu, tak i liečbu. Hoci Ústava SR garantuje bezplatnú zdravotnú starostlivosť, realita bezplatnosti je značne zdeformovaná. Už iba prevencia je zásadne finančne náročná. Nedostatok financií v rodine s osobami, ktoré majú sťaženú pozíciu na trhu práce, spôsobuje nedostatok zdravej a pestrej stravy, zníženie hygienickej úrovne, zhoršenie zdravo-technického stavu obydlija, v zime často problémy s kúrením a vodou.

V čase choroby zase absentujú prostriedky na obstaranie doplnkovej liečby, ktorú lekár odporučí, no zdravotná poisťovňa ju neprepláca.

A v neposlednom rade je to často aj nízke zdravotné povedomie osôb. Ponímanie hygienických a zdravotných rizík je najmä v chudobných komunitách posunuté a často sa vníma členmi komunity za postačujúce.

Na záver je nutné dodať, že absencia pracovného zaradenia týchto osôb spôsobuje znížený príjem verejného zdravotníctva vo forme odvodov. Tým sa opäť poddimenzováva financovanie zdravotníctva z verejného zdravotného. Posledným dopadom v tejto oblasti je aj platenie zdravotného poistenia štátom za svojich poistencov, kedy si štát sám reguluje výšku poistného, ktoré nezohľadňuje reálnu náhradu skutočne vynaložených prostriedkov za poskytnutie zdravotnej starostlivosti za poistencov štátu. Teda dochádza automaticky k solidarizácii s platiteľmi poistného, ktorých náklady sa tým zbytočne navyšujú.

Dopady na závislosti

Závislosti sú často príčinou, pre ktorú sa osoba prepadáva do záchrannej siete sociálneho

systému. Avšak sú často aj produktom chudoby, deprivácie a komunitných zvyklostí a návykov.

Sociálne dopady závislostí na spoločnosť sú však fatálne:

- sociálna izolácia jedinca
- pasivita závislého voči motivujúcim prvkom skončiť so závislosťou
- ekonomické dopady na sociálnu úroveň rodiny
- prepád do chudoby, v lepších prípadoch ohrozenie chudobou
- zlý vplyv na maloleté deti v rodine so závislými rodičmi s predpokladom k sociálnemu prenosu závislosti do ich budúcnosti

Sociálne dopady závislostí sú štátom regulované iba v prípade, dobrovoľného podstúpenia liečenia a v malom počte i v prípadoch súdom nariadených liečení. Drvivá väčšina závislostí je preto mimo dohľad štátnych orgánov. Vo vzťahu k osobám so sťaženým prístupom na trh práce je často práve závislosť jednou z prekážok pri zamestnávaní. Niektoré závislosti spôsobujú častú fluktuáciu závislého a stratu zamestnania. Sociálne dopady sú teda fatálne.

Dopady na starostlivosť o zdravotne postihnutých

Prítomnosť zdravotne postihnutej osoby v rodine spôsobuje vážne sociálne problémy. V závislosti od miery postihnutia a náročnosti starostlivosti o zdravotne postihnutého člena rodiny dochádza ku vzniku vzťahu úplnej závislosti zdravotne postihnutého na členovi rodiny. Osoba so závislou osobou má mimoriadne sťažené podmienky na uplatnenie na trhu práce. Často dobrovoľne opúšťa trh práce za účelom starostlivosti o zdravotne postihnutého člena rodiny. Najzávažnejšie dopady sú spôsobené dlhodobým zhoršeným zdravotným stavom, čo spôsobuje stratu pracovných návykov starajúcej sa osoby, jej vylúčenie z trhu práce, výpadok na platení odvodov do systému sociálneho a verejného zdravotného poistenia. V prípade osôb poberaajúcich opatrovateľské príspevky sú za opatrovateľa platené odvody, avšak veľmi nízke v porovnaní s predchádzajúcim zamestnaním. Dlhodobosť tohto stavu spôsobuje stratu príjmu v rodine a jej pauperizáciu, stratu prostriedkov na dôchodkovom sporení a teda nízky starobný dôchodok pre opatrovateľa, stratu spoločenských vzťahov a zhoršenú schopnosť

socializácie opatrovateľa.

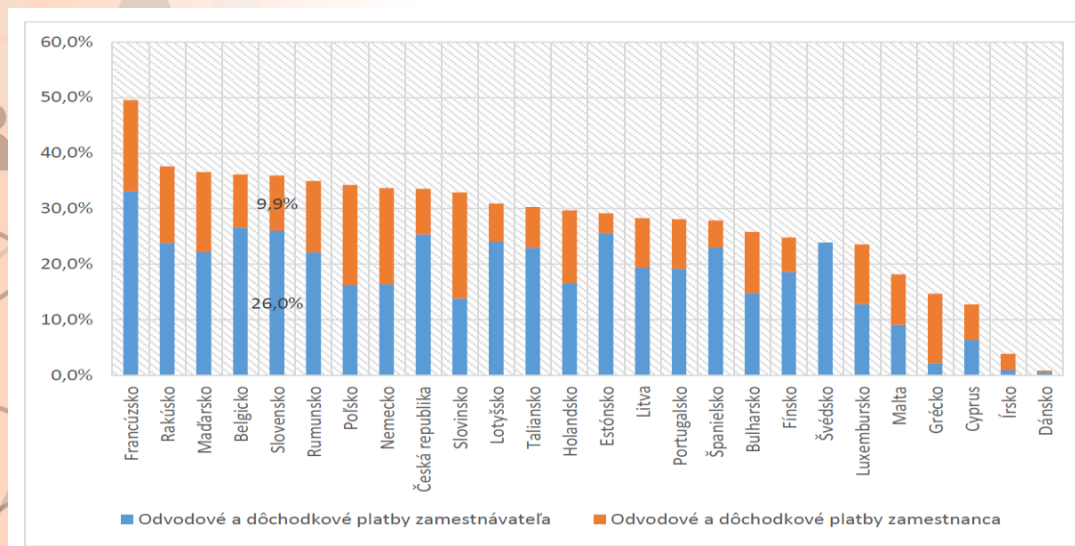
6.2.2 Hospodárske dopady

Dopady na daňový systém a systém štátneho rozpočtu

Akýkoľvek výpadok pracovnej sily z trhu práce spôsobuje nižší výber daní. Daňový systém Slovenska je súborom prepojených nádob a dal by sa načrtnúť nasledovne:

Z 1 € hrubej mzdy inkasuje systém sociálneho poistenia a verejného zdravotného poistenia až 48,6%, t.j. 48,6 centa. Toto 1€ po odpočítaní odvodov za zamestnanca vo výške 13,4% sa ešte zdaní sumou 19% (s výnimkou tých, ktorí si uplatňujú nezdaniteľnú čiastku, v tom prípade platí - a po odpočítaní nezdaniteľnej čiastky). Zamestnancovi zostane z 1€ asi 77 centov. Z týchto prostriedkov následne hradí štátu spotrebné dane, daň z pridanej hodnoty, miestne dane a poplatky a iné poplatky.

AZZZ SR uvádza, že celková hodnota odvodov pre modelového zamestnanca na Slovensku predstavuje 35,9% zo superhrubej mzdy – teda nie z hrubej mzdy (z toho 26% príspevok zamestnávateľa a 9,9% príspevok zamestnanca). Tento výsledok označuje Slovensko ako krajinu s piatou najvyššou mierou odvodového zaťaženia po Francúzsku, Rakúsku, Maďarsku a Belgicku.¹⁰⁴



¹⁰⁴ Kolektív autorov, Analýza, monitor finančného (daňového, odvodového, poplatkového) zaťaženia podnikania, s. 37-38, Národný projekt Centrum sociálneho dialógu SR, Centrum vzdelávania MPSVR ST (2014), ISBN 978-80-89757-19-0, EAN 9788089757190

Graf č.1: Odvodové zaťaženie práce typického zamestnanca EÚ (% zo super hrubej mzdy, 2013.)

Zdroj:<http://www.azsz.sk/wp-content/uploads/2015/05/Anal%C3%BDza-monitor-finan%C4%8Dn%C3%A9ho-da%C5%88ov%C3%A9ho-odvodov%C3%A9ho-poplatkov%C3%A9ho-za%C5%A5a%C5%BEenia-podnikania.pdf?x94703>

Pre štátny rozpočet nie je až tak príliš zaujímavé percentuálne vyčíslenie dane z príjmu fyzických osôb, ako to, aby občan tvoril spotrebu. Aby nakupoval elektriku, plyn, palivá, alkohol a tabakové výrobky, z ktorých následne inkasuje spotrebné dane štátny rozpočet. Dokonca aj pri použití verejnej hromadnej dopravy zaplatí cestujúci v cene lístka spotrebnú daň za palivá.

Následne občan kupuje tovary a služby zaťažené daňou z pridanej hodnoty, čo predstavuje 20% zo všetkých súm tovarov a služieb, ktoré občan obstará. Ak si občan kúpi nové auto, alebo nehnuteľnosť, štát okamžite inkasuje 20% hodnoty vo forme DPH.

A v neposlednom rade obstaraním tovarov a služieb občan tvorí zisk pre predajcu a celý reťazec jeho dodávateľov, čím nepriamo ovplyvňuje aj daň z príjmu právnických osôb a fyzických osôb podnikajúcich na základe podnikateľského oprávnenia. Zároveň vytvára nové pracovné miesta, alebo udržiava tie existujúce.

Preto je pre štátny rozpočet bytostne dôležité zvyšovať ekonomické príjmy obyvateľstva, nakoľko práve oni hýbu celou spotrebou a následne ovplyvňujú aj naplnenie štátneho rozpočtu v oblasti daní.

Zvyšovaním reálnych miezd a zamestnanosti je možné zvýšiť príjem štátneho rozpočtu. Naopak, čím viac obyvateľov nepracuje, sú ekonomicky neaktívni, alebo žijú zo sociálneho systému, tým menej spotrebúvajú a menej sa naplňa štátny rozpočet. Posunutím tejto skupiny obyvateľov na vyššiu sociálnu úroveň prostredníctvom ich aktivácie na trhu práce, musí prísť ku zvyšovaniu daňových i odvodových príjmov štátneho rozpočtu.

Dopady na zvýšené výdavky štátneho rozpočtu

Vysoký podiel osôb odkázaných na sociálnu pomoc štátu zvyšuje tlak na nedostatok

prostriedkov štátneho rozpočtu vyčlenených na sociálnu politiku štátu. Sem patria aj skupiny starobných dôchodcov, ktorí nie sú ekonomicky aktívni. Preto tieto dopady nie je možné hodnotiť len z pohľadu osôb so sťaženým uplatnením na trhu práce, ale komplexne z pohľadu celej populácie. Neustále rastúci počet starobných a výsluhových dôchodcov mimoriadne zaťažuje sociálny systém SR. Ich odchodom do dôchodku odchádza aj kvalifikovaná pracovná sila z trhu práce, ktorá nie je nahrádzaná dostatočným počtom absolventov.

Paradoxom doby je, že spolu s poklesom nezamestnanosti nedochádza ku kontinuálnemu napĺňaniu počtu pracujúcich – teda k rastu zamestnanosti. Absencia desiatok tisícov pracovných síl na trhu práce reálne spôsobuje znížený príjem na odvodoch do sociálneho systému, tak i do systému verejného zdravotníctva a daňových príjmov. Ak by zamestnávateľia dokázali obsadiť desaťtisíce pracovných miest, zvýšili by sa aj ich zisky a tým i príjem prostriedkov do štátneho rozpočtu. Avšak nedostatok voľnej pracovnej sily i napriek vysokému počtu osôb v produktívnom veku bez ekonomickej aktivity vyvoláva tlak na dovoz lacnej pracovnej sily zo zahraničia. To spôsobuje, že tlak na sociálny systém sa neznižuje.

Zvýšením zamestnanosti dôjde ku zvýšeniu spotreby a príjmu štátneho rozpočtu v oblasti spotrebných daní a DPH aj zo strany migrujúcich pracujúcich zo zahraničia. Avšak veľká časť ich príjmov skončí vo forme úspor v zahraničí a teda nebude spotrebovaná na území SR.

6.2.3 Spoločenské dopady

Radikalizácia spoločnosti

Spoločnosť, ktorej stredná vrstva je veľmi tenká a väčšina pracujúcej populácie je konfrontovaná s vysokým odvodovým a daňovým zaťažením spôsobuje mimoriadne extrémne dopady na vnímanie skupiny osôb so sťaženým uplatnením na trhu práce. V tomto prípade je veľmi dôležitý postoj jednotlivca, ktorý formuje väčšinový postoj spoločnosti. S dôrazom na zhoršujúce sa demografické a sociálne prognózy je potrebné dodať, že postoje spoločnosti by sa mali i naďalej radikalizovať.

Prognóza radikalizácie vychádza z celospoločenských postojov, ktoré však formuje ako

sociálna politika štátu, tak i politika vzdelávania, politika rozdeľovania príjmov štátneho rozpočtu a v neposlednom rade i informovanosť občanov médiami a objektivita poskytovaných informácií.

Je veľmi lichotivé, ak Slovensko predbehne Česko v roku 2017 vo výške ceny práce. Absencia informácií o nižšom daňovom a odvodovom zaťažení českého pracujúceho je však prejavom nekompetentnosti médií, ktoré s takouto informáciou pracujú a sprostredkujú jej obsah konečnému prijímateľovi.

Bez politického názoru a zaťaženia sympatiami k vládnej koalícii, či opozícii je nutné uviesť objektívne informácie s cieľom posúvať spoločnosť vpred. Radikalizácia spoločnosti je okrem iného i výsledkom neobjektívneho informovania médiami a politického zlyhávania celých vládnych garnitúr. Ak je radikalizácia spoločnosti výsledkom, a nie je príčinou, je nutné hľadať dôvody jej vzniku a tie následne potláčať. Avšak žiadne opatrenia nebudú mať zmysel, ak politika štátu neprinesie seriózne a konkrétne opatrenia.

V tejto časti kapitoly preto vieme len skonštatovať, že neželaným javom súčasnosti je radikalizácia spoločnosti a rast extrémizmu a to i v najvyššej politike.

Dopady na vzdelávací systém

Vzdelávací systém by mal kopírovať požiadavky trhu práce s malým oneskorením. Slovensko však zásadne zaostáva za ideálnym stavom, čo spôsobuje produkciu absolventov s nízkou úspešnosťou na trhu práce.

Trh práce a vzdelávací systém nie sú prepojené ekonomickými nástrojmi a teda je potrebné pre toto prepojenie vytvoriť legislatívny rámec a súbor ekonomických nástrojov.

Pre skupinu ťažko zamestnateľných osôb je však priorita v predškolskom vzdelávacom systéme, základom a stredoškolskom vzdelávacom systéme. Príčinou ťažkej uplatniteľnosti na trhu práce je často nedosiahnuteľnosť predškolského zariadenia pre rodičov, z ktorých jeden musí zostať doma bez práce. Avšak ak nemá prácu, jeho deti nedostanú miesto v materskej škôlke. Jedná sa o začarovaný kruh, ktorého jediným riešením je právo rodiča umiestniť dieťa v predškolskom zariadení bez limitov jeho pracovného života. Pre deti z málo podnetného

prostredia je jediným riešením povinnosť rodiča umiestniť dieťa v predškolskom zariadení a pripravovať ho na povinnú školskú dochádzku. Tento názor sa opiera o zákon o rodine:

§28

(1) Súčasťou rodičovských práv a povinností sú najmä

a) sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývoj maloletého dieťaťa,

§ 38

(1) Ak niektorému z rodičov bráni vo výkone jeho rodičovských práv a povinností závažná prekážka a ak je to v záujme maloletého dieťaťa, súd môže pozastaviť výkon rodičovských práv a povinností.

(2) Ak je to potrebné v záujme maloletého dieťaťa, súd rodičom obmedzí výkon ich rodičovských práv, ak

a) žijú trvalo neusporiadaným spôsobom života,

b) svoje povinnosti vyplývajúce z rodičovských práv a povinností nevykonávajú vôbec, alebo

c) nezabezpečujú výchovu maloletého dieťaťa

§43 ods.3 písm.

a) Dieťa je ďalej povinné plniť si svoje vzdelávacie povinnosti primerane svojim schopnostiam.

Postavenie rodiča je pomerne zaväzujúce, musí dôsledne dbať na výchovu a všestranný rozvoj dieťaťa, kam patrí pochopiteľne aj vzdelávanie dieťaťa. Za dieťa je zodpovedný rodič a teda i za plnenie jeho povinnosti v škole.

Ak však dieťa vyrastá v málo podnetnom prostredí, len ťažko môže rodič svoje povinnosti naplniť.

Základné a stredné vzdelávanie je konfrontované so segregáciou a rasizmom, pričom systém školstva poskytol len chabú odozvu na riešenie tohto problému. Časté zneužívanie nesprávnej diagnostiky dieťaťa so špeciálnymi potrebami na vzdelávanie spôsobuje, že inak zdravé dieťa je odsúdené na nedostatočné odborné vzdelanie a teda na zhoršené uplatnenie na trhu práce. Tlak na zneužívanie systému v tejto oblasti je často realizovaný samotnými

rodičmi, ktorí hľadajú najlacnejšie vzdelanie pre svoje dieťa. Pre štát to však znamená produkciu nekvalitnej pracovnej sily, ktorej integrácia na trhu práce je diskutabilná.

7. KAPITOLA

Identifikácia nástrojov účinných pre riešenie problematiky ťažko zamestnateľných skupín obyvateľstva.

7.1. Úvod do kapitoly

Pod pojmom identifikácia nástrojov účinných pre riešenie problematiky ťažko zamestnateľných skupín je potrebné chápať súbor prostriedkov, ktoré boli zistené na základe dôkladnej spoločenskej analýzy legislatívy, histórie, základných kultúrnych hodnôt spoločnosti, sociologického správania sa jednotlivých skupín obyvateľstva a prognóz. Zároveň je dôležité dodať, že autori dbali na účinnosť identifikovaných nástrojov, teda rozsah ich spoločenského prínosu.

Metodológia postupu

Na základe získaných informácií autori vypracovali tzv. logickú maticu, v ktorej ku každej identifikovanej bariére priradili jednotlivé návrhy riešení, ako túto bariéru eliminovať. Autori neustále narážali na problémy, ktoré sú spoločensky len ťažko potierateľné nakoľko vychádzajú z histórie správania sa spoločnosti, resp. ich história významne modeluje i v súčasnosti. Preto je nutné považovať navrhované nástroje za komplexný systém riešení. Autori sú toho názoru, že nie je možné jednotlivé nástroje použiť individuálne, alebo ich vytrhnúť z kontextu ostatných nástrojov. Autori pripúšťajú možnosť ucelených stratégií, pričom je dôležité, aby tieto stratégie použili komplexné celky nástrojov s dôrazom na prepojenosť na ďalšie systémové celky nástrojov, ktoré sa môžu použiť v iných stratégiách.

7.2. Návrhy účinných nástrojov podľa identifikovaných bariér

Bariéra č. 1 – Nezamestnanosť

Nástroje k bariére č.1

Nástroj č.1.1 Štatistický prehľad absentujúcich profesií na trhu práce vrátane prognóz.

Pre úspešné umiestnenie na trhu práce je veľmi dôležité poznať súčasné aktuálne potreby práce a z hľadiska perspektívy ešte dôležitejšie poznať vývoj na trhu práce. Potrebnosť znalosti týchto údajov je veľmi dôležitá pre prípravu vzdelávania pre absentujúce profesie na trhu práce. Je potrebné, aby zriaďovatelia škôl boli včas a prehľadne informovaní o potrebách trhu práce.

Mimo školského vzdelávania je rovnako dôležité, aby sa na danú problematiku pripravili aj vzdelávacie inštitúcie pre dospelých, ktoré sa zameriavajú na vzdelávanie v oblasti rekvalifikácii a celoživotného vzdelávania, z hľadiska potrieb trhu práce. Potreba je o to dôležitejšia, že tieto inštitúcie si musia pripraviť akreditačné programy, ktoré musia spĺňať nie len kvalitný vzdelávací program, ale musia zabezpečiť kvalitu lektorov. Identifikácia absencie profesií sa musí zabezpečovať podľa individuálnosti potrieb jednotlivých regiónov, ale praktické riešenie realizácie sa musí zabezpečovať celoplošne.

Obsah nástroja:

- prehľad aktuálne nedostupných profesií na trhu práce v štatistickom členení na regióny a potrebné znalosti a zručnosti
- prognóza budúcich očakávaní trhu práce

Účel nástroja:

- nástroj bude slúžiť ako informačná databáza pre školstvo
- na jeho základe budú školy meniť študijné programy
- študijné programy zaradené do kategórie nedostupných profesií na trhu práce budú finančne podporované, naopak študijné odbory, ktorých absolventi sa nedokážu

uplatniť na trhu práce budú vylúčení zo systému financovania, resp. im bude financovanie zásadne upravené

Účinnosť nástroja:

- verejné zdroje budú používané iba na financovanie trhom práce požadovaných profesií a profesií zásadného kultúrneho a spoločenského významu, čo zvýši efektívnosť vynakladania verejných zdrojov
- školstvo sa prostredníctvom ekonomického tlaku prispôsobí potrebám trhu práce, čo nebude brániť skutočnosti, aby súkromné školy prijímali aj študentov na študijné programy platené z iných než verejných zdrojov a to v prípade, že si rodičia, alebo študenti i napriek nízkej uplatniteľnosti na trhu práce prajú vyštudovať daný študijný odbor.

Prepojenie riešení s príčinami:

Nedostupnosť relevantných štatistických údajov je nutné považovať za príčinu nekompatibility zamerania študijných odborov s trhom práce. Vzhľadom na skutočnosť, že školstvo nie je priamo prepojené s trhom práce, je veľmi ťažké vopred indikovať potreby štrukturálnych zmien v študijných odboroch, následne sa na tieto zmeny pripraviť (a to vrátane preškolenia pedagógov) a následne ich aplikovať. Vo vyspelých krajinách tieto štatistiky robia buď štátom zriadené organizácie, alebo súkromné, či neziskové spoločnosti (napr. personálne agentúry). Sprostredkovanie týchto informácií je dôležitým nástrojom na realizáciu zmien v ponuke pracovnej sily na trhu práce. Avšak je zároveň potrebné dodať, že prognostika je mimoriadne náročným procesom, nakoľko vplyvom modernizácie, inovácií a zmien požiadaviek zamestnávateľov na profil uchádzača o zamestnanie sa veľmi dynamicky mení. Preto je vhodné realizovať minimálne 5-ročné a maximálne 10-ročné prognózy.

Dobrá prax zo zahraničia:

Ako uvádza Goliaš (2011)¹⁰⁵ „systematické predvídanie potrieb trhu práce vo svete začalo prieskumami medzi zamestnávateľmi v 50-tych rokoch minulého storočia v USA. Prieskumy medzi zamestnávateľmi sú rozšírené vo viacerých vyspelých krajinách EÚ (Francúzsko, Holandsko, Nemecko, Veľká Británia, Švédsko, Taliansko). Vykonávajú sa zvyčajne raz ročne alebo raz za dva roky a pokrývajú reprezentatívnu vzorku podnikov (vo Veľkej Británii sa zapája 70 000 podnikov, vo Francúzsku je účasť v prieskume povinná zo zákona). Výsledky prieskumov predstavujú súčasť vstupných dát do ekonometrického modelovania budúcich potrieb trhu práce. Kým v minulosti sa kládol dôraz na definovanie povolání a kvantity pracovnej sily, v súčasnosti sa skúmajú kvalifikácie a zručnosti, ktoré zamestnávateľa požadujú a budú požadovať v budúcnosti. Vyspelé krajiny vždy kombinujú niekoľko rôznych metód a prístupov predvídaní potrieb trhu práce za účelom dosiahnutia čo najpresnejšieho obrazu budúcej situácie na trhu práce. Ekonometrické modely sa využívajú vo väčšine krajín EÚ, vrátane nových členov – v Bulharsku, Českej republike, Litve, Poľsku, Slovinsku. Kvantitatívne prognózy kvalifikácií sa vo Fínsku využívajú na tvorbu Rozvojového vzdelávacieho plánu, ktorý sa aktualizuje každé štyri roky (súčasný plán obsahuje rozvojové ukazovatele pre každú oblasť a úroveň vzdelávania, hlavné body vzdelávacej politiky a rámec financovania). Krátkodobé a strednodobé prognózy vývoja trhu práce v Dánsku ovplyvňujú financovanie vzdelávacích aktivít. Dánske ministerstvo školstva zaviedlo systematický monitoring kvality ďalšieho vzdelávania. Sleduje sa percento zamestnaných absolventov ďalšieho vzdelávania a pokiaľ je úroveň zamestnanosti absolventov vzdelávacej inštitúcie nižšia ako 75%, ministerstvo vyžaduje podrobné vysvetlenie. Sektorové analýzy vo Veľkej Británii zabezpečuje 25 sektorových rád, ktoré pri svojej práci používajú behaviorálne a ekonometrické modely, audity zručností a prieskumy medzi podnikateľmi. Rady sú zodpovedné za udržiavanie spolupráce medzi zamestnávateľmi, školami a tréningovými centrami v jednotlivých odvetviach. Nemecký a rakúsky systém predvídaní potrieb trhu

¹⁰⁵ GOLIAŠ, P., In: Trh práce, školstvo, Sledovanie potrieb trhu práce, Centrum vzdelávania MPSVR SR, (2011), s.2-3. http://www.ineko.sk/file_download/648/Sledovanie+potrieb+trhu+prace.pdf.

práce je postavený na vzájomnom zdieľaní informácií medzi realizátormi jednotlivých aktivít vo forme spolupráce fokusových skupín a spracúvania Delfi štúdií. V Belgicku sa vypracúvajú analýzy ťažko obsaditeľných voľných pracovných miest. V Taliansku vyvíjajú online systém permanentného monitorovania kvalifikačných potrieb. V Nemecku, Rakúsku a severských štátoch sa popri uvedených metódach analyzuje kvalita a kvantita študentov a absolventov stredných a vysokých škôl. Registre povolání a kompetencií nie sú príliš rozšírené. Nájdeme ich však v Belgicku, Portugalsku, Rumunsku, Španielsku, ale tiež vo Veľkej Británii, ktorá patrí v rámci EÚ k špičke v oblasti prognóz vývoja trhu práce.“

Poznámka autorov:

Účelom štatistík a prognózovania bude zdieľanie informácií medzi zriaďovateľmi škôl, samotnými školami a trhom práce. Vo vyspelých krajinách sa tento nástroj využíva dlhodobo. Na Slovensku existuje register povolání na www.sustavapovolani.sk. Jeho úlohou je pomenovať povolania a zatriediť ich do klasifikačných skupín vrátane registra kompetencií, spôsobilostí a odborných zručností požadovaných pre dané pracovné zaradenie. Tento nástroj je zatiaľ oklieštený o prognózy a prehľad kvalifikačných požiadaviek v budúcnosti. Posledná aktualita na tejto webovej stránke je z apríla 2016. Je teda zjavné, že Slovensku chýba dlhodobo udržateľný program zberu a prognózovania informácií potrebných pre konsolidáciu študijného zamerania škôl a potrieb trhu práce. Financovanie týchto zámerov cez národné projekty negarantuje trvalú udržateľnosť nástroja. Na základe zozbieraných cenných informácií v Národnej sústave povolání je potrebné pokračovať vo kvalitatívne i obsahovo vyšších požiadavkách na informácie a ich spracovanie.

Nástroj č.1.2 - Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou

Vzhľadom na reálnu situáciu a potreby na trhu práce sa ako nevyhnutnosť javí skrátiť učňovské vzdelávanie (t.j. ponechať veci nevyhnutné pre vzdelávanie v danom odbore a potrebné pre získanie plnej kvalifikácie) s tým, že by absolventi získali možnosť ukončenia vzdelávania s výučným listom. Dané vzdelávanie by týmto zabezpečilo potrebnú dostupnosť

pracovních síl, úplnú zmenu systému rekvalifikácie absolventa (marketingovo by došlo ku zvýšeniu atraktívnosti tohto kroku pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou a zároveň by sa zvýšil záujem o celoživotné vzdelávanie). Touto formou by sa absolventom uľahčil reálny prístup a uplatnenie sa na trhu práce. Cena komplexného vzdelávania (výučného listu) by mala mať vysokú hodnotu pre držiteľa, absolventa tohto vzdelávania, ako aj pre trh práce.

Zároveň je však potrebné dodať, že uvedený nástroj má byť len dočasným riešením a nemá suplovať plnohodnotné stredoškolské učňovské vzdelávanie. Zároveň je predpoklad, že absolventi tohto skráteného vzdelávania už absolvovali časť učňovského vzdelávania v minulosti, ktorú je preto možné v skrátenej forme štúdia vypustiť.

Obsah nástroja:

- teoretické a praktické vzdelávanie pre dospelých podľa potrieb trhu práce, určené len pre nedostatkové profesie, pri ktorých nie sú vhodnou alternatívou rekvalifikačné kurzy
- ukončenie vzdelávania štátnou odbornou skúškou

Účel nástroja:

- vytvorenie prijateľných podmienok pre štúdium dospelých (pridlhá doba štúdia by odradila uchádzača o zmenu profesionálnej orientácie)
- bezplatné vzdelávanie
- celoživotné vzdelávanie

Účinnosť nástroja:

- verejné zdroje budú používané iba na financovanie trhom práce požadovaných profesií a profesií zásadného kultúrneho a spoločenského významu, čo zvýši efektívnosť vynakladania verejných zdrojov
- zvýšenie počtu pracovníkov remeselných a stredoškolských profesií na trhu práce, zvýšenie zamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Častým dôvodom dlhodobej nezamestnanosti jednotlivcov je ich zlá profesijná orientácia. Drvivá väčšina z nich si nedokáže predstaviť, že by mali absolvovať opätovne strednú školu, alebo učilište za účelom zmeny tejto orientácie. Často sa už v praxi i zapracujú do novej profesie, no chýba im výučný list (príkladom sú osoby, ktoré sa naučili popri brigádach a „fuškách“ klampiarstvu, tesárstvu, sadrokartonárstvu, či obkladačstvu). Preto je dôležité pre tieto osoby vytvoriť osobitný systém završenia svojich vedomostí a zručností dodatočným preškolením a zložením skúšky.

Ako uvádza Kelešová¹⁰⁶ (2013) „formálnom vzdelávaní zostáva podľa zistení AES v rámci SR aj v rámci EÚ-27 menej ako 10% dospelých vo veku od 25 rokov do 64 rokov. Ako preukazuje nasledujúca tabuľka, podiely účastníkov formálneho vzdelávania sú v SR významne závislé od veku, t. j. v najvyššej miere sa formálneho vzdelávania zúčastňovali respondenti vo veku 25-34 rokov a v najnižšej miere respondenti vo veku 45 až 55 rokov. Údaj o zúčastnených vo formálnom vzdelávaní kategórie 55 až 64-ročných nie je k dispozícii. V závislosti od veku sa aj v rámci EÚ-27 podiel zúčastnených vo formálnom vzdelávaní v obidvoch rokoch znižoval.“

Tabuľka č. 5: Účasť vo formálnom vzdelávaní v EÚ-27 a v SR podľa veku v %

Vek / Rok	SR		EÚ-27	
	2007	2011	2007	2011
od 25 do 34 rokov	12,7	12	14,2	11,7
od 35 do 44 rokov	6,9	6	5,8	4,4
od 45 do 54 rokov	2,2	3	3,9	2,5
od 55 to 64 rokov	-	-	2	1
spolu	6,1	5,8	6,6	4,9

Zdroj: Eurostat, AES 2007, 2011

¹⁰⁶ KELEŠOVÁ, D., In: Celoživotné vzdelávanie a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte systému flexiistoty: možnosti posilnenia ich vzájomných väzieb, Uloženie výstupu Inštitút pre výskum práce a rodiny (2013), s. 23.

Zároveň Kelešová uvádza, že práve nízkokvalifikované osoby majú minimálnu účasť na celoživotnom vzdelávaní a to naprieč celou EÚ-27. Z uvedeného vyplýva, že nízka flexibilita nezamestnaných osôb a vysoká dynamika rozvoja nových a nových požiadaviek zamestnávateľov predstavujú vážny celospoločenský problém. Vo vyspelých krajinách nie je ničím nezvyčajným, ak človek vystrieda za život viac zamestnaní a profesií. Pre Slovákov je táto predstava ťažko akceptovateľná a preto nutné vytvoriť rámec takých nástrojov, ktoré budú Slovákov motivovať jednak k celoživotnému vzdelávaniu ako takému, ale i ku zmene profesionálnej orientácie podľa požiadaviek trhu práce. Tento proces je však potrebné uľahčiť do takej miery, aby boli Slováci ochotní sa doň zapojiť. Akékoľvek prebytočné administratívne, časové a finančné zaťaženie spôsobí nezaujem o tento nástroj.

Dobrá prax zo zahraničia:

V Nemecku dĺžka odbornej prípravy závisí od povolania a trvá od dvoch do tri a pol roka. Môže sa však skrátiť, ak účastník absolvoval primeraný prípravný odborný výcvik. Po úspešnom absolvovaní odbornej prípravy dostáva účastník príslušný diplom alebo vysvedčenie (certifikát).

Poznámka autorov:

Je mimoriadne dôležité, aby aplikáciou tohto nástroja nedošlo k zníženiu kvality pracovnej sily najmä po odbornej stránke. Skrátenie vzdelávania má význam iba pri nízkokvalifikovaných profesiách, ako sú pomocné profesie, alebo u profesií s vyššou kvalifikáciou výlučne u osôb, ktoré už absolvovali odborné vzdelávanie v inom učňovskom odbore a teda získali agregované stredoškolské vedomosti vyžadované od študentov stredných odborných učilíšť. Za účelom zachovania kvality je dôležité, aby osoba, ktorá absolvuje skrátené vzdelávanie spĺňala vedomosti a odborné zručnosti bežného absolventa. Zároveň musí zložiť učňovskú skúšku bez toho, aby došlo k protekcionizmu študentov skráteného štúdia. Je úlohou školy, aby garantovala rovnakú kvalitu.

Druhým dôležitým faktorom je kvalita praktického výcviku.

Nástroj č. 1.3 – Duálny systém rekvalifikácie v skrátrenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním

„Oprášené“ duálne vzdelávanie znamená reálne kvalitnú spoluprácu podnikov pôsobiacich na trhu práce v tomto prípade s potenciálnymi kandidátmi na zmenu pracovnej kvalifikácie, tak aby sa mohli uplatniť pracovne v danom podniku. Duálne vzdelávanie v tomto ponímaní predstavuje obrovskú výhodu pre potenciálneho absolventa (reálne v praxi sa oboznámi s pracovnými podmienkami a požiadavkami na kvalitu práce, nasaje pracovnú atmosféru a získa v tomto smere nezaplatiteľné skúsenosti). Na druhej strane zamestnávateľ má možnosť spoznať potenciálneho budúceho pracovníka (odhadnúť jeho pracovné možnosti, charakterové vlastnosti, zžitie s kolektívom) a toto poznanie mu umožní kvalitnejší a kvalifikovanejší výber pracovníkov.

Rekvalifikácia je proces, ktorý je v gescii úradov práce a teda jej prepojenie s duálnym vzdelávaním je náročné najmä pre medzirezortné dohody. Vychádzajúc z negatívnych skúseností z histórie je potrebné zdôrazniť, že rekvalifikácia musí prejsť zásadnou kvalitatívnou konštruktívnou kritikou. Žiaden niekoľkodňový rekvalifikačný kurz nedokáže nahradiť niekoľkoročné odborné vzdelávanie prepojené s praxou. Typickým príkladom zlej praxe sú rekvalifikované účtovníčky, ktoré majú za 280 hodín obsiahnuť poznatky z jednoduchého účtovníctva (minimálne 3 právne normy), podvojného účtovníctva (minimálne 3 právne normy), personalistiky a miezd (minimálne 10 právnych noriem) a právne minimum (minimálne 10 právnych noriem). Zamestnať takú účtovníčku je obrovské riziko. Je potrebné si uvedomiť, že iba oboznámenie sa s právnymi normami potrebnými pre túto oblasť si vyžaduje niekoľkoročné štúdium. Prax vo výmere 99 hodín (z 280 hodín celkovej časovej dotácie rekvalifikačného kurzu) je absolútne nepostačujúca. Okrem toho prax neprebíha v reálnych podmienkach ale len ako simulovaná realita. Rekvalifikačné kurzy pre tento odbor sú v rôznych výmerách (avšak nie nad 300 vyučovacích hodín po 45 minút). Zo systému rekvalifikačných kurzov je potrebné vyradiť vysokošpecializované odborné

vzdelávanie, ktoré si už vyžaduje hlbšie a dlhšie vzdelávanie. Rekvalifikovať účtovníčku je to isté, ako rekvalifikovať zdravotnú sestru.

Z uvedeného vyplýva, že rekvalifikačný systém vzdelávania si vyžaduje zásadné štrukturálne zmeny s cieľom zvýšiť kvalitu pracovnej sily. Zároveň je potrebné dodať, že nie každý rekvalifikačný kurz je zlý. Je nutné položiť si otázku, či je vôľa spoločnosti zamerať sa na kvalitu vzdelávania a zrevidovať existujúce rekvalifikačné kurzy? Druhou otázkou je otázka financií. Je zrejmé, že ak zmeníme rozsah vzdelávania a jeho kvalitu, dôjde pochopiteľne i k nárastu nákladov na rekvalifikáciu.

Zvýšenie kvality by mohli garantovať odborné skúšky realizované nie akreditovanými spoločnosťami, ale strednými odbornými učilišťami, alebo školami. Ideálne by bolo završenie rekvalifikácie diplomom o absolvovaní odborného vzdelávania, alebo výučného listu. A práve tieto ciele je možné dosiahnuť jedine zvýšením časovej dotácie ako teoretického, tak i praktického vzdelávania, zavedením duálneho rekvalifikačného vzdelávania a zdefinovaním profesijných oblastí, ktoré je vzhľadom na odbornosť vhodné nahrádzať rekvalifikačnými kurzami a ktoré si už vyžadujú podrobnejšie a dlhšie vzdelávanie v akreditovaných vzdelávacích inštitúciách.

Obsah nástroja:

- zdefinovanie minimálnych štandardov rekvalifikačného kurzu a to podľa jednotlivých študijných odborov (na určenie štandardov je nutné prizvať kvalifikovaných odborníkov z odborných škôl, profesijných komôr a praxe)
- akreditácia rekvalifikačného kurzu podľa minimálnych štandardov
- praktická časť rekvalifikácie priamo u potenciálneho zamestnávateľa
- získanie výučného listu
- umožniť zaškolenie nového zamestnanca u potenciálneho zamestnávateľa priamo v praxi s potrebou zmeny jeho kvalifikácie (prax bude prebiehať priamo u potenciálneho zamestnávateľa)

Účel nástroja:

- zvýšenie kvality rekvalifikačného vzdelávania
- oboznámenie sa s novým uchádzačom o zamestnanie alebo s potenciálnym zamestnávateľom v procese duálneho zamestnávania
- zvýšenie kvalifikácie jednotlivca a zlepšenie jeho pozície na trhu práce
- zvýšenie zamestnanosti
- zvýšenie dostupnosti celoživotného vzdelávania

Účinnosť nástroja:

- nasmerovanie rekvalifikantov do praxe už počas vzdelávania
- zainteresovanosť zamestnávateľov na kvalitnej výchove novej pracovnej sily
- zníženie nezamestnanosti
- rast zamestnanosti
- zvýšenie flexibility trhu práce

Prepojenie riešení s príčinami:

Odborné znalosti a zručnosti rekvalifikovaných pracovníkov a odborne vzdelaných (či už učňovsky, alebo stredoškolsky) pracovníkov sú často priepastne rozdielne. Nahradiť niekoľkoročné štúdium niekoľkodňovým rekvalifikačným kurzom nebude nikdy možné. Rekvalifikačné kurzy by mali napomáhať získať v krátkom čase také pracovné zručnosti a vedomosti, ktoré zlepšia šance uchádzača o zamestnanie nájsť si prácu. Získať špecializované odborné vzdelávanie prostredníctvom rekvalifikácie nie je možné. Úpravou dĺžky a kvality vzdelávania bude možné produkovať úspešných absolventov aj vo vybraných odboroch.

Pre mnohé oblasti rekvalifikačného vzdelávania nestačí iba simulovaná prax. Zamestnávatelia by uvítali duálne rekvalifikácie priamo v jeho výrobných podmienkach za účelom overenia schopností jednotlivcov v praxi.

Príčinami nízkej zamestnanosti sú aj nepostačujúce pracovné a odborné zručnosti absolventov rekvalifikačných kurzov a významné investície zamestnávateľov na ich ďalšie vzdelávanie. Z toho vyplýva potreba prepájania rekvalifikačných kurzov s duálnym vzdelávaním, so zvyšovaním časovej dotácie vzdelávania a externým odborným preskúšaním odborníkov zo škôl, profesijných komôr a praxe.

Poznámka autorov:

Navrhovaný nástroj je určený na rekvalifikácie – teda nanajvýš učňovské profesie. Dualita rekvalifikačného vzdelávania by priniesla silný nástroj na zapracovanie sa jednotlivca a overenie jeho schopnosti. Je dôležité dodať, že nedostatok kvalifikovaných pracovných síl bude vyvíjať tlak aj na potrebu vzniku duálnych rekvalifikačných kurzov, resp. duálnej rekvalifikácie s ukončeným učňovským vzdelaním. Podstatným znakom takého vzdelávania by bolo ukončenie vzdelávania zložením odbornej skúšky. V porovnaní s nástrojom č. 1.2, v ktorom autori navrhujú potrebu dočasného skrátenia učňovského a stredného odborného vzdelávania, je tento nástroj postavený na spolupráci organizácie zabezpečujúcej rekvalifikáciu a príslušnej odbornej školy, alebo profesijnej komory. Absolvent teda získa nielen vyššiu kvalifikáciu, ale i doklad o odbornej skúške, ktorý zvýši jeho šance na trhu práce. Rozdiel s nástrojom č.1.2. spočíva v poskytovateľovi vzdelávania, ktorým nemusí byť odborné učilište, alebo stredná odborná škola, ale vzdelávacia organizácia, ktorá bude zodpovedná za vzdelávanie v plnom rozsahu, za praktické vyučovanie a za sprostredkovanie odborného preskúšania školským zariadením, ktoré vydá doklad o odbornej skúške. Prostredníctvom tohto nástroja sa zvýši dostupnosť celoživotného vzdelávania.

Bude na zákonodarcovi, či obmedzí prístup k tomuto vzdelávaniu len uchádzačom o zamestnanie, alebo i pracujúcim, ktorí pracujú v nízkokvalifikovanej pracovnej pozícii a majú snahu o do vzdelávanie sa. Cieľom UPSVR nie je len znižovať nezamestnanosť, ale i podporiť rast zamestnanosti, rast miezd a zvyšovanie kvalifikovanosti pracovnej sily v SR. Preto je dôležité veľmi zodpovedne zvážiť umožnenie prístupu k tomu to vzdelávaniu aj pre osoby, ktoré sa chcú profesionálne preorientovať a dosiahnuť vyššiu kvalifikáciu.

Nástroj č. 1.4. Novelizácia Zákona o službách zamestnanosti za účelom vytvorenia novej úrovne služieb zamestnanosti vo forme spolupráce so strednými školami.

Všetky vyššie uvedené nástroje si úplne prirodzene vyžadujú veľmi úzku kvalifikovanú a vysoko aktuálnu kooperáciu medzi jednotlivými UPSVR–mi v regiónoch a strednými školami poskytujúcimi trhom požadované študijné odbory a zamestnávateľmi. Pre kvalitnú funkčnosť by bolo potrebné vytvoriť zmluvnú spoluprácu, kde by sa v zmluve zohľadnili potreby oboch strán i požiadavky absolventov. Je dôležité dodať, že UPSVR v tomto prípade zastupuje požiadavky zamestnávateľov i uchádzačov o zmenu kvalifikácie, dokáže poskytnúť poradenské a sprostredkovateľské služby. Úzke zdieľanie informácií v regióne je predpokladom k úspešnej spolupráci. Typickým príkladom je avšak bez účasti úradov práce duálne vzdelávanie. Je dôležité položiť si otázku, či by zainteresovanie úradov práce do vzťahu duálneho vzdelávania prinieslo celospoločenský prospech? Druhou otázkou je problém neflexibilných škôl, ktoré o duálnom vzdelávaní zatiaľ len uvažujú. Je možné, že by vstupom školy do spolupráce s úradom práce došlo k rýchlejšiemu a trhovo správne orientovanému duálnemu vzdelávaniu? Treťou otázkou je možnosť zavedenia bazálneho teoretického vzdelávania v školách s úplne autonómnym praktickým vzdelávaním u malých podnikateľov, ktorí majú problém zvládať administratívnu náročnosť duálneho vzdelávania. Z uvedeného vyplýva potreba výmeny informácií a hľadania riešení pre každú formu odborného vzdelávania v praxi, pričom úrady práce by mali byť hlboko zainteresované na vytváraní partnerstiev medzi školami a zamestnávateľmi.

Cieľom nástroja nie je vziať úrady práce do dohľadu nad vzdelávaním. Cieľom je vytváranie partnerstiev, ktoré by samé od seba nikdy nevznikli a ktoré môžu byť základom pre budúce duálne vzdelávanie. Zároveň by sa úrady práce mohli angažovať vo verejnej diskusii o zjednodušení administratívy v oblasti zapájania zamestnávateľov do duálneho vzdelávania a zapájania zamestnávateľov do tvorby učebných osnov pri duálnom vzdelávaní.

Obsah nástroja:

- zmluvná podpora spolupráce medzi strednými školami a úradmi práce
- obsahom spolupráce bude výmena informácií a prepojenie praxe do konkrétnych podnikov
- sekundárnym prvkom spolupráce bude podpora duálneho vzdelávania

Účel nástroja:

- vytvorenie novej formy kooperácie medzi podstatnými článkami trhu práce a to sú úrady práce a stredné školy
- vytvorenie odbornej diskusie o potrebách trhu práce priamo so školami
- zúženie spolupráce škôl a zamestnávateľov prostredníctvom umiestnenia praktického vyučovania priamo k zamestnávateľom
- zvýšiť počet zamestnávateľov zapojených do duálneho vzdelávania

Účinnosť nástroja:

- zvýšenie flexibility zapojených škôl na informácie z trhu práce
- zlepšenie prístupu zainteresovaných škôl k informáciám z trhu práce
- zosúladenie potrieb trhu práce s ponukou vzdelávania

Prepojenie riešení s príčinami:

Momentálne neexistuje seriózne prepojenie vzťahov úradov práce a škôl v regióne. Absencia tohto vzťahu je príčinou nedostatku informovanosti škôl, ich zriaďovateľov a zníženej flexibility škôl na potreby trhu práce. Predmetom tohto vzťahu by mal byť rozvoj vzťahov škôl so zamestnávateľmi, pre ktorých potenciálne produkujú absolventov. Úrady práce majú predstavovať sprostredkovateľský a poradenský subjekt tohto vzťahu. Často je prepojenie štátneho orgánu, orgánu verejnej školy a súkromného podnikateľa nepredstaviteľné. Avšak sieťovanie je dobrou praxou zo zahraničia.

Dobrá prax zo zahraničia:

V Škandinávii sa zaviedli Centrá pre odbornú prípravu, ktoré prevzali na seba teoretické vzdelávanie, pričom odbornú prax vykonávajú študenti už priamo u zamestnávateľov. Tieto centrá prevzali na seba i poradenské služby a služby nadbytočnej administratívy.¹⁰⁷

V Austrálii fungujú poradcovia, ktorí vedú konzultácie so študentmi. Poskytujú im informácie o tom, ako funguje zamestnanie v danom odbore, aké zručnosti sú pre nich potrebné, a tým utvárajú obraz o budúcej kariére žiakov.¹⁰⁸

V Nórsku je poradenstvo previazané s kariérnym poradenstvom.

V Belgicku je študentom poskytované poradenstvo a asistencia pri hľadaní vhodných foriem pracovných príležitostí (brigád) a zamestnania.¹⁰⁹

Ako uvádza Hrabinská (2015)¹¹⁰ „v jednotlivých členských štátoch fungujú rôzne nástroje, ktorých cieľom je motivovať zúčastnené strany k vytváraniu a udržiavaniu aktívnej spolupráce. Tieto môžu byť napríklad:

- Veľká Británia: Poskytovanie priamych finančných príspevkov malým firmám, ktoré poskytujú vymedzenú časť praktického vyučovania priamo vo svojich prevádzkach.
- Island: Možnosť uchádzať sa o granty zo strany firiem – úspešnosť je podmienená zamestnaním odborne vzdelaných absolventov, ktorých minimálna vzdelanostná úroveň je dosiahnuté vzdelanie na úrovni maturity. Okrem zapojenia firiem do procesu uplatňovania absolventov má táto iniciatíva pozitívny efekt na súčasných žiakov stredných odborných škôl, ktorí sú takto motivovaní ukončiť vzdelávanie aspoň na úrovni vykonania maturitnej skúšky.

¹⁰⁷ European Commission, 2013a

¹⁰⁸ NSW, Department of Education and Training, 2004

¹⁰⁹ Cedefop, 2013, Belgium, VET in Europe – Country report

¹¹⁰ HRABINSKÁ, M., PETŘÍKOVÁ, K., DOLNÍK, P., In: SPOLUPRÁCA ŠKÔL A FIRIEM V ODBORNOM VZDELÁVANÍ A PRÍPRAVE PRÍKLADY DOBREJ PRAXE ZO ZAHRANIČIA, s.10, <http://rsov.sk/wp-content/uploads/2017/01/Pr%C3%ADklady-dobrej-praxe.pdf>

- Francúzsko: Znižovanie odvodového zaťaženia a poskytovanie daňových bonusov za splnenia podmienok prijímania žiakov na absolvovanie praktického vyučovania vo firme.
- Holandsko: Okrem zníženia daňového zaťaženia je možné požiadať o zníženie príspevkov do sociálneho poistenia pre tých zamestnávateľov, ktorí ponúkajú pracovné pozície na učňovskej úrovni.
- Nemecko: Program Jobstarter vytvára podpornú infraštruktúru pre vytváranie pracovných miest vo firmách, ktoré nemajú skúsenosti so spoluprácou so školami.
- Dánsko: Vládna iniciatíva pre vytvorenie 5 000 učňovských pozícií v rôznych firmách prostredníctvom navýšenia (trojnásobného) finančnej podpory pre zamestnávateľov, ktorí týchto žiakov budú prijímať do svojich firiem.
- Fínsko: Zamestnávateľ, ktorý poskytuje učňovskú prípravu, je prijímateľom príspevkov pokrývajúcich náklady spojené s praktickou prípravou žiaka. Výška príspevku je predmetom učňovskej zmluvy, príspevok je následne vyplácaný miestnym učňovským strediskom alebo štátnou inštitúciou poskytujúcou učňovskú prípravu.
- Taliansko: Zamestnávateľia, ktorí sa zapoja do prípravy učňov, môžu využívať viacero výhod. Okrem zníženého platového ohodnotenia učňa majú možnosť zníženia odvodového zaťaženia, v závislosti od veľkosti firmy. Zatiaľ čo mikro firmy (do 9 zamestnancov) počas prvých troch rokov trvania učňovskej zmluvy nemusia odvádzať za učňa žiadne odvody, firmy s viac ako 9 zamestnancami platia z celkových odvodov iba 10%.
- Belgicko: Regionálne vlády majú právomoc udeliť dotácie pre zamestnávateľov, ktorí poskytujú praktický výcvik. Okrem toho sú udeľované podporné dotácie na účely zamestnávania vo forme vyplácania čiastkových miezd a zníženia odvodového zaťaženia.
- Nórsko: Pre zabezpečenie kontinuálnych príležitostí na praktické vzdelávanie pre žiakov odborných škôl je všetkým firmám poskytujúcim praktické vyučovanie dotácia na každého

žiaka – táto je v dôsledku zníženej motivácie žiakov nastupovať do odborných škôl neustále navyšovaná.“

Poznámka autorov:

Tento nástroj nie je sám o sebe zásadným prostriedkom na riešenie nezamestnanosti, avšak je doplnkom k ostatným návrhom nástrojov. Práve zazmluvnením spolupráce sa otvára nová a vyššia úroveň spolupráce so školami a zamestnávateľmi. Náklady na zavedenie tohto nástroja do praxe sú minimálne. Avšak nástroj si bude vyžadovať zvýšené nároky na personálne zabezpečenie spolupráce, čo pri poklese nezamestnanosti nebude pre úrady práce predstavovať zvýšené náklady. Výsledkom bude významný pokrok v komunikácii medzi školstvom na regionálnej úrovni a úradmi práce. Otázku financovania duálneho vzdelávania je potrebné prediskutovať s rezortom školstva a financií a to najmä z dôvodu stimulácie zamestnávateľov zapojených do duálneho vzdelávania vo vysoko nedostatkových profesiách.

Nástroj č. 1.5 . Psychosociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

Nástroj by mal byť určený pre všetky osoby, ktoré nepracujú (teda aj osoby bez evidencie na UPSVR). Cieľom je podporiť najmä tie osoby, ktoré sú dlhodobo mimo trh práce, alebo celý svoj profesionálny život strávili u jediného zamestnávateľa, kde hrozí hromadné prepúšťanie. Takéto osoby zvyčajne stratia sebavedomie, spúta ich strach a obavy, ktoré im bránia v presadzovaní vlastných predstáv o budúcom zamestnaní. Rovnako i ženy, dlhodobo sa starajúce o chorého príbuzného, ktoré sa chcú vrátiť na trh práce, majú obavu, že ich výpadok z pracovného procesu ich natoľko stigmatizuje, že si prácu nenájdu. Nakoľko každý uchádzač o nové zamestnanie (i pracujúci ohrozený stratou zamestnania) je samostatná osobnosť so svojimi vnútornými bariérami, je potrebné poskytnúť týmto ľuďom poradenstvo, ktoré im pomôže zbaviť sa obáv, strachu, stigmatizácie a komunikačných prekážok a tým ich zároveň motivovať k uvažovaniu o opätovnom vstupe na trh práce.

Službu by mali poskytovať obce prostredníctvom komunitných centier, poradenských centier a mimovládnych organizácií. Dôležitosť takéhoto prístupu je podčiarknutá tým, že je

potrebné celoplošne pokryť daný program. Pre splnenie tohto cieľa bude potrebné využiť celoslovenský plošne všetky obce (prostredníctvom komunitných centier, pretože oni majú v danej obci najlepší reálny prehľad o evidovaných a neevidovaných nezamestnaných o ich vekovej, vzdelanostnej štruktúre ako aj reálnom potenciáli využitia tejto služby v danej obci. Daný prístup by mal zabezpečiť rast zamestnanosti, citelný reálny prínos pre existujúci regionálny a celoslovenský trh práce. Rast zamestnanosti znamená vyššie HDP, vyššie dane, vyššiu spotrebu a vyššie využívanie všetkých ostatných služieb.

V súčasnej dobe a v budúcnosti je veľmi dôležité kvalitne diagnostikovať a dobre poznať ľudí, ktorí nepracujú, dôvody prečo nepracujú a ich ochotu pracovať, resp. strach zo zmeny. Zvlášť dôležité je poznať ľudí, ktorí chcú pracovať, ale podceňujú svoje schopnosti, čo pripisujú ich dlhodobému výpadku z trhu práce. Tu je veľmi potrebné podľa charakteru danej osoby, jeho vzdelania, veku, povahových vlastností pomôcť pri ich motivácii vstúpiť na trh práce, hľadani prímernej práce formou poradenstva v oblasti psychologického poradenstva, sociálneho poradenstva a sociálnej terapie a kariérneho poradenstva. Psychologické poradenstvo má napomôcť najmä v seba poznaní, v schopnosti identifikovať svoj skutočný osobnostný a pracovný potenciál, v hľadaní vnútornej odvahy vstúpiť na trh práce a napokon i v oblasti riešenia rodinných problémov, ktoré reprezentujú bariéry ich vstupu na trh práce. Rovnako je dôležité týmto ľuďom poskytnúť i sociálne poradenstvo a sociálnu terapiu, ktorej cieľom má byť odstránenie sociálnych prekážok vstupu na trh práce, resp. udržania sa na trhu práce. Veľmi dôležitým poslaním sociálneho poradenstva je i zmena vnútorného vnímania sociálneho statusu jednotlivcom ako základu pre jeho socializáciu. Pod pojmom kariérne poradenstvo je nutné vnímať najmä službu jednotlivcovi v oblasti jeho orientácie sa na trhu práce, chápaní obsahu náplne práce priradenej k názvu pracovného zaradenia v ponuke a najmä v schopnosti jednotlivca správne vyhodnotiť náročnosť tejto práce na jeho predpoklady, vzdelanie a schopnosti. Sklamanie z nesprávneho výberu zamestnania môže byť spúšťačom trvalého upustenia od hľadania si práce a prepadu do stavu individuálnej zbytočnosti a nepotrebnosti pre trh práce. Pre takýto typ záujemcu o zamestnanie je

získanie práce obrovským psychickým impulzom, čo často pozitívne mení jeho psychosociálnu situáciu.

Takéto poňatie programu umožní široký záber pre potenciálnych evidovaných uchádzačov o zamestnanie, aj neevidovaných účastníkov. Poskytne im rovnaké šance, práva, rovnaké možnosti, rovnakú perspektívu a rovnaké uplatnenie na trhu práce, čo je zo sociálneho hľadiska veľmi potrebné a sociálne spravodlivé.

Obsah nástroja:

- kariérne poradenstvo
- poradenstvo s cieľom zvýšiť úspešnosť uchádzača o zamestnanie
- poradenstvo s cieľom motivovať k dobrovoľnému vstupu na trh práce

Účel nástroja:

- zvýšiť rast zamestnanosti
- podporiť snahu záujemcu o zamestnanie, ktorý sa dlhodobo nenachádza na trhu práce

Účinnosť nástroja:

- aktivizácia jednotlivcov smerom k zamestnaniu
- podpora ponuky pracovných síl na trhu práce
- podpora flexibility trhu práce
- rast zamestnanosti
- znižovanie nezamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Vnútorne osobnostné bariéry pri hľadaní zamestnania sú často bez kvalitného poradenstva neprekonateľnou prekážkou pre uchádzača o zamestnanie. Neprekonanie strachu, obavy a často i nízkej sebadôvery ukotvuje tieto osoby do statusu chudoby a trvalého vylúčenia. Zároveň je dôležité dodať, že kariérne poradenstvo by zásadne osvetlilo informácie

o ponúkanom pracovnom mieste uchádzačovi, resp. o jeho náročnosti a obsahu práce. V komparácii s odbornými zručnosťami, vedomosťami, vzdelaním a chuťou sa ďalej vzdelávať môže byť neprekonateľná prekážka hravo prekročiteľná.

Dobrá prax zo zahraničia:

V Rakúsku je zavedený online guidance. Je to bezplatný systém online kariérového poradenstva na diaľku. Patrí sem poradenstvo cez mail, chat, skype, alebo telefón. Financovanie je zabezpečené cez EÚ a Ministerstvo práce. Poskytuje právne poradenstvo, uznávanie výučných listov a certifikátov, profilovanie a kariérne plánovanie.

Väčšina vyspelých európskych štátov prostredníctvom samospráv a komunít poskytuje exkludovaným skupinám poradenstvo v oblasti psychológie a kariérneho rozvoja.

Poznámka autorov:

Nástroj má ambíciu byť poskytovaný najmä na samosprávnej úrovni, ale i prostredníctvom komunitných centier a neziskových organizácií. Forma poskytovania poradenstva môže byť tak, ako je uvedené vyššie v časti Dobrá prax zo zahraničia formou tzv. online guidance, ktorá je vhodná najmä pre mladých ľudí, no i formou individuálneho poradenstva formou face to face. Poradenstvo by malo priniesť zvýšenú aktivitu osôb, ktoré majú potrebu siahnuť po tomto type služby za účelom hľadania zamestnania. Cieľom poradenstva nie je poskytovať nielen právne rady, ale predovšetkým motivovať jednotlivca v zamestnaní sa. Často práve rôzne vnútorné bariéry jednotlivcovi bránia ísť na pohovor a prejaviť sa. Mnohí ani neuvažujú, že by si prácu hľadali. Alebo im v tom bránia rôzne rodinné obmedzenia, ktoré jednoduchým poradenstvom je možné eliminovať. Táto služba by mala byť poskytovaná pravidelne, dlhodobo a podľa miestnej príslušnosti k obci. Dôvodom je potreba znalosti pomerov a často i sociálnej anamnézy jednotlivca.

Nástroj č. 1.6. zriaďovanie nových a podpora existujúcich inkluzívnych podnikov

Podstatou nástroja je vytváranie pracovných miest pre akékoľvek osoby, ktoré nepracujú ale pracovať chcú, no potrebujú podporu pre rôzne typy obmedzení. Pod pojmom akékoľvek osoby je nutné chápať aj tie osoby, ktoré nie sú evidované na úradoch práce ako uchádzači o zamestnanie – teda široké spektrum rôznorodých záujemcov o zamestnanie a o rôzne formy zamestnania. Za obmedzenia je možné považovať dlhodobý výpadok z trhu práce, zdravotné postihnutie, vysoký vek, osamelosť rodiča, môže ísť o mnohodetného rodiča, alebo osobu po výkone trestu.

Inkluzívne podniky by mali poskytovať pomoc najmä v oblasti zaradenia jednotlivca do pracovného procesu, prispôsobenie úväzku potrebám jednotlivca, akceptovanie častých výpadkov z pracovného procesu mnohodetných alebo osamelých rodičov, resp. poskytovať poradenstvo a vzdelávanie s cieľom zaradiť tieto osoby na komerčný trh práce. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že niektoré osoby sa nikdy nedokážu zaradiť na bežnom trhu práce a sú odkázané na celoživotné inkluzívne zamestnávanie. Jedná sa najmä o osoby s ľahším mentálnym postihnutím. V minulosti tieto úlohy plnili najmä poľnohospodárske družstvá a výrobné družstvá invalidov. Dnes tieto formy zamestnávania takmer vôbec neexistujú.

Budovanie inkluzívnych podnikov by malo prebiehať v rámci samosprávnych celkov (obce, mikroregióny, neziskové organizácie), nakoľko vedenie sociálneho inkluzívneho podniku pozná ako uchádzačov o prácu, ich pomery a osobnosť – teda vie poskytnúť primerané uplatnenie v profesii. Ale zároveň je možné rozšíriť možnosť inkluzívneho zamestnávania aj na podnikateľské subjekty avšak s inými podmienkami financovania, nakoľko sú účastníkmi hospodárskej súťaže, a teda sa na nich vzťahuje schéma štátnej pomoci.

Minulé zlé skúsenosti so zriaďovaním sociálnych podnikov by nemali byť prekážkou, ale práve naopak. Mali by byť ponaučením pre celú spoločnosť a vzhľadom na poznatky o chybách a nedostatkoch minulých schém by malo byť zavedenie tohto systému do praxe jednoduchšie a kvalitnejšie. Súčasná legislatíva ohľadom inkluzívneho zamestnávania stále nie je doladená.

Dotazníkový prieskum v oblasti zisťovania bariér a návrhov riešení v SPPI nám zodpovedal len jeden inkluzívny podnik z 5 registrovaných na Slovensku:

- podnik zamestnáva 3 osoby, ktoré sú označené ako znevýhodnený uchádzač o zamestnanie
- z toho 2 sú ženy
- ich pracovná disciplína bola respondentom označená ako výborná
- čas potrebný na zaškolenie 1 hodina
- navrhovaná inovácia: preškolenie uchádzačov
- klienti majú základné vzdelanie
- dohliadajúci pracovník stredoškolské
- formu podpory považuje respondent za dostatočnú
- formu inkluzívneho zamestnávania považuje respondent za trvalo udržateľnú

Z 90 SPPI, ktoré stratili status SPPI k 1.7.2017 reagoval tiež len jeden podnik.

- Ukončenie činnosti bolo odôvodnené nedostatočnou finančnou podporou
- Podnik zamestnával 6 znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

Bez ohľadu na nedostatky systému inkluzívneho zamestnávania autori považujú tento nástroj za potrebný.

Obsah nástroja:

- podporujúce zamestnávanie s cieľom integrácie osôb na trh práce
- pracovné zaradenie osôb vylúčených z trhu práce pre rôzne hendikepy a obmedzenia

Účel nástroja:

- sprostredkovanie pracovných skúseností
- získanie sociálnych zručností a pracovných návykov
- sociálna integrácia ťažko zamestnateľných skupín

Účinnosť nástroja:

- zníženie výdavkov na sociálne dávky
- zníženie nezamestnanosti
- zvýšenie zamestnanosti
- zvýšenie príjmov štátneho rozpočtu a poistných fondov z titulu zamestnania jednotlivcov
- zvýšenie dostupnosti najmä malých obecných služieb

Prepojenie riešení s príčinami:

Dlhodobý výpadok jednotlivca z trhu práce je bariérou jeho návratu na trh práce. Za účelom aktivácie jednotlivca je potrebné podporiť jeho ambície zamestnať sa a zároveň vytvoriť chránené prostredie, v ktorom získa sebadôveru, sociálne a komunikačné zručnosti a funkčnú gramotnosť. Je dôležité, aby jednotlivец postupne a nenásilne akceptoval modely riadenia a pracovnú disciplínu. Podľa Juska (2014)¹¹¹ „pre uplatnenie sa na modernom globálnom trhu práce je potrebné počítať s tým, že aktívna participácia vyžaduje funkčne gramotného človeka. Nové spoločenské a ekonomické podmienky priniesli zvýšené nároky v oblasti vzdelávania a zamestnania ako napr. jazyková vybavenosť, práca s počítačom, tvorivosť, flexibilita. Viacerí zo súčasnej generácie nedokážu adekvátne reagovať na zmenené požiadavky v zamestnaniach, na dynamiku trhu, a tak sa stávajú ťažko uplatniteľní na trhu práce a v konečnom dôsledku dlhodobo nezamestnaní.“

Dobrá prax zo zahraničia:

Páleník (2013)¹¹² uvádza, že „vo Francúzsku je zvykom uložiť zriadenej organizácii povinnosť zamestnať určitý počet znevýhodnených uchádzačov, a tak sa napríklad v školách zamestnávajú upratovačky, ktoré v predchádzajúcom období neboli zamestnané. Pozitívnym príkladom bola napríklad aj Granada, kde sa, rovnako ako vo francúzskych školách,

¹¹¹ JUSKO, P., In: Zvyšovanie zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných v hmotnej núdzi v regiónoch s vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti, Slovenská akadémia vied, Ekonomický ústav SAV, (2015), s.26, ISSN 1337-5598

¹¹² PÁLENÍK, V., PÁLENÍK, M, ORAVCOVÁ, I., In: Inkluzívne zamestnávanie, Inštitút zamestnanosti (2013), s.72, ISBN: 978-80-970204-4-6

realizovalo upratovanie osobami dovedty nezamestnanými. V Taliansku existujú sociálne družstvá (cooperativa sociale), ktoré zamestnávajú zdravotne postihnutých, bývalých väzňov a drogovu závislých. Verejné inštitúcie majú zákonnú povinnosť objednávať si služby v týchto družstvách, vďaka čomu sa podarilo oživiť turizmus v niekoľkých národných parkoch a upraviť prostredie miest a obcí.“

Poznámka autorov:

Cieľom nástroja je zaradiť ťažko zamestnateľné skupiny do pracovného procesu s dôrazom na ich osobitné požiadavky. Multiplikačným efektom je zmena statusu celej rodiny, v ktorej po rokoch začnú obaja rodičia pracovať, čo má vplyv na vzorové stereotypy pre ich potomstvo. Zároveň dôjde k prevýchove i samotných pracujúcich s cieľom postupnej a plynulej akceptácie podmienok zamestnávateľa a prispôsobenia sa týmto podmienkam. A v neposlednom rade prinášajú inkluzívne podniky nástroj na vymenenie sa z chudoby a zmenu životného smerovania jedincov.

Ekonomickým prínosom je najmä zvýšenie príjmov jednotlivca i rodiny, štátneho rozpočtu i úspora na výplate sociálnych dávok.

Lokálnym prínosom je zníženie kriminality, sociálneho úpadku ťažko zamestnateľných skupín a výchova kvalifikovaných pracovných síl, alebo aspoň ich adaptácia na pracovné podmienky u nekvalifikovanej pracovnej sily.

Celospoločenským prínosom je zvyšovanie zamestnanosti a potieranie chudoby.

Sociálny prístup a sociálna pomoc pre rôzne typy hendikepovaných osôb je meradlom vyspelosti sociálnych služieb štátu. Pre kvalitné zabezpečenie takýchto služieb je dôležité mať po obciach a komunitných centrách kvalitne vysokoškolsky vzdelané osoby, ktoré získali skúsenosť s podobnou prácou, vedia pracovať s ľuďmi a dokonale poznajú v tomto smere región v ktorom pracujú. Pracovníci pracujúci v tejto oblasti musia mať vhodné osobnostné vlastnosti, hlboké sociálne cítenie. Dôležité je ich neustále dovzdelávanie ako aj

oboznamovanie sa s domácimi i zahraničnými skúsenosťami v danej oblasti. Len takýmto spôsobom sa dá pomôcť rôznym typom postihnutých osôb.

Inkluzívny podnik je najlepšou alternatívou pre všetky osoby so sťaženým prístupom na trh práce, pretože môže veľmi pružne reagovať na možnosti, podmienky a danosti príslušného regiónu. Príslušný región (obec, mikroregión) by mala najlepšie vedieť aký typ inkluzívneho podniku (podľa počtu hendikepovaných, podľa ekonomických a sociálnych podmienok v regióne, podľa prírodných podmienok regiónu, atď.) by sa mal zriadiť. Dobrá práca sociálnych pracovníkov by mala zabezpečiť vhodných ľudí pre daný typ práce, presvedčiť ich o užitočnosti ich práce aj počas pracovného pomeru neprestávať s nimi komunikovať, a tým predchádzať prípadným nedorozumeniam, ktoré by mohli viesť k pracovným a osobným problémom. Dobré vybudované inkluzívne podniky s dobrým manažmentom, výberom pracovníkov a aktuálnym ešte lepšie trvalým zameraním pracovnej činnosti by znamenali rapidne zvýšenie počtu zamestnaných a zlepšenie sociálnej situácie v takto postihnutých rodinách. Avšak mimoriadne dôležitým prvkom tohto nástroja je trvaloudržateľné financovanie činnosti podniku.

V inej situácii sa nachádzajú komerčné podniky, ktoré musia byť financované v zmysle schémy štátnej pomoci. Avšak je potrebné im poskytnúť isté výhody za mimoriadne náklady súvisiace s inkluzívnym zamestnávaním.

Podľa návrhu uvedeného v Metodike spolupráce verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti sa uvádzajú nasledovné legislatívne opatrenia:

Zákon o verejnom obstarávaní zavedie definíciu inkluzívna zákazka a inkluzívne obstarávanie, ktoré bude podobné verejnému obstarávaniu pre chránené dielne. Popri štandardnom obmedzení záujemcov iba na inkluzívne podniky bude inkluzívne verejné obstarávanie rozvrhnuté na veľmi malé zákazky. Zároveň navrhujeme elektronický vestník inkluzívneho verejného obstarávania, ktorý do najvyššej možnej miery uľahčí vypisovanie obstarávaní, uchádzanie sa o ne a prispeje k transparentnosti celého procesu.

- Inkluzívne podniky by mali získavať zákazky najmä od verejného sektora, teda cez verejné obstarávanie. Preto sa navrhuje úprava zákona o verejnom obstarávaní tak, aby toto bolo čo najjednoduchšie. Inkluzívne verejné obstarávanie by malo byť verejné obstarávanie cez elektronické trhovisko vyhradené pre organizácie so štatútom inkluzívneho podniku s maximálnou výškou predpokladanej hodnoty zákazky vo výške 15 tisíc €. Toto zabezpečí, aby organizácie verejnej správy mohli jednoducho, transparentne a efektívne zadávať zákazky inkluzívnym podnikom.
- Druhým spôsobom je sekundárne inkluzívne verejné obstarávanie: pri väčšej zákazke dať realizátorovi povinnosť časť hodnoty zákazky zadať inkluzívnym podnikom. Je už na rozhodnutí realizátora zákazky, ktoré časti zákazky a ktoré konkrétne inkluzívne podniky budú zákazku realizovať. Typickým príkladom je rekonštrukcia školy, kde odborné práce či nákup materiálu realizuje hlavný dodávateľ, ale manuálnu prácu realizujú inkluzívne podniky a ich zamestnanci. Predpokladáme, že kombináciou primárneho a sekundárneho inkluzívneho verejného obstarávania sa podarí zabezpečiť dostatok zákaziek na zamestnanie dlhodobo nezamestnaných.

Nástroj č.1.7. Podpora zamestnávania osôb s ľahším a stredným mentálnym postihnutím

Vzhľadom ku skutočnosti, že zamestnávaniu osôb s mentálnym postihnutím sa na Slovensku venuje len malá pozornosť a publikačná činnosť, autori si dovolili tento nástroj spracovať veľmi podrobne a rozsiahlo. Autorom sa nepodarilo zistiť počet osôb s ľahším mentálnym postihnutím pracujúcich v chránených dielňach, nakoľko takáto evidencia nie je v SR vedená.

Osoby s ľahším a stredným mentálnym postihnutím sú mimoriadne často postavené mimo trh práce. O počtoch týchto osôb sa nevedú osobitné štatistiky. Často sú na invalidných dôchodkoch a neponúkajú svoju pracovnú silu na trhu práce, hoci aj pre tieto osoby existuje špeciálny vzdelávací systém, ktorý ich má pre trh práce pripraviť.

Sociálne znevýhodnenie ľudí s ľahším mentálnym postihnutím predstavuje obmedzenie príležitostí mať rovnaký podiel na živote ako ostatní. Handicapovaní sú ľudia, ktorí sa dostali

do sociálnych kolíznych situácií bez vlastného pričinenia (Š. Strieženec, 2001, s. 61)¹¹³. Podľa M. Šramatej sa handicap všeobecne rozdeľuje na handicap v orientácii, fyzickej nezávislosti, sociálnej integrácii, ekonomickej sebestačnosti a v zamestnaní, kde predstavuje pre osobu obmedzené príležitosti vo výbere, prípadne výkone zamestnania ako aj úpravy pracovného miesta, režimu alebo času. (In: J. Levická, A. Mrázová, 2004, s. 63)¹¹⁴. Možnosti uplatnenia handicapovaných taktiež závisia od veku, pohlavia, vzdelania, kvalifikácie, sociálnych a kultúrnych faktorov. (A. Tokárová, 2002, s.513). Prikláňame sa k názoru, že zdravotné postihnutie osoby v podstate označuje minimalizovanie určitých príležitostí zdravotne postihnutých či už v súkromnej, kultúrnej alebo pracovnej oblasti. Toto znevýhodnenie vyplýva z poruchy a obmedzenia, ktorou sa osoba s postihnutím vyznačuje.

Dôležité je sa pozrieť na zdravotné postihnutie v komplexnejšom pohľade. Podľa Š. Strieženca (1996, s.158) vymedzujeme zdravotné postihnutie ako: „ujmu spôsobenú telesnou alebo duševnou poruchou alebo ich kombináciou.“ Šramatá (In: J. Levická, A. Mrázová, 2004, s. 62) uvádza, že „zdravotné postihnutie je porucha psychickej, fyzickej alebo intelektovej funkcie jedinca s trvalými následkami spojené s obmedzenou schopnosťou vzdelávania, s obmedzenou pracovnou schopnosťou, zvýšenými nárokmi na zdravotnícku a sociálnu starostlivosť s podstatne zníženou kvalitou života.“ P. Hartl (2000, s.442) hovorí, že postihnutie je „akákoľvek porucha duševná alebo telesná, dočasná, dlhodobá alebo trvalá, alebo handicap, ktorý jednotlivcovi bráni účinne sa prispôbovať bežným nárokom života“.¹¹⁵

Je dôležité uviesť, že občania so zdravotným postihnutím nevnímajú samotné postihnutie ako prekážku. Skôr sú ovplyvňovaní názormi okolia, poprípade vlastnými názormi na zdravotné postihnutie a podľa toho sa rozhodujú, do akej miery budú motivovaní k aktivite. Preto je potrebné dbať aj na správny pojmový aparát. V praxi sa stretávame s rôznymi pojmi označujúcimi osobu, jedinca, občana so zdravotným postihnutím. Autori sa

¹¹³ STRIEŽENEC, Štefan. 2001. Úvod do sociálnej práce. Trnava : Tripsoft, 2001, 2 vyd. 197 s. ISBN 80-968294-6-7

¹¹⁴ LEVICKÁ, Jana – MRÁZOVÁ, Alžbeta. 2004. Úvod do sociálnej práce. Trnava: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce TU v Trnave, 2004. 124s . ISBN 80-89104-35-5

¹¹⁵ HARTL, Pavel. 2000. Psychologický slovník. Praha : Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X

prikláňajú práve k používaniu tohto výrazu, kde sa hlavný dôraz kladie na samotného človeka – osobu, občana, ktorý má právo na plnohodnotný život, právo na sociálne začlenenie, má svoju ľudskú dôstojnosť - a jeho postihnutie je druhoradé, predstavuje len jednu z jeho črt.

Občan so zdravotným postihnutím sa do pracovného procesu dokáže zaradiť obtiažnejšie ako občan intaktný, no ako hovorí K. Repková (1998, s. 58): „hospodárska a sociálna sila každej spoločnosti je založená na pracovnej aktivite ľudí a ich schopnosti pokrývať svoje potreby výsledkami vlastnej práce. Preto sa veľká pozornosť venuje príprave takých podmienok pre prácu, pri ktorých by sa v maximálne možnej miere uplatnil pracovný potenciál každého občana.“¹¹⁶

Každý občan s mentálnym postihnutím je subjekt s charakteristickými osobnými rysmi. U väčšiny z nich sa v menšej či väčšej miere preukazujú spoločné znaky, ich individuálna modifikácia závisí na hĺbke, rozsahu mentálnej retardácie a na miere, ktorou sú postihnuté jednotlivé psychické funkcie. (I. Švarcová, 2000, s. 24)¹¹⁷ Podľa I. Baja (1994, s. 37)¹¹⁸, „retardácia znamená zdržanie, oneskorenie, spomalenie, čo vystihuje jednak vývinový aspekt poruchy, poškodenia a tiež zvyrazňuje skutočnosť, že mentálne postihnutie nie je ustálené, definitívne a ukončené.“ Ďalší názor na mentálne postihnutie poskytuje M. Davies (2000, s. 412)¹¹⁹, ktorý toto postihnutie považuje za „poruchy v rozumovom vývine jedinca, ktoré sú spôsobené nečakanými a nešťastnými udalosťami.“ Toto tvrdenie je vhodné doplniť o vyjadrenie Svetovej zdravotníckej organizácie, podľa ktorej sú tieto poruchy charakteristické najmä poškodením schopností patriacich k celkovej úrovni inteligencie, t. j. poznávacích, jazykových, pohybových a sociálnych schopností. Americká asociácia pre

¹¹⁶ REPKOVÁ, Kvetoslava. 1998. Občan so zdravotným postihnutím v procese spoločenskej integrácie. Bratislava : Epos, 1998. 192 s. ISBN 80-8057-005-1

¹¹⁷ ŠVARCOVÁ, Ivana. 2000. Mentální retardace: Vzdělávání, výchova, sociální péče. Praha : Portál, 2000. 184s. ISBN 80-7178-506-7

¹¹⁸ BAJO, Ivan – VAŠEK, Štefan. 1994. Pedagogika mentálne postihnutých. Bratislava : Sapienta, 1994. 251 s. ISBN 80-967180-1-0

¹¹⁹ DAVIES, Martin. 2000. The Blackweel encyclopaedia od Social Work. Oxford : Blackweel Publishing, 2000. 412 s. ISBN 0-631-214551-8

mentálne retardovaných (In: O. Matoušek, 2005, s. 111)¹²⁰ používa nasledovnú definíciu: „Mentálne postihnutie je podstatné obmedzenie výkonov vyznačujúcich sa podpriemernou úrovňou intelektových schopností súčasne s obmedzením v najmenej v dvoch z nasledujúcich adaptačných schopnostiach: komunikácia, sebaobsluha, sociálne schopnosti, bývanie vo vlastnom dome, využitie služieb obce, sebaurčenie, zdravie a bezpečnosť, školský výkon, voľný čas a práca.

V roku 1995 vstúpila do platnosti 10. revízia Medzinárodnej klasifikácie chorôb spracovaná Svetovou zdravotníckou organizáciou, ktorá uvádza nasledovné stupne mentálnej zaostalosti:

- Ľahká duševná zaostalosť
- Stredný stupeň duševnej zaostalosti
- Ťažká duševná zaostalosť
- Hlboká duševná zaostalosť
- Iná duševná zaostalosť
- Nešpecifikovaná duševná zaostalosť

Ambíciou autorov je hľadať nástroje umožňujúce a uľahčujúce pracovnú integráciu osôb s **ľahkou a strednou duševnou zaostalosťou**. Ľudia s ľahšou duševnou zaostalosťou sú veľmi dobre adaptovateľní na život v spoločnosti. Ich odlišnosť je zjavná až pri hlbšom pozorovaní. Vedia konverzovať, dobre používať reč. Môžu však mať špecifické problémy s čítaním a písaním. Väčšinou dosahujú plnú nezávislosť v starostlivosti o seba – vedia sa obliecť, najesť, umyť, osvojiť si hygienické návyky. Veľa dospelých je schopných pracovať v robotníckych povolaniach, udržiavať dobré spoločenské vzťahy a byť prospešnými spoločnosti.

Druhou skupinou osôb integrovateľných na trhu práce sú osoby so **strednou duševnou zaostalosťou**. V tejto kategórii sú zaradení jedinci, u ktorých je výrazne oneskorený rozvoj chápania a používania reči a ich konečné schopnosti v týchto oblastiach sú obmedzené. U

¹²⁰ MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2005. Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X

väčšiny ľudí so stredným stupňom duševnej zaostalosti sa dá zistiť organická etiológia. Väčšina z týchto ľudí je mobilných a môže chodiť bez pomoci. Je tu obmedzená schopnosť sebaobsluhy. V školskom systéme sú zväčša zaradovaní do špeciálnych základných škôl B variantu, po ich absolvovaní môžu pokračovať v rozvoji na praktických školách. Pokroky v škole sú veľmi limitované, školské učivo sa zameriava hlavne na získanie základných vedomostí a zručností. V dospelosti sú ľudia so stredným stupňom mentálneho postihnutia obvykle schopní vykonávať jednoduchú manuálnu prácu pod dohľadom. Sú vhodnými adeptmi na zamestnávanie v chránených dielňach.

Vytvoriť vhodné pracovné miesto pre človeka so strednou duševnou zaostalosťou na voľnom trhu práce je ešte obtiažnejšie. Ľudia so stredným stupňom duševnej zaostalosti potrebujú dohľad a špeciálny prístup. Ľudia so stredným stupňom duševnej zaostalosti najčastejšie končia v sieti sociálnych zariadení. Schopnosť samostatného bývania a života týchto ľudí je tiež obmedzená, potrebujú pomoc a dohľad. V súčasnom období sa veľmi objektívnym riešením stali zariadenia chráneného bývania. Tie sa snažia o čo najsamostatnejšiu existenciu ľudí s duševnou zaostalosťou. Ďalej sú to rehabilitačné strediská, ktorých aktivitami sa dosahuje i v dospelom živote čo najvyšší rozvoj.

Človek s mentálnym postihnutím v práci

„Veľmi by som chcel pracovať. Nechcem len tak posedávať. Som nešťastný, že sa mi nedarí nájsť si prácu. Dokážem pracovať. Chcel by som niečo robiť, byť užitočný.“

Týmto citátom začína krátky informačný leták Združenia na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR *Chcem pracovať – dokážem pracovať!* Jeho autorom je 32 – ročný človek s mentálnym postihnutím. Niet sa čo diviť jeho smútku, aj podľa Wallisa Goelena (in Měchura, 2006, s. 7) dáva práca „človeku status, dôstojnosť a zamestnancovi so zdravotným postihnutím umožňuje žiť naplno a nezávisle.“ V predchádzajúcom texte sa píše o niektorých nálepkách, ktorými sú ľudia s mentálnym postihnutím označení. Ďalšie z nich sa (ne)priamo dotýkajú aj oblasti práce. Stačí spomenúť tradičné konštatovanie, že sú to večné deti. Môžu vari deti pracovať?! A čo tak predsudok, že sú pomalí, agresívni, ohrozujú okolie

a potrebujú neustály dohľad (najlepšie v ústave)? Pozná ich asi každý. Aj potenciálny zamestnávateľ. Ako ho presvedčiť, aby to skúsil?

„Ukazuje sa, že pozitívne skúsenosti môžu postoj zamestnávateľov modifikovať, pričom veľkú úlohu tu má predchádzajúca skúsenosť zamestnávateľa so zamestnancom so zdravotným postihnutím. Prieskumy v zahraničí poukazujú na to, že čím viac zamestnancov s určitým postihnutím zamestnávateľ zamestnáva, tým kladnejší postoj k nim zaujíma“ (Měchura, 2006, s. 7)¹²¹. I príklady dobrej praxe, kedy človek so zdravotným postihnutím nachádza zamestnanie na voľnom trhu práce, poznáme najmä zo zahraničia. S istou dávkou optimizmu však môžeme skonštatovať, že aj na Slovensku nájdeme firmy, ktorých zamestnanecká politika je hodná nasledovania. Inšpirujúci príbeh mladého muža s mentálnym postihnutím, pracujúceho v McDonald's v centre Bratislavy, je možné nájsť i zdokumentovaný vo forme videa na stránke Agentúry podporovaného zamestnávania – www.apzba.sk. Na zhladnutie čakajú aj ďalšie príbehy s podobným, šťastným koncom.

Motiváciou pre zamestnávateľa by mohol byť i kvalitný zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti¹²² a zákon č. 52/2010 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti¹²³. Zákon č. 5/2004 Z. z. definuje občana so zdravotným postihnutím ako znevýhodneného občana (§ 8) , konkrétne ako invalidného občana, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou (§ 9). Zákon podporuje zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím v nasledovných paragrafoch:

§ 43: Odborné poradenské služby

§ 46: Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie

¹²¹ MĚCHURA, M. Chcete zamestnať občana so zdravotným postihnutím? Príručka pre zamestnávateľov. Bratislava : Národná rada občanov so zdravotným postihnutím SR, 2006, 44 s. ISBN 80-969532-4-9

¹²² Celý názov zákona : Zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

¹²³ Celý názov zákona: Zákon 52/2010 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

- § 50: Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 51: Príspevok na vykonávanie absolventskej praxi
- § 52: Príspevok na aktivačnú činnosť
- § 55: Chránená dielňa a chránené pracovisko
- §56: Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a ich zachovanie
- § 57: Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
- § 58: Agentúra podporovaného zamestnávania
- § 59: Príspevok na činnosť pracovného asistenta
- § 60: Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov
- § 63: Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občana so zdravotným postihnutím.

V Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím je problematike zamestnanosti venovaný čl. 27 Práca a zamestnávanie ods.1) Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného

e) budú podporovať tvorbu pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce, ako aj asistenciu pri hľadaní, získavaní a udržaní si zamestnania a pri návrate do zamestnania;

h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;

Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím ratifikovala Slovenská republika spolu s Opčným protokolom v roku 2010 a podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy SR má ako medzinárodná zmluva ratifikovaná SR prednosť pred zákonmi.

Ak sa človek s mentálnym postihnutím túži zamestnať, má v súčasnosti na Slovensku tieto možnosti (Nováková, Mišová Z., 2007)¹²⁴:

1. Voľný trh práce

Je určený pre ľudí, ktorí chcú pracovať na bežnom pracovnom trhu. K úspešnému zamestnaniu sa a udržaniu si práce nepotrebujú žiadne podporné služby.

2. Podporované zamestnávanie

Komplex služieb, ktorého cieľom je podporiť klientov, aby si našli prácu a udržali si miesto na voľnom trhu práce. Od ľudí s mentálnym postihnutím sa očakáva, že zvládnu základné sociálne zručnosti. Podporované zamestnávanie im potom pomôže získať a rozvinúť zručnosti spojené so získaním a udržaním si práce.

3. Chránené pracovisko a chránené dielne

Podľa zákona ide o pracoviská, kde pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Tieto pracoviská sú určené tým, ktorí nechcú, alebo nemôžu pracovať na voľnom trhu práce, z dôvodu svojho zdravotného stavu, ktorý im neumožňuje plnohodnotne sa zapojiť do bežného pracovného prostredia.

4. Samostatná zárobková činnosť

¹²⁴ NOVÁKOVÁ Š., MIŠOVÁ Z. Právo na prácu : práca a podporované zamestnávanie. In Kolektív autorov. Tréning zručností pre prácu s ľuďmi s mentálnym postihnutím v zariadeniach sociálnych služieb. Bratislava : ZPMP v SR, 2007, s. 26 - 32. ISBN 978-80-969077-6-2

Tí odvážnejší, s patričnými predpokladmi, sa môžu uplatniť ako samoživitelia. Táto činnosť sa vykonáva v chránenej dielni, alebo na chránenom pracovisku.

5. Pracovná terapia - ergoterapia

Je podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách¹²⁵ (§ 23) „odborná činnosť na osvojenie pracovných návykov a zručností fyzickej osoby pri vykonávaní pracovných aktivít pod odborným vedením na účel obnovy, udržania alebo rozvoja jej fyzických schopností, mentálnych schopností a pracovných schopností a jej začlenenia do spoločnosti“. Vykonáva sa v Domovoch sociálnych služieb, špecializovanom zariadení a dennom stacionári.

Zaujímavou možnosťou ako podporiť zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím je i tzv. náhradné plnenie (§ 64: Zadávanie zákaziek na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím). O čo presne sa jedná objasňuje riaditeľka chránenej dielne Dom Svitania, n.o. v Jakubove, Mgr. Stefi Nováková: „Firmám a obchodným spoločnostiam, ktoré dajú objednávku do chránenej dielne Domu Svitania, n.o., poskytujeme potvrdenie o náhradnom plnení, to znamená, že nemusia platiť pokutu za nezamestnávanie občanov s postihnutím“ (Výročná správa, 2008, s. 12)¹²⁶.

V súčasnosti je na Slovensku veľmi veľa ľudí s mentálnym postihnutím, ktorí sú nezamestnaní. Pri tom „okolo 87% ľudí s mentálnym postihnutím má len ľahšie postihnutie, pri prijímaní nových informácií a zvládání nových požiadaviek sú len o niečo pomalší“ (Nováková, Mišová Z., 2007, s. 27)¹²⁷. Dôvodom, prečo je miera nezamestnanosti ľudí s mentálnym postihnutím tak vysoká, môže byť napríklad nízka motivácia, nízke či dokonca žiadne očakávania okolia od človeka s mentálnym postihnutím, strach zo straty nároku na invalidný dôchodok či iné sociálne dávky, nedostatočná prepojenosť medzi školami

¹²⁵ Celý názov: Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

¹²⁶ Výročná správa Dom Svitania, n.o., 2008. [Cit. 02-01-2011]. Dostupné na [www: http://www.domsvitania.sk/dokum/VYROCNA_SPRAVA_2008.pdf](http://www.domsvitania.sk/dokum/VYROCNA_SPRAVA_2008.pdf)

¹²⁷ NOVÁKOVÁ Š., MIŠOVÁ Z. Právo na prácu : práca a podporované zamestnávanie. In Kolektív autorov. *Tréning zručností pre prácu s ľuďmi s mentálnym postihnutím v zariadeniach sociálnych služieb*. Bratislava : ZPMP v SR, 2007, s. 26 - 32. ISBN 978-80-969077-6-2

a potenciálnymi zamestnávateľmi. Mladý človek s postihnutím, do ktorého sa snažili všetci veľa vkladať, rozvíjať ho a vzdelávať, tak po absolvovaní školy končí doma, alebo v zariadení sociálnych služieb (Nováková, Mišová Z., 2007). Absencia práce pritom negatívne ovplyvňuje i ďalšie aspekty života človeka s mentálnym postihnutím. Okrem iného i oblasť bývania.

L. Novosad (2000, s. 33) uvádza, že pri zaradení občanov s mentálnym postihnutím do pracovného procesu možno využiť ich solídnej manuálnej zručnosti a estetického cítenia. Z praxe sú známe prípady, že osoby s týmto druhom postihnutia nájdu často uplatnenie vo výrobe, napr.: sviečok, kobercov, darčkových predmetov z hlíny a dreva, kníhviazačstve – tieto práce sa väčšinou vykonávajú v chránených dielňach. Ďalšie práce, ktoré môžu mentálne postihnuté osoby vykonávať sú: ošetrovatelia zvierat, pracovníci v práčovniach, pomocní údržbári, pomocníci v knižniciach, úradníci pre zakladanie dát, poštovní úradníci, údržbári textilných strojov, stavební truhlári, skladníci, pracovníci v záhradníckej škole, poslíčkovia, kuchári, pomocníci automechanikov, pomocníci v strojárstve, tlačiar, montéri na linke, opravári nábytku, pomocníci rádio a televíznych opravárov, obsluha kopírok, predavači v potravinách a iných obchodoch, pomocné sily v nemocniciach a jasliach, pokladníci, domoví správcovia, pracovníci pri výrobe automobilových súčiastok, či asistenti duchovných. Samozrejme, že pracovné uplatnenie závisí od stupňa postihnutia.

- **Aktivity priamo podporujúce integráciu ľudí s mentálnym postihnutím**

Do tejto skupiny aktivít je možné zahrnúť aktivity, ktorých sa zúčastňujú rovnako ľudia s mentálnym postihnutím aj ľudia bez postihnutia. Dobrým príkladom je Tanečný klub Danube, alebo Folklórny súbor Javorček. Integrácii sa darí predovšetkým v športových aktivitách. V minulosti bola väčšina osôb s mentálnym postihnutím zamestnávaná vo výrobných družstvách invalidov, alebo na jednotných roľníckych družstvách. Ich postihnutiu boli prispôbené manažérske systémy a ich pracovné zaradenie. Zamestnávanie osôb s ľahším a stredným mentálnym postihnutím bolo považované za sociálnu solidaritu a ich zamestnávanie bolo podporované komunitou (teda samotnými pracovníkmi u zamestnávateľa (najmä JRD), ale i zákonom (VDI). Po páde socialistického zriadenia sa stali

práve títo občania prebytoční na trhu práce. Vysoká nezamestnanosť vytlačila práve ich z trhu práce a ich opätovná integrácia na trhu práce od vtedy už nikdy nenadobudla takých rozmerov. A i napriek tomu, že spoločnosť sa rozvinula najmä vo svojich humanistických a ľudskoprávnych hodnotách, osoby s ľahším a stredným mentálnym postihnutím zostali na okraji záujmu. Dôvodom je najmä ich ťažšie riadenie, drahšie zamestnávanie a vysoká rizikovosť. Len málo zamestnávateľov je ochotných tieto prekážky prekonávať. Kompenzácie ich zamestnávania nie sú motivačné. Je dôležité dodať, že kompenzácia nákladov zamestnávania osôb s mentálnym postihnutím je úplne rovnaká ako kompenzácia nákladov na zamestnávanie osôb s iným zdravotným postihnutím. Teda chránená dielňa si radšej zamestná osobu na vozíčku, ktorej musí spraviť bezbariérovú úpravu pracoviska, ako osobu s mentálnym postihnutím, nakoľko i napriek investícii do bezbariérovej úpravy pracoviska je jej zamestnávanie lacnejšie. Štát musí začať uvažovať nad osobitnou a podstatne významnejšou motiváciou zamestnávateľov vytvárať pracovné príležitosti pre osoby s ľahším a stredným mentálnym postihnutím (a to najmä na komunálnej úrovni).

Veľmi zaujímavým príkladom dobrej praxe je projekt BIVIO, ktorý plánuje realizovať Združením na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v SR. Na svojej stránke www.zpmpvsr.sk uvádzajú, že cieľom projektu je vytvoriť **vzdelávaco-rehabilitačné stredisko**, ktoré poskytne ľuďom s mentálnym postihnutím možnosti na získanie praktických vedomostí a zručností potrebných na umiestnenie sa na trhu práce a nevyhnutných pre samostatný život. Centrum bude poskytovať **viacero typov vzdelávacích a rehabilitačných aktivít a praktickú prípravu na výkon konkrétnych zamestnaní**. Služby budú klientom poskytované dlhodobo, podľa individuálnej potreby konkrétnych ľudí s mentálnym postihnutím. Cieľová skupina absolvuje potrebné vzdelávacie a rehabilitačné kurzy na základe individuálnej diagnostiky a potrieb klientov. Najdôležitejším však bude vzdelávanie v oblasti ich profesionálnej prípravy, teda v smeroch, kde by sa títo ľudia mali v praxi uplatniť a to v oblasti hotelových služieb, pomocných prác v kuchyni a prác v práčovni. Súčasťou projektu budú tri reálne fungujúce prevádzky a to hotel, reštaurácia a práčovňa.

- **Aktivity nepriamo podporujúce integráciu**

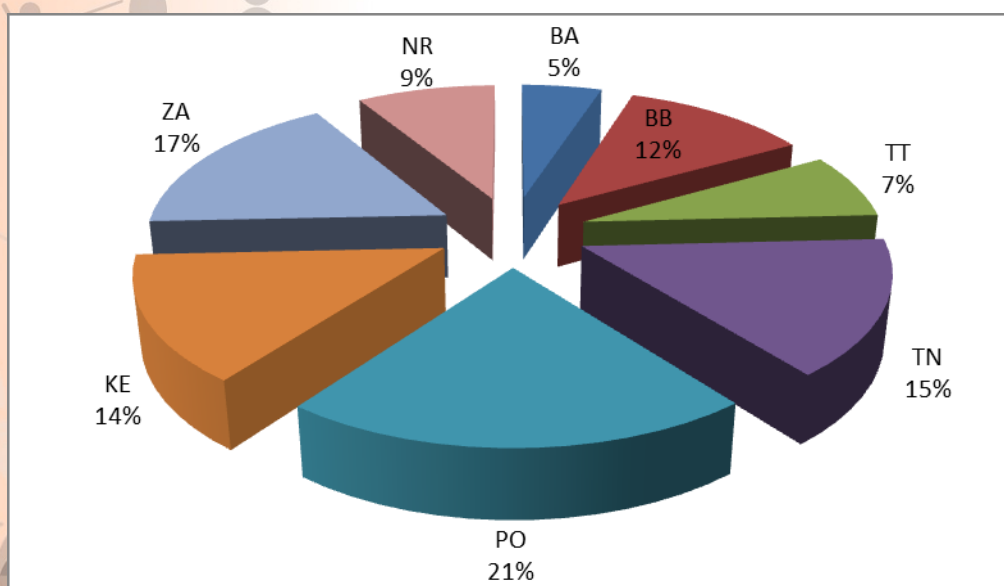
Do tejto skupiny je možné zaradiť také voľnočasové aktivity, ktorých sa zúčastňujú predovšetkým ľudia s mentálnym postihnutím. Ľudia bez postihnutia pri nich vystupujú ako asistenti, pedagógovia, vedúci... Aktivity pomáhajú ľuďom s mentálnym postihnutím rozvíjať svoje schopnosti a zručnosti tak, aby ich následne mohli využiť vo svojom každodennom živote, v sociálnom kontakte s druhými ľuďmi. Tieto aktivity majú často rehabilitačný, alebo edukačný charakter. Ako príklad nám dobre poslúži sebaobhajovanie.

Prostriedkom pre uplatnenie osôb s ľahkým mentálnym postihnutím sú i inkluzívne podniky. Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu. Pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon sú na týchto pracoviskách prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím. Chránená dielňa a chránené pracovisko sú určené predovšetkým na pracovné uplatnenie občanov so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie na iných pracoviskách. Za chránenú dielňu sa považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Za chránené pracovisko sa považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni. Za chránené pracovisko sa považuje aj pracovisko, na ktorom občan so zdravotným postihnutím prevádzkuje samostatnú zárobkovú činnosť. Chránené pracovisko môže byť zriadené aj v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Za chránenú dielňu alebo chránené pracovisko sa, v prípade splnenia podmienok podľa zákona

o službách zamestnanosti, považuje aj výrobné družstvo invalidov. Ku 30.6.2017 bolo na Slovensku zriadených (aktívnych) 5589 chránených dielní a chránených pracovísk¹²⁸.

Ako sme už vyššie uviedli, legislatíva nevytvára špeciálne podmienky pre zamestnávanie osôb s ľahším mentálnym postihnutím v týchto zariadeniach. Zaraďuje ich do jednej skupiny spolu s osobami, ktorých postihnutie neobmedzuje v ich inteligenčnej kompetencii, čím nepriamo znevýhodňuje osoby s mentálnym postihnutím. Z uvedeného dôvodu neexistujú ani osobitné štatistiky, ktoré by viedli chránené pracoviská podľa druhu zdravotného postihnutia. Preto uvádzame len štatistiky chránených dielní a pracovísk všeobecného charakteru.

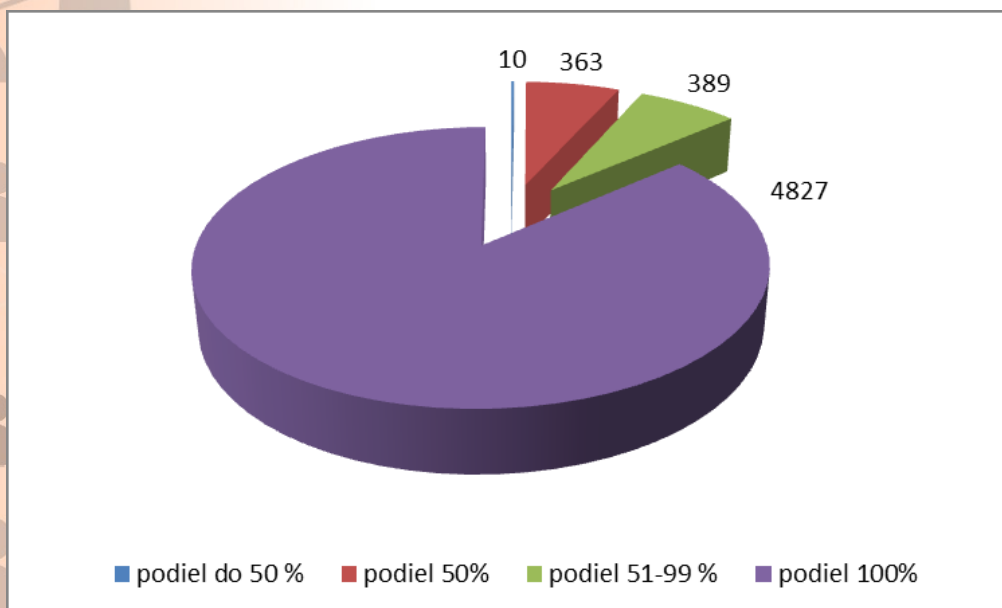
Graf č.2: Chránené dielne a chránené pracoviská na Slovensku podľa sídla (kraj)



Zdroj: autori

Graf č.3: Podiel zamestnancov - OZP na celkovom počte zamestnancov CHD/CHP v %

¹²⁸ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/55-chranena-dielna-a-chranene-pracovisko.html?page_id=13312



Zdroj: autori

Osoby so zdravotným postihnutím by mali byť osobitne chránené aj na trhu práce. Zamestnávateľia však často porušujú základné práva takýchto zamestnancov a preto je im venovaná osobitná časť kontroly, ktorú vykonávajú Inšpektoráty práce.

Kontrola dodržiavania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v chránených dielňach na území Nitrianskeho kraja

Hlavným zameraním previerok bolo preveriť zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím v chránených dielňach a chránených pracoviskách z pohľadu vzniku a skončenia pracovného pomeru, vytvárania pracovných podmienok aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, dodržiavanie ustanovení Zákonníka práce upravujúcich rekvalifikáciu zamestnancov so zdravotným postihnutím, dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa v oblasti pracovného času a odmeňovania. Súčasťou previerok bola kontrola dodržiavania ustanovení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V rámci úlohy bolo vykonaných 28 previerok v 28 kontrolovaných subjektoch, z toho 7 previerok bolo vykonaných u fyzických osôb – podnikateľov, 20 previerok v spoločnostiach s ručením obmedzeným a 1 previerka v neziskovej organizácii.

Výsledky kontrol sú mimoriadne alarmujúce najmä z dôvodu, že sa jedná o kontroly vykonané v oblasti pracovnoprávných vzťahov vytvorených medzi zamestnávateľom a spoločnosťou osobitne chránených subjektoch – t.j. osobami so zdravotným postihnutím.

Tabuľka č. 6: Nedostatky zistené kontrolami IP, zdroj: autori

Kód objektu	Počet nedostatkov
1201 - Vznik pracovnoprávneho vzťahu	11
1202 - Ukončenie pracovnoprávneho vzťahu	2
1204 - Pracovný čas a jeho evidencia	6
1205- Mzda, plat, náhrada mzdy a odmena za prácu	17
1211- Dohody o prácach mimo pracovného pomeru	2
1213 – Diskriminácia	1
1299 – Iné – pracovnoprávne a mzdové predpisy	1
Σ	40

V súvislosti so vznikom pracovného pomeru boli zistené porušenia týkajúce sa podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy a to stručnej charakteristiky druhu práce (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce) ako aj ďalších podmienok práce (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce).

Najviac nedostatkov pri previerkach v zmysle obsahového zamerania úlohy bolo zistených v oblasti miezd. Inšpekciou práce bolo zistené, že zamestnávatelia porušili § 118 ods. 1 Zákonníka práce, tým že **neposkytli zamestnancom časť mzdy za vykonanú prácu**. V jednom prípade sa jednalo o poukázanie mzdy na účet zamestnanca v nesprávnej výške a v troch

prípadoch to bolo z dôvodu, že zamestnávateľa neposkytli zamestnancom doplatok do minimálneho mzdového nároku. Ďalšie zistenia v tejto oblasti sa týkali **nepiradenia stupňa náročnosti príslušnému pracovnému miestu a neposkytnutie mzdy v sume minimálneho mzdového nároku** v zmysle ustanovení § 120 ods. 1 a 3 Zákonníka práce. V jednom prípade bolo konštatované, že zamestnávateľ **nedohodol rovnako priaznivo mzdové podmienky za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty**, čím porušil § 119 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Taktiež bolo zistené v rozpore s § 129 ods. 1 Zákonníka práce nedodržanie **splatnosti mzdy a pri skončení pracovného pomeru zamestnávateľ nevyplatil zamestnancom splatnú mzdu a náhradu mzdy za vyčerpanú a nevyčerpanú dovolenku v deň skončenia pracovného pomeru**, čím bolo porušené ustanovenie § 129 ods. 3 Zákonníka práce.

Ďalšou z oblastí, v ktorej bolo zistené porušenie Zákonníka práce je pracovný čas a to porušenie § 99. Nejednalo sa o absolútne nesplnenie povinnosti viesť evidenciu pracovného času, evidencia nebola vedená v zmysle zákona a to tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu. V jednom prípade bolo zistené porušenie § 87 ods. 4 Zákonníka práce, nakoľko pracovný čas zamestnanca v priebehu 24 hodín presiahol 12 hodín.

V súvislosti so skončením pracovného pomeru bolo zistené, že zamestnávateľ písomnosti týkajúce sa skončenia pracovného pomeru **nedoručil** zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 38 ods. 2 Zákonníka práce a skutkovo nevymedzil dôvod pri skončení pracovného pomeru podľa § 68, čím porušil § 70 Zákonníka práce. Inšpektori práce v jednom prípade konštatovali **zneužitie výkonu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľom** a porušenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru.

Pri previerkach v rámci úlohy neboli zistené porušenia Zákonníka práce v súvislosti s utváraním podmienok, zlepšovaním vybavenia pracovísk aby zamestnanci so zdravotným postihnutím mali možnosť pracovného uplatnenia a mali možnosť dosahovať, ak je to

možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci. Taktiež neboli zistené nedostatky súvisiace s rekvalifikáciou zamestnancov v chránených dielňach a chránených pracoviskách.

Zistenia sú veľmi vážne o to viac, že sa jednalo o previerky v chránených dielňach a pracoviskách. Vyspelosť celej spoločnosti sa odzrkadľuje v prístupe k osobám so zdravotným postihnutím. Ak sa ani zamestnávateľa pýšiaci sa názvom „chránená dielňa“, resp. „chránené pracovisko“ neštítia zneužívať osoby so zdravotným postihnutím, potom je potrebné sprísniť sankcie pre tieto hygienické praktiky využívajúcich zamestnávateľov.

Návrhy, poznatky a námety na zlepšenie stavu a účinnosti výkonu IP v danej oblasti

Jednou z významných foriem podpory zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím je možnosť zriaďovania chránených dielní a chránených pracovísk. Chránená dielňa a chránené pracovisko sú pracoviská zriadené právnickou osobou alebo fyzickou osobou, v ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu. Vzhľadom na výsledky previerok autori navrhujú naďalej **venovať pozornosť dodržiavaniu pracovnoprávných predpisov u zamestnávateľov, ktorí zriadili takéto chránené zariadenia**. Význam týchto previerok nespočíva iba v represii ale aj v prevencii a to formou poradenstva pre zamestnávateľov, ktorí zriadením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska by mali vytvárať podmienky pre zabezpečenie pracovnej rehabilitácie osôb so zdravotným postihnutím.

Významným prínosom pre zvýšenie efektívnosti inšpekcie práce by bola častejšia aktualizácia zoznamu chránených dielní a chránených pracovísk na webovej stránke www.upsvar.sk, nakoľko pri plánovaní kontrol bol využívaný práve tento zoznam a niektorí vybraní zamestnávateľa nemali zriadenú chránenú dielňu ani pracovisko.

Štatistika pracovných úrazov vychádza zo zozbieraných pracovných úrazov jednotlivých Inšpektorátov práce.

Tabuľka č. 7: Pracovné úrazy zistené kontrolou IP, zdroj: autori

Rok	Závažný PÚ s následkom smrti	PÚ s ťažkou ujmovou na zdraví	Registrovaný PÚ
2013	53	156	8283
2014	39	146	8195
2015	57	162	9036
2016	40	103	9200

Práca ako dôležitá súčasť integrácie

Kľúčom k zníženiu nezamestnanosti ľudí s mentálnym postihnutím je rozvíjanie ich pracovných zručností prostredníctvom neustáleho tréningu. Rovnako nutné je však aj vynaložiť veľké úsilie na zmenu negatívnych postojov a predsudkov, ktoré týchto ľudí ešte stále prenasledujú.

Napriek svojmu potenciálu je veľmi veľa ľudí s mentálnym postihnutím nezamestnaných. Spomeňme napríklad problémy s ich nedostatočnou motiváciou k práci, s nízkymi očakávaniami okolia, so strachom rodičov zo straty nároku na dôchodok a rôzne príspevky, a samozrejme problémy s obavami zamestnávateľov, ktorí nepoznajú túto cieľovú skupinu a jej možnosti a prirodzene si nie sú istí, či by vedeli prispôsobiť podmienky potrebám zamestnancov s mentálnym postihnutím. Zamestnávatelia sa neraz riadia mýtmi, strachom, stereotypmi... *Takéto predsudky predstavujú jednu z najťažších prekážok, ktorým ľudia s mentálnym postihnutím pri svojej snahe zamestnať sa musia čeliť.*

Dôsledky a obmedzenia plynúce z mentálneho postihnutia sa líšia od človeka k človeku, rovnako ako sa líšia aj schopnosti ľudí bez mentálneho postihnutia. Väčšina ľudí s mentálnym postihnutím má len ľahšie postihnutie, pri prijímaní nových informácií a zvládání nových požiadaviek sú o niečo pomalší než je priemer. V dospelosti sú schopní vykonávať mnoho zamestnaní. Ostatní môžu mať výraznejšie funkčné obmedzenia. Napriek tomu však títo ľudia môžu byť v zamestnaní úspešní, s dostatočnou podporou pri rozvoji pracovných zručností a vyhľadávaní zamestnania, ktoré im schopnostiam zodpovedá.

Firmy potrebujú pre dosahovanie svojich cieľov motivovaných zamestnancov. Tie, ktoré zamestnávajú ľudí s mentálnym postihnutím, majú zamestnancov nadšených každodennou dochádzkou do práce. Cítia sa hodnotnými, keď majú šancu pracovať. Ľudia s mentálnym postihnutím nevyhľadávajú nové pracovné výzvy. Zostanú vo firme, pretože im viac vyhovuje rutina a systematické úlohy.

Zamestnanie človeka s mentálnym postihnutím prinesie zamestnávateľom viacero benefitov. Podporí sa zvýšenie šancí na ceste k finančnej nezávislosti a sebestačnosti človeka, ktorý takúto podporu skutočne potrebuje a následne aj dokáže oceniť. Zamestnávateľ sa stane zamestnávateľom poskytujúcim rovnaké

príležitosti. Takúto iniciatívu poskytnúť podporu a pomôcť ľuďom s postihnutím oceniť a kladne ohodnotí i verejnosť, zamestnávateľ získa kredit vysoko váženej spoločnosti. Zákazníci s postihnutím a ich rodiny pritom predstavujú až 20% potenciálnych zákazníkov. Rozhodnutím zamestnať človeka s mentálnym postihnutím zamestnávateľ preukáže svoju spoločenskú zodpovednosť, naplní literu zákona a predovšetkým získa subjektívne dobrý pocit - podporil totiž tých, ktorí to potrebujú.

Niektorí zamestnávatelia veria tomu, že pracovníci s mentálnym postihnutím majú vyšší počet absencií, než zamestnanci bez postihnutia. Štúdie však ukazujú, že to tak nie je a že **pracovníci s mentálnym postihnutím neabsentujú častejšie než pracovníci iní**. Mnohí sa obávajú aj príliš veľkých možných investícií do prispôsobenia pracovných podmienok pre nového zamestnanca. **Ľudia s mentálnym postihnutím nepotrebujú zakaždým investície do**

prispôsobených budov, prístupných kúpeľní či špeciálneho vybavenia pre vykonávanie svojej práce. Zamestnať ich môže byť veľmi jednoduché.

Ľudia s mentálnym postihnutím však budú mať pravdepodobne ťažkosti s komplexnými úlohami a úlohami vyžadujúcimi vlastné rozhodnutia a pružnosť. Môžu mať ťažkosti aj s prispôbením sa požiadavkám priameho kontaktu so zákazníkmi. Práve tu je však efektívne využiť ako riešenie **redistribúciu práce medzi zamestnancami**. Jednoduché, monotónne a opakujúce sa úkony sú pre ľudí s mentálnym postihnutím ideálne. Tento typ úloh môžu prevziať od ostatných kolegov, ktorých naopak tento druh práce môže ubíjať, a tí budú pridelení ku komplexnejšej práci. Pre zaistenie maximálnych výhod zamestnávateľovi a spravodlivých príležitostí pre uchádzačov s postihnutím či bez neho, by mal byť pri prijímacom procese dodržiavaný **princíp nediskriminácie**. V niektorých prípadoch žiadateľ s mentálnym postihnutím nemôže mať nevyhnutnú oficiálnu kvalifikáciu požadovanú pre danú prácu, avšak môže byť plne schopný vykonávať skoro všetky požadované úlohy. V takýchto prípadoch treba ohľadom vyžadovaných kvalifikačných dokumentov pružne reagovať. Žiadateľom s mentálnym postihnutím môže tiež veľmi pomôcť osobné interview, ktoré nahradí písomné testy. Pre pracovných uchádzačov je dôležité pýtať sa len otázky týkajúce sa pracovnej pozície a úloh vo vzťahu k pracovnému výkonu. Otázky ohľadom postihnutia sú súkromné a nemali by byť kladené. Vytvorenie týchto malých úprav pri štandardnom prijímacom konaní môže pomôcť zamestnávateľom stať sa skutočným **zamestnávateľom poskytujúcim rovnaké príležitosti**.

Obsah nástroja:

- Zvýšiť intenzitu kontrol Inšpektorátov práce v chránených dielňach a chránených pracoviskách za účelom prevencie, zisťovania a preverovania situácie, výkonu opatrení a zlepšovania pozície hendikepovaných zamestnancov
- Zlepšiť informovanosť zamestnávateľov o kvalite pracovnej sily a pracovnom potenciály osôb s ľahším mentálnym postihnutím
- Motivovať zákonných zástupcov, alebo príbuzných, ktorí sa celodenne starajú o ľahko

mentálne postihnutého k jeho pracovnému zaradeniu a tým podporiť návrat starajúcich sa osôb na trh práce

- Podpora špeciálneho dohľadu pri zamestnávaní viac ako 3 osôb a to v rozsahu od ich úväzku podľa miery postihnutia
- Zachovanie dávok v hmotnej núdzi pre osoby, ktorých príjem nepresiahne určitú hranicu, autori navrhujú 150,- až 200,- euro mesačne.
- Vylúčenie potreby evidencie takéhoto uchádzača o zamestnanie (najmä z dôvodov ich sťaženého prístupu k úradom, často neschopnosti komunikovať s úradmi a neschopnosti pochopiť právne dôsledky porušenia pravidiel evidencie uchádzača o zamestnanie.)
- Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť znížiť z dolnej hranice 40% (§71 Zákona o sociálnom poistení), na podstatne nižšiu hranicu aspoň 25%.

Účel nástroja:

- Doplnenie chýbajúcich pracovných síl
- Zlepšenie sociálneho postavenia osôb s ľahším mentálnym postihnutím
- Zapojenie starajúcich sa osôb na trh práce a ich odľahčenie
- Zvýšenie ich socializácie a integrácie

Účinnosť nástroja:

- Návrat nízkokvalifikovanej pracovnej sily na trh práce
- Zvýšenie zamestnanosti
- Zníženie výplaty dávok v hmotnej núdzi

Prepojenie riešení s príčinami:

Izolácia osôb s ľahším mentálnym postihnutím mimo trh práce je dôsledkom a nie príčinou. Za príčiny je nutné považovať obavu zamestnávateľov vytvoriť pracovné miesto pre hendikepovanú osobu a zároveň obava príbuzných zaradiť hendikepovaného člena rodiny do pracovného procesu. Dobrým príkladom z praxe je zamestnávanie týchto osôb v denných stacionároch, špecializovaných kaviarňach a reštauráciách. Práve tieto príklady s dlhoročnou

evaluáciou v praxi dokazujú, že zamestnávanie osôb s ľahším mentálnym postihnutím je trvalo udržateľné.

Vytvorenie pracovných miest pre tieto osoby odbúrava ich sociálne vylúčenie, eliminuje chudobu a vytvára prostriedok pre ich samoživiteľnosť.

Dobrá prax zo zahraničia:

V zahraničí sa kladie dôraz na ochranu zdravotne postihnutých zaradených do pracovného procesu. Veľa rozdielov spočíva v kultúre vyspelých štátov, kde je zamestnávanie osôb s mentálnym postihnutím podporované priamo zákazníkmi. Tento trend sa pomaly presúva aj na Slovensko.

Vyspelé krajiny ako Veľká Británia, Nórsko a Švédsko sa snažia podporovať vytváranie pracovných miest pre tieto skupiny obyvateľov s cieľom ich socializácie a samouživiteľnosti. Poskytujú im špeciálne poradenstvo, mentoring a koučing. Veľká Británia je známa pomerne prísny posudzovaním miery postihnutia a snaží sa postihnuté osoby udržať na trhu práce vlastnou aktivitou. Teda invaliditu priznáva len v obmedzenom a nutnom rozsahu. Cieľom je demotivovať postihnutých zotrvať mimo trh práce. Naopak celospoločenské postoje k zamestnávaniu osôb s ľahším mentálnym postihnutím sú mimoriadne priaznivé a ich zamestnávanie podporujúce.

Poznámka autorov:

Osoby s ľahším mentálnym postihnutím boli v minulosti zaraďované do pracovného procesu najmä na poľnohospodárskych podnikoch a družstvách a malých obecných službách. Práve tieto organizácie sa i dnes boria s nedostatkom lacnejšej pracovnej sily. Údržba verejnej zelene, separácia odpadu, zber odpadu, zemetanie a čistenie verejných priestranstiev a budov sú ideálnym priestorom pre seberealizáciu týchto ľudí. Ich zodpovednosť a prístup k práci je často vyšší ako u osôb dlhodobo nezamestnaných z iných dôvodov.

Poskytnutím špecializovanej dotácie na dohľad a zníženie odvodového zaťaženia by mohli byť prostriedkom, ako tieto osoby zamestnať. Ak je reálne poskytnúť starobným dôchodcom možnosť pracovať na dohody do 200,00€ bez platenia odvodov, bolo by hygienické neumožniť rovnaké šance práve skupinám osôb, ktorých mentálne zdravie vylučuje tieto osoby z trhu práce. Zároveň je potrebné dodať, že pre tieto osoby je využitie dohôd (ako sezónnej formy práce a práce na skrátenej úväzok) vítanou pomocou. Jednak sa môžu plnohodnotne realizovať v majoritnej spoločnosti, no a zároveň si vedieť zlepšiť svoju finančnú situáciu.

Podpora zamestnania osôb so ľahším mentálnym postihnutím je prioritou všetkých vyspelých krajín. Je zrejmé, že každá krajina použila vlastné nástroje na podporu ich zamestnávania. Preto je potrebné zaujať stanovisko k ich zamestnávaniu systémovo, nielen prostredníctvom chránených dielní, v ktorých je limitovaná miera postihnutia posudkovým lekárom Sociálnej poisťovne na pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 40%. Pre systémové riešenie situácie je dôležité, aby aj osoby s ľahším mentálnym postihnutím s nižším stupňom postihnutia ako 40% dokázali vstúpiť na trh práce s podporou štátu.

(podrobnejšia analýza je uvedená v prílohe č.3)

Bariéra č. 2 – Nízke mzdy

Nástroj č. 2.1 – Rast reálnych miezd

Otázka rastu minimálnej mzdy je jedna z kľúčových otázok pre životnú úroveň, riešenie sociálnych problémov a aktuálnej ekonomickej situácie v štáte. Svojim spôsobom je prirodzené, že členovia tripartity majú na danú problematiku odlišný názor, pretože každý si prirodzene ochraňuje svoju oblasť činnosti. Napríklad rast minimálnej mzdy spôsobuje značné problémy v nízko kvalifikovaných profesiách týkajúce sa služieb (obchod, reštaurácie, hotelové služby...) Zaujímavým sa javí aj problém rozdielu minimálnej mzdy v profesiách podľa výšky dosiahnutého vzdelania. V celosvetových trendoch sa dá povedať, že sa neuveriteľne rýchlo otvárajú nožnice medzi veľmi bohatými a chudobnými osobami.

V SR bola naposledy určená minimálna mzda na úrovni 480 € za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou v 1. stupni náročnosti práce s platnosťou od 1.1.2018, a to uznesením vlády SR č. 467 z 11.10.2017. Minimálna mzda pre rok 2018 tak bude predstavovať oproti minimálnej mzde v roku 2017, ktorá je vo výške 435 €, zvýšenie o 45 €, čo predstavuje nárast o 10,34 %. Ide o najvyššie nominálne zvýšenie minimálnej mzdy od vzniku SR.

Pre Európu a Slovensko by mal byť veľmi dôležitým ukazovateľom reálny ekonomický stav strednej vrstvy, ktorá v rozvinutej Európe tvorila základnú ekonomicko-sociálnu vrstvu a umožnila vznik kvalitne fungujúcich sociálnych štátov. (Škandinávske krajiny, Nemecko....) Vzťah medzi minimálnou mzdou a ekonomikou je treba venovať trvalú pozornosť a trvale zhodnocovať široké spektrum názorov na túto problematiku. Neuvážené kroky by mohli viesť k ekonomickej recesii, všeobecnému zhoršeniu sociálne – ekonomických podmienok občanov krajiny.

Ústavou SR garantované právo na odmenu za prácu, ktorá zabezpečí dôstojnú životnú úroveň, nie je vzhľadom na reálne inkasovanú čistú mzdu z minimálnej hrubej mzdy v súlade s nárokmi na dôstojnú životnú úroveň. Zrejme by nebolo vhodné prieť sa o minimálnu výšku príjmu fyzickej osoby za vykonanú prácu, ktorá by zodpovedala dôstojnej životnej úrovni. Avšak je zrejmé, že z čistej hodnoty súčasne minimálnej mzdy (čo je dnes asi 374€ podľa výšky odvodov) sa dôstojný život viesť nedá. Z uvedeného vyplýva, že ak je politická vôľa pozdvihnúť ustanovenia Ústavy SR na úroveň základného zákona SR, ktoré jej prirodzene patrí, je nutné brať do úvahy i potrebu zásadného rastu minimálnej mzdy. Postupným rastom minimálnej mzdy je možné v krajinách V4 garantovať aspoň dolnú hranicu odmeny pracujúceho, preto je potrebné dbať na kontinuitu rastu a teda nutný nárast minimálnej mzdy ako nástroja postupného poklesu chudoby. Názory odborníkov z radov podnikateľov o strate strategickej výhody Slovenska spočívajúcej v nízkej cene práce pri minimálnej mzde považujú autori za značne nadnesené. Zahraničné investície na Slovensku nie sú tvorené v segmentoch, kde sa aplikuje minimálna mzda. Zvyčajne sa jedná o investície vyžadujúce si

odbornú zdatnosť, ktorá je odmeňovaná v zásade vyššou mzdou, ako je minimálna. Ak by mal prísť investor do segmentu s minimálnou mzdou, je potrebné zvážiť, či je pre Slovensko takýto investor vôbec zaujímavý (v okresoch s mimoriadne vysokou nezamestnanosťou môže byť taký investor zaujímavý avšak tiež len dočasne).

Sú krajiny, v ktorých nie je minimálna mzda vôbec zavedená. Švajčiarsko odmietlo všeobecným referendum zavedenie minimálnej mzdy. Avšak vo Švajčiarsku väčšina kolektívnych zmlúv garantuje pracovníkom minimálny príjem za vykonanú prácu. Výška tohto príjmu ale nie je centrálné stanovená a vymáhaná štátom. Veľmi podobný systém je zavedený aj vo Švédsku. V Nemecku sa jednotnú minimálnu mzdu nepodarilo presadiť najmä na základe ústavného práva, ktoré garantuje slobodu združovania, pod ktoré patrí aj slobodné vyjednávanie o odmene za prácu a o pracovných podmienkach.

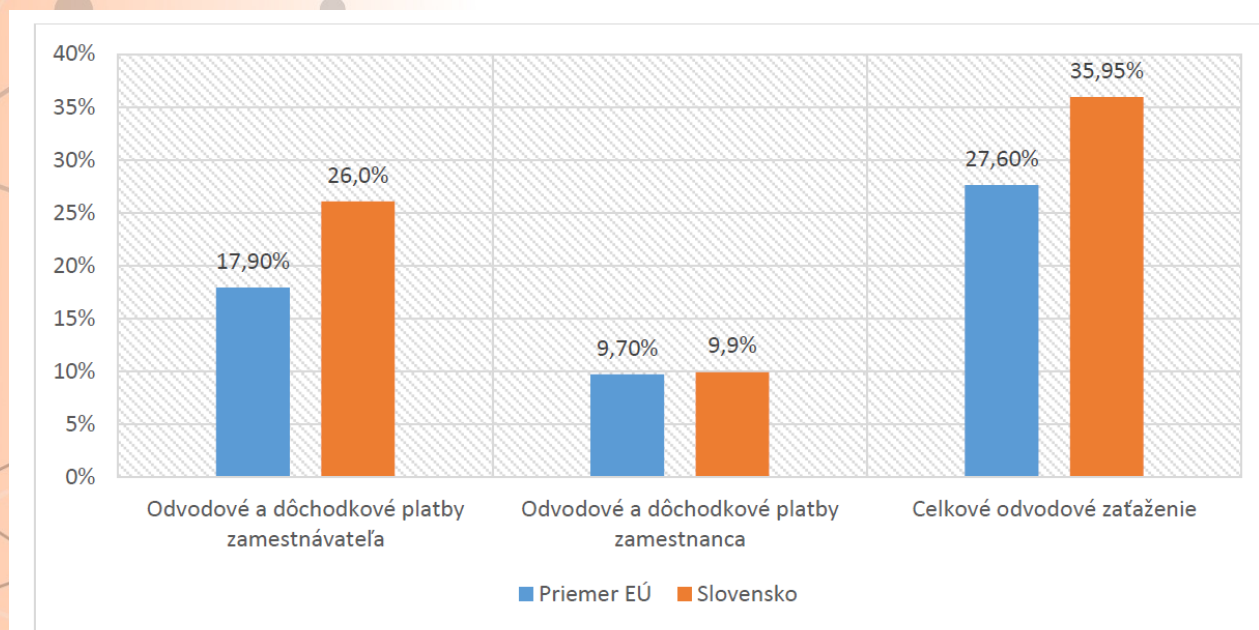
V Bulharsku je minimálna mzda na úrovni 220€ a v Rumunsku 274€. Ostatné postkomunistické krajiny disponujú minimálnou mzdou na úrovni od 380 do 470€.

Avšak rast reálnych miezd nemusí súvisieť s rastom minimálnej mzdy. Práve nedostatok pracovných síl na trhu práce by mal byť prirodzeným nástrojom trhu práce na stimuláciu rastu miezd. Rast miezd by sa však výrazne zvýšil pri poklese odvodového zaťaženia, ktoré je v SR jedným z najvyšších v celej Európe.

Ako uvádza kolektív autorov z AZZZ¹²⁹, "Za každé jedno "čisté" euro, ktoré Slováci zarobia, si štát zoberie 75 centov. Suma zahŕňa sociálne poistenie, ktoré platí za zamestnanca jeho zamestnávateľ, daň z príjmu a sociálne platené zamestnancom. Náklady na prácu v hodnote jedného eura sú tak o 75 percent vyššie ako suma, ktorú zamestnanec v skutočnosti dostane. Nižšie náklady na prácu v hodnote jedného eura ako na Slovensku majú aj v tradičných "sociálnych štátoch." Zatiaľ čo vo Švédsku je to menej len o jeden cent, Fínsko si vezme menej o tri centy a v Dánsku sú tieto náklady dokonca o 13 centov nižšie".

¹²⁹ Kolektív autorov, AZZZ, Národný projekt, centrum sociálneho dialógu SR, Analýza, monitor finančného zaťaženia podnikania, s.43, Centrum, vzdelávania MPSVR SR (2014), ISBN 978-80-89757-19-0, EAN 9788089757190

Rast miezd je v Európe tak výrazný, že niektorí ekonómovia varujú pred jeho neudržateľnosťou. Rast je najvýraznejší v krajinách strednej a východnej Európy. V druhom štvrtroku 2017 najvýraznejšie rástli priemerné mzdy v Rumunsku o 18,6%, v Maďarsku o 13% a v Českej republike o 11,1%. Dvojciferné čísla medziročne zaznamenali aj Litva a Bulharsko. Slovensko, Chorvátsko, Slovinsko, Estónsko a Poľsko zaevidovali nárast o viac ako 6%. Zatiaľ čo v Nemecku si zamestnanci polepšili o 2,3%.¹³⁰



Graf č.4 : Porovnanie odvodového zaťaženia v SR vs. priemer EÚ (% super hrubej mzdy zamestnanca, 2013, zdroj primárnych dát: Institut Économique Molinari)

Porovnanie odvodového zaťaženia na grafe vyššie vychádza z údajov zozbieraných Institut Économique Molinari platných pre rok 2013, pričom hodnoty sú vyjadrené ako percento z hrubej mzdy zamestnanca.

Na základe prieskumu odvodového zaťaženia je viditeľné, že v porovnaní s priemerom EÚ sú odvodové platby zamestnávateľa vyššie až o 8,14%. Na strane zamestnanca je výška odvodov podobná – na Slovensku sú vyššie iba o 0,2%.

¹³⁰Hospodárske noviny, Firmy a financie, 28.september 2017, článok Východná Európa prestáva byť lacná

Celkovo sú tak platby na Slovensku na úrovni 35,95% super hrubej mzdy zamestnanca, kým v Európskej únii je to 27,6%. Celkovo sú tak odvodové platby vyššie v porovnaní s priemerom EÚ o 8,35% bodov.

V neposlednom rade je potrebné sa zamyslieť nad potrebou zmeny zákona o verejnom obstarávaní, ktorý by mal zaviesť nový atribút a to minimálnu výšku odmeny za službu a hodinu (resp. inú mernú jednotku). Cieľom tejto novely by malo byť zamedzenie podpory porušovania zákonníka práce a zákona o minimálnej mzde. Slovo podpora porušovania uvedených zákonov znie dosť expresívne, no je namieste. Je potrebné si uvedomiť, že vo verejných súťažiach vyhrávajú ponuky s takou nízkou odmenou za hodinu poskytovanej služby, že ani pri dodržaní minimálnej mzdy a zaplacení odvodov z nej vyplývajúcich nie je možné takú nízku odmenu vyplatiť samotnému zamestnancovi. Príkladom sú strážno bezpečnostné služby, ktoré často ponúkajú vo verejných súťažiach služby ohodnotené na 1,50 za hodinu. Hodnota minimálnej mzdy je 2,50 + odvody 35,2%, teda minimálna cena práce za hodinu je 3,38€. Ak niekto ponúka svoje služby za takýchto podmienok, tak nielenže kazí trh s danými službami, pravdepodobne nekalo konkuruje, ale pravdepodobne načierno zamestnáva, resp. priznáva menej odpracovaných hodín pre účely sociálneho a zdravotného poistenia a zvyšok mzdy vypláca „na ruku“. Rovnaké prípady je možné nájsť aj v iných odvetviach podnikania. Zákon o verejnom obstarávaní pozná pojem neprimerane nízka cena, avšak jeho aplikácia je často komplikovaná a spôsobuje problémy. Preto autori navrhujú zaviesť minimálne hodnoty ceny práce služieb, pod ktoré nesmú uchádzači vo verejných súťažiach ísť so svojou ponukou. Tento návrh nástroja môže skutočne efektívne zvýšiť výšku reálnych miezd a aj HDP.

Nástroj č. 2.1 Rast reálnych miezd

Podnástroj 2.1.1 Zníženie odvodového zaťaženia

Obsah nástroja:

- Zníženie odvodov s cieľom zvýšiť čistú mzdu zamestnanca

Účel nástroja:

- Zvýšenie reálnej mzdy
- Potláčanie chudoby

Účinnosť nástroja:

- Zlepšenie dôstojnej životnej úrovne pracujúcich
- Podpora tvorby strednej vrstvy
- Rast zamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Psychologický aspekt rozhodovania zamestnávateľa vytvoriť pracovné miesto a zamestnanca pracovať legálne a nie „na čierno“ je pri určovaní výšky odvodového zaťaženia mimoriadne dôležitý. Ak vznikne priveľký rozdiel medzi nákladmi na pracovnú silu a skutočne vyplatenou čistou mzdou, dochádza k nespokojnosti oboch zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu s tendenciou ukončiť takýto vzťah. Ak fyzické osoby nemajú záujem pracovať legálne a zamestnávateľa strácajú záujem legálne zamestnávať, proporcionálne rastie aj trh z čiernou prácou, alebo skryté zamestnávanie cez rôzne mechanizmy obchádzajúce trh práce (zamestnávanie na živnosť a na rôzne iné zmluvy podľa občianskeho zákonníka). Tým dochádza k rastu nezamestnanosti, poklesu zamestnanosti, obrovským únikom na daniach a odvodoch do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia. Preto je potrebné hľadať také formy znižovania odvodov, ktoré podporia tvorbu nových pracovných miest, podporia odlev čiernej práce a jej presun do formy legálneho zamestnávania a zároveň znížia priepasť medzi cenou práce u zamestnávateľa a reálne vyplatenou čistou mzdou na úcte zamestnanca.

Dobrá prax zo zahraničia:

Jedným z nástrojov, ako podporiť flexibilitu trhu práce je zníženie odvodového zaťaženia. Vyspelé štáty ponúkajú za vysoké odvody veľmi kvalitné služby občanovi. Občan potom nevníma negatívne výšku zaplatených odvodov, pretože ich porovnáva so službami, ktoré mu

štát za odvody ponúka. Druhým základným atribútom je výška mzdy, z ktorej sa percentuálne odvody vypočítajú. Ak je mzda vyššia, i odvody sú vyššie. Čím viac peňazí sa do sociálneho a zdravotného systému dostane, tým viac služieb a kvality občan dostane. Preto otázkou pre Slovensko zostáva problematika rastu hrubých miezd v súvislosti s rastom zamestnanosti. Ak rastie priemerná hrubá mzda, rastie aj výška absolútne zinkasovaných finančných prostriedkov vo forme odvodov do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia. Ak rastie popri raste priemernej hrubej mzdy i zamestnanosť, výber odvodov sa ešte viac zvyšuje. Zvyčajne sú však tieto dve premenné v opozícii (teda rastom miezd klesá ochota zamestnávateľov zamestnávať). Slovensko práve smeruje k novej etape vývoja trhu práce, kedy rastú nielen hrubé mzdy, ale i tvorba pracovných miest. Práve tento pozitívny signál je vhodné podporiť poklesom odvodového zaťaženia ako zamestnancov, tak i zamestnávateľov. Spomínaný jav vyprofiloval v západnej Európe strednú vrstvu. Je teda na strategickom rozhodnutí vlády, akú politiku podpory rastu tenučkej strednej vrstvy na Slovensku zvolí.

Poznámka autorov:

Zníženie odvodov by spôsobilo aj pokles príjmov do fondov sociálneho a zdravotného poistenia. Preto je potrebné, aby zdrojom krytia tohto výpadku bol práve spomínaný rast zamestnanosti. V tomto prípade je nutné spomenúť i rast zamestnanosti spôsobený potlačením čiernej práce a ochotu nezamestnaných a nepracujúcich vstúpiť na trhu práce práve v dôsledku zníženia odvodov.

Pokles odvodov by mal byť taký, aby motivoval zamestnávateľov i zamestnancov pracovať legálne. Teda nesmie sa jednať o kozmetickú úpravu odvodov. Na druhej strane tým dôjde k motivácii osôb postavených mimo trh práce, zapojiť sa doň. Každý finančný výpadok zo systému sociálneho a verejného zdravotného poistenia je teda kompenzovateľný rastom zamestnanosti. Pokles odvodového a daňového zaťaženia je štandardným monetárnym nástrojom podporujúcim rast zamestnanosti. Preto je možné očakávať nové príjmy do

rozpočtov Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní vo forme odvodov z novovytvorených pracovných miest.

Podnástroj 2.1.2 Stanovenie minimálnej mzdy podľa druhov profesií

Obsah nástroja:

- Novelizácia zákona o minimálnej mzde v doplnení jednotlivých profesií a k nim prislúchajúcim minimálnym sadzbám

Účel nástroja:

- Zvýšenie reálnej mzdy
- Potláčanie chudoby
- Zvýšenie príjmu fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia
- Zlepšenie konkurenčného boja v podnikaní ujasnením výšky minimálnej mzdy pre jednotlivé profesie

Účinnosť nástroja:

- Zlepšenie dôstojnej životnej úrovne pracujúcich
- Podpora rastu strednej vrstvy

Prepojenie riešení s príčinami:

Rovnako ako čierna práca, i duálne odmeňovanie zamestnancov (priznáva sa len minimálna mzda a zvyšok sa doplatí zamestnancovi načierno) významne ochudobňuje fondy sociálneho a verejného zdravotného poistenia, i štátnu pokladňu vo forme krátenia daní. Roky praxe ukázali, že represívne opatrenia nepomohli potlačiť tento jav. Príčinou je však vysoké odvodové zaťaženie zamestnávateľa i zamestnanca, ako je už uvedené vyššie. Preto stanovenie minimálnej mzdy je len podporným nástrojom a nie absolútnym riešením problému duálnej odmeny.

Dobrá prax zo zahraničia:

Nórsko nemá ustanovenú minimálnu mzdu, ale rovnako ako Nemecko má ustanovené minimálne mzdové tarify podľa odvetví. Pre zamestnancov bez kolektívnej zmluvy sa však neaplikujú žiadne limity.

Švédsko má zavedenú minimálnu mzdu. V rámci jednotlivých odvetví národného hospodárstva sú kolektívnymi zmluvami dohodnuté minimálne zaručené mzdy, pričom pokrytie kolektívnymi zmluvami je až 94%.¹³¹

Poznámka autorov:

Aj súčasná judikatúra sa prikláňa k názoru, že výška mzdy by mala korešpondovať s obsahom náplne práce v pracovnej zmluve a férovosťou výšky odmeny za vykonanú prácu. Avšak pre uľahčenie práce ako inšpektorom Inšpektorátov práce i súdom, by bolo vhodné zaviesť legislatívnu úpravu formou diferenciacie výšky minimálnej mzdy v závislosti od typu profesie, ktorú zamestnanec vykonáva. Tak ako Rakúsko zaviedlo minimálnu výšku mzdy pre pracovníkov z iných členských štátov podľa profesií, je možné novelizovať zákon o minimálnej mzde a to v závislosti od členenia profesií podľa KZAM. Nakoľko sa jedná o vážnu tému, bude potrebná veľmi precízna odborná debata najmä s ministerstvom financií, nakoľko zasiahne aj odmeňovanie pracovníkov vo verejnej a štátnej správe a teda i rozpočty samospráv a štátu. S cieľom minimalizácie negatívnych dopadov na štátny rozpočet bude potrebné realizovať kvantitatívne prepočty finančných dopadov.

Podnástroj 2.1.3 Sprísnenie zákona o Inšpekcii práce a osveta o dôsledkoch nelegálneho zamestnávania, resp. duálneho vyplácania mzdy**Obsah nástroja:**

¹³¹ BAROŠOVÁ, M., In: MECHANIZMY ÚPRAVY MINIMÁLNEJ MZDY, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005, <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-01-2005.pdf>

- Novelizácia zákona o inšpekcii práce s cieľom sprísniť postihy zamestnávateľov v oblasti tzv. duálneho odmeňovania, alebo zneužívania hranice minimálnej mzdy pre odborne kvalifikované alebo zodpovednosťou zaťažené profesie.
- Zaradenie porušovateľov zákona medzi zamestnávateľov prevádzkujúcich nelegálne zamestnávanie so všetkými dôsledkami (strata práva na štátnu pomoc a ost.)
- Osveta prostredníctvom médií s vysvetľovaním dopadov duálneho vyplácania miezd (alebo tzv. obáľkového vyplácania miezd ako pre zamestnanca, tak i pre spoločnosť, resp. dôsledkoch nelegálneho zamestnávania
- Poskytovanie poradenstva prostredníctvom Inšpektorátov práce pre zamestnávateľov v oblasti zaraďovania pracovných pozícií do stupňa náročnosti

Účel nástroja:

- Zvýšenie reálnej mzdy
- Potláčanie chudoby
- Zvýšenie príjmu fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia

Účinnosť nástroja:

- Zlepšenie dôstojnej životnej úrovne pracujúcich
- Podpora rastu strednej vrstvy

Prepojenie riešení s príčinami:

Príčinou vzniku duálneho odmeňovania je najmä vysoké odvodové zaťaženie, preto sprísnenie zákona o Inšpekcii práce a sankcií je už len reštrikciou voči zamestnávateľom. Je dôležité dodať, že samotné sprísnenie zákona bez zníženia odvodového zaťaženia nemôže vytvoriť na trhu práce prostredie priaznivejšie pre legálne postupy. Sprísnenie zákona preto musí kráčať ruka v ruke s priaznivejšími podmienkami pre tvorbu pracovných miest.

Dobrá prax zo zahraničia:

Po vypuknutí globálnej finančnej krízy sa spustili aj normatívne výzvy a oznámenia. Napríklad Estónska daňová a colná rada rozoslala listy 1300 spoločnostiam, kde ich žiadala prepracovať

svoje informačné systémy v účtovnej a daňovej oblasti a podať hlásenie o výsledkov svojich podnikateľských aktivít. Z toho 1000 listov išlo tým spoločnostiam, ktoré vyplácali znateľne nižšie priemerné mzdy oproti iným v sektore či regióne a ďalších 300 listov išlo tým spoločnostiam, ktoré vytypovala EDCR, že vykazovali riziko skrytých obrátov či fiktívnych faktúr. EDCR odhadovala v týchto 1300 spoločnostiach nezaplatenú daň na úrovni 30,2 mil. Eur a rozhodla sa poskytnúť im čas na vyrovnanie podlžností. Ak nie, nastúpia kontroly. Výsledkom bolo 500 následne kontrolovaných subjektov a znateľné zvýšenie počtu nahlásených zamestnancov i miezd a zníženie rozsahu neohlásených miezd v týchto spoločnostiach.¹³²

V roku 2011 Španielsky parlament prijal dekrét o potieraní neohlásenej práce, pričom v prvej fáze sa zaručuje amnestia na registráciu neohlásených zamestnancov v priebehu 6 mesiacov. Zamestnávateľa mali len tú povinnosť platiť príspevky na sociálne poistenie od dátumu prihlásenia. Po uplynutí prechodného obdobia a zistení neregistrovanej práce, nastupujú výrazne vyššie sankcie než pred účinnosťou tohto zákona. V Španielsku majú škálu pokút, výška ktorých je odstupňovaná podľa závažnosti priestupku (maximálna pokuta je 187,5 tis. Eur).¹³³

Litva zmenila prístup k potieraniu neohlásenej práce, keď sa Štátny inšpektorát práce rozhodol dať väčší dôraz na poradenstvo podnikateľom, na informovanie verejnosti a na rast povedomia o nehlásenej práci. Zahájili aktivity cez rozličné mediálne kanály (rádio, TV, tlač, internet, informačné tabule v obchodných centrách a vo verejnej doprave). Podľa ŠIP sa znížila tolerancia k neohlasovanej práci, keď v jednom roku (2011) zaznamenali 2400 anonymných oznámení o výskyte neohlásenej práce, z čoho po preverení sa ukázalo 50 % ako pravdivých.¹³⁴

¹³² BEDNÁRIK, R., In: Potieranie nedeclarovanej práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, s.17, http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

¹³³ BEDNÁRIK, R., In: Potieranie nedeclarovanej práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, s.15, http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

¹³⁴ BEDNÁRIK, R., In: Potieranie nedeclarovanej práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015, s.16, http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

Poznámka autorov:

Každá sankcia za porušenie zákona by mala mať svoje zrkadlenie v odmene za dodržiavanie zákona. Preto je dôležité dodať, že sprísnenie sankcií bez liberalizácie podmienok zamestnávania samo o sebe neprináša celospoločenský prospech. Preto je potrebné tento nástroj vnímať cez komplex iných nástrojov a to napríklad zníženie odvodového zaťaženia.

Až potom, čo sa vytvoria priaznivejšie podmienky na zamestnávanie, je vhodné zvyšovať sankcie. Avšak cesta Slovenska smerom k potieraniu nelegálnej práce a duálneho vyplácania miezd je správnou cestou. Rozumné prepojenie ústupkov voči zamestnávateľom s postupným sprísňovaním sankcií je prostriedok podpory rastu zamestnanosti a potlačania nelegálnych foriem zamestnávania, odmeňovania a vyplácania miezd.

Podnástroj 2.1.4 Vylúčenie neseriózných zamestnávateľov z verejných súťaží

Obsah nástroja:

- Novelizácia právnych noriem upravujúcich účasť vo verejných súťažiach s cieľom vylúčiť zamestnávateľov potrestaných za porušenie zákona o minimálnej mzde a nelegálnom zamestnávaní

Účel nástroja:

- Negatívna motivácia zamestnávateľov k dodržiavaniu zákona
- Zvýšenie reálneho príjmu zamestnancov
- Potláčanie nelegálnej práce a duálneho vyplácania miezd
- Potláčanie chudoby
- Zvýšenie príjmu fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia

Účinnosť nástroja:

- Zlepšenie dôstojnej životnej úrovne pracujúcich
- Podpora rastu strednej vrstvy

Prepojenie riešení s príčinami:

Príčinou deformácií cien vo verejných súťažiach je často nelegálne zamestnávanie, nedodržiavanie zákona o minimálnej mzde, alebo systém duálneho vyplácania mzdy. Preto takí zamestnávateľia, u ktorých sa potvrdí porušenie uvedených predpisov musia byť z verejných súťaží vyradení, čo je celospoločenský záujem podpory tvorby konkurenčného prostredia a férovej súťaže.

Poznámka autorov:

Dobрым príkladom je zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, ktorí významným spôsobom prostredníctvom prísnych sankcií a dopadov donútil zamestnávateľov včas a riadne prihlasovať zamestnancov do sociálneho poistenia. Zamestnávateľia dbajú na dodržiavanie zákona nielen pre elimináciu finančných sankcií, ale i pre konzekvencie v oblasti účasti na štátnej pomoci. Z uvedeného dôvodu je potrebné rozšíriť okruh deliktov, ktoré vylúčia podnikateľa z účasti na verejných súťažiach a to o nelegálne zamestnávanie, duálne vyplácanie mzdy a nedodržiavanie zákonom stanovených hraníc minimálnej mzdy.

Nástroj č. 2.2. Ochrana trhu práce pred sociálnym dumpingom zamestnancov z tretích krajín

Nedostatok pracovných síl na Slovensku spôsobuje nekontrolovaný väčšinou nelegálny prílev lacnej pracovnej sily z tretích krajín. SR má prísne a veľmi striktné pravidlá na prijímanie cudzincov. Najväčšou prekážkou pre občanov tretích štátov je získanie práva prechodného pobytu za účelom výkonu zamestnania, ktoré vydáva cudzinecká polícia. Dôsledkom sú tisícky nelegálnych zamestnancov z tretích krajín, ktorí jednak „berú prácu“ Slovákom, ale najmä neplatia sa za nich odvody a dane na Slovensku.

Prepočet autorov: za každých 1000 nelegálne pracujúcich ŠR prichádza minimálne o 2,5 mil eur na odvodoch (435€ minimálna mzda x 48,6% odvody x 1000 osôb x 12 mesiacov). Do uvedeného prepočtu nie je započítaná strata na dani zo závislej činnosti fyzických osôb, z ubytovania, a pod. Momentálne podľa odhadov na Slovensku pracuje asi 3,5 tis nelegálnych

„tretiakov“. Teda SR ročne stráca asi 2,5 mil € x 3,5 = 8,75 mil € len na odvodoch do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia.

Popísaná situácia je zaujímavá najmä z pohľadu zamestnávateľov, ktorí dlhodobo nedokážu nájsť na Slovensku kvalifikovaných zamestnancov ako zvaračov, tesárov, armovačov, sústružníkov a pod.. Častým javom na trhu práce je situácia, kedy Slováci pracujúci v zahraničí odmietajú návrat na slovenský trh práce, pretože mzda slovenského zamestnávateľa nie je dostatočne motivujúca pre ich návrat na Slovensko. Nožnice nedostupnosti remeselných profesií sa stále viac a viac otvárajú, no mzdy rastú len veľmi pomaly.

Vyvolaním tlaku na zamestnávateľov s cieľom zvyšovať mzdu pre profesie, po ktorých je na trhu práce zo strany zamestnávateľov najväčší dopyt je len čiastočným riešením. Vzhľadom na povinnosť zamestnávateľa v oblasti rovnakého odmeňovania, by zvýšenie nástupných plátov drahších zamestnancov spôsobilo rast miezd v celom podniku na rovnakých pracovných pozíciách. Ekonomické dôsledky pre zamestnávateľa môžu byť až likvidačné. Cieľom autorov je nájsť prienik záujmov štátu v oblasti ochrany pred sociálnym dumpingom, záujmov zamestnávateľov v oblasti získavania pracovných síl a tým rastu ich podnikania a v neposlednom rade i záujmov zamestnancov v oblasti rastu ich miezd. Hľadanie prieniku polarizovaných záujmových skupín je mimoriadne obtiažne.

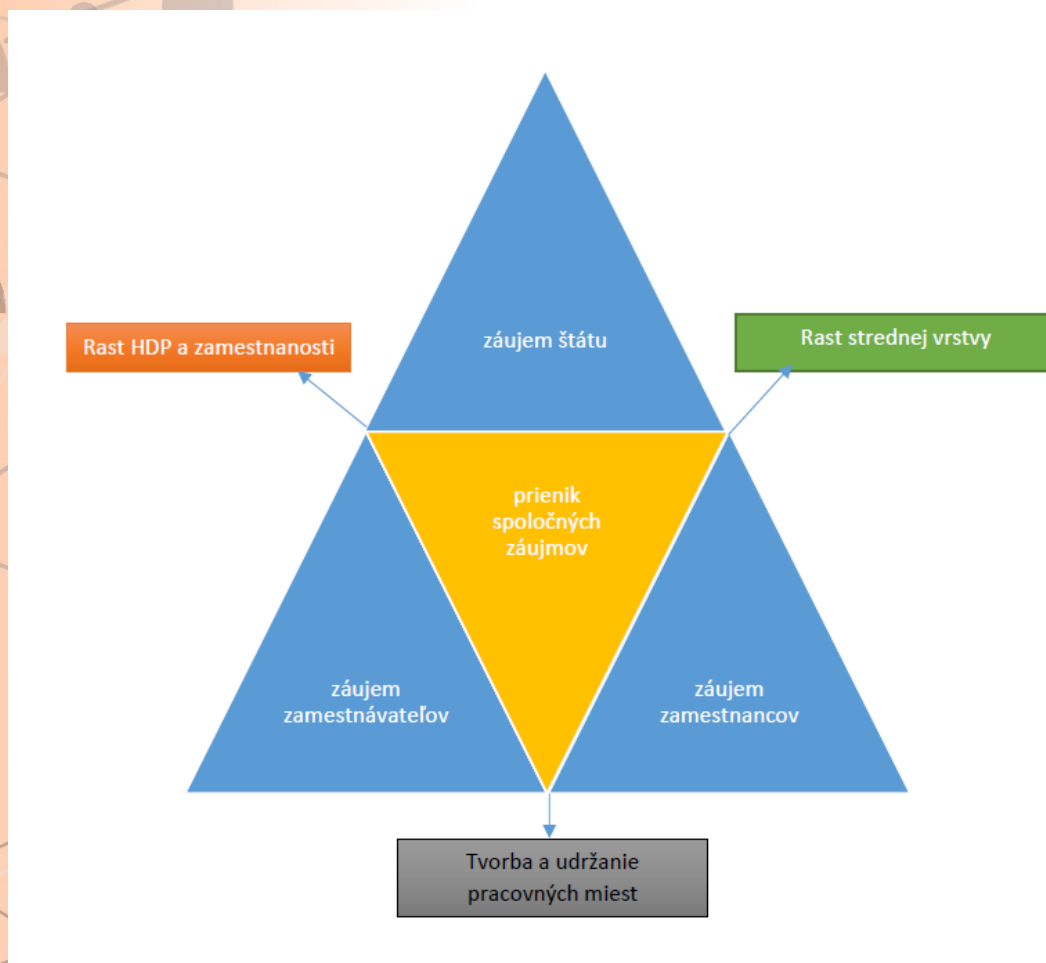
Avšak trh práce a štátna regulatíva by mali byť vo vzájomne sa podporujúcom stave. Prienikom záujmov zamestnávateľov a štátu je zvyšovanie zamestnanosti a produktivity. Tým bude rásť aj HDP a príjmy ŠR.

Prienikom záujmov štátu a zamestnancov je rast miezd vyvolaný tlakom na zamestnávateľov vyplývajúceho z nedostatku kvalifikovaných pracovných síl. Tým dôjde k rastu miezd, rastu príjmov fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia a napokon i k rastu spotreby a teda príjmov štátneho rozpočtu z nepriamych daní.

Pri porovnaní uvedených dvoch prienikov je zjavná disproporcía v požiadavkách zamestnávateľov produkovať s čo najvyšším ziskom a v požiadavkách zamestnancov zvyšovať mzdu. Zvyšovaním miezd, dôjde k nárastu osobných nákladov zamestnávateľa na úkor jeho zisku. Keďže najdrahšími nákladmi zamestnávateľov sú už tradične osobné náklady (najmä z dôvodu vysokého odvodového zaťaženia), je výška miezd kľúčovou otázkou hľadanie prieniku.

Tretím vzťahom je vzťah zamestnávateľa a zamestnancov, ktorý je mimoriadne významný pre chod celého národného hospodárstva. Zamestnávateľa vytvárajú pracovné miesta pre pracujúcich a pracujúci poskytujú svoju ľudskú pracovnú silu zamestnávateľom. Ich vzájomný vzťah je nenahraditeľný iným vzťahom (s výnimkou automatizácie výroby strojmi). Vzájomným prienikom oboch subjektov je tvorba a udržanie pracovných miest. Tvorbou nových pracovných miest zvyčajne zamestnávateľ sleduje rast jeho produkcie, udržaním pracovných miest zase sleduje ochranu pred fluktuáciou zamestnancov. Záujmom zamestnancov je rovnako udržanie si pracovného miesta avšak spojené s postupným rastom miezd.

Uvedené vzťahy graficky vyjadruje obrázok nižšie.



Obrázok č. 8: Priemik záujmov štátu, zamestnávateľov a zamestnancov, Zdroj: autori

Výsledkom je nasledovný priemik:

- dostatok pracovných síl za primerané ceny,
- dostatok pracovných príležitostí za primeranú odmenu,
- rast zamestnanosti, miezd a príjmov SR,

pričom pojem primeranosť bude z pohľadu zamestnancov a zamestnávateľov vždy odlišný. Rovnako sa pri záujme zamestnávateľov hovorí o primeranej cene a nie primeranej mzde. Dôvodom je, že zamestnávateľ musí zaplatiť za pracovnú silu o 35,2% viac ako je hrubá mzda zamestnanca. I záujem zamestnancov naráža na reálny čistý príjem (odmenu), ktorý je zvyčajne nižší ako polovica celkovej ceny práce,

ktorú zamestnávateľ musel uhradiť. Z uvedeného vzniká obojstranná nespokojnosť. Zamestnávateľ platí „priveľa“ a zamestnanec dostane „primálo“. A práve z tohto rozdielu je čitateľný záujem štátu inkasovať príjmy do fondov sociálneho a verejného zdravotného poistenia a daní zo závislej činnosti.

Z uvedenej analýzy prieniku záujmov vyplýva, že každá zo strán musí ustúpiť zo svojich požiadaviek a umožniť tvorbu kompromisu. Najťažšie je dosahovanie kompromisov vo vzťahu ku štátnej moci. Vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom je zväčša súkromnoprávny vzťah a do značnej miery je deregulovaný zo strany štátnej moci. Naopak vzťah zamestnávateľ a štát, rovnako zamestnanec a štát je tvorený prísnu legislatívou – teda vzťah nadriadenosti štátu a podriadenosti zamestnávateľov a zamestnancov.

Nástrojmi pre riešenie aktuálneho problému nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily je možné riešiť dva okruhy problémov:

Prvým okruhom je možnosť zabezpečiť rast podnikov, zamestnanosti a HPD prostredníctvom zvýšenia prílevu pracovnej sily zo zahraničia. Druhým – opozitným okruhom problémov je pomôcť k rastu existujúcich miezd do takej miery, aby nedošlo k ohrozeniu zamestnávateľov a k udržaniu ich chuti a ochoty podnikať na Slovensku.

Hľadanie zlatej strednej cesty je mimoriadne ťažké práve pre potrebu legislatívnej úpravy, ktorej zmena je zvyčajne časovo náročná a v prípade nedokonalkej právnej úpravy majú chyby často fatálne dôsledky, ktorých odstránenie ďalšou legislatívnou úpravou je opäť časovo náročné. Neflexibilita zákonodarných procesov núti zákonodarcu dôkladne premyslieť každú legislatívnu úpravu. V prípade ochrany Slovenska pred sociálnym dumpingom z tretích krajín preto musí byť zodpovedne a profesionálne premyslené tak, aby nedochádzalo ku zbytočným škodám na štátnom rozpočte a deformácii trhu práce.

Musí dôjsť k významnej legislatívnej úprave povoľovacieho postupu pre tie profesie, v ktorých je evidentný pretrvávajúci nedostatok ponúk práce zo strany pracovnej sily smerom ku zvýšeniu flexibility povoľovania zamestnávania občanov z tretích krajín. Pre

vyspelé štáty je typické, že za prácou sa sťahuje len kvalifikovaná pracovná sila. Preto by mala SR vyťažiť zo záujmu kultúrnej a jazykovo blízkych štátov, ako sú Ukrajina a balkánske štáty a umožniť migráciu kvalifikovaných pracovných síl na územie Slovenska. Je potrebné klásť dôraz aj na výpadok nenarodených detí po roku 1993 až po súčasnosť a ktoré by už dnes mali nastupovať na trh práce. Tým mali zabezpečiť profesijnú obnovu, ktorá tiež chýba.

Obsah nástroja:

- pomenovať povolené nedostatkové profesie podľa prieskumu požiadaviek trhu práce
- požiadať o spoluprácu ZMOS a starostov obcí, v ktorých sa objavujú cudzinci z tretích krajín a nahlasovať ich kontrolným orgánom
- novela Občianskeho zákonníka s cieľom povinnosti nahlasovania pobytu všetkých osôb nachádzajúcich sa v nehnuteľnostiach s cieľom ich bývania na príslušný obecný úrad pod prísnu sankciou a zavedenie objektívnej zodpovednosti za porušenie tohto ustanovenia
- sprísniť sankcie za zistenie nelegálneho zamestnávania cudzincov

Účel nástroja:

- ochrana najmä nízko kvalifikovanej pracovnej sily
- získanie prehľadu o pobyte cudzincov z tretích štátov (dnes sú na Slovensku nelegálne a teda MV SR nemá o ich pobyte žiadne informácie)

Účinnosť nástroja:

- zavedenie ochrany samospráv pred šírením nelegálneho ubytovania sa cudzincov po súkromných nehnuteľnostiach
- zníženie extrémizmu v exponovaných lokalitách, kde nelegálni cudzinci spôsobujú výtržnosti
- podpora zamestnávania slovenskej nízko kvalifikovanej pracovnej sily

Prepojenie riešení s príčinami:

Príčinou ochrany vnútorného trhu práce je deformovanie cien na trhu práce príchodom lacnejšej pracovnej sily z východu Európy, či Ázie. Regulácia pohybu pracovnej sily vo vnútri EÚ je preto podporovaná výlučne v rozsahu dodržiavania minimálnych mzdových podmienok tej ktorej krajiny EÚ. Ambíciou legislatívy boja proti sociálneho dumpingu je udržanie kontinuálneho rastu miezd a zamestnanosti. Zároveň sa jedná o nástroj boja proti nezamestnanosti. Avšak niektoré krajiny vrátane Slovenska sa boria s problémom nedostatku niektorých profesií. Preto je cieľom ochranných opatrení umožniť vstup na trh práce pre tie profesie, po ktorých je na trhu práce dopyt s podmienkou rovnakého odmeňovania cudzinca ako domáceho zamestnanca.

Dobrá prax zo zahraničia:

Silné záruky ochrany práv vyslaných pracovníkov a prevencie pred sociálnym dumpingom sú stanovené v smernici o vysielaní pracovníkov (96/71/ES), ktorá predstavuje základný súbor povinných pravidiel týkajúcich sa podmienok zamestnania, ktoré sa musia zaručiť pracovníkom vyslaným pracovať do iného členského štátu. Preto bola prijatá nová smernica o presadzovaní smernice, čo znie dosť divne. Dôvod je však dosť pragmatický. Západné štáty v súčasnosti vystavené silnej migračnej vlne a teda i prílevu lacnej pracovnej sily sa potrebovali vysporiadať s ustanoveniami smernice č. 96/71/ES. Pre objasnenie je potrebné tiež uviesť, že smernica č.96/71/ES bola schválená ešte v roku 1996 a predsa ju členské štáty tak významne nepresadzovali a to ani voči zamestnancom zo Slovenska. Nová smernica o presadzovaní smernice č.96/71/ES pomôže zabezpečiť lepšie uplatňovanie týchto pravidiel v praxi, predovšetkým v niektorých odvetviach, napríklad v stavbárskom odvetví a priemysle, kde napríklad tzv. schránkové spoločnosti (bez skutočnej hospodárskej činnosti vo svojej „domácej“ krajine) predstierajú vysielanie pracovníkov s cieľom obísť vnútroštátne pravidlá týkajúce sa sociálneho poistenia a pracovných podmienok. Takisto sa vďaka nej zlepši ochrana práv vyslaných pracovníkov, pretože predstavuje základ zabránenia podvodom, predovšetkým v subdodávateľských reťazcoch, kde sa zaznamenali prípady nedodržiavania práv pracovníkov. Aká bude aplikácia v praxi ukáže až dlhšie časové obdobie. Momentálne

najmä Rakúsko, Nemecko a Francúzsko smernicu pomerne striktnie aplikujú. Slovensko patrí k menej exponovaným krajinám v rámci voľného pohybu pracovnej sily v členských štátoch EÚ. Najexponovanejšou krajinou je Poľsko, ktoré vysielala najviac pracovníkov do členských štátov EÚ. Tlak na Slovensko bude stále rásť zo strany tretích krajín a menej zo strany Rumunska a Bulharska.

Poznámka autorov:

Celková situácia vo vyspelých krajinách Európy výrazne mení situáciu na lokálnych trhoch, ale aj na Európskom trhu práce. Príčinou tohto stavu je neuveriteľný nárast robotizácie, výpočtovej techniky a iných najmodernejších technológií do všetkých typov výrob, čo výrazne znížilo počet pracovníkov v daných oblastiach, zároveň zvýšilo potrebu vyššieho počtu vysokokvalifikovaných osôb. Druhou príčinou je zhoršujúci sa demografický vývoj v krajinách Európy, čo spôsobuje nedostatok teritoriálne pôvodnej pracovnej sily. Tretí dôvod je nezáujem ľudí vo vyspelých krajinách pracovať v oblastiach, kde sú relatívne nízke platy a vysoký počet odpracovaných hodín, alebo nočnej práce (zdravotníctvom, opatrovateľstvom). Ako napríklad gastronómia, hotelierstvo, bezpečnostné služby, stavebníctvo, čistiace služby a ďalšie fyzicky namáhavé služby. Veľkým problémom sa však stáva nelegálna práca cudzincov, ktorá existuje paralelne s riadnym trhom práce a tým ho deformuje. Pre účely ochrany slovenského trhu práce je potrebné dôkladne ochraňovať tie pracovné pozície, ktoré sú ohrozené stratou zamestnania, ako napríklad šičky, jednoduché robotnícke pozície bez potreby kvalifikácie a pod.

Nástroj č. 2.3 zlepšenie dostupnosti pracovnej sily z tretích štátov na Slovensku v nedostatkových profesiách

Obsah nástroja:

- pomenovať povolené nedostatkové profesie podľa prieskumu požiadaviek trhu práce
- skrátiť lehotu na povolenie prechodného pobytu pre výkon práce pre túto skupiny povolání

- pravidelne prehodnocovať zoznam nedostatkových profesií
- sprísniť sankcie za zistenie nelegálneho zamestnávania cudzincov
- sledovať povinnosť zamestnávateľa rovnako odmeňovať zamestnancov bez ohľadu na ich pôvod a občianstvo
- rekvalifikácia na naše právne normy, jazykové vzdelávanie, vzdelávanie v kultúre, histórii a práve SR

Účel nástroja:

- zvýšenie zamestnanosti
- zvýšenie výberu daní a odvodov
- získanie prehľadu o pobyte cudzincov z tretích štátov (dnes sú na Slovensku nelegálne a teda MV SR nemá o ich pobyte žiadne informácie)
- zvýšenie produkcie zamestnávateľov a HDP

Účinnosť nástroja:

- podpora rastu produktivity zamestnávateľov
- udržanie zamestnávateľov na území SR a zabránenie ich migrácii do krajín s lacnejšou pracovnou silou
- ochrana tých pracovných profesií, ktoré sú na trhu práce dostupné a ochrana nízko kvalifikovanej pracovnej sily

Prepojenie riešení s príčinami:

Príčinou nedostupnosti pracovných síl v niektorých profesiách je kombinácia viacerých faktorov:

1. nezáujem mladých o niektoré profesie, ktoré „vymierajú“ (napríklad kominári, pečiari, pekári a pod.) zvyčajne z dôvodu nízkeho odmeňovania
2. zlá orientácia školstva na potreby trhu práce
3. rovnako i nesprávna orientácia rodičov zodpovedných za profesijnú orientáciu detí na potreby trhu práce

4. vysoký počet odborníkov pracuje v západných krajinách EÚ z dôvodu nízkeho odmeňovania na Slovensku.

Sprístupnenie slovenského trhu práce pre cudzincov je dôležité len v rozsahu pracovných pozícií, ktoré nedokáže vnútorný trh práce obsadiť slovenskou pracovnou silou, alebo pracovnou silou z vnútra EÚ. Ešte dôležitejšia je regulácia tohto prístupu – najmä evidencia pobytu. Ak by sa úplne obmedzil prístup cudzincov na slovenský trh práce, hrozí stagnácia tvorby pracovných miest a zároveň sa bude vyvíjať tlak na rast nelegálneho zamestnávania cudzincov. Straty pocíti najmä štátny rozpočet a fondy sociálneho a verejného zdravotného poistenia a to i napriek tomu, že by nedostatok pracovníkov mal zvýšiť tlak na rast miezd. Bolo by však naivné si myslieť, kauzálne súvislosti faktorov trhu práce sú také jednoduché. Rast ceny práce vyvolá rast cien produktov zamestnávateľov, zníženie ich konkurencieschopnosti až straty, pokles HDP a v konečnom dôsledku i tlak na nelegálne nástroje trhu práce. Naopak neregulované povoľovanie prístupu cudzincov z tretích krajín na slovenský trh práce by mohlo vyvolať tlak na stagnáciu priemerných miezd a pozitívny tlak na rast zamestnanosti. Zlatá stredná cesta bude predmetom skúmania, analýz a vyhodnocovania štatistík. V každom prípade zotrvanie v súčasnom stave prísneho a striktného preverovania povoľovacieho procesu práce cudzincov nenapĺňa očakávania rastu miezd cez dvojciferné percentuálne hodnoty.

Dobrá prax zo zahraničia:

Francúzsko začalo od začiatku roka 2017 veľmi prísne kontrolovať zásadu „rovnaká mzda za rovnakú prácu na rovnakom mieste. Ešte v roku 2015 pred zavedením prísnejších európskych pravidiel sa Nemecko pokúsilo sankcionovať dopravné spoločnosti a žiadali od zamestnávateľov jednak nahlasovanie času výkonu práce vodiča kamiónu v Nemecku a osobitné odmeňovanie týchto vodičov v čase výkonu ich práce v týchto krajinách. V roku 2016 sa k Nemecku pridalo i Francúzsko. Slovenským dopravcom bolo udelených množstvo pokút. Pod tlakom Bruselu Nemecko od aplikácie tejto legislatívy upustilo.

Rakúsko zaviedlo limity minimálnych mzdových odmeňovaní pre vysielaných pracovníkov a zodpovedne kontroluje ich dodržiavanie. Tento nástroj pôsobí mimoriadne účinne, nakoľko z Rakúska odišlo veľa firiem, ktoré nízkymi cenami deformovali trh práce i ceny vo verejných súťažiach. Prísne sankcie a pravidelné kontroly vyvolali priaznivý stav na trhu práce v Rakúsku a želaný efekt.

Rovnako i Veľká Británia v boji o ochranu vlastného trhu práce pred migrantami s nižšími mzdovými očakávaniami i napriek dôvodom Brexitu deklaruje zachovanie pracovných príležitostí pre tých cudzincov, ktorí už v Británii dlhodobo pracujú a sú pre trh práce zaujímaví. Británia ochrannými opatreniami bráni príchodu nekvalifikovanej a často i na trhu práce neuplatniteľnej skupine migrantov najmä z Ázie a Afriky. Tieto skupiny migrantov často nespĺňajú ani základné požiadavky na ich zamestnanie a nie sú pripravení prijať britské kultúrne hodnoty.

Poznámka autorov:

Kvalifikovaná pracovná sila Slovákov pracujúcich v zahraničí má jediný dôvod, pre ktorý odišla pracovať do zahraničia. Tým dôvodom je výška mzdy, ktorá je na Slovensku neporovnateľne nižšia. Z uvedeného vyplýva, že títo pracovníci budú ochotní sa vrátiť len v prípade zásadného rastu odmien týchto profesií. Keďže k rastu miezd v profesiách, ktorých je na trhu práce zo strany ponuky pracovnej sily nedostatok, bude dochádzať len veľmi pomaly a postupne, musí slovenská regulatíva umožniť zamestnávateľom zdostupnenie kvalifikovanej pracovnej sily aj z tretích krajín. Tento proces však musí byť pravidelne monitorovaný a prehodnocovaný podľa reálneho záujmu občanov Slovenska pracovať v profesiách ponúkaných cudzincom z tretích krajín. Cieľom tejto liberalizácie prístupu cudzincov na slovenský trh práce je zvýšenie zamestnanosti a výberu daní a odvodov, a v neposlednom rade i udržanie zamestnávateľov na Slovensku. Liberalizácia podmienok zamestnávania cudzincov z tretích krajín však musí byť dostatočne objektívna a revidovaná.

Bariéra č.3 Zdravotné postihnutie jednotlivca

Vid' nástroj č. 1.7.

Bariéra č. 4 Zdravotné postihnutie člena rodiny

Nástroj č. 4.1 Zvýšiť dostupnosť sociálnych služieb

Zdravotné postihnutie a odkázanosť člena rodiny na starostlivosť blízkej osoby je možné čiastočne zvrátiť tým, že sa zvýši dostupnosť opatrovateľských služieb a služieb denných stacionárov pre takéto rodiny – pod zvýšením dostupnosti je nutné chápať absolútnu a neobmedzenú dostupnosť týchto služieb (služby denných stacionárov pre mobilných pacientov a domácu starostlivosť pre imobilných pacientov). Problém spočíva v nedostatku opatrovateľiek, nedostatku siete stacionárov a podfinancovaní systému opatrovateľských služieb.

V súčasnosti je nedostupnosť sociálnych služieb pre zdravotne postihnutého člena rodiny takmer neprekonateľnou prekážkou pre zotrvanie pracujúceho člena rodiny v zamestnaní. Za negatívne dôsledky vplyvu na trh práce možno považovať najmä:

- výpadok pracujúceho z trhu práce
- zníženie zamestnanosti a tým aj príjmov ŠR

Prínosom riešenia týchto problémov je fakt, že sa príbuzný zamestná – platí 48,6% odvody, 19% daň z príjmu a zvyšuje spotrebu rodiny, teda aj výber daní. Platením odvodov a daní z miezd týchto osôb získa ŠR prostriedky na starostlivosť o postihnutých. Stacionáre potrebujú menej prostriedkov a teda by nemalo dôjsť k strate na ŠR. Individuálna domáca starostlivosť bude vždy záťažou pre ŠR. Avšak viac ako polovica prostriedkov z miezd opatrovateľov by sa mala vrátiť vo forme odvodov a daní späť do ŠR. Inak povedané: systém si vyžaduje zásadnú zmenu v legislatíve i pohľade na ekonomickú návratnosť takto investovaných prostriedkov = sociálna investícia do spoločnosti.

Obsah nástroja:

- záväzok spoločnosti prostredníctvom legislatívnych nástrojov umožniť plnú dostupnosť sociálnych služieb pre postihnutých v celom rozsahu a v regióne

Účel nástroja:

- zvýšenie dostupnosti služieb opatrovateľskej činnosti a dennej opatrovateľskej činnosti
- umožniť každej osobe, ktorá chce pracovať návrat na trh práce prostredníctvom poskytovaných sociálnych služieb
- zabezpečiť duálnosť financovania (zdroje štátneho rozpočtu, resp. samospráv a spolufinancovanie postihnutým, resp. jeho rodinou)
- zabezpečiť vymožitelnosť pohľadávok financujúcich organizácií voči príbuzným povinným podieľať sa na spolufinancovaní sociálnych služieb
- stanoviť výšku spolufinancovania podľa výšky majetkovej podstaty a príjmu postihnutého a následne i príbuzných s dôrazom na skutočnosť, že spolufinancovanie musí byť v takej výške, aby došlo k dostatočnej motivácii osoby starajúcej sa o postihnutého pracovať.

Účinnosť nástroja:

- vytváranie podmienok pre sociálny mier v spoločnosti
- naplnenie podmienok Ústavy SR v oblasti práva na prácu
- zvýšenie zamestnanosti (jednak udrzaním pracovných miest a zároveň i tvorbou pracovných miest v oblasti poskytovania sociálnych služieb)
- zníženie nezamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Príčinami nedostupnosti sociálnych služieb sú najmä vysoké náklady na prevádzkovanie týchto služieb. Je predpoklad, že podfinancovanie systému sa bude prehlbovať z dôvodu starnutia populácie. V najbližších rokoch bude rásť počet dôchodcov. Najväčší nárast počtu

dôchodcov sa však očakáva medzi rokmi 2030 až 2050. Zdravotne postihnutí ľudia v predproduktívnom, produktívnom i poproduktívnom veku sa stávajú závislými osobami a potrebujú pomoc najmä od najbližších. Ak hodnotíme otázku nízkej zamestnanosti osôb, v ktorých rodine žije osoba zdravotne postihnutá, je nutné dodať, že práve tieto osoby patria medzi skupinu obyvateľstva ohrozenú chudobou a dlhodobou nezamestnanosťou. Zdravotné postihnutie člena rodiny je dôvodom pre vysoký stupeň solidarity najmä v takých prípadoch, ak sa rodina snaží zachovať si prácu a sociálny status.

Dobrá prax zo zahraničia:

Vo vyspelých európskych krajinách sú zavedené rôzne systémy sociálnej pomoci. Je dôležité dodať, že každá kultúra má iné spoločenské hodnoty a uprednostňuje iný typ služieb, resp. inú úroveň solidarity.

Príklady financovania sociálnych služieb pre zdravotne postihnutých v Európe:¹³⁵

- Platby v hotovosti pre oprávnené osoby, ktoré sa potom môžu rozhodnúť, ako použijú peniaze na kompenzáciu svojich potrieb starostlivosti (Rakúsko, Nemecko, Taliansko). Vo Francúzsku sa tento typ nároku uplatňuje len u ľudí nad 60 rokov.
- Vouchery pre ľudí, ktorí potrebujú starostlivosť, po posúdení ich individuálnych potrieb. Môžu si potom zakúpiť služby, obvyčajne od akreditovaných poskytovateľov služieb (niektoré oblasti v Taliansku), ale aj priamo (vo Francúzsku). Do tejto kategórie patrí aj osobný rozpočet pre zamestnanie osobných asistentov podľa potrieb spotrebiteľa:
 - Ľudia, ktorí potrebujú starostlivosť, môžu použiť hotovosť za účelom najatia a zaplataenia opatrovateľa (alebo osobného asistenta) priamo alebo prostredníctvom tretej strany (manažéra prípadu) - Nemecko ako pilotný projekt, Holandsko, Rakúsko, Švédsko, Veľká Británia.
 - Hotovosť môžu použiť aj na najatie rodinných opatrovateľov s niektorými

¹³⁵ REPKOVÁ, K., In: Dlhodobá starostlivosť o starších ľudí na Slovensku a v Európe, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010, s. 133, ISBN 978-80-7138-130-3

obmedzeniami (Slovenská republika) alebo bez obmedzenia.

- Tretí typ sa týka “riadených plátov” (routed wages) pre rodinných opatrovateľov, ktorí sa považujú za “spolupracovníkov” (Taliansko, Veľká Británia, Holandsko, Španielsko, Švédsko) keď doplňujú alebo nahrádzajú služby

Poznámka autorov:

Kardinálnou otázkou v tejto oblasti zostáva otázka financií, ktoré je potrebné investovať do tohto nástroja. Pre objektivnosť prepočtu nákladov je potrebné dodať, že prácu opustí len taký príbuzný, ktorého príjem je nízky a teda strata v porovnaní s príspevkom, ktorý dostáva od štátu na starostlivosť o ŤZP príbuzného je porovnateľný s jej príjmom. Osoby s vyšším príjmom sú ochotné zotrvať v práci a časť svojho príjmu investovať do sociálnej služby pre postihnutého príbuzného. Tým dôjde k podpore tvorby nových pracovných miest. Zároveň je potrebné dodať, že vďaka zachovaniu pracovného miesta pre príbuzného s vyšším príjmom, štátny rozpočet získa nie len príspevok za spolufinancovanie sociálnej služby, ale i vyššie odvody a dane zo zachovaného pracovného miesta. Oba tieto zdroje štátneho rozpočtu sú prostriedkom na financovanie sociálnych služieb.

Bariéra č.5 Závislosti

Najmä ľahšie závislosti a alkoholizmus (a ten aj vo forme ťažkých závislostí) spoločnosť toleruje. Paradoxné na tejto situácii je najmä to, že spoločnosť tolerovaním závislostí trestá svojim laxným postojom celú rodinu a často prehlbuje beznádej a ďalšie sociálnopatologické javy v rodine.

Historicky najstaršia závislosť viazaná so Slovenskom je alkoholizmus (v dejinách sú známe spolky striezlivosti už v 19. storočí). U mladšej generácie začínajú byť stále väčšie problémy so závislosťou rôznych typov drog, alebo gambling, ktoré majú v mnohých prípadoch

fatálne následky. Závislosti ako také majú negatívny dopad na trh práce a chudobu nielen na Slovensku.

Nástrojov na riešenie problematiky v oblasti závislostí je viac. Od prevencie počínajúc, prísny trestaním končiac. Prostredníctvom kvalitnej sociálnej práce je možné zrealizovať nástroje prevencie a monitorovania vývoja už existujúcej závislosti v rodine. Zároveň je možné prostredníctvom sociálnej práce poskytovať aj sociálne poradenstvo. Obohatením sociálnej práce o psychologické poradenstvo je možné zvýšiť efektívnosť nástrojov ako prevencie, tak i intervencie. Mimoriadne dôležitým nástrojom je rozšírenie kompetencií sociálnych pracovníkov v oblasti reštriktívnych opatrení voči závislým v záujme zachovania majetkovej podstaty rodiny a najlepšieho záujmu dieťaťa. Ak je vnímaná rodina závislého ako obeť jeho závislosti, je potrebné jej poskytnúť maximálnu ochranu.

Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou

Nástroj č. 5.2. – Zvýšenie dostupnosti chránených pracovísk pre závislých

Nástroj č. 5.3. - Zvýšenie ochrany rodiny pred závislým členom rodiny

Nástroj č. 5.4. - Zvýšenie aktivity komunitných pracovníkov v oblasti ochrany rodiny

Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou

Sociálna práca je sústredená najmä v rukách samospráv a mimovládnych charitatívnych organizácií. Len málo z existujúcich poskytovateľov sociálnych služieb sa zameriava závislosti a závislosťami postihnutých. Vysoký stupeň spoločenskej tolerancie závislostí sa prejavuje ako nezáujem spoločnosti riešiť tento problém. Dôležitým nástrojom je sprístupnenie sociálnej práce v rodinách závislých. Štátny rozpočet vynakladá nemalé prostriedky na riešenie tejto problematiky od prevencie až po liečbu závislostí. Avšak jeden veľmi podstatný článok reťazca chýba a to je úzka spolupráca komunity, alebo samosprávy s rodinou postihnutou závislosťou. Jedná sa o nízko prahovú službu v prostredí, kde rodina žije, v komunite, ktorá rodinu pozná a v čase, ktorý zvyšuje šance na úspešné riešenie problému.

Momentálne túto službu poskytujú TSP avšak vzhľadom na ich poddimenzovanosť a špecializáciu na iný okruh problémov najmä MRK, nie je možné túto činnosť označovať ani za dostupnú a rovnako ani za systémovú. Okrem toho TSP chýba špecializované vzdelávanie v oblasti závislostí.

Obsah nástroja:

- zvýšiť počet TSP
- zabezpečiť špeciálne vzdelávanie v oblasti závislostí
- znížiť spoločenskú toleranciu závislostí osvetou a verejnou diskusiou
- zapojenie komún do solidárnej pomoci príbuzným postihnutých závislosťou
- nástroje prevencie - pôsobiť preventívne proti sociálnemu vylúčeniu osôb a vylúčeniu osôb z trhu práce
- vytvoriť systém osvetu o právach osôb postihnutých závislosťami inej osoby prostredníctvom TSP

Účel nástroja:

- zlepšiť dostupnosť sociálnej práce v závislosťami postihnutých rodinách
- zvýšiť kvalitu poskytovanej terénnej sociálnej práce v oblasti závislostí
- potlačiť vysokú toleranciu závislostí spoločnosťou

Účinnosť nástroja:

- zabezpečiť primárnu starostlivosť o závislých priamo v rodinách
- zvýšiť ochranu rodiny pred závislosťou jej člena
- znižovanie chudoby
- znižovanie počtu samovrážd a kriminality

Prepojenie riešení s príčinami:

Závislosti sú príčinou chudoby a často i nezamestnanosti závislého i jeho rodiny. Cieľom Slovenska je pochopiteľne potláčanie všetkých foriem závislostí, avšak z pohľadu eliminácie chudoby a dlhodobej nezamestnanosti je potrebné zamerať sa aj na sekundárne dôsledky,

t.j. také, ktoré priamo v rodine vyvoláva závislosť príbuzného ako sprievodný jav. Jedná sa najmä o nakladanie s majetkom závislým, násilie páchané na blízkych a pauperizáciu celej rodiny. Ak chce spoločnosť potláčať uvedené príčiny, okrem samotnej liečby a prevencie závislostí je povinná poskytovať poradenské a iné sociálne služby pre závislých a ich rodiny.

Dobrá prax zo zahraničia:

Škandinávске krajiny preniesli poradenskú činnosť na samosprávy a neziskový sektor. Intenzívne zasahujú do života postihnutých rodín prostredníctvom komunity, v ktorej rodina žije, resp. prostredníctvom ochrany práv dieťaťa. Škandinávia netoleruje žiadne násilie páchané na ženách a najmä preventívne pôsobí na ochranu vývoja a zdravia detí. Poradenstvo je poskytované bezodkladne. Aj minimálne náznaky ohrozenia blízkych osôb sa riešia zásadne a v spolupráci so štátnymi, alebo neziskovými akreditovanými organizáciami. Na Slovensku sa často hovorí až o zneužívaní škandinávského ochranného systému na odoberanie detí z rodín cudzincov so zámerom ochrany pred potenciálnou a nepreukázanou závislosťou jedného z rodičov. Vysoká úroveň sociálnych služieb a v prípade závislostí celého spektra opatrení je pre Slovákov nepredstaviteľná, až zvrátená.

Škandinávске krajiny považujú za prioritnú prevenciu a poradenstvo v prípade nástupu problémov. Ich cieľom je zvládnuť sociálne udalosti v rodinách a nájsť trvalo udržateľné východiská.

V Nórsku samospráva v plnej miere podporuje krízové centrá, ktoré poskytujú poradenstvo, intervenciu, terapiu. Aj v Nórsku funguje neziskový sektor, ale hlavnú úlohu v pomoci obetiam domáceho násillia zohráva štát a samospráva.¹³⁶

¹³⁶ KOVÁČOVÁ, M., FERRI, M., In: Nenásilne o násillie – recenzovaný zborník z odbornej konferencie 2016, príspevok: BEZPEČIE A OCHRANA ZÁKLADNÉ ATRIBÚTY V POMOCI ŽENÁM ZAŽÍVAJÚCICH NÁSILLIE, Združenie STORM, 2016, s.129, ISBN 978-80-970667-3-4

Poznámka autorov:

Cielenou sociálnou prácou priamo v rodine sa zvyšujú šance na úspešnosť liečby závislosti. Jednu časť práce realizuje štát prostredníctvom štátnych i neštátnych organizácií zaoberajúcich sa ako prevenciou, tak i liečbou. Aplikáciou navrhovaných opatrení je možné vytvoriť priestor pre prácu s celou rodinou takými nástrojmi, ktoré sú rodine blízke a rodinou ľahšie prijateľné, a zároveň prostredníctvom priamej účasti samosprávy, alebo komunity na podpore rodiny. Prostredníctvom navrhovaných nástrojov je možné ľahšie dosiahnuť trvalú a účinnú liečbu závislosti a zároveň získať prehľad o stave obyvateľstva v obci, či komunite v oblasti závislosti. Sú to mimoriadne dôležité štatistické informácie pre strategické plánovanie sociálnej práce, definovanie jej úloh a nástrojov. Efektívnym, no najmä účinným aplikovaním sociálnej práce v oblasti závislostí je možné potláčať chudobu a nezamestnanosť.

Veľmi dôležitým nástrojom je i osveta v oblasti práv. Práve znalosť vlastných práv jednotlivcom je cestou k úspechu. Jedná sa najmä o práva členov rodiny, v ktorej žije i závislá osoba. Ich oboznamovanie sa s právami je veľmi komplikované, pre mnohé rodiny sú tieto informácie vzdialené, alebo nezrozumiteľné. Preto by mala byť súčasťou systému sociálnej práce i osveta v oblasti práv členov takejto rodiny. Zaradenie právneho poradenstva do systému sociálnej práce je však veľmi zložitý postup, pretože pracovníci poskytujúci sociálne poradenstvo nemajú kompetenciu poskytovať i právne poradenstvo. Preto by v úvode postačovalo preškolenie pracovníkov TSP v tejto oblasti a vypracovanie osvetových publikácií pre TSP, týkajúcich sa práv osôb, v ktorých rodine, alebo blízkom okolí (napríklad partnerskom vzťahu) žije závislá osoba.

Nástroj č. 5.2. – Zvýšenie dostupnosti chránených pracovísk pre závislých

Závislé osoby ako také nie sú považované za ťažko zdravotne postihnuté osoby, a teda sa na ne nevzťahuje ani pomoc chránených pracovísk. Dočasnú ochranu týmto ľuďom poskytujú resocializačné pracoviská. Avšak po skončení resocializácie sa vracia závislí do svojho pôvodného bydliska a prostredia. Zvyčajne bez práce dochádza k recidíve a preto je potrebné

zabezpečiť kontinuitu resocializácie v bežnom živote abstínujúceho, predovšetkým jeho návrat na trh práce.

Prostredníctvom chráneného pracoviska je možné dosiahnuť vyššiu úspešnosť liečby a eliminovať recidívu závislého. Je potrebné dodať, že abstínujúca závislá osoba zostane po celý svoj život závislou osobou odkázanou na boj so svojou závislosťou. Celospoločensky zodpovedným prístupom je možné pomôcť nielen závislému, ale predovšetkým jeho rodine a teda i celej komunite.

Ako uvádza Národná správa pre EMCDDA¹³⁷ sociálna reintegrácia v podmienkach SR je vymedzená v dvoch základných rovinách ako:

- Oblasť resocializácie drogovovo závislých, zameraná najmä na poskytovanie sociálnych služieb pobytového typu (najmä resocializačné strediská, zariadenia chráneného bývania – tzv. Domy na pol ceste, krízové strediská a pod.) a ambulantného typu – najmä centrá poradensko-psychologických služieb pre jednotlivca, pár a rodinu;
- Oblasť sociálnej rehabilitácie, zameranej na profesijnú rehabilitáciu (vytváranie podmienok pre uplatnenie na trhu práce) a sociálnu rehabilitáciu (zameranú na podporu začleňovania do pôvodného sociálneho prostredia), komunitnú sociálnu prácu, svojpomocné aktivity a postpenitenciárnu pomoc.

Obsah nástroja:

- Legislatívna podpora tvorby chránených pracovísk pre závislých v rovnakom rozsahu ako u zdravotne postihnutých

Účel nástroja:

- podpora návratu závislého späť na trh práce
- podpora jeho socializácie

¹³⁷ <http://www.infodrogy.sk/narodnasprava/index.cfm?module=ActiveWeb&page=Webpage&s=05partA91>

Účinnosť nástroja:

- eliminácia recidívy
- znižovanie chudoby

Prepojenie riešení s príčinami:

Chudoba a nezamestnanosť je u závislých osôb častým sprievodným javom závislostí. I po úspešnom absolvovaní liečby a resocializácie je návrat do pôvodného prostredia značne náročný. Resocializačné centrá majú za úlohu pripraviť klienta na návrat do pôvodného, alebo náhradného prostredia i na trh práce. Avšak úspešnosť resocializovaného abstínujúceho závislého človeka je závislá od mnohých faktorov – bývanie, práca a rodina. Ak takýto človek príde aj o rodinu i bývanie, základom pre úspech je práca. Resocializačné centrá pred odchodom klienta preverujú jeho podmienky návratu a teda sa snažia o zabezpečenie bývania i práce. Podpora zamestnávania abstínujúcich závislých aspoň v prvých 24 mesiacoch od ich odchodu z resocializačného zariadenia je posledným opatrením, ktoré je spoločnosť povinná pre úspešnosť plnej integrácie podporiť. Na Slovensku sú poskytované kvalitné služby ako na úrovni zdravotníckych zariadení, tak i resocializačných zariadení. Pre úspešné zavŕšenie ich snaženia, zvýšenie efektívnosti ich služieb a elimináciu recidívy formou podporovaného zamestnávania je potrebné spraviť posledný krok – chrániť tieto osoby na trhu práce a podporovať tvorbu pracovných miest pre ne.

Dobrá prax zo zahraničia:

V Nórsku je financovaná podpora zamestnávania akýchkoľvek znevýhodnených skupín obyvateľov prostredníctvom podpory organizácií, ktoré vytvárajú pracovné miesta. Tento tlak bol vyvolaný zhora, teda zákonom. Zvyčajne samospráva financuje 50% nákladov na prevádzku týchto zariadení. Druhú polovicu prostriedkov si buď zabezpečia vlastnou činnosťou, alebo z ďalších grantov. Nie je možné vytvoriť univerzálny kľúč financovania pre všetky skupiny ohrozených obyvateľov. Preto sú organizácie, ktoré dokážu svoje produkty na

trhu speňažiť a tým vytvárať druhú polovicu príjmu potrebného pre vykrytie nákladov na prevádzku.

Ako dobré príklady je možné uviesť organizáciu ALF a nadáciu Amalie Skram Hus obe z Bergenu.¹³⁸

Poznámka autorov:

Ak je závislosť označená ako diagnóza, potom nie je možné ju vnímať len ako poklesok jednotlivca. Úlohou spoločnosti je pomáhať chorým. Pomocou jednému závislému dosiahnuť trvalú abstinenciu a trvalú socializáciu spoločnosť pomôže celej jeho rodine a komunite. Každý dobrý príklad má za cieľ motivovať k abstinencii aj iných závislých. Boj s chudobou je aj bojom so závislosťami, ktoré vrhajú ľudí do chudoby. Preto je dôležité všetky prekážky, ktoré bránia jednotlivcom uniknúť z chudoby, celospoločensky a systémovo odstraňovať. Vytvorením systému chránených pracovísk pre abstinujúcich závislých dôjde k odstráneniu jednej z prekážok.

Nástroj č. 5.3. - Zvýšenie ochrany rodiny pred závislým členom rodiny

Rodina je základným stavebným prvkom spoločnosti. Je to inštitúcia, ktorej možnosti v oblasti riešenia závislostí sú takmer neobmedzené, no trpezlivosť a snaha členov rodiny pomôcť k liečbe závislého nie sú nekonečné. Rodina so závislou osobou je tiež obeťou závislosti. Preto jej musí byť poskytnutá ochrana, ako pri iných sociálnych udalostiach.

Ochrana rodiny by mala byť zameraná predovšetkým na ochranu pred chudobou a asocializáciou celej rodiny. Rovnako musí byť chránená dôstojnosť každého člena rodiny. Za účelom naplnenia týchto cieľov je nutné popísať dostupné mechanizmy. Predovšetkým by mala zasiahnuť samotná rodina a mala by požiadať o zbavenie určitého rozsahu práv závislej osoby, napríklad spôsobilosti uzatvárať záväzkové vzťahy (prijímať pôžičky, úvery, ručiť a pod.) a zároveň scudzovať rodinný majetok. Za úvahu stojí i obmedzenie výkonu

¹³⁸ <http://mladez.sk/2013/12/19/zamestnanie-znevychodnenych-odpovedou-moze-byt-kreativita/>

rodičovských práv, práva pobytu v trvalom bydlisku rodiny, až zabránenia jeho návratu v prípadoch nebezpečného vyhrážania, alebo hrozby spáchania násilného trestného činu. Avšak je zrejmé, že mnoho rodín z dôvodu hrozacej nebezpečnej reakcie závislého na podanie tejto žaloby, nedokáže podstúpiť podanie žaloby. Preto by mala byť táto kompetencia prenesená aj na samosprávu, ktorá by v záujme ochrany rodiny mohla takýto návrh na súd podať. Druhým aspektom je proces dokazovania závislosti, ktorý by mal zabezpečiť sociálny pracovník a odborný posudkový lekár z oblasti závislostí. Tretím aspektom je doba potrebná na právoplatné rozhodnutie súdu. Je dôležité, aby samospráva, posudkový lekár, sociálni pracovníci a súdy konali bezodkladne. Zároveň je nutné poskytnúť informácie o závislom aj polícii za účelom preverenia, či závislá osoba nie je držiteľom zbrojného preukazu a strelnej zbrane. Nakoľko Zákon o braniach a strelive pozná dôvody, kedy môže z moci úradnej polícia odobrať zbrane a zbrojný preukaz, je potrebné, aby polícia bola informovaná a mohla konať v záujme ochrany nielen samotnej rodiny, ale i širokej verejnosti. Vyhláška 229/2011 Z.z. o posudzovaní zdravotnej a psychickej spôsobilosti na držanie zbrane pozná pojem „sklon k závislosti“, ktorý je kontraindikáciou psychickej spôsobilosti a teda prekážkou pre vydanie zbrojného preukazu.

Obsah nástroja:

- legislatívna úprava bezodkladných ochranných opatrení rodiny pred závislým členom rodiny
- udelenie kompetencie samospráve (napr. sociálnemu pracovníkovi) pre podanie žaloby a vykonávanie dohľadu
- legislatívna úprava zákona o zbraniach a strelive v rozsahu povinnosti vrátiť zbrojný preukaz a zbrane v prípade potvrdenia závislosti posudkovým lekárom – zaviazanie povinnosti informovať políciu o závislosti ako psychickej kontraindikácii pre spôsobilosť na držanie alebo nosenie zbrane
- zavedenie povinnosti oznamovania podozrenia na závislosť lekármi polícii
- zavedenie povinnosti podrobiť sa posudkovému vyšetreniu zo strany posudkového

lekára

Účel nástroja:

- ochrániť rodinu pred úpadkom a pred poškodzovaním psychického alebo fyzického zdravia
- ochrániť širokú verejnosť pred dôsledkami závislosti jednotlivca
- taxatívne zaviazať samosprávy a lekárov na účasti riešenia závislostí
- zmeniť spoločenský postoj k závislostiam

Účinnosť nástroja:

- potláčanie chudoby

Prepojenie riešení s príčinami:

Ako je už vyššie uvedené príčinou problémov v rodine so závislým členom je práve jeho závislosť. Tá vyvoláva sekundárne príčiny iných a oveľa zložitejších problémov. Ohrozenie blízkych osôb je teda dôsledkom. Elimináciou vplyvu závislej osoby na majetok, výchovu detí a jeho zotrvanie v domácnosti sú nástrojmi, ktoré môžu blízkych účinne chrániť. Nemenej dôležitým nástrojom je obmedzenie držby strelných zbraní u závislých prostredníctvom bezodkladnej povinnosti lekára, alebo samosprávy nahlásiť podozrenie zo závislosti u držiteľa zbrojného preukazu a následného zadržania zbraní a streliva až do riadneho vyšetrenia.

Dobrá prax zo zahraničia:

Najmä škandinávske krajiny a Veľká Británia cítia celospoločenskú solidaritu s obeťami závislých príslušníkov rodín. Ich postoj spočíva v ochrane rodiny a v sociálnej investícii do rodiny. Ochrana detí a žien pred každou formou násilia, znevažovania a týrania pod vplyvom omamných látok a drog je považovaná za spoločenskú prioritu. Dôvody sú pomerne pragmatické. Záchranou rodiny pred dôsledkami závislosti dochádza k eliminácii úpadku rodiny a sociálnemu vylúčeniu všetkých jej členov. Preto je takejto rodine ponúknutá okamžitá intervencia a ochrana s cieľom motivovať rodinu zotrvať v snahe o riadne spoločenské uplatnenie.

Poznámka autorov:

Ako je už vyššie spomenuté, rodina je článkom spoločnosti, ktorý požíva vysokú ochranu a to najmä ústavnú. Druhá hlava Ústavy SR, Piaty oddiel, Čl. 41 odsek (1) uvádza: ...Manželstvo, rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona. Zaručuje sa osobitná ochrana detí a mladistvých. Zároveň je potrebné dodať, že bezodkladné ochranné opatrenia by mali smerovať nielen k ochrane majetku, ale najmä detí. Cieľom opatrenia je ochrániť rodinu a vytvoriť tlak na závislého upustiť od závislosti, resp. podstúpiť liečbu.

Nástroj č. 5.4 – Hlbšie zainteresovanie komunitných pracovníkov a pracovníkov samospráv v oblasti ochrany rodiny pred dôsledkami závislosti ich príbuzného

Dôležitým nástrojom je zapojenie komunitných pracovníkov a pracovníkov samospráv do aktívnej ochrany rodiny. Je nutné zmeniť spoločenský pohľad na závislosti a veľmi aktívne stimulovať v kompetentných pracovníkoch zmysel pre ochranný zásah voči závislému. Jedná sa o mimoriadne náročný nástroj boja so závislosťou, nakoľko si žiada zmenu osobných postojov pracovníkov no i celej komunity. Súčasné tolerovanie sa nedá lúsknutím prstu vymeniť za prísny monitoring rodiny a vôľu okamžite zasiahnuť. Zmena osobných postojov celej spoločnosti je možná jedine cez osvojenie si tejto zmeny mienkotvornými osobami (starosta, poslanci, TSP, médiá), ale i veľmi intenzívnou osvetou. Ako je už v kapitole 2 uvádzané, Slovensko už v 19. storočí riešilo fenomén závislosti. Aplikácia ochranných a preventívnych opatrení spočívala najmä v snahe o zmenu celospoločenského pohľadu na závislosti a až následne dochádzalo ku pozitívnym obratom. Dnes je naša spoločnosť oveľa ďalej, no i napriek tomu bojuje s vyššou diverzitou okruhu závislostí a toleranciou niektorých druhov závislostí. Zásadnou spoločenskou zmenou je potláčanie alkoholizmu a drog na pracoviskách a za volantom. Zatiaľ však nedošlo k zásadnej spoločenskej zmene v oblasti vnímania závislosti a jej prejavov v domácnosti – výsostne súkromnom prostredí.

Obsah nástroja:

- zavedenie povinnosti monitorovania závislých samosprávami – vytvorenie evidencie

závislých osôb

- podpora aktivít potláčajúcich toleranciu spoločnosti voči závislostiam priamo v komunitách a obciach
- realizácia preventívneho monitoringu TSP proti recidíve už resocializovaných osôb

Účel nástroja:

- znížiť toleranciu závislostí v rodinách
- získať prehľad o stave závislostí v obci a komunitě
- pôsobiť preventívne proti recidíve

Účinnosť nástroja:

- potláčanie samotných závislostí
- potláčanie chudoby
- úspora prostriedkov ŠR

Prepojenie riešení s príčinami:

Závislí žijú vo svojom tradičnom prostredí, ktoré je potrebné kontrolovať a monitorovať. Túto funkciu najlepšie môžu realizovať TSP alebo sociálni pracovníci samospráv. Zamestnanci samospráv najlepšie dokážu pôsobiť ako na závislého, tak i na jeho rodinné prostredie. Rovnako dokážu aktívne pomáhať resocializovaným abstinujúcim závislým po návrate do pôvodného prostredia.

Dobrá prax zo zahraničia:

Vo väčšine vyspelých krajín sú nástroje boja proti závislostiam sústredené v rukách akreditovaných zariadení, polície a samospráv. Všetky tri spoločenské zložky spolupôsobia v oblasti prevencie, intervencie i následnej resocializácie. Najmä škandinávske krajiny zapájajú samosprávy a komunity do boja proti závislostiam. V ich blízkosti, dostupnosti, znalosti prostredia a komunity spočíva najväčšia devíza úspešnosti ich aktivít.

Poznámka autorov:

Navrhovaný nástroj prináša tlak na zmenu spoločenských postojov a angažovanosti samospráv a mienkotvorných osobností v oblasti závislostí. Ako najúčinnšie nástroje sa aj v minulosti prejavili aktivity lokálnych elít ako autorít spoločensky akceptovaných na zmiernenie patologických spoločenských javov vrátane závislostí. Tieto prirodzené mechanizmy prostredníctvom legislatívnej opory získajú vyššiu autoritu a silu. Je však potrebné veľmi dlho, pomaly, no intenzívne vytvárať tlak na samosprávy zahŕtené kvantami iných problémov, aby sa interesoali v tejto oblasti. Nariadením „zhora“ sa vytvorí zákonný rámec ich činnosti. Osvetou sa dosiahne vysvetlenie účelu a stotožnenie sa autorít s povinnosťou zásahu v prospech ochrany rodiny i ostatných občanov.

Bariéra č.6 Osamelosť rodiča**Nástroj č. 6.1 právo na umiestnenie dieťaťa (zdravého i chorého) do zariadenia**

Osamelý rodič je odkázaný na pomoc štátu a samosprávy aj v oblasti starostlivosti o rodinu. Dieťa osamelého rodiča musí byť bezodkladne umiestnené do materskej školy, jaslí, alebo ak je zdravotne postihnuté do stacionára, alebo iného špecializovaného zariadenia, ak o túto službu prejaví osamelý rodič záujem z dôvodu zamestnania. Právo na prácu osamelých rodičov by malo byť obzvlášť chránené a podporované. Problémom je dostupnosť týchto zariadení a rozsah ich činnosti. Pri absencii dostupnosti zariadenia rodič nedokáže svoje právo na zamestnanie uplatniť a upadá do chudoby z dôvodu odkázanosti na dávky v hmotnej núdzi. Okrem dostupnosti zariadení pre umiestnenie dieťaťa by v takýchto prípadoch malo prísť aj oslobodenie od poplatkov za pobyt dieťaťa v zariadení.

Obsah nástroja:

- legislatívny záväzok samosprávy zabezpečiť umiestnenie dieťaťa osamelého rodiča do predškolského zariadenia buď v mieste bydliska, alebo v mieste, kde rodič bude vykonávať, alebo vykonáva prácu (pod predškolským zariadením je nutné chápať ako jasle, tak i materskú školu)

Účel nástroja:

- umožniť nástup osamelého rodiča do zamestnania

Účinnosť nástroja:

- eliminácia chudoby osamelých rodičov
- eliminácia nezamestnanosti osamelých rodičov

Prepojenie riešení s príčinami:

Osamelí rodičia majú sťaženú spoločenskú pozíciu v mnohých oblastiach. Zmyslom solidarity modernej spoločnosti je pomáhať rôznymi spoločenskými nástrojmi uspieť rodine osamelého rodiča v spoločnosti a teda i pôsobiť preventívne proti úpadku rodiny, jej sociálnemu vylúčeniu a chudobe. Záchrana sociálneho statusu rodiny prináša spoločnosti efekt najmä vo forme samoužiteľnosti a bezproblémovej výchovy detí – nových členov občianskej spoločnosti. Preto je nutné, aby pre osamelých rodičov boli vytvorené samosprávami také podmienky, ktoré ich budú pozitívne diskriminovať s cieľom zrovnať ich šance na úspech s ostatnými rodičmi.

Dobrá prax zo zahraničia:

Vo Fínsku má každé dieťa individuálne právo na štátnu dennú starostlivosť o dieťa predškolského veku (do 7 rokov) bez ohľadu na príjem jeho rodičov a situáciu na trhu práce. Starostlivosť je pre rodiny s nízkym príjmom bezplatná.¹³⁹

Poznámka autorov:

Pomoc spoločnosti osamelým rodičom je vo vyspelých krajinách automatická a samozrejmá. Dôvodom je skutočnosť, že viac ako štvrtina detí sa rodí mimo manželský zväzok. Ochrana rodiny je zakotvená takmer v každej modernej demokratickej ústave. Rodina nemusí byť tvorená manželmi, stačí ak je tvorená minimálne jedným rodičom a jedným dieťaťom. Avšak

¹³⁹ Tematická štúdiá o politických opatreniach v oblasti detskej chudoby, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2042&langId=sk

pozícia takejto neúplnej rodiny je v zásade iná, ako pozícia úplnej rodiny. Ekonomické záujmy neúplných rodín je potrebné osobitne ochraňovať s cieľom PREDCHÁDZAŤ ich sociálnemu vylúčeniu. Zabezpečenie práva na prácu prostredníctvom podporného nástroja – teda umiestnenia dieťaťa do predškolského zariadenia za účelom výkonu práce, alebo podnikania osamelého rodiča je preto základnou spoločenskou povinnosťou každej demokratickej a vyspelej krajiny.

Nástroj č. 6.2 kompenzácie sťaženého spoločenského uplatnenia osamelého rodiča

Ak sa rodič predsa len rozhodne bojovať a o rodinu sa stará (často na hranici ľudských možností), je potrebné ho v tomto smere maximálne podporovať. Podpora môže mať niekoľko podôb:

1. nástroj - Podpora samosprávy (forma sociálnych bonusov za snahu samostatne vychovávať dieťa, forma odpustenia daní, poplatkov za komunálny odpad, alebo forma dotovaného nájomného bývania). Je však dôležité dodať, že tieto náklady nie sú obce ani schopné, ale často ani ochotné znášať. Preto musia byť na tento účel samosprávam zasielané dotácie s UPSVRu vo forme kompenzácií, čím sa zabezpečí jednak dosledovanie oprávnenosti, ale i zmysluplnosti kompenzácií. Kompenzácie by mali mať individuálny charakter a mali by zohľadňovať ich potrebu a adresnosť. Mali by byť určené najmä rodičom, ktorí nedostávajú žiadne výživné od druhého rodiča, alebo je toto výživné mimoriadne nízke.
2. Nástroj - Podpora štátu (kompenzácia poplatkov za školné, stravné, podpornú liečbu nad rámec zdravotného poistenia, pri chorobe dieťaťa aj stratu na zárobku – teda platí len pre zamestnaných rodičov, nie pre sociálne deti v hmotnej núdzi),
3. Nástroj - Podpora zamestnávateľa a zamestnávania osamelých rodičov (zamestnancovi prináleží o 10 dní dovolenky viac avšak táto dovolenka bude oslobodená od odvodov a daní, resp. 50% dovolenky preplatí UPSVR,+ zamestnávateľovi budú znížené odvody za takéhoto zamestnanca, aby toleroval časté výpadky takéhoto zamestnanca z pracovného procesu + iné)

4. Zákomom stanoviť výšku výživného podľa spoločenskej pozície rodiča povinného platiť výživné a nie podľa predložených dokladov o jeho príjme (podobne ako v Rakúsku).

Obsah nástroja:

- Legislatívnou úpravou zlepšiť pozíciu pracujúcich osamelých rodičov (nielen chrániť osamelého rodiča zákonníkom práce, ale i motivovať zamestnávateľa zvýhodnenými odvodmi a dotovanou dovolenkou)
- Kompenzačná podpora aj pre nepracujúcich rodičov, ale iba v rozsahu nástroja č. 1 – t.j. podpora samosprávou vo forme sociálnych bonusov
- Podpora zamestnávania osamelých rodičov kompenzáciou zvýšených nákladov zamestnávateľa na zamestnávanie osamelých rodičov

Účel nástroja:

- Vytvoriť lepšie podmienky pre zamestnávanie osamelých rodičov
- Podporiť samoživiteľnosť rodín s osamelým rodičom a eliminovať ich odkázanosť na sociálny systém

Účinnosť nástroja:

- Zvyšovanie zamestnanosti
- Potláčanie chudoby

Prepojenie riešení s príčinami:

Sťaženú pozíciu osamelých rodičov na trhu práce je potrebné posilniť pozitívnou diskrimináciou. Nástroje pozitívnej diskriminácie majú smerovať ako zhora – teda zo zákona (najmä vo vzťahu ochrany osamelých rodičov pracovnom pomere, zvyšovanie výmery dovolenky a pod.), tak i z komunity (opatrovateľské služby, služby dennej starostlivosti a pod.).

Dobrá prax zo zahraničia:

Ako uvádza Tematická štúdia o politických opatreniach v oblasti detskej chudoby Cyprus, Dánsko, Fínsko, Holandsko, Slovinsko, Švédsko a Rakúsko dosiahli nízku mieru detskej chudoby kombináciou dobrých výsledkov rodičov na trhu práce a vysokými a účinnými sociálnymi transfermi. Severské krajiny dosahujú tieto výsledky napriek vysokej miere domácností s osamelým rodičom: rozhodujúcu úlohu tu zohráva zabezpečenie starostlivosti o deti. Na Cypre sú sociálne transfery nižšie, ale ich účinok zmierňujú silné rodinné štruktúry.

Poznámka autorov:

Najmä rodičia z neúplných rodín s malými deťmi do 10 rokov sú mimoriadne vytláčaní z trhu práce. Najmä výpadky z práce z dôvodu zdravotných problémov detí spôsobujú, že zamestnávateľia nemajú záujem o zamestnávanie týchto osôb. Ak k tomu pripočítame zvýšenú ochranu osamelých rodičov v zákonníku práce (najmä v obmedzovaní nočnej práce, výpovede a v práve na väčšiu výmeru dovolenky), neexistuje jediný motivačný faktor zamestnávateľa takéhoto rodiča zamestnať. Nie je možné argumentovať tým, že zamestnávateľ nemá právo pri pracovnom pohovore zisťovať tieto údaje. Je nepodstatné, akým spôsobom zamestnávateľ zistí, že zamestnanec je osamelým rodičom. V konečnom dôsledku má moc nad zamestnancom i tak zamestnávateľ. Pre účely podpory zamestnávania osamelých rodičov je oveľa dôležitejšia motivačná politika štátu, ako tá reštriktívna. Priama podpora zamestnávateľa s cieľom kompenzovať zvýšené náklady na zamestnávanie týchto osôb je nástrojom pre oveľa vyššiu efektívnosť zamestnávania osamelých rodičov. Rovnako však tento rodič musí mať zabezpečené základné verejné služby, aby do práce mohol vôbec chodiť (starostlivosť o dieťa v predškolskom a školskom zariadení a kompenzovanie nákladov s tým spojených, podpora samosprávy v oblasti zabezpečenia bývania a odpustenia daní a poplatkov – teda riešenie základných životných otázok).

Nástroj č. 6.3 Pomoc pri chorobe dieťaťa

Nie každý zamestnávateľ je ochotný tolerovať časté choroby dieťaťa osamelého rodiča. Aby bolo umožnené osamelému rodičovi pokračovať vo výkone práce (ale len v prípade, že zamestnávateľ nie je schopný nahradiť výpadok pracovnej sily inými pracovníkmi), zaviedlo by sa UPSVRom platené opatrovanie dieťaťa osamelého rodiča počas choroby, ktoré by zabezpečovala iná osoba, ktorej by osamelý rodič zveril svoje dieťa. Tejto osobe by bola UPSVRom hradená náhrada mzdy vo výške jeho priemernej mzdy. Nesmelo by sa jednať o priameho príbuzného v prvom rade. Jednalo by sa o mimoriadne opatrenie, ktoré by sa používalo výlučne v prípade, ak zamestnávateľ písomne neumožní pracovníkovi zotrvať pri opatrovaní dieťaťa počas choroby a zároveň, by bola dávka vyplácaná len takej osobe, ktorá by vymeškala prácu vo vlastnom zamestnaní za účelom poskytnutia tejto verejnoprospešnej služby.

Obsah nástroja:

- Legislatívna úprava náhrady príjmu pre osobu starajúcu sa o dieťa pracujúceho osamelého rodiča v prípade jeho choroby (len pre osobu, ktorá je zamestnaná)

Účel nástroja:

- Udržanie pracovného miesta osamelého rodiča
- Vytvorenie mechanizmu spoločenskej zodpovednosti za starostlivosť o neúplné rodiny

Účinnosť nástroja:

- Zvyšovanie zamestnanosti
- Potláčanie chudoby osamelých rodičov a ich rodín

Prepojenie riešení s príčinami:

Chorobu dieťaťa uvádza väčšina osamelých rodičov ako najväčšiu bariéru v trvalom udržaní si zamestnania. Najmä viacdetná domácnosť osamelého rodiča je vystavená väčšiemu riziku

straty zamestnania. Choroby detí nesmú byť pre osamelého rodiča dôvodom straty zamestnania. Rovnako je potrebné, aby zamestnávateľia boli podporovaní v zamestnávaní osamelých rodičov s cieľom ich udržania na trhu práce.

Dobrá prax zo zahraničia:

Vo vyspelých krajinách EÚ je vytvorený systém pomoci pre zamestnávanie osamelých rodičov zvyčajne prostredníctvom podporných programov. Teda sa jedná o chránené zamestnávanie na dobu, kedy sa osamelý rodič dostane z najhoršieho, vyrieši si zložité osobné problémy, dieťa zaradi do dennej starostlivosti predškolského zariadenia alebo školy. Takéto organizácie sú podporované najmä grantami a dotáciami samospráv, v ktorých fungujú. Pre Nórsko je typický vysoký podiel detí vyrastajúcich v rodinách s jedným rodičom. Spoločnosť dbá na to, aby rodina bola stabilizovaná a osamelý rodič mal prístup k práci. Tento systém podpory sa nazýva sociálnou investíciou do rodiny.

Z uvedeného vyplýva, že na rozdiel od Slovenska, vyspelé európske krajiny uznávajú rodinu ako jednu s najviac spoločensky chránených hodnôt. A to nielen formálne (viď Ústava SR), ale i prakticky túto ochranu realizujú na najnižšej obecnej a komunitnej úrovni. Ochranu rodiny si ctia aj bežní občania a nie je dôležité, či je táto rodina formálne spečatená manželstvom, alebo nie je. Podstata tejto ochrany spočíva vo filozofii, že kvalitná rodina vychová kvalitné budúce generácie, ktorým bude spoločnosť zverená.

Poznámka autorov:

Slovensko postupne preberá európske hodnoty do svojich spoločenských noriem. Právna úprava môže nútiť z mocenskej sily zákona, aby zamestnávateľ zvýhodňoval osamelého rodiča, avšak tým nedôjde ku zmene osobných postojov zamestnávateľa, alebo jeho vedenia. Zmenu vnímania pozície osamelých rodičov na trhu práce je možné realizovať jedine prostredníctvom motivačnej právnej úpravy. Cieľom tohto nástroja je podporiť ako osamelého rodiča, tak i zamestnávateľa, ktorý ho zamestnáva. Je dôležité, aby pojem osamelý rodič nebol stigmou. Aby sa celá spoločnosť (rodinní priatelia, susedia a rodiča

spolužiakov dieťaťa osamelého rodiča) zapojili do procesu podpory zamestnávania osamelých rodičov. Iba touto formou celospoločenského zapájania a spoluúčasti na pomoci je možné prijať európske hodnoty, medzi ktoré patrí aj úcta k ľudskej dôstojnosti, rovnosť a rešpektovanie ľudských práv. Tieto hodnoty sú spoločné pre všetky členské štáty, v ktorých prevláda nediskriminácia, tolerancia, spravodlivosť, solidarita a rovnosť medzi mužmi a ženami. Práve na týchto zásadách sa Slovensko môže rozvíjať a posúvať svoje spoločenské postoje bližšie k tým európskym.

Bariéra č. 7 akcelerátory chudoby (úvery, pôžičky, úžera)

Nástroj č.7.1 Osveta v oblasti finančnej gramotnosti a záväzkového práva

Podobne ako u závislostí aj chudoba spôsobuje obrovský tlak na užitelnosť rodiny a na jej ekonomickú stabilitu. Najmä osoby so slabšou finančnou gramotnosťou sú často obeťami neférových záväzkových vzťahov. Zneužitie núdze osoby poberajúcej dávky v hmotnej núdzi a jej neznalosti svojich práv a povinností je zhubným nádorom chudobných rodín na Slovensku. Problematika „reštartu“ osôb v hmotnej núdzi a ich vymanenia sa z chudoby je mimoriadne zložitá a nie je možné ju vyriešiť jedným nástrojom. Je dôležité, aby týchto nástrojov bolo viac a aby boli funkčné. Nefunkčnosť jediného z nich bude blokovat aplikáciu ostatných nástrojov a teda i pomoc chudobným.

Prvým nástrojom by malo byť zvýšenie finančnej gramotnosti ľudí žijúcich v chudobe a vzdelávanie v oblasti uzatvárania záväzkových vzťahov vo forme zmlúv o pôžičke, úvere, kúpnych zmlúv so splátkovým predajom, predaja základnej majetkovej podstaty rodiny, viazaných zmlúv u telekomunikačných operátorov a zmlúv o ručení, resp. záložných práv. Osoby, ktoré sú poberateľmi dávok v hmotnej núdzi si vyžadujú osobitnú ochranu pred zneužívaním pod rúškom zákonnosti. Je však dôležité dodať, že cieľovej skupine je potrebné tieto informácie neustále poskytovať, pravidelne ju školiť (formálne i neformálne), rozvíjať schopnosti jednotlivca chápať finančnú gramotnosť a dôsledky vyplývajúce z rôznych zmluvných vzťahov. Preto by do procesu mali vstupovať sociálni pracovníci, ktorí v prípade racionálneho riešenia sociálnych problémov rodiny môžu poradiť pri uzatváraní takéhoto

zmluvného vzťahu. Osobitným dohľadom sociálneho pracovníka by sa malo garantovať jednak dodržiavanie práv a zároveň i pomoc rodine v hmotnej núdzi, jej ochrana a snaha vymaniť sa z chudoby.

Je dôležité zopakovať, že tento nástroj bez aplikácie nástrojov uvedených nižšie nemá žiaden význam.

Obsah nástroja:

- V rámci TSP by sa mali stať súčasťou akčných plánov aj tzv. finančné plány, v rámci ktorých by bolo možné naplánovať stratégie vzdelávania v oblasti finančnej gramotnosti a zmluvných práv a povinností.
- Zavedenie inštitútu osobitného poradenstva pri nakladaní s majetkom a uzatváraní záväzkových vzťahov poberateľa sociálnych dávok, ktorým by bol poverený sociálny pracovník obce
- Neustále zvyšovanie finančnej gramotnosti u detí a rodičov žijúcich v chudobe

Účel nástroja:

- Zamedziť zneužívaniu núdze a nízkej finančnej gramotnosti
- Zamedziť úžere

Účinnosť nástroja:

- Boj s úžerou
- Potláčanie chudoby a jej prehlbovania

Prepojenie riešení s príčinami:

Nízka finančná gramotnosť, nedostatok schopnosti plánovať, nízke právne povedomie a nezamestnanosť sú predpokladom pre zotrvanie jedinca, prípadne i jeho detí v chudobe.

Boj proti týmto problémom je mimoriadne náročný, nakoľko je závislý od širokého spektra najmä osobnostných predpokladov každého jednotlivca. Nízke intelektové predpoklady, akceptácia chudoby ako životného štýlu, dlhodobá nezamestnanosť, alebo zlá profesijná

orientácia ukotvujú jednotlivca a často i celé rodiny v chudobe a často závislosti od systému nelegálneho požičiavania. Preto nástroje musia byť nastavené v troch úrovniach:

1. Nástroje vzdelávacie – prevencia pred úžerou a záväzkovou zacyklenosťou
2. Nástroje pomocné – ako sa dostať von zo začarovaného kruhu záväzkov a úžery (viac v nástroji č.7.2)
3. Nástroje sanačné – zvyšovanie príjmu rodiny prostredníctvom zamestnania

Dobrá prax zo zahraničia:

Autori nemajú k dispozícii informácie o dobrej praxi v tejto oblasti v zahraničí.

Poznámka autorov:

Riešením by bolo zvyšovanie finančnej gramotnosti cieľovej skupiny, avšak pre mnoho chudobných je téma finančných vzťahov, vzniku záväzkov, dôsledkov záväzkov a povinností taká nezrozumiteľná, že nie je možné s ňou počítať ako s jediným a dokonalým nástrojom na potláčanie chudoby. Cieľom opatrenia je preventívne vplývať prostredníctvom poznatkov a vedomostí na uzatváranie záväzkových vzťahov a pomáhať formou poradenstva k uzatváraniu seriózných zmluvných vzťahov. Je dôležité dodať, že prostredníctvom poradenstva, by sa malo zamedziť uzatváraniu niektorých spoločensky želaných kontraktov, malo by sa zvyšovať povedomie o dôsledkoch takýchto kontraktov a napokon by sa malo klientovi nastaviť zrkadlo, či je daný záväzkový vzťah schopný uniesť. V prípade potreby zaobstarania si bývania, sociálnej pôžičky, sťahovania, alebo iných životných situácií musí existovať skupina ďalších nástrojov, ktoré budú pod kontrolou sociálnych pracovníkov a ktoré budú klientovi nápomocné.

Nástroj č. 7.2 Fondu pre boj proti chudobe

Samosprávy sa musia do boja s chudobou zapojiť oveľa významnejšie, ako dnes. Každá samospráva by mala disponovať stratégiou boja proti chudobe ako súčasť programu sociálneho a hospodárskeho rozvoja.

Zároveň by mali samosprávy tvoriť fond na boj proti chudobe. Jeho tvorba by mala byť povinná a použitie týchto prostriedkov viazané na aktivity spojené s potláčaním chudoby a riešením sociálnych prípadov (sociálne pôžičky, dary, nákup potravín, oblečenia, platenie sociálnych štipendií deťom, ktoré sú sociálne odkázané no dosahujú výborný prospech alebo športové, kultúrne či vedomostné výsledky). Chudoba v obci sa sama od seba nikdy nevyrieši. Je potrebné, aby sa samosprávy priamo podieľali na jej potláčaní a podporovali všemožne osoby, ktoré sa chcú z chudoby vymaniť. Snaha o vymanenie sa z chudoby je základným predpokladom k úspešnosti riešenia chudoby jednotlivca a celej rodiny.

Obsah nástroja:

- Legislatívna úprava pre taxatívne vymedzenie tvorby fondu boja proti chudoba (zákon o obecnom zriadení a zákon o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy)
- Podpora tvorby tohto fondu príspevkom štátnej dotácie vo výške 100% prostriedkov, ktoré do fondu vloží každoročne obec, najviac 100€ na fyzickú osobu v hmotnej núdzi s trvalým pobytom v obci na rok.
- Schválenie nového zákona o podpore boja proti chudobe, na základe ktorého bude možné uvedené dotácie na obce nasmerovať, ktorý bude taxatívne vymedzovať použitie štátnej dotácie a jej vyúčtovanie
- Boj proti chudobe a jeho nástroje povinne zapracúvať do programov sociálneho a hospodárskeho rozvoja obcí, miest a samosprávnych krajov.

Účel nástroja:

- Vyčleniť prostriedky na boj proti chudobe
- Adresne a účinne prostriedky investovať ako sociálnu investíciu
- Naštartovať nové procesy v boji proti chudobe
- Vytvoriť verejnú diskusiu o obsahu novej legislatívy v oblasti boja proti chudobe

Účinnosť nástroja:

- Potláčanie chudoby

Prepojenie riešení s príčinami:

Rovnako ako v súčasnosti, aj v minulosti existovala značná skupina sociálne odkázaných osôb. I napriek tomu, že neexistovali systémové riešenia zhora, obce si našli vlastné nástroje boja proti chudobe. Zvyčajne si vyčlenili časť svojich obecných prostriedkov a spolu s pomocou cirkvi alebo cirkevných charitatívnych organizácií zriaďovali chudobince, sirotince, alebo poskytovali bezúročné pôžičky. Je zjavné, že odpútanie sa od úžery bolo i v minulosti problematické. Preto najmä obce a dobrovoľnícke spolky pomáhali rodinám. Pomoc proti chudobe teda často prichádzala buď z rodiny, alebo zo strany obce, či dobrovoľníckych spolkov. I dnes existuje nesystémová pomoc obdobného zamerania takmer v každej obci. Poskytovanie tzv. sociálnych pôžičiek, nenávratných sociálnych výpomocí, alebo darov je v kompetencii starostu, alebo obecného zastupiteľstva. Jedná sa o sociálne aktivity samospráv bez regulácie právnymi normami. Práve dobrá prax a skutočné prepojenie pomoci v núdzi so systémom trvalého vyňatia jednotlivca z chudoby dokázali, že uvedené aktivity majú zmysel.

Dobrá prax zo zahraničia:

EÚ zriadila Fond európskej pomoci najchudobnejším. Na Slovensku je z tohto fondu poskytovaná potravinová a hygienická pomoc chudobným podpora redistribúcie potravín darovaním a poskytovanie teplého jedla, čo nemožno považovať za nápravné opatrenie, ale skôr za sanáciu aktuálneho stavu jednotlivca na krátku dobu. Rovnako je používaná pomoc aj v iných členských štátoch. Na Slovensku je táto pomoc poskytovaná príležitostne a nesystémovo.

Poznatky o zriadení obdobných fondov boja proti chudobe v zahraničí nemajú autori k dispozícii.

Poznámka autorov:

V roku 2017 je potrebné sa na chudobu na Slovensku začať dívať novými okuliarmi. Chudoba je nielen prekážkou, ale i kotvou, ktorá bráni hospodárskemu i kultúrnemu rozvoju

spoločnosti. Vyvoláva extrémizmus vo všetkých jeho podobách a vzdáva Slovensko od vyspelých krajín EÚ. Fond na boj proti chudobe bude kumulovať prostriedky obecných rozpočtov a prostriedky, ktoré do systému naleje štát. Je dôležité dodať, že príspevok štátu je možné opierať aj o operačný program Ľudské zdroje a teda tento príspevok sa môže skladať ako zo zdrojov EÚ, tak i zo zdrojov štátneho rozpočtu. V súčasnosti je možné vyhodnotiť efektívnosť národného projektu terénna sociálna práca. Je zrejmé, že spolupráca v rámci národných projektov medzi samosprávami a MPSVR SR funguje. Je potrebné zdôrazniť, že tento národný projekt sa prejavuje minimálnymi neoprávnenými výdavkami a teda vysokou finančnou stabilitou. Na tejto skúsenosti by mal byť postavený národný projekt boja proti chudobe, ktorého súčasťou by mala byť aj dotačná schéma podpory boja proti chudobe v samosprávach.

Nástroj č. 7.3. Reforma sociálnych služieb

Sociálne služby sú určené pre osoby postihnuté sociálnou udalosťou, ktorá ich ohrozuje, alebo spôsobuje im problémy so začlenením sa do bežného života. Obmedzenia, ktoré sociálne udalosti do života občanov Slovenska prinášajú sú rôznorodé. Od zdravotných problémov, cez stratu zamestnania až po stratu na majetkových a duchovných hodnotách. Všetky tieto udalosti spôsobujú riziko prepadnutia jednotlivca do chudoby. Vyspelá spoločnosť chráni svojich obyvateľov pred úpadkom do chudoby, prípadne sa snaží jednotlivcov i celé skupiny chudobných z chudoby vymaniť. Dôraz je kladený na deti, zdravotne postihnutých a osamelých rodičov.

Jedným z overených a efektívnych nástrojov je dostupnosť sociálnych služieb rôzneho rozsahu (teda nielen v textovom znení zákona o poskytovaní sociálnych služieb). Odôvodňovanie opodstatnenosti tejto skupiny nástrojov ako prostriedkov boja proti chudobe snáď ani nie je potrebné uvádzať. Ich významnosť, efektívnosť, pozitívny prínos a teda i opodstatnenosť je overená mnohoročnými skúsenosťami celej spoločnosti a to i na Slovensku. Problematická je ich dostupnosť, podfinancovanie a často i kvalita.

Obsah nástroja:

- zvýšiť dostupnosť služieb sociálnej práce a terénnej sociálnej práce (rastom počtu pracovníkov, rastom miezd a ich vzdelávaním)
- zvýšiť dostupnosť služieb komunitných centier (rastom počtu komunitných centier, ich zamestnancov a rozširovaním štruktúry ich služieb)
- zvýšiť dostupnosť všetkých ostatných druhov sociálnych služieb potrebných pre rast zamestnanosti chudobných, alebo osôb ohrozených chudobou (starostlivosť o zdravotne postihnuté závislé osoby, dostupnosť predškolských zariadení, dostupnosť autobusového spojenia za prácou a pod.)
- rozšíriť definíciu sociálnych služieb v zákone o poskytovaní sociálnych služieb
- stanoviť lehoty na vybavenie žiadostí i poskytovanie sociálnych služieb
- stanoviť štandardy kvality a manažment kvality poskytovaných služieb legislatívne upraviť trvalú udržateľnosť týchto služieb v samosprávach (najmä finančnú a odbornú)
- podporiť inštitucionalizáciu a budovanie komunitných centier v každom meste a obci (stačí spádová oblasť)
- zaviesť povinnosť sledovania a dodržiavania plnenia komunitného plánu a plánu terénne sociálnej práce (resp. ich ciele zahrnúť do Programu sociálneho a hospodárskeho rozvoja a sledovať ich plnenie na ročnej báze). Neplnenie plánov sankcionovať a tým zvýšiť zapojenosť samospráv
- rozšíriť kompetencie sociálnych pracovníkov najmä v oblasti ochrany práv dieťaťa a sociálnej kurately
- Zvýšiť financovanie sociálnych služieb zo štátneho rozpočtu

Účel nástroja:

- zlepšiť prístup cieľových skupín k sociálnej prevencii, intervencii i sanácii s cieľom pomôcť návratu chudobných a chudobou ohrozených na trh práce
- podporiť samoužiteľnosť a sociálnu nezávislosť chudobných

- zabrániť osobám ohrozeným chudobou upadnúť do chudoby
- bojovať proti reprodukcii chudoby
- Vytvoriť nový systém merania kvality poskytovaných služieb
- Vytvoriť motivačné nástroje pre zvyšovanie úspešnosti chudobných a chudobou ohrozených na trhu práce

Účinnosť nástroja:

- Zvyšovanie zamestnanosti
- Znižovanie výdavkov na dávky v hmotnej núdzi a výdavkov na dôsledky kriminality chudobných, exekúcií chudobných a nákladov na zdravotnú starostlivosť o chudobných z dôvodu absencie zdravotnej prevencie (ktorá je pre nich často finančne nedostupná)
- Predchádzanie nezamestnanosti a chudobe
- Zvyšovanie HDP

Prepojenie príčin s riešením:

V moderných slovenských dejinách sa chudoba vyskytuje pred rokom 1950 až od roku 1990. Slovensko má historickú skúsenosť s bojom proti chudobe. Je potrebné uviesť, že tento boj prebiehal v socialistickej ideológii veľmi úspešne. Po zmene spoločenských pomerov sa opätovne začína tvoriť skupina chudobného obyvateľstva. Chudobou boli postihnuté rôzne vekové a spoločenské vrstvy. Najväčšiu skupinu tvorili nezamestnaní. Vplyvom dlhodobého neriešenia ich návratu na trh práce (takmer 25 rokov) sa táto spoločenská skupina prepadla do záchranej siete sociálneho systému, zreprodukovala sa chudoba týchto skupín a narodili sa nové generácie osôb, ktoré chudobu prijímajú ako životný štýl.

Okrem skupiny nezamestnaných sa vytvorili skupiny chudobných pracujúcich, chudobných starajúcich sa o zdravotne postihnutého člena rodiny, chudobných zdravotne postihnutých, chudobných osamelých rodičov a chudobných starobných a invalidných dôchodcov. Najohrozenejšou no zároveň najperspektívnejšou skupinou sú deti žijúce v chudobe a chudobou ohrozené. Pod ohrozením je potrebné chápať najmä ich bezbranosť

a nerovnosť v prístupe ku vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a sociálnemu začleneniu. Pod perspektívou je potrebné vnímať najmä možnosti ich formovania, výchovy a šance, ktoré im moderná demokratická spoločnosť má prinášať.

Chudoba má svoje príčiny (nízke vzdelanie, vek, nezamestnanosť, zdravotné postihnutie, osamelosť rodiča, ...) a zároveň sama je príčinou iných neželaných sociálnych javov (často presne tých istých, ktoré sama spôsobuje. Z uvedeného vyplýva, že oddeliť príčiny od dôsledkov a vplyv dôsledkov na príčiny je ťažké, resp. sa jedná o zacyklený substrát príčin a dôsledkov, ktoré sa vzájomne reprodukujú a podporujú. Začarovaný kruh veľmi úspešne pomohli otvoriť sociálne služby poskytované systémovými opatreniami štátu, no i nesystémovými opatreniami samospráv, MVO a jednotlivcov. Niektoré služby sa prejavili ako málo účinné, no mnohé sa rokmi overili ako mimoriadne prínosné. Preto je potrebné overené sociálne služby poskytovať i naďalej, no vo väčšej miere, adresnejšie a kvalitnejšie. Zároveň je potrebné zvýšiť ich dostupnosť. Tieto formy sociálnych služieb je nutné chápať ako sociálnu investíciu do boja proti chudobe, ktorá prinesie v priebehu jednej až dvoch generácií významné pozitívne spoločenské zmeny. Za najzásadnejšie je možné považovať:

- Zníženie počtu chudobných
- Rast nižšej strednej vrstvy presunom z chudoby
- Stabilizácia sociálneho systému
- Zníženie extrémizmu a radikalizmu spôsobeného sociálnymi rozdielmi
- Nástup sociálneho mieru v spoločnosti

Poznámka autorov:

Najmä služby sociálnych pracovníkov a komunitných pracovníkov sa preukázali ako najefektívnejšie nástroje boja proti chudobe (pochopiteľne v prepojení s rastom pracovných miest na trhu práce a nástrojov aktívnej politiky trhu práce). Sociálni pracovníci a pracovníci komunitných centier sú nielen poskytovateľmi sociálnej služby, ale i sprostredkovateľmi spoločenského začlenenia jednotlivcov i celých komunít. Ich obrovskou devízou je priama účasť na živote klienta, ich blízkosť, vzájomná komunikácia a empatia. Žiaden zákon,

nariadenie, a ani vyhláška nedokáže obsiahnuť spomínanú pridanú hodnotu a benefity. Prínos týchto pracovníkov spočíva v sociálnej previazanosti pracovníkov a klientov v teritóriu, v ktorom spolu žijú a v blízkosti, resp. dostupnosti.

Národné projekty TSP a komunitné centrá priniesli spoločnosti obrovské skúsenosti a overili význam a opodstatnenie v praxi. Momentálne je potrebné podporiť rozširovanie dostupnosti ich služieb a zamerať sa na kvalitu.

Druhou skupinou nástrojov sú sociálne služby poskytované pre závislé osoby bez ohľadu na zdravotný status závislej osoby. Ich váha a opodstatnenosť je rovnako významná.

Z uvedeného vyplýva, že zásadný objem sociálnych služieb poskytujú samosprávy prostredníctvom svojich pracovníkov a mimovládne organizácie. Menšiu časť poskytuje štát. Tento jav je pochopiteľný a moderná teória sociálnych služieb vychádza z regionálneho potenciálu samosprávy a komunit. Preto je potrebné ďalej podporovať rozširovanie týchto služieb v samosprávami, resp. neštátnymi zariadeniami. Štátu je potrebné ponechať len nevyhnutný rozsah sociálnych služieb, ktoré nie je možné preniesť na samosprávy. Samosprávy sú schopné poskytovať sociálne služby adresnejšie a efektívnejšie. Spolu s prenesením týchto povinností na samosprávy je potrebné zo strany štátu zabezpečiť financovanie služieb a vzdelávanie pracovnej sily poskytujúcej sociálne služby.

Bariéra č. 8 Nedostatočné vzdelanie jednotlivca

Nástroj č. 8.1 Zmena financovania školstva podľa potrieb trhu práce

Financovanie školstva je v súčasnosti postavené na počte žiakov. V závislosti od počtu žiakov je teda každá škola financovaná a prípadná úprava financovania je zameraná na integráciu detí so špeciálnymi potrebami a investíciami zriaďovateľov. Zjednodušené vysvetlenie financovania školstva nepostačuje pre serióznu analýzu stavu školstva. Avšak z pohľadu

nezamestnanosti, resp. nedostatku pracovných síl na trhu práce je potrebné zvážiť efektívnosť súčasného systému financovania školstva.

Neexistuje kvalitná analýza dôvodov, prečo zriaďovatelia nedbajú na potrebu zosúladenia trhu práce a študijných odborov.

Prečo by malo zriaďovateľom na zosúladovaní potrieb trhu práce a študijných odborov záležať?

Zriaďovateľmi sú vo väčšine prípadov samosprávy (obce, mestá a samosprávne kraje). Práve v ich teritóriu pôsobnosti žijú občania postihnutí nesprávnou profesijnou orientáciou, čo im spôsobuje zhoršenú uplatniteľnosť na trhu práce a znížený sociálny status. Aj títo občania sú voličmi a chcú mať lepšie pracovné zaradenie a vyššie mzdy.

I napriek spomínanej skutočnosti sa samosprávy boja s problémom kvality školstva a nesprávnou orientáciou študijných odborov na trh práce. Príčin je niekoľko:

1. Podfinancovanie systému – nedostatok mzdových prostriedkov spôsobuje odliv kvalitnej pracovnej sily z pedagogického zboru. Len málo z absolventov pedagogických fakúlt nastúpi do školstva. A napokon sa začína prejavovať nízky záujem o pedagogické štúdium. Z uvedeného vyplýva, že nedostatok kvalitnej pracovnej sily na trhu pedagogickej práce, nevytvára konkurenčné prostredie a namiesto výberu sa robí nábor.
2. Avšak všetky problémy školstva nesúvisia len s nedostatkom peňazí. Druhou príčinou je nízka flexibilita pedagógov najmä na odborných školách smerom k ich rekvalifikácii v študijných odboroch nekompatibilných s požiadavkami trhu práce. Zmena študijného odboru je pre školu i pedagogický zbor často veľmi náročná a vyžaduje si dlhé obdobie prípravy.
3. Treťou príčinou je nezáujem rodičov o zaradenie dieťaťa na štúdium, v ktorom má ľahšie uplatnenie na trhu práce. Je veľmi častým javom a to najmä v najchudobnejších komunitách, že dieťa je posielané do školy, ktorá si vyžaduje

minimum odborných nárokov na dieťa a je najlacnejšia (v zmysle dopravy, nákladov na pomôcky, stravu a pod.).

4. Štvrtou príčinou je veľmi častá nespokojnosť rodičov so zámerom neperspektívnu školu zriaďovateľom zrušiť. Rodičia sa zvyknú búriť, protestovať a mediálne prezentovať potrebu zachovania školy, hoci ich dieťaťu bude poskytnuté neperspektívne vzdelanie.
5. Piatou príčinou je nedostatočný tlak zo strany štátu na rušenie neperspektívnych škôl zriaďovateľmi a otváranie nových pre trh práce atraktívnych odborov.

Iste by sa našlo aj mnoho ďalších príčin disparity medzi požiadavkami trhu práce a zameraním školstva. Rovnako sa nájdu aj dobré príklady, ktoré sú základom pre nastavenie nových systémových opatrení potrebných pre zmenu.

Na základe nástroja č. 1.1 je možné prognózy pretaviť do korekcie systému budovania nových študijných odborov. Spoločnosť bude môcť jasne identifikovať potrebné profesie, určiť počty študentov, ktorých štúdium bude financovať a rovnako zmeniť výšku finančného príspevku na študenta. Školy by mali následne reagovať úpravou študijných odborov podľa demografického vývoja a podľa redistribúcie financií zo štátneho rozpočtu na jednotlivé študijné odbory. Za týmto účelom by bolo vhodné ponechať školám prechodné obdobie na zrealizovanie potrebných zmien. Zriaďovatelia by mali mať právo sami určiť počty študentov prijímaných do svojich škôl, i štruktúru študijných odborov. Cieľom je ponechať samospráve, ale i súkromným zriaďovateľom slobodu voľby. Keďže štát by mal financovať len vopred určený balík študentov a študijných odborov, bude na zriaďovateľoch, aby našli zdroje na financovanie vyššieho počtu študentov na odboroch, ako by bola objednávka štátu, alebo na ponechanie takých odborov, o ktoré trh práce nemá záujem. Je pritom dôležité, že základné a stredné školstvo musí zostať bezplatné.

Obsah nástroja:

- Legislatívna zmena financovania školstva na základe spoločenskej objednávky počtu študentov a štruktúry študijných odborov

- Zachovanie ústavného práva dieťaťa na bezplatné štúdium na základnej a strednej škole
- Zachovanie slobody zriaďovateľov pri voľbe študijných odborov a rozhodovaní o počte prijatých študentov
- Zaviesť manažment kvality na všetky úrovne škôl financovaných z verejných zdrojov (aj podľa výsledkov OECD a iných organizácií)
- Zvýšiť mzdy pedagogických i nepedagogických zamestnancov v školstve
- Zaviesť odmeňovanie škôl za úspechy v súťažiach

Účel nástroja:

- Zabezpečiť efektívnejšie nakladanie s verejnými zdrojmi vo financovaní školstva
- Vychovať pre trh práce nedostatkové profesie
- Vytvoriť nový systém merania kvality škôl
- Vytvoriť motivačné nástroje pre zvyšovanie kvality školstva

Účinnosť nástroja:

- Zvyšovanie zamestnanosti
- Zosúladenie potrieb trhu práce a študijných odborov
- Predchádzanie nezamestnanosti a chudobe
- Zvyšovanie HDP

Prepojenie príčin s riešením:

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily je dôsledkom vplyvu viacerých príčin. Súčasný stav na trhu práce je spôsobený najmä nesúladom profesijnej ponuky práce absolventov vzdelávania a požiadaviek trhu práce. Ostatné príčiny sú spôsobené nesúladom postoja spoločnosti – najmä rodiny – k profesijnej orientácii ich detí. Ďalšou príčinou je nízka motivácia najchudobnejších pracovať, nakoľko rozdiel medzi mzdami nízko kvalifikovanej pracovnej sily a sociálnymi dávkami je malý. A práve táto skupina obyvateľstva je najviac postihnutá ako nezamestnanosťou, tak i zlou profesijnou orientáciou.

Dobrá prax zo zahraničia:

Ako uvádza publikácia EACEA s názvom *Financovanie škôl v Európe*¹⁴⁰, v zahraničí existujú tri spôsoby financovania školstva:

1. Normatívny systém – zdroje sú pridelované na základe všeobecne dohodnutého vzorca
2. Schvaľovanie rozpočtu – školy si vypracujú rozpočet a ten si dajú schváliť financujúcej organizácii
3. Ľubovoľné pridelovanie zdrojov – zdroje sú pridelované od prípadu k prípadu.

Vo vyspelých krajinách sa najčastejšie používa systém normatívneho financovania. Vo väčšine z nich samosprávy prispievajú k financovaniu škôl z vlastných zdrojov. V mnohých štátoch severnej Európy (Dánsko, Estónsko, Fínsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo (Škótsko), Island a Nórsko) a v Bulharsku (obecné školy) všetky hlavné kategórie zdrojov (zamestnanci, prevádzkové tovary a služby a kapitálové náklady) sú aspoň čiastočne financované z vlastných príjmov miestnych inštitúcií.

V Holandsku sa používajú na financovanie škôl výkonnostné kritériá, ktoré zahŕňajú stimuly a zníženie miery predčasného ukončenia školskej dochádzky. V skutočnosti Výkonná vzdelávacia agentúra prideluje dodatočné finančné prostriedky ako časť blokového grantu pre zamestnancov a na prevádzkové tovary a služby na každého žiaka, ktorý by potenciálne predčasne opustil školu a ostane v škole.

Poznámka autorov:

Navrhované zmeny financovania školstva nie sú v rozpore s Ústavou SR a ustanoveniami o bezplatnom vzdelávaní. Štátny rozpočet by finančne podporoval iba také študijné programy a rekvalifikačné kurzy, ktoré sú pre trh práce zaujímavé. Zároveň by si ministerstvo školstva určilo aj spoločenskovedné študijné obory, ktoré potrebuje pre

¹⁴⁰ FINANCOVANIE ŠKÔL V EURÓPE: MECHANIZMY, METÓDY A KRITÉRIÁ VO VEREJNOM FINANCOVANÍ, EACEA, 2014, s. 8, ISBN 978-92-9201-666-1

trvaloudržateľný rozvoj regiónov, hoci by tieto profesie neboli identifikované ako profesie, ktorých je na trhu práce nedostatok. Jednalo by sa o také študijné odbory, ktoré sú dôležité pre rozvoj kultúry, osvedy, verejnej správy, štátnej správy, vojenských zložiek a podobne. Na základe predpokladaných počtov trhom práce požadovaných alebo prognózovaných absolventov by bolo upravené aj financovanie študijných odborov. Ostatné vzdelávanie, alebo vzdelávanie nad štátom požadované počty by musel zriaďovateľ zabezpečiť z iných zdrojov.

Nástroj č. 8.2 Zmena systému nižšieho stredného vzdelávania a sprísnenie kontroly posudzovania mentálneho postihnutia detí z MRK

Systém nižšieho stredného vzdelávania má ešte i v roku 2017 vážne medzery. Ak dieťa ukončí štvrtý ročník základnej školy, získa primárne vzdelanie. Ak dieťa ukončí deviaty ročník základnej školy, získa nižšie stredné vzdelanie. Absolvovaním stredného vzdelávania získava dieťa prvé odborné znalosti potrebné pre trh práce. Preto je záujmom spoločnosti, aby každé zdravé dieťa dosiahlo:

- Nižšie stredné odborné vzdelanie
- Stredné odborné vzdelanie
- Úplné stredné všeobecné vzdelanie
- Úplné Stredné odborné vzdelanie

Málokto si však uvedomuje, že deti z MRK často plynulo neukončia základnú školu a prepádajú najmä vo vyšších ročníkoch. Ak dieťa ukončí povinnú školskú dochádzku v nižšom ako deviatom ročníku, stáva sa rukojemníkom medzier vo vzdelávacom systéme. Ak chce toto dieťa pokračovať vo vzdelávaní (napríklad za účelom získania nižšieho stredného odborného vzdelania), má problém sa dostať na akúkoľvek strednú školu alebo učilište. Dôvodom je najmä jeho vek, ktorý ho vyčleňuje zo základnej školy a preto takéto dieťa nechce pokračovať v dokončení vzdelania na základnej škole. Aj pre školu je to mimoriadne komplikovaná situácia, nakoľko takéto dospievajúce deti majú poväčšine zlý vplyv na morálku a výchovu mladších detí. Na základe prieskumu realizovaného v krajskom meste

Nitra v roku 2017 sa zistilo, že chlapci bez ukončeného deviateho ročníka sa môžu uchádzať iba o štúdium na stavebnom učilišti. Avšak dievčatá sa nemôžu uchádzať o žiadne štúdium!!! I napriek tomu, že spoločnosť chce zvyšovať vzdelanostnú úroveň MRK, kladie im prostredníctvom vzdelávacieho systému pre tieto deti neprekonateľné prekážky. Neuveriteľné je pravdou, spoločnosť diskriminuje deti a najviac deti ženského pohlavia!!!

Dôvodom je neukončené nižšie stredné vzdelanie, ktoré dieťa dosiahne absolvovaním deviateho ročníka. Problémom je, že základná škola už nedokáže udržať tieto deti v školských laviciach. Snahou detí i rodičov je, aby deti zo základnej školy odišli. A tak deti končia svoje vzdelávanie na úrovni primárneho vzdelania – teda vzdelanie 1-4 (ak ukončili štvrtý ročník základnej školy).

V obci Mojmirovce okres Nitra, kde žije pomerne početná MRK je situácia mimoriadne vypuklá. Za posledné 4 roky (od školského roku 2013/2014) sa z MRK na stredné odborné vzdelávanie dostali len 3 dievčatá. Z toho dve nie sú zo sociálne odkázaných rodín. Štatisticky však 100% dievčat, ktoré neukončili základnú školu v Mojmirovciach v deviatom, ale ju ukončili v nižšom ročníku, nebolo možné uplatniť v bežnom školskom systéme. Jediným riešením pre ne bolo získať štatút osoby s mentálnym postihnutím a následne ich prijalo na štúdium Odborné učilište internátne v Mojmirovciach. Avšak toto učilište môže prijať na štúdium len deti s mentálnym postihnutím. Hoci štatisticky je nemožné tvrdiť, že 100% dievčat rómskeho pôvodu, ktoré čo i len raz prepadlo, má mentálne postihnutie. Zároveň je paradoxné, že za celých 10 rokov povinnej školskej dochádzky i napriek priebežnej diagnostike tieto deti neboli diagnostikované ako deti s mentálnym postihnutím. Drvivá väčšina z nich získa túto diagnózu nepochopiteľne až v desiatom roku vzdelávania.

Pre rodičov týchto dievčat, ale často i chlapcov je umiestnenie do špeciálneho Odborného učilišta internátneho v Mojmirovciach jedinou šancou. Avšak uplatnenie absolventov tejto školy na trhu práce je veľmi blízke 0%.

Preto je potrebné položiť si otázky:

Ako je možné v dnešnej modernej dobe takto diskriminovať deti ženského pohlavia?

Prečo nie je umožnené týmto deťom nastúpiť na riadnu strednú školu alebo učilište s podmienkou dokončenia nižšieho stredného vzdelávania priamo v procese štúdia?

Ako môže v dnešnej dobe niekto tvrdiť, že 100% rómskych dievčat v obci Mojmírovce, ktoré čo i len raz prepadnú má mentálne postihnutie? A prečo chlapci nie? A ako je to v iných regiónoch?

Odpovede na tieto otázky nie sú zložité. Je potrebné sa k realite postaviť čelom a hľadať nástroje na elimináciu akýchkoľvek prekážok vo vzdelávaní detí.

Riešením by bolo umožniť deťom, ktoré skončili základnú školu v nižšom ako deviatom ročníku a zároveň vyššom ako štvrtom ročníku, uznať ukončenie nižšieho stredného vzdelávania absolvovaním prvého ročníka stredného odborného učilišťa, alebo strednej školy. Ako argument je potrebné uviesť, že stredné vzdelávanie je nastavené nad základným vzdelávaním. Ak dieťa uspeje v prvom ročníku strednej školy, alebo učilišťa, je to signál, že má vedomosti a poznatky postačujúce na štúdium na tejto škole a teda má právo pokračovať v ďalšom štúdiu. Ak tieto poznatky a vedomosti nemá, nemôže postúpiť do vyššieho ročníka.

Zároveň nemôže existovať na trhu so vzdelávaním situácia, kedy pre chlapcov s rovnakými výsledkami existuje možnosť pokračovať v nižšom strednom odbornom vzdelávaní, no pre dievčatá takáto možnosť vytvorená nie je. S istotou je možné hovoriť o diskriminácii a porušovaní základných práv dieťaťa.

V neposlednom rade je nutné zrevidovať systém posudzovania mentálneho postihnutia u detí. Indikátorom problémového posudzovania sú mimoriadne čísla v štatistikách základných škôl. Nakoľko nie je povolené sledovať dieťa podľa príslušnosti k MRK, štatistiky sú zdeformované, resp. v niektorých podstatných oblastiach neexistujú. No i tak torzo dostupných informácií je alarmujúce. Je vylúčené, aby sa podiel mentálne postihnutých detí v MRK pohybovalo nad 90%!!! Je zjavné, že takéto % indikuje chybu v systéme. I napriek

mnohým škandálom v tejto oblasti spoločnosť nekladie dôraz na dôsledné indikovanie mentálneho postihnutia u detí.

Obsah nástroja:

- Upraviť legislatívu vzdelávacieho systému tak, aby deti, ktoré ukončili primárne vzdelávanie a neukončili nižšie stredné vzdelanie, mohli nastúpiť na nižšie stredné odborné vzdelávanie s cieľom úspešne ukončiť prvý ročník a tým získať nižšie stredné vzdelanie.
- Vytvoriť sieť stredných škôl a učilíšť, ktoré prijímú na štúdium deti s primárnym vzdelaním po skončení povinnej školskej dochádzky
- Dôkladne preveriť systém posudzovania mentálneho postihnutia detí
- Na základe preverenia zmeniť systém tak, aby bol k posudzovaniu prizvaný i zástupca základnej školy, ktorú dieťa navštevuje a zároveň tak, aby bolo možné napadnúť posudok sociálnym pracovníkom konajúcim v najlepšom záujme dieťaťa v prípade, že má tento pochybnosť o správnosti posudku.

Účel nástroja:

- Zrovnoprávniť deti v prístupe ku vzdelávaniu
- Umožniť deťom prekonať absenciu nižšieho stredného vzdelania pokračovaním na strednej škole, alebo učilišti
- Zvýšiť šance najmä pre deti z MRK získať kvalifikáciu zaujímavú na trhu práce
- Identifikovať problémy v posudzovaní mentálneho zdravia detí

Účinnosť nástroja:

- Potláčanie diskriminácie
- Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne MRK
- Eliminácia chudoby
- Zvyšovanie zamestnanosti
- Znižovanie nezamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Anomálie školského systému v kombináciami so sociálnymi príčinami spôsobujú sťaženú pozíciu detí z MRK v systéme vzdelávania. Preto je potrebné príčiny eliminovať a to rôznorodými opatrenia (viď iné navrhované nástroje). K nástroju č. 8.2 je potrebné priradiť príčiny spočívajúce v systéme školstva a odborného posudzovania mentálneho obmedzenia študenta v štúdiu. Cieľom nástroja je posúvať deti k čoraz vyšším kvalifikačným predpokladom a teda i lepšej štartovacej pozícii na trhu práce.

Dobrá prax zo zahraničia:

V Holandsku je povinnosť pripravovať pre mladých ľudí so zdravotným postihnutím vo veku 18 až 27 rokov tzv. participačný plán s intenzívnou podporou hľadania práce a job koučingom a až po dosiahnutí 27 rokov je definitívne stanovený stupeň ZP toho-ktorého mladého človeka.

Poznámka autorov:

Situácia detí z MRK je mimoriadne zložitá. Absencia podnetného rodinné prostredia, zlyhávanie vzdelávacieho systému a predsudky znamenajú pre mnohé deti neprekonateľné prekážky. Úlohou tohto nástroja je odstránenie prekážok ukotvených vo vzdelávacom systéme a v systéme posudzovania mentálneho zdravia a spôsobilosti na všeobecné vzdelávanie. Ak dôjde k náprave systému, dôjde aj k zlepšeniu podmienok pre tieto deti. Je mimoriadne dôležité podporiť akýkoľvek nástroj, ktorý zvýši počet absolventov stredného odborného vzdelávania a vyššieho vzdelávania z radov MRK. Vzdelanie je pre tieto deti často jediným nástrojom pre únik z chudoby a sociálneho vylúčenia. Je celospoločenskou zodpovednosťou poskytnúť deťom bez ohľadu na ich pôvod, etnickú či rasovú príslušnosť rovnaké šance. Avšak deti, ktorých štartovacia pozícia do života je podstatne ťažšia, musia dostať od spoločnosti takú podporu, aby sa ich šance s rovesníkmi zrovnali. Obmedzenia, prekážky a bariéry v rovnosti detí len prehlbujú rozdiely a ukotvujú tieto deti v chudobe a sociálnom vylúčení.

Nástroj č. 8.3 Nástroje pre dospelých – možnosť ukončenia alebo zmeny ukončeného odborného vzdelania

Vid' nástroj č.1.2 a 1.3

Bariéra č.9 Absencia pracovných návykov

Nástroj č. 9.1 Zavedenie systémových opatrení na zmenu kultúry exkludovaných skupín najmä MRK

Ak chce spoločnosť pozitívne ovplyvniť vývoj spoločenských skupín (najmä tých exkludovaných), musí najprv pozitívne vplývať na ich kultúru. A hoci otázka kultúry nespadá pod MPSVR SR, je veľmi dôležité, aby v každom podporenom sociálnom opatrení boli zohľadnené aktivity na podporu zmeny kultúry celej skupiny – formou spoločenských podujatí, prezentácie pozitívnych príkladov, dobrej praxe, „ako sa to dá“, osobností, ktoré sa dokázali zaradiť do spoločnosti i napriek sociálnemu hendikepu. Účinnosť nástroja spočíva v povinnej doložke o osвете v každom štátom a EU dotovanom projekte (dokonca aj pri VPP projektoch). Je dôležité upozorniť, že i drobná podpora osветy môže významne napomôcť k prijatiu nových postojov jednotlivcom i celou komunitou.

Obsah nástroja:

- Aktivity podporujúce zmenu kultúry exkludovaných skupín budú súčasťou každého projektu určeného pre podporu zamestnanosti exkludovaných skupín financovaného zo štátneho rozpočtu a operačného programu ľudské zdroje.
- Povinnosť aplikácie doložky o osвете v každom štátom a EU dotovanom projekte (dokonca aj pri VPP projektoch).

Účel nástroja:

- Obohatenie projektov o nový rozmer
- Zvýšenie počtu osvetových a motivačných aktivít smerovaných do exkludovaných

skupín

Účinnosť nástroja:

- Zmena postojov exkludovaných skupín k zamestnaniu
- Zvýšenie zamestnanosti
- Zníženie nezamestnanosti

Prepojenie riešení s príčinami:

Prístup MRK k trhu práce, pracovnému zaradeniu a tradícii sociálneho statusu chudoby je mimoriadnou prekážkou pre úspešné aplikovanie iných nástrojov, ktorými sa majú zaradiť späť na trh práce a uniknúť z chudoby. Vnútorne predsudky, obavy a tradície je potrebné postupne, cieľavedome a dlhodobo potláčať. Nástrojom pre realizáciu vnútornej premeny komunity je kultúrna zmena, motivácia, osveta a vytrvalosť realizátorov zmeny. Je nutné zdôrazniť, že kultúrna premena komunity nastáva veľmi dlho a často sa opiera o výmenu generácií. Preto je potrebné uvedený nástroj vnímať ako dlhodobú sociálnu investíciu.

Dobrá prax zo zahraničia:

Príkladom dobrej praxe je Nemecko, ktoré aplikovalo kultúrnu integráciu pre komunitu prisťahovalcov z Turecka. Na rozdiel od Francúzska, investovali nemalé prostriedky do integrácie Turkov do majority a do vysvetľovania rozdielov v oblasti náboženstva, umenia, spoločenských hodnôt, rodovej rovnosti, občianskej angažovanosti a rovnosti pred zákonom. Výsledkom je, že 6 miliónová populácia Turkov sa dokázala i napriek oveľa významnejším kultúrnym rozdielom, aké sú medzi MRK a majoritou na Slovensku, plnohodnotne zaradiť do spoločnosti. Nemeckí Turci zastávajú najvyššie štátnické pozície, plnia dôležité spoločenské úlohy a sú dôležitou a neoddeliteľnou súčasťou nemeckej spoločnosti.

Francúzsko je príkladom, ako nemá prebiehať zmena kultúry exkludovaných skupín. Zanedbaním tejto potreby vznikli občania druhej kategórie žijúci v getách bez práce a vzdelania. Práve v týchto skupinách obyvateľstva sa objavuje najvyššie percento kriminality, terorizmu a násilia. Francúzsko, rovnako ako Slovensko, bude veľmi draho platiť

za zanedbanie povinnosti starostlivosti o exkludované komunity. Proces kultúrnej zmeny je proces dlhodobý, zložitý a neľahký.

Poznámka autorov:

Strach, obava a beznádej z neúspechu na trhu práce ukotvujú jednotlivcov v stave pasivity. Nedostatočné pracovné skúsenosti, absencia pracovných návykov, nesprávny postoj k pracovnej disciplíne a zodpovednosti sú prekážkou i pre zamestnávateľov. Eliminácia týchto prekážok je okrem iných nástrojov možná aj prostredníctvom osvetových a motivačných aktivít. Tieto by mali byť súčasťou každého národného alebo dopytovo orientovaného projektu EÚ, ktorý je zameraný na umiestnenie exkludovaných skupín na trhu práce. Výsledky osvetu a motivácie sa zvyčajne dostávajú s veľkým oneskorením a preto je potrebná i veľká dávka viery v zmysluplnosť tohto nástroja.

Nástroj č. 9.2 Zavedenie systémových opatrení na získanie pracovných návykov

Vid' nástroj č. 1.6.

Nástroj č. 9.3 Preventívne a osvetové debaty pre mládež s úspešnými ľuďmi

Investícia do detí a mládeže je najlepšou spoločenskou investíciou. Z pohľadu trhu práce, rastu zamestnanosti, potlačania chudoby a nezamestnanosti je dôležité vstúpovať deťom spoločenské hodnoty a ich prostredníctvom profilovať ich osobné postoje ku spoločnosti. Vzhľadom na vplyv školy na vývoj osobných postojov mladého človeka je potrebné rozšíriť nástroje, ktoré môžu pozitívne inšpirovať a motivovať deti a mládež akceptovať súčasné spoločenské hodnoty. Najmä absencia podnetného rodinného prostredia, alebo integrácia detí v asociálnych skupinách tvoria často neprekonateľné bariéry. Je preto zrejmé, že samotná škola nedokáže napraviť to, čo zanedbala celá spoločnosť a rodina. Avšak je

povinnosťou školy pôsobiť preventívne a osvetovo na tieto skupiny detí a maximálne podporovať aktivity smerujúce ich integrácii do spoločnosti.

Integráciu je možné dosiahnuť zmenou osobného postoja jednotlivca k celospoločensky uznávaným hodnotám. Ich akceptovaním má jednotlivec šancu zaradiť sa ako v pracovnom procese, tak i v spoločnosti.

Nástrojmi pre prijímanie celospoločensky akceptovaných postojov pre deti a mládež sú najmä školské a komunitné aktivity, ako napríklad debaty s úspešnými ľuďmi, besedy o „horúcich“ spoločenských témach, alebo dišputy s pamätníkmi z komunity. Zainteresovaním detí a mládeže na blízkej minulosti, na zásadných spoločenských zmenách, tragédiách a reformách spoločnosti, je možné deťom a mladým ľuďom sprostredkovať súčasný stav spoločnosti vrátane jej negatívnych stránok. O zlyhaniach súčasnej spoločnosti je potrebné s nimi viesť otvorený dialóg a tým formovať ich osobné postoje. Je zrejmé, že osnovy predmetu Občianska náuka do značnej miery obsahujú aj tieto aktivity. I napriek tomu však nie je viditeľná pozitívna zmena postojov detí a mládeže, resp. ich odklon od extrémizmu, rasizmu, šovinizmu, alebo pozitívny postoj k práci. Najmä trh práce pociťuje problémy generačnej výmeny. Mladí ľudia vstupujúci na trh práce prichádzajú s inými postojmi a prístupom k práci v porovnaní s ich rodičmi. Avšak ich postoje sú do značnej miery reflexiou na obdobie ich dospievania. Obdobie detstva a dospievania je formované politickými pomermi, ekonomickou situáciou a postojmi rodiny. Zatiaľ čo súčasní rodičia dospievajúcich detí vyrastali v socializme, kedy mohli byť za vyslovenie vlastného názoru potrestaní, ich deti vyrastajú v dobe slobody názorov. Rodičia žili v dobe strachu o zamestnanie a teda preukazovali lojalitu svojmu zamestnávateľovi so snahou čo najdlhšie si udržať svoje pracovné miesto. Deti sa o prácu báť nemusia, pracovných ponúk je na trhu práce dosť a preto sa u mladých absolventov prejavuje častá fluktuácia. Ich životné postoje sú spojené s nezávislosťou a slobodou, obavou z viazanosti a chuťou zdieľať informácie, cestovať a užívať si život.

Veľmi správnym postojom vlády bola novela zákona o sociálnom poistení a verejnom zdravotnom poistení, ktorá umožnila študentom zamestnať sa dohodu o brigádnickej práci študentov so zásadným znížením odvodového zaťaženia ich mzdy. Je dôležité, aby mládež pracovala už počas štúdia, čím získa prvé pracovné skúsenosti.

Avšak v školách sedí mnoho detí, ktoré nielenže žiadne pracovné skúsenosti počas štúdia nevyhľadávajú, ale ani ich rodinné zázemie nie je dostatočne motivujúcim pre získanie prvých pracovných skúseností. Jedná sa o deti, ktorých rodičia nikdy nepracovali, alebo dlhodobo nepracujú.

Obsah nástroja:

- Osvetové podujatia v rámci školy a špeciálne v rámci komunity sociálne vylúčených detí
- Zážitkové spoznávanie minulosti ich starých rodičov a komunity v obci cez bádanie v kronikách (napr. tvorba detských a študentských projektov spoznávajúcich históriu ich komunity, rodiny a obce).
- Zaradenie osvetu, besied a dišpút do komunitných plánov obcí.

Účel nástroja:

- Zvýšiť komunikáciu a otvorený dialóg s deťmi a mládežou na celospoločenské témy
- Zapojenie detí do aktívnej práce formou dobrovoľníctva a komunitnej práce, resp. študentských brigád.
- Sprostredkovanie prvých pracovných skúseností pre mládež
- Zapojenie detí a mládeže do spoznávania:
 - komunitných dejín
 - príčin a dôvodov spoločenských zmien
 - a vývoja súčasných spoločenských hodnôt zásad.

Účinnosť nástroja:

- Aktivácia detí a mládeže do spoločenského diania

- Sprístupnenie súčasných spoločenských hodnôt a zásad mládeži
- Potláčanie radikálnych a iných asociálnych tendencií mládeže
- Zvýšenie zamestnanosti mladých absolventov

Prepojenie riešení s príčinami:

Nízka zapojenosť detí a mládeže do verejnoprospešných a občianskych aktivít súvisí s nízkou zapojenosťou rodičov. Možnosť vplývať na postoje detí a mládeže k aktivizácii v spoločnosti je dôležitým nástrojom, ako deti a mládež vziať do aktivít, o ktoré má spoločnosť záujem.

Dobrá prax zo zahraničia:

V zahraničí je bežné zapájanie mladých ľudí do letných dobrovoľníckych aktivít. Často prichádzajú aj na Slovensko a angažujú sa pri záchrane kultúrnych pamiatok. Jedná sa o medzinárodné dobrovoľnícke aktivity, ktoré sú podporované jednotlivými štátmi, grantami a dotáciami.

Iným príkladom je účasť mládeže na dobrovoľníckych aktivitách pomoci seniorom, príprave kultúrnych podujatí, starostlivosti o týrané a zatúlané zvieratá, alebo starostlivosť o životné prostredie, výsadbu a udržiavanie verejných parkov, komunitných záhrad a verejnej zelene. Všetky uvedené aktivity sprístupňujú deťom a mládeži prvý kontakt s pracovným tímom, riadením a organizovaním práce, subordináciou a dosahovaním pracovných výsledkov. Tým strácajú bariéry v oblasti komunikácie a získavajú pracovné skúsenosti.

Poznámka autorov:

Aktiváciou detí a mladých ľudí do života komunity a obce je možné dosiahnuť osobnú angažovanosť mladých ľudí na minulosti a budúcnosti najbližšieho okolia (t.j. komunity). Ich postupným zapájaním do dobrovoľníckej a komunitnej práce dôjde ku sprostredkovaniu prvých pracovných skúseností, skúseností s prácou v tíme, viacgeneračnom kolektíve a skúseností s komunikáciou, odovzďavaním informácií. Je dôležité, aby prvé skúsenosti boli pre mladých pozitívne. Na uvedených základoch stávalo svoju agendu i SZM (Socialistický zväz mládeže) v čase socializmu. Zásady práce s mládežou spočívali v prvých pracovných

skúsenostiach mimo zamestnávateľov v tímoch, ktoré spočívali v sústreďovaní mladých podľa ich záujmov a krúžkovej činnosti. Tá bola organizovaná podľa spoločenských potrieb. Odborným prístupom a snahou o formovanie mládeže podľa vtedajšej ideológie spoločnosti boli dosiahnuté kvalitné výsledky. Práve táto činnosť spoločenskými zmenami úplne zanikla. Dnes je potrebné túto činnosť sústrediť do rúk samospráv a komunití.

8. KAPITOLA

Stratégie zvyšovania zamestnanosti ťažko zamestnateľných skupín

Úvod do kapitoly

Autori popísali v tejto práci pomerne rozsiahli okruh príčin sťaženého uplatňovania „nezamestnateľných“ osôb a popísali nástroje, ktorými by sa mali tieto príčiny eliminovať. V tejto kapitole autori uvádzajú stratégie, prostredníctvom ktorých by mali byť identifikované nástroje implementované do praxe.

Vzhľadom na veľký rozsah nástrojov a široký okruh spracúvaných tém je potrebné dodať, že autormi uvádzané stratégie si vyžadujú podrobné preskúmanie, vypracovanie štúdií uskutočniteľnosti a dôkladné analýzy, ktorých význam nespočíva v odôvodnení ich potreby, ale v definovaní nákladovosti investícií do nástrojov, v zadaní cieľových skupín, v určení vykonávateľov nástrojov, vo formulovaní konkrétnych úprav právnych textov zákonov, ktorých sa nástroje dotýkajú a ktorých zmena je potrebná. Každá stratégia si zaslúži hlbšie spracovanie. Avšak odkladanie implementácie týchto stratégií bude kumulovať spoločenské straty a prehĺbovať sociálne rozdiely v spoločnosti.

Ambíciou autorov je určiť nové smerovanie sociálnej politiky a politiky zamestnanosti.

Stratégie zvyšovania zamestnanosti ťažko zamestnateľných skupín

Autori rozdelili stratégie do nasledovných okruhov:

1. Stratégia širšej spolupráce
2. Stratégia zmeny spoločenských postojov a spoločenskej zodpovednosti
3. Stratégia sociálnych investícií do sociálneho mieru

Uvedené stratégie zahŕňajú všetky autormi identifikované nástroje. Sú však rozdelené do troch samostatných stratégií – postupov, ktorými sa musí uberať celá spoločnosť. Bez poznania cesty, by bola implementácia nástrojov chaotická a nesystémová.

8.1. Stratégia širšej spolupráce

Obrovským a zásadným problémom je zlá spolupráca medzi rezortami a nízka zapojenosť samospráv do riešenie problému zamestnávania ťažko zamestnateľných skupín. Tieto dva okruhy problémov je možné riešiť, no nesmie chýbať ani politická, a ani osobná vôľa kompetentných.

Na prvom mieste je potrebné zmierniť nefunkčné a neefektívne vzťahy medzi rezortami práce, školstva, zdravotníctva, vnútra a financií. Problém sťaženého zamestnávania niektorých skupín obyvateľstva je problém sociálny, vzdelávací, zdravotný, bezpečnostný i finančný. Preto realizácia akýchkoľvek opatrení na vlastnom piesočku prináša málo efektívne a účinné riešenia. Formy zvyšovania kvality spolupráce sa budú hľadať veľmi ťažko a pomaly. Je však dôležité spraviť prvý krok a vytvoriť spoločný orgán, ktorý bude fungovať samostatne mimo jednotlivých rezortov. Orgán však bude personálne obsadený odborníkmi z dotknutých rezortov. Autori odporúčajú vytvoriť samostatný orgán, ktorý by bol súčasťou Hospodárskej a sociálnej rada SR (poradný orgán vlády SR).

Zároveň je dôležité, aby súčasťou tohto kolektívneho orgánu boli i zástupcovia samospráv, ktorých účasť na riešení uvedenej problematiky je zásadná.

Cieľom je:

- zlepšiť spoluprácu medzi rezortami
- hlbšie zapojenie samospráv do riešenia problematiky ťažko zamestnateľných skupín
- príprava legislatívnych zmien zákonov
- hodnotenie dodržiavania základných ústavných práv občanov SR
- a hľadanie zdrojov krytia nákladov na sociálne investície

Vzhľadom na prepojenosť jednotlivých nástrojov cez jednotlivé rezorty nie je možné prijímať monorezortné opatrenia. Zníženie odvodov na verejné zdravotné poistenie sa dotkne zdravotníctva. Nízke príjmy jednotlivcov majú dopad na zhoršený zdravotný stav. Chudoba prináša kriminalitu a kriminalita extrémizmus. Absenciou osvetu rastú predsudky a diskriminácia. Takto by bolo možné uviesť mnoho ďalších polarizujúcich tém. Jedine súčinnosťou, užšou spoluprácou a skutočnou snahou o hľadanie sociálneho mieru v spoločnosti je možné zrealizovať túto stratégiu. Žiaľ za posledných 25 rokov je dobrej praxe medzi rezortami málo, najmä v oblasti hľadania spoločných riešení, postupov a reforiem.

8.2 Stratégia zmeny spoločenských postojov a spoločenskej zodpovednosti

Subjektami tejto stratégie sú všetci obyvatelia Slovenska. Ich prístup k problematike ťažko zamestnateľných skupín je potrebné zlepšiť a podporiť rozvoj spoločenskej zodpovednosti za tento stav. Stratégia zmeny spoločenských postojov a spoločenskej zodpovednosti je rovnako dôležitá ako obe ďalšie stratégie. Zároveň je rovnako obtiažne ju naplniť a zrealizovať. Spoločnosť dlhodobo otriasa „spoločný triedny nepriateľ“, ktorým sú Rómovia. Zaujímavé je, že spoločnosť nereaguje rovnako na skutočnosť, že na dávkach v hmotnej núdzi štát stratí:

- len 10% z toho, čo stratí ma neoprávnených vratkách na DPH a predsa nie sú triednymi nepriateľmi podvodníci a biele kone
- len polovicu z toho čo nedokážeme vyčerpať eurofondy, a predsa nie sú triednymi nepriateľmi úradníci
- len 10% z toho, čo skončí v korupcii, a predsa nie sú triednymi nepriateľmi politici.

Problémom je hlboko spoločensky zakorenený konzervativizmus Slovákov (neprijímanie iných národov a kultúr), nevypelá občianska spoločnosť a nezájem o ústavné práva. Uvedené je ideálnou živnou pôdou pre populizmus, extrémizmus a rasizmus.

Ak chce spoločnosť zmeniť sociálnu štruktúru obyvateľstva (najmä ťažko zamestnateľných skupín), musí sa zmeniť najprv spoločnosť sama, jej hodnoty a schopnosť niesť spoločenskú

zodpovednosť. Slovensko má pred sebou ešte dlhú cestu, možno najdlhšiu zo všetkých krajín EÚ. Do dnešného dňa sa Slováci nevyrovnali s fašistickým Slovenským štátom, nevyrovnali sa ani s deportáciami a arizáciou, rovnako sa nevyrovnali s ŠTB, ktorých člení predstavitelia dnes stále obsadzujú popredné štátne úrady. Zmena spoločenských postojov by aj bez zásahu zhora postupne prišla i sama. Výmenou generácií sa menia i spoločenské postoje. Avšak vzhľadom na nelichotivú pozíciu Slovenska v oblasti vnútorného vysporiadania sa s krivdami spoločnosti spáchanými na jej vlastných obyvateľoch je potrebné, aby sa podporili všetkými možnými nástrojmi zmeny spoločenských postojov smerom k európskym a kresťanským hodnotám, ktorých stojí i Ústava SR. Proklamované hodnoty sa musia stať aj spoločensky akceptovanými hodnotami – nesmú zostať len na papieri.

8.3 Stratégia sociálnych investícií do sociálneho mieru

Politici deklarujú smerovanie Slovenska k sociálnemu štátu. Praktická politika sa však ubera iným smerom. Je to možno nepochopením pojmu sociálny mier a sociálne investície. No zároveň môžu byť prekážky aj v odbornej nepripravenosti politikov a vysokých štátnych úradníkov v oblasti sociálneho štátu, fungovania jeho hospodárskej politiky a politiky vzdelávania. Slovensko má obrovské šťastie, že ho prijali európske štáty za rovnocenného partnera a člena EÚ. Je načase, aby Slovensko prijalo európske hodnoty a politickú kultúru. I napriek nízkemu prílevu utečencov majú na Slovensku extrémistické politické sily vysokú podporu. V západnej Európe sa na raste extrémizmu podpísala najprv hospodárska kríza (2009) a následne migračná kríza. Obe krízy ohrozili sociálne istoty domácich obyvateľov a teda i sociálny mier v týchto krajinách. Paralela so Slovenskom neexistuje, nakoľko dôvodom rastu extrémizmu na Slovensku sú:

- absencia sociálneho mieru – zatiaľ sa ho nepodarilo na Slovensku zaviesť
- nízka hospodárska výkonnosť krajiny v porovnaní s vyspelými štátmi EÚ
- zlá redistribúcia verejných zdrojov medzi obyvateľstvom
- veľmi tenká stredná vrstva s malou perspektívou jej rastu
- korupcia.

Autori navrhujú množstvo nástrojov, ktoré je možné pomenovať ako sociálne investície do budúceho sociálneho mieru v spoločnosti. Je dôležité, aby spoločnosť, ktorá deklaruje smerovanie spoločnosti smerom k sociálnemu štátu, vynakladala sociálne investície, dohliadala na ich implementáciu, kvalitu a najmä, aby si určila merateľnosť efektívnosti vynaložených sociálnych investícií. Zároveň je dôležité pojmovodicky oddeliť pojem sociálna investícia od pojmov ako sú dávky v hmotnej núdzi, alebo rodičovské príspevky, ktoré predstavujú sociálnu spotrebu. Investícia prináša v budúcnosti efekt vo forme istých spoločenských výhod (ako napríklad rast zamestnanosti a HDP). Spoločenská spotreba udržiava nejaký stav, no z dlhodobého hľadiska nie je prínosom. Strategické rozhodovanie o používaní nástrojov sociálnej a hospodárskej politiky, politiky vzdelávania a riadenia samospráv si vyžaduje prísne oddeľovanie sociálnych investícií od sociálnej spotreby. Preto je pre Slovensko potrebné mať vypracovaný národný plán sociálnych investícií, ktorý by sa mal stať strategickým dokumentom Vlády SR.

ZÁVER

Rozhodovanie spoločnosti o nových cieľoch a stratégiách k ich dosiahovaniu závisí od vyspelosti spoločnosti, od odbornej pripravenosti autorov spoločenských reforiem a najmä od politickej kultúry. Ani jeden z uvedených atribútov nedokáže táto publikácia zmeniť. Možno budúce generácie.

Preto sa autori odhodlali k odvážnemu pomenovaniu slovenských reálií s cieľom upriamiť pozornosť aj na boľavé a trýznivé spoločenské problémy. Nie je rozhodujúce, kto má politickú moc v rukách, či je to pravica, ľavica, alebo stred. Rozhodujúci je postoj spoločnosti k demokratickým zásadám a rešpektovaniu ústavných práv občanov krajiny. V prípade tejto publikácie je to postoj spoločnosti, štátu a jednotlivcov ku skupine ťažko zamestnateľných osôb na trhu práce.

Ambíciou diela bolo priniesť pomenovanie bariér, ktoré bránia zaradeniu ťažko zamestnateľných na trhu práce a nástrojov, ktorými by sa mohla situácia zlepšiť. Autori kládli dôraz na najslabšie skupiny obyvateľov, ktorých práva musia byť osobitne chránené. Deti, osamelí rodičia, zdravotne postihnutí a vylúčené skupiny obyvateľov nie sú príčinou zlej sociálnej situácie Slovákov. Sú jej obeťami. Demokracia nie je dokonalá. No sociálna demokracia, na ktorej je založená súčasná slovenská spoločnosť, nesmie tolerovať reprodukovanie obetí nesprávnej politiky, bludnej minulosti, anomálií trhu práce, zlej redistribúcie verejných zdrojov a sprivatizovanej slovenskej korupcie.

Táto publikácia je zároveň i výzvou, aby sa občianska spoločnosť aktivizovala a zmenila postoje k sociálne vylúčeným skupinám obyvateľstva. Všetky spoločenské zmeny sú závislé ako od politikov, tak i od postoja spoločnosti k prijímaniu spoločenských zmien. Preto je potrebné začať od seba samého, od jednotlivca, cez rodinu, priateľov, komunitu až po občiansku spoločnosť. Tlak zdola je možné vnímať aj ako akcelerátor a podporný

mechanizmus politických zmien v oblasti sociálnej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávania.

Príloha č.1 Logická matica príčin a navrhovaných riešení
**BARIÉRA Č.1
 NEZAMESTNANOSŤ**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
NEDOSTUPNOSŤ RELEVANTNÝCH ŠTATISTICKÝCH ÚDAJOV	Nástroj č.1.1 Štatistický prehľad absentujúcich profesií na trhu práce vrátane prognóz. <ul style="list-style-type: none"> • prehľad aktuálne nedostupných profesií na trhu práce v štatistickom členení na regióny a potrebné znalosti a zručnosti • prognóza budúcich očakávaní trhu práce 	MŠVVŠ SR, MPSVR SR, UPSVR SR, ŠÚ SR	Nástroj č.8.1 Zmena financovania systému školstva
ZLÁ PROFESIJNÁ ORIENTÁCIA PRACOVNEJ SILY A NEDOSTATOK PRACOVNÝCH ZRUČNOSTÍ	Nástroj č.1.2 - Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou <ul style="list-style-type: none"> • teoretické a praktické vzdelávanie pre dospelých podľa potrieb trhu práce • ukončenie vzdelávania štátnou odbornou skúškou 	MŠVVŠ SR, MPSVR SR, UPSVR SR	Nástroj č. 8.3 nástroje pre dospelých – možnosť ukončenia alebo zmeny ukončeného odborného vzdelania + Nástroj č. 1.3 – Duálny systém rekvalifikácie v skrátenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním + Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania
	Nástroj č. 1.3 – Duálny systém rekvalifikácie v skrátenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním <ul style="list-style-type: none"> • zadefinovanie minimálnych štandardov rekvalifikačného kurzu a to podľa jednotlivých študijných 	MŠVVŠ SR, MPSVR SR, UPSVR SR	Nástroj č. 8.3 nástroje pre dospelých – možnosť ukončenia alebo zmeny ukončeného odborného vzdelania

odborov (na určenie štandardov je nutné prizvať kvalifikovaných odborníkov z odborných škôl, profesijných komôr a praxe)

- akreditácia rekvalifikačného kurzu podľa minimálnych štandardov
- praktická časť rekvalifikácie priamo u potenciálneho zamestnávateľa
- získanie výučného listu
- umožniť zaškolenie nového zamestnanca u potenciálneho zamestnávateľa priamo v praxi s potrebou zmeny jeho kvalifikácie (prax bude prebiehať priamo u potenciálneho zamestnávateľa)

+

Nástroj č.1.2 - Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou

+

Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

ABSENCIA PREPOJENIA ÚRADOV PRÁCE, ODBORNÝCH ŠKÔL A ZAMESTNÁVATEĽOV

Nástroj č. 1.4. Novelizácia Zákona o službách zamestnanosti za účelom vytvorenia novej úrovne služieb zamestnanosti vo forme spolupráce s odbornými učilišťami a strednými odbornými školami

MŠVVŠ SR,
MPSVR SR,
UPSVR SR,
Školy, firmy

Nástroj č. 8.3 nástroje pre dospelých – možnosť ukončenia alebo zmeny ukončeného odborného vzdelania

+

Nástroj č.1.2 - Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou

+

Nástroj č. 1.3 – Duálny systém rekvalifikácie v skrátenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním

VNÚTORNÉ OSOBNOSTNÉ BARIÉRY

Nástroj č. 1.5 . Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

MPSVR SR,
samosprávy,
Komunitné

Súvis i s bariérou č. Zdravotné postihnutie jednotlivca a inkluzívne zamestnávania + zamestnávania osôb s ľahším

- poradenstvo s cieľom zvýšiť úspešnosť uchádzača o zamestnanie

centrá

mentálnym postihnutím +

Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou

+ Nástroj č. 5.3. - Zvýšenie ochrany rodiny pred závislým členom rodiny

+ Nástroj č. 5.4. - Zvýšenie aktivity komunitných pracovníkov v oblasti ochrany rodiny

+ Nástroj č. 6.2 kompenzácie sťaženého spoločenského uplatnenia osamelého rodiča

+ Nástroj č.7.1 Osveta v oblasti finančnej gramotnosti a záväzkového práva

+ Nástroj č. 7.2 Fondu pre boj proti chudobe

+ Nástroj č. 9.1 zavedenie systémových opatrení na zmenu kultúry exkludovaných skupín najmä MRK

+ Nástroj č. 9.2 Zavedenie systémových opatrení na získanie pracovných návykov

+ Nástroj č. 9.3 Preventívne a osvetové debaty pre mládež s úspešnými ľuďmi

**DLHODOBÁ
NEZAMESTNANOSŤ
A STRATA
PRACOVNÝCH**

Nástroj č. 1.6. zriaďovanie nových a podpora existujúcich inkluzívnych podnikov

MPSVR SR,
USPVR SR,

Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

NÁVYKOV	<ul style="list-style-type: none"> • podporujúce zamestnávanie s cieľom integrácie osôb na trh práce • pracovné zaradenie osôb vylúčených z trhu práce pre rôzne hedničky a obmedzenia 	MVO, Samosprávy	+ Nástroj č. 5.2. – Zvýšenie dostupnosti chránených pracovísk pre závislých + Nástroj č. 9.2. Zavedenie systémových opatrení na získanie pracovných návykov
IZOLÁCIA OSÔB S ĽAHŠÍM MENTÁLNYM POSTIHNUTÍM MIMO TRH PRÁCE	Nástroj č.1.7. Podpora zamestnávania osôb s ľahším a stredným mentálnym postihnutím <ul style="list-style-type: none"> • Podpora zamestnávania formou zníženia odvodových povinností do fondov verejného zdravotného poistenia a sociálneho poistenia • Podpora špeciálneho dohľadu pri zamestnávaní viac ako 3 osôb a to v rozsahu od ich úväzku • Zachovanie dávok v hmotnej núdzi pre osoby, ktorých príjem nepresiahne určitú hranicu, autori navrhujú 150,- až 200,- euro mesačne. • Vylúčenie potreby evidencie takéhoto uchádzača o zamestnanie (najmä z dôvodov ich sťaženého prístupu k úradom, často neschopnosti komunikovať s úradmi a neschopnosti pochopiť právne dôsledky porušenia pravidiel evidencie uchádzača o zamestnanie.) • Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť znížiť z dolnej hranice 40% (§71 Zákona o sociálnom poistení), na podstatne nižšiu hranicu aspoň 10%. 	MPSVR SR, USPVR SR, MZ SR, MVO, Samosprávy	Súvis s bariérou č. 3 Zdravotné postihnutie jednotlivca + Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

BARIÉRA Č.2			
NÍZKE MZDY			
PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
<u>NEDOSTATOČNÁ STREDNÁ VRSTVA</u>	Nástroj č. 2.1 – Rast reálnych miezd		
NÍZKA MIERA ZAMESTNANOSTI	Podnástroj 2.1.1 Zníženie odvodového zaťaženia <ul style="list-style-type: none"> Zníženie odvodov s cieľom zvýšiť čistú mzdu zamestnanca Podnástroj 2.1.2 Stanovenie minimálnej mzdy podľa druhov profesií	MPSVR SR, MZ SR, MF SR, USPVR SR	
NÍZKA MINIMÁLNA MZDA	<ul style="list-style-type: none"> Novelizácia zákona o minimálnej mzde v doplnení jednotlivých profesií a k nim prislúchajúcim minimálnym sadzbám Podnástroj 2.1.3 Sprísnenie zákona o Inšpekcii práce a osveta o dôsledkoch nelegálneho zamestnávania, resp. duálneho vyplácania mzdy	MPSVR SR, MZ SR, MF SR, USPVR SR, odbory	
VYSOKÝ PODIEL ČIERNEJ PRÁCE A DUÁLNEHO ODMEŇOVANIA	<ul style="list-style-type: none"> Novelizácia zákona o inšpekcii práce s cieľom sprísniť postihy zamestnávateľov v oblasti tzv. duálneho odmeňovania, alebo zneužívania hranice minimálnej mzdy pre odborne kvalifikované alebo zodpovednosťou zaťažené profesie. Zaradenie porušovateľov zákona medzi zamestnávateľov prevádzkujúcich nelegálne zamestnávanie so všetkými dôsledkami (strata práva na štátnu pomoc a ost.) Osveta prostredníctvom médií s vysvetľovaním dopadov duálneho vyplácania miezd (alebo tzv. obálkového vyplácania miezd ako pre zamestnanca, tak i pre spoločnosť, 	MPSVR SR, NIP SR, USPVR SR	Podnástroje skupiny 2.1 sú vzájomne prepojené a to z dôvodu zvyšovania sankcií a právomocí inšpektorov práce, zvyšovania minimálnych miezd podľa profesií a súčasného znižovania odvodového zaťaženia – cieľom je odmena pre poctivého zamestnávateľa a prísne

<p>OCHRANA SERIÓZNYCH ZAMESTNÁVATEĽOV PRED NEKALÝMI PRAKTIKAMI NEPOCTIVÝCH ZAMESTNÁVATEĽOV</p>	<p>resp. dôsledkoch nelegálneho zamestnávania</p> <p>Podnástroj 2.1.4 Vylúčenie neseriózných zamestnávateľov z verejných súťaží</p> <ul style="list-style-type: none"> • Novelizácia právnych noriem upravujúcich účasť vo verejných súťažiach s cieľom vylúčiť zamestnávateľov potrestaných za porušenie zákona o minimálnej mzde a nelegálnom zamestnávaní 	<p>postihovanie nepoctivých zamestnávateľov.</p> <p>MPSVR SR, MV SR, NIP SR, USPVR SR</p>
<p>DEFORMÁCIA VÝŠKY MIEZD LACNOU PRACOVNOU SILOU Z TRETÍCH KRAJÍN</p>	<p>Nástroj č. 2.2. ochrana trhu práce pred sociálnym dumpingom zamestnancov z tretích krajín</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomenovať povolené nedostatkové profesie podľa prieskumu požiadaviek trhu práce • požiadať o spoluprácu ZMOS a starostov obcí, v ktorých sa objavujú cudzinci z tretích krajín a nahlasovať ich kontrolným orgánom • novela Občianskeho zákonníka s cieľom povinnosti nahlasovania pobytu všetkých osôb nachádzajúcich sa v nehnuteľnostiach s cieľom ich bývania na príslušný obecný úrad pod prísnu sankciu a zavedenie 	<p>Nástroj č. 2.3 zlepšenie dostupnosti pracovnej sily z tretích štátov na Slovensku v nedostatkových profesiách</p> <p>(Tento nástroj nie je v opozícii s nástrojom 2.2, naopak. Je potrebné hľadať spoločensky prospešný prienik oboch nástrojov.)</p> <p>MPSVR SR, MV SR, NIP SR, USPVR SR</p>

**NEDOSTATOK
PRACOVNÝCH SÍL
NA TRHU PRÁCE**

**Nástroj č. 2.3 zlepšenie dostupnosti
pracovnej sily z tretích štátov na Slovensku
v nedostatkových profesiách**

- objektívnej zodpovednosti za porušenie tohto ustanovenia
- sprísniť sankcie za zistenie nelegálneho zamestnávania cudzincov

- pomenovať povolené nedostatkové profesie podľa prieskumu požiadaviek trhu práce
- skrátiť lehotu na povolenie prechodného pobytu pre výkon práce pre túto skupiny povolání
- pravidelne prehodnocovať zoznam nedostatkových profesií
- sprísniť sankcie za zistenie nelegálneho zamestnávania cudzincov
- sledovať povinnosť zamestnávateľa rovnako odmeňovať zamestnancov bez ohľadu na ich pôvod a občianstvo

MPSVR SR,
MV SR,
NIP SR,
USPVR SR

Nástroj č. 2.2. ochrana trhu práce pred sociálnym dumpingom zamestnancov z tretích krajín

(Tento nástroj nie je v opozícii s nástrojom 2.3, naopak. Je potrebné hľadať spoločensky prospešný prienik oboch nástrojov.)

BARIÉRA Č.3
**ZDRAVOTNÉ
POSTIHNUTIE
JEDNOTLIVCA**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
IZOLÁCIA OSÔB SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM MIMO TRH PRÁCE	<p>Čiastočná aplikácia nástroja č.1.7. Podpora zamestnávania osôb s ľahším mentálnym postihnutím v rozsahu nasledovných opatrení:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vylúčenie potreby evidencie takéhoto uchádzača o zamestnanie (najmä z dôvodov ich sťaženého prístupu k úradom, často neschopnosti komunikovať s úradmi a neschopnosti pochopiť právne dôsledky porušenia pravidiel evidencie uchádzača o zamestnanie.) Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť znížiť z dolnej hranice 40% (§71 Zákona o sociálnom poistení), na podstatne nižšiu hranicu aspoň 30%. 	<p>MPSVR SR, USPVR SR, MZ SR, MVO, Sociálna poisťovňa, Samosprávy</p>	<p>Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania</p>

BARIÉRA Č.4
**ZDRAVOTNÉ
 POSTIHNUTIE ČLENA
 RODINY**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
ZLÁ DOSTUPNOSŤ SOCIÁLNYCH SLUŽIEB	Nástroj č. 4.1 Zvýšiť dostupnosť sociálnych služieb <ul style="list-style-type: none"> záväzok spoločnosti prostredníctvom legislatívnych nástrojov umožniť plnú dostupnosť sociálnych služieb pre postihnutých v celom rozsahu - najmä opatrovateľských služieb a služieb denných stacionárov. 	MPSVR SR, USPVR SR, MZ SR, MVO, Samosprávy	

BARIÉRA Č.5
ZÁVISLOSTI

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
ABSENCIA ŠPECIALIZOVANÝCH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB PRIAMO V KOMUNITE A RODINE	Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou <ul style="list-style-type: none"> zvýšiť počet TSP zabezpečiť špeciálne vzdelávanie TSP v oblasti závislostí znižovať spoločenskú toleranciu závislostí osvetou a verejnou diskusiou zapojenie komunit do solidárnej pomoci príbuzným postihnutých závislosťou vytvoriť systém osvetu o právach osôb postihnutých závislosťami inej osoby prostredníctvom TSP 	MPSVR SR, USPVR SR, MZ SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania
NEDOSTATOK PRACOVNÝCH POZÍCIÍ VHODNÝCH PRE ZÁVISLÝCH	Nástroj č. 5.2. – Zvýšenie dostupnosti chránených pracovísk pre závislých <ul style="list-style-type: none"> Legislatívna podpora tvorby chránených pracovísk pre závislých v rovnakom rozsahu ako u zdravotne postihnutých 	MPSVR SR, USPVR SR, MZ SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.6. zriaďovanie nových a podpora existujúcich inkluzívnych podnikov
ABSENCIA OCHRANY RODINY PRED ÚPADKOV V DÔSLEDKU ZÁVISLOSTI ČLENA RODINY	Nástroj č. 5.3. - Zvýšenie ochrany rodiny pred závislým členom rodiny <ul style="list-style-type: none"> legislatívna úprava bezodkladných ochranných opatrení rodiny pred závislým členom rodiny udelenie kompetencie samospráve pre podanie žaloby a vykonávanie dohľadu legislatívna úprava zákona o zbraniach a strelive v rozsahu povinnosti vrátiť zbrojný preukaz 	MPSVR SR, USPVR SR, MV SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

a zbrane v prípade potvrdenia závislosti posudkovým lekárom – zaviazanie povinnosti informovať políciu o závislosti ako psychickej kontraindikácii pre spôsobilosť na držanie alebo nosenie zbrane

- zavedenie povinnosti oznamovania podozrenia na závislosť lekármi
- zavedenie povinnosti podrobiť sa posudkovému vyšetreniu zo strany posudkového lekára

SLABÉ ZAPOJENIE SAMOSPRÁVY, LEKÁROV A KOMUNITY DO RIEŠENIA ZÁVISLOSTÍ

Nástroj č. 5.4 – Hlbšie zainteresovanie komunitných pracovníkov a pracovníkov samospráv v oblasti ochrany rodiny pred dôsledkami závislosti ich príbuzného

- zavedenie povinnosti monitorovania závislých samosprávami – vytvorenie evidencie zvislých osôb
- podpora aktivít potláčajúcich toleranciu spoločnosti voči závislostiam priamo v komunitách a obciach
- realizácia preventívneho monitoringu TSP proti recidíve už resocializovaných osôb

MPSVR SR,

USPVR SR,

MV SR,

MZ SR,

MVO,

Samosprávy

Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

BARIÉRA Č.6**OSAMELOSŤ
RODIČA**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
ZLÁ DOSTUPNOSŤ PREDŠKOLSKÝCH ZARIADENÍ	Nástroj č. 6.1 právo na umiestnenie dieťaťa (zdravého i chorého) do zariadenia <ul style="list-style-type: none"> legislatívny záväzok samosprávy zabezpečiť umiestnenie dieťaťa osamelého rodiča do predškolského zariadenia buď v mieste bydliska, alebo v mieste, kde rodič bude vykonávať, alebo vykonáva prácu (pod predškolským zariadením je nutné chápať ako jasle, tak i materskú školu) 	MPSVR SR, MVO, Samosprávy	Nástroj priamo súvisí i s riešením chudoby v bariére č.7
ZNEVÝHODNENÁ POZÍCIA OSAMELÝCH RODIČOV NA TRHU PRÁCE	Nástroj č. 6.2 kompenzácie sťaženého spoločenského uplatnenia osamelého rodiča <ul style="list-style-type: none"> Legislatívnou úpravou zlepšiť pozíciu pracujúcich osamelých rodičov (nielen chrániť osamelého rodiča zákonníkom práce, ale i motivovať zamestnávateľa zvýhodnenými odvodmi a dotovanou dovolenkou) Kompenzačná podpora aj pre nepracujúcich rodičov, ale iba v rozsahu podpory samosprávou vo forme sociálnych bonusov Podpora zamestnávania osamelých rodičov kompenzáciou zvýšených nákladov zamestnávateľa na zamestnávanie osamelých rodičov 	MPSVR SR, USPVR SR,	Nástroj priamo súvisí i s riešením chudoby v bariére č.7 + Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania
ČASTÁ STRATA ZAMESTNANIA OSAMELÉHO	Nástroj č. 6.3 Pomoc pri chorobe dieťaťa <ul style="list-style-type: none"> Legislatívna úprava náhrady príjmu pre osobu starajúcu sa o dieťa 	MPSVR SR, USPVR SR,	Nástroj priamo súvisí i s riešením chudoby v bariére č.7

**BARIÉRA Č. 7
 RODIČIA PRE
 CHOROBY DETÍ
 AKCELERÁTOR
 CHUDOBY**

 pracujúceho osamelého rodiča
 v prípade jeho choroby

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
NÍZKE AŽ ÚPLNE ABSENTUJÚCE PRÁVNE POVEDOMIE A FINANČNÁ GRAMOTNOSŤ	Nástroj č.7.1 Osveta v oblasti finančnej gramotnosti a záväzkového práva <ul style="list-style-type: none"> V rámci TSP by sa mali stať súčasťou akčných plánov aj tzv. finančné plány, v rámci ktorých by bolo možné naplánovať stratégie vzdelávania v oblasti finančnej gramotnosti a zmluvných práv a povinností. Zavedenie inštitútu osobitného poradenstva pri nakladaní s majetkom a uzatváraní záväzkových vzťahov poberateľa sociálnych dávok, ktorým by bol poverený sociálny pracovník obce Neustále zvyšovanie finančnej gramotnosti u detí a rodičov žijúcich v chudobe 	MPSVR SR, USPVR SR, MV SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou + Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania + Nástroj č. 7.2 Fondu pre boj proti chudobe
SLABÁ ZAPOJENOSŤ SAMOSPRÁV DO POTIERANIA CHUDOBY	Nástroj č. 7.2 Fondu pre boj proti chudobe <ul style="list-style-type: none"> Legislatívna úprava pre taxatívne vymedzenie tvorby fondu boja proti chudoba (zákon o obecnom zriadení a zákon o rozpočtových pravidlách územnej samosprávy) Podpora tvorby tohto fondu príspevkom štátnej dotácie vo výške 100% prostriedkov, ktoré do fondu vloží každoročne obec, najviac 100€ na fyzickú osobu v hmotnej núdzi s trvalým pobytom v obci na rok. Schválenie nového zákona o podpore boja proti chudobe, na základe ktorého bude možné uvedené dotácie na obce nasmerovať, ktorý bude taxatívne vymedzovať použitie štátnej dotácie a jej vyúčtovanie 	MPSVR SR, USPVR SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 5.1. – Rozšírenie dostupnosti sociálnej práce pre rodiny postihnuté závislosťou + Nástroj č. 1.5 Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania

Nástroj č. 7.3. Poskytovanie sociálnych služieb pre chudobných a chudobou ohrozených

- zvýšiť dostupnosť služieb sociálnej práce a terénnej sociálnej práce (rastom počtu pracovníkov, rastom miezd a ich vzdelávaním)
- zvýšiť dostupnosť služieb komunitných centier (rastom počtu komunitných centier, ich zamestnancov a rozširovaním štruktúry ich služieb)
- zvýšiť dostupnosť všetkých ostatných druhov sociálnych služieb potrebných pre rast zamestnanosti chudobných, alebo osôb ohrozených chudobou (starostlivosť o zdravotne postihnuté závislé osoby, dostupnosť predškolských zariadení, dostupnosť autobusového spojenia za prácou a pod.)
- rozšíriť definíciu sociálnych služieb v zákone o poskytovaní sociálnych služieb
- stanoviť lehoty na vybavenie žiadostí i poskytovanie sociálnych služieb
- stanoviť štandardy kvality a manažment kvality poskytovaných služieb legislatívne upraviť trvalú udržateľnosť týchto služieb v samosprávach (najmä finančnú a odbornú)
- podporiť inštitucionalizáciu a budovanie komunitných centier v každom meste a obci (stačí spádová oblasť)
- zaviesť povinnosť sledovania a dodržiavania plnenia komunitného plánu a plánu terénnej sociálnej práce (resp. ich ciele zahrnúť do Programu sociálneho a hospodárskeho rozvoja a sledovať ich plnenie na ročnej báze). Neplnenie plánov sankcionovať a tým zvýšiť zapojenosť samospráv
- rozšíriť kompetencie sociálnych pracovníkov najmä v oblasti ochrany práv dieťaťa a sociálnej kurately
- Zvýšiť financovanie sociálnych služieb zo štátneho rozpočtu

 MPSVR SR,
 USPVR SR,
 MVO,
 Samosprávy

Prepojenie so všetkými nástrojmi, v ktorých sú zainteresované samosprávy a MVO.

Nástroje č. 1.5., 1.6. a 1.7.

Nástroje č. 4.1.

Nástroje č. 5.1., 5.2., 5.3., 5.4.

Nástroje č. 6.1.

Nástroje 7.1., 7.2.,

Nástroje 8.1., 8.2.

Nástroje č. 9.1., 9.2., 9.3. a 9.4.

BARIÉRA Č.8
**NEDOSTATOČNÉ
VZDELANIE
JEDNOTLIVCA**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
NÍZKA KVALITA VZDELÁVANIA	<p>Nástroj č. 8.1 Zmena financovania školstva podľa potrieb trhu práce</p> <ul style="list-style-type: none"> Legislatívna zmena financovania školstva na základe spoločenskej objednávky počtu študentov a štruktúry študijných odborov Zachovanie ústavného práva dieťaťa na bezplatné štúdium na základnej a strednej škole Zachovanie slobody zriaďovateľov pri voľbe študijných odborov a rozhodovaní o počte prijatých študentov Zaviesť manažment kvality na všetky úrovne škôl financovaných z verejných zdrojov Zvýšiť mzdy pedagogických i nepedagogických zamestnancov v školstve Zaviesť odmeňovanie škôl za úspechy v súťažiach 	<p>MPSVR SR, USPVR SR, MŠVVŠ SR, Samosprávy</p>	<p>Nástroj č.1.1 Štatistický prehľad absentujúcich profesií na trhu práce vrátane prognóz.</p>
VNÚTORNÉ ANOMÁLIE ŠKOLSKÉHO SYSTÉMU	<p>Nástroj č. 8.2 Zmena systému nižšieho stredného vzdelávania a sprísnenie kontroly posudzovania mentálneho postihnutia detí z MRK</p> <ul style="list-style-type: none"> Upraviť legislatívu vzdelávacieho systému tak, aby deti, ktoré ukončili primárne vzdelávanie a neukončili nižšie stredné vzdelanie, mohli nastúpiť na nižšie stredné odborné vzdelávanie s cieľom úspešne ukončiť prvý ročník a tým získať 	<p>MŠVVŠ SR, CPPP, samosprávy</p>	<p>x</p>

nižšie stredné vzdelanie.

- Vytvoriť sieť stredných škôl a učilíšť, ktoré prijímú na štúdium deti s primárnym vzdelaním po skončení povinnej školskej dochádzky
- Dôkladne preveriť systém posudzovania mentálneho postihnutia detí
- Na základe preverenia zmeniť systém tak, aby bol k posudzovaniu prizvaný i zástupca základnej školy, ktorú dieťa navštevuje a zároveň tak, aby bolo možné napadnúť posudok sociálnym pracovníkom konajúcim v najlepšom záujme dieťaťa v prípade, že má tento pochybnosť o správnosti posudku.

**NEODTATOČNÉ
ALEBO NÍZKE
VZDELANIE
JEDNOTLIVCA**

**Nástroj č. 8.3 nástroje pre dospelých –
možnosť ukončenia alebo zmeny
ukončeného odborného vzdelania**

V priamej nadväznosti na nástroje 1.2 a 1.3 by sa mali využiť opatrenia doplnenia vzdelania.

MPSVR SR,
MŠVVŠ SR,
UPSVR SR

Nástroj č.1.2 - Dočasné skrátenie učňovského a stredného odborného vzdelávania pre osoby so zlou profesionálnou orientáciou

+ Nástroj č. 1.3 – Duálny systém rekvalifikácie v skrátenom režime s učňovským a stredným odborným vzdelaním

BARIÉRA Č.9**ABSENCIA
PRACOVNÝCH
NÁVYKOV**

PRÍČINY	PRIMÁRNE RIEŠENIA	SUBJEKTY	PREPOJENIE S INÝMI NÁSTROJMI
NESÚLAD KULTÚRY EXKLUDOVANÝCH SKUPÍN SO SPOLOČENSKÝMI POŽIADAVKAMI	Nástroj č. 9.1 zavedenie systémových opatrení na zmenu kultúry exkludovaných skupín najmä MRK <ul style="list-style-type: none"> Aktivity podporujúce zmenu kultúry exkludovaných skupín budú súčasťou každého projektu určeného pre podporu zamestnanosti exkludovaných skupín financovaného zo štátneho rozpočtu a operačného programu ľudské zdroje. 	MPSVR SR, MV SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.5 . Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania + nástroje viazané k bariére č.5 Závislosti + nástroje viazané k bariére č. 7 akcelerátory chudoby + nástroje viazané k bariére č.8 nedostatočné vzdelanie jednotlivca
ABSENCIA PRACOVNÝCH NÁVYKOV	Nástroj č. 9.2 Zavedenie systémových opatrení na získanie pracovných návykov Vid' nástroj č. 1.6. a 1.5	MPSVR SR, firmy, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.6. <i>zriaďovanie nových a podpora existujúcich inkluzívnych podnikov</i> + Nástroj č. 1.5 . Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania
ABSENCIE SOCIÁLNEJ PREVENIE A OSVETY V EXKLUDOVANÝCH SKUPINÁCH	Nástroj č. 9.3 Preventívne a osvetové debaty pre mládež s úspešnými ľuďmi <ul style="list-style-type: none"> Osvetové podujatia v rámci školy a špeciálne v rámci komunity sociálne vylúčených detí Zážitkové spoznávanie minulosti ich starých rodičov a komunity v obci cez bádanie v kronikách (napr. tvorba detských a študentských projektov spoznávajúcich históriu ich komunity, rodiny a obce). 	MPSVR SR, MV SR, MVO, Samosprávy	Nástroj č. 1.5 . Psycho-sociálne a kariérne poradenstvo pri hľadaní zamestnania + nástroje viazané k bariére č.5 Závislosti + nástroje viazané k bariére č. 7 akcelerátory chudoby + nástroje viazané k bariére č.8 nedostatočné vzdelanie

- Zaradenie osvetu, besied a dišpút do komunitných plánov obcí.

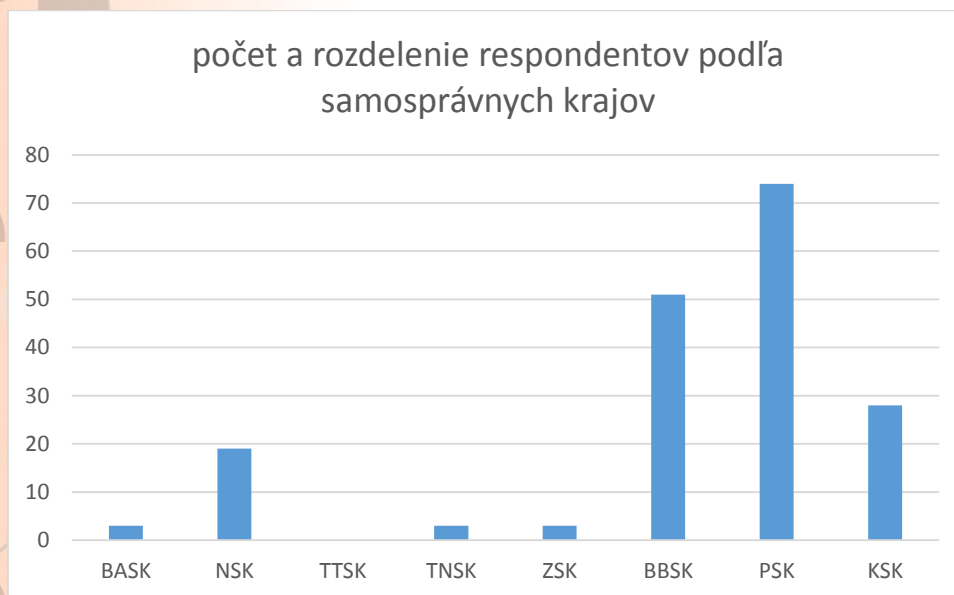
jednotlivca

Príloha č.2 Podrobné výsledky dotazníkového prieskumu TSP

Základné informácie o realizácii dotazníkového prieskumu

Dotazník bol distribuovaný prostredníctvom Implementačnej agentúry. Na dotazníky reagovalo 181 respondentov.

Samosprávny kraj	Počet respondentov	%
Bratislavský samosprávny kraj	3	2%
Nitriansky samosprávny kraj	19	10%
Trnavský samosprávny kraj	0	0%
Trenčiansky samosprávny kraj	3	2%
Žilinský samosprávny kraj	3	2%
Banskobystrický samosprávny kraj	51	28%
Prešovský samosprávny kraj	74	41%
Košický samosprávny kraj	28	15%



Najvyššie zastúpenie respondentov je z Prešovského samosprávneho kraja, Banskobystrického samosprávneho kraja a Košického samosprávneho kraja. Najmenej respondentov je z Bratislavského samosprávneho kraja, Trenčianskeho samosprávneho kraja a Žilinského samosprávneho kraja. Z trnavského samosprávneho kraja nereagoval ani jeden respondent.

Najviac dotazníkov vyplnili respondenti z vidieckeho prostredia (148) a menej z mestského prostredia (33), čo odzrkadľuje zvýšenú koncentráciu TSP na vidieku.

Dotazník bol rozdelený do troch okruhov. Prvým okruh otázok bol zameraný na štruktúru cieľovej skupiny (klientov) TSP. Druhý okruh otázok bol zameraný na nástroje využívané v práci TSP a meranie ich významnosti a úspešnosti, identifikáciu spolupracujúcich subjektov a hodnotenie tejto spolupráce. Tretí okruh otázok bol zameraný na inovácie v práci TSP, možnosti zlepšenia spolupráce, nástrojov a aktivít, meranie kvality spolupráce, meranie vzdelanosti TSP, subjektívneho hodnotenia vážnosti povolania TSP a uspokojenia z vykonávanej práce.

Cieľové skupiny (klienti) TSP

Zo 181 respondentov až 35 neuviedlo informácie o svojich klientoch. 146 respondentov uvádza, že pracujú s jednotlivými skupinami klientov. V tabuľke nižšie uvedené hodnoty vypovedajú o počte respondentov, ktorí pracujú s jednotlivými klientami podľa rozdelenia v dotazníku. (Uvedené počty nepredstavujú počty jednotlivých klientov.) Zároveň je dôležité

dodať, že niektoré skupiny klientov sa prelínajú, čo bol zámer autorov dotazníka – teda zisťovať charakter cieľových skupín nielen podľa príslušnosti k MRK, ale i podľa iných parametrov, ktoré majú vplyv na ich uplatnenie na trhu práce.

Typy klientov (cieľových skupín)	Počet respondentov, ktorí uvádzajú jednotlivé druhy klientov
uchádzači o zamestnanie z radov MRK	144
uchádzači o zamestnanie z radov invalidných dôchodcov	96
uchádzači o zamestnanie z radov žien na rodičovskej dovolenke	81
uchádzači o zamestnanie z radov bezdomovcov	41
uchádzači o zamestnanie z radov migrantov	25
uchádzači s neukončeným základným vzdelaním	90
uchádzači s ukončeným základným vzdelaním	129
uchádzači s ukončeným SŠ vzdelaním	91
uchádzači s ukončeným VŠ vzdelaním	35
osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov MRK	84
osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov invalidných dôchodcov	54
osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov žien na materskej dovolenke	64
osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov bezdomovcov	29
osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov migrantov	25
osoby nad 50 rokov	116
osoby nad 60 rokov	95

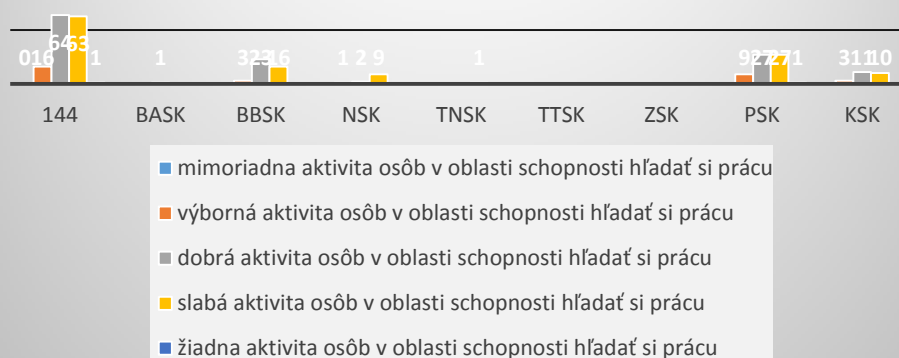
Z tabuľky vyplýva, že najčastejším klientom TSP je osoba z MRK staršia ako 50 rokov s ukončeným základným vzdelaním, alebo bez ukončeného základného vzdelania. Častými klientami sú invalidní dôchodcovia a ženy na materskej a rodičovskej dovolenke. Len málo klientov tvoria osoby z radov migrantov a bezdomovcov, alebo osoby s ukončeným vysokoškolským vzdelaním. Zaujímavým zistením však je, že nesúlad medzi aktívnymi opatreniami trhu práce a reálnym rastom zamestnanosti súvisí pravdepodobne s počtom osôb neevidovaných ako uchádzači o zamestnanie a počtom osôb, ktoré sú prijímateľmi služieb TSP. Práve tieto osoby patria do kategórie potenciálnych ľudských zdrojov uplatniteľných na trhu práce. Avšak tieto osoby sú mimo evidencie UPSVR a teda nie je im aktívne ponúkaná práca. Zároveň je dôležité dodať, že drvivá väčšina z týchto osôb žije v hmotnej núdzi – teda tvoria skupinu mimoriadne chudobných osôb. Služby pre osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie a zároveň spadajúce do kategórie prijímateľov služieb TSP patria najmä ženy na materskej a rodičovskej dovolenke, ktoré by sa v prípade serióznej pracovnej ponuky môžu uchádzať o zamestnanie, avšak nie sú evidované ako uchádzačky o zamestnanie a preto im ani žiadna práca nie je ponúkaná. Tieto ženy označilo ako cieľovú skupinu až 64 respondentov zo 146, teda až 43,8%. Druhou významnou skupinou je MRK bez evidencie ako uchádzač o zamestnanie. Ako cieľovú skupinu ich označilo až 84 respondentov zo 146, teda až 57,5% respondentov. Rovnako významnou skupinou sú invalidní dôchodcovia, ktorí sa neevidujú ako uchádzači o zamestnanie, preto im úrady práce neponúkajú zamestnanie. Až 54 respondentov označilo túto skupinu za svoju cieľovú skupinu, čo predstavuje 37% respondentov.

Uvedené údaje by bolo vhodné dôkladne preveriť hlbším výskumom a to formou štatistických výkazov. Zároveň by boli zaujímavé čísla vo vzťahu k sezónnosti a regionálnym rozdielom.

Súčasťou dotazníkového prieskumu bolo aj meranie aktivity cieľovej skupiny v oblasti hľadania si zamestnania. Vyhodnotenie sa realizovalo podľa jednotlivých cieľových skupín a podľa samosprávnych krajov. Je dôležité dodať, že nie je možné objektívne hodnotiť početnosť výskytu ktoréhokoľvek hodnotenia podľa krajov, nakoľko ako je už uvedené v úvode, za každý samosprávny kraj odpovedal iný počet respondentov. Za Trnavský samosprávny kraj neodpovedal žiaden respondent. Z uvedeného vyplýva, že hodnotenie početnosti jednotlivých výrokov respondentov nie je možné porovnávať medzi samosprávnymi krajmi.

uchádzači o zamestnanie z radov MRK	144	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	16		3	1				9	3
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	64	1	23	2				27	11
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	63		16	9	1			27	10
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	1							1	

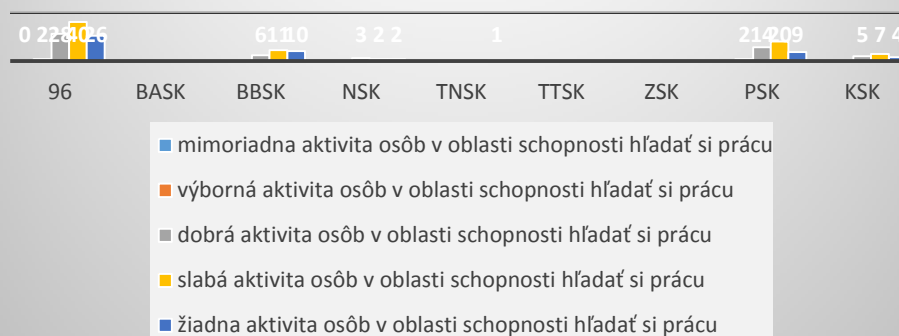
Aktivita MRK evidovaných ako UoZ pri hľadaní práce



Z uvedeného vyplýva, že uchádzači o zamestnanie z radov MRK sú podľa respondentov v škále dobrá až slabá aktivita. Mimoriadnu aktivitu neoznačil ani jeden respondent. Rovnako však i žiadna aktivita bola označená len jediným respondentom.

uchádzači o zamestnanie z radov invalidných dôchodcov	96	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	2							2	
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	28		6	3				14	5
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	40		11	2				20	7
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	26		10	2	1			9	4

Aktivita invalidných dôchodcov evidovaných ako UoZ pri hľadaní práce

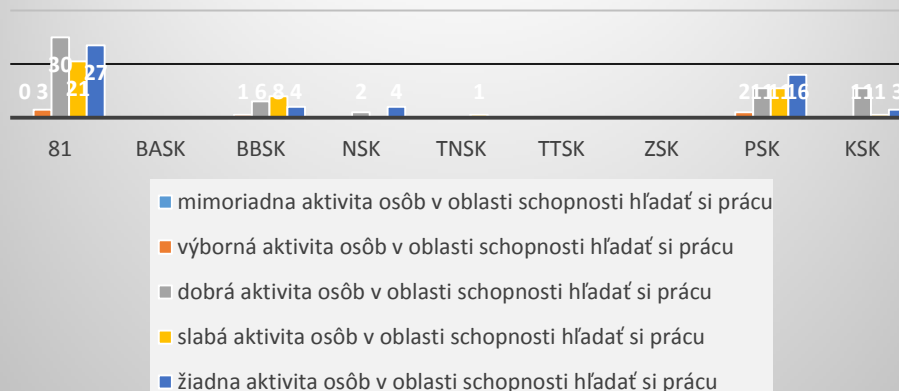


U invalidných dôchodcov (bez ohľadu na mieru postihnutia) sa presúva aktivita pri hľadaní zamestnania do škál dobrá, slabá až žiadna aktivita. Mimoriadnu aktivitu neuviedol žiaden respondent a výbornú aktivitu len 2 zo 146 respondentov. Najviac respondentov uviedlo slabú aktivitu až 41,67%. 29,17% označilo aktivitu cieľovej skupiny za dobrú a 27% respondentov nevnímá žiadnu aktivitu cieľovej skupiny. Dôvodom bude zrejme dostupnosť prostriedkov z invalidného dôchodku a súčasne i zdravotné postihnutie, ktoré ich púta k pasivite.

Je dôležité zdôrazniť, že uvedené percentá sú prepočítané na počet respondentov, ktorí označili, že pracujú s touto cieľovou skupinou a vyjadrili sa k ich aktivite. Týchto respondentov 96.

uchádzači o zamestnanie z radov žien na materskej a rodičovskej dovolenke	81	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	3		1					2	
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	30		6	2				11	11
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	21		8		1			11	1
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	27		4	4				16	3

Aktivita UoZ z radov žien na rodičovskej dovolenke

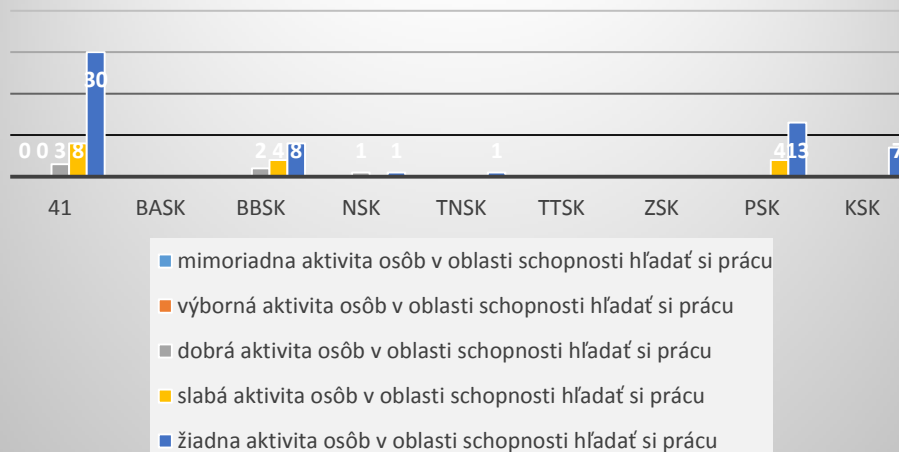


Aktivita žien na rodičovskej dovolenke, ktoré sú evidované ako uchádzačky o zamestnanie je približne rovnaká ako u invalidnej skupiny uchádzačov. Dôvody pasivity a malého záujmu o zamestnanie sa spočívajú najmä vo finančnej istote rodičovského príspevku a vysokej

pôrodnosti klientov TSP. Časté rodičovstvo predlžuje obdobie poberania rodičovského príspevku a teda vytvára finančnú istotu alternatívneho príjmu pre rodinu.

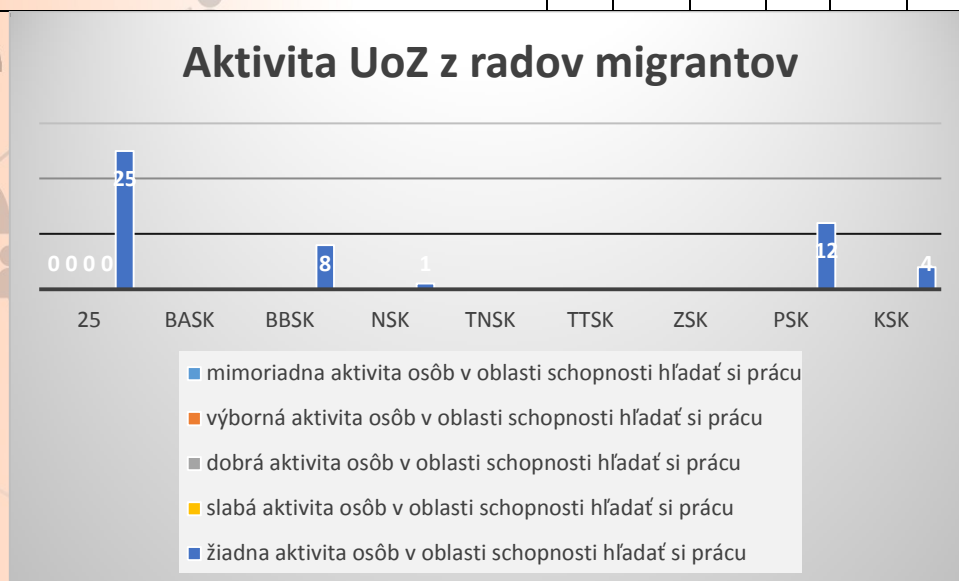
uchádzači o zamestnanie z radov bezdomovcov	41	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	3		2	1					
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	8		4					4	
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	30		8	1	1			13	7

Aktivita UoZ z radov bezdomovcov



Zložitou skutočnosťou pre bezdomovcov je samotná evidencia uchádzača o zamestnanie. Preto je dôležité spomenúť i fakt, že takýto uchádzači tvoria len malé % z celkového počtu uchádzačov. Ich aktivita pri hľadaní zamestnania je mimoriadne nízka až nulová.

uchádzači o zamestnanie z radov migrantov	25	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	25		8	1				12	4

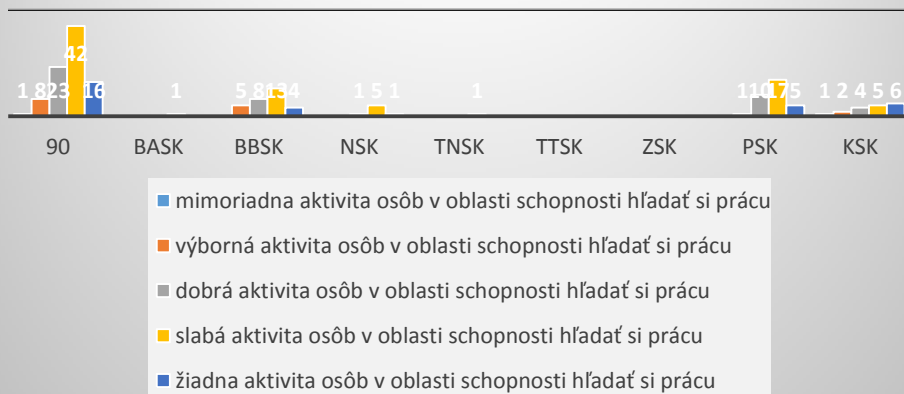


Veľmi podobná situácia je aj v radoch migrantov, ktorí sú evidovaní na úradoch práce ako uchádzači o zamestnanie. Všetci 25 respondenti, ktorí označili uvedenú skupinu ako svojich klientov, sa zhodujú v názore, že ich aktivita je nulová.

uchádzači s neukončeným základným vzdelaním	90	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	1								1
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	8		5					1	2
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	23		8	1				10	4
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	42	1	13	5	1			17	5

žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	16		4	1				5	6
---	----	--	---	---	--	--	--	---	---

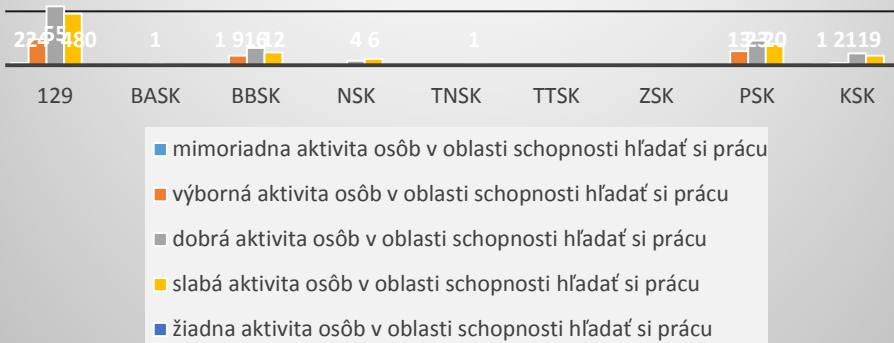
Aktivita UoZ s neukončeným základným vzdelaním



Uchádzači o zamestnanie bez ukončeného základného vzdelania sa nachádzajú nižších škálach aktivity pri hľadaní práce. Asi ¼ respondentov uvádza dobrú aktivitu cieľovej skupiny. 17% respondentov uvádza nulovú aktivitu cieľovej skupiny. 46,67% respondentov uvádza slabú aktivitu cieľovej skupiny. V nasledujúcich tabuľkách a grafoch je zjavný posun aktivity smerom k aktívnejšiemu postoju pri raste vzdelanostnej úrovne cieľovej skupiny.

uchádzači s ukončeným základným vzdelaním	129	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	2		1						1
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	24		9					13	2
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	55	1	16	4				23	11
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	48		12	6	1			20	9
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								

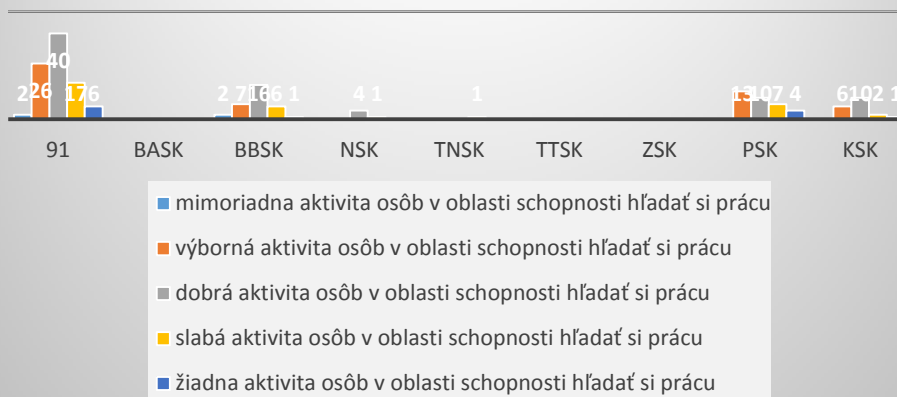
Aktivita UoZ s ukončeným základným vzdelaním



Aktivita uchádzačov o zamestnanie so skončeným základným vzdelaním je vyššia ako u osôb bez ukončeného základného vzdelania. Pochopiteľne pre trh práce je toto vzdelanie nepostačujúce, no vyššie vzdelanie zvyšuje aj aktivitu uchádzačov o zamestnanie. Asi 18,6% respondentov uvádza výbornú aktivitu cieľovej skupiny, čo je v porovnaní s osobami bez základného vzdelania rozdiel 10%-nych bodov. Dobrú aktivitu uvádza až 42,6% respondentov, čo je nárast o 17,6%-nych bodov v porovnaní s osobami bez ukončeného základného vzdelania. Slabú aktivitu uvádza 37,2% respondentov, čo je pokles o 9,5%-nych bodov. Ani jeden respondent nevykazuje nulovú aktivitu. Z uvedeného vyplýva, že osoby s vyšším vzdelaním sú aktívnejšie na trhu práce a podstatne u nich klesá pasivita.

uchádzači s ukončeným SŠ vzdelaním	91	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	2		2						
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	26		7					13	6
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	40		16	4				10	10
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	17		6	1	1			7	2
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	6		1					4	1

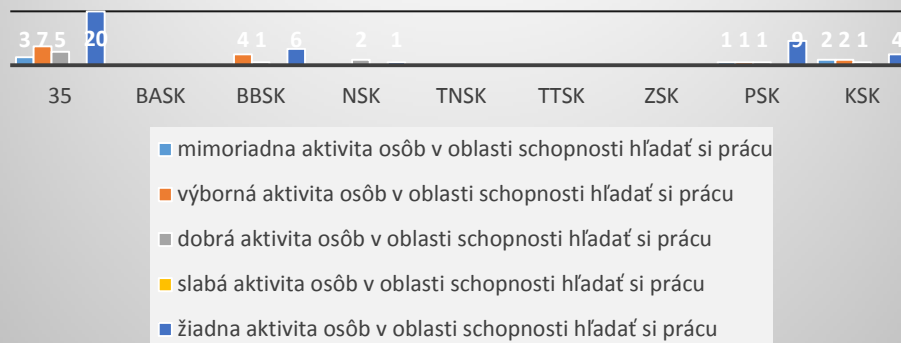
Aktivita UoZ s ukončeným stredoškolským vzdelaním



Veľmi podobné výsledky sú i u skupiny uchádzačov o zamestnanie s ukončeným stredoškolským vzdelaním. 2% respondentov uvádza mimoriadnu aktivitu, 28,6% výbornú aktivitu, 44% dobrú aktivitu, 18,7% slabú aktivitu a 6,6% nulovú aktivitu. Pri nižšom vzdelaní ani jeden respondent neuviedol mimoriadnu aktivitu. Výborná aktivita vzrástla o 10%-nych bodov oproti osobám s ukončeným základným vzdelaním a o 20%-nych bodov oproti osobám bez ukončeného základného vzdelania. % respondentov, ktorí uvádzajú dobrú aktivitu je porovnateľné s osobami s ukončeným základným vzdelaním. Naopak klesá pasívny postoj k hľadaniu si zamestnania. Slabá aktivita klesla o 18,5%-neho bodu oproti osobám s ukončeným základným vzdelaním a o 28%-nych bodov oproti osobám bez ukončeného základného vzdelania.

uchádzači s ukončeným VŠ vzdelaním	35	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	3							1	2
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	7		4					1	2
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	5		1	2				1	1
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu									
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	20		6	1				9	4

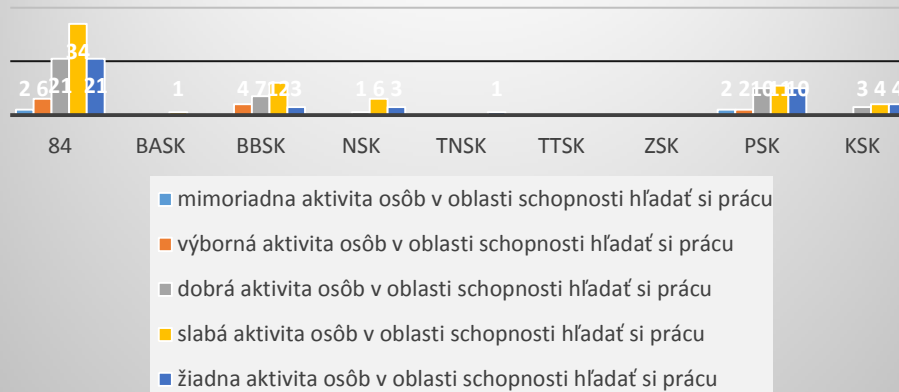
Aktivita UoZ z radov osôb s vysokoškolským vzdelaním



Paradoxná situácia bola detekovaná u osôb s ukončeným vysokoškolským vzdelaním. Len 35 respondentov zo 146 uviedlo, že ich cieľovou skupinou sú i osoby s vysokoškolským vzdelaním, teda menej ako ¼. A práve u tejto skupiny vzdelaných osôb je aktivita rozdelená do dvoch skupín. Takmer polovica osôb vykazuje aktivitu (8,5% mimoriadnu, 20% výbornú a 14,3% dobrú). Slabú aktivitu neuviedol ani jeden respondent. Avšak až 57,1% respondentov uvádza nulovú aktivitu. Je možné preto skonštatovať, že klientami TSP sú osoby s vysokoškolským vzdelaním, ktoré sa zrejme dobre uplatnia na trhu práce. Viac ako polovica však nedisponuje žiadnou aktivitou. Bolo by vhodné preskúmať uvedené údaje podrobnejšie a to najmä z pohľadu veku a zdravotného stavu týchto osôb (teda, či sa nejedná o osoby nad 50 rokov, o osoby s významným zdravotným postihnutím, alebo osoby, ktoré sa dlhodobo starali o chorého príbuzného a nedokážu sa aktivizovať na trhu práce).

osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov MRK	84	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	2							2	
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	6		4					2	
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	21		7	1				10	3
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	34	1	12	6				11	4
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	21		3	3	1			10	4

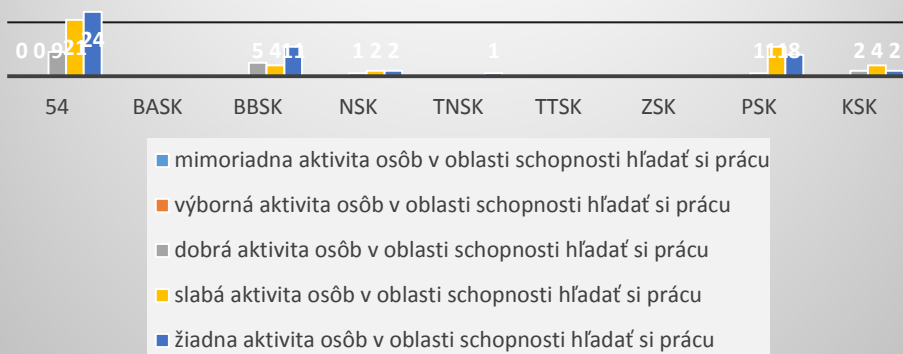
Aktivita neevidovaných UoZ z radov MRK



Respondenti uviedli mimoriadnu aktivitu v 2,38%, výbornú aktivitu v 7,14%, dobrú aktivitu v 25%, slabú aktivitu v 40,5% a nulovú aktivitu v 25%. Zásadný rozdiel medzi aktivitou osôb z MRK evidovaných ako uchádzač o zamestnanie a neevidovanou je len v rozsahu dobrej aktivity, ktorá je o 19,4%-neho bodu vyššia u evidovaných uchádzačov a v rozsahu nulovej aktivity, ktorá je o 24,3%-neho bodu vyššia u neevidovaných uchádzačov o zamestnanie z radov MRK. Z uvedeného vyplýva, že evidovaný uchádzači z radov MRK sú podstatne aktívnejší pri hľadaní si zamestnania.

osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov invalidných dôchodcov	54	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	9		5	1				1	2
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	21		4	2				11	4
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	24		11	2	1			8	2

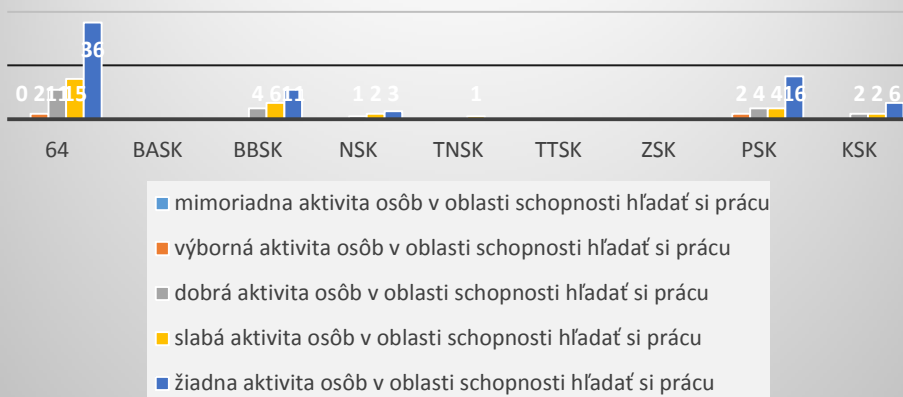
Aktivita invalidných dôchodcov neevidovaných ako UoZ



Neevidovaní invalidní dôchodcovia prejavujú vo všeobecnosti nižšiu aktivitu pri hľadaní možností zamestnať sa. Mimoriadnu aktivitu a výbornú aktivitu neuviedol ani jeden respondent. 16,7% respondentov uviedlo dobrú aktivitu, 38,9% slabú aktivitu a 44,4% uviedlo nulovú aktivitu.

osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov žien na rodičovskej dovolenke	64	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	2							2	
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	11		4	1				4	2
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	15		6	2	1			4	2
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	36		11	3				16	6

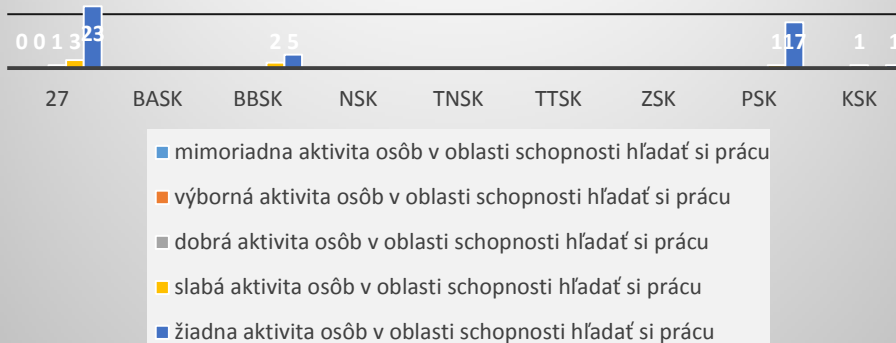
Aktivita žien na rodičovskej dovolenke nevidovaných ako UoZ



Aj u mamičiek na rodičovskej dovolenke nevidovaných ako uchádzač o zamestnanie je zjavná vyššia pasivita. Mimoriadnu aktivitu neuviedol ani jeden respondent. 3,1% respondentov uviedlo výbornú aktivitu. 17,2% respondentov uviedlo dobrú aktivitu. 23,4% respondentov uviedlo slabú aktivitu a až 56,3% respondentov uviedlo nulovú aktivitu. V porovnaní s mamičkami, ktoré sú evidované na úradoch práce je citeľný posun smerom k pasívnym prejavom. Pri škále dobrá aktivita je rozdiel až 20%-nych bodov. Pri škále nulová aktivita je rozdiel takmer 23%-nych bodov. Oba ukazovatele svedčia o vysokej pasivite cieľovej skupiny.

osoby nevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov bezdomovcov	27	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	1								1
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	3		2					1	
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	23		5					17	1

Aktivita bezdomovcov neevidovaných ako UoZ



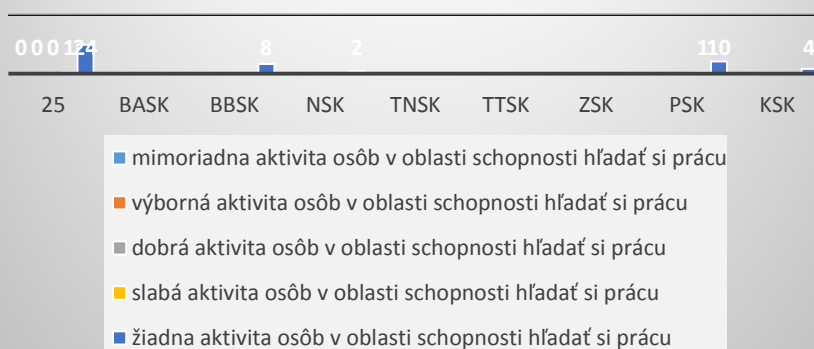
U cieľovej skupiny bezdomovcov neevidovaných ako uchádzač o zamestnanie je situácia veľmi podobná ako u bezdomovcov evidovaných ako uchádzač o zamestnanie.

aktivita	neevidovaní	evidovaní	rozdiel
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	3,70%	7,32%	-3,61%
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	11,11%	19,51%	-8,40%
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	85,19%	73,17%	12,01%

Z uvedenej tabuľky je viditeľný len posun k pasivite vo všetkých troch dolných škálach hodnotenia aktivity. Vzhľadom na nízky počet respondentov (u evidovaných bezdomovcov 41 a u neevidovaných 25 respondentov), je možné konštatovať, že bezdomovci netvoria veľkú cieľovú skupinu. Podobne je to i s migrantami a osobami s vysokoškolským vzdelaním.

osoby neevidované ako uchádzači o zamestnanie z radov migrantov	25	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	1							1	
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	24		8	2				10	4

Aktivita osôb z radov migrantov neevidovaných ako UoZ



Ako je už vyššie uvedené aktivita migrantov pri hľadaní zamestnania je mimoriadne nízka až takmer nulová. Pre porovnanie evidovaných a neevidovaných uchádzačov o zamestnanie z radov migrantov sú výsledky takmer úplne rovnaké.

aktivita	neevidovaní	evidovaní	rozdiel
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%

slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	4,00%	0,00%	-4,00%
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	96,00%	100%	4,00%

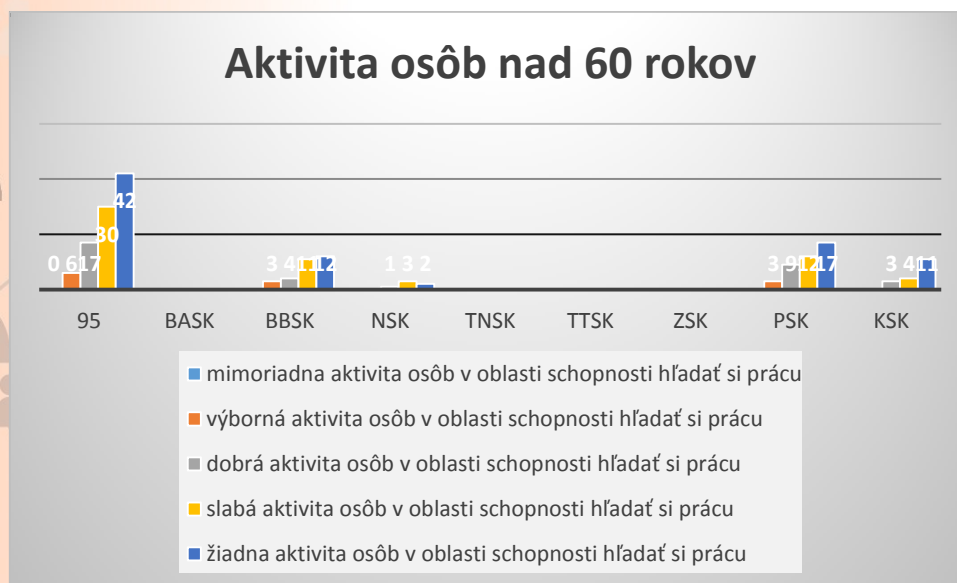
Odchýlka 4% pri slabej aktivite je nevýznamná vzhľadom na počet respondentov, ktorí označili túto cieľovú skupinu (25).

osoby nad 50 rokov	115	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	17		6	1				8	2
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	42	1	12	3				17	9
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	49		16	1	1			22	9
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	7		1	1				4	1



osoby nad 60 rokov	95	BASK	BBSK	NSK	TNSK	TTSK	ZSK	PSK	KSK
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0								
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	6		3					3	

dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	17		4	1			9	3
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	30		11	3			12	4
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	42		12	2			17	11



Porovnanie aktivity podľa veku

Nad 50 r Nad 60 r rozdiel

	Nad 50 r	Nad 60 r	rozdiel
mimoriadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	0,00%	0,00%	0,00%
výborná aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	6,32%	14,78%	-8,47%
dobrá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	17,89%	36,52%	-18,63%
slabá aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	31,58%	42,61%	-11,03%
žiadna aktivita osôb v oblasti schopnosti hľadať si prácu	44,21%	6,09%	38,12%

Skupiny osôb nad 50 a 60 rokov sú mimoriadne ohrozené stratou zamestnania. Respondenti neuvádzajú mimoriadnu aktivitu ani u jednej skupiny. 6,32% respondentov uvádza výbornú aktivitu u osôb nad 50 rokov a až 14,8% u osôb nad 60 rokov. 17,9% respondentov uvádza dobrú aktivitu u osôb nad 50 rokov a opäť vyššiu aktivitu u osôb nad 60 rokov (až 36,5% respondentov). 31,6% respondentov uvádza slabú aktivitu u osôb nad 50 rokov a 42,6%

respondentov uvádza slabú aktivitu u osôb nad 60 rokov. Až 44,2% respondentov uvádza nulovú aktivitu u osôb nad 60 rokov a len 6,1% respondentov uvádza nulovú aktivitu u osôb nad 60 rokov. Uvedené hodnoty sú zarážajúco rozdielne a ich výklad by si preto žiadal podrobnejšiu štúdiu. Vysvetlenia rozdielov môžu byť rôzne. Od chybného vyplnenia dotazníkov až po deformáciu pod vplyvom predčasných starobných dôchodkov, ktoré finančne stabilizujú osoby nad 60 rokov, čo v nich môže vyvolávať vyššiu sebadôveru a tým i aktivitu. Za účelom eliminácie špekulácií preto autori nezaujímajú k uvedeným hodnotám žiadne stanovisko.

Ďalším okruhom otázok boli otázky vo vzťahu k riadeniu TSP, nástrojov, ktoré používajú a ich efektívnosti a významnosti.

Riadenie TSP je momentálne mierne schizofrenické. TSP sú väčšinou zamestnancami samospráv. Z našich respondentov bolo 100% zamestnaných v samosprávach. Odborný dohľad a často i riadenie sú sústredené v rukách Implementačnej agentúry. Tento stav spôsobuje nemalé problémy v komunikácii, no najmä v prideľovaní úloh a integrovaní sa TSP do pracovného tímu obce.

Zo 181 respondentov odpovedalo 79 (43,6%), že sú riadení obcami a 102 (56,4%) respondentov uviedlo, že sú riadení Implementačnou agentúrou, resp. ňou určenými osobami. Uvedené informácie poukazujú na nejasnosť kompetencií medzi Implementačnou agentúrou a samosprávami. Ako mnohí respondenti uviedli, majú problémy s komunikáciou so samosprávami a ich uznaním ako rovnocenných kolegov. (podrobnejšie subjektívne hodnotenie respondentov je uvedené nižšie).

Spokojnosť TSP s prácou a podmienkami práce je dôležitou premennou pri meraní úspešnosti ich práce.

spokojnosť so mzdovým ohodnotením	obec		IA		spolu	
áno	15	8,29%	26	14,36%	41	22,65%
nie	64	35,36%	76	41,99%	140	77,35%

Uvedené hodnotenie ocenenia práce TSP poukazuje na finančné podhodnotenie pracovníkov a to až v 77% respondentov. Len 23% respondentov uviedlo spokojnosť so

svojím ohodnotením. Práca TSP je mimoriadne náročná. Ohodnotenie je na úrovni priemerného úradníka. Avšak bežný úradník nie je vystavený porovnateľným pracovným podmienkam, v akých musia pracovať TSP. Preto je potrebné zvážiť rast miezd TSP v závislosti od stupňa náročnosti práce, resp. prehodnotiť zaradenie týchto pracovníkov do vyššieho stupňa náročnosti práce.

Napĺňa Vás vaša práca?	obec		IA		spolu	
áno	76	41,99%	99	54,70%	175	96,69%
nie	3	1,66%	3	1,66%	6	3,31%

Až 97% respondentov uviedlo, že ich práca napĺňa. Z uvedeného vyplýva, že túto prácu vykonávajú pracovníci nie preto, aby sa zamestnali, ale pre poslanie, ktorým je táto práca naplnená. Z uvedeného vyplýva, že osoby, ktoré vykonávajú tento druh práce sú mimoriadne angažované a prácu vykonávajú i napriek, podľa ich vnímania, nízkemu platovému ohodnoteniu. Ak by priemerná firma na Slovensku dosiahla vo svojich interných prieskumoch také vysoké percento naplnenia zamestnancov samotnou prácou, považovalo by sa to za mimoriadny úspech. Rovnako je hodnotený aj tento dotazník. 97% pracovníkov vyjadruje uspokojenie s vykonávanou prácou, čo pre zamestnávateľov i Implementačnú agentúru znamená mimoriadny úspech, vysoko motivovaných pracovníkov a zamestnancov s vysokým pracovným nasadením. Zjednodušene je možné uviesť konštatovanie, že zamestnávateľom (samosprávam) a Implementačnej agentúre sa splnil sen každého zamestnávateľa.

Vysoké skóre naplnenia prácou u zamestnancov je niečím spôsobené a je preto potrebné odkrývať tieto dôvody. Za uvedeným úspechom je možné hľadať širokú škálu príčin a dobrých nástrojov, ktoré môžu byť použité v ďalších národných projektoch a môžu obohatiť aj personálne riadenie na úrovni samospráv. Tento jav by si zaslúžil hlbší výskum a pomenovanie dobrej praxe.

Ďalším skúmaným štatistickým údajom bolo vzdelanie TSP. Až 71,3% respondentov uvádza ukončené vysokoškolské vzdelanie.

Vzdelanie TSP	počet
---------------	-------

363

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

autorita v komunite			počet
áno			102
iné		52	
skôr áno			74
skôr nie			2
nie			3

Veľmi dôležitým atribútom, ktorý bol predmetom skúmania je autorita TSP v komunite. Vysoké skóre

Nástroje, ktoré TSP používajú pri svojej práci tvoria nekonečný rad aktivít a úkonov. V dotazníku sa skúmali len vybrané okruhy nástrojov.

	typ nástroja	počet respondentov	% z celkového počtu dotazníkov
1	príprava životopisov a žiadostí o prijatie do zamestnania	176	97,24%
2	psychologická a komunikačná príprava na pohovor	120	66,30%
3	vyhľadávanie rekvalifikačných kurzov	115	63,54%
4	aktívne vyhľadávanie pracovných príležitostí	170	93,92%
5	doprava na miesto pracovného pohovoru	36	19,89%
6	školenia v oblasti zvyšovania pracovných zručností a zlepšovania/vytvárania pracovných návykov	35	19,34%
7	umiestňovanie cieľovej skupiny v obecných alebo inkluzívnych podnikoch na dočasné zamestnávanie	77	42,54%
8	v prípade vzdialeného pracoviska zabezpečenie ubytovania	30	16,57%
9	nerealizujeme žiadne aktivity smerujúce k umiestňovaniu cieľovej skupiny na trh práce	16	8,84%
10	iné	19	10,50%

úspešnosť nástrojov	počet respondentov	% z celkového počtu dotazníkov
úspešné	51	28,18%
viac úspešné ako neúspešné	119	65,75%
viac neúspešné ako úspešné	11	6,08%
neúspešné	0	0,00%

Najčastejšími nástrojmi sú nástroje zamerané na integráciu klientov na trhu práce. Vysoké skóre týchto nástrojov súvisí najmä so skutočnosťou, že klienti len ťažko získavajú dlhodobé zamestnanie a že je potrebné ich neustále navracieť na trh práce.

Respondenti označujú aplikované nástroje za úspešné až viac úspešné ako neúspešné. Tento ukazovateľ len potvrdzuje významnosť aktivít TSP zameraných na integráciu klientov na trhu práce. Hoci je veľmi ťažké pre klientov udržať si pracovné príležitosti dlhodobo, je pre nich veľmi dôležité, aby sa opakovali na trh práce vracali.

Respondenti uviedli aj významnosť jednotlivých nástrojov v %. Väčšina respondentov považuje nástroje za významné a teda nadväzujú na hodnotenie úspešnosti.

typ nástroja		počet respondentov	
1	príprava životopisov a žiadostí o prijatie do zamestnania	176	Mimoriadna významnosť
	do 10%	4	Väčšina respondentov považuje spracovanie žiadostí o prijatie do zamestnania za mimoriadne významnú aktivitu.
	do 30%	17	
	do 50%	29	
	do 70%	38	
	do 90%	43	
	100%	45	

2	psychologická a komunikačná príprava na pohovor	120	Dôležitý nástroj
	do 10%	9	Respondenti uviedli, že klienta je potrebné na pohovor pripravovať, avšak významnosť tohto nástroja je nižšia ako pri nástroji č.1
	do 30%	23	
	do 50%	24	
	do 70%	25	
	do 90%	21	
	100%	18	
3	vyhľadávanie rekvalifikačných kurzov	115	Dôležitý nástroj
	do 10%	18	Respondenti uviedli, že rekvalifikácia je dôležitá, v rozmedzí od 31% do 70%. Vyššiu významnosť pripisujú hľadaniu práce a príprave na pohovor
	do 30%	27	
	do 50%	28	
	do 70%	26	
	do 90%	9	
	100%	7	
4	aktívne vyhľadávanie pracovných príležitostí	170	Mimoriadna významnosť
	do 10%	3	Väčšina respondentov potvrdila významnosť aktívneho prístupu TSP k integrácii klientov na trhu práce.
	do 30%	21	
	do 50%	31	
	do 70%	28	
	do 90%	37	
	100%	50	
5	doprava na miesto pracovného pohovoru	36	Nástroj s nízkym významom
	do 10%	20	Respondenti uvádzajú, že klientov nie je potrebné
	do 30%	6	

	do 50%	4	vozit', alebo sprevádzať na pohovor, alebo len v malom rozsahu.
	do 70%	4	
	do 90%	2	
	100%	0	
6	školenia v oblasti zvyšovania pracovných zručností a zlepšovania/vytvárania pracovných návykov	35	Nástroj s nízkym významom
	do 10%	10	Tento nástroj označili respondenti za nástroj s nízkou významnosťou. Sami však uvádzajú v inej časti dotazníka, že je nedostatok rekvalifikačných kurzov
	do 30%	2	
	do 50%	11	
	do 70%	6	
	do 90%	2	
	100%	4	
7	umiestňovanie cieľovej skupiny v obecných alebo inkluzívnych podnikoch na dočasné zamestnanie	77	
	do 10%	8	Respondenti považujú tento nástroj za dôležitý a to takmer v celej škále percenta významnosti (od 11% vyššie)
	do 30%	14	
	do 50%	12	
	do 70%	18	
	do 90%	13	
	100%	12	
8	v prípade vzdialeného pracoviska zabezpečenie ubytovania	30	
	do 10%	13	Len málo klientov je ochotných a schopných opustiť svoju rodinu a
	do 30%	7	
	do 50%	7	

	do 70%	1	ubytovať sa vo vzdialenom
	do 90%	2	regióne. Preto tento nástroj
	100%	0	nemá vysokú významnosť.
9	nerealizujeme žiadne aktivity smerujúce k umiestňovaniu cieľovej skupiny na trh práce	16	Bez významnosti
	do 10%	12	Len 12 respondentov si myslí,
	do 30%	0	že nie je významné, alebo len
	do 50%	1	málo významné
	do 70%	2	realizovať aktivity, ktoré by
	do 90%	1	pomáhali klientom
	100%	0	integrovat sa na trhu práce.
10	iné	19	
	do 10%	8	
	do 30%	2	
	do 50%	3	X
	do 70%	2	
	do 90%	2	
	100%	2	

Tretia časť dotazníkového prieskumu sa zamerala na subjekty zapojené do spolupráce, inovatívne návrhy na zlepšenie práce TSP a kvalitu komunikácie medzi zapojenými subjektami.

Spolupracujúce subjekty	Resp.	úspešná	uspokojivá	neuspokojivá
UPSVR	165	80	78	7
Obec/mesto, kde TSP pôsobí	155	113	39	3
zamestnávateľia	143	30	89	24
mimovládne organizácie	35	10	16	9

Drivá väčšina respondentov uviedla, že spolupracujú najmä s UPSVR. Polovica považuje spoluprácu s UPSVR za úspešnú, polovica za uspokojivú. Len 7 respondentov považuje spoluprácu s UPSVR za neuspokojivú.

Spoluprácu s obcami označilo len 155 respondentov, pričom všetci sú zamestnancami samospráv. Značná väčšina považuje túto spoluprácu za úspešnú, asi 1/5 za uspokojivú a len 3 za neuspokojivú.

Iná situácia bola detekovaná pri spolupráci so zamestnávateľmi. Väčšina respondentov ju považuje za uspokojivú, asi 1/5 za úspešnú a až 24 respondentov ju označilo za neuspokojivú.

Len málo respondentov uviedlo spoluprácu s mimovládnyimi organizáciami, pričom ju považujú za viac úspešnú a uspokojivú, ako neuspokojivú.

Cieľom dotazníka bolo zistiť prekážky v spolupráci so subjektami trhu práce. Tieto prekážky mali respondenti pomenovať vlastnými slovami. Je dôležité dodať, že hoci respondenti často uviedli svoju spokojnosť so spoluprácou, zároveň uviedli aj prekážky, ktoré považujú za dôležité odstrániť a teda ich elimináciou spoluprácu zlepšiť. V tabuľke nižšie sú uvedené prekážky, ktoré boli podľa obsahu spojené do jednotlivých okruhov. K nim sú uvedené aj číselné hodnoty počtu vyjadrení respondentov.

prekážky v spolupráci s UPSVR	65
neuvedené žiadne prekážky- t.j. dobrá spolupráca	116

neochota pracovníkov UPSVR, naderadenosť, nerovnosť vo vzťahoch, nedostatočná spolupráca, nezáujem o klienta, neprofesionalita, najvyšší záujem za každú cenu znížiť nezamestnanosť	15
preťaženosť pracovníkov UPSVR	2
administratívne preťaženie a byrokracia	3
zlá komunikácia, neochota zodvihnúť telefón, poskytnúť informácie, najmä nedostatočné informovanie o voľných pracovných miestach	12
nedostatok kompetencií TSP vo vzťahu k UPSVR	2
nedostatočný prístup k národným projektom (málo peňazí, limity na počty pre obce)	5
málo pracovných príležitostí pre klientov TSP, UPSVR posieľa klientov ďaleko od domova za prácou	19
nedostatočné vzdelanie a prax, resp. nedostatok rekvalifikačných kurzov	8

prekážky v spolupráci s obcami/mestami	32
neuvedené žiadne prekážky- t.j. dobrá spolupráca	123
nedostatok prostriedkov pre tvorbu pracovných miest z rozpočtu obce, vysoká závislosť samospráv od národných projektov	5
nedostatočná informovanosť/komunikácia,	3
nízka ochota spolupracovať, predsudky voči MRK, konflikt záujmov medzi klientom a obcou vo veci postupu pri riešení problémov klienta	7
nedostatok voľných pracovných miest (súvisí priamo s druhým bodom tabuľky)	16
absencia inkluzívneho zamestnávania	1

prekážky v spolupráci s MVO	20
neuvedené žiadne prekážky- t.j. dobrá spolupráca	15
nedostatočné financovanie MVO	3

nedostatočná informovanosť	1
úplná absencia spolupráce, alebo existencie MVO	13
slabá spolupráca	3

prekážky v spolupráci so zamestnávateľmi	78
neuvedené žiadne prekážky- t.j. dobrá spolupráca	65
predsudky a zlé predchádzajúce skúsenosti	31
požiadavky zamestnávateľov nie sú primerané schopnostiam MRK	11
prekážky na strane klientov (nízke vzdelanie, absencia praxe, negramotnosť, exekúcie, nedisciplinovanosť)	10
žiadna spolupráca	10
nízke mzdy	2
slabá vzájomná informovanosť	4
administratívna zaťaženie zamestnávateľov pri tvorbe dotovaného pracovného miesta	1
nedostatok pracovných príležitostí	2
veľká vzdialenosť, autobusová nedostupnosť spojenia	7

Častým a ľahko odstrániteľným problémom je nedostatočná komunikácia. Preto sa dotazník zameriaval najmä na kvalitu komunikácie a jej ohodnotenie respondencami.

Úroveň komunikácie	výborná	dobrá	nedostatočná
UPSVR	80	82	19
Samosprávy	126	50	5
MVO	21	95	65
zamestnávatelia	26	122	33

Úroveň komunikácie	výborná	dobrá	Nedostatočná
UPSVR	44,20%	45,30%	10,50%
Samosprávy	69,61%	27,62%	2,76%
MVO	11,60%	52,49%	35,91%
zamestnávateľa	14,36%	67,40%	18,23%

Z hodnotenia vyplýva, že UPSVR a samosprávy komunikujú s TSP výborne až dobre. No komunikácia so zamestnávateľmi je až z 2/3 označovaná len ako dobrá. Obdobná situácia je aj pri komunikácii s MVO, kde 1/2 respondentov označil komunikáciu za dobrú, len 11% za výbornú a 36% za nedostatočnú.

Dotazník sa zamerával aj na dobré nápady, návrhy a pripomienky smerujúce k zlepšeniu súčasnej situácie. Respondenti uvádzali inovácie vo vlastnej formulácii. Za účelom ich vyhodnotenia a podľa ich obsahu boli návrhy rozdelené do jednotlivých okruhov a následne k nim bolo priradené číselné vyjadrenie počtu respondentov, ktorý inováciu vo svojom dotazníku uviedli.

INOVÁCIE – klienti	91
zlepšiť komunikáciu (medzi UPSVR, zamestnávateľmi, obcami a klientami)	6
zvýšiť rozsah právomocí a kompetencií pre TSP	4
zlepšiť systémovosť poskytovaných dávok, zväčšiť rozdiel medzi čistou mzdou a dávkami, dbať na používanie nástrojov TSP, motivačné odmeny pracujúcim z MRK a iné legislatívne úpravy	7
zvýšiť mzdy	2
zvýšiť aktivitu TSP voči klientom v oblasti osvetu, psychologického poradenstva, sociálneho poradenstva, motivácie, koučingu, supervízie a vzdelávania v oblasti komunikačných zručností	24
rovnosť príležitostí ako v školách, tak i na pracovisku	1
zlepšiť spoluprácu subjektov, burzy práce, stretnutia klientov a zamestnávateľov, náboru v obciach, lepšia spolupráca s obcami, zosúladiť ciele národných projektov UPSVR a TSP	6

vo väčšej miere podporiť inkluzívne zamestnávanie	6
tvorba pracovných miest a ich podpora	10
zlepšiť dostupnosť vzdelávania dospelých, rekvalifikácií a zaviesť povinnú stredoškolskú dochádzku	23
zlepšiť dostupnosť pracovných príležitostí zavedením pravidelnej autobusovej dopravy	2

INOVÁCIE - UPSVR	63
systemové úpravy, podpora tvorby PM zo strany UPSVR, eliminácia núteného znižovania nezamestnanosti	3
zrušiť UPSVR	1
zlepšiť komunikáciu medzi TSP a UPSVR a klientami a UPSVR	21
podstatne zlepšiť ochotu spolupracovať, komunikovať	6
rovnosť vo vzťahoch TSP a UPSVR a klientov a UPSVR	4
zlepšiť spoluprácu, prístup, počet porád a stretnutí, spoločné riešenie prípadov a pod	21
aktívnejšie využívať nástroje TSP	1
viac rekvalifikačných kurzov a to podľa potrieb trhu práce + špecializované vzdelávanie	6

INOVÁCIE - samosprávy	40
systemové opatrenia	5
viac financií na inklúziu MRK do obcí	2
zlepšiť komunikáciu s obcou a klientami a obcou a TSP	8
zlepšiť ochotu spolupracovať s TSP zo strany pracovníkov obce	2
podporiť tvorbu pracovných miest	4
rovný prístup k TSP a klientom, rovnocenné postavenie pracovníkov TSP v obci	7
zlepšiť spoluprácu, stretnutia, porady, multiinštitucionalizáciu, súčinnosť	7
podporiť tvorbu obecných inkluzívnych podnikov	3
zlepšiť vzdelávanie ako na ZŠ, tak i pre dospelých - spoluúčasť obce na vzdelávaní	2

INOVÁCIE - MVO	23
zlepšiť financovanie MVO a dostupnosť finančných zdrojov	1
zlepšiť informovanosť, komunikáciu, stretnutia a multiinštitucionálnu spoluprácu	4
zvýšiť kompetencie a udeliť úradnú moc TSP	1
podpora tvorby MVO, ich aktívnej činnosti a spolupráce s TSP	15
podpora tvorby pracovných miest v MVO	2

INOVÁCIE - zamestnávateľia	110
podpora financovania pracovných miest pre Rómov cez znižovanie odvodov, alebo dotovanie pracovných miest	6
podpora tvorby pracovných miest pre MRK	20
zlepšiť informovanosť zamestnávateľov o kvalite pracovnej sily, a naopak zlepšiť špecifikáciu pracovného miesta tak za účelom eliminácie pohovorov s nedostatočne kvalifikovanou pracovnou silou	36
eliminácia predsudkov a zlepšenie skúseností zamestnávateľov	30
akceptácia role TSP zo strany zamestnávateľov, zlepšenie spolupráce so Z, vytvoriť trojspoluprácu s TSP, UPSVR a Z	14
zvýšenie minimálnej mzdy	2
vytvoriť možnosti rekvalifikácie priamo u potenciálneho zamestnávateľa	2

Ak sa porovnajú respondentami pomenované prekážky a návrhy, je zrejmé, že viac respondentov reagovalo vo forme návrhov, než vo forme pomenovania prekážok. Uvedená veta je dôležitá najmä preto, že väčšina návrhov zjavne poukazuje na existujúce prekážky, hoci respondenti ich ako prekážky neoznačili. Bez ohľadu na pomenovanie riešení a prekážok je dôležité, že respondenti označili perspektívy ďalšieho vývoja terénnej sociálnej práce, vývoja spolupráce so subjektami trhu práce a vyššej úspešnosti ich práce.

Mimoriadne zaujímavými a podnetnými sú návrhy na zrovnoprávnenie ich postavenia a zvýšenia rozsahu ich kompetencií, podpory tvorby pracovných miest a zlepšenia spolupráce so subjektami trhu práce.

Príloha č.3 Odôvodnenie spôsobilosti umiestňovania osôb s mentálnym postihnutím na trh práce

Osoby s mentálnym postihnutím sú vytesňované z trhu práce z obavy, že ich zamestnanie spôsobí zamestnávateľovi priveľa komplikácií, starostí a byrokracie. Vhodnou témou na diskusiu je i spôsobilosť takýchto osôb vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Dostupná literatúra na Slovensku je veľmi nepostačujúca svojim rozsahom a zameraním na zaradenie mentálne postihnutých na trh práce.

Preto sa autori rozhodli, že v samostatnej prílohe spracujú odôvodnenie spôsobilosti mentálne postihnutých osôb vykonávať prácu a prinášať zamestnávateľovi prospech. V úvode je potrebné popísať význam práce ako terapeutického nástroja a teda zmysluplnosti pracovného vyťaženia osoby s mentálnym postihnutím.

Autori publikácie sa riadili Dohovorom o OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý SR ratifikovala v roku 2010. „Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života na rovnakom základe s ostatnými.“ Preto sa v publikácii objavujú pojmy ako „hendikep“, „zdravotne znevýhodnený“ alebo „postihnutý“ len v citáciách autorov. Vo vlastnom autorskom texte autori používajú odporúčaný pojem „osoba/y so zdravotným postihnutím“.

Medzinárodné dokumenty týkajúce sa osôb so zdravotným postihnutím odporúčajú prijať vhodné zákonné normy, ktoré pomôžu odstraňovať diskriminačný prístup voči tejto skupine, a zároveň umožnia vytvárať zdroje na finančnú pomoc, ako i ďalších podmienok na ich integráciu do komunity, spoločnosti. Osoby so zdravotným postihnutím sa častejšie zaraďujú do skupiny zraniteľných a existuje pre to viacero dôvodov. Okrem negativistických postojov voči svojej osobe musia často čeliť mechanickým bariéram, ktoré im bránia vstúpiť do budov, vzdelávať sa, cestovať verejnou dopravou, navštevovať kultúrne a ďalšie verejné inštitúcie. V dôsledku mechanických bariér sú diskriminovaní v užívaní mnohých svojich práv (na vzdelávanie, na prácu, adekvátne bývanie, verejnú dopravu). Stáva sa z nich marginalizovaná skupina, ktorej problémy sa často riešia „až po vyriešení iných, vážnejších“. Vedecký pokrok v spoločnosti a medicíne priniesol mnoho pozitívneho aj do života osôb so zdravotným postihnutím. Umožnil vytvoriť podmienky na ich život v rodine, obci, participovať na spoločenskom živote. Avšak veľké množstvo služieb, ktoré sú poskytované pre osoby so zdravotným postihnutím, je organizovaných na mieru poskytovateľa a nie pre

zdravotne postihnutého užívateľa. Ich problémy sa najčastejšie riešia poskytnutím finančných dávok, čo je možné charakterizovať ako voľba jednoduchšej cesty riešenia problémov pred skutočným začleňovaním do spoločnosti. Mnoho osôb so zdravotným postihnutím, najmä ľudí s mentálnym postihnutím, je vystavených väčšiemu nebezpečenstvu ako iní zdravotne postihnutí aj v dôsledku toho, že nemajú dostatočné vzdelanie, majú menej možností na uplatnenie a zaradenie sa do života. Týchto možno označiť za „zraniteľných“ v zraniteľnej skupine. Osoby so zdravotným postihnutím majú vyššie riziko viktimizácie, vystavenia vyššiemu riziku opakovaného trestného činu ako ostatní. Môžu sa stať obeťou rôznych násilných a trestných činov na verejnosti, ale i v rodine či v inštitúciách, ktorá im poskytuje starostlivosť. Ich zraniteľnosť sa znásobuje tým, že oni sami nemusia byť schopní identifikovať trestný čin, nemusia si byť vedomí potreby jeho sankcionovania a môžu brať toto správanie okolia voči nim ako normu. Nehovoriac o tom, že často nevedia, že majú svoje práva ako všetky ľudské bytosti, a nevedia sa dožadovať ich dodržiavania.

Medzinárodné dohovory a strategické materiály

Medzinárodné dohovory, ktoré SR uzatvorila sú nadradená vnútroštátnej legislatíve a preto je potrebné sa na problematiku zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím dívať práve cez optiku medzinárodných zmlúv. Práva garantované osobám so zdravotným postihnutím medzinárodnými zmluvami je SR povinná dodržiavať a sú súdne vymáhateľné.

1. DOHOVOR o právach osôb so zdravotným postihnutím

Článok 27 Práca a zamestnávanie

Ods. 1.)

Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. **Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného:**

- a) zakázať diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania vrátane podmienok naboru, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;

- b)** budú chrániť na rovnakom základe s ostatnými práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky vrátane rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania za prácu rovnakej hodnoty, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane ochrany pred obťažovaním a práva na nápravu ujmy;
- c)** zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli uplatňovať svoje pracovné a odborárske práva na rovnakom základe s ostatnými;
- d)** umožnia osobám so zdravotným postihnutím účinný prístup k programom všeobecného technického a odborného poradenstva, k službám sprostredkovania práce, k odbornej príprave na výkon povolania a k ďalšiemu vzdelávaniu;
- e)** budú podporovať tvorbu pracovných príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím a ich kariérny postup na trhu práce, ako aj asistenciu pri hľadaní, získavaní a udržaní si zamestnania a pri návrate do zamestnania;
- f)** budú podporovať príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť, podnikanie, rozvoj družstiev a začatie vlastného podnikania;
- g)** budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore;
- h)** budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;
- i)** zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy;
- j)** budú podporovať, aby osoby so zdravotným postihnutím nadobúdali pracovné skúsenosti na otvorenom trhu práce;
- k)** budú podporovať pracovnú a profesijnú rehabilitáciu osôb so zdravotným postihnutím a programy zamerané na udržanie si pracovného miesta a na uľahčenie návratu do práce.

Ods.2.) Zmluvné strany zabezpečia, aby osoby so zdravotným postihnutím neboli držané v podmienkach otroctva a nevoľníctva a aby boli chránené na rovnakom základe s ostatnými pred nútenou a povinnou prácou.

Slovenská republika v júni 2012 podľa čl. 35 Dohovoru predložila Výboru OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím komplexnú správu o opatreniach prijatých na účel plnenia záväzkov vyplývajúcich z Dohovoru a o pokroku, ktorý v tomto smere dosiahla, a to do dvoch rokov po nadobudnutí právoplatnosti Dohovoru pre Slovenskú republiku. Správa bola vypracovaná v súlade s usmerneniami Výboru OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím, upravené v osobitnom dokumente k Dohovoru. Súčasne

pristúpila Slovenská republika k Opčnému protokolu k Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorého cieľom je umožniť jednotlivcom a skupinám, k porušeniu práv ktorých došlo, obrátiť sa v predmetnej veci na výbor OSN prostredníctvom zaslania sťažnosti.

2. Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010-2020

Cieľom Stratégie je zlepšiť postavenie osôb so zdravotným postihnutím, aby mohli využívať svoje práva na rovnako základe ako ostatní občania a aby im boli odstránené prekážky v každodennom živote.

V oblasti zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím Stratégia zaväzuje EÚ prijímať opatrenia smerujúce ku vytvoreniu príležitostí oveľa väčšiemu počtu osôb so zdravotným postihnutím na možnosť zárobku na otvorenom trhu práce.

„EÚ bude svojím konaním podporovať a dopĺňať vnútroštátne činnosti, ktorých cieľom je: analyzovať situáciu ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce, bojovať proti tým spôsobom a nástrahám dávok pre zdravotne postihnutých, ktoré týchto ľudí odrádzajú od vstupu na trh práce, pomáhať pri ich integrácii do trhu práce využitím Európskeho sociálneho fondu (ESF), pripraviť aktívne účinné politiky trhu práce, meniť pracovné miesta tak, aby boli viac bezbariérové, vytvoriť služby na sprostredkovanie zamestnania, podporné štruktúry a odbornú prípravu na pracovisku, podporovať využívanie všeobecného nariadenia o skupinových výnimkách, ktoré umožňuje udeliť štátnu pomoc bez predchádzajúceho oznámenia Komisii“, uvádza Stratégia na strane 8.

3. Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020

Smernica rady 2000//78/ES ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Práva táto Smernica bola jedným z dôležitých dokumentov použitých pri tvorbe Národného programu rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020.

Strategický cieľ 4.10 Zamestnávanie deklaruje potrebu napomáhať prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce, najmä zvyšovaním dostupnosti a kvality informačných a odborných poradenských služieb, začleňovaní osôb so zdravotným postihnutím na trh práce. Osobitne podporovať zamestnávanie osôb so ZP na otvorenom trhu práce a motivovať zamestnávateľov k zamestnávaniu OZP.

4.10.1. Podporiť zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a sprostredkovať zamestnávanie, odborné poradenské služby poskytované úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. inými špecializovanými inštitúciami.

4.10.2. Podporiť rozvoj kariérneho poradenstva pre osoby so zdravotným postihnutím.

4.10.3. Kontrolovať úroveň ochrany zdravia na pracoviskách, kde sú zamestnané osoby so zdravotným postihnutím

4.10.4. Implementovať novelizované nástroje podpory a pomoci určené pre osoby so zdravotným postihnutím, osobitne s dôrazom na zamestnávanie na otvorenom trhu práce.

4.10.5. Zabezpečovať podmienky na podporu samostatnej zárobkovej činnosti osôb so zdravotným postihnutím.

4. Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj

Na Valnom zhromaždení OSN bola dňa 25.9.2015 prijatá rezolúcia, ktorej cieľom je transformácia sveta za účelom udržania trvalého mieru na planéte prostredníctvom odstránenia chudoby, nerovností a oslobodenia ľudstva z tyranstva chudoby. Ako cieľ 8.5 si OSN určilo do roku 2030 dosiahnuť plné a produktívne zamestnanie a dôstojnú prácu pre všetky ženy a mužov, vrátane mladých ľudí a osôb so zdravotným postihnutím, a rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty

Nová agenda bod 23 zase deklaruje, že postavenie ľudí, ktorí sú zraniteľní, sa musí posilniť. Tí, ktorých potrebám sa Agenda venuje, zahŕňajú všetky deti, mladých, osoby so zdravotným postihnutím (z ktorých viac než 80 % žije v chudobe), ľudí žijúcich s HIV/AIDS, starších ľudí, domorodých obyvateľov, utečencov, vnútorne vysídlených osôb a migrantov. Sme odhodlaní prijať ďalšie efektívne opatrenia a kroky, v súlade s medzinárodným právom, na odstránenie prekážok a obmedzení, posilnenie podpory a splnenie osobitných potrieb ľudí žijúcich v oblastiach zasiahnutých komplexnou humanitárnou krízou a v oblastiach zasiahnutých terorizmom.

Z uvedených dokumentov jasne vyplýva potreba zrovnoprávnenia osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce, posilnenie ich pozície na rovnakú úroveň ako pre osoby bez zdravotného postihnutia a poskytnutie ochrany pred ich zneužívaním.

Medzinárodné i naše vnútroštátne dokumenty sa venujú osobám so zdravotným postihnutím ako takým. Neexistujú osobitné medzinárodné dokumenty rovnakej právnej sily venované osobitne osobám s mentálnym postihnutím. A práve tieto osoby majú vzhľadom na svoje duševné postihnutie veľmi atypickú a ťažko merateľnú pozíciu na trhu práce. Zamestnávanie osôb s telesným postihnutím je možné vzhľadom na ich rovnocennú mentálnu úroveň štandardizovať. Avšak tento istý systém nie je možné použiť pri osobách s duševným postihnutím.

Základnom pre podporu zamestnávania osôb s mentálnym postihnutím je ich vôľa pracovať v pomere k miere postihnutia. Ako je už vyššie uvedené, odborníci sa zhodujú v jednom, že osoby s ľahším a stredným mentálnym postihnutím sú schopní pracovať. Za účelom ich integrácie, eliminácie ich chudoby a predchádzaniu nástrahám sociálnych dávok je dôležité vytvárať osobitné zákonné podmienky pre ich zamestnávanie, motiváciu zamestnávateľov pre zamestnávanie osôb s mentálnym postihnutím a napokon i celospoločenskú akceptáciu takýchto pracovníkov v pracovných kolektívoch zdravou majoritou.

Osoby s mentálnym postihnutím majú často obmedzenú spôsobilosť na právne úkony a teda i spôsobilosť uzatvárať pracovnoprávne vzťahy. A hoci by bolo vhodné ich do práce zaradiť z dôvodov ich schopnosti pracovať pracovné právo neumožňuje takejto osobe uzatvoriť pracovnoprávny vzťah práve pre nedostatok spôsobilosti na právne úkony. V súčasnosti súdy spôsobilosť na právne úkony iba obmedzujú, nakoľko úplné pozbavenie spôsobilosti je považované za obmedzovanie základných ľudských práv. Súdy rozhodujú o rozsahu obmedzení a preto, ak súd nerozhodne o obmedzení spôsobilosti na uzatváranie pracovnoprávných vzťahov, je osoba s mentálnym postihnutím spôsobilá uzatvoriť pracovnú zmluvu, alebo dohodu mimo pracovného pomeru.

Práve pre tieto osoby je trh práce plne otvorený. Má sa za to, že takéto osoby sú spôsobilé niest i zodpovednosť voči zamestnávateľovi za výkon pracovných úloh. Je však dôležité dodať, že zamestnávateľ musí veľmi zodpovedne pristupovať ku zverovaniu hodnôt do rúk mentálne postihnutej osoby. Vzhľadom na znalosť mieri postihnutia zamestnanca by mal zamestnávateľ zohľadňovať i náročnosť pracovných úloh a schopnosť niest zodpovednosť za zverené hodnoty.

Rovnako je dôležité upozorniť na skutočnosť, že zamestnanec s mentálnym postihnutím bez obmedzenia na uzatváranie pracovnoprávnych vzťahov nesie zodpovednosť i za dodržiavanie zásad bezpečnej práce. Je v záujme zamestnanca i zamestnávateľa, aby nedochádzalo k pracovným úrazom, ohrozovaniu zamestnancov a aby nevznikli riziká nebezpečenstva a ohrozenia. Vzhľadom na mentálne postihnutie zamestnanca je nutné brať do úvahy zamestnancovu diagnózu a reálne schopnosti dodržiavať bezpečné pracovné postupy. Napríklad osoby so silnými depresiami by nemali vykonávať nočné zmeny, aby nedochádzalo k prehľbovaniu ich depresí. Preto je dôležité zabezpečiť:

- zdravotný posudok, v ktorom lekár uvádza, aké práce nesmie zamestnanec vykonávať
- v rámci zdravotnej služby sledovať vývoj zdravotného stavu zamestnanca
- pracovné úlohy a pracovné podmienky zamestnanca prispôbiť nálezom lekára.

Uvedené povinnosti zamestnávateľa vyplývajú nielen s platnej pracovnoprávnej legislatívy, ale predovšetkým z právnej zásady proporcionality a primeranosti.

Systém ochrany týchto zraniteľných skupín pred zneužívaním zo strany zamestnávateľov, sa rozumie najmä na prístup k:

- sociálnej ochrane, sociálno-právnej ochrane, sociálnym službám (vrátane služieb starostlivosti o deti, starších ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím),
- kvalitnej práci, ochrane zdravia, dôstojnosti a bezpečnosti pri práci pre zamestnancov a existujúcim zamestnaneckým právam,
- pomoci pri úhrade výdavkov súvisiacich so zdravotným postihnutím,
- zamestnaniu, na trh práce (napr. uľahčenie zosúladenia rodinných a pracovných povinností, služby zamestnanosti), k školeniam, odbornému vzdelávaniu a príprave na trh práce,
- zdravotnej starostlivosti vrátane cenovo dostupných pomôcok pre občanov so zdravotným postihnutím,
- k formálnemu i neformálnemu vzdelávaniu a celo-životnému vzdelávaniu, bývaniu a súvisiacim základným komunálnym službám,
- doprave,
- ďalším službám najmä službám všeobecného záujmu a tovarom,
- spravodlivosti, právnej ochrane, právnym službám,
- informáciám
- k iným právam (napr. politickým).

Najčastejšie ohrozenia pracovným úrazom:

- Pošmyknutie na mokrej podlahe, zľadovatenom teréne
- Chybné našliapnutie na nerovnom teréne (schody, chodník)
- Zakopnutie o prekážku
- Narazenie do prekážky, ostrú hranu
- Pád z rebríka, podstavca
- Zasiahnutie osoby el. prúdom pri vykonávanej činnosti (obsluha el. spotrebičov)
- Práca s chem. prípravkami (poleptanie, vdýchnutie, vystreknutie)
- Zdvíhanie neprimeraného bremena
- Pád bremena, materiálu
- Samovoľné zatvorenie sa napr. brány, dverí, okna
- Prirazenie končatín (napr. posteľ o stenu)
- Nedodržanie hygienických zásad (injekcie, osobná hygiena zákazníka)
- Popálenie sa (vriaca voda, žehlička, mangel, platňa sporáku, vyhriata rúra)
- Obarenie sa (horúca voda, horúca para)
- Porezanie sa (nože, ostré predmety)
- Teplota vzduchu a jej zmena (veľmi dusno, teplo)
- Nebezpečenstvá vychádzajúce z pracovných nástrojov a zariadení
- Stres na pracovisku

Uvedená tabuľka prezentuje rôzne príčiny pracovných úrazov a k nim priradené bezpečnostné opatrenia. Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ musí byť spôsobilý vyhodnotiť mieru rizika pre zdravotne postihnutého zamestnanca a podľa jeho osobnostných a zdravotných predpokladov mu určiť pracovné úlohy a bezpečné pracovné postupy.

ZDROJ	NEBEZPEČENSTVO	OHROZENIE	Bezpečnostné opatrenie
			Popis opatrenia
		prenos infekčných ochorení – riziko biologického fakt.	
Ošetrovanie klienta	ostré predmety napr. injekcie	ohrozenie infekčnými ochoreniami	zdravotná spôsobilosť personálu dodržiavanie hygienických zásad, postupov nosenie OOPP – používanie hygienických rukavíc dezinfikovanie častí tela
Ošetrovanie opatrovanie	nepriaznivý vplyv infekčných	ohrozenie infekčnými	zdravotná spôsobilosť personálu

klieňa	ochorení	ochoreniami	<p>dodržiavanie hygienických zásad, postupov</p> <p>nosenie OOPP – použitie ochranného rúška, hygienických rukavíc</p> <p>dezinfikovanie prevádzkových priestorov</p> <p>očkovanie vakcínami proti chrípke</p>
Manipulácia s biologickým materiálom	Premnoženie mikroorganizmov	Riziko infekčných ochorení	<p>Povrchy podláh, stien a stropov v miestnostiach musia byť také, aby ich bolo možné čistiť a obnovovať tak, aby spĺňali primeraný hygienický štandard</p> <p>Dodržiavať zásady osobnej hygieny</p> <p>Podlahy šatní umyvární, sprch a záchodov, umývadlá, záchody a pisoáre a odpadové nádoby denne umývať a čistiť</p> <p>Umývateľné časti stien pravidelne umývať</p> <p>Nábytok v sanitárnych a iných zariadeniach pravidelne čistiť</p> <p>Zabezpečiť maľovanie stropov a stien sanitárnych zariadení v pravidelných intervaloch</p> <p>Vybaviť zamestnancov vhodnými OOPP a zabezpečiť ich správne používanie</p> <p>Pravidelne dezinfikovať objekty</p> <p>Nejesť a nepiť pri práci, využívať iba vyhradené miestnosti – kuchynky</p> <p>Zabezpečiť tepelné ošetrenie materiálov (mangľovanie uterákov, prevarenie potravín a pod.)</p> <p>Bezpečné zneškodňovanie odpadov, fekálií</p> <p>Zabezpečiť izoláciu chorého</p> <p>Správna prevencia a životospráva, relaxácia</p>
Dvere, dvierka, brány	Samovoľné zatvorenie	<p>Pritlačenie prstov</p> <p>Pritiahnutie ruky osoby vplyvom samovoľného zatvorenia dverí, okien</p> <p>Napr. vplyvom nepriaznivých poveternostných podmienok</p>	<p>Zaistiť krídla dverí proti samovoľnému zavretiu</p> <p>Opatrnosť, zvýšená pozornosť pri nepriaznivom počasí, vetre</p>
Vnútorne a vonkajšie prevádzkové	<p>Poškodené schody</p> <p>Vyvýšené miesta</p>	Pošmyknutie, šikmé našliapnutie na hranu schodiskového stupňa, prahu,	<p>Zaistiť bezpečný stav povrchu schodiskových stupňov</p> <p>Udržiavať čisté povrchy schodiskových stupňov</p>

priestory objektov	napr. prahy, obrubníky, chodníky, cesty Nerovná podlaha, terén Šmykľavá podlaha	chodníka, obrubníka Nesprávne našliapnutie	Zabezpečiť bezpečnostné značenie v zmysle platných právnych predpisov Správne našľapovať Vylúčiť šikmé našliapnutie hlavne pri znížených podmienkach za mokra, v zimnom období, vplyvom znečistenej obuvi Správne našľapovať na priečky a iné výstupové prvky Používať predpísané OOPP Používať udržiavané cesty a chodníky Nechodiť krížom cez neudržiavané cesty a chodníky Udržiavať pozornosť pri chôdzi Nechodiť po umytej podlahe, pokiaľ nevyschne
Klimatické podmienky	Nepriaznivé účinky záťaže teplom a chladom	Zvýšená záťaž teplom a chladom (únava, dehydratácia, vyčerpanosť, závrat, prechladnutie, prehriatie)	Dodržiavať pitný režim Nosiť vhodné oblečenie, podľa potreby vybaviť vhodnými OOPP a zabezpečiť ich správne používanie Použiť prevetranie miestnosti v teplom počasí Použiť ochladzovacie prostriedky - ventilátor, zatahnuť žalúzie
Horúca tekutina	Horúca voda, para pri kúpaní klientov	Pošmyknutie na rozliatej vode Oparenie vodou, parou	Používanie protišmykových podložiek Nácvik činnosti – napúšťanie horúcej a studenej vody
Horúce tekutiny	Horúce nápoje	Oparenie vodou, horúcim nápojom	Dbať na opatrnosť pri vylievaní horúcej vody z varných kanvíc a nádob Zabrániť preliatiu nádob horúcimi tekutinami a nápojmi Používať nádoby odolné voči vyšším teplotám Dodržiavať návod na použitie Nenechávať voľne dostupné pre iné osoby
Práca v kuchynke – umývanie riadu	Horúci povrch nádoby Horúca voda, para Pád nádoby na	Oparenie a popálenie sa horúcou parou, horúcou vodou, horúcim pokrmom, zranenie končatín alebo častí tela	Venovať činnosti dostatočnú pozornosť Dodržiava pracovné pokyny a zásady bezpečnej práce Používať vhodné nádoby na varenie

	časti tela osoby		<p>Používať ochranné utierky/ úchopky proti popáleniu</p> <p>Nenapíňať riad vodou až po okraj</p> <p>Dbáť, aby úchytne časti neboli mastné a klzké</p> <p>Dbáť, aby úchytne časti riadu boli pevné</p> <p>Pri zohrievaní pokrm prikryť pokrývkou</p> <p>Neprenášať nádoby naplnené horúcou vodou alebo horúcim pokrmom</p> <p>Nedegustovať horúci pokrm, vychladenie</p>
Práca s elektrickým zariadením	Poškodené elektrické rozvody, prístup k častiam pod napätím	<p>Úraz elektrickým prúdom v dôsledku nedodržania predpisov, používania zariadenia, ktoré nevyhovuje podmienkam bezpečnej prevádzky</p> <p>Elektrický šok, usmrtenie</p> <p>Odreniny, zlomeniny, pohmoždeniny, vnútorné poranenie atď.</p> <p>Otras mozgu</p>	<p>Dodržiavať povinnosti vyplývajúce z platných legislatívnych predpisov, školenie zamestnancov</p> <p>V prípade zistenia nedostatkov na elektrickom zariadení ukončiť prácu so zariadením, odpojiť zo siete a nahlásiť závalu vedúcemu zamestnancovi</p> <p>Nepoužívať poškodené elektrické zariadenia</p> <p>Umiestniť zariadenie mimo dosah klientov</p> <p>Vykonať kontrolu pred používaním, počas a po používaní elektrického spotrebiča</p> <p>Pred použitím elektrického spotrebiča vykonať vizuálnu prehliadku spotrebiča za použitia všetkých zmyslov</p>
Manipulácia s chemickými látkami pri ošetrovaní, opatrovaní	Nežiaduce účinky látok (napr. dezinfekčné prostriedky) pri zasiahnutí pokožky, slizníc očí, nosa a úst	<p>Zasiahnutie pokožky alebo očí osoby napr. pri náhodnom kontakte s látkou</p> <p>Vdýchnutie výparov chemickej látky</p> <p>Použitie chemickej látky</p>	<p>Oboznámiť zamestnancov s kartou bezpečnostných údajov jednotlivých chemických látok</p> <p>Upozorniť na nebezpečné látky (dráždivosť, žieravina, horľavosť)</p> <p>Dodržiavať pracovné pokyny a zásady bezpečného zaobchádzania s danou látkou</p> <p>Používané chemické látky, liečivá, musia byť označené príslušným nápisom a príslušným výstražným obrazovým symbolom nebezpečnosti podľa kategórie nebezpečnosti, do ktorej daná látka patrí</p> <p>Používať pridelené OOPP podľa potreby a povahy práce</p>
Práca so zdvíhacím	Uvoľnenie, prevrhnutie,	Pád, prevrhnutie osoby na	Zabezpečiť pravidelné prehliadky a skúšky zdvíhacích

zariadením	<p>zosunutie, pád osoby na zamestnanca</p> <p>Zaseknutie osoby</p> <p>Prirazenie osoby o zamestnanca</p>	<p>zamestnanca</p> <p>Nežiadúca zmena polohy osoby</p>	<p>zariadení</p> <p>Obsluhovať v súlade s návodom na obsluhu zdvíhacieho zariadenia</p> <p>Zabezpečiť vhodný manipulačný priestor</p> <p>Venovať činnosti dostatočnú pozornosť</p> <p>Premyslieť si doporučený a vhodný pracovný postup</p> <p>Dodržiavať pracovné pokyny a zásady bezpečnej práce</p> <p>Zaistiť stabilnú polohu osoby</p> <p>Vhodnými postupmi a materiálmi pomôckami vylúčiť vysunutie osoby</p> <p>Zaistiť pohybovú koordináciu riadením manipulačných prác zamestnancom s osobou</p> <p>Kontrolovať stav osoby, komunikovať s osobou</p> <p>Nepoužívať poškodené pracovné prostriedky</p>
Stres	<p>Nevyhovujúce pracovné podmienky</p>	<p>Práca pod neustálym tlakom a vysoké pracovné vyťaženie</p> <p>Častá práca nadčas</p> <p>Monotónna pracovná činnosť</p> <p>Syndróm vyhorenia</p>	<p>Vytvoriť pre zamestnancov príležitosť na diskusiu o zmenách a dať im možnosť vyjadriť sa k nim</p> <p>Udržiavať nízku úroveň nadčasov a dohodnúť spôsob čerpania náhradného voľna po období vysokého pracovného zaťaženia</p> <p>Zabezpečiť dostatok zdrojov pre plynulý chod prevádzky a výkonu pracovných činností (v bežnom režime a taktiež aj v mimoriadnych situáciách – nárazová práca)</p> <p>Zaviesť rotačný princíp v práci alebo pri vykonávaní pracovných úloh</p> <p>Zamestnancov poverovať len takými úlohami, ktoré sú schopní zvládnuť a majú pre ne osobnostné predpoklady</p> <p>Nevykonávať príliš veľa náročných úloh, ktoré je možné delegovať na podriadených zamestnancov</p> <p>Po dlhšom psychicky náročnejšom období si dopriať dostatočný oddych, riadne čerpať dovolenku a náhradné voľno</p> <p>Vo voľnom čase sa venovať športovým a iným fyzickým aktivitám</p>

			Pri zhoršení psychického stavu alebo pri výskyte viacerých symptónov syndrómu vyhorenia vyhľadať odbornú psychologickú pomoc
Administ. činnosť			
Práca s počítačom	Nevyhovujúci stav monitora a osvetlenia	Ohrozenie očí vplyvom nevhodného osvetlenia, stavu monitora a pod.	<p>Používať zariadenia s obrazovkou označené značkou CE (certifikácia alebo posúdenie zhody)</p> <p>Svetlo musí ísť z ľavej strany (pre myš v pravej ruke)</p> <p>Využívať počas dňa pri zníženej viditeľnosti umelé osvetlenie</p> <p>Vonkajšie žalúzie alebo vnútorné rolety musia umožňovať reguláciu svetla</p> <p>Svetlo nesmie dopadať priamo na obrazovku (kontrast), nesmie blikať</p> <p>Zabrániť odrazom svetla pri svetelných zdrojoch a od lesklých predmetov</p> <p>Vrchné plochy prístrojov a stola majú byť matné</p> <p>Zabezpečiť vykonávanie čistenia obrazoviek</p> <p>Pri závadách v zobrazení (blikanie, plávanie riadkov, poskakovanie znakov či riadkov, problémy s jasom a kontrastom) prerušiť prácu, odborne opraviť, prípadne monitor nahradiť</p> <p>Vybaviť zamestnancov vhodnými OOPP a zabezpečiť ich správne používanie</p>
Kancelárske priestory, pracovne	Nedostatočná výmena vzduchu	<p>Nevofnosť v dôsledku nedostatočnej výmeny vzduchu v uzavretých miestnostiach</p> <p>Narušenie pracovnej pohody</p>	<p>Vykonávať na zabezpečenie vetrania uzatvorených pracovísk opatrenia na zabezpečenie dostatočného prívodu čerstvého vzduchu so zreteľom na používané pracovné postupy a fyzickú záťaž zamestnancov</p> <p>Prevádzkovať mechanické vetranie takým spôsobom, aby zamestnanci neboli vystavení prievanu spôsobujúcemu tepelnú nepohodu</p> <p>Bezodkladne odstrániť akékoľvek odpady a nečistoty, ktoré môžu bezprostredne ohroziť zdravie zamestnancov znečistením ovzdušia</p>
Kancelárske priestory, pracovne	Nevhodné osvetlenie	Poškodenie zraku nevhodným osvetlením (zlá farba svetla, vernosť)	Osvetliť pracoviská v čo najväčšej miere prirodzeným svetlom a vybaviť umelým osvetlením primeraným bezpečnosti a ochrane zdravia zamestnancov

		zobrazenia farby)	Osvetlenie v miestnostiach, v ktorých sa nachádzajú pracoviská a na chodbách sa musí umiestniť tak, aby neohrozilo nebezpečenstvo úrazu zamestnancov ako dôsledok druhu osvetlenia a spôsobu jeho inštalovania Vybaviť núdzovým osvetlením primeranej intenzity pracoviská, na ktorých sú zamestnanci osobitne vystavení nebezpečenstvu v prípade poruchy umelého osvetlenia
Kancelárske priestory, pracovne	Narušenie stability kancelárskeho zariadenia	Pád kancelárskeho zariadenia po strate jeho stability Pád predmetov a kancelárskych potrieb na dolné končatiny osôb	Dodržiavať správne stabilné postavenie vyšších skriň a kancelárskeho nábytku Nesadať na okraje stolov a stoličiek, nevystupovať na stoličky, hlavne na pojazdné stoličky s kolieskami
Práca s bremenami			
Ručná manipulácia pri ošetrovaní, opatrovaní	Pohyb a práca v stiesnených priestoroch	Vykonávanie manipulačných prác v stiesnených priestoroch Prirazenie prstov, ruky, lakťa a pod. pri manipulácii, prirazenie končatiny k okolitým predmetom, konštrukciám a pod.	Zaistiť dostatočný manipulačný priestor, udržiavať poriadok, odpratávať odpad Pri ukladaní bremien pripraviť dopredu podklady Sústredenosť na prácu, opatrnosť pri práci
Ručná manipulácia pri ošetrovaní, opatrovaní	Pád bremena na dolné končatiny	Pád bremena na dolné končatiny Narazenie bremenom Pohmoždenie a narazenie rúk a nôh pri vyšmyknutí a vyklznutí bremena z ruky	Pred začatím manipulácie skontrolovať stav bremena (napr. oblečenie klienta, za ktoré ho uchopuje) Správne spôsoby ručnej manipulácie Správne uchopenie bremena, zaistenie pevného uchopenia bremien, použitie úchytočných otvorov, držiadiel a podobných pomôcok uľahčujúcich uchopenie
Ručná manipulácia s bremenami	Pád bremena na osobu	Pád bremena na zamestnanca zasiachnutie zamestnanca pádom bremena prirazenie bremenom v prípade, kedy zamestnanec ponechá končatinu pod bremenom alebo medzi časťami bremena, medzi bremenom a pevnou prekážkou, pri posunovaní	Dodržiavanie zákazu zdržovať sa v pásme možného nežiadúceho pohybu bremena a pod bremenom Zaistenie pohybovej koordinácie riadením manipulačných prác určeným zamestnancov v prípade manipulácie s bremenom viacerými zamestnancami súčasne Používanie vhodných manipulačných pomôcok Zaistenie pevného uchopenia bremien Dodržiavanie zákazu používania nevhodných, poškodených

		a váňaní bremana	a opotrebovaných pomôcok
			<p>Pripraviť dopredu podklady (používanie podložiek)</p> <p>Manipulovať s bremenom v súlade s návodom na obsluhu zdvíhacieho zariadenia</p>
Ručná manipulácia s bremenami	Poškodenie chrbtice	<p>Poškodenie chrbtice pri dlhodobjšom zdvíhaní a manipulácii s bremenami v nevhodnej polohe, poškodenie chrbtice môže nastať hlavne v prípadoch, ak je bremano príliš ťažké alebo príliš veľké</p> <p>Umiestnené v takej polohe, že je treba ho držať, či s ním manipulovať ďaleko od tela, s nakláňaním či vytáčaním trupu</p> <p>Poranenie kĺbov prudkým nekoordinovaným pohybom, čo vedie postupne k poškodeniu kostrového aparátu, svalov, väzov a ciev</p> <p>Akútne alebo chronické poranenie kostry, prejavujúce sa bolesťami v krížovej časti chrbtice (často následkom zdvíhania breman s ohnutým chrbtom)</p>	<p>Poučenie zamestnancov o správnych spôsoboch a postupoch manipul.</p> <p>Dodržiavanie zásad bezpečnosti a zdraviu nezávadného spôsobu manipulácie, pokiaľ možno v polohe bez ohnutého chrbta</p> <p>Správne pohyby pri manipulácii (napr. bremano držať blízko tela, zosúladiť ťažisko bremana a zdvíhajúceho, zdvíhanie nevykonávať trhavými pohybmi)</p> <p>Zaistenie dostatočného priestoru, hlavne vo vertikálnom smere</p> <p>Zaistiť, aby opora nôh bola stabilná</p> <p>Udržiavanie rovnej a nešmykľavej podlahy</p> <p>Používanie vhodnej pracovnej obuvi</p> <p>Zaisťovať manipuláciu v bezpečnej pracovnej výške a vhodnej úrovni a umožniť, aby zamestnanec mohol zaujať správnu polohu v bezpečnej výške, zaisťovať primeraný, popr. častejší a dostatočný telesný odpočinok a prestávky na zotavenie v prípade, že fyzická námaha je príliš častá alebo príliš dlho trvajúca, hlavne s prihliadnutím na zaťaženie chrbtice</p> <p>Správne spôsoby ručnej manipulácie</p> <p>Nepreťažovanie zamestnancov, dodržiavanie smerných hmotnostných hodnôt podľa NV SR č. 281/2006 Z. z.</p> <p>Vybavenie pracoviska vhodnými pracovnými pomôckami</p> <p>Limitujúce hodnoty fyzickej záťaže závisia na celej rade faktorov, hlavne na veku, fyzickej kondícii, pohlaví, statickom alebo dynamickom zaťažení, hmotnosti a tvare manipulovaného bremana, spôsobe vykonávanej manipulácie, výške a dobe zdvíhania, dráhe prenášaných breman, frekvencii manipulačných úkonov a na zdravotnom stave, zvlášť u slabších jedincov, žien a mladistvých</p> <p>Zaistenie pohybovej koordinácie riadením manipulačných prác určeným zamestnancom, v prípade manipulácie s bremenom viacerými zamestnancami súčasne</p>

Ručná manipulácia s bremenami	Preťaženie a presilenie	<p>Preťaženie a presilenie, natrhnutie alebo natiiahnutie svalov a šliach ramien následkom fyzického preťaženia a neprimeranej námahy</p> <p>Natrhnutie svalov a šliach pri náhlych prudkých pohyboch, prechladnutých, nerozhýbaných svalov, hlavne spojených s vysokým zaťažením</p> <p>Vznik slabinej alebo stehennej kýly pri prudkom zdvihnutí bremena u manipulujúcich, ktorí majú mäkké brušné svalstvo a nedostatočnú pevnosť slabínových väzov, pri doprovodnom zvýšení vnútrobrušného a vnútrohrudného tlaku v dôsledku zadržania dychu a nadmerného zaťaženia väziva pri prudkom zdvíhaní</p>	<p>Zaistenie pevného uchopenia bremien</p> <p>Kontrola stavu bremena</p> <p>Dodržiavanie zákazu používania nevhodných, poškodených opotrebovaných pomôcok</p> <p>Ukladanie ťažších predmetov bez manipulačných pomôcok na podložky (preklady) vysoké aspoň 30 mm tak, aby medzi bremenom a úložnou plochou zostala bezpečnostná medzera pre vsunutie prstov resp. prirazeniu rúk k úložnej ploche a podkladu</p> <p>K nebezpečným zaťaženiam svalov a chrbtice dochádza pri okamžitých maximálnych zaťaženiach</p> <p>Dochádza k veľkému zaťaženiu medzistavcových platničiek, preto je dôležité chrániť si chrbticu</p>
Ručná manipulácia s bremenom	Prirazenie bremenom	<p>Pád bremena na zamestnanca, prirazenie rúk a nôh na úložnú plochu</p> <p>Prirazenie bremenom v prípade, kedy zamestnanec ponechá končatinu pod bremenom</p>	<p>Zaistenie pevného uchopenia bremien</p> <p>Kontrola stavu bremena</p> <p>Koordinované pohyby pri manipulácii s bremenom</p>
Ručná manipulácia s bremenami	Pritlačenie prstov, pritiahnutie ruky	Pritlačenie prstov, pritiahnutie ruky zamestnanca	<p>Používať vhodné pomôcky ručného náradia</p> <p>Zaistenie pevného uchopenia bremien</p> <p>Zaistenie pohybovej koordinácie riadením manipulačných prác určeným zamestnancom v prípade manipulácie s bremenom viacerými zamestnancami súčasne</p>

Osoby, ktorých zdravotné postihnutie vylučuje ich uplatnenie na bežnom, alebo chránenom trhu práce si vyžadujú tiež ich integráciu (podľa miery ich postihnutia). Bez spôsobilosti na uzatváranie pracovnoprávných vzťahov ich však nie je možné zamestnať ani v chránenej dielni. Za účelom zosúladenia potrieb týchto osôb realizovať sa formou práce a obmedzenia uzatvárať pracovnoprávne vzťahy, bol zákonom o sociálnych službách vytvorený legislatívny rámec, ktorý umožňuje týmto osobám pracovať i bez pracovnoprávneho vzťahu. Zároveň sa nejedná o nelegálne zamestnávanie. V rámci špecializovaných akreditovaných zariadení (domovy sociálnych služieb, denné stacionáre) môžu tieto osoby vykonávať prácu v rámci pracovnej rehabilitácie, ktorá je súčasťou ich terapie. Zodpovednosť za všetky škody majetkové i na zdraví nesie zariadenie, v ktorom je tento typ sociálnej služby poskytovaný. Uvedená informácia je dôležitá najmä pre poskytovateľov tohto druhu sociálnych služieb s dôrazom, že práca, ktorú ich klienti vykonávajú nie je nelegálnym zamestnávaním a produkty a služby, ktoré ich klienti v rámci pracovnej terapie poskytujú nie sú poskytované v rozpore s pracovným právom. Odôvodnenie spomínaného výkladu zákona spočíva v potrebe ochrany ľudských práv mentálne postihnutých osôb, v ochrane ich dôstojnosti a povinnosti zachovávať pre nich rovnosť v spoločnosti.

V zmysle zákona o sociálnych službách č. 448/2008 je možné poskytovať v rámci sociálnej rehabilitácie odbornú činnosť na podporu samostatnosti, nezávislosti, sebačinnosti, aktivizovanie schopností a posilňovanie návykov pri sebaobslužbe, pri úkonoch starostlivosti o domácnosť a pri základných sociálnych aktivitách. Ďalej je sociálna rehabilitácia chápaná aj ako nácvik používania pomôcky, nácvik prác v domácnosti, nácvik priestorovej orientácie a samostatného pohybu, výučba písania a čítania Braillovoho písma a sociálna komunikácia.

Pre cieľovú skupinu ľudí s mentálnym postihnutím je kľúčová práve sociálna rehabilitácia tak, ako je popísaná v zákone o sociálnych službách (vynímajúc nácvik Braillovoho písma, pokiaľ predpokladáme, že nemajú pridružené i zrakové postihnutie). Najväčší dôraz je pritom kladený najmä na podporu samostatnosti, aktivizovanie schopností a sociálnu komunikáciu. Takúto sociálnu rehabilitáciu je potrebné poskytovať kontinuálne, nie je to otázka krátkodobého tréningu. Ľudia s mentálnym postihnutím totiž potrebujú vzhľadom k svojmu postihnutiu podporovať svoje schopnosti a zručnosti neprestajne, nakoľko po čase môžu prirodzene zabudnúť i to, čo sa už naučili. Nevraviac o tom, že spoločnosť kladie na ľudí stále väčší tlak, aby sa zdokonaľovali a získavali stále nové zručnosti – ľudia s mentálnym postihnutím nie sú výnimkou a s ostatnou populáciou túžia držať krok...

Ľudia s mentálnym postihnutím potrebujú najmä:

a) rozvíjanie:

- komunikačných zručností: hovoriť k veci, obsahovo zrozumiteľne, pragmaticky, vytvoriť primeraný očný kontakt, ovládnuť nevhodné prejavy verbálnej i neverbálnej komunikácie,
- základných sociálnych zručností: počúvať iných, poradiť, nadviazať rozhovor, vyjadriť názor a pod.,
- rozvinutých sociálnych zručností: požiadať o pomoc, ospravedlniť sa, prijať chybu, uvedomiť si chybu, byť k sebe kritický,
- zručností rozhodovania sa: vybrať si z viacerých alternatív tú najvhodnejšiu, zvažovať riziká spojené s rozhodnutím a pod.,
- zručností spojených s riešením problému: nájsť príčinu problému, hľadanie riešení, aplikácia riešenia do praxe,
- zručností spojených s plánovaním: vytýčiť si cieľ, plánovať kroky k jeho dosiahnutiu, postupná realizácia krokov, hľadanie príčin neúspechu.

b) vzdelávanie v oblasti:

- Denné správy
- Informácie pre spotrebiteľov
- Práva, zákony a povinnosti
- Informácie o sociálnych službách, dávkach štátnej sociálnej podpory, dôchodkovom zabezpečení a pod.
- Informácie o možnostiach využitia voľného času
- Informácie o verejnej doprave
- Informácie o situáciách, ktoré ostatní riešia bez cudzej pomoci,
- Informácie o rozmanitých formách správania, ktoré si nevedia spontánne, nápodobou osvojiť
- Informácie o intímnych sférach života
- Informácie o dôležitých predpisoch a opatreniach, dotýkajúcich sa ich každodenného života

ERGOTERAPIA

Názov ergoterapia pochádza z gréckeho slova ergon "práca" a therapia "liečenie". Je to liečba prácou alebo pracovná terapia. Jedná sa o modernú inovatívnu liečebnú metódu, ktorá slúži na zlepšenie kvality života človeka tým, že sa človek aktívne a zmysluplne zapája

do zamestnania. Táto aktivita je zároveň vnímaná ako prostriedok a súčasne cieľ liečby. Je to z toho dôvodu, že aktivita podporuje telesné i psychické funkcie a napomáha obnoveniu, znovuosvojeniu funkčných schopností.

Hlavným terapeutickým prostriedkom ergoterapie je zmysluplná činnosť alebo zamestnanie klientov, ktorá považuje činnosť za cieľ aj prostriedok terapie. Táto pracovná terapia ja na jednej strane účelné zamestnávajúce orientované na realitu života a na druhej strane vyzdvihujúce kreatívnu činnosť. Liečba využíva pracovnú činnosť k dosiahnutiu lepšej reedukácie funkcií organizmu. Taktiež sa výrazne podieľa na posilnení motivácie klienta.

Ergoterapia slúži ako súbor opatrení, ktoré majú za cieľ u klientov vypniť im voľný čas, odstrániť nudu, pocit menejcennosti a neužitočnosti. Má zvýšiť dôveru, udržať alebo prípadne zlepšiť fyzickú kondíciu, rozvíjať jemnú motoriku. Má zabrániť sociálnej izolácii a integrovať ich späť do spoločnosti.

PROSTRIEDKY ERGOTERAPIE

- Diagnostické prostriedky: Odhalenie disability, alebo postihnutia a zistení zvyšného pracovného potenciálu daného pacienta.
- Prostriedky pre rozvoj kreativity: Jedná sa o činnosti pracovnej, herné a rekreačné. Často sa používa výtvarná činnosť, napríklad práca s papierom, textilom, drevom alebo keramikou.
- Terapeutické prostriedky: Spolu s klientom stanoví ciele ergoterapeutického plánu, ktoré smerujú k zlepšeniu alebo aspoň zachovaniu sebestačnosti, pracovných aktivít alebo aktivít vo voľnom čase.
- Preventívne prostredie: Prispieť pomocou cieleného ergoterapeutického plánu na prevenciu vzniku postihnutia. Toho sa dá docieľiť aj správnym výberom metód a techník.

Pre bližšie pochopenie podstaty ergoterapie uvádzajú autori nasledujúce definície jednotlivých organizácií, ktoré sa zaoberajú týmto druhom terapie. Česká asociácia ergoterapeutov (2008) definuje ergoterapiu: Profesia, ktorá prostredníctvom zmysluplného zamestnávajúceho usiluje o zachovanie a využívanie schopností jedinca potrebných pre zvládanie bežných denných, pracovných, záujmových a rekreačných činností u osôb akéhokoľvek veku s rôznym typom postihnutia. Pod pojmom zamestnávajúceho sú myslené činnosti, ktoré človek vykonáva v priebehu života a sú vnímané ako súčasť jeho životného štýlu a identity. Ergoterapia pomáha riešiť praktické otázky súvisiace so 22 zníženou alebo úplnou stratou sebestačnosti v činnostiach, ktoré sú pre život nepostrádateľné a podporuje maximálne zapojenie jedinca do bežného života, pričom plne rešpektuje jeho osobnosť a

možnosti. Svetová federácia ergoterapeutov (2012) uvádza nasledovnú definíciu: Ergoterapia je profesia, ktorá sa zameriava na podporu zdravia a celkovej pohody jedinca prostredníctvom zamestnania. Primárnym cieľom ergoterapie je umožniť ľuďom zúčastniť sa každodenných aktivít. Ergoterapeuti dosahujú tohto cieľa tak, že sa snažia pomôcť ľuďom uskutočňovať činnosti, ktoré zvyšujú možnosť ich začlenenia (participácie) alebo prispôbia prostredie podporujúce participáciu osoby. Rada ergoterapeutov európskych zemí (2000): Cieľom ergoterapie je podporiť zdravie a celkový pocit pohody jedinca prostredníctvom zmysluplného zamestnávania. Ergoterapeuti sú presvedčení o tom, že zdravie môže byť ovplyvnené činnosťami človeka. Ergoterapia je liečba osôb s telesným a duševným ochorením alebo disabilitou, pri ktorej sa používajú špecificky zvolené činnosti s cieľom umožniť osobám dosiahnuť maximálnu funkčnú úroveň a nezávislosť vo všetkých aspektoch života. Každá organizácia má svoju vlastnú definíciu ergoterapie, ale hlavná myšlienka všetkých definícií je rovnaká, pre zachovanie schopností jedinca a ich rozvíjanie, ktoré je dôležité pre zapojenie do bežného života, je vhodné zmysluplné zamestnávanie človeka s postihnutím.

Obecným cieľom ergoterapie je pomáhať ľuďom po úrazoch, ochoreniach, s vrodenu poruchou alebo zdravotným postihnutím dosiahnuť maximálnu možnú mieru samostatnosti pomocou obnovenia alebo udržania ich schopností tak, aby sa mohli čo v najväčšej možnej miere plnohodnotne zapojiť do spoločnosti

VYUŽITIE ERGOTERAPIE

Človek sa narodil pre činnosť... Nebyť ničím zamestnaný a neexistovať je pre človeka to isté...

A. Voltaire Využitie ergoterapie je dobrý spôsob ako osoby s postihnutím vrátiť do spoločnosti, pretože pre závažné zdravotné postihnutie býva takýto človek izolovaný od spoločnosti, ťažko udržuje priateľské vzťahy a primerané pracovné zaťaženie sa mu stáva jediným zmyslom života.

Nácvik sebestačnosti Activities of daily living (ADL) sú aktivity, ktorými sa každodenne zaoberáme a vykonávame ich bez toho, aby sme si už uvedomovali ich dôležitosť. Predstavujú pre nás každodennú rutinu a neprikladáme im väčšiu pozornosť. Medzi tieto činnosti patrí obliekanie sa, osobná hygiena, jedenie, používanie dopravných prostriedkov, starostlivosť o domácnosť a mnoho ďalších. Pre človeka s postihnutím môžu ADL robiť veľký problém, ktorý môže byť spôsobený ochorením, poruchou alebo postihnutím, ktoré prerastá v disabilitu a následne do závislosti na druhej osobe, technických pomôckach alebo na úprave prostredia

Aktivity každodenného života môžeme rozdeliť na personálne a inštrumentálne. Medzi personálne ADL patria aktivity, ktoré sa dotýkajú ľudských potrieb, sú to samoobslužné

činnosti, pomocou ktorých jedinec existuje v jeho súčasnom prostredí. Patria sem nasledovné aktivity:

- Hygiena – starostlivosť o vlastnú osobu, umývanie, kúpanie, strihanie nechťov, holenie, čistenie zubov, česanie, aplikácia kozmetiky, menštruačná hygiena
- Obliekanie – výber vhodných odevov, schopnosť obliecť sa/ vyzliecť sa, schopnosť používať gombíky, zips, suchý zips, obúvanie/ vyzúvanie, viazanie kravaty
- Stravovanie – schopnosť samostatne sa nakrmiť, použitie príboru, krájanie tuhej stravy • Prenos/ mobilita – schopnosť samostatne chodiť alebo preniesť sa z postele na vozík 31
- Kontinencia – možnosť samostatnej kontroly vyprázdňovanie čriev a močového mechúra
- Používanie toalety – schopnosť používať toaletu

Inštrumentálne ADL Pomocné, inštrumentálne aktivity každodenného života zahŕňujú sociálne schopnosti. Pre vykonávanie pomocných ADL sa vyžadujú pokročilejšie zručnosti a je možné ich vykonávať až po zvládnutí základných ADL. Medzi pomocné ADL zaraďujeme:

- Starostlivosť o domácnosť a príprava jedla: varenie, nakupovanie a výber vhodných potravín, upratovanie, pranie bielizne
- Starostlivosť o ďalších členov domácnosti a domáce zvieratá: zaistenie a poskytovanie starostlivosti druhým, starostlivosť o dieťa, poskytnutie stravy psovi, venčenie psa
- **Spoločenský život a spravovanie financií: manipulácia s peniazmi, používanie verejnej dopravy a šoférovanie vlastného auta, sociálne interakcie, venovanie sa vlastným záľubám**
- **Bezpečnosť prostredia: schopnosť identifikovať nebezpečné situácie, schopnosť zavolať prvú pomoc a vedieť správne a efektívne reagovať v prípade požiaru**
- Udržiavanie zdravia: užívanie liekov a ich správne dávkovanie, schopnosť rozoznať zdravotné riziká, schopnosť objednať sa u lekára
- **Narábanie s prístrojmi: schopnosť narábať s domácimi elektrospotrebičmi**

Po zvládnutí pomocných a inštrumentálnych ADL aktivít a hlavne zvýraznených inštrumentálnych aktivít prichádza Ergoterapia zameraná na pracovné začlenenie. Práca je pre každého človeka dôležitým bodom v živote, určuje jeho postavenie v spoločnosti, dáva mu sociálnu rolu a v neposlednom rade mu prináša zisk, za ktorý môže plnohodnotne žiť a uspokojovať svoje potreby a potreby blízkych. Ergoterapia zameraná na pracovné začlenenie osoby so zdravotným

postihnutím sa venuje na základe ergodiagnostiky hľadaniu možností opakovanému začleneniu do zamestnania, do pracovného kolektívu alebo navrhovaniu vhodných zmien v zamestnaní (Vodáková a kol., 2007). Viacerí autori (Müller, 2005, Vodáková a kol. 2007) sa zhodujú, že pracovná rehabilitácia, ergodiagnostika je jedna z najhlavnejších oblastí ergoterapie, zaoberá sa hodnotením klienta z funkčného hľadiska (možnosti začlenenia do pracovného procesu). Je dôležitá pre ľudí v produktívnom veku, ktorí sú dlhodobo chorí alebo postihnutí a musia zmeniť svoje povolanie, ďalej pre mladých ľudí s ťažkým telesným, sensorickým alebo mentálnym postihnutím, ktorí chcú vstúpiť do pracovného procesu. Ergoterapia zameraná na pracovné začlenenie je dôležitá pre ľudí s mentálnym postihnutím z viacerých dôvodov:

- Aktivita – práca do určitej miery naplňuje potreby zmysluplnej aktivity
- Seberealizácia – klient môže ukázať, čo dokáže, dosiahne určitú pozíciu v spoločnosti
- Peniaze – odmena za prácu, pomocou ktorej si klient môže uspokojiť svoje potreby
- Sociálny kontakt – možnosť spoznávania nových ľudí, nadviazanie kontaktov
- Samostatnosť a nezávislosť – dôležitú úlohu má ekonomická samostatnosť, ktorá vedie k nezávislosti na rodine a spoločnosti.

Použitá literatúra a zdroje

Internetové zdroje:

<http://tspweb.cz/index.shtml>

<https://www.tsp.gov.sk/zvysenie-jednotkovej-ceny-od-01-01-2017-v-ramci-implementacie-narodneho-projektu-terenna-socialna-praca-v-obciach>

<https://domov.sme.sk/c/1653483/terenni-socialni-pracovnici-su-pre-romov-z-osad-prinosom.html>

http://www.upsvar.sk/statistiky/socialne-veci-statistiky/2016/2016-socialne-davky.html?page_id=583002

<http://www.nro.vlada.gov.sk/socialne-podniky/>

<http://www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku>

<http://www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku>

https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/socialne-sluzby/np2015-2020_vd.pdf, MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY, názvom Národné priority rozvoja sociálnych služieb na roky 2015-2020, s. 2

<http://www.platy.sk/analyzy/ako-sa-vyvijali-platy-zamestnancov-na-slovensku-v-roku-2016/50253>

<https://profesia.pravda.sk/ludske-zdroje/clanok/421048-firmy-najviac-trapi-nedostatok-kvalifikovanej-sily/>

<http://www.socpoist.sk/aktuality-vyska-minimalneho-dochodku-sa-od-1-januara-2017-nezmeni/48411s61897c>

<http://transparency.sk/sk/vystupy/prieskumy/>, Prieskum TIS: Percepčia korupcie na Slovensku, február 2015

https://www.allianz.com/v_1474281539000/media/economic_research/publications/specials/en/AGWR2016e.pdf

http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
(http://www.upsvar.sk/buxus/generate_page.php?page_id=12977)

(www.tspweb.cz)

<https://www.tsp.gov.sk/zvysenie-jednotkovej-ceny-od-01-01-2017-v-ramci-implementacie-narodneho-projektu-terenna-socialna-praca-v-obciach>

http://www.upsvar.sk/statistiky/socialne-veci-statistiky/2016/2016-socialne-davky.html?page_id=58300

https://www.slov-lex.sk/static/prilohy/SK/ZZ/2015/411/20160101_4553691-2.pdf

(www.prohuman.sk/socialna-praca/komunitne-centra-na-slovensku)

<http://www.zpmpvsr.sk/index.php/bivio>

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/legislativa/socialna-pomoc-podpora/dohovor-osn-pravach-osob-so-zdravotnym-postihnutim-opcny-protokol-sk-aj.pdf>

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/europska-strategia-oblast-zp.pdf>

http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-211021?prefixFile=m_

http://www.derivat.sk/files/2013%20casopis/2013_Jun_Lennerova.pdf, ISSN 1336-5711

Odborná literatúra

ANTOLOVÁ, V. (2011), Detská chudoba ako svetový problém, s. 163, In: Zborník vedeckých prác Rizikové súvislosti chudoby a rodiny v súčasnej slovenskej spoločnosti, VERBUM – vydavateľstvo Katolíckej univerzity v Ružomberku, ISBN 978-80-8084-751-7

BLAHA, L., In: Sociálny štát v kocke, Akademický repozitár, Ústav politických vied SAV, <http://www.akademickyrepozitar.sk/Lubos-Blaha/socialny-stat>

BROŽOVÁ, D., In: Společenské souvislosti trhu práce, (2003) Praha: Sociologické nakladatelství SLON, ISBN: 80-86429-16-4

- BUCHTOVÁ, B. a kol. (2002), Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém,s. 240, GRADA v Prahe, ISBN 80-247-9006-8.
- FILADELFOVÁ, J, (2007), Životný cyklus, s. 11, In: Kniha a chudobe, Priatelia Zeme – Cepa v Bratislave, ISBN 978-80 -968918-9-4
- HRUSTIČ, T. a kol.(2009), Výkon terénnej sociálnej práce v marginalizovaných rómskych komunitách. In: Záverečná výskumná správa Ústavu etnológie Slovenskej akadémie vied (ÚEt SAV) pre Fond sociálneho rozvoja (FSR) . Bratislava
- KLEIN,B. –LEIN, B.- RONES,P.L. (1989), A profile of the working poor,s. 13, Monthly Labour Review, 1989.
- KOMPAŇÍKOVÁ,S. – ŠEBESTA, M. (2002), Životné stratégie Rómov, s. 599, In: Čačipen pal o Roma – Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku, IVO v Bratislave, ISBN 80 -88935-41- 5
- KOVÁČIK, Ľ., Boj o banky. Bratislava 1950, s. 31-32
- KOŠKOVÁ, Š. – ANTALOVÁ, I. (2003), Príručka objavovateľa stratených území, s. 215, NADÁCIA MILANA ŠIMEČKU v Bratislave, ISBN 80 – 89008-15-1
- KRÁLOVÁ, S. (2007), Mosty k pomoci - Od dobrého úmyslu, k dobrej spolupráci, s. 15, In: Výročná správa o činnosti záujmového združenia žien Fenestra, VIENALA v Košiciach
- LENEROVÁ, I., In. Odborný časopis Finančné trhy, Komparácia daňového zaťaženia vo vybraných krajinách,
- LEVICKÁ, J. (2004) , Sociálna práca s rodinou,s. 1-5, MOSTY,n.f a FZSP TU v Trnave, ISBN 80-89074-93-6, s. 1-5
- LEVICKÁ, J. (2007),Sociálna práca I., s. 168, OLIVA EDÍCIA PRO SOCIO v Trnave, ISBN 978-80-969454-2-9
- LONGAUER,V. – SELICKÁ, D. – VANKOVÁ K.(2006), Vybrané kapitoly zo sociálno-právnej ochrany, s.103, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, ISBN 80-8050-966-2.
- LUCIFORA, C. – MCKNIGHT, A. – SALVERDA, W. (2005): Low-Wage Employment in Europe: A Review of the Evidence. Socio-Economic Review. 2005, 3(2): 259 – 291. ISSN 14751461.

- MACKOVÁ, Z., In: Právo sociálneho zabezpečenia Osobitná časť, Štátne sociálne dávky s príkladmi, 2. vydanie (2015), Vydavateľstvo Heuréka, ISBN: 978-80-8173-016-0
- MAREŠ, P. (1999), Sociologie nerovnosti a chudoby, s. 248, SLON v Prahe, ISBN 80-858-50-613
- MAREŠ, M. (2008), Extrémizmus, manuál pre Políciu ČR, s. 25, roč. 3, In: Sociálna prevencia-Prevencia kriminality, ISSN 1336-9679
- MAREŠ, P. (2005), Nezamestnanost jako sociální problém, s. 172, SLON v Prahe, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, O. (2005), Sociální práce v praxi, s. 352, SLON v Prahe, ISBN 807367002X.
- MIČKO, P. In: Hospodárska situácia Slovenska v rokoch 1918 – 1945, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici (2013), 11 a 13 s., ISBN 978-80-557-0631-3
- MILO, D. a kol. (2007), Rasistický extrémizmus v Slovenskej republike, s. 120, NADÁCIA OTVORENEJ SPOLOČNOSTI v Bratislave, ISBN: 80-89149-03-0.
- NEČAS, C. (1993), Romové v České republice včera a dnes, s. 126, Univerzita Palackého v Olomouci, ISBN 80 – 7067- 310-9
- ORGONÁŠOVÁ, M. (2013), Bio-psycho-sociálny pohľad na osobu so zdravotným postihnutím, predpoklad jej úspešnej inklúzie, s. 4, In : Zborník referátov zo sympózia konaného dňa 17.12.2013 v Bratislave, SAV v Bratislave, ISBN 978-80-85447-23-1
- PAUHOFOVÁ, I. - STEHLIKOVA, B. - MARTINÁK, D. - PÁLENÍK, M. (2016): Analýza príjmovej polarizácie v regiónoch Slovenska . In Working papers [EÚ SAV]. 15 s. ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)
- PAUKOVIČ, V. (2007) Nezamestnanosť na Slovensku, jej príčiny a dôsledky – pokus o makrosociologickú analýzu trhu, s. 220, In: Kvalita života a ľudské práva v kontextoch sociálnej práce a vzdelávania dospelých, Prešovská Univerzita v Prešove, ISBN 80-8068-088-4.

- PÁLENÍK, V. – PÁLENÍK, M. – ORAVCOVÁ, I. (2013), Inkluzívne zamestnávanie, s. 104, INŠTITÚT ZAMESTNANOSTI v Bratislave, ISBN 978-80-970204-4-6
- PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ A., In: Velký sociologický slovník, s.474, 690, Vydavatelství Karolinum, Praha, (1996), ISBN 80-7184-164-1.
- RÁKOCZYOVÁ, M. (2003) , Komunitní sociální práce jako jeden z nástrojů řešení problému sociální exkluze. Sociální práce/Sociálna práca č. 1, 2003, s. 69, Asociace vzdělavatelů v sociální práce v Českých Budějovicích, ISSN 1213 - 6204
- REBRO, K., BLAHO, P., In: Rímske právo, s.398, JURA EDITION (2010), štvrté prepracované vydanie, ISBN: 978-80-8078-352-5
- SABOL, M., Až na dno blahobytu (Hojnosť alebo chudoba slovenských rodín v Slovenskej republike 1939-1945), In: Život v Slovenskej republike, (2010) Ústav pamäti národa, ISBN: 978-80-89335-37-4
- SALVERDA, W. – NOLAN, B. – SMEEDING, T. M. (2009): The Oxford Handbook of Economic Inequality. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-923137-9.
- SCHAVEL, M.- OLÁH, M. – ČIŠECKÝ, F. (2008), Sociálna prevencia, s. 140, VŠZ a SP sv. Alžbety v Bratislave, ISBN 978 -80 -89271-22-1
- STRIEŽENEC, Š.(1996), Slovník sociálneho pracovníka, s. 256, AD v Trnave, ISBN 80-967589-0-X.
- ŠARVAJCOVÁ, M. (2015), Chudoba mladých ľudí ako celospoločenský problém, s. 74, UKF v Nitre, ISBN 978 -80-558-0924-3
- ŠESTÁKOVÁ, M. (2008). Konkurencia medzi štátmi v oblasti získavania a udržania zahraničných investícií. In Working papers [EÚ SAV], č.11, 26 s., ISSN 1337-5598.
- ŠIKULOVÁ I., (2014) Priame zahraničné investície v Slovenskej republike a súvislosti ich vplyvu na ekonomiku. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, s.18-19., ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

ŠVECOVÁ, A. – RAJČÁKOVÁ, E. (2010): Nezamestnanosť a vybrané aspekty demografického správania obyvateľstva Slovenska. *Geographia Cassoviensis*, roč. 4, č. 2, s. 217 – 224.

Stratégia rozvoja slovenskej spoločnosti, 2010, s. 271.

TOKÁROVÁ, A. (2003), *Sociálna práca*, s. 89, AKCENT PRINT v Prešove, ISBN 80-968367-2-2

VAGAČ, Ľ., In: *Trh práce, rizikové skupiny, diskriminácia, teória, legislatíva a prax -Štúdia Národného projektu Centrum sociálneho dialógu*, s. 3, (2011) Centrum vzdelávania MPSVR SR

VASKA, L. (2014) : *Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými*, s. 224, IRIS v Bratislave, ISBN 978 – 80 – 89726-25 – 7

VOJÁČEK, L., SCHELLE, K., KNOLL, V., In: *České právní dějiny*, 2. upravené vydání, s. 585-586-587, s. 593, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o. (2011), ISBN: 978-80-7380-257-8

VÝROST, J.- SLAMĚNÍK, I. (2003) *Aplikovaná sociální psychologie*, s. 260, GRADA v Prahe, ISBN 8024700425.

WOLEKOVÁ, H. (1996): *Sociálna politika vlády a sociálna situácia obyvateľov Slovenska v roku 1995*. In: BÚTORA, M., HUNČÍK, P. (ed). *Slovensko 1995 Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava: Nadácia Sándora Máraiho v spolupráci s vydavateľstvom NAP Kiadó , s. 151 – 160

ŽALOUDEK, K. (1996) In: *Encyklopedie politiky*. 1. vyd. Praha : Libri, 511 s. ISBN 80-85983-11-7.

ŽILOVÁ, A. (2003), *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, ISBN 80-8055-721-7

Citácie z historických novinových článkov:

Článok Prácu nezamestnaným, In: Slovenský denník, roč. 14, 8. február 1931, č.32, s. 1-2, úryvok.

Článok List z Horehronia I., Podbučinský, In: Slovák, roč. 13, 18. marca 1931, č.63, s.4, úryvok.

Zákon proti ľahkomyselným žvititeľom rodiny, In: Gardista, roč. 3, č. 215, 19.9.1941, s.3.

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

Obrázok č.1 Základné platy podľa krajov v roku 2016

Obrázok č.2: Základné piliere integrácie

Obrázok č.3: Základné faktory vplývajúce na vznik chudoby

Obrázok č.4 : Príčiny nezamestnanosti vyplývajúcej z chudoby

Obrázok č.5: Príčiny nezamestnanosti vyplývajúcej z osamelosti rodiča

Tabuľka č.1 Prostriedky na sociálne dávky a príspevky UPSVR 2016

Tabuľka č.2: výdavky štátneho rozpočtu

Tabuľka č.3: Indikátory indexu ľudského rozvoja podľa UNDP pre SR za rok 2015

Obrázok č. 6: Dôsledky obmedzenej dostupnosti predškolského vzdelávania

Tabuľka č.4: Počty študentov a absolventov 2015/2016

Obrázok č. 7: Proces získania sociálnej služby

Graf č.1: Odvodové zaťaženie práce typického zamestnanca EÚ (% zo super hrubej mzdy, 2013)

Tabuľka č. 5: Účasť vo formálnom vzdelávaní v EÚ-27 a v SR podľa veku v %

Graf č.2: Chránené dielne a chránené pracoviská na Slovensku podľa sídla (kraj)

Graf č.3: Podiel zamestnancov - OZP na celkovom počte zamestnancov CHD/CHP v %

Tabuľka č. 6: Nedostatky zistené kontrolami IP

Tabuľka č. 7: Pracovné úrazy zistené kontrolou IP

Graf č.4 : Porovnanie odvodového zaťaženia v SR vs. priemer EÚ (% super hrubej mzdy zamestnanca

Obrázok č. 8: Prienik záujmov štátu, zamestnávateľov a zamestnancov