

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce



Bakalárska práca

Bibiana Takáčová

**Nezamestnanosť na východnom Slovensku v perspektive
komunitnej práce**

**Unemployment on Eastern Slovakia in perspective of community
work**

Praha, 2015

Vedúci práce: PhDr. Jaroslava Šťastná

Týmto by som rada podakovať vedúcej mojej bakalárskej práce PhDr. Jaroslave Štastnej za čas, ktorý ochotne venovala našim konzultáciám a v neposlednom rade za trpezlivosť, podporu a odborné vedenie vďaka ktorému som si túto prácu mala možnosť obhájiť.

Prehlasujem, že som bakalársku prácu vypracovala samostatne, že som riadne citovala všetky použité pramene a literatúru a že práca nebola využitá v rámci iného vysokoškolského štúdia či k získaniu iného alebo rovnakého titulu.

V Prahe dňa 3.1

Bibiána Takáčová

Abstrakt:

V lokalite východného Slovenska je v rokoch po prevrate po roku 1989 a vzniku samostatného Slovenského štátu najvyššia miera dlhodobej nezamestnanosti vrámci štátov Európskej únie. V súčasnom období po ekonomickej kríze momentálne prebehuje Slovensko pár štátov, no z dlhodobejšej perspektívy a dĺžky nezamestnanosti je stále v popredí. Táto lokalita je zároveň vrámci Európy špecifická vysokou mierou marginalizovanej rómskej populácie, ktorá žije v nevhodných podmienkach a má problematický prístup k vzdelaniu a práci. Prit'azujúcim faktorom je, že pracovných príležitostí je v regióne oproti západnému Slovensku menej, a teda možnosti nájsť si adekvátne zamestnanie sú aj pre ostatnú populáciu obmedzené. Práca bude analyzovať nielen podmienky vzniku nezamestnanosti ale zameria sa na stratégie viacerých spôsobov riešení s hlavným zameraním na možnosti komunitnej práce a sociálnej firmy. Tieto myšlienky sa budú opierať o nezamestnaného v jeho psycho-sociálnych súvislostiach. Sekundárna analýza relevantných zdrojov si kladie za úlohu rozpoznať príklady dobrej praxe vrámci komunitných programov a projektov a na základe dostupných štúdií zhodnotiť, aké situácie boli predurčené na neúspech.

Kľúčové slová:

Nezamestnanosť, psychológia nezamestnaného, komunitná práca, východné Slovensko, sociálna firma, dobrá prax

Abstract:

During the years after the conversion in 1989 and the establishment of separate Slovak state the highest rate of longterm unemployment among the states of European Union occurred in the locality of Eastern Slovakia. In current times after the economic crisis few states outrun Slovakia at the moment but taken from a more longterm perspective and taking into account the duration of unemployment Slovakia is still on the front rates. In the European context this locality is also specific by high rates of marginalized Roma population that lives in an unsatisfactory conditions and has a problematic access to education and work. The fact that in the region there are less job opportunities compared to western Slovakia and therefore chances of finding an adequate job are also limited for the rest of the population worsens the situation. The thesis will not only analyse the conditions of emergence of unemployment but will also focus on strategies of multiple possible solutions with the main emphasis on potential of community work and social economic. These thoughts will reflect an unemployed person in her psycho-social context. Secondary analysis of relevant sources aims at recognizing examples of good practice in community programs and based on available studies evaluates which situations were destined to fail.

Keywords:

Unemployment, psychology of unemployment, community work, Eastern Slovakia, social economic, good practise

Obsah

Zoznam použitých skratiek	1
Úvod	2
1. Nezamestnanosť.....	4
1.1 Druhy nezamestnanosti.....	5
1.2 Rizikové skupiny.....	6
1.3 Nezamestnanosť na Slovensku.....	9
1.4 Príčiny nezamestnanosti na východnom Slovensku.....	11
2. Psychologické aspekty nezamestnanosti.....	12
2.1 Potreba práce.....	12
2.2 Reakcia na stratu práce.....	13
2.3 Dopad nezamestnanosti na rodinu.....	14
3. Sociálna politika zamestnanosti.....	15
3.1 Pasívna politika zamestnanosti.....	15
3.2 Aktívna politika zamestnanosti.....	16
4. Inkluzívny trh a zamestnávanie	18
4.1. Definícia inkluzívneho trhu.....	18
4.2 Cieľová skupina.....	19
4.3 Existujúce nástroje.....	19
4.4 Existujúce nástroje v SR	20
5. Komunitná práca.....	21
5.1 Princípy komunitnej práce.....	21
5.2 Komunitné projekty a plánovanie.....	23

6. Charakteristika regiónu.....	25
6.1 Košický kraj.....	25
6.2 Prešovský kraj.....	25
6.3 Obyvateľstvo východného Slovenska.....	26
7. Výskumná časť- kľúčové charakteristiky sledovaných projektov.....	27
7.1 Metodika.....	27
7.2 Problematika hodnotenia projektov.....	28
7.3 Komunitné centrá na východnom Slovensku.....	30
7.4 Vybrané typy projektov- príklady dobrej praxe.....	32
Výsledky šetrenia a diskusia	36
Záver.....	39
Zoznam literatúry.....	42

Zoznam použitých skratiek:

ILO- Medzinárodná organizácia práce

IVO- Inštitut verejných otázok

MRK- marginalizované romske komunity

FEI- Feuersteinovo inštrumentálne obohacovanie

KC– komunitné centrum

MVO- mimovládne organizácie

MVSR- Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky

Úvod

Oblasť východného Slovenska vrámci otázky nezamestnanosti som si vybrala z dvoch prozaických dôvodov. Mojou osobnou motiváciou venovať sa tejto téme bol fakt, že pochádzam z Košíc a teda ma zaujímalo prečo práve naša časť krajiny v porovnaní s európskymi stojí tak zle v rebríčku nezamestnanosti, a prečo je tam tak málo pracovných príležitostí, kvôli ktorým, odchádzajú ľudia za prácou do zahraničia. Druhým dôvodom bolo, že som počula o rôznych snahách zlepšovať túto situáciu pomocou európskych projektov v súvislosti s rómskou menšinou. Zároveň som sa či už z médií, diskusií pod článkami alebo rozhovorov s ľuďmi stýkala s vyjadrením veľmi spektického názoru na sociálnu prácu s Rómami a ďalšieho financovania projektov, ktoré by im mali pomôcť. Aj napriek tomu, že pochádzam z centra Košíc a od detstva mám priamu susedskú skúsenosť s Rómami do dnešných dní, nebudem ju hodnotiť akoby som hodnotila „niekoho“ kto má „iné“ predpoklady naplniť skvelé susedské vzťahy, ktorými v tomto prípade skutočne sú.

Nezamestnanosť je zložitý celospoločenský problém, ktorý dokáže mať širší dopad na nezamestnaného človeka, jeho rodinu a dokonca na celý región. Keďže sa jedná o činnosť, ktorou daný jedinec zabezpečuje obživu sebe a svojej rodine a zároveň potvrdzuje svoje miesto v širšej spoločnosti je to otázka existencionálna. Práca naplňuje široké spektrum potrieb od biologických až po potrebu sebaapresahu a integrácie. Umožňuje tak fungovať človeku ako celistvej a zmysluplnej bytosti. Regióny, v ktorých je vyššia miera nezamestnanosti sa vyznačujú aj vyšším podielom sociálne patologických javov a ich celkový obraz nie je prosperujúci. Oblasť východného Slovenska sa viac než iné vyznačuje migráciou mladých ľudí za prácou často až do zahraničia, odchodom talentovaných ľudí, alkoholizmom, napätím a očierňovaním rómskeho obyvateľstva či bezprízornosťou existencie ľudí na úrade práce. Na práve túto komunitu - marginalizované rómske komunity je zameraná komunitná práca a programy s ňou spojené. V práci sa preto budem snažiť vykresliť spôsob vyrovnávania sa človeka s nezamestnanosťou, hlbšie pochopiť súradnice v ktorých sa nezamestnaný nachádza. Ďalej popíšem aké nástroje má sociálna politika na pomoc pri strate zamestnania a bližšie opíšem princíp fungovania inkluzívneho trhu ako novovzniknutého návrhu do budúcnosti.

Z týchto poznatkov budú vrámci výskumnej časti vybrané úspešné projekty vzniknuté na lokálnej úrovni, ktoré si stanovili za cieľ vytvoriť zlepšiť podmienky na zamestnanie priamo v obci či okrese a zároveň zlepšiť životné podmienky cieľovej skupiny. Popísaná tu bude myšlienka inkluzívneho zamestnávania vrámci riešenia problematiky zamestnanosti ale ťažisko práce aj väčšina projektov bude vychádzať z komunitnej práce vzhľadom na jej možnosti zmeny. Táto časť práce si tiež položí otázku aký je stav komunitných centier a práce na východnom Slovensku a kriticky sa bude snažiť

zhodnotiť zostavenie a náplň projektov majúcich za cieľ zlepšiť postavenie MRK na trhu práce. Čerpať budem zo sekundárnych údajov- štúdií, prieskumov, záverených správ a mojej vlastnej účasti na konferencii venujúcej sa otázke zamestnávania hlavne Rómov. Keďže si uvedomujem limity tohoto prístupu budem rada ak čitateľ bude brať tieto závery skôr esejisticky ako podnet na premýšľanie a reflexiu svojich vlastných náhľadov na túto tématiku.

1. Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je sociálne-ekonomický pojem vrátane, ktorého je potreba vyčleniť, v ktorých prípadoch sa o nezamestnaného jedná, a aké sú jej podoby. Pri stretávaní sa s rôznymi mierami nezamestnanosti je tiež dôležité akým spôsobom sa merala.

Obyvateľstvo sa na trhu práce delí na ekonomicky aktívne a ekonomicky neaktívne. Nie každý kto nepracuje je zároveň v istom momente aj nezamestnaný a tiež nie každý kto pracuje je zamestnaný. Status nezamestnaného je tak určený podmienkami a v literatúre aj legislatívne existuje niekoľko odlišných definícií. Jusko, Halasáková (2012) si vybrali definíciu podľa ILO, že nezamestnaná osoba musí spĺňať tri znaky: schopnosť pracovať s ohľadom na vek, zdravotný stav a osobnú situáciu (tj. disponibilita), ochotu zamestnať sa, tj. prijať vhodné zamestnanie (princíp aktivity) a napriek svojej primeranej snahe byť bez zamestnania (tj. vylúčenie stavu zamestnanosti). V legislatívnom vymedzení v Slovenskej aj Českej republike sa používa pojem uchádzač o zamestnanie. Uchádzačom o zamestnanie je v SR je podľa Zákona NR SR č.5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (Jusko, Halasáková, 2012 str. 23). Z týchto podmienok sú tak vymanené osoby, ktoré pracovať nemôžu a sú zabezpečené dávkami sociálneho štátu alebo tí, ktorí sú zabezpečení iným zdrojom zisku (dedičstvo, renta, štipendia). Dôležitým ukazovateľom na trhu práce je tak miera evidovanej nezamestnanosti. Jej zdravá miera sa pohybuje okolo 4-6 % čo zodpovedá normálnym pohybom pracovnej sily.

Údaje o nezamestnanosti patria medzi najstarostlivejšie sledované ekonomické ukazatele a na Slovensku existujú 3 štandardné metódy ich merania:

ÚSPVaR- vychádza z evidencie UoZ, ktorí sú evidovaný na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (čiže z disponibilného počtu UoZ z celkového počtu UoZ).

ŠÚ SR- získava informácie o nezamestnanosti od roku 1993 cez pravidelné štvrťročné výberové zisťovanie pracovných síl. Do vzorky sa zaradi 1 025 031 bytov, pričom veľkosť vzorky je v každom kraji závislá na počte obyvateľov. Predmetom vzorky sú obyvatelia nad 15 rokov žijúci v týchto bytoch.

Eurostat- využíva obe zmienené postupy na zostavenie medzinárodne porovnateľnej miery nezamestnanosti v mesačnej frekvencii.

1.1 Druhy nezamestnanosti

Nezamestnanosť môžeme podľa typov rozdeliť do niekoľkých skupín podľa troch kritérií, ktoré uvádza Buchtová (2013). Sú to kritéria príčiny vzniku, dĺžky nezamestnanosti a jej dobrovoľnosti.

Nezamestnanosť podľa príčiny vzniku

Medzi tieto typy nezamestnanosti sa radia frikčná a štrukturálna nezamestnanosť. Frikčná je charakterizovaná krátkodobou medzerou medzi zanechaním starého a hľadaním nového zamestnania. Ide prevažne o dobrovoľnú zmenu zamestnania z ekonomických či inak motivovaných potrieb. Pre osoby takto frikčne nezamestnané je to krátke obdobie hľadania nového uplatnenia či hľadanie novej práce absolventov škôl. Mareš (2002) uvádza, že čím je prijateľnejší systém opor sociálneho štátu, tým je toto obdobie dlhšie. Motivácia opätovne vstúpiť na pracovný trh a pracovať za určitú mzdu je teda daná výškou prídavkov v nezamestnanosti. Ďalším faktorom je miera aspirácií, kvalifikácie, regionálnej ponuky a dopytu. Veľkú úlohu zohráva aj informovanosť subjektov na strane ponuky a dopytu (Mareš, 2002).

Štrukturálna nezamestnanosť je spôsobená zánikom pracovných miest kvôli rozpadu neefektívnych podnikov, eliminácii starých odvetví či naopak prebytkom ponuky. Ide hlavne o ľudí, ktorí si nevedia nájsť zamestnanie vo svojom obore a musia sa rekvalifikovať. Ďalšou premennou u tejto skupiny je aj nutnosť, respektive ochota dochádzať do zamestnania a bariéry v dochádzaní do práce, čo je zásadným faktorom ovplyvňujúcim regionálne rozdiely v miere nezamestnanosti (Buchtová, 2013). Štrukturálna nezamestnanosť je prípadom práve východného Slovenska kde miestne podniky zatvorili kvôli nedostatku konkurencieschopnosti na globálnom trhu. U rómskej populácie sa k tomuto pridáva vo zvýšenej miere neochota cestovať za prácou kvôli silnejšiemu akcentu na rodinné a sociálne väzby.

Nezamestnanosť podľa dĺžky

Tento druh nezamestnanosti je charakteristický sezónnou podstatou práce a jej nevyužitia z dôvodu zníženia odbytu. V tomto prípade sa vraví aj o nezamestnanosti z nedostatočného odbytu. Jedná sa prevažne o práce v turizme, práce viazané na prírodné podmienky napríklad poľnohospodárstvo či stavbeníctvo.

Nezamestnanosť podľa dobrovoľnosti

Ďalším typom je skrytá nezamestnanosť, ktorej počty sa rátajú osobami, ktoré nie sú registrované ako nezamestnaní aj napriek tomu, že zamestnanie vlastne nemajú. Ide o dva prípady ľudí, a to tí, ktorí unikli do iného statusu, či si hľadajú prácu v neformálnych sieťach a bez registrácie na úrade

práce. V tejto skupine je status nezamestnaného dobrovoľný. Ďalšou, v niektorých krajinách veľmi početnou skupinou, dokonca väčšou než oficiálne registrovaní nezamestnaní sú tí, ktorí sú zo zoznamu vyradení kvôli zaradeniu do rôznych programov pre nezamestnaných (rekvalifikácia, verejno prospešné práce). Ako píše Mareš (2002) o skrytej nezamestnanosti sa hovorí aj u osôb s nízkou kvalifikáciou, vysokým vekom (či iným handicapom), ktorí sú pre tieto svoje charakteristiky neumiestnení a sú odsúvaní mimo trh práce.

Jedným z riešení nezamestnanosti je zamestnávanie pracovníkov na skrátenej úvazok či na pozície, v ktorých nevyužívajú plné schopnosti či kvalifikáciu. Spolu s týmito obmedzeniami proporcionálne klesá aj zárobok. Časť takto zamestnaných sa tiež ocitá bez pracovnej ochrany a sociálneho zabezpečenia. Pre zamestnávateľov je to výhodné kvôli zníženiu mzdových nákladov a väčšej flexibilitate avšak niekedy je chápaná ako zhoršenie pracovných podmienok zamestnávateľom.

1.2 Rizikové skupiny

Úspešnému umiestneniu na trh práce predchádza okrem ochoty pracovať množstvo vlastností uchádzača o zamestnanie. Zmeny podmienok na trhu práce a celkové podmienky v spoločnosti nesú pre rozličné sociálne skupiny rôzne možnosti. Jedná sa o charakteristiky ako vzdelanie, pracovné skúsenosti, pohlavie či vek ale ale farba kože. Tieto skupiny sú vystavené väčšiemu riziku opakovanej nezamestnanosti, či menej plateným prácam s uplatením na sekundárnom trhu práce. Podľa Buchtovej (2013) nezamestnanosť tak viac ohrozuje určité skupiny populácie čo potvrdzuje skúsenosť takmer zo všetkých priemyslovo vyspelých zemí. Práve na tieto skupiny by mala byť zameraná politika zamestnanosti . Na Slovensku medzi tieto skupiny patria mladí ľudia, zdravotne postihnutí občania, starší ľudia, ľudia s nízkym vzdelaním a rómske etnikum.

Absolventi a mladí ľudia

Veľké problémy pri hľadaní prvej práce čakajú na čerstvých absolventov škol. Absolventom je zamestnanec vstupujúci do zamestnania na prácu odpovedajúcu jeho kvalifikácii ak celková doba jeho odbornej praxe nedosiahla po riadnom ukončení štúdia dva roky. Nemajú dostatočnú prax, pracovné návyky a tiež isté pracovné kontakty a orientáciu na trhu práce. Najproblematickejšou skupinou sú v tomto ohľade ľudia so základným vzdelaním, ktorých si skoro dve tretiny do veku 19 rokov nevedia nájsť prácu. Miera nezamestnanosti ľudí so základným vzdelaním bez ohľadu na vek dosahuje mier okolo 42,3 % a miera nezamestnanosti s učnovským listom bez maturity bola roku 2012 17,5 % (Vagač, Goliáš, 2011). Ďalšia skupina 20-24 rokov je vážnejším problémom. Táto skupina je tvorená nielen ľuďmi so základným vzdelaním ale aj absolventmi stredných škol a pomaly aj bakalármi. Stupeň praxe a fáze profesnej dráhy sú u týchto skupín v odlišnej fáze.

Hlavným rozdielom tejto skupiny absolventov oproti ostatným skupinám na trhu práce je absencia praktických skúseností, zahrňujúce nielen aplikácie študovaného oboru ale tiež základné pracovné návyky (Kuchar, 2007). Doporučuje preto mladým ľuďom získavať prax a orientáciu v obore počas štúdia čím si zvýšia atraktivitu u budúceho zamestnávateľa.

Starší ľudia

Na opačnom konci profesnej dráhy stoja skúsení zamestnanci s blížiacim sa odchodom do dôchodku. Táto skupina rieši otázku ako najdlhšie ostať na pracovnom trhu a čo najlepšie ukončiť svoju profesnú dráhu. Ako píše Kuchař (2007) problémy tejto skupiny nie sú v žiadnom prípade porovnateľné s tými, ktoré zdieľajú najmladšie ročníky. Aj v tejto vekovej kategórii však silnie tlak po zvyšovaní kvalifikačnej úrovne s postupným menením pomeru ľudí v produktívnom a postproduktívnom veku. Predĺženie doby odchodu do dôchodku nastolí požiadavok na umožnenie vstupu do systému rekvalifikácií a ďalšieho vzdelávania ľuďom v strednom a vyššom veku (Kuchař, 2007). Zvýšia sa taktiež aj nároky na flexibilitu uväzkov kvôli plneniu rodinných funkcií. Zamestnávanie starších osob je spoločensky celkovo žiadúce pre všetky generácie a pomáha znižovať ekonomické zaťaženie mladších generácií a predchádza ageizmu.

Ženy

Ženy sú z hľadiska pracovného trhu ohrozované nízkou či nevyhovujúcou kvalifikáciou a plnením rodičovských povinností. Otázky zamestnávania žien sú veľkou témou genderových štúdií a v EU existujú programy na vyrovnávanie príležitostí medzi mužmi a ženami. U žien je to najmä odchod za plnením základných výchovných povinností a toto obdobie sa považuje za najkritickejšie pre ich pozíciu na trhu práce. Dôležité je ako ľahko sa vie žena opäť zaradiť do pracovného procesu a tu hrá rolu dosiahnuté vzdelanie. Toto je tiež dôvod odkladania narodenia prvého dieťaťa žien vysokoškolačiek, ktoré si privádzajú dieťa na svet až keď sa majú kam vrátiť. Ženy s nižšou kvalifikáciou sú zas zvýhodnené väčšiou dostupnosťou týchto pracovných miest avšak s malou motiváciou kvôli nízkemu platovému ohodnoteniu oproti podpore v nezamestnanosti.

Osoby so zdravotným postihnutím

Ďalšou zo skupín s výraznými ťažkosťami pri hľadaní práce sú ľudia so zdravotným postihnutím. Je to skupina vzhľadom na charakter postihnutia značne heterogénna. Súčasný stav prístupu k zdravotnému postihnutiu vychádza z myšlienky sociálnych bariér a nemožnosti postihnutých uplatiť sa v takto usporiadanom svete. Cieľom sociálnej politiky zamestnanosti je tak umožniť začlenenie tejto skupiny a využiť jej pracovný potenciál.

Ľudia bez kvalifikácie

Rast zložitosti a špecializácie práce v modernej spoločnosti vyžaduje prispôsobenie kvalifikácie a je zrejmé, že ľudia so žiadnou alebo nízkou kvalifikáciou majú na trhu práce veľmi nevýhodné postavenie. Vo vyspelejších zemiach túto situáciu navyše zhoršuje príliv imigrantov, ktorí sú ochotní za menej kvalifikovanú prácu prijať aj veľmi nízku mzdu. Ako uvádza Kuchar (2007), že v Českej republike došlo na trhu práce k reštrukturalizácii hospodárstva s likvidáciou neefektívnych prevádzok v rámci prispôsobenia sa globálnej ekonomike, podobné by sa dalo tvrdiť aj o východnom Slovensku, respektive celom postkomunistickom bloku. Zamestnávanie ľudí bez kvalifikácie bolo v minulosti skôr vecou sociálneho zabezpečenia. Z ďalších faktorov, ktoré uvádza tento autor je poukaz na výšku sociálnej podpory a čierna práca počas nezamestnanosti. Píše o efekte zavedenia výkonu verejných prác a následného zníženia nezamestnanosti až o 4 % čo sa zdá poukazovať nato, že si títo ľudia nemohli dovoliť mať takto ďalej status nezamestnaného kvôli čiernemu zárobku, ktorému venovali patričný čas. Zmysel sociálnej podpory vidí u skupiny bez kvalifikácie, ktorá má intelektuálne predpoklady a motiváciu si svoje schopnosti zvýšiť oproti ľuďom, ktorým pozícia nezamestnaného vyhovuje a pracovať budú len ak musia. Výskumy ukazujú, že k zmene by mohlo dojsť u 30 % takto nezamestnaných (Kuchař, 2007).

Rómske etnikum

Aj napriek dlhoročným snahám sa v otázkach nezamestnanosti Rómov stále neuskutočnila žiadaná zmena. Podľa MVSR diskriminácia rómskej populácie na trhu práce nie je jediným problémom, s ktorým sa Rómovia stretávajú pri hľadaní zamestnania. Nízka úroveň vzdelania a zručností je veľkým nedostatkom v oblasti konkurencieschopnosti na trhu práce. Súčasne je veľkou témou aj časté umiestňovanie rómskych detí do špeciálnych škôl a chybná diagnostika vďaka ktorej sa ocitajú v neprimeranom systéme vzdelávania. Postoje zamestnávateľov k zamestnávaniu Rómov sú negatívne a nevhodne ovplyvňujú mieru zamestnanosti tejto menšiny. Presné štatistiky o rómskej nezamestnanosti neexistujú, možno vyslovovať iba odhady na základe posúdenia situácie v problémových a marginalizovaných lokalitách Slovenska. Práve v okresoch s vysokým počtom rómskeho obyvateľstva je miera nezamestnanosti najvyššia. Podľa Marcinčina, Marcinčinovej (2010) je miera zamestnanosti Rómov asi 10% oproti 60% nerómskej populácie a miera nezamestnanosti 46% oproti 10% u nerómov. Aj napriek tomu, že je nezamestnanosť v lokalitách, kde tvoria veľkú časť obyvateľstva značne vyššia, samotní Rómovia neprehlbujú nezamestnanosť na celoštátnej úrovni a to z toho dôvodu, že mnoho z nich nie je registrovaných na úrade práce. Skutočná nezamestnanosť je v tejto populácii však skutočne vysoká.

Za hlavné problémy ovplyvňujúce vysokú nezamestnanosť rómskej populácie zaraduje Džambanovič, Jurásková (2011):

-nízku vzdelanostnú a kvalifikačnú úroveň,

-prítomnosť skrytej diskriminácie voči rómskemu etniku zo strany majority, respektíve zamestnávateľov (povesť nespoľahlivých pracovníkov, bez pracovnej morálky, disciplíny a motivácie). Podľa teórie radu sú Rómovia vždy poslední v pomyslenom rade záujemcov o zamestnanie u zamestnávateľov, ktorí sa riadia výlučne princípmi trhu,

-nízky status bývania, životných podmienok a nevyhovujúci zdravotný stav. Rómske príbytky, okrem toho, že sú preľudnené, sú často krát po hygienickej stránke absolútne nevyhovujúce a ich sanitárne vybavenie je rovnako nepostačujúce. To výraznou mierou vplýva na zdravotný stav obyvateľov takýchto príbytkov a na reprodukciu pracovnej sily,

-trvalo vysokú mieru (dlhodobej) nezamestnanosti a s tým súvisiaca devastácia ľudského kapitálu a strata pracovných návykov.

1.3 Nezamestnanosť na Slovensku

Spoločensko-ekonomické zmeny po roku 1989 mali negatívne dôsledky na slovenský trh práce. Vypracovaná koncepcia ekonomickej transformácie bývalej ČSFD a politika zamestnanosti socialistického typu s jej hlavným cieľom potlačania skrytej nezamestnanosti-prezamestnanosti stratila svoje ideologické opodstatnenie. Umelo vytváraná prevaha dopytu po práci nad jej ponukou sa zmenila v prevahu ponuky nad dopytom (Homola, 1998). Veľké množstvo ľudí sa tak ocitlo bez práce no otvorený trh však črtal možnosti podnikania a vytvárania nových pracovných miest. Ako konštatuje Homola (1998) aj napriek tomu, že prvé dve vlády mali v programe politiku zamestnanosti, koncepcia zamestnanosti sa však vypracovala až roku 1996 pričom dovtedy mala rozporuplne vytýčené cieľe plnej (teda skrytej nezamestnanosti) a produktívnej zamestnanosti čo nebolo v tomto historickom období a sociálno-ekonomickom stave Slovenska s prezamestnanosťou kompatibilné. Už vôbec táto skutočnosť nebola realizovateľná vzhľadom na nutnú reštrukturalizáciu a zmeny medzinárodných obchodno-hospodárskych vzťahov. Sociálna politika sa tak zameriavala na zmiernenie dopadov bez prípravy dlhodobých cieľov. Ďalšími medzerami v systéme bola nedostatočná stimulácia zamestnávateľov či legislatívne, finančné, kapacitné, personálne obmedzenia ako aj nedostatky informačných a kontrolných mechanizmov. Predkladané rozhodnutia boli verejnosti prezentované ako hotové a chýbala tak občianska participácia.

Slovensko bolo ešte v roku 1999 krajinou s najvyššou mierou nezamestnanosti v rámci európskych krajín. Nezamestnanosť je však od roku 2001 v klesajúcom trende. Po výraznom náraste nezamestnanosti v roku 2004 na 18,2% sa vývoj radikálne zmenil a implementované štrukturálne reformy v krajine spolu s príchodom zahraničných investícií mali za následok pokles nezamestnanosti o 7,1% v roku 2007 (Beblavý, 2012). Finančná kríza však opäť zvýšila nezamestnanosť. Slovensko tak aj v súčasnosti patrí spolu so Španielskom, Gréckom, Irskom a Balkánskymi štátmi medzi krajiny s najvyššou nezamestnanosťou. Významný podiel na nezamestnanosti má dlhodobá nezamestnanosť, pričom aj táto je spomedzi členských štátov jednou z najvyšších. Dokonca aj počas období vysokého hospodárskeho rastu v rokoch 2005 až 2008 sa dlhodobá nezamestnanosť znižovala iba pozvoľna a nekopírovala celkové znižovanie nezamestnanosti. Viaceré zdroje neustále zdôrazňujú veľké regionálne rozdiely v SR medzi Bratislavskou oblasťou (Bratislavský kraj) a východným Slovenskom (Prešovský a Košický kraj). Evidentné je, že geografická periférnosť (ponímaná ako postavenie regiónu vzhľadom k hlavným centráram rastu, k hlavným infraštruktúrnym facilitám, k hlavnému toku tovarov a služieb) má nepriaznivý efekt na vznik nových firiem, príchod investícií a vytváranie nových pracovných príležitostí. Z historického pohľadu bola dlhodobá nezamestnanosť na Slovensku najvyššia v EÚ. Po ukončení dočasných zamestnaní a krátkych kontraktov sa premietla najprv v raste krátkodobej nezamestnanosti a celkovo pretrváva na vysokej úrovni. V menej rozvinutých regiónoch čerpá mierne zvyšovanie zamestnanosti priamo alebo nepriamo zo zdrojov krátkodobej nezamestnanosti. Veľká skupina dlhodobo nezamestnaných ostáva kompaktná a stáva sa z veľkej časti nezamestnateľnou. V rokoch zviditeľnenia krízy 2010-2011 bolo Slovensko stále na predných priečkach, keď sa po pozvoľnom náraste nezamestnanosti v niektorých krajinách viditeľne zvýšila nezamestnanosť (Grécko, Španielsko) a neskôr aj dlhodobá nezamestnanosť. *„Dôvodom vzniku tejto situácie sú predovšetkým pretrvávajúce nedostatky aktívnej politiky trhu práce. Realizované opatrenia k dosahovaniu inkluzívneho rastu v rámci stratégie Európa 2020 účinkovali len vo veľmi obmedzenej miere, lebo problémy trhu práce neriešili efektívne, resp. ponúkali často len teoretické poznatky bez motivácie nezamestnaných zamestnať sa“* (Odporúčanie pre Odporúčania Rady týkajúce sa národného programu reforiem Slovenska na rok 2011, s.8). V roku 2013 bol zaznamenaný pokles nezamestnanosti hlavne v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. V roku 2014 dosiahla nezamestnanosť hodnoty 14,16% teda približne na úrovni roku 2013. Z tohoto možno badať potrebu ďalšieho rozvoja a efektívnej práce s nástrojmi aktívnej politiky zamestnanosti a taktiež aj premyslenejšie a viac na mieru ušité navrhovanie a realizáciu projektov cielených na znižovanie nezamestnanosti.

1.4 Príčiny nezamestnanosti na východnom Slovensku

Napriek svojej malej rozlohe je Slovensko krajina so značnými regionálnymi rozdielmi. Východné Slovensko je región rozdelený na dve samosprávne celky- Prešovský kraj a Košický kraj. Tie sa ďalej delia na 24 okresov v ktorých je spolu 40 sídiel so štatúdom mesta. Región prešiel počas svojej histórie zložitým vývojom. Pozostáva z historických regionov Spiša, Šariša, Zemplína a Hontu. Príčiny tohoto stavu je možné hľadať v nadnárodnej, národnej a regionálnej úrovni. Na Slovensku podobne ako v Európskej únii je možno bádať západno- východný gradient rastu chudoby regiónov. Za tento stav môžu okrem historických podmienok aj politické rozhodnutia. Globalizačné tendencie a prepojenie ekonomík zvyšujú potrebu konkurenceschopnosti miestnych podnikov a celého regiónu. Základným rysom vrámci celej Evropy je rozvoj metropolí a zaostávanie vidieka či okrajových oblastí. K hospodárskému zaostávaniu regiónu prispievajú aj prírodné bariéry – Tatry, Pieniny a Poloniny a tiež okrajová poloha EÚ teda východná hranica s Ukrajinou, ktorá sťažuje pohyb tovaru a služieb. V poslednom období vplýva na regionálny rozvoj a jeho socioekonomické postavenie aj vstup Slovenska do EÚ v roku 2004 a nástup hospodárskej krízy od roku 2008, ktorá nesie následky až do dnešných dní. Ako uvádza Angelovič (2010) pri analýze príčin regiónu východného Slovenska je potrebné dbať na vnútorné rozdiely vrámci regiónu. Nachádzajú sa tu totiž mestá s výrazným rastovým potenciálom ako Košice, Prešov či Humenné a potom takmer vyľudnené oblasti bez infraštruktúry či možnosti uplatnenia mladých ľudí. Jedná sa prevažne o prihraničné oblasti. Ďalším z mnohých faktorov vplývajúcich na zamestnanosť je miera zamestnanosti. V roku 2012 bola miera zamestnanosti na Slovensku 56,8% pričom kraje stredného a východného Slovenska zaostávajú za bratislavským o 10% a sú nižšie aj oproti slovenskému priemeru (Angelovič, Benč, 2014).

2. Psychologické aspekty nezamestnanosti

V psychologickom slovníku sa nezamestnanosť poníma ako spoločenská situácia v ktorej určitá skupina ľudí chce pracovať no pre nedostatok pracovných príležitostí nemôžu a z psychologického hľadiska býva prežívanie tejto situácie ťažké, zvlášť v strednedobej nezamestnanosti, kde dochádza k pocitom neužitočnosti, zmarenia, straty zmyslu života, smútku, objavujú sa príznaky depresii a neuróz, zvýšená konzumácia alkoholu a iných drog, vyšší počet samovražedných pokusov i dokonaných samovražd (Hart, Hartlová, 2000). Z uvedeného je jasné, že dopad straty práce je pre jedinca silne ohrozujúca udalosť, preto sa jej dopadu na psychiku človeka budem venovať hlbšie.

2.1. Potreba práce

Ako bolo už spomenuté v úvode práca naplňa človeku široké spektrum potrieb. Okrem finančnej odmeny prináša aj možnosti osobnostného rastu, sociálny status a jej stratou sa teda dokážu meniť ďalšie premenné spätne pôsobiace na človeka. Patria medzi ne hlavne vzťahy s rodinou a ochudobnenie sociálnej komunikácie, zhoršený sebaobraz a rovnako aj narušený vzor pre vzťah k práci, ktorý si vytvára dieťa, ak sú rodičia nezamestnaní. Podľa Freuda (1989) nijaký iný aspekt života ako práca človeka tak neviaže k realite a nevčleňuje ho tak do ľudského spoločenstva. Umožňuje človeku sublimovať pudové prania a má podľa neho rovnocenný význam s funkciou hmotného zabezpečenia v spoločnosti. Podobný prístup k práci má aj Czikscentmihály (1996), ktorý celkovo popisuje potrebu činnosti, sústredenia a akejkolvek práce pre človeka z dôvodu usporiadania a štrukturalizácie duševného života. Prirodzene by sa mohlo namietať, že ľudia predsa do práce nechodia radi, snažia sa jej vyhýbať a minimalizovať energiu, ktorú do nej vkladajú, len na to potrebné. Podľa výskumov Czikscentmihályho sú však ľudia predsa šťastnejší v práci než vo voľnom čase strávenom pasívnou činnosťou. Túto myšlienku zdieľa aj Schraggerová (2011), že potreba práce je pre človeka prirodzená, pretože potreba činnosti, tvorivosti, menenia svojho prostredia existovala skôr ako vznikli inštitúcie zabezpečujúce prácu. Jahodová (2013) tiež popisuje funkciu práce z hľadiska organizačných a sociálnych potrieb, teda, že práca umožňuje časovú štruktúru, širšie sociálne skúsenosti, účasť na kolektívnych cieľoch, status a pravidelnú činnosť. Erikson tiež poníma potrebu práce vo svojich ôsmych štádiách vývoja ako nevyhnutnú podmienku pre zdravý vývoj a vyhladku na úspešné zvládnutie ďalších štádií v závere života. Štádium generativity v období zrelej dospelosti od 30-65 rokov je pre jedinca hlavnou úlohou zanechať po sebe určité hodnoty, či už niečo čo vytvoril ako produkt, projekt čo môže byť ale napríklad aj výchova detí. Stagnácia ako protipól hrozí, ak je človek bez práce, zamestnania a bez pocitu dôležitosti pre druhých. V neposlednom rade práca naplňa podľa myšlienok humanistických psychológov potrebu osobnostného rastu, rozširovania ja a potrebu sebaapresahu. Vyššie uvedená

autorka Jahodová (2013) sa kriticky však kriticky stavia k Maslowovej hierarchii potrieb kde potreba sebaapresahu je na najvyššom mieste na rebríčku po fyziologických a psychologických potrebách. Znamenalo by to potom, že motiváciou chudobných by bolo napĺňanie spodných priečok pyramídy potrieb, zatiaľ čo tie vyššie by boli prenechané úzkej elite. Za príklad uvádza výsledky výskumu z rokov hospodárskej krízy minulého storočia, že ženy, aj keď nemali na mlieko pre deti ťažko odolali tomu, aby si nekúpili drobné ozdoby či v záhrade nepestovali len zeleninu, ale aj kvety. Vysvetľovali to tým, že „nedá sa žiť len z chleba, človek potrebuje aj niečo pre dušu“. Tento jav inak vysvetľuje autor pojmu ekonómia chudoby, Norbert Mappes- Niediek (2014) a to tým, že ľudia v slumoch dokážu našetriť tak malú čiastku, že tento obnos nevyhradí strádanie spôsobené šetrením. V súvislosti s týmto postupuje ďalej s názorom, že aj ponuky a rekvalifikačné kurzy fungujú podobným spôsobom a naplňujú ich príjemcov tak pocitom frustrácie a poníženia.

2.2 Reakcia na stratu práce

Strata práce znamená pre nezamestnaného nielen stres v ekonomickej stránke života ale predovšetkým zníženie celkového životného štandardu a sebahodnotenia. To má neskôr za následok zužovanie možností v ostatných oblastiach života. „Ako uvádza Barwinski-Fähová (1990), napriek množstvu nevyplneného času, ktorý vznikne po strate práce, rozsah záujmov nezamestnaných sa zužuje, prestávajú sa venovať svojim koníčkom, čo má okrem dôvodov zvýšenej depresie často aj ekonomické dôvody“ (Schraggerová, 2011, s. 25). Viac voľného času sťažuje tak nezamestnanému časovo si štrukturovať život. Sociálne interakcie, ktoré poskytuje pracovné prostredie sú kvalitatívne iné než rodinné vzťahy a poskytujú iný typ interakcie. U nezamestnaného toto ochudobnenie zaťažuje aj vzťahy s rodinou, keďže neexistuje priestor pre ich regeneráciu. Schraggerová (2011) píše, že narušené prežívanie sebaidentity, sebavedomia súvisí aj s absenciou plánovania budúcnosti, kde človek akoby nemal odvahu robiť si plány čo bude ďalej. Výskumná štúdia Jahodovej mesta Mariethal popisuje stratu štrukturovanosti času, jeho neefektívne využívanie a trávenie mnoho hodín bez zmyslupnej činnosti. Nezamestnaní si boli schopní spomenúť len na pár činností celého dňa. Život v tomto mestečku sa tiež vyznačoval reakciou šoku, beznádeje a celkovou dezintegráciou počas prvého roku, čo sa prejavilo rozpadom záujmových krúžkou a po dlhom čase bezvýsledného hľadania práce stratou profesnej identity a miesto toho prijatie statusu nezamestnaného.

2.3 Dôsledky nezamestnanosti na rodinu

Pred rokom 1989 existovala v SR tzv. „plná zamestnanosť“ a povinnosť pracovať bola legislatívne zakotvená, v 90. rokoch však začala byť novým fenoménom nielen slovenských domácností. Tento jav pochopiteľne nezasahuje len štátnu ekonomiku ale hlavne bližšie ich rodiny a spôsob života

v nich. Rodina ako najdôležitejšia sociálna jednotka vytvára pre ľudí prostredie, v ktorom si môžu bezpečne naplňať dôležité aspekty psychického vývinu všetkých členov a najmä detí. V minulosti predstavovala rodina hlavnú oporu najmä v ekonomickej oblasti. Ako píše Tichá (2011) v modernej spoločnosti je práve v období nezamestnanosti táto funkcia ohrozená, čo vplýva na jej sociálne postavenie. Okrem zvýšenej konzumácie alkoholu, zdravotných problémov a celkovej dezintegrácie osobnosti rodičov dáva táto situácia aj možnosť zhoršenej socializácie preberaním nevhodných návykov, postojov a správania. Rodina však môže v pozitívnom smere posilniť svoju súdržnosť a podporovať snahy o zvládnutie ťažkej životnej situácie jej členov. V rodinách sa ekonomické problémy prejavujú v hmotnom nedostatku a neschopnosti rodiny zabezpečiť každodenný chod domácnosti a niekedy uspokojiť základné potreby. Pre iné sociálne a kultúrne aktivity tak neostávajú prostriedky. Okrem toho poukazuje Žilová (2009) na dôsledok sociálneho vylúčenia z vrstvy spoločnosti a sociálnych kontaktov, pretože rodina nie je schopná udržať materiálny štandard a istú úroveň spotreby, ktorú mali pred stratou práce. Ďalej tiež píše, že do roku 2004 bolo pre mnohých nezamestnaných typické skôr odmietanie pracovných miest v tých prípadoch, keď pre nich bolo ekonomicky výhodnejšie poberať podporu v nezamestnanosti či dávky hmotnej núdze. Tento ekonomický problém sa stáva zdrojom trvalého stresu a neistoty v budúcnosti. Túto neistotu ďalej podporuje sociálna izolácia nezamestnaného aj jeho rodiny, kde je pre nich kontakt so zamestnanými zahanbujúci, a stretnutie s nezamestnanými depresívne. Ako už bolo spomenuté v kapitole vyššie, charakter sociálnych kontaktov v práci umožňuje bohatší sociálny život jedincovy a istý oddych z prostredia rodiny. Aspekty sociálneho statusu a rolí sa v mnohom viac týkajú mužov, od ktorých je očakávané, že zvládnu zabezpečiť rodinu. Podľa Žilovej (2011) dochádza súčasne so stratou pozície žiteľa rodiny k prieniku do sociálneho priestoru ženy. Buchtová (2013) to zhrňa ako jednak nárast počtu konfliktov v rodine, a u detí nezamestnaných rodičov nárast vývojových porúch či zhoršenie školských výkonov vzhľadom na problémy vzťahov v rodine. Nezamestnanosť jej členov je pre rodinné vzťahy veľkou skúškou, ktorá môže dopadnúť aj posilnením rodinných vzťahov a solidarity medzi jej členmi.

3. Sociálna politika zamestnanosti

Politiku trhu práce môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností, opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovaným nezamestnaným. Zákony upravujúce služby zamestnanosti však sledujú i to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali i vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce. Trh práce je výrazne ovplyvňovaný pracovnoprávnymi a sociálnoprávnymi predpismi, napr. úpravou pracovnej doby, stanovenou minimálnou mzdou, podmienkami pre poberanie dôchodkov, ale i napr. dĺžkou školskej dochádzky. Okrem toho musí štát zohľadňovať nielen špecifickosť samotného trhu práce, ale aj ostatných hospodárskych a ekonomických aktivít, ktoré v konečnom dôsledku môžu viesť k zvyšovaniu zamestnanosti a zachovaniu relatívnej rovnováhy na trhu práce.

3.1 Pasívna politika zamestnanosti

Pasívna politika trhu práce je historicky staršou formou politiky trhu práce. Začala sa rozvíjať už v dvadsiatych rokoch minulého storočia a zameriava sa na poskytovanie dávky v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti je vlastne náhradným príjmom za príjem zo zamestnania a jej poskytovanie je založené na poistnom princípe. Legislatívne spadá pod 461/2003 Z. z. - Zákon o sociálnom poistení (podľa <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.aspx>). Podmienkou pre priznanie dávky v nezamestnanosti je, aby občan bol v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky. Pasívne opatrenia politiky zamestnanosti narážajú na viaceré problémy s nimi spojené. Ide napr. o nadmerné zaťaženie verejných financií, neadresnosť spomenutých dávok, či poskytovanie finančného príspevku bez akejkoľvek protihodnoty, vo výške, ktorá často býva atraktívnejšia ako príjem zo zamestnaneckého alebo obdobného pomeru. Tým privádza občanov odkázaných na dávky do situácie, keď je pre nich prijateľnejšie, dokonca efektívnejšie zotrvať v istej závislosti, resp. odkázanosti na pridelené prostriedky, bez ďalšej motivácie získavať príjmy z vlastnej činnosti – práce. Dávky ako pomoc prekonávania nezamestnanosti tak nevyhnutne potrebujú doplniť účinnejšími a motivujúcejšími nástrojmi, ktoré existujú v podobne aktívnej politiky zamestnanosti.

3.2 Aktívna politika trhu práce

Ak hovoríme o aktívnej politike trhu práce, máme na mysli programy, zamerané na zlepšenie prístupu nezamestnaných k pracovným miestam, a tiež opatrenia na efektívne fungovanie trhu práce. Je to mladší nástroj, ktorý vznikol ako následok situácie kedy prestali fungovať opatrenia pasívnej politiky zamestnanosti. Legislatívne tento nástroj definuje Zákon č. 5/2004 Z.Z.- Zákon o službách zamestnanosti. Nástrojmi aktívnej politiky trhu práce tak sú (podľa <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.aspx>) :

- a.) sprostredkovanie zamestnania,
- b.) poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb,
- c.) programy vzdelávania a prípravy pre trh práce (rekvalifikácie),
- d.) programy dotovaného zamestnávania (príspevky zamestnávateľom, príspevky na začatie vlastného podnikania, priama tvorba pracovných miest vo verejnom alebo neštátnom sektore, dotované miesta absolventov ...).

Osobitnou kategóriou je podpora zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím vo forme poskytovania príspevkov zamestnávateľom na vytváranie pracovných miest pre postihnutých, príspevky na začatie samostatne zárobkovej činnosti, poskytovanie asistencie na uľahčenie práce pre postihnutých. Existujú programy pre mladých a tiež programy podpory mobility práce (príspevky pri sťahovaní sa za prácou, považované za kľúčové pri riešení európskych problémov so zamestnanosťou).

Existujú viaceré faktory, ktoré ovplyvňujú úspešnosť umiestnenia nezamestnaných na pracovné miesta (podľa Hodnocení programu aktívni politiky zamestnanosti na lokálném trhu práce, VÚPSV, Praha, 2003):

- „externé faktory“ (rozsah a štruktúra dopytu po práci, kvalita, resp. štruktúra nezamestnanosti a komplexné systémy motivácie k práci či spoločenské hodnotové prostredie, úroveň ponúkaných miezd a celková „kvalita“ pracovných príležitostí.)

- „interné faktory“

–dostatočný rozsah aktívnych opatrení – smernice EÚ stanovujú ako cieľ dosiahnutie 20 %-ného podielu účastníkov na celkovom počte nezamestnaných. To odpovedá obecnému prijatému zámeru, aby politika zamestnanosti bola proti cyklická: jej absolútny rozsah má narastať súčasne s rastom nezamestnanosti a takto narastajú i výdavky štátu na ňu.

– vhodnou štruktúrou aktívnych opatrení – voľba vhodnej skladby opatrení (podľa ich typu) závisí na stavu a vývojovej tendencii trhu práce. Predovšetkým je dôležité rozoznať povahu nezamestnanosti, resp. podiel frikčnej, cyklickej a štrukturálnej zložky. Význam aktívnej politiky narastá predovšetkým vo vzťahu ku štrukturálnej zložke nezamestnanosti (jej ciele smerujú typicky hlavne k prispôsobeniu pracovnej sily meniacim sa podmienkam a dopytu na trhu práce).

– vhodnou adresnosťou aktívnych opatrení – adresnosť opatrení k ťažko umiestniteľným skupinám je základnou podmienkou dosiahnutia ostatných stanovených cieľov aktívnej politiky zamestnanosti. Zdôrazňuje sa adresnosť na skupiny pred prechodom do dlhodobej nezamestnanosti.

– dostatočnou kvalitou aktívnych opatrení – aby opatrenia aktívnej politiky mohli dosahovať stanovených cieľov v zmysle vplyvu na zamestnanosť, podnikavosť, adaptabilitu a rovnosť šancí, musí sa na jednej strane brať ohľad na potreby trhu práce (zamestnávateľov), na druhej strane musí dostatočne prihliadať tiež na motiváciu, možnosti a potreby uchádzačov o zamestnanie a poskytovať dostatočnú odpoveď týmto potrebám.

4. Inkluzívne zamestnávanie

4.1 Definícia inkluzívneho trhu

Inkluzívny trh sa definuje ako paralelný, oddelený trh práce a služieb na ktorom sú umiestnené osoby dlhodobo nezamestnané spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Stanú sa z nich tak inkluzívny zamestnanci v inkluzívnych podnikoch. V SR momentálne existujú zatiaľ návrhy takýchto podnikov, ktorých predstavou je zavedenie minimálnej mzdy za túto prácu. Tento zaujímavý návrh vypracoval IZ a pojednáva najmä o legislatívnych zmenách, ktoré by podporili zamestnávanie v rámci verejných zákazok tak ako je to definované v stratégii Európa 2020. Inkluzívne podniky tak budú získavať financie za poskytovanie služieb v obstarávaní vyhlásených inštitúciami verejného sektora, ktoré by boli zákonom a ďalšími predpismi zaviazané vyhlásiť obstarávanie konkrétneho typu služieb. Dopytom na tomto trhu budú inkluzívne podniky, ktoré budú v rámci verejného obstarávania súťažiť o zákazky, ktorých štruktúra a objem budú závisieť od pracovných schopností zamestnancov.

4.2 Cieľová skupina

Medzi cieľovú skupinu sa v inkluzívnom trhu radia nezamestnaní bez pracovných skúseností, ktorým sa v poslednom čase nepodarilo nájsť štandardné pracovné miesto. Patria sem dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie a časť ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Alternatívne by sa do tejto skupiny dali začleniť aj ďalšie skupiny ekonomicky neaktívnych občanov inak znevýhodnených. Nevyhnutnou podmienkou úspešnej realizácie inkluzívneho zamestnania je motivácia vstúpiť na tento trh, teda vystúpiť z dlhodobej nezamestnanosti. Kľúčovou myšlienkou inkluzívneho zamestnávania je tak zvýšenie životnej úrovne oproti podpore a neskorším vstupom na otvorený trh oproti inkluzívnemu zamestnaniu. Daný človek tak vystúpi zo systému sociálnych dávok, získa plat, ktorý by zrejme získal v začiatkoch aj na otvorenom trhu a zároveň je mu umožnené osvojiť si návyky a získať pracovné skúsenosti pre lepšiu konkurenciuschopnosť na otvorenom trhu.

4.3 Existujúce nástroje v zahraničí

V rámci Európskej únie existuje niekoľko riešení na podporu rôznych skupín nezamestnaných. Jednou z najčastejšie používaných nástrojov sú dotácie na prácu. Ako píše Pálenník (2011) je táto forma podpory dobre funguje v regiónoch s nízkou nezamestnanosťou a okrem toho sa ukazuje otázka dlhodobiejšieho riešenia. Vo Francúzku je napríklad štandardom, že verejná inštitúcia má povinnosť zamestnať niekoľko problematických zamestnancov z definovanej cieľovej skupiny. V

Taliansku túto otázku riešia existenciou sociálnych družstiev, ktoré sa zameriavajú na prácu pre špecifické skupiny ťažšie zamestnateľných osôb napríklad zdravotne postihnutých či bývalých väzňov. Aj tu majú verejné inštitúcie povinnosť objednávať si služby aj u týchto družstiev. Postranným efektom tohto spôsobu bolo zveladenie exteriéru miest a obcí či zlepšenie turistiky v národných parkoch.

4.4 Existujúce nástroje v SR

Aj na území SR existuje viacero typov nástrojov umožňujúcich prácu s cieľovými skupinami aj na lokálnej úrovni, avšak podľa Páleníka (2011) majú závažne nedostatky pre ich úspešné využitie a rozšírenie.

Sociálne podniky sú podľa zákona o službách zamestnanosti fyzickou alebo právnickou osobou, ktorá vykonáva štandardnú ziskovú činnosť. Na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov dostáva paušálnu dotáciu z príslušného úradu práce 50% z ceny práce a 40% v druhom roku práce. Pracovníci uzavrujú štandardné pracovné zmluvy. Na rozdiel od modelu inkluzívneho zamestnávania však vidí Páleník (2011) problém sociálnych podnikov v neadekvátnej a nepriliehavej výške dotácie na zamestnanca. Neefektívnosť tohto nástroja spočíva v deformovaní trhu tým spôsobom, že sociálny podnik vytvorí bezkonkurenčné podmienky kvôli prílišnému zvýhodneniu oproti iným konkurentom v danom regióne. Dôsledkom by bolo zníženie efektivity tohto nástroja, keďže niekde by sa práca dala a inde by o nu týmto spôsobom prišli.

Aktivačné práce slúžia na získanie a udržanie pracovných zručností uchádzača o zamestnanie a sú dané príspevkom podľa zákona o službách zamestnanosti. Ako poukazuje Páleník (2011) v praxi sa jedná zväčša o sociálnu dávku a ako nástroj má podľa neho veľa nedostatkov. Hlavné mínusy spočívajú podľa neho v tom, že nezamestnaný nemá žiadnu pracovnú zmluvu, teda nemá ani žiadne práva a povinnosti zamestnanca a v konečnom dôsledku ostáva stále nezamestnaný. Ani úrad nemá žiadne formálne právomoci kontrolovať vykonávanie prác. Aktivačné práce sa vykonávajú na polovičný úvazok v mieste obce teda nezamestnaný nemá možnosť naučiť sa dochádzať za prácou. Okrem toho dostáva obec príspevok na koordinátora, ktorý nie je kontrolovaný. Na negatívna upozorňuje aj Ministerstvo financií (Havran, 2011).

Agentúry podporovaného zamestávania sa zameriavajú v zmysle zákona o službách zamestnanosti na osoby dlhodobo nezamestnané a zdravotne postihnutých. Ich cieľom je uľahčiť kontakt medzi uchádzačom a potencionálnym zamestnávateľom. Financované sú buď ako služba od zamestnávateľov alebo formou projektov, ktorých je podľa Páleníka nedostatok.

Verejnoprospešné práce sú podobné aktivačným prácam a boli akýchsi ich predchodcom s tým rozdielom, že pracovníci mali skutočnú pracovnú zmluvu. Obce mohli využiť k týmto prácam aj dotácie na vybavenie čo však kvôli nedostatku kontroly vyústilo v neefektívnosť.

Chránené dielne sú z hľadiska zákona o službách zamestnanosti povinné zamestnávať zdravotne znevýhodnených občanov a môžu získať niekoľko príspevkov. Okrem toho sú všetci zamestnávatelia v zmysle tohto zákona zamestnať 3,2% zamestnancov zdravotne postihnutých. V prípade, že to nespĺnia môžu si objednávať služby alebo tovary od chránených dielní.

Verejné obstarávanie je možné uskutočniť s ohľadom na cieľové skupiny. Je tu tak možnosť realizátorom zákaziek prinútiť ich zamestnať. Verejný obstarávateľ tak môže urobiť s ohľadom na podmienky, ktoré sú uvedené v oznámení o vyhlásení verejného obstarávania alebo v súťažných podkladoch. Osobitné podmienky sa môžu týkať najmä enviromentálnych či sociálnych hľadísk. Obstarávateľ tak môže do podmienok dať ako súčasť zákazky zamestnať osoby z cieľovej skupiny na dobu realizácie. Takto sa napríklad v SR uskutočnili projekty rekonštrukcie hradov či protipovodňovej ochrany. Europrojekty začala využívať Slovenská republika po vstupe do Európskej únie rôznymi cestami či už národnými projektami, programami a neziskovým sektorom. Financované sú prevažne z Európskeho sociálneho fondu, projektu EQUAL, Fondu regionálneho rozvoja, PHARE. Časť týchto projektov je vypracovaných práve na prácu s cieľovou skupinou v snahe zlepšiť sociálne podmienky a zlepšiť postavenie na pracovnom trhu. Mínusom väčšiny projektov je, že trvajú obmedzenú dobu a nenadvazujú na seba. Podľa Páleníka (2011) chýba na Slovensku výber vhodných a úspešných projektov s cieľom ich rozšírenia do všeobecnej praxe.

5. Komunitná práca

5.1 Principy komunitnej práce

Hlavnou myšlienkou rámci funkcie a dôvodu existencie komunitných centier je riešenie širších spoločenských problémov, teda nielen riešenia problému nezamestnanosti ale aj javov, ktoré s ňou súvisia. Preto otázka nezamestnanosti rámci komunitných centier nespočíva len na konkrétnej pomoci pri hľadanií či poskytovaní práce ale aj celkového ozdravovania cieľových komunit. Otvára sa tak priestor na oblasť vzdelávania, kultúrneho života, zmysluplného trávenia voľného času či učenie sa vhodnému nakladaniu s financiami. Podľa Burkettovej (2001) bude komunitná práca narastať na význame predovšetkým s marginalizovanými a znevýhodnenými skupinami. Ako píše Matoušek (2008) je komunitná práca metóda veľmi univerzálna, dajú sa s ňou riešiť lokálne problémy v oblasti sociálnych služieb, etnického napätia, susedských vzťahov, vzdelávania atď. Tento bohatý aspekt komunitnej práce tak kladie veľký dôraz na kreativitu komunitného pracovníka. Znamená to, že daná komunita zrkadlí potreby obyvateľov a súčasne im umožňuje tieto potreby čo najviac samostatne naplňať.

Matoušek a kol., (2008, s.254) tak vymedzuje komunitnú prácu ako:

1. Prístup k ľuďom, proces, ako ich aktivizovať aby sa sami postarali o riešenie problému.
2. Projekt, ako vyriešiť určitý konkrétny problém.

S rozvojom komunitnej práce sú na komunitného pracovníka čím ďalej kladené väčšie požiadavky tak na znalosti ako aj profesionálne zručnosti. Je samozrejmosťou, že by mal byť profesionál, ktorý je schopný:

načúvať potrebám jednotlivých skupín žijúcich v komunite,

pomôcť členom komunity zapojiť sa do procesu,

žiť uprostred konfliktov a napätia,

napísať projekt,

skončiť svoju prácu v pravý čas a odovzdať svoje kompetencie členom komunity.

V praxi rozoznávame väčšinou dve postavenia komunitného pracovníka v komunite:

Dominantné postavenie komunitného pracovníka – je vnímaný ako expert, ktorý predkladá komunite návrhy na riešenie, uprednostňuje cieľ pred procesom, väčšinou ho komunita odmieta.

Partnerské postavenie komunitného pracovníka – vychádza z hodnôt, ktoré zdieľa komunita, dáva návody ale podporuje v tom aj ostatných členov komunity.

Je potrebné dodať, že práca s komunitou sa nevyznačuje pevne určenými postupmi a teda nedisponuje presne určeným modelom práce. Podľa Twelveetresa (1991) existujú však prístupy ku komunitnej praxi. Profesionálna komunitná práca napomáha rozvoju svojpomocných aktivít alebo zlepšenia distribúcie služieb. Oproti tomu vznikli historicky staršie, a v spoločnosti sa prirodzene vydelujúce skupiny riešiace spoločný problém radikálnou komunitnou prácou, napríklad skupiny robotníkov či žien.

Komunitná práca je tak metóda smerujúca k vyvolaniu a podporovaniu zmeny v rámci miestného spoločenstva. Podľa Kolektivu autorov (1997) sú znakmi komunitnej práce:

- používa sa na riešenie problémov a pre navodenie zmeny v miestnom spoločenstve
- vzťahuje sa na problémy jedincov a skupiny k zdrojom a možnostiam miestnej komunity
- zapojuje do riešenia problémov a do rozhodovania a života komunity jej občanov, rovnako tak jako miestne organizácie a inštitúcie
- vedie k prerozdeleniu a zdieľaniu zdrojov, zodpovednosti a kompetencie
- rozširuje možnosti ovplyvniť to, čo sa s nimi deje

Pre vyvolávanie zmeny na miestnej úrovni v rámci komunitnej práce je oto viac vhl'adom na tému nezamestnanosti dobré zadefinovať pojem komunitný prístup. Ten podľa Matouška (2008) akcentuje tu stránku komunitných procesov, ktoré sa týkajú spolupráce sektorov (štátna a miestna správa), podnikateľského sektoru a miestnych občanov (či už organizovaných v rôznych neziskových organizáciach alebo neorganizovaných). Komunitná práca tak zdôrazňuje participáciu ľudí, zdieľanie a redistribúciu moci, vzájomnú solidaritu a pomoc, mobilizovanie pocitu súnaľezitosti a budovanie mobilizovanej a udržateľnej komunity (Schuringa, 2007, Henderson a Thomas, 2002). Ďalším podstatným znakom je kompetentnosť čo značí, že komunita je jednak cieľ ale aj prostriedok zmeny samotných problémov. Nejde opomenúť jej lokálnosť a prenos aktivít a zodpovednosti práve na lokálnu úroveň a komunitnú iniciatívu. Na tento veľmi dôležitý aspekt upozorňuje aj Mappes-Niediek (2014), že ak sa zodpovednosť rozloží na jednotlivé rody či domácnosti ich príslušníci sa vedia pomerne rýchlo mobilizovať. Reagoval tým na nezmyselné pobádanie vlád a politikov hovoriť k Rómom ako k mase. Gojová (2013) píše o pochybnostiach dosahovania zmeny v súčasnej dobe rastúceho individualizmu a slabnúcej solidarity. Zamýšľala sa

tiež nad tým ako dosiahnúť výsledky, keď sú niektoré lokality dnes natoľko segregované, homogénne a chudobné na zdroje, že je na pováženie predpokladať úspech vďaka komunitnej práci.

5.2 Komunitné projekty a plánovanie

Základom dobre pripravenej komunitnej práce je zisťovanie povahy potrieb v miestnej komunite. Ako píše Matoušek (2008) zamedzuje sa tým riziku, že aktivisti sa budú zaoberať problémom, ktorý vnímajú len oni sami. Autor ďalej uvádza jednu z metód zisťovania potrieb- analýzu SWOT. Ide o popis daného územia či organizácie z hľadiska štyroch základných charakteristík – prednosti, nedostatky, hrozby, príležitosti. Ďalšími sú zostavenie „mapy problémov“ expertami či vodcami komunity alebo 10-15 obyvateľmi. Metóda „expertnej revízie problémového poľa“ je v podstate brainstorming 100-150 expertov s vyhodnotením záverov. Neziskové organizácie využívajú menej štandardné metódy viac zamerané na priame kontaktovanie cieľovej skupiny. Podľa Srpa a Jindrovej (1998) je problém dobre načrtnutý ak je:

- je špecifický a konkrétny
- vyriešiteľný v kratšom časovom horizonte
- ľudia ho berú za svoj, sú schopný sa angažovať a zmobilizovať k riešeniu
- darí sa identifikovať kľúčovú osobu, ktorá má podstatný vplyv na vyriešenie problému a ktorá je dostupná

Pri plánovaní je dôležité odhadnúť časovú, finančnú a personálnu náročnosť celého procesu vzhľadom na cieľ a prostriedky. Ide o nájdenie spôsobu akým zapojiť všetky subjekty do spolupráce. Dobrý projekt má tak teda ujasňovať všetky skutočnosti pre jeho zdarnú realizáciu a tiež pre prezentáciu verejnosti.

Podľa Matouška (2008, s. 264) tak obsahuje dobrý projekt :

- informácie o realizátorovi projektu
- formuláciu problému alebo potreby
- ciele projektu- konkrétne a merateľné
- cieľovú skupinu
- popis projektu- aktivity, harmonogram, personálny plán

-spolupracujúce organizácie

- spôsob vyhodnotenia a dokumentovania

-rozpočet (vrátane informácií o plánovanom financovaní projektu)

Vo fáze realizácie plánu je nevyhnutné priebežné vyhodnocovanie a komunikácia vnútry tímu. Jednou z dôležitých faktov pri realizácii je podpora verejnosti a tak motivácia rozhodujúcich skupín k participácii na projekte. Vyhodnotenie projektu je komplexný proces zahrňajúci hodnotenie rôznych záujmových skupín v rámci komunity.

6. Charakteristika regionu východného Slovenska

6.1 Košický kraj

Metropolou kraja a celého východného Slovenska sú Košice - centrum obchodu, remesiel, kultúry a vzdelanosti celého regiónu. Košice sú druhým najväčším mestom Slovenska a oplývajú množstvom kultúrnohistorických pamiatok. Druhé najväčšie slovenské mesto je nielen centrom východného Slovenska, ale aj jadrom oblasti Východných Karpát, spájajúcej špecifiká viacerých národov a národností.

V Košickom kraji sídli 440 obcí, 17 mestami z ktorých najväčšie sú Košice. Kraj rozlohou 6 753 km² zaberá 14 % územia SR. Na severe a západe susedí s Prešovským a Banskobystrickým krajom. Na juhu hraničí s Maďarskou republikou a na východe s Ukrajinou. Počet obyvateľov je vyše 766 000. Národnostne v kraji prevažujú Slováci s menšinou maďarskou a rómskou. V malom sú zastúpení Rusíni, Ukrajinci, Česi a Nemci. Mesto Košice je tiež známe sídliskom rómskej menšiny, ktorá sa sústreďuje na Luníku IX.

6.2 Prešovský kraj

V Prešovskom kraji je 666 obcí, z toho má 23 štatút mesta. Na území Prešovského kraja žije v súčasnosti viac ako 800 000 obyvateľov, čo predstavuje približne 15 % z celkového počtu obyvateľov Slovenska. Hustota zaľudnenia v kraji je druhá najnižšia medzi všetkými regiónmi Slovenska. V mestách žije takmer 50 % obyvateľov kraja. Sídлом kraja je tretie najväčšie mesto Slovenska, Prešov. Svojou rozlohou 8 998 km² zaberá približne 18 % územia Slovenskej republiky. Kraj sa rozprestiera v smere západ - východ. Vypĺňa celú severovýchodnú časť Slovenska. Prešovský kraj má spoločné hranice s dvoma samostatnými štátmi, Poľskom, Ukrajinou a s tromi slovenskými kraji, Košickým, Banskobystrickým a Žilinským samosprávnym krajom. Prešovský kraj je prihraničným regiónom. Z hľadiska geografickej polohy ho to predurčuje na rozvíjanie vzťahov a medzinárodnej spolupráce so svojimi susedmi.

6.3 Obyvateľstvo východného Slovenska

Región východné Slovensko predstavuje pre trh tak zhruba 1,6 miliona obyvateľov. Celkovo sa prírastok obyvateľstva na východnom Slovensku zvyšuje, avšak zaostáva oproti európskym krajinám. Situácia v oblasti sťahovania je tu však výrazne horšia. Počet vystahovaných obyvateľov je tu dlhodobo vyššia ako počet pristahovaných. Masový odliv obyvateľov východného Slovenska

smeruje do iných regiónov SR, ako aj do iných krajín. Vzhľadom na možnosti zamestnania sa je v tejto časti Slovenska dlhodobou tradíciou migrácia za prácou. Obyvateľstvo Košického kraja je o niečo heterogénnejšie ako Prešovského najmä vďaka silnej menšine maďarskej národnosti. Druhou najsilnejšou skupinou sú Rómovia a v Prešovskom kraji majú silné zastúpenie aj Rusíni.

Obyvateľstvo východného Slovenska je o niečo menej vzdelané ako celoslovenský priemer avšak v oblasti stredoškolského vzdelania je situácia lepšia. V okresoch s väčšími mestami ako Košice, Prešov, Poprad je vzdelanostná úroveň priaznivejšia a nižšie vzdelanie majú obyvatelia vo vidieckych okresoch.

Slovenská republika má jednu z najpočetnejších rómskych komunít v strednej Európe, ktorej spoločenské postavenie je však v rámci štátov Visegrádskej štvorky najhoršie. Na základe posledného sčítania obyvateľov, Rómovia tvoria druhú najpočetnejšiu národnostnú menšinu SR. Prihlásilo sa k nej 89 920 obyvateľov Slovenska. Podľa Vašečku (2002) odhady napovedajú, že počet Rómov na Slovensku je niekoľkonásobne vyšší, pričom neochota Rómov prihlásiť sa ku svojej národnosti je pripisovaná strachu Rómov z perzekúcie a procesu spoločenskej integrácie mnohých Rómov do majoritnej spoločnosti. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky v súčasnosti na Slovensku žije približne 380 000 Rómov. Z prognózy vývoja rómskeho obyvateľstva vyplýva, že Slovensko by malo mať v roku 2025 okolo 520 000 Rómov (Vašečka, 2002). Podiel Rómov v populácii sa má tak zvýšiť zo súčasných 7,2% na 9,6% v roku 2025. Rómske obyvateľstvo sa považuje za vidiecke čo znamená, že približne 80 % slovenských Rómov žije mimo mestských aglomerácií, zvyčajne v osadách a v obciach v často nevyhovujúcich životných podmienkach.

7. Výzkumná časť - kľúčové charakteristiky sledovaných projektov

7.1 Metodika

Výskumnou otázkou tejto práce je nájdenie silných a slabých stránok komunitnej práce na území východného Slovenska a hľadanie efektívnych nástrojov či prístupov k cieľovej skupine nezamestnaných. Ako príklady dobrej praxe budem hľadať zaujímavé projekty, ktoré pomohli zlepšiť sociálne-ekonomickú situáciu marginalizovaných skupín obyvateľstva. Na území východného Slovenska sa jedná o rómsku populáciu. Táto výskumná časť bude kvalitatívneho charakteru s použitím dostupných sekundárnych zdrojov. Z dostupných dokumentov, výročných správ a uskutočnených štúdií sa budem snažiť zhodnotiť stav komunitnej práce na východnom Slovensku s ohľadom na zvýšenie zamestnanosti a reálne výsledky. „Za dokumenty sa považujú také dáta, ktoré vznikli v minulosti, boli zriadené niekým iným než výskumníkom a pre iný účel než aký má aktuálny význam“ (Hendl, 2005, s.132). Na stránkach ministerstiev sa vyskytovali prevažne údaje o programových obdobiach, veľkých národných projektoch a dopytovo-orientovaných projektoch ale chýbal podrobnejší prehľad aké mali výstupy konkrétne uskutočnené projekty. Bohatší obraz poskytli stránky občianskeho združenia ETP Slovensko o svojich vlastných projektoch, ktoré má zdokumentované na slušnej úrovni. Na ďalšie zdroje skúseností som narazila pri návšteve webov venujúcich sa Rómom, IZ a IVO, OSF, časopisov venujúcich sa téme integrácie a počas konferencie Áno dá sa to kde vystupovali nielen realizátori úspešných projektov ale aj ľudia, ktorí sa predstavili ako Rómovia pôsobiaci v oblasti práce a vzdelávania. Vychádzala som tak konkrétne zo štúdií Nejasný výsledok: Pomohli projekty EFS Rómom na Slovensku?, Kaj džas komunitná práca?, Pokrízovej obnovy SR: Zvyšovanie zamestnanosti a inklúzia Rómov, konferencie Áno dá sa to! a Atlasu komunitných centier. Musím podotknúť, že samotné hľadanie týchto dokumentov zabralo pomerne veľa času, pretože ku konkrétnym odkazom som sa musela dopracovať sama. Vzhľadom na netransparentné užívanie verejných financií a európskych fondov a nedostatku nástrojov či prieskumov, ktoré by realisticky zhodnocovali efektivitu jednotlivých sociálnych projektov posledných programových obdobiach si dovoľujem podotknúť, že iný ako kvalitatívny prieskum komunitnej práce a projektov nie je možný. Zčasti to prirodzene súvisí s ťažko kvantifikovateľnými faktormi a dopadmi sociálnej práce, ktoré avšak nemusia byť zanedbateľné. Ďalším z faktorov je, že mnohé projekty majú viac výsledkov a nie je tak jednoduché identifikovať príčinné vzťahy. Nezamestnaná osoba sa napríklad mohla zúčastniť na odbornom vzdelávaní (výstup v projektoch zamestnávania), ale neznamená to ešte, že si našla prácu. Výsledný výber úspešných projektov bude zostavený vzhľadom na princípy komunitnej práce a potreby cieľovej skupiny.

7.2 Problematika hodnotenia projektov na Slovensku

Problém zamestnanosti bol riešený najmä financovaním z ESF a to Operačným programom zamestnanosť a sociálna inklúzia. Čo sa týka Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, internetová stránka ([http://www.upsvar.sk/rs/europsky-socialny-fond-a-projekty/co-je-europsky-socialny-fond/oblasti-podpory-esf.html?page_id=272908,](http://www.upsvar.sk/rs/europsky-socialny-fond-a-projekty/co-je-europsky-socialny-fond/oblasti-podpory-esf.html?page_id=272908)) opisuje ciele programu takto: „Vyššia zamestnanosť bude podporená opatreniami, ktoré povedú k investíciám do pracovnej sily a k znižovaniu dlhodobej nezamestnanosti. Zlepšovanie úrovne kvalifikácie najmä v zraniteľných častiach populácie prispeje sociálnej inklúzii, najmä so zreteľom na rómske komunity. To bude mať okrem iného aj vplyv na znižovanie rozdielov medzi regiónmi v miere nezamestnanosti. K prioritám patrí:

Podpora rastu zamestnanosti

Vznik a udržateľnosť pracovných miest bude podporené rastom adaptability pracovníkov, podnikov a podporou podnikania. Konkrétne akcie by mohli zahŕňať napríklad zaistenie kurzov šitých na mieru pre dlhodobo nezamestnaných v oblastiach, v ktorých je momentálne málo pracovníkov. To prispeje k zníženiu štrukturálnej nezamestnanosti v odľahlých regiónoch.

Podpora sociálnej inklúzie

Program podporí rovnaké príležitosti pre prístup na trh práce a integráciu znevýhodnených skupín, najmä so zreteľom na opomínané rómske komunity. Okrem toho program podporí akcie na zaistenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a potreby v súvislosti so starostlivosťou o deti na pomoc s integráciou a reintegráciou rodičov na trh práce.

Autory štúdie Nejasný výsledok došli k faktom, že tieto dva programy však boli štrukturálne a finančne oddelené to znamenalo, že len malá časť Rómov, vzhľadom na nízku kvalifikáciu a dlhodobú nezamestnanosť sa dostala do kurzov, ktoré im pomohli zlepšiť postavenie na trhu (Hurre et. al., 2012). Tie boli prevažne zamerané na ľahko dostupné skupiny a tak v konečnom dôsledku bol program rast zamestnanosti v podstate vyčlenený pre nerómske obyvateľstvo, ktoré to paradoxne vzhľadom na percentuálny podiel nezamestnaných najviac potrebuje. Toto štrukturálne mínanie lokality a cieľovej skupiny je vidno aj na tom, že obce kde je veľké percento podielu boli zapojené do programu Podpora zamestnanosti, zatiaľčo obce s nízkym podielom do programu Sociálnej inklúzie. Ďalšie problémy, ktoré uvádzajú autory štúdie sú neexistujúce údaje o počte účastníkov projektu a malá konkretizácia činností. Z praxe je známe, že mnoho starostov pri

zadávaní projektov udáva mlhavé, vágne ciele, ktorých naplnenie je možné mnohako interpretovať a kadečo označiť za úspech.

V rámci štúdie Nejasný výsledok: Pomohli projekty Euroského sociálneho fondu Rómom na Slovensku? sú kľúčovými problémami intervencií smerujúcich k sociálnej inklúzii Rómov sú:

-fenomén sociálneho vylúčenia a nezamestnanosti Rómov na Slovensku je taký rozsiahly, že snaha o jeho riešenie na základe individuálnych projektov sa zdá byť nedostatočná

-príliš krátky časový horizont realizácie projektu

-nestabilita prijímateľských organizácií

-umelo vytvorená náplň projektu bez kontinuity z hľadiska pracovných príležitostí

-psychologizácia konania klientov projektu a ich obviňovanie za nedostatočnú aktivitu a stratu pracovných návykov a neschopnosť zasadiť rómsku nezamestnanosť do kontextu socioekonomického vylúčenia a štrukturálnych nerovností na Slovensku. Tento bod súvisí s určitými prevažujúcimi tendenciami v diskusii o socioeconomickej marginalizácii Rómov, ktoré spočívajú v uplatňovaní psychologických a sociokultúrnych argumentov (napr. potreba zmeniť návyky) a nie vo vnímaní problému v priamej súvislosti s socioekonomickými a štrukturálnymi nerovnosťami a etnickou a rasovou diskrimináciou.

Návrhy ktoré vyplývajú z tejto štúdie smerom k lokálnym projektom:

-prepojenie projektu s terénnou sociálnou prácou (pred začatím alebo paralelne)

-strednodobý a dlhodobý výhľad trvania projektu, teda 5 rokov a viac

-kombinácia vzdelávania a zamestnávania

-postupné znižovanie podpory z ESF v snahe podporiť efektivity a tržovo orientovaných produktov a služieb

-partnerstvo s obecnými firmami(ak je možné)

7.3 Komunitné centrá na východnom Slovensku

V Slovenskej republike začali oficiálne vznikáť prvé komunitné centrá v roku 2003 v rámci projektu „Podpora založenia komunitných centier v Slovenskej republike“ ako nástroj riešenia integrácie miestnych rómskych komunít. V súčasnosti prevádzku komunitných centier zabezpečujú organizácie tretieho, neziskového sektora (hlavne ETP Slovensko, Človek v tiesni, miestne neziskové organizácie), kde sa realizujú aj cirkevné organizácie. V menšej miere komunitné centrá prevádzkujú aj niektoré miestne samosprávy, ktoré skutočne majú reálny záujem na posune v riešení integrácie minoritného obyvateľstva teda pokračujú v ich financovaní aj po ukončení dotácií.

Z Atlasu komunitných centier vyplýva, že na východe Slovenska sa nachádza 76 zo 108 komunitných centier celého Slovenska. Sčasti táto situácia vyplýva z hustoty osídlenia MRK, ktorá je cieľovou skupinou týchto KC a ktorá sa sústreďuje hlavne v Prešovskom kraji. Ide hlavne o obce s vysokým podielom obyvateľov rómskej národnosti či rovno obcami, ktorých časťou sú nevyhovujúce separované osady. Komunitná práca sa tak realizuje formou komunitných centier ale prevažne aj formou terénnej práce. Niektoré z uvedených KC nemajú vlastné zázemie, respektive neboli oficiálne etablované. Je viacmenej nutné podotknúť, že o aktivitách konkrétnych KC je veľmi ťažké získať priame údaje, čo sa týka hlavne toho, či sa danej komunite podarilo uskutočniť zmenu, ktorá je hlavným zmyslom ich založenia. Mnoho komunitných centier v Atlase neuviedlo kontaktné osoby a vzhľadom na ich počet, ktorý je v nich uvedený je dosť možné, že niektoré KC v súčasnej dobe ani neexistujú. Vzhľadom na zistenia štúdií, ktoré sa zaoberali efektivitou sociálnych projektov neboli mnohokrát financie poskytnuté na založenie komunitných centier realizované na základe myšlienok komunitnej práce. Tento názor podopiera aj Spravodaj rómska verejná politika (2013), že keby bola dobre nastavená filozofia, ako má samospráva pristupovať k práci s komunitou, prípadne aká je rola komunity v transformačnom procese, tak aj to „rómske“ by sa vyvíjalo v inom kontexte. O týchto jednotlivých problémoch budem širšie písať v diskusii a zároveň uvediem, prečo predsa pár projektov poslúžilo účelne aj napriek tomu, že nebol ich úplne primárnym cieľom poskytnúť pracovné miesto.

Kedže sa komunitná práca nesústreďuje len na jednu úlohu, ani komunitné centrá na východe toho nie sú výnimkou. Ich činnosť sa prevažne sústreďuje na sociálne-právnu pomoc, vzdelávanie, voľnočasové aktivity a v neposlednom rade aj hľadania zamestnania. Mnohé sa tiež venujú zdravotnej osvete a zlepšovaniu hygienických podmienok v osadách. Primárnou cieľovou skupinou komunitných centier sú prevažne sociálne vylúčené skupiny obyvateľstva, jednotlivci ako aj celé rodiny, ktoré majú sťažený prístup k získaniu inštitucionálnej pomoci, či zamestnaniu sa. Mnohé

KC supľujú školy aleb osa snažia aspoň prispievať k vzdelanostnému kapitálu ich návštevníkov (Bošelová, Poduška, Oravec, 2012). Sekundárnou cieľovou skupinou sú všetci ďalší obyvatelia danej obce a mesta, kde komunitné centrum pôsobí. Cieľovou skupinou bývajú najmä Rómovia, čiže sa tieto komunitné centrá zakladajú prevažne v obciach kde Rómovia tvoria nezanedbateľný podiel obyvateľstva. Z Atlasu komunitných centier na východe Slovenska vyplýva, že sú zamerané práve na zlešovanie životných podmienok a schopnosti Rómov a väčšina z nich má vo svojom programe vzdelávanie a pomoc pri hľadaní práce. Podľa Marcinčicovej, Marcinčica(2010) programy na pomoc Rómom neprinášajú očakávané výsledky, čo len ďalej uzatvára kruh problémov pri začlenovaní Rómov do spoločnosti.

Zmysel sústredenia sa a vkladania síl do práceschopnosti a konkurencieschopnosti Rómov na pracovnom trhu sa podľa Marcinčicovej, Marcinčica (2010) ukazuje hlavne v dlhodobom horizonte do budúcnosti. Ako uvádzajú :*”V roku 2030 budú Romovia tvoriť 10% populácie Slovenska a 16% populácie v produktívnom veku alebo školopovinnom veku. Kým podiel neromských seniorov stúpne na 21% celkovej populácie Slovenska podiel rómskych seniorov ostane len na 0,5%. Dôležitý je aj regionálny rozdiel- v niektorých obciach počet rómskych detí prevýši počet neromských a rozvoj miestneho pracovného trhu a miestnej ekonomiky bude závisieť od aktivity rómskej populácie.“* Ako uvádzajú jednotlivé komunitné centrá v Atlase KC, niektoré z nich udávajú slabý záujem o rómskej populácie o služby a aktivity alebo naopak zhoršenú spoluprácu so samosprávami či nedostatok materiálneho vybavenia. Objavujú sa aj problémy s personálnym obsadením bez chýbajúcich kvalifikačných predpokladov. V Atlase sa však nájdu aj také, ktoré si naopak pochvaľujú spoluprácu s miestnymi úradmi či realizované aktivity. Dopad práce komunitných centier a programov realizovaných na podporu vzdelávania a hľadania práce romskej komunity spočíva v práci s cieľovou skupinou vzhľadom na ich mnohopočetné problémy. Špecifickým cieľom komunitnej, ale aj terénnej práce je súčasne zmena negatívneho postoja občanov niektorých obcí voči pomoci Rómom, teda inklúzia MRK. V niektorých sa boja o svoje dominantné postavenie a snažia sa upevniť segregáčne opatrenia a blokujú snahy o rozvoj. Našli sa aj obce kde bola snaha humanitárnych organizácii vnímaná ako nepriateľský zásah. Komunitné centrá a takáto podoba občianskeho života nemá na Slovensku tradíciu a tak sú komunitné centrá vnímané ako miesta len pre Rómov. V rámci voľnočasových aktivít sa niektorým podarilo vytvoriť akcie pre deti v ktorých toto členenie zmizlo a prinieslo pozitívne výsledky o ktorých sa hovorí aj v štúdií Kaj dčas komunitná práca? (Bošelová, Poduška, Oravec, 2012).

7.4 Vybrané typy projektov- príklady “dobrej praxe”

V tejto časti budú stručne opísané zaujímavé projekty, ktoré sa uskutočnili na východnom Slovensku a dostali sa aj do povedomia v zahraničí. Jedná sa o aktivity občianskeho združenia ETP Slovensko, ktoré príkladne prepája prácu v zázemí komunitných center s rôznymi programami, v ktorých sa snaží dotiahnuť veci až do konca. Ďalším uvedeným príkladom je svetový unikát Spišský Hrhov, kde miestny starosta spolu s občanmi dokázal vybudovať vo svojej obci lepšie miesto na život.

Obecná firma Spišský Hrhov

Obec Spišský Hrhov využila v období rokov 2007-2013 viaceré možnosti európskych dotácií a uskutočnila viacero projektov. Vďaka tejto úspešnej praxi získal Spišský Hrhov viaceré ocenenia napríklad aj od Svetovej banky, vyhral súťaž Dedina roka, cenu EU za rómsku inklúziu. Obec Spišský Hrhov začínala pred zhruba 10 rokmi so separovanou rómskou komunitou, v ktorej bola 100% nezamestnanosť. Obydlia pozostávali z rozostavaných stavieb rodinných domov a pár chatrčí nevhodných na bývanie s neexistujúcimi inžinierskymi sietami. Po vzniku obecnej firmy s prioritným riešením nezamestnanosti v obci s 90 % zložkou zamestnancov tvorenou Rómami sa ukázalo, že bola natoľko efektívna, že sekundárne napomohla i rozvoju obce výsledkom čoho sú: dostavané rodinné domy v rómskej komunite, neexistujúce chatrče – Rómovia presťahovaní do bytov, 30 % rómskej populácie zamestnaných v pracovnom pomere, fungujúce komunitné centrum v obci so širokospektrálnym zameraním, obecná firma so sociálnym programom, inžinierske siete vo všetkých častiach obce, vyše 70 % Rómov pripojených na inžinierske siete spolu s ich aktívnym využívaním. Výhodou je pre obec skvalitnenie a lacnejšie prevedenie služieb. V obci sa taktiež zdvojnásobil počet obyvateľov a vzrástol hlavne pomer majoritnej časti.

Za ďalšie kroky k úspechu obec považuje (Ledecký, 2011):

starosta – osobná zainteresovanosť, hľadať zdroje v obci a okolí, pravidelne informovať zastupiteľstvo o každom úspechu podniku, zapájať sa do všetkých aktivít, ponúkať služby občanom, ponúkať subdodávky, aktívne monitorovať a využívať podporu Zákona o zamestnanosti a iných zdrojov, sledovať fungovanie šedej ekonomiky na lokálnej úrovni a etablovať sa v nej.

Mikropôžičkový program a sporiaci program

Mikropôžičkový program občianskeho združenia ETP Slovensko ponúka prijateľnú alternatívu pre sociálne slabých jedincov a rodiny na zlepšenie kvality bývania. Mnohí z týchto ľudí si nemôžu zobrať pôžičku od banky kvôli svojej finančnej situácii a pôžičky od nebankových subjektov neponúkajú výhodné podmienky ich splácania. Tento program nadväzuje na Finančné vzdelávanie a Sporiaci program „Splňme si svoj sen“, ktoré sú poskytované v sieti komunitných centier ETP Slovensko. Klienti, ktorí úspešne ukončili oba moduly finančného vzdelávania „Nebojme sa peňazí“ a „Naplánuj si budúcnosť“ a psychosociálny výcvik Križovatky zameraný na rozvoj osobnosti a návrat na pracovný trh sa následne zapojili do Sporiaceho programu, ukončili sporenie a získali bonus vo výške nasporenej sumy, sa môžu následne stať klientmi mikropôžičkového programu.

Mikropôžičku, v maximálnej výške 1 160 EUR, splácajú klienti v splátkach, v priemere 26 EUR mesačne, v časovom horizonte maximálne 48 mesiacov. Pomocou vzdelávania, ktoré klientov motivuje k šetreniu a hospodárnemu nakladaniu s finančnými prostriedkami a týchto dvoch programov nazhromaždia klienti dostatok finančných prostriedkov, ktoré môžu využiť na zlepšenie kvality svojho bývania.

Sporiaci program je ďalším úspešným projektom, ktorý realizuje ETP už od roku 2007. Klienti si mesačne sporili od 10 do 50 EUR na svoju vlastnú vkladnú knižku počas 12 mesiacov na vopred stanovený cieľ. Bonus, ktorú získajú len úspešní absolventi ročného sporenia, je skutočne motivačný, pretože sa rovná výške nasporených finančných prostriedkov. V priebehu jedného roka, klienti teda dostali rovnakú sumu, ako si sami nasporili. Pomocou celej sumy si mohli zhodnotiť svoj majetok. Ide zväčša o opravy a úpravy bývania (rekonštrukcia kúpeľne, kuchyne, prístavba, oprava strechy, výmena okien, kúpa pozemku, a pod.) alebo získanie vzdelania (kurz na získanie vodičského oprávnenia, výdavky spojené s vysokoškolským alebo stredoškolským vzdelaním, zakúpenie výpočtovej techniky). Každý z účastníkov tohto programu zároveň navštevoval kurz rozvoja osobnosti a finančné vzdelávanie zamerané na zvýšenie finančnej gramotnosti.

V roku 2012 bol program implementovaný v 24 lokalitách v ktorých sa zapojilo 447 klientov do sporiaceho programu a 520 klientov do mikropôžičkového programu. Týmto klientom bola ďalej poskytnutá možnosť využiť tieto prostriedky na stavbu domu v rámci ďalších programov.

Stavanie obydľí Rankovce – Z chatrče do 3e domu

Projekt sa zameriava na najaktívnejších a najviac motivovaných Rómov z osád, ktorým sa potom poskytne pomoc pri výstavbe vlastných, legálne postavených domov. Cieľom projektu je pomôcť Rómom postaviť si domy za vlastné úspory či mikropôžičky, ktoré musia do desiatich rokov splatiť. Domy sú postavené z recyklovaných materiálov, ktoré nepoškodzujú životné prostredie, pričom sa kladie dôraz na energeticky účinný dizajn. Okrem riešenia otázky bývania je tento projekt zaujímavý z hľadiska jeho vedľajšieho efektu a to získanie pracovných kompetencií vďaka ktorým sa môžu klienti uplatniť na trhu práce. Ide práve o svojpomocnú stavbu domu. Občianske združenie ETP, ktoré tento projekt realizuje navrhuje zahrnúť podobné aktivity do času stráveného aktivačnými prácami.

Výsledky: 4 rodiny získali bývanie v Moldave nad Bodvou, 8 bytových jednotiek v Hodejove

Zlepši si zručnosti

Teoreticko-praktické školenie zamerané na rozvoj remeselných a stavebných zručností prebiehalo vo všetkých komunitných centrách. Účastníci absolvovali konkrétne praktické školenia, ako výroba malty, murovanie stien z tehál, kladenie dlažby, osadzovanie dverí, osadzovanie okien, maľovanie. Praktické ukážky sa uskutočňovali priamo v domácnostiach klientov pri realizácii ich vlastných projektov v domácnostiach.

Prostredníctvom Sporiaceho programu si nasporili ostatok vlastných prostriedkov, prípadne z malej pôžičky z Mikropôžičkového programu získali finančnú hotovosť, ktorú použili pri rekonštrukciách. Klienti získavajú priamo v praxi nové pracovné zručnosti a návyky, školenia podporujú rozvoj svojpomoci, solidarity, aktívneho života v komunite.

Výsledok: 246 školení

Tvoj Spiš II

V roku 2008 ETP Slovensko ukončilo aktivity v rámci projektu Tvoj Spiš II, ktorý sa prioritne zameriaval na problém odstraňovania nezamestnanosti a začleňovania cieľových skupín do spoločnosti. Tento projekt realizovali v sedemástich partnerských obciach, kde miestne mimovládne organizácie (MVO) v spolupráci s miestnou samosprávou, miestnymi organizáciami, firmami a jednotlivcami stimulovali a podporovali využívanie nadania, schopností a zručností nezamestnaných. Zámerom projektu bolo zvýšiť kapacity členov miestnych MVO v partnerských

obciach tak, aby mohli rozvinúť aktivity zamerané na zlepšovanie kvality života sociálne znevýhodnených obyvateľov a ich začleňovanie do spoločnosti, zameriavajúc sa aj na asociované problémy a podporujúc ich väčšiu pracovnú uplatniteľnosť najmä prostredníctvom premeny miestnych MVO na sociálne podniky.

Výsledky

17 klubov práce, 6 sociálnych podnikov ,200 zamestnaných ,38 založených živností, 1 936 zamestnaných na dohodu, brigády, aktivačnú činnosť, pracovnú zmluvu, dobrovoľnícky, ako živnostník alebo na absolventskú prax

Učme sa učiť

Projekt Učme sa učiť je zameraný na podporu predškolskej prípravy detí, ktoré pochádzajú z nedostatočne podnetného prostredia pre rozvoj nielen predškolských zručností ale aj slovenského jazyka a logického myslenia. Cieľom projektu bolo zlepšiť štúdijské výsledky žiakov z marginalizovaných romských komunit metódou Feuersteinovho inštrumentálneho obohacovania. Ďalším cieľom projektu bolo overiť efektívnosť FEI v prostredí formálneho (ZŠ) a neformálneho vzdelávania (komunitné centrá) z MRK. Projekt realizuje v školskom roku 2013/14 ETP Slovensko v spolupráci s dvomi základnými školami (Veľká Ida a Košice-Šaca) a v 10 komunitných centrách. Do programu bolo zapojených 60 detí vrátane kontrolnej skupiny. V danom projekte boli personálne obsadené špeciálne pedagogičky a psychologička.

Výsledky: ani jedno z detí nebolo zaradené do špeciálnej školy, výrazný rozdiel medzi deťmi, ktoré navštevovali komunitné centrum a ich rovesníkmi, ktoré nenavštevovali KC, deti sa naučili trpezlivosti a lepšie reagujú na zadávania úloh

Výsledky šetrenia a diskusia

Lokálnosť a participácia ako bolo už uvedené už vyššie je jednou z najdôležitejších zásad komunitnej práce. Zo štúdií, ktoré sa venovali hodnoteniu projektov vyplynulo, že niektoré z nich tieto lokálne socio-ekonomické podmienky nebrali do úvahy. Uvádzajú príklad vzdelávacieho programu počítačovej gramotnosti v oblasti kde nie je elektrina či možnosť zamestnať sa (Hurrle et. al., 2012.) Takto koncipované komunitné plánovanie možno stroskotalo preto, že tieto projekty boli častokrát písané vzhľadom na vstupy nie ich výstupy a s obmedzenou dobou trvania. Tieto fakty sa tak stali živnou pôdou pre nezáujem a pochybnosti nezamestnaných o ich účinnosti. Nezáujem účastníkov mohol vyplývať aj zo zlého dojmu, ktorý pramenil z vedomia, že obci alebo neziskovke boli pridelené peniaze, a tí z nich profitujú. Nemajú tak teda na ich zlepšení podmienok úprimný záujem. Túto nedôveru vzbudzovalo aj to, že projekt sa zrazu skončil a obec už nemala záujem na jeho ďalšom financovaní (Bošelová, Poduška, Oravec, 2012). Tam kde sa komunitná práca mala šancu kvalitnejšie sa rozvíjať či získať prostriedky na ďalšie obdobie stála v ceste zložitá administratíva alebo skôr nedostatok zručností na žiadanie grantov. Ako uvádzajú dokumenty veľa Rómov si vzdelávacie akcie pochvalovalo no boli si vedomí toho, že prácu na akú boli školení si nemajú šancu nájsť reálnu pozíciu. Motiváciou zúčastniť sa vzdelávania či neodmietnúť ponúkané aktivity sa niekedy stal aj nátlak starostu, ktorí hrozil ukrátením o možnosť aktivizačných prác. Nemenej málo motivačné bolo iste obsadzovanie pracovných miest prednostne nerómami. Po skončení projektov tak to boli opäť Rómovia, ktorí boli sice zapojení do programu s názvom Sociálna inklúzia no ostali tí čo nepracujú. Miesto odstraňovania segregácie a predsudkov sa tieto opäť len posilili. Všeobecne sa z týchto dosť negatívnych výsledkov dá usudzovať veľmi malá miera uplatňovania princípov na ktorých by mala byť komunitná práca a aj tieto projekty, ak chcú byť úspešné, postavené. Ideálnym prípadom pre dobrý základ realizácie projektov je zavedené komunitné centrum, ktoré komunikuje s obcou a vie získavať prostriedky na svoju činnosť aj prípadne mimo ňu napríklad spoluprácou s MVO. Vzájomné projenie projektov, KC a obce s dlhodobjšími cieľmi by vytvorilo dobrú platformu pre lepšie zapojenie a dôveru účastníkov. Dobrým príkladom toho je občianske združenie ETP a obec Spišský Hrhov. Občianske združenie ETP má pod sebou viacero KC a uskutočňuje v nich projekty, ktoré umožňujú nadväzovanie a dlhodobjšiu podporu. Tak sa napríklad pomocou programou mikropôžičiek umožnilo investovať mnohým rómskym rodinám do vzdelania či zlepšenia bývania. Pozitívnou vlastnosťou tohto ale aj ostatných projektov, ktoré sú približené vyššie je dlhodobjšia podpora, prenechanie zodpovednosti, priame a zmysluplné výsledky úsilia, ktoré cítiť na „vlastnej koži“. Prenechanie voľby ohľadom toho ako s bývaním, financiami či dochádzaním do práce naložím, teda ako naložím so svojim

vlastným úsilím pokladám za partnerskejšiu formu spolupráce. Účastníci tak mali možnosť poznať ovocie dobre prevedenej práce a zároveň zlepšiť schopnosti vďaka, ktorým sa im podarilo získať nielen prácu ale aj dôveru budúceho zamestnávateľa. Nešlo tu tak o vytvorenie veľkého počtu pracovných miest (v miestnych podmienkach nárazovo neuskutočniteľné) ale o pozitívny príklad vnútry komunit, že ak sa zapojím viem z toho veľa získať. Podobný princíp využil starosta obce Spišský Hrhov, ktorý umožnil nielen získanie zručností ale aj ich priame využitie na práce v obci. Zlepšil sa tak postoj a česť u miestnych obyvateľov. Dôkazom toho aj je, že obec sa rozrástla a prilákala zahraničného investora. Najprv fungovala obecná firma vrámci prác pre obec no neskôr bola schopná vytvoriť dielne pre rozvoj cestovného ruchu a turizmu. V tomto prípade bola opäť zodpovednosť a voľba nechaná partnersky na pleciach Rómov- buď do práce prišli alebo boli ukrátení o jej pozitívne výsledky. Obec bola zapojená aj v projekte Tvoj Spiš II a spolupracovala aj s ETP Slovensko. Nezamestnaným, ktorí majú zhoršený vstup na pracovný trh aj kvôli životným podmienkam sa tak umožnilo si nielen osvojiť zručnosti a návyky ale zároveň touto prácou zlepšiť svoje vlastné okolie. Tu už nebol výsledok projektu niekde v neistej budúcnosti a pochybnými vyhlídkami na pracovné miesto a životnú úroveň ale konkrétne výsledky a rozvoj možností.

Pracovné miesta by sa samozrejme nemali nevytvárať príliš umelo a tak pokiaľ nie je v možnostiach obce zamestnať občanov pre potreby obce na rad by mala prísť spolupráca a pomoc VÚC či prístup k práci na verejných zakazkách ako to bolo popísané v kapitole inkluzívneho zamestnávania. Či už obce alebo organizácie riešiace túto problematiku by sa mali zamerať viac trhovo a snažiť sa vytvorenie podmienok vhodných pre sociálne firmy. Uplatniť by sa mal aj opačný smer teda aj zapájanie obcí komunitou a plné využívanie jej možností. Obecné podniky by mohli pripraviť občanov na dlhodobjšie zamestnanie a komunitné centrá tak podporovať vzdelanie a kariérne poradenstvo. Kľúčovú rolu vidím aj v osobe starostu, ktorého záujmom by mala byť obec ako celok nie preferovanie svojich mocenských záujmov, ktoré vytvárajú stav hlbkej nedôvery. Samozrejme si uvedomujem, že požadovať česťnosť je otázne lebo pozícia starostu ju v podstate predpokladá.

Sociálno-právne poradenstvo zohráva iste veľkú- základnú rolu v „hasení ohňa“ a v krátkodobom horizonte dokáže pomôcť zlepšiť situáciu ale ako to vyplynulo z hodnotení, komunitná práca s MRK na východnom Slovensku by sa mala orientovať predovšetkým na jej základné princípy, ktoré črtajú aj keď malé, ale skutočné úspechy. Komunitná práca by mala byť nastavená tak, aby klientov aktivizovala vrámci potrieb a zdrojov komunity nie brala zodpovednosť za rozhodovanie a vytvárala podmienky za ktoré nijako nezodpovedajú. Zo skúmaných dokumentov vyplynulo, že aktivizácia a ohľad na výsledky by malo byť jadrom komunitnej práce s nezamestnanými, nie

pomoc, ktorá sa odohráva vďaka administratívnej sile a ktorá spôsobuje zotrúvanie v pozícii potrebného. V neposlednom rade ako je už tradíciou v kapitolách o sociálnej politike potrebné nastaviť sociálny systém pomoci motivačne, teda aby sa vyplatilo a chcelo vzdelávať a pracovať. Preto by opäť podľa môjho názoru mali projekty viac zohľadňovať potreby a možnosti cieľovej skupiny.

Ďalšou oblasťou, ktorá ruka v ruke súvisí s dlhodobým horizontom zamestnávania Rómov je vzdelávanie detí. V oblasti vzdelávania je síce prínosné doučovanie a v podstate akákoľvek činnosť pre deti v KC rámci organizovania voľného času no je potreba, aby deti zo znevýhodneného prostredia boli vobec schopné navštevovať ZŠ a ďalej postupovať v systéme vzdelávania. Mnoho z nich vyrastalo v nepodnetnom prostredí, že si buď nástup na ZŠ podľa istých noriem nemôžu dovoliť alebo v nej jednoducho nevydržia a mnohokrát je ďalším riešením špeciálna škola alebo segregácia. To samozrejme zužuje možnosti akým sa daný jedinec môže ďalej posúvať na kariérnej ceste. Preto by ďalším z ťažisiek komunitní práce mala byť podpora a príprava už predškolských detí, aby boli schopné nastúpiť na ZŠ a aby ani v tomto prostredí nemali dôvody na segregáciu (napr. hygienické). Na tento účel veľmi dobre poslúžila metóda feuersteinovho kognitívneho obohacovania, ktorá dokáže posúvať kompetencie a kognitívne schopnosti budúcich žiakov.

Dovolím si v pár bodoch zhrnúť príčinu prínosu týchto projektov :

- konkrétny prínos do života – viditeľné výsledky
- zodpovednosť a voľba – aktivizácia
- dôstojnosť a vybudovaná dôvera – prostredie minimalizujúce pochybnosti
- zvýšenie osobnej reputácie v miestnej lokalite
- kotvenie v potrebách – motivácia
- vytvorenie pracovných príležitostí – získanie zamestnania
- poznanie terénu
- prepojenie projektov

Pozornému čitateľovi tejto práce iste neunikne fakt, že vymenované princípy aj argumentácia v diskusii sa vo svojej podstate dostala k základným a v odbornej literatúre popisovaným princípom komunitnej práce. Tieto projekty len preukázali platnosť týchto zásad vychádzajúcich zo skúseností s ľudskou povahou.

Záver

Dlhodobá udržiteľnosť, aktivizácia a zmena je v rámci začlenovania dlhodobo nezamestnaných na trh práce jedným z najpotrebnejších kritérií pri plánovaní komunitnej práce. Komunitná sociálna práca s klientom by mala okrem toho, že má v programe ozdravenie komunity v širšom spektre oblastí života nazerať aj na to, či vedú tieto aktivity k reálnym výsledkom a zmene alebo len poskytujú barličky bez ktorých sa daná komunita opäť vráti k počiatočným nevyhovujúcim podmienkam. V podmienkach vzniku KC sa však práve toto odohralo. V batol'acom veku komunitnej práce na východnom Slovensku z toho vyplynulo, že poskytovanie sociálne-právnej pomoci ale aj snaha o rozvíjanie kultúrnych aktivít či vzdelávania má nedostatočný dosah na začlenenie MRK do širšej spoločnosti a hlavne na možnosti zamestnania. Stav v ktorom sa nachádza táto časť slovenského obyvateľstva vyžaduje oveľa reálnejšie motivovanie a širšiu spoluprácu so samosprávami s dôrazom na výsledky. Čo sa v konečnom dôsledku aj verejnosťou často vytýka projektom a pomoci Rómom je zlé a neefektívne využívanie verejných financií, ktoré ďalej prehľbuje segregáciu a negatívny postoj spoločnosti. Ako bolo uvedené na príkladoch projektov, ukazuje sa, že zapojenie samotných Rómov a odovzdanie zodpovednosti je jedným z významných motivačných činiteľov. Neprekvapuje, že ďalšou veľkou motiváciou sú práve „rukolapné“ výsledky, ktoré síce s pomocou ale vlastnoručne dosiahli a ktoré im umožnili viditeľne zlepšiť ich životné podmienky či vyhliadky do budúcnosti. Viac ako o nadobudnutie schopností, ktoré mnohokrát sľubujú aj rekvalifikačné či iné kurzy, práve v týchto projektoch im bolo umožnené byť za seba zodpovedný a nábrať sebavedomie šikovného a zručného človeka. Ako som spomenula vyššie niektorých z týchto ľudí skutočne zamestnali a zmenil sa taktiež aj postoj ostatného obyvateľstva obcí voči nim. Ak by som si mala odpovedať na otázku, či má komunitná práca a realizovanie projektov zmysel na zamestnávanie Rómov a ich začleňovanie tak mojou odpoveďou je, že iba za istých okolností. Hlavnou bázou vytvárania komunity, ktorú som však nenašla v iných zdrojoch, mi prídje práve dôvera. V štúdiách z ktorých som vychádzala malo mnoho vyššie uvedených dôvodov neúspechu pôvod aj v jej nedostatku. Mnohí Romovia zažili náhle činnosť, ktorú im pripravil niekto od „projektov“ či od starostu, niečo vopred pripravené sa v nich realizovalo, čo častokrát nemalo veľa súvisu s realitou, teda skutočnou možnosťou zamestnať sa. Projekt sa tak skončil, financie sa minuli a Romovia boli po starom opäť bez práce. Nemožno sa teda diviť aj nezáujmu, skepse či podozrievaniu aj zo strany Rómov.

Jedným z kľúčov k tomu prečo boli projekty takto realizované bola aj neprehľadnosť pri zisťovaní výsledkov. Meranie efektivity konkrétnych programov a monitorovanie ich činnosti by tak donútilo uchádzačov o príspevky podávať konkrétne výsledky činnosti a informovať zároveň o potrebách a

stave cieľovej skupiny. Z osobnej skúsenosti a skúsenosti autorov štúdie Nejasný výsledok: Pomohli projekty európskeho sociálneho fondu Rómom? získať tieto údaje a vyvodiť si z nich nejak zmyslupné a presnejšie závery som narazila na nedostatok dokumentov, ktoré by konkretizovali projektovú činnosť, podávali podrobnejšie správy o realizácii či dokonca plne zodpovedali svoju úspešnosť-neúspešnosť. Databáze a výročné správy, ktoré ani nebolo možné zahrnúť do tejto práce obsahovali prevažne údaje o vstupoch do projektov, ktoré boli definované častokrát veľmi obecné bez možnosti si zachytiť špecifiká danej lokality či komunity.

Na záver by som rada uviesť jeden z osobných postrehov pri zahľbení sa do tejto problematiky. Keďže som nemala priamy kontakt s účastníkmi projektov, pretože by to prekračovalo možnosti bakalárskej práce, respektive vyžadovalo grant na dlhšie časové obdobie, bola mi dobrým nástrojom aj dismanovská „sociologická imaginácia“. Došla som tým k vhľadu, že pozícia Róma ako jedinca vstupujúceho na trh práce, ako účastníka rôznych komunitných programov či projektov je zkalená cez akýse okuliare „objektivity“, ktorými sa na Rómov snažíme dívať. V motívoch konania a komunikácii sa však mnohokrát nachádzajú obyčajné ľudské pohnútky jako napr. nezáujem 50 ročnej ženy o počítače než akéys vyslovene rómske špecifiká.

Zoznam použitej literatúry a zdrojov

- ANLELOVIČ, M., BENČ, V. (2014). *Región východného Slovenska- socioekonomické postavenie v Slovenskej republike a regionálny rozvoj*. Sborník príspevků, XVII. Medzinárodné kolokvium o regionálnych viedach. Prešov: Prešovská univerzita
- ANGLELOVIČ, M. (2010). *Charakteristika priemyslu v okresoch slovensko-ukrajinského pohraničia*, In: Sborník príspevků z XXII. sjezdu České geografické společnosti pořádaného Ostravskou univerzitou v Ostravě 31. srpna- 3. září 2010 „Geografie pro život 21. století“. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě
- BARWINSKI-FAH,R.(1990). *Die seeliche verarbeitung der Arbesslosigkeit: Eine qualitative Längsschnittstudie mit älteren arbeitslosen* In: SCHRAGGEROVÁ, M. (2011) *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*, Nové Zámky: Psychoprof IBSN 9788089322084
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS,J., BOLEOUCKÝ,Z. (2013). *Nezaměstnanost*, Praha: Grada ISBN 978-80-247-4282-3.
- BURKETT, I. (2001). *Tranvesting the swampy terrain of postmodern communities: towards theoretical revisionings of community development*. European Journal of Social work In: : MATOUŠEK.O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál ISBN 978-80-262-0366-7.
- CSIKSZEMTZMIHÁLY, M.(1996). *O štěstí a smyslu života: můžeme ovládat své prožitky a ovlivňovat jejich kvalitu?*, Praha: Nakladatelství Lidové noviny ISBN 80-7106-139-5
- FREUD, S.(1990). *O člověku a kulture*, Praha: Odeon ISBN 80-207-0109-5
- GOJOVÁ, A.(2013). *Komunitní práce*. In: Matoušek.O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál ISBN 978-80-262-0366-7.
- HAVRAN, P. (2011). *Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku*, Bratislava: IFP MF SR, Ekonomická analýza 22
- HENDL, J.(2005). *Kvalitativní výzkum, Základní metody a aplikace*, Portál: Praha ISBN 978-80-262-0219-6
- HARTL,P., HARTLOVÁ,H.(2000). *Psychologický slovník*, Praha: Portál ISBN 978-80-7367-569-1
- HENDERSON, P.; THOMAS, D. N. *Skills in Neighbourhood Work* In: Matoušek.O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál ISBN 978-80-262-0366-7.
- JAHODA, M., LAZARSELD P.F., ZEISEL H. (2013) . *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*, Brno: Masarykova univerzita ISBN 978-80-210-6226-9
- JUSKO, P.,HALASÁKOVÁ, R. (2012). *Politika zamestnanosti*, Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela ISBN 9788055703398

KUCHAŘ, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*, Karolinum: Praha ISBN 978-80-246-1383-3

KOLEKTIV AUTORŮ (1997): *Obce, města, regiony a sociální služby* In: MATOUŠEK, O., kol. (2008). *Metody sociální práce*, Praha: Portál ISBN 978-80-7367-502-8

MAPPES-NIEDIEK, N. (2014). *Chudáci Romové, zlí Cikáni*, Brno: Host ISBN 978-80-7294-869-7

MATOUŠEK, O., kol. (2008). *Metody sociální práce*, Praha: Portál ISBN 978-80-7367-502-8

MAREŠ, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství: Praha ISBN 80-86429-08-3

PÁLENÍK, V. (2011). *Inkluzivní trh*, Bratislava: Inštitút zamestnanosti ISBN 9788097020422

HOMOLA, A., *Analýza politiky zamestnanosti Slovensko 1990-1996*. In: RADIČOVÁ, I. (1998), *Sociálna politika na Slovensku*, Bratislava: nadácia S.P.A.C.E ISBN 80-967403-7-7.

SCHRAGGEROVÁ, M. (2011). *Nezamestnanosť v psychologických súvislostiach*, Nové Zámky : Psychoprof ISBN 9788089322084

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity

SIROVÁTKA, T. et. al., (2003). *Hodnocení aktivní politiky zamestnanosti na lokálnim trhu práce*, Brno: VÚSP Praha

SCHURINGA, L. (2007). *Komunitní práce a inkluze Romů*, Ostrava: Radovan Goj . In: Matoušek.O. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál ISBN 978-80-262-0366-7.

TICHÁ, A. (2011). *Dôsledky nezamestnanosti na slovensku rodinu*, Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela ISBN 9788055702018

TWELVETREES, A. (1991). *Communitie work*, London: Macmilian ISBN-13: 978-1403949998

VAŠEČKA, M. (2002). *Rómovia*, In: KOLLÁR, M. MESEŽNIKOV, G.(ed.): Slovensko 2002. *Súhrnná správa o stave spoločnosti I*. Bratislava: IVO

ŽILOVÁ, A. (2009). *Rodina s nezaměstnaným členom*, In Hudcová, a.,- Brozmanová, Gregorová, A.: *Sociálna práca s rodinou*, Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela ISBN 9788055705019

SRP, D., JINDROVÁ, P. (1998). *Komunitní organizování na Slovensku a Čechách* In: MATOUŠEK, O., kol. (2008). *Metody sociální práce*, Praha: Portál ISBN 978-80-7367-502-8

Zákon o službách zamestnanosti

Internetové zdroje:

Občianske združenie ETP, [online]. [17.4 2015]. < www.etp.sk >

Obec Spišský Hrhov , [online]. [18. 4 2015]. < <http://www.spisskyhrhov.info/> >

Aktívna politika zamestnanosti, cit. [16.4 2015]. < <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.aspx> >

Európsky sociálny fond na Slovensku 2007-2013, [online]. cit. [20.4 2015]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sk_country_profile_sk.pdf >

BEBLAVÝ, M. (2012). *Sociálna politika*. cit. [4.4 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.socialnapolitika.eu/index.php/na-stiahnutie/> >

VAGAČ, Ľ., GOLIÁŠ, P., ZACHAR, D. (ed.), *Trh práce, Rizikové skupiny, Diskriminácia, legislatívna, teória a prax* [online]. Bratislava, 30. júna, 2011 [cit. 20.4 2015]. Dostupné z WWW: <<http://www.ineko.sk/clanky/publikacie>>

BOŠELOVÁ, Z., PODUŠKA, O., ORAVEC, L., *Kaj džas komunitná práca?* [online]. Bratislava, 2012, Nadácia Milana Šimečku, [cit. 5.4 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.nadaciamilanashimecku.sk/fileadmin/user_upload/dokumenty/Publikacie/NMS_evaluacia_KP_FINAL_2.pdf>

Odporúčanie pre Odporúčania Rady týkajúce sa národného programu reforiem Slovenska na rok 2011. SEK (2011) 815 v konečnom znení. Brusel. 7.6 2011. 7 s. [cit. 10.4 2015]. Dostupné na WWW: < http://www.iz.sk/download-files/sk/europa-2020/csr_slovakia_sk.pdf. >

DŽAMBANOVIC, R. , JURÁSKOVÁ, M (2002). *Sociálna exklúzia Rómov na Slovensku*, in: VAŠEČKA, M. (ed.): *Čačipen pal o Roma*, Bratislava: IVO, 2002 [cit. 13.4 2015]. Dostupné na WWW: < http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/diskriminacia-romov-na-trhu-prace_ek5ho >

HURRLE, J., et.al., (2012). *Nejasný výsledok: Pomohli projekty európskeho sociálneho fondu Rómom na Slovensku?*, Bratislava: Regionálne centrum Rozvojového programu OSN v Bratislave. ISBN: 978-80-89263-12-7 [cit. 3.4 2015]. Dostupné na WWW: < https://www.socialnaspolocnost.sk/wp-content/uploads/2014/02/Publikacia_UNDP.pdf >

MARCINČIN, A., MARCINČICOVÁ, L. (2010). *Straty z vylúčenia Rómov*, ekonomická štúdia, Nadácia otvorenej spoločnosti [cit. 6.4 2015]. Dostupné z WWW: < <http://www.iz.sk/download-files/sk/osf-straty-z-vylucenia-romov.pdf> >

LEDECKÝ, V.,...alebo si názov dajte aký chcete In: MUŠINKA, A., BENČ, V. (2011). *Pokrízová obnova SR: zvyšovanie zamestnanosti a inklúzia Rómov*, Prešov: Prešovská univerzita a Úrad vlády Slovenskej republiky [cit. 6.4 2015]. Dostupné na WWW: < <http://www.sfpa.sk/dokumenty/publikacie/346> >

Rómska verejná politika, Spravodaj, Bratislava, (2), 2013, Nádácia Milana Šimečku [online]. [cit. 6.4 2015]. Dostupné na WWW: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs//SSZ/OISS/spravodaj_RVP_2013_02.pdf>

Atlas komunitných centier (2007). Asociácia komunitných centier [cit. 30.3 2015]. Dostupné na WWW: < <http://www.osf.sk/media/docs/pages/Atlas.pdf> >

