



SOCIÁLNA POLITIKA A ZAMESTNANOSŤ

mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Téma mesiaca

► Čas vianočný

Z obsahu

► Ako prežívajú

Vianoce

nezamestnaní

spoluobčania?

► Ocenenie MPSVR SR

„Z detského domova
do rodiny“

► Príbehy – Dve sestry

+ Nikolka

► Fejtón – Sviatky

spoznávania



DECEMBER 2006

Približne takto som odpovedal niekedy v lete roku 2004 pri svojom prvom rozhovore vo funkcii riaditeľa Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline redaktorky regionálnych novín na otázku, aké je poslanie novovzniknutých úradov. Ani dnes, po dva a pol roku, by som na tomto svojom vyjadrení nič nemenil.

Väčšina klientov prichádza na náš úrad s nejakým problémom a právom od nás očakávajú pomoc. Či už hľadajú nové zamestnanie, alebo sa z rôznych dôvodov ocitnú v hmotnej núdzi, prípadne potrebujú pomôcť zmierniť negatívne dôsledky svojho nepriaznivého zdravotného stavu. Často sa tieto problémy prelínajú a nedajú sa jeden od druhého oddeliť. Samozrejme, je najlepšie, ak sa nám podarí naučiť človeka „ryby chytať“, a nie ich len každý mesiac prijímať. U nezamestnaného musí byť hlav-



Sme tu, aby sme pomáhali ľuďom

ným cieľom nájsť si novú prácu. Tu je veľmi dôležitá chuť a ochota spolupracovať. Potom je oveľa ľahšie a účinnejšie ponúknuť konkrétnu pomoc, ktorá zvýši šance byť úspešný na trhu práce: odborné poradenstvo s rôznym zameraním, rekvalifikačné kurzy, finančná výpomoc pri začatí podnikania či sprostredkovanie práce v zahraničí. Veľmi dôležité je tiež motivovať zamestnávateľov, aby prijali do pracovného pomeru dlhodobo nezamestnaných, ľudí so zdravotným postihnutím či vo vyššom veku.

Samostatnou kapitolou našej pomoci je starostlivosť o rodinu. Na jednej strane vyplácame štátne sociálne dávky, na druhej pomáhame deťom, o ktoré sa nechceta alebo nevedela postarať biologická rodina. Tu sa v prvom rade snažíme vyriešiť problém rodiny, a tak ponechať dieťa v jeho prirodzenom rodinnom prostredí, resp. vrátiť ho do tohto prostredia. Iným riešením je nájsť dieťaťu náhradnú rodinu, alebo zabezpečiť mu potrebnú starostlivosť v niektorom zo siedmich detských domovov v Žilinskom kraji, ktorých zriaďovateľom je náš úrad. Táto časť našej činnosti mi osobitne „prirástla k srdcu“. Myslím si, že spoločnosť, ktorá nevenuje dostatočnú pozornosť rodine a nechráni svojich najmenších a najzraniteľnejších, nemá budúcnosť.

Takmer tri stovky našich zamestnancov pomáhajú ľuďom v 3 okresoch na pracoviskách v Žiline, Bytči, Kysuckom Novom Meste, Rajci a vo Varíne. V posledných troch rokoch sa nám spoločne podarilo znížiť nezamestnanosť v regióne z takmer 13 percent na menej ako polovicu, transformovať režim života v detských domovoch, aby sa čo najviac podobal životu v klasickej rodine, zriadili sme pracovisko prvého kontaktu a pred niekoľkými dňami sme dali do užívania novú internetovú stránku úradu.

Na záver by som rád poďakoval zamestnancom za ich zmysluplnú a dôležitú prácu s ľuďmi, osobitne tým, ktorí do nej vložili trpezlivosť, ochotu a ľudskosť. Nechcem zabudnúť ani na kolegov, ktorí síce neprichádzajú priamo do styku s klientmi, ale bez ktorých by nemohol úrad každodenne naplňať svoju funkciu. Keďže nás v budúcnosti čaká ešte veľa úloh, chcem zaželať všetkým do nového roku veľa síl, múdrosti a správnych rozhodnutí.

Všetkým čitateľom zo srdca prajem, aby si na Vianoce pod stromčekom našli darček plný lásky, zdravia, vnútorného pokoja a rodinnej pohody.

Ing. Mgr. IGOR BRANIŠA,
riaditeľ ÚPSVR v Žiline

Obsah čísla 12/2006

- ▶ Ako prežívajú Vianoce nezamestnaní spoluobčania? 3
- ▶ Nezamestnanosť v žilinskom regióne 4-5
- ▶ Strategický investor v Žilinskom kraji 6
- ▶ Sme spoľahliví a inovatívni 7
- ▶ Pomoc v hmotnej núdzi v roku 2006 8
- ▶ Nezamestnanosť v okrese Rimavská Sobota 8
- ▶ Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti 9
- ▶ Národný projekt VII A 10-11
- ▶ Ocenenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky „Z detského domova do rodiny“ vybraným detským domovom v roku 2006 12-13
- ▶ Britské dni v metropole východu 14-15
- ▶ Významná investícia v okrese Krupina 16
- ▶ Úspešný projekt UPSVR vo Zvolene 16
- ▶ Kvalifikačná a profesijná pripravenosť sociálnych pracovníkov 17-18
- ▶ Krátke správy 19-20
- ▶ Poradňa 21-22
- ▶ Príbehy – Dve sestry + Nikolka 23-24
- ▶ Krížovka 25
- ▶ Fejtón – Sviatky spoznávania 26
- ▶ Fotoobjektívom 27
- ▶ Poradie podľa evidovanej miery nezamestnanosti v SR 28

Sociálna politika a zamestnanosť

Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v náklade 15 000 ks. Nepredajné.
Dátum dodania do tlače: 15. 12. 2006

Redakčná rada

Mgr. Martin Labanc, Andrea Haščiková,
Mgr. Zuzana Sittová, Igor Kňazovický
Vedúci vydania: Mgr. Zuzana Sittová

Redakcia

Špitálska č. 8, 812 67 Bratislava
Tel.: 02/5975 3718, 3728
E-mail: spz@upsvar.sk

Foto na obálke: Juraj Velebír
Foto: archív redakcie

Jazyková úprava, layout a tlač: public promotion, s. r. o.
Supervisor: Mgr. Stefan Berdis

Reg. číslo: 3197/2004, **ISSN:** 1336 5053

Ako prežívajú Vianoce nezamestnaní spoluobčania?

Vianoce. Čas lásky, pokoja a porozumenia. Všetci sa na chvíľu zastavíme, spomalíme a vnímame svet okolo nás akosi inak. Vianoce v nás prebúdzajú rôzne pocity. U jedných pocity šťastia, u druhých pocity smútku. Zamysleli ste sa niekedy nad tým, ako prežívajú Vianoce nezamestnaní spoluobčania? Či sú plné pohody a šťastia alebo, naopak, beznádeje a smútku?

SAMA SOM TO ZAŽILA

Bola som nezamestnaná a, poviem vám úprimne, že ten pocit ťažoby, ktorý pramenil z nezamestnanosti, neutíchol ani na Vianoce. V súčasnosti je moja situácia iná. Pracujem na ÚPSVR a som veľmi rada, že na úrade sme ani v čase predvianočnom nezabudli na našich klientov a v rámci projektu NP VII B sme im ponúkli milé malé prekvapenie prostredníctvom kurzov. Možno si povie: „Aký darček? Kurz? To snáď nie!“ Treba si však uvedomiť, že úrad ako štátna inštitúcia má pomáhať nezamestnaným občanom, aby sa uplatnili na trhu práce. Táto pomoc nespočíva len v ponuke zamestnania. Veď mnohí naši klienti už ani zamestnanie nehľadajú. Zronení, sklamaní z mnohých odmietnutí vzdali sa nádeje na zamestnanie, na prácu, prostredníctvom ktorej by si zabezpečili lepší život. Zostali skeptickí, stratili vieru v seba, vo svoje schopnosti i spoločnosť. V takomto prípade azda neexistuje nič lepšie, ako poskytnúť im psychickú podporu a pomoc. Možno vám to pripadá ako prázdne gesto. Nie je to však tak. Možnosťou účasti v poradenských kurzoch podávame pomocnú ruku tým, ktorí to potrebujú, s cieľom prinavrátiť im pocit potrebnosti, užitočnosti a dôležitosti.

ZAMERANIE NA OHROZENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Výber klientov do jednotlivých aktivít bol náročný. Ľudia ešte stále s nedôverou prijímajú, alebo dokonca odmietajú nové veci. A ísť do kurzu, kde sa majú niečomu učiť? Načo, veď oni potrebujú robotu, a nie nejaké poradenské kurzy. Ale napokon sa nám podarilo presvedčiť ich. Zamerali sme sa na tie cieľové skupiny, o ktorých sa domnievame, že sú najviac ohrozené na trhu práce. Jednou z nich boli mamičky, vracajúce sa na trh práce po skončení materskej dovolenky, ďalšou boli mladí ľudia so základnou znalosťou angličtiny, ktorí uvažujú o získaní pracovných skúseností v cudzine, nezabudlo sa ani na klientov, ktorí sa rozhodujú, či v budúcnosti vykonávať a prevádzkovať samostatne zárobkovú činnosť.

Osobitná pozornosť bola venovaná dlhodobo nezamestnaným občanom,

Hodnotenie poradenského kurzu účastníkmi

► „*Môj názor na tento kurz je veľmi pozitívny. Naučila som sa kopu nových vecí v práci s PC, pracovať vo Word, Exceli, na internete posielat' e-mailly atď. To, že kurz je bezplatný a hradený z ESF a realizovaný prostredníctvom ÚP, je úžasné. Takéto a podobné kurzy sú veľmi dôležité, pretože pomáhajú ľuďom v sebazdokonaľovaní a hľadaní si novej práce. Ja som veľmi vďačná za takúto možnosť a skúsenosť. Verím, že tieto poznatky neskôr uplatním. Ešte raz vďaka.*“

► „*Na kurze som sa naučila nové veci, ktoré som doposiaľ neovládala, napr. internet, Excel. Som rada, že mi ÚP umožnil tento kurz a myslím si, že aj iným ľuďom by sa to zišlo.*“

► „*Tento kurz bol dobrý. Škoda, že tak rýchlo ubehol. Len sa mi zdalo, že sme to strašne rýchlo prebrali a sa mi zdalo, že toho bolo málo. Aj keď sme Word, Excel a internet prebrali. Lektor bol milý, vždy pribehol, keď nám niečo nešlo a trpezlivo to vysvetľoval. Mohli by sa k tomuto zaradiť aj základy strojopisu, aby to nabudúce išlo rýchlejšie. Kurz by mohol trvať dlhšie. Boli sme super tím.*“

► „*Tento kurz mi v mojom veku dal veľa. Pracovať s počítačom som vedela jedine tak, že som sa hrala len jednoduché hry. Teraz už dúfam, že aj bez pomoci mojich detí si budem môcť hľadať zamestnanie na internete sama. Mali by ste takéto kurzy poriadat' stále. Ďakujem.*“

Výber z hodnotení účastníkov poradenského kurzu „*Efektívne vyhľadávanie zamestnania prostredníctvom nových technológií*“ realizovaného firmou Ing. Ivan Liška, Bratislava.

ktorí sú pre ÚPSVR z hľadiska umiestnenia na trhu práce prioritní, ale, samozrejme, pamätalo sa aj na ostatných uchádzačov o zamestnanie, ktorí mali záujem o svoj osobný ale i odborný rast. Spoločným znakom jednotlivých kurzov bola v prvom rade psychická a sociálna stabilizácia a podpora klientov s cieľom prebudit' ich sebavedomie a motivovať ich k zmene doterajšieho postoja pri riešení problému nezamestnanosti. Samozrejme, jednotlivé kurzy mali svoje špecifiká, ktoré sa odvíjali od jednotlivých cieľových skupín, spomeniem aspoň prácu s novými technológiami pri hľadaní zamestnania, práca so psychowalkmenmi v rámci výučby cudzieho jazyka, identifikovanie vlastných kompetencií osobnosti, sebareprezentácia, otestovanie schopností samostatne si vypracovať podnikateľský zámer a podobne.

POZITÍVNA SPÄTNÁ VÄZBA OD KLIENTOV

Očakávania od realizácie týchto kurzov boli veľké, ale nie neprimerané. Oslovení boli tí dodávatelia odborných poradenských služieb, ktorí v minulosti už presvedčili o kvalite svojej práce a ktorí dokázali obsah kurzov ušit' presne na potreby klientov úradu. Priznám sa, že nás to stálo veľa času a námahy, ale výsledok bol príjemný. Klienti, ktorí sa odhodlali naše poradenské aktivity absolvovať, boli spokojní snáď so všetkým. Ich spokojnosť súvisela nielen s obsahovou náplňou jednotlivých kurzov, ale i s prístupom lektorov a zamestnancov úradu, ktorí zodpovedali za priebeh i organizáciu jednotlivých podujatí.

Na základe hodnotení samotných účastníkov spomínaných aktivít si dovoľím konštatovať, že daný projekt splnil svoj zmysel. Podarilo sa nám u klientov vzbudiť nádej, že ešte nie je nič stratené a že cesta životom nezamestnanosti je síce ťažká, ale nie neprekonateľná. V tom je čaro našej práce – snažíme sa pomáhať. Pre nás je najkrajším vianočným darčekom spokojnosť klientov.

Ak by som si mohla v čase Vianoc ešte niečo želať, tak určite to, aby bolo takýchto aktivít viac. Nikdy nevieme, či sa raz aj vy alebo my neocitneme na opačnej strane a či podobný „krok“ nepomôže i nám. Domnievam sa, že to bol pekný darček pod vianočný stromček. Ale posúďte sami.

Mgr. SILVIA KAJÁNKOVÁ,
odborná poradkyňa ÚPSVR Žilina

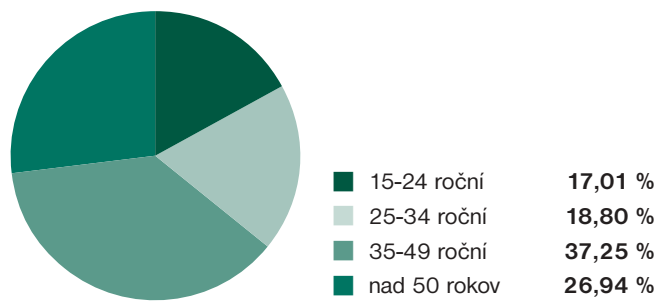
Nezamestnanosť v žilinskom regióne

Do regiónu Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Žilina z územného hľadiska patria okresy Bytča, Kysucké Nové Mesto a Žilina, ktoré sú súčasťou Žilinského kraja. Na území regiónu Žilina sa nachádza 79 obcí, z toho 5 miest, pričom prevládajú obce s počtom obyvateľov od 501 do 1 000 a od 1 001 do 2 000. Počet obyvateľov v regióne Žilina k 31. 12. 2005 predstavoval 222 282.

VÝVOJ ZAMESTNANOSTI

V mestských sídlach Žilinského kraja je pomerne vysoké zastúpenie obyvateľov v produktívnom a predproduktívnom veku. Tento stav je výsledkom migrácie obyvateľov mladších vekových skupín z vidieckych sídiel do miest. Obyvateľstvo žilinského regiónu však dlhodobo starne, čo sa premieta v narastajúcej hodnote priemerného veku, ktorá vzrástla z 32,96 roka v r. 1991, na 35,33 roka v r. 2001, na 36,09 roka v r. 2003.

UOZ PODĽA VEKU (V %) STAV K 31.10.2006

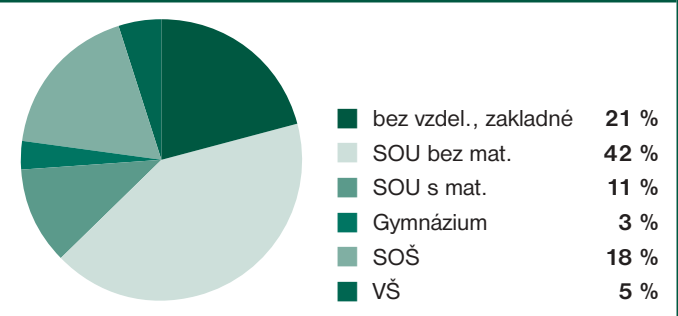


Podľa údajov zo sčítania obyvateľstva v roku 2001 mal žilinský región 113 231 ekonomicky aktívnych obyvateľov, podiel ekonomicky aktívnych osôb na celkovom počte obyvateľov bol 51,3 %. K 31. 12. 2005 na území žilinského regiónu žilo 101 386 ekonomicky aktívnych osôb, čím sa od roku 2001 znížil v žilinskom regióne podiel o 5,7 %. Celkový podiel zapojenia obyvateľstva do pracovného procesu bol vo všetkých okresoch nižší ako celoslovenský, ktorý mal hodnotu 48,6 %.

Vzdelanostná úroveň má výrazný vplyv na uplatnenie obyvateľov na trhu práce. Najmenej ekonomicky aktívneho obyvateľstva bolo so základným vzdelaním – 25,8 %, osoby s odborným vzdelaním bez maturity a osoby s ukončeným stredoškolským všeobecným vzdelaním tvorili 53,0 %. Najvyšší podiel uplatnenia osôb bol s učňovským vzdelaním a maturitou – 90,2 %. Vysokoškolsky vzdelané osoby tvorili 86,2 % obyvateľov na trhu práce.

Z územného hľadiska sa za rok 2005 zamestnanosť medziročne zvýšila v okrese Kysucké Nové Mesto o 6,6 % a v Žiline o 2,2%, v okrese Bytča poklesla o 0,7 %. Úhrn odchádzajúcich za prácou a do škôl dosiahol v r. 2001

UOZ PODĽA STUPŇA VZDELANIA (V %) STAV K 31.10.2006



(údaj zo sčítania obyvateľstva) hodnotu 161 831 osôb v Žilinskom kraji, čo predstavovalo 23,4 % z celkového počtu trvale bývajúcich osôb v kraji. Prevalu mala odchádzka v rámci kraja 79,4 %. Do iných krajov odchádzalo 13,1 % a do zahraničia 7,5 % osôb.

VÝVOJ NEZAMESTNANOSTI

Priemerný ročný počet UoZ v žilinskom regióne v roku 2005 dosiahol hodnotu 9 055 UoZ, čo znamená pokles oproti priemernému počtu UoZ za rok 2004 o 2 915 UoZ, t. j. pokles v percentuálnom vyjadrení o 24,3 %, čo je pozitívum.

Prítok UoZ do evidencie bol najvyšší v mesiaci január (dôvod ukončenia zamestnania na dobu určitú) a september (evidovali sa prevažne absolventi stredných škôl). Ročný prítok nových nezamestnaných v regióne dosiahol 10 679 UoZ.

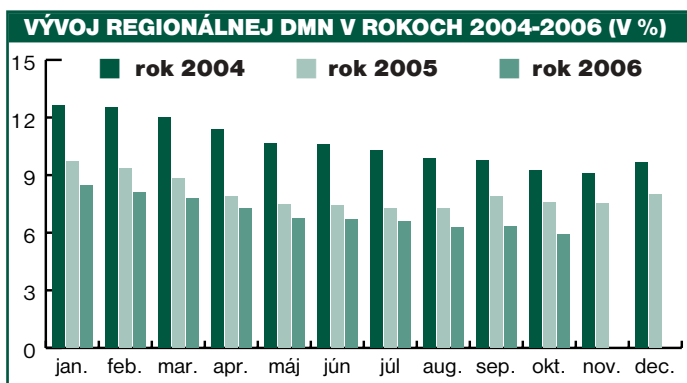
Odtok UoZ z evidencie bol najvyšší v mesiacoch apríl, máj (začiatok sezónnych prác v stavebníctve, poľnohospodárstve), kedy narastá počet pracovných ponúk, a september. Ročný odtok nezamestnaných z evidencie bol 12 587 UoZ.

Vývoj nezamestnanosti bol v r. 2005 priaznivejší ako v predchádzajúcich rokoch. K 31. 10. 2006 bolo evidovaných v regióne ÚPSVR Žilina spolu **6 644 UoZ**, z toho **5 926 UoZ**, ktorí môžu bezprostredne nastúpiť do pracovného pomeru (disponibilný počet UoZ). Počet UoZ podľa pracovísk bol nasledovný:

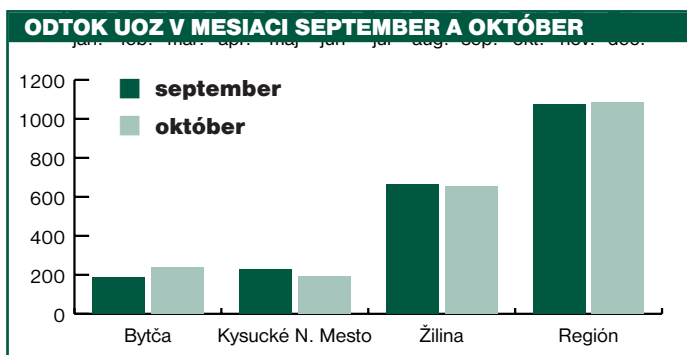
pracovisko	celkový počet	disponibilný počet
Bytča	1 242	1 142
Kysucké N. Mesto	1 553	1 357
Žilina	3 849	3 427

VÝVOJ POČTU UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE V ŽILINSKOM REGÍONE

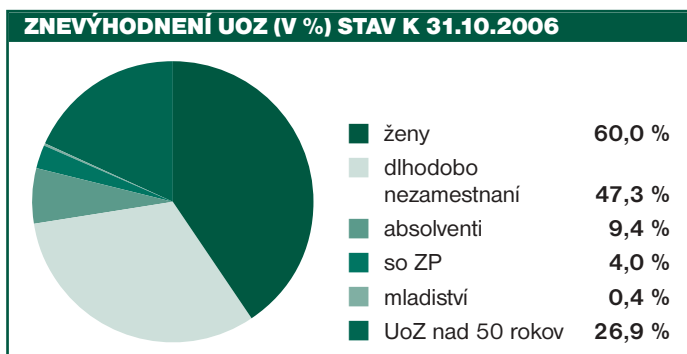
Rok/mesiac	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2001	20 027	19 906	19 339	18 277	17 324	17 296	17 279	16 760	16 147	15 996	16 286	17 126
2002	18 254	18 124	17 634	16 399	15 980	15 653	15 387	15 017	14 491	14 232	14 363	15 172
2003	15 276	14 736	14 048	12 742	12 327	12 117	12 037	11 824	11 775	11 818	12 203	13 547
2004	14 207	13 979	13 431	12 716	11 921	11 823	11 507	11 094	11 037	10 596	10 461	10 865
2005	10 976	10 588	10 028	8 961	8 475	8 350	8 162	8 139	8 840	8 585	8 594	8 957



V mesiaci október bol v regióne zaznamenaný odtok **1 084** UoZ, z toho prostredníctvom úradu práce bolo umiestnených 331 UoZ (t. j. 30,5 %), umiestnilo sa inak (najmä vlastnou iniciatívou) 358 UoZ (t. j. 33,0 %), vyradených pre nespokojnosť 137 UoZ (t. j. 12,6 %). Zo všetkých vyradených UoZ bolo do pracovného pomeru umiestnených 726 UoZ (t. j. 67,0 %).



Stav počtu znevýhodnených UoZ v evidencii podľa §8 zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti za región:



Disponibilná miera nezamestnanosti v regióne k 31. 10. 2006 dosiahla hodnotu 5,89 %, (Bytča 8,44 %, Kysucké N. Mesto 8,95%, Žilina 4,76 %. Registrovaná miera nezamestnanosti za celkový počet UoZ v regióne dosiahla hodnotu 6,60 %.

VOLNÉ PRACOVNÉ MIESTA

V regióne je evidovaných k 31. 10. 2006 **1 158** voľných pracovných miest nahlásených zamestnávateľmi. Stav voľných pracovných miest na jednotlivých pracoviskách: Bytča 194, Kysucké Nové Mesto 151, Žilina 813.

Prítok nahlásených voľných pracovných miest zamestnávateľmi v mesiaci za región bol 536, obsadených v sledovanom mesiaci bolo 301 voľných pracovných miest. Celkový prítok (vyhľadaných a nahlásených) voľných pracovných miest prostredníctvom úradu PSVR v regióne Žilina v sledovanom mesiaci bol **928**.

Z porovnania disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie a počtu ponúknutých voľných pracovných miest vyplý-

va, že na jedno voľné pracovné miesto pripadne 6 UoZ, ktorí môžu bezprostredne nastúpiť do zamestnania, kým pred dvoma rokmi na jedno voľné pracovné miesto pripadalo 34 UoZ. Údaj je čiastočne skreslený vzhľadom k celkovému počtu voľných pracovných miest zamestnávateľskej sféry v našom regióne, z dôvodu zrušenia zákonnej povinnosti nahlasovania voľných pracovných miest.

Medzi faktory ovplyvňujúce nezamestnanosť patrí aj aktívna práca s uchádzačmi o zamestnanie a ich umiestňovanie na nahlásené voľné pracovné miesta zamestnávateľmi, a to aj v automobilovom priemysle (Kia Motors a Hunday Mobis), pričom v tomto roku sa uskutočnil hlavný nábor zamestnancov na robotnícke profesie. Spustenie prevádzky automobilky má pozitívny dopad na zamestnanosť, ako v našom, tak aj v okolitých regiónoch.

AKTIVITY PRE NEZAMESTNANÝCH

V roku 2006 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline organizoval nielen kurzy v rámci jednotlivých národných projektov, ale s cieľom zlepšiť uplatnenie uchádzačov na trhu práce spolupracoval aj s inými inštitúciami.

► V spolupráci so spoločnosťou ALABAMA realizoval na jar roku 2006 ÚPSVR 2 kurzy pod názvom „**Uprac si svoj život**“. Celkovo sa kurzu zúčastnilo 30 žien.

► Získavaniu počítačových znalostí žien sa venoval projekt Stredného odborného učilišťa energetického v Žiline pod názvom „**Našla som si prácu cez internet**“. Účastníčky kurzu sa počas 20 hodín naučili základom práce s počítačom a hľadať prácu cez internet. Projekt absolvovalo 50 žien vo veku 30 – 50 rokov.

► Gymnázium Hlinská v Žiline v spolupráci s našim úradom zorganizovalo **mesačné počítačové a jazykové vzdelávanie** pre 16 uchádzačov v anglickom jazyku a rovnaký počet uchádzačov v jazyku nemeckom. Projekt sa realizoval prostredníctvom e-learningových kurzov v počítačovej učebni gymnázia.

► Projekt **KROK – „Komplexný rozvoj osobnej kariéry“**, realizovaný spoločnosťou Timan, s. r. o. a našim úradom, pomohol 10 absolventom vysokých škôl prostredníctvom individuálneho kariérneho plánu, ktorý zohľadňoval individuálne potreby uchádzačov a bol v súlade so súčasnými požiadavkami zamestnávateľov na pracovnú silu. Cieľom projektu bolo profesionálne pripraviť frekventantov projektu pre potreby zamestnávateľov poskytnutím mini development center, vzdelávania a e-learningu.

► Absolventom škôl bol venovaný aj workshop „**Program individuálnej prípravy nezamestnaných absolventov pre úspešnejšie zaradenie sa na trh práce**“ spoločnosti GĚSTUS, s. r. o., ktorého cieľom bolo naučiť účastníkov kurzu orientovať a pohybovať sa v toku informácií, poskytnúť praktické skúsenosti pri písaní, tvorbe a manažovaní projektov.

► Inovatívny systémový program **SIZUS** (skupinové závesné a supervízne stáže – súbor školení v oblasti komunikačných zručností, jazykových vedomostí, počítačových znalostí na užívateľskej úrovni a praktických vedomostí v oblasti stavebníctva) spoločnosti PROMA, s. r. o., bol zameraný nielen na cieľovú skupinu absolventov škôl, ale aj ďalšiu znevýhodnenú skupinu uchádzačov o zamestnanie – osoby nad 50 rokov.

► **Prípravu žien a mužov s rodinnými povinnosťami na podnikanie** realizovala organizácia HRD – Systém najmä pre uchádzačov o zamestnanie z okresu Kysucké Nové Mesto v rozsahu 400 hodín.

► Rovnako VOKA – Vidička organizácia pre komunitné aktivity v mesiaci december realizuje **projekt podpory samozamestnania zlepšením podnikateľských zručností**, prostredníctvom vzdelávania a pridelenia mikropôžičiek.

Mgr. ANNA FRANČEKOVÁ,

vedúca sprostredkovateľských služieb ÚPSVR Žilina

Ing. EVA MINHULÍNOVÁ,

OIAŠZ, ÚPSVR Žilina



Strategický investor v Žilinskom kraji

O tom, že do nášho regiónu príde strategický investor KIA Motors Corporation, bolo rozhodnuté niekedy v marci 2004, kedy Slovenská republika, zastúpená Ministerstvom hospodárstva SR a mestom Žilina, uzavrela s touto spoločnosťou investičnú zmluvu. V tejto zmluve si zmluvné strany určili vzájomné podmienky, práva i záväzky, upresnili spôsob realizácie výstavby významného závodu na výrobu automobilov v Teplicke nad Váhom pri Žiline.

POZITÍVA SÚ ZJAVNÉ

Úrad pre štátnu pomoc následne schválil štátnu pomoc a rozhodol o poskytnutí:

- ▶ príspevku na vytvorenie nových pracovných miest,
- ▶ príspevku na vzdelávanie zamestnancov prijatých na vytvorené nové pracovné miesta.

Aké dopady prinesie toto rozhodnutie v budúcnosti do nášho regiónu, ukáže čas, už dnes však vieme niektoré veci zhodnotiť. Medzi pozitíva nepochybne patrí zlepšenie situácie na regionálnom trhu práce. Synergický efekt investície spôsobil, že v Žiline i blízkom okolí sa intenzívne stavia – nové hotely, diaľnica, pripravuje sa výstavba tunelov. Existujúce podniky menia svoje výrobné programy, vznikajú nové subdodávateľské firmy... V dôsledku toho akoby sa rozsypalo vreco s voľnými pracovnými miestami. To, že máme o polovicu menej nezamestnaných ako pred tromi rokmi, však neznamená, že je jednoduché obsadzovať ich.

Dovodom je skutočnosť, že hoci v našej evidencii zotrúva naďalej cca 6 000 ľudí, väčšina z nich je viacná-

sobne znevýhodnených. Ide o osoby staršie ako 45 rokov, so základným vzdelaním, so zdravotným, osobným a sociálnym handicapom, v kombinácii s dlhodobou nezamestnanosťou. Sú apatickí, znechutení „úradníkmi“ i nepoctivými zamestnávateľmi. Neveria si, prepadli na dno sociálnej siete.

STARONOVÉ PROBLÉMY

Strategickí investori majú preto problémy s napĺňaním stavov zamestnancov. To, že kladú vysoké nároky pri výbere svojich zamestnancov, je pochopiteľné – chcú dosahovať plánované výkony, tak hľadajú najlepších z najlepších. Keďže investori štatisticky nesledujú, koľkých zamestnancov prijali z evidencie uchádzačov o zamestnanie, zaviedli sme na našom úrade od začiatku tohto roku poznámku v programe PS a sledujeme si tieto údaje sami. Nevieť, ako sú na tom okolité úrady, za náš región môžem povedať, že v tomto roku odišlo z našej evidencie približne 300 osôb, ktoré sa zamestnali v KIA Motors, resp. v subdodávateľských firmách. Je to veľa, je to málo? Nech si každý odpovie sám.

Chcem poznamenať, že strategickí, vládou finančne dotovaní zamestnáva-

telia v iných krajinách Európskej únie v spolupráci s verejnými službami zamestnanosti prijímajú do zamestnania určité percento znevýhodnených skupín nezamestnaných. A to aj napriek tomu, že to pre nich nie je až také výhodné. Význam takejto spolupráce spočíva v tom, že štát prispieva k vytvoreniu príležitostí pre začlenenie znevýhodnených UoZ do pracovného procesu. Konkrétne podmienky je však nevyhnutné dohodnúť už počas vyjednávania o poskytnutí podpory zo strany štátu pre danú investíciu. Inak zostanú úrady v polohe štatistov a nemajú praktický dosah na obsadzovanie štátom dotovaných pracovných miest. Môžu len s lútosťou počúvať správy, že ak sa nenájde na Slovensku dostatok lacnej pracovnej sily, pomoc sa nájde v okolitých krajinách.

PERSPEKTÍVY A REZERVY

Výzvou pre verejné služby zamestnanosti do budúca je prispievať k skvalitňovaniu ľudského kapitálu, k rastu kvality ponuky na domácom trhu práce a s cieľom zvyšovať zamestnanosť. K tomu je potrebná dobrá spolupráca so zamestnávateľmi nielen pri obsadzovaní voľných pracovných miest, ale aj pri vytváraní špeciálnych programov a projektov zameraných na umiestňovanie znevýhodnených skupín nezamestnaných na trh práce.

K dosahovaniu týchto náročných cieľov nám pomôže efektívne využívanie prostriedkov EÚ a uzatváranie partnerstiev s inými kľúčovými inštitúciami a organizáciami tretieho sektora v regióne.

Andrea Macková
ÚPSVR Žilina

Sme spoľahliví a inovatívni

O zamestnávaní ľudí vo firme MOBIS SLOVAKIA, s. r. o., Žilina sme sa porozprávali s HR manažérom Jánom Dencim, ktorý zastrešuje nábor zamestnancov do firmy a pôsobí v nej takmer od samotného začiatku.

■ **Čo nám prezradíte o spoločnosti – kedy a ako vznikla, aké je jej zameranie a postavenie voči KIA Motors Slovakia?**

Spoločnosť MOBIS SLOVAKIA, s. r. o., bola založená v roku 2004. Materská spoločnosť HYUNDAI MOBIS Južná Kórea píše svoju históriu od roku 1977 a zaznamenala celosvetovo obrovský rast v autopriemysle. Stala sa lídrom vo výrobe autodiélov a automodulov. V súčasnosti sa venuje trom oblastiam – výrobe autodiélov, servisnému predaju a vývozu automodulov.

Výrobný program spoločnosti MOBIS SLOVAKIA a KIA Motors je úzko spätý. Výroba rozhodujúcich funkčných modulov tvorí neoddeliteľnú súčasť automobilu vyrábaného v KIA Motors a v objeme to znamená až 50 % vozidla.

■ **Kde prebieha samotná výroba a aký je výrobný program spoločnosti?**

V nových halách vybudovaných v areáli Teplička nad Váhom a Gbeľany na ploche 55 ha – teda v susedstve KIA Motors – začala v týchto dňoch hromadná výroba v plne obsadenej 1. zmene. Výroba bola začatá po ukončení montáže zariadení, úspešných skúškach technológie a po dlhodobých tréningoch zamestnancov jednak v zahraničí, jednak priamo na nových linkách. Súčasne sa ukončuje výstavba novej haly, tzv. Redistribučného centra, ktoré bude zabezpečovať distribúciu náhradných dielov pre teritórium Európy pre automobily značky KIA a HYUNDAI.

Výrobný program je rozdelený podľa jednotlivých modulov:

1. montáž – predná náprava (do ktorej sa u nás montuje motor vyrobený v KIA), zadná náprava, predný panel a veľmi zložitý finálny prístrojový panel (cockpit),

2. výroba – plastové výrobky, ako palubná doska a nárazníky, vrátane ich lakovania.

■ **Koľko ľudí momentálne zamestnáвате?**

V tomto čase MOBIS SLOVAKIA zamestnáva viac ako 700 zamestnancov, v marci 2007 plánujeme začať prácu v dvoch zmenách a cieľovo by malo byť zamestnaných 1 400 osôb, čo je prispôbené ročnej kapacite 300 000 výrobných jednotiek.

Je pochopiteľné, že v predchádzajúcom období, ale aj naďalej realizujeme intenzívne získavanie zamestnancov. Jednou z priorit je spolupráca s úradmi práce a ponuka možnosti zamestnania uchádzačom z radov nezamestnaných.

■ **Ako prebiehal a prebieha nábor zamestnancov do vašej firmy?**

Konkrétne sme absolvovali postupnosť krokov:

1. Najprv to boli kontakty priamo v Žiline a blízkom okolí. Stretli sme sa s ústretovosťou a mali sme možnosť v prvom kroku vykonať interview s uchádzačmi, ktorých evidovali úrady práce. V tejto databáze boli nielen nezamestnaní, ale aj záujemcovia, ktorí chceli meniť zamestnanie, študenti pred ukončením štúdia a pod.

2. Neskôr sme spoločne zorganizovali opakované prezentácie spoločnosti MOBIS SLOVAKIA v širokom okolí Čadce, Kysuckého Nového mesta, Považskej Bystrice, Bytče, v Rajci, Martine, Ružomberku, Terchovej i Dolnom Kubíne. Výsledkom prezentácie, ktorej sa zúčastnilo 400 osôb, bolo umiestnenie vybraných uchádzačov, ktorí spĺňali naše požiadavky. Veľkou výhodou pre týchto nezamestnaných popri získaní zamestnania bola bezplatná doprava do a zo zamestnania zo všetkých týchto smerov, dokonca aj zo vzdialenej Turzovky (neďaleko poľských hraníc).

3. Paralelne s tým sme zorganizovali už druhý ročník pracovného stretnutia s riaditeľmi ÚPSVR a riaditeľmi odborov služieb zamestnanosti blízkeho regiónu a vedením spoločnosti. Hlavný bod programu – „možnosti získavania zamestnancov“. Stretnutie bolo spojené s prehliadkou nových výrobných hál.

4. V tomto čase sme nadviazali kontakt s 8 úradmi práce na východnom Slovensku (Poprad, Levoča, Spišská Nová Ves, Prešov, Vranov nad Topľou, Michalovce, Humenné a Trebišov) a v týchto dňoch zrealizujeme prezentačné dni práve tam.

5. V súčasnom období pokračujeme v intenzívnom nábere a postupne naplňame počty zamestnancov pre dvojzmennú prevádzku. Uplatnenie nájdú u nás uchádzači pre robotnícke profesie do všetkých výrobných prevádzok (najviac pre montáž, vstrekovňu plastov, lakovňu, sklady, údržbu). Pri výbere posudzujeme dosiahnutú kvalifikáciu, vzdelanie na úrovni SOU a vyššie a predchádzajúcu prax, pričom pôsobenie vo výrobných spoločnosti je výhodou. Neobmedzujeme vek, neobmedzujeme pohlavie, angličtina nie je podmienkou. Popri tom ponúkame prácu čerstvým absolventom vysokých a stredných škôl so znalosťou angličtiny, ako aj ďalším odborníkom na pozície špecialistov i manažérov hlavne pre riadenie výroby. (viď www.profesia.sk)

6. Zamestnanci pracujú v nových halách, v novom prostredí pri špičkovej technológii, s adekvátnym odmeňovacím systémom a sociálnym programom.

Neustály kontakt s úradmi práce a vzájomná informovanosť zaručuje úspešnosť v prijímaní zamestnancov. Chceme v tom naďalej pokračovať a pri tejto príležitosti sa chcem poďakovať partnerskému Úradu práce v Žiline ako i úradom práce v blízkom i ďalekom okolí za pochopenie, podporu a priestor na spoluprácu.

■ **Čo by ste poradili tým, ktorých čaká výberové konanie alebo pohovor vo vašej firme? Akú taktiku majú zvoliť, ak chcú uspieť?**

Aby boli pokojní a aby mali v poriadku písomnosti, hlavne životopis. Rozhovory vedíme v príjemnej atmosfére, bez predchádzajúcich testov, a snažíme sa hlavne podľa dosiahnutej kvalifikácie a predchádzajúcich zamestnaní nájsť priestor na umiestnenie.

■ **Aké poslanstvo či víziu ponúkate svojim zamestnancom?**

„GLOBAL TOP 10“ – stať sa v roku 2010 jedným z 10-tich najväčších a najúspešnejších celosvetových výrobcov v rámci autopriemyslu. Sme spoľahliví a inovatívni.

Kontakt pre uchádzačov o prácu:

► **MOBIS SLOVAKIA, s. r. o.,
Mariánske námestie 28, 29
010 01 Žilina
e-mail: recruitment@mobis.sk
www.mobis.co.kr
041 5076 936**

Pomoc v hmotnej núdzi v roku 2006

Obdobie príprav na vianočné sviatky často sprevádza zhon, nervozita, a to preto, lebo chceme, aby všetko bolo naj... No ak sa nad tým zamyslíme, nemusí to byť celkom tak. Nemusíme si dávať veľké a honosné dary – sú to len veci. Podstatné je to, čo máme v srdci, že myslíme na toho druhého, snažíme sa byť milší a rozdávať vôkol seba dobrú náladu. Práca na oddelení pomoci v hmotnej núdzi sa celý rok nesie v znamení neustálych zmien a zhonu. Zamestnanci sú často vystavení stresu, ale i napriek tomu sa vždy snažia vybaviť každého klienta v pokoji a poskytnúť mu komplexné poradenstvo pri riešení jeho problému.

núdzi však nie je v evidencii uchádzačov o zamestnanie, sú vedení ako dobrovoľne nezamestnaní a nespĺňajú podmienky nároku na príspevok.

► **Ochranný príspevok** – Zohľadňuje také životné situácie, počas ktorých si občan v hmotnej núdzi nemôže zabezpečiť príjem vlastnou prácou. Najčastejšie je poberateľom pomoci v hmotnej núdzi priznávaný z dôvodu nepriaz-

Najväčšou zmenou v roku 2006 bol Zákon č. 310/2006 Z. z., účinný od 1. 8. 2006, ktorým bol novelizovaný i zákon č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi. Zmenil podmienky nároku na príspevok na bývanie. Tieto zmeny sa dotýkajú poberateľov starobného dôchodku a tiež poberateľov inej dôchodkovej dávky alebo sociálneho dôchodku, ktorí dovŕšili 62 rokov veku.

V mesiaci august 2006 bol zo sociálnej poisťovne doručený na úrad zoznam 9 000 poberateľov dôchodku, ktorí sa podľa výšky dôchodku mohli ocitnúť v hmotnej núdzi. Úlohou zamestnancov oddelenia pomoci v hmotnej núdzi bolo v čo najkratšom čase navštíviť občanov v domácnostiach a zistiť, či spĺňajú všetky podmienky nároku a tiež im pomôcť pri vybavení a skompletizovaní žiadosti.

Naozaj to nebolo ľahké, stretávali sa často s nedôverou a naši starší spoluobčania veru často chodili overovať až na úrad, či sa nejedná o podvod. Pri oznámení o nároku na dávku a príspevky sme sa stretli s rôznymi reakciami. Od sklamaní tých, čo nárok na pomoc v hmotnej núdzi nemali, a radosť všetkých, ktorým vyšla i tá najmenšia čiastka. Osemdesiatročná starénka, ktorej bola priznaná dávka a príspevky, túto vrátila späť, nakoľko je presvedčená, že mnoho ľudí žije oveľa horšie ako ona a pomoc si zaslúžia viac.

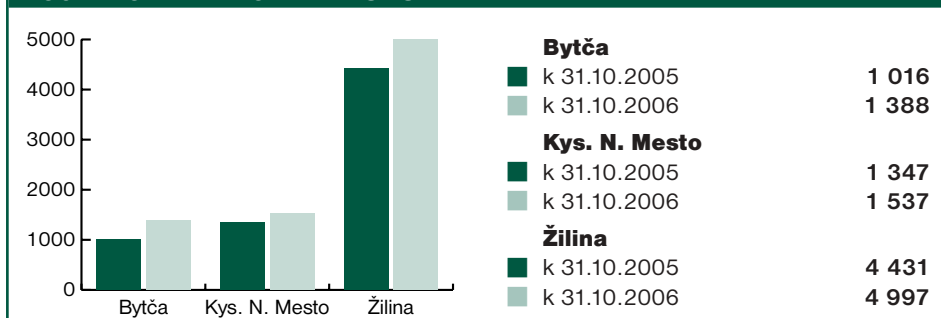
Hlavné následkom tejto legislatívnej zmeny počet poberateľov dávky a príspevkov v porovnaní s predchádzajúcim rokom zaznamenal nárast.

► **Príspevok na zdravotnú starostlivosť** – Štát príspevkom na zdravotnú starostlivosť prispieva občanovi v hmotnej núdzi a fyzickým osobám, ktoré sa s občanom spoločne posudzujú, na výdavky spojené s úhradou na zdravotné služby.

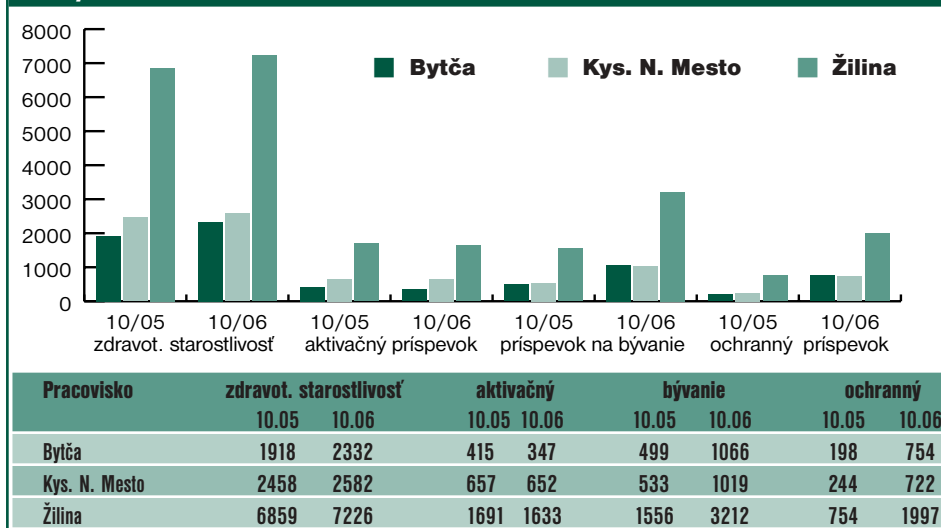
► **Príspevok na bývanie** – Štát ním prispieva na úhradu nákladov spojených s bývaním, občanovi v hmotnej núdzi a osobám, ktoré sa s ním spoločne posudzujú.

► **Aktivačný príspevok** – Motivuje občana v hmotnej núdzi, aby sa aktívne spolupodieľal na riešení sociálnej

POČET POBERATEĽOV DHN KUMULATÍVNE



ŠTRUKTÚRA PRÍSPEVKOV K DHN KUMULATÍVNE K 10/2005 A 10/2006 PODĽA PRACOVÍSK:



PODIEL KUMULATÍVNEHO POČTU POBERATEĽOV DHN A PKD K POČTU OBYVATEĽOV A STAV ČERPANIA FINANČNÝCH PROSTRIEDKOV K 12/2004 A K 12/2005:

Pracovisko	Počet obyvateľov v r. 2005	Kumulatívny počet poberateľov DHN	Podiel v %	Stav čerpaných finan. prostriedkov na DHN	
				k 31.12.2004	k 31.12.2005
Bytča	30 925	1 072	3,5	1 989 262	2 045 000
Kys. N. Mesto	33 950	1 410	4,2	2 752 690	2 829 000
Žilina	157 407	4 463	2,8	8 437 153	8 652 000
región	222 282	6 945	3,1	13 179 105	13 526 000

situácie seba a osôb s ním spoločne posudzovaných, čo znamená, aby si aktívne hľadal uplatnenie na trhu práce, zvyšoval si kvalifikáciu a zručnosti, vykonával práce v prospech obce alebo dobrovoľnícke práce. Najväčší počet príspevkov je priznávaný z dôvodu zúčastňovania sa na vykonávaní menších obecných služieb. Mnoho poberateľov pomoci v hmotnej

núdzi zdravotného stavu, uznaného príslušným ošetrovateľom lekárom, trvajúci nepretržite viac ako 30 dní.

Dlhoročnou praxou oddelenia je snaha vybaviť všetky kompletne žiadosti, aby na Vianoce mali všetci občania v hmotnej núdzi poskytnutú dávku a príspevky.

Ing. ALENA SKLADÁNYIOVÁ,
vedúca odd. hmotnej núdze UPSVR Žilina

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiline je orgán sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, určený na účely organizovania náhradnej rodinnej starostlivosti podľa § 5 ods. (8) Zákona NR SR č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ČO JE NÁHRADNÁ RODINNÁ STAROSTLIVOSŤ

Ak rodičia nezabezpečujú, alebo nemôžu zabezpečiť osobnú starostlivosť o dieťa a nie je možné dieťa zveriť do osobnej starostlivosti inej fyzickej osoby než rodiča, orgán sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately sprostredkuje dieťaťu osvojenie alebo pestúnsku starostlivosť. Zákon NR SR č. 305/2005 Z. z. o sociálno-právnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov z terminologického hľadiska

nej starostlivosti, podľa potreby a s ich súhlasom pomoc a sociálne poradenstvo na ulahčenie plnenia účelu náhradnej rodinnej starostlivosti.

Konkrétne dieťa zapisujeme do prehľadu detí, ktorým treba sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť, na základe spisovej dokumentácie dieťaťa, ktorú začne pripravovať príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so zariadením, v ktorom je dieťa umiestnené. Predloženie spisovej dokumentácie dieťaťa musí byť v súlade s plánom sociálnej práce s rodinou die-

Radi by sme však našich kolegov z ostatných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ako i ostatných čitateľov oboznámili s konkrétnymi údajmi, ktorými disponujeme na úseku organizovania náhradnej rodinnej starostlivosti.

ŽIADATELIA O NÁHRADNÚ RODINNÚ STAROSTLIVOSŤ

V období od 2. 1. 2006 do 30. 11. 2006 bolo doručené rozhodnutie o zapísaní do zoznamu žiadateľov o osvojenie alebo pestúnsku starostlivosť celkovo 107 žiadateľom. Z toho sa jedná o 58 osôb (54,21 %), ktoré majú záujem o osvojenie dieťaťa, pričom ich vekový priemer je 33,16 rokov. Žiadateľov o pestúnsku starostlivosť je 44 (41,12 %), s vekovým priemerom 42,30 roka. Päť osôb (4,67 %) v priemernom veku 39,2 rokov je naklo-

Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti

zahŕňa pod pojem náhradná rodinná starostlivosť osvojenie a pestúnsku starostlivosť.

Organizovanie náhradnej rodinnej starostlivosti na účely vyššie menovaného zákona je:

1. vedenie prehľadu detí, ktorým treba sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť,
2. evidenciu žiadostí fyzických osôb, ktoré majú záujem stať sa pestúnom alebo osvojiteľom, o zapísanie do zoznamu žiadateľov o náhradnú rodinnú starostlivosť (ďalej len „zoznam žiadateľov“),
3. príprava, posúdenie a odporúčanie fyzickej osoby na zapísanie do zoznamu žiadateľov,
4. rozhodovanie o zapísaní fyzickej osoby, ktorá má záujem stať sa pestúnom alebo osvojiteľom, do zoznamu žiadateľov,
5. vedenie zoznamu žiadateľov,
6. sprostredkovanie nadviazania osobného vzťahu medzi dieťaťom, ktorému treba sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť, a žiadateľom o pestúnsku starostlivosť alebo o osvojenie.

ODDELENIE SOCIÁLNO-PRÁVNEJ OCHRANY DETÍ A SOCIÁLNEJ KURATELY

Orgán sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately alebo zariadenie, kde bolo dieťa umiestnené, alebo akreditovaný subjekt poskytuje dieťaťu, ktorému bola sprostredkovaná náhradná rodinná starostlivosť podľa zákona o sociálno-právnej ochrane detí a o sociálnej kuratele, a fyzickej osobe, ktorej bolo dieťa zverené do náhradnej rodin-

nej starostlivosti, ktorú vypracúva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so zariadením na výkon rozhodnutia súdu, s obcou a akreditovaným subjektom, v prípade, že tento vykonáva opatrenia zamerané na úpravu rodinných pomerov dieťaťa v jeho prirodzenom rodinnom prostredí. Pokiaľ zodpovední pracovníci oddelenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately napriek realizovaným dostupným metódam a formám práce s biologickou rodinou, s blízkym i širším príbuzenstvom dieťaťa, zameranými na úpravu rodinných pomerov, dôjdu k záveru, že sanácia rodinného prostredia dieťaťa je neúspešná a neperspektívna, je nevyhnutné, aby spisovú dokumentáciu dieťaťa na účely sprostredkovania náhradnej rodinnej starostlivosti predložili neodkladne určenému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Zvyšujúcim sa vekom dieťaťa totiž jeho možnosti umiestniť ho do náhradnej rodiny formou osvojenia, či pestúnskej starostlivosti, výrazne klesajú. Kritérium veku nie je však jediné, ktoré znevýhodňuje dieťa v procese sprostredkovania jeho náhradnej rodinnej starostlivosti. I keď v podstate každé dieťa, ktoré je v ústavnej starostlivosti, možno považovať za dieťa, ktorému je nutné zabezpečiť náhradné rodinné prostredie, sú skupiny detí (a početné), ktoré z hľadiska šancí ich umiestnenia do vhodnej rodiny sú hendikepované príslušnosťou k etnickej skupine, telesným, psychickým, či kombinovaným postihnutím, výraznejšími poruchami správania, poruchami učenia, sociálnou zaostalosťou, menej atraktívnym zovňajškom a pod.

nených pre obe formy náhradnej rodinnej starostlivosti.

Štruktúru žiadateľov o náhradnú rodinnú starostlivosť v Žilinskom kraji, zapísaných do zoznamu žiadateľov v období od 2. 1. 2006 do 30. 11. 2006 v členení podľa príslušných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, na manželské dvojice a jednotlivcov a podľa preferovanej formy náhradnej rodinnej starostlivosti zobrazuje tabuľka (na str. 11).

DETI, KTORÝM JE POTREBNÉ SPROSTREDKOVÁŤ NÁHRADNÚ RODINNÚ STAROSTLIVOSŤ

V období od 2. 1. 2006 do 30. 11. 2006 sme zapísali do prehľadu detí, ktorým treba sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť, 53 detí, vrátane 34 jednotlivcov, 5 súrodeneckých dvojíc a 3 súrodenecké trojice. Vekový priemer detí ku dňu ich zapísania do prehľadu detí predstavuje 3,99 rokov.

Z uvedeného počtu detí (53) sme pre 31 detí (58,50 %) sprostredkovali nadviazanie osobného vzťahu so žiadateľmi o osvojenie alebo pestúnsku starostlivosť. Tieto kontakty môžeme vyhodnotiť ako úspešné, nakoľko tieto deti sa už momentálne nachádzajú v náhradných rodinách. Jedenásť detí (20,75 %) navštevujú potenciálni náhradní rodičia v zariadeniach na výkon rozhodnutia súdu, predovšetkým v detských domovoch, vzájomne sa spoznávajú, žiadatelia sú oboznamovaní s aktuálnym psychosociálnym vývinom dieťaťa, jeho zdravotným

dokončenie na str. 11 ►



Národný projekt VII A

ÚPSVR Žilina realizuje od augusta 2005 Národný projekt VII A s názvom „Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb“. Jeho realizácia je cielene orientovaná na modernizovanie foriem, obsahu a zvyšovanie rozsahu informačných a poradenských služieb pre všetky skupiny klientov, s osobitým zreteľom na znevýhodnených, so zdravotným postihnutím a študentov stredných škôl.

I. INFORMAČNO-PORADENSKÉ STREDISKÁ

V rámci aktivít projektu bolo zmodernizované informačno-poradenské stredisko na pracovisku v Žiline a vybudované nové strediská v Bytči, Kysuckom Novom Meste, Rajci a Varíne. V nich ponúkame:

- ▶ bezplatné samoobslužné vyhľadávanie voľných pracovných miest na internete,
- ▶ možnosť písania životopisu,
- ▶ žiadosti do zamestnania, motivačného listu,
- ▶ poskytovanie informácií formou individuálnych konzultácií, formou informačných materiálov a letákov.

Formou písomného dotazníka sme oslovili niektorých náhodne vybraných klientov informačno-poradenského strediska:

1. Ako ste spokojný so službami, ktoré ponúka informačno-poradenské stredisko?

Túto službu považujem za primeranú súčasnému stavu získavania informácií prostredníctvom internetu a informačných technológií. Výhodou je bezplatnosť používania webových stránok, na ktorých nájdem informácie o pracovných miestach.

2. Ktoré stránky na internete navštevujete v rámci vyhľadávania voľných pracovných miest a riešenia vášho pracovného uplatnenia?

Najčastejšie je to stránka „PROFESIA“, ktorú navštevujem od jej vzniku a raz som bol aj úspešný v získaní práce prostredníctvom tejto stránky. Považujem ju za základ, ak chce človek mať prehľad o ponuke práce v jednotlivých regiónoch Slovenska.

3. Poznáte stránku ÚPSVR Žilina?

Áno, raz som ju navštívil. Tieto stránky sú nové, uvidím, v budúcnosti ich určite navštívim. Poradím aj sestre, ktorá študuje verejnú správu a čaká ju bakalárska skúška – na tejto stránke môže nájsť užitočné informácie pre svoje štúdium.

4. Ktoré služby by ste doplnili, príp. čo by ste zmenili v informačno-poradenskom stredisku?

Bolo by ideálne, keby mi pri hľadaní miesta cez internet mohol pomôcť aj skúsený konzultant – poradca, ktorý mi pomôže orientovať sa na internete, prípadne napísať žiadosť, či životopis, či poradí ďalší postup.

II. INFORMAČNÉ A PORADENSKÉ SLUŽBY PRE OBČANOV SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM

V rámci aktivít projektu sme upriamili svoju pozornosť aj na klientov so ZP.

Aktivita bola zameraná na posudzovanie osobnostných predpokladov, schopností a získaných odborných zručností pre UoZ, ktorí sú občanmi so ZP, individuálne a skupinové poradenstvo pre klientov bolo zabezpečené dodávateľsky – Agentúrou podporovaného zamestnávania M-Promex, Kysucké Nové Mesto.

Ako boli so službami agentúry spokojní naši klienti so ZP?

1. Ako ste boli spokojná so službami agentúry podporovaného zamestnávania v rámci projektu NPV IIA?

Bola som veľmi spokojná. Aj po obsahovej stránke a taktiež zanechal dobrý dojem lektor, ktorý kurz viedol.

2. Aké prínosy do osobného a pracovného života vám priniesla táto aktivita?



Prinieslo mi to veľa. Najmä som zistila, že aj občania so zdravotným postihnutím sa môžu uchádzať o zamestnanie s podporou úradu.

3. Naopak, čo vám na aktivite chýbalo, resp. čo vám nevyhovovalo?

Nechýbalo mi nič. Akurát na začiatku mi vadilo, že sa o mojom súkromí a zdravotných problémoch mám rozprávať s pre mňa cudzím človekom, teda s lektorom.

4. Mali by ste záujem pokračovať v poradenstve s podobnou agentúrou?

Áno, pokiaľ mi to nejako pomôže zamestnať sa.

5. Kontaktujete sa s lektormi agentúry aj po ukončení aktivity?

Zatiaľ nie.

Ako sa na prácu s občanmi so ZP pozerajú lektori agentúry podporovaného zamestnávania?

1. Ako hodnotíte prácu s občanmi so ZP?

Je to síce ťažko umiestniteľná skupina, no z pohľadu poradcov hodnotím občanov so zdravotným postihnutím ako ústretových, ochotných k spolupráci. Dôkazom toho je aj fakt, že práve v žilinskom projekte sa prejavil veľmi malý počet práceneschopností (únik z povinnosti) počas trvania týchto aktivít.

2. Najčastejšie problémy pri práci s občanmi so zdravotným postihnutím.

Možno znížená miera dôvery v riešenie (umiestnenie na trhu práce), hoci táto skutočnosť sa neprejavila výrazne

priamo v Žiline, bola prítomná v skupinách mimo Žiliny. K problémom radím aj to, že časť klientov subjektívne preceňuje svoj zdravotný hendikep, posudzujúc ho ako zdroj „neprekonateľnej prekážky“.

3. Ako vidíte pracovné uplatnenie uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím po absolvovaní aktivity NP VIIA?

Na základe výpovedí klientov je predpoklad umiestnenia dobrý, asi na úrovni 15 klientov v priebehu 3 mesiacov, možnosť lepšieho uplatnenia je v Žiline-Mesto.

4. Kontaktujú sa s vami klienti aj po absolvovaní aktivity?

Klientom bolo poskytnuté telefónne číslo na poradcu – manažéra projektu, príležitostne sa klienti kontaktujú, zväčša požadujú informácie súvisiace s možnosťami zamestnania.

5. Čo by ste odporučili ÚPSVR pri práci s klientmi so zdravotným postihnutím?

Klienti by potrebovali častejšie aktualizované informácie o chránených pracoviskách, odporúčam ponúkať im rozvoj počítačových zručností.

A samozrejme, potrebujú pokiaľ možno individuálny prístup zamestnanca úradu – poradcu.

III. WEBOVÁ STRÁNKA – MODERNÁ CESTA K POSKYTOVANIU KOMPLEXNÉHO SÚBORU INFORMAČNÝCH A PORADENSKÝCH SLUŽIEB

Ambíciou tejto časti bolo riešiť danú problematiku a služby poskytované úradom prezentovať kultivovaným spôsobom na dynamickej webovej stránke.

Očakávame, že spustenie webovej stránky úradu www.upsvarza.sk pomôže:

- ▶ zabezpečiť splnenie povinností vyplývajúcich zo zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov,
- ▶ zjednodušiť dostupnosť všetkých relevantných informácií o úrade pre širokú verejnosť,
- ▶ na vyššej profesionálnej úrovni komunikovať s klientmi úradu s využitím moderných informačno-komunikačných technológií,

▶ poskytovať aktuálne informácie o aktivitách úradu, realizovaných a pripravovaných výberových konaniach, verejných obstarávaníach, vzdelávania prípravy pre trh práce.

V budúcnosti predpokladáme tvorbu webových stránok na všetkých ÚPSVR z dôvodu nevyhnutnosti ich existencie. Napriek tomu, že služby poskytované úradmi vychádzajú z rovnakého legislatívneho prostredia, každý región je jedinečný a ponúka individuálne možnosti a príležitosti. Dopady implementácie projektu smerujú k zníženiu miery dlhodobo nezamestnaných UoZ, k modernizácii obsahu, foriém a zvýšenému rozsahu poskytovaných služieb v informačno-poradenských strediskách a k zlepšeniu systému informovanosti klienta v rámci služieb zamestnanosti. O aktivity projektu NP VII A je so strany klientov veľký záujem a možno aj z tohto dôvodu bola realizácia projektu predĺžená do roku 2008.

Mgr. DANIELA ŠEVČÍKOVÁ,
manažérka pre publicitu NP VII A

Sprostredkovanie náhradnej rodinnej...

▶ dokončenie zo str. 9

stavom, potrebami a rozvíjajú svoj krehký vzťah a formujú sa citovú väzbu až do rozhodnutia zabezpečiť dieťaťu výchovu a starostlivosť vo svojom domácom prostredí. V prípade 11 detí (20,75 %) sme boli zatiaľ v snahe o ich umiestnenie vo vhodnej rodine neúspešní.

DOBÝCH ĽUDÍ JE, NAŠTASTIE, DOSŤ

Musíme upresniť, že kategória detí nachádzajúcich sa už v rodine, zahŕňa deti zverené do starostlivosti žiadateľov o náhradnú rodinnú starostlivosť na základe predbežného opatrenia súdu, zverené do predosvojiteľskej

starostlivosti, ako i maloleté deti, u ktorých už bolo konanie o osvojení alebo o zverení do pestúnskej starostlivosti ukončené právoplatným rozhodnutím súdu.

V prípade, že prebiehajúce nádejné interakcie u 11 detí s potenciálnymi osvojiteľmi a pestúnmí vyústia až do zverenia týchto detí do starostlivosti náhradných rodičov, môžeme konštatovať až 79,25-percentnú úspešnosť pri sprostredkovaní náhradnej rodinnej starostlivosti deťom, zapísaným do prehľadu detí v už spomínanom období od 2. 1. 2006 do 30. 11. 2006. Aby tento údaj nebol skreslený, je nutné doplniť, že v prehľade detí vedieme i deti z predchádzajúceho obdobia. Pre niektoré z nich sa nám podarilo už zabezpe-

čiť vhodnú rodinu, iné zostávajú naďalej v prehľade.

I to najväčšie úsilie pomôcť dieťaťu, s cieľom sprostredkovať mu stabilné rodinné zázemie a životnú istotu, by bolo márne, pokiaľ by sa stretlo s neochotou a nezaujmom ľudí o takú závažnú sféru nášho života, akou nepochybne je riešenie situácie osamelých detí. Našťastie stále priebežne evidujeme nových žiadateľov, ktorí sú zrelými osobnosťami, schopnými vysporiadať sa so záťažou náhradného rodičovstva. Sú pripravení rozdávať lásku, pochopenie a pritúliť pod svoje ochranné krídla opustené ľudské mláďatá.

MILAN JAKUBIS,
vedúci oddelenia SPO a SK v Žiline

PREHLAD ŽIADATEĽOV O NÁHRADNÚ RODINNÚ STAROSTLIVOSŤ V ŽILINSKOM KRAJI

Prislušný ÚPSVaR	Žiadatelia o OSV			Žiadatelia o PS			Žiadatelia o OSV alebo PS		
	manž.páry	jednotlivci	spolu	manž.páry	jednotlivci	spolu	manž.páry	jednotlivci	spolu
Žilina	11		22		3	3	1	1	3
pracovisko KNM	1		2		3	3			
pracovisko Bytča				3	1	7			
Čadca				4	3	11			
Dolný Kubín	4		8	3		6			
Liptovský Mikuláš	1		2						
Martin	4		8	1	2	4			
Námestovo	1		2	1		2			
Ružomberok	7		14		1	1			
Turčianske Teplice				1		2	1		2
Tvrdošín				2	1	5			
Spolu	29		58	15	14	44	2	1	5

Vysvetlivky OSV - osvojenie PS - pestúnska starostlivosť

Ocenenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

„Z detského domova do rodiny“

vybraným detským domovom v roku 2006

Slávnostné odovzdávanie ocenení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky „Z detského domova do rodiny“ vybraným detským domovom v roku 2006 sa uskutočnilo počas realizácie konferencie v UZ NR SR Častá – Papiernička, ktorej hlavnou témou bolo vytváranie a posilňovanie „mostov v sociálnoprávnej ochrane“.

KONFERENCIA PODPORILA

spoluprácu všetkých zainteresovaných subjektov v záujme realizovania spoločnej snahy – minimalizovania dĺžky pobytu dieťaťa v detskom domove – ktorú je možné dosiahnuť jedine kombináciou dôslednej realizácie platných právnych noriem, koncepcií, akčných plánov a konštruktívneho prístupu k riešeniu problémov. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podporuje práve takéto aktivity vyvíjané zo strany detských domovov aj formou ich verejného ocenenia.

CIEĽOM OCENENIA

Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky „Z detského domova do rodiny“ je uznať prácu detských domovov, ktoré mali rozdielne „štartovacie čiary“, a napriek tomu sa im podarilo dosiahnuť požadované výsledky v stanovených oblastiach hodnotenia, ktorými boli práca s pôvodnou rodinou, fungovanie profesionálnych rodín a samostatných skupín v oblasti hospodárenia s pričlenenými finančnými prostriedkami, individuálna práca s dieťaťom, vízie/plány detského domova a vonkajšie znaky detského domova.

V ROKU 2006

bola pozornosť zameriavaná predovšetkým na systém práce detských domovov v oblasti spolupráce pri realizácii Plánu sociálnej práce s dieťaťom a jeho rodinou – za účelom návratu dieťaťa do pôvodnej rodiny a osamostatnenia sa mladého dospelého po odchode z detského domova.



Počas slávnostného večera, pri príležitosti 15. výročia vzniku SPDDD – Úsmev ako dar, odovzdala ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny Viera Tomanová ocenenie vybraným piatim detským domovom: DeD Necpaly v Necpaloch; DeD sv. Jozefa v Turzovke; DeD Lienka vo Veľkých Kapušanoch; DeD Nádej v Bernolákove a DeD Martin v Martine.

OCENENÉ DETSKÉ DOMOVY VYVI-NULI,

najčastejšie v spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (oddeleniami sociálnoprávnej ochrany a referátmi poradensko-psychologických služieb), orgánmi územnej samosprávy, akreditovanými subjektmi, Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, zdravotníckymi zariadeniami, komunitnými centrami, resocializačnými strediskami, útlukami, charitatívnymi zariadeniami a občianskymi združeniami – iniciatívnu snahu o udržiavanie a prehĺbovanie kontaktu dieťaťa s jeho rodičmi, ktorú potvrdili príkladmi dobrej praxe. Z dokumentácie ocenených detských domovov boli vybrané nasledujúce tri skrátené príklady dobrej praxe.

1. Návrat detí do prirodzeného rodinného prostredia

Maloleté deti mali nariadenú ústavnú

starostlivosť z dôvodu zanedbanej osobnej starostlivosti rodičov. Otec začal deti navštevovať po smrti ich matky a postupne sa kontakty medzi otcom a deťmi zintenzívňovali. Detský domov vyvíjal snahu preveriť všetky možnosti úpravy rodinných pomerov, vrátane zapájania členov širšieho kruhu rodiny do tohto procesu.

Otec svoju nepriaznivú bytovú a sociálnu situáciu začal aktívne riešiť. Zástupcovia detského domova mu poskytovali psychologické a sociálne poradenstvo a on sa po čase zamestnal. Detský domov tiež kládol dôraz na významnosť zoznámenia sa detí s novou otcovou družkou, ktorú medzi seba prijali a rozumejú si s ňou.

Detský domov v spolupráci s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny navrhol otcovi podanie žiadosti o zrušenie ústavnej starostlivosti, s ktorou súhlasil. Ústavná starostlivosť bola nad maloletými deťmi zrušená. Povinnosť katamnézy sa v tomto prípade taktiež osvedčila, pretože zdravotný stav a poruchy správania jedného z detí boli výrazne zhoršené. Detský domov otcovi vysvetlil nutnosť sledovania zdravotného stavu dieťaťa, dohodol spoločnú kontrolu u odborného lekára a k spolupráci vyzval aj miestneho detského lekára. Otec k plneniu tejto povinnosti pristúpil zodpovedne. V súčasnosti je zdravotný stav dieťaťa pod pravidelným lekárskeym dozorom.

2. Utvorenie podmienok a umožnenie pobytu ženy po pôrode a jej dieťaťa počas dojčenia

Nepriaznivú bytovú situáciu tehotnej ženy riešil detský domov utvorením vhodných podmienok pre pobyt, v rámci ktorého sa na vlastnú žiadosť zodpovedne podieľa na starostlivosti aj o svoje ďalšie tri deti umiestnené v tomto detskom domove. Zainteresované subjekty sú naklonené k spolupráci a podporujú iniciatívu detského domova – začať riešiť bytovú otázku matky s deťmi.

Detský domov požiadal Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o poskytnutie jednorazovej finančnej výpomoci matke za účelom úhrady nedoplatku na nájomnom, ktoré uvedenú finančnú výpomoc poskytlo. V súčasnosti existuje reálna možnosť, že sa matke ihneď po skončení pobytu v detskom domove podarí prideliť byt a v spolupráci s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny podať návrh na zverenie detí do osobnej starostlivosti matky. Takýmto spôsobom by sa vyriešila krízová životná situácia matky a jej štyroch detí.

3. Riešenie problematiky osamostatnenia sa mladých dospelých

V súlade s potrebou zabezpečenia bývania pre mladých dospelých vypracoval detský domov projekt s názvom „Odrážkové mostíky“. Je realizovaný v sociálnom byte, ktorý má detský domov v dlhodobom prenájme od obce. Tri mladé dospelé dievčatá sa jeho prostredníctvom naučili samostatne hospodáriť a viesť domácnosť. Dokázali sa osamostatniť a začleniť do spoločnosti. Do projektu bola taktiež zahrnutá príprava matky s dieťaťom na samostatný život v prenajatom priestore Domu sociálnych bytov a v súčasnosti sa detský domov svojím rozšíreným projektom uchádza o zdroje z nórskeho finančného mechanizmu.

Uvedené ukážky výsledkov práce detských domovov splnili podmienku prezentácie inovatívnych metód v kombinácii s osvedčenými postupmi riešenia vymedzeného problému, ktorých cieľom bolo priniesť ďalšie kvalitatívne prvky do súčasného systému opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Všetkým prihláseným detským domovom patrí úprimné poďakovanie za mimoriadne vynaložené úsilie pri implementácii opatrení smerujúcich k naplneniu motta tohto ocenenia – „Z detského domova do rodiny“.

PhDr. EVA CZUCZOROVÁ

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
odbor sociálnoprávnej ochrany detí
a sociálnej kurately



Mgr. Janka Žilinská,
riaditeľka Detského domova Necpaly



Mgr. Viera Vahančíková,
riaditeľka Detského domova sv. Jozefa



Mgr. Mária Fetyková,
riaditeľka Detského domova Lienka



Mgr. Ján Kuzár,
riaditeľ Detského domova Nádej



Ing. Peter Belica,
riaditeľ Detského domova Martin

Ocenenie
prevzali...



Britské dni v metropole východu

K medzinárodným burzám práce, ktoré patria medzi najdôležitejšie aktivity siete EURES na Slovensku, v novembri t. r. pribudla aktivita úplne nová - Britské dni. 15. a 16. novembra boli v košickom Dome techniky dvere otvorené všetkým, ktorí si chceli nájsť prácu v Spojenom kráľovstve Veľkej Británie a Severného Írska, mali záujem o osobné stretnutie so zamestnávateľom z tejto krajiny EÚ, alebo sa zaujímali o informácie o živote a práci v Spojenom kráľovstve.

BOLO SI Z ČOHO VYBERAŤ

Britských dní sa zúčastnilo 15 zamestnávateľov a personálnych spoločností, ktorí robili výber pracovníkov na rôzne pracovné pozície. Prácu v oblasti opatrovatelstva a pre pomocných pracovníkov v opatrovateľských domovoch, či priamo v domácnosti opatrovanej osoby, ponúkali aj spoločnosti, ktoré si už v minulosti robili výber uchádzačov v rámci medzinárodných búrz práce organizovaných sieťou EURES na Slovensku. Od úspešných kandidátov sa nevyžadovala prax, ani opatrovateľské kurzy, dôležitý bol pozitívny vzťah k takejto práci a vo väčšine prípadov stredná úroveň znalostí anglického

jazyka. Pre tých, ktorí uprednostňovali starostlivosť o deti, sa naskytla možnosť uchádzať sa o prácu au pair. Ponúkala sa tu práca aj pre taxikárov, vodičov nákladných automobilov, elektrikárov, svetelných a stavebných technikov, stavbyvedúcich, stolárov, tesárov, zvaračov, domových kúrenárov, vodičov vidlicových zdvihákov, sústružníkov, frézarov, skladníkov, mäsiarov, vykosťovačov. Personálna spoločnosť Manpower ponúkala prácu pre operátorov zákaznickeho centra, vyžadovala sa plynulá znalosť anglického, príp. nemeckého, francúzskeho, talianskeho, španielskeho jazyka. Aj napriek vysokým jazykovým požiadavkám si spoločnosť našla viacero vhodných uchád-

začov. Absolventi poľnohospodárstva mali možnosť nájsť prácu na moderných farmách v Severnom Írsku.

INFORMÁCIE V KAŽDOM SMERE

Súčastou akcie boli okrem náboru pracovníkov aj prezentácie zamestnávateľov a personálnych spoločností. Náborová a zamestnanecká konfederácia (REC) informovala návštevníkov o pracovných agentúrach z Veľkej Británie a Severného Írska, ktoré zastrešuje, informovala tiež o právach pracovníkov, ktorí využívajú služby pracovných agentúr. Prostredníctvom vládnej inštitúcie GLA sa návštevníci mohli dozvedieť o novej licenčnej schéme, ktorá určuje všetkým podnikom a spoločnostiam zabezpečujúcim pracovníkov do reťazcov s čerstvými produktmi povinnosť vlastníctva licencie od GLA. Počas Britských dní sa predstavilo i škótske mesto Aberdeen, kde jeho zástupkyňa okrem informácií o životných nákladoch a životnom štýle ponúkla i pracovné príležitosti v naftárskom a plyná-

BRITSKÉ DNI, 15. – 16.11.2006, KOŠICE – VYHODNOTENIE

POČET NÁVŠTEVNÍKOV: 1874

	Počet VPM	Uchádzači so záujmom o VPM	Úspešní kandidáti	Pracovné prísluby	Pracovné zmluvy
Aberdeen City Council	50	350	35	-	-
Farm Employment Seviles	3	150	3	3	2
Mitsui Babcock	Nezúčastnil sa	420	-	-	-
Home from Home Care	10	113	24	19	10
Meridian Business Support	Nezúčastnil sa	200	-	-	-
Manpower	20	500	-	35	-
Barker Ross Recruitment	neurčený	500	20	-	-
Taxifast	neobmedzený	150	-	60	-
Brit European Transport	15	80	16	-	-
1st Choice Au Pairs	14	30	15	-	-
Somerset Care	Nezúčastnil sa	-	-	-	-
MPC CZ	150	300	50	-	-
Castle Building Services	10	500	58	38	-
Northeast Technology Solutions	5	84	-	8	-
Passim People	117	130	26	8	8
Greenbanks Homecare	20	55	10	10	-
SPOLU	414	3 562	257	181	20



renskom priemysle, v strojárstve, stavebníctve a službách. Prezentovala sa tu, samozrejme, aj sieť EURES na Slovensku, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, novým účastníkom bola informačná sieť Europe Direct.

Britské dni v Košiciach organizovala sieť EURES na Slovensku, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a samozrejme nemôžeme zabudnúť na podporu a spoluprácu našich partnerov zo Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska. K dôležitosti a vážnosti tejto akcie prispela osobná návšteva a príhovor veľvyslankyne Spojeného kráľovstva na Slovensku pani Judith Anne Macgregor. V priebehu necelých 2 dní ich navštívilo 1 874 záujemcov. Podľa predbežného hodnotenia zamestnávateľov a personálnych spoločností ich požiadavkám vyhovel 257 uchádzačov, 181 získalo príslub na prácu a 20 uzavrelo pracovnú zmluvu. Touto cestou sa ešte raz chceme poďakovať všetkým, ktorí prispeli k úspešnému priebehu Britských dní v Košiciach.

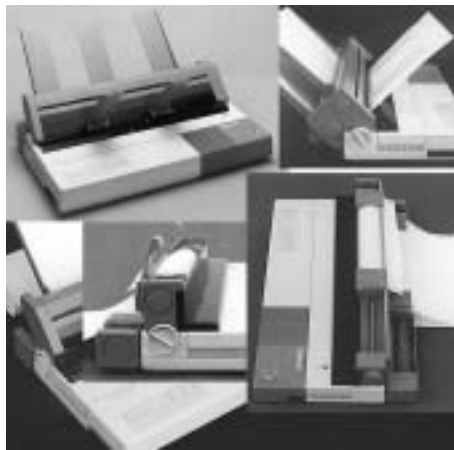
Ing. DAGMAR TAMPLOVÁ,
EURES poradkyňa ÚPSVR Košice

Významná investícia v okrese Krupina

Japonská spoločnosť Brother Industries Co. plánuje investovať do závodu na výrobu recyklovaných a nových tonerových kaziet približne 3 milióny EUR (v prepočte 107 miliónov SKK) v Krupine. Riaditeľ ÚPSVR vo Zvolene Mgr. Vladimír Balko: „Vstup veľkého investora do mesta Krupina, ktoré územne spadá pod Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vo Zvolene, znamená výrazný prínos k rozvoju celého regiónu, ktorý patrí medzi regióny s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti. Preto som rád, že sme aj my prispejú k úspešnému završeniu rokovaní.“

Úspešnému završeniu tejto významnej investície predchádzali dlhé a náročné rokovania. Kľúčovú úlohu pri nich zohrala Slovenská agentúra pre rozvoj a obchod – SARIO, ktorá poskytla investorovi komplexné strategické informácie a konzultácie dôležité pre realizáciu investície a poskytla aj poradenstvo pri výbere vhodnej lokality. Primátor mesta Krupina, mestské zastupiteľstvo a ÚPSVR vo Zvolene prezentovali dobrú pripravenosť mesta Krupina na prijatie zahraničného investora. Spoločne vytvárali priaznivé podmienky na rokovania a vystupovali ako sprostredkovatelia medzi zainteresovanými subjektmi.

Spoločnosť Brother Industries Co. vznikla v roku 1908 pod názvom Yasui Sewing Machine Co. Ústredie firmy sídli dnes v japonskom meste Nagoya. Jediným európskym výrobným závädom celosvetovej korporácie Brother je Brother Industries (UK), s. r. o. (BIUK), so sídlom vo Wrexhame na severe Walesu, kde sa vyrába už 20 rokov. Slovenská pobočka spoločnosti Brother bola založená pod názvom Brother Industries (Slovakia) s. r. o.



(BISK) pod vedením generálneho riaditeľa pána Buna Yamadu a pána Franka Pipkina, miestneho riaditeľa závodu.

Spoločnosť prijala rozhodnutie o zriadení ďalšieho výrobného závodu v jednom z nových členských štátov EÚ v strednej Európe. Bol realizovaný rozsiahly prieskum v Poľsku, Českej republike, Maďarsku a na Slovensku, pretože spoločnosť hľadala oblasť s potenciálne silnou pracovnou silou a konkurenčnými nákladmi. Vhodnú lokalitu, ktorá spĺňala ich okamžité potreby ako aj očakávané zámery o rozšírení prevádzky v nadchádzajúcich rokoch, našli napokon v meste Krupina, nachádzajúcom sa v Banskobystrickom kraji.

Spoločnosť v auguste 2006 zakúpila priestory bývalej Krupinskej mliekare. Pri úspešnom završení odkúpenia vhodných priestorov opäť významne pomohli agentúra SARIO, primátor mesta Krupina pán Hambačher a zamestnanci Mestského úradu v Krupine. Priestory továrne sú momentálne v štádiu rozsiahlej rekonštrukcie, jej realizáciu zabezpečuje stavebná firma Keraming, a. s. Trenčín. Časť hnedej zóny bude prispôbená novej výrobe, časť sa postaví nanovo. Rekonštrukcia má byť ukončená v polovici budúceho roku.

V súčasnosti spoločnosť Brother rozbieha náborový proces nových zamestnancov na kľúčové pozície v rámci ich tímu. Začiatok výroby je plánovaný v období apríla až júna 2007, náborový proces na pracovné pozície vo výrobní oblasti začne prebiehať už začiatkom roku 2007. Spoločnosť predpokladá vytvoriť približne 70 nových pracovných pozícií vo výrobní oblasti a v prípade priaznivého vývoja očakáva, že po roku 2009 bude zamestnávať viac než 250 ľudí.

Mgr. ERIKA PULIŠOVÁ,
hovorkyňa ÚPSVR vo Zvolene

Úspešný projekt ÚPSVR vo Zvolene

Uľahčiť návrat z materskej (rodičovskej) dovolenky do zamestnania formou pomoci pri zosúladovaní rodinného a pracovného prostredia matkám s deťmi alebo otcom na rodičovskej dovolenke – to bolo cieľom projektu, ktorý realizoval Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vo Zvolene v spolupráci s Materským centrom Kubko v Detve od novembra minulého roku do októbra 2006.

Projekt bol naplánovaný pre štyridsať ľudí. Mohli sa ho zúčastniť aj otcovia na rodičovskej dovolenke, veď v okrese Detva bolo na rodičovskej dovolenke 28 otcov, ako povedal riaditeľ odboru služieb zamestnanosti ÚPSVR vo Zvolene Mgr. Leonard Lendvorský. Nakoniec však túto možnosť využili iba matky.

Ponúknuté im boli kurzy anglického jazyka, počítačový kurz, využívanie internetového pripojenia pre vyhľadávanie práce. A najväčšia starosť, čo s deťmi, bola vyriešená tiež. Počas kurzu sa o deti starali opatrovatelky.

„Uľahčiť prístup k vzdelávaniu, nadobudnúť ďalšie zručnosti a vedomosti, zvyšovať svoju kvalifikáciu, mať prí-

stup k pracovným ponukám cez internet, to sú prostriedky, ktoré pomôžu predchádzať zaradeniu sa medzi uchádzačov o zamestnanie,“ hovorí riaditeľ ÚPSVR vo Zvolene Mgr. Vladimír Balko. Svedčia o tom aj doterajšie výstupy projektu, veď už na konci projektu sa zamestnalo 34 % matiek.

Pilotný projekt sa po roku ukázal ako úspešný, preto je zámer rozšíriť ho na celé Slovensko. Zatiaľ sa pripravili projekty pre okresy Krupina, Zvolen a Žiar nad Hronom.

Mgr. ERIKA PULIŠOVÁ,
hovorkyňa ÚPSVR vo Zvolene

Spoločenská zmena v deväťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia zmenila charakter spoločnosti, celej jej štruktúry a všetkých oblastí sociálneho života. Jedným z jej dôsledkov bol aj nárast počtu sociálne odkázaných občanov. Nárast počtu občanov, ktorí potrebujú pomoc, si vyžiadali aj nárast v počte sociálnych pracovníkov.

OBJEKT VÝSKUMU = SOCIÁLNY PRACOVNÍK

Kvantitatívny nárast sa nedá poprieť, je preukázaný okrem iného aj záujmom študentov o štúdium sociálnej práce na univerzitách spojený so zavedením študijných programov sociálnej práce na etablovaných fakultách aj na nových univerzitách. Sociálna pomoc bez adekvátneho počtu sociálnych pracovníkov, ktorí ju vykonávajú, by samo-

fikačná pripravenosť, zaujímalo nás, aké vzdelanie majú zamestnanci odboru a či si popri zamestnaní aj zvyšujú svoju kvalifikáciu štúdiom.

Ako je vidieť z tabuľky č. 1, **najčastejším ukončeným vzdelaním je nadstavbové štúdium**, ktoré absolvovali respondenti v Dolnom Kubíne na Obchodnej akadémii ako vyššie odborné štúdium, sociálno-právna nadstavba. Z tabuľky č. 2 vyplýva, že 40,6 %

pracovníkov neštuduje, 50 % navštevuje bakalárske štúdium (z nich 13 študuje odbor sociálna práca, 2 vychovávateľstvo a 1 odbor andragogika), 6,3 % magisterské štúdium (odbor sociálna práca), doktorandské štúdium v odbore sociálna pedagogika. navštevuje 1 respondent.

Dôležité je poznamenať, že z celkového počtu neštudujúcich respondentov má už ukončený magisterský stupeň 8, bakalársky stupeň 1, nadstavbové štúdium 3 a stredoškolské vzdelanie s maturitou 1 respondent. Z uvedeného vyplýva, že okrem 4 pracovníkov si všetci ostatní zvyšujú kvalifikáciu, alebo už majú ukončené vysokoškolské vzdelanie.

Kvalifikačná a profesijná pripravenosť sociálnych pracovníkov

zrejme bola neproduktívna. Za dôležitejšiu otázku však pokladáme kvalitu vykonávaného povolania sociálneho pracovníka

V našom príspevku sme sa zamerali na **kvalifikačnú a profesijnú pripravenosť sociálnych pracovníkov**, teda tých, ktorí sociálnu pomoc poskytujú, organizujú a riadia – sociálnych pracovníkov, ktorí pracujú na odbore sociálnych vecí Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Ružomberku a ich motiváciu k výkonu tohto povolania. Príspevok analyzuje prostredníctvom dotazníkovej metódy kvalifikačnú a profesijnú pripravenosť a určuje hlavné nedostatky v pripravenosti a kvalifikovanosti na výkon povolania sociálneho pracovníka v štátnej správe.

PREZENTÁCIA VÝSLEDKOV VÝSKUMU

Výskum bol realizovaný na odbore sociálnych vecí a rodiny Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Ružomberku v mesiaci máj 2006 na vzorke 32 respondentov, ktorými boli zamestnanci odboru. Celkový počet zamestnancov je 35. Použitou metódou bola metóda rozdávaneho dotazníka.

Pohlavie respondentov: 90,6 % žien a 9,4 % mužov, z nich 46,9 % pracuje v odbore viac ako 11 rokov, 18,8 % pracuje v odbore 6 – 10 rokov a menej ak 5 rokov tu pracuje 34,4 % respondentov.

UKONČENÉ VZDELANIE A ŠTÚDIUM POPRI ZAMESTNANÍ

Keďže nás v príspevku zaujíma kvali-

TAB. Č. 1 – UKONČENÉ VZDELANIE RESPONDENTOV

stredoškolské s maturitou	21,9
nadstavbové	43,8
vysokoškolské prvého stupňa	6,3
vysokoškolské druhého stupňa	28,1
vysokoškolské tretieho stupňa	-

TAB. Č. 2 – TYP ŠTÚDIA POPRI ZAMESTNANÍ

nadstavbové	-
bakalárske	50
magisterské	6,3
doktorandské	3,1
neštuduje	40,6

TAB. Č. 3 – NÁZORY RESPONDENTOV NA DÔLEŽITOSŤ KVALÍT A ZRUČNOSŤ SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA I

	veľmi dôležité	menej dôležité	nedôležité
nezaujatosť, objektívnosť	96,9	3,1	-
komunikatívnosť	93,8	6,3	-
empatia	93,8	6,3	-
asertivita	75,0	25,0	-
príslušné vzdelanie	62,5	31,3	6,3
mravnosť a bezúhonnosť	59,4	56,3	-
schopnosť ďalšieho vzdelávania	43,8	56,3	-
prísnosť, vyžadovanie disciplíny	18,8	78,1	3,1
náboženské vierovyznanie	3,1	18,8	78,1

TAB. Č. 4 – NÁZORY RESPONDENTOV NA DÔLEŽITOSŤ NIEKTORÝCH POLOŽIEK PRÁCE

	veľmi dôležité	menej dôležité	nedôležité
istota práce	100,0	-	-
spokojnosť s prácou	87,5	12,5	-
dobrý plat	71,9	28,1	-
práca, ktorá je záľubou	65,6	34,4	-
uznanie kolegov	40,6	56,3	3,1
vysoká funkcia v zamestnaní	3,1	81,3	15,6

Na otázku respondentom, čo im prináša štúdium na nimi navštevovanej škole pri výkone ich povolania, najčastejšie odpovedali:

- ▶ všeobecný prehľad, nové poznatky aj z iných vedných odborov,
 - ▶ kvalitné odborné vedomosti,
 - ▶ zlepšenie komunikácie s klientmi.
- Z menej častých odpovedí:
- ▶ iný pohľad na prácu sociálneho pracovníka,
 - ▶ lepšia organizácia času.

Ďalšou sledovanou oblasťou bolo skúmanie názorov na dôležitosť niektorých potrebných kvalít a zručností pre výkon povolania sociálneho pracovníka.

Z tab. č. 3 vyplýva, že medzi najdôležitejšie kvality a zručnosti sociálneho pracovníka podľa názorov respondentov patria nezaujatosť a objektívnosť, komunikatívnosť, empatia a asertivita. Zaujímavé je, že hoci takmer 60 % respondentov študuje, len 43,8 % nepovažuje schopnosť ďalšieho vzdelávania za veľmi dôležité. V dotazníku nás nezaujímal, prečo sa rozhodli študovať, čo ich k tomu viedlo (vlastný záujem, zákonná povinnosť a pod.). Za menej dôležité považujú mravnosť a bezúhonnosť (56 %), za nedôležité náboženské vierovyznanie (až 78 % respondentov).

MOTIVÁCIA PRE VÝKON POVOLANIA SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA

Z tabuľky č. 4 vyplýva, že pre všetkých respondentov je najdôležitejšia istota práce pri výkone svojho povolania, spokojnosť s prácou a dobrý plat sú na druhom a treťom mieste. Zaujímavý je fakt, že len 65,6 % považuje za veľmi dôležité vykonávať prácu, ktorá je zároveň aj záľubou, vysoká funkcia v zamestnaní je pre 81 % menej dôležitá a pre 16 % nedôležitá.

V otvorenej otázke respondenti uvádzali, čo sa im na práci sociálneho pracovníka páči najviac, a kde vidia jej pozitíva. Najčastejšie odpovede:

- ▶ pomoc a poradenstvo klientom,
- ▶ kontakt s ľuďmi,
- ▶ spokojnosť klienta,
- ▶ konkrétnosť a zmysluplnosť práce,
- ▶ rôznorodosť práce.

V rámci nášho výskumu sme sa zamerali aj na názory na prestíž povolania sociálneho pracovníka v porovnaní s ostatnými povolaniami, na finančné ohodnotenie a prípadnú zmenu povolania. Len 18,8 % respondentov považuje prestíž povolania sociálneho pracovníka za dostatočnú, zatiaľ čo až 75 % ju považuje za nedostatočnú, 6,3 % nevedelo zodpovedať na túto otázku.

Čo sa týka finančného ohodnotenia, až 87,5 % ho považuje za nedostatočné, len 3,1 % za dostatočné a zvyšných 9,4 % nevedelo posúdiť. Inú pracovnú príležitosť s rovnakými platovými podmienkami by neprijalo len 15,6 % respondentov. Nerozhodných bolo 40,6 % respondentov. Povolanie sociálneho pracovníka by zamenilo za iné povolanie až 43,8 %.

V otvorenej otázke respondenti ďalej uvádzali, čo sa im na práci sociálneho pracovníka nepáči, resp. čo by navrhli zmeniť v prípade možnosti. Najčastejšie odpovede:

- ▶ veľa zbytočných administratívnych úkonov,
- ▶ nedostatočné podmienky pre výkon práce, zlé pracovné prostredie,
- ▶ byrokracia, bezmocný postoj a málo právomocí,
- ▶ legislatíva,
- ▶ veľa spisovnej agendy a veľa klientov na jedného sociálneho pracovníka.

Vyskytli sa aj odpovede typu:

- ▶ znevažovanie práce, postavenie v spoločnosti,
- ▶ prístup vedenia a neuznanie zamestnanca zo strany vedenia,
- ▶ obmedzovanie a nátlak zo strany nadriadených.

Respondenti v odpovediach uvádzali, že by uvítali možnosť viac sa venovať klientovi, uvítali by viac možností sociálnej prevencie a terénnej sociálnej práce.

KVALIFIKAČNÁ PRIPRAVENOSŤ SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV

Zhrnutím výsledkov nášho výskumu môžeme konštatovať, že kvalifikačná pripravenosť je dobrej úrovni. Až 59,4 % respondentov si zvyšuje kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní, z celkového počtu neštudujúcich má 70 % už ukončené vysokoškolské vzdelanie. Len 12,5 % zo všetkých zamestnancov OSV si nezvyšuje kvalifikáciu a má ukončené stredoškolské alebo nadstavbové štúdium, teda až na 4 si všetci pracovníci zvyšujú kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní na vysokej škole, alebo už majú ukončené vysokoškolské vzdelanie.

Vzdelanostná úroveň skúmaných sociálnych pracovníkov teda vzrastá, čo je dobrým predpokladom k čoraz lepšej pripravenosti pre výkon ich povolania. Štúdium im prináša všeobecný prehľad, nové poznatky aj z iných vedných odborov, kvalitné odborné vedomosti a zručnosti, a tým aj zlepšenie komunikácie s klientmi.

Medzi najdôležitejšie kvality a zručnosti sociálneho pracovníka podľa názorov respondentov patria nezaujatosť a objektívnosť, komunikatívnosť, empatia a asertivita.

MOTIVÁCIA PRE VÝKON POVOLANIA SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA

Keď zhrnieme výsledky výskumu, zistíme, že napriek tomu, že respondenti denno-denne vykonávajú svoje povolanie, nepovažujú prestíž povolania sociálneho pracovníka za dostatočnú (75 %), nie sú dostatočne finančne ohodnotení (87,5 %) a len 15,6 % z nich by určite zotrvalo pri výkone svojho povolania. Až 43,8 % by svoje povolanie zamenilo a prijalo inú pracovnú príležitosť. Čo ich teda motivuje pre výkon tohto povolania?

Všeobecne by sa dalo zhrnúť, že motiváciou pre výkon povolania je hlavne a v prvom rade istota práce, no len pre 65,6 % z nich je práca aj záľubou. V odpovediach na otvorené otázky, čo sa im páči alebo nepáči na práci sociálneho pracovníka, prevládali negatívne odpovede nad tými pozitívnymi. Respondenti sa sťažovali na priveľa administratívy, spisovnej agendy a byrokracie, na nedostatočnú legislatívu, a málo právomocí, na priveľa klientov, ktorým sa nemôžu dostatočne venovať a pracovať s nimi. Na druhej strane sa im nepáčia pracovné podmienky pre výkon práce, prístup vedenia, neuznanie zo strany vedenia a vôbec nepriaznivé postavenie v spoločnosti. Na práci sociálneho pracovníka sa respondentom napriek spomínaným negatívam páči predovšetkým pomoc a poradenstvo klientom, kontakt s nimi, ich spokojnosť, konkrétnosť a zmysluplnosť práce.

Práca sociálneho pracovníka je náročná a ťažká, často nedocenená a dehonestovaná aj neprajnou verejnou mienkou. Zdá sa, že jedinou odmenou je naozaj „iba“ zmysel, ktorý táto práca prináša, teda konkrétna pomoc v každodennom kontakte s tými, ktorí potrebujú poradiť, pomôcť a nasmerovať. V konečnom dôsledku je to popri hlavnom motivačnom faktore – byť zamestnaný (a teda nestáť za dverami kancelárie ako klient), práve samotný zmysel práce, ktorý motivuje sociálnych pracovníkov, čo je na potešujúce zistenie a zároveň argument snahy kompetentných o zlepšenie postavenia sociálneho pracovníka v spoločnosti, ktoré ide ruku v ruku s finančným ohodnotením jeho práce.

Ing. ZUZANA GEJDOŠOVÁ,
PhDr. ANGELA ALMASIOVÁ,
h. doc. PhDr. MARKÉTA
RUSNÁKOVÁ, PhD.

Pedagogická fakulta,
Katedra sociálnej práce
Katólicka univerzita v Ružomberku

gejdosova@fedu.ku.sk
almasiova@fedu.ku.sk
marketaru@yahoo.com

■ PRICHÝLIA DOSPELÝCH

O banskobystričské deti, ktoré opustia brány detských domovov, sa na prechodný čas postará mesto. Včera otvorilo pre nich bývanie pod názvom Tymian. Tam ich na obdobie šiestich mesiacov prichýlia, aby mali možnosť prispôbiť sa bežnému životu. V zariadení je 10 lôžok a v izbách majú k dispozícii aj kuchynku. Okrem ubytovania, za ktoré si zaplatia v priemere tisíc korún mesačne, im v Tymiáne pomôžu aj pri hľadaní zamestnania. Zatiaľ vedia o 50 mladých z Banskej Bystrice, ktorí sú umiestnení v domovoch po celom Slovensku a opúšťajú ich budú postupne. Tymian bude pre týchto ľudí odrazovým mostíkom do života. Objekt patrí bytovému podniku mesta, ktorý ho zrekonštruoval za šesť miliónov korún. Prví klienti by sa mali v ňom objaviť v januári budúceho roka.

Plus jeden deň

Krátke správy

■ OBRAT NA TRHU PRÁCE AŽ PO ROKU 2020

Rakúsko v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ má nízku mieru nezamestnanosti, situácia sa však môže zhoršiť, varuje Inštitút pre výskum hospodárstva WIFO. Vysoké prisťahovalctvo kvôli integrácii EÚ, viac žien v plnom pracovnom úväzku a dlhšie pracovné starších - to všetko prispeje k obratu na trhu práce, ale až po roku 2020. Ako protistratégiu WIFO okrem iného radí obligátne celoročné detské škôlky, generálnu ponuku maturity paralelne s učňovským vzdelávaním či ďalšie rozširovanie vzdelávania.

Televízna stanica ORF 1

■ MAJÚ SA KDE ROZVÍJAŤ

Deti zo sociálne slabších popradských rodín budú od včera zmysluplne tráviť svoj voľný čas v Klube pre deti na Levočskej ulici. Detský klub otvorilo v Zariadení sociálnych služieb mesto. Mladí Popradčania si budú môcť v knižnici urobiť domáce úlohy aj prečítať zaujímavý román. V miestnosti pre voľný čas sa tí najmenší zahrajú aj pripravujú na prvú triedu v škole. V kultúrnom krúžku zas ukážu svoje herecké či hudobné nadanie. Vytvorenie klubu stálo vyše 800-tisíc a prispel naň aj úrad splnomocnenkyne vlády pre rómske komunity. Chcú v ňom pomôcť deťom, ktoré doma nemajú vytvorené podmienky na svoj rozvoj. V okolí zariadenia sú aj hojdačky a preliezky.

Plus jeden deň; sita

■ UBÚDA DETÍ V DETSKÝCH DOMOVOCH

Zámerom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je znížovať počet detí v detských domovoch. „Našou prioritou je, aby sa právne voľné deti dostali do náhradných rodín, ktoré sú u nás evidované a splňajú všetky predpoklady. Zlepšením je, že detským domovom aj obecným úradom pribudli nástroje na podporu kontaktu dieťaťa s nariadenou ústavnou výchovou s pôvodnou rodinou. Detské domovy prispievajú na pobyt v domácnosti, rodič má vyplatený príspevok na stravu. Aby sa uchoval kontakt rodiča s dieťaťom, obec vypláca príspevok na dopravu a má taktiež povinnosť hľadať pre dieťa umiestnenie buď vo vlastnej rodine alebo u niekoho v okolí,“ vysvetlil p. Dubčák. Mesačný príspevok je zhruba 1 600 korún, a ak sa nenájde rodina, čo by mala o dieťa záujem, ukladajú sa peniaze pre dieťa na účte. Dubčák vidí v takomto prístupe výhodu, pretože zo štátnej záležitosti sa stala záležitosť aj samosprávy a každá obec tak eviduje dieťa s nariadenou ústavnou starostlivosťou. Znižovanie počtu detí v domoch pociťuje úrad aj v rámci kraja, kde majú domovy nenaplnenú kapacitu. Ďalším spôsobom, ako nezvyšovať počet detí v domovoch, je zabrániť ich vyňatiu z pôvodnej rodiny. Úrad v tomto smere spo-

lupracuje s rôznymi neštátnymi akreditovanými organizáciami, pomocou ktorých chce pôsobiť hlavne preventívne. „Nevieme, či sa to podarí, no chceme takto prispieť k náprave pomerov v rodine, aby sa tam dieťa mohlo vrátiť,“ uviedol. I keď podľa neho je najväčší záujem o deti do jedného roka, nájde sa viacero žiadateľov, ktorí si z domova zoberú aj postihnuté dieťa. Záujem je taktiež aj o rómske deti a v tomto čase pripravujú tohtoročný tretí prípad medzinárodnej adopcie. Úrad v takomto prípade je sprostredkovateľom nadviazania kontaktu, pričom adopciu má na starosti Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže. Keďže minuloročný zákon zmenil postup pri sprostredkovaní náhradnej rodinnej starostlivosti, záujemcovia sa po prvýkrát oboznámia s dieťaťom pomocou spisovej a obrazovej dokumentácie v elektronickej forme. Tá je prístupná aj pre zahraničných žiadateľov a nachádzajú sa v nej všetky právne voľné deti. Takáto forma sprostredkovania informácií sa niektorým riaditeľom domovov nepozdáva, no podľa Dubčáka bola zmena opodstatnená. „Ak dieťa v detskom domove niekoho nového uvidí, myslí si, že si prišiel vybrať. Sám som sa stretol s tým, že za mnou deti prišli a pýtali sa ma, či si ich zoberiem domov,“ vysvetľuje vedúci oddelenia, podľa ktorého nie sú deti takto vystavené odmietnutiu.

Trenčianske noviny

■ ÚRADY MÔŽU NEZAMESTNANÝM NÁJSŤ PRÁCU AJ V ZAHRAŇIČÍ

Nezamestnaní ľudia, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie, nemusia vždy siahnuť len po ponuke domáceho pracovného trhu. Umiestňovať sa môžu tiež v zahraničí, a to aj v krajinách Európskej únie (EÚ), ktoré v oblasti mobility trhu práce využili obmedzenia v podobe pracovného povolenia. Jednou z týchto krajín je napríklad Nemecko. Nezamestnaní však môžu vycestovať za prácou aj sami. Úrad ich na 15 dní „uvolní“ z evidencie. „Len v roku 2006 sa v zahraničí zamestnalo 91 ľudí. Všetko to boli evidovaní nezamestnaní. Možnosti, kde sa dá zamestnať, je viacero. Najčastejšie však prichádzajú ponuky na prácu pomocných síl do domácnosti, napríklad tam, kde majú postihnutého člena rodiny. Tiež sme ľudí umiestnili v rámci sezónneho zamestnania, alebo v rámci stážových pobytov,“ uviedla Andrea Rudnayová z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Rožňave. V prípade stáže v zahraničí sa od záujemcu vyžaduje niekoľko podmienok. Jednou z nich je ovládanie jazyka, alebo vek od 18 do 30 rokov a ukončené odborné vzdelanie. Najlepšia situácia v oblasti zamestnávania, v krajinách s obmedzenými pracovnými možnosťami, bola v roku 2002 a 2003. V roku 2004 vycestovalo do zahraničia za prácou len 19 sezónnych pracovníkov z Rožňavského okresu, ktorým zamestnanie sprostredkoval úrad práce. O rok neskôr sa situácia o niečo zlepšila. Na sezónu tam odišlo 24 ľudí, traja ďalší dostali pracovnú zmluvu na jeden rok a dvaja ľudia po dobu troch rokov pracovali v domácnostiach ako pomocné sily. „Nie každému dokážeme nájsť prácu. Nezamestnaný má však možnosť vycestovať na 15 dní bez toho, aby sme ho sankčne vyradili z evidencie. Ak si po túto dobu zamestnanie nenájde, môže sa vrátiť a znovu sa zaeviduje. Nevzniká tak preňho riziko, že ak bude neúspešný, doma ostane tri mesiace bez finančných prostriedkov a s povinnosťou uhradiť si zdravotné poistenie. Zákon totiž hovorí, že ak evidovaného nezamestnaného vyradíme sankčne, môže prísť späť do evidencie až po troch mesiacoch,“ uviedla A. Rudnayová. Úrady práce dostávajú ponuky práce z Nemeckej republiky prostredníctvom ústredia práce, ktorému ich sprostredkuje centrála pre sprostredkovanie zamestnania v nemeckom Bone. V prípade dohody medzi zamestnávateľom a evidovaným, sú úrady práce aj sprostredkovateľom, cez ktorý občan obdrží pracovnú zmluvu.

Gemerský korzár ►

■ BEZ PRÁCE DLHŠIE

Vyššie päťina zo všetkých uchádzačov o zamestnanie, ktorých ku koncu októbra tohto roka evidovali úrady práce a sociálnych vecí, bola v evidencii nezamestnaných viac ako štyri roky. Išlo o vyše 61-tisíc osôb z celkového počtu 271-tisíc uchádzačov o zamestnanie. Hoci celkový počet evidovaných nezamestnaných minulý mesiac oproti októbru 2005 klesol o 51 211 osôb, počet ľudí, ktorí sú bez práce dlhšie ako štyri roky, v októbri medziročne stúpol takmer o 2,7 tisíce.

Hospodárske noviny; sita

■ NÁZORY NA ADOPCIU

Združenie Návrát a agentúra MVK zorganizovali prieskum názorov verejnosti na prijatie opusteného dieťaťa do náhradnej rodiny. Z výsledkov výskumu vyplýva, že takmer každý piaty respondent si vie predstaviť situáciu, že by si adoptoval alebo vzal do pestúnskej starostlivosti dieťa z detského domova. Tretina opýtaných takúto predstavu zamietla. Menej si túto myšlienku pripúšťajú mladí ľudia do 30 rokov a starší ľudia nad 50 rokov. Zaujímavé je, že čím vyššie vzdelanie mali respondenti, tým menej im predstava adopcie robila problém. Z výskumu vyplynulo aj ďalšie zaujímavé zistenie: z hľadiska politických preferencií sú adopcie či pestúnskej starostlivosti naklonení skôr ľudia orientovaní pravicovo, najmä s liberálnym hodnotovým zázemím. Približne každý desiaty respondent pripúšťa aj predstavu, že osvojené dieťa by mohlo byť rómske, pričom ženy si to vedia predstaviť viac ako muži. Nepripúšťa to (skôr nie alebo vôbec nie) takmer štvrtina respondentov.

Týždeň

■ PREJAVY RODOVEJ NEROVNOSTI NA SLOVENSKU

Na Slovensku je nerovnosť v postavení mužov a žien. Potvrdil to najnovší prieskum, ktorý urobila Európska pracovná agentúra so Sociologickým ústavom akadémie vied. Bolo oslovených 2 500 respondentov. S prejavmi rodovej nerovnosti sa stretávajú ľudia v mnohých oblastiach. My sme zaznamenali postoje práve k nerovnostiam v odmeňovaní, v nerovnostiach pri kariérom raste, ale aj pri prijímaní do zamestnania. Alebo sú to problémy ľudí so zdravotným postihnutím, a čo je pre nás prekvapivé, aj problémy s uplatnením žien na trhu práce v súvislosti s vekom.

Rozhlasová stanica Okey

■ RAKÚSKA FIRMA PLÁNUJE PRI TOPOLČANOK ASI 400-MILIÓNOVÚ INVESTÍCIU

Rakúska firma ZIZALA plánuje v Krušoviciach pri Topolčanoch približne 400-miliónovú investíciu. Mala by vytvoriť 120 nových pracovných miest. V novom výbornom závode plánuje vyrábať jednoduché reflektory do motorových vozidiel.

Rozhlasová stanica Expres

■ RIMAVSKÁ SOBOTA MÁ INVESTORA

Talianska spoločnosť Campagnaro Elettrotecnica, ktorá rok a pol čakala na predaj prebytočného štátneho majetku bývalej tabakovej továrne v Rimavskej Sobote, začne v najbližších dňoch s výrobou. Vyhlásil to generálny riaditeľ firmy Bruno Scapin. Campagnaro Elettrotecnica je dodávateľom komponentov pre renomovaných výrobcov bielej techniky, ako sú firmy Emerson, Whirlpool, či Elektrolux. V Gemeri bude vyrábať elektromotory. Investícia za tristo miliónov korún vytvorí okolo dvesto pracovných miest. Scapin ocenil ukončenie zdlhávajúcich rokovaní, ako aj ústretovosť a podporu miestnej samosprávy. So spokojnosťou sa netají ani primátor Štefan Cifruš, ktorému sa po úteku nemeckej firmy Dräxlmaier do Rumunska predsa len podarilo do regiónu s najvyššou nezamestnanosťou na Slovensku dostať investora. „Chcelo to trpezlivosť a veľké úsilie oboch strán,“ dodal. O areál továrne v správe Zboru väzenskej a justičnej stráže sa taliansky inves-

tor zaujímal už vlni na jar. O jeho prebytočnosti rozhodlo ministerstvo spravodlivosti v júni 2005. Víťazom dvojkolového výberového konania na jeho kúpu sa vlni v novembri stala talianska firma. Ponúkla zaň vyše štyridsať miliónov korún. Napriek niekoľkokomesačnej príprave zmluvy bol však predaj rozhodnutím bývalej vlády o pozastavení privatizácie zablokovaný a miestna samospráva sa obávala, aby investor, ktorý pôvodne chcel už v tomto polroku vyrábať, neušiel. Terajšia vláda dala prevodu majetku zelenú.

Hospodárske noviny

■ HOLANĎANIA ROZŠIRUJÚ VÝROBU

Spoločnosť GM Engineering, ktorá je súčasťou holandskej skupiny Hethon Nederland, rozširuje svoje produkčné kapacity na Slovensku. Začiatkom budúceho roka plánuje otvoriť novú výrobnú prevádzku v nitrianskej priemyselnej zóne Krškany. Závod bude vyrábať zariadenia na presné dávkovanie a prepravu sypkých materiálov a granulátov. Ide o technológie, ktoré sa využívajú najmä v potravinárskom, chemickom a vo farmaceutickom priemysle, napríklad na dávkovanie cukru, múky, tablietiek a podobne. Nitrianska prevádzka bude situovaná v časti priemyselnej areálu bývalých Nitrianskych strojární, ktoré sa ešte koncom 90. rokov dostali do konkurzu. GM Engineering nie je na slovenskom trhu žiadnym nováčikom. Holanďania presunuli časť svojich výrobných kapacít na Slovensko už pred siedmimi rokmi, keď otvorili svoj prvý výrobný závod v Modre. Ten sa okrem dávkovačov špecializuje na dodávku podtlakových pneumatických dopravníkov, zariadení na plnenie a vyprázdňovanie vriec, strojov na bezprašnú likvidáciu prázdnych obalov a ďalšie technológie. Prevádzka v Modre už kapacitne nestačí pokrývať dopyt odberateľov. Vedenie firmy sa preto rozhodlo pre rozšírenie výroby v Nitre, kde vytvorí 20 nových pracovných miest. Záujem je predovšetkým o konštruktérov, zväčšovateľov a sústružníkov. Skupina Hethon Nederland patrí k najväčším európskym producentom dávkovacích technológií. Okrem Slovenska má holandský investor dcérske spoločnosti aj v Belgicku, vo Francúzsku a v USA.

Hospodárske noviny

■ V ZÁVODE BANE NOVÁKY SPOLUPRACOVNÍCI ZORGANIZOVALI FINANČNÚ ZBIERKU PRE RODINY BANÍKOV, KTORÍ ZAHYNULI PRI NEŠASTÍ

Odborová organizácia v Bani Nováky organizuje finančnú zbierku na pomoc rodinám baníkov, ktorí zahynuli pri banskom nešťastí 16. novembra. Na troch miestach v závode rozmiestnili urny, do ktorých môžu baníci a ostatní pracovníci vkladať dobrovoľnú sumu peňazí. K dispozícii sú tam aj kondolenčné listy, kde môžu svojím podpisom vyjadriť sústrasť pozostalým.

Rozhlasová stanica Regina

■ NA MATERSKEJ DOVOLENKE

Z materskej do zamestnania ľahšie. Takto si absolventky kurzu zjednodušili názov sociálneho projektu, ktorý zrealizoval zvolenský ÚPSVR. Hoci sú na materskej, absolvovali jazykový a počítačový kurz a dnes dostali osvedčenia. Zatiaľ čo mamičky sa učili, o deti sa starali kvalifikované opatrovatelky. Všetko bezplatne, na jednom mieste v Materskom centre Kubko v Detve. Práve mamičky na materskej sú tie, ktoré nemôžu ani od úradu práce za bežných podmienok dostať vzdelanie, pretože to je účelom pre evidovaných nezamestnaných a matka, ktorá sa stará o dieťa a je na materskej, je automaticky vylúčená z evidencie. Milión korún použil úrad práce zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu. „Toto bol z našej strany taký pilotný projekt a momentálne sme vlastne podali podobný projekt aj pre okresy Krupina, Zvolen a Žiar nad Hronom.“ Prvé skúsenosti z Detvy potvrdzujú, že je nutné pomáhať ženám už počas materskej dovolenky pripraviť sa na vstup na trh práce.

Televízna stanica STV 2

? **Chcela by som vo februári 2007 vycestovať do Škótska (pracovať tam možno i dlhšie ako jeden rok a popritom navštevovať miestnu školu), poradíte mi, prosím, aké doklady si musím vybrať na Slovensku pred odjazdom, aké budem potrebovať tam, akú banku zvoliť na založenie účtu a aké doklady sú k tomu potrebné.**

Elena

Pred odchodom do Škótska by ste mali kontaktovať svoju zdravotnú poisťovňu na Slovensku a oznámiť jej skutočnosť, že odchádzate do inej krajiny EÚ na dlhšie obdobie. V prípade, že ešte nevlastníte Európsky preukaz zdravotného poistenia, je potrebné, aby ste požiadali o jeho vydanie príslušnú zdravotnú poisťovňu v dostatočnom predstihu, jeho vydanie trvá približne 30 dní. Taktiež je

Pre otvorenie bankového účtu sú potrebné 2 druhy dokladov:

► **doklad potvrdzujúci identitu** – pas, OP, povolenie k pobytu, vodičský preukaz,

► **a doklad potvrdzujúci adresu pobytu v UK** – nájomná zmluva, potvrdenie od zamestnávateľa o vašej adrese pobytu.

Bezplatné a nestranné poradenstvo v rôznych oblastiach pre verejnosť poskytuje priamo v Spojenom kráľovstve Kancelária pre verejné poradenstvo (Citizens Advice Bureau). Informácie, ako aj adresu najbližšej kancelárie priamo v Škótsku nájdete aj na internetovej stránke: www.adviceguide.org.uk alebo na stránke www.cas.org.uk, ktorá je určená špeciálne pre Škótsko.

Ing. Dagmar Tamplová,
EURES poradkyňa ÚPSVR Košice

ponuku ísť pracovať na dohodu asi 40 hodín týždenne v čase, keď je dcérka v sanatóriu. Dievčatko navštevuje škôlku v dopoludňajších hodinách, štyri hodiny denne. Mama sa o ňu vzorne stará, ale v čase, keď malá rehabilituje v škôlke, učí sa písať, kresliť, by si mohla zarobiť nejakú korunu k rodičovskému príspevku. Je to možné? Môže pracovať, alebo nemôže? Počula, že keby išla pracovať na dohodu, rodičovský príspevok by jej zobraли.

Pani Ľudmila

Rodičovským príspevkom štát prispieva rodičovi na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa, vo vami uvedenom prípade, s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do šiestich rokov veku dieťaťa.

Pre výplatu rodičovského príspevku podmienka riadnej starostlivosti o dieťa je splnená, ak rodič zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa **osobne**, to platí aj vtedy, ak dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom navštevuje najviac štyri hodiny denne materskú školu, zariadenie sociálnych služieb alebo iné obdobné zariadenie.

V uvedenom prípade, ak sa matka tohto dieťaťa zamestná, **posudzuje sa starostlivosť o dieťa** počas výkonu zárobkovej činnosti rodiča. Pokiaľ starostlivosť o dieťa počas výkonu zárobkovej činnosti bude zabezpečovaná v zariadení, ktoré je síce financované štátom, ale nie je zaradené do siete škôl a školských zariadení Ministerstvom školstva, platiteľ naďalej bude **poskytovať rodičovský príspevok**.

Rodičovský príspevok by sa **neposkytoval**, pokiaľ starostlivosť o dieťa by zabezpečovalo **školské zariadenie, ktoré je zaradené do siete škôl a školských zariadení a ktorému boli na dieťa poskytnuté prostriedky zo štátneho rozpočtu alebo z výnosu dane z príjmov**.

Bc. Jana Kovárová

odbor štátnych sociálnych dávok ÚPSVR

? **Dôchodkyňa, poberateľka invalidného dôchodku od marca 1983, si v septembri 2006 podala na úrade práce žiadosť o dávky v hmotnej núdzi. Úrad práce k žiadosti chcel aj fotokópiu rozhodnutia o priznaní dôchodku pri odchode do dôchodku zo Sociálnej poisťovne. Spis dôchodkyne v Sociálnej poisťovni prevzatom z Českej republiky takéto rozhodnutie neobsahoval. Poisťovňa preto vydala doklad potvrdzujúci požadovanú skutočnosť o priznaní dôchodku už v roku 1983. Úrad práce to neakceptoval a ochranný príspevok dôchodkyni nepriznal. Je pravdou, že dôchodkyni nevzniká nárok na ochranný príspevok?**

pán Peter

Podľa §14 v návaznosti na § 7 písm. b) zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ►

Otázky a odpovede

potrebné sa informovať v zdravotnej poisťovni o spôsobe zdokladovania zamestnania na území Veľkej Británie, na základe čoho poisťovňa pozastaví zdravotné poistenie v SR. V prípade, že ste poberateľkou dávky sociálneho zabezpečenia, je potrebné, aby ste sa informovali o jej zachovaní alebo prenose do Veľkej Británie v príslušnej inštitúcii na Slovensku – zdravotná poisťovňa, Sociálna poisťovňa alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pri odchode do Veľkej Británie za účelom zamestnania sa vám odporúčame mať so sebou platný cestovný pas a občiansky preukaz. Dôvodom je skutočnosť, že pri registrácii na Ministerstve vnútra (Home Office) v rámci registrácie pracovníkov (Working Registration Scheme) spolu so žiadosťou budete musieť ministerstvu zaslať aj platný identifikačný doklad, čím by ste počas lehoty vybavovania, v prípade, že budete mať so sebou len občiansky preukaz, mohli zostať bez identifikačného dokladu.

Pred odchodom by ste nemali zabudnúť na zhotovenie niekoľkých kópií dokladov o vzdelaní, odporúčame aj notársky overenú kópiu preloženú do anglického jazyka, ako aj referencie od predchádzajúcich zamestnávateľov, niekoľko aktuálnych fotografií a samozrejme životopisy v anglickom jazyku. Určite by ste so sebou mali mať aj certifikáty alebo iné doklady, ktoré by mohli napomôcť pri hľadaní si práce vo Veľkej Británii.

V prípade, že ešte nemáte zabezpečené ubytovanie, odporúčame vám to urobiť ešte pred odchodom.

Potrebné je aj finančné zabezpečenie svojho pobytu aspoň na prvé 3 mesiace a taktiež na pokrytie cestovných nákladov späť na Slovensko v prípade nepredvídaných okolností.

? **Chcem odcestovať za prácou do Veľkej Británie. V tejto súvislosti by som sa chcela opýtať na možnosti nasledovného nároku na starobný dôchodok v tejto krajine.**

čitateľka

Posúdenie nároku na starobný dôchodok podlieha národným predpisom každého členského štátu EÚ, podľa všeobecných pravidiel platí, že občan musí byť dôchodkovo poistený minimálne jeden rok, aby mu vznikol nárok na alikvotnú časť starobného dôchodku z danej krajiny (obdobie kratšie ako 1 rok započítava členský štát, v ktorom si občan uplatňuje nárok na starobný dôchodok). Aj po odpracovaní tohto obdobia podmieňuje vyplácanie alikvotnej časti dôchodku vek odchodu do dôchodku stanovený národnými predpismi – napr. na Slovensku je vek odchodu do dôchodku pre ženy 62 rokov, v Spojenom kráľovstve 60 rokov. Dôchodok sa bude vyplácať až po dosiahnutí tohto veku. Kvôli podrobným informáciám týkajúcim sa dôchodkov odporúčame obrátiť sa na Sociálnu poisťovňu na Slovensku – www.socpoist.sk, a na Department for Work and Pensions v Spojenom kráľovstve – www.thepensionerservice.gov.uk.

Ing. Katarína Sciranková,
EURES asistentka ÚPSVR Košice

? **Chcela by som sa spýtať, či môže matka, ktorá je na rodičovskom príspevku, ísť pracovať na dohodu. Mám neter, ktorej dcérka je chorá, má rozhodnutie o starostlivosti o dieťa do šesť rokov veku. Dieťa chodí do škôlky – zdravotného sanatória pre postihnuté detičky, kde za rodičov príspevok za stravu platí nemocnica. Pobyt v sanatóriu a rehabilitáciu detí hradí štát. Nie je to súkromné sanatórium a rodičia sú oslobodení od platenia. Neter má**

ochranný príspevok patrí občanovi v hmotnej núdzi a každej fyzickej osobe, ktorá sa s ním spoločne posudzuje, ak je invalidný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

V prípade, ak bol invalidný dôchodok priznaný pred účinnosťou zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, t. j. pred 1. januárom 2004, podmienka poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % sa považuje za splnenú. V prípade, ak bol priznaný čiastočný invalidný dôchodok, nevznikol nárok na ochranný príspevok

JUDr. Eva Spitzerová

riaditeľka odboru pomoci v hmotnej núdzi

? **Obraciam sa na vás so žiadosťou o informáciu, ako to je s prácou v Peru. Potrebujem pracovné povolenie? Na koho sa mám obrátiť so žiadosťou o informácie, ako získať pracovné povolenie v Peru?**

Pán Martin

Zamestnanie v Peru musíte riešiť cez ambasádu tejto krajiny. EURES zabezpečuje sprostredkovanie zamestnania pre krajiny EÚ. Dobrá správa je, že na cestovanie do Peru a Bolívie nie je vízová povinnosť. Podobne doporučujeme postupovať pri zamestnávaní sa v krajinách mimo Európsku úniu. Je potrebné zistiť možnosť zamestnania sa, ako aj znenie pracovnej legislatívy v cieľovej krajine. Informácie o nutnosti cestovného víza do vytípanej krajiny zistíte na ambasáde príslušnej krajiny alebo na Ministerstve zahraničných vecí Slovenskej republiky.

Igor Kňazovický

odbor mediálny a informačný ÚPSVR

? **Dobrý deň, píšem vám za svoju známu, ktorá je evidovaná ako nezamestnaná na úrade práce. Zvyšuje si kvalifikáciu formou rekvalifikačného kurzu a tiež si zháňa zamestnanie. Chcela by vedieť, či má nárok na príspevok na úhradu cestovného, ak sa zúčastnila konkurzu v ČR, a príspevok na presťahovanie za prácou, ak by odišla do ČR. Na vašej www stránke som takéto informácie nenašla, ani v Zákone 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sa nepíše, či príspevok platí len v rámci SR.**

pani Betka

V prípade preplácania úhrady cestovného musíme vychádzať z definície zamestnávateľa tak, ako ju klasifikuje Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V zmysle ust. § 3 ods. 2 písm. a) uvedeného zákona sa považuje za zamestnávateľa aj organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby alebo zahraničnej fyzickej osoby s pracovnoprávnou subjektivitou, ktorá je oprávnená podnikáť na území SR podľa osobitného predpisu.

Ak zahraničný zamestnávateľ nemá sídlo, resp. sídlo jeho organizačnej zložky nie je na území SR, v zmysle zákona nespĺňa štatút zamestnávateľa a v tom prípade nie je možné preplatenie náhrady časti cestovných výdavkov na predmetné výberové konanie.

Preplatenie cestovných výdavkov by bolo možné v prípade, ak by uchádzačka o zamestnanie bola v čase konkurzu podľa § 43 ods 7. Zákona o službách zamestnanosti zaradená do individuálneho akčného plánu a mala v ňom uvedenú možnosť preplatenia časti cestovných nákladov na výberové konanie do ČR. Nárok na preplatenie časti cestovných nákladov by mala, ak by si zakúpila obojsmerný cestovný lístok na území SR v slovenských korunách.

Čo sa týka príspevku na sťahovanie za prácou, je uvedený v § 53 Zákona o službách zamestnanosti. V tomto prípade je nárok na príspevok na sťahovanie za prácou iba v rámci SR. Novela zákona o službách zamestnanosti od januára 2006 však tento príspevok ruší.

Igor Kňazovický

odbor mediálny a informačný ÚPSVR

? **Mám otázku týkajúcu sa práce a pracovných povolení pre študentov v krajinách EÚ, konkrétne v Taliansku. Potrebujem si na letnú študentskú brigádu vybaviť potvrdenie, ak áno, chcel by som vedieť aké, prípadne aké iné náležitosti k takejto brigáde si ako študent musím vybaviť?**

študent

Žiadosť o pracovné povolenie podáva taliansky zamestnávateľ na príslušnom miestnom vládnom úrade (Prefek-

túra) v Taliansku. Žiadosť sa podáva na tzv. Sportelli unici per l'immigrazione (Združené oddelenie pre imigráciu). Príslušnosť sa riadi miestom sídla zamestnávateľa alebo miestom výkonu práce. K žiadosti je potrebné doložiť pracovnú zmluvu podpísanú zamestnancom a zamestnávateľom a fotokópiu pasu, resp. občianskeho preukazu. Poplatok za žiadosť o povolenie na prácu je 14,62 Euro. Pracovné povolenia sa udeľujú chronologicky, procedúra vybavovania povolení trvá minimálne 30 dní. Ďalšie informácie získate na stránke www.interno.it. Žiadosti o pracovné povolenie je možné stiahnuť z web stránky: www.welfare.gov.it.

Ing. Jana Kalmanova

EURES adviser ÚPSVR

? **Obaja s manželom sme občanmi SR. Po sobáši na konci januára sa však sťahujeme do Čiech, kde môj manžel bude pracovať. Chcem sa opýtať, či mi môj rodičovský príspevok bude aj naďalej vyplácaný na účet v slovenskej banke a či si z tohto dôvodu budem musieť ponechať trvalý pobyt v SR, alebo čo je potrebné urobiť v tejto situácii?**

pani Mariana

Z uvedeného vyplýva, že rodičovský príspevok vám bude vyplácať Česká republika, nakoľko je primárne kompetentná na výplatu rodinných dávok z dôvodu, že váš manžel je v ČR zamestnaný. Ak jeden z rodičov je zamestnaný v inom členskom štáte, považuje sa za migrujúceho pracovníka a vzťahuje sa naňho Nariadenie rady (ES) 1408/71. Ak je druhý rodič na Slovensku nezamestnaný, primárny nárok na dávky má uvedená rodina v členskom štáte zamestnania. V uvedenom prípade odporúčame, aby ste si o rodinné dávky požiadali prostredníctvom svojho manžela v členskom štáte zamestnania, v tomto prípade v Českej republike.

Upozorňujeme ale, že v Českej republike je možné vyplatiť rodinné dávky späťne iba za tri mesiace. Podľa českej národnej legislatívy sa rodičovský príspevok vypláca do štyroch rokov veku dieťaťa. Pri prídavku na dieťa sa zohľadňuje príjem rodičov. Ak vám bude podľa českej legislatívy priznaný nižší prídavok na dieťa, ako sa vypláca na Slovensku, Slovenská republika vám vyplatí rozdiel, tzv. vyrovnávaciu dávku (pozn.: vyrovnávacia dávka môže byť vyplatená iba v prípade, ak bude splnená podmienka trvalého pobytu žiadateľky aj dieťaťa). O rodinné dávky si musíte požiadať na príslušnom českom Úrade práce, kde vám oznámia, aké doklady je potrebné predložiť.

Mgr. Mária Aláčová

odbor štátnych sociálnych dávok ÚPSVR



Dve sestry

UMIESTNENIE DO DETSKÉHO DOMOVA

Dve maloleté deti, teraz vo veku 15 a 17 rokov, boli umiestnené v našom zariadení približne 5,5 roka, a to do času, kým sa nám nepodarilo v rámci úspešne realizovaného plánu sociálnej práce s dieťaťom a jeho rodinou prinavrátiť maloleté deti späť do prirodzeného rodinného prostredia biologického otca. Do Detského domova Necpaly boli prijaté krátko pre Vianocami v roku 2000 z dôvodu nedostatočnej starostlivosti zo strany matky, ktorá nevládala výchovu detí pre nadmerné požívanie alkoholických nápojov. Otec bol v tom čase vo väzbe.

výbere novej partnerky s cieľom vytvoriť deťom funkčnú rodinu. Otec sa aktívne zapájal do spolupráce, informoval nás o zmenách v živote a o zrealizovaných predsavzatiach. Našiel si prácu vo stavebnej firme, kde je zamestnaný od roku 2005 ako robotník. Predstavil nám družku, evidovanú nezamestnanú, u ktorej býval. Vysvetlili sme mu potrebu detí bližšie sa zoznámiť s jeho novou partnerkou, ako aj význam a cieľ pobytov detí v spoločnej domácnosti. Dievčatá si na novú otcovu priateľku zvykli, prijali ju medzi seba a rozumejú si s ňou. Rodinu sme naďalej pravidelne osobne navštevovali a udržiavali kontakt

vývine detí, ako aj školskom prospechu a výchovno-vzdelávacích výsledkoch.

ŽIVOT PO ODCHODE Z DETSKÉHO DOMOVA

Staršia z dievčat pri odchode zo zariadenia navštevovala 9. ročník špeciálnej základnej školy. Má diagnostikovanú mentálnu retardáciu s poruchami správania. Jej správanie bolo problémové. Výchovno-vzdelávací prospech bol primeraný jej mentálnym a inteligentným schopnostiam. Má chronické zdravotné problémy – trpí obezitou, má očné chyby, časté zápaly dýchacích a močových ciest, gynekologické problémy, zníženú imunitu. Sú potrebné pravidelné lekárske kontroly u jednotlivých špecialistov – v pedopsychiatric-

Práca s biologickou rodinou

Úsmev dieťaťa je to najkrajšie, čo v živote môžeme dostať...

Maloleté deti boli umiestnené v SOS na základe oznámenia susedov, že matka sa nezdržovala doma a deti strávili noc v opustenom vraku auta. Na základe uvedeného bola okresným súdom nariadená ústavná starostlivosť. Rodičia detí žili v spoločnej domácnosti ako druh a družka. Obaja boli nezamestnaní. Rodina obývala rodinný dom, kde hygiena bola na primeranej úrovni. Príslušný ÚPSVR rodinu pravidelne sleduje od roku 1998 za účelom prešetrovania rodinno-výchovného prostredia. Matka maloletých detí zomrela v roku 2001. Počas umiestnenia detí v zariadeniach sa o ne nezaujímal. Otec spočiatku deti navštevoval sporadicky, postupom času sa osobné, písomné a telefonické kontakty zintenzívnili a dievčatá začali tráviť víkendy, sviatky a prázdniny v domácnosti otca. S otcom mali vytvorený pekný vzťah, na jeho návštevy sa vždy tešili. Otec sa snažil svoju nepriaznivú bytovú a sociálnu situáciu aktívne riešiť. Odchádzal za prácou do Českej republiky. Snažili sme sa situáciu v rodine zmapovať, preveriť všetky možnosti úpravy rodinných pomerov vrátane hľadania a spoznávania najbližších rodinných príslušníkov – tety, ktorá má dvoch chlapcov v pestúnskej starostlivosti, ako aj starých rodičov.

SPOLUPRÁCA S OTCOM

S otcom sme v rámci stretnutí a šetrení v domácnosti viedli pravidelné rozhovory a poskytovali mu psychologické a sociálne poradenstvo. Usmernili sme ho pri hľadaní si zamestnania v mieste trvalého bydliska, ale aj pri

s otcom. Nakoľko bytové podmienky u družky boli skromné, podarilo sa otcovi kúpiť 2-izbový byt, ktorý sám rekonštruoval a prerábali. Pobyt detí v rodine boli čoraz častejšie. V novom byte strávili 2 mesiace.

ZVERENIE DIEVČAT DO OTCOVEJ STAROSTLIVOSTI

V spolupráci s príslušným ÚPSVR sme sa dohodli na ďalšom postupe práce a navrhli otcovi zrušenie ústavnej starostlivosti podaním si žiadosti, s čím súhlasil. Keďže otec žiadosť o zrušenie ústavnej starostlivosti odkladal, osobne sme ho opäť navštívili a sprostredkovali stretnutie otca a dievčat za prítomnosti riaditeľky a sociálnej pracovníčky detského domova na príslušnom ÚPSVR, odbore soc. vecí. V spolupráci s úradom si otec podal žiadosť o zrušenie ústavnej starostlivosti a zverenie maloletých detí do svojej starostlivosti koncom roka 2005. Rozsudkom Okresného súdu bola v roku 2006 nad maloletými deťmi zrušená ústavná starostlivosť. Dievčatá boli odovzdané do osobnej starostlivosti otcovi začiatkom roka 2006, kedy im bolo ukončené poskytovanie starostlivosti v detskom domove. Vzhľadom k tomu, že otec si bytové a sociálne pomery zlepšil a jeho priateľka má snahu vytvoriť deťom dobré rodinné prostredie, je predpoklad, že otec maloletých detí zabezpečí deťom riadnu výchovu a starostlivosť pod dohľadom sociálneho odboru. Osem mesiacov po ukončení ústavnej starostlivosti rodinu sústavne sleduje aj naše zariadenie a pravidelne sa informuje o psychickom, sociálnom a zdravotnom

keď ambulancii, nefrologickej ambulancii, alergologickej ambulancii, ORL ambulancii, endokrinologickej ambulancii. Na doporučenie alergológa je potrebná infúzna liečba vo fakultnej nemocnici. Po ukončení starostlivosti v detskom domove sme si overovali prostredníctvom miestneho detského lekára účasť na lekárskech prehliadkach. Boli zanedbané, celkový zdravotný stav dieťaťa zhoršený. Osobne sme navštívili otca a zdôraznili potrebu venovať pozornosť zdraviu dieťaťa a predchádzať tak konfliktným a problémovým situáciám pri výchove. Po opakovanom preverovaní boli lekárske prehliadky opäť zanedbané. Opätovne sme rodinu navštívili za prítomnosti riaditeľky, soc. pracovníčky a detí a vysvetlili nutnosť sledovania zdravotného stavu dieťaťa. Osobne sme objednali vyšetrenia a infúznu liečbu na psychiatrickej klinike v Martinskej fakultnej nemocnici a dohodli sa na spoločnej kontrole v spolupráci s odborným lekárom. Otec nakoniec k plneniu tejto povinnosti pristúpil zodpovedne a zdravotný stav dieťaťa je pod pravidelným lekárske dozorom.

Mladšia bola žiačkou 8. ročníka základnej školy. K plneniu školských a skupinových povinností pristupovala zodpovedne a svedomito. Je šikovná, samostatná a priateľská. Jej zdravotný stav je dobrý.

S deťmi sme naďalej kontakte. Do zariadenia pravidelne telefonujú a informujú nás o celkovej rodinnej situácii. Mladšia dokonca po odchode zo zariadenia strávila jeden víkend v detskom domove, kde má so sestrou veľa kamarátov. ▶

Nikolka

Z DETSKÉHO DOMOVA DO PROFESIONÁLNEJ RODINY

Maloletá Nikolka prišla do Detského domova Necpaly vo veku 4,5 roka začiatkom roka 1999 z Detského domova v Martine, kde bola umiestnená od marca 1996 z vážnych zdravotných dôvodov. Ide o ťažko viacnásobne zdravotne postihnuté nevidiace dieťa.

Dieťa vyžadovalo pravidelné lekárske kontroly a stály odborný dohľad vzhľadom na ochorenie. Napriek tomu, že odborný detský lekár apeloval na rodičov maloletej, aby si uvedomili vážnosť rodinného prostredia a vplyv rodiny pri zdravotne postihnutom dieťati, vyjadril sa o schopnosti rodičov postarať sa o dieťa, poučil ich o špecifikách starostlivosti, o zdravotných a liečebno-výchovných potrebách dieťaťa, poskytol odborné príručky a rady, rodičia mal. dieťaťa trvali na nariadení ústavnej starostlivosti, nakoľko nezvládali náročnú starostlivosť a výchovu o dieťa.

Z uvedeného dôvodu bola maloletá Nikolka umiestnená v roku 1999 do profesionálnej rodiny v Žiline, ktorá sa pre Nikolku obetovala, intenzívne a s láskou sa jej venuje naďalej. Ústavná starostlivosť bola nariadená rozsudkom súdu v Martine v roku 2004. Matka v tom čase žila v platnom manželstve s otcom dieťaťa. Je zamestnaná na železničnej stanici. O Nikolku sa zaujíma iba sporadicky, približne 1-krát štvrtročne. Nikolka z času na čas navštívi starú mamu v rodine, kde strávi pár hodín.

POKROKY VO VÝVOJI

Vzhľadom na viacnásobné zdravotné postihnutie, zrakový a mentálny handicap, je kontakt s maloletou značne sťažený, je odkázaná na zvýšenú individuálnu starostlivosť, pomoc a opateru v dennodennom kolobehu života, napr. v oblasti základných hygienických návykov, stravovania, obliekania.

Keď prišla Nikolka do zariadenia, bola ležiacim dieťaťom, vo veku 4,5 roka bola na úrovni 0,5-ročného dieťaťa, nedokázala stáť, dokázala sedieť iba s oporou, prijímala len tekutú stravu, pila z fľašky, nemala vyvinuté žuvacie svaly, používala plienky. Nereagovala na svoje meno, nevedela sa smiať. Nedokázala držať lyžicu, jedlo prijímala mixované a iba z pohára, teraz si dokáže s pomocou dať jedlo do úst, naďalej má problém s naberaním si stravy, vie si vziať a položiť pohár.

Pravidelným cvičením a s láskyplnou trpezlivosťou profesionálnej rodiny urobila vo svojom vývoji značný pokrok. Postupne začala sama chodiť, od začiatku roka 2006 prestala používať plienky aj v noci. Dokáže sama prejsť na toaletu a vycikať sa, reaguje na svoje meno a dokonca sa smeje. Učenie sa stravovacím návykom a spôsobom stolovania je pre ňu náročné, ale napriek tomu sa snaží a pokročila aj v tomto smere. Žuvacie svalstvo stále nie je vyvinuté.

NIKOLKINE PREJAVY

Prevláda u nej rýchle striedanie nálad. Prejavujú sa u nej jednoduché stereotypie – vydáva zvuky, máva rukami, točí hlavou zo strany na stranu, pohupuje sa. Niektoré situácie alebo zvuky ju dokážu rozčúliť, niekedy až do záchvatových stavov, kedy si ubližuje, trhá vlasy alebo sa búcha. Aktuálne intelektové schopnosti sa orientačne nachádzajú v pásme strednej až ťažkej duševnej zaostalosti, sú na úrovni 1–2-ročného dieťaťa.

V správaní sa prejavujú aj autistické rysy, nedostatok spätnej väzby k osobám, žije vo vlastnom vnútornom svete. Napriek tomu si k profesionálnej rodine dokázala vytvoriť určitý citový vzťah. Profesionálna matka sa jej maximálne venuje, úzko spolupracuje so školou, zaujíma sa o výchovno-vzdelávací prospech maloletého dieťaťa.

ZDRAVOTNÝ STAV

Jej zdravotný stav je v súčasnosti pod kontrolou. Musí pravidelne navštevovať endokrinologickú ambulanciu v Žiline. Užíva lieky a rastový hormón. Potrebné sú aj špeciálnopedagogické a psychologické kontrolné návštevy pri SZŠ v Žiline. Je sledovaná v neurologickej, očnej aj kardiologickej ambulancii.

Na odporúčanie logopedickej ambulancie v Žiline absolvuje 1-krát týždenne logopedické cvičenia v domácom prostredí. Veľmi úzka spolupráca je aj so Špeciálno-pedagogickou poradňou pre nevidiacich a slabozrakých v Levoči. Psychológ pravidelne navštevuje Nikolkinu školu, podľa potreby Nikolky ju navštívi v profesionálnej rodine, prípadne Nikolka absolvuje cestu za ním. V zmysle zákona vypracujeme Nikolke rehabilitačný plán s individuálnym programom rehabilitačnej činnosti, ktorý je zameraný na aktivizovanie vnútorných schopností dieťaťa a prekonávanie osobnostných a sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia.

ŠKOLÁČKA

Nikolka v školskom roku 2005/2006 navštevovala bežnú základnú školu v Žiline. V rámci integrovaného vzdelávania sa zapájala do vyučovania každý deň na 2 hodiny. Raz do týždňa sa zúčastňovala vo svojej kmeňovej triede 3. A vyučovacích hodín hudobnej výchovy a čítania. Podľa dohody s pedagógom chodila nepravidelne aj na hudobnú výchovu do 6. J triedy. Na kolektív si zvykla, s rozruchom okolo seba sa vysporiadala. Oproti minulému polroku vydržala na celej vyučovacej hodine, nepýtala sa domov. Zapája sa do diania na hodine, do spievania, opakuje slová. Do školy sa teší. Na individuálnych hodinách pracuje vytrvalo. Naučila sa všetky básničky z knihy Maľovaná abeceda. Zlepšila sa v komunikácii, vo výslovnosti, jej rečový prejav je zrozumiteľnejší, ale skromný. V jemnej motorike dosiahla iba malé pokroky. Tréningy boli zamerané na priestorovú orientáciu a samostatný pohyb s bielou paličkou. Základy zvládla, pochopila techniku chôdze. Veľmi rada chodí na hodiny telocviku, cvičí na hrazde, prelieza prekážky a s veľkou obľubou skáče na trampolíne. Je obratná a silná. Za účelom zlepšenia jemnej motoriky a cvičení rytmického sluchu sa zúčastňuje v Stredisku Ateliér artherapie. Psychomotorický vývin do jedného roku výrazne zaostával, po rehabilitáciách Vojtovou metódou nastalo zlepšenie.




Na základe výsledkov psychologického vyšetrenia jej bolo odporúčané zaradenie do Súkromnej špeciálnej základnej školy pre žiakov s autizmom, kde nastúpila v septembri školského roka 2006/2007.

STAROSTLIVOSŤ O NIKOLKU

Pobyt dieťaťa v profesionálnej rodine je v prospech všestranného psychického, zdravotného a sociálneho vývinu a je dôkazom naplňovania potrieb a práv dieťaťa. Profesionálna rodina okrem Nikolky vychováva ešte svoje tri vlastné deti. Všetci Nikolku s láskou prijali medzi seba a prispôsobili jej harmonogram svojho každodenného života. Veľká vďaka a obdiv patrí celej rodine a škole za nevyčerpatelnú energiu, trpezlivosť, lásku a starostlivosť, ktorá pomáha Nikolke žiť, prekonávať prekážky a bojovať so svojím handicapom. Z ležiaceho dieťaťa sa za 7 rokov akoby zázrakom stala mladá slečna, ktorá sa rada učí, chodí do bežnej školy a začlenila sa do kolektívu zdravých detí.

Mgr. JANKA ŽILINSKÁ,
riaditeľka

Mgr. ADRIANA BRAŽINOVÁ,
sociálna pracovníčka
detský domov Necpaly

VÝROK CERVAN - TESA	spracuj	2. časť tajničky	značka neónu	túz	pomôcky: ama, erš, Tamil	konzer- vujeme dymom	tropický ker	obidva	EČV Nitry		ozdoba	vajíčko vší	pobrežná pláž	citoslov- ce po- chopenia	zbavuj vlhkosti	
rozumne					akt					ozvena vonkajší vzhľad						
bál					začiatok tajničky osameli											
značka rádia			listnáč sorta hrozna							dodáš čistila praním						
Adolf (dom.)				japonská lovkyňa perál približne				obrazáreň v Madride málo						3. časť tajničky	skala	
zdravíme prichá- dzajúcich							vytýčený smer starcí (kníž.)						značka rubídia stránil sa			
 Slovania popraskal						domáce zvíera obsievala						borovica bodavý hmyz				
reže pílu					neúspech vanula						domáce zvíera potop					
mužské meno				vináreň plakala (bás.)						mal sluch nádobu na pečenie						
značka pascala			vyrobená liatim plakalo						vedľa vytváral penu							
výskali								pokuta rozdeľo- val								obratná
čistila v kúpeľi							ozdoba Dominik (dom.)						skratka juho- východu listnáč			
ženské meno						stredove- ká minca ovocinár						poburuj spojka				
Alojzia (dom.)					soliar rakúsko- uhorský peniaz						mongol- ský pastier pelech					
 predložka odpor				Drávid nevrťte						prírodný úkaz ta						
skratka a podobne			spôsobo- val nudu Kristína (dom.)						vykonáva trest druh tkaniny							
vyslúži- lec								usadeni- na rímsky boh vojny				značka tantaľu ziskaj lúpaním				mohla
stúpenec elity							bohat- stvo básnik						EČV R. Soboty spojka			
námestie s trhom (zastar.)						horúčava (kníž.) dvakrát (hud.)				znevažuj- jem nasával						
zakrič (expr.)					mužské meno značka lawrencia						živočišne tuky žije					
dvoj- hláska			koniec tajničky										španiel- sky člen			
tiež			najprv, po nemecky					oblep					osobné zámeno			

Tajnička - november 2006:

Nechávam ostatných hovoriť, aby som o tom vedel viac povedať sám. (Aristoteles)

Sviatky spoznávania

Keď sa na obrazkách začína objavovať Santa Klaus s fľaškou kokakoly, je to neklamný znak, že už čo nevidieť, asi tak o mesiac, o dva, budú Vianoce. Keď sa Santa objavuje už každú polhodinu, čím systematicky narúša umelecké, či akékoľvek zážitky divákov, treba začať uvažovať o stromčeku a darčekom. A keď už v nás Santa začína vzbudzovať pocit paranoje tak, že sa bojíme otvoriť okrem kokakoly aj ktorúkoľvek inú konzervu v obave, že z nej urobí na nás „kuk a žmurk a ho-ho-ho!“, vtedy je to neklamný znak, že sú Vianoce naozaj už tu a treba vyraziť „na zboj“ – teda do obchodov na nákupy.

Treba však priznať, že hoci mnohí z nás vo vianočnom období naozaj vyzerajú, ani čo by išli zo zboja, ťažko posúdiť, kto vlastne je rámci vianočných nákupov zbojník a kto ozbíjaný. Ale výmena pozícií je pre Vianoce typická a úplne v poriadku. Deje sa vlastne neustále. Ved' dokonca ani pri stromčeku často nevieme rozoznať, kto sa darčekom teší viac – obdarovanec, či obdarovateľ? Dávať totiž uspokojuje oveľa viac než dostávať.

Typickým príkladom toho je napríklad moja vnučka. Pred Vianocami má vždy strašne veľa práce, pretože už odmala-malička pre všetkých svojich blízkych darčeky sama vyrába. Sú to neuveriteľné kreácie – ohňostroj fantázie, zručnosti a originálnych nápadov. Vystačí si s farbičkami, papierom, nožnicami a lepidlom. Ale zato vôbec nemá menej starostí než taký klasický nakupovač. Ved' každý ten darček musí byť niečím osobitý. Každý – a pre každého – je iný, rešpektuje zvláštnosti osobnosti „obdarovanca“ a už na prvý pohľad je zrejmé akési poslanstvo, ktoré v sebe

nesie: Viem, kto si, viem, čo cítiš, viem, na čo myslíš, a najmä – mám ťa rád.

Ja zasa pred Vianocami vždy prežívam systematické ataky a tlak „súkromnosti“. (Súkromnosť je v mojom chápaní opak verejnosti – teda všetci moji blízki, čím však nechcem povedať, že verejnosť je mi cudzia!) Teda celá „súkromnosť“ sa pokúša rôznymi trikmi a psychickým vydieraním vypáčiť zo mňa informáciu, aký darček by som chcel pod stromček. Je to vždy ťažký a vyčerpávajúci boj. Najmä z ich strany. Sú totiž vo veľkej nevýhode. Nemôžu a nedokážu ma zlomiť ani výsluchmi tretieho stupňa. Odolám a neprezradím... pretože to neviem ani ja sám.

Bude to zrejme preto, že sa dostatočne nepoznám. Nemám totiž na seba čas. V každodennom zhone vždy okolo seba iba prebehnem, sotva sa pozdravím. Nemám čas sa pri sebe pristaviť, porozprávať sa a zveriť so svojimi starosťami a radosťami. Viem síce všetko o svojich záľubách a koníčkoch. Viem, čo sa mi páči a nepáči, viem, čo považujem za cenné a hodnotné, ale neviem, čo vlastne chcem. Neviem, čo chcem dnes, zajtra, a už vôbec nie, čo by som chcel v budúcnosti. Moje predstavy a očakávania sú bez konkrétnych kontúr, akoby upradené z predzimnej hmly. A vždy, keď sa už-už dokážem sústrediť na to, aby som si ich upresnil, fúkne vietor reality a všetko je úplne inak.

Závidím každému, kto presne vie, čo chce a čo očakáva od zajtrajška a od budúcnosti. Ja to neviem, pretože nemám čas sa dostatočne spoznať a spoznávať. A asi nie som sám. A možno aj nato sú Vianoce. Aby sme sa na chvíľu odpútali od chvatu a zhonu a mohli sa lepšie spoznať.

Dušan Brindza

Ilustrácia: Roman Humaj



Pracovné ponuky v EÚ

Vážení čitatelia, nakoľko počet redakčných príspevkov nám rastie a počet redakčných strán zatiaľ nie, rozhodli sme sa po zrelej a zodpovednej úvahe využiť plochu, na ktorej ste v našom časopise doteraz mohli nájsť krátky výber z ponuky voľných pracovných miest v rámci EÚ, na

uverejňovanie iných rubriek. Zoznam oveľa väčšieho množstva pracovných miest nájdete na stránke nášho úradu www.upsvar.sk, zložka eures, alebo priamo na stránke www.eures.sk.

Vaša redakcia

*Šťastné sviatky vianočné,
krásne čaro polnočné,*

*všetko krásne
v novom roku,
dobrých ľudí
popri boku,*

*veľa šťastia,
veľa zdravia,
nech sa všetky
plány zdaria,*

*na Silvestra istý krok
a s ním šťastný nový rok*

praje

JÁN SIHELSKÝ

generálny riaditeľ
Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny



Slovensko celkovo

Územie	Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádz. mesiaca v %
SLOVENSKO	9,12	9,27

Poradie krajov

Územie	Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádz. mesiaca v %
Banskobystrický kraj	15,64	15,60
Košický kraj	14,84	15,07
Prešovský kraj	13,24	13,35
Nitriansky kraj	8,75	8,99
Žilinský kraj	6,79	6,94
Trenčiansky kraj	5,06	5,17
Trnavský kraj	5,01	5,30
Bratislavský kraj	2,23	2,33

Poradie okresov

Por.	Územie	Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádz. mesiaca v %	Zmena poradia
1	Rimavská Sobota	27,84	28,35	•
2	Revúca	25,47	25,66	•
3	Kežmarok	21,60	21,41	-1
4	Trebišov	21,23	21,56	1
5	Veľký Krtíš	21,08	21,19	•
6	Rožnava	20,50	21,01	•
7	Lučenec	19,33	18,99	-2
8	Košice - okolie	19,00	19,17	1
9	Sabinov	18,97	19,08	1
10	Sobrance	18,68	18,57	•
11	Poltár	18,11	18,36	•
12	Gelnica	16,91	17,15	•
13	Michalovce	15,96	16,19	•
14	Vranov nad Topľou	15,66	15,63	•
15	Krupina	15,65	15,16	-1
16	Žarnovica	15,52	15,33	1
17	Levoča	14,64	14,32	•
18	Banská Štiavnica	14,49	13,81	-2
19	Svidník	14,37	14,20	1
20	Detva	14,02	13,62	-1
21	Bardejov	13,60	13,49	-1
22	Levice	13,30	13,43	-1
23	Medzilaborce	13,28	14,14	4
24	Snina	13,27	13,25	•
25	Žiar nad Hronom	12,80	12,78	-2
26	Prešov	12,66	12,95	1
27	Brezno	12,50	11,99	-2
28	Stropkov	12,47	12,81	2
29	Spišská Nová Ves	12,43	12,58	1
30	Šaľa	9,91	10,38	•
31	Humenné	9,80	10,15	•
32	Nové Zámky	9,62	9,83	•
33	Turčianske Teplice	9,45	9,55	•
34	Košice II	9,15	9,30	•
35	Kysucké Nové Mesto	8,85	8,95	•
36	Stará Ľubovňa	8,55	8,27	-6
37	Zvolen	8,54	8,59	-2
38	Ružomberok	8,41	8,67	•
39	Poprad	8,37	8,76	3
40	Dolný Kubín	8,35	8,69	3

Por.	Územie	Ku koncu sledovaného mesiaca v %	Ku koncu predchádz. mesiaca v %	Zmena poradia
41	Partizánske	8,24	8,56	1
42	Košice III	8,21	8,25	-1
43	Komárno	8,03	8,00	-1
44	Bytča	7,87	8,44	3
45	Košice I	7,77	7,92	•
46	Zlaté Moravce	7,62	7,80	-1
47	Topoľčany	7,52	7,88	1
48	Tvrdošín	7,45	7,37	-1
49	Námestovo	7,26	7,17	-2
50	Liptovský Mikuláš	7,18	7,21	•
51	Košice IV	7,09	7,44	3
52	Čadca	7,02	6,91	-1
53	Prievidza	6,91	7,00	1
54	Senica	6,63	6,88	•
55	Martin	6,30	6,69	•
56	Dunajská Streda	6,22	6,57	•
57	Považská Bystrica	6,22	6,33	•
58	Bánovce nad Bebravou	5,97	6,22	•
59	Nitra	5,71	6,08	•
60	Banská Bystrica	5,62	5,70	•
61	Hlohovec	5,26	5,55	•
62	Skalica	4,91	5,24	•
63	Galanta	4,57	4,99	•
64	Nové Mesto nad Váhom	4,57	4,61	-1
65	Žilina	4,57	4,76	1
66	Myjava	4,53	4,60	•
67	Piešťany	4,06	4,21	•
68	Trnava	3,93	4,12	•
69	Púchov	3,75	3,64	-1
70	Malacky	3,63	4,00	1
71	Ilava	3,20	3,30	•
72	Senec	3,19	3,11	•
73	Pezinok	2,96	3,07	•
74	Trenčín	2,47	2,63	•
75	Bratislava V	2,06	2,18	•
76	Bratislava I	1,79	1,78	-3
77	Bratislava III	1,77	1,83	1
78	Bratislava II	1,74	1,80	1
79	Bratislava IV	1,69	1,79	1

Zdroj: ÚPSVR

*) V uplynulom období vykazované ako miera disponibilných evidovaných nezamestnaných.