

SOCIÁLNA POLITIKA A ZAMESTNANOSŤ

JÚL
AUGUST
2004

Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Absolventi v praxi

**Hodím ťa do vody
a plávaj, už neplatí**

**Zelená pre
mladých
na vidieku**

**EURES dva
mesiace
po vstupe**

**Všetko
pre klienta**

Poradňa



Mladosť – šanca na úspech

Z obsahu

ABC absolventskej praxe	3
Skôr sa uplatnia na trhu práce	
Absolventi v praxi	4
Skúsenosti zo Slovenska	
Hodím ťa do vody a plávaj, už neplatí	6-7
Zelená pre mladých na vidieku	8-9
Profesionálne vzdelávanie a mikropôžičky	
EURES dva mesiace po vstupe	10
Zvýšenie cezhraničnej mobility	10-11
Letné brigády v Nemecku	12
Spýtali ste sa nás	13
Všetko pre klienta	14
Fotoreportáž	19

Sociálna politika a zamestnanosť

Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v náklade 5000 ks. Nepredajné.

Redakčná rada

PhDr. Rudolf Sokol - predseda,
Mgr. Martin Danko - podpredseda,
PhDr. Peter Zemaník - šéfredaktor,
Mgr. Peter Húska, Ing. Tatiana Matejovičová,
Ing. Ildikó Polačeková, Ing. Pavel Veverka,
PhDr. Ľubica Slamečková, Mgr. Janka Veselská

Šéfredaktor

PhDr. Peter Zemaník
Tel.: 02/59330511, Fax: 02/ 5441 0440

Redaktorky

PhDr. Ľubica Slamečková
Mgr. Janka Veselská
Tel. 02/59 20 37 46
E-mail: spz@upsvar.sk

Adresa redakcie

Tolstého 7, 812 67 Bratislava
Grafika: Invecon, Hattalova 12/A, Bratislava
Tlač: alfaPRINT, Thurzova 16, Martin

Foto: archív redakcie
obálka: Getty Images

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



Poznáme to všetci. Z generácie na generáciu sa typická veta opakuje. Za našich mladých čias to nebývalo... Musím povedať, áno, nebývalo. Chvalabohu.

Chvalabohu, dnes naozaj nie je všetko tak, ako bývalo voľakedy. Aj keď to na prvý pohľad nie vždy tak vyzera. Z pohľadu nás, mladých – ešte stále sa k nim rada rátam – sa šance na tvorivé uplatnenie sa na trhu práce zvýšili. Nielen historickou nevyhnutnosťou, ktorou nazývame rozšírenie Európskej únie, ale predovšetkým otvorenosťou, samostatnosťou a zodpovednosťou, ktorú mladí ľudia majú ako najväčší kapitál so sebou, keď opustia bránu svojej školy. Dozajista nie je náš život jednoduchý. Čo má však väčšiu cenu? Zadarmo získané „pečené holuby“ v podobe vydláždenej cestičky od škôlky až po vysokoškolský diplom či stredoškolskú maturitu, alebo pracne a často aj za cenu odriekania získané vedomosti a kvalifikácia? Ruku na srdce! Radšej by sme cestu životom absolvovali ako prechádzku ružovým sadom, ale pocit dobre vykonanej práce, poctivo vykúpenej vlastnou drinou, sa nedá zaplatiť...

Rodičia často kladú svojim potomkom, budúcim absolventom škôl, otázky, ako si predstavujú svoje ďalšie pôsobenie, aká by mala byť tá vysnívaná oblasť, v ktorej by prvá pracovná skúsenosť okrem iného ulahodila ich dušičke. Priemerný „čerstvý“ absolvent školy si však chce kvalitne užít posledné prázdniny, mnohí z nich na hľadanie zamestnania ani nepomyslia.

Kedy je vlastne ten vhodný čas? Nuž ťažko vysloviť všeľudovú platnú múdrosť o vhodnej dobe hľadania si zamestnania. Jedno je však isté, že hľadanie a nájdenie toho pravého zamestnania potrvá určitý čas, možno aj niekoľko týždňov. Každý absolvent by mal vychádzať z poznania svojich schopností, zručností, skúseností, vedomostí, silných a slabých stránok. Pre jedného je problém, keď musí cestovať, iný nevláda komunikáciu s ľuďmi. Niektorí rozumie autám a motorom a ľudia hovoria, že má zlaté ruky. V každom prípade si treba zhodnotiť svoje predstavy, poznať sám seba, identifikovať svoje profesijné ciele a zamyslieť sa nad rôznymi možnými spôsobmi hľadania si zamestnania.

Dennodenne odpovedám na otázky, ktoré si často aj sama kladiem. Naozaj majú mladí u nás dvere otvorené?

Ja tvrdím, že majú.

Píšem to v súvislosti s inou otázkou, na ktorú takisto často musím odpovedať. Kde máme hneď po škole získať skúsenosti a prax, ktorú od nás vyžadujú potenciálni zamestnávateľia na ústnych pohovoroch a dávajú si ich ako podmienku pri výberových konaniach?

Môžete priamo osloviť potenciálnych zamestnávateľov, využiť služby personálnych agentúr, podať inzerát do novin alebo na internet. O prácu sa môžete uchádzať aj na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny nielen v mieste svojho trvalého bydliska, ale aj na iných úradoch Slovenska.

Pri hľadaní zamestnania prostredníctvom úradu môžete využiť odborné poradenstvo, prípadne opis jednotlivých profesií – profesiogram. Skúsení odborníci, ktorí sa zaoberajú individuálnym alebo skupinovým poradenstvom – ochotne a radi každému poradia.

O možnostiach zamestnať sa, o pracovných alebo brigádnych miestach, sa môžete dozvedieť aj prostredníctvom ponúk práce a inzerátov v novinách. Inzeráty však treba vedieť čítať a vyberať medzi nimi, lebo mnohé z nich ponúkajú nereálne a nesplniteľné zárobky. Dobrý pracovný inzerát musí obsahovať čo najviac informácií o firme, základný opis ponúkanej práce, pracovné podmienky, predpokladanú dobu nástupu, a tiež formu, akou sa majú záujemcovia uchádzať o pracovnú ponuku.

Ak sa rozhodnete priamo kontaktovať zamestnávateľa, pripravte sa na zvládnutie pohovoru s jeho predstaviteľom. Určite si zistíte všetky dostupné informácie o danej spoločnosti a dôverujte sebe samému.

Pýtajte sa! Buďte neoblomní! Buďte si vedomí svojej ceny a hodnoty vedomostí a pýtajte si možnosť! Napríklad aj formou absolventskej praxe, ktorá poskytuje nielen mladým absolventom, ale aj zamestnávateľom šancu otestovať sa priamo v praktickom živote chodu podniku, dielne, kancelárie, inštitúcie.

Pýtajte si šancu! Hľadajte ju!

Ona sama si Vás nenájde.

Sme mladí a život je pred nami. Máme ešte dosť času dospieť k vete zo začiatku tejto úvahy, ktorú budeme o niekoľko rokov hovoriť tým ďalším mladým.

Ing. ILDIKÓ POLAČEKOVÁ
námestníčka GR ÚPSVR

ABC absolventskej praxe

Po jej skončení sa skôr uplatnia na trhu práce

Hlavným argumentom zamestnávateľov pri nezáujme zamestnať absolventov je nedostatok praktických pracovných skúseností. Aj v tomto roku umožňuje zákon o službách zamestnanosti využívať jedno z aktívnych opatrení na trhu práce – absolventskú prax. Absolventská prax je podľa zákona o službách zamestnanosti a príslušných predpisov získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. Za absolventskú prax za podmienok ustanovených týmto zákonom možno považovať aj získavanie alebo prehĺbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku, ktoré rozšíria jeho možnosti uplatnenia na trhu práce.

Za **absolventa školy** sa na účely tohto zákona považuje občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvoma rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len absolvent školy), ale aj každý uchádzač o zamestnanie do 25 rokov veku bez ohľadu na to, či skončil sústavnú prípravu na povolanie, a bez ohľadu na to, či získal pravidelne platené zamestnanie.

Absolventská prax sa vykonáva na základe písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy, vedeným v evidencii uchádzača o zamestnanie v určenej dĺžke, a úradom práce, a na základe písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom. Vykonáva sa v rozsahu 20 hodín týždenne. Začiatok pracovného času a jeho rozvrh určuje zamestnávateľ. Po skončení absolventskej praxe vydá zamestnávateľ absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe.

Počas vykonávania absolventskej praxe poskytuje úrad absolventovi školy paušálny príspevok vo výške **1 500 Sk mesačne** na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe. Úrad poskytne absolventovi školy náhradu poistného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe, ak absolvent školy uzatvorí zmluvu o úrazovom poistení. Zamestnávateľovi, u ktorého absolvent školy vykonáva absolventskú prax, poskytuje úrad paušálny príspevok vo výške **1 000 Sk mesačne** na úhradu jeho nevyhnutných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe jedným absolventom školy.

Absolvent školy má počas výkonu absolventskej praxe nárok na voľno v rozsahu 10 pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí dvoch mesiacov vykonávania absolventskej praxe. Okrem toho zamestnávateľ ospravedlní absolventovi školy neprítomnosť na vykonávaní absolventskej praxe z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu ošetrovania člena rodiny.

Dĺžka vedenia uchádzača o zamestnanie

v evidencii uchádzačov o zamestnanie na účely poskytnutia príspevku na vykonávanie absolventskej praxe je najmenej 15 dní.

Preukázanie skončenia štúdia na ÚPSVR

Jednou z možností riešenia prechodného stavu nezamestnanosti u absolventov škôl je ich evidencia na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny (úrad).

Za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa považuje absolvent školy do dňa predchádzajúceho dňu, keď dosiahol 25 rokov veku, ktorý absolvoval sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia na strednej škole alebo na vysokej škole pred menej ako dvoma rokmi a od ukončenia štúdia do dňa predchádzajúceho dňu, ktorým uplynuli dva roky od ukončenia dennej formy sústavnej prípravy na povolanie, nebol zamestnaný v zamestnaní definovanom v zákone nepretržite dlhšie ako 6 mesiacov.

Sústavná príprava občana na povolanie na účely tohto zákona je štúdiom na strednej škole alebo štúdiom na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelanie druhého stupňa. Ak požiada absolvent školy o sprostredkovanie zamestnania najneskôr do siedmich kalendárnych dní a preukáže sa jedným z nižšie uvedených dokladov o ukončení sústavnej prípravy na povolanie, zaradí ho úrad do evidencie uchádzačov o zamestnanie nasledujúci deň po dni uvedenom na predmetnom potvrdení, dekrét, prípadne po dni doručenia rozhodnutia o neprijatí na štúdium.

Rozhodujúcou a nevyhnutnou podmienkou na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie je aj tá skutočnosť, že pri splnení uvedených podmienok tento absolvent školy v deň podania písomnej žiadosti o zaradenie, nemôže byť práceneschopný, ako aj nemôže mať nárok na materské.

Absolventi preukazujú skončenie sústavnej prípravy na povolanie týmito dokladmi:

Stredná škola – úspešné ukončenie – vysvedčenie, na ktorom je uvedený deň, keď študent úspešne vykonal maturitnú skúšku alebo záverečnú skúšku.

Ak študent nevykonal v určenom termíne záverečnú skúšku, prípadne maturitnú skúšku – predloží potvrdenie s uvedením doby, počas ktorej sa považoval za študenta s uvedením dňa, kedy bude vykonávať záverečnú, príp. maturitnú skúšku.

Ak študent prerušuje štúdium – predloží potvrdenie o prerušení štúdia s uvedením dňa, od ktorého sa štúdium prerušilo, príp. presného času prerušenia štúdia.

Vysoká škola – bezprostredne po vykonaní štátnej skúšky je to potvrdenie o ukončení štúdia v odbore (vydané študijným odd. príslušnej VŠ) s uvedením termínu vykonania poslednej štátnej záverečnej skúšky, príp. dĺžkou trvania štúdia. Dokladom o riadnom skončení štúdia akreditovaného študijného programu a o získaní príslušného akademického titulu je vysokoškolský diplom a vysvedčenie o štátnych skúškach. Tieto doklady študent získa až po promócií. Deň riadneho skončenia štúdia na vysokej škole je dátum uvedený vo vysokoškolskom diplome.

• **Iné skončenie štúdia** – zanechanie štúdia sa preukazuje dekrétom o zanechaní štúdia s uvedením dátumu (dňa) zanechania štúdia. Prerušenie štúdia sa preukazuje dekrétom o prerušení štúdia s uvedením celkového obdobia prerušenia. Vylúčenie zo štúdia sa preukazuje dekrétom o vylúčení zo štúdia.

Neskončenie štúdia v termíne určenom študijným programom – občan prestáva byť študentom koncom školského roka, v ktorom mal ukončiť štúdium. Po tomto termíne prestáva mať práva a povinnosti študenta s výnimkou práva konať štátnu skúšku, čo preukazuje dekrétom o tom, že prestáva byť študentom ku dňu. (Tento deň môže byť iný než len 31. 08., pretože v študijnom a skúšobnom poriadku VŠ môže byť tento termín spresnený. Spravidla je to však posledný augustový deň).

Občania, ktorí preukážu, že študujú na strednej alebo vysokej škole **externou formou štúdia**, sa môžu zaradiť do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Sústavnou prípravou občana na povolanie sú aj obdobia taxatívne uvedené v zákone.

Mgr. DAGMAR KATOLINOVÁ
GR ÚPSVR

Absolventi v praxi

Skúsenosti zo Slovenska

Skúsenosti s využívaním aktívnych opatrení na trhu práce – absolventskej praxe sú pozitívne. Kladná spätná väzba zo strany zamestnávateľov, ale aj samotných absolventov škôl hovoria sami za seba. Absolvent školy má totiž jedinečnú možnosť overiť si svoje teoretické poznatky v praxi a zamestnávateľ si vlastne môže u svojho potenciálneho zamestnanca preveriť nielen teoretické znalosti, ale aj zručnosti a iné schopnosti. V konečnom dôsledku sa na konci absolventskej praxe zamestnávateľ rozhoduje, či si absolventa školy ponechá ako svojho riadneho zamestnanca. Na ilustráciu niekoľko ohlasov zamestnávateľov z rôznych miest Slovenska.



Ing. Elena Gálová, poverená zastupovaním vedúceho oddelenia metodiky APTP a projektového riadenia z ÚPSVR v Nitre nás informovala, že k 23. 7. 2004 evidovali 69 žiadostí o poskytnutie príspevku na vykonávanie absolventskej praxe pre 270 absolventov školy. K uvedenému termínu uzatvorili 50 dohôd o zabezpečení podmienok vykonávania absolventskej praxe evidovaného uchádzača o zamestnanie absolventa školy pre 184 absolventov školy. Najvyššie zaštrúpanie výkonu absolventskej praxe zaznamenali v bezpečnosti a poriadku 17,4 %, v oblastiach zdravotného, sociálneho a dôchodkového poistenia 15,8 %, štátnej správy 13,6 %, verejnej správy 11,4 % a obchodnej činnosti 9,2 %. Čo sa týka druhu vykonávaných pracovných činností, počas vykonávania absolventskej praxe, ide prevažne o administratívne práce, resp. činnosti zamerané na ekonomiku a účtovníctvo. Pri porovnaní záujmu o zabezpečenie výkonu absolventskej praxe v tomto období a v období predchádzajúcich rokov, možno konštatovať, že v tomto roku zaznamenali výrazný nárast záujmu, ako zo strany zamestnávateľov, tak i zo strany samotných absolventov školy.

Aj OZETA NEO, a. s., v Trenčíne ponúka absolventom vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie možnosť absolventskej praxe u rôznych zamestnávateľov. Ako nás informovala JUDr. Jana Kňazovická, vedúca personálneho oddelenia, požiadali ÚPSVR v Trenčíne o piatich, ktorí chcú získať prax pred nástupom do zamestnania. Majú záujem o jedného absolventa s úplným stredným vzdelaním v odbore odevníctvo, ktorého by zaradili do výrobného procesu a štyroch s VŠ vzdelaním pre administratívno-technické činnosti. Uvítali by absolventa VŠ z odboru financie a bankovníctvo, ktorý by sa uplatnil na obchodnom úseku, ďalší s odborom sociálno-právna činnosť by spoznával prax na personálnom oddelení.

Vo výrobnotechnickom úseku by mohol pracovať absolvent odboru technológia textilu a odevníctva. „Keďže absolventi sa zväčša evidujú na ÚPSVR až po prázdninách, najmä stredoškólači, rozhodli sme sa uskutočniť absolventskú prax od 1. 9. 2004. Dúfame, že týmto krokom pomôžeme mnohým zorientovať sa na trhu práce, v pracovnom procese a našej firme omladením kolektívu, prínosom nových nápadov a možno aj budúcich zamestnancov,“ povedala J. Kňazovická

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Ružomberok do konca 30. kalendárneho týždňa prijal 38 žiadostí od zamestnávateľov, ktorí prejavili záujem o príspevok na vykonávanie absolventskej praxe. Od riaditeľky úradu Mgr. Márie Drobuliakovej sme sa dozvedeli, že z tohto počtu vyhovelí už 31 zamestnávateľom, ktorí prijali na absolventskú prax 74 absolventov najmä do administratívnej a obchodnej činnosti, zamestnali ich v službách, ale aj v robotníckych profesiách. Možno konštatovať, že o absolventskú prax je omnoho väčší záujem a prejavujú ho aj živnostníci, ktorí, žiaľ, nespĺňajú status zamestnávateľa.

Najväčšie počty absolventov našli uplatnenie v Policajných zboroch, na Krajskom riaditeľstve v Banskej Bystrici a na Okresnom riaditeľstve v Rimavskej Sobote, ale aj inde. Tu sa polroka bude zaučať 20, resp. 18 mladých ľudí. Takúto príležitosť dostali po výberovom konaní, všetci majú dokončenú strednú školu, napr. obchodnú akadémiu, dievčenskú odbornú školu, ale aj dopravnú školu, vedľa pracovať a dobre písať na PC. Väčšinou vypomáhajú v administratíve, ako informovala p. Bajčiová z Personálneho oddelenia, veľmi pomôžu najmä pri evidencii motorových vozidiel. Sú s nimi veľmi spokojní.

Slovenská automobilová doprava – Košická dopravná spoločnosť, a. s. – Dopravný závod Rožňava. Zamestnali na pol roka tri dievčatá a dvoch chlapcov, informoval nás pán Miloš Manko. Dievčatá robia jednoduchšie administratívne práce, napríklad v pokladni, v rámci čoho sa aj zdokonaľujú v ovládaní počítačov. Chlapci si prehľbujú zručnosti predovšetkým v dielni pri opravách vozidiel. Ako sa pán Manko vyjadril, hoci ich treba zaučať a občas je s nimi aj viac starostí, sú pre ich závod značnou pomocou.

Úrad práce v Humennom, ako nás informovala p. L. Vašková, má uzatvorených 56 dohôd so zamestnávateľmi na počet absolventov približne 200. Niekoľko príkladov z tohto regiónu: Dom Matice Slovenskej v Svine zamestnal 10 absolventov ako kance-

lársko-manipulačných pracovníkov do konca novembra t. r.

Obec Ulič dala príležitosť štyrom absolventom v takej istej funkcii, jednému mechanikovi a jednému kuchárovi.

V poisťovni **Kooperativa** v humenskej kancelárii sa uplatnia dvaja absolventi. Kooperativa zamestnávala absolventov aj v minulom roku.

Všeobecná zdravotná poisťovňa, pobočka Humenné má štyroch absolventov v administratívnych prácach. Absolventi sa budú zaučiat spravidla 5 – 6 mesiacov.

V **Turistickom informačnom centre v Rožnave** nám Ing. Kohuláková povedala, že – prijali dve absolventky, ktoré sú dobre jazykovo vybavené a sú na svojich pracovných miestach skutočne plne vyťažené. Majú vhodné stredoškolské vzdelanie – obchodnú

akadémiu, resp. nadstavbu cestovný ruch. Okrem poskytovania informácií návštevníkom najmä zo zahraničia, usmerňovania podľa máp, často aj sprevádzajú po pamiatkach, napr. na miestnu atrakciu Strážnu vežu.

V **Domove sociálnych služieb Michalovce** zamestnali na pol roka štyri absolventky strednej zdravotníckej školy, informovala úradujúca riaditeľka p. **Lubica Stašková**. Mladé zdravotné sestry získavajú prax na stanici opatrovateľskej služby pre deti, ako aj v DSS. V oboch zariadeniach prichádzajú do kontaktu s dospelými aj s deťmi, nevynímajúc ani mentálne postihnuté. Ako zdôraznila riaditeľka, spokojnosť s ich pôsobením je na oboch stranách.

JANKA VESELSKÁ
LUBICA SLAMEČKOVÁ



Absolvent ako uchádzač o zamestnanie

Ak rozhodnutie riešiť hľadanie vhodného zamestnania po ukončení sústavnej prípravy na povolanie pripadlo na plecia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, stali ste sa po písomnom požiadaní o zaradenie do eviden-



cie a vstupných formalitách **uchádzačom o zamestnanie**.

Uchádzač o zamestnanie (podľa príslušného zákona) je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu. Nie je zamestnancom, neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, nevykonáva zárobkovú činnosť v cudzine, vykonáva zárobkovú činnosť v rozsahu najviac 16 hodín týždenne a jeho mzda za výkon tejto činnosti nepresahuje 800 Sk týždenne. Je povinný najneskôr do troch pracovných dní písomne oznámiť úradu každú zmenu oproti predchádzajúcemu zápisu v evidencii uchádzačov o zamestnanie (napr. zmenu trvalého pobytu a podobne).

Absolvent školy, tak ako každý evidovaný občan, má právo na prístup k zamestnaniu. Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pri hľadaní vhodného zamestnania a pri vzdelávaní a príprave na trh práce potrebnej na uplatnenie na trhu práce.

Uchádzači o zamestnanie majú voči úradu **práva a povinnosti**. Jednou z povinností aktívne si hľadať zamestnanie tak, aby toto hľadanie bolo preukázateľné (napríklad predloženie potvrdenia o účasti na výberovom konaní na obsadenie voľného pracovného miesta, resp. podanie žiadosti do zamestnania a podobne). Dôležitou povinnosťou, na ktorú by nemal ani jeden z absolventov školy zabudnúť, je povinnosť byť k dispozícii

úradu do troch pracovných dní od doručenia písomnej výzvy alebo ústneho vyzvania úradom pri osobnom kontakte s uchádzačom o zamestnanie (disponibilita) na účel sprostredkovania zamestnania, na účel účasti v programoch odborného poradenstva a programoch aktívnych opatrení na trhu práce, ako aj v aktivačných činnostiach.

Úrad určí uchádzačovi o zamestnanie povinnosť osobne sa dostaviť na úrad alebo na miesto určené úradom.

Periodicita návštev uchádzača o zamestnanie na úrade je:

- raz za sedem kalendárnych dní v prípade uchádzača o zamestnanie, ktorý je dlhodobo nezamestnaným občanom;
- raz za mesiac u uchádzača o zamestnanie, ktorý sa zúčastňuje na akejkoľvek forme aktívnych opatrení na trhu práce, projektov, programov a aktivít organizovaných úradom a aktivačných činností;
- raz za 14 dní u ostatných uchádzačov o zamestnanie.

Ak sa stane, že uchádzač o zamestnanie zanedbá svoje povinnosti alebo úmyselne nespolupracuje, úrad ho z evidencie uchádzačov o zamestnanie vyradí. **Doba vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie za nespolupracu predstavuje šesť mesiacov.**

Úrad vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie aj v tom prípade, ak uchádzač o zamestnanie (teda aj absolvent) nastúpil do zamestnania, začal prevádzkovať alebo

Hodím ťa do vody a plávaj, už neplatí

Absolventi potrebujú odborné vedenie, inštruktáž, rady

Hoci je leto, čas dovolení a prázdnin, stovky absolventov stredných a vysokých škôl na Slovensku nepodľahli sladkému „ničnerobeniu“. Maturitné vysvedčenia a vysokoškolské diplomy im zasiahli do života aj do niekoľkých mesiacov voľna. Mnohí sa rozhodli rýchlo vymaniť z roly študenta a chcú čo najskôr vstúpiť do roly zamestnanca. Ako viacerí povedali, hľadajú si prácu už teraz, pretože v septembri bude na trhu práce väčšia tlačienka. Už pred maturitou aj pred štátnicami sledovali ponuky práce na internete, inzeráty v novinách, chodili od zamestnávateľa k zamestnávateľovi. Všade sa stretli s odmietnutím, pretože nemajú prax a so slovami, že zamestnávateľia nemajú čas ich zaučať pracovať. Mnohí mladí ľudia sa po svojich negatívnych skúsenostiach zaevidovali na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, kde sa dozvedeli, že zákon o službách zamestnanosti umožňuje absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie vykonávať absolventskú prax. Mnohí túto možnosť vítajú a využívajú na pracoviskách po celom Slovensku. S ôsmimi som sa stretla v ZSNP, a. s., v Žiari nad Hronom a porozprávala sa nimi o ich prvých dojmach, očakávaniach, prekvapeniach.

Medzi zodpovednými aj veľa flegmatikov

„Už pri výbere uchádzačov o absolventskú prax na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Žiari nad Hronom sme sa stretli s veľmi rozdielnymi postojmi mladých. Nechcem, nemôžem, chystám sa do zahraničia, to boli slová, ktoré sme počuli a nepríjemne nás prekvapili,“ povedal **Bc. Milan Považan**, špecialista rozvoja ľudských zdrojov ZSNP, a. s., v Žiari nad Hronom. Na spomínanej akcii bola aj **Ing. Daria Bubelinyová**, vedúca odboru učtarne.

„Som rada, že som bola pri výbere uchádzačov o absolventskú prax. Keď som videla ten obrovský nezáujem niektorých mladých ľudí, bolo mi zle. Mám dvoch synov, ale keby boli takí flegmatici, akých som sa tam stretla, tak by som ich poslala z domu preč,“ povedala.

„Pri výbere uchádzačov sme v rebríčku kritérií mali na prvom mieste požiadavku chcieť pracovať, nasledovala práca na počítači,



odbornosť na tú ktorú pozíciu a ovládanie cudzieho jazyka,“ doplnil **Bc. Milan Považan**. Rozčarovanie zástupcov zamestnávateľa je pochopiteľné, pretože ak absolventi škôl v regióne, kde evidovaná miera nezamestnanosti dosahuje 20,12 %, a oni nemajú záujem o získavanie a prehľbovanie odborných zručností a praktických skúseností, nuž k tomu niet čo dodať. Z tridsiatich dvoch mladých ľudí vybrali na absolventskú prax sedem dievčat a jedného mladého muža, s ktorými som sa stretla priamo na ich pracoviskách.

Oboznamujú sa s firemnou kultúrou

„Neviem si predstaviť, že by som hneď po skončení štúdia sociálnej práce na UKF v Nitre nastúpila na trvalé pracovné miesto,“ povedala **Mgr. Jana Zubříková**.

„Štúdium sa s pracovným životom nedá porovnávať. Každodenná práca vnáša do života človeka celkom iný rytmus a systém. Pracujem na oddelení vzdelávania, všetko je pre mňa nové,“ vysvetľuje. Počas štúdia chodievala na prax do sociálnych zariadení, kde videla prácu najmä s neprispôsobivými skupinami ľudí, takže s firemnou kultúrou sa stretáva po prvý raz.

„Som rada, že môžem využiť absolventskú prax, na všetko sa pýtať a čo najviac sa dozvedieť o pracovisku. Páči sa mi tu, každý deň je iný, budeme oslovovať rôzne vzdelávacie inštitúcie, zabezpečovať termíny,“ vysvetlila **J. Zubříková**. Jej týtorka **Mgr. Jana Turčanová** má na starosť vzdelávanie zamestnancov na všetkých úrovniach od robotníkov, THP pracovníkov, líniových manažérov až po vrcholových manažérov a práve s touto, pre každú firmu či spoločnosť dôležitú činnosť, zoznamuje absolventku školy.

Nenechali ma stáť niekde v kúte

Bc. Katarína Snopková v júni t. r. úspešne ukončila štúdium na Ekonomickej obchodnej fakulte v Bratislave.

Keď sa na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Žiari nad Hronom prvý raz informovala o absolventskej praxi, nebola nadšená, že má pracovať za 1 500 Sk.

„Potešilo ma však, že by som mohla pracovať na oddelení marketingu, pretože takú prácu by som raz veľmi chcela robiť. Prvý deň na pracovisku sme dostali základné informácie o ZSNP, a. s., absolvovali sme školenie bezpečnosti práce a pracovní týtorki nás zoznámili s ľuďmi na pracoviskách. Na

druhý deň som sa dozvedela, čo bude mojou pracovnou náplňou. Som referentkou odbytu na oddelení marketingu. Postupne sa oboznamujem s prácou na celom oddelení. Zatiaľ sa venujem vybavovaniu jednoduchej administratívy, zapisovaniu faktúr, dodacích listov, zapisovaniu údajov do počítača a rôznym pomocným prácam. Nedávno som zažila príjemné prekvapenie. Vážim si, že ma hlavný obchodný manažér zapojil do riešenia problému, na ktorom bude pracovať viac odborníkov a ja budem medzi nimi. Teším sa, že nemusím stáť v kúte a robiť len pomocné práce," vyznala sa z prvých skúseností aj prekvapenia na pracovisku mladá žena.

Sú na sekretariátoch, pomáhajú pri inventúre

Kataríny Bienovej, ktorá pracuje ako sekretárka riaditeľa Závodu uhlíkatých materiálov som sa spýtala, prečo si myslí, že uspela a dostala sa na absolventskú prax. „Mojou výhodou bolo, že ovládam ekonomické aj administratívne práce a bola som už na absolventskej praxi. Počas tohto obdobia som sa zdokonalila v práci s počítačom, prácu na sekretariáte zvládam samostatne,“ povedala dievčina, ktorá práve strihala lístky pre hutníkov, za ktoré dostávajú ochranné nápoje.

Zuzana Barancová absolvovala Obchodnú akadémiu, pre absolventskú prax sa rozhodla preto, aby získala pracovné návyky a skúsenosti. Je na ekonomickom oddelení robí s faktúrami, evidenciu spotreby materiálov, energií, interné oznamy. „Škola a prax sú dve neporovnateľné veci. Už len príchod na pracovisko na šiestu alebo na siedmu je náročný. Na pracovisku sa mi páči, chcela by som tu trvalé miesto.“

Bc. Jarmila Půtová študuje na Ekonomickej univerzite v Bratislave na Fakulte hospodárskej informatiky odbor účtovníctvo. Veľmi rada pracuje s číslami a v období

dovoleniek pomáha pri inventúre. S **Tatianou Šestákovou** majú spoločnú pracovnú tútorku Ing. Dariu Bubelinyovú.

„S prácou dievčat sme spokojní, to čo im pridáme, urobia, ale žiadalo by sa, aby sa iniciatívnejšie zapájali do celej problematiky. Sú šikovné, ale ja od mladých ľudí čakám viac priebornosti. Možno sa prejavia, zatiaľ sú u nás krátko.“

Chcela som sa stretnúť aj **Vierou Ondrusovou**, ktorá pracuje na prevádzke dopravy, ale bola u lekára. Jediným mladým mužom na absolventskej praxi v ZSNP, a. s., je Jozef Waiss, absolvent SOU hutníckeho s maturitou, ktorý pracuje na Odbore obrany a ochrany. Jeho tútor **Mgr. Jozef Irecký** povedal, že pomáha s činnosťami, ktoré si nevyžadujú dlhodobé štúdium materiálu a zamestnali ho pri spracúvaní dokumentácie a plánov, ktoré vkladá do počítača. Jozefovi sa práca páči, počítač ovláda, takže nemá problémy.

Tútori sa dobre zhostili svojej úlohy

Na vlastné oči som sa presvedčila, že prvú neistou na pracoviskách absolventi už prekonali.

„Dnes sa s mladými ľuďmi nedá robiť tak, že hodím ťa do vody a plávaj. Tútorom sme povedali, že absolventi škôl potrebujú odbornú pomoc, inštrukcií, rady a pokyny. Pri debatách s nimi sa presviedčam, že sa tejto úlohy zmocnili dobre a absolventská prax funguje na úrovni. Na konci mesiaca hovoríme aj s absolventmi, debatujeme ako sa im darí, na čom pracovali, čo sa im páči, prípadne nepáči. Prvý mesiac je pre nich náročný, pretože prvý raz sa pozerajú do pracovného priestoru, sú troška neistí, ale po troch mesiacoch istota príde a v jednoduchých činnostiach od nich očakávame pomoc. Za šesť mesiacov absolventskej praxe ich dostaneme „do obrazu“, ako to v pracovnom procese vyzereá, za ten čas sa aj niečo naučia,“ vysvetlil Bc. M. Považan.



Obojstranný úžitok

„Chcem pochváliť Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Žiari nad Hronom, pretože nám vyšiel v ústrety. Paragraf 51 odsek 3 hovorí, že absolventská prax sa vykonáva najviac 6 mesiacov, pričom týždenný pracovný čas je 20 hodín. Tu sme mali zo začiatku problém, pretože výklad z úradu práce bol, že by to malo byť 4 hodiny denne. Po konzultácii s úradom práce sme pre absolventov dohodli iný pracovný čas. Tak napr. v mzdových učtárňach sme to riešili tak, že jedna absolventka pracuje v pondelok a utorok osem hodín, v stredu štyri hodiny, ďalšia začína v stredu štyrmi hodinami a vo štvrtok a piatok pracuje osem hodín. Týmto riešením sme zabezpečili plynulý chod tohto pracoviska. Dievčatá si mohli vybrať, v ktoré dni chcu pracovať. Osvedčuje sa nám totiž, že ak absolventky v učtárni robia jednu činnosť niekoľko dní za sebou, nové informácie si ľahšie osvojujú a lepšie upevňujú. Reč paragrafov sme preložili do zrozumiteľnej reči, a taktó sme absolventskú prax zladili s našimi potrebami tak, že možno dosiahnuť obojstranný úžitok, vysvetlil Bc. Milan Považan.

Šanca zaujať zamestnávateľa

Absolventi škôl budú v ZSNP, a. s., na absolventskej praxi do 30. novembra. Tútori ich povedú pri zvládaní pracovných úloh, no po celý čas si budú všímať ich záujem o prácu. Mladí ľudia by si mali uvedomiť, že majú jedinečnú šancu. Šancu zaujať zamestnávateľa, ktorý by im mohol ponúknuť trvalé pracovné miesto. Treba však oň zabojovať zo všetkých síl.

JANKA VESELSKÁ
FOTO - AUTORKA



Zelená pre mladých na vidieku

Profesionálne vzdelávanie a mikropôžičky

Vidiecka organizácia pre komunitné aktivity VOKA – občianske združenie, veľmi aktívne pôsobiace v Banskobystrickom kraji, manažuje od marca tohto roku projekt iniciovaný Nadáciou UNIDEA-UniCredit Foundation. Projekt je určený pre tých, čo chcú začať podnikáť a nevedia, ako na to, chýbajú im informácie a vedomosti na samozamestnanie alebo majú dobrý nápad a nevedia, ako ho zrealizovať.

Banskobystrický región vykazuje dlhodo- bo vysokú mieru nezamestnanosti. Je spôsobená recesiou v tradičných odvetviach hospodárstva v tomto kraji s nepriaznivým dopadom na trh práce a masívnym odlevom ekonomicky činného obyvateľstva z vidieka do miest.

VOKA sa v tomto sociálno-ekonomickom kontexte snaží zlepšiť podmienky zamestnateľnosti najmä mladých ľudí a o posilnenie účasti občanov na plánovanom živote vo vidieckych komunitách v obciach s počtom obyvateľov do päť tisíc. Aktivizuje miestny potenciál za predpokladu zachovania kultúrneho dedičstva a svoje ciele dosahuje prostredníctvom vzdelávania a poskytovania technickej pomoci. K tomuto by mal prispieť aj uvedený projekt. V rámci neho možno využiť viaceré príležitosti:

- **trojdňové motivačné kurzy** bude môcť navštevovať až 270 mladých ľudí, ktorí ešte nie sú rozhodnutí, či začnú podnikáť;
- intenzívne 10-dňové tréningy **Zamestnám sa sám**;
- **35 mikropôžičiek** pre účastníkov tréningu
- začínajúcim podnikateľom
- tí, čo nechcú začať podnikáť, môžu využiť pomoc kariérnych poradcov, ktorí budú pôsobiť v oblastiach najviac postihnutých nezamestnanosťou. Budú mať aj možnosť requalifikovať sa alebo zapojiť sa do „on job training“ pre 60 mladých ľudí.

Zaujímavý projekt nám priblížila jeho manažérka PhDr. KATARÍNA KUBIŇÁKOVÁ.

◆ Mohli by ste predstaviť donora projektu nadáciu UNIDEA?

– UNIDEA – UniCredit Foundation bola založená ako súkromná nadácia v marci v roku 2003 z iniciatívy skupiny UniCredit (UniCredit Group). Jej prioritou je intervencia v sociálnej a humanitárnej oblasti, kde sa zameriava na procesy predovšetkým v oblasti sociálnej starostlivosti, zdravotníctva, vzdelávania a životného prostredia. Podporuje najmä projekty v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a ekonomiky a v týchto svojich aktivitách sa orientuje na rozvojové krajiny a krajiny strednej a východnej Európy, ktoré sa stali členmi EÚ alebo sa chcú uchádzať o členstvo v blízkej budúcnosti. Celkovým cieľom je

posilniť transformačné procesy a prispieť k ich udržateľnosti. Skupina UniCredit Group pôsobí takisto v domovskej krajine Taliansku, kde podporuje významné iniciatívy v sociálnej oblasti, prácu so sociálne vylúčenými, izolovanými skupinami.

◆ Ako sa začala spolupráca VOKA a talianskej nadácie?

Predstavitelia Nadácie UNIDEA, UniCredit Foundation oslovili začiatkom roku 2004 OZ VOKA s ponukou na predloženie projektu so zameraním na mladých nezamestnaných na vidieku. VOKA pripravila projektový záměr a po osobnej návšteve generálnej tajomníčky pani Francesky Goriovej sme spracovali podrobný projekt **Služby zamestnanosti pre mladých ľudí na vidieku – profesionálne vzdelávania a mikropôžičky**, ktorý správna rada nadácie schválila koncom februára 2004. Implementácia projektu sa začala v apríli tohto roku.

◆ Máte vlastnú databázu na výber mladých ľudí do kurzov, alebo využívate databázu úradov práce?

– Projekt sa implementuje v dvoch paralelných líniách a spôsob zapojenia sa mladých ľudí závisí práve od toho, do ktorej z týchto línií sa chcú zapojiť.

V prvej línii budeme robiť kurzy na podporu samozamestnateľnosti mladých ľudí, na posilnenie ich podnikateľských zručností.

Do motivačných kurzov **Základy podnikania** sa môže prihlásiť každý, kto má chuť a motiváciu začať, má nápad, ktorý by chcel začať realizovať, alebo si potrebuje jednoducho overiť, či má osobnostné predpoklady na podnikanie. Kurzy budú v celom Banskobystrickom kraji, pôjdeme do každého okresu, takže príležitostí bude dosť. Podmienkou je, aby uchádzači mali od 18 – 30 rokov, minimálne stredné odborné vzdelanie s maturitou alebo stredoškolské s maturitou. Využijeme databázy úradov práce, ale neuzatvárame sa ani pred inými informačnými kanálmi, záujemcovia sa môžu prihlásiť aj osobne, nakontaktovať sa na nás a my im potom pošleme pozvánky a informácie. Chceme ich pravidelne uverejňovať na našej webovej stránke, ktorá je v procese aktualizácie, ale koncom júla by však už mala byť spustená jej nová verzia.

◆ Čo bude úlohou kariérnych poradcov?

– V druhej línii vyškolíme 10 kariérnych poradcov, z nich vyberieme troch a zamestnáme ich na 18 mesiacov v regiónoch najviac postihnutých nezamestnanosťou mladých ľudí. V uplynulých týždňoch boli dve kolá výberových konaní, z ktorých vzišlo 10 adeptov spĺňajúcich kritériá výberu. Od 26. júla 2004 začíname intenzívny 160-hodinový kurz **Kariérne poradenstvo na vidieku**, ktorý je výsledkom projektu VOKA podporeného minulý rok z grantovej schémy Rozvoj ľudských zdrojov. Kurz je akreditovaný MŠ SR, takže všetci absolventi dostanú certifikát. Po ukončení kurzu a obhájení záverečných prác urobíme definitívny výber.

Poradcovia budú pôsobiť priamo v teréne,



ich úlohou bude vytvoriť si dobrú partnerskú bázu na spoluprácu – či už s miestnymi úradmi práce alebo s regionálnymi rozvojovými agentúrami, MVO a s podnikateľmi. Budú poskytovať individuálne poradenstvo a hľadať možnosti uplatnenia sa na trhu práce pre svojich klientov. Na základe ich odporúčania vyberieme mladých ľudí, ktorým poskytneme grant na zvýšenie kvalifikácie alebo jej zmenu, a to buď prostredníctvom špecifických rekvalifikačných kurzov alebo „on job training“.

◆ **Čo musí spíňať mladý uchádzač, aby bol zaradený do niektorého kurzu – tréningu, a následne, aby získal mikropôžičku?**

– Uchádzač musí absolvovať kurzy **Základy podnikania** a nadstavbový kurz **Zamestnám sa sám**, vypracovať podnikateľský plán a na základe nich komisia vyberie v priebehu trvania celého projektu 35 mladých nádejných podnikateľov, ktorým prideliť mikropôžičku. Výška pôžičiek nebude jednotná, uvažujeme o troch rôznych hladinách podpory, momentálne dotvárame systém pridelovania individuálnych pôžičiek. Mikropôžičky budú otvorené aj pre živnostníkov, ktorí podnikajú menej ako 12 mesiacov, ale podmienkou bude absolvovanie nadstavbového kurzu. Práve vytvorením zmiešanej skupiny ľudí, ktorí už majú skúsenosti s podnikaním, a začínajúcimi, chceme podnietiť vnútornú diskusiu v skupine, v rámci ktorej by sa mohli nájsť odpovede na mnohé otázky a úskalia súvisiace so začatím podnikania.

◆ **A čo mladí ľudia, ktorí nechcú podnikat?**

– Ak sa chcú lepšie uplatniť na trhu práce, môžu sa uchádzať o náš „vzdelávací“ grant, budú vyberaní po odporúčení kariérnych poradcov. Výber bude závisieť od ich šikovnosti, vôle, ochoty a chuti spolupracovať a riešiť otázky svojej budúcnosti.

◆ **Budú sa na projekte podieľať úrady práce, sociálnych vecí a rodiny? Ako si predstavujete spoluprácu s nimi?**

– Verím, že počas celého trvania projektu rozvineme dobrú spoluprácu s úradmi práce, či to už bude pri výbere kandidátov do jednotlivých kurzov, či v oblasti poradenstva. Okrem toho sa črtá aj užšie prepojenie, pretože projekt pokrýva pomerne veľa aktivít, ktoré sú aj v náplni úradov práce. Chceli by sme uzatvoriť akési pracovné partnerstvo, aby sme skĺbili aktivity, našli synergiu a pomohli tak v čo najväčšej miere mladým nezamestnaným, lebo o to nám všetkým v konečnom dôsledku ide.

◆ **Ako vidíte tento projekt vy – čo by ste odporúčali záujemcom?**

– Ja osobne vidím a vnímam tento projekt ako šancu, šancu pre mladých ľudí Banskobystrického kraja. Bola by som veľmi rada,

keby ju využili, veľkou výhodou a prednosťou tohto projektu je, že sa nesústreďuje len na školenia, ale poskytuje aj začiatkový kapitál na realizáciu dobrého nápadu, nehodí ľudí len do vody, ale poskytnete im aj akési záchranné koleso v podobe tútoringu pre podnikateľov, ale aj kariérnych poradcov počas celého trvania projektu. Pre mnohých to môže byť odrazový mostík na čerpanie prostriedkov zo

systemu projektu. K priemernej výške mikropôžičky 1 500 eur pribudne suma, ktorá sa ušetrila na vzdelávaní. Tu nastáva aj ďalšia synergia – k tejto malej pôžičke, ktorá má slúžiť na rozbehnutie nejakého malého biznisu môžeme aj my pridať našich 50 alebo 70 tisíc Sk. Výsledných 130 – 140 tisíc Sk je zaujímavý príspevok na začatie samostatnej zárobkovej činnosti.



štruktúrnych fondov, zapojenie sa do partnerských projektov, alebo na začatie novej kariéry. Rozdiely medzi regiónmi na Slovensku sa prehlbujú. Jeden projekt túto priepasť nezacelí, ale môže aspoň trochu prispieť k naštartovaniu aktivít, stať sa súčasťou synergického postupu v riešení problémov v rámci kraja.

Ako sa podieľajú úrady práce na implementovaní projektu UNIDEA pre mladých informoval Mgr. PAVOL BALŽANKA, riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Banskej Štiavnici:

– Úrady práce sa môžu v tomto prípade zapojiť cez nástroje aktívnej politiky trhu práce a platnú legislatívu a dosiahnuť s organizáciou VOKA synergický efekt: my ako štátna organizácia máme v súlade so zákonom taxatívne vymedzené prostriedky na začatie samostatnej zárobkovej činnosti. V tomto prípade pre osoby do 30 rokov, ktoré sú z Banskobystrického kraja, z vidieckej populácie, lebo im je tento projekt určený. Môžeme takisto aplikovať aj paragraf týkajúci sa vzdelávania – čo sú dva nosné piliere projektu UNIDEA. Konkrétne vytrénujeme určitú skupinu lektorov – aktivistov, ktorí budú motivovať rast svojho lokálneho prostredia, popularizovať tento projekt – „zmotivujú“ približne 600 ľudí. Tí následne absolvujú určitý kurz hradený z rozpočtu z UNIDEY, ale môžeme ho zaplatiť aj my z rozpočtu na vzdelávanie a rekvalifikáciu – tu nastáva spomínaná synergia: ak vzdelávanie zaplatí úrad práce, VOKA môže prerozdeliť prostriedky z položky vzdelávanie do pôžičkového

◆ **Je táto pôžička návratná?**

– Suma 1 500 eur z UNIBANKY je návratná, je však poskytovaná za mimoriadne výhodných podmienok. Príspevok na samozamestnanie od štátu je nenávratný, na jeho udelenie sa vzťahujú taxatívne vymedzené pravidlá.

◆ **Sú stanovené nejaké mechanizmy kontroly?**

– Čo sa týka úradov práce – máme zákonom stanovené podmienky. Ďalšie podmienky nebudeme klásť. Podávame VOKA pomocnú ruku tým, že sa chceme spolupodieľať na výbere cieľových skupín, pri zaraďovaní na tréningy a pri výbere úspešných kandidátov na získanie mikropôžičiek. Vybraných uchádzačov môžeme zaradiť do vzdelávania na našu ťarchu, pokiaľ je to v našich vzdelávacích intenciách. Pri vzdelávaní je táto spolupráca veľmi úzka. U nás je kritériom úspešnosti začatie malej podnikateľskej činnosti – ktoré je 30-percentné.

◆ **Je podnikateľský zámer nejakým obmedzovaný? Príspevok od štátu sa netýka napríklad agrochovateľstva, agroturistiky...**

– Pohybujeme sa v zásade v intenciách daných metodikou schválenou Európskou komisiou.

O projekte UNIDEA sa môžete informovať na stránke VOKA www.voka.sk, voka@voka.sk a na úradoch práce.

LUBICA SLAMEČKOVÁ
FOTO: PhDr. KATARÍNA KUBIŇÁKOVÁ
(z otváracieho seminára k projektu)

EURES – dva mesiace po vstupe

EURES poradcovia denne radia vyše 600 klientom v SR

Odo dňa vstupu SR do Európskej únie je na Slovensku etablovaná sieť Európskych služieb zamestnanosti, skratka EURES, ktorá poskytuje svojim klientom komplexné služby v oblasti poradenstva, poskytovania informácií a asistenčných služieb pri hľadaní si zamestnania v krajinách EÚ/EHP. EURES poradcovia a EURES asistenti zaznamenali už od prvých dní po vstupe do únie veľký záujem klientov o služby siete EURES, ktorého trend sa so zvyšujúcim povedomím o tomto systéme, ako aj s počtom ponúkaných voľných pracovných miest, neustále rastie.

Denne navštívi našich EURES poradcov a EURES asistentov na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny po celom Slovensku viac ako 600 klientov. Na jednotlivých pracoviskách EURES naši zamestnanci evidujú vo svojich databázach viac ako 2 700 žiadateľov o prácu v zahraničí. V krátkom čase bude na webovej stránke www.eures.sk aktivovaná funkcia elektronického zadávania životopisov, pomocou ktorej si klienti budú môcť zadať svoj životopis do centrálnej EURES databázy Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bez toho, aby museli navštíviť niektorý z úradov práce. Naši pracovníci vybavujú denne okolo 350 telefonátov a množstvo emailov od klientov, ktoré prichádzajú prostredníctvom elektronického formulára webovej stránky eures.sk.

Naša národná webová stránka EURES sa už od svojho spustenia 1. 5. 2004 teší vysokej pozornosti klientov a priemerná

denná návštevnosť je okolo 1 000 klientov z originálnych IP adries, s priemerným denným počtom 60 000 hitov. Počet pracovných ponúk v slovenskej databáze EURES sa stále zvyšuje, v súčasnosti je na úrovni 120 ponúk, v rámci ktorých je ponúkaných vyše 1 000 voľných pracovných miest do zahraničia.

EURES poradcovia a EURES asistenti uskutočnili za prvých 80 dní fungovania siete EURES na Slovensku 63 výberových pohovorov, na ktorých sa zúčastnilo takmer 2 098 uchádzačov a záujemcov o zamestnanie. Vybraných bolo 817, z ktorých drvivá väčšina bola vybraná pre veľkých zamestnávateľov v Maďarsku v okresoch Komárno a Dunajská Streda. Celkový počet klientov, ktorí si prostredníctvom siete EURES našli prácu v zahraničí je v súčasnosti okolo 1 050.

Najviac pracovných ponúk dostávame z krajín, ktoré voči nám neuplatňujú prechodné obdobia, konkrétne z Českej republiky,

Maďarska, Slovinska a Cypru. Najväčší záujem zo strany klientov je naopak o Nemecko a Rakúsko. Väčšinu pracovných ponúk tvoria ponuky v robotníckych profesiách, z vysokokvalifikovaných pracovných ponúk ponúkame pracovné miesta najmä v zdravotníctve. Najväčší záujem zo strany klientov je o sezónne práce, brigády a prácu v poľnohospodárstve.

Informácie, ktoré klienti najčastejšie od poradcov a asistentov požadujú (okrem pracovných ponúk), sú o životných a pracovných podmienkach v jednotlivých štátoch únie, informácie o registračných procedúrach, E-formulároch a pracovných povoleniach.

Napriek tomu, že sieť EURES pôsobí na Slovensku len necelé tri mesiace a je ešte len „dieťaťom“ aj so svojimi detskými chorobami z ktorých musí vyrásť, našla si už svoje miesto tak v štruktúrach úradov práce, ako aj v povedomí slovenskej verejnosti. Som presvedčený, že táto pozícia sa bude ďalej posilňovať, sieť EURES sa bude na Slovensku rýchlo rozvíjať a my budeme schopní poskytovať našim klientom stále širšie spektrum služieb najvyššej kvality.

Ing. BORIS KATUŠČÁK
EURES manažér, GR ÚPSVR

Zvýšenie cezhraničnej mobility

Medzi základné faktory prehĺbenia účinnosti aktívnych opatrení na trhu práce patrí aj zvýšenie cezhraničnej mobility v rámci trhu práce medzi prihraničnými regiónmi Slovenska a susednými krajinami. Tento fakt sa stal ešte aktuálnejším po vstupe Slovenska do EÚ, keď sme sa stali susedmi štyroch štátov v rámci tohto spoločenstva.

Pochopenie a zvyšovanie samotnej cezhraničnej mobility práce vychádza z konkrétnych informácií jednotlivých prihraničných regiónov. Z tohto dôvodu sa 24. júna 2004 konalo na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave stretnutie s riaditeľmi úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrad) z oblastí susediacich s Maďarskom, Poľskom, Českou republikou a Rakúskom. Nosnými témami stretnutia boli špecifiká jednotlivých regiónov, skúsenosti, aktivity, konkrétne opatrenia a návrhy jednotlivých úradov, ktoré sa stali podkladom na vypracovanie Akčného plánu konkrétnych opatrení úradov na podporu cezhraničnej mobility.

Ako prvé boli predstavené regióny pozdĺž hraníc s **Maďarskou republikou**. V tomto prípade môžeme hovoriť o dvoch typoch oblastí. Prvá je vyspelejšia, charakterizovaná na maďarskej strane nízkou nezamestnanosťou v rozmedzí od 3 do 6 %. Je to lokalita s vysokou koncentráciou zahraničných

zamestnávateľov. Táto skutočnosť sa premieta hlavne vo zvýšenej mobilite za prácou z **okresov Dunajská streda, Komárno, Nové Zámky a Levice**. Daný stav sa prejavuje aj v konkrétnych aktivitách úradov týchto okresov. Úrad Dunajská Streda začal spoluprácu s Maďarskom v rokoch 1995 – 1996.

V tých rokoch to bola požiadavka hlavne po krajičkách, o ktoré mali záujem firmy ako Rábatex, UNIONTEX či CALIDA Rajka. V roku 1999 sa začala spolupráca so zamestnávateľmi predovšetkým v Győr-Moson-Šopronskej župe, kde má sídlo maďarská pobočka spoločnosti PHILIPS COMPONENTS Kft. Győr. V prvej etape sa zamestnali občania z blízkeho pohraničného okolia. Ďalšie etapy sa týkali aj odľahlejších oblastí okolia Dunajskej Stredy. V súčasnosti táto firma zamestnáva vyše 700 ľudí z prihraničnej oblasti. Medzi silné stránky danej mobility patrí bezbariérová komunikácia, doprava zabezpečená zamestnávateľom, vyššia mzda a v neposlednom rade aj pracovná skúsenosť v zahraničí. Občania, ako aj úrad regiónu Dunajská Streda, vidia aj negatíva tejto mobility, najmä v hrozbe sťahovania nadnárodných spoločností na východ Európy.

Mobilitu práce z okolia **Komárna** podľa úradu charakterizuje 1 650 pracovníkov vo firme NOKIA v Maďarsku. To je aj jeden z dôvodov, prečo okolie Komárna nemá veľkého investora. Úrad však nezabúda ani na iné aktivity súvisiace s mobilitou, ktoré sa týkajú sezónnych prác, či ponuky 15-dňových prác pre študentov. Zaujímavosťou sú práce vo vinohradníctve, ktoré využívajú ľudia nevlastniaci cestovný doklad. Vstup do EÚ okrem nepotrebnosti tohto dokladu priniesol aj takéto výhody. V kurze sú už aj kvalifikované práce a záujem o vysokoškolsky vzdelaných ľudí.

Aktivity úradu **Nové Zámky** sa týkajú spolupráce s partnerským úradom práce v Tatabányi. Najväčšou snahou je vybudovanie logistického plánu pre mesto Štúrovo, pričom by sa využívala železničná stanica na rozvoz vyrobených automobilov po Slovensku, ktoré by sa dodávali kompou z firmy SUZUKI, sídliacej v Maďarsku.

Prvý typ oblastí hraničiacich s Maďarskom uzatvára okolie **Levíc**. Pre ľudí z tejto oblasti (hlavne vysokoškolákov) je najviac zaujímavá budapeštianska župa, vnímaná ako centrum pracovných príležitostí Maďarska.

Čím viac sa posúvame na východ južných hraníc, mení sa aj charakteristika regiónu, mobility či spolupráce. Ide o menej vyspelé regióny, kde je nedostatok zahraničných investorov a menšia možnosť uplatniť sa na trhu práce. Je to **oblasť Veľkého Krtiša, Lučenca, Rimavskej Soboty, Revúcej, Rožňavy, Košíc a Trebišova**, kde je miera nezamestnanosti porovnateľná so situáciou na maďarskej strane. Z uvedenej situácie sa odvíja celý rad faktorov. Týka sa to napríklad dennej dopravy do a zo zamestnania (hradia ju iba niektorí zamestnávatelia), alebo záujmu hlavne o menej kvalifikované profesie (krajčírky, šičky, zvárači či zámočníci) zo strany Maďarska. Niektoré ponuky pracovných miest nie je možné obsadiť, pretože zamestnávatelia majú vysoké nároky. Vyžaduje sa cieleň vzdelávanie a príprava pre trh práce na miesta šičiek a do priemyselnej zóny.

Naším najväčším susedom je **Poľská republika**. Prívlastok najväčší však nemôžeme použiť v prípade cezhraničnej mobility práce. Dôvodom je vysoká miera nezamestnanosti v tejto krajine, porovnateľná so situáciou v prihraničných regiónoch zo slovenskej strany. Medzi základné oblasti spolupráce patrí výmena skúseností medzi úradmi oboch krajín, ktorých obsahom sú realizácie projektov a seminárov (profesijné poradenstvo, sprostredkovanie zamestnania, aktívne opatrenia trhu práce) na regionálnej alebo medzivládnej úrovni. Ďalším rozdielom oproti situácii v Maďarsku je záujem o slovenský trh zo strany nášho severného suseda. Ide o expanziu poľských subjektov v stavebníctve, prenikajúcich na náš trh vďaka nižším



materiálovým nákladom. Záujem sa týka aj možnosti zamestnania sa v našej krajine, o ktorom informovali riaditelia úradov práce zo **Starej Ľubovne a Kežmarku**. Práve preto je otázka dopravy za prácou do Poľska zo strany našich prihraničných regiónov neaktuálna. Oveľa viac sa dá hovoriť o kultúrnej spolupráci (rozbehnutá je v popradskom, staroľubovnianskom či kežmarskom okrese), o konkrétnej spolupráci medzi starostami obcí jednotlivých krajín či rôznych projektoch, ako boli napríklad **Dobrá rada Euroregiónu Karpaty**, či projekt z úradu Námestovo **Práca bez hraníc - cezhraničný trh práce** (vytvorenie prihraničnej siete spolupráce úradov Euroregiónu Beskydy).

Ďalší pohľad a skúsenosti do mozaiky cezhraničnej spolupráce priniesli riaditelia úradov z prihraničných oblastí s **Českou republikou**. Záujem je najmä o nízkokvalifikovaných pracovníkov, ktorých zárobky nedosahujú priemernú mzdu v ČR. Výhoda týchto prác sa prejaví až dodatočne podľa kurzu Kč : Sk. Keďže väčšina pracovných príležitostí je vo vnútrozemí krajiny, je nutné podľa riaditeľov úradov využívať služby zamestnanosti poskytované právnickými alebo fyzickými osobami (sprostredkovanie zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnávania).

Do Čiech odchádza len z okresu Čadca denne 6 –7 tisíc ľudí na vlastné náklady aj do vzdialenosti 90 km. Pre väčšinu takto mobilných ľudí je to len dočasné riešenie. Aj pre tieto dôvody úrady chápajú úhrady cestovného do ČR v budúcnosti ako prijateľné. Na rozdiel od Maďarska, Slováci pociťujú v tejto oblasti aj konkurenčnú mobilitu z Poľska a Ukrajiny. Práve preto je veľkou výhodou vysokoškolské vzdelanie mladých ľudí, ktorí sa dobre uplatnia na českom trhu práce.

Medzi ďalšími aktivitami boli spomenuté rôzne úrovne spolupráce medzi regiónmi, zastrešené v projektoch na báze euro-

regiónov (**Biele Karpaty – zahŕňa okresy Zlín, Kroměříž, Vsetín, Trenčín, Ilavu, atď...**) a projekty ďalších prihraničných okresov.

Postavenie prihraničných oblastí a celého Slovenska v rámci cezhraničnej mobility s **Rakúskou republikou** je charakterizované nutnosťou pracovného povolenia na zamestnanie v tejto krajine. Napriek týmto viacročným opatreniam bude podľa úradu Bratislava pretrvávajúť zosilnený cezhraničný pohyb. V tejto súvislosti je potrebné na oboch stranách v konaní služieb trhu práce (Rakúsko), či služieb zamestnanosti (Slovensko), postupovať spoločne, alebo aspoň harmonizovane.

Medzi konkrétne aktivity úradu v našom hlavnom meste patrí projekt **Nadregionálna stratégia zamestnanosti**. Táto spolupráca s rakúskou stranou sa týka vnútroodnikového vzdelávania (vrátane jazykového), či vzdelávania občanov s nízkou úrovňou kvalifikácie. Ďalším projektom bude **Slovensko-Rakúska akadémia expertov**, ktorá vznikne ako štruktúrovaná ponuka informácií, diskusie a vzájomnej previazanosti subjektov z oblasti politiky trhu práce na juhozápadnom Slovensku a vo východnom Rakúsku.

Cezhraničná mobilita za prácou a jej charakter závisia od viacerých subjektívnych a objektívnych skutočností. Základným predpokladom jej úspechu je človek a jeho ochota vycestovať za prácou. Tá sa prejavuje hlavne u mladých ľudí, ktorí často argumentujú nemožnosťou nájsť si prácu vo svojom okolí. Sú to práve oni, ktorí majú najväčšie predpoklady byť mobilní na trhu práce. Je to spôsobené aj ich pripravenosťou cestovať a učiť sa nové veci. V neposlednom rade je to i malá existencia záväzkov, ktorá podporuje mobilitu mladého človeka.

Mgr. MARTIN LABANC
GR ÚPSVR

Letné brigády v Nemecku

Pre študentov vysokých škôl a univerzít

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečuje sprostredkovanie letných brigád pre študentov vysokých škôl a univerzít do Nemecka v spolupráci s Centrálou pre sprostredkovanie práce v Bonne. Počet sprostredkovaných miest je stanovený kvótou pre každú krajinu východnej Európy.

Ponuka pracovných miest je spravidla v pomocných pracovných činnostiach v hoteloch, reštauráciách, systémovej gastronómii (Mc Donalds, Burgerking,...), poľnohospodárstve, upratovacích firmách a v určitých oblastiach priemyslu.

Nejde o vykonávanie odborných činností, príp. praxe!

Úrady oprávnené na vybavovanie pracovného povolenia

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny s príslušnými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad práce“)
- Centrála pre sprostredkovanie zamestnania (ZAV) v Bonne

Podmienky, ktoré musí spĺňať študent zaujímajúci sa o letnú brigádu v SRN:

- štátna príslušnosť SR
- vek od 18 – 30 rokov
- študent denného štúdia (okrem posledných ročníkov) na vysokej škole/univerzite na Slovensku alebo v cudzine
- pokračuje v štúdiu po skončení semestrálnych prázdnin
- dobre ovláda nemecký jazyk
- má záujem vykonávať sprostredkované zamestnanie v pracovných činnostiach, ktoré uvádza v žiadosti, minimálne 2 mesiace a maximálne 3 mesiace

Postup študenta bez zamestnávateľa

Ak študent nemá dohodnuté pracovné miesto v Nemecku, musí sa v septembri/októbri príslušného školského roku nahlásiť u kontaktnej osoby na svojej vysokej škole/univerzite ako záujemca o letnú brigádu a následne absolvovať výberové pohovory organizované každoročne Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny. Presné termíny pohovorov budú zverejnené kontaktnými osobami na príslušnej vysokej škole/univerzite v dostatočnom časovom predstihu.

Na základe výsledkov testov a limitu pre každú školu sú vybraní študenti, ktorí po vyhodnotení testov dostanú prostredníctvom kontaktnej osoby tlačivá na vyplnenie.

Tie vrátia späť kontaktnej osobe v termíne, ktorý si ona určí.

Čo obsahuje žiadosť:

Po úspešnom absolvovaní výberových pohovorov dostane študent:

- 2x originál tlačivo z Centrály pre sprostredkovanie práce v Bonne (Bewerbung)
- 2x potvrdenie o imatrikulácii
- 1x potvrdenie o znalosti nemeckého jazyka (tlačivo o jazykových znalostiach potvrdené pečiatkou jazykovej školy alebo osobou oprávnenou na preskúšanie študenta)
- Vyplnené 2x tlačivo s nalepenými fotkami, 1x potvrdenie o imatrikulácii a 1x potvrdenie o znalosti nemeckého jazyka odovzdá študent kontaktnej osobe na VŠ/univerzite, ktorá to skompletizuje a zašle na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, odkiaľ to bude zaslané do Centrály pre sprostredkovanie práce v Bonne.
- 1x potvrdenie o imatrikulácii – je potrebné pre nemeckého zamestnávateľa!

Upozornenie:

Ak budú tlačivá žiadostí skenované, xeroxované (kopírované) alebo zasielané študentmi priamo na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, nebudú akceptované!

Žiadosti študentov sú zaslané cez Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny do Centrály pre sprostredkovanie práce v Bonne, ktorá ponúka žiadosti nemeckým zamestnávateľom, a tí si z nich vyberajú vhodných študentov na brigádu.

Ak si nejaký zamestnávateľ študenta vyberie, príde mu na adresu uvedenú v žiadosti pracovná ponuka s návratkou a informáciou cez Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorú môže a nemusí prijať. Prijatie alebo odmietnutie nám oznamuje prostredníctvom návratky, v ktorej uvedie, či danú ponuku prijíma alebo odmieta. Pri odmietnutí pracovnej ponuky je treba spolu s návratkou odoslať aj

pracovnú zmluvu k nám na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pri odmietnutí ponuky nerátajte s novou ponukou!

Sprostredkovanie letnej brigády závisí od situácie na trhu práce v SRN, to znamená, že nie je garantované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny!

Čo v prípade, ak má študent zamestnávateľa?

V tomto prípade musí študent sám osloviť zamestnávateľa (najlepšie už v septembri) a dohodnúť sa s ním, aby ho čím skôr nahlásil v Centrále pre sprostredkovanie práce v Bonne ako študenta, ktorého chce zamestnať počas letných prázdnin.

Akýkoľvek kontakt je teda len medzi Centrálou pre sprostredkovanie práce v Bonne, zamestnávateľom a študentom, nie Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

Treba konať rýchlo, pretože počet menovitých sprostredkovaní je obmedzený veľkosťou kvóty pre celú východnú Európu. Môže sa stať, že zamestnávateľ zareaguje neskoro a už nebude môcť zamestnať študenta.

Zahraniční študenti

Ako zahraničný študent, teda študent so štátnou príslušnosťou SR študujúci mimo SR, si môže všetky potrebné podklady na uchádzanie sa o toto zamestnanie vyžiadať do konca príslušného kalendárneho roku na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny alebo na partnerskej organizácii v SRN.

Adresa partnerskej organizácie:

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
242.12 Studentenvermittlung
Villemombler Strasse 76
531 23 Bonn, BRD

Zdravotná prehliadka

Na prijatie do zamestnania v SRN sa nevyžaduje lekárske vyšetrenie, pokiaľ nejde o oblasti ako gastronómia, zdravotníctvo a spracovanie potravín. V týchto prípadoch sa študent musí skontaktovať so zamestnávateľom a dohodnúť sa na spôsobe predloženia dokladu o lekárskom vyšetrení, ktoré si hradí študent sám.

Poistenie študentov

Študenti nie sú zákonne zdravotne poistení v SRN, a preto je potrebné, aby si v zdravotnej poisťovni v SR vyžiadali formulár E111, ktorý potvrdí príslušná zdravotná poisťovňa a s ktorým študent vycestuje do SRN.

Ďalšie dôležité informácie pred vycestovaním

- pred nástupom do zamestnania je potrebné, aby sa študent skontaktoval so

zamestnávateľom a oznámil mu termín nástupu

- študent je povinný sa do 8 dní od príchodu do SRN prihlásiť na miestnych úradoch alebo na cudzineckej polícii a požiadať o povolenie na pobyt v SRN
- náklady na cestovné si študent hradí sám
- ubytovanie môže nájsť študentovi zamestnávateľ, ale nemusí.

Sťažnosti

mzda za vykonanú prácu sa vypláca ku koncu mesiaca. Náklady na ubytovanie a stravu v

prvom mesiaci pobytu si teda študent hradí z vlastných finančných prostriedkov

Akokoľvek porušenie pracovnoprávných vzťahov zo strany zamestnávateľa je potrebné riešiť ešte v SRN, na príslušnom úrade práce, prípadne na polícii.

Podľa právnych predpisov v SRN je jediným rozhodujúcim orgánom pracovný súd danej lokality. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny nemôže vystupovať v sporoch so zamestnávateľom za študenta.

Ing. MICHAELA ŠIŠKOVÁ
GR ÚPSVR

Európska únia – pracovné príležitosti

CYPRUS

Pracovná pozícia: Inštalácia parných turbín (do elektrárne)

Počet prac. miest: 16

Názov zamestnávateľa: J & P LTD.

Miesto výkonu práce: oblasť Vasilikos (okres Larnaka)

Pracovné podmienky:

- týždenný pracovný čas: 40 hod. (7:30-15:30) (s prestávkami na jedlo)

- dĺžka pracovného pomeru: na dobu určitú - do 6 mesiacov

- mzda: 1.445-1.615 EUR/mesačne-hrubá (0% daň z príjmu za prvých 17.000 EUR v kal. roku, potom 20% daň na zvyšok, 6,3% sociálne poistenie)

- pracovné povinnosti: vysoko presné meranie so špeciálnymi meradlami, kontrola spojov, tesnení, mazania

Požiadavky na uchádzača:

- vzdelanie: stredné odborné vzdelanie so špecializáciou technik parných turbín, uchádzači musia mať vyššie technické školenie a prax v zostavovaní a úprave parných turbín

- Prax: viac ako 15 rokov

- Jazykové znalosti: anglický so znalosťou technických pojmov

Zamestnávateľ ponúka ubytovanie a stravu. V prípade záujmu posielajte svoje životopisy v anglickom jazyku prostredníctvom EURES poradcov a EURES asistentov na e-mail: gspyrrou@dl.mlsi.gov.cy.

ČESKÁ REPUBLIKA

Zamestnávateľ: BENETA TRADING

Hodkovická 59

Liberec 23

463 12

Česká republika

Popis práce: Výroba a montáž automobilov ŠKODA

Počet voľných pracovných miest: 150 - 200

Pracovné pozície: zvárači, zlievači, obrábači kovov, zámočníci a iné strojárské profesie, klampiari, autolakovači, automechanici, sústružníci

Nástup: možné podľa dohody

Zamestnávateľ ponúka: čisté a moderné pracovné prostredie - nevyučným v odbore možnosť zaškolenia

- príprava a zaučenie pre získanie zručností

- ubytovanie a doprava do zamestnania /cca 1100 Kč za mesiac/ strhávané z platu

- obed v hodnote 80 Kč za 48 Kč

- motivujúci systém odmeňovania

- záloha po odpracovaných 10 zmenách

- po odpracovanom týždni nový pracovný odev a obuv

Zamestnávateľ požaduje:

- plnoletosť

- ochota pracovať 22 dní v mesiaci, na 3 smeny

- dobrý zdravotný stav /schopnosť pracovať aj v noci/

- kópie dokladov o vzdelaní, minimálne výučný list /nemusí byť v obore/, alebo preukázateľnú prax

- vlastný pracovný odev a obuv, zámok na skrinku

Ďalšie informácie a kontakt získate na adrese: Hodkovická 59, Liberec 23, 463 12 Česká republika, Petr Vondrášek a Iveta Kmoníčková, tel. č. 00420 485 131 002, mobil: 00420 777 166 930, 00420 608 100 612 alebo e-mail: petr.beneta@quick.cz.

Prikladáme žiadosť o poskytnutí podrobnejších informácií ohľadom zamestnania v spoločnosti BENETA TRADING v Liberci.

Zamestnávateľ: PLEAS a.s.

SCHIESSER GROUP

Havířská 144

Havlíčkův Brod

Pracovná pozícia: krajčírka

Pracovná náplň: výroba vrchného ošatenia pre mužov, ženy a deti, pletených vrchných odevov. Kvalifikačné požiadavky: vyučená v odbore krajčírka/šička, operátorka odevnej výroby, prax je výhodou, zamestnávateľ poskytne zaučenie.

Týždenný pracovný čas: 40 hodín/týždeň

trojmenňá pracovná prevádzka

Platové podmienky: 46,- Kč/hod.,

príplatok za smeny 9,60,- Kč/hod.,

13. plat + ďalšie odmeny

V prípade záujmu, pošlite žiadosť o prijatie do zamestnania a životopis na e-mailovú adresu: lubica.cibulova@upsvar.sk

Životopis musí obsahovať: kontaktnú adresu s telefónnym číslom, dátum narodenia, vzdelanie, kvalifikáciu, doterajšie pracovné skúsenosti a ďalšie zručnosti.

Zamestnávateľ ponúka zamestnanie v prosperujúcej a stabilnej firme, zamestnanecké výhody podľa KZ.

VELKÁ BRITÁNIA

Pracovná pozícia: šéfkuchár

Počet pracovných miest: 1

Pracovná náplň: práca v reštaurácii - príprava a dodávanie čerstvých jedál

Kvalifikačné požiadavky: vyžaduje sa prax a NVQ úroveň 2. Jazykové požiadavky: znalosť anglického jazyka

Pracovný pomer: doba neurčitá/plný úväzok

Pracovný čas: 45 hodín / týždeň, práca na smeny

Platové podmienky: 11 500 libier/ročne v hrubom

Ubytovanie: možnosť poskytnutia ubytovania

V prípade záujmu kontaktujte Yves Odgrodski na tel. čísle: 00445727 56575

Žiadosť so životopisom posielajte na adresu

Finches Arms

Oakham Road Hambleton

LE 15 8TL; Oakham

Leicestershire

Všetko pre klienta

Prieskum názorov na činnosť ÚPSVR

Jednou z dôležitých podmienok rastu zamestnanosti a zabezpečenia vyššej flexibility trhu práce sú moderné a efektívne služby v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí. S týmto cieľom v roku 2004 bol zlúčený výkon kompetencií v oblasti sociálnych vecí a trhu práce a boli vytvorené nové úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Zámerom tejto zásadnej inštitucionálnej reformy bolo vytvoriť klientsky orientované služby, zjednodušiť proces ich poskytovania, zvýšiť ich kvalitu a pružnosť pri reagovaní na diferencované potreby klientov.

Ako sú tieto zmeny vnímané samotnými klientmi úradov práce, sociálnych vecí a rodiny? Sú klienti spokojní so službami poskytovanými novými úradmi? Tieto a mnohé ďalšie otázky boli predmetom sociologického prieskumu, ktorý uskutočnilo Stredisko pre štúdium práce a rodiny v júni 2004. Hlavným cieľom prieskumu bolo zistiť postoje a názory klientov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na inštitucionálne zmeny a na úroveň poskytovaných služieb. Na prieskumu sa zúčastnilo 1 237 respondentov zo všetkých 46 úradov PSVR.

Vnímanie zmien v náplni činnosti nových úradov zo strany klientov

Výsledky prieskumu ukázali, že inštitucionálne zmeny na úseku služieb zamestnanosti a sociálnych vecí neostali nepovšimnuté zo strany klientov. Takmer dve tretiny respondentov (65,4 %) indikovali pozitívne zmeny v náplni činnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Kladné hodnotenie zmien v činnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny zo strany respondentov sa primárne spája so zlúčením agendy úradu práce a agendy odborov sociálnych vecí okresných úradov. Pozitívne vnímanie zmien rezonuje najmä u tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli klientmi odborov sociálnych vecí okresných úradov a úradov práce a majú skúsenosti s pôsobením týchto inštitúcií pred ich zlúčením. Zlúčenie agendy oboch úradov je jednoznačne vnímané respondentmi ako rozšírenie rozsahu služieb poskytovaných úradom PSVR pod jednou strechou.

Jednou z rozhodujúcich dimenzií cez ktorú respondenti vnímajú zmeny v činnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je **úroveň starostlivosti o klienta** a správanie sa personálu úradu ku klientom. Takmer 70 % opýtaných vidí pozitívny obrat v úrovni starostlivosti o klienta, najmä v uplatňovaní individuálneho prístupu ku klientom a viac ako 60 % respondentov zaznamenali kladné zmeny v správaní sa personálu ku klientom.

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že zmeny v územnom umiestnení sídiel nových úradov

práce, sociálnych vecí a rodiny nespôsobili klientom väčšie problémy. Dokonca 52 % respondentov uviedlo, že súčasné sídlo úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je lokalizované bližšie k miestu ich bydliska. S vyhľadaním a označením nového sídla úradu väčšina respondentov nemala problémy; viac ako 70 % respondentov uviedlo, že našlo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny vďaka pútaču alebo tabuli bez ťažkostí.

Spokojnosť klientov s činnosťou úradov a úrovňou poskytovaných služieb

◆ Oblasť práce s klientom

Výsledky prieskumu preukazujú vysokú mieru spokojnosti klientov s prácou personálu úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Takmer 90 % respondentov zastáva názor, že personál na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny je ústretový a ochotný. Ústretovosť personálu hodnotia s väčšou intenzitou najmä dlhodobo nezamestnaní respondenti. Väčšina respondentov (72,0 %) konštatuje klientsky orientovaný prístup personálu a vyjadruje názor, že pri návšteve úradu a vybavovaní svojich záležitostí je vnímaná personálom nie ako stránka, ale ako klient.

◆ Miestna a časová náročnosť vybavovania klientov

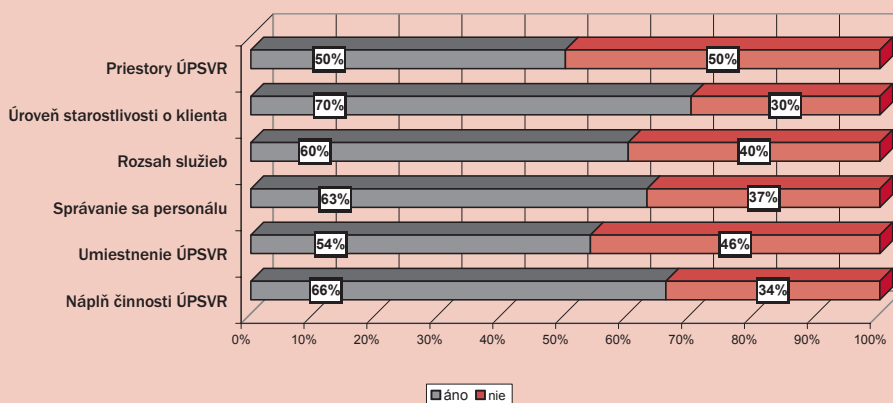
Z výsledkov prieskumu explicitne vyplýva, že miestne zlúčenie agendy úradu práce a odborov sociálnych vecí okresných úradov má za následok redukciu časovej náročnosti vybavovania záležitostí jednotlivých klientov. Na možnosť vybaviť svoje záležitosti na jednom mieste poukazuje takmer 60 % respondentov (ide o klientov z ÚPSVR, v ktorých došlo k miestnej fúzii agendy dvoch vecných oblastí). Vo väčšej miere táto možnosť rezonuje u klientov – evidovaných uchádzačov o zamestnanie, poberajúcich dávku v hmotnej núdzi a príspevky k dávke.

Nadväzne na miestne zjednotené poskytovanie služieb respondenti poukazovali na elimináciu bývalých praktík posielania klienta „od dverí k dverám“ a na časovú úsporu pri vybavovaní. Takmer 80 % respondentov uviedlo, že nemuselo dlho čakať na prijatie personálom úradu a ich žiadosť bola rýchlo vybavená.

◆ Poskytovanie informácií klientom

Výsledky prieskumu dokumentujú relatívne vysokú mieru spokojnosti klientov s prístupom k informáciám, s rozsahom poskytovaných informácií a s ich zrozumiteľnosťou. Viac ako tri štvrtiny respondentov uviedlo, že našlo dostatok potrebných informácií na výveskách, informačných tabuliach a v brožúrach umiestnených v priestoroch úradu. Takmer 88 percent respondentov získalo dostatok potrebných informácií od personálu úradu. Drvivá väčšina respondentov (89 percent) konštatovala, že informácie, ktoré získali z informačných tabulí a brožúr,

Reflexia zmien v činnosti ÚPSVR vo vedomí respondentov



resp. ktoré dostali od personálu úradu práce, boli dostatočne zrozumiteľné. Zároveň respondenti poukazovali na potrebu rozšírenia služieb úradu o telefonické poskytovanie informácií.

◆ Priestorové vybavenie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Zdá sa, že jednou zo slabých stránok v pôsobení úradov práce, sociálnych vecí a rodiny je ich priestorové vybavenie. Viac ako

polovica respondentov (53 %) poukazuje na nevyhovujúci stav priestorov vyhradených pre klientov (úzke, tmavé a nevetrané chodby, absencia sanitárnych zariadení pre klientov). Na tieto nedostatky poukazovali najmä ženy s malými deťmi.

Prieskum názorov a postojov klientov na činnosť úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a na úroveň poskytovaných služieb bol prvou sondou mapujúcou začiaty proces

tvorby novej kvality služieb v oblasti trhu práce a sociálnych vecí. Napriek krátkemu času od začiatku realizácie inštitucionálnej reformy a problémom spojeným s etablowaním nových úradov, ich činnosť nachádza pozitívny ohlas u klientov.

PhDr. ENEKE HANZELOVÁ, CSc.
PhDr. ZUZANA KOSTOLNÁ
STREDISKO PRE ŠTÚDIUM
PRÁCE A RODINY

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie v SR

	Podiel žien na celk. počte UoZ			Podiel dlhodobo nezam. na celk. počte UoZ			Podiel absolventov na celk. počte UoZ			Podiel občanov nad 50 r. na celk. počte UoZ			Podiel obč. so ZPS na celk. počte UoZ		
	január 2004	jún 2004	rozdiel	január 2004	jún 2004	rozdiel	január 2004	jún 2004	rozdiel	január 2004	jún 2004	rozdiel	január 2004	jún 2004	rozdiel
Slovensko	44,50	49,19	4,69	46,05	48,67	2,62	6,04	5,18	-0,86	17,64	19,47	1,83	4,94	5,05	0,11

Z regionálneho pohľadu:

- podiel žien na celkovom počte UoZ bol najvyšší v okresoch Stropkov a Piešťany a najnižší v okresoch Malacky a Komárno
- podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte UoZ bol najvyšší v okresoch Banská Štiavnica a Revúca a najnižší v okresoch Malacky a Galanta
- podiel absolventov na celkovom počte UoZ bol najvyšší v okresoch Bratislava a Stropkov a najnižší v okresoch Komárno a Námestovo
- podiel občanov nad 50 rokov na celkovom počte UoZ bol najvyšší v okresoch Trenčín a Revúca a najnižší v okresoch Malacky a Vranov nad Topľou
- podiel občanov so ZPS na celkovom počte UoZ bol najvyšší v okresoch Revúca a Stropkov a najnižší v okresoch Revúca a Stropkov a najnižší v okresoch Rožňava a Malacky

Absolvent ako uchádzač o zamestnanie

(Dokončenie zo strany 5)

vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, nastúpil na sústavnú prípravu na povolanie, nastúpil na civilnú službu alebo na povinnú vojenskú službu a podobne, ako to taxatívne vymenúva zákon. Zákon určuje dôvody na vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, prípady, v ktorých je možné uchádzača o zamestnanie zaradiť do evidencie uchádzačov o zamestnanie až po uplynutí šiestich mesiacov, dôvody, ktoré je úrad povinný akceptovať a nevyradiť uchádzača o zamestnanie z evidencie a podobne.

Úrad poskytuje občanom uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom informačné a poradenské služby pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca. Ide o služby pri poskytovaní informácií a odborných rád o možnostiach

zamestnania na území Slovenskej republiky a v zahraničí, predpokladoch na výkon povolania, možnostiach a podmienkach účasti na programoch, projektoch a iných aktívnych opatreniach na trhu práce, na aktivačnej činnosti, o podmienkach nároku na dávku v nezamestnanosti a podmienkach účasti v partnerstvách vytvorených na podporu rozvoja zamestnanosti v pôsobnosti úradu. **Informačné a poradenské služby pre voľbu povolania** obsahujú najmä poskytovanie informácií a odborných rád o druhoch povolaní a o predpokladoch a požiadavkách na výkon určitého povolania. Úrad ich poskytuje **bezplatne**. Môže zabezpečiť uchádzačovi o zamestnanie aj **odborné poradenské služby**, zamerané na riešenie problémov spojených s pracovným uplatnením. Odbornú poradenskú činnosť vykonáva vysokoškolsky vzdelaný poradca. Zabezpečuje ju úrad formou individuálneho alebo skupinového poradenstva.

Úrad zaručuje uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii vypracovanie individuálneho akčného plánu na podporu jeho pracovného uplatnenia, v určenej dĺžke v rámci odborných poradenských služieb

Individuálny akčný plán je písomný dokument, ktorý na základe posúdenia osobnostných predpokladov, schopností a odborných zručností uchádzača o zamestnanie určuje druh a rozsah pomoci potrebnej na uľahčenie jeho pracovného uplatnenia a vymedzuje na tento účel konkrétne kroky.

Individuálny akčný plán vypracúva uchádzač o zamestnanie v úzkej súčinnosti s odborným poradcom. Po jeho vypracovaní a vzájomnom odsúhlasení sa tento plán stáva pre uchádzača o zamestnanie záväzný.

Mgr. DAGMAR KATOLINOVÁ
GR ÚPSVR

Spýtali ste sa nás

„Skončil som vysokú školu, a keďže u nás nie je dost pracovných príležitostí, láka ma práca v zahraničí. O pracovných príležitostiach v cudzine však nemám takmer žiadne informácie, preto by som chcel pri sprostredkovaní práce spolupracovať s nejakou agentúrou. Mnohí známi ma však upozorňujú na nedobré skúsenosti s agentúrami. Počúvam, že sú aj také, ktoré za sprostredkovanie vopred vyberú peniaze a záujemca sa nedočká ani práce ani peňazí. Ako si môžem overiť, či je agentúra seriózná?“

Milan M., Detva

Pri hľadaní vhodného zamestnania alebo pri zmene zamestnania sa občania obracajú o pomoc aj na agentúry, ktoré takúto službu na rozdiel od úradov práce poskytujú za úhradu. Môže sa však stať, že namiesto nového zamestnania odchádzajú od agentúry alebo „podnikateľa“ vydávajúceho sa za agentúru sprostredkovania za úhradu, poučení len o ďalšiu negatívnu skúsenosť, dokonca s nemalou finančnou stratou. Spôsob, ako sa rozčarovaniu či strate vyhnúť, je znalosť práv a povinností žiadateľa, ale najmä práv a povinností agentúry pri sprostredkovej činnosti, a to ešte pred zaklopaním na jej dvere. Uvedieme z nich aspoň tie základné:

1. Agentúra sprostredkovania za úhradu, či už ide o fyzickú osobu alebo právnickú osobu (spravidla spoločnosť s ručením obmedzeným), môže svoju sprostredkovaciu činnosť vykonávať výlučne na základe platného povolenia, vydaného do konca roka 2003 Národným úradom práce, po 1. januári 2004 Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave.

2. Platné povolenie má formu rozhodnutia vydaného uvedenými úradmi a obsahuje:

- v prípade fyzickej osoby: meno, adresu trvalého pobytu, adresu vykonávania sprostredkovej činnosti,
- v prípade právnickej osoby: názov, IČO, druh ekonomickej činnosti, sídlo, meno zodpovednej osoby, oprávnenej v mene právnickej osoby konať, adresu výkonu jej činnosti. Sídlo, resp. adresa trvalého pobytu agentúry sa nemusí zhodovať s adresou výkonu jej činnosti.

V rozhodnutí je ďalej uvedený

- okruh zamestnaní podľa odvetvia, resp. druhu pracovných pozícií, na ktorých sprostredkovanie má agentúra oprávnenie,
- územný rozsah sprostredkovania, t. j. krajiny, kam môže agentúra zamestnanie sprostredkovať. (V rámci krajín EÚ treba dávať pozor na sprostredkovanie do krajín, kde je pre našich občanov prístup na trh práce obmedzený.)

V povolení je ďalej uvedený dátum jeho platnosti, dátum jeho vydania a spisové číslo, pod ktorým je povolenie evidované; je to vlastne

číslo povolenia.

Povolenie je opečiatkované a podpísané generálnym riaditeľom uvedených organizácií.

3. Agentúra môže od žiadateľa vyberať poplatok za sprostredkovanie na základe dohody o sprostredkovaní zamestnania za úhradu; od 1. januára 2004 je tento poplatok jednorazová suma vo výške najviac 10 % dohodnutej mzdy alebo platu žiadateľa. Dohoda o sprostredkovaní okrem výšky poplatku musí tiež obsahovať údaje o budúcom zamestnávateľovi (adresu, sídlo, štatistické identifikačné číslo – IČO – a druh



ekonomickej činnosti), dĺžku trvania zamestnania, druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky, spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia, rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody.

4. Na požiadanie sa agentúra musí plným povolením preukázať.

5. V prípade akejkoľvek pochybnosti o legálnosti si agentúru možno overiť:

- na príslušnom úrade práce podľa miesta výkonu jej činnosti, resp. ktoromkoľvek inom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, resp. detašovanom pracovisku úradu,
- na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny

v Bratislave, kde je centrálna evidencia vydaných povolení a agentúr,

- na webovej stránke ústredia: www.upsvar.sk/služby/zamestnanosti poskytované právnickou a fyzickou osobou/zoznam sprostredkovateľov za úhradu.

6. Ak má žiadateľ s činnosťou agentúry zlé skúsenosti alebo pochybnosti o tom, či postupuje v súlade so zákonom, môže na uvedené úrady podať podnet na jej preskúmanie.

7. Keďže neznalosť zákona neospravedlňuje, je užitočné vedieť, že činnosť agentúry sprostredkovania za úhradu vrátane povinnosti sprostredkovateľa, upravujú §§ 25 – 28 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

8. Výška úhrady, ktorú môže agentúra od občana vyberať, je daná ustanovením § 2 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny č.31/2004.

9. Odporúčame, aby občan pri výbere krajiny a pred vycestovaním za prácou vopred získal aj pomocou sprostredkovateľa dostupné informácie o právnej úprave zamestnávania cudzincov v danej krajine, požadovaných predpokladoch výkonu danej práce vrátane úrovne jazykových znalostí, prípadných ďalších podmienkach práce a pobytu cudzincov v krajine, ďalej o podmienkach zdravotného poistenia a šírke poskytovaných zdravotníckych služieb.

Užitočné je tiež poznať adresu slovenských zastupiteľských orgánov v danej krajine (veľvyslanectva a konzulátu), prípadne úradu práce či inšpekcie práce.

Záujemcom o sprostredkovanie práce za úhradu by som tiež odporučila, aby boli pri výbere agentúry obozretní, nedávali na prvý dojem, ústne informácie, ale si pozorne preštudovali všetky písomné informácie, ktoré im agentúra poskytne. Ďalej, aby sa pýtali na všetky súvislosti vycestovania a pracovného pobytu. Osobitne pozorne by si mali pred podpisom preštudovať dohodu o sprostredkovaní a o vymáhaní väčšieho obnosu ešte pred sprostredkovaním práce informovať príslušné úrady práce, ktoré majú voči agentúram kontrolné právomoci. Agentúru pôsobiacu na báze spoločnosti s ručením obmedzeným si možno overiť aj v Obchodnom registri.

PhDr. EVA JONÁKOVÁ
GR ÚPSVR

SPZ	Priek	1. časť tajničky	Záhady	Papagáj	Solmizačná slabika	SPZ	Zloby	Jednotka bulharskej meny	Včeliny	Slovné vstupné prejavy úcty	Rímska štvorka	SPZ	Africký kopytník	3. časť tajničky	Írska tajná armáda
Postavil sa						Sprostí						Pás na kimone			
Horúčava						Nepofuj Rieka v Rusku						Kriak Povrch tela			
Získajú mlieko						Nedopravuj vozom					Dieža Automobilové preteky				
Žrd' na voze pre záprah				Český prozaik	Prvá žena Staročes. zámeno				Tvrde cukriky						Mesto vo Švédsku
Kartársky výraz			Masy ľudí Plúži					Nohy zvierat	Vládne systémy Hercove úlohy						
SPZ	Lesný roh Premýšľa						Sťahovala kožu						Znížený tón Sušený kokos		
Násilnícka skupina						Časť obilia	Poľovky Vodivé látky						Veľryba po rusky		
Konzervujú dymom					Bralá						Maďarská step		Mesto v Rusku Škrabky pri pluhu		
Rúbe				Hviezda po nemecky	Tenisové údery Matkina sestra					Pohnútka					
Autonómna oblasť			Položenia Strýko po nemecky						Málo hodnotná	Získaj Africký trpasličí kmeň					Anglická dĺžková miera
SPZ	Kmeňové symboly Pouličný stánok							Tkaniny na mužské odevy							
Žlab na dne prietokového profilu							Predné bojové pásmo	Úradné úkony Rieka vo Švajčiarsku.					Tým smerom Sejba		
Elektrický výboj						Zaucho							Starší kanadský hokejista		
Otvorený po anglicky					Nebdel	Úder St. slov. jazykovedec					Bielizník		Ovocná záhrada Vydá dievča, česky		
Solmizačná slabika				Málo výdatná							Okrasa rastliny				Vznášanie sa vzduchom
Kolektívna zmluva			Mojžišov brat	Oslovenie muža Kôrovce					Kovový spoj		Odmotal Raj				
SPZ	Navýšenie Ta							Nehovoriaca					Mesto v Kašmíre		
Klebetili							Existujú	Umelá reč Volt-ampér				MZP lietadiel Rumunská	Imunitný test, skratka		
Tropické šialenstvo					2. časť tajničky										
Peňažné jednotky štátov					Typ pobrežia				Ťaví križanec						

Pomôcky:
okapi, Neva, Ystad, Ocha, Aare, Orr

Tajnička z vydania jún 2004: Kto sa nenamáha, zriedkakedy niečo dosiahne.

Nezamestnanosť v júni

Z tlačovej konferencie ÚPSVR



Pod 14 % sa v júni dostala miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku, keď oproti predchádzajúcemu mesiacu klesla o 0,56 percentuálneho bodu na 13,91 %. V porovnaní s rovnakým obdobím vlaňajška sa znížila o takmer 0,7 %. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny evidovali v sledovanom mesiaci 364 194 ľudí, ktorí by mohli hneď nastúpiť do práce, čo je o vyše 14 600 menej než v máji. Do registra prišlo 27 144 a odišlo z neho 38 467 osôb. Košický kraj vykázal 20,53-percentnú mieru nezamestnanosti, zatiaľ čo v Bratislave, kde je tradične najmenej ľudí bez práce, predstavoval tento ukazovateľ len 3,65 %.

Výrazné zlepšenie na trhu práce sa podľa generálneho riaditeľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) Rudolfa Sokola prejavilo v priebehu prvej polovice tohto roka.

„Bolo to možno najlepšie obdobie za celú existenciu úradov práce,“ vyhlásil. Počet nezamestnaných schopných ihneď prijať ponúkané pracovné miesta sa v porovnaní s januárom na konci júna zredukoval o temer 70 600. „Disponibilná miera nezamestnanosti dosiahla v júni tohto roka 13,91 %, keď porovnáme, v januári to bolo 16,6 %. Čo sa týka všetkých uchádzačov o zamestnanie, tak k 16. júlu je to 399 451, to znamená 15,26 % a v januári to bolo 469 238, t. j. 17,92 %,“ povedal riaditeľ na tlačovej besede. Priemerná miera nezamestnanosti za celých šesť mesiacov dosiahla podľa štatistiky ÚPSVR 15,46 % v porovnaní s 16,02 % spreď roka.

Pod pokračujúci pokles nezamestnanosti sa podľa Sokola podpisuje prístup samotných ľudí bez práce, ako aj individuálna práca úradov práce, sociálnych vecí a rodiny so zamestnávateľmi a aktívne opatrenia na trhu práce. „Uchádzači sa začínajú dosť aktívne zaujímať o voľné pracovné miesta, ktoré im na úrade práce ponúkame a takmer dve tretiny z nich sa umiestnili do pracovných procesov,“ priblížil riaditeľ. Voľné miesta sú pritom najmä pre „čierne“ remeslá, teda vyučených robotníkov s praxou, a tiež pre vysokoškolsky vzdelaných ľudí v oblasti informatiky a podobne. Úrady práce podľa R. Sokola vyhľadávajú voľné pracovné miesta a pracujú na osobných kontaktoch so zamestnávateľmi, pričom ponuka práce sa začína zladovať s dopytom.

Horšia situácia, ako upozornil, je však stále na východe Slovenska, kde je nízka vzdelá-

nostná úroveň nezamestnaných. „K 16. júlu sme evidovali celkovo takmer 34 000 žiadostí o rekvalifikáciu, pričom na vzdelávanie a v grantových schémach je zaradených asi 8 000 uchádzačov,“ špecifikoval situáciu.

Riaditeľ nevedel odhadnúť, ako sa bude nezamestnanosť vyvíjať v druhej polovici tohto roka, keď sa očakáva aj hromadné prepúšťanie niekoľkých tisícov učiteľov regionálnych škôl. Úrady práce však podľa neho chystajú pre prepustených pedagógov osobitný projekt a pripravujú sa aj na nových nezamestnaných z radov zdravotne postihnutých, ktorí teraz podliehajú novému prehodnocovaniu. „Keď som nastúpil do funkcie, tak som povedal, že ku koncu roka 2006 by možno mohla miera nezamestnanosti dosiahnuť 12 %,“ odpovedal R. Sokol na otázku o očakávanom vývoji na slovenskom trhu práce. V júli prognózujú analytici ÚPSVR ešte ďalšie zníženie miery disponibilných nezamestnaných na 13,5 %.

Od mája, keď vstúpilo Slovensko do Európskej únie, zapojila sa SR prostredníctvom ÚPSVR do siete EURES, ktorá mapuje pracovné príležitosti v únii, pričom za dva mesiace sa cez tento systém zamestnalo asi 900 ľudí. „Na výberových konaniach sa zúčastnilo 2 000 klientov, pričom príslušnú internetovú stránku navštívi denne asi 1 000 ľudí a na úradoch práce sa každý deň zaujíma ďalších 450,“ doplnil riaditeľ ÚPSVR.

(TASR)

Ministri práce na neformálnom stretnutí „pracovali“

V dňoch 8. – 10. júla 2004 sa v holandskom Maastrichte konala neformálna rada ministrov práce členských krajín EÚ, na ktorej sa za SR zúčastnil minister Ľudovít Kaník. Neformálna rada otvorila viaceré témy, najmä v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ale aj v oblasti sociálnej pomoci či rodinnej politiky.

V rámci stretnutia ministri práce navštívili aj továreň, v ktorej sa montujú bicykle. Zaujímavosťou tejto návštevy bolo, že táto továreň je zároveň chránenou dielňou,

v ktorej pracujú zdravotne postihnutí ľudia. Každý minister dostal za úlohu zmontovať jeden bicykel a preukázať tak iné než politické zručnosti. Bicykel so slovenskou zástavou by sa mal dostať v priebehu leta na ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny ako pamiatka a suveníry na túto nepochybne zaujímavú a originálnu návštevu.

Mgr. MARTIN DANKO
hovorca MPSVR



Absolventská prax - obojstranný úžitok



„V našej spoločnosti máme na absolventskej praxi osem mladých ľudí, ktorých sme vybrali z 32 záujemcov. Počiatočnú neistotu na pracovisku už prekonalí,“ povedali Bc. Milan Považan, špecialista rozvoja ľudských zdrojov v ZSNP, a.s., v Žiari nad Hronom, a vedúca odboru účtárne Ing. Daria Bubelinyová.



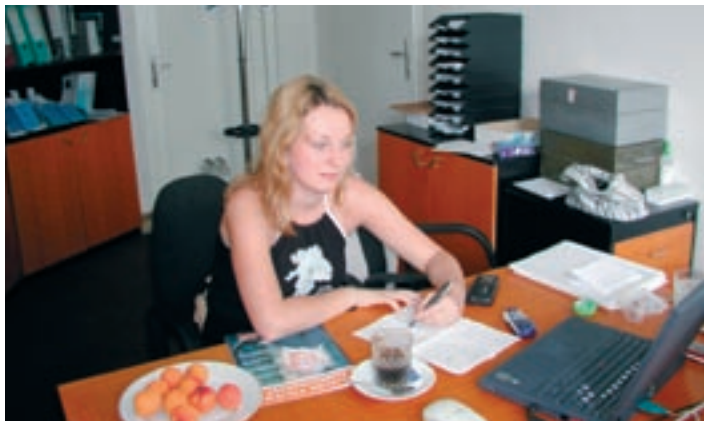
„Spočiatku som absolventskou praxou nebola nadšená. Keď som sa dozvedela, že sa dostanem na oddelenie marketingu, neváhala som. Vážim si, že ma hlavný obchodný manažér zapojil do riešenia problému,“ povedala Bc. Milana Považanová, ktorá je garantom projektu absolventov Bc. Katarína Snopková.



Bc. Jarmila Půtová študuje na Ekonomickej univerzite v Bratislave na Fakulte hospodárskej informatiky odbor účtovníctvo. Veľmi rada pracuje s číslami a v období dovoleniek pomáha pri inventúre



„Nikdy som sa nestretla s firemnou kultúrou,“ povedala Mgr. Jana Zubríková, ktorú jej tútorka Mgr. Jana Turčanová zoznamuje s problematikou vzdelávania zamestnancov na všetkých úrovniach.



Krok za krokom sa absolventi škôl učia zvládať všetky administratívne práce a ako ich pracovní tútory povedali, jednoduché práce už dokážu zvládnuť a sú prínosom pre spoločnosť.



Mgr. Jozef Irecký je pracovným tutorom Jozefovi Weissovi. Oceňuje jeho šikovnosť pri práci na počítači a pri spracúvaní dokumentácie a plánov.

Text a foto - JANKA VESELSKÁ

Poradie regiónov podľa evidovanej miery nezamestnanosti v SR

Poradie	Územie	Ku koncu sledovaného mesiaca v % január 2004	Ku koncu sledovaného mesiaca v % jún 2004	rozdiel v %	Zmena poradia január-jún 2004
1	Rimavská Sobota	33,62	29,03	-4,59	.
2	Revúca	31,92	28,19	-3,73	-1
3	Veľký Krtíš	32,32	27,66	-4,66	1
4	Trebišov	30,15	27,48	-2,67	-1
5	Rožňava	30,96	25,89	-5,07	1
6	Kežmarok	29,02	24,30	-4,72	.
7	Michalovce	27,18	23,19	-3,99	.
8	Lučenec	26,32	22,87	-3,45	.
9	Levice	24,89	20,42	-4,47	-1
10	Stropkov	20,74	20,18	-0,56	-8
11	Prešov	22,58	19,57	-3,01	-2
12	Spišská Nová Ves	23,63	19,26	-4,37	.
13	Vranov nad Topľou	25,49	19,20	-6,29	4
14	Brezno	22,32	18,99	-3,33	-1
15	Banská Štiavnica	24,21	18,72	-5,49	4
16	Bardejov	21,38	17,91	-3,47	.
17	Humenné	20,53	17,38	-3,15	-2
18	Komárno	22,42	16,91	-5,51	4
19	Nové Zámky	20,83	16,74	-4,09	2
20	Košice	18,17	16,69	-1,48	-2
21	Zvolen	19,47	15,88	-3,59	1
22	Poprad	17,66	15,11	-2,55	-1
23	Ružomberok	16,81	14,21	-2,60	-2
24	Nitra	16,84	14,09	-2,75	.
	SLOVENSKO	16,60	13,91	-2,69	
25	Dolný Kubín	18,35	13,53	-4,82	4
26	Topoľčany	15,33	13,37	-1,96	-3
27	Liptovský Mikuláš	15,93	12,69	-3,24	.
28	Martin	15,38	12,41	-2,97	.
29	Stará Ľubovňa	16,40	11,91	-4,49	3
30	Partizánske	14,14	11,86	-2,28	-1
31	Čadca	14,03	11,42	-2,61	-1
32	Dunajská Streda	13,22	10,78	-2,44	-1
33	Žilina	12,65	10,61	-2,04	-1
34	Námestovo	14,33	10,15	-4,18	4
35	Piešťany	11,73	10,13	-1,60	-3
36	Senica	12,01	10,01	-2,00	.
37	Galanta	12,30	9,60	-2,70	2
38	Prievidza	11,43	9,24	-2,19	-2
39	Považská Bystrica	11,94	9,21	-2,73	2
40	Trnava	11,55	9,21	-2,34	1
41	Banská Bystrica	10,00	8,89	-1,11	-1
42	Nové Mesto nad Váhom	11,17	8,81	-2,36	1
43	Trenčín	6,54	5,75	-0,79	-1
44	Malacky	8,03	5,51	-2,52	1
45	Pezinok	5,51	4,36	-1,15	.
46	Bratislava	3,34	3,22	-0,12	.

Územie	MIERA EVIDOVANEJ nezamestnanosti (v %) január 2004	MIERA EVIDOVANEJ nezamestnanosti (v %) jún 2004	rozdiel (v %)
Banská Bystrica	10,00	8,89	-1,11
Banská Štiavnica	21,00	15,51	-5,49
Brezno	22,32	18,99	-3,33
Detva	24,67	19,61	-5,06
Krupina	24,32	19,83	-4,49
Lučenec	26,04	22,42	-3,62
Poltár	27,22	24,33	-2,89
Revúca	31,92	28,19	-3,73
Rimavská Sobota	33,62	29,03	-4,59
Veľký Krtíš	32,32	27,66	-4,66
Zvolen	15,05	12,55	-2,50
Žarnovica	28,67	21,33	-7,34
Žiar nad Hronom	22,70	18,30	-4,40
Banskobystrický kraj	23,46	19,86	-3,60
Bardejov	22,60	18,21	-4,39
Humenné	20,33	16,73	-3,60
Kežmarok	29,02	24,30	-4,72
Levoča	21,92	16,45	-5,47
Medzilaborce	24,07	21,67	-2,40
Poprad	16,48	14,74	-1,74
Prešov	20,78	18,30	-2,48
Sabinov	28,27	23,54	-4,73
Snina	20,89	18,51	-2,38
Stará Ľubovňa	16,40	11,91	-4,49
Stropkov	18,60	19,22	0,62
Svidník	18,62	17,24	-1,38
Vranov nad Topľou	25,49	19,20	-6,29
Prešovský kraj	21,67	18,21	-3,46
Gelnica	26,64	22,14	-4,50
Košice I	14,28	13,00	-1,28
Košice II	14,67	13,30	-1,37
Košice III	13,82	13,51	-0,31
Košice IV	13,79	12,67	-1,12
Košice - okolie	26,66	24,39	-2,27
Michalovce	26,86	22,92	-3,94
Rožňava	30,96	25,89	-5,07
Sobrance	28,62	24,40	-4,22
Spišská Nová Ves	22,64	18,30	-4,34
Trebišov	30,15	27,48	-2,67
Košický kraj	23,38	20,53	-2,85
Slovensko	16,60	13,91	-2,69