Zamestnanie PLUS

Práce nám neustále pribúda

Počet nezamestnaných na Slovensku sa v prvom polroku tohto roku znížil

Počet nezamestnaných na Slovensku sa v prvom polroku tohto roku znížil oproti minulému roku o 7,2 % na 275,7 tisíca osôb.

Miera nezamestnanosti tak klesla o jeden percentuálny bod na 10,3 %. V samotnom druhom štvrťroku tohto roku počet nezamestnaných klesol o 7 % na 270,8 tisíca osôb, priemerná miera nezamestnanosti sa tak za toto obdobie znížila o jeden percentuálny bod na 10,1 %.

Ako informoval Štatistický úrad, priaznivý vývoj nezamestnanosti ovplyvnil pokles počtu osôb s nezisteným predchádzajúcim zamestnaním, a to o 4,2 tisíca a s posledným zamestnaním v priemysle, o 3,5 tisíca.

Počet nezamestnaných s posledným zamestnaním v pôdohospodárstve a rybolove sa znížil o 2,8 tisíca, vo verejnej správe a obrane o 2-tisíc a v hoteloch a reštauráciách o 1,9 tisíca.

Klesol aj celkový počet nezamestnaných osôb, ktoré ešte doteraz nemali žiadne zamestnanie, a to o 1,7 tisíca, v zdravotníctve o 1,6 tisíca, v nehnuteľnostiach a prenájme o 1,5 tisíca, v doprave, poštách a telekomunikáciách o 1,1 tisíca a stavebníctve a školstve zhodne o tisíc. Naopak, zvýšil sa počet nezamestnaných s posledným zamestnaním v obchode, o 1,6 tisíca a vo finančnom sprostredkovaní o 1,2 tisíca.

Menej dlhodobo nezamestnaných

Podľa trvania nezamestnanosti bol úbytok dlhšie ako 2 roky o 16,1 tisíca na 151,2 tisíca osôb, od jedného roka do dvoch rokov o 4,6 tisíca osôb a do jedného mesiaca o 1,3 tisíca osôb.

Vzrástol počet nezamestnaných od jedného do troch mesiacov, o 1,2 tisíca, a od šiestich mesiacov do jedného roka o 0,4 tisíca. "Časť všetkých nezamestnaných, a to 84,8 %, boli osoby s učňovským, so základným a s úplným stredným odborným vzdelaním," uvádza ŠÚ.

V priemere za prvý polrok tohto roka dosiahla zamestnanosť na Slovensku 2,398 milióna osôb, čo je medziročný nárast o 2,8 %. V samotnom druhom kvartáli tohto roku pracovalo na Slovensku v priemere takmer 2,405 milióna osôb. Ide o medziročný nárast o 2,9 %. Vývoj ovplyvnil rast počtu zamestnancov o 44,4 tisíca na 2 075,3 tisíca, podnikateľov bez zamestnancov o 20,9 tisíca na 245,5 tisíca, podnikateľov so zamestnancami o 6,5 tisíca na 76,3 tisíca a vypomáhajúcich členov domácností podnikateľov o 1,7 tisíca na 3,4 tisíca.

Z celkového počtu pracujúcich bolo zamestnaných v zahraničí 165,4 tisíca osôb pri medziročnom poklese približne o 8,5 tisíca osôb. Slováci pracovali hlavne v Českej republike, vo Veľkej Británii, Rakúsku, Maďarsku, Taliansku, Nemecku a Írsku. Najviac z nich našlo svoje uplatnenie v priemyselných odvetviach, a to približne 31,5 % a v stavebníctve, 29,6 %.

Najviac zamestnaných Slovákov v zahraničí bolo z Prešovského, Nitrianskeho a Žilinského kraja.

Viac voľných miest

V druhom štvrťroku bolo v hospodárstve SR k dispozícii v priemere 24 167 voľných pracovných miest. Ich počet sa medziročne zvýšil o 10,1 %.

Prírastok miest v ťažbe surovín bol podľa ŠÚ viac ako trojnásobný, v hoteloch a reštauráciách išlo o nárast o 43,1 %, vo verejnej správe a obrane o 40,9 %, vo finančnom sprostredkovaní o 31,3 %, v doprave, poštách a telekomunikáciách o 5,5 %.

V priemyselnej výrobe sa počet pracovných miest zvýšil o 5,1 %, v obchode o 2,9 %, vo výrobe a rozvode elektriny, plynu a vody o 0,1 %. Znížil sa v školstve o 32,4%, pôdohospodárstve a rybolove o 30,2 %, nehnuteľnostiach a prenájme o 25,5%, stavebníctve o 16,9 %, ostatných spoločenských, sociálnych a osobných službách o 11,3 % a v zdravotníctve o 7,7 %.

ILUSTRAČNÉ FOTO - ARCHÍV

Krátko

Kto si chce nechať prácu

Niektoré oblasti hospodárstva trpia fluktuáciou zamestnancov viac ako iné . Pomerne často sú dôvodom odchodu nízke mzdy a stresujúce pracovné podmienky.

Prieskum medzinárodnej konzultačnej spoločnosti BlessingWhite sa zameral na oblasti, v ktorých majú zamestnanci najväčšiu tendenciu zotrvávať u súčasných zamestnávateľov. Na prieskume sa zúčastnilo viac ako tritisíc zamestnancov zo sveta.

Na prvej priečke sa umiestnila energetika, v ktorej by tento rok rado zotrvalo u toho istého zamestnávateľa 73 percent respondentov. V oblasti ľudských zdrojov, konzultačných služieb a školení je to 60 percent, v maloobchode, pohostinstve a cestovnom ruchu však len 48 percent.

Ukázalo sa, že angažovaní a motivovaní zamestnanci majú trikrát väčšiu tendenciu zotrvať v zamestnaní ako ich neangažovaní kolegovia.

Šéfom dôveruje 70 percent pracovníkov

Celoeurópsky prieskum spoločnosti Krauthammer ukázal, že svojim manažérom dôveruje približne 70 percent zamestnancov.

Očakávania zamestnancov aj tak nie sú naplnené v mnohých oblastiach vrátane tých najzákladnejších. Podľa vedúceho oddelenia rozvoja spoločnosti Krauthammer Ronalda Meijersa je zarážajúce najmä to, aké slabé je povedomie manažmentu o tom, ako pomáhať ľuďom v ich ďalšom rozvoji. Čiastočne nedôveruje svojmu šéfovi 14 percent zamestnancov a štyri percentá mu dôverujú veľmi málo alebo vôbec.

Minimum vláde nestačí

Vláda schválila návrh novely zákona o minimálnej mzde, ktorá jej má umožniť jej zvýšenie na úroveň 8 900 korún. Súčasné tempo rastu minimálnej mzdy vláda považuje pri tempe rastu priemernej mzdy za nedostatočné.

O novej výške minimálnej mzdy diskutujú odborári a zamestnávatelia už niekoľko mesiacov bez dohody. Keďže sa doteraz nedohodli, podľa súčasného znenia zákona je ministerka práce a sociálnych vecí Viera Tomanová povinná predložiť na rokovanie vlády návrh na zvýšenie minimálnej mzdy z 8 100 na 8 690 Sk, ktoré zohľadňuje minuloročný rast priemernej mzdy na Slovensku.

Podľa novely z dielne ministerstva práce by mal nový mechanizmus na určenie sumy minimálnej mzdy stanovovať iba spodnú hranicu minimálnej mzdy.

PORADŇA

svoje otázky píšte na e-mail: zamestnanie@echonoviny.sk

Na otázky dnes odpovedá LADISLAVA CHVOSTAĽOVÁ, konzultantka poradenskej spoločnosti AMROP HEVER Slovakia.

Pracujem v prosperujúcej firme, práca ma baví, výborne funguje aj pracovný kolektív. Jediným problémom je môj nadriadený, ktorý sa nevie správať. Pri akejkoľvek nespokojnosti vyvolanej neraz aj maličkosťami nás uráža, je náladový, niekedy nás vôbec nepočúva, keď je nahnevaný, zámerne otočí hlavu, akože nás nevidí... Takmer každé ráno idem do práce so stiahnutým žalúdkom, že mi znovu začne vyčítať chyby... Ako mu mám vysvetliť tieto problémy, aby som nedostala výpoveď?

Melisa, Šaštín-Stráže

Ak šéf v správaní a pri komunikácii so spolupracovníkmi nedodržiava obvyklé štandardy, normy a etické princípy, je to cesta vedúca skôr či neskôr k neúspechu nielen pre neho, ale aj pre úsek, odbor alebo dokonca celú organizáciu, ktorú má pod palcom.

Ani jedného vedúceho pracovníka jeho postavenie neoprávňuje správať sa tak, akoby vlastnil „monopol na pravdu".

Jednou z najhorších vlastností šéfov je, ak ich emócie potlačia racionalitu a ak nepripúšťajú diskusiu podloženú argumentmi.

Nevypočítateľné správanie vzbudzuje obavy, a tak sa podriadení v takýchto prípadoch viac zaoberajú možnou reakciou nadriadeného ako kvalitou spracovania pridelených úloh. Strach, absolutizmus a rozhodovanie z pozície sily nemajú v profesionálnom vzťahu medzi manažmentom a ostatnými pracovníkmi svoje miesto.

Pri riešení problémov v medziľudských vzťahoch ľudia často volia menej či viac rozšírené stratégie správania. Jednou z nich je „hra na psychológa" – pokus o pohľad a riešenie z psychologického hľadiska.

Príliš sa zaoberať určitými situáciami, dookola ich rozoberať, rozpitvávať vo vlastnej hlave alebo s kolegami – to však neprináša vždy želaný stav.

Negatívny účinok zvyčajne má aj pokus ignorovať nepríjemné zážitky a situácie. Zhoršuje totiž vlastné prežívanie i vzťah k dotknutej osobe, vo vašom prípade k šéfovi. Okrem toho má dosah na širšie okolie, vďaka čomu sa atmosféra v celom tíme alebo dokonca v celej organizácii môže stať mimoriadne napätá. Vedome sa nesnažiť o riešenie, plávať po povrchu, ako by sa nič nedialo, môže mať tiež dalekosiahle následky. Opäť sa prehlbujú vzniknuté bariéry, zvyšuje sa tlak a napätie a možnosť otvoreného rozhovoru sa stráca v nedohľadne.

Takže, ak šéf nekomunikuje, tak s ním nekomunikujú – veď je to také jednoduché! Nevšímať si nikoho, odvrátiť zrak a na chodbe sa vyhnúť stretnutiu... Na druhej strane je to pochopiteľné. Spúšťačom takýchto reakcií je takmer vždy vlastná bezradnosť – málokedy ide o čistú aroganciu a bezohľadnosť. Napriek tomu aj táto stratégia vedie k tomu istému: múr medzi ľuďmi je čoraz vyšší a strach na oboch stranách je silnejší.

Ak chceme nájsť pozitívne riešenie, veľmi dobrou taktikou je porozmýšľať, čo človek sám pociťoval vo vzťahu k niekomu, kto s ním nezaobchádzal „v rukavičkách" alebo sa zachoval nespravodlivo. Dôležité je predovšetkým uvedomiť si, čo zlepšilo, resp. zhoršilo danú situáciu.

Pomôcť môže aj to, ak podriadený zváži, či na vzniknutej situácii nemá aj on svoj podiel viny. Aby však neprišlo k nedorozumeniu: v tomto prípade nejde vôbec o to, aby ustúpil neprimerane sa správajúcemu šéfovi. Dôležité je urobiť si v tejto veci jasno. V prípade, že človek nájde niečo, čo by mohlo vyvolať na druhej strane nežiaducu reakciu, potom by mal urobiť prvý krok a otvorene sa porozprávať s dotknutou osobou. Tento postup možno považovať za dobrú cestu k náprave.

Ľudia väčšinou nepracujú radi v napätej atmosfére a nechcú mať zlé vzťahy so spolupracovníkmi. Okrem toho platí, že kto spraví prvý krok k zlepšeniu ovzdušia a odstráneniu nejasností, nepomôže len druhým, ale aj sám sebe.