

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/2023/36138067869403396

ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE VO VYBRANOM REGIÓNE

BAKALÁRSKA PRÁCA

2023

Lucia Bolvanová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE

NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE VO VYBRANOM REGIÓNE

BAKALÁRSKA PRÁCA

Študijný program: Manažment verejných politík

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD.

Bratislava 2023

Lucia Bolvanová

Pod'akovanie

Touto cestou by som chcela pod'akovať vedúcej mojej záverečnej práce doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD, za usmerňovanie a pomoc pri písaní záverečnej práce.

ABSTRAKT

BOLVANOVÁ, Lucia: *Znevýhodnené skupiny na trhu práce vo vybranom regióne*. - Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. - doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD. – Bratislava: NHF MVP, 2023, (47 s.)

V bakalárskej práci sa venujeme teoretickými východiskami trhu práce, so zameraním na problematiku nezamestnanosti a jej rôzne formy. Ďalej sa venujeme uchádzačom o zamestnanie, najmä znevýhodneným uchádzačom, a skúmame politiky zamestnanosti a trhu práce, ktoré zahŕňajú aktívne aj pasívne opatrenia. Realizujeme dôkladnú analýzu situácie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, zahŕňajúc trh práce a štruktúru zamestnanosti a nezamestnanosti v Prešovskom regióne. Porovnávame ju s Bratislavským regiónom, aby sme identifikovali problematické oblasti a navrhli riešenia na zlepšenie situácie na trhu práce v Prešovskom regióne. Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je identifikovať najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne a faktory, ktoré ovplyvňujú ich znevýhodnenie. Následne sme si stanovili čiastkové ciele, pričom prvým z nich bol prehľad trhu práce a nezamestnanosti, zahŕňajúci základné informácie o fungovaní trhu práce a aktuálnej situácii na trhu. Ďalším cieľom bolo kritické zhodnotenie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce a ich účinnosti v súvislosti so znevýhodnenými skupinami. Okrem toho sme sa zameriavali na aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti, ktoré boli prispôsobené potrebám a charakteristike znevýhodnených skupín. Na záver sme do našich čiastkových cieľov zahrnuli aj charakterizáciu uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín, kde sme sa venovali ich špecifickým potrebám, schopnostiam a príležitostiam na trhu práce. Naša práca ukazuje, že existujú znevýhodnené skupiny, ktoré čelia viacerým prekážkam pri hľadaní práce. Navrhujeme politiky trhu práce a zamestnanosti na zlepšenie situácie týchto skupín, ktoré zahŕňajú podporu podnikateľskej kultúry, investícií a nových pracovných miest v Prešovskom regióne, programy odbornej prípravy a rekvalifikácie, ochranu pred diskrimináciou na pracovisku a zlepšenie prístupu k vzdelávaniu. Naša práca zdôrazňuje potrebu inkluzívnejšieho a spravodlivejšieho trhu práce v Prešovskom regióne.

Kľúčové slová: znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, trh práce, politika zamestnanosti, nezamestnanosť, Prešovský región.

ABSTRACT

BOLVANOVÁ, Lucia: *Disadvantaged Groups in the Labour Market in a Selected Region*. - University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy: Department of Social Development and Labour. - Assoc. Prof. Ing. Eva Pongrácz, PhD. – Bratislava: NHF MVP, 2023, (47 p.)

In our bachelor's thesis, we focus on the theoretical foundations of the labor market, with a focus on the issue of unemployment and its various forms. We also examine job seekers, especially disadvantaged job seekers, and explore employment and labor market policies that include both active and passive measures. We conduct a thorough analysis of the situation of disadvantaged job seekers, including the labor market and the structure of employment and unemployment in the Prešov region. We compare it to the Bratislava region to identify problematic areas and propose solutions to improve the labor market situation in the Prešov region. The main goal of our bachelor's thesis is to identify the most disadvantaged groups in the labor market in the Prešov region and the factors that influence their disadvantage. We then set partial goals, with the first being an overview of the labor market and unemployment, including basic information on how the labor market functions and the current situation on the market. The next goal was a critical evaluation of employment and labor market policies and their effectiveness in relation to disadvantaged groups. Additionally, we focused on active and passive employment policies that were tailored to the needs and characteristics of disadvantaged groups. Finally, we included in our partial goals a characterization of job seekers from disadvantaged groups, where we focused on their specific needs, abilities, and opportunities in the labor market. Our work shows that there are disadvantaged groups that face multiple obstacles in finding work. We propose employment and labor market policies to improve the situation of these groups, including support for an entrepreneurial culture, investments, and new job opportunities in the Prešov region, vocational training and retraining programs, protection against discrimination in the workplace, and improving access to education. Our work emphasizes the need for a more inclusive and fair labor market in the Prešov region.

Key words: disadvantaged job seeker, labor market, employment policy, unemployment, Prešov Region.

OBSAH

Úvod	9
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	10
1.1 Trh práce a nezamestnanosť.....	11
1.1.1 Trh práce	11
1.1.2 Nezamestnanosť	11
1.2 Politika zamestnanosti a politika trhu práce.....	12
1.2.1 Aktívna politika zamestnanosti	13
1.2.2 Pasívna politika zamestnanosti	17
1.3 Uchádzač o zamestnanie.....	18
2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania.....	23
3 Výsledky práce a diskusia	24
3.1 Charakteristika Prešovského regiónu.....	24
3.2 Diskusia	39
Záver	43
4 Bibliografia	45

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

GRAFY

Graf 1 Vývoj prírastkov obyvateľstva	25
Graf 2 Štruktúra znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v SR vo februári 2023	27
Graf 3 Štruktúra znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom regióne vo februári 2023	28
Graf 4 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby evidencie v Prešovskom regióne vo februári 2023	29
Graf 5 Uchádzači o zamestnanie podľa veku v Prešovskom regióne vo februári 2023	31
Graf 6 Štruktúra zaradených uchádzačov o zamestnanie podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania v SR vo februári 2023	32
Graf 7 Štruktúra uchádzača o zamestnanie podľa profesie vykonávanej bezprostredne pred zaradením do evidencie v SR vo februári 2023	33
Graf 8 Štruktúra VPM podľa požadovanej profesie v SR, Prešovskom regióne a Bratislavskom regióne vo februári 2023	34
Graf 9 Podniky podľa ekonomických činností v Prešovskom regióne, v Bratislavskom regióne a SR od roku 2018 po 2021	35
Graf 10 Výdavky na sociálnu ochranu v rokoch 2019 -2020	36
Graf 11 Neinvestičné výdavky na sociálnu pomoc v rokoch 2020 - 2021	37
Graf 12 Vývoj národnostných menšín v Prešovskom regióne od roku 2017-2022	38

TABULKY

Tabuľka 1 Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR podľa krajov vo februári 2023	26
Tabuľka 2 Miera zamestnanosti vekových skupín v SR za rok 2021- 2022	30

Úvod

Nezamestnanosť je jedným z najväznejších problémov, ktorý ovplyvňuje takmer všetky aspekty života nie len nezamestnaných jednotlivcov, ale aj ich blízkych. V konečnom dôsledku sa týka nielen tých, ktorí denne riešia problémy v rámci obmedzených možností svojho statusu a blízkych, ale aj spoločnosti ako celku (Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v SR, 2008).

Medzi základné formy nezamestnanosti patrí frikčná, štruktúrna, cyklická a dlhodobá nezamestnanosť. Vysoká nezamestnanosť patrí medzi najväčším ekonomickým a sociálnym problémom na Slovensku. I keď na Slovensku máme vytvorených veľa pracovných miest, ľudia nie sú schopní nájsť si prácu. Práca je pre každého človeka veľmi významným faktorom. Vďaka práci si rozvíjame svoje schopnosti, zdokonaľujeme zručnosti a rozvíjame ňou sami seba. Avšak existujú skupiny obyvateľstva, ktoré majú mimoriadne problémy na trhu práce, ktoré vedú k dlhodobej nezamestnanosti. Patria sem najmä mladí ľudia (18-24 rokov), starší ľudia (nad 50 rokov), nekvalifikovaní ľudia a málo vzdelaní ľudia, príslušníci etnických skupín, utečenci, osoby so zdravotným postihnutím, rómske komunity, občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“), štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana, občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky, občan, ktorý ukončil poberanie materského alebo poberanie rodičovského príspevku menej ako dva roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ktorý počas poberania materského alebo počas poberania rodičovského príspevku nemal príjem zo zárobkovej činnosti zamestnanca a zo samostatnej zárobkovej činnosti.

Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je identifikovať najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne a faktory, ktoré ovplyvňujú ich znevýhodnenie. Následne sme si stanovili čiastkové ciele, pričom prvým z nich bol prehľad trhu práce a nezamestnanosti, zahŕňajúci základné informácie o fungovaní trhu práce a aktuálnej situácii na trhu. Ďalším cieľom bolo kritické zhodnotenie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce a ich účinnosti v súvislosti so znevýhodnenými skupinami. Okrem toho sme sa zameriavali na aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti,

ktoré mali byť prispôsobené potrebám a charakteristike znevýhodnených skupín. Na záver sme do našich čiastkových cieľov zahrnuli aj charakterizáciu uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín, kde sme sa venovali ich špecifickým potrebám, schopnostiam a príležitostiam na trhu práce.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V súčasnosti je problematika znevýhodnených skupín na trhu práce dôležitou témou nielen na Slovensku, ale aj v mnohých iných regiónoch. Tento problém sa týka najmä skupín ľudí, ktoré majú obmedzený prístup k trhu práce z dôvodu rôznych faktorov, ako sú nedostatočné vzdelanie a zručnosti, diskriminácia na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu alebo zdravotného stavu, ale aj geografické obmedzenia a neexistencia adekvátnych pracovných miest v ich oblasti.

Slovensko sa snažilo vládou prostredníctvom rôznych opatrení, ako je napríklad aktívna politika zamestnanosti, zlepšiť prístup znevýhodnených skupín na trh práce a podporiť ich zapojenie do pracovného procesu. Významné boli aj rôzne projekty financované zo štrukturálnych fondov Európskej únie, ktoré mali za cieľ podporiť zamestnanosť a zlepšiť situáciu na trhu práce v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti.

V zahraničí existuje mnoho rôznych prístupov k riešeniu problému znevýhodnených skupín na trhu práce. Niekedy sa jedná o prístupy založené na kvótach, pri ktorých sú určité percentá pracovných miest vyhradené pre určité skupiny, napríklad pre mladých ľudí alebo pre osoby so zdravotným postihnutím. Inokedy sa využívajú špeciálne programy na vzdelávanie a odbornú prípravu znevýhodnených skupín, ktoré majú za cieľ zlepšiť ich zručnosti a kvalifikáciu a umožniť im tak prístup k vyššie plateným a kvalitným pracovným pozíciám.

V závislosti od regiónu a špecifických podmienok na trhu práce môže byť riešenie problematiky znevýhodnených skupín rôznorodé a zahŕňovať rôzne prístupy a opatrenia. Je dôležité, aby sme pri riešení tejto problematiky zohľadňovali konkrétne potreby a situácia znevýhodnených skupín a aby sa prístup k trhu práce stal rovnaký pre všetkých občanov.

1.1 Trh práce a nezamestnanosť

1.1.1 Trh práce

Trh práce je oblasť, kde sa stretávajú zamestnávateľia, ktorí potrebujú pracovnú silu, a zamestnanci, ktorí sú k dispozícii na prácu. Hlavným cieľom trhu práce je zabezpečiť ekonomike potrebnú pracovnú silu s potrebnými zručnosťami, odbornosťou a vzdelaním, ktoré umožňujú pracovný proces a výrobu tovarov a služieb.

Ekonomické aktívne obyvateľstvo (EAO/pracovná sila) zahŕňa všetky osoby vo veku 15-89 rokov, ktoré sú zamestnané alebo nezamestnané. Zamestnaní sú osoby, ktoré pracujú a sú za svoje úsilie odmeňovaní, bez ohľadu na počet odpracovaných hodín, a sú v pracovnom vzťahu. Medzi zamestnaných patria aj tí, ktorí momentálne nepracujú kvôli chorobe alebo dovolenke. Nezamestnaní tvoria skupinu osôb vo veku od 15 do 74 rokov, ktoré v sledovanej týždni nemali žiadnu platenú prácu. Okrem toho si museli v posledných štyroch týždňoch aktívne hľadať prácu alebo si už prácu našli a nastúpia do nej v priebehu nasledujúcich troch mesiacov. Ďalej, tieto osoby sú schopné nastúpiť do práce najneskôr do dvoch týždňov. Osoby mimo trhu práce (ENO) sú ekonomicky neaktívne osoby vo veku od 15 rokov, ktoré nie sú zamestnané a v priebehu posledných 4 týždňov si aktívne nehľadajú zamestnanie alebo nie sú schopné nastúpiť do práce do 2 týždňov. Všetky osoby v rámci pracovnej sily zahŕňajú zamestnaných aj nezamestnaných (TOMAŠOVIČOVÁ, 2007).

1.1.2 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je problémom, ktorý má negatívny vplyv na spoločnosť aj ekonomiku. Ľudia, ktorí nemajú prácu a teda aj peniaze, musia meniť svoj životný štýl. Mladí ľudia sú najviac ohrození, pretože ešte len formujú svoje pracovné návyky (Nezamestnanosť vedie mladých k pasivite a zmene hodnôt, Zamestnanosť a sociálna politika, 2009).

Ak chceme definovať pojem nezamestnanosť, musíme zohľadniť len také zamestnanie, ktoré je založené na zmluvnom vzťahu, kde táto zmluva obsahuje aj nárok na odmenu za prácu (MATOUŠEK, 2005).

Nezamestnanosť predstavuje závažný problém pre ekonomiku, keďže predstavuje stratu potenciálnej hodnoty v celom hospodárstve. Zároveň sa jedná aj o sociálny

ukazovateľ, pretože nezamestnanosť súvisí s negatívnymi spoločenskými javmi, ako napríklad zhoršením duševného a fyzického zdravia, zvýšenou rozvodovosťou, kriminalitou a podobne (RIEVAJOVÁ, 1997).

V praxi vyspelých trhových ekonomík i v podmienkach Slovenskej republiky existujú rôzne formy nezamestnanosti. Medzi ne patrí frikčná nezamestnanosť, ktorá vzniká v súvislosti s prirodzenými životnými cyklami a nedostatkom informácií o voľných pracovných miestach, štrukturálna nezamestnanosť, ktorá je spôsobená nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov, cyklická nezamestnanosť, ktorá vzniká v dôsledku narušenia rovnováhy v ekonomike a sezónna nezamestnanosť, ktorá sa vyskytuje v sezónnych odvetviach. Technologická nezamestnanosť vzniká v súvislosti s pokrokom v technológiách a automatizáciou, ktoré vedú k zníženiu potreby ľudskej práce (TOMAŠOVIČOVÁ, 2007).

1.2 Politika zamestnanosti a politika trhu práce

Zamestnanosť a produktívna práca sú zásadnými faktormi sociálneho a ekonomického rozvoja spoločnosti. Zamestnanosť zvyšuje rozvoj spoločnosti a zlepšuje životný štandard každého občana. Preto je zvyšovanie zamestnanosti jedným z najdôležitejších cieľov vo väčšine krajín. Vyspelé spoločnosti sú charakteristické vysokým stupňom citlivosti na úroveň zamestnanosti. Firmy predpokladajú, že väčšina obyvateľstva schopného pracovať tvorí zamestnancov, ktorí poberajú mzdu. Toto vedie k závislosti na stabilite zamestnanosti, ktorá zabezpečuje pravidelný príjem dôchodkov. Politika zamestnanosti môže byť chápaná ako súbor krokov, ktorými sa snažíme spoločne vytvoriť podmienky pre dynamickú rovnováhu na trhu práce a efektívne využitie pracovnej sily. Ide o výsledok úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov a odborov, ktoré si kladie za cieľ harmonizovať ponuku a dopyt na trhu práce a zjemniť mechanizmy, ktoré medzi nimi pôsobia (RIEVAJOVÁ, 2001). Politika zamestnanosti nemá priamy vplyv na fungovanie trhu práce na mikroúrovni, ale snaží sa ho ovplyvniť tak, že podporuje a doladzuje jeho rovnováhu. Hospodárska politika a opatrenia na podporu pracovných miest majú väčší vplyv na rovnováhu trhu práce. Politika zamestnanosti sa zameriava na rozvoj infraštruktúry trhu práce a poskytovanie poradenských a sprostredkovateľských služieb, ktoré zlepšujú informovanosť o pracovných miestach a požiadavkách na ich získanie. Aktívna politika zamestnanosti zahŕňa stimuláciu vytvárania nových pracovných pozícií a verejnoprospešných prác, uľahčenie zamestnávania mladých a postihnutých občanov,

organizovanie rekvalifikačných kurzov a zlepšenie životných podmienok pre nezamestnaných. Cieľom týchto aktivít je stimulovať aktívny prístup pracovnej sily k zmenám na trhu práce a dosiahnuť dynamickú rovnováhu.

Politika trhu práce má za cieľ dosiahnuť ciele politiky zamestnanosti, ktorá sa realizuje prostredníctvom rôznych inštitúcií a zameriava sa na rôzne aspekty. Tieto zahŕňajú napríklad vývoj infraštruktúry trhu práce, vytváranie nových pracovných miest pomocou finančných stimulov, posilňovanie adaptability pracovnej sily prostredníctvom rekvalifikácie a zabezpečovanie životných podmienok v prípade straty zamestnania, ako napríklad pomocou nezamestnaneckých dávok. Politika trhu práce sa vykonáva prostredníctvom aktívnych a pasívnych opatrení.

1.2.1 Aktívna politika zamestnanosti

Cieľom aktívnej politiky zamestnanosti je pomôcť občanom, ktorí sú v ohrození nezamestnanosti a pomôcť tým, ktorí sú už nezamestnaní, nájsť zamestnanie predtým, než im začne hroziť dlhodobá nezamestnanosť. Aktívna politika pomáha zvýšiť zamestnanosť napríklad tým, že sprostredkuje vhodné zamestnanie, buď ponúkne prácu zamestnancom alebo nájde vhodných zamestnancov pre zamestnávateľov (Politika zamestnanosti, 2004). Aktívna politika trhu práce sa realizuje na základe zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Aktívne politiky trhu práce sa môžu realizovať pomocou rôznych nástrojov APTP. Tieto nástroje môžeme rozdeliť na dve skupiny - nástroje zvyšujúce zamestnateľnosť uchádzača o zamestnanie a zároveň pôsobiace na mobilitu pracovnej sily a nástroje podporujúce tvorbu pracovných miest. K prvým nástrojom patria vzdelávanie a príprava pre trh práce, poradenské služby, absolventská prax a aktivačná činnosť. Cieľom týchto nástrojov je zvýšiť zamestnateľnosť uchádzača o zamestnanie a zároveň posilniť jeho mobilitu na trhu práce. Druhá skupina nástrojov sa zameriava na podporu tvorby pracovných miest. Tieto nástroje zahŕňajú príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie a zriadenie chránenej dielne alebo pracoviska. Medzi konkrétne nástroje APTP patrí aj vzdelávanie a príprava na trh práce zamestnanca. Tieto opatrenia zabezpečuje zamestnávateľ za účelom ďalšieho zamestnania jeho zamestnancov. Vzdelávanie a príprava na trh práce zamestnanca prebieha počas pracovného času a zamestnanec má nárok na odmenu za túto dobu. Úrad

práce môže poskytnúť zamestnávateľovi príspevok na všeobecné alebo špecifické vzdelávanie a školenie pre zamestnanca na trhu práce. Finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý buď po absolvovaní vzdelávania minimálne na 12 mesiacov získa uchádzača o zamestnanie, alebo ak hromadné prepúšťanie bolo týmto vzdelaním zabránené alebo obmedzené.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny poskytuje príspevky na podporu zamestnávania a podnikania pre uchádzačov o zamestnanie vedených v evidencii úradu práce minimálne tri mesiace. Výška príspevku závisí od percentuálneho podielu priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v danom regióne alebo okrese. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť môže byť poskytnutý uchádzačovi, ktorý absolvoval prípravu na podnikanie a je povinný vykonávať alebo prevádzkovať SZČO po dobu najmenej troch rokov. Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie môže byť poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto pre takéhoto uchádzača s pracovným pomerom dohodnutým najmenej na polovicu týždenného pracovného času. Príspevok sa poskytuje maximálne po dobu 12 mesiacov a jeho výška závisí od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese. Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti môže byť poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý prijme uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii úradu práce minimálne tri mesiace. Tento príspevok sa poskytuje obciam, samosprávnym krajom alebo právnickým osobám, ktorej zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj. Príspevok sa vypláca po dobu najviac 9 kalendárnych mesiacov a jeho výška závisí od celkovej ceny práce. Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe môže byť poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý umožní absolventovi školy získať praktické skúsenosti. Uchádzač o zamestnanie musí byť vedený v evidencii úradu práce minimálne jeden mesiac a môže vykonávať absolventskú prax 3 až 6 mesiacov v rozsahu 20 hodín týždenne. Úrad práce poskytuje absolventovi paušálny príspevok vo výške 65% životného minima.

Na lokálnej úrovni existujú dva programy aktivačnej činnosti pre nezamestnaných občanov, ktoré sú určené na podporu udržiavania pracovných návykov a zlepšovanie ich pracovných vyhliadok. Prvý program ponúka menšie obecné služby pre nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k nej. Tento program je obmedzený na 6 kalendárnych mesiacov a nezamestnaný občan môže vykonávať aktivačnú činnosť maximálne 20 hodín týždenne. Počas tejto doby úrad poskytuje uchádzačovi o

zamestnanie aktivačný príspevok a obec získava príspevok na úhradu časti nákladov na ochranné pracovné prostriedky, náradie a úrazové poistenie. Druhý program ponúka aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby pre uchádzačov o zamestnanie v menej rozvinutých regiónoch. Tento program umožňuje nezamestnaným občanom poskytnúť pomoc v oblasti starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na pomoc iných. Uchádzač o zamestnanie sa môže zapojiť do verejnoprospešných služieb a iných služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva a vzdelania a to maximálne 12 mesiacov, 20 hodín týždenne. Za svoju dobrovoľnícku činnosť získava nezamestnaný občan paušálny príspevok vo výške sumy životného minima a sprostredkovateľ dostáva príspevok maximálne 7% z celkovej ceny práce na úhradu časti nákladov na kvalifikované vykonávanie dobrovoľníckej služby, úrazové poistenie a ochranné pracovné prostriedky.

Podpora dochádzky za prácou sa poskytuje uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú minimálne tri mesiace v evidencii. Uchádzači môžu požiadať o túto podporu do jedného mesiaca od nástupu do práce. Podpora sa poskytuje po dobu šiestich mesiacov a jej výška závisí od vzdialenosti miesta trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca od miesta výkonu zamestnania. Podpora mobility za prácou sa poskytuje uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú minimálne tri mesiace v evidencii a zmena trvalého alebo prechodného pobytu musí byť minimálne 50 km. Podpora sa poskytuje na obdobie šiestich až dvanástich mesiacov a jej maximálna výška predstavuje 80 % z výdavkov súvisiacich s užívaním bytu alebo platenia nájomného. Zamestnávateľia môžu poskytnúť podporu na dopravu do zamestnania, ktorá zabezpečuje každodennú dopravu zamestnancov do práce a naspäť, ak neexistuje vyhovujúca verejná doprava. Podpora predstavuje maximálne 50 % z výšky nákladov vynaložených na dopravu zamestnancov. Na presťahovanie za prácou sa podpora poskytuje uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú minimálne tri mesiace v evidencii a garancia zamestnania trvá najmenej šesť mesiacov. Presťahovať sa treba minimálne 70 kilometrov od pôvodného miesta trvalého pobytu a podpora sa vypláca maximálne na dva roky.

V rámci podpory zamestnanosti existujú programy zamerané na vytváranie nových pracovných miest a udržanie existujúcich v malých a stredných podnikoch. Zamestnávateľom sa poskytuje investičná pomoc na vytvorenie nových pracovných miest, pričom sú čiastočne uhradené náklady súvisiace s ich vytvorením. Ministerstvo financií SR

poskytuje podporu aj malým a stredným podnikom v podobe záruk na úvery poskytnuté bankou a úhradou ich časti. Táto podpora sa vzťahuje na malé a stredné podniky s počtom zamestnancov do 250 a ročným obratom maximálne 150 miliónov eur. Každý prípad je však individuálne posudzovaný a podmienky poskytovania podpory sa môžu líšiť v závislosti od konkrétnej situácie.

Projekty a programy sa udeľujú na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, udržanie alebo vytvorenie pracovných miest. Taktiež na nové aktívne opatrenia trhu práce a rozvoj regionálnej alebo miestnej zamestnanosti.

V rámci podpory zamestnanosti sa venuje pozornosť aj sociálnym podnikom. Tieto podniky musia prejsť schvaľovacím procesom a splniť všetky kritéria stanovené zákonom. Integračné (sociálne) podniky sa zameriavajú na spoločenský prínos a tvorbu pracovných miest pre znevýhodnené a zraniteľné osoby, namiesto maximalizácie zisku. Cieľom podpory je pomôcť nezamestnaným osobám alebo poskytnúť možnosti ďalšieho odborného rozvoja. Zamestnávateľ môže získať umiestňovací príspevok, ak zamestnanec má dohodu na maximálne 2 roky a predtým bol znevýhodneným uchádzačom. Podpora sa vypláca 12 mesiacov od nájdenia práce na otvorenom trhu práce. Výška podpory sa určuje percentuálne z priemernej mzdy a zvyšuje sa podľa doby zotrvania v novom zamestnaní. Okrem toho môže byť poskytnutý aj vyrovnávací príspevok integračnému podniku, ktorý zahŕňa mzdové aj dodatočné náklady a vypláca sa počas 12 až 24 mesiacov. Štát dotuje určitý podiel nákladov, ktoré vznikajú v súvislosti so zamestnaním znevýhodneného uchádzača. V neposlednom rade sú k dispozícii aj príspevky na udržanie pracovných miest pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré platia pre osoby so zdravotným postihnutím alebo invaliditou. Cieľom týchto príspevkov je podpora snahy o začlenenie na trh práce, aby tieto osoby neboli iba pasívnymi príjemcami dávok.

Čo sa týka možnosti zriadenia chránenej dielne alebo pracoviska pre zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím na Slovensku, ak zamestnávateľ zamestnáva aspoň 20 osôb, je povinný zamestnať aspoň jednu zdravotne postihnutú osobu, alebo môže to kompenzovať zadaním zákazky chránenej dielni alebo pracoviska. Táto zákazka musí byť plnená zamestnancami so zdravotným postihnutím, ktorí sú evidovaní minimálne jeden mesiac, a zamestnávateľ musí tieto zamestnancov zamestnávať minimálne dva roky. Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 25% občanov so zdravotným postihnutím, môže požiadať o kompenzáciu nákladov na zamestnávanie týchto zamestnancov, ktorá sa

vypočíta ako percentuálny podiel z priemernej mzdy zamestnanca. Táto kompenzácia sa môže použiť na poistné sociálne, zdravotné a starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ. Pre občana so zdravotným postihnutím, ktorý chce vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo pracovisku, je povinné byť v evidencii minimálne tri mesiace. Uchádzač o zamestnanie musí absolvovať prípravu na podnikanie, ktorú zabezpečí úrad. Prevádzkovateľ SZČO musí prevádzkovať zariadenie minimálne dva roky. Výška príspevku závisí na priemere miery nezamestnanosti v okrese. Posledná možnosť sa týka úhrady prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo pracoviska a nákladov na dopravu zamestnancov. Táto možnosť sa môže požiadať raz ročne a výška príspevku závisí od druhu a miery zdravotného postihnutia zamestnancov. Táto podpora sa poskytuje prevádzkovateľovi chránenej dielne alebo pracoviska na úhradu nájomného, poistenia objektu, energie, opráv a údržby a zabezpečovanie dopravy zamestnancov. Celkovo ide o rôzne formy podpory pre zamestnávanie občanov so ZP v chránených dielnach alebo pracoviskách na Slovensku (ÚRAD PRÁCE, 2022).

1.2.2 Pasívna politika zamestnanosti

Čo sa týka pasívnej politiky trhu práce, tak táto je staršou formou politiky trhu práce ako aktívna. Jej počiatky siahajú do dvadsiatych rokov minulého storočia. Pasívna politika predstavuje podporu v nezamestnanosti, pričom právo na jej vyplácanie má nárok po splnení podmienok stanovených zákonom o sociálnom poistení každý evidovaný nezamestnaný.

Poistenie v nezamestnanosti slúži pre prípad straty príjmu zo zárobkovej činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti. Ak bol uchádzač o zamestnanie poistený v nezamestnanosti minimálne 2 roky v posledných 3 rokoch pred zaradením do evidencie, má nárok na poskytovanú dávku v nezamestnanosti. Okrem toho majú nárok na túto dávku aj FO po skončení výkonu služby policajta alebo profesionálneho vojaka, ak nemajú nárok na výsluhový dôchodok. Dávka v nezamestnanosti je vyplácaná sociálnou poisťovňou a poskytuje sa poistencovi od dňa zaradenia do evidencie uchádzača o zamestnanie do doby 6 mesiacov. Výška dávky je 50% z denného priemeru základu danej výkonnej zložky (DVZ). Maximálna výška DVZ na určenie výšky dávky je 3-násobok vymedzovacieho základu (VVZ) násobeného 365. Po poberaní dávky poistencovi minimálne 3 mesiace má nárok na jednorazové vyplatenie zostávajúcej časti. Ak je poistencov nárok na dávku v nezamestnanosti zrušený po menej ako 2 rokoch a opätovne je zaradený do evidencie

uchádzača o zamestnanie, vypláca sa mu už iba zostávajúca časť (z 6 mesačnej podpory) v sume, v akej bola vyplácaná predchádzajúca dávka. Nárok na dávku v nezamestnanosti v podobe 6 mesiacov opätovne vznikne po dvoch rokoch od zániku predchádzajúceho nároku.

1.3 Uchádzač o zamestnanie

Uchádzač o zamestnanie je občan, ktorý je schopný pracovať, chce pracovať alebo si hľadá zamestnanie. Takýto občan je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Na druhej strane, záujemca o zamestnanie je občan, ktorý hľadá iné zamestnanie alebo má záujem o poskytovanie odborných poradenských, informačných a poradenských služieb. Ak si chce uchádzač o zamestnanie podať žiadosť na úrade práce, musí to urobiť v písomnej forme na úrade, v ktorého územnom obvode má trvalý pobyt. Evidencia uchádzačov o zamestnanie je potrebná do siedmich kalendárnych dní. Uchádzač je povinný aktívne si hľadať zamestnanie a musí byť k dispozícii úradu práce do troch pracovných dní od vyzvania. Uchádzač si môže privyrobiť na dohodu maximálne 214,83 eura mesačne za stanovených podmienok. Počet a frekvencia návštev nezamestnaných bude určená úradom práce podľa potreby (ÚRAD PRÁCE, 2011).

Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie sú občania, ktorí majú ťažkosti nájsť zamestnanie na trhu práce kvôli svojmu veku, dlhšiemu pobytu v evidencii uchádzačov o zamestnanie, nedostatku skúseností, strate schopnosti vykonávať svoje predchádzajúce zamestnanie, zdravotnému stavu, rodinným dôvodom alebo sociálnemu postaveniu a preto potrebujú viac starostlivosti. Podľa § 8 Zákona o službách zamestnanosti je znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie:

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobozamestnaný občan“),
- d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,

- e) občan, ktorý v období najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie a nevykonával alebo neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť dlhšie ako 6 po sebe nasledujúcich mesiacov,
- f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
- h) občan so zdravotným postihnutím,
- i) občan, ktorý ukončil poberanie materského alebo poberanie rodičovského príspevku menej ako dva roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie a ktorý počas poberania materského alebo počas poberania rodičovského príspevku nemal príjem zo zárobkovej činnosti zamestnanca a zo samostatnej zárobkovej činnosti (ÚRAD PRÁCE, 2015).

Charakteristika znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

Zdravotne znevýhodnení na trhu práce patria k skupine, ktorá má značné problémy s hľadaním adekvátneho zamestnania. Otázka nezamestnanosti pre túto znevýhodnenú skupinu sa začala objavovať podobne ako pre ostatné v 90. rokoch. Bol to však urgentnejší problém, keďže sa menil celkový prístup k ich integrácii do spoločnosti počas zložitých transformačných procesov v tom období. Tento trend bol proti mnohým firmám, ktoré sa zaoberali zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľia sa tiež usilovali zefektívniť výber pracovníkov, čo mohlo súkromným firmám poskytnúť výhodu v konkurencii. Narastajúci počet nezamestnaných so zdravotným znevýhodnením naznačoval nielen vyššie spomenuté zmeny v hospodárstve, ale aj ďalšie faktory týkajúce sa tejto skupiny. V mnohých prípadoch zdravotné problémy nie sú jediným znevýhodňujúcim faktorom. Často sa spájajú s ďalšími rizikami, ako sú nižšie kvalifikácie a vyšší vek. Z pohľadu zamestnávateľov má táto skupina aj iné negatívne vlastnosti, ako sú nižšia produktivita, vyššia absencia z dôvodu zdravotných dôvodov, ťažšia adaptabilita a potreba úpravy pracovného miesta, ktorá zahŕňa dodatočné finančné náklady. Zdravotne postihnutí však predstavujú veľmi rôznorodú skupinu, takže tieto odôvodnenia nemusia byť univerzálne platné (KUCHAŘ, 2007). Autor Václav Novotný hovorí, že sociálne

podnikanie môže pomôcť riešiť nezamestnanosť tým, že vytvára pracovné miesta pre znevýhodnené skupiny ľudí. Aj keď sú sociálne podniky zvyčajne neziskové, môžu tvoriť zisk a ich hlavnou úlohou je vytvoriť nové pracovné príležitosti. Autor uvádza ako príklad industrializáciu Slovenska po druhej svetovej vojne pomocou expanzie verejného a družstevného sektora. Autor odporúča dotovať výrobu vo verejných sociálnych podnikoch namiesto výdavkov na podporu nezamestnaných, ktorí nevytvárajú produkty. Rozvoj verejných sociálnych podnikov môže mať významný prínos pri riešení problematiky nezamestnanosti (Sociální ekonomie a sociální podnikání jako nástroje politiky zamestnanosti., 2006).

Absolventi na trhu práce ako nezamestnaní sa v súčasnom Zákone o službách zamestnanosti definujú občania mladší ako 25 rokov, ktorí dokončili sústavné odborné vzdelávanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a zároveň nezískali svoje prvotné platené zamestnanie. Podľa Kuchařa (2007) hlavnými znakmi tejto znevýhodnenej skupiny (podobne ako v prípade mladých uchádzačov o zamestnanie) sú nedostatok praktických skúseností a chýbajúce základné pracovné zručnosti. Neschopnosť absolventov dostať sa na trh práce v prvých mesiacoch po ukončení školy často vedie k neschopnosti aplikovať nadobudnuté vedomosti a zručnosti v praxi, čím sa nevyhnutne zastarávajú. Získavanie základných pracovných zručností sa tiež odkladá. Potenciálni zamestnávateľia ich však vnímajú ako znevýhodnenú skupinu z iných dôvodov. Podľa nich absolventi často nemajú dostatočné profesionálne skúsenosti, ktoré sú viac hodnotené ako úzko špecializované záujmy. Sú si však vedomí toho, čo mladí pracovníci prinášajú. Nové teoretické poznatky, jazyková a počítačová gramotnosť sú pre túto skupinu veľkou výhodou. Najlepším riešením by bolo zaviesť duálne vzdelávanie. Autori tvrdia, že absolventi škôl, ktorí sa snažia získať zamestnanie, sú síce flexibilní, ale väčšinou nemajú žiadne alebo len minimálne pracovné skúsenosti. Okrem toho sa väčšina z nich nechce zamestnať v oblasti, ktorú vyštudovali. Pre zamestnávateľov je preto dôležité, aké vzdelanie majú absolventi, aký obor študovali a aké sú ich kľúčové kompetencie, ktoré by mali vedieť dobre zvládať (LI, a iní, 2017).

Osoby staršie ako 50 rokov tvoria vlastne tretiu skupinu na trhu práce (po mladých ľuďoch a absolventoch), ktorých rizikové postavenie úzko súvisí s dosiahnutím určitého bodu v životnom cykle. Podľa zamestnávateľov vek hrá v tomto ohľade druhoradú úlohu. Hlavné charakteristiky, ktoré sa u tejto skupiny ľudí vyskytujú v dôsledku veku, majú

podľa zamestnávateľov väčší význam. Týmto charakteristikám patrí vyššia mzdová náročnosť spôsobená dlhou praxou, nežiaduce návyky získané počas predchádzajúcej kariéry, obmedzená skúsenosť a zručnosti v dôsledku často celoživotného zamestnávania na jednom mieste, zdravotné problémy a znížená prispôsobivosť. Zamestnávatelia automaticky predpokladajú aj nedostatočnú znalosť cudzích jazykov, moderných technológií a pracovnej flexibility. Motivácia pre zamestnávanie tejto znevýhodnenej skupiny by sa preto mala orientovať na oblasti, v ktorých majú konkurenčnú výhodu, ako napríklad široké spektrum skúseností, dlhú pracovnú prax a vytvorené pracovné návyky. Táto skupina uchádzačov má často ustálený životný štýl, čo znamená väčšiu pravdepodobnosť zotrvania na pracovnom mieste. Na základe ich doterajšej pracovnej kariéry sa dajú predpokladať aj ďalšie vlastnosti, ako napríklad spoľahlivosť, zodpovednosť a samostatnosť. U starších a často dlhodobo nezamestnaných pracovníkov možno pociťovať aj lojálnosť a vďačnosť. Ďalšou výhodou tejto skupiny môže byť skutočnosť, že už nemajú starostlivosť o deti (a naopak, nemajú žiadnu novú starostlivosť o vnúčatá), čo im umožňuje mať viac času a energie na pracovnú činnosť a vzdelávanie (BEDNÁRIK, a iní, 2004). Škvarková a Mihálik sa vo svojom diele sústreďujú na otázku zamestnávania dôchodcov, ktorí často čelia diskriminácii a sú považovaní za menej cenných zamestnancov, aj keď sú stále skúsení a aktívni. Autor sa venuje dôvodom, prečo zamestnávatelia nechcú zamestnávať starších ľudí a navrhuje riešenia, ako by sa to dalo zlepšiť, napríklad zmenou právnych predpisov. Podľa autora by mali dôchodcovia mať príležitosť aktívne sa zapojiť do trhu práce, pretože sú dôležitým zdrojom nevyužitej pracovnej sily (ŠKVARKOVÁ, a iní, 2018).

Osoba s nízkou kvalifikáciou na trhu práce ide o občana, ktorý získal vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu. Dôvody, prečo je táto skupina uchádzačov o zamestnanie v zhoršenej pozícii na trhu práce, sú rozmanité. Pravdepodobne dôležitú úlohu tu hrá rastúca zložitosť práce, ktorá si automaticky vyžaduje zvýšenú kvalifikáciu zamestnancov. Zamestnávatelia často majú predsudky voči uchádzačom s nízkym vzdelaním, ktoré spájajú s nedostatočnou zručnosťou, skúsenosťami a schopnosťami. Dôvody ich problémov s uplatnením v práci sú určite aj na strane samotných nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou. Môžu sa u nich vyskytnúť neadekvátne predstavy o práci a najmä jej finančnom ohodnotení. Nízke mzdy prispievajú k tomu, že členovia tejto skupiny v mnohých prípadoch preferujú sociálne zabezpečenie pred prácou.

Niektorí z nich môžu mať neochotu prijať "podriadené" zamestnanie alebo zlepšiť svoje šance prostredníctvom zvýšenia svojej kvalifikácie (WINKLER, 2016).

Dlhodobo nezamestnaná osoba na trhu práce je tá, ktorá je zaevidovaná ako uchádzač o zamestnanie po dobu najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Pravdepodobnosť, že bude občan alebo nezamestnaný zaradený do skupiny dlhodobo nezamestnaných, nie je medzi uchádzačmi o zamestnanie rovnomerne rozdelená. Na to zohrávajú významnú úlohu vonkajšie a vnútorné faktory. Medzi vnútorné faktory patrí hlavne individuálne (demografické a sociálne) charakteristiky, ako sú vek, pohlavie, rodinný stav, úroveň vzdelania, dĺžka pracovnej skúsenosti, prítomnosť zdravotného postihnutia, etnická príslušnosť a podobne. Niektoré z týchto charakteristík samy o sebe pôsobia ako nevýhody na trhu práce, ako bolo uvedené vyššie. Ich vzájomná kumulácia alebo kombinácia s už dosiahnutou dĺžkou nezamestnanosti následne ovplyvňuje ďalšie predĺženie doby nezamestnanosti. Vonkajšie faktory ovplyvňujúce dĺžku nezamestnanosti sa týkajú celkového stavu a úrovne ekonomiky alebo regiónu (HANZELOVÁ, a iní, 2009). V prípade dlhodobej nezamestnanosti je dôležité zdôrazniť, že sa koncentruje do určitých skupín obyvateľstva. Tieto skupiny sú charakterizované častou nepružnosťou a nedostatočnou flexibilitou. Dlhodobá nezamestnanosť následne prináša ďalšie problémy. Okrem zastaraných teoretických vedomostí, skúseností a straty pracovných návykov, nemožno prehliadať ani sociálne dôsledky. Tieto môžu zahŕňať nielen pokles životnej úrovne a zvýšené napätie v rodine, ale aj depresiu a stratu motivácie, hlavne rezignáciu v hľadaní nového zamestnania (MAREŠ, a iní, 2002). V článku Colina Lindsaya sa zhrnuli tri hlavné problémy, ktorým čelia dlhodobo nezamestnaní ľudia v znevýhodnených oblastiach. Jedným z nich je obmedzený prístup k sociálnym sieťam, ktoré by im mohli pomôcť pri hľadaní zamestnania. Ďalším problémom je erózia sociálnej komunity a jej negatívny vplyv na jednotlivcov. Dlhodobo nezamestnaní ľudia často trpia obmedzenými zručnosťami, nízkymi príjmami a zdravotnými problémami. Lindsay uskutočnil 220 rozhovorov s nezamestnanými ľuďmi z dvoch oblastí mesta Glasgow s vysokou mierou nezamestnanosti. Pre tvorcov politik je kľúčové pomáhať týmto ľuďom pri socializácii (LINDSAY, 2010).

2 Ciel' práce, metodika práce a metódy skúmania

Téma našej bakalárskej práce je zameraná na identifikáciu a analýzu znevýhodnených skupín na trhu práce v Prešovskom regióne. Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je identifikovať najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne a faktory, ktoré ovplyvňujú ich znevýhodnenie. Následne sme si stanovili čiastkové ciele, pričom prvým z nich bol prehľad trhu práce a nezamestnanosti, zahŕňajúci základné informácie o fungovaní trhu práce a aktuálnej situácii na trhu. Ďalším cieľom bolo kritické zhodnotenie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce a ich účinnosti v súvislosti so znevýhodnenými skupinami. Okrem toho sme sa zameriavali na aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti, ktoré mali byť prispôsobené potrebám a charakteristike znevýhodnených skupín. Na záver sme do našich čiastkových cieľov zahrnuli aj charakterizáciu uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín, kde sme sa venovali ich špecifickým potrebám, schopnostiam a príležitostiam na trhu práce. Na základe získaných údajov budeme navrhovať opatrenia, ktoré by mohli prispieť k zlepšeniu situácie týchto znevýhodnených skupín na trhu práce. Tieto opatrenia môžu zahŕňať politiky na podporu zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy pre znevýhodnené skupiny, iniciatívy na boj proti diskriminácii alebo podporu malých a stredných podnikov.

V našej práci sme sa zaoberali problematikou znevýhodnených skupín na trhu práce v Prešovskom regióne. Pri výskume sme použili viacero metód, medzi ktoré patrila literárna metóda. Pomocou nej sme vyhľadávali relevantnú odbornú literatúru a dôveryhodné zdroje, ktoré nám poskytnú teoretickú základňu pre náš výskum. Ďalšou použitou metódou bola metóda deskripcie. Táto metóda nám umožnila podrobne opísať skúmaný fenomén a definovať základné pojmy, najmä v teoretickej časti našej práce. Vďaka tomuto opisu sme boli schopní lepšie pochopiť znevýhodnené skupiny na trhu práce vo vybranom regióne. Počas používania metódy deskripcie sme sa zameriavali na detailný popis všetkých aspektov našej skúmanej témy. Metóda analýzy nám umožnila systematicky rozdeliť študovaný jav na menšie časti, ktoré sme následne skúmali a zoskupovali do celku. Túto metódu sme uplatnili najmä v teoretickej časti, kde sme analyzovali názory odborníkov na tému znevýhodnených skupín na trhu práce v Prešovskom regióne. V praktickej časti sme ju využili pri podrobnom skúmaní a interpretácii získaných štatistických údajov. V našej práci sme použili aj metódu

kvantitatívno-kvalitatívnej analýzy, ktorá nám poskytla potrebné štatistické údaje a výsledky pre naše výskumné závery. Táto metóda nám umožnila získať nielen kvantitatívne, ale aj kvalitatívne poznatky o skúmanom fenoméne. Vďaka tomu sme mohli získať dôkladné a komplexné porozumenie skúmanej témy a jej rôznych aspektov. V rámci praktickej časti našej práce sme taktiež využili metódu komparácie. Touto metódou sme medzi sebou porovnávali Prešovský a Bratislavský región na základe štatistických údajov, ktoré sme získali.

3 Výsledky práce a diskusia

Výsledky práce na tému znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne ukázali, že na tomto trhu existuje mnoho prekážok, ktoré bránia určitým skupinám obyvateľstva v získaní a udržaní zamestnania. Na základe našich zistení sme sa rozhodli, že téma znevýhodnených skupín na trhu práce v Prešovskom regióne si zaslúži našu pozornosť a riešenie. Medzi najvýznamnejšie faktory patria nízke vzdelanie a nedostatočné zručnosti, diskriminácia, nevyhovujúce pracovné podmienky a obmedzený prístup k informáciám o pracovných príležitostiach. V rámci výskumu sme zistili, že najviac znevýhodnenými skupinami na trhu práce v Prešovskom regióne sú dlhodobo nezamestnaní, osoby so zdravotným postihnutím, ľudia s nízkym vzdelaním a mladí ľudia bez skúseností. Preto sme sa rozhodli navrhnúť niekoľko opatrení, ktoré by pomohli zlepšiť situáciu na trhu práce v Prešovskom regióne. Tieto opatrenia zahŕňajú zvýšenie dostupnosti vzdelávania a odbornej prípravy pre znevýhodnené skupiny, podporu aktívneho hľadania práce, odstránenie diskriminácie a tvorbu pracovných miest v oblastiach s najvyššou potrebou. Veríme, že tieto opatrenia pomôžu zvýšiť šance pre znevýhodnené skupiny na trhu práce a prispieť k zlepšeniu celkovej hospodárskej situácie v Prešovskom regióne.

3.1 Charakteristika Prešovského regiónu

Prešovský región sa nachádza v severovýchodnej časti Slovenskej republiky a zaberá plochu 8 972,8 km², čo predstavuje 18,3 % celkovej rozlohy. Je to druhý najväčší región na Slovensku, hneď po Banskobystrickom regióne. Je administratívne rozdelený na 13 okresov: Bardejov, Humenné, Kežmarok, Levoča, Medzilaborce, Poprad, Prešov, Sabinov, Snina, Stará Ľubovňa, Stropkov, Svidník a Vranov nad Topľou. Najväčší okres podľa rozlohy je okres Poprad (1 104,7 km²) a najmenší okres je Stropkov (388,9 km²).

Prešovský región má medzi všetkými regiónmi najnižší podiel obyvateľov žijúcich v mestách (46,1 %). Najviac ľudí (87,9 tis.) žije v krajskom meste Prešov, ktoré je tretím najväčším mestom na Slovensku. Okrem Prešova má viac ako 50 tisíc obyvateľov aj Poprad. Tieto dve mestá zaberajú takmer 17 % obyvateľov. Prešovský región s počtom 807 657 obyvateľov k 31. 12. 2021 je najľudnatejším krajom na Slovensku s podielom 14,9 % na celkovom obyvateľstve. Hustota osídlenia je druhá najnižšia po Banskobystrickom regióne a predstavuje 90 obyvateľov na km². Počet obyvateľov v poproduktívnom veku každoročne stúpa o približne pol percenta od roku 2015, zatiaľ čo podiel predproduktívnej zložky stagnuje. V Prešovskom regióne bol podiel detskej zložky v populácii najvyšší v rámci Slovenska a predstavoval 18 % (SR, 2023).

Graf 1 Vývoj prírastkov obyvateľstva



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR

Vzhľadom na nedostatok pracovných príležitostí často obyvatelia Prešovského regiónu odchádzajú za prácou do iných oblastí alebo do zahraničia. Miera nezamestnanosti bola v regióne najvyššia a dosiahla v roku 2021 11,4%. Ekonomicky aktívne obyvateľstvo predstavovalo 48,7 % a miera zamestnanosti pre vekovú skupinu 20 - 64 rokov bola 69,3 %. Priemerná mesačná mzda bola 1 157 eur a bola najnižšia v krajoch na Slovensku. Podnikateľské aktivity ovplyvňovali podmienky a možnosti tvorby pracovných miest v regióne. Na území kraja pôsobilo koncom roku 2021 28,8 tisíc právnických osôb, z toho 23,5 tisíc podnikov zameraných na zisk. Takmer tretina podnikov sa zaoberala obchodom a priemyslom, 14,4 % stavebníctvom a 11,9 % odbornými vedeckými a technickými činnosťami. V Prešovskom regióne podnikalo aj 60,2 tisíc fyzických osôb- podnikateľov, z

ktorých väčšina podnikala na základe živnostenského zákona. Viac ako tretina živnostníkov sa zaoberala stavebníctvom, 18% priemyselnou výrobou a 12,7 % obchodom. Prešovský región patrí k menej výkonným regiónom Slovenska z hľadiska tvorby HDP. Regionálny HDP dosiahol v roku 2021 hodnotu 8 985 miliónov eur v bežných cenách, s podielom 9,1 % na celkovom národnom HDP. Prepočítaný na obyvateľa dosiahol regionálny HDP 11 114 eur v bežných cenách, čo predstavuje 61,4 % úrovne celoslovenského HDP na obyvateľa. V roku 2021 najväčší podiel na regionálnej hrubej pridanej hodnote tvoril priemysel, zatiaľ čo obchod, doprava, ubytovanie a stravovanie mali podiel 18,9 % a verejná správa, povinné sociálne zabezpečenie, zdravotníctvo a sociálna pomoc mali podiel 18,8%.

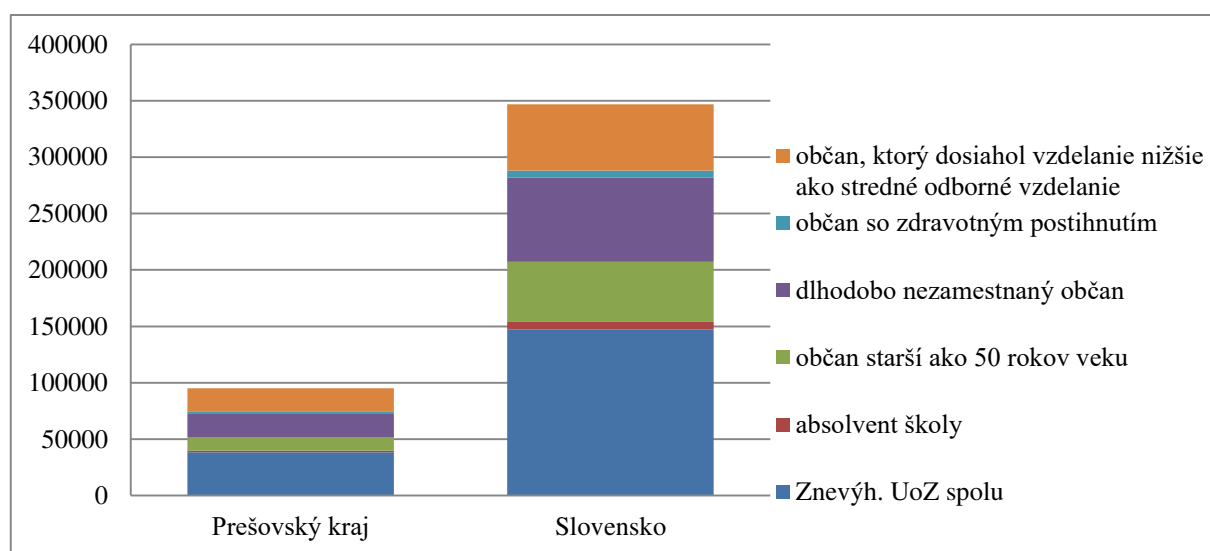
Tabuľka 1 Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR podľa krajov vo februári 2023

Územie	Stav uchádzača o zamestnanie ku koncu mesiaca	<i>Ekonomicky aktívne obyvateľstvo</i>	Počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie	Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie	MIERA EVIDOVANEJ nezamestnanosti (v %)
Bratislavský región	12 316	390 260	11 661	3,16	2,99
Trnavský región	11 489	296 941	10 222	3,87	3,44
Trenčiansky región	11 846	296 778	10 435	3,99	3,52
Nitriansky región	15 584	349 111	13 390	4,46	3,84
Žilinský región	17 979	361 395	15 959	4,97	4,42
Banskobystrický región	30 316	320 194	27 363	9,47	8,55
Prešovský región	43 469	399 102	39 545	10,89	9,91
Košický región	35 974	381 672	32 378	9,43	8,48
<i>Slovensko</i>	<i>178 973</i>	<i>2 795 453</i>	<i>160 953</i>	<i>6,4</i>	<i>5,76</i>

Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

K februáriu 2023 bolo na Slovensku evidovaných 178 973 nezamestnaných, čo predstavuje celkovú mieru nezamestnanosti 6,4 %. Najvyššia miera nezamestnanosti bola v Banskobystrickom regióne (9,47 %) a Prešovskom regióne (10,89 %), naopak najnižšia v Bratislavskom regióne (3,16 %) a Trnavskom regióne (3,87 %). Miera evidovanej nezamestnanosti, ktorá sa počíta ako percento ekonomicky aktívneho obyvateľstva, bola nižšia ako celková miera nezamestnanosti vo všetkých regiónoch, čo naznačuje, že nie všetci nezamestnaní sú evidovaní na úrade práce. Najvyššiu mieru evidovanej nezamestnanosti mal Prešovský región (9,91 %), naopak najnižšiu Bratislavský región (4,42 %).

Graf 2 Štruktúra znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v SR vo februári 2023

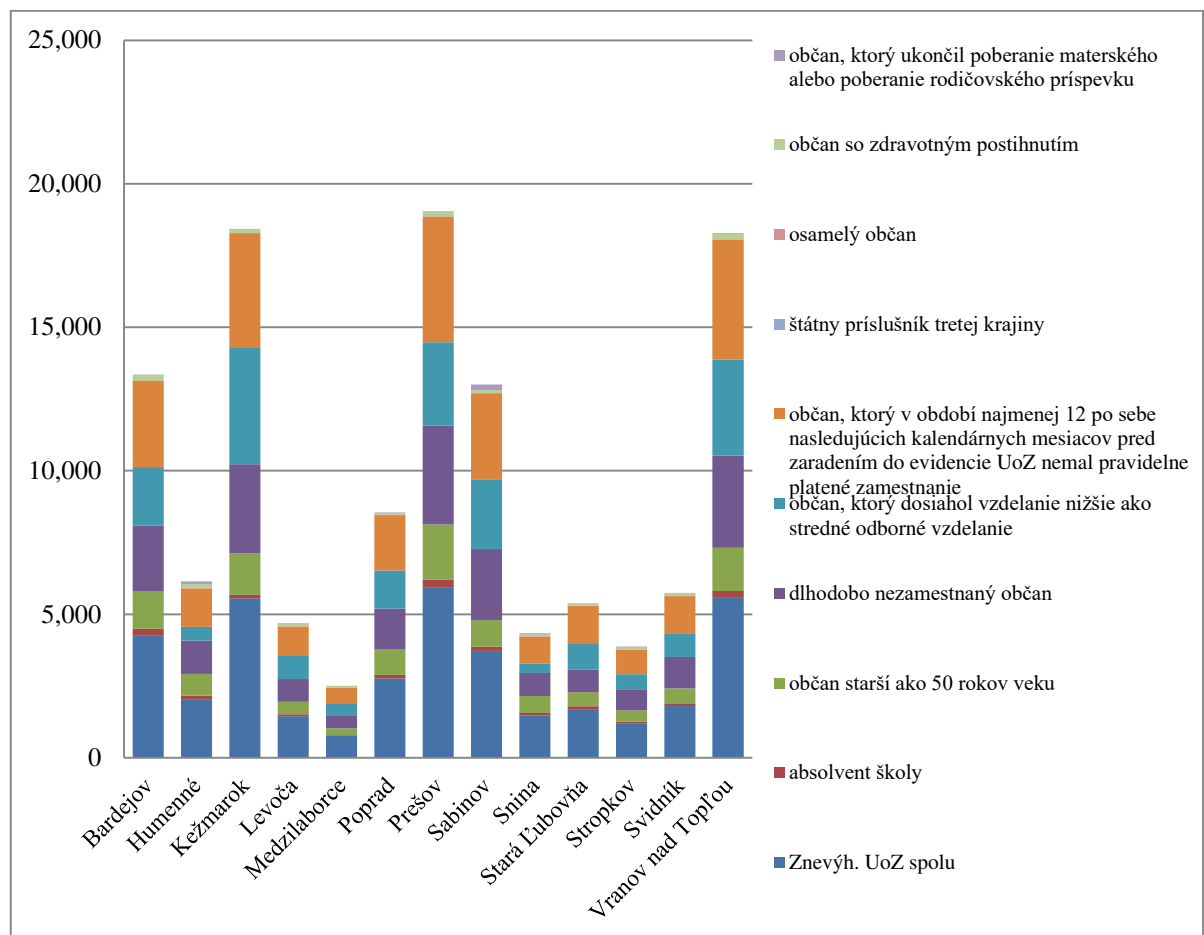


Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Menší počet obyvateľov Prešovského regiónu v porovnaní so Slovenskom je spôsobený rozdielmi v ekonomických možnostiach, keďže ľudia chcú častejšie migrovať do oblastí s lepšími pracovnými vyhlídkami alebo vyššou životnou úrovňou, ktoré sa nachádzajú prevažne na západnom Slovensku. Nižší počet absolventov škôl v Prešovskom regióne je spôsobený rozdielmi v kvalite vzdelávania či prístupu k vzdelávacím zdrojom, ako aj rozdielmi v kultúrnych postojoch k vzdelávaniu a jeho hodnote. Vyšší počet občanov nad 50 rokov v Prešovskom regióne je spôsobený rôznymi faktormi, akými sú rozdiely v pôrodnosti, migračných vzorcoch či strednej dĺžke života. Vyšší počet dlhodobo nezamestnaných občanov v Prešovskom regióne je spôsobený rozdielmi v dostupnosti pracovných príležitostí, ako aj rozdielmi vo vzdelávacích a tréningových programoch či

podporných službách pre nezamestnaných. Nižší počet občanov s telesným alebo mentálnym postihnutím v Prešovskom regióne je spôsobený rozdielmi v prístupe k zdravotnej starostlivosti, rozdielmi v rozšírenosti niektorých stavov či rozdielmi v sociálnych postojoch k zdravotnému postihnutiu. Vyšší počet občanov, ktorí majú ukončené vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie v Prešovskom regióne je spôsobený rozdielmi v prístupe k zdrojom alebo príležitostiam vzdelávania, ako aj rozdielmi v kultúrnych postojoch k vzdelávaniu a príprave na povolanie.

Graf 3 Štruktúra znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom regióne vo februári 2023

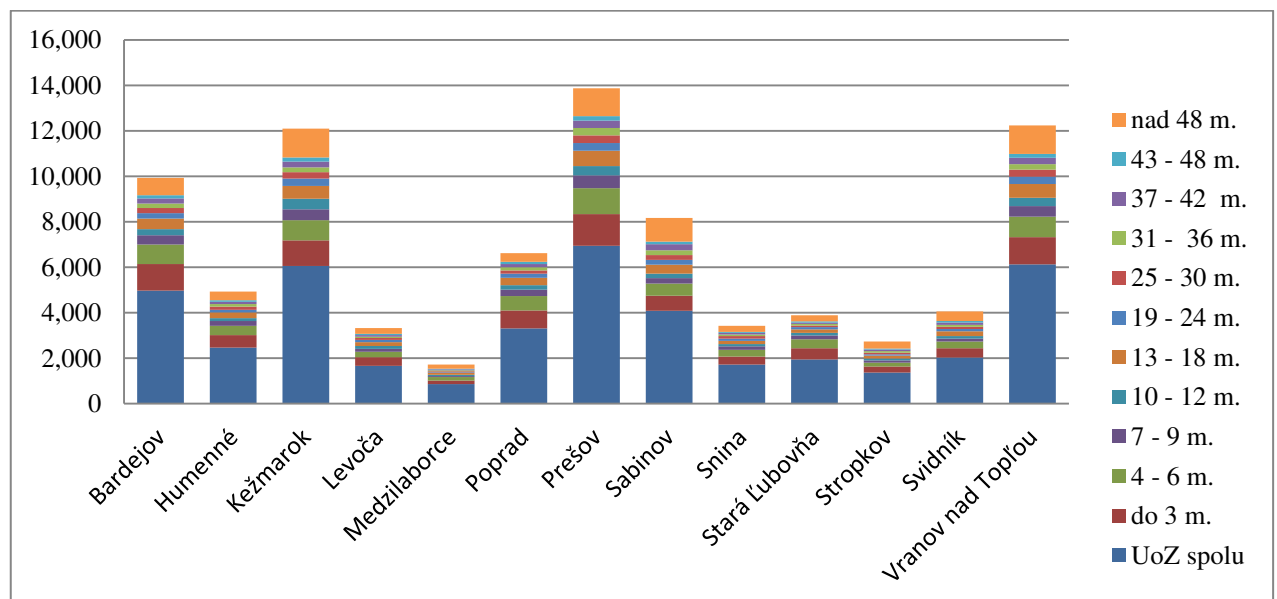


Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Podľa grafu 3 môžeme vidieť, že najväčší počet znevýhodnených územných oblastí sa nachádza v chudobných okresoch Prešovského regiónu, najmä v Bardejove, Kežmarku, Prešove a Vranove nad Topľou. Okrem toho, okresy s najvyšším podielom absolventov škôl sú Stropkov, Svidník a Levoča, čo naznačuje, že nedostatok pracovných príležitostí

pre mladých ľudí môže byť čiastočným dôvodom nezamestnanosti. Väčšina znevýhodnených územných oblastí tvoria dlhodobo nezamestnaní občania a tí, ktorí ukončili poberanie materského alebo rodičovského príspevku. Okres Kežmarok má približne sedemkrát viac znevýhodnených územných oblastí ako Medzilaborce, čo ukazuje najväčší rozdiel v počte medzi okresmi. Na základe týchto údajov by bolo vhodné prijať opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce, ako napríklad zlepšenie dostupnosti vzdelávania pre mladých ľudí a podpora pre firmy, ktoré by vytvárali pracovné miesta v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti. Ďalšie možnosti zahŕňajú podporu pre dlhodobo nezamestnaných občanov a vytváranie pracovných miest v obciach s vyšším počtom nezamestnaných občanov, programy a projekty na rekvalifikáciu, odbornú prípravu a podporu pri hľadaní zamestnania.

Graf 4 Štruktúra uchádzačov o zamestnanie podľa doby evidencie v Prešovskom regióne vo februári 2023



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

V grafe 4 sú údaje o uchádzačoch o zamestnanie v jednotlivých okresoch Prešovského regiónu vo februári 2023, ktoré sú zoradené podľa doby evidencie v mesiacoch. Najmenej evidovaných uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom regióne bolo v okrese Medzilaborce s celkovým počtom 857. Na druhej strane, najviac evidovaných uchádzačov o zamestnanie bolo v okrese Prešov s celkovým počtom 6 936. Je možné vidieť regionálne rozdiely v počte evidovaných uchádzačov o zamestnanie, kde niektoré

okresy majú výrazne nižšie alebo vyššie počty nezamestnaných v porovnaní s ostatnými okresmi. Okresy s najvyšším počtom evidovaných uchádzačov o zamestnanie sú Prešov, Vranov nad Topľou a Kežmarok, zatiaľ čo okresy s najnižším počtom evidovaných uchádzačov o zamestnanie sú Medzilaborce, Stropkov a Levoča. Na základe týchto údajov by bolo možné prijať opatrenia na zlepšenie situácie na trhu práce v Prešovskom regióne. Napríklad, v okresoch s vysokým počtom evidovaných uchádzačov o zamestnanie by bolo možné zvýšiť počet pracovných miest a stimulovať rozvoj podnikania a investícií v týchto oblastiach. Okrem toho by mohli byť zavedené programy na podporu zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie, ktoré by pomohli zlepšiť zručnosti a odbornosť uchádzačov o zamestnanie a zvýšiť ich šance na zamestnanie.

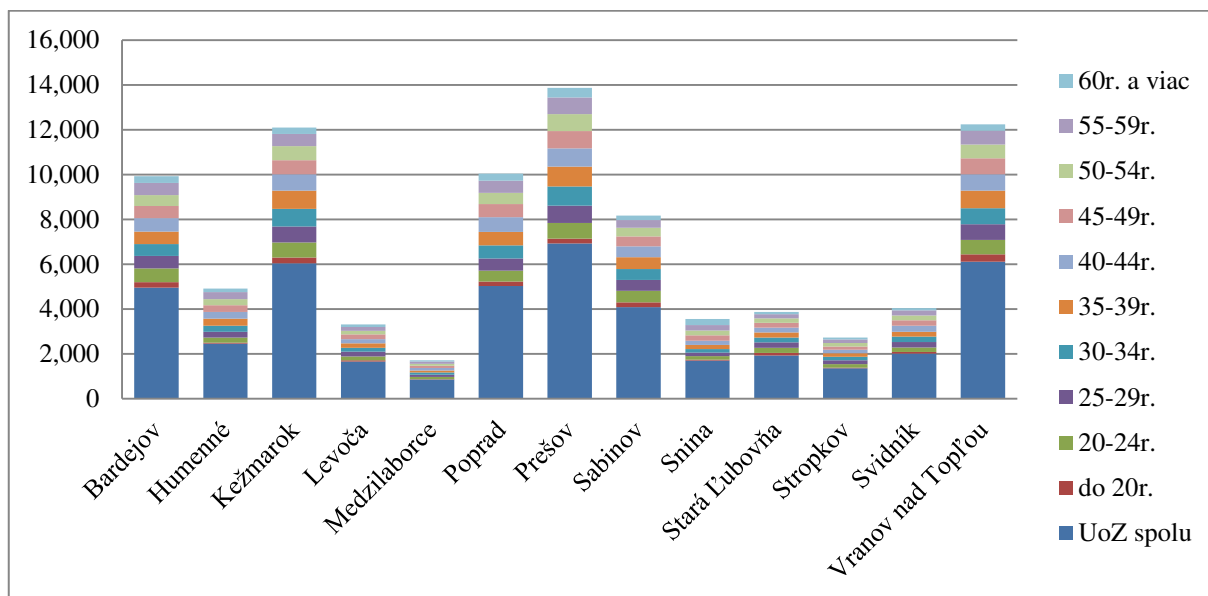
Tabuľka 2 Miera zamestnanosti vekových skupín v SR za rok 2021- 2022

vek	2022	2021
15-19	2,20%	2,10%
25-29	78,30%	75,30%
30-34	83%	82,90%
15-24	21,30%	20,80%

Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Na slovenskom pracovnom trhu majú ťažšiu pozíciu znevýhodnené skupiny obyvateľstva a pre mladých sa skomplikovala cesta zo vzdelávania do práce. Narastá počet mladých ľudí, ktorí sa vzdelávajú, ale po dokončení štúdia nemajú prácu alebo trvá dlhšie, kým si nájdu stabilnejšie zamestnanie. Z tabuľky vidíme, že miera zamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov) na Slovensku mierne vzrástla z 20,8 % v roku 2021 na 21,3 % v roku 2022. Môžeme tiež vidieť relatívne vysokú mieru zamestnanosti ľudí vo veku 25 – 34 rokov, ktorá sa pohybuje od 78,3 % do 83 %, čo naznačuje, že mladší pracovníci môžu čeliť problémom pri hľadaní pracovných príležitostí.

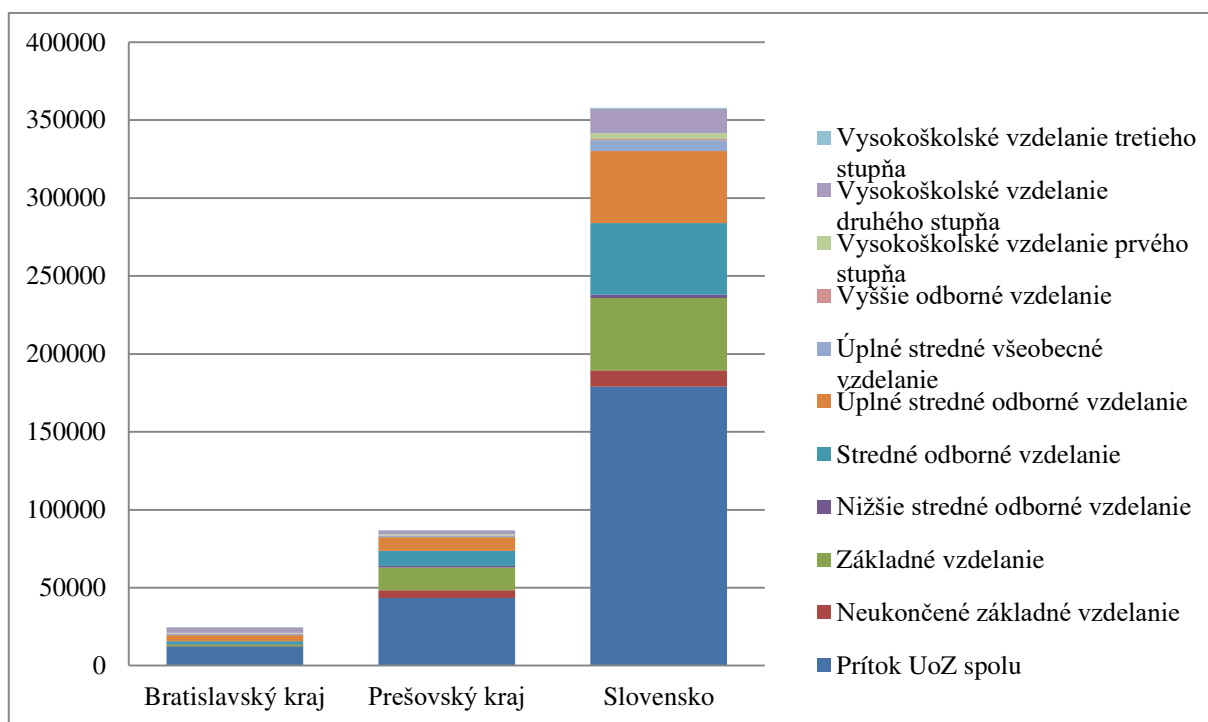
Graf 5 Uchádzači o zamestnanie podľa veku v Prešovskom regióne vo februári 2023



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Tieto údaje poskytujú informácie o štruktúre obyvateľov v Prešovskom regióne podľa vekových kategórií v februári 2023. Z grafu 5 môžeme vidieť, že v Prešovskom regióne žije najviac obyvateľov vo vekovej kategórii od 30 do 34 rokov, pričom ich celkový počet je vyše 10 tisíc. Okresy s najvyšším počtom obyvateľov v danej vekovej kategórii sa líšia. Napríklad v okrese Kežmarok žije najviac obyvateľov vo veku 25-29 rokov, zatiaľ čo v okrese Bardejov je najviac obyvateľov vo veku 40-44 rokov. Tiež si môžeme všimnúť, že v obciach východného Slovenska, ako sú napríklad Humenné, Medzilaborce, Snina a Stropkov, žije menej obyvateľov v porovnaní s väčšími mestami, ako sú Prešov, Poprad alebo Vranov nad Topľou.

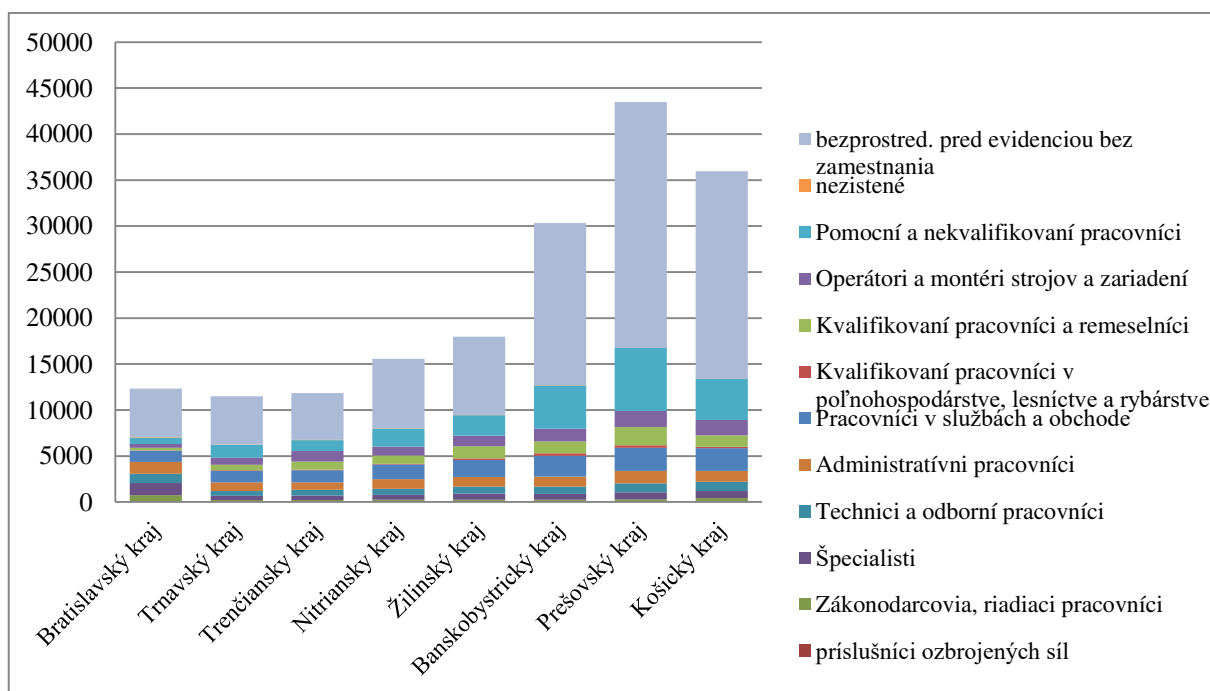
Graf 6 Štruktúra zaradených uchádzačov o zamestnanie podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania v SR vo februári 2023



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Graf 6 poskytuje informácie o dosiahnutom vzdelaní osôb zaradených do evidencie uchádzačov o zamestnanie na Slovensku podľa najvyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania. V Bratislavskom regióne to bolo okrem iného 1 274 osôb so základným vzdelaním, 3 847 osôb s ukončeným odborným vzdelaním a 506 osôb s ukončeným vysokoškolským vzdelaním 1. stupňa. V Prešovskom regióne to bolo 14 572 osôb s neukončeným základným vzdelaním, 8 948 osôb s ukončeným odborným vzdelaním a 2 506 osôb s ukončeným vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa. Celkovo z tabuľky vyplýva, že v evidencii uchádzačov o zamestnanie bolo na Slovensku zaradených spolu 178 973 osôb, z ktorých väčšina má ukončené odborné vzdelanie, na druhom mieste je ukončené stredoškolské vzdelanie.

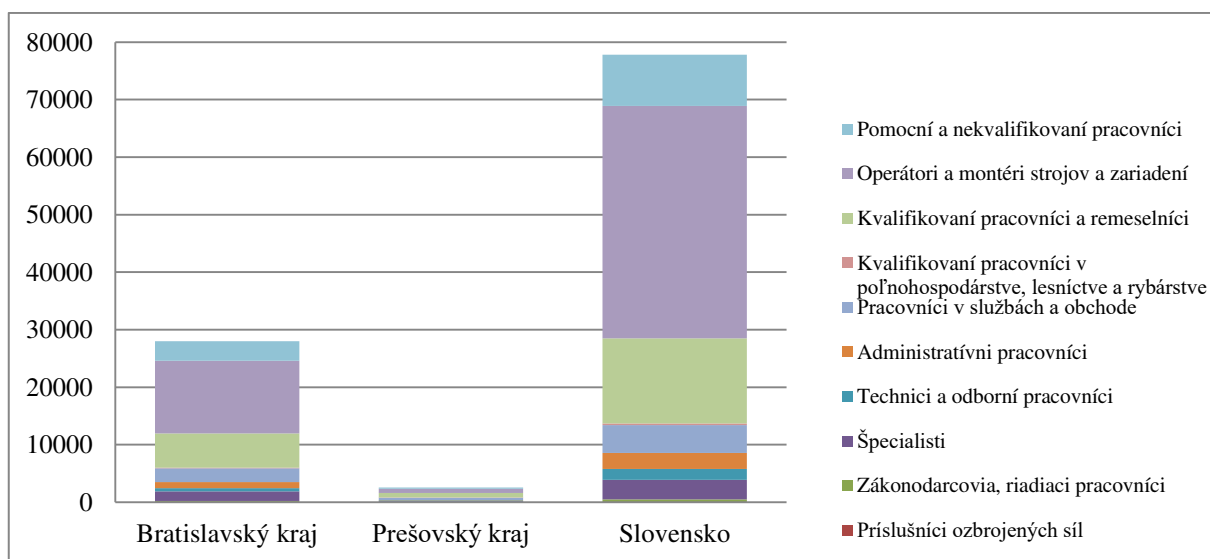
Graf 7 Štruktúra uchádzača o zamestnanie podľa profesie vykonávanej bezprostredne pred zaradením do evidencie v SR vo februári 2023



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Podľa grafu 7, z celkového počtu nezamestnaných v regiónoch vyplýva, že v Prešovskom regióne je najvyšší počet nezamestnaných, konkrétne 43 469 ľudí, nasledovaný Košickým regiónom, kde je 35 974 nezamestnaných. Naopak, najnižší počet nezamestnaných je v Bratislavskom regióne s 12 316 nezamestnanými a v Trnavskom regióne s 11 489 nezamestnanými. Rozdiel v počte nezamestnaných medzi regiónmi v najviac postihnutých regiónoch - Prešovskom a Košickom regióne - je počet nezamestnaných takmer dvojnásobne vyšší ako v najmenej postihnutých regiónoch - Bratislavskom a Trnavskom regióne. Je dôležité poznamenať, že tieto rozdiely súvisia s rôznymi faktormi, ako napríklad s dostupnosťou pracovných miest, priemyselnou štruktúrou a ekonomickou situáciou regiónov. Pre zlepšenie situácie by mohli byť prijaté rôzne opatrenia, ako napríklad podpora vytvárania nových pracovných miest v regiónoch s najvyššou nezamestnanosťou, zlepšenie prístupu k odbornému vzdelávaniu, aby sa pracovníci mohli prekvalifikovať a nájsť si nové zamestnanie, alebo zvýšenie investícií do infraštruktúry a hospodárskeho rozvoja v regiónoch s najvyššou nezamestnanosťou.

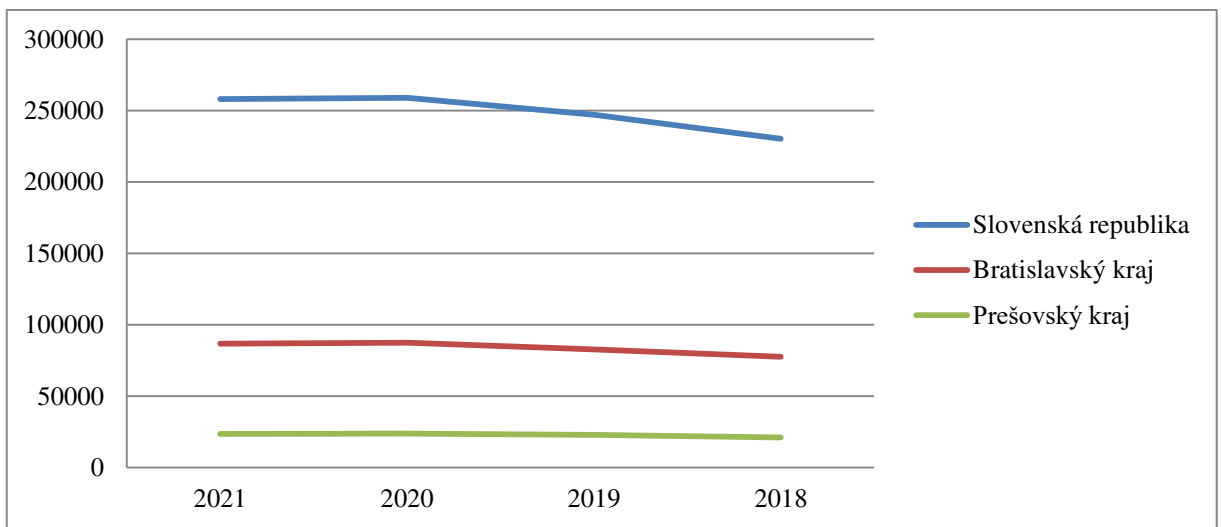
Graf 8 Štruktúra VPM podľa požadovanej profesie v SR, Prešovskom regióne a Bratislavskom regióne vo februári 2023



Zdroj: Úrad práce sociálnych vecí a rodiny SR, vlastné spracovanie

Graf 8 poskytuje informácie o počte zamestnaných osôb v rôznych pracovných kategóriách v dvoch regiónoch Slovenska - Bratislavskom regióne a Prešovskom regióne, ako aj o celkovom počte zamestnaných osôb v SR ako celku. Z grafu vidíme, že najviac zamestnaných osôb naprieč všetkými pracovnými kategóriami má Bratislavský región, s najväčším počtom pracovníkov v službách a obchode, nasledujú kvalifikovaní robotníci a remeselníci. Prešovský región má výrazne menej zamestnaných fyzických osôb, pričom najväčší počet pracovníkov tvoria nekvalifikovaní pracovníci, nasledujú strojárni a montážnici. Je tiež pozoruhodné, že celkový počet zamestnaných osôb na Slovensku je najvyšší v kategórii kvalifikovaných robotníkov a remeselníkov. Z tabuľky tiež vyplýva, že na Slovensku je v služobnom pomere len jeden príslušník ozbrojených síl.

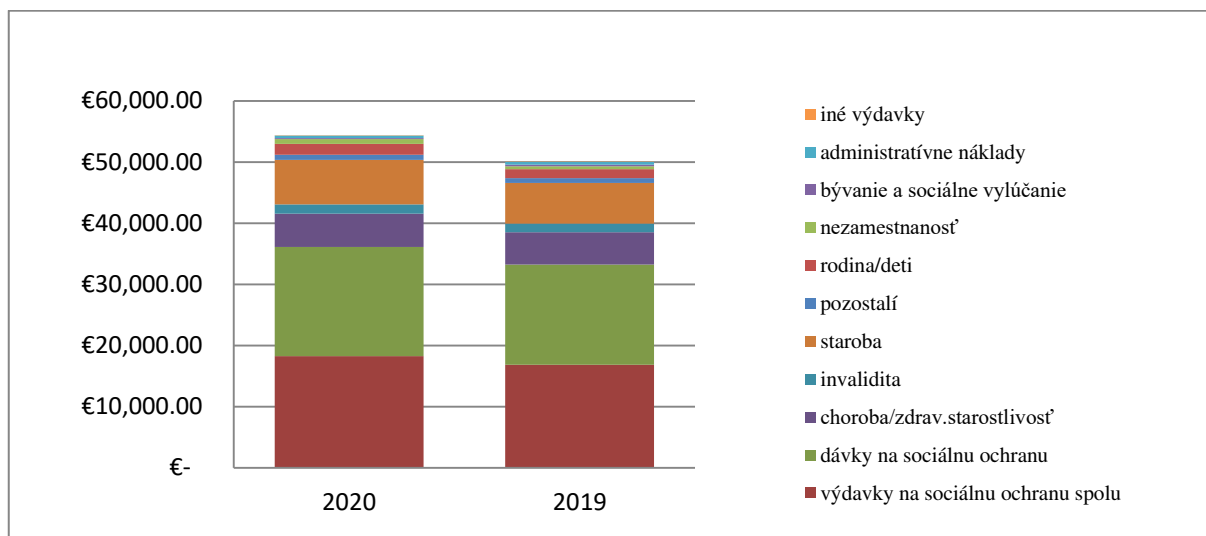
Graf 9 Podniky podľa ekonomických činností v Prešovskom regióne, v Bratislavskom regióne a SR od roku 2018 po 2021



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Graf 9 zobrazuje počet firiem na Slovensku, v Bratislavskom regióne a Prešovskom regióne od roku 2018 do roku 2021. Čísla naznačujú, že celkový počet firiem na Slovensku sa v priebehu rokov zvyšuje, v roku 2021 ich bolo 258 090 v porovnaní s 230 143 spoločnosťami v roku 2018. Bratislavský región má stabilne najvyšší počet firiem v porovnaní s Prešovským regiónom s 86 658 spoločnosťami v roku 2021 v porovnaní s 23 482 spoločnosťami v Prešovskom regióne. Oba regióny však od roku 2020 do roku 2021 zaznamenali mierny pokles počtu firiem. Niektoré možné vysvetlenia rozdielov v počte podnikov medzi regiónmi by mohli zahŕňať rozdiely vo veľkosti populácie, špecializácii odvetvia, prístupe ku kapitálu, infraštruktúre a ľudským zdrojom. Napríklad Bratislavský región je hlavným a najväčším mestom Slovenska a má dobre vybudovanú infraštruktúru a koncentráciu podnikov a inštitúcií, čo ho môže zatriktívniť pre podnikateľov a investorov. Na druhej strane Prešovský región, ktorý sa nachádza v severovýchodnej časti Slovenska, čelí väčším výzvam z hľadiska prístupu na trhy, dopravy a kvalifikovanej pracovnej sily, čo obmedzuje rast a rozvoj podnikania.

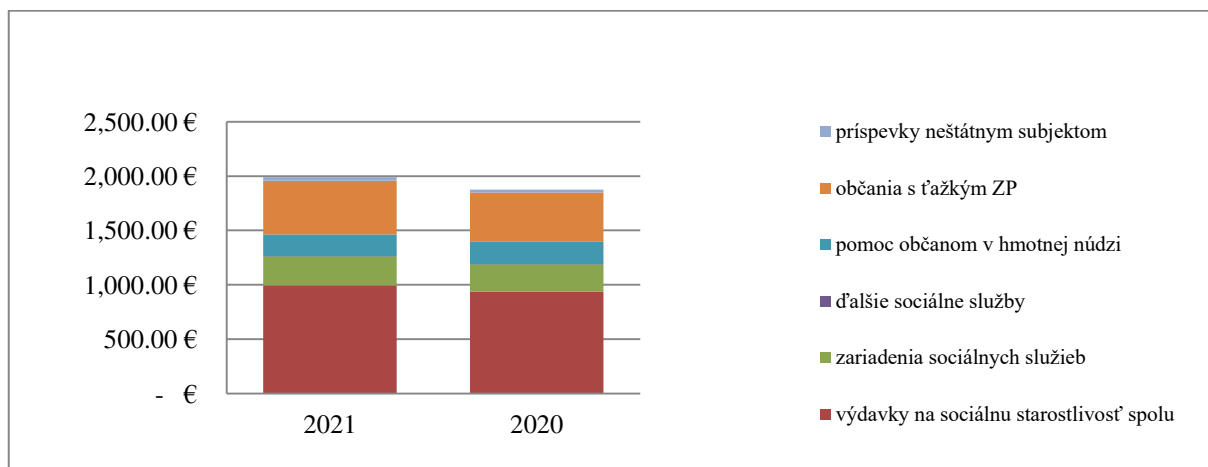
Graf 10 Výdavky na sociálnu ochranu v rokoch 2019 -2020



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Z grafu vyplýva, že v roku 2020 boli celkové výdavky na sociálnu ochranu 18 285,00 EUR, zatiaľ čo v roku 2019 to bolo 16 843,00 EUR, čo naznačuje nárast výdavkov na sociálnu ochranu v priebehu rokov. Najväčšou kategóriou výdavkov na sociálnu ochranu v oboch rokoch bola všeobecná sociálna pomoc vrátane sociálnych dávok, ktorá v roku 2020 predstavovala 17 828,00 € a v roku 2019 16 367,00 €. Od roku 2019 do roku 2020 sa zvýšili aj ďalšie kategórie výdavkov na sociálnu ochranu, vrátane zdravotnej starostlivosti a zdravotnej starostlivosti v prípade choroby (z 5 332,00 € na 5 468,00 €), podpory seniorov (zo 6 660,00 € na 7 300,00 €), podpory rodín a detí (z 1 515,00 € na 1 763,00 €) a administratívne náklady (od 441,00 € do 419,00 €). Niektoré kategórie však zaznamenali pokles výdavkov od roku 2019 do roku 2020, ako napríklad podpora v nezamestnanosti (zo 469,00 € na 788,00 €) a bývanie a sociálne vylúčenie (z 249,00 € na 200,00 €). v súvislosti so zvýšenými výdavkami na chorobu/zdravotnú starostlivosť je pravdepodobné, že významnú úlohu zohrala pandémia COVID-19. Vláda SR zaviedla rôzne opatrenia na zvládnutie epidémie a poskytnutie zdravotnej starostlivosti pre nakazených, čo mohlo prispieť k zvýšeným výdavkom v tejto kategórii. Čo sa týka nárastu výdavkov na zdravotné postihnutie a starobu, môže to byť spôsobené demografickými zmenami, keďže Slovensko má starnúcu populáciu a nárok na tieto dávky má čoraz viac ľudí. Okrem toho zmeny v sociálnych politikách alebo nariadeniach mohli rozšíriť rozsah týchto dávok, čo viedlo k zvýšeným výdavkom.

Graf 11 Neinvestičné výdavky na sociálnu pomoc v rokoch 2020 - 2021

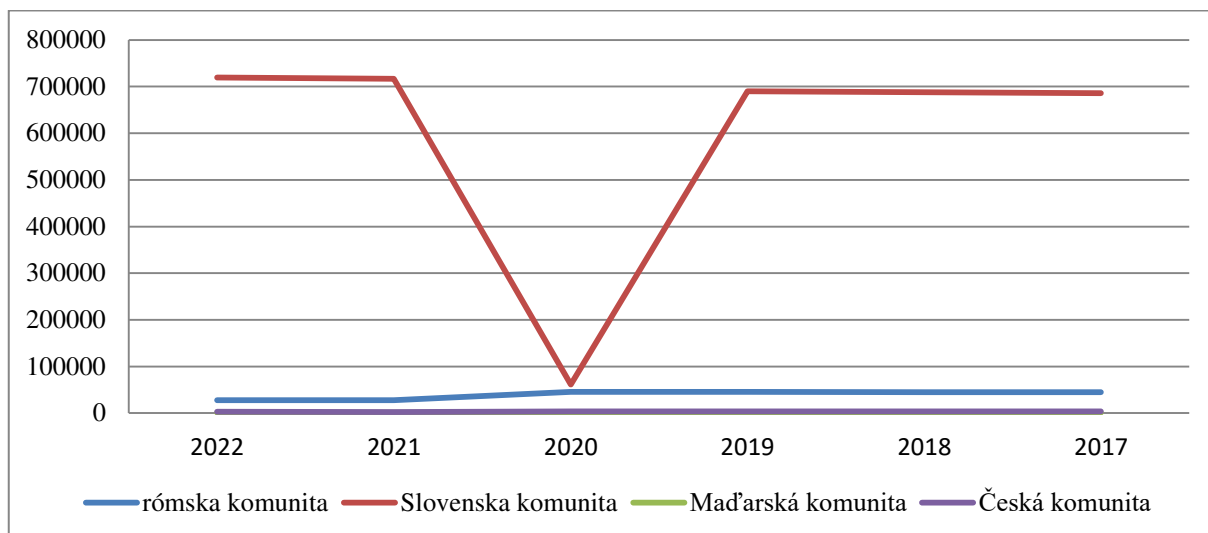


Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

Z grafu 11 vyplýva, že väčšina neinvestičných výdavkov na sociálnu pomoc bola v roku 2021 pridelená občanom s ťažkým zdravotným postihnutím, s celkovými výdavkami 493,27 €. Naopak, najmenej výdavkov bolo pridelených neštátnym subjektom, pričom v tejto kategórii išlo len 33,40 €. Jedným z možných vysvetlení tohto rozdielu vo výdavkoch je, že vláda uprednostňuje podporu občanov s ťažkým zdravotným postihnutím ako vec spoločenskej zodpovednosti a súcitu. Keďže jednotlivci so zdravotným postihnutím často vyžadujú špecializovanú starostlivosť a podporné služby, ktoré môžu byť nákladné, vláda môže prideliť väčšiu časť výdavkov na sociálnu pomoc tejto populácii. Na druhej strane neštátne subjekty môžu mať rôznorodejšie zdroje financovania a podpory, ako sú súkromné dary alebo granty, čo by mohlo vysvetľovať, prečo v porovnaní s tým dostali menšie výdavky na sociálnu pomoc. Pri pohľade na tabuľku vidíme, že celkové výdavky na sociálnu pomoc sa zvýšili z 937,13 EUR v roku 2020 na 995,08 EUR v roku 2021, čo predstavuje celkové zvýšenie výdavkov na sociálnu pomoc. V roku 2021 bola najväčšia časť rozpočtu sociálnej pomoci vynaložená na občanov s ťažkým zdravotným postihnutím s celkovými výdavkami 493,27 €. Predstavuje to nárast oproti 453,41 EUR vynaloženým v roku 2020, čo naznačuje pokračujúce zameranie sa na poskytovanie podpory občanom s ťažkým zdravotným postihnutím. Okrem toho sa celkovo zvýšili výdavky na služby sociálnej starostlivosti (995,08 € v roku 2021 oproti 937,13 € v roku 2020), ako aj na pomoc občanom v hmotnej núdzi (199,02 € v roku 2021 oproti 206,83 € v roku 2020). Mierne sa zvýšili aj výdavky na neštátne subjekty z 25,13 eura v roku 2020 na 33,40 eura v roku 2021. Môžeme pozorovať, že vláda zrejme naďalej uprednostňuje

podporu občanov s ťažkým zdravotným postihnutím a zároveň zvyšuje výdavky na iné oblasti sociálnej pomoci.

Graf 12 Vývoj národnostných menšín v Prešovskom regióne od roku 2017-2022



Zdroj: Štatistický úrad SR, vlastné spracovanie

V grafe 12 sú uvedené populácie rôznych etnických menšín v Prešovskom regióne za posledných niekoľko rokov. Poskytuje informácie o počte ľudí, ktorí sa identifikujú ako Rómovia, Maďari, Česi a iné etnické skupiny, ako aj o populácii majoritnej slovenskej komunity. Podľa tabuľky je slovenská komunita najpočetnejšou etnickou skupinou s odhadovaným počtom obyvateľov od 685 743 v roku 2017 do 719 146 v roku 2022. Rómska komunita je druhou najväčšou skupinou s odhadovaným počtom obyvateľov od 44 928 v roku 2017 do 27 732 v roku 2022. Česká komunita je najmenšou etnickou skupinou, s odhadovaným počtom obyvateľov od 3 410 v roku 2017 do 2 682 v roku 2022. Slovenská komunita je preto najľudnatejšia a česká je podľa tabuľky najmenej zaľudnená. V regióne Prešov bolo založených niekoľko iniciatív a organizácií s cieľom podporiť zamestnávanie rómskych jednotlivcov, najmä tých z marginalizovaných komún. Jednou z týchto organizácií je Agentúra na podporu regionálneho rozvoja Prešovského samosprávneho región a, ktorá realizuje rôzne projekty s cieľom pomáhať rómskym jednotlivcom, ako napríklad poskytovanie vzdelávacích, koučovných a mentorských programov. Ďalšou organizáciou je Centrum rómskej advokácie a výskumu, ktoré sa zameriava na riešenie marginalizácie rómskych komún na Slovensku, vrátane podpory ich prístupu k zamestnaniu. Okrem toho, Európska únia poskytuje finančné

prostriedky a podporu pre iniciatívy zamerané na zlepšenie príležitostí na zamestnanie marginalizovaných rómskych komunít po celej Európe. Rámec EÚ pre národné stratégie integrácie Rómov, ktorý zahŕňa opatrenia na podporu vzdelávania, odbornej prípravy a zamestnanosti, je kľúčovým prvkom tohto úsilia.

3.2 Diskusia

V súčasnosti sa stretávame s rôznymi výzvami na trhu práce, ktoré sa často týkajú znevýhodnených skupín ľudí. Tento problém je v Prešovskom regióne ešte výraznejší, pretože región sa stretáva s rôznymi hospodárskymi a sociálnymi výzvami, ktoré môžu mať vplyv na zamestnanosť obyvateľov. Znevýhodnené skupiny ľudí majú na trhu práce obmedzené možnosti, čo môže viesť k nezamestnanosti alebo pracovným podmienkam, ktoré nezodpovedajú ich kvalifikácii alebo potrebám. V tejto diskusii sa zameriame na analýzu a diskusiu o príčinách a dôsledkoch tohto problému v Prešovskom regióne, a zväzíme možné riešenia a opatrenia, ktoré by mohli pomôcť zlepšiť situáciu pre znevýhodnené skupiny ľudí na trhu práce.

Podľa zdrojov patrí Prešovský región medzi menej výkonné regióny na Slovensku, kde regionálny hrubý domáci produkt je relatívne nízky v porovnaní s inými regiónmi. To môže súvisieť s nedostatočným rozvojom podnikania a investícií v regióne. Naša štúdia tiež potvrdila, že miera nezamestnanosti v Prešovskom regióne je jednou z najvyšších na Slovensku. Hoci sme nezistili priamu príčinnú súvislosť, zdá sa, že nedostatok pracovných miest a nízke mzdy sú jedným z hlavných faktorov. Priemerná mesačná mzda v tomto regióne bola v roku 2021 najnižšia na Slovensku, s hodnotou 1 157 eur. Tieto nízke mzdy môžu mať vplyv na rozhodnutia ľudí hľadať prácu v iných oblastiach alebo dokonca v zahraničí. Analýza evidovaných uchádzačov o zamestnanie v jednotlivých okresoch Prešovského regiónu tiež ukázala regionálne rozdiely. Okresy s najvyšším počtom evidovaných uchádzačov o zamestnanie sú Prešov, Vranov nad Topľou a Kežmarok, zatiaľ čo okresy s najnižším počtom evidovaných uchádzačov o zamestnanie sú Medzilaborce, Stropkov a Levoča. Tieto údaje by mohli byť využité na prijatie opatrení na zlepšenie situácie na trhu práce v regióne. Je tiež dôležité zamerať sa na situáciu mladých ľudí v Prešovskom regióne a na Slovensku celkovo. Miera zamestnanosti mladých ľudí je dôležitým ukazovateľom pre hospodársku stabilitu a budúcnosť regiónu. V Prešovskom

regiónu a na Slovensku celkovo bola miera zamestnanosti mladých ľudí v minulosti relatívne nízka a existujú určité špecifické problémy, ktoré sa týkajú tejto skupiny. Problémy súvisiace s nezamestnanosťou mladých ľudí na Slovensku a v Prešovskom regióne súvisia s nedostatočnou kvalifikáciou, nedostatkom pracovných miest, obmedzeným prístupom k informáciám o pracovných príležitostiach, ale aj s diskrimináciou a nevyhovujúcim pracovným prostredím.

Podľa zistených údajov, vývoj národnostných menšín v Prešovskom regióne od roku 2017 do roku 2022 sa ukázal ako pomerne nestály. Výrazné zníženie počtu obyvateľov v rómskej komunite by mohlo byť spôsobené rôznymi faktormi, vrátane nízkej úrovne vzdelania a zamestnanosti v rómskych komunitách, diskriminácie a sociálneho vylúčenia. Rómovia v regióne Prešov majú často obmedzený prístup k službám a príležitostiam, ktoré by im mohli pomôcť zlepšiť ich situáciu. Existujú však organizácie, ktoré sa snažia pomáhať rómskym jednotlivcom, ako napríklad Agentúra na podporu regionálneho rozvoja Prešovského samosprávneho regiónu a Centrum rómskej advokácie a výskumu. Je dôležité brať do úvahy situáciu národnostných menšín v Prešovskom regióne a podporovať ich integráciu a prístup k príležitostiam. Diskriminácia a sociálne vylúčenie nemôžu byť tolerované a mali by sme pracovať na vytvorení rovnakých príležitostí pre všetkých obyvateľov regiónu. Rómska komunita bola v minulosti vystavená diskriminácii a sociálnemu vylúčeniu a preto je dôležité, aby sme sa snažili poskytnúť im prístup k rovnakým príležitostiam v oblasti vzdelávania a zamestnanosti. Je dôležité, aby sme v Prešovskom regióne pokračovali v poskytovaní podpory a príležitostí pre národnostné menšiny, aby sme zabezpečili inkluzívne a spravodlivé spoločenstvo pre všetkých obyvateľov regiónu. To môže pomôcť vytvoriť atmosféru spolupráce a súdržnosti, ktorá bude mať pozitívny vplyv na celé regióny.

Na základe analýzy a diskusie o príčinách a dôsledkoch znevýhodnenia na trhu práce v Prešovskom regióne sme identifikovali niekoľko kľúčových problémov, ktoré ovplyvňujú zamestnanosť a mzdy v tomto regióne. Medzi tieto faktory patrí nedostatok pracovných miest, nedostatočný rozvoj podnikania a investícií v regióne, a nízke mzdy. Tieto faktory zasa vedú k vyššej miere nezamestnanosti a znevýhodneniu určitých skupín ľudí, najmä mladých ľudí, ľudí so zdravotným postihnutím a marginalizované skupiny.

Vzhľadom na identifikované problémy sme sa zamerali na politiky trhu práce a zamestnanosti, ktoré sa zameriavajú na zlepšenie situácie v Prešovskom regióne. Niektoré

z týchto politík by mohli zahŕňať rozvoj podnikateľskej kultúry a podpora investícií v regióne. Tieto opatrenia by mohli viesť k vytváraniu nových pracovných miest a zvýšeniu záujmu investorov o oblasť. Aby sme to dosiahli, vláda by mohla poskytovať daňové úľavy a stimuly pre podniky, ktoré vytvárajú pracovné miesta v regióne. Ďalším možným riešením sú programy odbornej prípravy a rekvalifikácie, tieto programy by pomohli zlepšiť zručnosti a zvýšiť príležitosti pre zamestnanie znevýhodnených skupín ľudí. Financovanie týchto programov by mohla zabezpečiť vláda a spolupracovať by mohla s podnikateľskou komunitou, aby tieto programy boli prispôsobené potrebám pracovného trhu v regióne. Jednou z možností je zaviesť stimuly pre podniky, ktoré zamestnávajú znevýhodnené skupiny ľudí. To by mohlo zahŕňať daňové úľavy alebo poskytovanie dotácií pre tieto podniky. Zvyšovanie dopytu po pracovníkoch v tomto sektore by mohlo byť účinným spôsobom, ako zlepšiť zamestnanosť v regióne. Okrem toho by mohla byť účinná politika, ktorá chráni znevýhodnené skupiny pred diskrimináciou na pracovisku. To by mohlo zahŕňať zavádzanie kvót pre zamestnávanie znevýhodnených skupín alebo poskytovanie programov, ktoré pomáhajú zamestnávať ľudí so zdravotným postihnutím. Tieto politiky by mohli zabezpečiť inkluzívnejší pracovný trh pre všetkých. Podpora malých a stredných podnikov (MSP) by tiež mohla pomôcť zlepšiť zamestnanosť v regióne. MSP často zamestnávajú ľudí z okolitých komunit a môžu pomôcť rozvíjať miestne hospodárstvo. Politika podpory MSP by sa mohla zamerať na zvýšenie prístupu k financovaniu, daňové úľavy, znižovanie byrokracie a zvyšovanie podpory pre začínajúce MSP. Vzdelávanie a odborná príprava sú dôležitými faktormi pri zabezpečovaní prístupu na trh práce pre znevýhodnené skupiny. To môže zahŕňať zlepšenie prístupu k vzdelávaniu prostredníctvom digitálnych technológií a poskytovanie podpory pre ďalšie vzdelávanie a odbornú prípravu. Nakoniec, politika zamestnanosti by mala zabezpečiť rovnováhu medzi hospodárskym rastom a sociálnou súdržnosťou. To znamená, že politiky by mali podporovať tvorbu pracovných miest a ekonomický rast, ale zároveň by mali chrániť práva pracovníkov a zabezpečovať inkluzívny pracovný trh. Je tiež dôležité, aby politiky zamestnanosti boli udržateľné a mali dlhodobý pozitívny vplyv na trh práce a hospodárstvo. To by mohlo zahŕňať zavedenie programov, ktoré podporujú trvalo udržateľný rozvoj a znižujú negatívne vplyvy na životné prostredie a klimatické zmeny.

Výber správnej politiky zamestnanosti pre znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne bude vyžadovať spoluprácu rôznych aktérov, vrátane vlády,

podnikov, odborových zväzov a občianskej spoločnosti. Všetci tieto aktéri by mali byť zapojení do procesu tvorby politík zamestnanosti, aby sa zabezpečila široká podpora a dosiahli sa dlhodobé a udržateľné výsledky.

Záver

Hlavným cieľom našej bakalárskej práce je identifikovať najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce v Prešovskom regióne a faktory, ktoré ovplyvňujú ich znevýhodnenie. Následne sme si stanovili čiastkové ciele, pričom prvým z nich bol prehľad trhu práce a nezamestnanosti, zahŕňajúci základné informácie o fungovaní trhu práce a aktuálnej situácii na trhu. Ďalším cieľom bolo kritické zhodnotenie politiky zamestnanosti a politiky trhu práce a ich účinnosti v súvislosti so znevýhodnenými skupinami. Okrem toho sme sa zameriavali na aktívnu a pasívnu politiku zamestnanosti, ktoré mali byť prispôsobené potrebám a charakteristike znevýhodnených skupín. Na záver sme do našich čiastkových cieľov zahrnuli aj charakterizáciu uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín, kde sme sa venovali ich špecifickým potrebám, schopnostiam a príležitostiam na trhu práce. Vzhľadom na našu analýzu trhu práce v Prešovskom regióne a štruktúru nezamestnanosti sme dospeli k záveru, že existujú určité znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie, ktoré čelia viacerým prekážkam pri hľadaní práce. Medzi tieto skupiny patria najmä mladí ľudia, ľudia so zdravotným postihnutím a marginalizované skupiny.

Na základe identifikovaných problémov na trhu práce v Prešovskom regióne sme sa zamerali na riešenia, ktoré by mohli pomôcť zlepšiť situáciu pre znevýhodnené skupiny. Navrhujeme politiky trhu práce a zamestnanosti, ktoré sa zameriavajú na rozvoj podnikateľskej kultúry, podporu investícií a vytváranie nových pracovných miest v regióne. Okrem toho navrhujeme programy odbornej prípravy a rekvalifikácie, aby sa zlepšili zručnosti a zvýšili príležitosti pre zamestnanie znevýhodnených skupín. Podporujeme politiku, ktorá chráni znevýhodnené skupiny pred diskrimináciou na pracovisku a zabezpečuje inkluzívnejší pracovný trh pre všetkých. Podpora malých a stredných podnikov (MSP) a zlepšenie prístupu k vzdelávaniu sú tiež dôležité faktory pri zabezpečovaní prístupu na trh práce pre znevýhodnené skupiny. Nakoniec, politika zamestnanosti by mala zabezpečiť rovnováhu medzi hospodárskym rastom a sociálnou súdržnosťou, chrániť práva pracovníkov a zabezpečovať inkluzívny pracovný trh. Vláda by mala spolupracovať s podnikateľskou komunitou, aby tieto politiky boli prispôsobené potrebám pracovného trhu v regióne.

Celkovo sme dospeli k záveru, že situácia znevýhodnených skupín na trhu práce v Prešovskom regióne je vážnym problémom, ktorý si vyžaduje zvýšenú pozornosť a opatrenia zo strany verejnej politiky a zamestnávateľov. Je dôležité, aby boli prijaté účinné opatrenia a programy, ktoré pomôžu zlepšiť situáciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a vytvoriť inkluzívnejší a spravodlivejší trh práce pre všetkých obyvateľov Prešovského regiónu.

4 Bibliografia

BEDNÁRIK, RASTISLAV, CZÍRIA, ĽUDOVÍT a MUNKOVÁ, MARIANA. 2004.

Support increase employment of older persons. 2004.

HANZELOVÁ, ENEKE a BELLAN, PAVOL. 2009. *Riešenie dlhodobej*

nezamestnanosti v krajinách EÚ ; dôrazom na jej špecifiká a možnosti uplatnenia dobrých skúseností v podmienkach SR. 2009. Dostupné na: https://kipdf.com/rieenie-dlhodobej-nezamestnanosti-v-krajinach-eu-s-dorazom-na-jej-pecifika-a-mon_5ab0f9f81723dd339c8066f1.html

KUCHAŘ, PAVEL. 2007. *Trh práce. Sociologická analýza.* s.l. : Karolinum, 2007. s. str. 183.

LI, IAN, MAHUTEAU, JUNANKAR a DOCKERY. 2017. *Equity in higher education*

and graduate labour market outcomes in Australia. 2017. Dostupné na:

<https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1377966>

LINDSAY, COLIN. 2010. *In a Lonely Place? Social Networks, Job Seeking and the*

Experience of Long-Term Unemployment. 2010. Dostupné na:

https://www.researchgate.net/publication/231832590_In_a_Lonely_Place_Social_Networks_Job_Seeking_and_the_Experience_of_Long-Term_Unemployment

MAREŠ, PETR, VYHLÍDAL, JIŘÍ a SIROVÁTKA, TOMÁŠ. 2002. *Strata*

zamestnania: reakcie, plány a flexibilita nezamestnaných. 2002. Dostupné na:

https://www.researchgate.net/publication/39872242_Ztrata_zamestnani_reakce_plany_a_flexibilita_nezamestnanych_1_vlna_paneloveho_setreni

MATOUŠEK, OLDŘICH. 2005. *Sociální práce v praxi.* s.l. : PORTÁL, s.r.o., 2005. s.

str. 352.

Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia

problému v SR. **PAUKOVIČ, VLADIMÍR a HOLOVČÁKOVÁ, LENKA. 2008.** 2008,

s. str. 166-194.

Nezamestnanosť vedie mladých k pasivite a zmene hodnôt, Zamestnanosť a sociálna

politika. **KOLLÁRIKOVÁ, ĽUDMILA. 2009.** 2009.

Politika zamestnanosti. **ZACHAR, DUŠAN. 2004.** 2004, s. str. 117.

RIEVAJOVÁ, EVA. 2001. *Teória a politika zamestnanosti*. s.l. : Ekonóm (Bratislava), 2001. s. str. 7.

— **1997.** *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Nová ekonómia. s.l. : Sprint (Bratislava), 1997. s. str. 202.

Sociální ekonomie a sociální podnikání jako nástroje politiky zamestnanosti. **NOVOTNÝ, VÁCLAV. 2006.** 2006.

SR, Štatistický úrad. 2023. Prešovský kraj - charakteristika regiónu. [Online] 23. február 2023. Dostupné na:

https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/regional/presovsky%20kraj/about!/ut/p/z1/lZTdjpSwEiWfpU_A2GODuTQkGAfCTwzsLjdVrqpIu9teVH3-AIVXgiTjBK6i-Y7neJicYAxeg_Hz_Ofy4_z78vPz_D79fhvD70PZqCRhGkzUMbBV5fpBtXhso-BIAVKjcxGVAKo0EqzO-1PcIoLGYHxED3ceDY_p28j

Support increase employment of older persons. **BEDNÁRIK, Rastislav, CZÍRIA, Ľudovít a MUNKOVÁ, Mariana. 2004.** 2004, s. 29.

ŠKVARKOVÁ, MONIKA a MIHÁLIK, STANISLAV. 2018. *PRÁVO DÔCHODCOV UPLATŇOVAŤ SVOJE ÚSTAVNÉ PRÁVO*. 2018. Dostupné na:

https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/bpf_2018_new/Zbornik_BPF2018_sekcia_4.pdf.

Teória a politika zamestnanosti. **RIEVAJOVÁ, EVA. 2007.** 2007, s. str. 9.

TOMAŠOVIČOVÁ, ANNA. 2007. *Základy ekonomiky pre sociálneho pracovníka*. s.l. : Oliva (Trnava), 2007.

— **2007.** *Základy ekonomiky pre sociálneho pracovníka*. s.l. : Oliva (Trnava), 2007. s. str. 94.

ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2022. Aktívna politika trhu práce. [Online] 2022. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

— **2011.** Evidencia uchádzačov o zamestnanie. [Online] 2011. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/media/evidencia_uchadzacov_o_zamestnanie.html?page_i=13210

—. **2015.** znevýhodnený uchádzač o zamestnanie. [Online] 2015. Dostupné na:
https://www.upsvr.gov.sk/sn/sprostredkovanie-prace/zoznam-sluzieb/znevyhodneny-uchadzac-o-zamestnanie.html?lang=sk&page_id=538020

WINKLER. 2016. *Women's labor force participation.* 2016. Dostupné na:
<http://wol.iza.org/articles/womens-labor-force-participation>