

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101006/I/2015/1407152043

**ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY OBYVATEĽSTVA
NA TRHU PRÁCE SR**

Diplomová práca

2015

Bc. Nina Denešová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY OBYVATEĽSTVA
NA TRHU PRÁCE SR**

Diplomová práca

Študijný program: Financie

Študijný odbor: 6271 Financie, bankovníctvo, investovanie

Školiace pracovisko: Katedra financií

Vedúci záverečnej práce: Ing. Erika Bartalosová, PhD.

Bratislava 2015

Bc. Nina Denešová

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum: 18.04.2015

.....

Pod'akovanie

Na tomto mieste by som chcela vyjadriť vďačnosť vedúcej mojej diplomovej práce Ing. Erike Bartalosovej, PhD. Chcem sa jej srdečne poďakovať za trpezlivosť, ktorú so mnou mala a za čas, ktorý mi venovala. Veľmi si vážim konštruktívne pripomienky a cenné rady k práci, ktoré mi poskytovala a v neposlednom rade si vážim jej ochotný prístup.

Veľká vďaka patrí aj mojim rodičom a bratovi, ktorí ma podporovali počas písania diplomovej práce. Vytvorili mi skvelé zázemie boli so mnou trpezliví a akceptovali môj harmonogram.

ABSTRAKT

DENEŠOVÁ, Nina: *Znevýhodnené skupiny obyvateľstva na trhu práce SR*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra financií. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Erika Bartalosová, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2015, 81 s.

Cieľom záverečnej práce je vymedzenie základných charakteristík trhu práce Slovenskej republiky s dôrazom na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie. Pozornosť je venovaná aj analýze nástrojov aktívnej politiky na trhu práce a vývoju nezamestnanosti v jednotlivých samosprávnych krajoch. Práca je rozdelená do 5 kapitol. Obsahuje 15 grafov a 2 schémy.

Prvá kapitola je venovaná definovaniu základných pojmov a situácií, s ktorými sa stretávame na trhu práce a vymedzeniu podmienok, ktoré nastoľuje platná legislatíva.

V ďalšej časti posudzujeme situáciu vybraných skupín na úrovni krajov a hodnotíme ich postavenie v rámci Slovenskej republiky. Prostredníctvom grafov zobrazujeme vývoj a momentálny stav nezamestnanosti znevýhodnených skupín trhu práce. Pri každej skupine stanovíme odporúčania, ktoré by mali napomôcť pri zamestnávaní znevýhodnených skupín a uvedieme podporné programy a projekty.

Záverečná kapitola sa zaoberá zhrnutím jednotlivých poznatkov a zhodnotením situácie na trhu práce Slovenskej republiky.

Výsledkom riešenia danej problematiky je poskytnutie komplexného pohľadu na danú problematiku a poskytnutie odporúčaní na nepriaznivú situáciu znevýhodnených skupín na trhu práce.

Kľúčové slová: trh práce, znevýhodnené skupiny na trhu práce, aktívna politika trhu práce.

ABSTRACT

DENEŠOVÁ, Nina: *Disadvantaged groups of population on the labour market in the slovak republic* University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Finance. – Thesis supervisor: Ing. Erika Bartalosoová, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2015, 81 p.

The aim of the thesis is to determine the basic characteristics of the labor market in Slovak Republic with an emphasis on disadvantaged groups of population. Attention is also paid to the analysis of tools of active labor market policies and the development of unemployment in given municipalities. The thesis is divided into five chapters. It contains 15 graphs and 2 schemes.

The first chapter is devoted to the definition of basic terms and concepts encountered in the labor market and the definition of the conditions posed by the legislation.

In second part of the thesis we reflect on the situation of selected groups at the regional level and assess their position within the Slovak Republic. Graphs show the development and current status of unemployment of the disadvantaged groups. We propose our recommendations to help and improve the employment of disadvantaged groups and list support programs and projects devoted to this topic.

The final chapter deals with a summary of acquired knowledge and review of the situation on the labor market in Slovak Republic.

The thesis provides a comprehensive view on the issue of unemployment of disadvantaged groups on the labour market in Slovak republic and provides recommendations towards unfavorable situation of the groups.

Keywords: labor market, disadvantaged groups in the labor market, active labor market policy.

Obsah

Úvod.....	10
1 Trh práce Slovenskej republiky.....	12
1.1 Charakteristika trhu práce	12
1.1.1 Špecifiká trhu práce.....	12
1.1.2 Model fungovania trhu práce	14
1.2 Segmentácia trhu práce	17
1.3 Politika trhu práce Slovenskej republiky	18
1.3.1 Inštitúcie politiky trhu práce.....	19
1.4 Legislatívne vymedzenie trhu práce so zameraním na znevýhodnené skupiny obyvateľstva	23
1.5 Globálny trh práce.....	27
1.5.1 Požiadavky na trhu práce	28
1.5.2 Trendy na trhu práce.....	30
1.6 Znevýhodnené skupiny na trhu práce Slovenskej republiky.....	31
1.6.1 Mladiství a absolventi škôl.....	32
1.6.2 Nízkokvalifikované osoby.....	33
1.6.3 Dlhodobo nezamestnané osoby	34
1.6.4 Ženy.....	35
2 Cieľ práce	37
3 Metodika práce a metódy skúmania	39
4 Výsledky práce	40
4.1 Mladiství a absolventi škôl.....	45
4.1.1 Podpora mladistvých a absolventov škôl a odporúčanie.....	48
4.2 Osoby s nízkou kvalifikáciou.....	51
4.2.1 Podpora osôb s nízkou kvalifikáciou a odporúčanie	54
4.3 Dlhodobo nezamestnané osoby.....	56

4.3.1 Podpora dlhodobu nezamestnaných osôb a odporúčanie	59
4.4 Ženy na trhu práce	60
4.4.1 Podpora nezamestnaných žien a odporúčanie	66
5 Diskusia	69
Záver	71
Zoznam použitej literatúry	74

Úvod

Rozvinuté trhové ekonomiky sú v súčasnosti založené najmä na efektívnom fungovaní inštitúcií na trhu. Vo všeobecnosti rozlišujeme trh výrobkov a služieb a vedľa neho trh výrobných faktorov, ku ktorému zaraďujeme i pracovný trh. Sprievodným javom trhovej ekonomiky je nezamestnanosť. Po transformačných procesoch sme v Slovenskej republike pozorovali neustály rast celkovej nezamestnanosti, ktorá sa následne stala novým fenoménom v slovenskej spoločnosti. Tento fenomén vznikol ako dôsledok nerovnováhy na trhu práce, teda nevyrovnanou ponukou a dopytom po pracovnej sile, prípadne ľudskom kapitále, s čím sa vtedajšia spoločnosť doposiaľ nestretla. Problém nezamestnanosti sa začal javiť ako veľmi aktuálny a dôležitý a potreba jeho riešenia súvisela s tým, že dochádzalo k ohrozovaniu základných ľudských potrieb a sociálnych istôt. Štátna politika zamestnanosti sa musela na jednej strane začať zaoberať aj zabezpečením istých skupín nezamestnaných pred hmotným nedostatkom, na druhej strane poskytovaním komplexnej pomoci pri hľadaní ich novej práce.

V posledných rokoch sa podarilo tempo rastu nezamestnanosti spomaliť a môžeme konštatovať, že sa ho dokonca podarilo zastaviť. Ako významný problém sa javí dlhodobá nezamestnanosť, ktorá je trvalým problémom trhu práce Slovenska. Podľa nášho názoru to bude mať významný vplyv na procesy sociálneho vylúčenia, genézu sociálne patologických javov a finančnú záťaž štátneho rozpočtu. Nezamestnanosťou, hlavne dlhodobou, sú najviac ohrozené takzvané znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie. Tieto skupiny majú z rôznych dôvodov sťaženú možnosť uplatniteľnosti na pracovnom trhu. V práci sa budeme venovať znevýhodneným skupinám, ktoré sú na trhu práce najpočetnejšie a problémy s ich nezamestnanosťou majú dlhodobý charakter.

Prvé zmienky o skupinách znevýhodnených na trhu práce registrujeme v legislatíve už pri vzniku samostatnej republiky. V ďalších rokoch sa postupne otázka rizikových skupín upravovala a rozširovala sa o ďalšie skupiny. Venovať čas týmto skupinám trhu práce bolo potrebné z dôvodu, že sú viac náchylné na stratu zamestnania a hľadanie novej práce je pre nich náročnejšie ako u ostatných ľudí.

Hlavným cieľom diplomovej práce je vymedzenie základných charakteristík trhu práce Slovenskej republiky s dôrazom na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie i analýza nástrojov aktívnej politiky na trhu práce. Pozornosť bude venovaná danej problematike aj na úrovni jednotlivých samosprávnych krajov.

Aby sme danú problematiku spracovali v čo najucelenejšej a najprehľadnejšej forme, je potrebné sa zaoberať témou trhu práce od vymedzenia jeho fungovania až po určenie jeho špecifik, čomu sa venujeme v prvej kapitole diplomovej práce.

Trh práce je miestom, kde sa stretáva dopyt po práci a ponuka práce za účelom dosiahnutia rovnováhy. Pracovný trh je špecifickým trhom, lebo ho ovplyvňuje viacero činiteľov, ktoré si taktiež v práci definujeme. Okrem špecifik vplyva na trh práce aj politika štátu. Jednotlivé vlády sa snažia korigovať smerovanie trhu práce prostredníctvom rôznych inštitúcií. V oblasti nezamestnanosti je dôležitým orgánom Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré prostredníctvom Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny vykonáva politiku s cieľom upravovať nežiaduce tendencie. Koordinovanie smerovania vývoja nezamestnanosti, respektíve fungovania trhu práce upravuje aj prostredníctvom rôznych opatrení, projektov, programov a v neposlednom rade platnou a účinnou legislatívou. Ešte pred tým, ako sa zameriame na jednotlivé znevýhodňované skupiny, je potrebné definovať slovenský trh práce v rámci Európskej únie. Nakoľko Slovenská republika je súčasťou tohto veľkého spoločenstva, musí akceptovať a koordinovať svoju politiku politike únie. Aj tieto súvislosti si bližšie rozoberieme v jednotlivých podkapitolách, keď okrem globálneho trhu charakterizujeme aj tendencie smerovania slovenského trhu práce.

Záver prvej kapitoly práce je venovaný charakterizovaniu znevýhodnených skupín trhu práce. Pri každej skupine venujeme pozornosť ich vymedzeniu podľa príslušného zákona a taktiež uvádzame dôvody, prečo sú dané skupiny na trhu rizikovými.

Dôkladným rozpracovaním teoretickej časti práce získavame poznatky, ktoré nám slúžia ako základ potrebný na vypracovanie analytickej časti práce v druhej kapitole.

Na začiatku druhej kapitoly najprv v jednotlivých obdobiach analyzujeme vývoj nezamestnanosti v rámci Slovenskej republiky a podávame odporúčania na zlepšenie situácie na trhu. Ešte detailnejšie hodnotíme situáciu na trhu práce na úrovni jednotlivých samosprávnych krajov, ktorý poukazuje na veľké regionálne rozdiely.

Po priblížení si situácie v rámci Slovenska sa budeme bližšie venovať štyrom znevýhodneným skupinám, ktorými sú mladiství a absolventi, osoby s nízkou kvalifikáciou, dlhodobo nezamestnaní a ženy. Pri každej skupine detailne analyzujeme vývoj nezamestnanosti v období rokov 2006 až po január roku 2015, ktorý bol ovplyvnený finančnou a hospodárskou krízou. Ku každej znevýhodnenej skupine poskytneme aj odporúčanie riešenia ich problémovej situácie a naskytneme pohľad na aktuálne programy a projekty, ktoré sa taktiež zaoberajú touto otázkou.

1 Trh práce Slovenskej republiky

Trh práce zaradujeme medzi trhy výrobných faktorov, ktorých súčasťou je aj trh pôdy a trh kapitálu. Trh práce je trhom, na ktorom dochádza k obchodovaniu s výrobným faktorom práca, pričom cenou práce je mzda. Tak ako na ostatných trhoch, aj pre tento platia rovnaké zákonitosti, ale existujú však aj isté špecifiká, ktoré súvisia s charakterom práce ako osobitého výrobného faktoru.¹

V nasledujúcich podkapitolách budú podrobnejšie spracované špecifiká trhu, jeho zložky a zákonitosti. Ďalej sa budeme venovať aj politike trhu práce a jeho segmentácií.

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je miestom, kde dochádza k interakcií potenciálnych zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie. Taktiež môžeme trh práce definovať ako miesto, kde sa stretáva dopyt po práci s ponukou práce. Dopyt po práci v tomto prípade predstavujú zamestnávatelia a ponuku práce predstavujú uchádzači o zamestnanie, resp. zamestnanci.²

„Práca, ako taká, neexistuje sama o sebe, nakoľko ju vykonávajú ľudia, ktorí sú nositeľmi schopnosti pracovať. Práca je cieľavedomou činnosťou ľudí, ktorí využívajú svoje fyzické a psychické danosti na výrobu výrobkov a služieb, ktoré slúžia na uspokojenie potrieb obyvateľstva. Súhrn fyzických a psychických schopností jedinca pre výkon práce označujeme pojmom *pracovná sila*.“³

1.1.1 Špecifiká trhu práce

Ako už bolo vyššie uvedené, trh práce má mnoho špecifických vlastností, ktoré súvisia s daným výrobným faktorom. Je dôležité tieto špecifiká charakterizovať, nakoľko môžu aj negatívne pôsobiť na mechanizmus trhu práce a spôsobovať nerovnováhu na pracovnom trhu.

„V trhovej ekonomike sa od trhu práce očakáva:

- zabezpečenie ekonomiky potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre (profesijnej, odbornej, vzdelanostnej, vekovej a pod.), to znamená, že umožní pracovný proces, a tým i produkciu statkov a služieb;

¹ FINANCIE.SK. 2011. *Čo je trh práce - definícia*. [online]. s.1. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/definicia/>

² URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: UMB, Ekonomická fakulta, 2004. s. 19. ISBN 80-8033-011-8.

³ FINANCIE.SK. 2011. *Čo je trh práce - definícia*. [online]. s.1. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/definicia/>

- zabezpečenie zaistenia pracovných síl zodpovedajúcimi prostriedkami, najmä pracovnými príjmami tak, aby zodpovedali ich podielu na produkcii.“⁴

Trh práce rieši tieto úlohy súčasne. Trh práce je rovnako, ako iné trhy tvorený ponukou a dopytom, ktoré sa nachádzajú vo vzájomnej súťaži. Avšak trhové mechanizmy vyrovnávajúce ponuku práce a dopyt po práci prostredníctvom mzdy, t.j. ceny práce, nefungujú. Medzi hlavné dôvody nefunkčnosti trhových mechanizmov patria nasledovné faktory:⁵

- práca je predmetom kúpy a predaja - subjekty trhu sú ovplyvňované nielen cenou práce, ale aj mnohými inými faktormi. Napríklad sú to ich preferencie, rizikovosť povolania a iné neekonomické preferencie;
- deformácia prispôbovania ponuky a dopytu podľa ceny práce - je spôsobená tým, že podniky majú snahu o udržanie istého kmeňového počtu kvalitných pracovníkov, do ktorých kvalifikácie investujú. Taktiež zamestnanci si chcú udržať svoju pracovnú pozíciu v podniku;
- segmentácia trhu práce - stretávame sa s veľkým počtom trhov práce, ktoré sa líšia najmä na základe rozdielnosti medzi ľuďmi, ich vlastnosťami, schopnosťami, kvalifikačnou náročnosťou i pracovnými miestami. Členitosť trhu spôsobuje znížený vplyv konkurencie na trhu práce ako aj mzdové rozdiely;
- existencia odborov na trhu práce - vystupujú na strane ponuky. Nástrojom odborových zväzov je najmä kolektívne vyjednávanie⁶;
- prílišná citlivosť na sociálne, politické, kultúrne a iné zmeny;
- ovplyvňovanie trhu práce aj zo strany štátu.

Ďalším špecifikom trhu práce, o ktorom je v súčasnosti aktuálne hovoriť, je problém vytlačania ľudskej práce technológiami. Dochádza tak k substitúcií, keď jeden druh práce je nahradený iným, kde sa vyžaduje iná kvalifikácia, špecializácia či odbornosť pracovníka. Zvláštnosťou je skutočnosť, že sa rýchlo menia výrobné a pracovné činnosti a technika vytláča časť ľudí zo svojich pracovných pozícií a vyvoláva masové presuny medzi jednotlivými pracovnými miestami a dochádza taktiež k presídľovaniu obyvateľov. Tento problém sa týka najmä nízkokvalifikovaných skupín obyvateľstva, často

⁴ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. s. 11. ISBN 978-80-225-3544-1.

⁵ Tamtiež, s. 12-14.

⁶ Kolektívne vyjednávanie predstavuje proces, v ktorom sa zamestnávateľia a odbory snažia dohodnúť o podmienkach práce, teda o mzdách, o zamestnaneckých výhodách, o prijímaní a prepúšťaní, o bezpečnosti práce a o ostatných pracovných podmienkach.

označovaných ako znevýhodnených na trhu práce. Riešením by mohlo byť skvalitnenie vzdelania pracovníkov, rozšírenie ich schopností, zručností, teda podpora rozvoja ľudského kapitálu.⁷ „V súčasnosti sa hodnoteniu ľudského kapitálu veľmi intenzívne venuje Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), ktorá každoročne vydáva správu o rozvoji ľudského kapitálu, ktorá sa nazýva Education at a Glance.“⁸ Podľa tejto organizácie vplyvajú na ľudský kapitál jedinca viaceré skupiny faktorov. Prvou skupinou faktorov sú geneticky vrodene a získané vlastnosti, ktoré jedinec sám ťažko ovplyvní. Ďalšiu skupinu predstavujú rodinné zázemie, sociálne podmienky a podmienky prostredia. Za tretiu skupinu faktorov považuje Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj formálne, neformálne a informatívne vzdelávanie. Všetky tieto zložky tvoria základný ľudský kapitál, ktorý je možné ďalej rozvíjať osvojovaním si nových poznatkov, zručností a ďalším vzdelávaním sa.⁹

1.1.2 Model fungovania trhu práce

Podobne, ako na trhu tovarov a služieb, aj na trhu práce pôsobí medzi jednotlivými ekonomickými subjektmi trhový mechanizmus. Mechanizmus fungovania trhu práce je tvorený dopytom po práci a ponukou práce. Dopyt po práci je definovaný ako rozsah a štruktúra rozloženia podľa profesijných kategórií, sektorov a kvalifikačných požiadaviek. Ponuka práce je daná rozsahom a sociálnou štruktúrou podľa kvalifikácie, veku pohlavia a sociálnej príslušnosti.¹⁰ Ponuku práce tvoria domácnosti a dopyt po práci tvoria jednotlivé firmy. K interakcií medzi ponukou a dopytom dochádza na trhu práce, kde jednotlivé strany reagujú na cenu práce a výšku mzdy. Bod rovnováhy je definovaný ako miesto, v ktorom sa pretína ponuka práce s dopytom po práci pri danej úrovni miezd.

Stranu ponuky aj stranu dopytu ovplyvňujú viaceré faktory. Medzi najvýraznejšie faktory sa radí *cena práce*, ktorá predstavuje príjem pre pracujúcich, no je zároveň nákladom pre firmu ako poskytovateľa práce. Ďalšie činitele, ktoré vplyvajú na stranu ponuky aj na stranu dopytu sú legislatívne prostredie, inštitucionálne prostredie, fiškálna politika, monetárna politika, sociálna politika a ich nástroje. Faktor mobility a flexibility

⁷ URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: UMB, Ekonomická fakulta, 2004. s. 13. ISBN 80-8033-011-8.

⁸ MAZOUCH, P. - FISCHER, J. 2011. *Ľudský kapitál - měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 2. ISBN 978-80-7400-380-6.

⁹ Tamtiež, s.3.

¹⁰ ALEXÝ, J. 2009. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: EKONÓM, 2009. s 14. ISBN 978-80-225-2728-6.

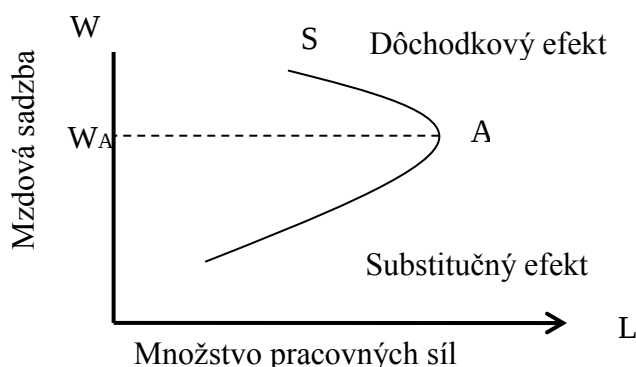
pracovnej sily negatívne ovplyvňuje pracovný dopyt aj pracovnú ponuku, keďže narúša rovnováhu trhu práce.¹¹

Pre lepšie priblíženie, ako by mal mechanizmus na trhu práce fungovať, sa budeme bližšie zaoberať vysvetlením jednotlivých vzťahov medzi ekonomickými subjektmi, teda definujeme ponuku práce, dopyt po práci a vzťah medzi nimi pri vytváraní rovnováhy na trhu práce.

Ako už bolo vyššie uvedené **ponuka práce**, resp. ponuka pracovných síl predstavuje celkový počet jednotlivcov, ktorí ponúkajú na trhu práce pri určitej výške mzdy svoju pracovnú silu, svoje schopnosti, znalosti a zručnosti.¹²

Ekonomická teória rozlišuje individuálnu ponuku práce (ponuka práce jednej osoby), trhovú ponuku práce (tvorí ju súčet individuálnych ponúk práce) a agregátnu ponuku práce (je daná celkovým množstvom práce, ktoré sú ochotné poskytnúť všetky domácnosti). Individuálnu ponuku práce predstavuje také množstvo práce, ktoré prináša spotrebiteľovi, resp. domácnostiam, možnosť maximalizovať svoj celkový úžitok.¹³

Graf 1: Ponuka práce



Prameň: Vlastné spracovanie podľa: Boundless. 2014. Changes in Equilibrium for Shifts in Market Supply and Market Demand. [online]. 2014, [cit. 2015-04-03]. Dostupné na internete: <https://www.boundless.com/economics/textbooks/boundless-economics-textbook/inputs-to-production-labor-natural-resources-and-technology-14/labor-market-equilibrium-and-wage-determinants-79/changes-in-equilibrium-for-shifts-in-market-supply-and-market-demand-305-12402/>

Na grafe 1 je zobrazená krivka individuálnej ponuky práce, ktorá má atypický tvar naspäť sa ohýbajúcej krivky. Vyjadruje vzťah medzi mzdovou sadzbou a množstvom

¹¹ URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: UMB, Ekonomická fakulta, 2004. s. 88-93. ISBN 80-8033-011-8.

¹² FINANCIE.SK. 2011. *Čo je trh práce - subjekty trhu práce*. [online]. s. 3. [cit. 2015-01-19]. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/subjekty-trhu-prace/>

¹³ LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: Iura Edition, 2011. s. 95. ISBN 978-80-8078-406-5.

práce, ktoré sú domácnosti ochotné odpracovať. Ponuka práce narastá pri náraste reálnej mzdy. Spotrebiteľ má pri narastúcej mzde väčšiu motiváciu pracovať, čo sa prejaví obmedzením spotreby voľného času a teda vynakladaním väčšieho pracovného úsilia. V tomto prípade sa stretávame so *substitučným efektom zmeny miezd*. Ten je definovaný tým, že pri rastúcej mzde sú pracovníci ochotní vynakladať väčšie pracovné nasadenie a naopak, pri znížení reálnej mzdy ochota pracovníkov pracovať klesá a prácu nahrádzajú voľným časom.¹⁴ Substitučný efekt trvá však iba do určitého bodu. Na grafe 1 je ohraničený bodom A. V tomto bode sa krivka ponuky ohýba a so zvýšením reálnej mzdy ponuka práce klesá. Tento jav je možné vysvetliť rôznymi spôsobmi. Viacero ekonómov sa prikláňa k myšlienke, že pri vysokých mzdách sa výrazne znižuje ponuka práce žien z dôvodu, že sa rozhodnú uprednostniť voľný čas, resp. starostlivosť o deti, nakoľko plat ich manželov dostatočne postačuje pre chod domácnosti na požadovanej životnej úrovni rodiny. Táto situácia sa nazýva *dôchodkový efekt zmeny mzdy*. Tento efekt odrádza spotrebiteľov od práce.¹⁵

Dopyt po práci je určený celkovým objemom pracovných síl, ktoré na trhu práce pri určitej výške mzdy požadujú jednotliví zamestnávateľia. Na strane dopytu stoja štátne aj verejné inštitúcie či výrobcovia, ktorých hlavným cieľom je maximalizácia zisku. Pri predpoklade existencie dokonalého konkurenčného prostredia, pružných miezd a cien a nemenného kapitálu platí, že pri zvyšovaní úrovne reálnej mzdy, zamestnávateľia v snahe dosahovať maximálne zisky budú dopyt po práci znižovať. Je možné konštatovať, že dopyt po práci je klesajúcou funkciou reálnej mzdovej sadzby.¹⁶

Ekonomická teória rozlišuje individuálny dopyt po práci (to znamená dopyt jednej firmy po danom faktore), trhovú dopyt po práci (tvorí ho súčet individuálnych dopytov firiem) a agregátny dopyt po práci (predstavuje súčet trhových dopytov na všetkých čiastkových trhoch).¹⁷

Pre dosahovanie **rovnováhy na trhu práce** je potrebné, aby sa agregátny dopyt po práci vyrovnal agregátnej ponuke práce pri určitom množstve práce a určitej rovnovážnej cene práce - mzde.¹⁸ Na základe špecifik, ktoré boli spomenuté, možno vyvodiť, že trh práce je nedokonalý a ovplyvňuje ho viacero faktorov, no s využitím

¹⁴ LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: Iura Edition, 2011. s. 288. ISBN 978-80-8078-406-5.

¹⁵ KUCHAR, P. 2007. *Trh práce - sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. s. 13. ISBN 978-80-246-1383-3.

¹⁶ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. s. 28-29. ISBN 978-80-225-3544-1.

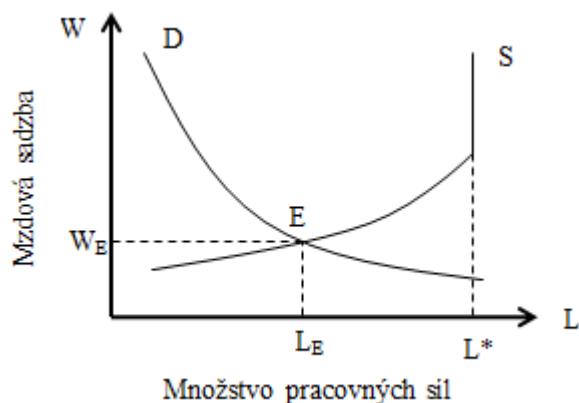
¹⁷ LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomía*. Bratislava: Iura Edition, 2011. s. 93. ISBN 978-80-8078-406-5.

¹⁸ BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 20. ISBN 80-86429-16-4.

kriviek ponuky a dopytu po práci, situáciu na nedokonale konkurenčnom trhu práce zobrazíme pomocou grafu 2.

Na grafe 2 je zobrazená rovnováha na trhu práce. Ako vidíme, na vodorovnej osi je zobrazené množstvo pracovnej sily (L) a na osi vertikálnej je znázornená mzdová sadzba (W). Krivka dopytu po práci (D) má klesajúci tvar, čo vychádza z logiky, že pri nižších mzdách môže zamestnávateľ zamestnať viac pracovníkov. Opačný, teda rastúci tvar krivky ponuky práce (S) znamená, že pri rastúcich mzdách je väčší záujem o prácu, teda až do bodu L^* , ktorý predstavuje stav plnej zamestnanosti. Priesečníkom kriviek S a D je bod E , ktorý zobrazuje rovnovážnu úroveň na trhu práce pri mzdovej sadzbe W_E a množstve pracovnej sily L_E . Nad bodom rovnováhy E vzniká na trhu práce prebytok zamestnancov a pod týmto bodom vzniká nedostatok zamestnancov, ktorí sú ochotní pracovať aj za mzdu, ktorá je nižšia ako rovnovážna.

Graf 2: Rovnováha na trhu práce



Prameň: Vlastné spracovanie podľa: RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: EKONÓM, 2012. s. 34. ISBN 978-80-225-3544-1.

1.2 Segmentácia trhu práce

V predchádzajúcej podkapitole sme znázornili situáciu rovnováhy na trhu pomocou kriviek dopytu a ponuky, ktorá by platila v prípade nedokonalej konkurencie. Klasická liberálna ekonómia hovorí o homogénnom pracovnom trhu, na ktorom sa ponuka práce rovná dopytu po práci. Takýto trh ale v reálnom živote neexistuje čo dokážeme v nasledujúcom texte a to tým, že uvedieme rôzne delenia trhu, s ktorými sa stretávame v praxi. Poznáme viacero trhov, ktoré sa od seba odlišujú napríklad v odvetví či v profesiách; koľko je geografických oblastí, toľko pracovných trhov môžeme rozlíšiť. Trh

práce je členitý a rôzne teórie hovoria o rôznych dimenziách trhov.¹⁹ Cieľom segmentácie trhu je spoznať štruktúru trhu. V literatúre sa najčastejšie stretávame s členením trhu práce na primárny a sekundárny a s delením trhu na legálny a nelegálny.

Delenie trhu práce podľa teórie duálneho trhu:²⁰

- *primárny trh* - je charakterizovaný lepšími pracovnými príležitosťami, vyššou mzdovou úrovňou, lepšími pracovnými podmienkami, možnosťou získať lepšie profesijné skúsenosti a kariérny rast. Sú tu vysoko kvalifikovaní pracovníci. Zamestnávateľia investujú do kvalifikácie zamestnancov;
- *sekundárny trh* - sústreďujú sa tu menej stabilné pracovné príležitosti, s nižším mzdovým ohodnotením a s vyšším rizikom prepustenia z práce. Dost' často sa striedajú obdobia zamestnanosti a nezamestnanosti. Do tohto trhu sa zaraďuje najmä obyvateľstvo, ktoré zákon charakterizuje ako znevýhodnené skupiny. Ide predovšetkým o ženy, o absolventov vysokých a stredných škôl, o osoby v staršom veku, osoby nekvalifikované, málo vzdelané a o handicapované osoby.

Delenie trhu práce z legislatívneho hľadiska:²¹

- *legálny trh* - je trh reprezentovaný oficiálnymi pracovnými príležitosťami. Je kontrolovaný inštitúciami, ktoré vykonávajú jeho reguláciu;
- *nelegálny trh* - trh, ktorý nepodlieha kontrole inštitúcií na to slúžiacich, ide o tzv. šedú ekonomiku, zaraďujú sa sem aj domáce práce, rodinné výpomoci.

1.3 Politika trhu práce Slovenskej republiky

Politika trhu práce má na Slovensku dôležité miesto, najmä z dôvodu, že musí implementovať na slovenský trh opatrenia, ktoré prijíma Európska únia v súvislosti s plnením jej cieľov. Hlavným cieľom štátnej politiky zamestnanosti je postarať sa o zabezpečenie práce pre svojich obyvateľov.²²

Rozvoj politiky trhu práce v našej krajine začal v 90. rokoch, keď došlo k utváraniu samotného trhu práce. Od začiatku 90. rokov až približne do polovice 90. rokov bola politika trhu práce orientovaná najmä na pomoc nezamestnaným, ktorých počet bol nízky.

¹⁹ RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. s. 35. ISBN 978-80-225-3544-1.

²⁰ URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: UMB, Ekonomická fakulta, 2004. s. 44-47. ISBN 80-8033-011-8.

²¹ LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomika*. Bratislava: Iura Edition, 2011. s. 80. ISBN 978-80-8078-406-5.

²² RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. s. 175. ISBN 978-80-225-3544-1.

Cieľom politiky v tomto období bola výplata dávok v nezamestnanosti a podpora návratu k pracovným činnostiam. V druhej polovici 90. rokov došlo k významnému nárastu nezamestnanosti a štrukturálnej transformácii ekonomiky. Tento stav si vyžadoval definíciu nových cieľov, prostriedkov a subjektov politiky trhu práce a politiky zamestnanosti.²³

„Politiku trhu práce môžeme charakterizovať ako systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Je to súbor foriem, činností, opatrení a nástrojov, ktoré sa majú uplatňovať v službách zamestnanosti pri práci s evidovaným nezamestnaným. Zákony upravujúce služby zamestnanosti však sledujú i to, aby jednotlivci, ktorým úrady práce, sociálnych vecí a rodiny pomáhajú pri riešení ich pracovného uplatnenia, napomáhali i vlastným úsilím realizovať ciele politiky trhu práce.“²⁴

Stanek a kolektív definujú politiku zamestnanosti ako „súbor činností pre vytváranie podmienok na dynamickú rovnováhu na trhu práce. Je výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, odborov, zamestnancov a ďalších aktérov na trhu práce o súlad medzi dopytom po práci, ponukou práce a mechanizmami, ktoré medzi nimi fungujú.“²⁵

1.3.1 Inštitúcie politiky trhu práce

Politiku trhu práce vykonávajú rôzne inštitúcie, ktoré uskutočňujú operácie s cieľom rozvíjať infraštruktúru trhu práce, vytvárať nové pracovné miesta, zvyšovať prispôsobivosť pracovnej sily na podmienky pracovného trhu (napríklad prostredníctvom rekvalifikačných kurzov), zabezpečovať životné podmienky v prípade straty zamestnania a v neposlednom rade aj znižovať dlhodobú nezamestnanosť, a to predovšetkým u tzv. znevýhodnených skupín obyvateľstva na trhu práce Slovenskej republiky (ide najmä o osoby staršie ako 50 rokov, ženy po materskej dovolenke, absolventov škôl, či zdravotne postihnuté osoby).

V Slovenskej republike zodpovedá za politiku trhu práce Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

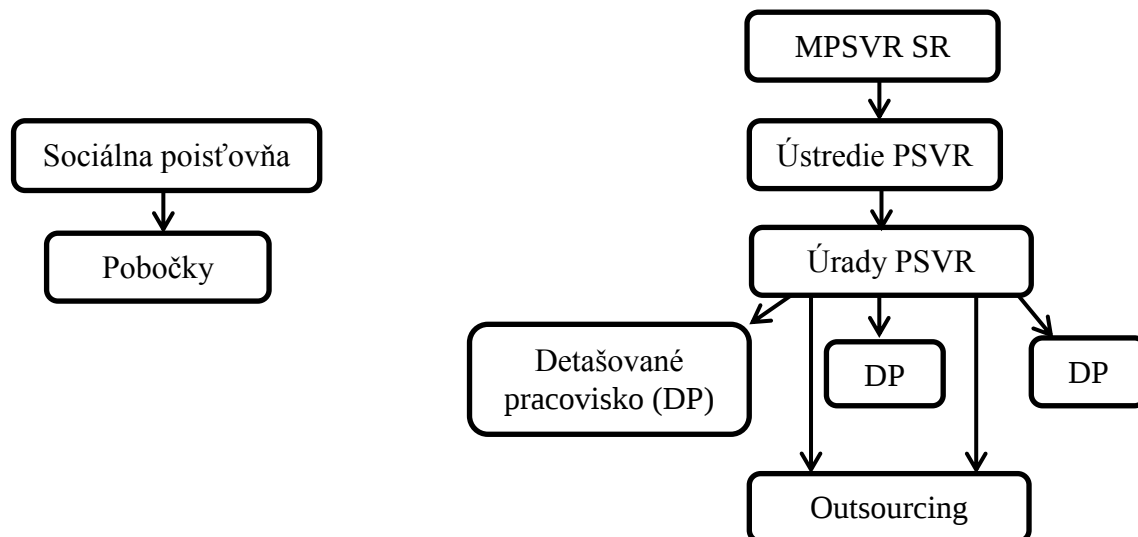
²³ BEBLAVÝ, M. 2012. *Sociálna politika*. [online]. 2012. s. 35. [cit. 2015-01-23]. Dostupné na internete: http://www.socialnapolitika.eu/files/8613/5393/1103/mbeblavy_socialna_politika.pdf

²⁴ LAŠTÚVKOVÁ, Ľ. 2006. Aktívna politika trhu práce. 2006. In: *Elektronické právne informácie* [online]. 2006 [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.aspx>

²⁵ STANEK, V. a kol. 2011. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 169. ISBN 978-80-89393-28-2.

a úradov práce sociálnych vecí a rodiny. Vzťahy medzi inštitúciami sú zobrazené v Schéme 1.

Schéma 1: Inštitúcie politiky trhu práce



Prameň: Vlastné spracovanie podľa: HANZELOVÁ, E. 2006. Aktívna politika trhu práce: koncept, financovanie a inštitucionálny rámec. prezentácia na konferencii: „Sociální vyloučení a sociální politika“. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006. s. 16.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zodpovedá za podporu zamestnanosti, fungovanie dôchodkového systému a sociálnu starostlivosť. Ministerstvo riadi a kontroluje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti. Úlohou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len MPSVR) je neustále modernizovať legislatívu v oblasti práce s cieľom zvyšovať zamestnanosť, vytvárať vyvážený pracovný trh a dbať na ochranu zamestnancov a na požiadavky zamestnávateľov.²⁶

„Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je poverené MPSVR na riadenie, koordinovanie, kontrolovanie a metodické usmerňovanie výkonu štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Výkon zabezpečujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.“²⁷

²⁶ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2010. *Štatút Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky*. [online]. s. 2. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/ministerstvo/statut-ministerstva-prace.pdf>

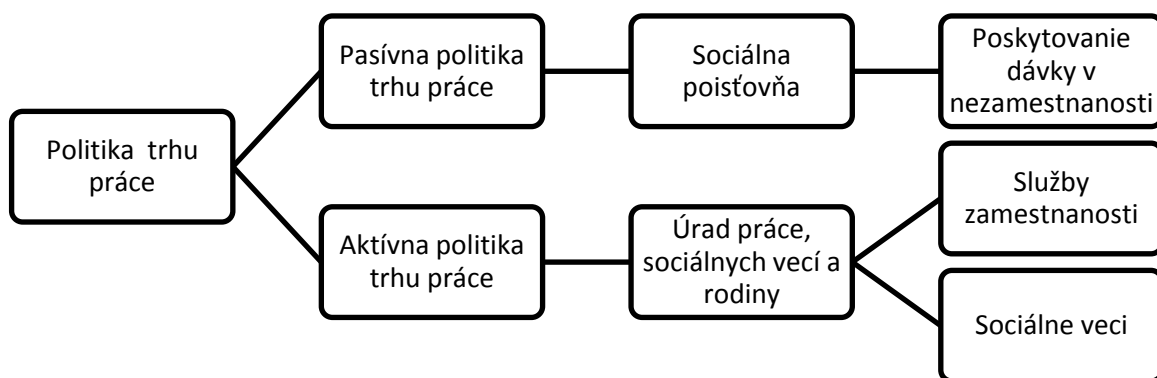
²⁷ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. [online]. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/organizacie-ministerstva/ustredie-prace-socialnych-veci-rodiny/>

MPSVR spolupracuje aj so sociálnou poisťovňou v oblasti: sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, hospodárskej mobilizácie a pri realizácii národných projektov v gescii ministerstva, v oblasti tvorby, prevádzky a rozvoja jednotného informačného systému v sfére sociálnych vecí a služieb zamestnanosti a v oblasti jednotného informačného systému hospodárskej mobilizácie.²⁸

Na vykonávanie svojich úloh a činností využívajú jednotlivé inštitúcie rôzne opatrenia a nástroje, ktoré sú zobrazené v Schéme 2. Táto schéma zobrazuje nástroje politiky trhu práce, ktoré je možné rozdeliť na:

- aktívne opatrenia/nástroje,
- pasívne opatrenia/nástroje.

Schéma 2: Nástroje politiky trhu práce



Prameň: Vlastné spracovanie podľa: STANEK, V. a kol. 2011. Sociálna politika. Bratislava: Sprint dva, 2011. s. 171. ISBN 978-80-89393-28-2.

Pasívnu politiku trhu práce možno určiť ako súhrn programov zameraných na udržanie príjmu nezamestnaných osôb. Medzi nástroje pasívnej politiky trhu práce možno zaradiť:²⁹

- *Dávku v nezamestnanosti* - od 1. februára 2004 je poskytovanie dávky v nezamestnanosti v kompetencii Sociálnej poisťovne. Ide vlastne o náhradný príjem, ktorý nahrádza príjem zo zamestnania a poskytovanie dávky je založené na poistnom princípe. Financovanie dávky v nezamestnanosti sa vykonáva

²⁸ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2010. *Štatút Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky*. [online]. s. 4. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/ministerstvo/statut-ministerstva-prace.pdf>

²⁹ NÁRODNÝ PROJEKT NP X-2. 2010. *Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti*. [online]. s.5. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/zmluvy/BAustredie/BAustredie1/1-OIaS-2010.pdf>

z príspevkov zamestnávateľov, zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb. Občan má nárok na dávku v nezamestnanosti ak je nezamestnaný a spĺňa podmienku minimálneho obdobia poistenia (t. j. poistenec v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky, t. j. 730 dní). Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za dni a jej výška je 50 % denného vymeriavacieho základu.

- *Dávku v hmotnej núdzi* - zabezpečuje minimálny garantovaný príjem, poskytuje sa na základe testovania príjmu domácností a nie je nároková. Jej výška závisí od počtu členov domácností. Príspevky k dávke je možné získať za vykonávanie aktivít, ktorými sú: účasť na rekvalifikácii, štúdium, vykonávanie aktivačných prác. Príspevky sa poskytujú len na určitý účel, napríklad poskytuje sa príspevok na bývanie, na zdravotnú starostlivosť, ochranný príspevok.
- *Vyplácanie predčasného starobného dôchodku* osobám preddôchodkového veku prepúšťaných z dôvodu nadbytočnosti.

Aktívna politika trhu práce predstavuje súhrn programov, zameraných na zlepšenie prístupu nezamestnaných na trh práce, ako aj súhrn programov, zameraných na podporu znevýhodnených skupín obyvateľstva k získaniu pracovných miest a na efektívne fungovanie trhu práce.

Cieľom aktívnej politiky trhu práce je pomáhať tým, ktorým hrozí nezamestnanosť, zároveň pomáhať nezamestnaným, aby sa zaradili do pracovného pomeru skôr, ako sa stanú dlhodobo nezamestnanými. Aktívne opatrenia trhu práce sú realizované podľa zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti, ktorý bol v roku 2009 a 2013 niekoľkokrát novelizovaný. Základné služby, ktoré sú podľa tohto zákona vykonávané:³⁰

- sprostredkovanie vhodného zamestnania,
- poskytovanie informačno-poradenských služieb a odborných poradenských služieb,
- poskytovanie programov pre vzdelávanie a príprava pre trh práce (rozširovanie odborných vedomostí a zručností nezamestnaných a zamestnancov),
- programy pre vytváranie pracovných miest (poskytovanie príspevkov zamestnávateľom na podnecovanie zamestnávania nezamestnaných, podpora osôb

³⁰ NÁRODNÝ PROJEKT NP X-2. 2010. *Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti*. [online]. s.4. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/zmluvy/BAustredie/BAustredie1/1-OIaS-2010.pdf>

pri začínaní samostatnej zárobkovej činnosti, priama tvorba pracovných príležitostí vo verejnom alebo neštátnom sektore),

- programy na podporu zamestnávania zdravotne postihnutých osôb (snaha vytvoriť prostredníctvom príspevkov zamestnávateľom prostredie, kde budú zdravotne postihnuté (ďalej už len ZP) osoby chránené pred stratou zamestnania, podpora osôb so ZP pri začínaní samostatnej zárobkovej činnosti príspevkami, poskytovanie asistencie na uľahčenie výkonu zamestnania osobou so ZP),
- programy pre mladých,
- programy podpory geografickej mobility za prácou a mnohé iné.

1.4 Legislatívne vymedzenie trhu práce so zameraním na znevýhodnené skupiny obyvateľstva

V predošlej časti práce bola venovaná pozornosť inštitúciám pracovného trhu a opatreniam, prostredníctvom ktorých vykonávajú svoju politiku. Aby realizovanie týchto činností prebiehalo bez zneužívania právomocí, nadväzujúc na predošlú kapitolu si v tejto časti práce určíme legislatívu, ktorá ma zabezpečiť plnenie úloh čo najefektívnejšie.

Základy politiky trhu práce boli položené už v roku 1991 v Zákone č. 1/1991 Zb. o zamestnanosti, ktorý platil pre Slovenskú aj Českú republiku, nakoľko tieto krajiny v roku 1991 tvorili jeden štát. Po rozdelení Československa sa trhy práce v krajinách rozvíjali rôznym spôsobom, keďže aj ich ekonomiky sa transformovali odlišne. Preto bolo potrebné prispôbiť zákon tak, aby vyhovoval podmienkam na Slovensku. V roku 1996 bol prijatý nový Zákon NR SR o zamestnanosti č. 387/1996, ktorý začal viac rozvíjať aktívne opatrenia na trhu práce.³¹

Snaha Slovenska o vstup do Európskej únie sa odzrkadlila v istých zmenách, ktoré krajina musela podstúpiť. Postupne dochádzalo k úprave existujúcich zákonov a k prijímaniu nových. Vstupom krajiny do spoločenstva v roku 2004 došlo aj k prijatiu nového Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý zodpovedal koordinovanému procesu zamestnanosti na nadnárodnej úrovni.³²

³¹ RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: Sprint, 1997. s. 27-28. ISBN 80-88848-16-4.

³² FIGEL, J. - ADAMIŠ, M. 2003. *Slovensko na ceste do Európskej Únie. Kapitoly a súvislosti*. Bratislava: Slovenská spoločnosť pre zahraničnú politiku, Centrum pre európsku politiku, 2003. s. 29. ISBN 80-968148-4-2.

Tento zákon sa primárne zaoberá politikou zamestnanosti, no existujú aj iné právne predpisy, ktoré dopĺňajú tento zákon v mnohých dôležitých otázkach. V Slovenskej republike ide o nasledujúce:

- Zákonník práce č. 311/2001 Z. z.,
- Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z.,
- Zákon o štátnej správe v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti č. 453/2003 Z. z. a
- Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z..

V tejto podkapitole sa ďalej zameriame na legislatívu, týkajúcu sa najmä znevýhodnených skupín obyvateľstva po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie (ďalej už len EÚ). Pred prijatím Slovenska do EÚ bolo potrebné vykonať opatrenia, ktoré by umožnili rýchle a bezproblémové prepojenie slovenskej politiky zamestnanosti s úlohami preferovanými v EÚ. Reformou zákonov o zamestnanosti bolo umožnené zakomponovať všetky požiadavky EÚ do legislatívy a zároveň doplniť legislatívu o požiadavky, ktoré vznikali na základe prebiehajúcich zmien na trhu práce. Všetky zmeny boli spracované a následne schválené v Zákone o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. zo dňa 4. decembra 2003, ktorý vychádzal z právnych predpisov platných v minulom období.

„Zákon o službách zamestnanosti upravuje jednotlivými paragrafmi poskytovanie informácií a služieb, poskytovanie finančných príspevkov na uľahčenie vstupu na trh práce svojim klientom. Taktiež podporuje tvorbu a udržanie pracovných miest v odvetviach činností, ktoré je na trhu práce potrebné vytvoriť alebo udržať.“³³ Definuje aj väzby medzi účastníkmi právneho vzťahu, ako aj osoby, ktoré sú na trhu práce znevýhodňované. Ide o také osoby, pre ktoré je náročnejšie získať pracovnú pozíciu pri vstupe na pracovný trh. Podľa § 8 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti patrí medzi znevýhodnené skupiny obyvateľstva.³⁴

- a) *osoba vo veku nižšom ako je 26 rokov, ktorá ukončila príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemala pravidelne platené zamestnanie;*

³³ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Projekt: Čo sú to služby zamestnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-29]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12820

³⁴ Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

- b) *osoba vo veku vyššom ako je 50 rokov;*
- c) *osoba vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaná osoba“);*
- d) *osoba, ktorá dosiahla vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu;*
- e) *osoba, ktorá najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemala pravidelne platené zamestnanie;*
- f) *osoba, ktorá je príslušníkom tretej krajiny, ktorej bol udelený azyl, alebo ktorej bola poskytnutá doplnková ochrana;*
- g) *osoba, ktorá žije ako osamelá dospelá osoba s jednou osobou odkázanou na jej starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky;*
- h) *zdravotne postihnutá osoba.*

Zákon sa zaoberal aj otázkami, ktoré podporujú zamestnávanie rizikových skupín osôb využívaním rôznych nástrojov a opatrení spomenutých v podkapitole 1.2. Dôraz bol kladený aj na to, aby sa zamedzilo zneužívaniu štátneho systému pri hľadaní pracovných príležitostí a poskytovaní finančnej podpory.

V roku 2013 nadobudol platnosť zákon č. 96/2013 Z. z., ktorý dopĺňa a mení zákon o službách zamestnanosti. Tento dokument mení a dopĺňa § 8 zákona o službách zamestnanosti, v ktorom sa hovorí, že medzi znevýhodnené skupiny obyvateľstva patrí:³⁵

- a) *osoba vo veku nižšom ako je 25 rokov, ktorá ukončila prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískala svoje prvé pravidelne platené zamestnanie;*
- b) *osoba vo vek vyššom ako 50 rokov;*
- c) *osoba vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaná osoba“);*
- d) *osoba, ktorá nevykonávala zárobkovú činnosť ani sa nepripravovala na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie***

³⁵ PÁLENÍK, V. - PÁLENÍK, M. - ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. s. 82. ISBN 978-80-970204-4-6.

uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladiovaní svojho pracovného života a rodinného života;

- e) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do osobitnej starostlivosti podľa osobitného predpisu alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky;*
- f) osoba, ktorá stratila schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je zdravotne postihnutou osobou;*
- g) osoba, ktorá sa sťahuje alebo sa sťahovala v rámci územia členských štátov EÚ, alebo osoba, ktorá má pobyt na území členského štátu EÚ na účel vykonania zamestnania;*
- h) zdravotne postihnutá osoba*
- i) osoba, ktorá má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %;*
- j) osoba, ktorá sa stala nezamestnanou z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie;*
- k) osoba, ktorá neskončila sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole;*
- l) osoba, ktorá nezískala svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody;*
- m) osoba po ukončení ústavnej výchovy a ochrannnej výchovy;*
- n) osoba po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo osoba, ktorej bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.*

Porovnaním predošlých dvoch zákonov môžeme konštatovať, že zákon z roku 2013 upravuje jednotlivé body zákona z roku 2004, čím ešte vo väčšej miere špecifikuje skupiny znevýhodnené na trhu práce a zároveň identifikuje nové skupiny ľudí, ktorých radíme do tejto kategórie.

Na podporu znevýhodnených skupín obyvateľstva vláda okrem legislatívnych opatrení využívaných pri tejto problematike hľadá jej efektívne riešenia aj v spolupráci

s Európskou úniou. Vytvára rôzne národné projekty, operačné programy, resp. dokumenty na zvýšenie zamestnanosti v krajine. Tieto programy a projekty sa zameriavajú na hľadanie riešení otázky zamestnanosti na úrovni okresov, krajov či na celoštátnej úrovni.

Aktuálne prebiehajú národné projekty pre programové obdobie 2007-2013, sú to:³⁶ Operačný program *Zamestnanosť a sociálna inklúzia*, Národný projekt *Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce Slovenskej Republiky*, Národný projekt *Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva*, Národný projekt *Prognózy vývoja na trhu práce*, Národný projekt *Podpora vytvárania pracovných miest pre Uchádzačov o Zamestnanie do 29 rokov v Bratislavskom Samosprávnom Kraji*, Národný projekt *Podpora rozvoja regionálnej zamestnanosti bez Bratislavského Samosprávneho Kraja* a iné.

V oblasti vzdelávania, zamestnanosti a sociálneho začlenenia bol pre Slovenskú republiku vypracovaný nový program pre obdobie rokov 2014-2020 tzv. *Operačný program Ľudské zdroje*. V oblasti zamestnanosti sa bližšie zaoberá najmä podporou mladých ľudí do 25 rokov na trhu práce a znížením nezamestnanosti s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnané osoby, nízkokvalifikované osoby, staršie a zdravotne postihnuté osoby. Taktiež zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života, zvýšením zamestnanosti osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien.³⁷

1.5 Globálny trh práce

Na Slovensko je potrebné sa pozerat' ako na krajinu, ktorá je členom veľkého spoločenstva s vlastnými pravidlami, ktorými sa musí riadiť. Veľký vplyv na našu krajinu má globalizácia, ktorá zasahuje do vývoja krajiny výrazným spôsobom, preto v tejto kapitole analyzujeme vplyv globalizácie na trh práce Slovenska, vývoj štruktúry trhu, požiadavky európskeho trhu práce na zamestnancov a trendy na trhu práce.

Od roku 2004, teda v období najväčšieho rozšírenia Európskej únie, prešla svetová ekonomika, ekonomika Európskej únie i ekonomika Slovenska dynamickým vývojom. Napredovanie krajín rôznym tempom sa v celosvetovom meradle nezaobišlo bez turbulencií v ekonomickom priestore, čo vyústilo v rokoch 2008-2012 do hospodárskej a finančnej celosvetovej krízy. Negatívne sa kríza prejavila vo viacerých európskych krajinách, ktorým vzrástla zadlženosť a krajiny museli prijímať opatrenia znižovania

³⁶ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Národné projekty v programovom období 2007-2013*. [online]. [cit. 2015-01-29]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013.html?page_id=1223

³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. 2015. *Operačný program Ľudské zdroje*. [online]. [cit. 2015-01-30]. Dostupné na internete: http://www.esf.gov.sk/documents/2015/OPLZ_FINAL.pdf

nákladov, čo sa prejavilo aj v raste nezamestnanosti. Hospodárska kríza mala na vývoj globálneho trhu nepriaznivé dôsledky:³⁸

- extrémne sa zrýchlilo preskupenie potreby pracovných síl v odbore informačných technológií,
- optimistická predstava nepretržitého rastu sa neoplatila a zamestnávanie nadmerného počtu pracujúcich sa následne prejavilo vyšším prepúšťaním,
- recesia spôsobila nielen oneskorenie oživenia ekonomiky, ale zároveň spôsobila zväčšenie rozdielov medzi oživením a zvýšením vytvárania nových pracovných pozícií.

Na slovenskú ekonomiku a slovenský trh práce nepriaznivo vplýva aj rast konkurencie v globálnom meradle. Náročnejším sa stáva plnenie cieľov, ktoré Európa od členských krajín, teda aj Slovenska, vyžaduje v rámci stratégie Európa 2020.³⁹ Jedným z cieľov tejto stratégie je zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľstva. Medzi najväčšie problémy slovenskej ekonomiky patrí práve vysoká nezamestnanosť, ktorá je šiesta najvyššia v rámci Európskej únie.⁴⁰ Na riešenie tohto nedostatku vplývajú najmä javy ako vzdelanostná úroveň obyvateľstva, úroveň technológií v pracovnom procese a globalizácia, ktorú možno v súvislosti s trhom práce charakterizovať ako medzinárodnú deľbu práce a aplikáciu nových manažérskych stratégií. „Zmena spoločnosti vyplývajúca z prechodu k znalostnej spoločnosti sa prejavuje aj v oblasti trhu práce.“⁴¹ Dôležité je analyzovať, akým spôsobom sa táto zmena prejaví pri stanovení požiadaviek na zamestnancov.

V nasledujúcej podkapitole sa budeme venovať požiadavkám globálneho trhu práce na zamestnancov. Dlhodobí nezamestnaní môžu nadobudnúť zamestnanie skôr, ak budú akceptovať tieto požiadavky, a svoje zručnosti budú rozvíjať podľa potrieb trhu.

1.5.1 Požiadavky na trhu práce

Pracovný trh sa mení pod vplyvom technologického vývoja, cyklického vývoja ekonomiky, globalizačných trendov, zmien v požiadavkách dopytu po práci a rôznych iných faktorov. Predovšetkým pre ľudí, ktorí majú sťaženú možnosť zamestnať sa, je

³⁸ STANEK, P. 2011. Globálna kríza a globálny trh práce. In *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2011. s. 28-29. ISBN 978-80-7144-190-8.

³⁹ KOŠTA, J. 2011. *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej Akadémie Vied. 2011. s. 15. ISBN 978-80-7144-190-8.

⁴⁰ KURZY-ONLINE.SK. 2014. *Nezamestnanosť v EÚ v rokoch 2010 až 2014*. [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné na internete: <http://www.kurzy-online.sk/makroekonomika/nezamestnanost-eu/>

⁴¹ ŠTEFÁNIK, M. 2008. *Požiadavky trhu práce na zamestnancov v prostredí znalostnej spoločnosti: správa z prieskumu*. Bratislava: Ekonomický ústav, SAV, 2008. s. 7-8.

veľmi dôležité sledovať trendy na pracovnom trhu a prispôsobovať sa požiadavkám na trhu práce.

Nedostatkom slovenského trhu práce je, že ponúka nízky počet kvalifikovaných pracovníkov. Absencia kvalifikovaných pracovníkov je problémom aj pri vysokej dlhodobej nezamestnanosti. Ide o situáciu, keď majú zamestnávateľia problém obsadiť určité pracovné miesta pri existujúcej geografickej dostupnosti, mzdovej úrovni a daných pracovných podmienkach. Preto je potrebné predvídať potreby trhu práce a budúci uchádzač o prácu by mal včas zvažovať, v ktorom odbore bude rozvíjať svoje odborné zručnosti a kompetencie (formálne vzdelanie, prax, kognitívne a sociálne zručnosti).⁴² E. Hanzelová hovorí o dvoch nástrojoch, pomocou ktorých možno predchádzať nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Prvým nástrojom je modelovanie, pomocou ktorého sa vytvorí model dlhodobého rozvoja pracovných síl na základe projektovania dopytu po práci a ponuky práce. Druhým je prieskum zamestnávateľov, ktorý sleduje potreby dopytu po práci využívaním dotazníkovej metódy. Nápomocným môže byť existencia systému, ktorý by sledoval vývoj na trhu práce a zhromažďoval by informácie o dostupných povolaniach a zamestnaniach. Zároveň by bol dostupný pre potreby zamestnávateľov, školstva, verejnosti a iných subjektov.⁴³

Veľký význam na pracovný trh má aj už spomínaná globalizácia, ktorá prepája jednotlivé ekonomiky, trhy a umožňuje pohyb kapitálu, pracovníkov, tovarov a služieb. Je však spájaná aj so zhoršovaním pracovných podmienok, stratou pracovných miest, a to z dôvodu rastúcej konkurencie, ktorá tlačí na miestnych výrobcov. Tí v snahe zníženia nákladov delokalizujú svoje aktivity do zahraničia.⁴⁴ Situácia sa negatívne prejaví na nemobilných zamestnancov, ktorí sa stanú znevýhodnenou skupinou na trhu práce a budú označovaní za nízkoqualifikovaných zamestnancov. Delokalizácie tohto druhu majú za následok zatváranie celých výrobných hál, v ktorých pracovali ľudia z okolitých regiónov. Väčšinou ide o ľudí s nízkou úrovňou vzdelania, ktorí majú problém zamestnať sa v inej oblasti na trhu. Aj v tomto prípade sa prejavuje narastajúci význam vedomostí,

⁴² HANZELOVÁ, E. 2007. *Požiadavky na pracovnú silu v kontexte zmien na trhu práce*: príspevok na konferencii: „Zosúladovanie požiadaviek trhu práce s odbornou prípravou v Slovenskej republike“. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. s. 4-6.

⁴³ HANZELOVÁ, E. 2007. *Požiadavky na pracovnú silu v kontexte zmien na trhu práce*: príspevok na konferencii: „Zosúladovanie požiadaviek trhu práce s odbornou prípravou v Slovenskej republike“. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. s. 7.

⁴⁴ EURÓPSKA KOMISIA. 2014. *Globalizácia*. [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/economy_finance/international/globalisation/index_sk.htm

znalostí a s nimi aj význam kvalifikácie na trhu práce.⁴⁵ Nezamestnaní môžu využiť pre lepšiu schopnosť uplatniť sa na trhu práce možnosť zúčastňovať sa rekvalifikačných kurzov, ktoré ponúkajú úrady práce alebo vzdelávacie agentúry.

1.5.2 Trendy na trhu práce

Pre úplnosť problematiky, ktorou sa naša práca zaoberá, je potrebné venovať sa aj perspektívam pracovného trhu, jeho trendmi a smerovaním. Predchádzajúca podkapitola konkrétnejšie vytyčila potreby trhu s cieľom poukázať na nedostatky, pri odstránení ktorých nezamestnaní zvýšia možnosť zamestnať sa. Nadväzujúc na predošlú kapitolu globálne identifikujeme niekoľko trendov, ktoré pôsobia na vývoj trhu práce najvýraznejšie. Ide najmä o negatívne trendy, ktoré sa týkajú skupiny ľudí znevýhodňovaných na trhu.

Analýzou trhov práce z makro hľadiska identifikujeme nasledovné trendy:⁴⁶

- *zmena štruktúry zamestnanosti* - k prvej výraznej zmene v štruktúre zamestnanosti došlo v dôsledku priemyselnej revolúcie, keď sa začali pracovníci hromadne presúvať z odvetvia poľnohospodárstva do odvetvia priemyslu. V súčasnosti (od skončenia druhej svetovej vojny) pozorujeme veľký nárast počtu pracujúcich v odvetví služieb, kde pracuje viac ako 50 % pracujúcich.

Väčšina vytvorených pracovných miest v sektore služby majú podobu skráteného pracovného úväzku, alebo pracovného miesta s osobitnou formou časových režimov práce. Ide o takzvané neplnohodnotné úväzky.⁴⁷

- *zvyšujúca sa príjmová nerovnosť,*
- *znižujúce sa pokrytie a štedrosť systémov sociálneho poistenia* - nadnárodné spoločnosti, ktoré nemajú problém presunúť svoje ekonomické aktivity do iných lokalít, s cieľom znižovať svoje náklady, majú pri jednaniach s vládou zvýhodnenú pozíciu. Nakoľko si vládny orgán uvedomuje, že delokalizácia výroby by nepriaznivo ovplyvnila zamestnanosť v krajine, je nútená urobiť v prospech firmy ústupky, napríklad môže ísť o zníženie odvodov, zníženie daňového zaťaženia. Tieto ústupky sa však musia negatívne odraziť v iných oblastiach, napríklad dôjde

⁴⁵ ŠTEFÁNIK, M. 2008. *Požiadavky trhu práce na zamestnancov v prostredí znalostnej spoločnosti*: správa z prieskumu. Bratislava: Ekonomický ústav, SAV, 2008. s. 12-13.

⁴⁶ Tamtiež, s. 14-17.

⁴⁷ JURČIKOVÁ, V. - STANĚK, P. 2004. Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko. In: *Ekonomický časopis*. ISSN 0013-3035, 2004/10, č. 52, s. 1189.

k vyššiemu zdaneniu zamestnancov. Je jasné, že tento trend nemožno označiť za výlučne politický problém, keďže bude mať dôsledky pre celú spoločnosť.

- *nástup nových foriem pracovných vzťahov* - je výsledkom rastúceho tlaku na znižovanie nákladov a nových metód riadenia organizácií. S týmto súvisí vznik už vyššie spomínaných neplnohodnotných úväzkov a flexibilizácii práce. Na Slovensku sa tento trend prejavuje v nahrádzaní tradičného pracovného pomeru organizačnou formou - živnostníka. Zámerom zamestnávateľov je znižovať náklady na mzdy a vyhnúť sa povinnosti platiť odvody za zamestnanca do sociálneho poistenia.
- *strata istoty pracovného miesta* - ako bolo naznačené v predošlom bode, celoživotné pracovné miesta sa z trhu práce vytrácajú. To má za následok narastajúcu fluktuáciu zamestnancov, ľudia častejšie menia zamestnanie či už z vlastnej vôle alebo nútene.
- *znižovanie zamestnanosti starších a menej kvalifikovaných pracovníkov* - znevýhodňovanie týchto skupín ľudí sa prejavuje napríklad v znižovaní ich miezd, keďže sú ľahko nahraditeľní a pri obave o svoje pracovné miesto sú títo zamestnanci ochotní prijať aj zhoršené podmienky. Okrem skupiny starších ľudí majú na slovenskom trhu zhoršené postavenie aj absolventi škôl, ktorí nemajú potrebnú prax a zručnosti pre vykonávanie profesií.

1.6 Znevýhodnené skupiny na trhu práce Slovenskej republiky

Na trhu práce existujú skupiny osôb, ktoré kvôli svojej životnej či sociálnej situácii nie sú pre zamestnávateľov dostatočne atraktívne. Tieto rizikové skupiny osôb sú často označované ako znevýhodňované osoby na trhu práce. Vo vzťahu k nim sa stretávame aj s pojmom handicap pracovnej sily. „K handicapom pracovnej sily patrí napríklad skutočnosť, že konkrétny pracovník môže byť kombinovaný len s určitými pracovnými činnosťami. Predurčuje ho k tomu viacero faktorov, začínajúc vekom, fyzickou zdatnosťou, vzdelaním, skúsenosťami a pod.“⁴⁸

V predchádzajúcej kapitole sme vymedzili skupiny osôb, ktoré radíme k znevýhodneným podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V ďalšej časti práce budeme bližšie analyzovať skupiny znevýhodnených osôb na trhu práce, ktoré sú viac ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou. Pôjde o nasledovné:

⁴⁸ MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. s. 64. ISBN 80-86429-08-3.

- mladiství a absolventi škôl,
- nízkokvalifikované osoby,
- dlhodobo nezamestnané osoby,
- ženy.

1.6.1 *Mladiství a absolventi škôl*

Skupinu mladistvých a absolventov na trhu práce spája viacero spoločných charakteristík, najmä nedostatok pracovných a praktických skúseností. Mladiství v porovnaní s absolventmi škôl trpia ešte jedným špecifickým handicapom, ktorým je nízky vek (15 - 18 rokov), teda neplnoletosť.

Zákonník práce upravuje podmienky zamestnávania mladistvých, ktoré musí zamestnávateľ rešpektovať, aby bol zachovaný ich fyzický i rozumový rozvoj. Napríklad mladiství nesmú pracovať nadčas, nesmú pracovať v noci a ani počas pracovnej pohotovosti.⁴⁹ Je dôležité venovať tejto skupine uchádzačov o zamestnanie vyššiu starostlivosť, nakoľko si mladiství v tomto období života vytvárajú pracovné návyky. Ignorovanie tejto skutočnosti na začiatku ich potenciálneho pracovného života môže negatívne ovplyvniť ďalší profesijný rozvoj. Výchovné a vzdelávacie problémy, ktoré spôsobili ich nezáujem o zvyšovanie doby vo vzdelávacom systéme, môžu preklenúť do sociálno-patologických javov, v horšom prípade do vylúčenia zo spoločnosti.⁵⁰

„Absolventom školy je občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie.“⁵¹

Najnovšie údaje poskytované štatistickým úradom, či úradom sociálnych vecí a rodiny potvrdzujú, že práve absolventi stredných, resp. vysokých škôl majú značné problémy pri hľadaní pracovného uplatnenia. Spoločnou charakteristickou črtou pre mladých ľudí, ktorí ukončili strednú alebo vysokú školu, je najmä nedostatok praktických skúseností a absencia základných pracovných návykov.

P. Kuchař vysvetľuje situáciu tým, že mladí ľudia po ukončení štúdia nedostávajú možnosť využiť a realizovať svoje nadobudnuté zručnosti a poznatky v praxi, čím sa im

⁴⁹ Zákon č. 311/2001 Z. z. 2001. *Zákonník práce*: §173 - pracovné podmienky mladistvých, § 174 - zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti. 2001.

⁵⁰ BUCHTOVÁ, B. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. s. 110. ISBN 80-247-9006-8.

⁵¹ HERICH, J. 2013. *Uplatnenie absolventov stredných škôl v praxi*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva, 2013. [online]. s. 8. [cit. 2015-03-01]. Dostupné na internete: http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JH/uplatnenie_a13_.pdf

výrazne komplikuje vstup na pracovný trh. Dôvodom je skutočnosť, že zamestnávateľom u nich chýbajú profesijné znalosti, ktorým dávajú prednosť pred hlbokými a úzko zameranými znalosťami získanými počas štúdia.⁵²

1.6.2 *Nizkokvalifikované osoby*

Vo veľkej miere sú nezamestnanosťou postihnutí ľudia, ktorí nemajú žiadnu alebo majú len minimálnu kvalifikáciu. Podľa zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti do tejto skupiny radíme osoby, ktoré neskončili sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole, čiže ide o:

- osoby, ktoré neukončili základnú školu,
- osoby, ktoré ukončili iba základnú školu,
- osoby, ktoré začali štúdium na strednej škole, ale štúdium neukončili.

Problém uplatnenia sa na trhu práce tejto skupiny tkvie v tom, že dosiahnutá úroveň vzdelania týchto osôb je nedostatočná. Mnohokrát ide o ľudí, ktorých rodinný a individuálny život podnecoval problémový vývoj. Nízka podpora záujmu o vzdelávanie následne často vedie aj k nízkemu záujmu o nájdenie zamestnania. Osoby patriace do tejto skupiny sa často spoliehajú na systém sociálneho zabezpečenia alebo pri zabezpečovaní vlastnej existencie vykonávajú nelegálne činnosti.⁵³

Ďalším faktorom, ktorý negatívne pôsobí pri zamestnávaní sa týchto ľudí, je trend zvyšujúcej sa úrovne zložitosti práce, pri ktorej je potrebná vyššia kvalifikácia pracovníkov. Zamestnávatelia majú často predsudky voči uchádzačom s nízkou kvalifikáciou, ktoré súvisia napríklad s nedostatočnými skúsenosťami, zručnosťami, či s nedostatočnou spôsobilosťou na vykonávanie danej profesie. Iný dôvod, ktorý pôsobí na nezamestnanosť nizkokvalifikovaných osôb je ten, že prichádzajú k zamestnávateľom s neadekvátnymi predstavami o charaktere práce a jej finančnom ohodnotení.⁵⁴

⁵² KUCHAR, P. 2007. *Trh práce - sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. s. 163. ISBN 978-80-246-1383-3.

⁵³ BUCHTOVÁ, B. 2002. *Nezamestnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. s. 114. ISBN 80-247-9006-8.

⁵⁴ aktuálne problému trhu práce v sr 130

1.6.3 Dlhodobó nezamestnané osoby

Túto skupinu osôb definujeme ako „ľudí, ktorí napriek tomu, že nemajú žiadne objektívne prekážky (sú zdraví, v pracovnom veku a pod.), už dlhodobo nepracovali.“⁵⁵ Do tejto skupiny patria:⁵⁶

- osoby, ktoré nevykonávali pracovnú činnosť dlhšie ako jeden rok,
- osoby po výkone trestu (dlhodobo nepracovali na otvorenom trhu práce) a
- časť ekonomicky neaktívnych osôb v produktívnom veku, ktorí nepatria medzi dlhodobo nezamestnaných, nakoľko nespĺňajú niektorú formálnu podmienku.

Podľa Medzinárodnej organizácie práce (s ohľadom na štandardy Medzinárodnej organizácie práce) sa za stav nezamestnanosti považuje situácia, keď je osoba v produktívnom veku:

- *bez práce* - čiže nie je v platenom zamestnaní,
- *pripravená nastúpiť do práce* - je schopná a ochotná vykonávať platené zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť,
- *hľadá prácu* - realizuje postupy, za účelom nadobudnutia plateného zamestnania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Činitele, ktoré vplývajú na dlhodobú nezamestnaných, vieme zaradiť do jednotlivých skupín podľa toho, či patria medzi exogénne alebo endogénne činitele. Endogénne (vnútorné) faktory sú najmä vek, rodová príslušnosť, rodinný stav, úroveň dosiahnutého vzdelania. Za exogénne (vonkajšie) faktory radíme celkovú úroveň a stav hospodárstva krajiny, resp. regiónu.⁵⁷ Práve *regionálny rozvoj Slovenska* je významný činiteľ, ktorý vplýva na nezamestnanosť tejto skupiny ľudí. Vývoj regiónov na Slovensku je nerovnomerný a medzi jednotlivými územnými celkami sú vysoké rozdiely v nezamestnanosti. Tieto rozdiely sú podmienené rôznym stupňom ich komunikačnej a technickej infraštruktúry, demografickej štruktúry obyvateľstva, ekonomickej produkčnej výkonnosti, geografických podmienok a vzdelanostných charakteristík.⁵⁸ Medzi

⁵⁵ PÁLENÍK, V. - PÁLENÍK, M. - ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. s.29. ISBN 978-80-970204-4-6.

⁵⁶ Tamtiež.

⁵⁷ HANZELOVÁ, E. - KOSTOLNÁ, Z. - REICHOVÁ, D. 2007. *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a zmien na trhu práce*: výskumná práca. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. s. 53.

⁵⁸ FALŤAN, Ľ. - PAŠIAK, J. 2004. *Regionálny rozvoj Slovenska, východiská a súčasný stav*. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 2004. s. 54-55. ISBN 80-85544-35-0.

samosprávne kraje s najväčšou dlhodobou nezamestnanosťou patrí Prešovský a Banskobystrický kraj.

Inými dôvodmi, prečo nie sú dlhodobo nezamestnaní pre zamestnávateľov atraktívni je napríklad problém ich zaradenia do pracovného procesu, strata pracovných návykov, pokles motivácie k práci, nedostatočná kvalifikácia, horšia adaptácia na nové podmienky, resp. kombinácia viacerých predošlých faktorov.

1.6.4 Ženy

V legislatíve Slovenskej republiky je zakotvené rovnoprávne postavenie žien a mužov v základnom zákone, a to v Ústave Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. Aj napriek tejto skutočnosti sa v spoločnosti stretávame s faktom, že možnosti žien sú v mnohých oblastiach limitované. Ako príčinu zložitého postavenia žien na trhu práce možno určiť niekoľko základných spolúsúvisiacich faktorov:⁵⁹

- zamestnávatelia majú isté predsudky o vhodnosti mužov vykonávať určité funkcie,
- muži sú uprednostňovaní pred ženami kvôli obavám, ktoré majú zamestnávatelia z dôvodu odchodu ženy na materskú dovolenku, resp. z dôvodu starostlivosti o choré dieťa,
- ženám sú pripisované fyzické a psychické vlastnosti, ktoré ich degradujú na trhu práce (napríklad fyzická zdatnosť, ťažšie zvládanie stresu).

Významné rozdiely medzi mužmi a ženami sa prejavujú aj v štruktúre zamestnanosti. „Ženy častejšie pracujú na skrátenej úväzok a v tzv. nestabilných zamestnaniach (dočasná, príležitostná alebo sezónna práca), aj keď v poslednom období sa ukazuje posilňovanie žien v stabilnom zamestnaní. Rozdiely sa prejavujú aj podľa sektora - ženy sa viac angažujú vo verejnom sektore, kde tvoria viac ako polovicu pracovníkov, v súkromnom sektore majú iba 41 %-ný podiel.“⁶⁰ Na to, aby boli tieto rozdiely medzi ženskou a mužskou časťou populácie vyrovnané, existuje viacero právnych predpisov. Hlavné zákonníky práce a antidiskriminačný zákon ošetrojú otázku rovnosti žien a mužov na trhu práce, prístup v zamestnaní, ochranu pred vykonávaním niektorých prác (najmä v období tehotenstva).

⁵⁹ RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: Sprint, 1997. s. 68-69. ISBN 80-88848-16-4.

⁶⁰ FILADELFIOVÁ, J. 2006. *Ženy na trhu práce na Slovensku*. Bratislava, 2006. [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné na internete: <http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/zeny-na-trhu-prace-na-slovensku> ISSN 1337-0235.

Na trhu práce zhoršuje postavenie žien napríklad aj ich prípadná zvýšená absencia z dôvodu starostlivosti o dieťa, nemožnosť vykonávania práce nadčas, nemožnosť pracovať v prevádzkach na zmeny alebo cestovať na služobné cesty.⁶¹

⁶¹ THURZOVÁ, M. 2012. Pracovnoprávna ochrana žien. In *Inprost s.r.o. - Obecné noviny*. [online]. 2012, č. 04. [cit. 2015-04-03]. Dostupné na internete: <http://www.inprost.sk/pracovnopravna-ochrana-zien>

2 Cieľ práce

Hlavným cieľom diplomovej práce je vymedzenie základných charakteristík trhu práce Slovenskej republiky s dôrazom na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie i analýza nástrojov aktívnej politiky na trhu práce. Pozornosť bude venovaná danej problematike aj na úrovni jednotlivých samosprávnych krajov.

Cieľom diplomovej práce je vysvetliť a objasniť vývoj nezamestnanosti jednotlivých znevýhodnených skupín na trhu práce Slovenskej republiky a podať relevantné odporúčania na podporu zamestnanosti daných skupín. Situáciu na trhu práce si priblížime analýzou vývoja nezamestnanosti rizikových skupín v minulosti a v súčasnosti pomocou grafov v jednotlivých samosprávnych krajoch Slovenskej republiky. Vytýčený cieľ dosiahneme pomocou niekoľkých čiastkových cieľov, ktorých rozpracovanie bude smerovať ku komplexnému porozumeniu problematiky.

Prvým čiastkovým cieľom je potreba definovania základných pojmov a situácií, s ktorými sa stretávame na trhu práce. Dôležité je si uvedomiť, že trh práce je špecifickým trhom, ktorý sa vyznačuje mnohými špecifikami, ktoré je potrebné v práci zohľadniť. Vymedzenie podmienok, ktoré nastoľuje platná legislatíva je nevyhnutnosťou, nakoľko ovplyvňujú fungovanie trhu práce. Súčasná podoba zákonov, ktoré sa zaoberajú postavením znevýhodnených skupín na trhu práce len dokazuje, aká dôležitosť je pripisovaná danej téme.

Druhý čiastkový cieľ, ktorý sa práca pokúša naplniť, je zostavenie typológie znevýhodňovaných skupín trhu práce. Jej úlohou je na základe posúdenia situácie vybraných skupín na úrovni krajov zhodnotiť ich postavenie v rámci Slovenskej republiky. Každá skupina sa vyznačuje svojskými vlastnosťami a odlišnosťami, niektoré z nich sú na trhu práce vnímané negatívne. Hoci sa jednotlivé vlády snažili zavádzať opatrenia, ktoré by tieto negatívne postoje zamestnávateľov zmiernili alebo odstránili, neboli úplne úspešné. Situácia znevýhodnených skupín na trhu práce je ovplyvňovaná nielen stavom hospodárstva ale i globálnymi väzbami.

Tretím parciálnym cieľom je prostredníctvom grafov prehľadne zobrazit' vývoj a momentálny stav nezamestnanosti znevýhodnených skupín trhu práce. Porovnaním jednotlivých samosprávnych krajov chceme poukázať na regionálne rozdiely v nezamestnanosti rizikových skupín. Situáciu na trhu práce znevýhodnených sledujeme od roku 2006 až po súčasnosť. Z analýzy je zrejmé, že ekonomická kríza z roku 2008 mala negatívny vplyv na vývoj počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Posledným čiastkovým cieľom je stanovenie odporúčaní, ktoré by mali napomôcť pri zamestnávaní znevýhodnených skupín, uvedenie podporných programov a projektov, ktoré zabezpečuje štát samostatne alebo s podporou Európskej Únie.

3 Metodika práce a metódy skúmania

Pri písaní diplomovej práce bolo využívaných niekoľko teoretických a empirických metód, najmä dedukcia, analýza, komparácia a indukcia, ktorých využívanie možno zhrnúť do troch krokov. Prvým kľúčovým krokom bolo dôkladné naštudovanie danej problematiky. Tu bola využívaná najmä metóda dedukcie, keď sme po naštudovaní literatúry zo získaných zdrojov odvodzovali a usudzovali závery. Druhým krokom bolo spracovanie, porovnanie a analýza štatistických údajov, kde sme využívali hlavne metódu komparácie a vzťahovej analýzy. Tretím krokom bolo triedenie informácií tak, aby spracovanie týchto dát viedlo k vytvoreniu uceleného celku poznatkov, k čomu sme sa dopracovali metódou indukcie. Každý krok predstavoval pomerne zložitý a zdĺhavý proces, ktorý sa neobišiel bez problémov.

Pred samotným začiatkom písania práce bolo potrebné naštudovať si dostupnú literatúru. Jednalo sa o knižné publikácie, monografie, zborníky, články, štúdie, výskumné správy, analýzy a nevyhnutným bolo i naštudovanie si právnych predpisov. Dedukciou sme získané poznatky pretvorili do súvislých celkov. Štúdium sa zameriavalo najmä na problematiku znevýhodnených skupín na trhu práce v Slovenskej republike. Tieto poznatky sú zahrnuté najmä v prvej kapitole práce.

Druhý krok zahŕňal zber a spracovanie štatistických údajov. Získané dáta sa týkajú znevýhodnených skupín trhu práce, ktorými sú *mladiství a absolventi škôl, nízkokvalifikované osoby, dlhodobo nezamestnané osoby a ženy*. Analýza je vykonaná za obdobie 2006 až január 2015. Jednou zo zásad pre vypracovanie práce bolo zistenie a zohľadnenie rozdielov v nezamestnanosti skupín na úrovni jednotlivých krajov pomocou metódy komparácie. Za pomoci grafov sme komparáciou identifikovali veľké regionálne rozdiely medzi danými samosprávnymi krajinami. Materiál používa bohatý zdroj údajov o nezamestnanosti, ktoré mesačne vykazuje Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny. Nakoľko sme v práci porovnávali vývoj podľa jednotlivých rokov a nie podľa mesiacov, zhromaždili sme mesačné údaje jednotlivých rokov a spriemerovali sme ich. Relevantné ukazovatele sú vykázané v pravidelných časových intervaloch podľa ustálenej metodiky.

Posledný krok predstavuje spracovanie všetkých nadobudnutých poznatkov a údajov, ktoré majú viesť k čo najzrozumiteľnejšej a najprehľadnejšej konečnej forme záverečnej práce, k čomu sme dospeli indukciou. Sekundárnym zdrojom je sledovanie jednotlivých makroekonomických ukazovateľov, na základe ktorých analyzujeme situáciu počas pozorovaného obdobia, napríklad aj využívaním schém a grafov.

4 Výsledky práce

Znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie tvoria iba časť všetkých uchádzačov o prácu. Špecifické črty a vlastnosti znevýhodnených skupín trhu práce predstavujú činitele, ktoré nepriaznivo vplyvajú na ich ľudský kapitál a stávajú sa menej atraktívnymi pre zamestnávateľov. Práve to je príčinou častejšej nezamestnanosti rizikových skupín pracovného trhu. Osoby, ktoré zaradujeme k znevýhodneným, musia vynaložiť pri hľadaní práce väčšie úsilie na to, aby dokázali obstáť v konkurencii. Práve tieto problémy sú príčinou záujmu o znevýhodnených zo strany štátu, ktorý im pomáha nájsť zamestnanie prostredníctvom Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Slovenská vláda vykonáva viacero krokov na podporu zamestnanosti v Slovenskej republike. Aktívna politika trhu práce sa stala významnou pri nejednej znevýhodnenej skupine nezamestnaných. Priority, tejto politiky sú:⁶²

- zníženie počtu uchádzačov o prácu,
- vytváranie nových pracovných pozícií,
- udržanie existujúcich pracovných miest.

Na to, aby boli tieto priority naplnené, aktívna politika trhu práce sa snaží motivovať uchádzačov o zamestnanie, alebo zamestnávateľov prostredníctvom rôznych príspevkov (napríklad príspevkov na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevkov na dochádzku za prácou, príspevkov na presťahovanie za prácou).⁶³

Slovenská republika okrem vlastnej iniciatívy koordinuje svoju politiku trhu práce s výzvami Európskej únie. Európska únia zastrešuje široké spektrum politík a svojimi návrhmi, projektmi a programami nabáda členské krajiny k spolupráci. Prostredníctvom stratégie *Európa 2020* sa okrem iného Európska únia zaoberá i otázkou znevýhodnených skupín na trhu práce. Súčasťou stratégie je aj iniciatíva *Inkluzívny rast*. „*Inkluzívny rast znamená:*

- *zvýšenie miery zamestnanosti v Európe – t. j. vytvorenie nových a kvalitnejších pracovných miest hlavne pre ženy, mladých ľudí a staršie osoby;*

⁶² DOVÁLEOVÁ, G. 2011. Regionálne disparity v uplatňovaní jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce. In *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied; Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave, Katedra sociálneho rozvoja a práce, 2011. s. 59. ISBN 978-80-7144-188-5.

⁶³ ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY MARTIN. AOTP - občan. [online]. [cit. 2015-04-14]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/mt/sluzby-zamestnanosti/aktivna-politika-trhu-prace/aotp-obcan.html?page_id=440319

- *investovanie do odbornej prípravy a zvyšovania kvalifikácie s cieľom pomôcť ľuďom všetkých vekových kategórií pripraviť sa na očakávané zmeny na pracovnom trhu;*
- *modernizáciu pracovných trhov a systémov sociálneho zabezpečenia;*
- *prenesenie prínosov rastu na všetky regióny EÚ.*⁶⁴

Jedným z cieľov tejto iniciatívy je zvýšiť zamestnanosť mladých ľudí, žien, starších osôb, ľudí s nízkou kvalifikáciou a legálnych migrantov. V podkapitolách pri jednotlivých skupinách uvedieme príklady programov plynúcich z tejto iniciatívy.

Nakoľko sa poznatky v ďalších častiach práce budú nie raz odrážať od stavu celkovej nezamestnanosti, vykonáme analýzu vývoja počtu uchádzačov o zamestnanie v jednotlivých rokoch v rámci celého Slovenska. Vývoj nezamestnanosti v rámci Slovenskej republiky v sledovanom období (od roku 2006 po január roku 2015) bol ovplyvnený finančnou a hospodárskou krízou, ktorá v celosvetovom meradle vypukla v roku 2008 (viď Graf 3). Táto celosvetová kríza sa prejavila v našej krajine poklesom reálneho HDP, znížením ekonomického rastu a zníženým výkonom ekonomiky. Slovenský pracovný trh reagoval na pokles uvedených veličín až neskôr, a to poklesom zamestnanosti. Omeškanie v pohybe zamestnanosti za pohybom produktu nastáva z viacerých dôvodov. Napríklad, ak sa po poklese ekonomiky opäť objaví rast pridanej hodnoty/produktu, podniky sa z racionálneho hľadiska začnú znova orientovať na zvýšenie produktivity. Ovplyvnení negatívnymi skúsenosťami z predošlej recesie, odsúvajú prijímanie nových pracovníkov až do chvíle, keď už nie je možné zvýšiť produktivitu s pracovníkmi, ktorých majú k dispozícii.⁶⁵ Trh práce predstavoval posledný segment ekonomiky, v ktorom sa prejavy recesie udržiavali ešte aj dlho po obnove rastu ekonomiky. V čase, keď sa po prudkom raste nezamestnanosti opäť začínala nepriaznivá situácia zmierňovať a začína rásť zamestnanosť, je dôvodné očakávať neobvyklé tendencie, či štrukturálne zmeny, ktoré nasvedčujú tomu, že trh práce sa pomaly prispôbuje realite.⁶⁶

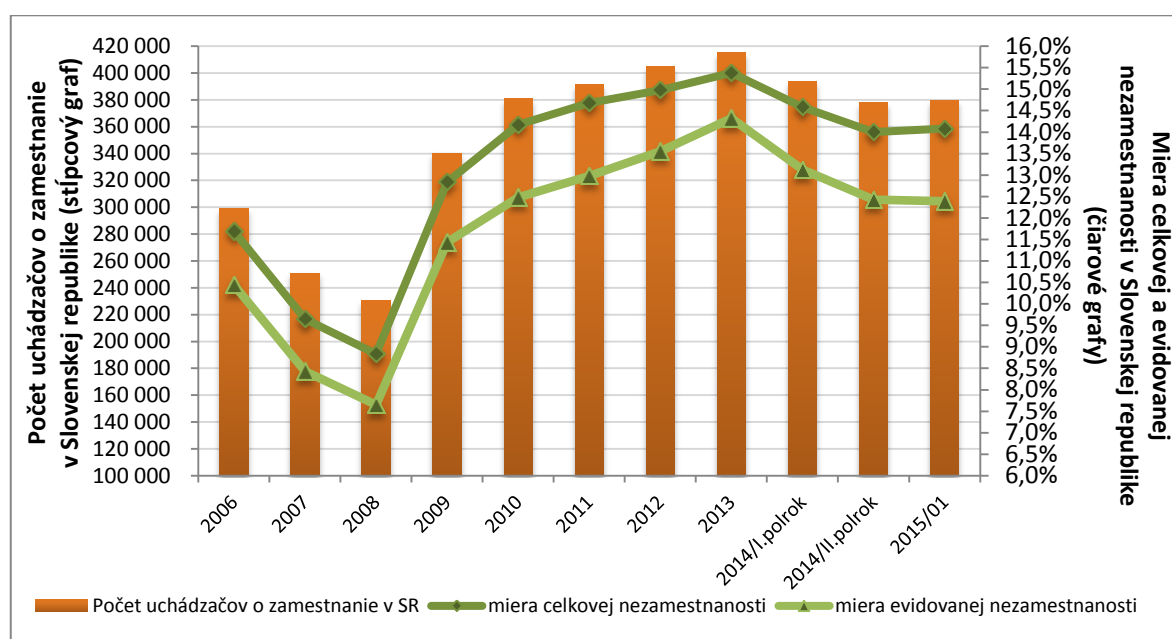
⁶⁴ EURÓPSKA KOMISIA. *Inkluzívny rast - hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*. [online]. [cit. 2015-04-14]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_sk.htm

⁶⁵ KOŠTA, J. a kol. 2011. *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2011. s. 111. ISBN 978-80-7144-190-8.

⁶⁶ Tamtiež, s. 104.

Na Grafe 3 vidíme, že počet uchádzačov o zamestnanie má v období pred finančnou a hospodárskou krízou od roku 2006 po rok 2008 klesajúci charakter. Najnižšia hodnota nezamestnanosti Slovákov bola evidovaná Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2008 (230 433). Medzi rokmi 2008 a 2009 došlo k nárastu uchádzačov o 109 809 osôb. V ďalších rokoch naďalej sledujeme vzostup nezamestnanosti až po rok 2013, kedy bol dosiahnutý najvyšší počet nezamestnaných na Slovensku (415 006).

Graf 3: Vývoj celkovej nezamestnanosti na trhu práce Slovenskej republiky a ich podiel na ekonomicky aktívnych obyvateľoch (graf s posunutou mierkou osí)



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

V súčasnosti pozorujeme mierny nárast uchádzačov o prácu z 377 740 (druhý polrok 2014) na 379 757 (január 2015). V Grafe 3 vidíme aj mieru celkovej nezamestnanosti⁶⁷ a mieru evidovanej nezamestnanosti⁶⁸, na vývoji ktorých sa tiež odzrkadlila kríza. V pokrízovom období po roku 2008 sa miera evidovanej nezamestnanosti pohybovala v rozmedzí 11 % až 14 % a miera celkovej nezamestnanosti

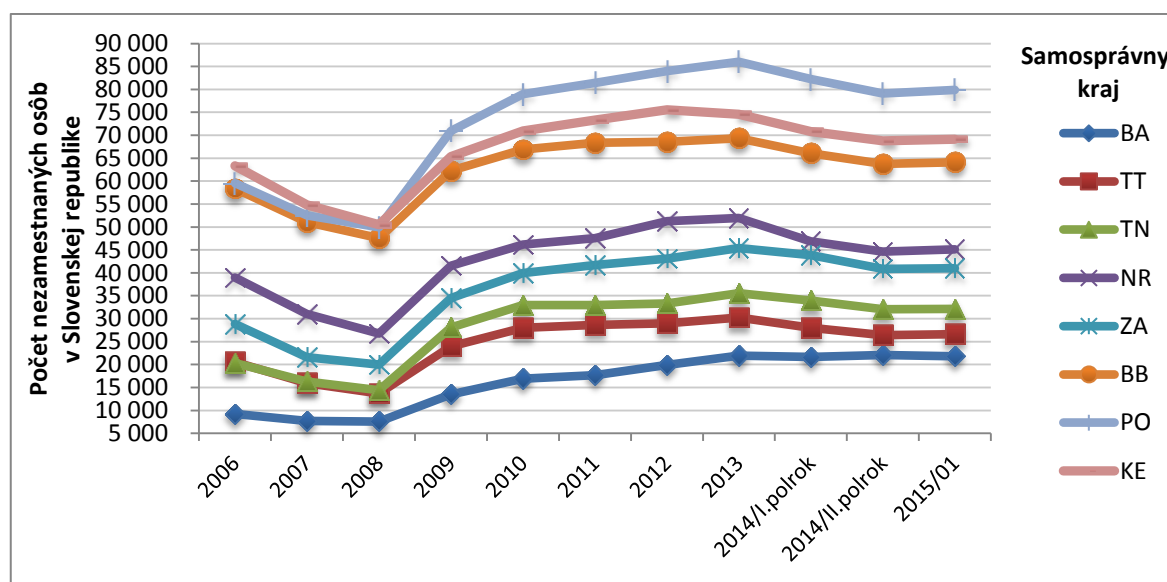
⁶⁷ Miera celkovej nezamestnanosti sa vypočíta ako podiel všetkých uchádzačov o zamestnanie a ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

⁶⁸ Miera evidovanej nezamestnanosti sa vypočíta z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie. Disponibilný počet uchádzačov dostaneme ak v celkovom počte uchádzačov o zamestnanie abstrahujeme od osôb, ktoré sú a) v procese vzdelávania a prípravy pre trh práce b) dočasne pracovne neschopný a OČR c) na absolventskej praxi.

v rozmedzí 12 % až 15 %. Najnižší podiel všetkých nezamestnaných na ekonomicky aktívnom obyvateľstve bol dosahovaný v roku 2008 (12,84 %) a naopak, najvyšší v roku 2013 (15,38 %). Najnižší podiel disponibilného počtu uchádzačov o prácu na ekonomicky aktívnom obyvateľstve bol tiež v roku 2008 (11,44 %) a najvyšší v roku 2013 (14,32 %). V januári tohto roka bola miera evidovanej nezamestnanosti na úrovni 12,39 % a miera celkovej nezamestnanosti na úrovni 14,08 %. Činitele pôsobiace na zmenu nezamestnanosti sú uvedené v texte vyššie.

Vývoj celkovej nezamestnanosti na úrovni samosprávnych krajov bol taktiež ovplyvnený už spomínanou krízou (viď Graf 4). Do roku 2008 klesala nezamestnanosť v každom kraji Slovenska a následne na prelome s rokom 2009 začala prudko narastať.

Graf 4: Vývoj počtu nezamestnaných v samosprávnych krajoch Slovenskej republiky (graf s posunutou mierkou osí)



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

V Bratislavskom kraji Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny evidoval počas celého sledovaného obdobia najnižšie hodnoty nezamestnaných spomedzi ostatných krajov. Najmenej uchádzačov o prácu bolo registrovaných v roku 2008 v počte 7 574 osôb; do druhého polroku 2014 narástla nezamestnanosť o dvojnásobok na 22 075 ľudí. Oproti ostatným krajom sledujeme v Bratislavskom regióne v pokrízovom období nárast nezamestnanosti, ktorý trvá až do súčasnosti. Takmer identický stav v počte uchádzačov o zamestnanie pred krízou vidíme v prípade Trnavského a Trenčianskeho kraja, kedy sa

hodnoty v týchto krajoch pohybovali v rozmedzí 14 500 až 20 500 uchádzačov. Následkom krízy je rast nezamestnanosti v oboch krajoch, no vo väčšej miere v Trenčianskom. K januáru 2015 registrujeme 26 581 nezamestnaných v Trnavskom a 32 157 v Trenčianskom kraji. Ďalšie dve oblasti Slovenska, v ktorých pozorujeme podobný vývoj celkového počtu uchádzačov o prácu sú Nitriansky a Žilinský kraj. Nitriansky kraj dosahuje vyššiu nezamestnanosť oproti Žilinskému v priebehu rokov 2006 - 2015/01 približne o 5 000 až 7 000 uchádzačov, s výnimkou prvého polroku 2014, kedy sa tento rozdiel pohybuje okolo 3 000 osôb. V pokrízovom období evidujeme v krajoch pohyb nezamestnanosti v rozmedzí 34 511 až 51 946 osôb. V súčasnosti (január 2015) eviduje Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny 40 982 uchádzačov o prácu v Žilinskom kraji a o 4 106 viac v Nitrianskom (45 088). Najviac postihnuté vysokou nezamestnanosťou sú kraje Banskobystrický, Košický a Prešovský. Kým do obdobia vypuknutia krízy sa počet uchádzačov vo všetkých troch krajoch pohyboval približne na rovnakej úrovni (47 500 - 54 846) a najhoršie na tom bol Košický kraj, po roku 2008 sa najhoršie situácia prejavila v Prešovskom kraji. Do roku 2013 narástol počet nezamestnaných v Prešovskom regióne skoro dvojnásobne na 86 043 osôb. Druhý najviac nezamestnanosťou ohrozený kraj je Košický, ktorý zaznamenal najvyšší počet uchádzačov o zamestnanie v roku 2012 v počte 75 534. Nezamestnanosť v Banskobystrickom regióne dosahovala svoje maximum v roku 2013 (69 371). V prvom mesiaci tohto roku bol počet uchádzačov o zamestnanie o niečo nižší ako v roku 2012 či 2013 - v Banskobystrickom kraji 64 134 osôb, v Košickom kraji 69 114 osôb a v Prešovskom kraji 79 890 ľudí.

Pozornosť je potrebné upriamiť na celkovú priestorovú lokalizáciu celkovej nezamestnanosti na úrovni samosprávnych krajov Slovenska. Okolie hlavného mesta a oblasti v jeho blízkosti (Trnavský kraj) boli počas sledovaného obdobia postihnuté celkovou nezamestnanosťou najmenej. Postupne smerom na východ Slovenska sa situácia na trhu práce zhoršuje, ale hodnoty zaznamenané v prechodných oblastiach - Trenčiansky kraj, Nitriansky kraj, Žilinský kraj - nie sú až také kritické. Hraničnú oblasť predstavuje Banskobystrický kraj (najmä juhovýchodne položené okresy kraja) a kraje na východe Slovenska (Košický a Prešovský kraj), kde je počet nezamestnaných osôb alarmujúci.

V ďalších podkapitolách tejto práce sa budeme bližšie venovať štyrom znevýhodneným skupinám, pričom v krátkosti charakterizujeme ich vývoj v období rokov 2006 až po január roku 2015, kde zhodnotíme vplyv finančnej a hospodárskej krízy. Informácie o príčinách krízy a následného zostupu zamestnanosti, ktoré sme uviedli vyššie,

platia celkovo pre celý trh práce a teda ovplyvňovali aj vývoj jednotlivých znevýhodnených skupín trhu práce. V ďalšej časti práce sa budeme odrážať od nadobudnutých poznatkov o kríze a pri jednotlivých rizikových skupinách ich budeme už len dopĺňať a nadväzovať na vyššie spomenuté. Zaujímal nás aj podiel skupín na celkovej nezamestnanosti a preto sme sledovali mieru nezamestnanosti danej skupiny znevýhodnených (nie mieru evidovanej nezamestnanosti). Ešte detailnejšie zanalyzujeme situáciu na trhu práce na úrovni jednotlivých samosprávnych krajov. Ku každej znevýhodnenej skupine poskytneme aj odporúčania riešenia ich problémovej situácie a naskytneme pohľad na aktuálne programy a projekty, ktoré sa taktiež zaoberajú touto otázkou.

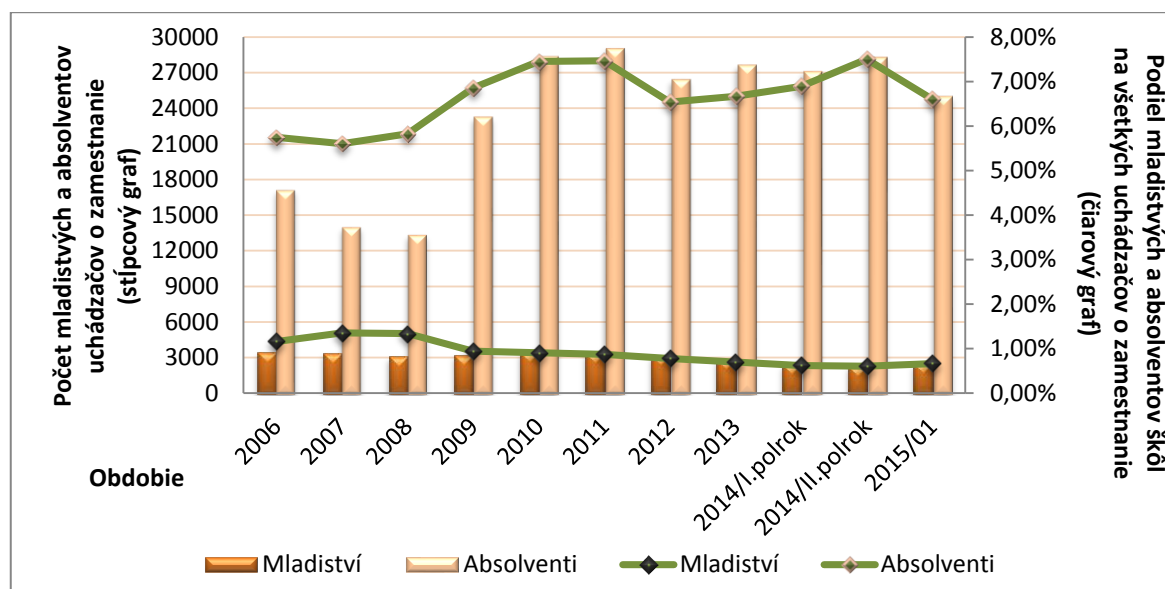
4.1 Mladiství a absolventi škôl

Skupina mladistvých na slovenskom trhu práce je v porovnaní s ostatnými znevýhodnenými skupinami najmenej početná, čo sa premieta na ich nízkom zastúpení na pracovnej sile. Ich podiel na všetkých uchádzačoch o zamestnanie sa v sledovanom období pohybuje len okolo 1 % (viď Graf 5). Priemerný počet mladistvých uchádzačov o zamestnanie v Slovenskej republike vykazoval približne rovnaké hodnoty počas celého sledovaného obdobia v rozmedzí 2500 až 3500. Väčšiu skupinu tvoria absolventi stredných a vysokých škôl, na ktorých mala nepriaznivé účinky finančná a hospodárska kríza, ktorá sa podieľala na zvýšení nezamestnanosti z roku 2008 na rok 2009 takmer dvojnásobne. Priemerná nezamestnanosť absolventov za rok 2008 bola 13 341, ktorá v roku 2009 vzrástla na 23 330 nezamestnaných. Podiel absolventov stredných a vysokých škôl z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie sa pohyboval od roku 2006 po január roku 2015 v rozpätí 5,50 % až 7,50 %. Najväčší podiel tejto skupiny na všetkých uchádzačoch o zamestnanie bol vykázaný v druhom polroku 2014, keď predstavoval 7,50 % a nezamestnanosť absolventov vzrástla oproti prvému polroku 2014 o 1 207 absolventov na 28 332.

Tento nárast je následkom sezónneho charakteru vo vývoji nezamestnanosti absolventov stredných škôl, ktorý prebieha v pravidelných intervaloch od júna do mája nasledujúceho roka. Počet evidovaných stredoškolských absolventov kulminuje v septembri. V ďalšom období trh práce absorbuje nezamestnaných absolventov a počet evidovaných uchádzačov sa znižuje a uzatvára sa v máji nasledujúceho roku na minimálnej

hodnote.⁶⁹ V našom prípade vidíme, že už v januári tohto roka sa počet nezamestnaných absolventov znížil o 3 267 uchádzačov na 25 065.

Graf 5: Vývoj nezamestnanosti mladistvých a absolventov na trhu práce Slovenskej republiky a ich podiel na všetkých uchádzačoch o zamestnanie



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Najvyššia nezamestnanosť absolventov na trhu práce bola v roku 2011, keď sa medzi uchádzačov o zamestnanie zaradilo až 29 058 ľudí, zatiaľ čo najviac nezamestnaných mladistvých bolo v roku 2006 (3 475 ľudí) a ich počet sa každým rokom znižoval; v januári tohto roku bol počet nezamestnaných mladých osôb 2 520 ľudí.

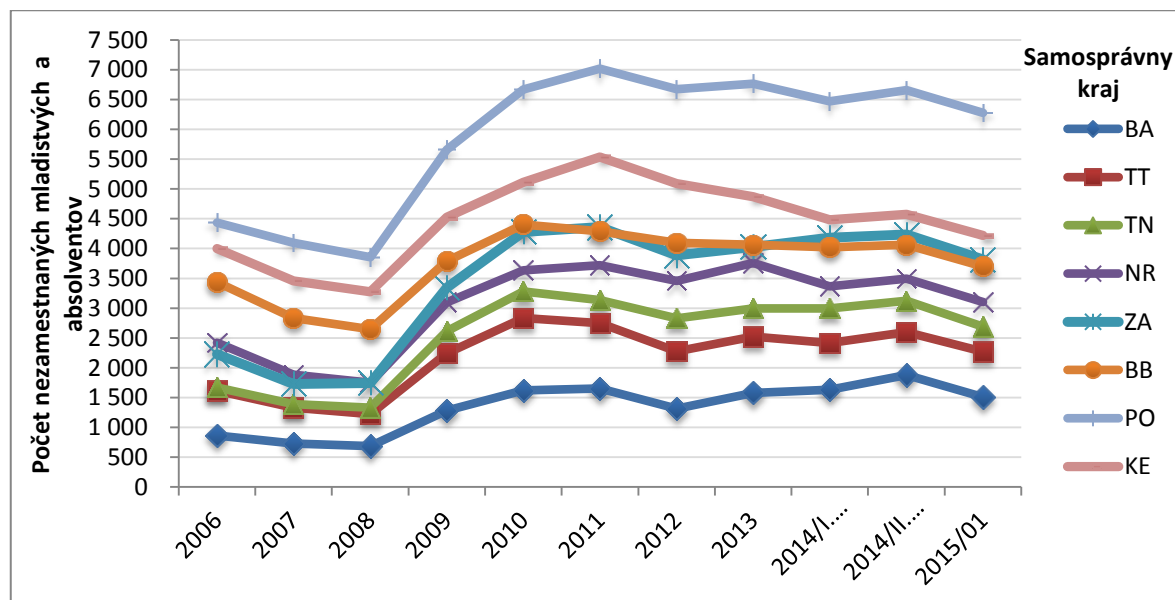
Na Grafe 6 sledujeme situáciu na trhu práce - skupiny mladistvých a skupiny absolventov spolu - podľa jednotlivých samosprávnych krajov. Do roku 2008 mala nezamestnanosť vo všetkých samosprávnych krajoch klesajúcu tendenciu a priemerné hodnoty za jednotlivé roky dosahovali v roku 2008 najnižšie čísla. V ďalšom období nezamestnanosť narastala v dôsledku ekonomickej krízy, ale vývoj v jednotlivých krajoch už nebol úplne identický. Kým v Trnavskom, Trenčianskom a Banskobystrickom kraji bolo najviac evidovaných uchádzačov o zamestnanie v roku 2010, v Žilinskom, Prešovskom a Košickom kraji sa nárast počtu uchádzačov zastavil až v roku 2011. V Nitrianskom kraji vývoj nezamestnanosti mladistvých a absolventov stredných

⁶⁹ HERICH, J. 2013. *Uplatnenie absolventov stredných škôl v praxi*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva, 2013. s. 5.

a vysokých škôl od roku 2009 až po súčasnosť kolísal, najväčší počet uchádzačov tejto skupiny obyvateľstva bol nameraný v roku 2013 a predstavoval 3 756 mladistvých a absolventov škôl, ktorí sa uchádzali o zamestnanie.

Sledovanie počtu nezamestnaných mladistvých a absolventov na úrovni samosprávnych krajov poukazuje na veľké regionálne rozdiely. Najlepšiu situáciu sme zaznamenali v Bratislavskom kraji, kde počet uchádzačov o zamestnanie spomínanej skupiny nepresahoval v sledovanom období 2 000. Ešte relatívne nižší počet nezamestnaných mladistvých a absolventov pozorujeme na západnom Slovensku, teda v Trnavskom, Trenčianskom a Nitrianskom samosprávnom kraji, kde počet uchádzačov o zamestnanie v období po kríze nepresiahol 3 800 uchádzačov. Banskobystrický a Žilinský kraj predstavujúci stredné Slovensko má v pokrízovom období približne ustálení počet nezamestnaných absolventov a mladistvých a tento počet je takmer identický v oboch krajoch. Od roku 2009 po prvý mesiac roku 2015 bolo bez práce približne 3 350 až 4 250 mladých ľudí stredného Slovenska. Pozoruhodný je fakt, že v Žilinskom kraji je pri tejto skupine nezamestnaných vyšší počet uchádzačov o prácu ako v Nitrianskom kraji, nakoľko pri celkovom súčte ľudí bez práce dosahuje Nitriansky kraj vyššie hodnoty.

Graf 6: Vývoj počtu nezamestnaných mladistvých a absolventov škôl (spolu) v samosprávnych krajoch Slovenskej republiky



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Najhoršia situácia v zamestnanosti tejto znevýhodnenej skupiny na trhu práce bola na východnom Slovensku, a to najmä v Prešovskom samosprávnom kraji. V Prešovskom kraji mali mladiství a absolventi už v období pred krízou problém nájsť prácu. V roku 2008 bolo bez práce približne 3 900 ľudí, pričom v ostatných krajoch Slovenska boli takéto vysoké hodnoty zaznamenané až v pokrízovom období. Priemerne za rok 2011 sme pozorovali až 7 018 mladých ľudí hľadajúcich prácu.

Pozoruhodná je celková priestorová lokalizácia jednotlivých hodnôt nezamestnaných mladistvých a absolventov v samosprávnych krajoch Slovenska. V oblasti hlavného mesta boli najnižšie a o málo vyššie boli v jeho bezprostredne susediacich krajoch (Trnavský kraj). Naopak, najvýraznejšie boli v krajoch na východe Slovenska (Košícký a Prešovský kraj). Ostatné samosprávne kraje tvoria prechod medzi týmito hraničnými oblasťami.

4.1.1 Podpora mladistvých a absolventov škôl a odporúčanie

Odporúčanie, ktoré by mohlo zlepšiť príchod mladistvých a absolventov po ukončení štúdia na pracovný trh, by mohlo byť väčšie prepojenie vzdelávacej sústavy a aj samotného pracovného trhu. Kvalitnejšia a modernejšia príprava tejto znevýhodnenej skupiny môže napomôcť k priblíženiu sa potrebám trhu. Umožňovanie študentom získať pracovné skúsenosti už počas štúdia by pozitívne ovplyvňovali ich budúce pôsobenie na trhu práce. Ďalším opatrením, ktoré by napomohlo pri zamestnávaní tejto skupiny, by mohlo byť vytváranie viacero flexibilných foriem zamestnania, najmä pracovných miest na skrátenú pracovnú dobu, nakoľko takýchto miest je na slovenskom trhu málo aj v porovnaní s krajinami Európskej únie.

Nezamestnanosť mladistvých a absolventov nie je len problém Slovenskej republiky, riešenie tejto problematiky sa rozoberá aj na úrovni Európskej únie. *Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí* je súčasťou stratégie Európa 2020 a má za cieľ podporiť spoluprácu pri plánovaní financovania z tejto iniciatívy. Zameriava sa najmä na podporu jednotlivcov, osôb, ktoré sú nezamestnané a nie sú súčasťou vzdelávacieho procesu ani odpornej prípravy. Úlohou iniciatívy je aj podpora činností súvisiaca napríklad so zabezpečením prvých pracovných skúseností, poskytovaní stáží, podpora mladých podnikateľov pri ich začínaní, kvalitné odborné vzdelávanie a príprava. Finančné prostriedky z tejto iniciatívy sú doplnené o finančné prostriedky z Európskeho sociálneho fondu a majú sa na roky 2014 - 2020 použiť na podporu mladých ľudí do 25 rokov (29 rokov ak sa tak rozhodne príslušný členský štát). Opatrenie je zamerané najmä na ľudí

žijúcich v regiónoch, kde miera nezamestnanosti mladých za rok 2012 prevýšila 25 %, a ktorí zároveň nie sú vo vzdelávacom procese a nie sú ani zamestnaní. Osobitný príspevok z iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých ľudí bol pre Slovenskú republiku vyčlenený vo výške 67,43 miliónov, ktorý je dopĺňaný prinajmenšom o rovnako vysoké sumy z prostriedkov priradených z Európskeho sociálneho fondu.⁷⁰

Iným zaujímavým Európskym projektom je iniciatíva *Mládež v pohybe*, ktorá má za cieľ zlepšiť úroveň vzdelávania a zamestnanosť u mladých ľudí a znížiť mieru ich nezamestnanosti. Prioritou nie je len prispôbenie vzdelávania a odbornej prípravy pre mladých, ale aj propagácia účasti na rôznych štipendijných programoch Európskej únie v zahraničí.⁷¹ Súčasťou balíka *Mládež v pohybe* je aj iniciatíva *Príležitosti pre mladých*, ktorá ponúka zaujímavý program *Tvoje prvé pracovné miesto EURES*. Tento program má v roku 2015 pomôcť 5 000 mladým ľuďom nájsť si zamestnanie v inej krajine Európskej únie (ďalej už len EÚ). Možnosť využiť túto podporu od EÚ majú osoby vo veku medzi 18 až 30 rokov, ktorí žijú v členskom štáte EÚ. Finančná podpora sa poskytuje na zaplatenie jazykových kurzov, alebo iných foriem odbornej prípravy. Taktiež sa financujú aj cestovné náklady spojené s presúvaním sa na pracovné pohovory, alebo náklady súvisiace s presťahovaním sa mladej osoby do inej krajiny kvôli novému zamestnaniu. O podporu môžu požiadať aj zamestnávateľia zapojení do projektu, na krytie nákladov súvisiacich s odbornou prípravou učňov, stážistov a pod.⁷²

Úlohou úradu práce je zabezpečiť absolventovi školy možnosť vykonávať absolventskú prax u dohodnutého zamestnávateľa.⁷³ Opatrenie, ktoré štát prostredníctvom úradu vykonáva na podporu zamestnania absolventov škôl je poskytovanie príspevku na vykonávanie absolventskej praxe. Nárok na príspevok má osoba vo veku nižšom ako 26 rokov, ktorá ukončila proces vzdelávania v dennej forme štúdia pred menej ako dvoma rokmi. „Počas vykonávania absolventskej praxe príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny uhrádza absolventovi školy mesačný paušálny príspevok vo výške 65 % sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003

⁷⁰ EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Youth Employment Initiative: Commission and Member States meet to speed up implementation of €6bn euro dedicated fund*. Brusel, 2014. [online]. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-784_en.htm

⁷¹ EURÓPSKA KOMISIA. *Mládež v pohybe*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sk>

⁷² EURÓPSKA KOMISIA. *Tvoje prvé pracovné miesto EURES*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=sk>

⁷³ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - § 51*. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940

Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe.“⁷⁴

Najnovším krokom k podpore zamestnanosti zo strany štátu tejto skupiny je program *Záruka pre mladých ľudí v Slovenskej republike*. Táto záruka súvisí so situáciou, keď mladí ľudia stratia prácu alebo skončia proces vzdelávania a následne im bude ponúknuté zamestnanie, učňovská príprava, ďalšie vzdelávanie alebo stáž v dĺžke trvania štyri mesiace. Na to, aby bola táto záruka poskytnutá, je potrebné aby bol mladý človek registrovaný na úrade práce v rámci služieb zamestnanosti. Záruka bola zavedená ako súčasť Národného programu reforiem Slovenskej republiky 2014, ktorý bol schválený vládou SR uznesením č. 195 z 23.4.2014. Oproti dokumentu z februára 2014 boli v tomto dokumente isté zmeny, posunula sa napríklad hranica veku z 25 na 29 a záruka sa bude týkať predovšetkým dlhodobo nezamestnaných alebo uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú v evidencii dlhšie ako 6 mesiacov.⁷⁵

Ako príklad uvádzame *Národný projekt XXI - Podpora vytvárania pracovných miest*. Príspevok je poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý podniká na Slovensku minimálne 12 mesiacov, sídli v kraji inom ako je Bratislavský, pričom môže ísť aj o malého podnikateľa, ktorý ma záujem napríklad o jedného mladého uchádzača o prácu. V rámci tohto národného projektu bolo v období od schválenia projektu do 31.12.2014 s celkovým dohodnutým finančným príspevkom vo výške 48 601 082,75 € podporených 8 959 pracovných miest. Príspevok sa poskytuje po dobu 12 mesiacov maximálne vo výške 456,54 €. Zamestnávateľ nesmie rozviazať pracovný pomer so zamestnancom ešte minimálne 6 mesiacov po ukončení podpornej doby. V prípade zamestnávateľov v cestnej doprave je výška príspevku 547,88 €, doba prijímania príspevku je 9 mesiacov a toto pracovné miesto musí byť udržané ešte minimálne 21 mesiacov po ukončení doby podporovania.⁷⁶

⁷⁴ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - § 51*. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940

⁷⁵ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Záruka pre mladých ľudí v SR*. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/>

⁷⁶ ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Výsledky implementácie záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike*. [online]. s. 6-7. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/vysledky-implementacie.pdf>

4.2 Osoby s nízkou kvalifikáciou

Najväčšie problémy pri uplatnení sa na slovenskom pracovnom trhu má skupina nízkokvalifikovaných osôb. Viac ako 60 % uchádzačov o zamestnanie predstavujú práve osoby s nízkou kvalifikáciou, čo zobrazuje zelená krivka Grafu 7. Aj pri tejto znevýhodnenej skupine pozorujeme do roku 2008 klesajúcu tendenciu nezamestnanosti a neskôr v dôsledku krízy dochádza k nárastu uchádzačov o zamestnanie málo kvalifikovaných osôb. Kým v roku 2008 išlo v priemere o 162 133 uchádzačov, v roku 2010 evidujeme 246 815 nezamestnaných. Situácia sa upokojila až v roku 2013, kedy dosiahla nezamestnanosť tejto skupiny najväčšie hodnoty a bez práce sa na pracovnom trhu nachádzalo až 253 199 osôb.

Pre túto skupinu znevýhodnených je v oblasti zamestnanosti dôležitý sektor priemyslu, ktorý do roku 2008 vykazoval vysokú zamestnanosť.⁷⁷ Práve prepúšťanie v oblastiach ako stavebníctvo, poľnohospodárstvo či spracovateľský priemysel a výroba, spôsobilo vysoký pokles zamestnanosti aj ľudí s nízkou kvalifikáciou.⁷⁸ Ďalším dôvodom vyššej nezamestnanosti je rušenie neefektívnych prevádzok, na ktorých obsluhu nebola potrebná vyššia kvalifikácia a vzdelanie.

Faktor, ktorý podstatne ovplyvňuje rozhodnutie uchádzačov pracovať alebo nepracovať, je sociálna politika v štáte. Tá ľuďom umožňuje čerpať sociálne dávky, čím im zabezpečuje pohodlný život a demotivuje ich od pracovného života.

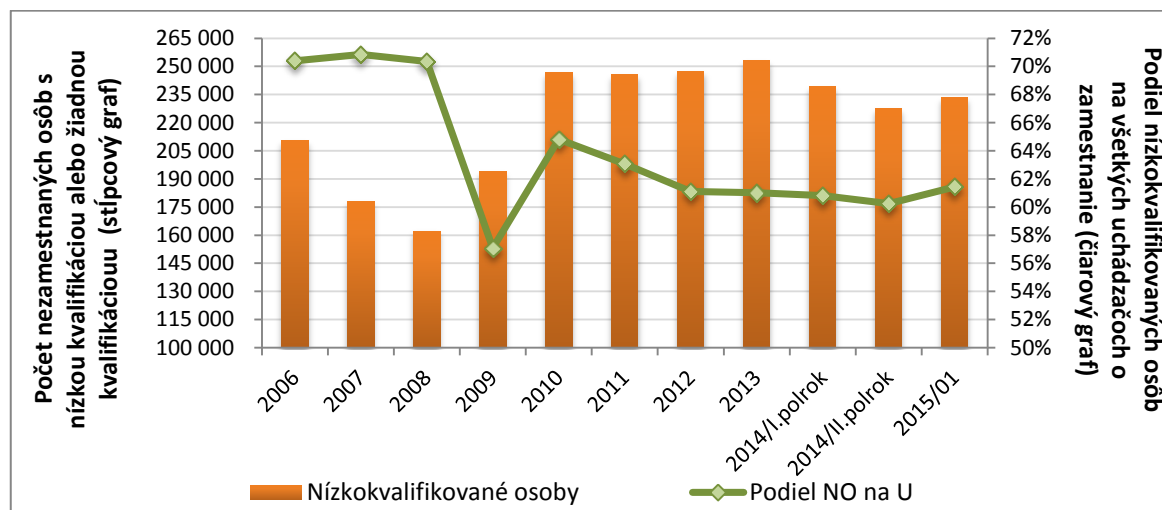
Zaujímavé je sledovanie vývoja podielu osôb s nízkou kvalifikáciou vzhľadom na všetkých uchádzačov o zamestnanie. Do roku 2008 bol tento podiel až okolo 70 %, čo dokumentovalo, že najväčšie problémy so zamestnaním mali práve nízkokvalifikovaní. V roku 2009 sa podiel tejto skupiny osôb na všetkých uchádzačoch znížil, čo ale neznamená, že poklesol počet osôb s nízkou kvalifikáciou. Príčinou zníženia tohto podielu bolo, že výrazne narástla celková nezamestnanosť na Slovensku, a to z 230 433 ľudí z roku 2008 na 340 243 ľudí v roku 2009, čo predstavuje nárast o 47,65 % (viď Graf 3). Počet uchádzačov s nízkou kvalifikáciou stúpol z 162 133 v roku 2008 na 194 204 v roku 2009, čiže o 19,78 % (viď Graf 7). Môžeme teda konštatovať, že v roku 2009 sa ešte úplne

⁷⁷ ANDREJIOVÁ, L. s.a. *Hospodárska kríza 21. storočia a nezamestnanosť ako jej najvýznamnejší sociálny dopad na obyvateľov Slovenska*. Prešov: Ústav sociálnych vied a zdravotníctva, 2010, [online]. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: http://www.academia.edu/1422339/Hospod%C3%A1rska_kr%C3%ADza_21._storo%C4%8Dia_a_nezamestnanos%C5%A5_ako_jej_najv%C3%BDznamnej%C5%A1%C3%AD_soci%C3%A1lny_dopad_na_obyvate%C4%BEOv_Slovenska

⁷⁸ FIFEKOVÁ, E. - NEMCOVÁ, E. 2013. *Hospodárska kríza a štrukturálna adaptácia priemyslu EÚ - výzvy a obmedzenia*. prognostická práca z: „Štrukturálna adaptácia malej otvorenej ekonomiky“. Bratislava: Prognostický ústav Slovenskej akadémie vied, 2013. s. 23-27.

neprejavili dôsledky krízy na tejto skupine, udialo sa tak až v roku 2010. V súčasnosti na Slovensku evidujeme 233 286 nízkokvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie, ktorí tvoria 61,43 % z celkového počtu nezamestnaných.

Graf 7: Vývoj nezamestnanosti osôb s nízkou kvalifikáciou na trhu práce Slovenskej republiky a ich podiel na všetkých uchádzačoch o zamestnanie (graf s posunutou mierkou osí)

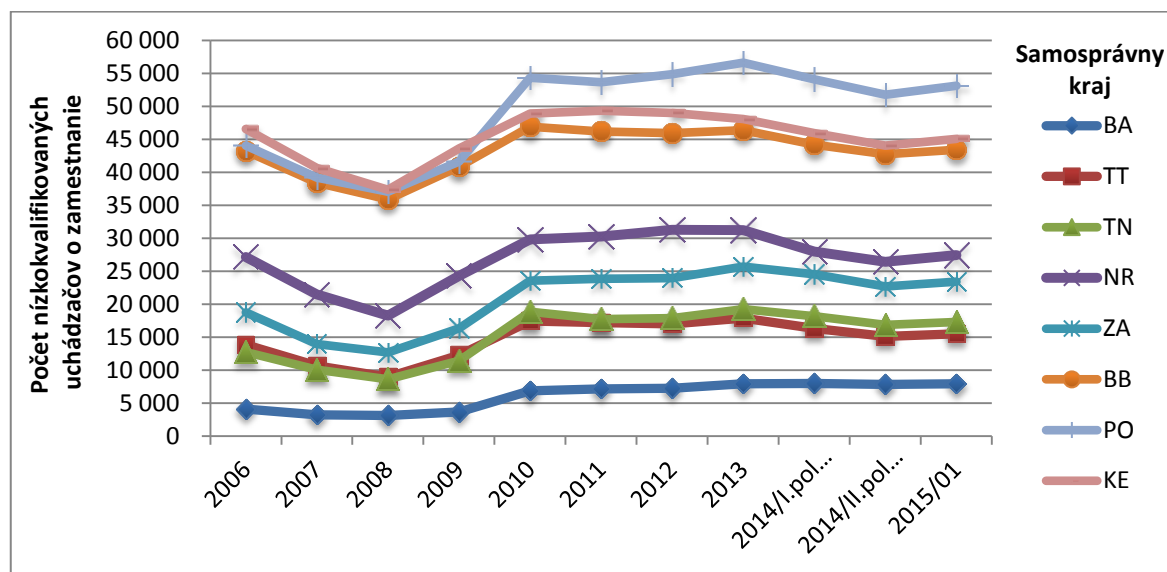


Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253

Vysvetlivky: NO - nízkokvalifikované osoby, U - všetci uchádzači o zamestnanie

Analýza vykonaná na úrovni krajov na Grafe 8 umožňuje porovnať a zhodnotiť nerovnosti vo vývoji nezamestnanosti osôb s nízkou kvalifikáciou počas sledovaného obdobia. Jednotlivé kraje by sme teoreticky mohli rozdeliť do troch intervalov na základe podobného vývoja počtu uchádzačov o zamestnanie s nízkou kvalifikáciou na slovenskom trhu práce. Do prvého intervalu by sme zaradili Bratislavský kraj, nakoľko nezamestnanosť je viditeľne najnižšia z pomedzi ostatných krajov a v pokrízovom období sa pohybuje medzi 7 000 až 8 000 nezamestnaných. Druhý interval zahŕňa Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky a Žilinský kraj, pričom v týchto krajoch počet uchádzačov o zamestnanie s nízkou kvalifikáciou po roku 2009/2010 sa pohybuje v rozmedzí 15 000 až 30 000 ľudí. Do tretieho intervalu spadajú Banskobystrický, Košický a Prešovský kraj, kde sme evidovali v období po prepuknutí hospodárskej krízy približne 40 000 až 57 000 nezamestnaných.

Graf 8: Vývoj počtu nezamestnaných osôb s nízkou kvalifikáciou v samosprávnych krajoch Slovenskej republiky



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=1253

Najnižšia nezamestnanosť nízkokvalifikovaných v Bratislavskom kraji bola dosahovaná v roku 2008 v počte 3 139 ľudí a dôsledky krízy sa v tomto kraji prejavili v roku 2010 nárastom na 6 893 nezamestnaných. Ani v ďalšom období sa situácia neustálila a každým rokom nezamestnanosť tejto skupiny v Bratislavskom kraji narastala - v súčasnosti 7 933 ľudí. V Trnavskom a Trenčianskom kraji je veľmi podobný vývoj nezamestnanosti osôb bez dosiahnutia ukončeného vzdelania - v súčasnosti na úrovni 15 512 v Trnavskom a 17 300 v Trenčianskom kraji. Žilinský kraj registruje k januáru roku 2015 počet uchádzačov o zamestnanie nižší o 4 050 osôb oproti Nitrianskemu kraju v hodnote 23 422. Pozoruhodné je sledovanie nezamestnanosti najvýchodnejšie položených samosprávnych krajov Slovenska. Do roku 2008 bol vývoj počtu ľudí bez práce v týchto regiónoch skoro identický, keďže sa znižoval z približne 46 000 nezamestnaných na 36 000. V tomto období dosahoval najvyššie hodnoty nízkokvalifikovaných osôb bez práce Košický samosprávny kraj v porovnaní so všetkými kraji Slovenska. Ako aj v ostatných regiónoch, tak aj v tretej skupine krajov došlo k výraznému rastu počtu nezamestnaných k roku 2010. Situácia po kríze sa opäť najhoršie prejavila v Prešovskom kraji, keďže došlo k rastu evidovaných nízkokvalifikovaných na úrade práce z roku 2008 na 2010 o 17 264 osôb. Najhorší stav bol v Prešovskom regióne v roku 2013, kedy bolo bez zamestnania 56 619 ľudí. K januáru 2015 bol stav

nezamestnanosti nasledovný - v Banskobystrickom kraji zaznamenali 43 441 osôb s nízkou kvalifikáciou bez práce, v Košickom 45 089 ľudí a v Prešovskom 53 117.

4.2.1 Podpora osôb s nízkou kvalifikáciou a odporúčanie

Logickou možnosťou zvýšenia zamestnanosti pri ľuďoch s nižšou kvalifikáciou je doplnenie ich teoretických i praktických znalostí. To je možné vykonať prostredníctvom rekvalifikačných kurzov, seminárov alebo iných školení či dielní. Východisko pri riešení situácie tejto skupiny osôb sa na prvý pohľad javí ako jednoduché, no skutočnosť je iná.

V minulosti nebola vzdelaniu pripisovaná taká významná úloha, aká je v dnešnej dobe. To môžeme považovať za príčinu nedostatku vzdelania osôb vo vyššom veku. Títo ľudia sú výrazne znevýhodnení na pracovnom trhu a ťažko hľadajú dostatočnú motiváciu k vzdelávaniu. *„Ľudia s nízkym vzdelaním majú až o 31 percent nižšiu šancu pracovať alebo aspoň sa uchádzať o prácu ako ľudia so stredoškolským vzdelaním. V prípade žien sú šance až o 37 percent nižšie.“*⁷⁹ Nízkokvalifikovaní považujú za zbytočné venovať svoj voľný čas rekvalifikačným kurzom alebo podobným školeniam či seminárom, nakoľko ich zotrvanie na trhu práce v prípade nájdania zamestnania by bolo krátke. Snažia sa preto prečkať toto obdobie a čím skôr prejsť do dôchodku. Kým správanie sa ľudí s nízkou kvalifikáciou v preddôchodkovom veku by bolo tolerovateľné, nemôžeme sa uspokojiť s takým postojom pri mladších vekových skupinách. Práve oni budú v budúcnosti kľúčom k riešeniu nejedného problému a ich zotrvanie vo vzdelávacom procese a úspešné ukončenie štúdia je dôležité. Odporúčaním by mohlo byť predĺženie povinnej školskej dochádzky z deviatich na desať rokov, čím by školáci získali základné vzdelanie plus jeden rok stredoškolského učiva. Následným krokom by mohlo byť upravenie počtu rokov potrebných na ukončenie stredoškolského štúdia.⁸⁰ Znova je potrebné si uvedomiť, že nie všetci ľudia disponujú intelektuálnym potenciálom pre zvládnutie vyššie spomínaného.

Problém vysokej nezamestnanosti osôb s nedostatočným vzdelaním zasahuje aj za hranice Slovenskej republiky. Európska únia sa zaoberá otázkou tejto skupiny znevýhodnených prostredníctvom už vyššie spomínanej iniciatívy *Inkluzívny rast*, ktorá je súčasťou stratégie Európa 2020. Súčasťou tejto iniciatívy je *Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta*, ktorý sa zameriava nielen na jednotlivcov s cieľom umožniť im nadobudnúť nové pracovné zručnosti aby sa dokázali prispôsobiť trhu práce, ale je zameraná aj na ostatných nezamestnaných, s cieľom zvýšiť zamestnanosť a produktivitu

⁷⁹ CELSI, - IZA, - CEU, 2013. *Nízkovzdelaní na trhu práce*. [online]. 2013. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/analyza/nizkovzdelani-na-trhu-prace-020956>

⁸⁰ Tamtiež.

práce.⁸¹ Prioritou programu je aj „*prispieť k zníženiu miery predčasného ukončenia školskej dochádzky pod 10 %, zvýšiť počet mladých ľudí s vysokoškolským alebo ekvivalentným vzdelaním aspoň na 40 % či znížiť počet osôb, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie aspoň o 20 miliónov.*“⁸²

Podporným opatrením tejto skupiny zo strany štátu je zavedenie národného projektu „RE-PAS“. „*RE-PAS je potvrdením, že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny poskytne uchádzačovi o zamestnanie príspevok na rekvalifikáciu, ktorú zrealizuje poskytovateľ požadovanej rekvalifikácie.*“⁸³ Poslaním tohto projektu je motivovať uchádzačov o zamestnanie s nízkou kvalifikáciou k tomu, aby sami prejavili vôľu zlepšiť svoje schopnosti a znalosti a sami spravili podstatný krok k získaniu zamestnania. Na to, aby uchádzač získal príspevok, si v prvom rade musí sám zvoliť druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chce pripraviť a rekvalifikovať sa, a v druhom rade si vyberie poskytovateľa rekvalifikácie, ktorý má rekvalifikáciu realizovať. Rekvalifikácia je proces, počas ktorého sa nezamestnaná osoba pripravuje na uplatnenie sa na pracovnom trhu. Hlavnou prioritou je nadobudnutie praktických i teoretických vedomostí a zručností v preferovanom akreditovanom rekvalifikačnom kurze. Poskytovať vzdelávacie kurzy smie len osoba, resp. spoločnosť, ktorá má vydanú akreditáciu na vedenie tohto kurzu akceptovanú Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len ÚPSVaR). Uchádzač o zamestnanie musí podať na ÚPSVaR žiadosť a ak ju úrad schváli, následne uzatvoria dohodu o úhrade príspevku. Náklady na rekvalifikačný kurz sú žiadateľovi hradené sto percentne, maximálne však do výšky uvedenej v dohode o úhrade príspevku a v RE-PASe.⁸⁴

Ďalšie opatrenie vlády, ktoré má napomôcť pri zamestnávaní nízkokvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných osôb sa premieta v projekte *Späť do školy*. Tento projekt je súčasťou európskych *Záruk pre mladých* a jeho prioritou je zariadiť dodatočné odborné vzdelávanie u ľudí do 40 rokov, ktorí nemajú základné vzdelanie alebo ukončili základnú školu, ale ďalšie vzdelanie už nenadobudli. Iniciatíva *Späť do školy* nemá v pláne poskytnúť zainteresovaným osobám bežný rekvalifikačný kurz, ale dlhodobé vzdelávanie v odbore, ktorý na trhu práce nenachádza potrebnú kvalifikovanú pracovnú silu.

⁸¹ EURÓPSKA KOMISIA. 2012. *Inkluzívny rast - hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*. [online]. 2012. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_sk.htm

⁸² EUROPEAN COMMISSION. 2012. *Agenda for new skills and jobs*. [online]. 2012. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

⁸³ SLAMENÁ, K. 2015. Národný projekt „RE-PAS“. In *Internetový sprievodca trhom práce*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <https://www.istp.sk/clanok/7780/Narodny-projekt-RE-PAS->

⁸⁴ Tamtiež.

Po absolvovaní šiestich, respektíve desiatich mesiacov v odbore, získava absolvent tejto školy výučný list. Štúdium bude prepojené s praxou v podnikoch, zapojených do tejto iniciatívy. Motivačne má pôsobiť aj finančný príspevok pre študenta, ktorý poskytne štát na paušálne výdavky so štúdiom v hodnote 198,09 eura a na cestovné náklady maximálne do výšky 50 eur.⁸⁵

4.3 Dlhodobo nezamestnané osoby

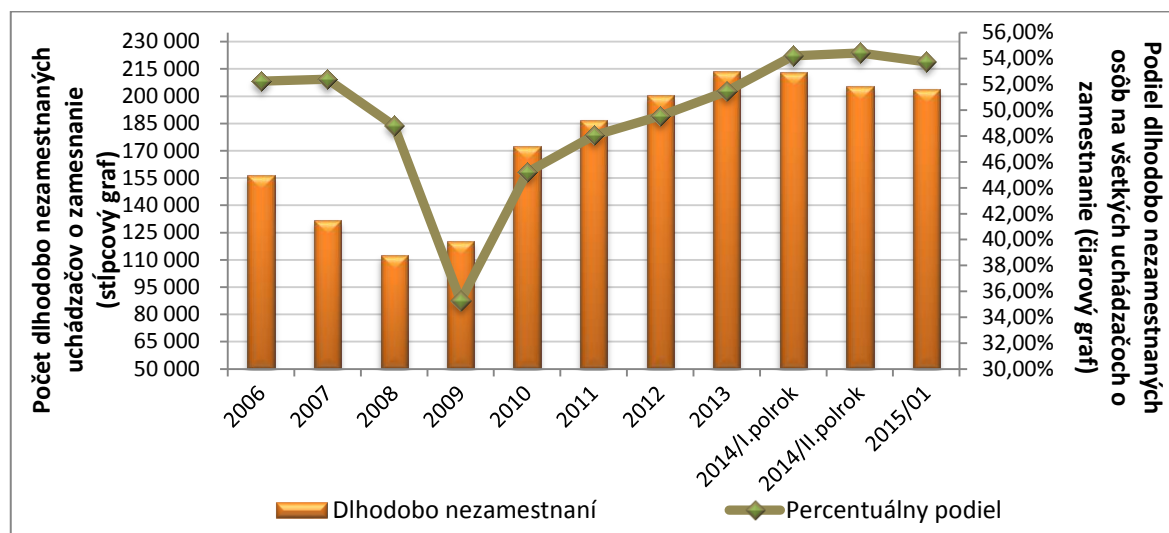
Druhou najpočetnejšou znevýhodňovanou skupinou (po osobách s nízkou kvalifikáciou) na trhu práce Slovenskej republiky je skupina dlhodobo nezamestnaných osôb. Vývoj počtu uchádzačov dlhodobo nezamestnaných sa podobá vývoju nízkokvalifikovaných osôb. Aj v prípade tejto skupiny boli namerané najnižšie hodnoty nezamestnanosti v roku 2008 v objeme 112 452 ľudí (viď Graf 9). Od roku 2008 až po rok 2013 narástol počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli bez práce dlhšie ako 12 mesiacov o 89,93 %, čiže na 213 591 nezamestnaných. V januári tohto roka ÚPSVaR evidoval 204 025 dlhodobo nezamestnaných osôb, ktorí predstavovali 53,73 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie.

Vo vývoji percentuálneho podielu tejto skupiny znevýhodnených na všetkých uchádzačov o zamestnanie badáme z roka 2008 na rok 2009 pokles. V roku 2008 tvorili dlhodobo nezamestnaní 48,80 % zo všetkých uchádzačov o prácu, v roku 2009 predstavovali 35,26 % z nezamestnaných, až v roku 2010 sa ich počet na všetkých uchádzačov zvýšil na 45,19 %. Tak ako pri skupine nízkokvalifikovaných aj tu je to spôsobené prudkým nárastom celkovej nezamestnanosti z 230 433 na 340 243 nezamestnaných (viď Graf 3), kým počet ľudí hľadajúcich prácu dlhšie ako jeden rok vzrástol o 7 519 osôb na 199 972 (viď Graf 9). Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zaznamenal zväčšenie objemu nezamestnaných tejto skupiny až v ďalších rokoch. V súčasnosti je vyše polovica uchádzačov bez práce zaradená práve medzi uchádzačov, ktorí sú nezamestnaní dlhšie ako jeden rok, čo môžeme vidieť taktiež na Grafe 9. Práve tento vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných ľudí nám alarmuje, aké dôležité je riešiť situáciu tejto rizikovej skupiny na trhu práce. Situáciu zhoršuje tzv. multiplikačný efekt,

⁸⁵ MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Ďalšia pomoc pre nezamestnaných*. [online]. 2014. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/dalsia-pomoc-nezamestnanych.html>

ktorý súvisí s dĺžkou nezamestnanosti. Čím dlhšiu dobu sú ľudia nezamestnaní, tým viac sa stávajú pre trh práce nezáujímavými a hľadanie práce sa stáva čoraz väčším problémom.⁸⁶

Graf 9: Vývoj nezamestnanosti osôb bez zamestnania dlhšie ako 12 mesiacov na trhu práce Slovenskej republiky a ich podiel na všetkých uchádzačoch o zamestnanie (graf s posunutou mierkou osí)



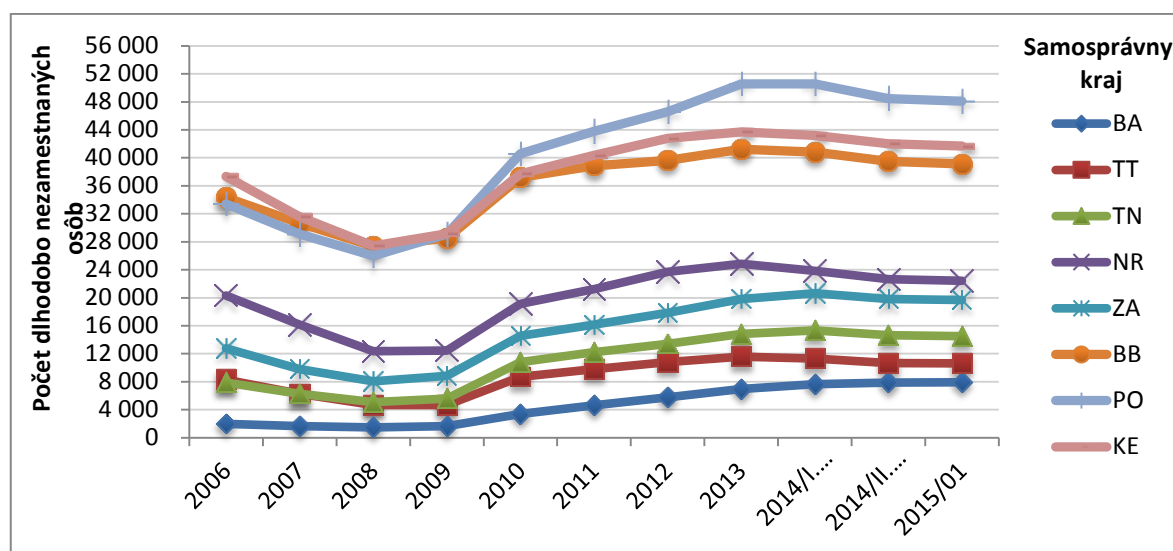
Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Porovnanie nezamestnanosti osôb, ktoré neboli zaradené do pracovného pomeru dlhšie ako rok na úrovni samosprávnych krajov Slovenska umožňuje pozorovať Graf 10. Najpriaznivejšia situácia v počte dlhodobo nezamestnaných osôb bola v Bratislavskom regióne. Od roku 2006 po rok 2009 vidíme, že počet uchádzačov o prácu v Bratislavskom kraji tejto znevýhodnenej skupiny viac menej stagnoval. V rokoch 2007 a 2009 dosahoval dokonca priemerný počet uchádzačov o prácu rovnakú hodnotu, a to 1 970 ľudí. Horšie to už bolo v pokrízovom období, kde narástol počet týchto uchádzačov viac ako štvornásobne. Aj v súčasnosti sledujeme rastúci trend vývoja dlhodobo nezamestnaných v tomto kraji - v januári tohto roka registrujeme 7 913 osôb bez zamestnania viac ako jeden rok. V prípade Trnavského a Trenčianskeho kraja pozorujeme opäť takmer identický vývoj pred krízou, počet dlhodobo nezamestnaných sa pohybuje v rozmedzí 4 600 až 8 300 uchádzačov. Od roku 2009 vo väčšej miere rastie objem uchádzačov bez zamestnania dlhšie ako dvanásť mesiacov v Trenčianskom kraji - v prvom mesiaci roku 2015 tu

⁸⁶ BUCHTA, S. 2000. *Nezamestnaní poľnohospodári nie sú ochotní sťahovať sa za prácou*. In Trend.sk. [online]. 2000. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-cislo-Janu%C3%A1r/nezamestnani-polnohospodari-nie-su-ochotni-stahovat-sa-za-pracou.html>

ÚPSVaR eviduje 14 515 dlhodobo nezamestnaných a v Trnavskom 10 609 uchádzačov. Kým sa v Nitrianskom regióne po roku 2013 situácia upokojuje a pracovný trh pomaly absorbuje dlhodobo nezamestnaných, v Žilinskom regióne (19 671) sa hodnoty približujú hodnotám zaznamenaným v Nitrianskom kraji (22 425), nakoľko tu dochádza k nárastu uchádzačov nezamestnaných viac ako rok.

Graf 10: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb v samosprávnych krajoch Slovenskej republiky



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Viditeľne znepokojujúcejšia situácia je v Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom kraji. V období pred krízou sa nezamestnanosť v týchto regiónoch pohybovala približne medzi 26 000 až 37 000 nezamestnaných. Najhoršie sa s krízou vysporiadali v Prešovskom kraji, kde došlo k nárastu nezamestnanosti tejto rizikovej skupiny o viac ako tretinu, z 29 111 uchádzačov (rok 2009) na 40 604 (rok 2010). Upokojiť situáciu na trhu práce sa v troch najvýchodnejších krajoch Slovenska podarilo v roku 2013, nakoľko od tohto obdobia sledujeme mierny pokles nezamestnanosti. Hodnoty z januára tohto roka sú 39 136 dlhodobo nezamestnaných v regióne Banskobystrickom, 41 678 v Košickom a 48 078 v Prešovskom.

Priestorové rozloženie nameraných hodnôt potvrdzuje tendencie zistené pri predchádzajúcich analyzovaných skupinách. Najlepšia situácia je v okolí metropolitného Bratislavského regiónu a extrémne hodnoty boli dosahované na východe Slovenska. Na západ od Banskobystrického kraja sa podarilo stabilizovať situáciu

na maximálne 20 000 dlhodobo nezamestnaných. Na východ od Banskobystrického kraja (vrátane) registrujeme dvojnásobný počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú bez práce dlhšie ako rok.

4.3.1 Podpora dlhodobo nezamestnaných osôb a odporúčanie

Ako bolo uvedené vyššie, dlhodobá nezamestnanosť je vážnym problémom Slovenska. Počet dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie patrí medzi najvyššie aj medzi krajinami Európskej únie. Ešte horšie sú na tom v tejto oblasti jednotlivé regióny Slovenska. Južné okresy stredného Slovenska (Revúca, Rimavská Sobota) a východ krajiny sú poznačené vysokou dlhodobou nezamestnanosťou už mnoho rokov a situácia sa viac menej nezlepšuje.

Odporúčanie pre zvýšenie počtu zamestnaných v tejto skupine znevýhodnených by mohlo byť vytvorenie takých pracovných pozícií, pre ktoré nie je potrebné vyššie vzdelanie a pri ktorom by mohli dlhodobo nezamestnaní jednoducho získať späť pracovné návyky. Môže ísť o práce ako kultivovanie riek a potokov, čistenie turistických chodníkov, pomoc pri výstavbe a rekonštrukcii ciest, chodníkov či železníc, pomoc pri oprave hradov, zámkov a pod.⁸⁷

Na úrovni Európskej únie sa bojuje proti dlhodobej nezamestnanosti aj prostredníctvom iniciatívy *Inkluzívny rast*, ktorý je jedným z troch pilierov Stratégie Európa 2020. Členské štáty si sami určujú spôsob, akým budú tento rast dosahovať. Slovenská republika zvolila prístup zameraný na dosiahnutie vyššej zamestnanosti v krajine. Takzvané *Inkluzívne zamestnávanie* predstavuje „špecifickú formu štátom zaručenej šance pre dlhodobo nezamestnaných získať na určitú dobu štandardnú prácu, zvýšiť tým svoju životnú úroveň a následne zásadne zvýšiť svoje šance na otvorenom trhu práce“.⁸⁸ Prioritou tejto iniciatívy je znížiť dlhodobú nezamestnanosť, zvýšiť mieru zamestnanosti a zvýšiť šance dlhodobo neaktívnych účastníkov trhu práce získať prácu.⁸⁹

Dosahovať by sa to malo prostredníctvom (inkluzívnych) podnikov, ktoré sa začlenia do systému (inkluzívneho) verejného obstarávania. Hlavnou požiadavkou je, aby aspoň 75 % zo všetkých ľudí, ktorých podnik zamestnáva, tvorili práve osoby z cieľovej skupiny (dlhodobo nezamestnaní). Osoba z danej znevýhodnenej skupiny sa bude môcť

⁸⁷ PÁLENÍK, V. - PÁLENÍK, M. - ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. s. 9 a s. 27. ISBN 978-80-970204-4-6.

⁸⁸ Tamtiež, s. 26.

⁸⁹ EURÓPSKA KOMISIA. 2010. *EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*.“ [online]. 2010, s.19-20. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>

zamestnať v hociktorom inkluzívnom podniku, resp. si založiť vlastný. Prostriedky na financovanie činností a nákladov súvisiacich s prevádzkovaním týchto činností budú podniku poskytnuté z inkluzívneho verejného obstarávania. Môžeme konštatovať, že inkluzívny trh dopĺňa regulárny trh práce. Aby inkluzívne zamestnávanie spĺňalo svoj účel, je potrebné stanoviť vhodnú výšku finančnej odmeny pre dlhodobo nezamestnaných, aby boli dostatočne motivovaní vstúpiť do inkluzívneho trhu. Podstatné je, aby výška sociálnych dávok nepresahovala výšku čistej mzdy ponúkanej za vykonávanie inkluzívneho zamestnávania.⁹⁰

Inkluzívne zamestnávanie možno implikovať na všetky znevýhodnené skupiny a v jeho uplatňovaní vidíme cestu, ktorou by sa štát mal uberať pri znižovaní nezamestnanosti. Ďalšie projekty, ktoré sa zameriavajú na dlhodobo nezamestnaných sú viac špecifikované na jednotlivé znevýhodňované skupiny ako sú napríklad nízkokvalifikovaní, alebo mladiství a absolventi.

4.4 Ženy na trhu práce

Aj keď Ústava Slovenskej republiky zaručuje rovnoprávnosť mužov a žien, existujú isté oblasti života, kde je medzi mužmi a ženami väčšia priepasť. Charakteristickým znakom zamestnanosti žien v Slovenskej republike je fakt, že sú v jednotlivých oblastiach ekonomiky zastúpené nerovnomerne, čím na trhu práce vznikajú tzv. prefeminizované oblasti. Pracovné miesta v týchto oblastiach predstavujú väčšinou príjmovovo nižšie odvetvia hospodárstva ako napríklad služby, zdravotníctvo a sociálna práca (80 % pracujúcich tvoria ženy) a školstvo. Muži nemajú väčší záujem pracovať v takýchto odvetviach, čo má za následok, že sa stále viac prehľbuje feminizácia a príjmy žien sú aj v tejto súvislosti nižšie. Na vyššie platených miestach, ako sú napríklad manažérske pozície alebo pozície vyšších úradníkov, je zastúpenie žien nedostatočné. V rámci celej Európskej únie len 32 % žien pracuje na pozícií manažérov v spoločnosti, 10 % sú členkami správnych rád najväčších spoločností a len 29 % žien pracujú v rámci celej Európy na pozícií vedcov a inžinierov.⁹¹

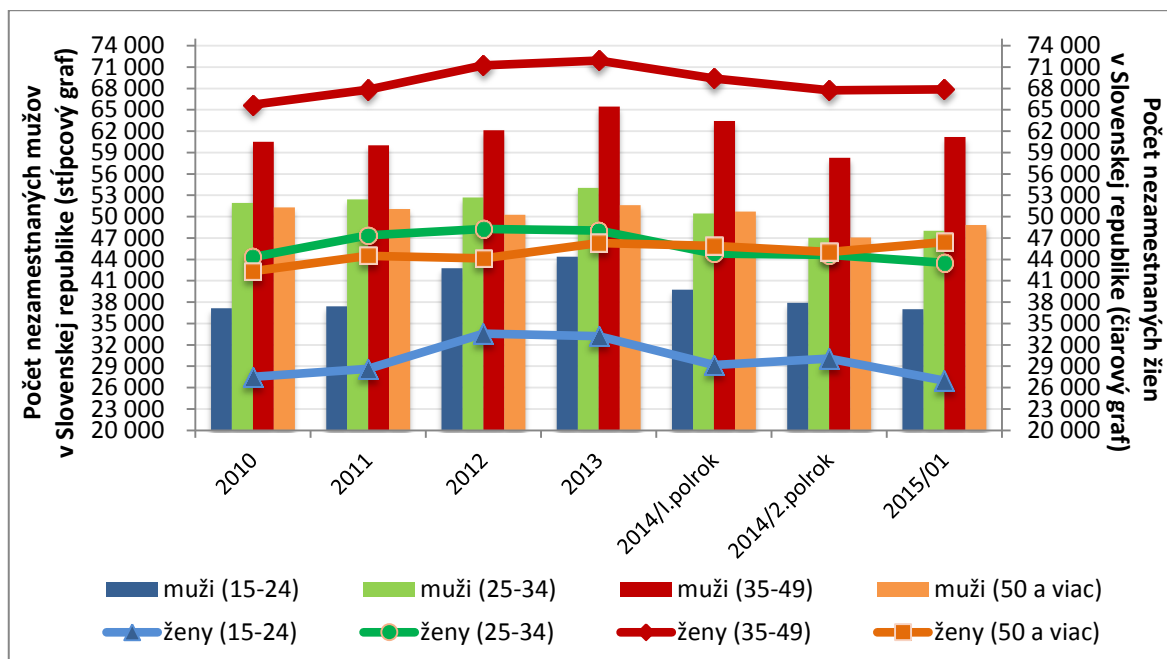
V Grafe 11 porovnávame nezamestnanosť mužov a žien v období 2010 až 2015 podľa veku. Pomocou stĺpcového grafu zobrazujeme nezamestnanosť u mužov a čiarovým

⁹⁰ PÁLENÍK, V. - PÁLENÍK, M. - ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. s. 26-30. ISBN 978-80-970204-4-6.

⁹¹ ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ, MPSVaR. *Rodová rovnosť v odmeňovaní - Príčiny*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <https://rodovarovnost.wordpress.com/informacie/priciny/>

grafom znázorňujeme hodnoty nezamestnanosti, ktoré Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny eviduje u žien.

Graf 11: Porovnanie počtu nezamestnaných mužov a žien podľa veku v období 2010 – 2015/01 (graf s posunutou mierkou osí)

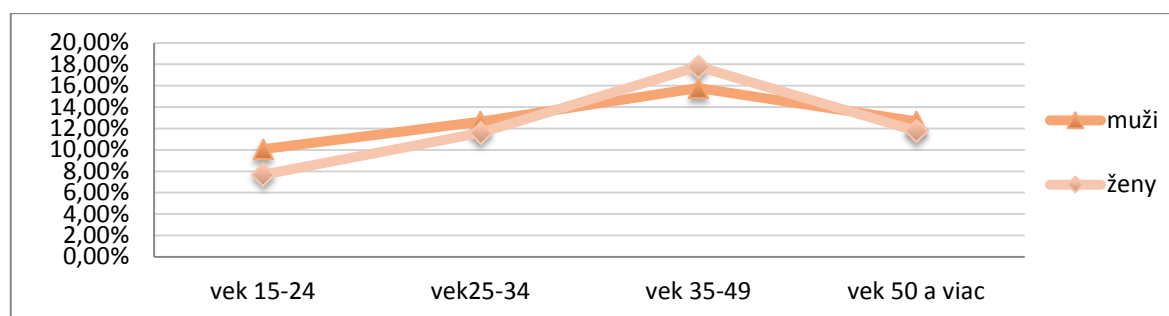


Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Najmenej uchádzačov o zamestnanie je registrovaných na ÚPSVaR vo veku 15 až 24 rokov, pričom po roku 2013 pri tejto vekovej skupine sledujeme pokles nezamestnanosti aj u mužov aj u žien. V tomto období života majú väčšie ťažkosti nájsť si prácu muži oproti ženám. Nezamestnanosť u mužov sa pohybuje v sledovanom období v rozmedzí 36 000 až 45 000 osôb, u žien medzi 26 000 a 34 000 osôb. K prvému januáru roku 2015 pri skupine 15 - 24 ročných bolo nezamestnaných 36 997 mužov a 26 967 žien. Približne rovnaký počet mužských i ženských uchádzačov o zamestnanie sledujeme pri vekovej skupine medzi 25 až 34 rokov a pri vekovej skupine 50 a viac rokov. Nezamestnanosť oboch pohlaví sa pohybuje vo výške v rozmedzí 42 000 až 54 000 ľudí. V pokrízovom období do roku 2013 (vrátane) vidíme, že bol vyšší počet 25 -34 ročných uchádzačov o prácu ako ľudí bez práce vo veku vyššom ako 50 rokov. V prvom polroku 2014 sa situácia na trhu práce medzi týmito vekovými skupinami obrátila a v súčasnosti sledujeme nárast nezamestnanosti skupiny viac ako 50 ročných nezamestnaných mužov aj žien. Prvý mesiac roku 2015 zaznamenáva počet 25 až 34 ročných uchádzačov

o zamestnanie vo výške 48 023 osôb; 50 a viac ročných uchádzačov v hodnote 48 814. Počet 25 až 34 ročných uchádzačiek o zamestnanie bol 43 493 osôb; 50 a viac ročných predstavoval 46 417 žien bez práce. Najvyššie hodnoty nezamestnanosti mužov aj žien boli zaznamenané vo vekovej skupine 35 - 49 ročných, pričom počet nezamestnaných žien prevyšuje počet nezamestnaných mužov v sledovanom období minimálne o 6 000 osôb. Príčinou tohto stavu u žien je fakt, že si vo veku 25 až 45 rokov odchádzajú plniť svoje materské povinnosti (prehľadnejšie danú situáciu zobrazuje Graf 12 vo vybranom roku). Ďalším dôvodom nižšej zamestnanosti žien môže byť aj to, že následná starostlivosť a zodpovednosť o rodinu nie je zdieľaná medzi mužom a ženou v rovnakej miere. Dôsledkom toho ženy často obetujú svoju kariéru alebo v zamestnaní odpracúvajú menej hodín ako muži, čo sa negatívne odráža neskôr pri ich opätovnom vstupe na pracovný trh.

Graf 12: Miera nezamestnanosti žien a mužov podľa jednotlivých vekových skupín v roku 2014

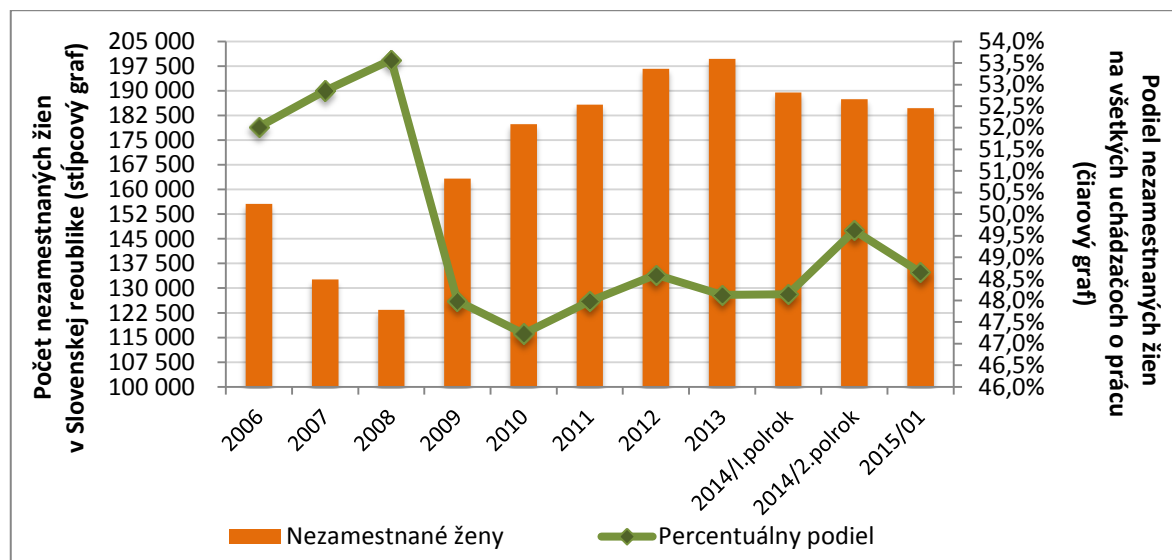


Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Vývoj počtu uchádzačiek v rokoch 2006 až 2015 kopíruje vývoj ostatných znevýhodnených skupín (viď Graf 13). Aj v tomto prípade v predkrízovom období sledujeme pokles nezamestnanosti do roku 2008, kedy boli evidované najnižšie hodnoty (123 445). Podiel žien na všetkých uchádzačoch o zamestnanie sa v období pred krízou pohyboval medzi 52 až 54 percentami. Nárast celkovej nezamestnanosti z roku 2008 na rok 2009 spôsobil, že sa znížil podiel žien na všetkých uchádzačoch o prácu na 47,99 %. K upokojeniu situácie na trhu práce došlo opäť v roku 2013 (počet uchádzačiek o prácu dosiahol maximálne hodnoty - 199 735 nezamestnaných žien), keďže v ďalšom období už pozorujeme pokles počtu nezamestnaných žien - v súčasnosti 184 744 žien bez práce. Pozornosť venujeme ešte druhému polroku roku 2014, kedy badáme aj napriek nižšiemu počtu žien nenachádzajúcich zamestnanie (pokles z prvého polroka o 2 041 na 187 444

ľudí) vyšší podiel uchádzačiek na celkovo nezamestnaných (nárast zo 48,14 % na 49,62 %). Znamená to, že sa vo väčšej miere znížil počet nezamestnaných mužov.

Graf 13: Vývoj nezamestnanosti žien na trhu práce Slovenskej republiky a ich podiel na všetkých uchádzačoch o zamestnanie (graf s posunutou mierkou osí)



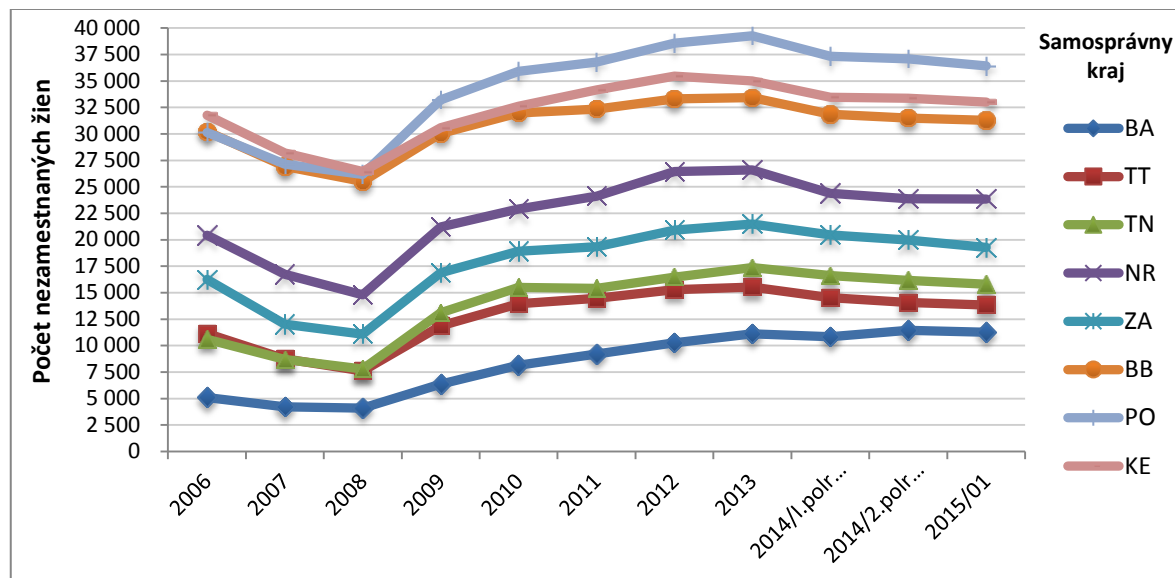
Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

Pohľad na jednotlivé hodnoty v nezamestnanosti žien na úrovni krajov poskytuje Graf 14. Na základe informácií nadobudnutých pri predošlých znevýhodnených skupinách môžeme konštatovať, že v prípade žien bez zamestnania sa vo vývoji v jednotlivých krajoch netvorí až také značné rozdiely. Pravdaže porovnanie najzápadnejšieho regiónu a najvýchodnejšieho predstavuje vysoký rozdiel (v januári 2015 26 474), no medzi „prechodnými“ regiónmi je rozdiel v počte uchádzačiek o prácu menej viditeľný.

Bratislavský kraj je nezamestnanosťou žien postihnutý najmenej, aj keď v období po kríze počet uchádzačiek o zamestnanie neustále narastá (10 846 v januári 2015). Vo vývoji v kraji Trnavskom a Trenčianskom sa po náraste medzi rokmi 2008 a 2009 neudiali žiadne nečakané výkyvy. Počet uchádzačiek o zamestnanie sa pohyboval v rozmedzí 11 000 až 17 500 osôb. Vývoj v Žilinskom regióne kopíroval vývoj Trenčianskeho kraja s tým rozdielom, že počet uchádzačiek predstavoval vyššie hodnoty približne o 4 000 ľudí. O niečo horšia situácia bola v Nitrianskom kraji, kde sa nezamestnanosť tejto znevýhodnenej skupiny v spomínanom období pohybovala približne medzi 21 000 až 27 000. Stav v januári roku 2015 bol 13 842 nezamestnaných žien

v Trnavskom regióne, 15 810 v Trenčianskom, 19 284 v Žilinskom a 23 847 uchádzačiek bez práce v Nitrianskom kraji.

Graf 14: Vývoj nezamestnanosti u žien v samosprávnych krajoch Slovenskej republiky



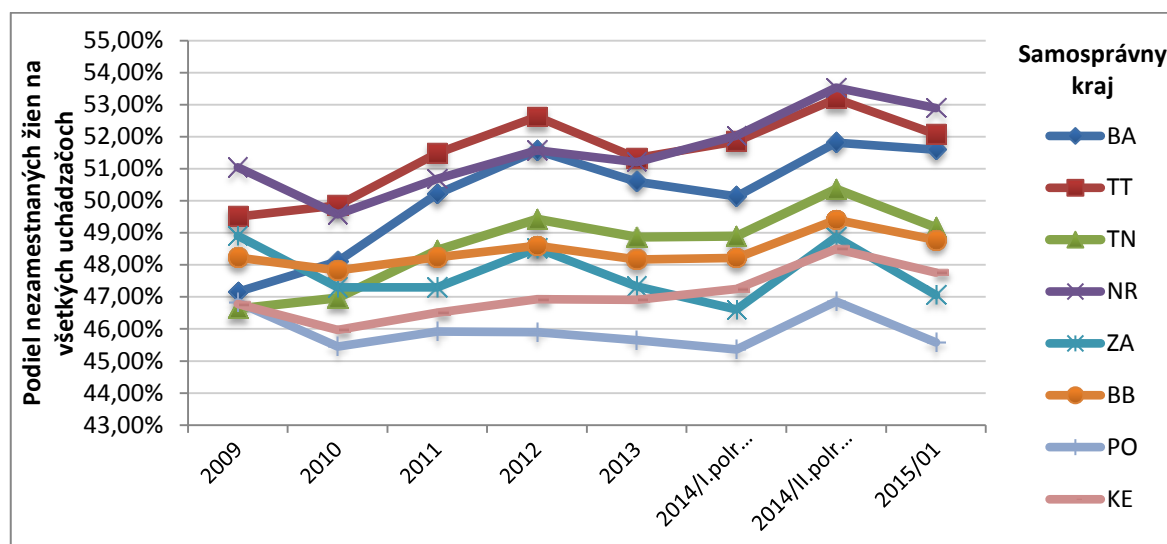
Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

V prípade východnejšie položených regiónov Slovenska vidíme v nezamestnanosti žien takmer identický vývoj v predkrízovom období. Po prepuknutí krízy sa opäť najviac situácia nezamestnaných žien prejavila v Prešovskom kraji. Počet žien bez práce vzrástol v roku 2009 o 26,93 % oproti minulému roku na 33 228. Rozdiel v počte žien bez zamestnania medzi Banskobystrickým a Košickým krajom sa výraznejšie prejavil po roku 2010, kedy sa ženy v Košickom kraji začali ťažšie uplatňovať na pracovnom trhu. Posledné hodnoty z januára hovoria o 31 863 nezamestnaných žien v Bystrickom kraji, 33 459 v Košickom a 37 321 nezamestnaných uchádzačiek v Prešovskom kraji.

Ak chceme zhodnotiť situáciu nezamestnaných žien v porovnaní s nezamestnanými mužmi v jednotlivých samosprávnych krajoch, potrebujeme určiť ich podiel v rámci všetkých nezamestnaných uchádzačov v danom regióne Slovenska, čo zachytáva Graf 15. Bližšie sme zobrazili vývoj tohto podielu v pokrízovom období, nakoľko umožňuje zreteľnejšie pozorovať súčasné zmeny. Z celkového počtu uchádzačov na úrovni jednotlivých krajov po roku 2011 tvoria viac ako polovicu ženy v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji. Naopak, najmenej početná je skupina žien spomedzi všetkých uchádzačov v Prešovskom, Košickom a Žilinskom kraji.

Aj keď v Prešovskom kraji ÚPSVaR evidoval najviac uchádzačiek o zamestnanie v jednotlivých rokoch, ich podiel na všetkých nezamestnaných v tomto kraji bol v porovnaní s ostatnými najnižší - približne 45 % - 46 % (menší počet nezamestnaných žien ako mužov). Naopak, v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji evidovali viac nezamestnaných žien ako mužov (50,5 % - 53 % zo všetkých nezamestnaných tvoria ženy). Viac menej rovnaký objem ženských aj mužských uchádzačov o zamestnanie počas sledovaného obdobia bol v Trenčianskom kraji (49 % - 50 %-ný podiel žien na všetkých uchádzačoch v kraji), o niečo nižší bol v Bystrickom, Košickom a Žilinskom kraji, kde 47 % až 49 % zo všetkých nezamestnaných v daných krajoch tvorili ženy.

Graf 15: Podiel nezamestnaných žien v danom kraji na všetkých uchádzačoch o zamestnanie v danom samosprávnom kraji Slovenskej republiky v období po kríze



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov vykazovaných Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny [online]. [cit. 2015-04-13]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254

V januári roku 2015 bol podiel uchádzačiek o prácu spomedzi všetkých uchádzačov v jednotlivých krajoch nasledovný - 51,60 % v Bratislavskom kraji, 52,07 % v Trnavskom, 49,17 % v Trenčianskom, 52,89 % v Nitrianskom, 47,05 % v Žilinskom, 48,77 % v Banskobystrickom, 45,58 % v Prešovskom a 47,76 % v Košickom kraji. Podiel nezamestnaných žien na všetkých nezamestnaných v jednotlivých regiónoch Slovenska v sledovanom období kolísal, nakoľko je citlivý aj na malú zmenu v údajoch o nezamestnanosti.

4.4.1 Podpora nezamestnaných žien a odporúčanie

V Slovenskej republike existuje pomerne uspokojivo vypracovaná legislatíva, ktorá sa zaoberá otázkou rodovej rovnosti. Okrem *Ústavy Slovenskej republiky* sa rovnosťou mužov a žien zaoberá aj špeciálny *Antidiskriminačný zákon*⁹². Na nadnárodnej úrovni dopĺňa právny rámec v oblasti ľudských práv Medzinárodná organizácia práce, napríklad o dohovory o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (č. 100), dohovory o diskriminácii v zamestnaní a povolani (č. 111) či o dohovory o pracovníkoch so zodpovednosťou za rodinu (č. 156).⁹³ Existuje ešte viacero iných dokumentov, ktoré riešia túto otázku, no my sa zameriame na podporné programy a projekty súvisiace s trhom práce.

„Odporúčania a priority vlády Slovenskej republiky s ohľadom na rovnosť žien a mužov na pracovnom trhu sú:⁹⁴

- ***Znížiť rodové rozdiely na trhu práce a rozdiely v odmeňovaní žien a mužov dôslednejším uplatňovaním platnej legislatívy a opatrení podporovaných v rámci Európskych štrukturálnych fondov, najmä Európskeho sociálneho fondu s dôrazom na nové programové obdobie 2014-2020, vrátane možnosti flexibilných foriem práce a zosúladovanie osobného a pracovného života;***
- ***Odstraňovať rodový rozdiel na trhu práce vrátane odmeňovania, posilňovať rovn(ak)ý prístup/zaobchádzanie vo sfére platenej práce pre všetky skupiny žien vrátane znevýhodnených skupín žien, akými sú Rómky, migrantky, zdravotne postihnuté ženy;***
- ***Zefektívniť výkon kontroly dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania inšpektorátmi práce a realizovať k tomu potrebné legislatívne zmeny (najmä zakotvenie preneseného dôkazného bremena); prispieť k efektívnejšej transpozícii a implementácii antidiskriminačných smerníc EÚ (s dôrazom na tzv. rodové smernice – smernica č. 2006/54/ES a smernica č. 2004/113/ES);***
- ***Posilniť autonómiu žien z pohľadu ich ekonomickej nezávislosti, zviditeľniť hodnotu práce vykonávanej (prevažne) ženami v oblasti neplatenej práce a***

⁹² ZÁKON 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹³ RICHTER, J. 2014. *Východiskový materiál za oblasť rodovej rovnosti a práv žien k Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike*. Bratislava: Výbor pre rodovú rovnosť, MPSVaR, 2014. s. 4-5.

⁹⁴ Tamtiež, s. 12.

starostlivosti o blízke osoby a uznať ju ako spoločenskú, reálne vyčísliteľnú hodnotu;

- ***Zabezpečiť rozmanitosť dostupných služieb pre závislé osoby vrátane finančnej podpory na primeranej úrovni a legislatívnej úpravy postavenia rodinných opatrovateľov a opatrovateliek;***
- ***Presadzovať vyváženú del'bu platenej a neplatenej práce medzi ženami a mužmi a prispieť k eliminácii stereotypných a rodovo znevýhodňujúcich prvkov zakotvených v práve sociálneho zabezpečenia, resp. čiastočne aj v pracovnom práve;***
- ***Zabezpečiť rodovo spravodlivé prerozdeľovanie verejných zdrojov – gender budgeting.***

Odporúčania vlády sa viac orientujú na úpravy legislatívy. Všeobecne popisujú celoplošné problémy zamestnanosti žien a podávajú návrhy na to, čo treba v tejto otázke upraviť, nešpecifikujú však aké úpravy vykonať, aby sa situácia na trhu práce vyrovnala. Riešenia upriamujú najmä na úpravu legislatívy a neuvádzajú praktické návrhy na zmeny situácie. Aj v predošlých podkapitolách sme už naznačili, že sa vo vývoji zamestnanosti resp. nezamestnanosti prejavujú výrazné regionálne disproporcie. Nadštandardne znevýhodňované sú hlavne ženy rómskej národnosti a nízkokvalifikované ženy, ktorým by mala venovať osobitná pozornosť.

Opatrenie, ktoré by slúžilo na vytvorenie rovnakých podmienok pre ženy a mužov, je napríklad zvýšenie zastúpenia žien v sociálnom dialógu, či už medzi zamestnávateľmi alebo v odboroch. Ďalším návrhom je posilniť mechanizmy v oblastiach sociálneho partnerstva v tom smere, aby sa otázkou rovnosti zaoberali systematicky. Nápomocným by bolo aj vypracovanie špeciálnych podporných projektov pre ženy, ktoré sú na trhu práce viac ohrozené a do úvahy by sa mala brať aj regionálna rozdielnosť a prihliadať na ňu. Ďalej nabádať zamestnávateľov, aby ženám zverovali rozhodovacie pozície a neodradzovala ich myšlienka, že ženy sú budúce matky. Aby bola dosahovaná väčšia rovnosť medzi mužom a ženou, navrhujeme uzákoniť aj rodičovské voľno pre mužov, ktoré by museli povinne čerpať. Podporný krok je aj vytváranie rôznych vzdelávacích a rekvalifikačných kurzov na to, aby sa pozmenila štruktúra zamestnanosti, ktorá je v súčasnosti rodovo diferencovaná.⁹⁵

⁹⁵ FILADELFIOVÁ, J. 2006. *Ženy na trhu práce na Slovensku*. Bratislava, 2006. [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné na internete: <http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/zeny-na-trhu-prace-na-slovensku> ISSN 1337-0235.

Európska únia venuje pozornosť tejto problematike v *Stratégií rovnosti medzi mužmi a ženami 2010 - 2015*, ktorá predstavuje projekt Európskej komisie, v ktorom sa zaväzuje presadzovať vo všetkých politikách rovnosť mužov a žien. Obsahuje 5 priorít:⁹⁶

- presadzovať rovnakú ekonomickú nezávislosť pre ženy aj mužov,
- zabezpečiť aby boli za rovnakú prácu rovnako odmenené ženy aj muži,
- rovnaké možnosti v rozhodovacom procese,
- podpora rodovej rovnosti aj za hranicami Európskej únie,
- skoncovať s rodovo podmieneným násilím a zabezpečiť dôstojnosť a integritu pre všetkých.

⁹⁶ KOLEKTÍV AUTORIEK. 2012. *Bližšie k Európe; Stratégia EÚ rovnosti žien a mužov na roky 2010 - 2015 z pohľadu slovenskej reality*. Bratislava: Tatran s.r.o., 2012. s. 4-6.

5 Diskusia

Zamestnanosť i produktívna práca predstavujú hlavné zložky ekonomického vývoja, sociálneho vývoja a taktiež predstavujú rozhodujúce faktory ľudskej identity. Rozširovanie zamestnanosti je bezprostredne prepojené s ekonomickým rastom a udržateľným rozvojom. Zabezpečenie plnej a efektívnej zamestnanosti je predpokladom zníženia chudoby v krajine a účinnou metódou boja s chudobou a presadzovania sociálnej inklúzie. Nezamestnanosť je ekonomicko-sociálny jav, ktorý je spojený s existenciou trhu práce. Vzniká ako prejav nerovnováhy medzi dopytom po práci a ponukou práce. Riešenie situácie nerovnováhy je úlohou nielen ekonomickou a organizačnou, ale aj úlohou politickou, ktorá súvisí s vykonávaním štrukturálnych zmien.

Ak chceme začať riešiť problémy s nezamestnanosťou, resp. pomôcť ľuďom bez zamestnania zapojiť sa na trh práce, je potrebné pozrieť sa bližšie na príčiny nezamestnanosti ľudí bez práce. Pri analýze uchádzačov o zamestnanie zistujeme, že väčšinu nezamestnaných tvoria ľudia so špecifickými vlastnosťami, podľa ktorých ich vieme zaradiť do skupín. Problémové skupiny registruje aj samotný štát už takmer od jeho vzniku, kde sa im venuje v legislatíve, ktorú v ďalších rokoch dopĺňa a upravuje. Snahou práce bolo identifikovať najpočetnejšie skupiny nezamestnaných, ktoré sú postihnuté nezamestnanosťou najviac. Ide o osoby s nízkou kvalifikáciou, dlhodobo nezamestnané osoby a o ženy. Analyzujeme aj skupinu mladistvých a absolventov, ktorí síce nepatria medzi najpočetnejšiu skupinu, ale z dlhodobého hľadiska pociťujú problém začleniť sa. Touto prácou chceme poukázať aj na dôležitosť riešenia nezamestnanosti znevýhodnených skupín, lebo sa veľkou časťou podieľajú na celkovej nezamestnanosti, ktorá patrí medzi najvyššie medzi krajinami Európskej únie. Snahou práce bolo pri podpore znevýhodnených skupín pracovného trhu najmä zmierniť ich handicap na trhu práce a vyrovnať možnosti s majoritnou skupinou pracovného trhu. V prípade nezamestnaných znevýhodnených skupín trhu práce treba myslieť na to, že tento problém nie je len ekonomickým problémom, ale ovplyvňuje život znevýhodnených aj z hľadiska sociálneho a kultúrneho. Preto majú niektoré odporúčania sociálny alebo kultúrny charakter. Narážame najmä na zmenu životných stratégií, zmenu postoja verejnosti k zamestnávaniu, odbúravanie predsudkov a podobne. Preto nemožno efektívnosť prostriedkov vložených do odstránenia týchto nedostatkov považovať len za výlučne ekonomické.

Na Slovensku zaznamenala nezamestnanosť po roku 2010 jeden z najvyšších nárastov a jednu z najväčších úrovní v rámci celej Európskej únie. Kvalitatívne je však nezamestnanosť odlišná od nezamestnanosti iných krajín únie. Najväčší podiel na celkovej nezamestnanosti má dlhodobá nezamestnanosť, ktorá taktiež patrí medzi jednu z najvyšších spomedzi ostatných členských štátov. Svedčí o tom aj fakt, že v období, kedy Slovenská republika dosahovala svoj najvyšší rast v rokoch 2005 až 2008, dochádzalo k poklesu dlhodobej nezamestnanosti v oveľa menšej miere ako k znižovaniu celkovej nezamestnanosti. Za dôvod vzniku tejto situácie považujeme najmä nedostatočnú aktívnu politiku trhu práce. Uplatňovanie opatrení s cieľom dosahovania inkluzívneho rastu, ktoré sú súčasťou stratégie *Európa 2020* fungovali len v obmedzenej miere, lebo riešenia problémov neboli efektívne, nakoľko ponúkali často iba teoretické poznatky, ktoré nemotivujú ľudí bez práce zamestnať sa.

Pri sledovaní situácie na úrovni regiónov badáme ešte horšie výsledky vo vysokej dlhodobej nezamestnanosti. Najviac postihnuté dlhodobou nezamestnanosťou sú oblasti južného Slovenska a väčšina východného Slovenska, čo sme v jednotlivých podkapitolách preukázali aj graficky. V okresoch na juhovýchode Slovenska ako Revúca, Rimavská sobota alebo Rožňava je prakticky nulová možnosť nájsť si prácu na súčasnom trhu. Rozsiahlosť a regionálna rozličnosť dlhodobej nezamestnanosti potrebuje dlhodobú a synergickú súčinnosť celého verejného sektora. K dosiahnutiu tejto súčinnosti navrhujeme v práci rôzne praktické opatrenia, ktoré by podporili súčasné nástroje aktívnej politiky pracovného trhu.

Mnoho diskusií sa vedie na tému nezamestnaných osôb a spôsobu ich podpory. Čoraz častejšie sú negatívne vnímané prostriedky, ktorými sa štát snaží zmierniť negatívny dopad na život nezamestnaných. Uchádzači o prácu registrovaní úradom práce sú poberačmi sociálnych dávok, čím im odpadá povinnosť platiť dane a odvody, prichádzajú o pracovné návyky aj o motiváciu ďalej na sebe pracovať, vzdelávať sa a rozvíjať. Ich ležérny prístup k pracovnému trhu sa neodráža len na nich, ale aj na ich potomkoch, ktorí nie sú vedení k práci a už v mladom veku páchajú kriminalitu. Kvôli svojej chudobe nemajú dostatok prostriedkov na to, aby mohli opustiť toto prostredie, získať iné vzory, prípadne nadobudnúť vyššie odborné vzdelanie a neskôr podporovať kúpyschopný dopyt. Aj z tohto dôvodu odporúčame prehodnotiť výšku poskytovaných sociálnych dávok a taktiež spôsob ich poskytovania, aby sa zabránilo ich zneužívaniu.

Záver

Trh práce Slovenskej republiky je dlhodobo poznačený nepriaznivými trendmi vo vývoji celkovej nezamestnanosti, nezamestnanosti mladistvých a absolventov, dlhodobej nezamestnanosti i nezamestnanosti žien. Slovenská republika prekračuje priemer Európskej únie v ukazovateľoch miery nezamestnanosti pri každej znevýhodnenej skupine. V januári roku 2015 bola miera celkovej nezamestnanosti na Slovensku podľa ÚPSVaR 14,08 %, kým Štatistický úrad Európskych spoločenstiev evidoval v tomto mesiaci mieru 9,7 %.

Naša krajina patrí medzi krajiny s najvyššou nezamestnanosťou mladých ľudí v rámci únie aj napriek cieleným programom, ktoré sa v štáte zavádzajú na podporu zamestnávania znevýhodnenej skupiny. V januári roku 2014 Slovenská republika prijala *Program záruk pre mladých*, ktorého úlohou je mladým ľuďom zaradeným v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečiť pracovnú pozíciu, učňovskú prípravu, stáž alebo ďalšie vzdelávanie.

V rámci Slovenska predstavujú najväčšie podiely na celkovej nezamestnanosti skupiny nízkokvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných osôb. Nevyhnutným predpokladom na zníženie nezamestnanosti týchto skupín je detailné poznanie činiteľov, ktoré ovplyvňujú správanie uchádzačov o prácu pri návrate na pracovný trh. Štát vypracoval viacero programov či projektov s cieľom opätovne zaradiť nezamestnaných do pracovnej činnosti (projekt „RE-PAS“, projekt *Späť do školy*, iniciatíva *Inkluzívne zamestnávanie*). Tí sú však bez práce dlhú dobu, strácajú motiváciu aj pracovné návyky, často sa zmierujú so situáciou, v ktorej sa nachádzajú a nejavia záujem o prácu. Štát sa snaží využívať viacero aj podporných projektov, ktoré „odmenia“ tých, ktorí sa rozhodnú vstúpiť do rekvalifikačného vzdelávacieho procesu alebo aktívne si začnú hľadať zamestnanie.

V prípade žien pozorujeme ako najvýznamnejší faktor, ktorý spôsobuje ich nízku zamestnanosť v rámci Slovenska, rodičovstvo. Nezamestnanosť slovenských žien v dôsledku rodičovských povinností je výrazne vyššia ako je priemer v EÚ-28. Na zamestnanosť žien v Slovenskej republike výrazne vplýva nepostačujúca ponuka flexibilných pracovných miest, značné platové rozdiely medzi mužmi a ženami, nepostačujúce poskytovanie opatrovateľských služieb pre deti, či nedostatočné zabezpečenie služieb starostlivosti o zdravotne postihnutých ľudí alebo ľudí vo vyššom veku.

Okrem podrobného zhodnotenia situácie znevýhodnených skupín na celom Slovensku sme sa venovali aj analýze vývoja na úrovni samosprávnych krajov Slovenska. Detailný rozbor vývoja sa skladal zo zhodnotenia stavu minulosti, identifikovania príčin výkyvov vo vývoji a taktiež zhodnotenia súčasného stavu. Pri všetkých znevýhodnených skupinách badáme v predkrízovom období klesajúcu tendenciu nezamestnanosti. Obdobie pred krízou sa vyznačovalo ekonomickým rastom, na čo reagoval pozitívne aj trh práce. Po prepuknutí hospodárskej krízy sa mierne oneskorene prejavili jej dôsledky na slovenskom trhu práce v každom regióne Slovenska. Najmiernejší nárast nezamestnanosti v pokrízovom období spomedzi samosprávnych krajov bol zaznamenaný v Bratislavskom kraji. Najhoršie sa situácia prejavila v najvýchodnejších častiach Slovenskej republiky - v Prešovskom a Košickom kraji. V januári 2015 evidujeme až vyše trojnásobne väčší rast uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom kraji oproti Bratislavskému. Pozoruhodná je celková priestorová lokalizácia jednotlivých hodnôt nezamestnaných v samosprávnych krajoch Slovenska. V najzápadnejšej časti Slovenska (v oblasti hlavného mesta) boli zaznamenané najnižšie počty uchádzačov o zamestnanie a o málo vyššie boli v jeho bezprostredne susediacich krajoch (Trnavský kraj). Naopak, najvýraznejšie počty uchádzačov boli v krajoch na východe Slovenska (Košický a Prešovský kraj). Ostatné samosprávne kraje tvoria prechod medzi týmito hraničnými oblasťami. Z hľadiska perspektívy považujeme za obzvlášť dôležité zamerať sa na znižovanie subregionálnych rozdielov na trhu práce prostredníctvom vzdelávania, opätovného začlenenia ľudí vylúčených sociálnou exklúziou na trh práce, ako aj aplikáciou nových programov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Hlavným cieľom diplomovej práce bolo vymedzenie základných charakteristík trhu práce Slovenskej republiky s dôrazom na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie, ako aj analýza nástrojov aktívnej politiky na trhu práce. Pozornosť práce bola venovaná danej problematike aj na úrovni jednotlivých samosprávnych krajov. V prvej textovej časti práce sme sa detailne venovali teoretickým východiskám a charakteristikám hlavných segmentov trhu práce a ostatným zložkám, bez ktorých by trh práce nemohol správne fungovať. Nadväzujúc na poznatky o trhu práce sme prešli k charakteristike jednotlivých znevýhodnených skupín trhu práce. Zaoberali sme sa skupinami, ktoré sú na trhu práce najpočetnejšie a sú obzvlášť ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou, pričom čím dlhšie sú uchádzačmi o zamestnanie, tým horšie sú schopní v ďalšom období zamestnať sa. V práci sa zaoberáme rizikovou skupinou mladistvých a absolventov, skupinou nízkokvalifikovaných osôb, dlhodobo nezamestnanými osobami

a skupinou nezamestnaných žien. Opatrenia k zlepšeniu situácie, ktoré uvádzame v diplomovej práci, vychádzajú z Národných programov reforiem, Programového vyhlásenia vlády, zo stratégie Európa 2020 ale aj z vlastnej úvahy podľa iných naštudovaných dokumentov a článkov.

Zoznam použitej literatúry

Knihy / monografie

ALEXÝ, J. 2009. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: EKONÓM, 2009. 297 s. ISBN 978-80-225-2728-6.

BROŽOVÁ, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. 2002. *Nezaměstnanost*. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

FALŤAN, Ľ. - PAŠIAK, J. 2004. *Regionálny rozvoj Slovenska, východiská a súčasný stav*. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 2004. 89 s. ISBN 80-85544-35-0.

KOŠTA, J. 2011. *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej Akadémie Vied. 2011. 282 s. ISBN 978-80-7144-190-8.

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce - sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LISÝ, J. a kol. 2011. *Ekonomia*. Bratislava: Iura Edition, 2011. 631 s. ISBN 978-80-8078-406-5.

MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost' jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAZOUCH, P. - FISCHER, J. 2011. *Lidský kapitál - měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C.H. Beck, 2011. 144 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

PÁLENÍK, V. - PÁLENÍK, M. - ORAVCOVÁ, I. 2013. *Inkluzívne zamestnávanie*. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2013. 105 s. ISBN 978-80-970204-4-6.

RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2012. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2012. 267 s. ISBN 978-80-225-3544-1.

RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A. 1997. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: Sprint, 1997. s. 27-28. ISBN 80-88848-16-4.

STANEK, V. a kol. 2011. *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 375 s. ISBN 978-80-89393-28-2.

URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: UMB, Ekonomická fakulta, 2004. 127 s. ISBN 80-8033-011-8.

Článok v časopise

JURČÍKOVÁ, V. - STANĚK, P. 2004. Vplyv globalizácie na vývoj zamestnanosti a implikácie pre Slovensko. In: *Ekonomický časopis*. ISSN 0013-3035, 2004, vol. 52, no. 10, s. 1188-1201.

Článok zo zborníka

DOVÁĽOVÁ, G. 2011. Regionálne disparity v uplatňovaní jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce. In *Trh práce v Slovenskej republike po jej vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied; Národohospodárska fakulta Ekonomickej univerzity v Bratislave, Katedra sociálneho rozvoja a práce, 2011. 244 s. ISBN 978-80-7144-188-5.

STANEK, P. 2011. Globálna kríza a globálny trh práce. In *Aktuálne problémy trhu práce v Slovenskej republike po vstupe do Európskej menovej únie*. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2011. 288 s. ISBN 978-80-7144-190-8.

Elektronické dokumenty - monografie

BEBLAVÝ, M. 2012. *Sociálna politika*. [online]. 2012. s. 35. [cit. 2015-01-23]. Dostupné na internete: http://www.socialnapolitika.eu/files/8613/5393/1103/mbeblavy_socialna_politika.pdf

Výskumné správy

FIFEKOVÁ, E. - NEMCOVÁ, E. 2013. *Hospodárska kríza a štrukturálna adaptácia priemyslu EÚ - výzvy a obmedzenia: prognostická práca z: „Štrukturálna adaptácia malej otvorenej ekonomiky“*. Bratislava: Prognostický ústav Slovenskej akadémie vied, 2013. s. 19-32. Dostupné na internete:

http://www.prog.sav.sk/fileadmin/pusav/download_files/prognosticke_prace/2013/clanok_2_2013_Fifekova_Nemcova.pdf

FIGEL, J. - ADAMIŠ, M. 2003. *Slovensko na ceste do Európskej Únie. Kapitoly a súvislosti*. Bratislava: Slovenská spoločnosť pre zahraničnú politiku, Centrum pre európsku politiku, 2003. 205 s. ISBN 80-968148-4-2. Dostupné na internete: <http://www.cpep.sk/fileadmin/Dokumenty/publikacie/skeu.pdf>

HANZELOVÁ, E. 2006. *Aktívna politika trhu práce: koncept, financovanie a inštitucionálny rámec*: prezentácia výskumnej práce na konferencii „Sociální vyloučení a sociální politika“. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006. 16 s. Dostupné na internete: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Aktivna-politka-TP.pdf>

HANZELOVÁ, E. 2007. *Požiadavky na pracovnú silu v kontexte zmien na trhu práce: príspevok na konferencii „Zosúladovanie požiadaviek trhu práce s odbornou prípravou v Slovenskej republike“*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. 9 s. Dostupné na internete: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/pdf/2007/Konf_zosulad_TP%20a%20OVZD.pdf

HANZELOVÁ, E. - KOSTOLNÁ, Z. - REICHOVÁ, D. 2007. *Dlhodobá nezamestnanosť v kontexte zmien sociálneho systému a zmien na trhu práce*: výskumná práca. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. 86 s. Dostupné na internete: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Hanzelova/Hanzelova.pdf>

HERICH, J. 2013. Uplatnenie absolventov stredných škôl v praxi. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva, 2013. [online]. 46 s. [cit. 2015-03-01]. Dostupné na internete: http://www.uips.sk/sub/uips.sk/images/JH/uplatnenie_a13_.pdf

KOLEKTÍV AUTORIEK. 2012. *Bližšie k Európe; Stratégia EÚ rovnosti žien a mužov na roky 2010 - 2015 z pohľadu slovenskej reality*. Bratislava: Tatran s.r.o., 2012. 72 s. Dostupné na internete: https://genderdatabaza.files.wordpress.com/2012/07/blizsie_k_eu_zenska_loby_sr.pdf

RICHTER, J. 2014. *Východiskový materiál za oblasť rodovej rovnosti a práv žien k Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike*. Bratislava: Výbor pre rodovú rovnosť, MPSVaR, 2014. s. 14.

ŠTEFÁNIK, M. 2008. *Požiadavky trhu práce na zamestnancov v prostredí znalostnej spoločnosti: správa z prieskumu*. Bratislava: Ekonomický ústav, SAV, 2008. 73 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/poziadavky-na-zamestnancov-v-znalostnej-spolocnosti.pdf>

Normy

ZÁKON č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ZÁKON č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ZÁKON č. 311/2001 Z. z. 2001. Zákonník práce.

Dáta

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. Nezamestnanosť - mesačné štatistiky 2006 – 2015/01 [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254.

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. Nezamestnanosť - štvrťročné štatistiky 2006 – 2012 [online]. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrocne-statistiky.html?page_id=12533.

Internetové zdroje

ANDREJIOVÁ, L. s.a. *Hospodárska kríza 21. storočia a nezamestnanosť ako jej najvýznamnejší sociálny dopad na obyvateľov Slovenska*. Prešov: Ústav sociálnych vied a zdravotníctva, 2010, [online]. 10 s. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: http://www.academia.edu/1422339/Hospod%C3%A1rska_kr%C3%ADza_21._storo%C4%8Dia_a_nezamestnanos%C5%A5_ako_jej_najv%C3%BDznamnej%C5%A1%C3%AD_soci%C3%A1lny_dopad_na_obyvate%C4%BEov_Slovenska

BUCHTA, S. 2000. *Nezamestnaní poľnohospodári nie sú ochotní sťahovať sa za prácou*. In Trend.sk. [online]. 2000. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete:

<http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-/cislo-Janu%C3%A1r/nezamestnani-polnohospodari-nie-su-ochotni-stahovat-sa-za-pracou.html>

CELSI. - IZA. - CEU. 2013. *Nizkovzdelaní na trhu práce*. [online]. 2013. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/analyza/nizkovzdelani-na-trhu-prace-020956>

EURÓPSKA KOMISIA. 2014. *Globalizácia*. [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/economy_finance/international/globalisation/index_sk.htm

EURÓPSKA KOMISIA. *Inkluzívny rast - hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*. [online]. [cit. 2015-04-14]. Dostupné na internete: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/inclusive-growth/index_sk.htm

EURÓPSKA KOMISIA. *Mládež v pohybe*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=sk>

EURÓPSKA KOMISIA. 2010. *EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*.“ [online]. 2010, s.19-20. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>

EURÓPSKA KOMISIA. *Tvoje prvé pracovné miesto EURES*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=sk>

FILADELFIOVÁ, J. 2006. *Ženy na trhu práce na Slovensku*. Bratislava, 2006. [online]. [cit. 2015-02-27]. Dostupné na internete: <http://www.euractiv.sk/rovnost-sanci/analyza/zeny-na-trhu-prace-na-slovensku> ISSN 1337-0235.

FINANCIE.SK. 2011. *Čo je trh práce - definícia*. [online]. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/definicia/>

FINANCIE.SK. 2011. *Čo je trh práce - subjekty trhu práce*. [online]. [cit. 2015-01-19]. Dostupné na internete: <http://www.finance.sk/hospodarstvo/informacie/trh-prace/subjekty-trhu-prace/>

KURZY-ONLINE.SK. 2014. Nezamestnanosť v EÚ v rokoch 2010 až 2014. [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné na internete: <http://www.kurzy-online.sk/makroekonomika/nezamestnanost-eu/>

LAŠTÚVKOVÁ, Ľ. 2006. Aktívna politika trhu práce. 2006. In: *Elektronické právne informácie* [online]. 2006 [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Aktivna-politika-trhu-prace.aspx>

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Ďalšia pomoc pre nezamestnaných*. [online]. 2014. [cit. 2015-04-12]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/dalsia-pomoc-nezamestnanych.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. 2015. *Operačný program ľudské zdroje*. [online]. [cit. 2015-01-30]. Dostupné na internete: http://www.esf.gov.sk/documents/2015/OPLZ_FINAL.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2010. *Štatút Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky*. [online]. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/ministerstvo/statut-ministerstva-prace.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Záruka pre mladých ľudí v SR*. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/>

NÁRODNÝ PROJEKT NP X-2. 2010. *Zlepšenie a zvýšenie dostupnosti služieb zamestnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/zmluvy/BAustredie/BAustredie1/1-OIaS-2010.pdf>

ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ, MPSVaR. *Rodová rovnosť v odmeňovaní - Príčiny*. [online]. [cit. 2015-04-11]. Dostupné na internete: <https://rodovarovnost.wordpress.com/informacie/priciny/>

SLAMENÁ, K. 2015. Národný projekt „RE-PAS“. In *Internetový sprievodca trhom práce*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <https://www.istp.sk/clanok/7780/Narodny-projekt-RE-PAS->

THURZOVÁ, M. 2012. Pracovnoprávna ochrana žien. In *Inprost s.r.o. - Obecné noviny*. [online]. 2012, č. 04. [cit. 2015-04-03]. Dostupné na internete: <http://www.inprost.sk/pracovnopravna-ochrana-zien>

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. [online]. [cit. 2015-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/organizacie-ministerstva/ustredie-prace-socialnych-veci-rodiny/>

ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY MARTIN. AOTP - *občan*. [online]. [cit. 2015-04-14]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/mt/sluzby-zamestnanosti/aktivna-politika-trhu-prace/aotp-obcan.html?page_id=440319

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Národné projekty v programovom období 2007-2013*. [online]. [cit. 2015-01-29]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013.html?page_id=1223

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe - § 51*. [online]. [cit. 2015-04-04]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-obcana/51-prispevok-na-vykonavanie-absolventskej-praxe.html?page_id=12940

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. *Projekt: Čo sú to služby zamestnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-29]. Dostupné na internete: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12820

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY. 2014. *Výsledky implementácie záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike*. [online]. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/vysledky-implementacie.pdf>

Zahraničné internetové zdroje

BOUNDLESS. 2014. *Changes in Equilibrium for Shifts in Market Supply and Market Demand*. [online]. 2014. [cit. 2015-04-03]. Dostupné na internete: <https://www.boundless.com/economics/textbooks/boundless-economics-textbook/inputs-to-production-labor-natural-resources-and-technology-14/labor-market-equilibrium-and-wage-determinants-79/changes-in-equilibrium-for-shifts-in-market-supply-and-market-demand-305-12402/>

EUROPEAN COMMISSION. 2012. Agenda for new skills and jobs. [online]. 2012. [cit. 2015-04-10]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

EUROPEAN COMMISSION. 2014. *Youth Employment Initiative: Commission and Member States meet to speed up implementation of €6bn euro dedicated fund*. Brusel, 2014. [online]. [cit. 2015-04-09]. Dostupné na internete: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-784_en.htm