

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE  
FAKULTA NÁRODOHOSPODÁRSKA**

Evidenčné číslo: 15220/I/2010/3354055846

**AKTÍVNE OPATRENIA TRHU PRÁCE SO ZAMERANÍM NA  
ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH  
(komparácia SR a ČR)**

**Diplomová práca**

**2010**

**Bc. Romana Potúčková**

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE  
FAKULTA NÁRODOHOSPODÁRSKA**

**AKTÍVNE OPATRENIA TRHU PRÁCE SO ZAMERANÍM NA  
ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY NEZAMESTNANÝCH  
(komparácia SR a ČR)**

**Diplomová práca**

**Študijný program:** Sociálny rozvoj a sociálna politika

**Študijný odbor:** 3.3.1 Národné hospodárstvo

**Školiace pracovisko:** Katedra sociálneho rozvoja a práce

**Školiteľ:** prof. Ing. Rievajová Eva, PhD.

**Bratislava 2010**

**Bc. Romana Potúčková**

## ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

**Meno a priezvisko študenta:** Romana Potúčková  
**Študijný program:** Sociálny rozvoj a sociálna politika (Jednoodborové štúdium, inžiniersky II. st., denná forma)  
**Študijný odbor:** 3.3.1 Národné hospodárstvo  
**Typ záverečnej práce:** Inžinierska záverečná práca  
**Jazyk záverečnej práce:** slovenský

**Názov:** Aktívne opatrenia trhu práce so zameraním na znevýhodnené skupiny nezamestnaných (komparácia SR a ČR)

**Anotácia:** Diplomová práca sa zaoberá problematikou aktívnej politiky zamestnanosti v SR a v ČR. Prioritným cieľom diplomovej práce je zhodnotiť realizáciu a vývoj použitia aktívnych opatrení trhu práce, ktoré sú zamerané na znevýhodnených uchádzačov trhu práce v podmienkach SR a ČR. V práci je venovaná pozornosť vybraným znevýhodneným osobám na trhu práce s poukázaním na ich problémy a neľahkú situáciu pri hľadaní zamestnania. Práca je rozdelená do siedmich kapitol. Prvá kapitola je zameraná na analýzu súčasného stavu riešenej problematiky doma a v zahraničí. V druhej kapitole charakterizujem ciele práce, metodiku práce a metódy skúmania. Tretia kapitola je venovaná porovnaniu stavu a vývoj a nezamestnanosti v SR a ČR. Štvrtá kapitola je zameraná na politiku zamestnanosti v SR a aktívne opatrenia trhu práce a piata kapitola na aktívnu politiku zamestnanosti v ČR. Dotazníkový prieskum a jeho výsledky sú obsiahnuté v šiestej kapitole. Siedma kapitola obsahuje výsledky práce a diskusiu.

**Vedúci:** prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.  
**Katedra:** KSRaP NHF - Kat. sociálneho rozvoja a práce NHF  
**Vedúci katedry:** prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

**Dátum zadania:** 10.11.2008

**Dátum schválenia:** 20.11.2008

prof. Ing. Eva Rievajová, PhD.

vedúci katedry

## **Čestné vyhlásenie**

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

**Dátum: 20.4.2010**

(podpis študenta)

## **Pod'akovanie**

Ďakujem vedúcej diplomovej práce prof. Ing. Rievajovej Eve, PhD. za poskytnutú podporu, cenné informácie a trpezlivosť pri mojich otázkach.

## **ABSTRAKT**

POTÚČKOVÁ, Romana: Aktívne opatrenia trhu práce so zameraním na znevýhodnené skupiny nezamestnaných (komparácia SR a ČR). – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. – Vedúci záverečnej práce: prof. Ing. Rievajová Eva, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2010, počet strán 85.

Cieľom záverečnej práce bolo zhodnotiť realizáciu a vývoj využitia aktívnych opatrení trhu práce, ktoré sú zamerané na znevýhodnených uchádzačov. V práci je uvedená problematika a situácia v Slovenskej republike porovnaná so situáciou v Českej republike. Práca obsahuje 26 grafov a 7 tabuliek. Práca je rozdelená do 7 kapitol. Prvá kapitola je venovaná analýze súčasného stavu riešenej problematiky doma a v zahraničí. V ďalšej časti sa charakterizujú ciele práce, metodika práce a metódy skúmania. Tretia kapitola je venovaná porovnaniu stavu a vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike a Českej republike, pričom kapitola obsahuje charakteristiku vývoja nezamestnanosti vybraných ohrozených skupín na trhu práce. Štvrtá kapitola je zameraná na politiku zamestnanosti a aktívne opatrenia v Slovenskej republike a piata kapitola na aktívnu politiku zamestnanosti v Českej republike. Dotazníkový prieskum a jeho výsledky sú obsiahnuté v šiestej kapitole. Záverečná kapitola sa zaoberá výsledkami práce a diskusiou. Výsledkom riešenia danej problematiky sú návrhy zamerané na zlepšenie zapojenia znevýhodnených uchádzačov do pracovného procesu.

**Kľúčové slová:** trh práce, nezamestnanosť, aktívne opatrenia trhu práce.

## **ABSTRACT**

POTÚČKOVÁ, Romana: Active labour market policy aimed on disadvantage jobseekers (the comparison of Slovak Republic and Czech republic). – University of economics in Bratislava. Faculty of national economy; Department of social development and work. – The director of Diploma theses: prof. Ing. Rievajová Eva, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2010, 85 pages

The aim of the study was to evaluate the implementation and development of the use of active labor market measures aimed at disadvantaged jobseekers. The theses referred to the issue and the situation in Slovakia compared to the situation in the Czech Republic. The work contains 26 charts and 7 tables. The work is divided into 7 chapters. The first chapter is devoted to analyzing the current situation of the field at home and abroad. The next chapter characterizes the goals of theses, methodology and methods of examination. The third chapter is devoted to comparing the state and development of unemployment in Slovakia and the Czech Republic, the chapter contains the characteristics of selected groups at risk of unemployment in the labor market. The fourth chapter focuses on employment policy and active measures in the Slovak Republic and the fifth chapter on active employment policy in the Czech Republic. The questionnaire survey and its results are contained in chapter six. The final chapter deals with the findings and discussion. The result of addressing the issue is proposals to improve the involvement of disadvantaged jobseekers into work.

**Key words:** labour market, unemployment, active labour market policy

Úvod.....	8
<b>1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. Trh práce.....</b>	<b>10</b>
<i>1.1.1. Ponuka práce a dopyt po práci.....</i>	<i>10</i>
<i>1.1.2. Rovnováha na trhu práce a cena práce.....</i>	<i>13</i>
<b>1.2. Nezamestnanosť.....</b>	<b>14</b>
<i>1.2.1 Teoretické prístupy vysvetľujúce nezamestnanosť a teórie nezamestnanosti</i>	<i>17</i>
<i>1.2.2 Dôsledky nezamestnanosti.....</i>	<i>19</i>
<b>1.3. Politika zamestnanosti.....</b>	<b>21</b>
<b>2. Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania.....</b>	<b>23</b>
<b>3. Porovnanie stavu a vývoja nezamestnanosti v SR a ČR.....</b>	<b>25</b>
<b>4. Politika zamestnanosti a aktívne opatrenia trhu práce v SR.....</b>	<b>30</b>
<b>4.1. Opatrenia aktívnej politiky trhu práce v SR zamerané na znevýhodnených uchádzačov trhu práce.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2. Výdavky na aktívnu politiku trhu práce a účinnosť vybraných aktívnych opatrení trhu práce.....</b>	<b>44</b>
<b>5. Politika zamestnanosti a nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike.....</b>	<b>51</b>
<b>5.1. Vývoj a účinnosť aktívnej politiky zamestnanosti v ČR.....</b>	<b>56</b>
<b>6. Dotazníkový prieskum.....</b>	<b>61</b>
<b>7. Výsledky práce a diskusia.....</b>	<b>72</b>
Záver.....	82
<b>ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV.....</b>	<b>84</b>

## Úvod

V súčasných podmienkach globalizácie, kde je pozornosť venovaná najmä efektívite, užitočnosti a maximálnej výkonnosti, existuje stále jeden podstatný problém, ktorý zabraňuje plneniu týchto cieľov a snáh. Je ním nezamestnanosť, ktorá predstavuje jeden z najhorších spoločensko-ekonomických problémov. Nezamestnanosť sa dotýka každej krajiny, bez ohľadu na jej vyspelosť.

V každom štáte je politika zamestnanosti realizovaná odlišne, čo vyplýva z odlišných historických, spoločenských a ekonomických vplyvov v danej krajine. Jedným z najdôležitejších nástrojov štátu pre boj s nezamestnanosťou v každej ekonomike, je aktívna politika.

Aktívne opatrenia na trhu práce predstavujú súbor nástrojov, ktoré sa používajú na dosiahnutie mnohých cieľov, napríklad na skvalitnenie ponuky pracovnej sily prostredníctvom vzdelávacích programov, alebo taktiež na posilnenie rastu dopytu po pracovnej sile (napr. verejnoprospešné práce), či na zdokonalenie fungovania trhu práce (napr. služby zamestnanosti).

Dôležité je poznať skutočný prínos aktívnych opatrení trhu práce, teda treba vedieť, ako efektívne sa riešia problémy na trhu práce. Informácie získané z takýchto analýz tvoria základ pre výber priorít politík zamestnanosti a môžu byť podnetom na ich modernizáciu.

Cieľom diplomovej práce je analyzovať jednotlivé aktívne opatrenia trhu práce zamerané na znevýhodnených uchádzačov, vyhodnotiť ich účinnosť na Slovensku a porovnať situáciu s Českou republikou.

Diplomová práca je rozdelená do siedmich kapitol.

Prvá kapitola je zameraná na analýzu súčasného stavu riešenej problematiky doma a v zahraničí. V tejto kapitole sa venujem problematike trhu práce, charakterizujem v nej prácu, ponuku a dopyt po práci a stručne sa venujem tiež rovnováhe na trhu práce a mzde. V ďalšej časti tejto kapitoly definujem nezamestnanosť, typy nezamestnanosti, ale aj teoretické prístupy vysvetľujúce nezamestnanosť. Venujem sa tiež stručne dôsledkom nezamestnanosti. Posledná časť prvej kapitoly je venovaná politike zamestnanosti.

V druhej kapitole charakterizujem ciele práce, metodiku práce a metódy skúmania.

Tretia kapitola je venovaná porovnaniu stavu a vývoja nezamestnanosti v Slovenskej republike a Českej republike, pričom okrem analýzy vývoja celkovej



nezamestnanosti, stručne charakterizujem a porovnávam aj vývoj nezamestnanosti vybraných ohrozených skupín trhu práce.

Štvrtá kapitola je zameraná na politiku zamestnanosti v Slovenskej republike a aktívne opatrenia trhu práce. Vymedzujem tu jednak inštitucionálne zabezpečenie politiky zamestnanosti v SR a pôsobnosť jednotlivých inštitúcií. Ďalej definujem aktívne opatrenia na slovenskom trhu práce. V tejto kapitole sú jednak vymedzené všetky aktívne opatrenia, ale neskôr aj podrobne charakterizované tie, ktoré sú zamerané na podporu zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov. V tejto časti práce sa venujem taktiež výdavkom na aktívne opatrenia trhu práce v roku 2009 a účinnosti vybraných aktívnych opatrení v roku 2009.

Aktívnej politike zamestnanosti v Českej republike je venovaná piata kapitola, kde sú uvedené a charakterizované jednak všetky nástroje aktívnej politiky zamestnanosti, ale aj vývoj a účinnosť jednotlivých opatrení za posledné roky.

Dotazníkový prieskum, ako aj čiastkové výsledky výskumu za jednotlivé otázky sú obsiahnuté v šiestej kapitole. V tejto kapitole sú uvedené jednotlivé otázky dotazníka, ako aj zhodnotenie odpovedí uvedených respondentmi.

Siedma kapitola, ktorá je posledná, obsahuje výsledky práce a diskusiu.

# 1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

## 1.1. Trh práce

Práca je nezastupiteľným výrobným faktorom. Aj napriek tomu, že ľudská práca bola v priebehu priemyselnej revolúcie výrazne nahradená strojovou výrobou a v podstate opustila dominantné postavenie, ktoré zohrávala pri remeselných výrobách v tzv. agrárnej vlne, stále nemožno tvrdiť, že ľudskú prácu, resp. človeka ako zamestnanca, vieme úplne vylúčiť z výrobného procesu, z procesu výroby statkov, či poskytovania služieb.

Trh práce je súčasťou trhového hospodárstva. Je charakteristický tým, že sa na ňom utvárajú podmienky zamestnanosti, vrátane miezd a platov. Fungovanie trhu práce je omnoho komplikovanejšie ako fungovanie iných trhov. Formuje sa na ňom rovnováha medzi ponukou práce a dopytom po práci, teda medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí, a na druhej strane ponuku pracovných síl. V ideálnom prípade, teda v prípade dokonalej konkurencie, nastane súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. Takáto situácia však v reálnom svete nikdy nenastane, pravdepodobnejšia je situácia, že existuje určitý prebytok pracovných síl na trhu práce, ktoré neboli schopné, alebo nemali príležitosť sa na trhu práce zamestnať. Trh práce je, rovnako ako iné formy sociálneho, politického a ekonomického života, založený na inštitúciách, ktoré na trhu práce pôsobia svojim tlakom a legitimizáciou určitých aktivít.<sup>1</sup>

### 1.1.1. Ponuka práce a dopyt po práci

Ponuka práce je tvorená všetkými účastníkmi trhu práce, teda domácnosťami, ktorých členovia pracujú alebo majú záujem pracovať. Ponuka práce je ovplyvňovaná predovšetkým veľkosťou populácie, práceschopným obyvateľstvom, či priemerným počtom odpracovaných hodín, ale taktiež reálnymi mzdami, úrokovou mierou, mimopracovnými príjmami, kultúrou a tradíciami. Okrem toho sú dôležitým

---

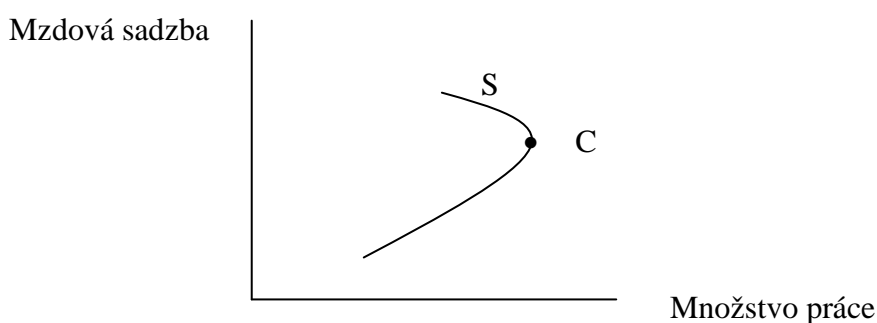
<sup>1</sup>MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s.55. ISBN 80-86429-08-3

determinantom veľkosti ponuky práce aj preferencie obyvateľstva, teda, koľko času sú ochotní venovať práci, a koľko voľnému času. Ponuka práce má dve dimenzie: <sup>2</sup>

- kvantitatívnu, ktorá hovorí o tom, koľko práce sa ponúka a
- kvalitatívnu, ktorú predstavuje kvalifikácia a iné charakteristiky, ktoré pracovník trhu práce ponúka.

Tvar krivky ponuky jednotlivca je znázornená na obrázku 1.1:

Obrázok 1.1



Zdroj: Lisý, J.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo IURA EDITION, 2005, s.265. ISBN 80-8078-063-3

Zvláštny tvar krivky ponuky práce vyjadruje vzťah medzi množstvom práce, ktoré sú ochotné pracovné sily odpracovať a danou mzdou.<sup>3</sup> Rast reálnej mzdy spôsobuje aj rast ponuky práce. Tento rast však pretrváva len do bodu C. Po tomto bode bude s rastom mzdy ponúkané množstvo klesať, pretože pri veľmi vysokých mzdách klesá ponuka práce žien na trhu práce, keďže ich partneri, či manželia sú schopní zo svojej mzdy dostatočne zabezpečiť celú rodinu. Toto špecifické zakrivenie krivky ponuky práce vysvetľuje dva efekty:<sup>4</sup>

- Substitučný efekt, ktorý vyjadruje nahradzovanie voľného času ostatnými spotrebnými statkami, vedie teda človeka k tomu, aby viac pracoval a mal menej voľného času. Pri raste mzdovej sadzby rastie cena voľného času. Človek teda bude kupovať menej drahého voľného času a bude viac pracovať.

<sup>2</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 19. ISBN 80-225-2263-5

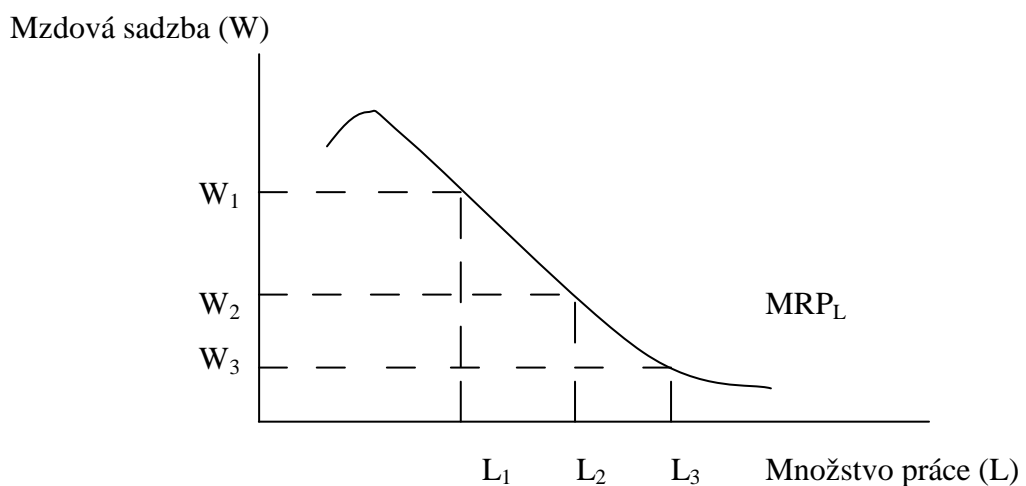
<sup>3</sup> LISÝ J. a kol.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo IURA EDITION, 2005, s.265. ISBN 80-8078-063-3

<sup>4</sup> BROŽOVÁ, D.: *Kapitoly z ekonomie trhov práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladateľství Oeconomica, 2006, s.13. ISBN 80-245-1120-7

- Dôchodkový efekt – popisuje zmenu v ponúkaných hodinách práce, ktorá plynie zo zmeny reálneho dôchodku. Vyššia mzdová sadzba vedie k rastu reálneho dôchodku, ktorý umožňuje rast spotreby všetkých statkov vrátane voľného času.

Na druhej strane, dopyt je tvorený firmami a podnikmi, ktoré prácu kupujú, a tým pádom dávajú ľuďom príležitosť pracovať. Dopyt po práci tvorí aj štát. Dopyt na trhu práce je ovplyvňovaný cenou práce, dopytom po tovaroch a službách a ich cenou (preto sa dopyt po práci nazýva odvodeným dopytom), produktivitou práce, očakávanými budúcimi tržbami a mnohými ďalšími faktormi, ako napríklad sociálnou politikou štátu či otvorenosťou ekonomiky. Vo všeobecnosti sa dopyt po práci dá kvantitatívne vyjadriť ako počet voľných a obsadených pracovných miest. Pri určovaní krivky dopytu po práci je potrebné vychádzať z hraničného produktu práce, ktorý je definovaný ako prírastok produktu pri zamestnaní dodatočnej jednotky práce.

Obrázok 1. 2



Zdroj: Lisý, J.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo IURA EDITION, 2005, s.267. ISBN 80-8078-063-3

Firmy zamestnávajú dodatočné pracovné sily do bodu, kým mzda nie je vyššia ako hraničný produkt práce. Krivka MRP<sub>L</sub> na obrázku 2 predstavuje pre firmu optimálnu úroveň dopytu po práci pri každej úrovni mzdy.

### 1.1.2. Rovnováha na trhu práce a cena práce

Rovnováha na trhu práce vzniká pôsobením dopytu po práci a ponukou práce, ktoré zároveň formujú cenu práce. Rovnováha na trhu práce vzniká pri určitej výške mzdovej sadzby, tzv. rovnovážnej mzde a pri určitom množstve práce.<sup>5</sup>

Cenou práce je mzda, ktorá je závislá od mnohých faktorov, ako je napríklad vzdelanie a kvalifikácia konkrétneho zamestnanca, jeho schopnosti, vedomosti, znalosti a zručnosti, ale taktiež sú dôležitými determinantmi napríklad aj dĺžka pracovného času, rizikovosť povolania, či aktuálny stav národného hospodárstva. Cena práce by mala plniť tieto základné funkcie:<sup>6</sup>

- koordinačná, ktorá sa prejavuje medzi zamestnávateľom a zamestnancom,
- informačná, tzn. cena by mala poskytovať včasné signály o zmenách na trhu,
- alokačná, podľa ktorej by cena mala efektívne rozdeľovať zdroje.

Charakteristikou miezd je to, že nie je pre každého človeka rovnaká, ale sa líši v závislosti od rôznych faktorov. Takýmito faktormi môže byť napríklad:<sup>7</sup>

- rozdielna príťažlivosť profesií, tzn. Je rozdiel pracovať v čistom prostredí, napríklad v kancelárií, ako napríklad pracovať v hlučnom a znečistenom prostredí, ktoré ohrozuje zdravie zamestnanca. V tomto prípade je viac odmenený druhý typ profesie, ide teda o tzv. kompenzačné rozdiely medzi mzdami;
- jedinečnosť zamestnancov je taktiež dôležitým faktorom, ktorý má za dôsledok rozdiel v mzdách. Niektorí zamestnanci majú jedinečné schopnosti, po ktorých je na trhu práce veľký dopyt, a na základe ktorých je ich mzda značne vyššia od iných zamestnancov;
- rozdiely v mzdách sa prejavujú taktiež medzi kvalifikovanou a menej kvalifikovanou pracovnou silou. Kvalifikovaná pracovná sila je ohodnotená vyššou mzdou, pretože vďaka svojim vedomostiam a skúsenostiam vytvára vyšší hraničný produkt práce. Kvalifikovaná pracovná sila vložila čas, úsilie aj peniaze do vzdelania, a preto očakáva vyššiu mzdu, ako kompenzáciu nákladov do vzdelania;
- z dôvodov segmentácie trhu práce vznikajú mzdové rozdiely podľa profesií;

---

<sup>5</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 27. ISBN 80-225-2263-5

<sup>6</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 38. ISBN 80-225-2263-5

<sup>7</sup> Tamtiež, s.39

- posledným faktorom, ktorý vplýva na mzdové rozdiely, je, že trh práce je rozdelený na dva trhy – na primárny trh práce a sekundárny trh práce. Ide o tzv. teóriu duálneho trhu. Primárny trh práce zahŕňa lepšie pracovné miesta, dobré možnosti profesionálneho rastu a lepších zárobkov. Sekundárny trh ponúka pracovné miesta s nižším mzdovým ohodnotením a teda aj nižšou prestížou. Tento trh práce neponúka veľa príležitostí na kariérny rast zamestnanca.

Navonok mzda vystupuje v dvoch základných formách:<sup>8</sup>

- Časová mzda – je to forma mzdy, ktorá vyjadruje odmenu za určitý čas. Môžeme teda na základe toho rozlíšiť hodinovú mzdu, mesačnú mzdu a pod..
- Úkolová mzda – pri jej určení sa vychádza z priemerného počtu výrobkov, ktoré pracovník za daný čas vyrobí. Táto forma mzdy je teda dobrým motivačným prvkom pre zamestnanca, aby zvyšoval intenzitu svojej práce.

Mzdu teda chápeme ako výsledok fungovania trhu práce. Samozrejme, v podmienkach dokonalej konkurencie je mzda stanovená prienikom trhovej ponuky práce a trhového dopytu po práci. V podmienkach nedokonalej konkurencie, naopak, sú jediným subjektom, ktorý určuje výšku mzdy, podniky.

## 1.2. Nezamestnanosť

Nezamestnanosť je jav typický pre každú ekonomiku. Má nielen ekonomické, ale aj sociálne aspekty. Zamestnanosť sa spája s vytváraním nových pracovných miest, vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce.<sup>9</sup>

Všetko práceschopné obyvateľstvo sa člení na tri základné skupiny:<sup>10</sup>

- zamestnaní ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ale aj tí, ktorí majú prácu a nepracujú pre chorobu, štrajk alebo dovolenku;
- nezamestnaní ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce. Aby bol niekto považovaný za nezamestnaného, musí byť zaregistrovaný na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu (ekonomicky aktívne obyvateľstvo);

<sup>8</sup> LISÝ, J.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: Vydavateľstvo IURA EDITION, 2005, s.267. ISBN 80-8078-063-3

<sup>9</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE>

<sup>10</sup> MARTINCOVÁ, M.: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2005. s. 11. ISBN 80-8078-038-2

- ekonomicky neaktívne obyvateľstvo (mimopracovná sila) je tvorená všetkými ostatnými, ktorí nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide teda o tú časť dospelého obyvateľstva, ktorá navštevuje školu, vedie domácnosť, nemôže pracovať pre chorobu, je v invalidnom dôchodku alebo prácu vôbec nehľadá.

Nerovnováha na trhu práce sa prejavuje ako nezamestnanosť, kedy je ponuka práce väčšia ako dopyt po práci. „Nezamestnanosť zahŕňa tú časť ponuky, ktorej sa nepodarilo uplatniť na trhu práce. Jej trvanie súvisí teda tak s objektívnymi podmienkami na trhu práce, ako aj s individuálnymi charakteristikami nezamestnaných.“<sup>11</sup> Nezamestnanosť je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii.<sup>12</sup> Podľa D. Brožovej môžeme nezamestnanosť vyjadriť buď absolútnym číslom, ktoré má obmedzenú vypovedaciu schopnosť, pretože sa ťažko porovnáva, alebo mierou nezamestnanosti, ktorá dáva do pomeru počet nezamestnaných k celkovému počtu ekonomicky aktívnych, t.j. súčtu počtu zamestnaných a nezamestnaných:

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100$$

$u$  – miera nezamestnanosti

$U$  – počet nezamestnaných

$L$  - počet zamestnaných

Nezamestnanosť z hľadiska dobrovoľnosti môže byť dobrovoľná a nedobrovoľná. Dobrovoľná nezamestnanosť je väčšinou krátkodobá a vyplýva z vlastného rozhodnutia zamestnanca. Na trhu pri dobrovoľnej nezamestnanosti vznikajú voľné pracovné miesta, ktoré sa v dôsledku rozhodnutí dobrovoľne nezamestnaných neobsadzujú. Nedobrovoľná nezamestnanosť, naopak, býva dlhodobejšia a vzniká nerovnováhou medzi počtom pracovníkov na trhu práce a počtom pracovných miest. Nezamestnaní majú záujem pracovať za daných podmienok na trhu práce, no nemôžu si prácu nájsť, pretože nie je dostatok voľných pracovných miest. Počet pracovníkov je v tomto prípade vyšší ako počet firmami ponúkaných pracovných miest.

Pre optimálne fungovanie trhu práce sú dôležité zásahy štátu, ktoré sú zhrnuté v opatreniach politiky trhu práce. Cieľom štátu nie je celkom odstrániť nezamestnanosť a dosiahnuť teda stopercentnú zamestnanosť. Cieľom je pokúsiť sa priblížiť mieru

<sup>11</sup> VINCÚR, P. a kol.: *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Sprint vpra, 2006, s. 247. ISBN 80-89085-60-1

<sup>12</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE>

nezamestnanosti k hodnotám tzv. prirodzenej miery nezamestnanosti, ktorá predstavuje rovnováhu na trhu práce. Prirodzená miera nezamestnanosti je pokladaná za najvyššiu možnú udržateľnú zamestnanosť. V tomto bode sa nachádza optimálny výkon ekonomiky, teda skutočný produkt, na úrovni potenciálneho produktu. Štát zasahuje do fungovania trhu práce aj takými činnosťami, ako je stanovovanie minimálnej mzdy, pracovného času, či určenie dĺžky povinnej školskej dochádzky.

Na nezamestnanosť sa môžeme dívať z viacerých hľadísk. Rozlišujeme teda rôzne typy nezamestnanosti, napríklad:<sup>13</sup>

1. Frikčná nezamestnanosť, ktorá je na trhu úplne prirodzeným javom, býva najčastejšie dôsledkom migrácie ľudí medzi regiónmi alebo pracovnými miestami. Býva pomerne krátkodobá a patrí k dobrovoľnej nezamestnanosti.
2. Opatrnosť nezamestnanosť, nazývaná aj vyčkávacia, je charakteristická tým, že ľudia odmietajú práve ponúkané pracovné miesto, s očakávaním, že si čoskoro nájdu lepšiu ponuku.
3. Špekulačná nezamestnanosť sa prejavuje tak, že niektorí zamestnanci znižujú svoju ponuku pracovných hodín, v dôsledku zníženia reálnej mzdy.
4. Sezónna nezamestnanosť je dôsledkom zmeny období, prejavuje sa najmä v odvetviach ako stavebníctvo, poľnohospodárstvo, či cestovný ruch.
5. Štruktúrna nezamestnanosť je väčšinou dlhodobá a vzniká v dôsledku nerovnováhy medzi ponukou pracovných síl a dopytom po nich. Prejavuje sa napríklad tak, že v jednom odvetví je prevaha dopytu nad ponukou, no opačne v inom odvetví prevyšuje ponuka dopyt. Ľudia prepustení z jedného odvetvia majú teda výrazné problémy prispôbiť sa požiadavkám iného odvetvia. Týmto typom nezamestnanosti sú ohrození najmä menej flexibilní obyvatelia, čiže predovšetkým starší občania.
6. Cyklická nezamestnanosť, nazývaná tiež konjunkturálna, vzniká v dôsledkoch cyklických výkyvov celej ekonomiky, celkový dopyt po pracovnej sile je veľmi nízky.
7. Skrytá nezamestnanosť vzniká v dôsledku toho, že nezamestnaný sa nezaregistruje na úrade a prácu si buď nehľadá, alebo si hľadá neformálnym spôsobom.
8. Neúplná nezamestnanosť zahŕňa všetkých pracovníkov, ktorí musia akceptovať prácu na znížený pracovný úväzok alebo na kratší pracovný týždeň.

---

<sup>13</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 126. ISBN 80-225-2263-5



9. Nepravá nezamestnanosť zahŕňa osoby, ktoré nie sú ochotné pracovať a hľadať si prácu, ale spoliehajú sa len na podporu v nezamestnanosti.
10. Technologická nezamestnanosť vzniká, keď zamestnávateľia uprednostnia nákup a využívanie kapitálu (novej techniky a technológie) pred zamestnávaním pracovníkov.

### *1.2.1 Teoretické prístupy vysvetľujúce nezamestnanosť a teórie nezamestnanosti*

Medzi hlavné teoretické prístupy zaoberajúce sa nezamestnanosťou, patrí podľa M. Martincovej vysvetlenie nezamestnanosti podľa Keynesa, ďalej sem radíme teóriu rovnovážnej miery nezamestnanosti a teórie prispôsobovania sa nerovnováhe.

Keynes vysvetľuje nezamestnanosť ako výsledok zlyhania trhu, jeho hlavným cieľom je dosiahnutie plnej zamestnanosti. Na dosiahnutie plnej zamestnanosti sú potrebné podľa Keynesa zásahy štátu. Z Keynesovej teórie zamestnanosti vyplynuli podľa M. Martincovej dva závery a síce, že pružné mzdy nie sú prostriedkom na boj proti nezamestnanosti a nestačia na udržiavanie trvalej plnej zamestnanosti a druhým záverom je, že zodpovednosť za celkový rozsah zamestnanosti musí prevziať štát, nie súkromný sektor.

Teória hľadania práce zahŕňa teóriu rovnovážnej miery nezamestnanosti a tá „modeluje zmeny dlhodobej miery nezamestnanosti alebo mieru, ktorá existuje vtedy, keď sa splnia očakávania ohľadne cien.“<sup>14</sup> Friedman tvrdí, že k nezamestnanosti dochádza pri reálnych mzdách zodpovedajúcich rovnováhe na trhu práce. Táto nezamestnanosť teda predstavuje prirodzenú mieru nezamestnanosti.

Medzi teórie prispôsobovania sa nerovnováhe radíme modely načasovania a pretrvania nezamestnanosti, modely efektívnostných miezd a modely trhu práce. Model načasovania vychádza z názoru, že ľudia si načasujú vstup na trh práce tak, aby využili obdobie relatívne vysokých reálnych miezd. Model pretrvania nezamestnanosti zas tvrdí, že zamestnaní pracovníci hromadia svoj ľudský kapitál, aby zvýšili hraničnú hodnotu svojej práce. M. Martincová v knihe *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém* vysvetľuje, že súčasný zamestnanecký status väčšiny ľudí závisí od ich minulých

---

<sup>14</sup> MARTINCOVÁ, M.: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2005. s. 53. ISBN 80-8078-038-2

skúseností, a teda pretrvávanie nezamestnanosti spôsobuje, že pokles agregátneho dopytu má za následok rast nezamestnanosti a nižšiu ponuku pracovnej sily.

Modely efektívnostných miezd vychádzajú z celkom iných predpokladov. Tu sa teoretici domnievajú, že zamestnávateľia nedokážu tak dobre ako jednotlivci odhadnúť hranice produktivity. Ak sú náklady na kontrolu pracovníkov vysoké, firma zvýši mzdy nad rovnovážnu úroveň, táto skutočnosť vyvolá v zamestnancoch pocit strachu z prepustenia a odradí ich to od prípadného nižšieho pracovného nasadenia. Mzdy v danom sektore tak stúpnu, pretože ostatné firmy budú túto taktiku napodobňovať. To spôsobí, že vznikne nadmerná ponuka pracovných síl, ktoré vyžadujú vyššiu mzdu, než je rovnovážna. Nezamestnanosť teda bude naďalej pokračovať.

Poslednými modelmi sú modely trhu práce. Podľa nich by sa opatrenia aktívnej politiky trhu práce mali zameriavať na ovplyvňovanie prirodzenej miery nezamestnanosti alebo na zlyhania trhu práce. Dobrovoľnú nezamestnanosť je možné podľa tejto teórie znížiť mnohými opatreniami, z ktorých spomeniem napríklad zlepšenie možnosti nájsť si prácu za obmedzenú mzdu pomocou vládnych programov a akcií, zvýšenie mobility pracovnej sily či skrátenie doby poskytovania a zníženie objemu finančných podpôr v nezamestnanosti.

Podľa P. Mareša sú základné pohľady na nezamestnanosť rozdelené do troch veľkých skupín, a to liberáli, Keynes a Marxistická paradigma.

Liberalistická a neoklasická ekonómia je sústredená okolo koncepcie trhu a rovnováhy na trhu. Táto rovnováha je zabezpečovaná automaticky prostredníctvom slobodnej súťaže a vďaka trhovému mechanizmu, pričom práve ceny sú nástrojom tvorby tejto rovnováhy. Nezamestnanosť je chápaná ako krátkodobá nerovnováha medzi ponukou práce a dopytom po nej a je to v podstate len krátkodobý a výnimočný jav trhu práce. Táto krátkodobá nerovnováha sa však podľa liberalistov po určitom čase vráti späť do pôvodnej rovnováhy a to práve vďaka pôsobeniu trhu. Nezamestnanosť je hlavne výrazom doby, ktorú ľudia potrebujú k prispôbeniu sa zmenám dopytu na trhu.<sup>15</sup> Podľa tohto pohľadu, je nezamestnanosť chápaná ako dobrovoľná nezamestnanosť, ktorá plynie z toho faktu, že zamestnanci, ktorí prídu o zamestnanie, nechcú hneď prijať akékoľvek zamestnanie za menej výhodnú mzdu.

---

<sup>15</sup> MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s.28. ISBN 80-86429-08-3

Keynes však tieto názory liberálov celkom poprel. Podľa neho nejde o dobrovoľnú nezamestnanosť, ktorá by bola spôsobená neochotou nezamestnaných zamestnať sa za nevýhodných podmienok. Keynes určil dva hlavné dôvody nezamestnanosti, a tými sú jednak technologický pokrok (ktorý určitým spôsobom vytláča ľudskú prácu z výrobného procesu) a chronický nedostatok dopytu (nedostatočná kúpna sila obyvateľstva, ktorá vedie k znižovaniu investícií a následne k nízkej zamestnanosti, čo cyklicky opäť len v konečnom dôsledku znižuje dopyt). Keynes vo svojej teórii, na rozdiel od liberalistov, vo veľkej miere vyzdvihuje úlohu štátu pri regulácii a ovplyvňovaní miery nezamestnanosti.

Marxistická paradigma spája nezamestnanosť s kapitalizmom. Nezamestnanosť je výsledkom absolútneho poklesu dopytu po práci a zo zamestnania vytláčané osoby sú nahradzované strojmi. „Nezamestnanosť je chápaná ako dôsledok nerovnováhy medzi reprodukciou pracovných síl a akumuláciou kapitálu. Odstrániť ju možno len zrušením súkromného vlastníctva výrobných prostriedkov.“<sup>16</sup> Okrem tohto typu nezamestnanosti, ktorý je spôsobený technologickým pokrokom, marxisti popisujú aj nezamestnanosť spojenú s krízami z nadvýroby. Krízy sú cyklické, a preto raz priťahujú a raz odpudzujú pracovníkov. Nezamestnanosť je teda spôsobená poklesmi výroby v celej ekonomike, alebo tiež nerovnomerným priebehom cyklu v jednotlivých odvetviach.

### 1.2.2 Dôsledky nezamestnanosti

Dôsledky nezamestnanosti sú členené na ekonomické a psychosociálne. Ekonomické dôsledky vyplývajú z toho, že ekonomika nevyrába toľko produkcie, koľko by bola v ideálnom prípade schopná vyrábať. Iným ekonomickým dôsledkom nezamestnanosti je, že nezamestnaný dostáva od štátu podporu v nezamestnanosti, čo zvyšuje výdavky štátneho rozpočtu na transferové platby. Okrem toho je štát ochudobnený tým, že nezamestnaný neodvádza daň z príjmu. Mimo tohto makroekonomického pohľadu treba ale brať do úvahy aj mikroekonomický aspekt, a síce ekonomický dopad priamo na jednotlivca, ktorý v dôsledku straty zamestnania stráca rovnako aj príjem tejto činnosti.

Keď sa človek zrazu ocitne na trhu práce ako nezamestnaný, môže na túto situáciu reagovať rôzne. Božena Buchtová v knihe *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický*

---

<sup>16</sup> MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s.33. ISBN 80-86429-08-3

a sociálny problém uvádza na strane 85 nasledujúce reakcie človeka na výpoveď v zamestnaní:

- psychický šok,
- pasivita a rezignácia,
- obranný postoj,
- výzva k hľadaniu novej práce.

Sociálne dopady predstavujú dopady na sociálnu situáciu jednotlivca, správanie a postoje nezamestnaných a na spoločenský život. Za najvýznamnejšie sú považované:<sup>17</sup>

- Vplyv na životnú úroveň – z dlhodobého hľadiska pretrvávajúca nezamestnanosť výrazne znižuje životnú úroveň nezamestnaného jedinca a jeho rodiny, keďže úspory sú vyčerpatel'né a dávky v nezamestnanosti sú poskytované v našej krajine len počas obmedzeného obdobia. Nezamestnanosť teda môže viesť až k chudobe a k sociálnej exklúzií.
- Vplyv na rodinu – nezamestnaný člen rodiny (najmä ak ide o muža) stráca svoju autoritu. Nezamestnanosťou, predovšetkým dlhodobo trvajúcou môže dôjsť k zhoršeniu rodinných vzťahov, najmä medzi dospelými partnermi. Narušené vzťahy môžu viesť až k rozchodom, či rozvodom. Rodina v dôsledku nízkych, alebo žiadnych príjmov obmedzuje sociálne kontakty a kultúrne a spoločenské podujatia.
- Vplyv na štruktúru a vnímanie času – čas pre nezamestnaného prestáva byť dôležitý a často je vyplňaný zbytočnými, neproduktívnymi činnosťami (spánok, televízia, alkohol, ... ). Pre človeka prestane mať čas v dôsledku pretrvávajúcej nezamestnanosti význam. Nezamestnaný jedinec stráca nielen pracovné návyky, ale aj také základné návyky, ako napríklad ráno skoro ráno vstať, umyť sa, upraviť sa a obliecť sa do práce. Čas je zrazu využívaný úplne neefektívne, keďže nadobudnutím veľkého množstva voľného času človek prestáva svoj čas manažovať.
- Vplyv na psychické a fyzické zdravie – nezamestnanosť znamená stratu sociálneho statusu a prestíže, stratu sociálnych kontaktov, známych a priateľov a predstavuje svojím spôsobom určitú sociálnu izoláciu. Vyvoláva v človeku pocity nepotrebnosti, neschopnosti. Nezamestnaný psychicky upadá, a čím dlhšie jeho nezamestnanosť pretrváva, tým sa cíti horšie. Týka sa to predovšetkým mužov,

---

<sup>17</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 152. ISBN 80-225-2263-5

keďže ženy sa v prípade straty zamestnania zamerajú na činnosti okolo domácnosti, detí, či záhrady, čo im pomáha lepšie znášať status nezamestnanej osoby.

Človek, ktorý prišiel o zamestnanie z akéhokoľvek dôvodu, nie je postihnutý iba vyššie spomenutými dopadmi nezamestnanosti, ale dochádza u neho k pocitom úzkosti, izoluje sa od okolia a narastá jeho nedôvera voči ostatným ľuďom, prejavujú sa depresie, nervozita, agresia a celková apatia. Nezamestnaný človek stráca časom schopnosti, zručnosti a pracovné návyky. Stratou zamestnania, či nemožnosťou nájsť si zodpovedajúce pracovné uplatnenie je človek pozbavený možnosti realizovať sa.

### **1.3. Politika zamestnanosti**

„Rast zamestnanosti sa rieši politikou zamestnanosti spájaním a vytváraním nových pracovných miest vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce, zapojením sa do poznatkovej ekonomiky a so znižovaním podielu chudobných pracujúcich. V spolupráci so sociálnymi partnermi a orgánmi územnej samosprávy sa zabezpečuje trvalo udržateľný hospodársky rast, posilňuje sa sociálna a územná súdržnosť. Realizuje sa politika podporujúca rast trvalo udržateľnej zamestnanosti, znižuje nezamestnanosť a ekonomická nečinnosť.“<sup>18</sup> Politika zamestnanosti predstavuje súbor opatrení, ktorými sa utvárajú podmienky pre rovnováhu na trhu práce. Slúži taktiež ako nástroj na efektívne využívanie pracovných síl, ako aj na riešenie problému sociálnej exklúzie a problému zamestnanosti ohrozených skupín trhu práce. Je zabezpečovaná v pôsobnosti štátnych orgánov na úseku zamestnanosti, ktorými sú u nás Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce. Politika zamestnanosti má za úlohu sledovať a vyhodnocovať situáciu na trhu práce, spracovanie prognóz a štatistík, a mnoho iných úloh, ako napríklad informačnú, sprostredkovateľskú a poradenskú činnosť.

Politiku zamestnanosti poznáme aktívnu a pasívnu. Aktívna politika zamestnanosti sa snaží napomáhať k dosahovaniu rovnováhy na trhu práce. Je zameraná na preventívne opatrenia na trhu práce. Táto politika je podrobnejšie rozpísaná v štvrtej kapitole. Pasívnu politiku zamestnanosti chápeme ako tú časť politiky zamestnanosti, ktorá nie je zameraná na zvýšenie účasti a aktivity účastníkov trhu práce, ale predstavuje iba pasívne

---

<sup>18</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000AD2>

poskytovanie príspevku v nezamestnanosti a iných sociálnych transferov nezamestnaným. Teda slúži iba na hmotné zabezpečenie uchádzačov o prácu.

Politiku zamestnanosti môžeme členiť na tzv. malú a veľkú politiku zamestnanosti. Veľká politika zamestnanosti sa zameriava na odstraňovanie príčin vzniku nezamestnanosti, pôsobí plošne, odráža nástroje a aktivity hospodárskej politiky.<sup>19</sup> Malá politika zamestnanosti rieši svojimi opatreniami už existujúce negatívne dôsledky fungovania trhu práce.<sup>20</sup> Realizujú ju úrady práce, ktoré jednak vykonávajú sprostredkovanie zamestnania a jednak vyplácajú podpory v nezamestnanosti.

Služby zamestnanosti sú systémom inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:<sup>21</sup>

1. hľadaniu zamestnania,
2. zmene zamestnania,
3. obsadzovaní voľných pracovných miest,
4. uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Nástroje politiky zamestnanosti rozoznávame priame a nepriame. Priame nástroje sú realizované prostredníctvom orgánov služieb zamestnanosti. Radíme sem napríklad verejné práce, rekvalifikáciu, opatrenia na podporu osobitných skupín, finančná či iné hmotná podpora vytvárania pracovných miest a mnohé iné nástroje. Medzi nepriame nástroje patria napríklad viaceré druhy zákonných alebo organizačných opatrení, ktoré podporujú rast dopytu po práci, prípadne pôsobiace na zníženie ponuky práce.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 186. ISBN 80-225-2263-5

<sup>20</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: PROFFESIONAL PUBLISHING, 2003, s. 133. ISBN 80-86419-48-7

<sup>21</sup> STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint vfra, 2006, s. 175. ISBN 80-89085-66-0

<sup>22</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 190. ISBN 80-225-2263-5

## 2. Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Prioritným cieľom diplomovej práce je zhodnotiť realizáciu a vývoj použitia aktívnych opatrení trhu práce, ktoré sú zamerané na znevýhodnených uchádzačov trhu práce jednak u nás, ale aj v Českej republike. Mojou snahou je, okrem porovnania použitia a spôsobu realizácie aktívnych opatrení trhu práce, venovať krátku pozornosť aj samotným ohrozeným skupinám trhu práce. Jeden z čiastkových cieľov diplomovej práce je snaha poukázať na problematiku ich začleňovania do pracovného procesu, taktiež na ich nie príliš ľahkú situáciu uplatnenia sa na trhu práce. Som toho názoru, že adaptácia ohrozených skupín trhu práce do pracovného procesu nie je vôbec pre jednotlivca jednoduchá a myslím si, že ani spoločnosť a vôbec, súčasná ekonomická situácia, nie je k ich postaveniu prívetivá.

V mojej práci sa zameriavam len na vybrané skupiny ohrozených účastníkov trhu práce (aj napriek tomu, že zákon uvádza ešte ďalšie osoby radiace sa do tejto skupiny), a to na zdravotne postihnuté osoby, osoby staršie ako 50 rokov, či absolventov škôl a mladistvých. Taktiež sa venujem situácií žien, či dlhodobo nezamestnaným osobám.

Ďalším cieľom práce je snaha porovnať situáciu na slovenskom a českom trhu práce, konkrétne, ako sa zamestnávateľia stavajú k daným ohrozeným skupinám, aké prevládajú názory na zamestnávanie týchto skupín. Mojim zámerom je poskytnúť, na základe spracovania výsledkov môjho prieskumu, jednoduchý pohľad do zmysľovania zamestnávateľov, taktiež uviesť názory, ktoré zamestnávateľia zastávajú voči týmto osobám a týmto uchádzačom o zamestnanie. Rada by som vyvodila závery, ktoré mi pomôžu pochopiť postavenie znevýhodnených uchádzačov na trhu práce a ich neľahkú situáciu.

Okrem spomenutých zámerov, som taktiež chcela docieľiť to, aby sa zamestnávateľia pri vyplňaní dotazníka naozaj nad touto situáciou zamysleli, aby si boli vedomí toho, že ohrozené osoby sa na trhu práce naozaj vyskytujú, že to nie je iba niečo, o čom sa rozpráva, ale niečo, čo sa naozaj deje. Je to hrozba nielen pre samotných jednotlivcov, ale celkovo pre trh práce. Chcela som dosiahnuť, aby si zamestnávateľia, či aspoň vedúci pracovníci oslovených spoločností uvedomili, že takáto situácia je pre súčasnosť a pre moderný trh práce v rozvinutých krajinách neprijateľná, i keď, žiaľ, reálna. Taktiež som chcela dosiahnuť to, aby si zamestnávateľia, manažéri na vedúcich pozíciách a zamestnanci oddelení ľudských zdrojov vo firmách naozaj uvedomili, že medzi mladými ľuďmi a absolventmi vysokých škôl sú ľudia, ktorí sa touto problematikou zaoberajú, chcú

sa zaoberať a budú sa zaoberať, a i keď v súčasnosti možno nie na až takej vysokej a odbornej úrovni, no majú o štúdium danej oblasti záujem a chcú sa v budúcnosti podieľať na zlepšení uvedenej situácie. Takáto snaha však nepostačuje iba od jednotlivca, či malej skupiny ľudí, túto snahu musí preukázať celá spoločnosť. Každý člen našej spoločnosti musí prejavovať aspoň minimálny záujem na tom, aby sa daná problematika riešila, aby sa predsudky odsunuli bokom, a aby sa na žiadneho človeka nehľadelo negatívnym spôsobom, aby sa nezhodnocovalo, čo táto osoba nevie, v čom jej kvalifikácie či vedomosti nie sú postačujúce, prečo nie je možné danú osobu zamestnať, ale aby sa naopak zmenil spôsob myslenia na pozitívnu úroveň, aby zamestnávateľa v uchádzačoch hľadali ich potenciál a podporovali ich pozitívne predpoklady pre výkon daného povolania. Pretože, ako sa vraví, „Kto chce, hľadá spôsoby, kto nechce, hľadá dôvody“.

Metódy prieskumu, ktoré budem v práci používať som využívala so zámerom dosiahnutia jednotlivých cieľov svojej práce. Dosahovanie cieľov je realizované zberom informácií z domácich a zahraničných zdrojov a tiež realizovaným vlastným dotazníkovým prieskumom.

V práci som použila klasické vedecké metódy, ako napríklad analýzu, syntézu, komparáciu, dedukciu. Využívam metódy empirické, rovnako ako aj teoretické metódy. Na lepšie pochopenie danej problematiky, na jej jasné popísanie, na vyvodenie záverov a zhrnutie svojich poznatkov som v teoretickej časti diplomovej práce využila metódy analýzy, syntézy, ale aj metódy komparácie. Využijem taktiež metódu vedeckej abstrakcie, ktorá mi umožní vyčlenenie najpodstatnejších informácií a dát zo všetkých preštudovaných zdrojov. V praktickej časti práce som využila metódy komparácie, a to pri porovnávaní súčasnej situácie v Slovenskej republike a v Českej republike, no aj pri porovnávaní jednotlivých využívaných nástrojov aktívnej politiky trhu práce v Slovenskej republike a v Českej republike. Metódu komparácie používam aj pri porovnaní výsledkov svojho dotazníkového prieskumu. Okrem spomenutých metód som využívala metódu indukcie a dedukcie na vyvodenie svojich záverov a zovšeobecnení. Taktiež používam grafické metódy na prehľadnejšie pochopenie danej problematiky a na jednoduchšie porovnanie situácie v Slovenskej republike a v Českej republike. Využitie grafických metód pokladám za zvlášť dôležité, pretože si myslím, že sú jedným z najprehľadnejších spôsobov poskytovania informácií a taktiež vynikajúcim prostriedkom vyvodzovania záverov.



### 3. Porovnanie stavu a vývoja nezamestnanosti v SR a ČR

Aby sme sa nevenovali problematike nezamestnanosti iba z teoretického uhlu pohľadu, ďalšia časť textu bude venovaná praktickým otázkam danej problematiky. Uvediem vývoj nezamestnanosti v SR a ČR podľa aktuálnych dostupných štatistik. Budem uvádzať aktuálne, ako aj minulé stavy celkovej nezamestnanosti, no budem sa venovať aj porovnaniu nezamestnanosti jednotlivých znevýhodnených skupín slovenského a českého trhu práce.

V SR existujú dva oficiálne metodické prístupy k meraniu nezamestnanosti:<sup>23</sup>

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny pri sledovaní nezamestnanosti vychádza z evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie, ktorú vedú okresné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a pravidelne mesačne publikujú údaje o nezamestnanosti vyplývajúce z tejto evidencie.
- Štatistický úrad SR zisťuje nezamestnanosť prostredníctvom výberových zisťovaní pracovných síl uskutočňovaných vo vybraných domácnostiach. Miera nezamestnanosti podľa tejto metodiky sa dlhodobo pohybuje približne o 1,5% nižšie ako podľa UPSVaR.

V nasledujúcej tabuľke 3.1 je zobrazený vývoj nezamestnanosti v SR a ČR za roky 2002 až 2009, pričom údaje z roku 2009 sú z júna uvedeného roku.

Vývoj všeobecnej miery nezamestnanosti v ČR a SR

Tabuľka 3.1

Krajina	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Česká republika	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,3
Slovenská republika	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	11,7

Zdroj: Eurostat, 2010

Nechcem však ostávať iba pri uvádzaní celkovej nezamestnanosti v rámci uvedených štátov, rada by som sa venovala aj nezamestnanosti vybraných ohrozených skupín trhu práce, keďže práve tieto skupiny sú podstatné pre moju diplomovú prácu. Ďalší text obsahuje tabuľky, v ktorých je uvedené porovnanie nezamestnanosti v ČR a SR vybraných ohrozených skupín na trhu práce. Porovnávam mieru nezamestnanosti všetkých vekových kategórií, ako aj mieru nezamestnanosti mladistvých a, naopak, starších osôb.

<sup>23</sup> MARTINCOVÁ, M.: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2005. s. 12. ISBN 80-8078-038-2

Taktiež uvádzam tabuľky, v ktorých je miera dlhodobej nezamestnanosti, ako aj priemerná dĺžka nezamestnanosti v ČR a SR.

V tabuľke 3.2 a tabuľke 3.3 sú hodnoty uvádzané ako podiely jednotlivých vekových skupín na celkovej populácii v percentách. Tieto dve tabuľky uvádzam jednak pre porovnanie situácie v Slovenskej republike a Českej republike, jednak pre utvorenie si predstavy, aký vysoký je podiel jednotlivých vekových skupín na celkovej nezamestnanosti a pre uvedomenie si, ktoré skupiny medzi danými vekovými kategóriami sú naozaj ohrozené a znevýhodnené na trhu práce. Čo sa týka samotného porovnania situácie na trhu práce v SR a v ČR, tak z týchto tabuliek vyplýva, že situácia je veľmi podobná, dané podiely nezamestnanosti v jednotlivých vekových kategóriách sa menia iba minimálne. Česká republika je v daných podieloch na tom lepšie, tieto percentuálne podiely sú väčšinou nižšie, ako u nás.

Tabuľka 3.2

Nezamestnanosť oboch pohlaví v Slovenskej republike vo vekových skupinách od 15 do 64 rokov												
		Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Nezamestnanosť	15-19		11,5	10,2	8,2	7,2	5,1	5,0	5,8	5,2	4,6	
	20-24		20,1	21,3	21,9	19,7	18,6	17,3	16,8	15,0	15,2	
	25-29		13,6	13,9	13,1	13,6	14,2	14,5	13,6	14,6	16,0	
	30-34		11,8	11,5	11,2	11,7	11,2	12,0	12,1	13,1	13,2	
	35-39		12,4	11,3	11,5	11,7	11,2	11,3	11,5	10,3	11,0	
	40-44		10,9	10,7	11,4	11,8	11,2	11,3	11,0	12,3	10,8	
	45-49		10,4	10,9	10,4	11,3	12,3	12,1	11,9	11,4	11,1	
	50-54		6,2	7,0	8,2	9,0	10,9	10,4	11,6	11,8	11,7	
	55-59		2,7	2,6	3,7	3,6	4,6	4,8	5,0	5,4	5,7	
	60-64		0,2	0,3	0,3	0,4	0,6	0,9	0,7	0,8	0,6	
	65-69		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	...	0,1	...	
	70-74		0,1	0,0	0,0	0,0	...	0,0	...	...	0,0	
	75+		0,1	0,0	...	...	...	...	...	...	...	

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Tabuľka 3.3

Nezamestnanosť oboch pohlaví v Českej republike vo vekových skupinách od 15 do 64 rokov												
		Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Nezamestnanosť	15-19		7,6	6,9	6,3	6,0	5,6	6,1	5,7	4,5	5,0	
	20-24		19,3	18,8	18,6	17,8	18,2	15,4	15,5	12,1	13,0	
	25-29		14,0	15,3	15,3	14,7	15,0	14,5	11,9	12,2	11,1	
	30-34		12,2	11,7	11,2	12,0	11,5	12,3	14,0	14,4	15,6	
	35-39		9,9	11,4	11,2	11,4	10,5	10,2	10,2	11,3	11,1	
	40-44		10,0	9,5	9,1	9,2	9,7	9,9	10,1	10,7	9,2	
	45-49		11,6	10,1	10,9	10,1	9,7	10,2	10,4	9,8	11,1	
	50-54		10,2	10,6	11,5	12,0	12,1	12,8	12,2	13,1	11,4	
	55-59		3,9	4,0	4,3	5,4	6,6	7,1	8,4	10,1	10,3	
	60-64		0,9	1,1	1,1	0,8	0,8	1,0	1,2	1,6	2,0	
	65-69		...	...	0,4	0,4	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	
	65+		0,4	0,6	...	...	...	...	...	...	...	
	70-74		...	...	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	
75+		...	...	0,0	0,1	...	...	0,0	...	...		

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

V tabuľkách 3.4 a 3.5 uvádzam nezamestnanosť vybraných znevýhodnených skupín trhu práce v ČR a v SR, konkrétne nezamestnanosť mladých ľudí vo vekovej kategórii 15-24 rokov a nezamestnanosť na druhej strane starších ľudí, vo vekovej kategórii 50-54 rokov. Daná miera nezamestnanosti je uvedená v tisíckach osôb. V tabuľke 3.4 si môžeme porovnať situáciu mladistvých nezamestnaných v SR a v ČR. Situácia je, opäť, veľmi podobná, no stav v ČR je na tom znovu o niečo lepšie. Počet nezamestnaných vo vekovej kategórii od 15 do 24 rokov je nižší, ako na Slovensku. Tento rozdiel je výrazne badateľný najmä v rokoch 2000 až 2003.

Tabuľka 3.4

Nezamestnanosť oboch pohlaví vo vekovej kategórii 15 - 24 rokov (v tisíckach osôb)										
	Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Krajina										
Slovenská republika		154	160	147	124	114	96	80	59	51
Česká republika		122	108	94	95	101	89	79	46	41

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

V tabuľke 3.5 porovnávam situáciu nezamestnanosti u starších osôb, vo vekovej kategórii od 50 do 54 rokov. Situácia je znovu pre oba štáty veľmi podobná. Z uvedených

údajov je zrejmé, že v tomto prípade nemôžeme jednoznačne určiť, ktorý štát je na tom lepšie, keďže čísla sa v mnohých rokoch úplne zhodujú. Dokonca počet nezamestnaných pre roky 2000 a 2007 je v Slovenskej republike nižší ako v Českej republike.

Tabuľka 3.5

Nezamestnanosť oboch pohlaví vo vekovej kategórii 50 - 54 rokov (v tisícoch osôb)										
	Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Krajina</b>										
<b>Slovenská republika</b>		18	19	18	21	25	21	18	13	12
<b>Česká republika</b>		21	19	18	20	22	21	18	14	10

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

V nasledujúcej tabuľke 3.6 je uvedená miera dlhodobej nezamestnanosti (vyjadrená ako percento na celkovej aktívnej populácii). V tabuľke si môžeme všimnúť výrazné rozdiely medzi dlhodobou nezamestnanosťou v ČR a v SR. Pre Českú republiku sú hodnoty omnoho nižšie ako pre Slovenskú republiku, a teda, u nás sa nachádza podľa týchto informácií, vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovej aktívnej populácii, ako v Českej republike.

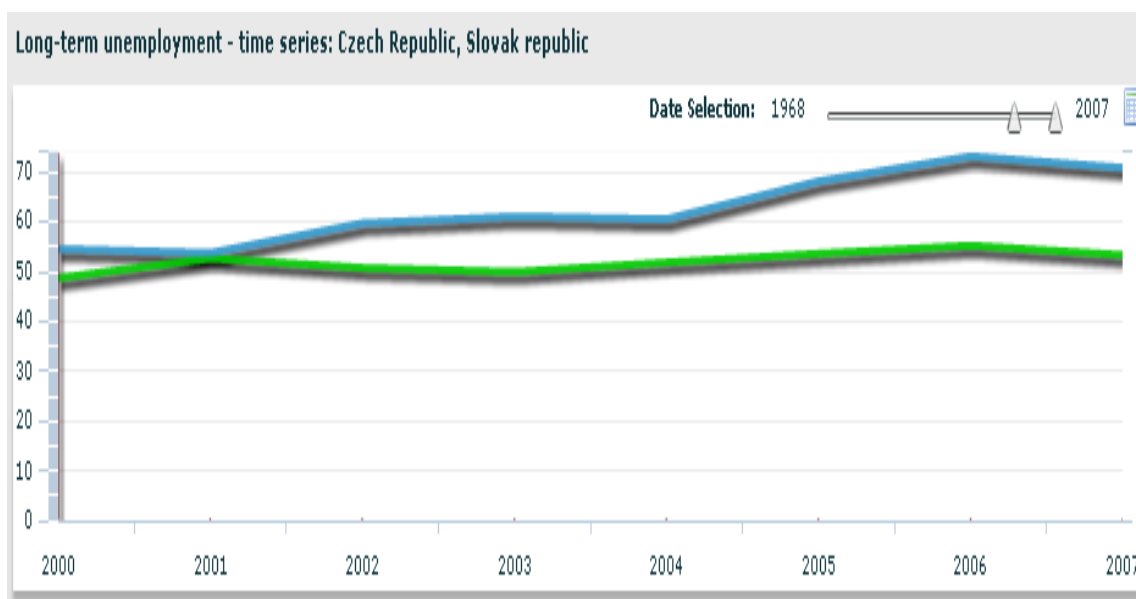
Tabuľka 3.6

Miera dlhodobej nezamestnanosti (viac ako 1 rok) vyjadrená % na celkovej aktívnej populácii										
	Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Krajina</b>										
<b>Slovenská republika</b>		10,3	11,3	12,2	11,4	11,8	11,7	10,2	8,3	6,6
<b>Česká republika</b>		4,2	4,2	3,7	3,8	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2

Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

Podľa informácií OECD tvorí v SR pomer dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných osôb niečo viac ako 50 percentuálnych bodov a v ČR je tento pomer vyšší ako 70 percentuálnych bodov. Toto môžeme vidieť aj na nasledujúcom grafe 3.1, pričom posledné dostupné údaje sú z roku 2007.

Graf 3.1



Zdroj: <http://stats.oecd.org/nawwe/factbook09/default.html>

Na tomto grafe je znázornený vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných osôb na celkovom počte nezamestnaných osôb, pričom modrá línia znázorňuje vývoj pre Slovenskú republiku a zelená línia pre Českú republiku. Z grafu je zrejmé, že situácia v Českej republike je lepšia, ako situácia v Slovenskej republike. V Českej republike je podiel dlhodobo nezamestnaných osôb na celkovej nezamestnanosti nižší takmer o 20 percentuálnych bodov.

## 4. Politika zamestnanosti a aktívne opatrenia trhu práce v SR

Aktívne opatrenia trhu práce v Slovenskej republike sú odvodené z odporúčení Európskej únie. Medzi tieto odporúčania patria nasledovné predpisy a opatrenia:<sup>24</sup>

- Rozhodnutie Rady z 12. júla 2005 o usmerneniach zamestnanosti členských štátov (2005/600/ES), ktoré sa týkali rokov 2005 – 2008 a obsahovali usmernenia zamestnanosti a hospodárskej politiky, ktoré súviseli so zameraním Lisabonskej stratégie na rast a zamestnanosť.
- Odporúčanie Rady zo 14. mája 2008 o všeobecných usmerneniach pre hospodárske politiky členských štátov a Spoločenstva (2008 – 2010) (2008/390/ES), ktoré majú viesť okrem iného aj k zabezpečeniu trvalo udržateľného rastu a vytváraniu podmienok na zvýšenie zamestnanosti a účasti na trhu práce.
- Odporúčanie Rady zo 14. mája 2008 o aktualizácii všeobecných usmernení pre hospodárske politiky členských štátov a Spoločenstva na rok 2008 a o vykonávaní politík zamestnanosti členských štátov (2008/399/ES). Na základe tohto odporúčania SR musí zvýšiť výdavky na vzdelávanie, výskum, vývoj, inovácie, ale tiež musí riešiť dlhodobú nezamestnanosť.
- Rozhodnutie Rady z 15. júla 2008 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov (2008/618/ES), ktoré vymedzuje ciele získať do zamestnania a udržať v zamestnaní viac ľudí, zvýšiť ponuku pracovnej sily, modernizovať systém sociálnej ochrany, zlepšiť prispôsobivosť pracovníkov a podnikov a zvýšiť investície do ľudského kapitálu.
- Slovenské aktívne opatrenia sú v neposlednom rade ovplyvňované aj Lisabonskou stratégiou, ktorej čiastkovými cieľmi v oblasti zamestnanosti do roku 2010 je, aby celková zamestnanosť dosiahla úroveň 70%, miera zamestnanosti žien bola viac ako 60% a miera zamestnanosti starších pracovníkov do roku 2010 vzrástla na úroveň 50%.

Systémové otázky, práva a povinnosti účastníkov ako aj postup pri poskytovaní a využívaní služieb zamestnanosti poskytovaných orgánmi štátnej správy upravuje zákon o službách zamestnanosti – Zákon z 12. februára 2009, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v

---

<sup>24</sup> <http://www.cvmprsvr.sk/AOTP-AS.pdf>

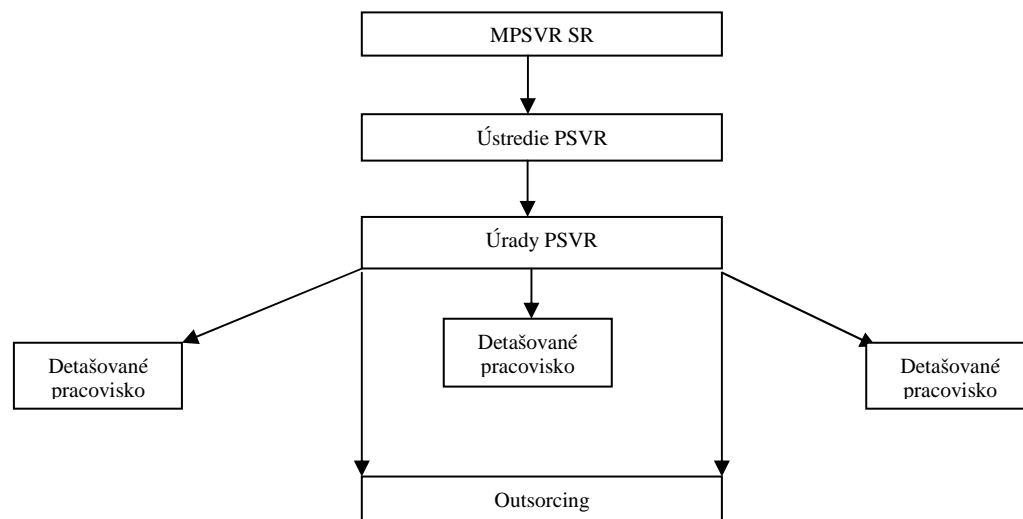
znení neskorších predpisov. Tento zákon slúži k tomu, aby vymedzil právny rámec poskytovania služieb zamestnanosti, ich štruktúru ako aj obsah činností každej časti štruktúry, mal by viesť k zjednodušovaniu administratívy a skvalitneniu výkonov poskytovaných služieb, čo by malo v konečnom dôsledku viesť k zvýšeniu efektívnosti a k sprehľadneniu využívania verejných prostriedkov a prostriedkov zo zdrojov EÚ.

V zmysle zákona o službách zamestnanosti poskytujú služby zamestnanosti na našom území:<sup>25</sup>

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny,
- právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- agentúra dočasného zamestnávania,
- agentúra podporovaného zamestnávania.

Politiku zamestnanosti má vo svojej pôsobnosti Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR. Ako výkonná inštitúcia v tejto oblasti bolo roku 2004, na základe zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, zriadené Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon prostredníctvom 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.<sup>26</sup> Hierarchia inštitúcií je znázornená na obrázku 4.1.

Obrázok 4.1



Prameň: Rievaiová, E.: *Teória a politika zamestnanosti*, Bratislava, 2006, str. 195

<sup>25</sup> RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, s. 195. ISBN 80-225-2263-5

<sup>26</sup> <http://www.upsvar.sk/rsi/rsi.nsf/0/8BE0B48750DDBA68C12571170031391A?OpenDocument>

V Slovenskej republike je, ako už bolo spomenuté, 46 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Detašovaných pracovísk máme na našom území 88.

Ministerstvo riadi a kontroluje výkon štátnej správy a dodržiavanie zákonnosti pri zabezpečovaní štátnej politiky zamestnanosti.<sup>27</sup> Okrem toho Ministerstvo spracováva a rieši koncepcie a programy štátnej politiky zamestnanosti, sleduje a vyhodnocuje situáciu na trhu práce, spracováva prognózy vývoja zamestnanosti, riadi úrady práce, spravuje a poskytuje prostriedky na zabezpečovanie štátnej politiky zamestnanosti, rozhoduje o ich použití, vedie centrálnu evidenciu záujemcov o zamestnanie, uchádzačov o zamestnanie, osôb so zdravotným postihnutím, cudzincov, voľných pracovných miest a pod., vykonáva kontrolnú činnosť, a má ešte mnoho ďalších povinností.

Pôsobnosť ústredia je veľmi široká, no uvádzam niektoré činnosti, ktoré úrad vykonáva. Do pôsobnosti ústredia podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti patrí:

- riadiť, kontrolovať a koordinovať činnosť úradov v oblasti služieb zamestnanosti,
- určovať minimálny rozsah služieb zamestnanosti, ktoré poskytuje úrad,
- schvaľovať a realizovať projekty a programy,
- spravovať a rozdeľovať finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu,
- vykonávať sprostredkovanie zamestnania pre občanov Slovenskej republiky v členských štátoch Európskej únie,
- kontrolovať dodržiavanie zákona a všeobecne záväzných právnych predpisov,
- vypracúvať analýzy a prognózy vývoja na trhu práce,
- viesť centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a skončení zamestnania občanov,
- a iné.

Takisto ako ústredie, aj úrad má širokú škálu činností a povinností, ktoré vykonáva. Uvádzam zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti niektoré, napríklad:

- sprostredkovanie zamestnania uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie,
- viesť evidenciu uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, voľných pracovných miest a zamestnávateľov v danom územnom obvode,
- poskytovať informačné, poradenské a odborné poradenské služby,
- uplatňovať a realizovať aktívne opatrenia trhu práce v danom územnom obvode,

---

<sup>27</sup> [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni\\_predpisy\\_A5.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf)



- zabezpečovať ďalšie vzdelávanie zamestnancov,
- viesť evidenciu uchádzačov a záujemcov o zamestnanie, ktorí majú zdravotné postihnutie,
- kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte zamestnancov zamestnávateľa,
- oznamovať ústrediu voľné pracovné miesta, ktoré môže obsadzovať cudzincom,
- a mnohé ďalšie úlohy.

Outsourcing znamená presun niektorých verejných služieb zamestnanosti na externých poskytovateľov. Uprednostňovaný je najmä v oblasti vzdelávania či odborného poradenstva. Outsourcing pomáha miestnym úradom zlepšiť účinnosť poskytovaných služieb, zvýšiť ich modernizáciu, rozšíriť ich pole pôsobnosti.<sup>28</sup>

Hlavnou úlohou politiky trhu práce, ako takej, je zabezpečovať právo občanov na vhodné zamestnanie predovšetkým formami:<sup>29</sup>

- sprostredkovaním zamestnania,
- poskytovaním poradenstva na voľbu povolania a výber zamestnania,
- podporovaním zamestnanosti vytváraním nových pracovných príležitostí, udržiavaním existujúcich miest,
- prispôsobovaním profesijnej štruktúry zamestnancov a nezamestnaných požiadavkám trhu práce,
- zmierňovaním negatívnych dopadov štrukturálnych, organizačných a racionalizačných zmien a opatrení týkajúcich sa zamestnanosti,
- poskytovaním podpory v nezamestnanosti,
- zvýšenou starostlivosťou o pracovné uplatnenie mladistvých, ktorí nepokračujú v ďalšej príprave na povolanie, absolventov stredných a vysokých škôl, občanov starších ako 50 rokov, dlhodobo nezamestnaných, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou.

Čo sa týka financovania politiky zamestnanosti v SR, tak aktívne opatrenia sú financované zo štátneho rozpočtu, zatiaľ čo programy pasívnej politiky zamestnanosti sú financované Sociálnou poisťovňou.

„Aktívna politika trhu práce je zameraná na zlepšenie možností nezamestnaných vrátiť sa späť do pracovného procesu. Svoje uplatnenie nachádza najmä u nízkopríjmovej

<sup>28</sup> <http://www.cvmpsvr.sk/AOTP-AS.pdf>

<sup>29</sup> VINCÚR, P. a kol.: *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Sprint vfra, 2006, s. 247. ISBN 80-89085-60-1

a málo kvalifikovanej pracovnej sile, ktorá sa stala príliš drahou na trhu práce, a to jednak buď z dôvodu zvýšenia minimálnej mzdy, alebo z dôvodu prílevu zahraničnej lacnej pracovnej sily.<sup>30</sup> Cieľom aktívnej politiky trhu práce je predchádzať nezamestnanosti, najmä tej dlhodobej, podporovať integráciu osôb na trh práce, udržiavať schopnosť ľudí pracovať s cieľom nájsť si vhodné a vyhovujúce pracovné miesto. K tomu, aby sa všetky ciele aktívnej politiky trhu práce mohli realizovať slúžia nástroje, ktoré uľahčujú integráciu a reintegráciu uchádzačov o zamestnanie a uchádzačov o zamestnanie zo znevýhodnených skupín na trh práce.

Okrem sociálno-psychologických efektov má aktívna politika pozitívne ekonomické dopady, a síce pozitívny vplyv aj na štátny rozpočet. Výdavky vynaložené na aktívne opatrenia trhu práce totiž znižujú výdavky na pasívnu politiku zamestnanosti. Výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti môžeme chápať ako určitý druh návratnej investície. Štát totižto vynaloží určité finančné prostriedky napríklad na umiestnenie uchádzača o zamestnanie na určitú pracovnú pozíciu a časom sa tieto finančné prostriedky vrátia späť do štátnej pokladnice formou odvedených daní z pracovnej činnosti daného bývalého uchádzača. Zamestnaný uchádzač ďalej taktiež nepredstavuje záťaž pre štát v zmysle nezamestnaného, ktorému treba vyplácať podporu v nezamestnanosti.

Aktívna politika trhu práce sa realizuje nástrojmi uvedenými v zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Základnými nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sú poskytovanie zamestnania a informačné a odborné poradenské služby.

Sprostredkovaním zamestnania môžeme chápať vyhľadávanie a ponúkание vhodnej pracovnej pozície uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ale taktiež vyhľadávanie a ponúkание vhodných zamestnancov zamestnávateľovi. Poskytujú ho úrad a ústredie a to bezplatne a právnická resp. fyzická osoba, ktoré ponúkajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu.

Informačné a poradenské služby sú bezplatne poskytované úradom a to občanom, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie a zamestnávateľom. Sú to služby poskytované pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania, výbere zamestnanca, adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> TVRDOŇ, M.: *Institucionální aspekty fungování trhu práce*. In: Politická ekonomie, č.V, 2008, roč. LVI, s. 630. ISSN 0032-3233

<sup>31</sup> [http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/files/file-61848918/\\$file/Z%20C3%A1kon%20o%20slu%20C5%BEB%20C3%A1ch%20zamestnanosti%20a%20o%20zmen%20a%20doplnen%20C3%AD%20niektor%20C3%BDch%20z%20C3%A1konov.pdf](http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/files/file-61848918/$file/Z%20C3%A1kon%20o%20slu%20C5%BEB%20C3%A1ch%20zamestnanosti%20a%20o%20zmen%20a%20doplnen%20C3%AD%20niektor%20C3%BDch%20z%20C3%A1konov.pdf)

Úrad môže poskytovať uchádzačom a záujemcom o zamestnanie taktiež odborné poradenské služby, ktoré sú zamerané na riešenie problémov pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie, na vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami, na vykonávanie určitého zamestnania. Odborné poradenské služby sú taktiež zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača o zamestnanie a na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu.

K ďalším nástrojom aktívnej politiky trhu práce patrí:<sup>32</sup>

- Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie
- Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami
- Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku
- Príspevok na podporu udržania zamestnanosti
- Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta
- Príspevok ku mzde zamestnanca
- Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- Príspevok na podporu zamestnávania absolventov, vzdelávania a prípravy pre trh práce
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby
- Príspevok na dochádzku za prácou
- Príspevok na presťahovanie za prácou
- Príspevok na dopravu do zamestnania
- Podpora začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce
- Projekty a programy
- Chránená dielňa a chránené pracovisko

---

<sup>32</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000AAE>

- Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a oprávnené náklady
- Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie
- Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní
- Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
- Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta
- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

#### **4.1. Opatrenia aktívnej politiky trhu práce v SR zamerané na znevýhodnených uchádzačov trhu práce**

Uchádzač o zamestnanie je podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti občan, ktorý môže a chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Tento občan musí zároveň spĺňať podmienky, že nesmie byť zamestnaný ani nesmie prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť ani v SR ani v inom členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine. Pokiaľ vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť, tak jeho mzda alebo odmena by nemala prekračovať 65% sumy životného minima plnoletej osoby.

Záujemcom o zamestnanie je podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti osoba, ktorá si hľadá iné zamestnanie alebo má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb.

Podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti uvádzam niektoré prípady znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Za znevýhodnenú osobu trhu práce považujeme napríklad osobu:<sup>33</sup>

- mladšiu ako 25 rokov, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (absolvent školy),

<sup>33</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

- staršiu ako 50 rokov veku,
- vedenú v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov ,
- ktorá nevykonávala zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- rodič alebo osoba, ktorá má v starostlivosti zverené dieťa, osoba starajúca sa dočasne najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- so stratenou schopnosťou vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- s neukončenou sústavnou prípravou na povolanie na strednej škole,
- po skončení ústavnej výchovy a ochrannnej výchovy,
- po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia , ktorá trvala najmenej šesť mesiacov,
- a ďalšie.

V nasledujúcom texte uvádzam aktívne opatrenia trhu práce zamerané na znevýhodnené skupiny trhu práce.

### **Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**

Zamestnávateľ môže znevýhodneného uchádzača o zamestnanie pred prijatím do zamestnania na vykonávanie požadovaných pracovných činností zapracovať. Jedná sa o získanie praktických skúseností a pracovných návykov potrebných pre výkon práce u zamestnávateľa. Zapracovanie sa vykonáva u poskytovateľa a trvá najdlhšie počas troch kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 30 hodín týždenne. Úrad poskytuje znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie mesačne príspevok vo výške sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu. Znevýhodnenému uchádzačovi sú taktiež uhrádzané cestovné výdavky na miesto vykonávania zapracovania a späť a výdavky na stravovanie. Taktiež sú hradené preukázané výdavky na ubytovanie počas zapracovania, ktoré sa koná

mimo miesta trvalého alebo prechodného pobytu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, výdavky na služby pre rodinu s deťmi, náklady na poistenie pre prípad škody spôsobenej znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie poskytovateľovi zapracovania a náklady na poistenie súvisiace so zapracovaním znevýhodneného uchádzača o zamestnanie doma alebo v zahraničí. V poslednom rade sú uhrádzané aj náklady na úrazové poistenie uchádzača o zamestnanie.

### **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie**

Tento príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru. Na to, aby mohol byť príspevok poskytnutý, znevýhodnený uchádzač musí byť vedený v evidencii UoZ najmenej tri mesiace. Výška príspevku a dĺžka jeho poskytovania je závislá od príslušnosti okresu, v ktorom sa vytvorí pracovné miesto, k typu regiónu oprávneného na poskytovanie príspevku, od priemernej miery nezamestnanosti v okrese a od právnej formy a predmetu činnosti zamestnávateľa.

### **Príspevok na podporu vytvárania a udržiavania pracovných miest v sociálnom podniku**

Príspevok je poskytovaný pre zamestnancov, ktorý bezprostredne pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie. Podmienkou poskytnutia príspevku je uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času.<sup>34</sup> Ak je sociálnym podnikom obec, samosprávny kraj, združenie obcí, združenie samosprávnych krajov, alebo ak je zakladateľom alebo zriaďovateľom sociálneho podniku obec alebo samosprávny kraj, príspevok sa poskytuje aj na zamestnancov, ktorí bezprostredne pred prijatím do pracovného pomeru boli uchádzačmi o zamestnanie. Zamestnanci pracujú najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok je poskytovaný v priebehu dvanástich kalendárnych mesiacov. Maximálna výška príspevku je 50% z celkovej ceny práce zamestnanca, na podporu zamestnania ktorého sa príspevok poskytuje, a to najviac vo výške 50 % z celkovej ceny práce, vypočítanej z priemernej mzdy v

---

<sup>34</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-13603210>

hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

### **Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe**

Mesačný príspevok vo výške životného minima je poskytovaný absolventom školy na získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa a tiež na získanie alebo prehĺbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku.

Podmienkou na poskytnutie príspevku je, že absolvent musí byť v evidencii uchádzačov o zamestnanie minimálne 3 mesiace a absolventska prax sa vykonáva najviac 6 mesiacov, v rozsahu 20 hodín týždenne.

### **Príspevok na podporu zamestnávania absolventov, vzdelávania a prípravy pre trh práce**

Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorí prijme do pracovného pomeru absolventa strednej školy vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 6 mesiacov a občana staršieho ako 50 rokov veku vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 3 mesiace.<sup>35</sup>

Výška príspevku a dĺžka jeho poskytovania je závislá od viacerých faktorov, ako je napríklad právna forma a predmet činnosti zamestnávateľa, okres, v ktorom zamestnávateľ prijal na pracovné miesto absolventa vzdelávania a prípravy pre trh práce, ďalej je to typ regiónu, ktorý je oprávnený na poskytovanie príspevku a posledným determinantom je priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v okrese.

### **Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec**

Toto aktívne opatrenie je určené dlhodobu nezamestnaným občanom, ktorí sú poberateľmi dávok v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Takíto občania sú povinní vykonávať nepretržite maximálne 6 kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne. Príspevok sa poskytuje obci a pozostáva z príspevku na úhradu časti

---

<sup>35</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-80384178>

nákladov súvisiacich s vykonávaním menších obecných služieb pre obec a z príspevku na úhradu celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý túto aktivačnú činnosť organizuje.

Menšími obecnými službami sa chápu aktivity, ktoré sú zamerané napríklad na zlepšenie ekonomických, sociálnych a kultúrnych podmienok, ochranu a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a i..

Príspevok na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby sa použije na čiastočnú úhradu nákladov obce na vyplatenú mzdu organizátora a uhradené prislúchajúce poistné odvody hradené zamestnávateľom za tohto zamestnanca.<sup>36</sup>

### **Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby**

Uchádzač o zamestnanie, v prípade tohto aktívneho opatrenia trhu práce, získava vykonávaním dobrovoľníckej činnosti praktické skúsenosti pre potreby trhu práce. Službu vykonáva maximálne 20 hodín týždenne nepretržite najviac 6 kalendárnych mesiacov.

Počas vykonávania dobrovoľníckej činnosti uchádzač o zamestnanie poskytuje pomoc:<sup>37</sup>

- a) pri starostlivosti o nezamestnané osoby, občanov so zdravotným postihnutím, imigrantov, osoby po návrate z výkonu trestu odňatia slobody, drogovu a inak závislé osoby, nezaopatrené deti a ostatné osoby odkázané na starostlivosť iných osôb, rodinu alebo pri poskytovaní verejnoprospešných služieb a ďalších služieb v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, pri uskutočňovaní kultúrnych alebo zbierkových charitatívnych akcií pre osoby podľa tohto ustanovenia, pri ochrane spotrebiteľa a v oblasti styku s verejnosťou,
- b) pri prírodných katastrofách, ekologických katastrofách, humanitárnej pomoci a v civilnej ochrane.

Príspevok pozostáva z príspevku na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej služby a tiež z príspevku na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu. Príspevok na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje dobrovoľnícku službu je určený na mzdu organizátora a poistné odvody zamestnávateľa za tohto zamestnanca.

<sup>36</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000CAE>

<sup>37</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-73411738>



## **Podpora začleňovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce**

Podpora je určená pre znevýhodnených uchádzačov, na uľahčenie ich vstupu na trh práce a zotrvania na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich mesiacov. Je realizovaná prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce alebo prostredníctvom opatrení a postupov dohodnutých s ústredím alebo úradom.

*Medzi opatrenia na podporu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím patria:*

### **Chránená dielňa a chránené pracovisko**

Chránená dielňa a chránené pracovisko považujeme za pracoviská, v ktorých pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. Taktiež sú to pracoviská, na ktorých sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu. Chráneným pracoviskom môžeme chápať aj zriadenie pracovného miesta, ktoré zamestnávateľ vytvoril alebo prispôbil zdravotnému stavu občana so zdravotným postihnutím, alebo aj pracovisko zriadené v domácnosti občana so zdravotným postihnutím. Sú určené občanom so zdravotným postihnutím, ktorým zamestnávateľ nemôže poskytnúť vhodné zamestnanie alebo pracovné miesto na iných pracoviskách.

### **Príprava na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím a oprávnené náklady**

Cieľom tohto nástoja je podpora prípravy občanov so zdravotným postihnutím pre ich umiestnenie a zotrvanie na trhu práce a ich príprava pre získanie plateného zamestnania. Nárok na prípravu má občan so zdravotným postihnutím, ktorý je uznaný za invalidného, je uchádzačom o zamestnanie alebo záujemcom o zamestnanie príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Zaškolenie je ukončené záverečnou skúškou. Zaškolenie aj príprava môžu trvať najviac šesť mesiacov. Občan so zdravotným postihnutím, ktorého zaškolenie alebo príprava na prácu trvá dlhšie ako jeden kalendárny mesiac, má nárok na dávku počas prípravy na pracovné uplatnenie občana so zdravotným postihnutím.

## **Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie**

Príspevok je určený pre zamestnávateľa, ktorý zamestná na chránenom pracovisku alebo v chránenej dielni občana so zdravotným postihnutím. Výška príspevku na jedno také pracovné miesto je v bratislavskom kraji najviac 55 % zo 16-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. V ostatných krajoch je to najviac 65 % zo 16-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.<sup>38</sup>

## **Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní**

Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 25 % občanov so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu svojich zamestnancov, má nárok na poskytnutie tohto príspevku. Mesačná výška príspevku je:<sup>39</sup>

- 0,72 násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70%
- 0,36 násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 40 % a najviac 70 %.

## **Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti**

Príspevok je určený na úhradu nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou. Príspevok sa poskytuje občanovi so zdravotným postihnutím vedenému v

---

<sup>38</sup> [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/56-prispevok-na-zriadenie-chronenej-dielne-alebo-chroneneho-pracoviska-a-na-ich-zachovanie.html?page\\_id=13090](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/podpora-zamestnavania-obcanov-so-zdravotnym-postihnutim/56-prispevok-na-zriadenie-chronenej-dielne-alebo-chroneneho-pracoviska-a-na-ich-zachovanie.html?page_id=13090)

<sup>39</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-65389287>

evidencii uchádzačov najmenej tri mesiace, ktorý bude vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť najmenej dva roky, a ktorý splnil podmienku, že absolvoval prípravu na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku. Výška príspevku je závislá od priemernej miery nezamestnanosti v danom okrese, v ktorom občan so zdravotným postihnutím zriaďuje chránenú dielňu alebo pracovisko na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

### **Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska**

Príspevok je určený zamestnávateľovi, ktorý prevádzkuje chránenú dielňu alebo chránené pracovisko a taktiež občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku.

Príspevok sa môže poskytnúť, ak ku dňu podania písomnej žiadosti o jeho poskytnutie:<sup>40</sup>

- a) zamestnávateľ zamestnával najmenej tri roky pred podaním žiadosti najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím; občan so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 % sa na účely poskytnutia tohto príspevku zamestnávateľovi započítava, ako keby zamestnával troch takýchto občanov,
- b) občan so zdravotným postihnutím prevádzkoval alebo vykonával samostatnú zárobkovú činnosť v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku najmenej počas dvoch rokov.

### **Príspevok na činnosť pracovného asistenta**

Pracovný asistent je osoba staršia ako 18 rokov, ktorá poskytuje pomoc zamestnancovi so zdravotným postihnutím, pri vykonávaní zamestnania a osobných potrieb počas pracovného času. Taktiež sa pracovným asistentom chápe osoba, ktorá poskytuje pomoc samostatne zárobkovo činnejši osobe so zdravotným postihnutím, pri vykonávaní samostatnej zárobkovej činnosti. Úlohou asistenta je ale tiež poskytovanie pomoci znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, pri zapracovaní, príprave na pracovné uplatnenie a pri vykonávaní ich osobných potrieb počas zapracovania alebo počas prípravy na pracovné uplatnenie.

---

<sup>40</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-26726438>

Príspevok sa poskytuje mesačne najmenej vo výške 41 % a najviac vo výške 90 % celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa uzatvára dohoda, na činnosť pracovného asistenta.

### **Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov**

Za prevádzkové náklady chránenej dielne alebo chráneného pracoviska sa považuje napríklad nájomné, náklady na poistenie objektu, palivo a energiu, vodné, stočné a odvoz a likvidáciu odpadu, ďalej napríklad mzdové náklady, náklady na opravu a údržbu objektu, prípadne zariadenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, náklady súvisiace so zabezpečovaním administratívy chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a i.

Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode je zriadená chránená dielňa alebo chránené pracovisko najviac vo výške:<sup>41</sup>

- a) 2,5-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje,
- b) 5-násobok celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %.

## **4.2. Výdavky na aktívnu politiku trhu práce a účinnosť vybraných aktívnych opatrení trhu práce**

V súčasných podmienkach svetovej krízy je práve aktívna politika trhu práce veľmi dôležitým nástrojom boja proti rastúcej nezamestnanosti a chápe sa ako dôležitá a účinná možnosť zníženia vplyvov krízy na zamestnanosť.

Tabuľka 4.1 informuje o čerpaní výdavkov na aktívne opatrenia trhu práce v Slovenskej republike v roku 2009. Rozpočet, ktorý bol na aktívne opatrenia trhu práce

---

<sup>41</sup> <http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-45769340>

vymedzený bol vo výške 141 898 481 Eur. Skutočné čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 138 150 740 Eur, čiže 97,36%.

Tabuľka 4.1

Ukazovateľ	Upravený rozpočet (v Eur)	Čerpanie (v Eur)	% plnenia
<b>Aktívna politika trhu práce celkom</b> (bez mimorozpočtových zdrojov)	<b>141 898 481</b>	<b>138 150 740</b>	<b>97,36</b>

Zdroj: ÚPSVaR

Podľa štatistík Eurostatu Slovensko vynakladá celkovo na politiku trhu práce len 0,65% HDP, pričom len niečo vyše 20% z tohto balíka ide na konkrétne opatrenia na podporu zamestnávania nezamestnaných, zvyšok tvoria podpory v nezamestnanosti a výdavky na chod úradov práce.<sup>42</sup> Na aktívne opatrenia vynakladáme 21,9% zo všetkých výdavkov a 26,4 % ide na služby zamestnanosti vrátane réžie úradov práce. Na pasívnu politiku dávame približne 51,8% výdavkov. Na podporu v nezamestnanosti ide 17,8% a na vyplácanie predčasných dôchodkov, ktoré chápeme tiež ako výdavok pasívnej politiky trhu práce, ide takmer až 33,3%.<sup>43</sup>

V nasledujúcej časti práce sa budem venovať účinnosti vybraných aktívnych opatrení trhu práce v roku 2009. Vzhľadom na obmedzenú dostupnosť údajov a informácií k danej problematike neuvádzam účinnosť všetkých opatrení. Zameriavam sa na zhodnotenie počtu vytvorených miest a umiestnených ohrozených uchádzačov o zamestnanie, a tiež na celkové výšky poskytnutých príspevkov. Údaje, ktoré sú k dispozícii, sú len dohodnuté sumy, ktoré nie sú rozdelené na úhrady len za rok 2009, ale môžu tam byť aj záväzky do nasledujúceho roku.

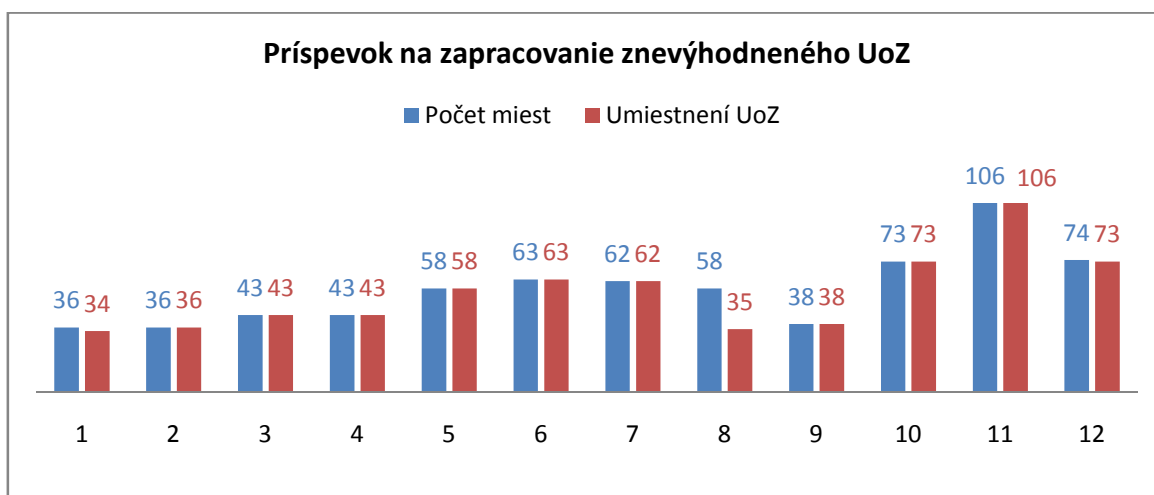
### **Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača**

Pri realizácii tohto aktívneho opatrenia trhu práce bolo za celý rok 2009 vytvorených spolu 690 pracovných miest a dosadených 664 uchádzačov o zamestnanie. Celkové výdavky (celkový dohodnutý príspevok), ktoré boli na toto opatrenie za daný rok vynaložené, boli približne vo výške 365 221 eur. Počet vytvorených miest a umiestnených uchádzačov o zamestnanie je znázornený na grafe 4.1.

<sup>42</sup> <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/aptp-by-mala-byt-v-case-krizy-priorita>

<sup>43</sup> <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/struktura-vydavky-politika-trh-prace>

Graf 4.1

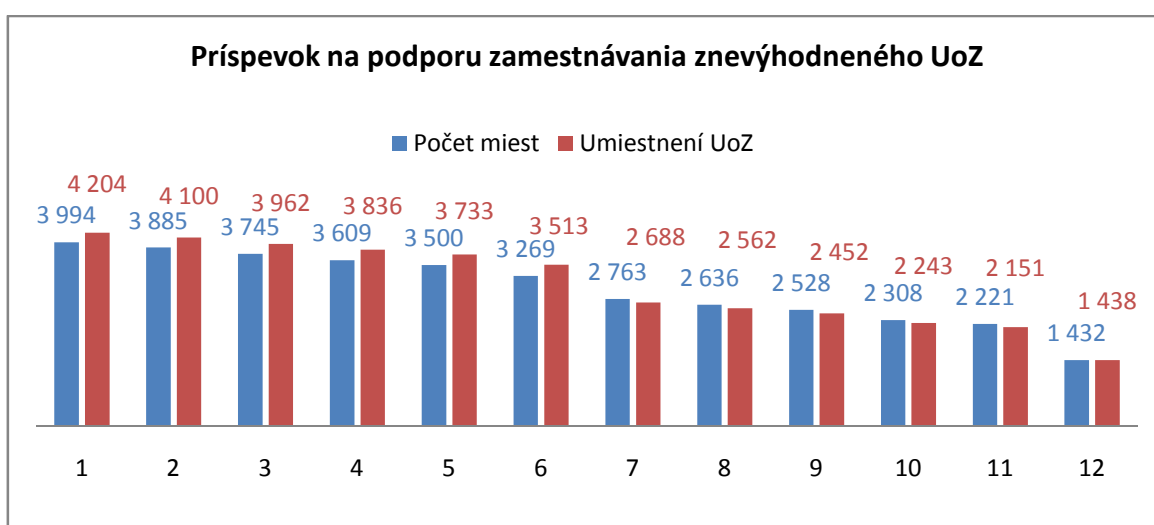


Zdroj: ÚPSVaR

### Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie

Vďaka tomuto aktívnemu opatreniu bolo v roku 2009 vytvorených spolu 35 890 pracovných miest a umiestnených bolo 36 882 uchádzačov o zamestnanie. V uvedenom roku bolo na toto aktívne opatrenie spolu vynaložených približne 95 334 497 eur. Počet vytvorených pracovných miest a dosadených uchádzačov o zamestnanie za jednotlivé mesiace je zobrazený na grafe 4.2.

Graf 4.2



Zdroj: ÚPSVaR

### Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe

Na grafe 4.3 je znázornený počet zaradených uchádzačov o zamestnanie v jednotlivých mesiacoch. Na danom grafe je vidieť stúpajúca tendencia poskytovaných príspevkov v jednotlivých mesiacoch. Za celý rok suma poskytnutých príspevkov na realizáciu absolventskej praxe dosiahla výšku približne 38 094 677 eur, pričom na poistné v rámci tohto príspevku bolo vyplatených dohromady približne 294 179 eur. Počet zaradených uchádzačov o zamestnanie za celý rok bol vo výške 39 482 osôb.

Graf 4.3

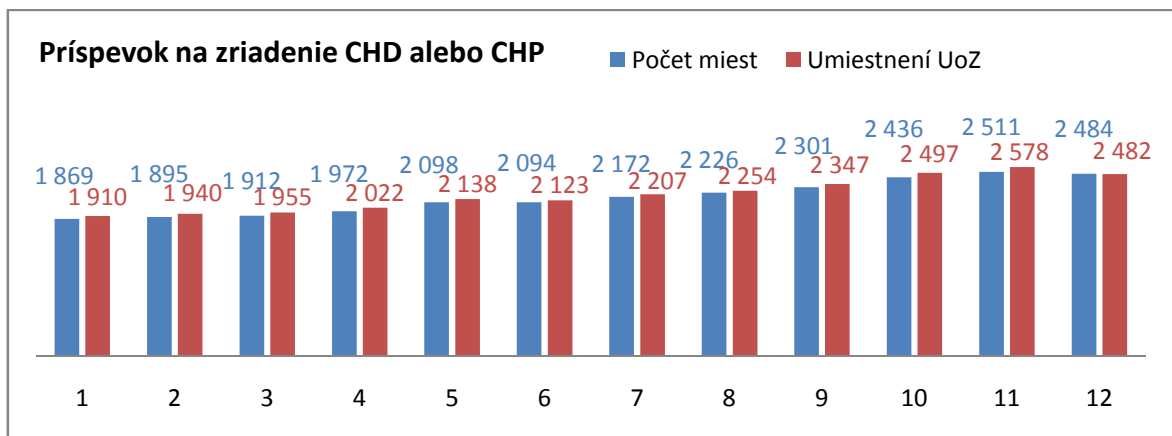


Zdroj: ÚPSVaR

### Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska

Celkový počet pracovných miest, ktoré boli v danom roku vytvorené, bol 25 970 a celkový počet umiestnených uchádzačov o zamestnanie bolo 26 453. Na grafe 4.4 je znázornený vývoj vytvorených pracovných miest a počtu umiestnených uchádzačov o zamestnanie za jednotlivé mesiace. Celkový dohodnutý príspevok v danom roku činil približne 183 676 407 eur.

Graf 4.4

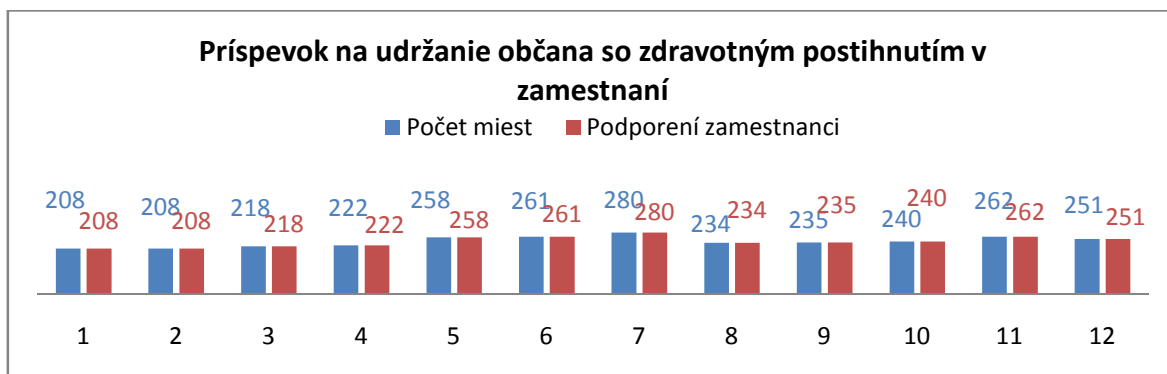


Zdroj: ÚPSVaR

### Príspevok na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní

Vďaka tomuto príspevku bolo spolu v roku 2009 vytvorených 2 877 pracovných miest a podporených bolo dohromady za celý rok 2877 zamestnancov. Celkový dohodnutý príspevok bol v danom roku približne vo výške 6 200 096 eur. Na grafe 4.5 je znázornený vývoj vytvorených pracovných miest v jednotlivých mesiacoch a taktiež vývoj počtu podporených zamestnancov.

Graf 4.5

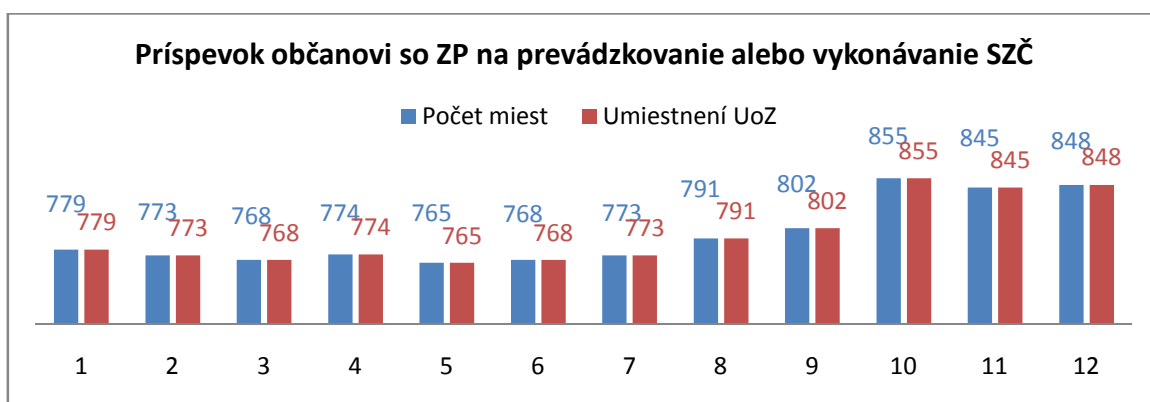


Zdroj: ÚPSVaR

### Príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti

V roku 2009 bolo v rámci tohto aktívneho opatrenia vytvorených 9 541 pracovných miest a umiestnených bolo v tomto roku 9 541 uchádzačov o zamestnanie. Celkový dohodnutý príspevok v tomto roku bol vo výške približne 73 826 446 eur. Vývoj počtu pracovných miest a umiestnených uchádzačov je vidieť v grafe 4.6.

Graf 4.6



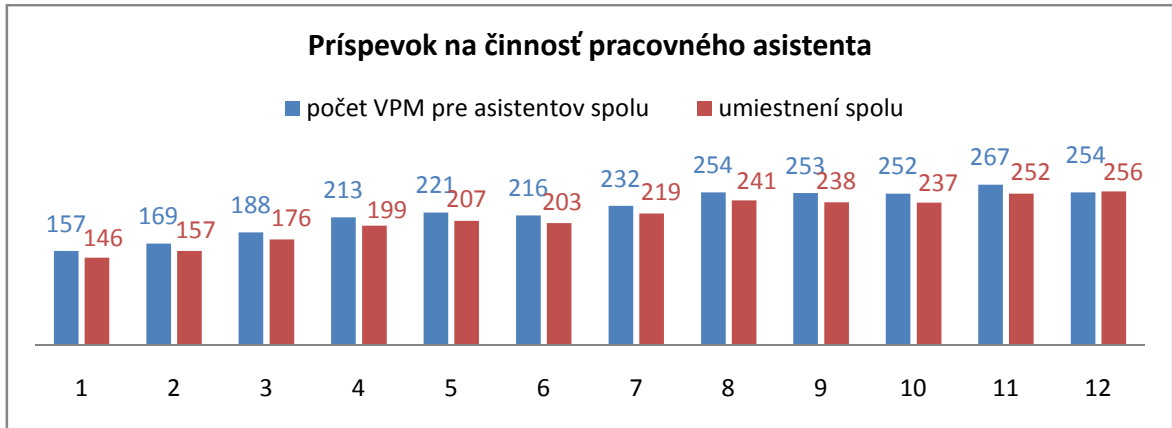
Zdroj: ÚPSVaR



## Príspevok na činnosť pracovného asistenta

Príspevky na činnosť pracovného asistenta boli v roku 2009 poskytnuté v celkovej výške približne 14 977 099 eur. Počet všetkých vytvorených pracovných miest v danom roku bol 2 676 a umiestnených bolo dohromady 2 531 uchádzačov. Vývoj za jednotlivé mesiace je znázornený na grafe 4.7.

Graf 4.7

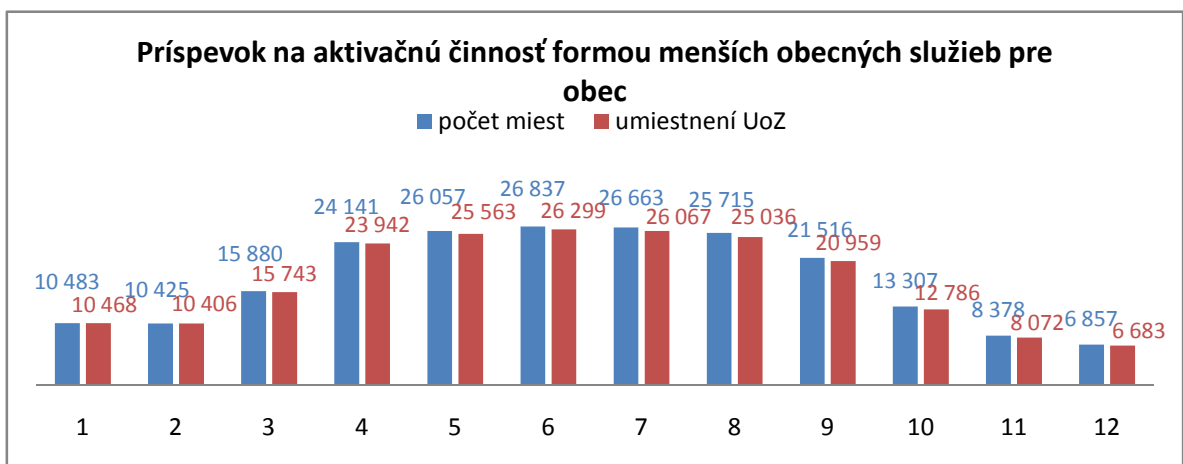


Zdroj: ÚPSVaR

## Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec

Na toto aktívne opatrenie bolo v roku 2009 vynaložených spolu približne 45 169 437 eur. Počet vytvorených pracovných miest bolo za celé sledované obdobie 216 259 a celkom bolo umiestnených 212 024 uchádzačov o zamestnanie.

Graf 4.8

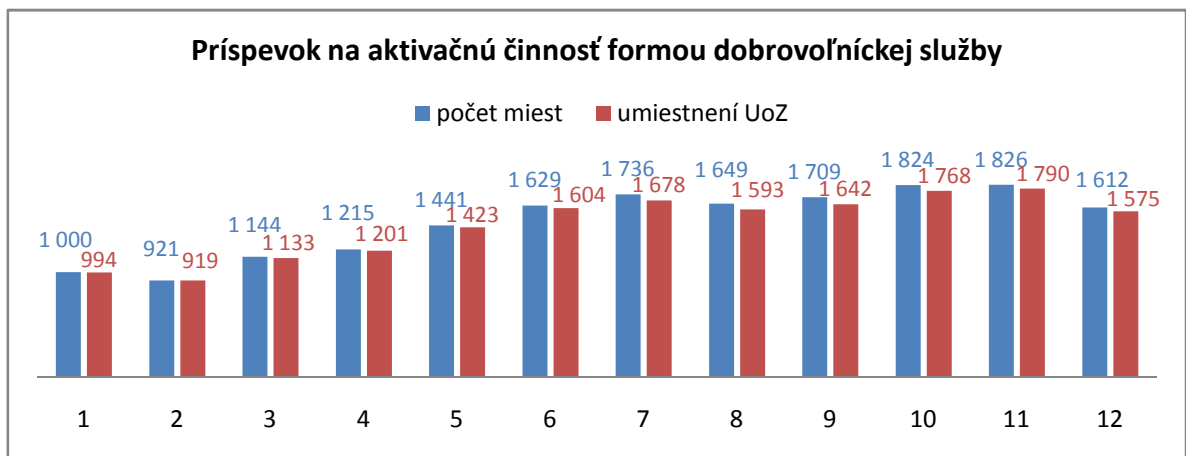


Zdroj: ÚPSVaR

## Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby bol poskytnutý v celkovej výške v roku 2009 v hodnote približne 5 484 786 eur. V danom roku bolo vďaka tomuto opatreniu vytvorených celkom 17 706 pracovných miest a dosadených bolo 17 320 uchádzačov o zamestnanie. Stavby v jednotlivých mesiacoch roku 2009 sú znázornené na grafe 4.9.

Graf 4.9



Zdroj: ÚPSVaR

## 5. Politika zamestnanosti a nástroje aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike

Politiku zamestnanosti v Českej republike upravuje predovšetkým zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Podľa tohto zákona (časť prvá, hlava II, par.2) štátnu politiku zamestnanosti vytvára štát a podieľajú sa na nej tiež ďalšie subjekty činné na trhu práce, najmä zamestnávateľa a odborové organizácie. Pri realizácii štátnej politiky zamestnanosti, podľa tohto zákona, spolupracuje štát s ďalšími subjektmi trhu práce, ako sú územné samosprávne celky, profesijné organizácie, združenia osôb so zdravotným postihnutím a organizácie zamestnávateľov.<sup>44</sup> Štátnu správu v oblasti štátnej politiky zamestnanosti vykonávajú Ministerstvo práce a sociálnych vecí a úrady práce.

Štátna politika zamestnanosti zahŕňa najmä:<sup>45</sup>

- zabezpečovanie práva na zamestnanie,
- sledovanie a vyhodnocovanie situácie na trhu práce, spracovanie prognóz a koncepcií zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov, programov a projektov pre pracovné uplatnenie fyzických osôb,
- koordináciu opatrení v oblasti zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov na úseku trhu práce v súlade s európskou stratégiou zamestnanosti a podmienkami pre čerpanie pomoci z Európskeho sociálneho fondu,
- tvorbu a zapojenie do medzinárodných programov súvisiacich s rozvojom zamestnanosti a ľudských zdrojov na úseku trhu práce,
- hospodárenie s prostriedkami na politiku zamestnanosti,
- poskytovanie informačných, poradenských a sprostredkovateľských služieb na trhu práce,
- poskytovanie podpory v nezamestnanosti a podpory pri rekvalifikácií,
- opatrenia na podporu a dosiahnutie rovného zaobchádzania s mužmi a ženami, s osobami bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod, s osobami so zdravotným postihnutím a s ďalšími skupinami osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, rekvalifikácií, prípravu k práci

---

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov

<sup>45</sup> [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni\\_predpisy\\_A5.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf)

a k špecializovaným rekvalifikačným kurzom a opatrení pre zamestnávajúce týchto osôb,

- opatrenia pre zamestnávajúce osôb so zdravotným postihnutím a ďalších skupín osôb, ktoré majú sťažené postavenie na trhu práce,
- usmerňovanie zamestnávajúce pracovných síl zo zahraničia na území Českej republiky a z územia Českej republiky do zahraničia.

V Českej republike je aktívna politika zamestnanosti upravovaná zákonom č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti. Riadiace a výkonné orgány politiky zamestnanosti sú Ministerstvo práce a sociálnych vecí a úrady práce.

Nástroje, ktorými je realizovaná aktívna politika zamestnanosti, sú:<sup>46</sup>

- a) rekvalifikácia,
- b) investičné stimuly,
- c) verejnoprospešné práce,
- d) spoločensky účelné pracovné miesta,
- e) príspevok na zapracovanie,
- f) príspevok pri prechode na nový podnikateľský program.

Opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti, podľa zákona o zamestnanosti, ďalej zahŕňajú poradenstvo, ktoré zabezpečujú úrady práce, podporu zamestnávajúce osôb so zdravotným postihnutím a ciele programy k riešeniu zamestnanosti.

## **Rekvalifikácia**

Rekvalifikáciou podľa zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti v znení neskorších predpisov, rozumieme získanie novej kvalifikácie alebo aj rozšírenie už nadobudnutej kvalifikácie. Umožňuje získanie pracovných znalostí a zručností teoretickou ako aj praktickou prípravou. Rekvalifikácia môže byť poskytovaná jednak uchádzačom a záujemcom o zamestnanie, vtedy sa uskutočňuje na základe dohody medzi úradom práce a uchádzačom resp. záujemcom o zamestnanie a je bezplatná. Rekvalifikácia sa realizuje iba v tom prípade, že úrad nájde vhodného zamestnávateľa, ktorý po ukončení rekvalifikácií uchádzača či záujemcu o zamestnanie prijme. A ďalej môže byť rekvalifikácia realizovaná aj pre zamestnancov, kedy je uskutočňovaná u zamestnávateľa na základe jeho záujmu o ďalšie uplatnenie jeho zamestnancov. V tomto prípade sa

---

<sup>46</sup> <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

realizuje v pracovnej dobe. Pokiaľ je rekvalifikácia realizovaná na základe dohody s úradom práce, úrad môže hradiť náklady rekvalifikácie a náklady s ňou spojené buď v plnej výške alebo iba určitú časť.

### **Investičné stimuly**

Sú určené pre zamestnávateľov, u ktorých sa týmto spôsobom hmotne podporuje:<sup>47</sup>

- a) vytváranie nových pracovných miest,
- b) rekvalifikácia alebo školenie nových zamestnancov.

Hmotná podpora na tvorbu nových pracovných miest môže byť podľa zákona o zamestnanosti poskytnutá zamestnávateľovi, ktorý vytvára nové pracovné miesta v územnej oblasti, v ktorej je priemerná miera nezamestnanosti za 2 ukončené polroky predchádzajúce dátumu predloženia zámeru najmenej o 50% vyššia než priemerná miera nezamestnanosti v Českej republike.<sup>48</sup>

### **Verejnoprospešné práce**

Verejnoprospešné práce sú pracovné príležitosti, ktoré sú zamerané na údržbu, čistenie a upratovanie verejných priestranstiev, verejných budov a komunikácií. Skrátka ide o všetky činnosti, ktoré sú vykonávané v prospech obce, alebo v prospech štátnych inštitúcií. Tieto práce sú vytvárané pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa dlhodobo nemôžu nikde pracovne uplatniť, a sú tvorené na maximálne 12 po sebe idúcich kalendárnych mesiacov. Práce realizujú a organizujú zamestnávatelia a po dohode s úradom práce na ne môžu dostávať finančné príspevky.

### **Spoločensky účelné pracovné miesta**

Podľa zákona 435/2004 Sb., o zamestnanosti sa týmito pracovnými miestami rozumejú všetky tie pracovné miesta, ktoré zamestnávateľ zriaďuje pre uchádzačov o zamestnanie na základe dohody s úradom práce, ale aj miesto, ktoré je zriadené priamo uchádzačom o zamestnanie na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti. Príspevok

---

<sup>47</sup> <http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800216>

<sup>48</sup> Tamtiež

môže byť až vo výške vyplácaných mzdových nákladov na prijatého zamestnanca a maximálne sa poskytuje 6 mesiacov.

### **Príspevok na zapracovanie**

Príspevok býva poskytovaný maximálne 3 mesiace, a to zamestnávateľovi na základe dohody s úradom práce. Mesačný príspevok je podľa tohto zákona maximálne vo výške polovice minimálnej mzdy. Tento príspevok sa poskytuje v prípade, že zamestnávateľ príjme do pracovného pomeru uchádzača, ktorému úrad práce venuje zvýšenú starostlivosť.

### **Príspevok pri prechode na nový podnikateľský program**

Príspevok je poskytovaný, ak zamestnávateľ prechádza na nový podnikateľský program a nemôže tým pádom zabezpečiť pre svojich zamestnancov prácu v rozsahu týždennej pracovnej doby. Príspevok je určený na úhradu čiastočnej mzdy zamestnancov na maximálne 6 mesiacov. Mesačný príspevok na jedného zamestnanca môže tvoriť najviac polovicu minimálnej mzdy.<sup>49</sup>

V nasledujúcej časti textu sú uvedené opatrenia zamerané na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím, ktoré nespádajú podľa zákona č.435/2004 Sb., o zamestnanosti v znení neskorších predpisov medzi aktívne opatrenia zamestnanosti, ale sa nachádzajú v osobitnej, tretej časti zákona, s názvom Zamestnávání osob se zdravotním postižením.

### **Pracovná rehabilitácia**

Pracovná rehabilitácia je podľa zákona súvislá činnosť zameraná na získanie a udržanie vhodného zamestnania osoby so zdravotným postihnutím. Pracovná rehabilitácia zahŕňa najmä poradenskú činnosť, teoretickú a praktickú prípravu na zamestnanie, sprostredkovanie zamestnania, zmenu povolania a vytváranie vhodných pracovných podmienok pre výkon zamestnania. Zamestnávateľovi, ktorý na svojom

---

<sup>49</sup> <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

pracovisku realizuje prípravu k práci osôb so zdravotným postihnutím, môže úrad práce uhradiť náklady na prípravu týchto osôb.

### **Chránené pracovné miesto a chránená pracovná dielňa**

Chránené pracovné miesto je charakterizované v zákone 435/2004 Sb. o zamestnanosti ako pracovné miesto vytvorené zamestnávateľom pre osobu so zdravotným postihnutím na základe písomnej dohody s úradom práce, ktorý na toto pracovné miesto poskytuje zamestnávateľovi príspevok. Chránené pracovné miesto musí byť zriadené najmenej dva roky. Príspevok na spomenuté pracovné miesto je poskytovaný vo výške maximálne osem násobku priemernej mzdy predchádzajúceho kalendárneho roku pre osobu zdravotne postihnutú a pre osobu ťažko zdravotne postihnutú je vo výške maximálne dvanásť násobku priemernej mzdy predchádzajúceho kalendárneho roku. Pokiaľ zamestnávateľ vytvára viac ako 10 chránených pracovných miest, príspevok na jedno pracovné miesto pre osobu zdravotne postihnutú je vo výške maximálne desať násobku priemernej mzdy za predchádzajúci kalendárny rok a pre osobu ťažko zdravotne postihnutú maximálne vo výške štrnásť násobku.

Chránená pracovná dielňa je podľa zákona 435/2004 Sb. o zamestnanosti pracovisko zamestnávateľa, ktoré je vymedzené a prispôbené na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, kde je zamestnaných najmenej 60% zamestnancov so zdravotným postihnutím. Na vytvorenie chránenej pracovnej dielne poskytuje úrad práce zamestnávateľovi príspevok, ktorý je poskytovaný v rovnakých výškach ako v prípade vytvorenia chráneného pracovného miesta.

### **Príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím**

Tento príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 50 % osôb so zdravotným postihnutím z celkového počtu svojich zamestnancov. Príspevok je poskytovaný mesačne vo výške skutočne vynaložených mzdových nákladov (vrátane poistného na sociálne zabezpečenie a príspevku na štátnu politiku zamestnanosti a poistného na verejné zdravotné poistenie) na zdravotne postihnutého zamestnanca, najviac však 8 000 Kč.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 25 zamestnancov, je povinný zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím (v podiele 4% z celkového počtu zamestnancov). Pokiaľ nespĺňa danú požiadavku, podobne ako u nás v SR, zamestnávateľ má na výber buď odoberanie výrobkov alebo služieb od zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 50% zamestnancov so zdravotným postihnutím, alebo od chránených dielní a pracovísk, alebo zadanie zákazky týmto subjektom. Ďalej môže zamestnávateľ platiť odvody do štátneho rozpočtu.

## 5.1. Vývoj a účinnosť aktívnej politiky zamestnanosti v ČR

Čo sa týka aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike za rok 2008, základom pre jej realizáciu na úradoch práce v Českej republike sú „Programy realizácie aktívnej politiky zamestnanosti na rok 2008“. V roku 2008 bolo v rámci aktívnej politiky zamestnanosti novo vytvorených celkom 28 257 pracovných miest, čo znamenalo pokles oproti rovnakému obdobiu v roku 2007 o 2,6%.<sup>50</sup>

V rámci aktívnej politiky zamestnanosti bolo v roku 2008 vytvorených, na prvom mieste medzi všetkými vytvorenými pracovnými miestami, najviac spoločensky účelných miest. Druh najvyšší počet tvorili novo vytvorené verejnoprospešné práce. Ich počet bol 6730. Ďalšie vytvárané pracovné miesta boli chránené miesta a miesta v rámci chránených dielní, ktorých bolo spolu s podporou samostatnej zárobkovej činnosti osôb so zdravotným postihnutím 522.

Celkový počet uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov, ktorí využili nástroje aktívnej politiky trhu práce, resp. im bol poskytnutý príspevok na zamestnanca, bol celkom podľa informácií MPSV ČR v Ročenke 2009 až 94 188 osôb.

V rámci všetkých nástrojov aktívnej politiky trhu práce, najviac využívané boli v danom roku rekvalifikácia, spoločensky účelné pracovné miesta a verejnoprospešné práce. Uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli zaradení do rekvalifikácie, tvorilo 38,7% všetkých uchádzačov, podiel uchádzačov zaradených na spoločensky účelné pracovné miesta, bol 10,6% a na verejnoprospešné práce 8,2%.

Graf 5.1 znázorňuje vývoj počtu osôb podporených v rámci aktívnej politiky zamestnanosti v rokoch 2006 až 2009 v Českej republike.

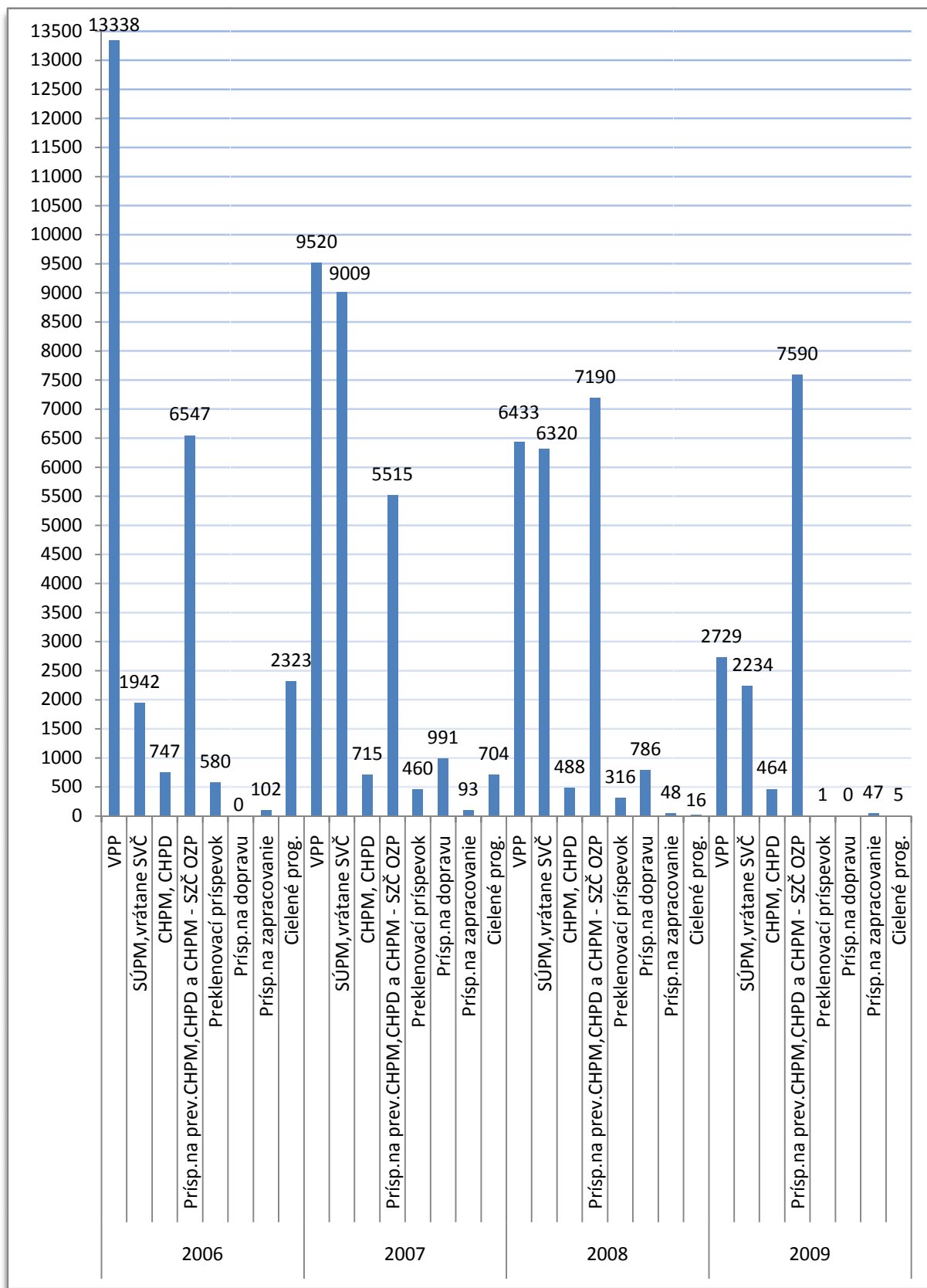
---

<sup>50</sup> Ročenka MPSV 2009



Počet osôb v ČR podporených v rámci nástrojov APZ v 1. polrokoch 2006 až 2009

Graf 5.1



Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2009p1/22.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/22.pdf)

Vysvetlivky:

- *Na vodorovnej osi sú nanášané jednotlivé opatrenia aktívnej politiky zamestnanosti*
- *Na zvislej osi sú počty osôb, ktorým boli dané pomoci poskytnuté*
- *Zoznam skratiek:*
  - *VPP – Verejnoprospešné práce*
  - *SÚPM, vrátane SVČ – Spoločensky účelné pracovné miesta, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti*
  - *CHPM, CHPD – Chránené pracovné miesto, chránená pracovná dielňa*
  - *Prís. na prev. CHPM, CHPD a CHPM – SZČ OZP – Príspevok na prevádzkovanie chráneného pracovného miesta, chránenej pracovnej dielne a chránené pracovné miesto – samostatne zárobkovo činná osoba so zdravotným postihnutím*

Na uvedenom grafe 5.1 je znázornený prehľad počtu osôb podporených nástrojmi aktívnej politiky zamestnanosti v Českej republike. Skúmané obdobie sa pohybuje v rozpätí rokov 2006 až 2009, pričom uvedené hodnoty sú len za prvé polroky týchto rokov.

V prvom polroku 2006 bola pomoc v podobe verejnoprospešných prác poskytnutá 13338 osobám. Spoločensky účelné pracovné miesta boli vytvorené pre 1942 osôb, chránené pracovné miesto a chránená pracovná dielňa pre 747 osôb. Príspevok na prevádzkovanie CHPM, CHPD a CHPM – SZČ OZP bol poskytnutý dohromady 6547 osobám. Preklenovací príspevok bol poskytnutý 580 osobám, príspevok na dopravu nebol poskytnutý nikomu, príspevok na zapracovanie 102 osobám. Cielené programy boli v danom roku určené pre 2323 osôb.

V prvom polroku 2007 sa situácia zmenila. Len pre 9520 osôb boli vytvorené verejnoprospešné práce. Až 9009 osobám bolo poskytnuté spoločensky účelné pracovné miesto, vrátane samostatnej zárobkovej činnosti. Počet vytvorených chránených pracovných miest a chránených dielní bol v roku 2007 podobný počtu z roku 2006, a síce, vytvorených bolo 715 takýchto miest. Príspevok na prevádzkovanie chráneného pracovného miesta a chránenej pracovnej dielne bol poskytnutý dohromady 5515 osobám. Preklenovací príspevok bol poskytnutý 460 osobám, čiže o niečo menšiemu počtu, ako v roku predtým. Príspevok na dopravu bol poskytnutý 991 a príspevok na zapracovanie 93 osobám. Cielené programy boli poskytnuté 704 osobám, čiže v omnoho menšom rozsahu, ako v roku 2006.

V prvom polroku 2008 sa počet osôb, ktorým bolo poskytnutá možnosť vykonávania verejnoprospešnej práce značne znížila oproti predchádzajúcim dvom rokom, a síce na 6433 osôb. Spoločensky účelné pracovné miesta boli vytvorené a poskytnuté pre

6320 osôb. Počet osôb dosadených na vytvorené chránené pracovné miesta a do chránených pracovných dielní bolo, podobne ako po minulé roky, 488. Príspevok na prevádzkovanie chránenej pracovnej dielne a chráneného pracovného miesta bol poskytnutý až pre 7190 osôb. Preklenovací príspevok bol určený 316 osobám, príspevok na dopravu 786 osobám a príspevok na zapracovanie bol poskytnutý 48 osobám v danom roku. Pomoc vo forme cieľených programov bola poskytnutá iba 16 osobám.

V prvom polroku 2009 bolo vytvorením verejnoprospešných miest podporených 2729 osôb a vytvorením spoločensky účelných pracovných miest 2234 osôb. Formou vytvorenia chránených pracovných miest a chránených pracovných dielní bolo podporených 464 osôb. Príspevok na prevádzkovanie chráneného pracovného miesta a chránenej dielne bol poskytnutý až 7590 osobám, čo je za všetky uvedené obdobia najvyšší počet. Preklenovací príspevok bol poskytnutý 1 osobe, príspevok na dopravu nebol nikomu poskytnutý a príspevok na zapracovanie bol poskytnutý 47 osobám. Podpora vo forme cieľených programov bola poskytnutá 5 osobám.

V nasledujúcej časti textu by som ešte rada porovnala výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti v ČR a SR. Podľa údajov dostupných na stránke OECD môžem túto oblasť zhrnúť len pár základnými a dôležitými vetami. Na aktívnu politiku zamestnanosti prispieva určite viac Slovenská republika, čo je ovplyvnené už spomenutým počtom aktívnych opatrení trhu práce.

V nasledujúcej tabuľke 1 sú znázornené výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti, ako podiel na HDP krajiny. Posledné dostupné informácie na stránke OECD sú za rok 2007. Z tabuľky je jasné, že výdavky sú u nás omnoho vyššie ako v ČR. Jediným rokom, kedy výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti boli o niečo vyššie v ČR ako v SR, bol rok 2007, kedy u nás tvorili výdavky 22% z HDP a v Českej republike 25% z HDP.

*Tabuľka 5.1*

<b>Výdavky na aktívnu politiku zamestnanosti ako podiel HDP</b>								
	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>SR</b>	0,31	0,36	0,41	0,29	0,25	0,34	0,32	0,22
<b>ČR</b>	0,20	0,20	0,18	0,19	0,25	0,25	0,26	0,25

*Prameň: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CSP2009#>*

Táto tabuľka teda len potvrdzuje môj názor, že Slovensko sa v riešení tohto problému snaží o mnoho viac, ako Česká republika. Samozrejme, dôvodov, prečo to tak je,

je určite mnoho, a jedným z nich je aj to, že situácia na trhu práce je u nás o niečo horšia, ako je to v ČR, ako to vyplynulo aj z mojich uvedených štatistík. No určite je dôvodom aj to, že u nás bola väčšia snaha prepracovať tieto opatrenia tak, aby prinášali časom pozitívne výsledky, a aby sa postupne a systematicky bojovalo s nezamestnanosťou, a taktiež, aby sa znižoval počet znevýhodnených uchádzačov na trhu práce.

## 6. Dotazníkový prieskum

Na posúdenie názorov zamestnávateľov na aktívne opatrenia trhu práce a najmä na ohrozené skupiny trhu práce som vytvorila dotazník. Na základe dotazníka som sa snažila vyvodit' záver, ktorý zhŕňa postoje zamestnávateľov na ohrozené skupiny trhu práce. Tento dotazník som rozposielala mnohým firmám so sídlom v Slovenskej republike a v Českej republike. Zastúpenie firiem z hľadiska ich veľkosti aj zamerania bolo rôznorodé. Tzn., že boli oslovované tak malé a stredné firmy, ako aj veľké firmy, v rámci nadnárodných korporácií. Čo sa týka odboru, či zamerania firiem, snažila som sa dotazník rozposielať firmám, ktoré sa venovali rôznym činnostiam. Boli oslovené firmy z finančného a bankového sektora, stavebné firmy, hotely a reštaurácie, firmy zaoberajúce sa kultúrou a umením, internetové agentúry, reklamné agentúry a mnoho iných. Okrem súkromných firiem som oslovila aj niektoré štátne inštitúcie. No z mnohých rozposlaných dotazníkov sa mi z tohto sektora vrátil iba jeden dotazník, takže závery plynúce z dotazníka som vyvodila iba pre spoločnosti zo súkromného sektora. V ČR som sa zamerala tiež väčšinou na súkromné firmy, z verejného sektora sa mi nevrátil ani jeden dotazník. Dotazník bol zasielaný vždy na príslušné oddelenie, ktoré sa prijímaním zamestnancov venuje, tzn. buď na oddelenie ľudských zdrojov, alebo v prípade menších firiem na príslušných zamestnancov, či manažérov vykonávajúcich, alebo aspoň zúčastňujúcich sa výberových konaní do ich firmy a zaoberajúcich sa aspoň okrajovo ľudskými zdrojmi v ich firme.

Návratnosť dotazníkov nebola príliš vysoká, no na posúdenie názorov a vyvodenie záverov, si myslím, že celkom postačujúca. Z ČR sa mi vrátilo 43 dotazníkov a zo SR 52 dotazníkov.

Dotazník obsahuje 11 otázok. Otázky sú väčšinou štruktúrované tak, aby si respondenti mohli zvolit' vždy jednu z možností. Podstatné pre mňa bolo dosiahnuť čo možno najvyššiu návratnosť vyplnených dotazníkov, tak, aby som mohla spracovať na základe výsledkov zhrnutie prieskumu. Žiadala som preto firmy, aby sa snažili vyplniť všetky otázky, a aby ich vyplnili so všetkou vážnosťou a pravdivo. Dotazník bol firmám rozposielaný dvakrát. Prvýkrát som v úvodnom maily a v texte dotazníka ponechala políčko „názov firmy“ ako povinné, na základe čoho sa niektoré firmy vyjadrili, že si názov spoločnosti neželajú uvádzať a prajú si dotazník vyplniť anonymne a pod zámienkou zmazania ich vyplneného dotazníka po vykonaní zhrnutia daného prieskumu. Preto som rozposlala dotazníky firmám druhýkrát, pričom som v sprievodnom maily uviedla, že názov spoločnosti je nepovinnou položkou, a že okamžite po vyhodnotení budú

všetky dotazníky zmašané, čím som zaručila, že výsledky prieskumu budú použité iba na spracovanie údajov do diplomovej práce a na žiadne iné účely. Následne sa mi podarilo dosiahnuť o niečo vyššiu návratnosť dotazníkov. Okrem priameho oslovenia firiem som využila aj možnosť registrácie na stránke vyplnto.cz, kde je možné vytvoriť si vlastný dotazník a následne ho nechať vyplňať ľuďmi z danej oblasti, ku ktorej bol dotazník priradený. Dotazník by mal byť vyplňaný právnickými subjektmi. Z danej stránky sa mi síce nepodarilo dosiahnuť vysokú návratnosť dotazníkov, no výsledky a názory mi pomohli vo vyvodení mojich záverov.

V nasledujúcom texte budem zhodnocovať každú otázku zvlášť a porovnávať výsledky pre Českú a Slovenskú republiku.

**Otázka č.1:**

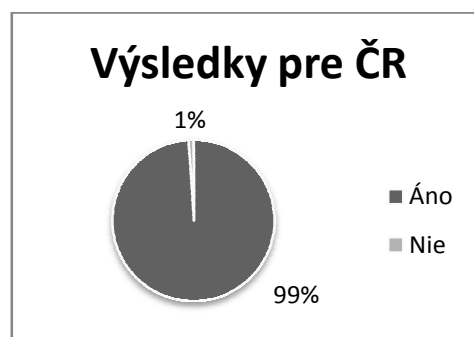
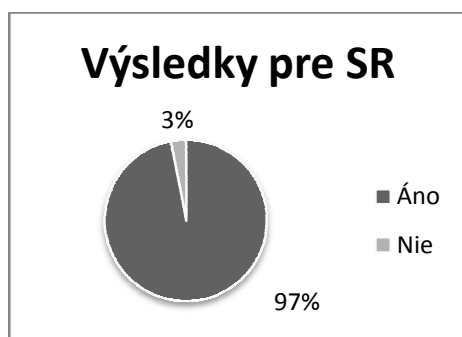
***Máte predstavu, ktoré osoby sú zaraďované do skupiny znevýhodnených alebo ohrozených osôb trhu práce?***

***Možné odpovede:***

- a) ÁNO***
- b) NIE***

Na túto otázku odpovedalo za firmy sídliace v SR približne 97% uchádzačov pozitívne, a teda, že majú predstavu, ktoré osoby sú medzi znevýhodnených uchádzačov zaraďované. Pre firmy sídliace v ČR boli výsledky podobné, približne 99% uchádzačov odpovedalo pozitívne. Zvyšní respondenti sa vyjadrili negatívne.

Na nasledujúcich diagramoch sú znázornené odpovede, ktoré sa viažu k prvej otázke:



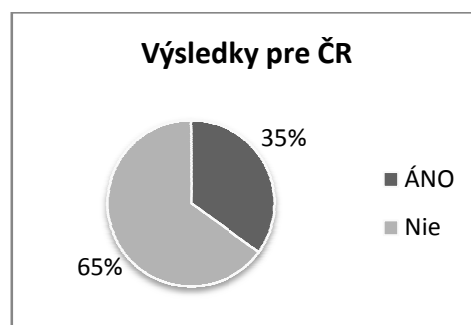
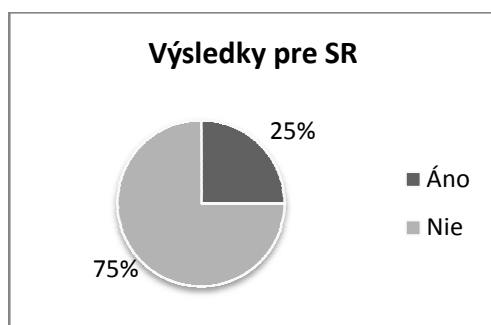
**Otázka č.2:**

**Zamestnávate zamestnanca/-ov, ktorí sú považovaní za ohrozených/znevýhodnených účastníkov trhu práce (staršie osoby nad 50 rokov, absolventi, ZŤP, dlhodobo nezamestnaní a pod.)?**

**Možné odpovede:**

- a) **ÁNO**
- b) **NIE**

K tejto otázke sa väčšina respondentov vyjadrila negatívne, a to rovnako pre obidva štáty. V SR zamestnáva ohrozených účastníkov trhu práce len 25% respondentov, ako to je vidieť na nasledujúcom diagrame:



V ČR zamestnáva osoby, ktoré patria medzi znevýhodnené skupiny trhu práce približne 35% opýtaných respondentov. Túto skutočnosť znázorňuje nasledujúci diagram:

Percentá sú žiaľ relatívne nízke, no spôsobené je to zrejme aj tou skutočnosťou, že väčšina dotazníkov sa mi navrátila od malých a stredných firiem.

**Otázka č. 3:**

**Ak áno, koľko takých osôb, a v akom zložení (štruktúre) zamestnávate?**

Tieto výsledky sú určitým spôsobom skreslené, keďže väčšinu opýtaných firiem tvorili malé a stredné firmy a tieto zamestnávajú takýchto uchádzačov v menšom percente, ako veľké firmy. Vo všetkých veľkých firmách, ktoré som oslovila, a od ktorých som dostala späť odpovede, zamestnávajú relatívne nízke percento ohrozených uchádzačov trhu práce. Ako príklad uvádzam nemenovanú komerčnú poisťovňu, ktorá odpovedala na danú otázku nasledovne: „Osôb starších nad 50 rokov zamestnávame 21%, osôb so zdravotným postihnutím 2,5% a absolventov 3,0%.“ Odpovede ostatných spoločností, ktoré sa mi k danej otázke vyjadrili boli podobné, napríklad nemenovaná banka s centrálou

v Bratislave, ktorá zamestnáva približne 1300 zamestnancov, uvádza, že medzi svojimi zamestnancami evidujú približne 5% absolventov a približne 3% zdravotne postihnutých. Čo z celkového počtu zamestnancov pre Bratislavskú centrálu tvorí približne iba 65 absolventov a asi len 39 zdravotne postihnutých osôb. Ďalší príklad uvádzam nemenovanú komerčnú poisťovňu, ktorá zamestnáva vo veku nad 50 rokov 55 osôb, vo veku 15-24 rokov približne 34 zamestnancov a zdravotne postihnutých asi 5 osôb. Celkový počet zamestnancov je však niečo vyše 2000 zamestnancov. V nemenovanej zdravotnej poisťovni zamestnávajú vo veku nad 50 rokov spolu 60 osôb, vo veku 15-24 rokov 16 osôb a zdravotne postihnutých 10 osôb. Táto zdravotná poisťovňa sa mi však k približnému počtu zamestnancov nevyjadrila a tieto údaje som nenašla ani na internete, a preto neviem posúdiť, či je daný počet zamestnávajúcich ohrozených osôb nízky alebo vysoký.

Väčšina spoločností zo SR sa mi však k tejto otázke nevedela vyjadriť, alebo danú otázku nezodpovedala.

Čo sa týka situácie v ČR, tak prieskum dopadol podobne, ako pre SR, i keď, k danej otázke sa mi vyjadril väčší počet respondentov. Vyberám niektoré odpovede, ktoré sa mi zdali byť najzaujímavejšie. Nemenovaná zahraničná banka so sídlom v Prahe, ktorý zamestnáva približne 1870 zamestnancov, zamestnáva z tohto celkového počtu približne 24% absolventov škôl, čo je v porovnaní s výsledkami prieskumu pre SR omnoho vyššie percento. Táto banka zamestnáva približne 13% osôb starších ako 50 rokov a približne 7% osôb so zdravotným postihnutím, pričom podľa slov manažérky oddelenia ľudských zdrojov tejto banky, ktorá môj dotazník vyplňala, zdravotne postihnuté osoby sú v ich firme veľmi vysokým prínosom a sú s týmito zamestnancami veľmi spokojní (väčšinou vraj preukazujú vyššie pracovné nasadenie a nadšenie, ako niektorí zdraví zamestnanci).

Ďalšia spoločnosť z ČR zaoberajúca sa textilnou výrobou sa vyjadrila takto: „V našej spoločnosti potrebujeme predovšetkým mladých a flexibilných ľudí a skôr zdravých, ako telesne postihnutých. I keď neviem určiť úplne presne percentá, zamestnávame približne 3% zdravotne postihnutých osôb, prevažne však v administratíve, absolventov škôl a mladistvých zamestnávame približne 35% a osôb starších asi iba 14% na celkovom počte zamestnancov. I keď dané údaje nie sú veľmi priaznivé pre zdravotne postihnutých, či pri staršie osoby, myslím si, že je pochopiteľné, že vo výrobe je treba viac zdravých, mladých a silných ľudí.“

Z daného teda môžem vyvodiť iba jeden záver, a síce, že si myslím, že firmy sa pokúšajú poskytovať aspoň minimálne pracovné príležitosti ohrozeným skupinám na trhu



práce, no žiaľ, vzhľadom na odbor, zameranie, či typ výroby to nie je vždy možné tak, ako by sme si to v ideálnom prípade predstavovali.

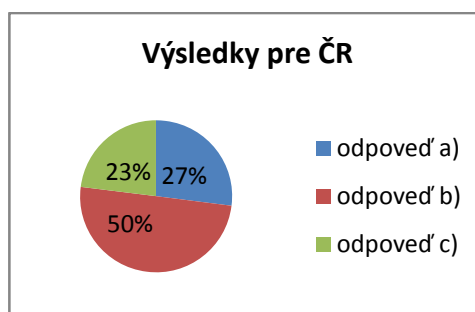
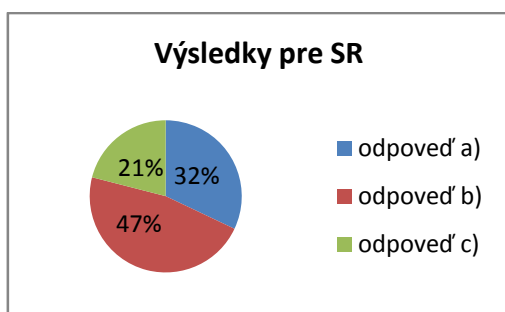
**Otázka č.4:**

**Aký je Váš názor na zamestnávanie osôb starších ako 50r.?**

**Možné odpovede:**

- a) *Sú určite veľkým prínosom pre firmu, majú dlhoročné skúsenosti, sú stabilní, nemajú potrebu často meniť zamestnanie, vedia presne, čo chcú, riziko odchodu na materskú alebo rodičovskú dovolenku je nižšie ako u mladých ľudí;*
- b) *Berieme ich v našej firme ako každého iného zamestnanca, nevidíme rozdiel v prínose, nepocitujeme žiadne výrazné výhody, ani nevýhody;*
- c) *Určite je pre nás skôr nevýhodou zamestnávať takýchto ľudí, sú pre našu spoločnosť málo flexibilní, menej ochotní učiť sa nové veci, technicky a počítačovo negramotní (resp. menej gramotní ako mladí zamestnanci);*
- d) *Máme iný názor: ....*

K odpovedi a) sa priklonilo približne 32% respondentov zo SR a približne 27% respondentov z ČR. Odpoveď b) uviedlo 47% respondentov zo SR a približne 50% respondentov z ČR. S odpoveďou c) sa stotožnilo približne 21% respondentov zo SR a 23% respondentov z ČR. Svoj názor v odpovedi d) nevyjadril žiaden respondent.



**Otázka č.5:**

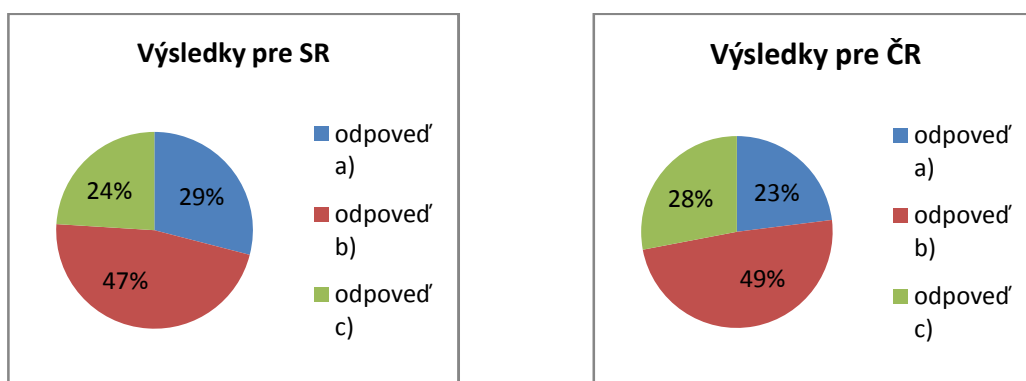
**Aký je Váš názor na zamestnávanie absolventov škôl?**

**Možné odpovede:**

- a) *Vidíme viac výhod ako nevýhod, sú flexibilní, schopní rýchlo sa učiť, vo väčšine prípadov ovládajú lepšie a/alebo viac cudzích jazykov, sú ochotní presťahovať sa za prácou a často cestovať, majú dobré počítačové zručnosti;*
- b) *Berieme ich v našej firme ako každého iného zamestnanca, nevidíme rozdiel v prínose, nepocitujeme žiadne výrazné výhody, ani nevýhody;*
- c) *So zamestnávaním absolventov škôl sa nám spájajú skôr nevýhody a riziká. Sú nestabilní, nevedia presne čo chcú, nemajú prax ani potrebné skúsenosti, často striedajú zamestnanie a nemôžeme sa teda spoľahnúť na dlhodobú spoluprácu s nimi;*
- d) *Máme iný názor: ....*

K tejto odpovedi, podobne ako v predchádzajúcej, sa najväčšie percento respondentov zo SR, ako aj z ČR vyjadrilo k odpovedi b), konkrétne 47% zo SR a 49% z ČR. K odpovedi a) sa priklonilo približne 29% respondentov zo SR a asi 23% respondentov z ČR. Odpoveď c) uviedlo zo SR 24% respondentov a z ČR 28% respondentov. K odpovedi d) svoj vlastný názor vyjadrilo len pár respondentov. Tieto vlastné názory sa v mnohých bodoch podobali buď mnou uvedenej odpovedi a) alebo c), a preto som si ich dovoľila zahrnúť buď do jednej alebo druhej mnou zadanej odpovedi.

Na nasledujúcich diagramoch sú znázornené pre oba štáty mnou zistené pomery odpovedí:



**Otázka č.6:**

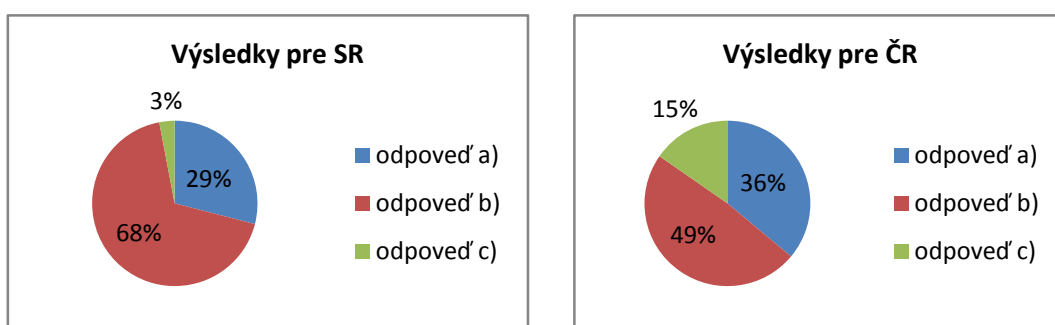
*Aký je Váš názor na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím?*

*Možné odpovede:*

- a) *Určite môžu byť vo veľkej miere prínosom pre našu firmu aj pre celú spoločnosť, máme len dobré skúsenosti so zamestnávaním zdravotne postihnutých osôb;*

- b) *Nemáme skúsenosti so zamestnávaním týchto členov spoločnosti, preto nevieme odpovedať na otázku;*
- c) *Pocitujeme to skôr ako nevýhodu pre našu firmu, pretože (aj napriek tomu, že by určite mohli byť prínosom pre našu firmu) ich zamestnávanie sa spája s príliš vysokými dodatočnými nákladmi (bezbariérový prístup, zabezpečenie dodatočných špeciálnych prístrojov/pomôcok a pod.);*
- d) *Máme na to iný názor: ....*

Väčšina slovenských firiem (hlavne malých a stredných firiem) sa vyjadrila, že nemajú so zamestnávaním zdravotne postihnutých osôb žiadne skúsenosti, a teda nevedia posúdiť ich prínos pre firmu. K odpovedi b) sa teda priklonilo v rámci firiem so sídlom na území SR približne 68%. Odpoveď a) uviedlo 29% respondentov, väčšinou veľké nadnárodné spoločnosti. 3% opýtaných respondentov sa priklonilo k odpovedi c). Na diagrame môžeme vidieť pomery, koľko respondentov sa ku ktorej otázke priklonilo:



Čo sa týka výsledkov, ktoré som zhrnula z odpovedí od českých firiem, tu sa názory českých zamestnávateľov značne líšia od slovenských. Odpoveď a) uviedlo takmer 36% opýtaných respondentov, čo je v porovnaní so slovenskými 29% omnoho vyšší pomer. K odpovedi b) sa priklonilo 49% opýtaných respondentov a k odpovedi c) až 15% respondentov. Svoj názor v možnosti d) nevyjadril žiaden z opýtaných respondentov.

#### **Otázka č.7:**

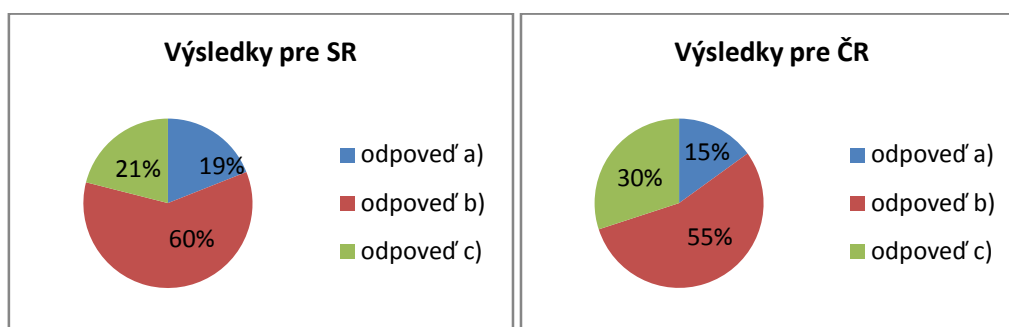
*Aký je váš názor na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov trhu práce?*

*Možné odpovede:*

- a) *Nezamestnali by sme takého uchádzača, keďže predpokladáme, že dlhodobou neaktívnosťou a nezamestnanosťou ľudia veľmi rýchlo strácajú pracovné návyky, kvalifikáciu a znižuje sa ich celková produktivita;*
- b) *Nemáme skúsenosti so zamestnávaním týchto členov spoločnosti, preto nevieme odpovedať na otázku;*

- c) *Zamestnávame/zamestnali by sme takého uchádzača, pretože si myslíme, že by sme nepocítili žiaden rozdiel oproti iným zamestnancom;*
- d) *Máme iný názor: ....*

Zo slovenských firiem sa k odpovedi a) priklonilo 19% opýtaných. Odpoveď b) si zvolilo približne 60% opýtaných a odpoveď c) zvyšných približne 21% respondentov. K odpovedi d) sa zo slovenských spoločností nevyjadrila ani jedna.



České firmy sa k danej problematike väčšinou stavali ináč. Odpoveď a) si zvolilo 15% respondentov. Odpoveď b) uviedlo 55% respondentov a odpoveď c) až 30% opýtaných respondentov.

Svoj vlastný názor na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov uviedla len jedna nemenovaná česká spoločnosť. Zamestnanec oddelenia ľudských zdrojov v tejto firme sa vyjadril, že v danej spoločnosti majú mnoho skúseností so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie a sú s nimi v značnej miere spokojní. Uviedol tiež, že „dlhodobo nezamestnaní si síce svojou dlhodobjšou nezúčastnenosťou na trhu práce trochu odvyknú od pracovných návykov, no závisí tiež od dĺžky nezamestnanosti.“ Podľa ich skúseností sú totiž „nezamestnaní zhruba od 12 do 16 mesiacov schopní sa veľmi rýchlo opäť začleniť do pracovného procesu, no s ľuďmi, ktorí sú nezamestnaní dlhšie ako 16 mesiacov, je to o niečo ťažšie, sú neflexibilní a strácajú v značnej miere svoje kvalifikácie i vedomosti.“ No aj napriek uvedeným skutočnostiam sa snažia na osobné pracovné pohovory pozývať aj takýchto uchádzačov o zamestnanie, pretože sú toho názoru, že aj títo uchádzači by po prijatí do zamestnania vedeli byť v značnej miere dobrým prínosom pre ich spoločnosť.

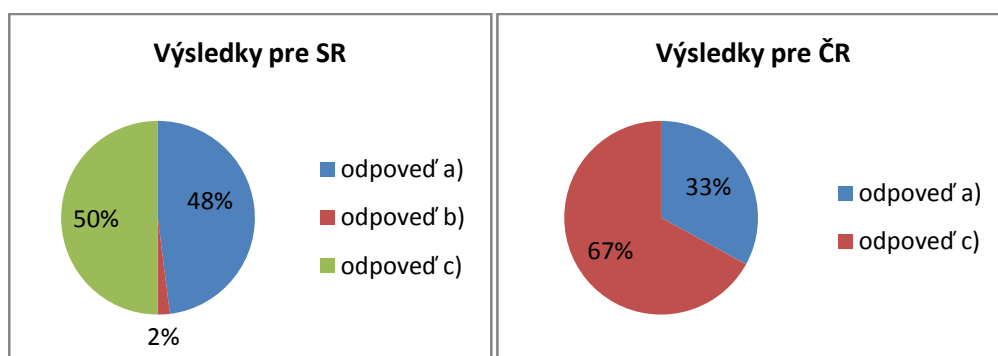
#### **Otázka č.8:**

*Zo zákona sú tri alternatívy podpory alebo integrácie zdravotne postihnutých (uvedené nižšie). Ktorú z týchto možností realizujete Vy? V prípade, že ani jednu, ku ktorej alternatíve by ste sa priklonili?*

**Možné odpovede:**

- a) *povinnosť zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 zamestnancov, zamestnávať zdravotne postihnutých v určitom percente;*
- b) *pokuty, ktoré sú platené štátu ako odvody (vo výške 0,9 násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky);*
- c) *možnosť odoberania výrobkov alebo služieb od chránenej dielne, prípadne zadanie zákazky živnostníkovi so zdravotným postihnutím.*

Odpoveď a) uviedlo približne 48% respondentov zo SR, 2% respondentov uviedlo odpoveď b) a zvyšok, teda 50%, odpoveď c). Výsledky sú znázornené na tomto diagrame:



Z ČR som dostala nasledujúce výsledky, a teda, k odpovedi a) sa priklonilo približne 33% respondentov, k odpovedi b) žiadna spoločnosť a odpoveď c) uviedlo 67% respondentov, tak ako to znázorňuje nasledujúci diagram:

**Otázka č.9:**

*Akého zamestnanca by ste si vybrali skôr – osobu staršiu ako 50 r., alebo mladého absolventa školy a prečo?*

**Možné odpovede:**

- a) *Osobu nad 50 rokov, pretože...*
- b) *Absolventa školy, pretože...*

Respondenti vo veľkej miere odpovedali na túto otázku bez udania dôvodu, a teda neviem vyhodnotiť záver k tejto otázke. V podstate väčšina slovenských respondentov odpovedala, že radšej by zamestnali absolventa školy, no svoju odpoveď nezdôvodnili. Tí, ktorí zdôvodnili, uviedli, že mladí ľudia sú flexibilnejší a rýchlejšie sa učia nové veci. Dôvodom bol tiež názor, že mladí ľudia majú výhodu v tom, že lepšie ovládajú prácu s počítačom a cudzie jazyky. Našli sa však aj firmy, pre ktoré je väčšou výhodou

zamestnať staršieho zamestnanca nad 50 rokov, pretože, ako uviedla nemenovaná banka s centrárou v Bratislave, „hľadajú predovšetkým uchádzačov s dlhoročnými skúsenosťami, a v danom odbore je predpoklad, že títo ľudia ovládajú na dobrej úrovni prácu s počítačom a majú aj relatívne dobré jazykové znalosti“. Celkovo sa za SR priklonilo k alternatíve a) približne 40% respondentov a k alternatíve b) 60% respondentov.

Respondenti z ČR sa zas vyjadrovali približne rovnako k obidvom alternatívam, a teda 47% respondentov by si vybrala zamestnanca staršieho ako 50 rokov a zvyšok by radšej zamestnal absolventov škôl.

**Otázka č.10:**

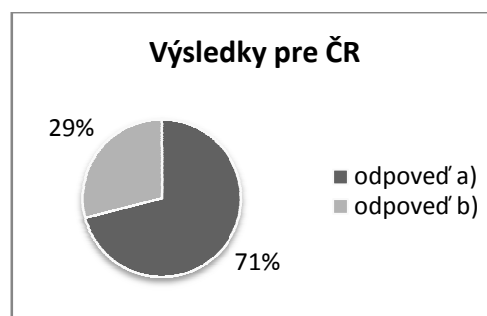
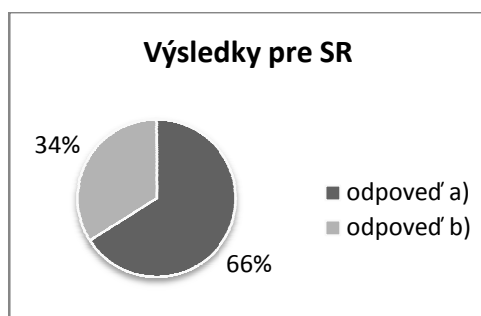
***Myslíte si, že ženy skutočne podliehajú diskriminácii na trhu práce?***

***Možné odpovede:***

- a) Áno, myslím si, že ženy podliehajú diskriminácii. Už som sa s tým minimálne raz vo svojom okolí stretol/-la;***
- b) Nie, myslím si, že ženy majú na našom trhu práce rovnaké podmienky, ako muži. Nestretol /-la som sa vo svojom okolí so žiadnym náznakom diskriminácie žien.***
- c) Mám iný názor: ....***

Z respondentov zo SR odpovedalo kladne približne 66% a záporne približne 34%. Svoj vlastný názor k danej problematike nevyjadril žiaden respondent v ani jednom štáte. Z českých respondentov odpovedalo kladne približne 71% respondentov a záporne asi 29% respondentov.

Výsledky pre oba štáty sú graficky znázornené na nasledujúcich dvoch diagramoch:



**Otázka č.11:**

***Ak by sa Vám na určitú pracovnú pozíciu hlásili dvaja uchádzači – muž a žena – ktorého by ste prijali skôr, ak by obaja boli rovnakého veku, obaja by mali rovnaké vzdelanie***

*a približne rovnakú prax (čo do počtu rokov a kvalitatívnej úrovne)? Svoju odpoveď, prosím, zdôvodnite.*

*Možné odpovede:*

- a) ŽENU, pretože ...*
- b) MUŽA, pretože ...*
- c) Je nám to jedno, asi by pri výbere zohrali najväčšiu rolu sympatie*

Na túto otázku uviedlo ako svoju odpoveď až 86% respondentov zo SR a 90% respondentov z ČR možnosť c), a teda, veľkej väčšine by bolo jedno, koho zamestná, pretože väčšiu rolu by pri danom pohovore zohrali sympatie. Zvyšné firmy uviedli buď možnosť a) alebo možnosť b). Odpovede boli ovplyvnené zameraním firmy. Stavebné, technické, či IT firmy by uprednostnili mužov, vzhľadom na povahu danej práce, hotely a reštaurácie, či textilné a odevné firmy a závody by uprednostnili skôr ženy. Ako dôvod uviedli, že ženy majú o prácu v spomenutých odboroch väčší záujem ako muži.

## 7. Výsledky práce a diskusia

V tejto časti práce zhrniem závery plynúce z predchádzajúcich aplikačných častí a taktiež závery z vlastného dotazníkového prieskumu.

Aktívne opatrenia trhu práce sú podstatným a dôležitým nástrojom politiky zamestnanosti u nás, ale aj v iných krajinách v zahraničí. Snahou je aktívny boj s nezamestnanosťou vyskytujúcou sa na každom trhu práce. V súčasných moderných spoločnostiach nestačí iba poskytovať nezamestnaným podporu v nezamestnanosti. Tento nástroj má síce svoje pozitíva, no je považovaný za zastarané opatrenie, ktoré nezamestnaných aktívne nepodporuje, iba im zabezpečuje finančné zdroje potrebné na prežitie. Je to pasívny nástroj, na ktorého základe by politika zamestnanosti určite nemala stáť. Omnoho dôležitejšie však sú aktívne opatrenia, a to pre jednotlivca, ako aj pre celú spoločnosť. Dôležité sú pre každého nezamestnaného, no predovšetkým pre znevýhodnených uchádzačov, ktorým tieto opatrenia aspoň v minimálnej miere uľahčujú vstup na pracovný trh.

Znevýhodnené osoby sa, žiaľ, budú vyskytovať vždy a v každej spoločnosti.

Osoby so zdravotným postihnutím radíme medzi veľmi ohrozené skupiny na trhu práce, pretože sa snád' najľahšie môžu stať obeťami diskriminácie zo strany zamestnávateľov. Zdravotne postihnuté osoby nie sú iba osoby, ktoré majú ťažké a na prvý pohľad rozoznatel'né postihnutie, a ktoré sú na základe tohto postihnutia odkázané len na pomoc druhých ľudí. Medzi zdravotne postihnuté osoby radíme všeobecne všetkých ľudí, ktorí trpia určitým telesným alebo duševným postihnutím, ktoré nemusí byť až na toľko vážne, aby boli tieto osoby odkázané nevyhnutne na pomoc druhých. Môžu to byť osoby, ktorým ich postihnutie síce na jednej strane bráni v bežnom vykonávaní každodenných činností, či zamestnania, ktoré zdravému človeku problém nerobí, no na strane druhej, do určitej miery môžu byť stále nezávislí od pomoci iných.

Ďalšou skupinou veľmi ohrozených osôb sú starší ľudia, ktorí sa nevedia tak ľahko zamestnať, ako to dokážu mladší ľudia, po ktorých je na trhu práce vysoký dopyt. Zamestnávatelia vidia veľké výhody v zamestnávaní mladých ľudí ako napríklad vysoká flexibilita, schopnosť rýchlo sa učiť a hlavne rýchlo sa prispôsobovať novým technológiám, disponujú vyššou počítačovou gramotnosťou a jazykovými znalosťami, ako starší zamestnanci. Zamestnávatelia by si však mali uvedomiť, že starší zamestnanci im môžu poskytnúť o mnoho viac životných a pracovných skúseností ako mladí, majú väčšie skúsenosti a zručnosti, dlhoročnú prax. Často krát bývajú spoľahlivejší, ako ich mladší



kolegovia, keďže si svoju pracovnú pozíciu vážia. Nevýhodami však, okrem už spomenutých, môžu byť napríklad väčšie zdravotné problémy, či menšia ochota sťahovať sa kvôli práci.

Absolventi škôl sa na trhu práce taktiež stretávajú s mnohými problémami, ktoré im bránia v tom sa rýchlo zamestnať. Absolventom chýba často krát zamestnávateľmi požadovaná prax a pracovné návyky. Disponujú však inými výhodami, ako znalosťou cudzích jazykov, otvorenosťou k novým poznatkom a vedomostiam, či väčšou ochotou cestovať za prácou a zúčastňovať sa služobných ciest.

Čo sa týka situácie a postavenia žien na trhu práce, je vo všeobecnosti známe, že ženy podliehajú diskriminácií na trhu práce, aj keď táto je legislatívne ošetrená, a v podstate by sa teoreticky na trhu práce nemala vôbec vyskytovať. No aj tak sa mnohé ženy aspoň raz v živote ocitnú v situáciách, kedy pociťujú istý druh diskriminácie. Najčastejšie sa v súčasnosti stretávame s problémom nižšieho platového ohodnotenia žien, v porovnaní s mužmi. Myslím si, že stále mnoho zamestnávateľov uprednostňuje na vyšších pracovných pozíciách mužov pred ženami. Vo svojom okolí sa veľmi často stretávam s názormi, že ženy nemajú dostatočné vedomosti a kvalifikáciu, že ženy nepatria do politiky, že ženy by nemali profesijne pôsobiť na vysokých vedúcich pozíciách, že ženy jednoducho nemajú také vodcovské schopnosti, ako muži a ľahko sa nechajú ovplyvniť svojimi pocitmi, pričom muži sú schopní sa od citov a pocitov pri práci ľahšie odosobniť. Aj napriek uvedenému, rozumiem možným obavám zamestnávateľov zamestnávať ženy, pretože u mladých žien je riziko, že po nástupe do zamestnania odídu po krátkej dobe na materskú dovolenku a, naopak, u žien, ktoré sa po materskej alebo rodičovskej dovolenke chcú opäť vrátiť do pracovného procesu, môžu mať problémy so začlenením sa do pracovného procesu a prispôbiť sa zmeneným trendom a novým technológiám.

I keď existujú štáty, ako napríklad škandinávske krajiny, ktoré majú trh rozvinutý na takej dobrej a vysokej úrovni, že ostatné štáty EÚ sa im len ťažko môžu vyrovnávať, i tak sa aj na týchto trhoch vyskytuje daný problém sťaženého prístupu niektorých ohrozených skupín na trh práce. I keď určite v omnoho nižšej miere. Na každom trhu práce, v každej krajine, vystupujú určité ohrozené, či znevýhodnené skupiny, ktoré majú v porovnaní s ostatnými účastníkmi trhu práce obmedzené možnosti zamestnať sa. Tieto obmedzenia plynú z rôznych príčin, no najčastejšie, podľa môjho názoru, z predsudkov zamestnávateľov. Či už sa jedná o ženy, absolventov škôl, starších zamestnancov, dlhodobo nezamestnaných, či zdravotne postihnutých, na každom z týchto ľudí si zamestnávatelia môžu nájsť určitý dôvod, prečo ich nezamestnať. Mladí absolventi

nevedia presne, čo chcú a nemajú dostatočnú prax na vykonávanie určitých funkcií, starší zamestnanci, naopak nie sú na toľko flexibilní, aby boli schopní prispôbovať sa súčasnému rýchlo meniacemu sa dynamickému prostrediu a taktiež mnohým chýbajú dnes už každým zamestnávateľom požadované počítačové a jazykové zručnosti a znalosti. Zamestnávanie zdravotne postihnutých je nákladnejšie vzhľadom na zabezpečenie špeciálnych vybavení a bezbariérových prístupov. Zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných je nevýhodné, pretože dlhodobou nezamestnanosťou ľudia prichádzajú o pracovné návyky a znižuje sa v značnej miere ich kvalifikácia. Takže tých dôvodov, prečo uprednostniť iného uchádzača pred znevýhodneným je naozaj mnoho, ja som spomenula len minimum z nich. Po uvedomení si týchto skutočností, ktoré sa na našom trhu práce vyskytujú, je dôležité snažiť sa zmeniť názory a predsudky, ktoré voči ohrozeným skupinám na trhu práce vládnu. To bolo aj zámerom môjho dotazníkového prieskumu, aby sa zamestnávatelia naozaj zamysleli nad týmto problémom, a tiež, aby si uvedomili štruktúru svojich vlastných zamestnancov, či naozaj poskytujú dostatočný priestor zamestnávaniu práve týchto ohrozených skupín.

Aby som zbytočne nepredbiehala, budem v prvom rade porovnávať aktívnu politiku zamestnanosti u nás a v českej republike. Následne sa dostanem k zhodnoteniu svojho dotazníkového prieskumu.

Čo sa týka samotných aktívnych opatrení trhu práce u nás a v Českej republike, myslím si, že je veľmi zložitá porovnať jednotlivé opatrenia, keďže u nás máme týchto opatrení o mnoho viac, ako v Českej republike. Celkový počet našich aktívnych opatrení je až 29, ak nepočítam aj informačné a poradenské služby. Aktívnych opatrení, ktoré sú vyslovene zamerané na ohrozené skupiny trhu práce, je u nás až 16. Celkový počet aktívnych opatrení v Českej republike je podľa zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti iba 6, pričom opatrenia zamerané na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov sú podľa môjho názoru iba tieto tri:

- rekvalifikácia,
- verejnoprospešné práce,
- príspevok na zapracovanie.

Rekvalifikácia samozrejme nie je v zákone vyslovene špecifikovaná, že by bola zameraná iba na znevýhodnených uchádzačov trhu práce, pretože sa všeobecne vzťahuje tak na zamestnancov, ako aj celkovo na uchádzačov o zamestnanie. No myslím si, že určite sú sem zahrnuté aj mnohé dlhodobo nezamestnané osoby, a preto si myslím, že je to

určitým spôsobom opatrenie zamerané aj na znevýhodnených uchádzačov trhu práce, i keď nie iba výlučne na nich.

Verejnoprospešné práce sú taktiež podľa zákona určené všetkým uchádzačom o zamestnanie, ale myslím si, podľa mojich doterajších skúseností z môjho okolia a podľa toho, ako to ja vnímam, že väčšina ľudí, ktorí vykonávajú verejnoprospešné práce sú práve dlhodobo nezamestnaní občania, prípadne občania s ľahším zdravotným postihnutím, ktorí si nevedia nájsť iný druh pracovnej činnosti. Preto teda verejnoprospešné práce tiež považujem za nástroj zameraný aj na znevýhodnených uchádzačov trhu práce, a možno práve prevažne na nich.

Nakoniec príspevok na zapracovanie je poskytovaný zamestnávateľovi, ktorý prijíma do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie, ktorému úrad práce venuje zvýšenú starostlivosť, čo chápem znovu ako znevýhodnených uchádzačov.

V osobitnej časti zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti, konkrétne v tretej časti s názvom Zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím, sú uvedené ešte tri opatrenia, a to pracovná rehabilitácia, chránené pracovné miesto a chránená pracovná dielňa a príspevok na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. Tieto opatrenia však nepatria podľa zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti do časti venovanej aktívnej politike zamestnanosti. Avšak, ak budem rátať aj tieto opatrenia ako súčasť aktívnej politiky zamestnanosti a pripočítam ich k predchádzajúcim trom, tak dohromady je opatrení vzťahujúcich sa na ohrozené skupiny 6. Myslím si, že oproti našim 16 opatreniam je to neporovnateľne nižší počet.

Podľa môjho názoru, je určite lepšia naša aktívna politika zamestnanosti, ktorá ponúka ohrozeným skupinám trhu práce určitým spôsobom vyšší stupeň ochrany a istôt. Myslím si, že ohrozené skupiny na našom trhu práce môžu byť skutočne spokojnejšie, ako ohrozené skupiny na českom trhu práce, pretože u nás sa táto problematika rieši značne do väčšej miery, ako u našich českých susedov. Aktívnych opatrení celkovo, nielen tých, ktoré sú zamerané na znevýhodnených uchádzačov, je v Českej republike veľmi málo, a myslím si, že to je nepostačujúce, i keď je na tom český trh práce z hľadiska miery nezamestnanosti určite lepšie ako slovenský trh práce. Na českom trhu práce je nižšia miera nezamestnanosti ako na Slovensku. V Čechách táto miera bola za rok 2009 vo výške 6,3 % a na Slovensku za ten istý rok bola podľa informácií z Eurostatu miera nezamestnanosti takmer dvojnásobná, a to 11,7 %. Z týchto čísel je teda jasne vidieť dosť veľký rozdiel v mierach nezamestnanosti u nás a v Českej republike. Tieto rozdiely sú zjavné aj v rámci jednotlivých ohrozených skupín trhu práce, napríklad keď si v tretej

kapitole tejto práce porovnáme nezamestnanosť mladistvých, či naopak nezamestnanosť starších ľudí, vždy sú štatistiky za SR o niečo horšie, ako české štatistiky. Ak sa však sústredíme na mieru dlhodobej nezamestnanosti, tak tá je podľa informácií Inštitútu zamestnanosti pre českú republiku vo výške 2,16% a na Slovensku až 6,61%. Takže znovu z toho plynie iba jediný záver, že na Slovensku je situácia ohrozených osôb trhu práce horšia ako v českej republike. No stále si myslím, že stav nie je až na toľko horší, aby rozdiel v poskytovaných aktívnych opatreniach bol medzi dvoma susednými krajinami so spoločnou históriou až taký veľký.

Čo sa týka nášho najúčinnnejšieho opatrenia zameraného na podporu zamestnávania ohrozených uchádzačov, tak podľa informácií dostupných na stránke ÚPSVaR a podľa mojich prepočtov (zo 4. kapitoly), najúčinnnejším opatrením z hľadiska počtu podporených uchádzačov bolo v roku 2009 opatrenie zamerané na poskytovanie príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, vďaka ktorému bolo podporených 36 882 uchádzačov o zamestnanie. Najviac finančných prostriedkov bolo poskytnutých na príspevky na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, a to v celkovej výške vyše 183 mil. eur. Na druhom mieste bolo najviac finančných prostriedkov vynaložených na príspevky na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, v celkovej výške vyše 95 mil. eur a na treťom mieste na príspevky občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti, celkom viac ako 73 mil. eur.

V Českej republike bolo v roku 2009 najúčinnnejším opatrením príspevok na prevádzkovanie chráneného pracovného miesta a chránenej pracovnej dielne, na základe ktorého bolo podporených 7 590 osôb. U nás bolo v rámci tohto opatrenia podporených približne 26 453 osôb. Myslím si, že opatrenia zamerané najmä na podporu zdravotne postihnutých občanov sú asi najpodstatnejšie zo všetkých aktívnych opatrení, pretože podľa môjho názoru, a ako som už spomenula, zdravotne postihnuté osoby patria medzi najviac ohrozených účastníkov trhu práce.

Problematika podpory zamestnávania znevýhodnených osôb by však určite nemala ostať riešená iba zo strany štátu, ale aj z väčšej miery zo strany zamestnávateľov. Situácia by, podľa môjho názoru, nemala byť taká, že zamestnávateľ bude ochotný zamestnávať ohrozených účastníkov trhu práce iba na základe príspevkov od štátu, či na základe zákonného nariadenia. Myslenie ľudí by sa v tomto smere malo na našom, ale aj na českom trhu práce, v značnej miere zmeniť. Každý zamestnávateľ sleduje len svoje záujmy, len svoje zisky a výhody. Toto ekonomické zmýšľanie je síce pre každého

človeka, a zvlášť pre podnikateľov, normálne a prirodzené, no myslím si, že také sociálne hodnoty, ako pomáhať ostatným a nediskriminovať len na základe všeobecne v spoločnosti pretrvávajúcích predsudkov, by mali byť v každom z nás automaticky zakotvené. Sme predsa ľudia a nie stroje poháňané iba vidinou rýchlo nadobudnutého zisku. Myslím si, že zamestnávateľia by sa mali zamyslieť nad tým, či je naozaj až takou veľkou nevýhodou zamestnávať ohrozených účastníkov trhu práce. Pretože ja si myslím, že nie je. Veď každý človek v sebe skrýva určitý potenciál. Tento potenciál je vždy možné rozvíjať a zdokonaľovať. Zamestnávateľia sa obávajú, podľa mňa, len jedného faktoru, a to určitého (ak to tak môžem nazvať) časového oneskorenia, ktoré im zamestnávanie ohrozených osôb prináša. Mladým absolventom trvá dlhšie, kým získajú potrebnú prax, starším osobám trvá dlhšie, kým sa naučia požadované cudzie jazyky, či kým si osvoja počítačové zručnosti. Zdravotne postihnutí môžu pracovať pomalšie a menej efektívnejšie ako ich zdraví kolegovia. Dlhodobo nezamestnaným je potrebné venovať viac času, aby sa znovu dostali do zabehnutého pracovného procesu, a aby si znovu osvojili základné pracovné návyky. Vždy je to len otázka času, no každý z nás nakoniec svojmu zamestnávateľovi, ale aj celej spoločnosti prinesie určitý úžitok. Veď každý z nás sa podieľa na rozvoji našej spoločnosti, a preto nevidím dôvod, prečo z tohto procesu neustále vylučovať niektoré osoby. Zamestnávateľia by určite nemali byť poháňaní iba slepou vidinou „rýchlokvasného“ zisku. Veď, ako sa vraví, „pomaly človek ďalej zájde“ a myslím si, že toto sa netýka iba ľudí, či firiem, ale aj spoločnosti ako celku. Postupným začleňovaním znevýhodnených uchádzačov do pracovného procesu by naša krajina časom dospela do určitej „vyššej úrovne“, ktorá by sa približovala úrovni vyspelých škandinávskych krajín. No to je iba moja vízia toho, kam by sa naša spoločnosť mohla uberať, ak by sa ľudia k sebe začali správať ako ľudia. Musíme si predsa dávať navzájom šancu na sebarozvíjanie a na „priloženie ruky k dielu“. Stále ostávam toho názoru, že i človek s ťažším zdravotným postihnutím je pre každú spoločnosť prínosom. A možno ešte väčším prínosom, ako zdravý človek, ktorý si neváži prácu ostatných ľudí a neváži si ani to, že dostal možnosť pracovať. Myslím si, že pre väčšinu zdravotne postihnutých ľudí je veľmi dôležité, keď dostanú možnosť podieľať sa na pracovnom procese a tento pocit sebarealizácie a spolupatričnosti je možno pre nich ešte dôležitejší, ako samotný zárobok.

Podľa môjho prieskumu musím zhodnotiť, že zamestnávanie ohrozených osôb je u nás a aj v českej republike stále dosť nízke. Ak to mám porovnať z konkrétnych čísiel a percentuálnych podielov, ktoré českí aj slovenskí respondenti uviedli v odpovediach na moje otázky, musím skonštatovať, že je priam zahanbujúce, keď veľké nadnárodné

spoločnosti, ktoré spolu zamestnávajú tisícky zamestnancov, zamestnávali len niekoľko desiatok osôb, ktoré sú radené medzi znevýhodnené osoby. Priznám sa, že neočakávala som až také zlé výsledky. Určite som očakávala, že zdravotne postihnutí občania budú tvoriť najnižší podiel zamestnancov, no to, že aj absolventov, či osôb starších ako 50 rokov je zamestnaných tak nesmierne málo, ma naozaj veľmi prekvapilo. Dúfala som, že aspoň vo veľkých spoločnostiach, nie je takým problémom poskytovať dostatočný počet pracovných miest znevýhodneným osobám, no mýlila som sa. To, že malé a stredné firmy budú zamestnávať nízky podiel ohrozených občanov, som očakávala, pretože pre malých a stredných podnikateľov je určite ťažšie uchytiť sa na trhu a odolávať takej konkurencii, akou sú veľké nadnárodné korporácie. Preto zamestnávanie veľkého počtu ľudí radiacich sa do ohrozených skupín, by bolo pre malé firmy skôr nevýhodou a určitým brzdiacim faktorom. No prekvapili ma odpovede od nadnárodných spoločností, ktoré sa rozhodne o svoju pozíciu, či podiel na trhu obávať nemusia. Očakávala som, že pre ne nemôže byť problémom poskytovať pracovné miesta aj ohrozeným uchádzačom, pretože títo uchádzači musia mať len minimálny negatívny vplyv na budúci rýchly a pozitívny rozvoj takýchto spoločností. Na základe týchto výsledkov som si však aspoň spravila svoj nie veľmi pozitívny názor na týchto zamestnávateľov a utvrdila som sa v tom, že aj významní zamestnávatelia na našom trhu, ktorí by do určitej miery situáciu na našom trhu práce mohli pozitívne ovplyvniť, si sledujú len vlastnú vidinu zisku a expanzie na trhoch, a sociálne cítenie ľudí v týchto spoločnostiach ostalo ďaleko v úzadí za ekonomickými prioritami.

No paradoxné, až priam ironické na výsledkoch môjho prieskumu je to, že v ostatných otázkach, kde hodnotím názory zamestnávateľov na vybrané ohrozené skupiny (absolventov, občanov starších ako 50 rokov, zdravotne postihnutých a dlhodobo nezamestnaných), sa takmer každá spoločnosť (či zamestnávateľ, alebo pracovník oddelenia ľudských zdrojov) vyjadrila tak, že im znevýhodnení uchádzači nepripadajú ako nevýhoda pre firmu, že zamestnávanie absolventov, starších osôb, či zdravotne postihnutých uchádzačov pre nich nepredstavuje žiaden problém a stavajú sa k nim výlučne bez akýchkoľvek predsudkov, či náznakov diskriminácie. Musím teda kriticky podotknúť, že už keď zamestnávateľ vyčleňuje tak nesmierne nízke percento pracovných miest pre občanov spadajúcich do ohrozených skupín, nemal by v ďalších svojich odpovediach naznačovať, že pre neho títo občania nepredstavujú žiadne riziko, a že ich berú v spoločnosti ako iných zamestnancov, ktorí do ohrozených skupín nespádajú. Podľa odpovedí uvedených v dotazníku, zamestnávatelia nerozlišujú medzi absolventmi škôl

a ostatnými zamestnancami, dokonca ani medzi zamestnancami staršími ako 50 rokov a ostatnými zamestnancami. Prečo ich teda potom podľa výsledkov dotazníku zamestnávajú v tak nesmierne nízkych počtoch?

Ďalšie odpovede ukazujú názory na dlhodobo nezamestnaných a zdravotne postihnuté osoby. Podľa výsledkov veľká väčšina respondentov nemá skúsenosti ani so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov, ani zdravotne postihnutých osôb. Čo sa týka znevýhodnenej pozície žien na trhu práce, tak z dotazníku mi vyplynul záver, ktorý som aj očakávala, a síce, že veľká väčšina respondentov (približne 70% v Českej aj v Slovenskej republike) sa minimálne raz vo svojom okolí stretla s náznakmi diskriminácie žien, resp. predpokladajú, že ženy sú na trhu práce diskriminované. Vnímanie diskriminácie žien našou spoločnosťou je dosť vysoké. Preto je podstatné, aby sa tento problém budúcnosti riešil, a aby sa prijali také opatrenia, ktoré budú napomáhať odhaľovaniu diskriminačných praktík zamestnávateľov.

Ak by som mohla túto situáciu nejakým spôsobom v budúcnosti ovplyvniť, určite by som navrhovala zákonne stanovené percento zamestnávania ohrozených osôb trhu práce, s výnimkou zdravotne postihnutých (pretože nie každá spoločnosť, či každý podnik si môže dovoliť zamestnávať takéto osoby, prípadne v niektorých firmách by bolo aj veľmi náročné nájsť pre zdravotne postihnutých akúkoľvek pracovnú pozíciu). Zákon vzťahujúci sa na zamestnávanie zdravotne ohrozených osôb by som ponechala určite taký, aký je doteraz, pretože s ním v plnej miere súhlasím, a myslím si, že idea tohto zákona je dobrá. Stanovuje určité povinnosti, no zároveň ponecháva aj istú voľnosť a možnosť voľby pre každú firmu. Páči sa mi aj to, že v tomto zákone je zakomponovaná možnosť odoberania výrobkov alebo služieb od chránenej dielne (príp. zadávanie zákazky živnostníkovi so zdravotným postihnutím). Tento nápad naozaj hodnotím veľmi pozitívne, pretože týmto sa určitým spôsobom zabezpečuje chráneným dielňam prežitie na trhu. Z môjho prieskumu vyplynulo, že väčšina zamestnávateľov, ktorí sa môjho prieskumu zúčastnili využívajú jednak možnosť zamestnávania osoby so zdravotným postihnutím, prípadne druhá veľká skupina respondentov sa priklonila k možnosti odoberania výrobkov alebo služieb od chránenej dielne, prípadne zadávanie zákazky živnostníkovi so zdravotným postihnutím. Čo sa však týka ostatných ohrozených osôb (teda absolventov, starších osôb, či dlhodobo nezamestnaných), tak ak by som v budúcnosti mala tú možnosť, snažila by som sa presadiť to, aby každý zamestnávateľ zamestnával určité percento absolventov škôl, osôb starších ako 50 rokov a dlhodobo nezamestnaných. Toto percento by nemuselo byť príliš vysoké, no malo by byť stanovené na takej úrovni, aby sa výrazne znížil podiel ohrozených

nezamestnaných osôb na celkovom počte nezamestnaných. A myslím si, že ak by bola táto povinnosť zákonne stanovená pre každú firmu, daný problém by sa určite z veľkej časti vyriešil. I keď by touto povinnosťou bola odstránená možnosť výberu a akejsi voľnosti pre zamestnávateľov, pozitívny dopad na celú spoločnosť, a hlavne na štruktúru nezamestnanosti, by v konečnom celospoločenskom dôsledku tieto negatíva prevýšil. Čo sa týka týchto troch spomenutých skupín, teda absolventi, staršie osoby a dlhodobo nezamestnaní, tak z týchto sú určite najviac ohrozené podľa môjho názoru dlhodobo nezamestnaní, pretože sem väčšinou spadajú osoby s nízkym vzdelaním, nízkou kvalifikáciou, osoby marginalizované na okraji spoločnosti, či osoby rómskej národnosti. Sú to zväčša ľudia, ktorí si veľmi ťažko hľadajú zamestnanie a existujú voči nim vysoké predsudky medzi zamestnávateľmi. Toto vyplýva aj z prieskumu, ktorý som robila, kde nadpolovičná väčšina slovenských aj českých zamestnávateľov uviedla, že nemajú skúsenosti so zamestnávaním týchto osôb. To svedčí o tom, že firmy sa zamestnávaniu týchto osôb zväčša vyhýbajú, a tie, ktoré sú ochotné dlhodobo nezamestnaných zamestnať, sú skôr firmy výrobného charakteru, či firmy z oblasti stavebníctva, ktoré prijímajú robotníkov na stavby. Manuálne pracujúci robotníci totiž nepotrebujú vysoké vzdelanie, či kvalifikáciu. Tieto osoby sú tiež najčastejšie dosádzané na výkon verejnoprospešných prác. Ak by som mala túto situáciu z oblasti verejnoprospešných prác zosumarizovať len na základe vlastného pozorovania, musím skonštatovať, že podľa mňa sa situácia ohľadne zamestnávania dlhodobo nezamestnaných a nízko kvalifikovaných pracovných síl na Slovensku veľmi zlepšila. Myslím si, že každým rokom môžu minimálne občania Bratislavy pozorovať čím ďalej tým častejšie osoby vykonávajúce verejnoprospešné práce, ako napríklad upratovanie sídlisk, zametanie chodníkov, či „vysávanie“ suchého lístia na uliciach. Musím podotknúť, že tie osoby, ktoré som ja na uliciach vždy videla, a ktoré som si dlhšie všimla, svoju prácu vykonávali naozaj poctivo a svedomite. Bolo na nich vidno, že si prácu vážia a sú vďační za možnosť pracovať. Ak to mám porovnať s Českou republikou, konkrétne s Prahou, kde som pol roka študovala, musím sklamane podotknúť, že v Prahe som sa s takým niečím vôbec nestretávala, resp. nie do takej miery, ako tu v Bratislave.

Myšlienka verejnoprospešných prác (a tým pádom zamestnávania dlhodobo nezamestnaných a nízko kvalifikovaných pracovných síl) sa mi páči, a ak by som v budúcnosti mohla niečo zmeniť, prípadne pridať, tak napadla ma ešte jedna činnosť, ktorá by sa v našich uliciach, a taktiež na sídliskách mohla realizovať, a síce zbieranie exkrementov po psoch. Samozrejme, za túto činnosť sú zodpovední majitelia psov, no



mnohí to, žiaľ, nepraktizujú, a tí čo by chceli, sa stretávajú na sídliskách s problémom nedostatku špeciálnych odpadových košov určených na psie exkrementy. Myslím si teda, že by sa mohlo vytvoriť niekoľko pracovných tímov, zložených z ľudí dlhodobo nezamestnaných, ktorí by najmä v uliciach mesta a na sídliskách tieto exkrementy odstraňovali. Tým pádom by sa vyriešili hneď dva problémy, a to, časť ľudí by si týmto spôsobom našlo aspoň príležitostnú prácu, a taktiež by sa redukoval problém znečisťovania sídlisk „domácimi miláčikmi“.

Samozrejme, tých riešení, ako dlhodobo nezamestnaným poskytnúť aspoň krátkodobé, či príležitostné pracovné miesta, by mohlo byť mnoho, no všetko žiaľ závisí od finančných prostriedkov. Preto nie je možné realizovať všetky opatrenia iba zo štátneho rozpočtu. Bolo by vhodné, keby sa na týchto aktivitách zúčastňovali aj súkromné podniky. Napadla ma ešte jedna myšlienka, ktorou by sa zabezpečilo vytvorenie aspoň minimálneho množstva pracovných príležitostí pre dlhodobo nezamestnaných. Zákon by mohol nariaďovať, aby zamestnávateľia zamestnávali v určitom nízkom percente, alebo počte, dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, a týchto by zamestnávali na vykonávanie podobných aktivít, akými sú verejnoprospešné práce. Napríklad, v okolí firmy (prípadne na jeho pozemku) by sa upravoval trávnik, zbierali odpadky, čistili popísané múry, strihali stromy a pod.. Firmy by na tieto práce boli povinné zamestnávať dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, čím by prispeli k zlepšeniu ich situácie, aj celkovej situácie na trhu práce. Aby tento zákon nebol pre firmy príliš obmedzujúci, dané percento zamestnávateľov uchádzačov, by mohlo byť veľmi nízke. Myslím si, že by stačilo, ak by každá väčšia spoločnosť zamestnávala na podobných pozíciách troch, či štyroch ľudí. Táto povinnosť by mohla byť stanovená iba pre veľké organizácie, pričom hranica účasti firiem na týchto opatreniach by bola stanovená buď počtom zamestnávateľov osôb, či ročným obratom firmy.

Verím tomu, že podobných nápadov na realizáciu takýchto aktívnych opatrení aj zo strany súkromného sektora, by bolo mnoho a dúfam, že v blízkej budúcnosti naša spoločnosť dospeje do stavu, kedy tieto opatrenia nebudú realizované iba zo strany štátu, ale aj súkromný sektor sa bude aktívne snažiť priložiť ruku k dielu, a tým pádom riešiť negatívne javy vznikajúce na trhu práce.

## Záver

Aktívna politika zamestnanosti sa stála jedným z najdôležitejších nástrojov na zamedzovanie prejavov a negatívnych dôsledkov nezamestnanosti. Aktívne opatrenia trhu práce sú účinné nielen pre samotných uchádzačov o zamestnanie, ale aj pre zamestnávateľov, ktorí sú týmto spôsobom podporovaní k vytváraniu potrebných pracovných miest. Aktívna politika zamestnanosti neslúži iba na znižovanie nezamestnanosti, ale taktiež priaznivo ovplyvňuje ekonomickú situáciu, kvalitu života a sebedomie uchádzačov o zamestnanie. Nie je teda dôležitá iba z makroekonomického hľadiska, ale aj z hľadiska mikroekonomického.

Je nesmierne dôležité, aby bola venovaná osobitná pozornosť znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, či už sa jedná o absolventov škôl, občanov starších ako 50 rokov, dlhodobo nezamestnaných, ženy, zdravotne postihnutých, či iné osoby, ktoré do tejto skupiny obyvateľstva podľa zákona spadajú. Práve oni totiž bývajú najčastejšie podporovaní týmito opatreniami. Na každom trhu práce, v každej krajine, vystupujú určité ohrozené, či znevýhodnené skupiny, ktoré majú v porovnaní s ostatnými účastníkmi trhu práce obmedzené možnosti zamestnať sa. Tieto obmedzenia plynú z rôznych príčin, no najčastejšie, z rôznych negatívnych predsudkov zamestnávateľov, ktorí znevýhodnených uchádzačov na trhu práce považujú za menejcenných a menej výkonných pre ich organizáciu. Je dôležité snažiť sa zmeniť názory a predsudky, ktoré voči ohrozeným skupinám na trhu práce vládnu.

Pri zaraďovaní uchádzačov do jednotlivých programov aktívnej politiky zamestnanosti je potrebné, aby sa venovala pozornosť zacielenia na tých, ktorí túto pomoc potrebujú najviac. Nemalo by zbytočne dochádzať k plytvaniu finančných zdrojov, ktoré by sa mohli využiť o mnoho efektívnejšie. Je teda dôležité venovať pozornosť už spomenutým znevýhodneným uchádzačom na trhu práce, pretože práve oni si túto pomoc vážia najviac a dokážu z takýchto príležitostí vytážiť maximum. Treba však rozhodne zmeniť myslenie zamestnávateľov, a vôbec, všetkých občanov v spoločnosti. Aktívna podpora znevýhodnených uchádzačov zameraná na uľahčený vstup na trh práce, by nemala byť podporovaná iba zo strany štátu, mali by sa zapájať aj zamestnávatelia. Títo by nemali súdiť znevýhodnených uchádzačov podľa predsudkov, no mali by ku každému uchádzačovi o zamestnanie zaujať osobitný prístup, hľadať v ňom skrytý potenciál a tento sa snažiť rozvinúť vo svojej organizácii.

Aktívne opatrenia trhu práce predstavujú skutočne významný nástroj, pretože nie je dôležitá iba finančná podpora nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, ale potrebná je aktívna podpora, ktorá je zameraná na zapojenie nezamestnaných na trh práce a na zvyšovanie ich vlastnej zodpovednosti za svoj stav a situáciu na trhu práce.

Aktívne opatrenia bývajú v rôznych štátoch rôzne účinné. Čo sa týka nášho najúčinniejšieho opatrenia zameraného na podporu zamestnávania ohrozených uchádzačov, tak najúčinniejším opatrením z hľadiska počtu podporených uchádzačov bolo v roku 2009 opatrenie zamerané na poskytovanie príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V Českej republike bolo v roku 2009 najúčinniejším opatrením príspevok na prevádzkovanie chráneného pracovného miesta a chránenej pracovnej dielne. V každom štáte sa teda uplatnia a osvedčia iné opatrenia ako tie najúčinniešie. Je len na rozhodnutí štátu, ktoré opatrenia a ktoré znevýhodnené osoby sa bude snažiť podporovať v najväčšej miere, a ktoré opatrenia sú populárne aj medzi zamestnávateľmi.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Zoznam knižnej literatúry:

- BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- BROŽOVÁ, D.: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN80-245-1120-7
- BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5
- KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O.: *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7
- LISÝ, J. a kol.: *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava: IURA EDITION, 2005, 622 s. ISBN 80-8078-063-3
- MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém. Třetí rozšířené vydání*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- MARTINCOVÁ, M.: *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: IURA EDITION, 2005, 127 s. ISBN 80-8078-038-2
- PISÁR, P. a kol.: *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica: Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2008, 136 s. ISBN 978-80-8083-434-0
- RIEVAJOVÁ, E. a kol.: *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2006, 286 s. ISBN 80-225-2263-5
- STANEK, V. a kol.: *Sociálna politika*. Bratislava: Sprint vfra, 2006, 391 s. ISBN 80-89085-66-0
- VINCÚR, P.: *Teória a prax hospodárskej politiky*. Bratislava: Sprint vfra, 2006, 432 s. ISBN 80-89085-60-1

#### Zoznam článkov a dokumentov:

- Ročenka MPSV, 2009
- RIEVAJOVÁ, E. – HUSÁKOVÁ, M.: Nezamestnanosť a aktívne opatrenia na trhu práce v kontexte hospodárskej krízy. In: *Účtovníctvo - audítorstvo - daňovníctvo: v teórii a praxi = in theory and praxis*. ISSN 1335-2024. Roč. 17, č. 9 (2009), s. 281-285. Bratislava: SÚVAHA, 2009.
- SOBOTOVÁ, A.: Aktívna politika trhu práce (aktívna politika zamestnanosti). In: *Ekonomické znalosti pro tržní praxi: mezinárodní vědecká konference, Olomouc 13.9.2007: sborník příspěvků*. S. 465-470. ISBN 978-80-903808-8-2
- TVRDOŇ, M.: Institucionální aspekty fungování trhu práce. In: *Politická ekonomie: teorie, modelování, aplikace*. ISSN 0032-3233, Roč. 56, č. 5 (2008), s. 621-642. - Praha: Vysoká škola ekonomická, 2008.

#### Legislatívne predpisy:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 5/2004 Z. z. zo 4. decembra 2003 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z.z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z. a zákona č. 52/2010 Z. z.

#### Internet:

- Oficiálna stránka Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny: <[www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)>
- Oficiálna stránka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny: <[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)>
- Oficiálna stránka OECD: <[www.oecd.org](http://www.oecd.org)>
- Oficiálna stránka Ministerstva práce a sociálnych vecí: <[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)>

- Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey. [online]. Institut for the Study of Labour. [Cit. 11. február 2010]. Dostupné na internete: <<http://ftp.iza.org/dp2365.pdf>>
- Ukazovatele a systém hodnotenia efektívnosti aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) v Slovenskej republike (analytická štúdia). [online]. Centrum vzdelávania MPSVR SR. [Cit. 5. marec 2010]. Dostupné na internete: <[www.cvmpsvr.sk/AOTP-AS.pdf](http://www.cvmpsvr.sk/AOTP-AS.pdf)>
- Právní předpisy o zaměstnanosti. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 11. januára 2010]. Dostupné na internete: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni\\_predpisy\\_A5.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf)>
- Aktívna politika trhu práce by mala byť v čase krízy prioritou. [online]. Inštitút zamestnanosti. [cit. 10.januára 2010]. Dostupné na internete: <<http://www.iz.sk/sk/stanoviska/aptp-by-mala-byt-v-case-krizy-priorita>>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Business center. [cit. 10.januára 2010]. Dostupné na internete: <[business.center.cz](http://business.center.cz)>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Agentka.cz [cit. 10.januára 2010]. Dostupné na internete: <[www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800216](http://www.agentka.cz/cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/6800216)>
- Vývoj počtu osob podpořených v rámci nástroje APZ a rekvalifikace v 1. pololetí let 2006 -2009. [online]. [Cit. 12. januára 2010 ]. Dostupné na internete: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2009p1/22.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/22.pdf)>
- Oficiálna stránka UPSVaR. [online]. Nástroje aktívnych opatrení trhu práce. [cit. 10.januára 2010]. Dostupné na internete: <<http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace>>