

Autorský kolektív:
Ing. Pavol Hudec
Ing. Mgr. Jozef Krabáč
Dr. Tibor Varga
Mgr. Samuel Filadelfi
Mgr. Ivana Koutná

Analýza dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využitelnosti tejto pracovnej sily na trhu práce



2019

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

Ing. Pavol Hudec

Ing. Mgr. Jozef Krabáč

Dr. Tibor Varga

Mgr. Samuel Filadelfi

Mgr. Ivana Koutná

ISBN 978-80-8273-009-1

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera (**Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky**). Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM OBRÁZKOV	7
ZOZNAM GRAFOV	9
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	12
ZOZNAM PRÍLOH	13
ÚVOD	14
METODOLÓGIA PRÁCE	22
1. VÝCHODISKÁ RIEŠENEJ PROBLEMATIKY	35
1.1. Analýza vývoja dlhodobej nezamestnanosti	35
1.2. Súčasný stav riešenej problematiky	40
1.2.1. Aktuálne uplatňovanie nástrojov AOTP	46
2. IDENTIFIKÁCIA BARIÉR PRI ZAMESTNÁVANÍ	50
2.1. Dotazníkový prieskum na zisťovanie bariér u dlhodobo nezamestnaných a zamestnávateľov 50	
2.1.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume	50
2.1.2. Implementácia dotazníkov	58
2.1.3. Vyhodnotenie dotazníka pre dlhodobo nezamestnaných	59
2.1.4. Závery z dotazníka pre dlhodobo nezamestnaných	82
2.2. Dotazníkový prieskum pre zisťovanie bariér u zamestnávateľov	84
2.2.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume	84
2.2.2. Vyhodnotenie dotazníka pre zamestnávateľov	90
2.2.3. Závery z dotazníka pre zamestnávateľov	112
3. ANALÝZA MOŽNOSTI UPLATNENIA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH	115
3.1. Popis čistenia databázy	115
3.2. Počet voľných pracovných miest a počet dlhodobo nezamestnaných v okresoch SR	117
3.3. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení na dvojmiestne SK ISCO-08 v krajoch SR	122
3.3.1. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Bratislavskom kraji	123
3.3.2. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Trnavskom kraji	128

3.3.3.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Trenčianskom kraji.....	132
3.3.4.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Nitrianskom kraji.....	137
3.3.5.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Žilinskom kraji	141
3.3.6.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Banskobystrickom kraji	146
3.3.7.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Prešovskom kraji.....	151
3.3.8.	Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Košickom kraji	157
3.4.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v krajoch SR161	
3.4.1.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Bratislavskom kraji.....	162
3.4.2.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Trnavskom kraji.....	163
3.4.3.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Trenčianskom kraji.....	165
3.4.4.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Nitrianskom kraji.....	167
3.4.5.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Žilinskom kraji	169
3.4.6.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Banskobystrickom kraji.....	170
3.4.7.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Prešovskom kraji.....	172
3.4.8.	Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Košickom kraji.....	174
3.5.	Kvantitatívne vyhodnotenie AOTP	176
4.	NÁVRHOVÁ ČASŤ.....	186
4.1.	Všeobecné odporúčania.....	187
4.1.1.	Podpora predškolského vzdelávania v komunitných centrách	187
4.1.2.	Podpora pracovných príležitostí v regiónoch, v rámci ktorých je silná skupina dlhodobo nezamestnaných.....	187
4.1.3.	Intenzívna práca s deťmi žijúcimi vo vylúčených komunitách s rizikom budúcej pracovnej neaktivity	188
4.1.4.	Podpora neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti napr. cez pracovný portál ISTP	189

4.1.5.	Efektívny rozvoj dopravy do práce	189
4.1.6.	Podpora sociálneho podnikania	190
4.1.7.	Podpora zamestnávania osôb vo veku 50+	191
4.2.	Odporúčania pre UPSVR.....	192
4.2.1.	Optimalizácia AOTP	192
4.2.2.	Efektivita a efektívnosť vo verejných službách zamestnanosti	195
4.2.3.	Zlepšenie a zvýšenie informovanosti zamestnávateľov a uchádzačov	196
4.2.4.	Posilniť prácu v teréne.....	197
4.2.5.	Služby včasnej intervencie.....	197
4.2.6.	Individualizovaný prístup k dlhodobo nezamestnaným.....	198
4.2.7.	Zabezpečenie základnej úrovne gramotnosti dlhodobo nezamestnaných.....	199
4.2.8.	Intenzívnejšie komunikovať so zamestnávateľmi	200
4.2.9.	Rozšírenie aktivít zameraných na UoZ 50+.....	200
4.3.	Odporúčania pre zamestnávateľov	201
4.3.1.	Aktívne sa zaujímať a využívať dostupné AOTP/príspevky z úradu PSVR	201
4.3.2.	Zvážiť možnosť úpravy/prispôsobenia ponúkaných pracovných podmienok.....	202
4.3.3.	Zaviest' špeciálne opatrenia na adaptáciu uchádzačov v pracovnom procese.....	202
4.3.4.	Pokúsiť sa prekonať prípadné predsudky a ponúknuť pracovné miesto aj dlhodobo nezamestnanému uchádzačovi	203
4.3.5.	Podnecovať vzájomný dialóg s orgánmi štátnej správy za účelom tvorby efektívnej politiky zamestnanosti.....	203
4.4.	Odporúčania pre nezamestnaných	204
4.4.1.	Práca v obecných sociálnych podnikoch	205
4.4.2.	Využitie zdieľanej dopravy pri dochádzaní do práce.....	207
ZÁVER	208
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	210
PRÍLOHY	215
Ďakujeme veľmi pekne za vyplnenie dotazníka		229

ZOZNAM TABULIEK A ZOZNAM OBRÁZKOV

Tabuľka 1: Počet pracovných ponúk najvýznamnejších prevádzkovateľov pracovných portálov (september 2019).....	27
Tabuľka 2: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Bratislavskom kraji.....	125
Tabuľka 3: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Trnavskom kraji.....	129
Tabuľka 4: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Trenčianskom kraji	133
Tabuľka 5: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Nitrianskom kraji.....	137
Tabuľka 6: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Žilinskom kraji.....	142
Tabuľka 7: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Banskobystrickom kraji	147
Tabuľka 8: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Prešovskom kraji.....	152
Tabuľka 9: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Košickom kraji.....	158
Tabuľka 10: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Bratislavskom kraji	162
Tabuľka 11: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Trnavskom kraji..	164
Tabuľka 12: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Trenčianskom kraji	165
Tabuľka 13: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Nitrianskom kraji	167
Tabuľka 14: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Žilinskom kraji.....	169
Tabuľka 15: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Banskobystrickom kraji.....	170
Tabuľka 16: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Prešovskom kraji.	173
Tabuľka 17: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Košickom kraji.....	175
Tabuľka 18: Počet podporených osôb a čerpanie pri jednotlivých AOTP za roky 2014 – 2018	179

Tabuľka 19: Náklad na jednu podporenú osobu pri jednotlivých AOTP v rokoch 2014 – 2018	182
Tabuľka 20: Aktivácia dlhodobo nezamestnaných UoZ	183
Obrázok 1: Vývoj a prepojenie národnej a medzinárodnej klasifikácie zamestnaní	31
Obrázok 2: Hierarchické úrovne a početnosť jednotiek v klasifikácii zamestnaní SK ISCO-08	31
Obrázok 3: Kartogram počtu VPM v okresoch SR v roku 2019	118
Obrázok 4: Kartogram počtu dlhodobo nezamestnaných a kartodiagram ich štruktúry na základe pohlavia v okresoch SR v roku 2019	120

ZOZNAM GRAFOV

Graf 1: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb	35
Graf 2: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa krajov SR	36
Graf 3: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa pohlavia	37
Graf 4: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa veku	37
Graf 5: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa vzdelania	38
Graf 6: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných do 29 rokov	39
Graf 7: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných podľa doby evidencie.....	40
Graf 8: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa krajov.....	41
Graf 9: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa veku	42
Graf 10: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa pohlavia	43
Graf 11: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa pohlavia a veku.....	44
Graf 12: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa stupňov vzdelania.....	45
Graf 13: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa dĺžky evidencie	46
Graf 14: Pohlavie respondenta	59
Graf 15: Vek respondenta	60
Graf 16: Regionálny aspekt návratnosti dotazníka	61
Graf 17: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov	62
Graf 18: Identifikácia konkrétnej skupiny	64
Graf 19: Dĺžka evidencie na úrade PSVR	65
Graf 20: Ako dlho bol respondent zamestnaný v minulosti.....	66
Graf 21: Príčiny odchodu z posledného zamestnania.....	67
Graf 22: Spôsoby hľadania práce	68
Graf 23: Frekvencia hľadania práce.....	69
Graf 24: Príčiny dlhodobej nezamestnanosti	71
Graf 25: Dôvody, ktoré odrádzajú od reagovania na pracovné ponuky	73
Graf 26: Čo by bol uchádzač ochotný urobiť, aby získal nové zamestnanie	74
Graf 27: Diskriminácia zo strany zamestnávateľa z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti.....	75
Graf 28: Ktoré AOTP poznajú dlhodobo nezamestnaní	77
Graf 29: Účasť uchádzačov na AOTP	78
Graf 30: Dôvod neúčasti na AOTP	79

Graf 31: Poberateľ sociálnej dávky.....	80
Graf 32: Preferovaná oblasť kurzu ďalšieho vzdelávania	81
Graf 33: Pracovná oblasť/odvetvie pôsobenia zamestnávateľov	91
Graf 34: Veľkostná kategória zamestnávateľov	93
Graf 35: Štruktúra zamestnávateľov podľa krajov	94
Graf 36: Skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu	95
Graf 37: Štruktúra respondentov podľa počtu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu prijatých do zamestnania	96
Graf 38: Využitie finančného príspevku z úradu PSVR na zamestnanie dlhodobo nezamestnaného uchádzača o prácu.....	97
Graf 39: Dôvod nevyužitia finančného príspevku z úradu PSVR na zamestnanie dlhodobo nezamestnaného UoZ.....	99
Graf 40: Zamestnávanie dlhodobo nezamestnaného UoZ aj po skončení čerpania príspevku	101
Graf 41: Postoje zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu na základe ich skúseností s dlhodobo nezamestnanými kandidátkami, ktorých zamestnali.....	103
Graf 42: Postoje zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu	105
Graf 43: Zavedenie odvodovej úľavy pre dlhodobo nezamestnaných.....	107
Graf 44: Dlhodobá nezamestnanosť ako dôvod na neprijatie do pracovného pomeru	109
Graf 45: Povedomie o existujúcich AOTP, resp. príspevkoch z úradu PSVR	109
Graf 46: Požadovaná prax na VPM v Bratislavskom kraji.....	128
Graf 47: Požadovaná prax na VPM v Trnavskom kraji	132
Graf 48: Požadovaná prax na VPM v Trenčianskom kraji	136
Graf 49: Požadovaná prax na VPM v Nitrianskom kraji	141
Graf 50: Požadovaná prax na VPM v Žilinskom kraji.....	146
Graf 51: Požadovaná prax na VPM v Banskobystrickom kraji	151
Graf 51: Požadovaná prax na VPM v Prešovskom kraji	155
Graf 53: Požadovaná prax na VPM v Košickom kraji	161
Graf 54: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Bratislavskom kraji za rok 2019.....	163
Graf 55: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Trnavskom kraji za rok 2019.....	164

Graf 56: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Trenčianskom kraji za rok 2019.....	166
Graf 57: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Nitrianskom kraji za rok 2019.....	168
Graf 58: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Žilinskom kraji za rok 2019.....	170
Graf 59: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Banskobystrickom kraji za rok 2019	172
Graf 60: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Prešovskom kraji za rok 2019.....	174
Graf 61: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Košickom kraji za rok 2019.....	175
Graf 62: Vývoj priemernej miery evidovanej nezamestnanosti a výdavkov na AOTP v rokoch 2010 – 2018.....	177
Graf 63: Miera zapojenie dlhodobo nezamestnaných UoZ pri relevantných AOTP	185

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

AOTP	Aktívne opatrenia trhu práce
APTP	Aktívna politika trhu práce
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing (získovania prostredníctvom online formulára)
EK	Európska komisia
EÚ	Európska únia
EURES	Európske služby zamestnanosti
GDPR	Všeobecné nariadenie o ochrane údajov
ISTP	Internetový sprievodca trhom práce
KOMPAS+	Kompetenčný kurz
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MySQL	SQL relačný databázový server
NACE	Klasifikácia ekonomických činností
PSVR	práce, sociálnych vecí a rodiny
REPAS+	Rekvalifikácia ako príležitosť k spolupráci uchádzačov o zamestnanie, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a vzdelávacích inštitúcií
SK ISCO	Štatistická klasifikácia zamestnaní
SR	Slovenská republika
UoZ	uchádzač o zamestnanie
UPSVR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
URL	Uniform Resource Locator (jednotný vyhľadávač zdrojov)
VPM	Voľné pracovné miesto
Z.z.	Zbierka zákonov
ZoZ	Záujemca o zamestnanie

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha 1: Dotazník pre dlhodobo nezamestnaných

Príloha 2: Dotazník pre zamestnávateľov

ÚVOD

Analytický materiál obsahuje výstup spracovaný v rámci národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu s názvom „**Analýza dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využiteľnosti tejto pracovnej sily na trhu práce**“, ktorý bol vypracovaný v druhom kvartáli roku 2019 pre Asociáciu zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky. Ústredným objektom analýzy je problematika dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je v Slovenskej republike (ďalej len „SR“) dlhodobo viac ako aktuálna, keďže vykazujeme v rámci členských štátov Európskej únie (ďalej len „EÚ“) vysoko nadpriemerné hodnoty a nedarí sa ju dlhodobo a systematicky riešiť.

To, že sa táto téma rieši na úrovni sociálnych partnerov len dokumentuje, že skutočné riešenia v tejto oblasti možno pripraviť a implementovať len na princípe tripartity, teda so zapojením štátu, zástupcov práv zamestnancov a aj zamestnávateľov.

Analytický výstup si kladie niekoľko cieľov. Globálnym cieľom je identifikovať a reálne zhodnotiť možnosti zapojenia dlhodobo nezamestnaných osôb na trhu práce. Globálny cieľ je podporovaný niekoľkými parciálnymi cieľmi. Prvým veľmi dôležitým parciálnym cieľom je získanie spätnej väzby od zamestnávateľov a aj dlhodobo nezamestnaných občanov o tom, ako vnímajú bariéry uplatnenia dlhodobo nezamestnaných osôb na trhu práce, čo autorský kolektív považuje za rozhodujúci a neopomenuteľný krok k úspešnej realizácii tejto štúdie.

Druhým parciálnym cieľom je zmapovať reálne možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných osôb v rámci aktuálnej ponuky voľných pracovných miest (ďalej len „VPM“). Regionálna konfrontácia ponuky a dopytu na trhu práce napovie, či zamestnávatelia v regiónoch ponúkajú dostatok pracovných príležitostí pre túto skupinu osôb. Existencia pracovnej príležitosti je fundamentálnym predpokladom pre úspešné etablovanie nielen dlhodobo nezamestnaných osôb v hodnototvornom procese.

Analytický výstup je členený na tieto najvýznamnejšie kapitoly:

- **Súčasný stav riešenej problematiky** – táto kapitola obsahuje analýzu vývoja a aktuálnej štruktúry dlhodobo nezamestnaných osôb. Poskytuje unikátne informácie zamerané len na túto časť uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“)

a zachytáva ich počet, regionálnu distribúciu, štruktúru podľa pohlavia, veku, vzdelania, dĺžky evidencie so zameraním na súčasný stav a vývoj v rokoch 2013 až 2018. Prostredníctvom tejto kapitoly autorský kolektív získal komplexnú a detailnú poznatkovú základňu o kvalite a kvantite objektu skúmania.

- **Identifikácia bariér pri zamestnávaní** – kapitola zachytáva odborné práce spočívajúce vo vytvorení, distribúcii a vyhodnotení dotazníkov zameraných priamo aj nepriamo na bariéry pracovného začlenenia dlhodobo nezamestnaných osôb. Dotazník bol zameraný na dve cieľové skupiny, a to zamestnávateľia a dlhodobo nezamestnaní, z čoho vyplynula aj odlišná štruktúra otázok a taktiež zistení. Každý typ dotazníka bol osobitne spracovaný a vyhodnotený. Autorský kolektív získal spätnú väzbu nielen elektronickou cestou, ale aj priamym kontaktom s dlhodobo nezamestnanými osobami, keďže možno predpokladať, že osoby, ktoré vyplnili elektronický dotazník, majú odlišnú štruktúru od reálnej štruktúry v SR.
- **Analýza možností uplatnenia dlhodobo nezamestnaných** – v tejto kapitole sa konfrontuje štruktúra dlhodobo nezamestnaných osôb so štruktúrou VPM ako elementárneho predpokladu pracovného uplatnenia. Využilo sa niekoľko základných členení, a to regionálne členenie, vzdelanostné členenie a členenie podľa posledného vykonávaného zamestnania. Výsledkom sú jedinečné porovnania, ktoré signalizujú, v akej miere a či vôbec môžu dlhodobo nezamestnaní nájsť uplatnenie na trhu práce vo svojom regióne.
- **Formulácia odporúčaní** – v záverečnej, návrhovej kapitole, sú zosumarizované zistenia z predchádzajúcich kapitol a podkapitol výstupu. Odporúčania sú členené na niekoľko typov podľa toho, na koho sú smerované. Najskôr sú vymenované a charakterizované všeobecné odporúčania a potom odporúčania smerované na úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrady PSVR“), zamestnávateľov a dlhodobo nezamestnané osoby.

V zmysle Odporúčania Rady z 15. februára 2016 týkajúceho sa integrácie dlhodobo nezamestnaných na trhu práce (2016/C 67/01) sa konštatujú nasledujúce axiómy spoločensko-ekonomických súvislostí:

- Po finančnej a hospodárskej kríze v rokoch 2008 – 2009 miera nezamestnanosti v Únii vzrástla na historicky vysokú úroveň. V súčasnosti však klesá a dlhodobá nezamestnanosť zostáva veľmi vysoká.
- Dlhodobá nezamestnanosť ovplyvňuje osoby, ktoré sú ňou postihnuté, znižuje potenciálny rast hospodárstiev Únie, zvyšuje riziko sociálneho vylúčenia, chudoby a nerovnosti a zvyšuje náklady na sociálne služby a zaťaženie verejných financií. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k strate príjmov, zhoršeniu zručností, vyššiemu výskytu zdravotných problémov a nárastu chudoby domácností.
- Osoby najviac ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou sú ľudia s nedostatočnými zručnosťami alebo nízkou kvalifikáciou, štátni príslušníci tretích krajín, osoby so zdravotným postihnutím a znevýhodnené menšiny, napríklad Rómovia.
- V dôsledku neúspešnej snahy nájsť si zamestnanie každoročne stratí motiváciu a prestane byť aktívna takmer pätina dlhodobo nezamestnaných osôb v Únii. Keďže prekážky integrácie na trh práce sú rôzne a často sa hromadia, vyžaduje si integrácia na trhu práce prispôbený, individualizovaný prístup a koordinované poskytovanie služieb.
- Mali by sa zlepšiť a zefektívniť investície do ľudského kapitálu s cieľom poskytnúť väčšiemu počtu ľudí kvalitné a relevantné zručnosti a kompetencie, riešiť nedostatok zručností a položiť základy hladkého prechodu zo vzdelávania do práce a zachovania zamestnateľnosti. Zlepšenie výkonnosti a relevantnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy pomôže znížiť počet novo nezamestnaných osôb.
- S cieľom vypracovať koordinovanú stratégiu zamestnanosti sa v usmerneniach politik zamestnanosti členských štátov vyzýva na výrazné zníženie dlhodobej a štrukturálnej nezamestnanosti prostredníctvom komplexných a vzájomne sa

posilňujúcich stratégií, ktoré zahŕňajú individualizovanú aktívnu podporu návratu na trh práce.

- Dlhodobá nezamestnanosť bola Európskym parlamentom označená za hlavnú prekážku rastu.
- Z hľadiska efektívnosti a účinnosti by bolo vhodné uplatniť prístup prevencie. Mali by sa posilniť a podľa potreby doplniť opatrenia zamerané na prevenciu a aktiváciu zamerané predovšetkým na začiatok obdobia nezamestnanosti. Osobitné opatrenia zamerané na evidovaných dlhodobo nezamestnaných by sa mali prijímať najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov, pretože v mnohých členských štátoch sa podporné mechanizmy a služby pre túto špecifickú skupinu menia práve v tejto fáze.
- Individualizované prístupy v súvislosti s podporou dlhodobo nezamestnaných by sa mali zameriavať na odstraňovanie prekážok vedúcich k pretrvávajúcej nezamestnanosti a na aktualizáciu a dopĺňanie počiatočného posúdenia pri evidencii. Dlhodobo nezamestnané osoby to nasmeruje k podporným službám v dostatočnej miere prispôbeným ich individuálnym potrebám, ako sú poradenstvo týkajúce sa dlhov, pomoc pri zaradení sa do života, sociálne podporné služby, služby starostlivosti, integrácia migrantov, pomoc so zabezpečením bývania a dopravy, ktorých cieľom je odstrániť prekážky brániace zamestnaniu a umožniť týmto osobám dosahovať jasné ciele vedúce k zamestnaniu.
- Zapojenie zamestnávateľov do integrácie dlhodobo nezamestnaných osôb je mimoriadne dôležité a malo by sa podporovať poskytovaním špecializovaných služieb zo strany služieb zamestnanosti spolu s cieľovými finančnými stimulmi a zapojením sociálnych partnerov. Výraznejšia angažovanosť zamestnávateľov, doplnená o opatrenia na posilnenie tvorby pracovných miest v hospodárstve, môže ďalej zvýšiť účinnosť integračných opatrení.

V rámci vyššie uvedeného materiálu sú odporúčania klasifikované do troch základných okruhov, a to odporúčania pre členské štáty, Európsku komisiu (ďalej len „EK“) a spoločné odporúčania. Členským štátom sa najmä odporúča podporovať evidenciu UoZ u poskytovateľov služieb zamestnanosti a zintenzívniť ich informovanie o dostupnej podpore. EK členským štátom odporúča spracovať analýzu individuálneho potenciálu každej dlhodobo nezamestnanej osobe najneskôr do 18 mesiacov dĺžky evidencie na sumarizáciu vyhlíadok ich zamestnateľnosti, prekážok zamestnanosti a predchádzajúceho úsilia nájsť si zamestnanie. Do rovnakého časového termínu je odporúčané členským štátom uzatvoriť dohodu o pracovnej integrácii, ktorej obsahom bude minimálne individuálna ponuka služieb zameraných na získanie zamestnania a určenie jednotného kontaktného miesta. Posledným odporúčaním určeným výlučne pre členské štáty je podporovať a rozvíjať partnerstvá medzi zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi, službami zamestnanosti, orgánmi štátnej moci, sociálnymi službami a poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, aby poskytovali služby, ktoré budú lepšie zodpovedať potrebám podnikov a evidovaných dlhodobo nezamestnaných osôb.

V roku 2019 spracovala EK Hodnotiacu správu vyššie uvedeného odporúčania pod označením **COM(2019) 169**. Ako kľúčové nástroje ďalšej implementácie odporúčania sa načrtli tieto oblasti:

- **Zvýšenie registrácie:**

- zvýšenie kapacít služieb zamestnanosti na dosiahnutie aj tých dlhodobo nezamestnaných, ktorí sú v súčasnosti mimo týchto služieb,
- angažovanie viacerých subjektov trhu práce pri dizajne rôznych opatrení,
- väčší dôraz na prevenciu prostredníctvom systému skorého varovania, prognózovania potrieb trhu práce.

- **Zvyšovanie kvality individuálnej podpory**

- zvýšiť kapacity verejných služieb zamestnanosti na poskytovanie individualizovanej a včasnej podpory,

- zabezpečiť, aby opatrenia aktívnej politiky trhu práce (ďalej len „AFTP“) boli zacielené a prispôsobené potrebám dlhodobo nezamestnaných.

- **Koordinovanie služieb**

- urýchliť posun smerom k implementácii jednotného kontaktného miesta na podporu zdieľania údajov a koordinácie medzi organizáciami.

- **Zintenzívnenie zapojenia zamestnávateľov**

- zabezpečiť podporné služby po umiestnení nezamestnaného,
- podporovať rozvoj sociálnych podnikov ponúkajúcich prácu a odbornú prípravu pre dlhodobo nezamestnaných,
- podporovať prístupy podporovaného zamestnávania.

- **Monitorovanie**

- pokračovať v práci na zlepšovaní kvality a úplnosti údajov o dlhodobo nezamestnaných osobách a iných znevýhodnených osôb,
- zabezpečiť úplnejší súbor údajov na monitorovanie udržateľnosti výsledkov opatrení.

V národných podmienkach je kľúčovým legislatívnym nástrojom zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti. V rámci tohto zákona sa nachádza aj definícia dlhodobo nezamestnanej osoby, ktorá je uvedená v § 8, odsek 1, písmeno c - občan, vedený v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Dlhodobo nezamestnaný občan sa považuje za znevýhodneného UoZ spolu s nasledujúcimi kategóriami osôb:

- a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie - absolvent školy,
- b) občan starší ako 50 rokov veku,
- c) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie,

- d) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie UoZ nemal pravidelne platené zamestnanie,
- e) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,
- f) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,
- g) občan so zdravotným postihnutím.

Vyššie uvedené skupiny osôb majú špecifický status v rámci služieb zamestnanosti a prístupuje sa k nim s osobitným zreteľom. Služby zamestnanosti sú v rámci tohto zákona definované ako systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri:

- a) hľadani zamestnania,
- b) zmene zamestnania,
- c) obsadzovaní VPM a
- d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce (ďalej len „AOTP“) s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených UoZ.

V zmysle § 11, odseku 2 služby zamestnanosti v SR poskytujú:

- a) Ústredie PSVR a úrady PSVR,
- b) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú AOTP na základe uzatvorenej písomnej dohody s ústredím alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva,
- c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,
- d) agentúra dočasného zamestnávania a
- e) agentúra podporovaného zamestnávania.

Podľa Moricovej a kol. (2013) dlhodobozamestnaný občan prechádza istými fázami z hľadiska času:

- Fáza šoku – ide o prvú fázu, v ktorej si odmieta pripustiť, že sa stal nezamestnaným. Zrazu má veľa voľného času a nevie, ako ho využiť.
- Fáza optimizmu – nezamestnaný si aktívne hľadá zamestnanie a pevne verí, že si ho nájde. Prejavujú sa problémy v rodine, zdravotné problémy a izoluje sa do seba.
- Fáza pesimizmu – pokles aktivity pri hľadaní zamestnania, prejavuje sa pocit menejcennosti a bezmocnosti, depresia, strata sebaúcty a rodinných kontaktov.
- Fáza fatalizmu – nezamestnaný sa zmieril so situáciou a prijal status nezamestnaného, stratil záujem o hľadanie si zamestnania a stratu k občianskym a ľudským hodnotám. Dochádza u neho k apatii voči spoločnosti a prostrediu.

Príčin dlhodobej nezamestnanosti je viacero, medzi základné môžeme zaradiť:

- nedostatok pracovných skúseností najmä v menej rozvinutých regiónoch, v ktorých neexistuje v mnohých prípadoch vhodná pracovná príležitosť,
- nevyhovujúca kvalifikácia osôb, ktoré majú záujem pracovať, ale ich kvalifikačný profil nezodpovedá potrebám zamestnávateľov,
- nedostatok relevantných skúseností najmä v prípade absolventov,
- rôzne formy diskriminácie zo strany zamestnávateľa,
- nízke mzdy, ktoré nemotivujú nezamestnaných vymeniť voľný čas za ponúkanú mzdu,
- finančne slabo ohodnotená práca,
- odkázanosť na sociálne dávky od štátu,
- ďalšie okolnosti (ekonomická kondícia hospodárstva, rodinná situácia).

METODOLÓGIA PRÁCE

V rámci SR ako aj v celoeurópskom kontexte, je potrebné venovať pozornosť problematike dlhodobej nezamestnanosti. Práve dlhodobo nezamestnaní patria medzi skupiny obyvateľstva najviac ohrozené chudobou a aj ich opätovné zaradenie na trh práce je kvôli ich dlhodobej absencii na trhu práce značne obmedzené.

Harmonogram tvorby projektu

1. Harmonogram spracovania Analýzy dlhodobej nezamestnanosti

- 1.1 Dôležité termíny
- 1.2 Projektové aktivity
- 1.3 Časový harmonogram aktivít

2. Pokyny k tvorbe Analýzy

- 2.1 Požiadavky na formálnu úpravu

3. Štruktúra obsahu Analýzy

- 3.1 Úvod – uvedenie do problematiky, vymedzenie problémov, stručné informácie k pochopeniu širších súvislostí projektu
- 3.2 Ciele projektu
- 3.3 Materiál a metodika spracovania, podrobné vymedzenie, popis problematiky, pozorovanie, analýza a prieskum. Metodika zberu dát zahrňuje popis všetkých metód.
- 3.4 Súčasný stav riešenia problematiky pracovného uplatnenia dlhodobo nezamestnaných. Spracovanie vývoja nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti v SR od roku 2013.
- 3.5 Identifikácia bariér pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných. Dotazníková metóda získavania informácií od zamestnávateľov, dlhodobo nezamestnaných. Zber, analýza a vyhodnotenie zozbieraných dát.
- 3.6 Analýza možností uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v súčasných podmienkach trhu práce. Využitie informácií pracovného portálu ISTEP,

analýza dát Ústredia PSVR. Komunikácia a získavanie informácií od vybraných úradov PSVR formou riadeného rozhovoru.

3.7 Výstupy - vlastné návrhy a riešenia. Odporúčania a návrhy pre:

- Úrady PSVR
- Zamestnávateľov
- Nezamestnaných
- Všeobecné návrhy

Charakteristika terminológie a dátovej základne Ústredia PSVR

Dôležitým zdrojom údajov sú mesačné štatistiky o nezamestnanosti z Ústredia PSVR. Podľa ich upozornenia je však potrebné uviesť, že na základe lehôt pri zaraďovaní a vyradovaní občanov v evidencii UoZ vyplývajúcich z procesov stanovených zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 71/1967 Z. z. o správnom konaní v znení neskorších predpisov, sú údaje v mesačnej štatistike za dané obdobie sledovania ku dňu spracovania považované za predbežné. Medzi dáta, ktoré sa dajú v rámci pripravovaného odborného dokumentu využiť a ktoré poskytuje Ústredie PSVR v rámci svojich mesačných štatistík, sú nasledovné:

- Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR
- Poradie okresov podľa miery evidovanej nezamestnanosti v SR
- Základné ukazovatele o nezamestnanosti v SR - ženy
- Základné ukazovatele o zaradených UoZ (prítok v mesiaci)
- Základné ukazovatele o evidovaných UoZ (stav ku koncu mesiaca)
- Základné ukazovatele o vyradených UoZ (odtok v mesiaci)
- Štruktúra zaradených UoZ (prítok v mesiaci) podľa profesie (SK ISCO-08) vykonávanej bezprostredne pred zaradením do evidencie v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa profesie (SK ISCO-08) vykonávanej bezprostredne pred zaradením do evidencie v SR

- Štruktúra zaradených UoZ (prítok v mesiaci) podľa odvetvia posledného zamestnávateľa (SK NACE) v SR (zamestnanie bezprostredne pred zaradením do evidencie)
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa odvetvia posledného zamestnávateľa (SK NACE) v SR - (zamestnanie bezprostredne pred zaradením do evidencie)
- Štruktúra zaradených UoZ (prítok v mesiaci) podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa najvyššie dosiahnutého vzdelania v SR
- Štruktúra zaradených UoZ (prítok v mesiaci) podľa veku v SR
- Štruktúra zaradených UoZ - žien (prítok v mesiaci) podľa veku v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa veku v SR
- Štruktúra UoZ - žien (stav ku koncu mesiaca) podľa veku v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa doby trvania nezamestnanosti v SR
- Štruktúra vyradených UoZ (odtok v mesiaci) podľa doby trvania nezamestnanosti v SR
- Základné ukazovatele o VPM v SR
- Štruktúra VPM - (prítok v mesiaci) podľa požadovanej profesie (SK ISCO-08) v SR
- Štruktúra VPM (stav ku koncu mesiaca) podľa požadovanej profesie (SK ISCO-08) v SR
- Štruktúra VPM (prítok v mesiaci) podľa požadovaného vzdelania v SR
- Štruktúra VPM (stav ku koncu mesiaca) podľa požadovaného vzdelania v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa rodinného stavu v SR
- Štruktúra UoZ (stav ku koncu mesiaca) podľa rodinného stavu - ženy v SR

Z hľadiska predkladaného dokumentu sú najdôležitejšie štruktúry z pohľadu doby trvania nezamestnanosti, ako aj každá štruktúra v členení podľa doby trvania nezamestnanosti. Súčasne je možné na účely tohto dokumentu využiť dáta o znevýhodnených UoZ, ak sú v

členení podľa § 8 zák. č. 5/2004 Z. z., pričom v prípade dlhodobo nezamestnaných ide o znevýhodnených UoZ podľa písmena c).

Z prvého menovaného zákona rovnako pochádza detailná definícia UoZ, ktorý je zadaný v § 6 ako občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá si zamestnanie a je vedený v evidencii UoZ úradu (ďalej len „evidencia UoZ“). Súčasne nie je zamestnanec, nie je v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru a ani nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu. UoZ neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť a ani nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte EÚ alebo v cudzine. UoZ môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu podľa osobitného predpisu platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny, u zamestnávateľa. UoZ ďalej môže vykonávať osobnú asistenciu podľa osobitného predpisu, ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny. Zároveň môže poskytovať údaje pre štatistiku rodinných účtov, ktorú vykonáva Štatistický úrad SR, a to na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Ďalšími platenými aktivitami, ktoré UoZ môže vykonávať, je dobrovoľná vojenská príprava podľa osobitného predpisu, zaradenie do aktívnych záloh a výkon pravidelných cvičení a plnenie úloh ozbrojených síl SR počas zaradenia do aktívnych záloh. UoZ môže vykonávať funkciu člena volebnej komisie a zapisovateľa volebnej komisie a vykonávať činnosť asistenta sčítania pri sčítaní obyvateľov, domov a bytov. V paragrafe 71 je vysvetlené, že pod termínom „evidovaný nezamestnaný“ sa rozumie „UoZ“.

Zákon súčasne vymedzuje niekoľko nástrojov, ktoré sú venované dlhodobo nezamestnaným. Prvým je príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj. Aktivačná činnosť formou

menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi.

Druhým nástrojom je agentúra podporovaného zamestnávania, ktorú v zmysle § 58 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov možno chápať ako právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá poskytuje služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom, zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov. Ide o tzv. „podporované zamestnávanie“. Medzi činnosti, ktoré vykonáva agentúra podporovaného zamestnávania, patria:

- poskytovanie odborného poradenstva, ktoré je zamerané na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo nezamestnaným občanom,
- zisťovanie schopností a odborných zručností dlhodobo nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- vyhľadávanie vhodného zamestnania pre dlhodobo nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní občania, a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,
- vykonávanie výberu vhodného dlhodobo nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa.

Na vypracovanie hodnoverných údajov o možnostiach uplatnenia dlhodobo nezamestnaných sa realizovala **komparatívna analýza najvýznamnejších slovenských pracovných portálov**, so zameraním na portály Internetový sprievodca trhom práce (ISTP),

Profesia, Kariéra a EURES. Cieľom analýzy je určiť pracovný portál, ktorý bude tvoriť podkladovú databázu na identifikáciu možností uplatnenia dlhodobo nezamestnaných.

Tabuľka 1: Počet pracovných ponúk najvýznamnejších prevádzkovateľov pracovných portálov (september 2019)

Pracovný portál	Počet inzerátov	Počet voľných pracovných miest
ISTP	21 409	100 880
Profesia	14 404	-
Kariéra	13 570	-
EURES	445	3370

Zdroj: vlastné spracovanie

Z tabuľky vyplýva, že najväčšia ponuka VPM je dostupná na portáli ISTP. V sledovanom období ich bolo celkovo 21 409 a zamestnávateľia ponúkali viac ako 100 000 pracovných príležitostí. Údaje o konkrétnom počte VPM neboli dostupné na portáloch Kariéra a Profesia. Stredobodom pozornosti Autorského kolektívu budú VPM z pracovného portálu ISTP, keďže predstavujú ich najväčší zásobník a taktiež obsahujú VPM nahlásené prostredníctvom siete úradov PSVR.

Charakteristika nástroja „Internetový sprievodca trhom práce (ISTP)“ a jeho dátovej základne

ISTP možno charakterizovať ako systémový poradenský nástroj vyznačujúci sa svojou viacúčelovosťou, progresívnosťou a v neposlednom rade ide o poradenský nástroj, ktorý sa špeciálne zameriava na modernizáciu služieb zamestnanosti. ISTP poskytuje pre širokú škálu používateľov prehľadný komplex čerstvých informácií z oblasti trhu práce a služby, ktoré možno personalizovať v závislosti od klienta. Používatelia môžu využívať ISTP pomocou bezplatnej webstránky www.istp.sk.

Zásadný cieľ ISTP je tvorba vhodného prepojenia informácií o požiadavkách jednotlivých zamestnaní na trhu práce s osobnostnými predpokladmi jednotlivcov. Dôraz je kladený aj na výkon konkrétnych zamestnaní a poskytovanie pomoci pri hľadaní optimálneho pracovného uplatnenia.

Za kľúčovú prednosť ISTP možno považovať jeho voľnú prístupnosť, a to, že ide o multifunkčný nástroj založený na zdieľaní informácií efektívnou cestou. Súčasne využíva moderné informačné technológie, čo otvára možnosti využitia systému pre potreby širokej verejnosti.

ISTP je prevádzkovaný, budovaný a systematicky napreduje, a to v súčinnosti s úsekmi služieb zamestnanosti, ktoré sa nachádzajú na úradoch PSVR, pričom jeho úlohy sú hlavne:

- racionalizácia a znižovanie náročnosti pracovných úkonov, ktoré musia zamestnanci úradov PSVR pri práci s uchádzačmi a záujemcami o zamestnanie realizovať,
- skvalitňovanie procesov sprostredkovateľských a poradenských činností na úradoch PSVR,
- odborné prepájanie informácií o požiadavkách trhu práce na výkon pracovných činností s údajmi o pracovnom potenciáli osôb uchádzajúcich sa o prácu,
- poskytovanie pomoci klientom pri ich pracovnom uplatnení a zvyšovanie zamestnanosti v SR a jej jednotlivých regiónoch.

Pomocou ISTP sa darí precízne napĺňať medzinárodné záväzky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“) a vlády SR, ktoré vyplývajú z ratifikovanej Európskej sociálnej charty a Dohovoru MOP č. 88 z roku 1948, týkajúce sa bezplatného poskytovania aktuálnych informácií o trhu práce.

Existuje priame prepojenie ISTP na Európsku sieť služieb zamestnanosti (EURES) a svojimi jedinečnými funkciami a benefitmi preyšuje obdobné systémy ďalších krajín EÚ.

Hlavnými nástrojmi ISTP sú:

- VPM,
- Kurzy,

- Pracovný kompas,
- Kartotéka zamestnaní.

Na webstránke ISTP sa nachádzajú informácie o VPM, ktoré hrajú kľúčovú úlohu ako interná databáza pracovných ponúk vytvorená z podkladov úradov PSVR a od zamestnávateľov, ktorí môžu v ISTP pracovné miesta bezplatne inzerovať. Tento nástroj je primárne určený uchádzačom o prácu – umožňuje im vyhľadávanie pracovných miest podľa ich odbornej spôsobilosti.

Na webstránke ISTP sa nachádza aj sekcia Kurzy, ktorá obsahuje databázu kurzov ďalšieho vzdelávania, vďaka ktorým je možné zlepšiť svoje predpoklady uplatnenia sa na trhu práce v konkrétnom zamestnaní.

Používatelia, ktorí hľadajú prácu alebo potrebujú poradiť s výberom školy, môžu vyplniť niekoľko dotazníkov v rámci Pracovného kompasu, pomocou čoho vytvoria svoje osobné profily. Profily uchádzačov o prácu môžu byť sprístupnené zamestnávateľom, ktorí hľadajú nových zamestnancov. Systém používateľom ponúkne vhodné zamestnania a odporučí oblasti, v ktorých sa môžu zlepšiť.

Posledným hlavným nástrojom ISTP je Kartotéka zamestnaní. Tá obsahuje prehľadné informácie o zamestnaniach, čo používateľom umožní získať prehľad o podmienkach na výkon zvoleného zamestnania. K dispozícii sú aj údaje o hrubej mesačnej mzde v jednotlivých zamestnaniach.

Za účelom tvorby tohto analytického výstupu budú použité VPM, ktoré sú evidované na portáli ISTP. VPM obsahujú informácie z dôležitých klasifikácií a číselníkov, čo tvorí ideálny podklad pre kolektív autorov.

VPM identifikované v rámci portálu ISTP musia spĺňať niekoľko náležitostí. Primárne je potrebné identifikovať také VPM, ktoré je možné obsadiť aj dlhodobo nezamestnanými osobami. Pre potreby predkladaného analytického dokumentu ide o nezamestnaných dlhšie ako 12 mesiacov, kam patria marginalizované komunity, ženy po materskej a mladí nezamestnaní do 25 rokov, vrátane absolventov.

Z informácií na ISTOP, ktoré sú dostupné na internete, bude potrebné z inzerátov zozbierať údaje z nasledovných kategórií: počet VPM, miesto výkonu práce, základná zložka mzdy v hrubom, pracovný a mimopracovný pomer, pracovná oblasť, pracovné miesto vhodné aj pre, ponúkané výhody, požadované vzdelanie, dĺžka praxe, právna forma a IČO.

V zmysle Všeobecných obchodných podmienok, a to článku V, bod 3 Zamestnávateľ potvrdením registrácie vyslovuje súhlas s prípadným zverejnením svojich údajov vyplnených pri registrácii, ak si to vyžaduje charakter Služby. Inzercia VPM je službou, ktorej charakter si to vyžaduje. Pre potreby tvorby analytického dokumentu sa uzatvorila dohoda o poskytnutí anonymizovaných údajov, na podklade ktorej sa sprostredkovali agregované, anonymizované údaje o štruktúre VPM podľa viacerých kritérií, aby bolo možné presne vymedziť tú skupinu miest, ktoré najviac korešpondujú s pracovným potenciálom dlhodobo nezamestnaných osôb.

Charakteristika použitých štatistických klasifikácií

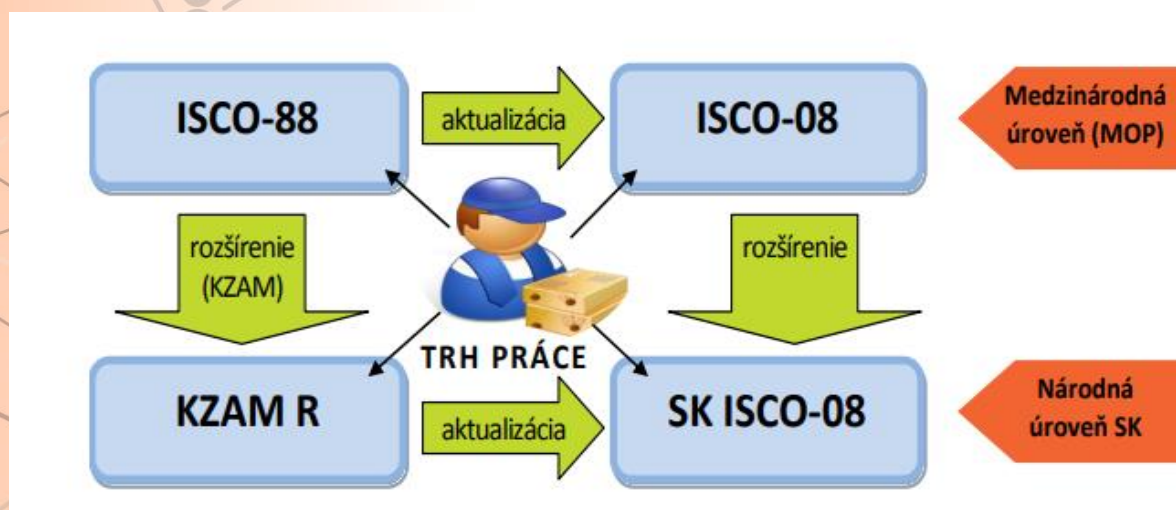
Všetky dáta o nezamestnaných a VPM, pri ktorých budú k dispozícii relevantné údaje, budú analyzované z hľadiska dvoch klasifikácií dôležitých pre trh práce. Na základe názvu pracovnej pozície je možné pomocou kódovacieho nástroja HISCO prideliť daným pracovným pozíciám zamestnanie podľa klasifikácie SK ISCO-08. Vďaka zistenému kódu IČO daného ekonomického subjektu je možné identifikovať aj NACE danej spoločnosti pomocou online vyhľadávacích funkcií, napríklad na stránke FinStat.

Štatistická klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08

Ide o štatistickú klasifikáciu, ktorej účelom je zaznamenávanie, usporiadanie a prezentovanie informácií o štruktúre zamestnaní vo svete, v krajine alebo v regióne. Umožňuje klasifikovať, analyzovať a prognózovať na jednej strane pracovné miesta a na druhej strane pracovné sily, ich pracovný potenciál (kvalifikáciu), čo je predpokladom zosúladenia požiadaviek trhu práce. Vychádza z medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní ISCO-08, ktoré má 4-stupňovú hierarchickú štruktúru, na základe ktorej je možné

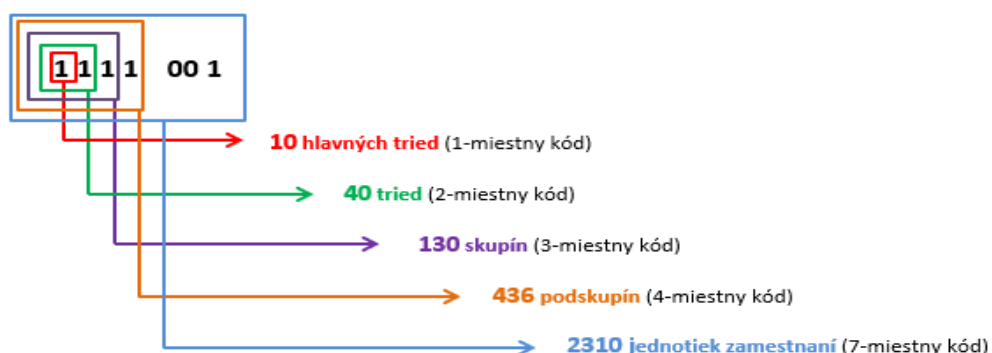
všetky pracovné miesta agregovať do 436 podskupín, 130 skupín, 43 tried a 10 hlavných tried. Každá kategória klasifikácie je vymedzená charakteristickými pracovnými úlohami, ktoré sú v nej zahrnuté. SK ISCO-08 je nová Štatistická klasifikácia zamestnaní vydaná vyhláškou Štatistického úradu č. 384/2015 Z.z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia zamestnaní. Spája pracovné pozície do jednotiek zamestnania, ako najnižších článkov klasifikácie, ktoré sa následne združujú do podskupín, skupín, tried a hlavných tried na základe podobnosti zručností požadovaných na výkon daného zamestnania.

Obrázok 1: Vývoj a prepojenie národnej a medzinárodnej klasifikácie zamestnaní



Zdroj: <https://www.hisco.sk/>

Obrázok 2: Hierarchické úrovne a početnosť jednotiek v klasifikácii zamestnaní SK ISCO-08



Zdroj: <https://www.hisco.sk/>

Z obrázku vyplýva, že štruktúra klasifikácie SK ISCO-08 má 5 úrovní, ktoré pozostávajú z 10 hlavných tried zamestnaní (jednomiestny kód), 43 tried zamestnaní (dvojmiestny kód), 130 skupín zamestnaní (trojmiestny kód), 436 podskupín zamestnaní (štvormiestny kód) a 2 310 jednotiek zamestnaní (sedemmiestny kód).

SK ISCO-08 je najvýznamnejšou sociálnou klasifikáciou v oblasti služieb zamestnanosti. Ústredie PSVR a jednotlivé úrady PSVR v rámci Informačného systému služieb zamestnanosti, ako aj v rámci portálu ISTP využívajú SK ISCO-08 najmä na adresné prepájanie ponuky a dopytu na trhu práce. Spôsoby použitia SK ISCO-08 možno charakterizovať aj nasledovnými spôsobmi:

- Nahlasovanie VPM je jednou z kľúčových kompetencií pri poskytovaní služieb zamestnanosti, zdôraznené najmä v prípade pracovníkov zo zahraničia. Novelizáciou zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti sa zaviedlo s účinnosťou od 1.1.2019 povinné nahlasovanie VPM zo strany zamestnávateľov.
- Identifikácia a štvrtročné zverejňovanie zamestnaní podľa SK ISCO-08 s nedostatkom pracovnej sily v tých okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za kalendárny štvrtrok bola nižšia ako 5 %.
- Špecifikácia v minulosti vykonávaných a taktiež preferovaných zamestnaní najmä UoZ, ale aj záujemca o zamestnanie (ďalej len „ZoZ“) na adresné vyhľadanie vhodných VPM.

- Prepájanie nahlásených VPM a UoZ.
- Analyzovanie vývoja na trhu práce.
- Sledovanie štruktúry pracovných miest, ktoré sa vytvárajú so štátnou podporou a následné vyhodnocovanie AOTP a taktiež sledovane dĺžky obdobia, počas ktorej osoba zotrvá u zamestnávateľa od jej vyradenia z evidencie UoZ.

Metodika prieskumu na identifikáciu bariér pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných

Zber údajov bude zrealizovaný využitím dotazníkovej techniky CAWI (on-line) formou zaslania vytvoreného dotazníka výberovej vzorke, ktorú budú tvoriť predovšetkým používatelia ISTP s vytvoreným kontom zamestnávateľa alebo uchádzača o prácu, ktorí po 25. máji 2018 udelili správcovi portálu ISTP súhlas so spracovaním osobných údajov v súlade so zásadami stanovenými Smernicou EÚ 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorí súhlasili so zasielaním informácií o aktualizáciách z oblasti trhu práce a novinkách v ISTP.

Finálna verzia dotazníka bude mať v úvodnej časti základné otázky za účelom bližšej identifikácie skupiny respondentov, ktorá dotazník vyplní. Napr. v prípade zamestnávateľov pôjde o otázky týkajúce sa odvetvia, v ktorom zamestnávateľ prevažne pôsobí, veľkosti organizácie a jej sídla. V prípade uchádzačov pôjde o určenie pohlavia, veku, statusu, kraja trvalého pobytu či najvyššieho dosiahnutého vzdelania. Pôjde o povinné položky na vyplnenie.

Okrem všeobecných otázok charakterizujúcich respondentov bude dotazník obsahovať otázky zamerané na identifikáciu bariér pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných, preskúmanie spokojnosti respondentov s dostupnými AOTP zameranými na dlhodobo nezamestnaných a poskytovaním služieb úradov PSVR. Tieto otázky nebudú pre respondentov povinné, respondent sa bude môcť rozhodnúť, na ktorú otázku odpovie.

Otázky budú koncipované ako otvorené, s prednastavenými možnosťami odpovedí.

Finálny dotazník bude otestovaný a prípadné nedostatky operatívne vyriešené. V súvislosti s výberom respondentov bude vypracovaný mail list, ktorý bude v rámci

špecializovanej služby Mail Chimp spracovaný na odoslanie. Pre zaslaný email bude vypracovaná grafická šablóna s informačným textom a internetovým odkazom s možnosťou prechodu na elektronickú verziu dotazníka.

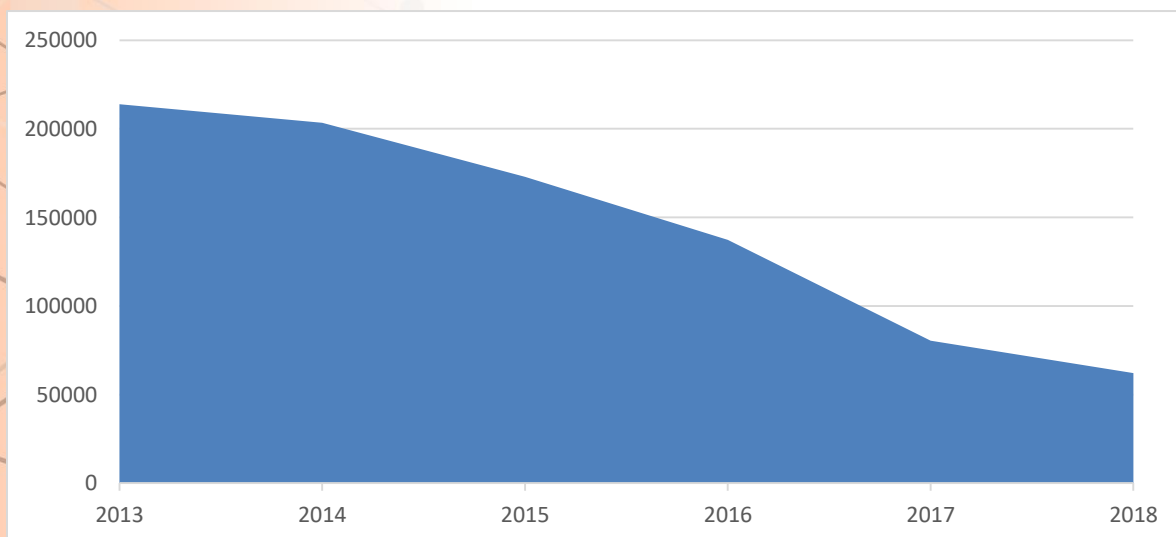
1. VÝCHODISKÁ RIEŠENEJ PROBLEMATIKY

1.1. Analýza vývoja dlhodobej nezamestnanosti

Dlhodobú nezamestnanosť možno považovať za jeden z najnegatívnejších fenoménov na trhu práce v SR. Dlhodobo je SR v tejto štatistike na najvyšších priečkach v EÚ, čo odzrkadľuje hlboko zakorenený a efektívne neriešený problém. V tejto podkapitole budú zobrazené dáta o vývoji dlhodobo nezamestnaných za 6 ročné obdobie, ktoré sa vyznačuje akceleráciou ekonomického rastu a rýchlym znižovaním nielen počtu všetkých nezamestnaných, ale najmä dlhodobo nezamestnaných.

Z pohľadu vývoja celkového počtu dlhodobo nezamestnaných osôb sa v sledovanom období znížil počet dlhodobo nezamestnaných o 71 %. Uvedenú situáciu zachytáva nasledujúci graf:

Graf 1: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb



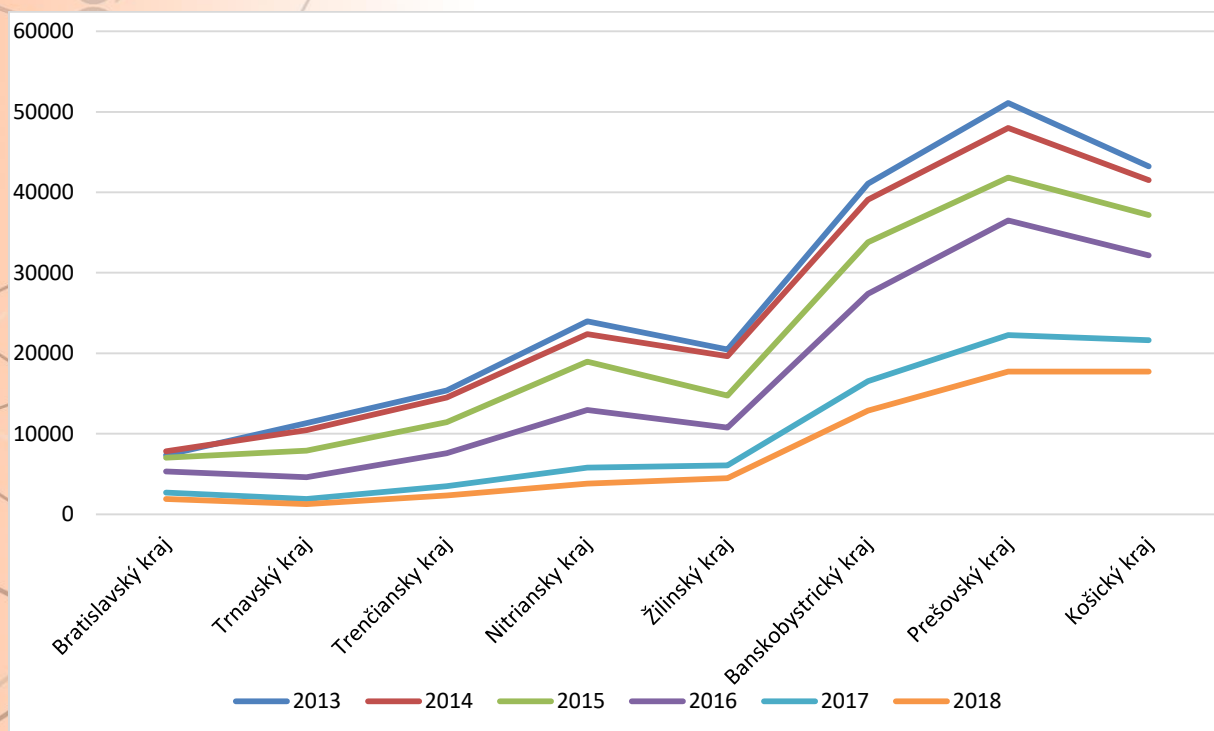
Zdroj: USPVR, vlastné spracovanie

Kým v roku 2013 bolo dlhodobo nezamestnaných 213 880, v roku 2018 ich bolo „len“ 62 137, čiže v absolútnom vyjadrení ich počet poklesol o 151 743. Keďže dlhodobá

nezamestnanosť je významne regionálne štruktúrovaná, jedným z kľúčových členení dlhodobozamestnaných je ich štruktúra podľa krajov SR.

Ako vyplýva z nasledujúceho grafu, vývoj v jednotlivých krajoch je pomerne rovnaký. Žiaden kraj nezaznamenal odlišný vývoj v ponímaní poklesu počtu nezamestnaných osôb. Názvy krajov, ktoré v roku 2013 vykazovali najvyšší počet dlhodobozamestnaných, sa v porovnávanom roku 2018 nezmenil a z nasledujúceho grafu je viditeľný vysoký podiel v Košickom, Prešovskom a Banskobystrickom kraji.

Graf 2: Vývoj počtu dlhodobozamestnaných osôb podľa krajov SR



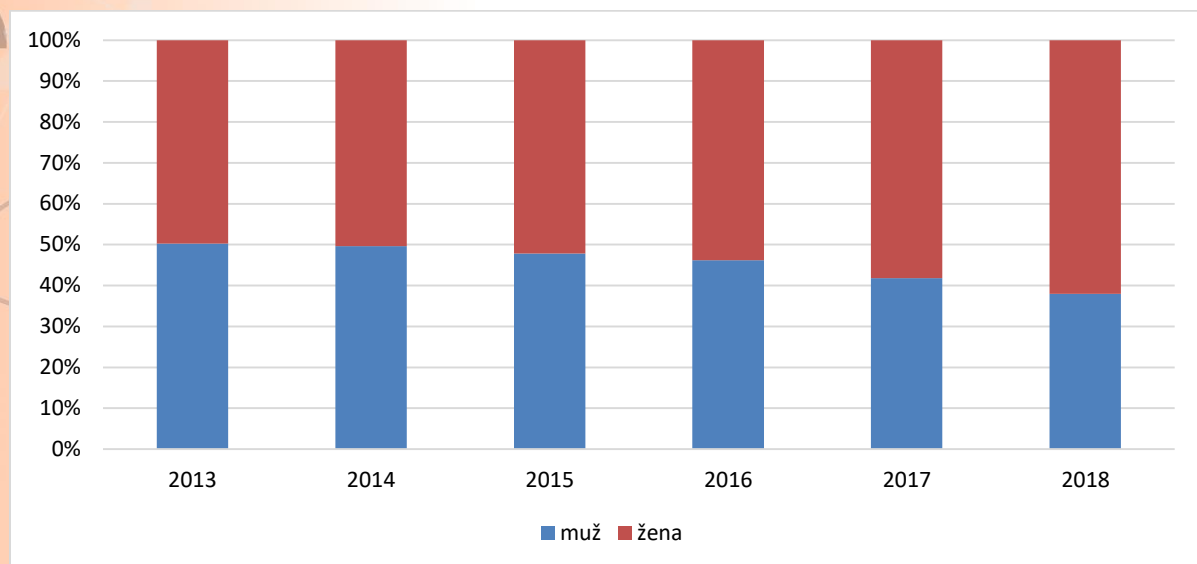
Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Štruktúra podľa pohlavia

Z nasledujúceho grafu vyplýva, že v štruktúre dlhodobozamestnaných v sledovanom období nastali radikálne zmeny. Kým v roku 2013 bol podiel mužov a žien vyrovnaný, v roku 2018 tento podiel dosiahol 38 % u mužov a 62 % u žien. Tempo poklesu dlhodobej

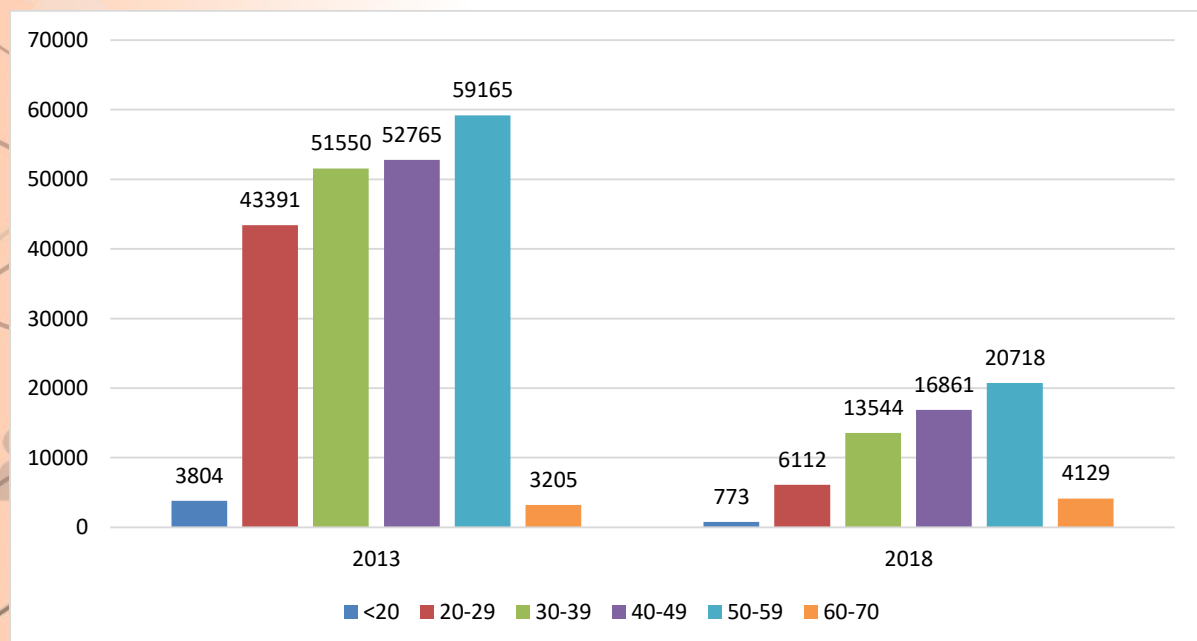
nezamestnanosti u mužov bolo rýchlejšie, a to 78 %, kým u žien dlhodobá nezamestnanosť klesla v sledovanom období o 64 %.

Graf 3: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa pohlavia



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Graf 4: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa veku

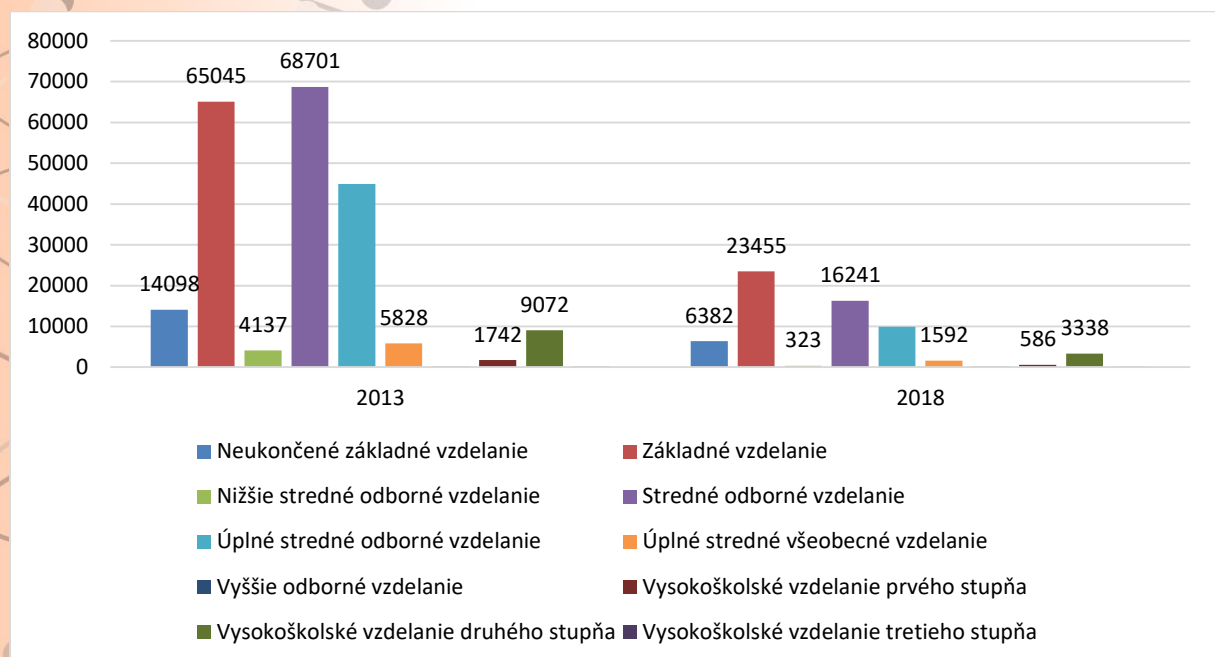


Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Na predchádzajúcom grafe je komparovaná štruktúra dlhodobo nezamestnaných osôb v roku 2013 a 2018 podľa veku. Z grafu vyplýva jedno významné zistenie, a to, že takmer všetky vekové skupiny v sledovanom období významne poklesli, iba vo vekovej skupine 60 až 70 rokov došlo k nárastu. Znamená to, že v evidencii sa kumulujú osoby v preddôchodkovom, resp. dôchodkovom veku s nízkou šancou nájsť si uplatnenie na trhu práce.

V nasledujúcom grafe je zobrazený vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa stupňa vzdelania, nakoľko vzdelanie je kľúčovým determinantom pracovného potenciálu. Z grafu vyplýva kľúčové zistenie, kým v roku 2013 bolo najviac dlhodobo nezamestnaných osôb so stredným odborným vzdelaním, v roku 2018 už dominovali osoby so základným vzdelaním, ktoré majú veľmi nízku úspešnosť uplatnenia na trhu práce.

Graf 5: Vývoj počtu dlhodobo nezamestnaných osôb podľa vzdelania

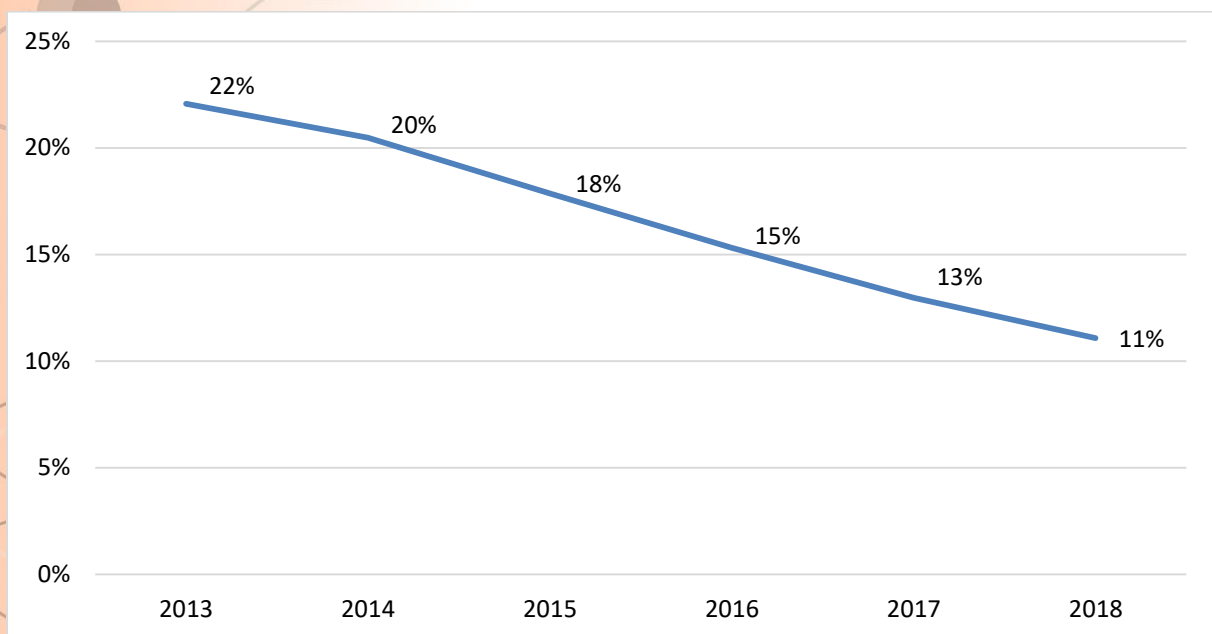


Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

V nasledujúcom grafe je zobrazený vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných osôb do 29 rokov. Táto skupina je významnou pre efektívne fungovanie trhu práce. Je nesmierne

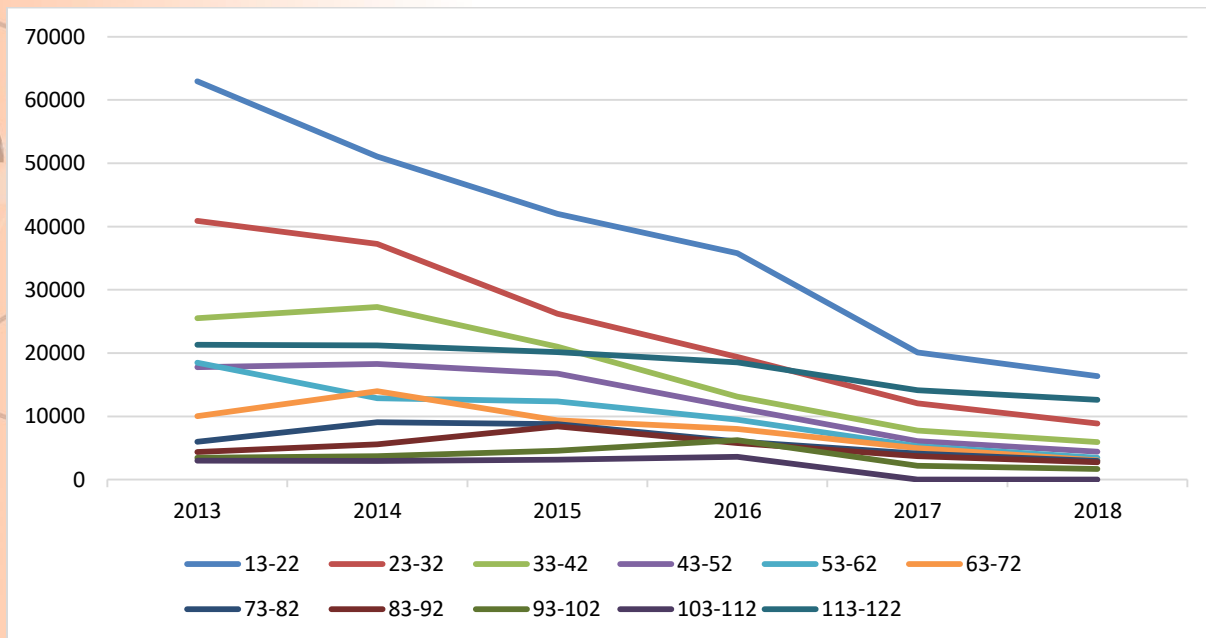
dôležité, aby tento podiel bol minimálny, resp. nulový. Strata, resp. nezískanie pracovných návykov na začiatku pracovného života je cestou k celoživotnej nezamestnanosti, nízkej kvalite života a zároveň má negatívne celospoločenské dôsledky. Z grafu vyplýva, že tento podiel v roku 2018 je polovičný, v porovnaní s rokom 2013 klesol z 22 % na 11 %. Napriek tomu možno tento podiel považovať za vysoký.

Graf 6: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných do 29 rokov



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

V nasledujúcom grafe sú dlhodobo nezamestnaní štruktúrovaní podľa dĺžky evidencie na úrade PSVR. V sledovanom období možno pozorovať, že vývoj osôb s najdlhšou dobou evidencie má najnižší pokles a v grafe preskočil 2 ďalšie kategórie. Tieto osoby, ktoré sú v evidencii viac ako 10 rokov, majú minimálnu reálnu šancu zamestnať sa.

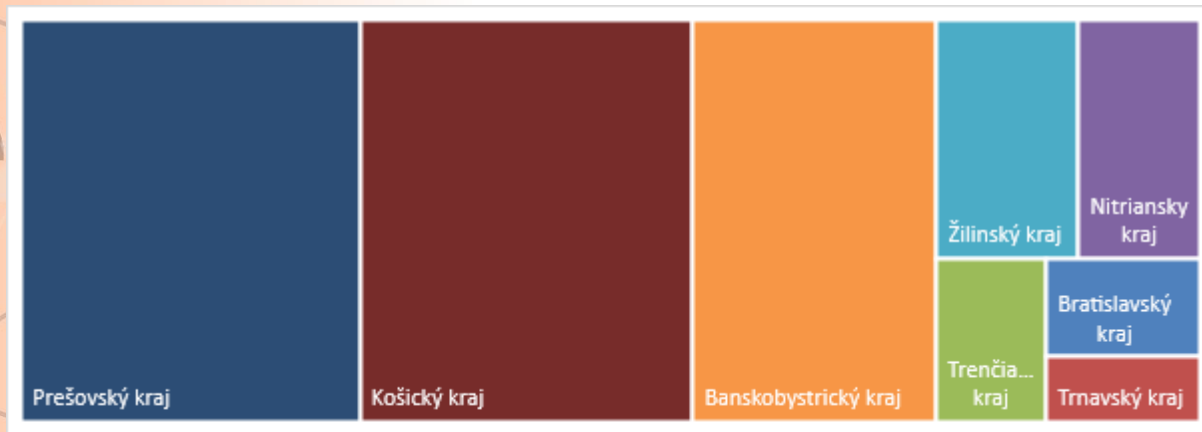
Graf 7: Vývoj podielu dlhodobo nezamestnaných podľa doby evidencie


Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

1.2. Súčasný stav riešenej problematiky

Kvalita a kvantita UoZ je určujúcim faktorom výšky zamestnanosti, resp. nezamestnanosti v krajine. UoZ predstavujú spolu s absolventmi formálneho systému vzdelávania najvýznamnejšie zdroje pokrytia expanzného a aj nahradzujúceho dopytu na trhu práce. V ďalšom texte budú objektom skúmania UoZ, ktorí sú v evidencii UoZ dlhšie ako 12 mesiacov. Z pohľadu znižovania regionálnych rozdielov je kľúčovou štruktúrou dlhodobo nezamestnaných podľa jednotlivých krajov SR, ktorá je zachytená na nasledujúcom grafe:

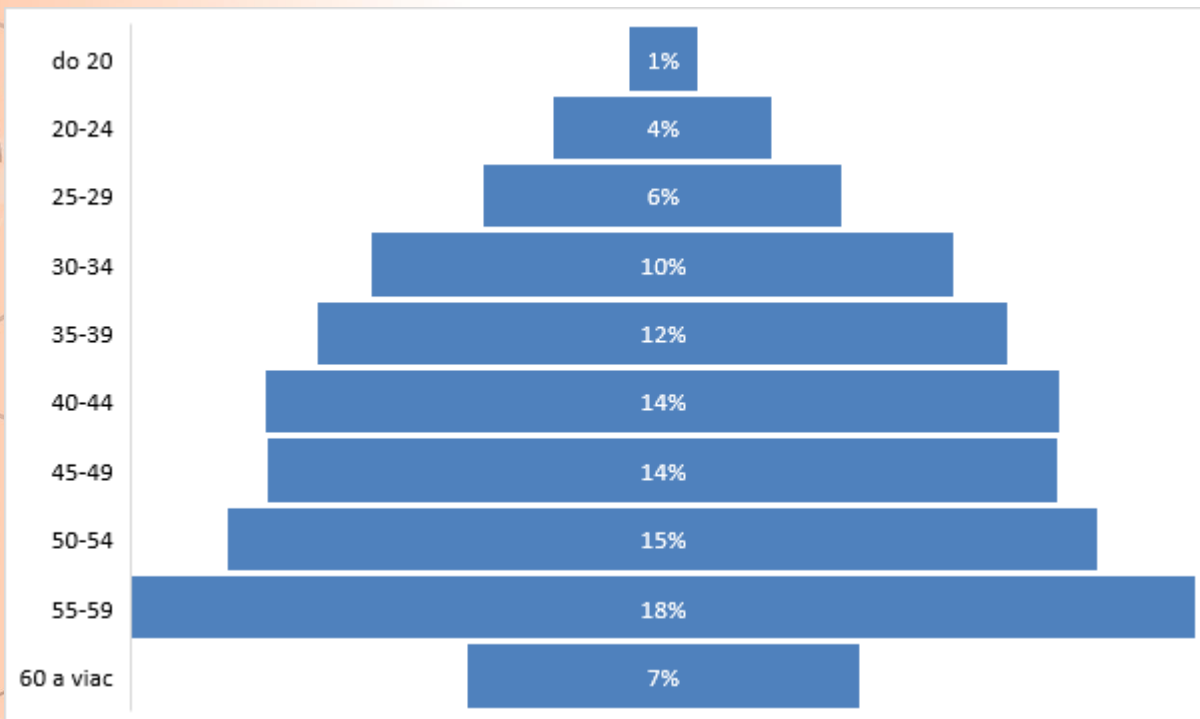
Graf 8: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa krajov



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Z vyššie uvedeného grafu vyplýva, že traja zo štyroch dlhodobo nezamestnaných sú evidovaní v Prešovskom, Košickom a Banskobystrickom kraji. Len každý štvrtý dlhodobo nezamestnaný je evidovaný v zostávajúcich piatich krajoch, čím sa zdôrazňujú enormné regionálne rozdiely, ktoré sa ďalej odzrkadľujú v odmeňovaní, pracovných podmienkach a v celkovej kvalite života obyvateľov.

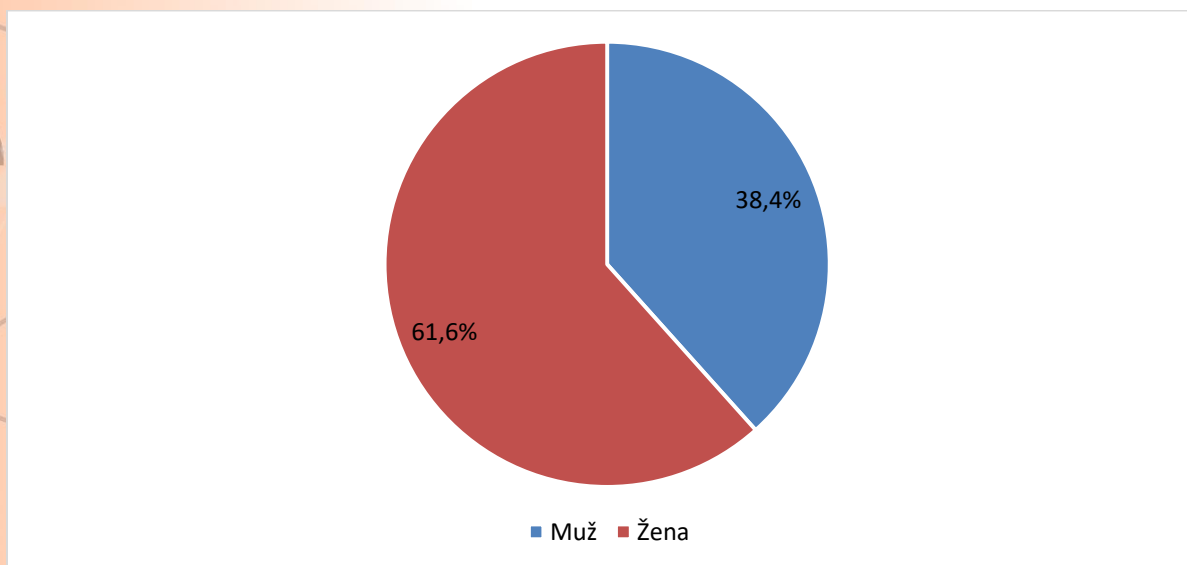
Na hľadanie vhodných nástrojov APTP je dôležité poznať vekovú štruktúru dlhodobo nezamestnaných, ktorá je zachytená v nasledujúcom grafe:

Graf 9: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa veku

Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

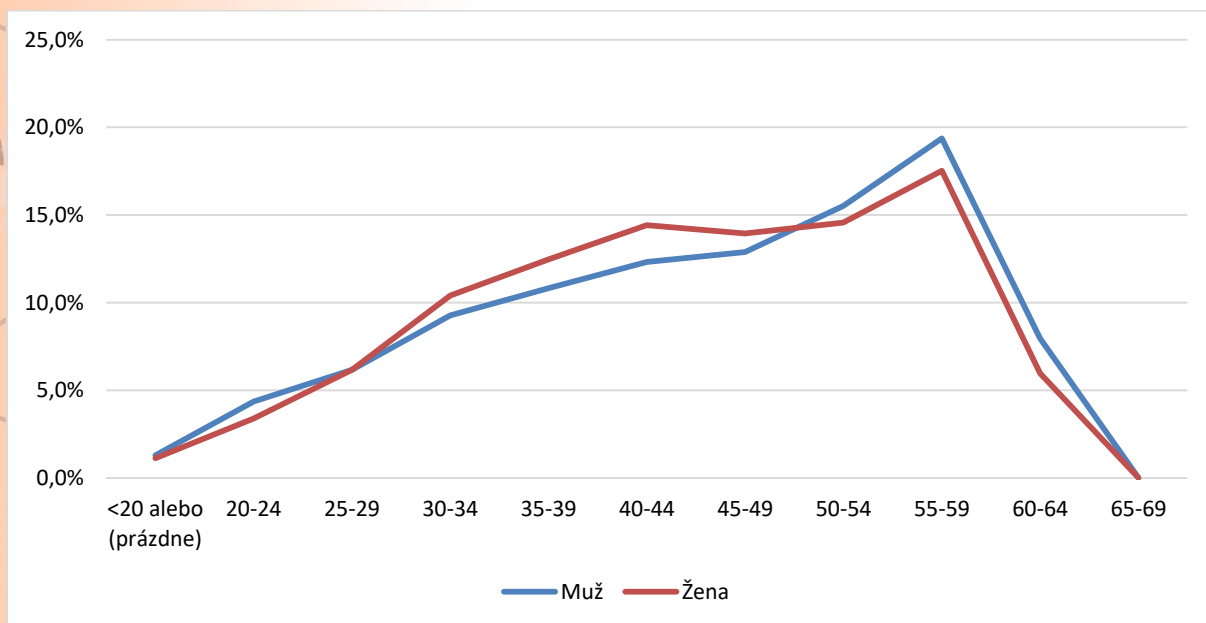
Na grafe možno vidieť, že so zvyšujúcim sa vekom podiel dlhodobo nezamestnaných rastie. Najpočetnejšou vekovou kategóriou sú dlhodobo nezamestnaní vo veku od 55 do 59 rokov. Za nimi nasleduje veková kategória 50 až 54 rokov. Tieto vekové kategórie osôb predstavujú najproblematickejšiu skupinu z pohľadu opätovného vstupu na trh práce, ktorý je zväčša spojený s nemalými investíciami zo strany štátu a tiež zo strany zamestnávateľov s otáznou úspešnosťou. Práve pre tieto osoby by mal fungovať segment sociálnej ekonomiky, ktorý zamestná aj osoby s nízkou šancou uplatnenia na trhu práce.

Dôležitá je taktiež štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa pohlavia, nakoľko vykonávanie väčšiny zamestnaní je rodovo senzitívnych. Z nižšie uvedeného grafu vyplýva, že takmer dve tretiny dlhodobo nezamestnaných sú ženy, čo je z pohľadu identifikácie bariér vstupu na trh práce významné zistenie.

Graf 10: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa pohlavia

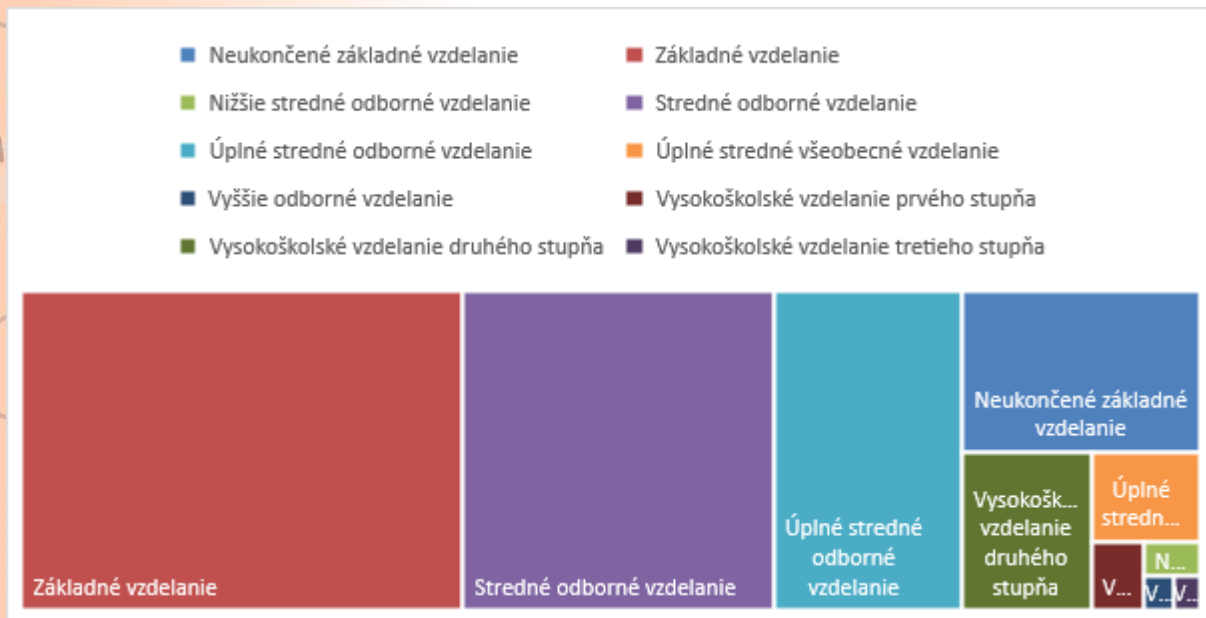
Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Vzhľadom na odlišnú kariérnu cestu mužov a žien spôsobenú viacerými determinantmi, je potrebné bližšie a krížovo analyzovať dlhodobú nezamestnanosť z pohľadu veku a pohlavia. Nižšie uvedený graf poukazuje na niekoľko zásadných zistení. Do približne 25. roku života nie sú významné rozdiely v štruktúre dlhodobo nezamestnaných. Avšak v nasledujúcich vekových kategóriách, až do 50. roku života, majú vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných osôb ženy, čo možno pripísať rodičovským povinnostiam a následnému ťažkému návratu žien na trh práce po materskej, resp. rodičovskej dovolenke.

Graf 11: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa pohlavia a veku

Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Naopak muži majú percentuálnu prevahu po 50. roku života, čo môže súvisieť so štruktúrnou nezamestnanosťou a so zhoršeným zdravotným stavom. Úspech na trhu práce veľkou mierou závisí od vzdelania kandidáta. Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných v najvyššej miere určí možnosti ich pracovného uplatnenia, resp. aj potreby rekvalifikácie. V nasledujúcom grafe je zobrazená vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných:

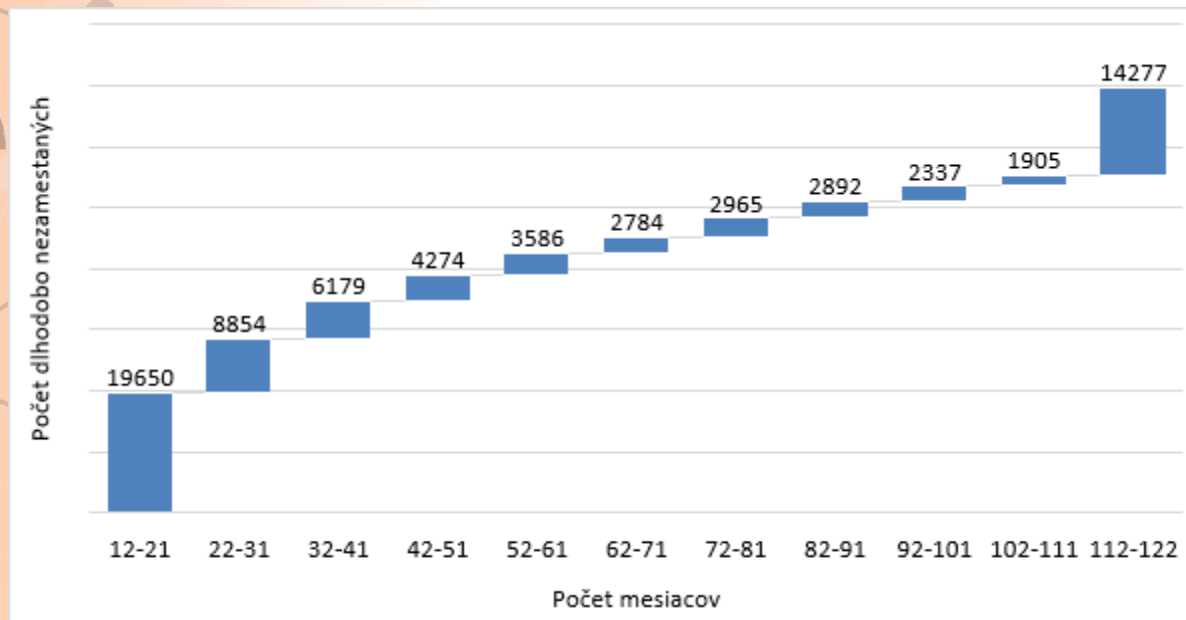
Graf 12: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa stupňov vzdelania


Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Z grafu vyplýva, že takmer polovica dlhodobo nezamestnaných nemá vyššie ako základné vzdelanie. Ak by sa mali uplatniť na trhu práce, bolo by to možné predovšetkým na najnižšie kvalifikovaných pracovných pozíciách v špecifických sektoroch, ako je poľnohospodárstvo, stavebníctvo a čiastočne priemyselná výroba. Jednou z ciest aktivácie týchto osôb je sociálna ekonomika, resp. zvýšenie kvalifikácie daných osôb.

Uplatnenie na trhu práce, resp. optimálne nástroje aktivácie dlhodobo nezamestnanej osoby závisia aj od dĺžky evidencie. Čím dlhšie je osoba v evidencii UoZ, tým sa znižuje jej schopnosť nájsť si kvalitné pracovné miesto za priaznivých pracovných podmienok.

Graf 13: Štruktúra dlhodobo nezamestnaných podľa dĺžky evidencie



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Ako vyplýva z vyššie uvedeného grafu, najpočetnejšími skupinami dlhodobo nezamestnaných sú osoby, ktoré sú v evidencii viac ako jeden rok, resp. takmer 10 a viac rokov. Na obe skupiny osôb je potrebné uplatniť diametrálne odlišné nástroje politiky zamestnanosti.

1.2.1. Aktuálne uplatňovanie nástrojov AOTP

Nástroje AOTP významnou mierou prispievajú k zníženiu nezamestnanosti a súčasne k zvýšeniu zamestnateľnosti dlhodobo nezamestnaných osôb. Zaraďujeme sem nasledovné nástroje:

- Podpora zamestnávania mladých ľudí (25 až 29 rokov, najmenej 3 mesiace v evidencii UoZ).
- Podpora zamestnania, vzdelávania, odbornej prípravy a praxe pre mladých, vrátane dlhodobo nezamestnaných.

- Príspevok na podporu znevýhodneného UoZ (§50).
- Príspevok na podporu regionálnej zamestnanosti (§50j).
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§52).
- Aktivačné centrá, aktivácia a udržiavanie návrhov dlhodobo nezamestnaných.
- Odborné poradenské služby pre znevýhodnených UoZ vrátane dlhodobo nezamestnaných.
- Podpora komunitných centier a terénnej sociálnej práce v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunit.
- Národný projekt Umiestňovanie dlhodobo nezamestnaných UoZ na trhu práce s využitím neštátnych služieb zamestnanosti.

Aktívna politika trhu práce sa premieta do hlavných cieľov národných a regionálnych projektov, orientovaných na zníženie nezamestnanosti a súčasne na zvýšenie zamestnateľnosti UoZ. Je ovplyvňovaná nariadeniami a pravidlami pre poskytovanie štátnej pomoci. V zmysle prijatých pravidiel Európskeho sociálneho fondu sú viaceré nástroje AOTP spolufinancované aj z prostriedkov štátneho rozpočtu SR.

Zo strany zamestnávateľov je najväčší záujem o nástroje, ktoré sú špecificky určené na podporu zamestnávania mladých ľudí, na zvýšenie možnosti ich uplatnenia prostredníctvom získavania zručností a pracovných návykov formou mentorovaného zapracovania a praxe, absolventskej praxe alebo prvého plateného zamestnania. Zaraďujeme sem projekty: *Praxou k zamestnaniu; Absolventská prax štartuje zamestnanie; Úspešne na trh práce*. Okrem týchto uvedených národných projektov sa na podporu zvýšenia zamestnateľnosti a zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov realizujú aj ďalšie národné projekty: *Praxou k zamestnaniu 2, Reštart pre mladých UoZ 2 a Vzdelávanie mladých UoZ 2*.

Nástroje ako *Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti*, či *Príspevok na aktivačnú činnosť* je veľmi obľúbeným najmä u samospráv a to z dôvodu

častého nedostatku finančných prostriedkov. Tento druh opatrenia pomáha nezamestnaným nájsť pracovné uplatnenie, získať dočasné zamestnanie a z neho vyplývajúci finančný príjem.

Nástroje AOTP môžeme rozdeliť do dvoch blokov, t. j. na tie, ktoré zvyšujú zamestnateľnosť UoZ prostredníctvom rekvalifikačných kurzov, odborných poradenských služieb, absolventskej praxe, prípadne vykonávaním menších obecných služieb a dobrovoľníckej činnosti a na tie nástroje, ktoré smerujú k zvyšovaniu zamestnanosti podporou tvorby nových pracovných miest alebo udržiavaním existujúcich miest. Aj keď v prípade prvého bloku nástrojov nedochádza k priamemu znižovaniu nezamestnanosti, z dlhodobého hľadiska však významnou mierou prispievajú k zvyšovaniu disponibilných UoZ a napomáhajú udržiavať pracovné návyky a zručnosti.

Na účely tvorby predkladanej analýzy bol vykonaný prieskum nástrojov AOTP v okresoch Dunajská Streda a Galanta, v rámci ktorých sa najviac osvedčili nasledovné nástroje:

- *Národný projekt Praxou k zamestnaniu*, cieľom ktorého je získanie alebo zvýšenie a prehĺbenie odborných zručností, vedomostí a praktických skúseností mladých ľudí do 29 rokov, ktoré zodpovedajú najmä ich dosiahnutému stupňu vzdelania v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov formou mentorovaného zapracovania a praxe u zamestnávateľa, ktorý vytvorí pracovné miesto za účelom umiestnenia sa a udržania sa na trhu práce.
- *Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j)*
- *Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a)*
- V zmysle § 52a sa vykonáva aktivačná činnosť formou dobrovoľníckej služby, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre uplatnenie sa na trhu práce
- *Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60)* – v rámci tohto nástroja AOTP sa nevytvárajú nové pracovné miesta, ale podporujú sa už existujúce miesta, na ktorých sú umiestnení občania so zdravotným postihnutím.

Napriek pozitívnemu trendu vývoja trhu práce pretrvávajú niektoré problémové oblasti aj naďalej a za aktuálne výzvy súčasnosti považujeme:

- Dlhodobá nezamestnanosť
- Nezamestnanosť mladých ľudí
- Inklúzia rizikových skupín, osoby znevýhodnené na trhu práce
- Bariéry návratu žien po materskej dovolenke na trh práce
- Potreba zvýšenia zamestnanosti rómskej menšiny
- Skrytá

nezamestnanosť

2. IDENTIFIKÁCIA BARIÉR PRI ZAMESTNÁVANÍ

2.1. Dotazníkový prieskum na zisťovanie bariér u dlhodobo nezamestnaných a zamestnávateľov

Cieľom zrealizovaného prieskumu bolo **identifikovať bariéry v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných osôb**. Prvou aktivitou bolo nastavenie **metodiky prieskumu**. Zber údajov bol zrealizovaný využitím dopytovacej techniky CAWI (on-line) formou zaslania vytvoreného dotazníka výberovej vzorky. V rámci návrhu dotazníka bolo definované, aké informácie od uchádzačov a zamestnávateľov sú dôležité vzhľadom na **identifikáciu bariér pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných**, zabezpečenie ďalšieho skvalitňovania AOTP a súvisiacich služieb úradov PSVR. Bol vypracovaný návrh otázok, ktoré prešli pripomienkovým procesom autorského kolektívu. Finálna verzia dotazníkov mala v úvodnej časti základné otázky za účelom bližšej identifikácie skupiny respondentov, ktorá dotazník vyplnila (v prípade uchádzačov sa jednalo o pohlavie, vek, adresu podľa krajov či dosiahnuté vzdelanie; v prípade zamestnávateľov išlo o pracovnú oblasť, veľkosť organizácie, kraj). Okrem všeobecných otázok charakterizujúcich respondentov, obsahoval dotazník otázky zamerané na identifikáciu bariér pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných, preskúmanie informovanosti respondentov o dostupných AOTP a službách poskytovaných úradmi PSVR. Tieto otázky neboli pre respondentov povinné, mohli sa rozhodnúť, na ktorú odpovedia.

2.1.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume

Pohlavie:

- Muž
- Žena

Vek:

- do 20 rokov

- 21 – 29 rokov
- 30 – 49 rokov
- nad 50 rokov

Kraj:

- Bratislavský
- Trnavský
- Nitriansky
- Trenčiansky
- Žilinský
- Banskobystrický
- Prešovský
- Košický

Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:

- Bez vzdelania
- Základné
- Stredoškolské bez maturity
- Stredoškolské s maturitou (odborné vzdelanie)
- Stredoškolské s maturitou (gymnázium)
- Vyššie odborné
- Vysokoškolské prvého stupňa
- Vysokoškolské druhého alebo tretieho stupňa

Zaradenie respondenta do niektorej z uvedených skupín

(výber z viacerých možností)

- občan so zdravotným postihnutím

- štátny príslušník z tretej krajiny (cudzinec), ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana
- občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
- nemám vlastný domov (som bezdomovec)
- liečim sa, resp. liečil som sa na závislosť k drogám alebo alkoholu
- bývalý väzeň
- občan rómskej komunity
- nepatrím do žiadnej skupiny

Ako dlho je respondent evidovaný na úrade PSVR, resp. bez práce?

- 1 – 11 mesiacov (do jedného roka)
- 12 – 23 mesiacov (jeden až dva roky)
- 24 – 35 mesiacov (dva až tri roky)
- 36 – 47 mesiacov (tri až štyri roky)
- nad 48 mesiacov (viac ako štyri roky)

Doba zamestnania respondenta v minulosti?

- Ešte som nemal pravidelnú prácu
- Menej ako rok
- Viac ako rok, menej ako 5 rokov
- Viac ako 5 rokov, menej ako 10 rokov
- Viac ako 10 rokov

Príčina odchodu respondenta z posledného zamestnania?

(výber z viacerých možností)

- Odchod z vlastného rozhodnutia

- Prepustenie zo zamestnania
- Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú
- Skončenie sezónnej práce
- Zdravotné dôvody
- Rodinné dôvody
- Presťahovanie sa
- Nízka mzda
- Iné:

Akým spôsobom si respondent hľadá prácu?

(výber z viacerých možností)

- Online prostredníctvom pracovných portálov
- Prostredníctvom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
- Prostredníctvom personálnych agentúr
- Priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu
- Prostredníctvom novin/tlače
- Prostredníctvom rodiny, priateľov a známych
- Prostredníctvom návštev pracovných veľtrhov, búrzh práce
- Nehľadám si prácu
- Iné:

Ako často sa respondent venuje hľadaniu novej práce?

- Nehľadám si prácu
- Každý deň
- Aspoň dva až trikrát za týždeň
- Aspoň jedenkrát za týždeň
- Aspoň dva až trikrát za mesiac
- Aspoň jedenkrát za mesiac

- Prácu aktívne nehľadám

Čo považuje respondent za príčinu svojej nezamestnanosti?

(výber z viacerých možností)

- Nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijem
- Nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti
- Nedostatočná prax/praktické skúsenosti
- Nepriaznivý zdravotný stav/zdravotný problém
- Vysoký vek
- Nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
- Prácu si aktívne nehľadám
- Nepoznám možnú príčinu, svoju dlhodobú nezamestnanosť si nedokážem vysvetliť
- Iné:

Čo odrádza respondenta od reagovania na pracovné ponuky?

(výber z viacerých možností)

- Nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania
- Veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania
- Nevyhovujúci druh pracovného pomeru
- Nevyhovujúci pracovný čas
- Slabá ponuka benefitov
- Iné:

Čo by bol respondent ochotný urobiť, aby získal nové zamestnanie?

(výber z viacerých možností)

- Doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa
- Dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km)
- Presťahovať sa

- Zúčastniť sa aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré ponúka úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
- Pracovať aj za minimálnu mzdu (aktuálna výška je 520 eur v hrubom)
- Pracovať aj v inej, ako vyštudovanej oblasti/odbore
- Pracovať aj na pozícii s nižším, ako dosiahnutým vzdelaním
- Nič, štát by mi mal zabezpečiť prácu
- Nič, nechcem pracovať
- Iné:

Stretol sa respondent niekedy s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov z dôvodu jeho dlhodobej nezamestnanosti?

- Áno
- Nie

V prípade, že sa respondent s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov, môže túto skúsenosť bližšie špecifikovať:

Ktoré z uvedených aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) pozná respondent?

(výber z viacerých možností)

- Odborné poradenské služby
- Aktivačná činnosť
- REPAS+
- KOMPAS+
- Príspevok na presťahovanie za prácou – § 53c
- Náhrada časti cestovných výdavkov – § 32 ods. 12 písm. d)
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe – § 51
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť – § 49
- Príspevok na dochádzku za prácou – § 53

- Príspevok na podporu mobility za prácou – § 53a
- Národný projekt „Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie“
- Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"
- Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

Zúčastnil sa respondent nejakého aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP)?

- Áno
- Nie

Z akého dôvodu sa respondent doteraz nezúčastnil nijakého aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP)?

(výber z viacerých možností)

- Nevedel som o možnosti zapojenia sa do AOTP/nemám prehľad o existujúcich AOTP
- Nemyslím si, že by mi účasť na niektorom z AOTP pomohla k nájdeniu zamestnania
- Chcel som sa zúčastniť AOTP, ale nespĺňal som požadované kritériá
- Nechce sa mi pracovať, prácu si aktívne nehľadám
- Iné:

Je respondent poberateľom nejakej sociálnej dávky (napr. dávka v hmotnej núdzi)?

- Áno
- Nie

Považuje respondent poberanie dávky za dôvod, pre ktorý nie je potrebné pracovať?

- Áno, radšej budem poberať dávky, ako pracovať

- Nie, poberanie dávok nie je riešením, chcem pracovať

Ak by si respondent mohol zvoliť kurz ďalšieho vzdelávania, na akú oblasť by sa zamerlal?

(výber z viacerých možností)

- Cudzie jazyky
- Počítače
- Vodičské oprávnenie
- Gastronómia
- Opatrovateľstvo
- Účtovníctvo a mzdy
- Obchod, marketing a reklama
- Manažment
- Personalistika a ľudské zdroje
- Elektrotechnika
- Strojárstvo a automobilový priemysel
- Stavebníctvo
- Doprava, logistika, skladovanie
- Bankovníctvo a finančníctvo
- Právo
- Remeslá a služby
- Poľnohospodárstvo
- Kurzy ma nezaujímajú
- Iné:

2.1.2. Implementácia dotazníkov

Po vypracovaní a schválení návrhu otázok boli dotazníky implementované prostredníctvom programu **Surveygizmo**. Dotazníky boli pred zaslaním cieľovej skupine dôkladne otestované a prípadné nedostatky operatívne vyriešené. V súvislosti s výberom respondentov bol vypracovaný návrh správy, ktorý bol prostredníctvom programu **MailChimp** spracovaný na odoslanie. Výberovú vzorku pre prvý typ dotazníka tvorili používatelia ISTP s vytvoreným kontom uchádzača o prácu, ktorí po 25. máji 2018 udelili správcovi portálu ISTP súhlas so spracovaním osobných údajov v súlade so zásadami stanovenými Smernicou EÚ 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorí súhlasili so zasielaním informácií z oblasti trhu práce a o novinkách v ISTP. Išlo o dve kategórie používateľov:

- UoZ, ktorí mali k danému dátumu v registračných údajoch v ISTP uvedenú dĺžku evidencie „od 10 do 12 mesiacov (rok)“ a vyššie.
- Bývalí UoZ, ktorí mali v minulosti v registračných údajoch v ISTP uvedenú dĺžku evidencie „od 10 do 12 mesiacov (rok)“ a vyššie a aktuálne už nemali uvedený status nezamestnaný.

Výberovú vzorku pre druhý typ dotazníka tvorili používatelia ISTP s vytvoreným kontom zamestnávateľa, ktorí po 25. máji 2018 udelili správcovi portálu ISTP súhlas so spracovaním osobných údajov v súlade so zásadami stanovenými Smernicou EÚ 2016/679 (GDPR) a zákonom č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorí súhlasili so zasielaním informácií z oblasti trhu práce a o novinkách v ISTP.

Pre zaslaný email bola vypracovaná grafická šablóna s informačným textom a linkom s odklikom na elektronickú verziu dotazníka.

Správa s dotazníkom pre dlhodobu nezamestnaných bola dňa 11. 10. 2019 zaslaná 2 162 uchádzačom, z toho 874 (40,43 %) uchádzačov si správu otvorilo a 371 (17,16 %) si dotazník zobrazilo.

Dňa 28. 10. 2019 bolo členmi autorského kolektívu realizované stretnutie s dlhodobo nezamestnanými UoZ v spolupráci so zamestnancami Úradu PSVR Malacky. Na stretnutí bolo manuálne vyplnených 47 dotazníkov, ktoré boli následne na účely vyhodnotenia prepísané elektronicky prostredníctvom programu Surveygizmo.

Dotazníkový zber pre dlhodobo nezamestnaných bol ukončený k 6. 11. 2019 a celkovo vyplnilo dotazník **303 respondentov**.

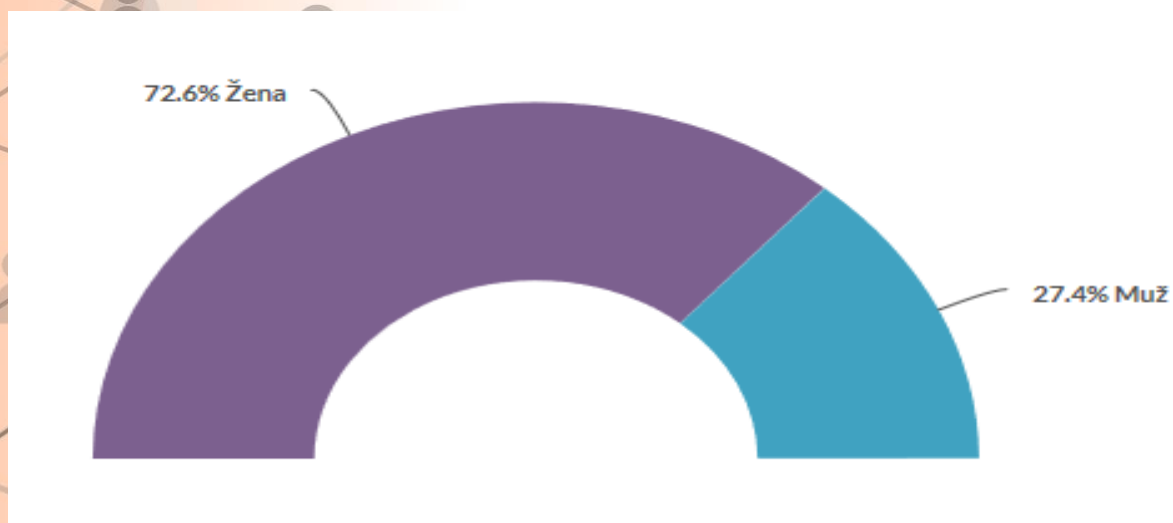
Správa s dotazníkom pre zamestnávateľov bola dňa 11. 10. 2019 zaslaná 11 927 zamestnávateľom, z toho 5 072 (42,5 %) zamestnávateľov si správu otvorilo a 2 052 (17,2 %) si dotazník zobrazilo.

Dotazníkový zber pre zamestnávateľov bol ukončený k 6. 11. 2019 a celkovo vyplnilo dotazník **1 323 respondentov**.

2.1.3. Vyhodnotenie dotazníka pre dlhodobo nezamestnaných

V priebehu mesiaca november 2019 bola vykonaná **analýza a vyhodnotenie dotazníkov pre dlhodobo nezamestnaných**. Z hľadiska **pohlavia** prevažovali ženy, z celkového počtu 303 respondentov ich bolo 220 (72,6 %). Išlo o povinnú položku na vyplnenie. Prevažnosť žien korešponduje s celkovo vyšším podielom žien medzi dlhodobo nezamestnanými.

Graf 14: Pohlavie respondenta

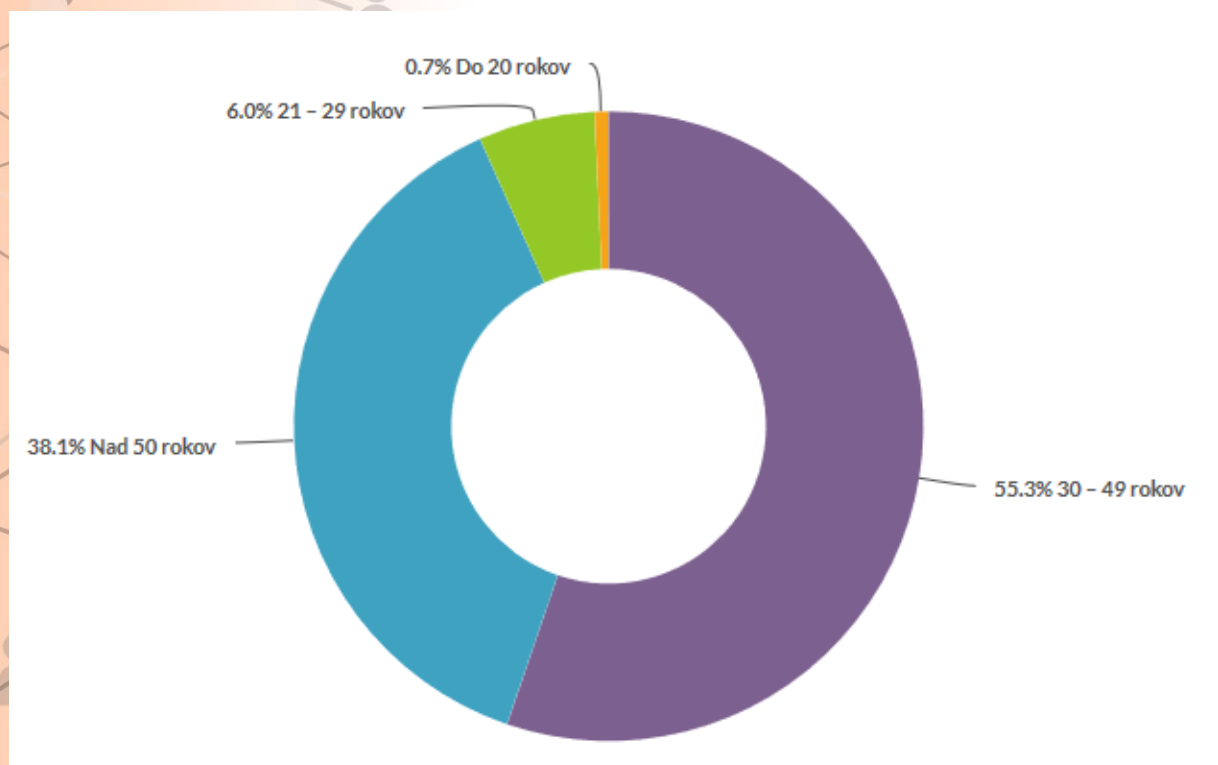


Položka	Percentá
Žena	72,6 %
Muž	27,4 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Druhú otázku ohľadom **veku**, ktorá nebola povinná na vyplnenie, zodpovedalo 302 respondentov. Najväčšiu skupinu predstavovali ľudia vo veku od 30 do 49 rokov, spolu tvorili 55,3 % z celkového počtu, čo je 167 respondentov. Nasledovala skupina ľudí vo veku nad 50 rokov – 115 respondentov (38,1 %). Celkovo 18 respondentov bolo zo skupiny ľudí od 21 – 29 rokov a 2 respondenti mali do 20 rokov. Prevalha osôb vo veku od 30 do 49 rokov súvisí s ich lepšou digitálnou gramotnosťou, nakoľko ich je všeobecne v porovnaní s vekovou skupinou 50+ menej medzi dlhodobo nezamestnanými.

Graf 15: Vek respondenta



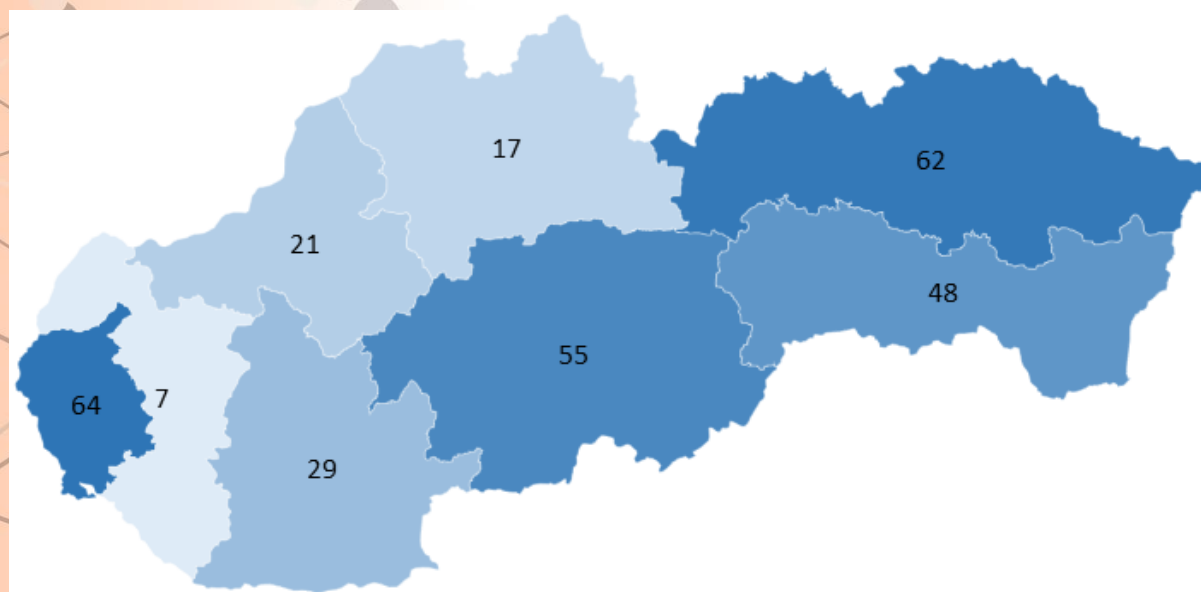
Položka	Percentá
30 – 49 rokov	55,3 %
Nad 50 rokov	38,1 %

21 – 29 rokov	6,0 %
Do 20 rokov	0,7 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Z **regionálneho aspektu** bola najvyššia návratnosť dotazníka v Bratislavskom kraji, kde ho vyplnilo 64 respondentov (21,1 %) a Prešovskom kraji, kde bolo vyplnených 62 dotazníkov (20,5 %). Tretím krajom s najvyšším počtom vyplnených dotazníkov bol Banskobystrický kraj (55 dotazníkov, 18,2 %), nasledovaný Košickým krajom (48 dotazníkov, 15,8 %). Najnižšia návratnosť bola zaznamenaná z Trnavského kraja, kde dotazník vyplnilo 7 respondentov, čo predstavuje 2,3 %. Táto položka bola pre respondentov povinná. Aj v tejto otázke možno konštatovať, že regionálna štruktúra návratnosti je v kolízii s regionálnou štruktúrou dlhodobu nezamestnaných.

Graf 16: Regionálny aspekt návratnosti dotazníka



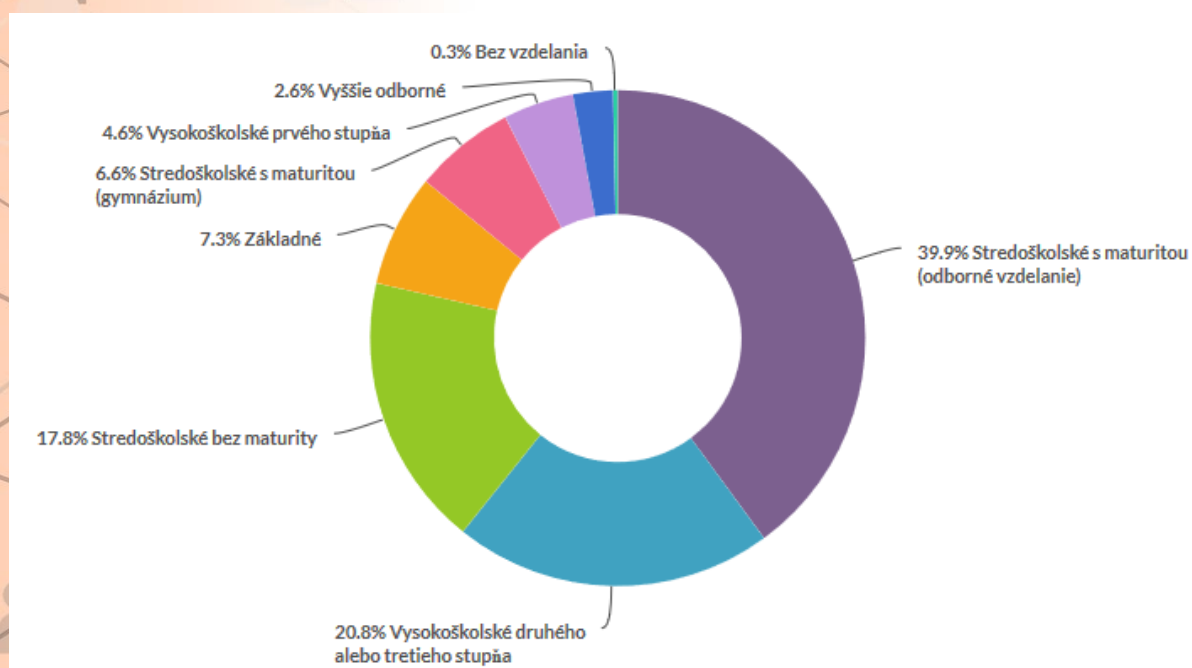
Položka	Percentá	Počet
Bratislavský kraj	21,1 %	64
Prešovský kraj	20,5 %	62
Banskobystrický kraj	18,2 %	55
Košický kraj	15,8 %	48
Nitriansky kraj	9,6 %	29
Trenčiansky kraj	6,9 %	21

Žilinský kraj	5,6 %	17
Trnavský kraj	2,3 %	7
Celkový počet odpovedí		303

Zdroj: vlastné spracovanie

Poslednou povinnou položkou na vyplnenie bola otázka týkajúca sa **najvyššieho dosiahnutého vzdelania**. Najviac respondentov malo stredoškolské vzdelanie s maturitou (odborné vzdelanie), išlo o 121 respondentov (39,9 %), za nimi nasledovali respondenti s vysokoškolským vzdelaním druhého alebo tretieho stupňa (63, t.j. 20,8 %), čo možno pripísať aj skutočnosti, že dotazník sa realizoval predovšetkým online formou, ktorá si vyžadovala základné počítačové zručnosti. Na treťom mieste sa umiestnili respondenti so stredoškolským vzdelaním bez maturity (54, t.j. 17,8 %). Počet respondentov so základným vzdelaním bol 22 (7,3 %) a jeden respondent uviedol možnosť bez vzdelania.

Graf 17: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov

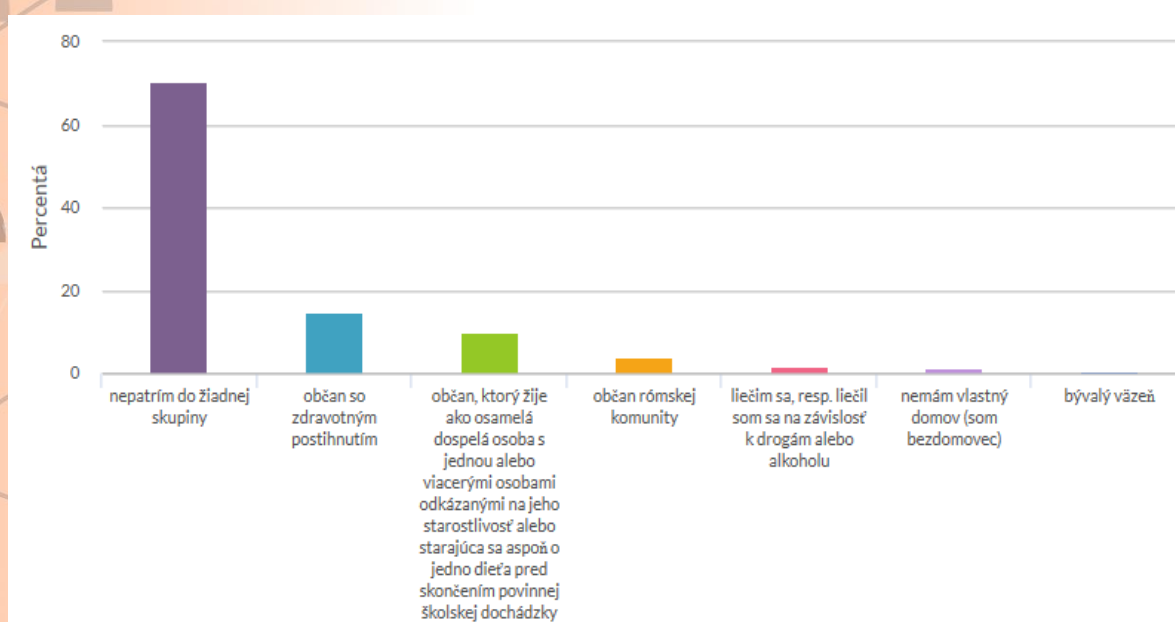


Položka	Percentá	Počet
Stredoškolské s maturitou (odborné vzdelanie)	39,9 %	121
Vysokoškolské druhého alebo tretieho stupňa	20,8 %	63
Stredoškolské bez maturity	17,8 %	54

Základné	7,3 %	22
Stredoškolské s maturitou (gymnázium)	6,6 %	20
Vysokoškolské prvého stupňa	4,6 %	14
Vyššie odborné	2,6 %	8
Bez vzdelania	0,3 %	1
Celkový počet odpovedí		303

Zdroj: vlastné spracovanie

Všetky ďalšie otázky neboli povinné na vyplnenie, respondent sa mohol rozhodnúť, ktorú zodpovie a ktorú nie. S cieľom bližšie identifikovať **vybrané skupiny ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou** bola položená aj nasledovná otázka, v ktorej 43 respondentov uviedlo, že sú občanmi so zdravotným postihnutím (14,6 %), 29 (9,9 %) respondentov uviedlo, že sú občanmi, ktorí žijú ako osamelé dospelé osoby s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na ich starostlivosť alebo starajúce sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky. Celkovo 11 respondentov (3,7 %) boli občania rómskej komunity. Do žiadnej z uvedených skupín nepatrilo až 207 respondentov, čo predstavovalo 70,4 %. Tento výsledok bol prekvapujúci. Viac ako dve tretiny respondentov nemalo žiadne reálne znevýhodnenie, resp. bariéry zamestnať sa. Celkový počet odpovedí bol 294.



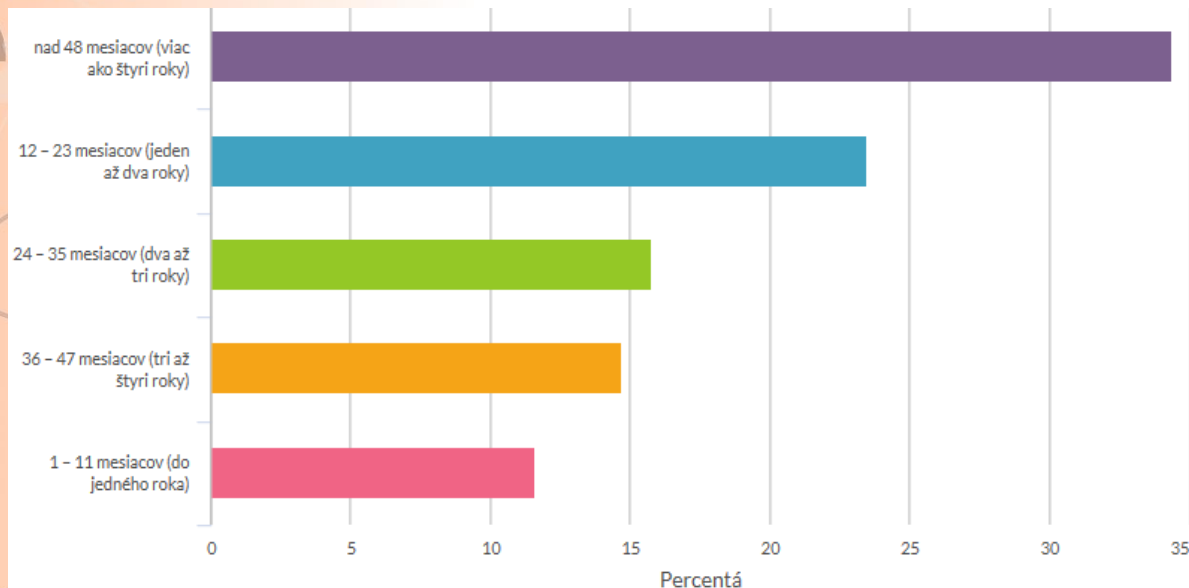
Graf 18: Identifikácia konkrétnej skupiny

Položka	Percentá	Počet
nepatrím do žiadnej skupiny	70,4 %	207
občan so zdravotným postihnutím	14,6 %	43
občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky	9,9 %	29
občan rómskej komunity	3,7 %	11
liečim sa, resp. liečil som sa na závislosť k drogám alebo alkoholu	1,4 %	4
nemám vlastný domov (som bezdomovec)	1,0 %	3
bývalý väzeň	0,3 %	1

Zdroj: vlastné spracovanie

V otázke č. 6 mal respondent uviesť **dĺžku evidencie na úrade PSVR**. Z celkového počtu odpovedí 285 najviac respondentov (98, t.j. 34,4 %) uviedlo možnosť „nad 48 mesiacov (viac ako štyri roky)“. 67 respondentov (23,5 %) bolo evidovaných na úrade PSVR „12 – 23 mesiacov (jeden až dva roky)“. Možnosť „24 – 35 mesiacov (dva až tri roky)“ vybralo 45 respondentov (15,8 %), podobne ako možnosť „36 – 47 mesiacov (tri až štyri roky)“, ktorú uviedlo 42 respondentov (14,7 %). Aj napriek tomu, že dotazník bol smerovaný na dlhodobu

nezamestnané osoby, dostali sa do prieskumu aj respondenti, ktorí sú evidovaní na úrade PSVR menej ako rok (33 respondentov, t.j. 11,6 %).

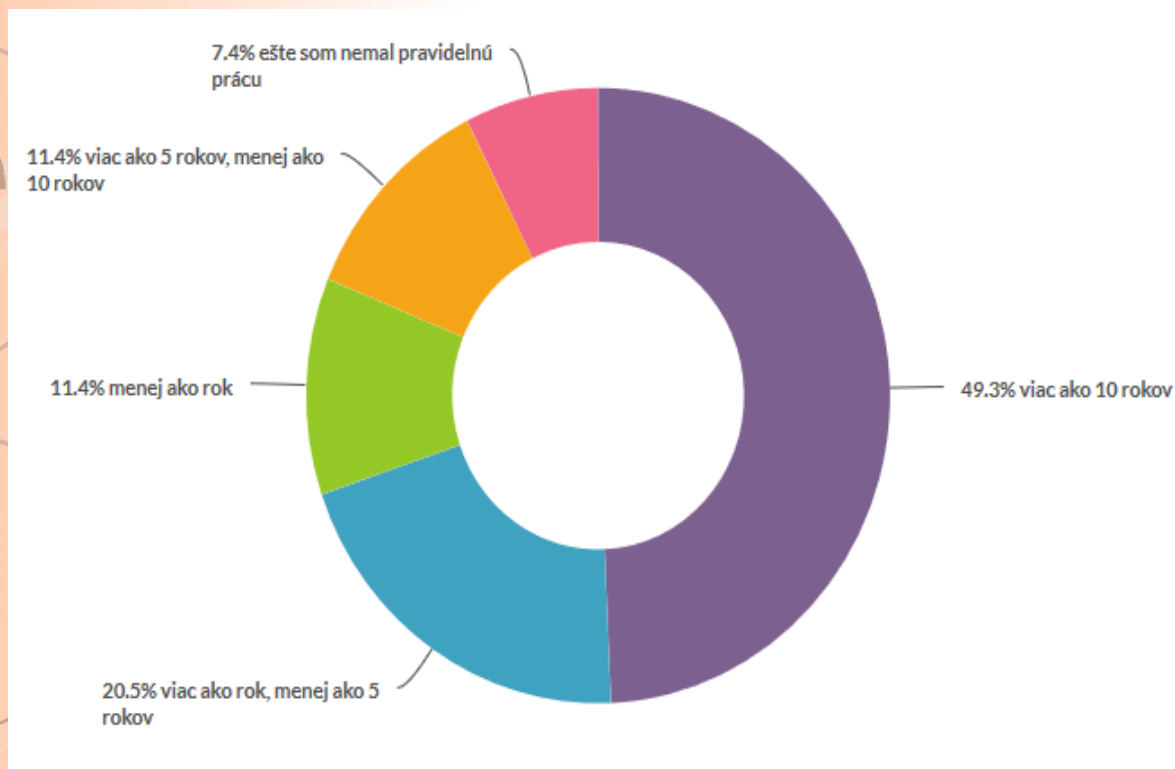


Graf 19: Dĺžka evidencie na úrade PSVR

Položka	Percentá	Počet
nad 48 mesiacov (viac ako štyri roky)	34,4 %	98
12 – 23 mesiacov (jeden až dva roky)	23,5 %	67
24 – 35 mesiacov (dva až tri roky)	15,8 %	45
36 – 47 mesiacov (tri až štyri roky)	14,7 %	42
1 – 11 mesiacov (do jedného roka)	11,6 %	33
Celkový počet odpovedí		285

Zdroj: vlastné spracovanie

Na otázku, **ako dlho bol respondent zamestnaný v minulosti**, odpovedalo 147 respondentov „viac ako 10 rokov“ (49,3 %). Je pozitívne, že väčšina respondentov v minulosti dlhé roky pracovala a disponujú tak pracovnými návykmi. Môže to znamenať, že v súčasnosti táto skupina osôb už nedokáže pracovať (najmä zdravotné obmedzenia), resp. nevie si nájsť kvalifikačne vhodnú prácu vzhľadom na frikčnú nezamestnanosť. 61 respondentov malo prácu „viac ako rok a menej ako 5 rokov“ (20,5 %). Respondentov, ktorí zatiaľ nemali pravidelnú prácu, bolo 22 (7,4 %). Celkový počet odpovedí bol 298.



Graf 20: Ako dlho bol respondent zamestnaný v minulosti

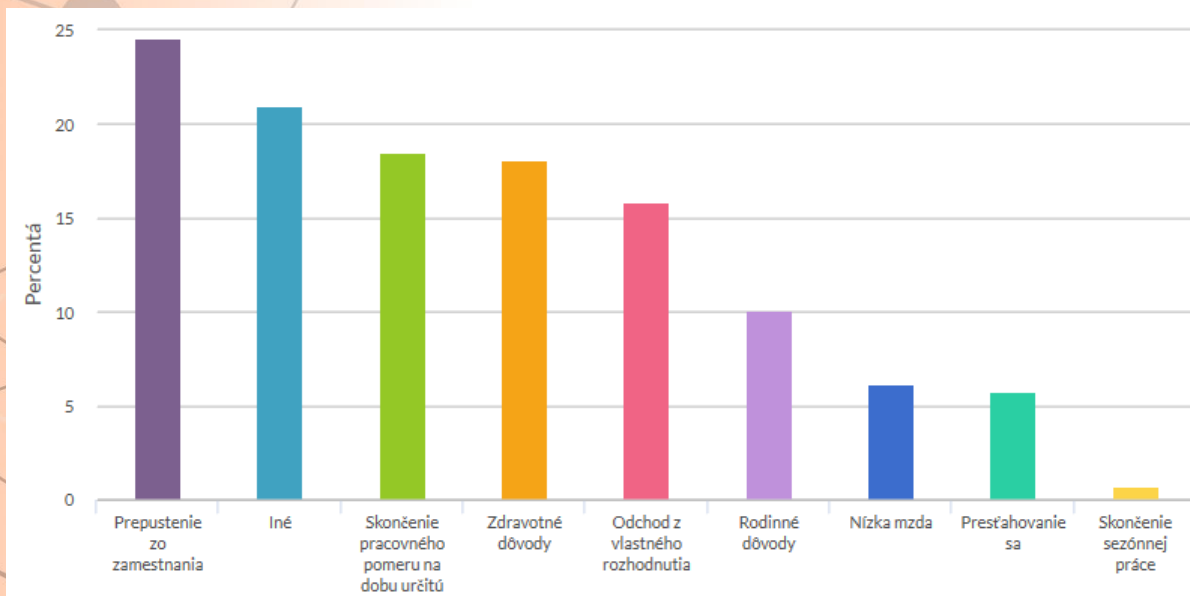
Položka	Percentá	Počet
viac ako 10 rokov	49,3 %	147
viac ako rok, menej ako 5 rokov	20,5 %	61
menej ako rok	11,4 %	34
viac ako 5 rokov, menej ako 10 rokov	11,4 %	34
ešte som nemal pravidelnú prácu	7,4 %	22
Celkový počet odpovedí		298

Zdroj: vlastné spracovanie

V 8. otázke (**Čo bolo príčinou Vášho odchodu z posledného zamestnania?**) bolo možné vybrať aj viacero možností. Na 1. mieste sa umiestnila možnosť „Prepustenie zo zamestnania“, ktorú vybralo 68 respondentov (24,6 %). „Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú“ vybralo 51 respondentov (18,5 %) a „Zdravotné dôvody“ 50 respondentov (18,1 %). Táto otázka umožnila dopísať aj vlastné odpovede, medzi najčastejšie patrili:

- Organizačné dôvody

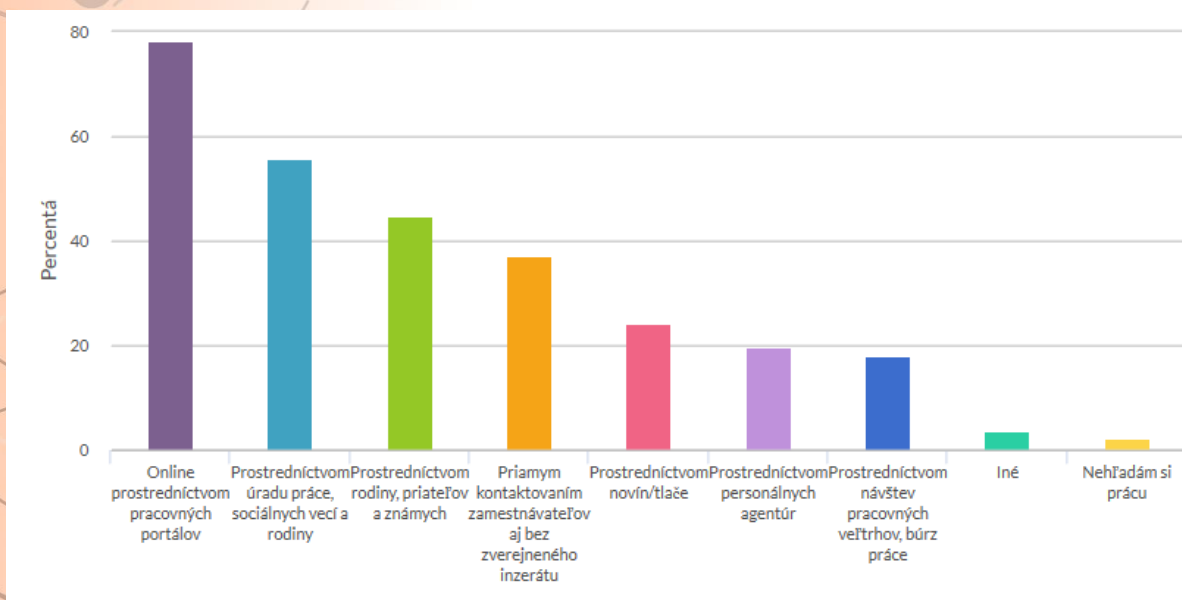
- Hromadné prepúšťanie
- Bankrot zamestnávateľa
- Materská dovolenka
- Pozastavenie živnosti
- Bossing/mobbing na pracovisku
- Zlé medziľudské vzťahy na pracovisku
- Syndróm vyhorenia

Graf 21: Príčiny odchodu z posledného zamestnania


Položka	Percentá	Počet
Prepustenie zo zamestnania	24,6 %	68
Iné	21,0 %	58
Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú	18,5 %	51
Zdravotné dôvody	18,1 %	50
Odchod z vlastného rozhodnutia	15,9 %	44
Rodinné dôvody	10,1 %	28
Nízka mzda	6,2 %	17
Prestahovanie sa	5,8 %	16
Skončenie sezónnej práce	0,7 %	2

Zdroj: vlastné spracovanie

Ďalšia otázka sa zaoberala **spôsobom hľadania práce**. Bolo možné vybrať aj viacero možností. Uchádzači o prácu najviac uprednostňujú vyhľadávanie pracovných ponúk online prostredníctvom pracovných portálov, túto možnosť vybralo 234 respondentov (78,3 % z celkového počtu reakcií na túto otázku – 299). 167 respondentov uviedlo, že si prácu hľadá prostredníctvom úradu PSVR (55,9 %) a 134 uchádzačov uviedlo možnosť prostredníctvom rodiny, priateľov a známych (44,8 %). Pozitívne je, že respondenti si hľadajú prácu viacerými možnými spôsobmi. Nie je bariérou, že by nevyužívali dostupné možnosti a boli pasívni.

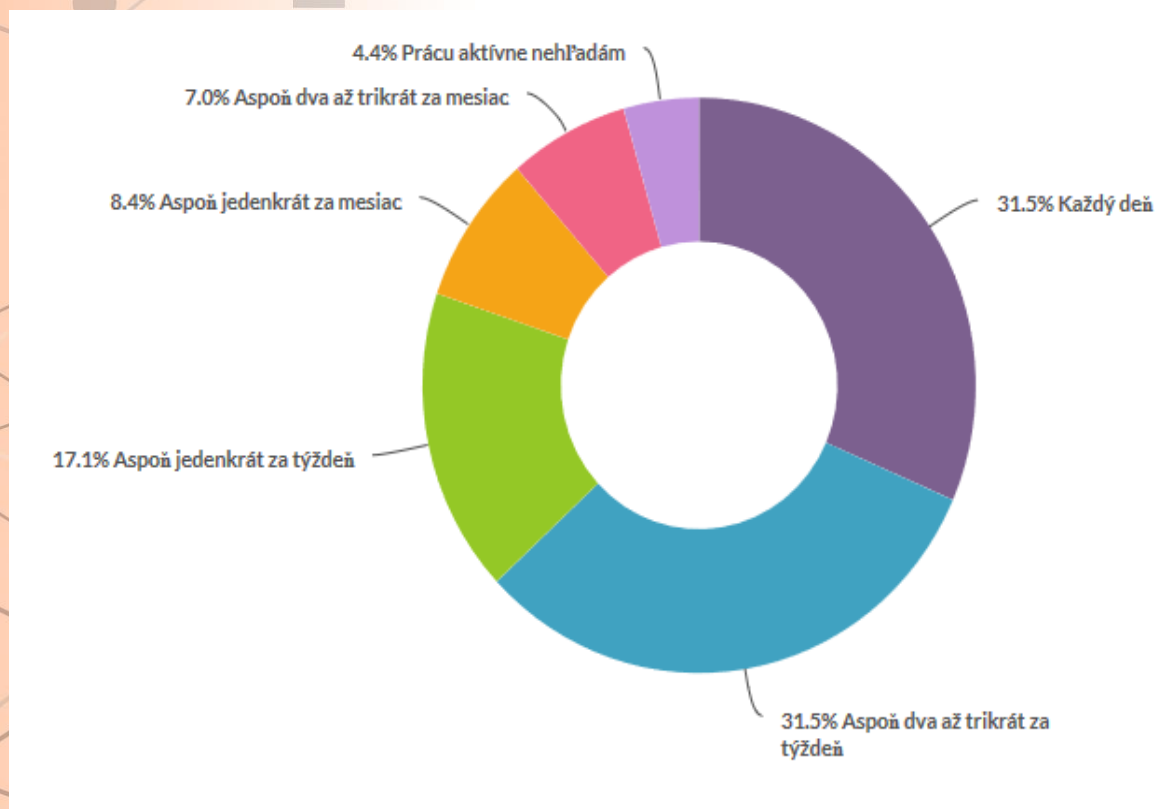


Graf 22: Spôsoby hľadania práce

Položka	Percentá
Online prostredníctvom pracovných portálov	78,3 %
Prostredníctvom úradu PSVR	55,9 %
Prostredníctvom rodiny, priateľov a známych	44,8 %
Priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu	37,1 %
Prostredníctvom novín/tlače	24,1 %
Prostredníctvom personálnych agentúr	19,7 %
Prostredníctvom návštev pracovných veľtrhov, búr práce	18,1 %
Iné	3,7 %
Nehľadám si prácu	2,3 %

Zdroj: vlastné spracovanie

V poradí 10. otázka sa zamerala na tému, **ako často sa uchádzači o prácu venujú hľadaniu novej práce**. Z vyhodnotenia vyplynulo, že uchádzači pristupujú k hľadaniu práce aktívne, z celkového počtu odpovedí 298 si 94 respondentov (31,5 %) hľadá prácu každý deň, rovnaký počet (94) aspoň dva až trikrát za týždeň. Ide o pozitívne zistenie, nakoľko pasivita môže byť bariérou v zamestnaní sa. Aspoň jedenkrát za týždeň si hľadá prácu 51 respondentov (17,1 %). 13 respondentov (4,4 %) si prácu aktívne nehľadá.



Graf 23: Frekvencia hľadania práce

Položka	Percentá	Počet
Každý deň	31,5 %	94
Aspoň dva až trikrát za týždeň	31,5 %	94
Aspoň jedenkrát za týždeň	17,1 %	51
Aspoň jedenkrát za mesiac	8,4 %	25
Aspoň dva až trikrát za mesiac	7,0 %	21
Prácu aktívne nehľadám	4,4 %	13

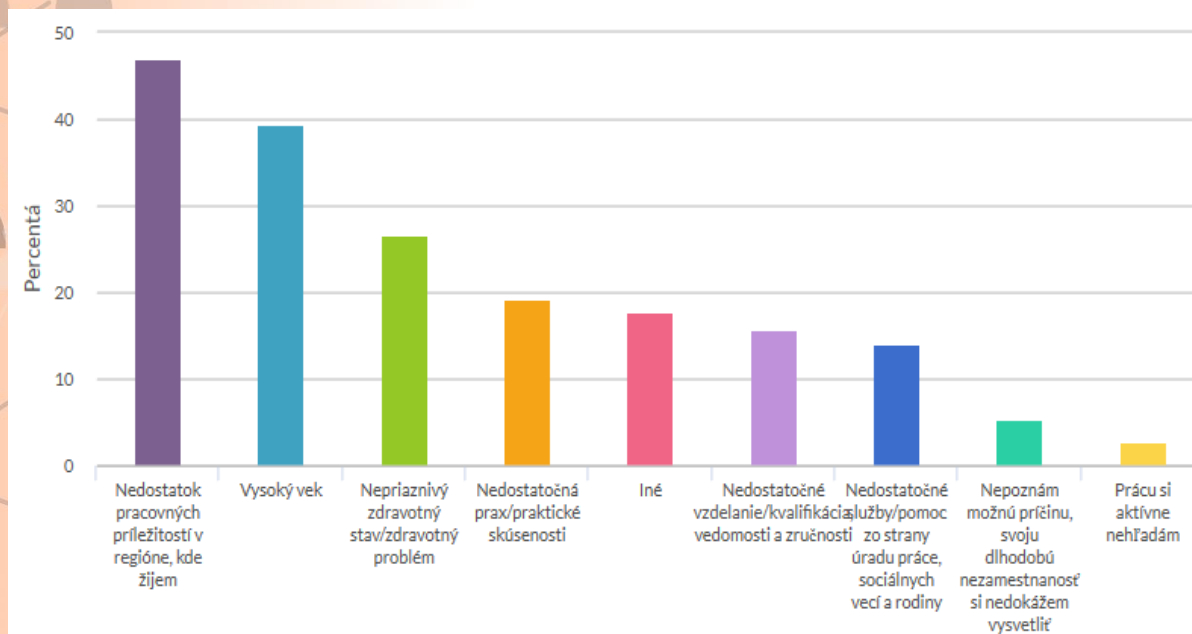
Celkový počet odpovedí**298**

Zdroj: vlastné spracovanie

Ako hlavnú **príčinu dlhodobej nezamestnanosti** považujú uchádzači o prácu nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijú. Túto možnosť vybralo 140 respondentov (47,1 %) z celkového počtu reakcií 297. Z uvedeného vyplýva, že riešiť dlhodobú nezamestnanosť nie je možné bez účinného znižovania regionálnych rozdielov. Vysoký vek za príčinu dlhodobej nezamestnanosti považuje 117 respondentov (39,4 %) a nepriaznivý zdravotný stav vybralo 79 respondentov (26,6 %). 16 respondentov (5,4 %) nepozná možnú príčinu, svoju dlhodobú nezamestnanosť si nedokážu vysvetliť. V otázke bolo možné vybrať aj viac možností alebo zvoliť možnosť „Iné“, na základe ktorej uchádzači napísali nasledovné odpovede:

- Nízke mzdy.
- Diskriminácia (napr. Rómov; zamestnávateľia uprednostňujú uchádzačov do 29 rokov kvôli projektom úradov PSVR; zamestnávanie dôchodcov na úkor ľudí v produktívnom veku).
- Starostlivosť o dieťa, nedostatok ponúk na kratší pracovný čas.
- Finančné zabezpečenie nezamestnaného, ktoré nemotivuje sa zamestnať.
- Prekvalifikovanosť.

Vďaka tejto otázke mohli respondenti z ich pohľadu a priamo vlastnými slovami poukázať na bariéry v zamestnaní sa.



Graf 24: Príčiny dlhodobej nezamestnanosti

Položka	Percentá	Počet
Nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijem	47,1 %	140
Vysoký vek	39,4 %	117
Nepriaznivý zdravotný stav/zdravotný problém	26,6 %	79
Nedostatočná prax/praktické skúsenosti	19,2 %	57
Iné	17,8 %	53
Nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti	15,8 %	47
Nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu PSVR	14,1 %	42
Nepoznám možnú príčinu, svoju dlhodobú nezamestnanosť si nedokážem vysvetliť	5,4 %	16
Prácu si aktívne nehľadám	2,7 %	8

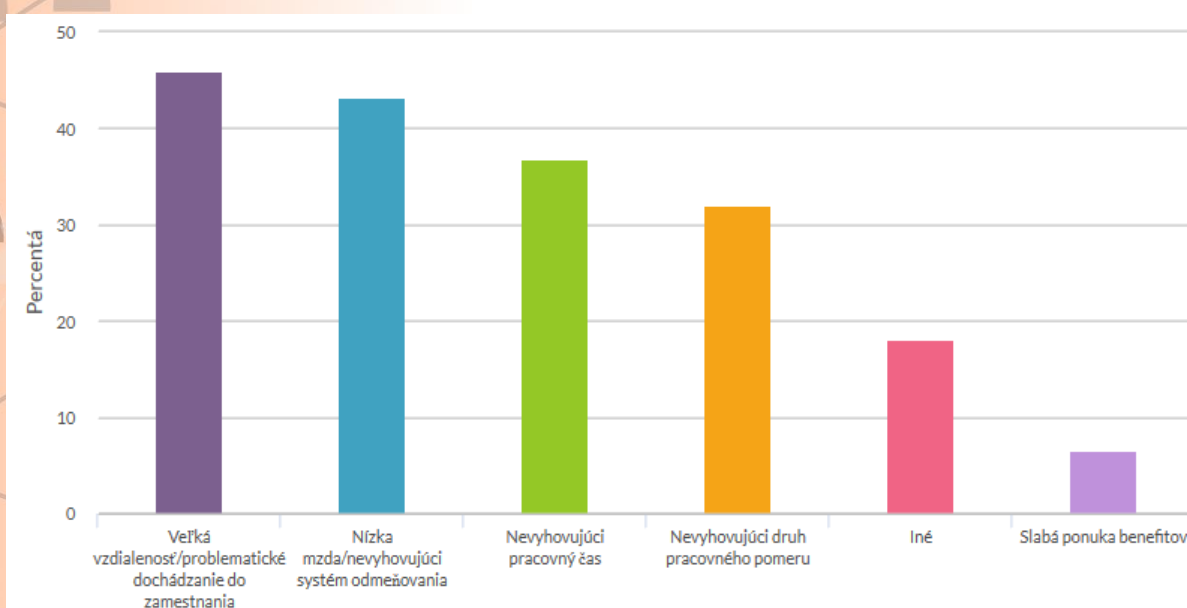
Zdroj: vlastné spracovanie

Aj v ďalšej otázke, na ktorú reagovalo 287 respondentov, bolo možné vybrať viacero možností. Veľká vzdialenosť, s ktorou je spojené problematické dochádzanie do zamestnania, je najčastejším dôvodom, ktorý **odrádza uchádzačov od reagovania na pracovné ponuky** (132 respondentov, t.j. 46,0 %). Na druhom mieste sa umiestnila možnosť nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania, ktorú zvolilo 124 respondentov (43,2 %). Pre

nevyhovujúci pracovný čas nereaguje na pracovné ponuky 106 respondentov (36,9 %). Prostredníctvom textového políčka „Iné“ boli zaznamenané nasledovné skupiny odpovedí:

- Ponuky sú určené len pre mladých UoZ do 29 rokov.
- Nedostatočné vedomosti a zručnosti (napr. nedostatočné ovládanie cudzieho jazyka, absencia vodičského preukazu).
- Slabá odozva zo strany zamestnávateľov, ktorí neodpovedajú na reakcie uchádzačov.
- Zdravotné dôvody.
- Okrem Bratislavy slabá ponuka práce.
- Zlé skúsenosti so zamestnávateľmi, ktorí porušujú Zákonník práce.
- Niektoré pracovné ponuky sa opakujú, zamestnávatelia zamestnávajú dlhodobo nezamestnaných a potom im ukončia pracovný pomer z dôvodu, že si hľadajú ďalších dlhodobo nezamestnaných, aby za nich dostali príspevky z úradu PSVR.

Táto otázka pomohla špecifikovať ďalšie bariéry v zamestnaní sa respondentov v podobe nevyhovujúcich podmienok VPM/pracovných ponúk.



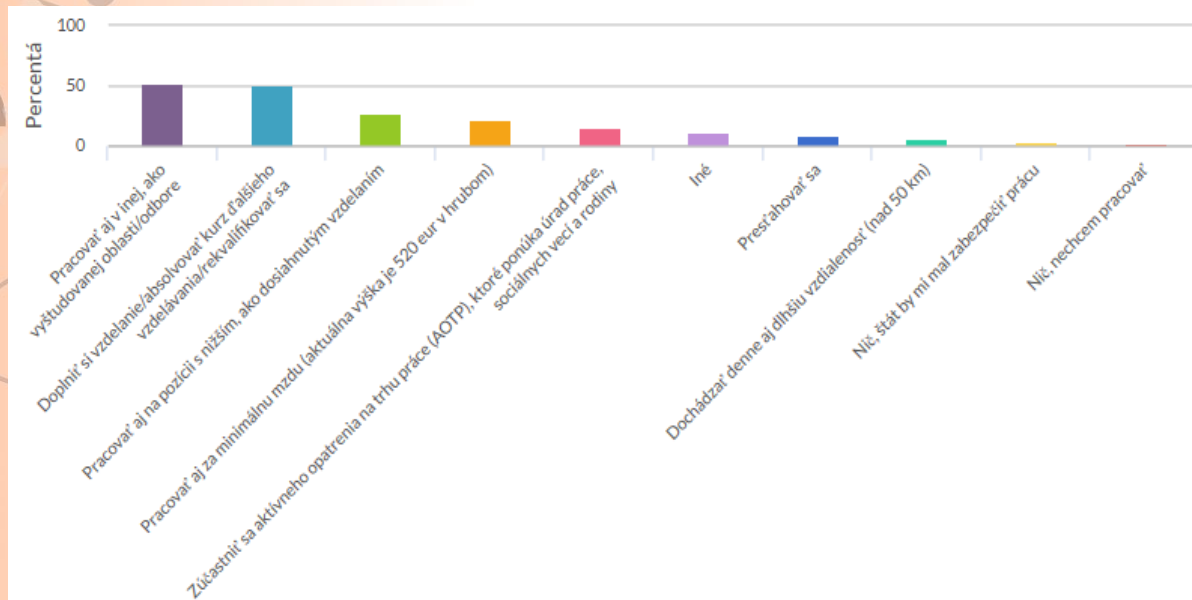
Graf 25: Dôvody, ktoré odrádzajú od reagovania na pracovné ponuky

Položka	Percentá	Počet
Veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania	46,0 %	132
Nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania	43,2 %	124
Nevyhovujúci pracovný čas	36,9 %	106
Nevyhovujúci druh pracovného pomeru	32,1 %	92
Iné	18,1 %	52
Slabá ponuka benefitov	6,6 %	19

Zdroj: vlastné spracovanie

V poradí 13. otázka zisťovala u uchádzačov, **čo by boli ochotní urobiť, aby získali nové zamestnanie**. Bolo možné vybrať viacero možností. Na otázku reagovalo 289 respondentov. 150 uchádzačov (51,9 %) by bolo ochotných pracovať aj v inej, ako vyštudovanej oblasti/odbore. Doplniť si vzdelanie alebo absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa by bolo ochotných 144 respondentov (49,8 %). Uchádzači by boli ochotní pracovať aj na pozícii s nižším, ako dosiahnutým vzdelaním, túto možnosť vybralo 76 respondentov (26,3 %). Pomerne nízke percento uchádzačov by bolo ochotné sa kvôli získaniu práce presťahovať (23 respondentov, t.j. 8,0 %) alebo za ňou denne dochádzať aj na dlhšiu vzdialenosť (17 respondentov, t.j. 5,9 %). Výsledok tejto otázky je pozitívny,

nakoľko ukazuje, čo všetko by boli uchádzači ochotní urobiť pre nájdenie zamestnania, teda u nich nie je bariérou neochota niečo zmeniť/nepoľaviť zo svojich požiadaviek.



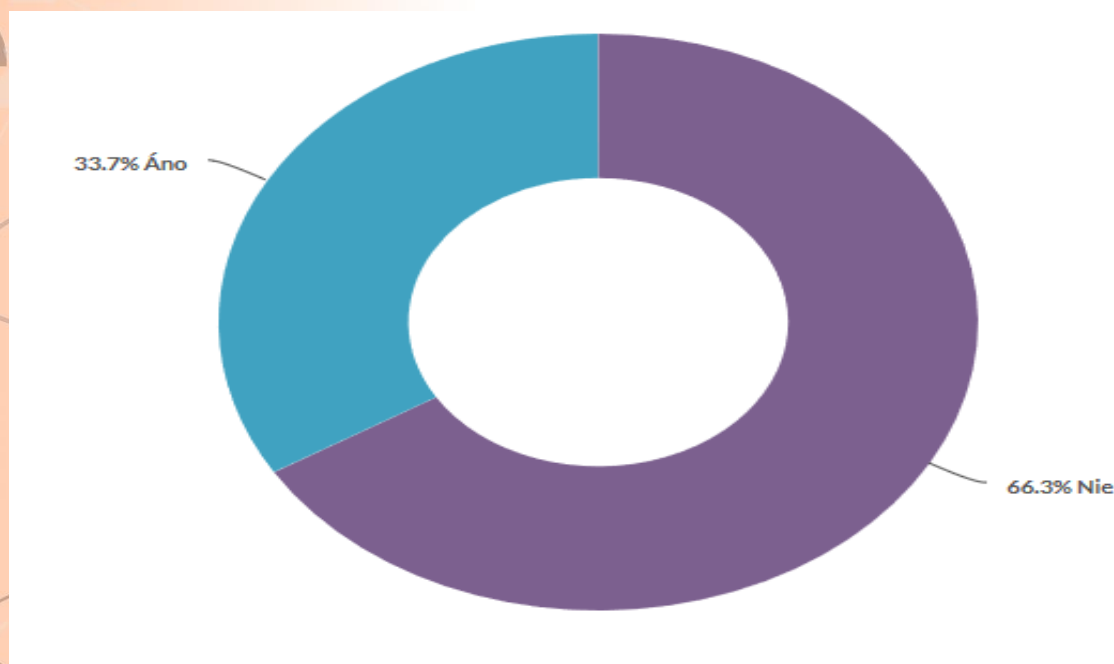
Graf 26: Čo by bol uchádzač ochotný urobiť, aby získal nové zamestnanie

Položka	Percentá	Počet
Pracovať aj v inej, ako vyštudovanej oblasti/odbore	51,9 %	150
Doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa	49,8 %	144
Pracovať aj na pozícií s nižším, ako dosiahnutým vzdelaním	26,3 %	76
Pracovať aj za minimálnu mzdu (aktuálna výška je 520 eur v hrubom)	21,1 %	61
Zúčastniť sa aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré ponúka úrad PSVR	14,5 %	42
Iné	10,7 %	31
Presťahovať sa	8,0 %	23
Dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km)	5,9 %	17
Nič, štát by mi mal zabezpečiť prácu	3,1 %	9
Nič, nechcem pracovať	0,7 %	2

Zdroj: vlastné spracovanie

V rámci dotazníka sa taktiež zisťovalo, či sa nezamestnaní uchádzači **stretli niekedy s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov z dôvodu ich**

dlhodobej nezamestnanosti. Z 291 respondentov, ktorí na otázku odpovedali, sa s diskrimináciou stretlo 98 uchádzačov (33,7 %).



Graf 27: Diskriminácia zo strany zamestnávateľa z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti

Položka	Percentá	Počet
Nie	66,3 %	193
Áno	33,7 %	98
Celkový počet odpovedí		291

Zdroj: vlastné spracovanie

V prípade výberu možnosti „Áno“ v predchádzajúcej otázke mohol respondent **bližšie špecifikovať, s akou formou diskriminácie alebo nerovným zaobchádzaním sa stretol.**

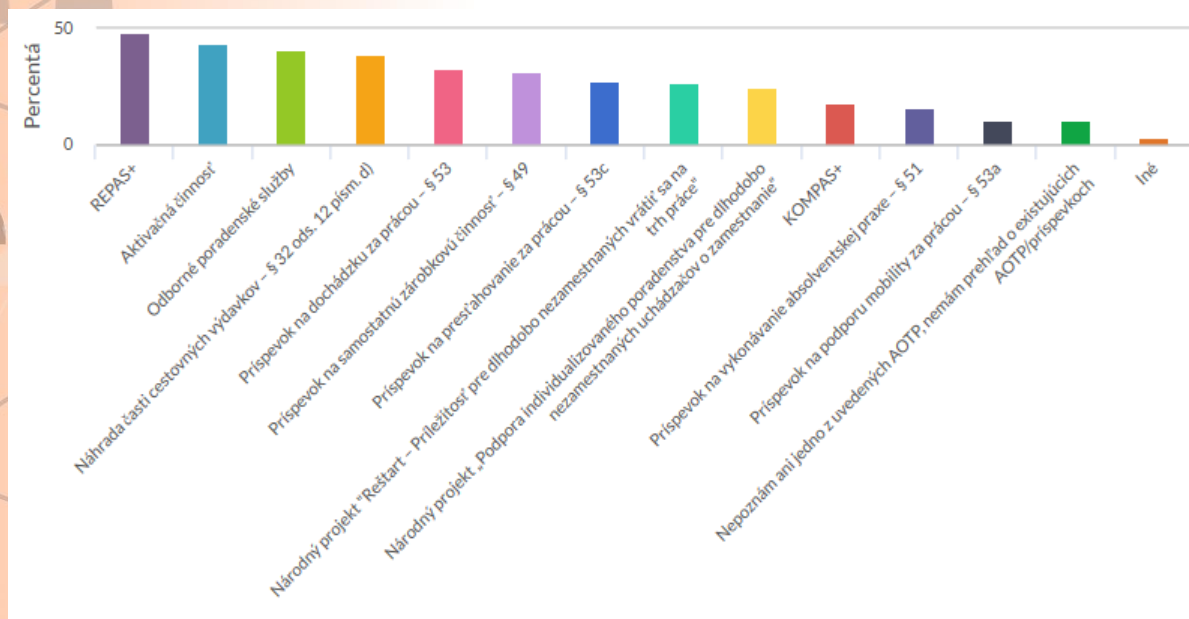
Medzi najčastejšie odpovede patrili:

- Rodinné dôvody, zamestnávateľ nechce prijať ženy s deťmi alebo ženy, u ktorých sa predpokladá, že pôjdu na materskú dovolenku.
- Neochota prijať Rómov do zamestnania.
- Výber zamestnancov iba podľa známosti alebo uprednostnenie príbuzného.
- Neochota prijať do zamestnania kvôli vyššiemu veku.

- K dlhodobo nezamestnaným uchádzačom pristupujú zamestnávateľia ako k lenivcom, prípadne alkoholikom.
- Slabá spätná väzba od zamestnávateľov (pri reakcii na ponuky alebo po pracovnom pohovore).
- Zamestnávateľia vyplácajú minimálnu mzdu, nechcú platiť vysoké odvody, ostatné ide „na ruku“.
- Diskriminácia kvôli vzhľadu, napr. obezita.
- Neochota prijať zdravotne postihnutého, napr. nepočujúcich .
- Neprijatie do pracovného pomeru na základe nedostatku praxe, nízkeho vzdelania alebo nedostatočných jazykových zručností.
- Uprednostnenie čerstvých evidovaných UoZ.
- Časť uchádzačov napísala, že ich zamestnávateľ prijme prostredníctvom projektu úradu PSVR, ale po skončení projektu im zmluvu nepredĺži a prijme radšej nového zamestnanca, za ktorého môže opäť čerpať príspevok.
- Neprijatie do pracovného pomeru na základe strachu nadriadených pre možnosť ich nahradenia.

Takmer všetky uvedené odpovede sa týkali diskriminácie z iného dôvodu, než priamo z dôvodu dlhodobej nezamestnanosti, na základe čoho možno konštatovať, že väčšina respondentov nepochopila túto otázku správne.

V rámci dotazníkového prieskumu sa zisťovala aj informovanosť uchádzačov o **AOTP**. Projekt REPAS+ je najznámejší, poznalo ho 141 respondentov (48,3 %). Na druhom mieste sa umiestnila aktivačná činnosť (126 respondentov, t.j. 43,2 %) a na treťom mieste odborné poradenské služby (119 respondentov, t.j. 40,8 %). Respondenti mohli vybrať aj viacero možností. Na otázku odpovedalo 292 respondentov. Výsledok je pozitívny, respondenti poznali veľa projektov, takže u nich nie je bariérou nedostatočná informovanosť o opatreniach, ktoré im môžu pomôcť zamestnať sa.

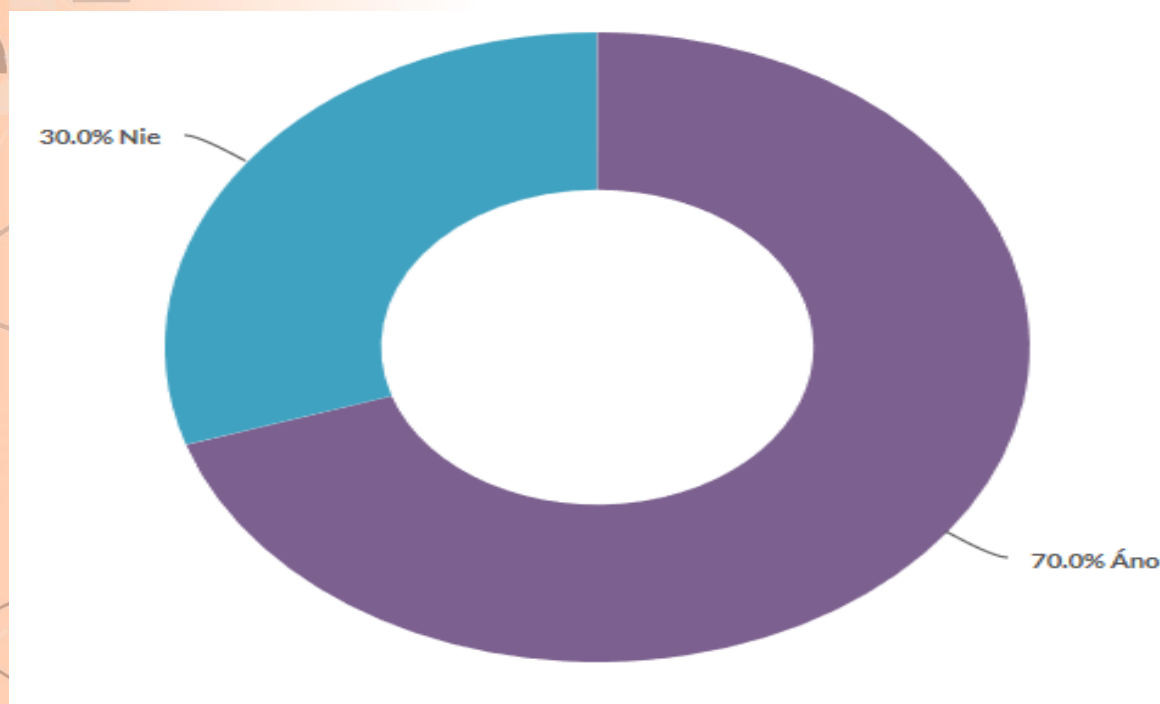


Graf 28: Ktoré AOTP poznajú dlhodobo nezamestnaní

Položka	Percentá	Počet
REPAS+	48,3 %	141
Aktivačná činnosť	43,2 %	126
Odborné poradenské služby	40,8 %	119
Náhrada časti cestovných výdavkov – § 32 ods. 12 písm. d)	38,7 %	113
Príspevok na dochádzku za prácou – § 53	32,5 %	95
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť – § 49	30,8 %	90
Príspevok na presťahovanie za prácou – § 53c	26,7 %	78
Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"	26,4 %	77
Národný projekt „Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie“	24,3 %	71
KOMPAS+	17,5 %	51
Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe – § 51	15,8 %	46
Príspevok na podporu mobility za prácou – § 53a	9,9 %	29
Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch	9,9 %	29
Iné	2,4 %	7

Zdroj: vlastné spracovanie

Na otázku, či sa uchádzač už **zúčastnil nejakého AOTP**, 205 respondentov z celkového počtu 293 odpovedalo možnosťou „Áno“ (70,0 %). Ide o pozitívny výsledok, respondenti sú aktívni a pasivita u nich nie je bariérou.



Graf 29: Účasť uchádzačov na AOTP

Položka	Percentá	Počet
Áno	70,0 %	205
Nie	30,0 %	88
Celkový počet odpovedí		293

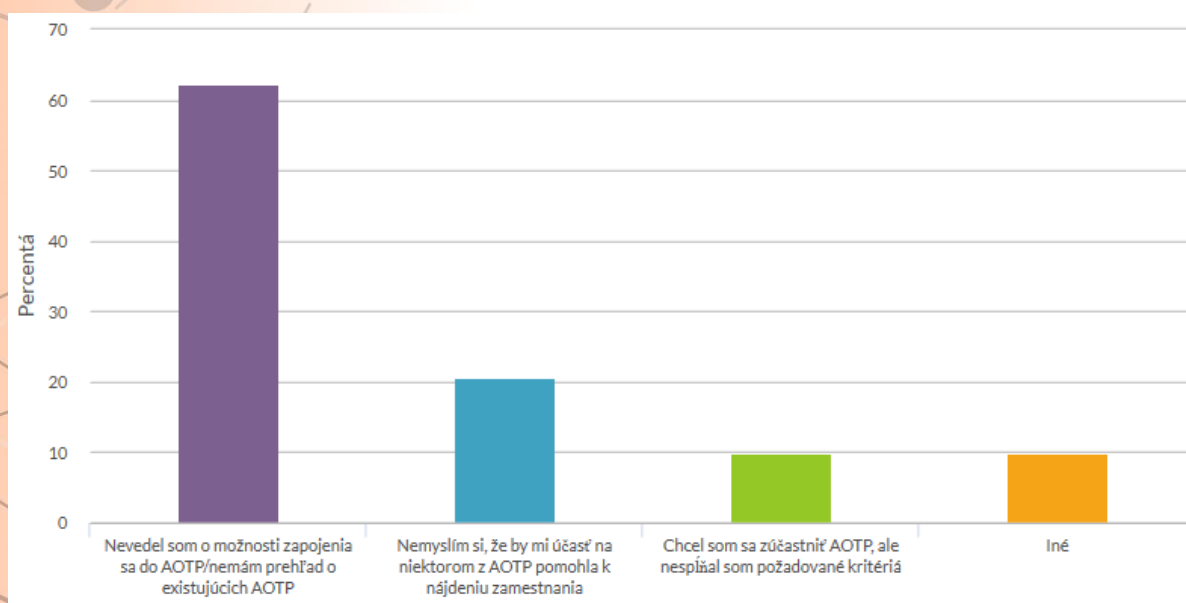
Zdroj: vlastné spracovanie

V prípade, že respondent odpovedal na predchádzajúcu otázku „Nie“, mal možnosť špecifikovať, z **akého dôvodu sa doteraz nezúčastnil nijakého AOTP**. Z predvolených možností mohol vybrať aj viacerú možnosťí odpovedí. Na otázku odpovedalo 82 uchádzačov. 51 respondentov (62,2 %) nevedelo o možnosti zapojenia sa do AOTP, 17 respondentov (20,7 %) si nemyslí, že by účasť na niektorom z AOTP pomohla k nájdeniu zamestnania a 8 respondentov (9,8 %) sa chcelo zúčastniť AOTP, ale nespĺňali požadované kritériá.

Respondent mohol zvoliť aj možnosť „Iné“ a prostredníctvom textového poľa napísať vlastnú odpoveď. Išlo o dve kategórie odpovedí:

- Nedostatok financií na dokúpenie materiálu ku kurzu
- Zhoršený zdravotný stav

Táto otázka pomohla špecifikovať ďalšie bariéry v zamestnaní sa respondentov týkajúcich sa ich neúčasti na AOTP.

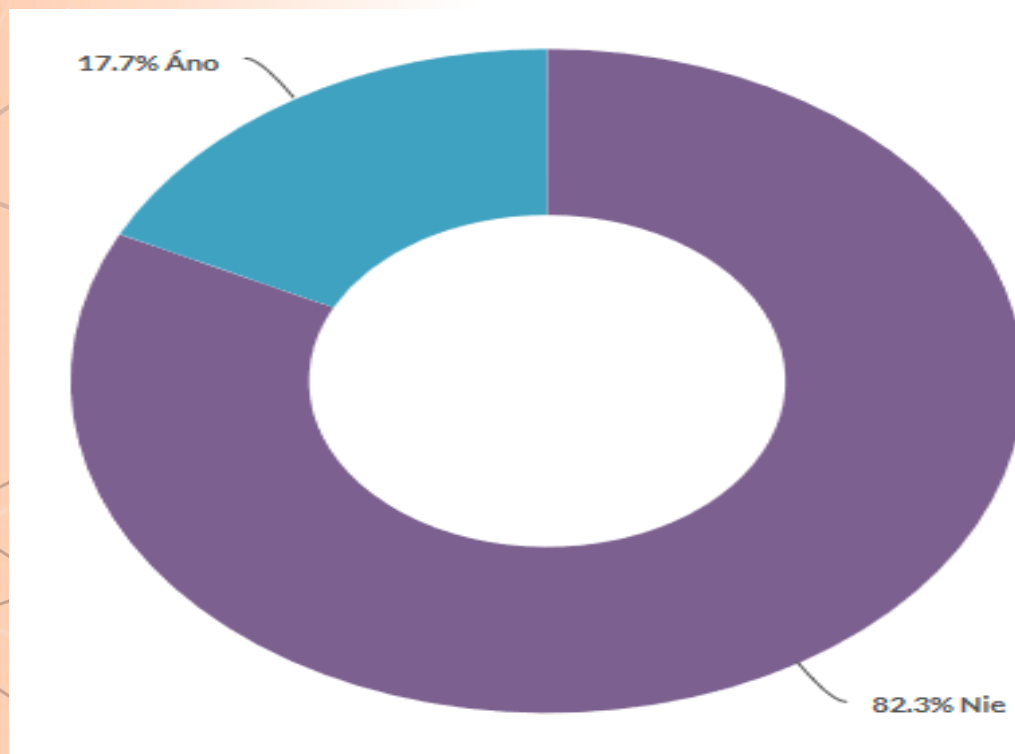


Graf 30: Dôvod neúčasti na AOTP

Položka	Percentá	Počet
Nevedel som o možnosti zapojenia sa do AOTP/nemám prehľad o existujúcich AOTP	62,2 %	51
Nemyslím si, že by mi účasť na niektorom z AOTP pomohla k nájdeniu zamestnania	20,7 %	17
Chcel som sa zúčastniť AOTP, ale nespĺňal som požadované kritériá	9,8 %	8
Iné	9,8 %	8

Zdroj: vlastné spracovanie

Na otázku, či je respondent **poberateľom nejakej sociálnej dávky** (napr. dávka v hmotnej núdzi), 242 respondentov z celkového počtu 294 vybralo možnosť „Nie“ (82,3 %). Fakt, že väčšina uchádzačov nepoberá žiadnu sociálnu dávku, vyznieva pozitívne, zrejme nie je dôvodom ich nezamestnanosti spokojnosť s príjmom zo sociálnych dávok.



Graf 31: Poberateľ sociálnej dávky

Položka	Percentá	Počet
Nie	82,3 %	242
Áno	17,7 %	52
Celkový počet odpovedí		294

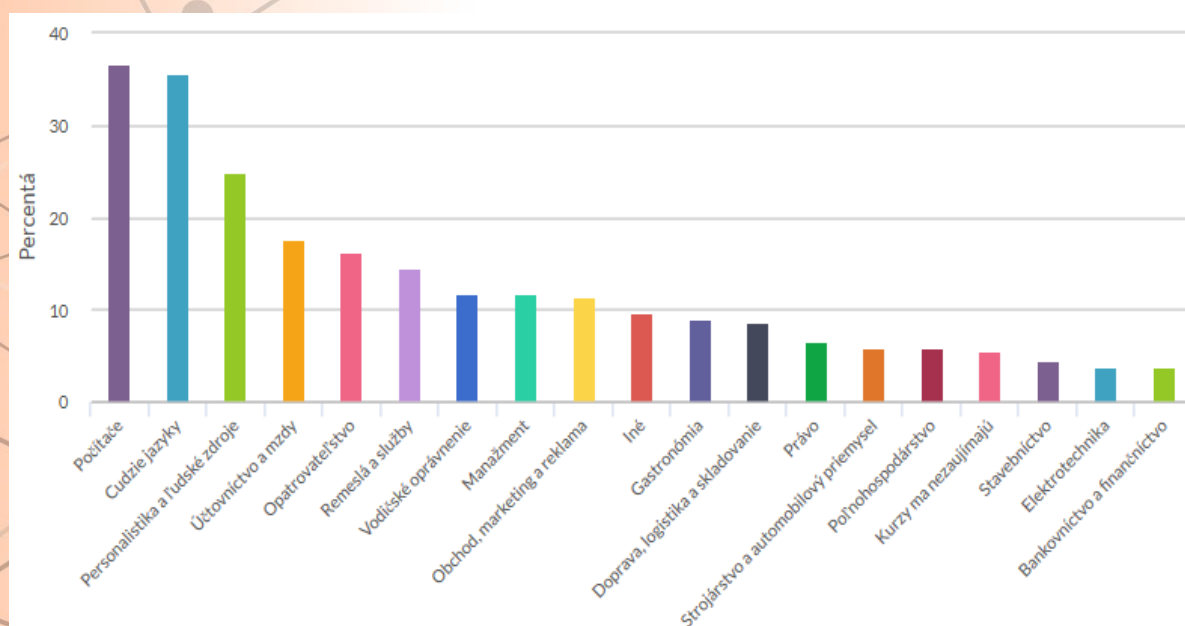
Zdroj: vlastné spracovanie

V prípade, že respondent vybral v predchádzajúcej otázke „Áno“, mal následne možnosť odpovedať na otázku, či **považuje poberanie dávky za dôvod, pre ktorý nie je potrebné pracovať**. Všetkých 52 respondentov (100 %) uviedlo, že poberanie dávok nie je riešením a

chcú pracovať. Výsledok potvrdzuje, že sociálne dávky nie sú motivačným faktorom k nehľadaniu si zamestnania, teda ich poberanie by nemalo byť bariérou v zamestnaní sa.

Cieľom poslednej otázky, ktorú zodpovedalo 289 respondentov, bolo zistiť ich preferenciu ohľadom **kurzov ďalšieho vzdelávania, na akú oblasť by sa zamerali**. Bolo možné vybrať viacero z prednastavených možností. Respondenti najviac preferujú počítače (106, t.j. 36,7 %), cudzie jazyky (103, t.j. 35,6 %) a oblasť personalistiky a ľudských zdrojov (72, t.j. 24,9 %).

Možno predpokladať, že rozšírenie ponuky rekvalifikačných kurzov o respondentmi najviac preferované oblasti by im mohlo pomôcť prekonať bariéru v podobe nedostatočnej/nevhodnej kvalifikácie a zvýšiť tak ich šancu zamestnať sa.



Graf 32: Preferovaná oblasť kurzu ďalšieho vzdelávania

Položka	Percentá	Počet
Počítače	36,7 %	106
Cudzie jazyky	35,6 %	103
Personalistika a ľudské zdroje	24,9 %	72
Účtovníctvo a mzdy	17,6 %	51
Opatrovateľstvo	16,3 %	47
Remeslá a služby	14,5 %	42

Položka	Percentá	Počet
Vodičské oprávnenie	11,8 %	34
Manažment	11,8 %	34
Obchod, marketing a reklama	11,4 %	33
Iné	9,7 %	28
Gastronómia	9,0 %	26
Doprava, logistika a skladovanie	8,7 %	25
Právo	6,6 %	19
Strojárstvo a automobilový priemysel	5,9 %	17
Poľnohospodárstvo	5,9 %	17
Kurzy má nezaujímajú	5,5 %	16
Stavebníctvo	4,5 %	13
Elektrotechnika	3,8 %	11
Bankovníctvo a finančníctvo	3,8 %	11

Zdroj: vlastné spracovanie

2.1.4. Závěry z dotazníka pre dlhodobu nezamestnaných

Dotazníkový prieskum bol určený dlhodobu nezamestnaným uchádzačom, zúčastnilo sa ho 303 respondentov a obsahoval 21 otázok, z toho 1 bola otvorená a v 8-ich prípadoch bolo možné dopísať aj vlastné odpovede. Na základe analýzy vyplnených odpovedí možno konštatovať, že výberová vzorka nezamestnaných má záujem o zamestnanie sa a v minulosti už prácu vykonávala, disponuje pracovnými návykmi. Svoje posledné zamestnanie museli respondenti opustiť hlavne na základe skutočnosti, že boli prepustení zo zamestnania, prípadne sa im skončil pracovný pomer na určitú dobu a zmluva nebola predĺžená. Častým dôvodom ukončenia pracovného pomeru boli tiež zdravotné dôvody.

Pri hľadaní práce respondenti s dostatočnou počítačovou gramotnosťou uprednostňujú pracovné portály. Mnohí z nich využívajú aj služby úradov PSVR alebo si prácu hľadajú po známosti. Jednou z hlavných príčin dlhohodobej nezamestnanosti je nedostatok pracovných príležitostí v regióne. Z dotazníka však vyplynulo, že ochota presťahovať sa za prácou alebo za ňou denne dochádzať aj na dlhšiu vzdialenosť je veľmi nízka. Práve neochota sa presťahovať za prácou v kombinácii s nízkym počtom pracovných príležitostí v zaostalých regiónoch je jednou z kľúčových bariér aktivácie dlhodobu nezamestnaných uchádzačov.

Vysoký vek uchádzača, či nepriaznivý zdravotný stav bol tiež často spomínaným dôvodom, prečo si ľudia nedokážu nájsť prácu. Odporúčaním by bolo venovať vyššiu pozornosť projektom úradov PSVR zameraným na uchádzačov nad 50 rokov (napr. projekt Chceme byť aktívni na trhu práce – 50+), resp. zdravotne znevýhodnených uchádzačov.

Limitujúcou skutočnosťou pri hľadaní práce je aj nedostatočná prax/vzdelanie/zručnosti uchádzačov, je preto dôležité pokračovať v projektoch, ako je napr. REPAS+ alebo absolventská prax. Pozitívom je skutočnosť, že uchádzači v dotazníkoch uviedli záujem doplniť si vzdelanie alebo absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa.

Často uvádzaným dôvodom, pre ktorý nechceli respondenti pracovať, sú nízke mzdy. Aj keď sa situácia ohľadom výšky mzdy postupne zlepšuje, v porovnaní so západnou Európou SR stále zaostáva a problémom sú aj regionálne rozdiely. Ďalším dôvodom je aj nevyhovujúci pracovný čas, do popredia sa tak dostáva potreba zosúladenia pracovného a rodinného života, či zvyšovanie počtu pracovných miest na kratší pracovný čas.

2.2. Dotazníkový prieskum pre zisťovanie bariér u zamestnávateľov

2.2.1. Opytované oblasti v dotazníkovom prieskume

Pracovná oblasť, v ktorej prevažne pôsobí opytovaný zamestnávateľ:

- Bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby a reality
- Celulózo-papierenský priemysel
- Doprava
- Drevospracujúci priemysel
- Elektrotechnika
- Energetika, plyn a elektrina
- Gastronómia
- Hospodárska správa, prevádzka, požiarňa ochrana a BOZP
- Hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo
- Chemická výroba a farmácia
- IT a telekomunikácie
- Kultúra, umenie, TV a vydavateľstvo
- Lesné hospodárstvo
- Logistika, skladovanie a poštové služby
- Manažment, podnikové financie, účtovníctvo, kontrola a štatistika
- Obchod, marketing a reklama
- Obuvníctvo a spracovanie kože
- Odpadové hospodárstvo a životné prostredie
- Ozbrojené sily a zbory, hasiči, SBS a podobní pracovníci
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom
- Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo
- Polygrafia
- Potravinárstvo

- Predaj a servis motorových vozidiel
- Remeslá a osobné služby
- Samospráva
- Sklárstvo, keramická výroba, výroba stavebných a žiaruvzdorných materiálov
- Sociálne služby
- Stavebníctvo
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)
- Súdnictvo, prokuratúra, právo a podobné oblasti
- Štátna správa
- Ťažba a úprava surovín, geológia
- Technické a manuálne prierezové zamestnania
- Textilná a odevná výroba
- Ubytovanie, cestovný ruch a hazard
- Veda a výskum
- Vodné hospodárstvo a vodárenstvo
- Výchova, vzdelávanie a šport
- Zdravotné a sociálne poistenie
- Zdravotníctvo

Veľkosť organizácie opytovaného zamestnávateľa:

- Do 10 zamestnancov
- Od 11 do 50 zamestnancov
- Od 51 do 100 zamestnancov
- Od 101 do 1000 zamestnancov
- Nad 1 001 zamestnancov

Krajská pôsobnosť opytovaného zamestnávateľa:

- Bratislavský

- Trnavský
- Nitriansky
- Trenčiansky
- Žilinský
- Banskobystrický
- Prešovský
- Košický

Má opytovaný zamestnávateľ skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu?

- Áno
- Nie

Koľko dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu prijal opytovaný zamestnávateľ do zamestnania?

- 1 - 5
- 6 – 10
- viac ako 10

Zamestnáva/zamestnával opytovaný zamestnávateľ v minulosti dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie prostredníctvom finančného príspevku z úradu PSVR podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti?

- Áno
- Nie

Z akého dôvodu opytovaný zamestnávateľ doteraz nevyužili možnosť zamestnať dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie prostredníctvom finančného príspevku z úradu PSVR podľa zákona č. 5 /2004 Z. z. o službách zamestnanosti?

(výber z viacerých možností)

- Nevedel som o možnosti získania príspevku, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Výška príspevku je nízka, neatraktívna
- Získanie príspevku je komplikované a predstavuje veľkú administratívnu záťaž
- Dlhodobo nezamestnaného uchádzača nepovažujem za vhodného kandidáta a nemám záujem o jeho prijatie bez ohľadu na existenciu akéhokoľvek príspevku zo strany štátu
- Nevedel som o možnosti získania príspevku, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

Ako sa nazýva projekt úradu PSVR, ktorý opytovaný zamestnávateľ, prípadne ako ho hodnotí?

Pokračoval opytovaný zamestnávateľ v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie aj po skončení čerpania príspevku, resp. doby povinného udržania pracovného miesta?

- Áno
- Nie

Z akého dôvodu opytovaný zamestnávateľ nepokračoval v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie po skončení čerpania príspevku, resp. doby povinného udržania pracovného miesta?

Na základe skúseností opytovaného zamestnávateľa tento subjekt označí tvrdenie o dlhodobu nezamestnaných uchádzačov o prácu, s ktorým sa stotožňuje:

(výber z viaceru možností)

- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači sú leniví a vôbec sa nesnažia
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači nemajú pracovné návyky a proces ich adaptácie je náročný a zdĺhavý. Sú menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači si prácu u nás príliš nevážia a nie sú k našej spoločnosti lojálni
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači majú omnoho viac absencií i PN, ako iní zamestnanci
- Zo zamestnania dlhodobu nezamestnaných uchádzačov sme mali rôzne obavy, ktoré sa, žiaľ, potvrdili – nemáme dobré skúsenosti s ich zamestnávaním a do budúcnosti neplánujeme prijímať takýchto kandidátov
- Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení
- Iné:

Zavedol opytované zamestnávateľ nejaké špeciálne opatrenia za účelom zamestnávania dlhodobu nezamestnaných (napr. pridelenie mentora)?

Ako hodnotí opytovaný zamestnávateľ zavedenie odvodovej úľavy pre dlhodobu nezamestnaných na 1 rok po ich nástupe do zamestnania?

- Ide o výborné opatrenie, ktorá nás motivuje zamestnať dlhodobu nezamestnaných uchádzačov
- Aj keby neexistovalo toto opatrenie, zamestnávali by sme dlhodobu nezamestnaných uchádzačov kvôli príspevkom zo strany úradu PSVR
- Dlhodobu nezamestnaných uchádzačov by sme zamestnávali aj bez existencie tohto opatrenia

- Opatrenie nie je dostatočne motivujúce na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov
- Nevedeli sme o tomto opatrení
- Iné:

Je/bola by pre opytovaného zamestnávateľa dlhodobá nezamestnanosť kandidáta dôvodom na jeho neprijatie do pracovného pomeru?

- Áno
- Nie

Ktoré z uvedených aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) opytovaný zamestnávateľ pozná?

(výber z viacerých možností)

- Príspevok na podporu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50 zákona o službách zamestnanosti)
- Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j zákona o službách zamestnanosti)
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52 zákona o službách zamestnanosti)
- Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"
- Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

Aké opatrenie zo strany štátu by opytovaného zamestnávateľa presvedčilo, aby prijal do zamestnania dlhodobo nezamestnaného uchádzača o prácu?

Označte tvrdenie o dlhodobozamestnaných uchádzačoch o prácu, s ktorými sa ako opytovaný zamestnávateľ stotožňujete:

(výber z viacerých možností)

- Prácu si nehľadajú, nie sú v tomto smere iniciatívni, inak by už určite prácu mali
- Nechce sa im pracovať, ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje
- Majú príliš vysoké nároky/očakávania (napr. mzdové), radšej budú bez práce, než aby poľavili zo svojich požiadaviek
- Prácu si nevážia a keby sa zamestnali, neboli by voči zamestnávateľovi lojálni a v pracovnom pomere by dlho nevydržali
- Keby sa zamestnali, určite by mali veľa absencií a boli často PN
- V práci by boli menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci
- Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení
- Iné:

Čo by podľa názoru opytovaného zamestnávateľa prispelo k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku?

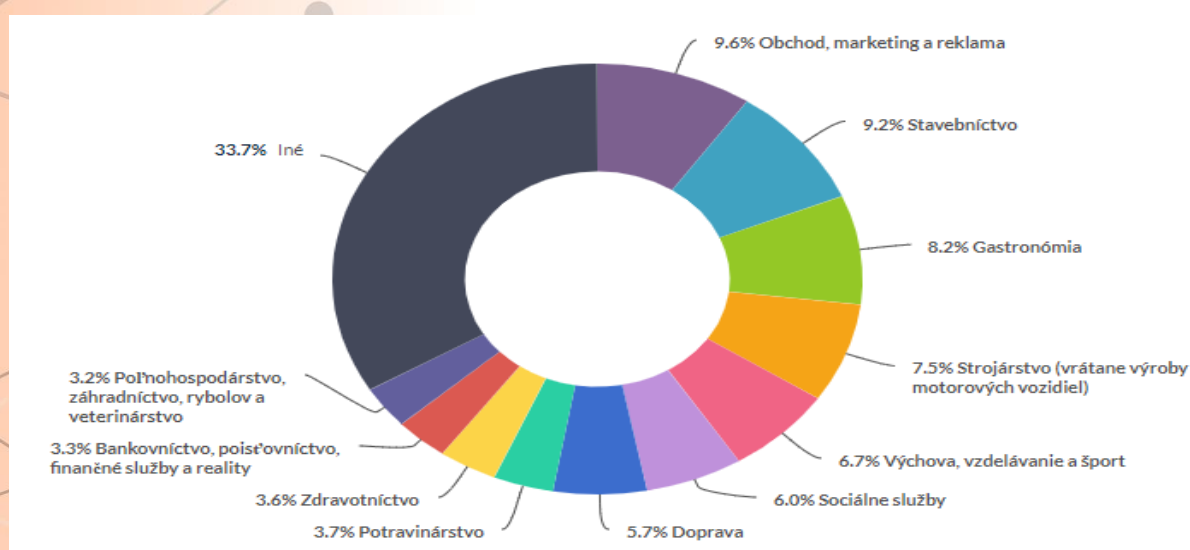
2.2.2. Vyhodnotenie dotazníka pre zamestnávateľov

V priebehu mesiaca november 2019 bola vykonaná **analýza a vyhodnotenie vyplnených dotazníkov od zamestnávateľov**. Nasledujúce strany obsahujú vyhodnotenie podľa jednotlivých otázok.

V úvode dotazníka zamestnávateľa uviedli pracovnú oblasť, v ktorej pôsobia. Z celkového počtu 1323 respondentov bolo najviac zamestnávateľov pôsobiacich v odvetví obchod, marketing a reklama (127, t.j. 9,6 %), takmer rovnaký počet bol z oblasti stavebníctva (122, t.j. 9,2 %), nasledovali zamestnávatelia z odvetví gastronómie (108, t.j. 8,2 %), strojárstva (99, t.j. 7,5 %), výchovy a vzdelávania (89, t.j. 6,7 %), sociálnych služieb (80, t.j. 6,0 %) či dopravy (75, t.j. 5,7 %). Zastúpených bolo všetkých 41 pracovných oblastí, čo je z hľadiska

reprezentatívnosti výberovej vzorky pozitívny aspekt. Jednalo sa o povinnú položku v dotazníku.

Graf 33: Pracovná oblasť/odvetvie pôsobenia zamestnávateľov



Položka	Percentá	Počet
Obchod, marketing a reklama	9,6 %	127
Stavebníctvo	9,3 %	123
Gastronómia	8,1 %	108
Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)	7,5 %	99
Výchova, vzdelávanie a šport	6,8 %	90
Sociálne služby	6,0 %	80
Doprava	5,6 %	75
Potravinárstvo	3,7 %	49
Zdravotníctvo	3,5 %	47
Bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby a reality	3,2 %	43
Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo	3,2 %	42
Remeslá a osobné služby	2,9 %	38
Elektrotechnika	2,8 %	37
Drevospracujúci priemysel	2,3 %	30
Samospráva	2,3 %	31

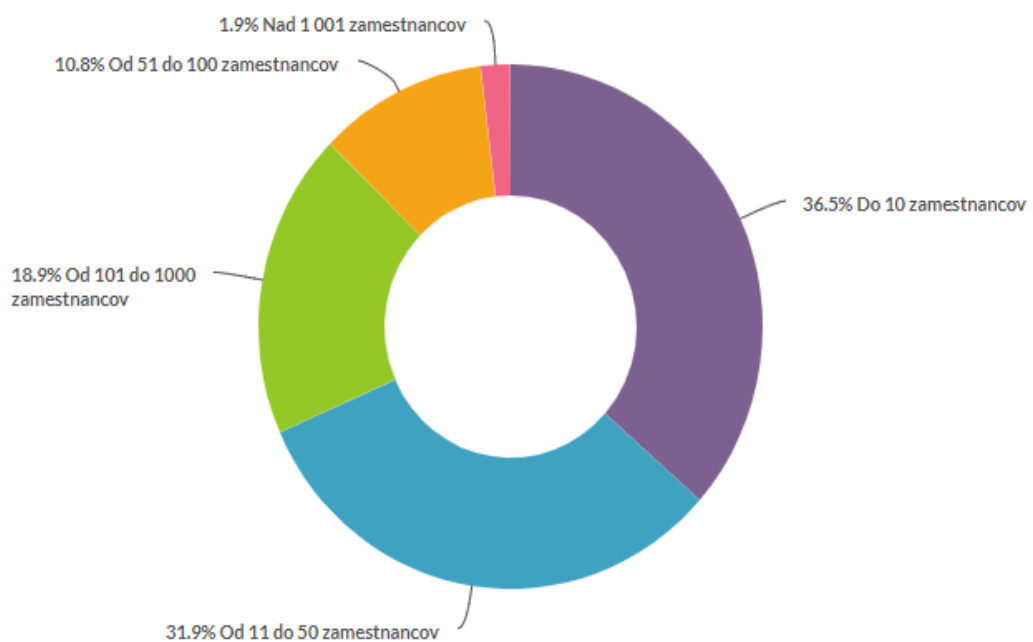
Položka	Percentá	Počet
Štátna správa	2,2 %	29
IT a telekomunikácie	2,1 %	28
Personalistika, administratíva a služby zákazníkom	1,8 %	24
Ubytovanie, cestovný ruch a hazard	1,7 %	22
Predaj a servis motorových vozidiel	1,6 %	21
Textilná a odevná výroba	1,4 %	18
Logistika, skladovanie a poštové služby	1,2 %	16
Hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo	1,1 %	15
Manažment, podnikové financie, účtovníctvo, kontrola a štatistika	1,1 %	15
Odpadové hospodárstvo a životné prostredie	1,1 %	14
Energetika, plyn a elektrina	1,0 %	13
Chemická výroba a farmácia	1,0 %	13
Kultúra, umenie, TV a vydavateľstvo	0,8 %	10
Ozbrojené sily a zbory, hasiči, SBS a podobní pracovníci	0,8 %	10
Veda a výskum	0,8 %	10
Technické a manuálne prierezové zamestnania	0,7 %	9
Polygrafia	0,6 %	8
Súdnicstvo, prokuratúra, právo a podobné oblasti	0,6 %	8
Celulózo-papierenský priemysel	0,4 %	5
Obuvníctvo a spracovanie kože	0,3 %	4
Sklárstvo, keramická výroba, výroba stavebných a žiaruvzdorných materiálov	0,3 %	4
Ťažba a úprava surovín, geológia	0,3 %	4
Hospodárska správa, prevádzka, požiarna ochrana a BOZP	0,2 %	2
Lesné hospodárstvo	0,2 %	3
Vodné hospodárstvo a vodárenstvo	0,2 %	3
Zdravotné a sociálne poistenie	0,1 %	1
Celkový počet odpovedí		1 328

Zdroj: vlastné spracovanie

Respondenti boli zväčša zástupcami menších spoločností – 483 respondentov (36,5 %) uviedlo pôsobenie v organizácii s veľkosťou do 10 zamestnancov a 422 respondentov (31,9 %) v organizácii s veľkosťou od 11 do 50 zamestnancov. Zastúpených bolo všetkých **5 veľkostných kategórií organizácií**, čo je z hľadiska reprezentatívnosti výberovej vzorky pozitívny aspekt.

Jednalo sa o povinnú položku v dotazníku, vyplnilo ju všetkých 1323 respondentov.

Graf 34: Veľkostná kategória zamestnávateľov



Položka	Percentá	Počet
Do 10 zamestnancov	36,5 %	490
Od 11 do 50 zamestnancov	32,1 %	432
Od 51 do 100 zamestnancov	10,9 %	146
Od 101 do 1000 zamestnancov	18,7 %	251
Nad 1 001 zamestnancov	1,9 %	25
Celkový počet odpovedí		1 344

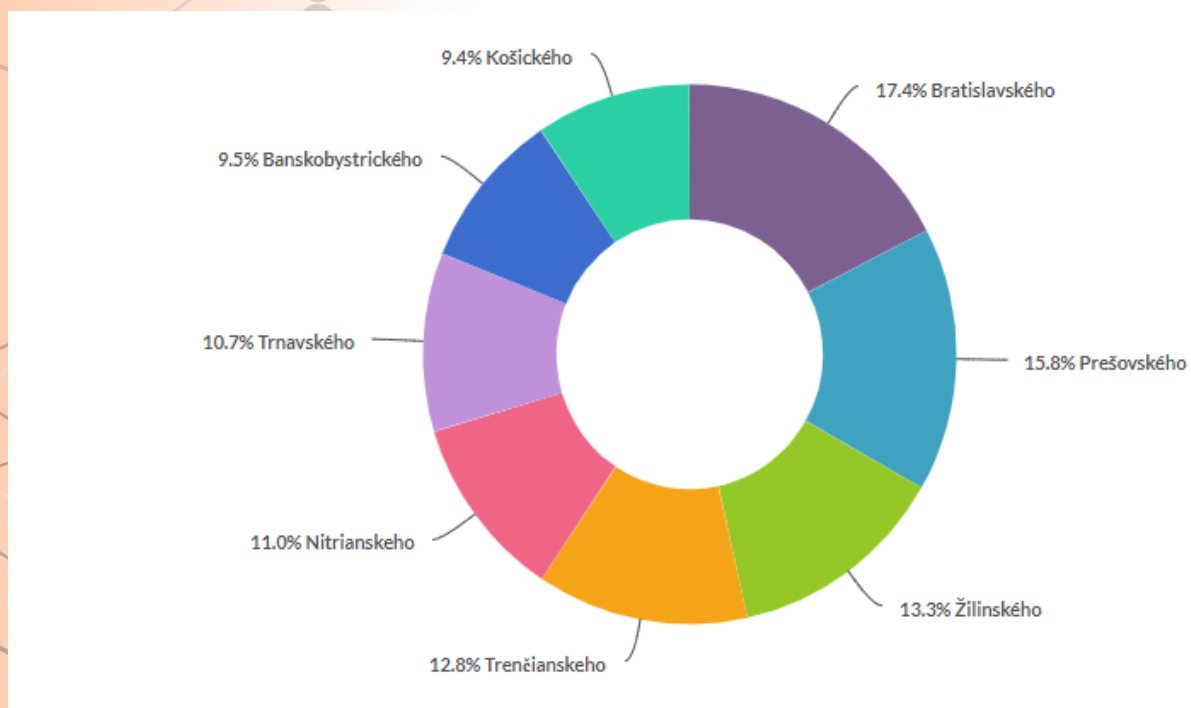
Zdroj: vlastné spracovanie

Najvyššia návratnosť dotazníkov bola od respondentov z Bratislavského kraja (230, t.j. 17,4 %). Nasledovali kraje Prešovský (209, t.j. 15,8 %), Žilinský (176, t.j. 13,3 %) a Trenčiansky

(170, t.j. 12,8 %). Zastúpených bolo všetkých **8 krajov** a ich zastúpenie bolo pomerne rovnomerné, čo opäť významnou mierou prispelo k reprezentatívnosti výberovej vzorky.

Jednalo sa o povinnú položku v dotazníku, vyplnilo ju všetkých 1323 respondentov.

Graf 35: Štruktúra zamestnávateľov podľa krajov

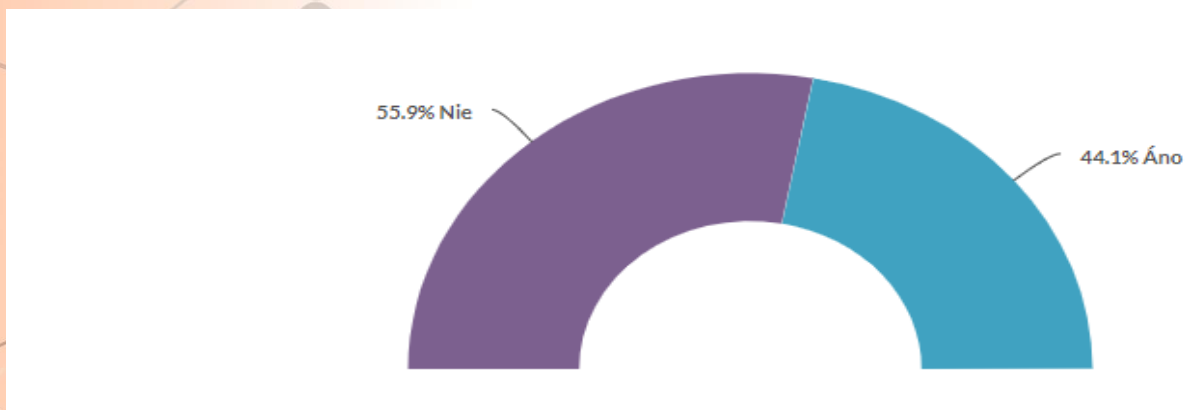


Položka	Percentá	Počet
Bratislavského	17,3 %	233
Trnavského	10,7 %	144
Nitrianskeho	11,1 %	149
Trenčianskeho	12,9 %	173
Žilinského	13,3 %	179
Banskobystrického	9,5 %	128
Prešovského	15,7 %	211
Košického	9,4 %	126
Celkový počet odpovedí		1 343

Zdroj: vlastné spracovanie

Väčšina respondentov uviedla, že nemá **skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu** (739, t.j. 55,9 %). Zvyšných 584 respondentov (44,1 %) už niekedy v minulosti zamestnalo alebo aktuálne zamestnáva dlhodobo nezamestnaného/ých uchádzača/ov o prácu. Výsledok bol pomerne tesný, považujeme za úspech, že takmer polovica opýtaných poskytla dlhodobo nezamestnaným šancu zamestnať sa. Jednalo sa o povinnú položku v dotazníku, vyplnilo ju všetkých 1323 respondentov.

Graf 36: Skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu



Položka	Percentá	Počet
Áno	44,2 %	591
Nie	55,8 %	747
Celkový počet odpovedí		1 338

Zdroj: vlastné spracovanie

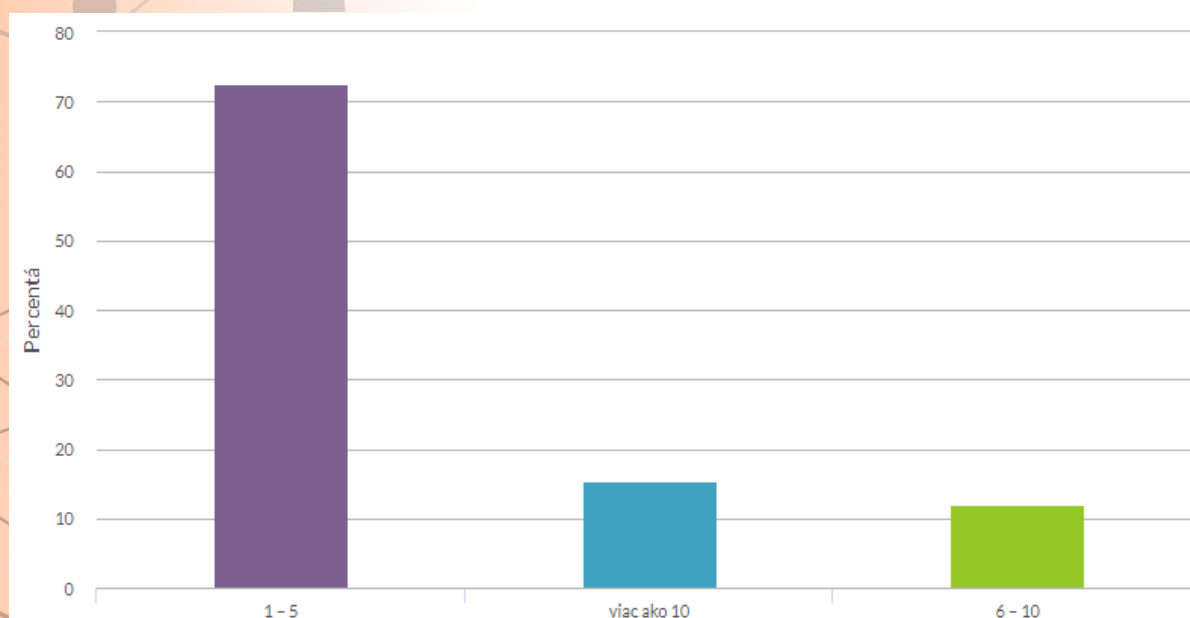
Uvedená otázka rozdelila respondentov do **dvoch skupín** – pokračovanie dotazníka sa odvíjalo od odpovede, ktorú pri tejto otázke zvolili. Pre každú skupinu boli pripravené odlišné otázky s ohľadom na to, či **majú** alebo **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu.

Väčšina respondentov doposiaľ neprijala do **zamestnania** veľký počet **dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu** – majoritnou odpoveďou bolo zamestnanie 1 – 5 uchádzačov (túto možnosť uviedlo 414, t.j. 72,6 % respondentov). Uvedený výsledok nie je príliš optimistický a môže naznačovať prítomnosť bariér v zamestnávaní dlhodobo

nezamestnaných kandidátov. Identifikovať konkrétne bariéry pomôžu odpovede na ďalšie otázky tohto dotazníkového prieskumu.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 570 respondentov.

Graf 37: Štruktúra respondentov podľa počtu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu prijatých do zamestnania



Položka	Percentá	Počet
1 – 5	72,7 %	419
6 – 10	12,0 %	69
viac ako 10	15,3 %	88
Celkový počet odpovedí		576

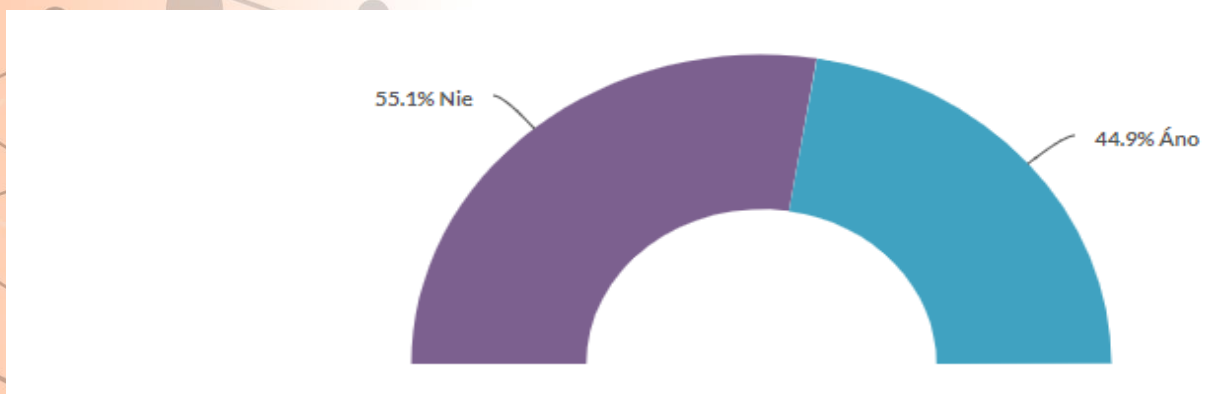
Zdroj: vlastné spracovanie

Zaujímavým výsledkom bolo, že viac ako polovica respondentov zamestnala dlhodobo nezamestnaného uchádzača bez **finančnej podpory** zo strany úradu PSVR (316, t.j. 55,1 %). Skutočnosť, že firmy zamestnávajú dlhodobo nezamestnaných uchádzačov aj bez dotácií vyznieva pozitívne – nie pre všetkých zamestnávateľov sú peňažné príspevky motivačným

faktorom. Zistenie však tiež môže indikovať, že ponuka príspevkov nie je dostatočná alebo získanie a čerpanie príspevku je pre zamestnávateľov problematické. Možných vysvetlení je teda viac – zamestnávatelia príspevkov buď nepotrebujú/nestoja oň, alebo ho z nejakého dôvodu nemôžu/nechcú využiť – zle nastavené, resp. neadekvátne podmienky poskytovania príspevkov môžu predstavovať bariéru v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných uchádzačov. Odhaliť príčiny nevyužitia dotácie zo strany úradu PSVR bolo cieľom ďalšej otázky.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 574 respondentov.

Graf 38: Využitie finančného príspevku z úradu PSVR na zamestnanie dlhodobo nezamestnaného uchádzača o prácu



Položka	Percentá	Počet
Áno	44,9 %	260
Nie	55,1 %	321
Celkový počet odpovedí		581

Zdroj: vlastné spracovanie

Najčastejším **dôvodom nevyužitia finančnej podpory** zo strany úradu PSVR bola komplikovanosť a veľká administratívna záťaž spätá so získaním a čerpaním príspevku (377, t.j. 36,3 %). Pre významnú časť respondentov (258, t.j. 24,9 %) bolo dôvodom nedostatočné povedomie o ponúkaných príspevkoch a pre takmer rovnako veľkú skupinu

respondentov (232 , t.j. 22,4 %) nepredstavujú príspevky zo strany štátu opatrenie, vďaka ktorému by boli ochotní zamestnať dlhodobo nezamestnaného uchádzača. 269 zamestnávateľov (25,9 %) pri danej otázke uviedlo vlastnými slovami aj ďalšie dôvody mimo ponúkaných možností (kategória „Iné“), z ktorých najčastejšími boli:

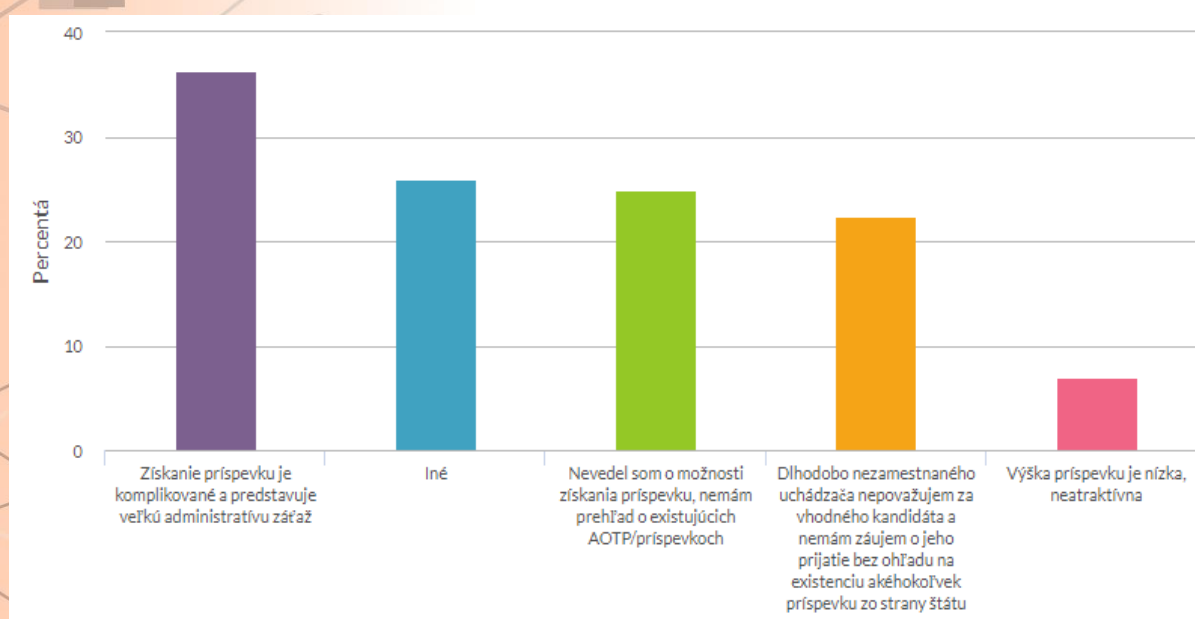
- v databáze evidovaných UoZ sa nenašiel kandidát, ktorý by spĺňal kvalifikačné požiadavky, preto nebolo možné využiť príspevok
- nevyhovujúce podmienky/požiadavky príspevku – zamestnávateľ nespĺňal niektorú z podmienok získania príspevku, resp. nebol ochotný pristúpiť na požiadavky jeho získania
- nemožnosť uchádzať sa o príspevok (napr. z dôvodu právnej formy – rozpočtová organizácia, verejnoprávna inštitúcia a pod. či z dôvodu čerpania iného príspevku, kde nie je možný súbeh s ďalším príspevkom)
- neuspokojivá spolupráca s úradom PSVR/zlá skúsenosť s pracovníkmi úradu PSVR
- zamestnávateľ nepotrebuje finančný príspevok – nejde mu o dotácie, príspevky pre neho nie sú dôležité

Odpovede respondentov poukazujú na viaceré úskalia príspevkov poskytovaných úradmi PSVR. Náročnosť/problematickosť získania a čerpania príspevku v kombinácii s nízkou informovanosťou o dostupných možnostiach sa ukázali byť najväčšou slabinou týchto opatrení. Nedostatky príspevkov možno považovať za jednu z bariér v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných UoZ. Vzhľadom k vyššie uvedenému totiž možno usudzovať, že pri optimálnejšom nastavení podmienok poskytovania príspevkov by ich využívalo širšie spektrum zamestnávateľov, čo by mohlo viesť k zamestnaniu väčšieho počtu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov.

Otázka bola položená obom skupinám zamestnávateľov - tým, ktorí **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu a uviedli, že doteraz **nevyužili** možnosť zamestnať dlhodobo nezamestnaného UoZ prostredníctvom finančného príspevku z úradu PSVR, ako aj zamestnávateľom, ktorí **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním

dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Respondenti mohli vybrať viacero možností súčasne. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 1038 respondentov.

Graf 39: Dôvod nevyužitia finančného príspevku z úradu PSVR na zamestnanie dlhodobo nezamestnaného UoZ



Položka	Percentá	Počet
Získanie príspevku je komplikované a predstavuje veľkú administratívnu záťaž	36,3 %	381
Iné	25,9 %	272
Nevedel som o možnosti získania príspevku, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch	24,9 %	261
Dlhodobo nezamestnaného uchádzača nepovažujem za vhodného kandidáta a nemám záujem o jeho prijatie bez ohľadu na existenciu akéhokoľvek príspevku zo strany štátu	22,3 %	234
Výška príspevku je nízka, neatraktívna	6,9 %	72

Zdroj: vlastné spracovanie

Respondenti, ktorí využili dotáciu z úradu PSVR, sa zapojili predovšetkým do nasledovných **projektov/využili nasledovné príspevky**:

- NP „Praxou k zamestnaniu“
- NP „Cesta na trh práce“
- NP „Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)“
- Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ - § 50
- NP „Cesta z kruhu nezamestnanosti“
- a ďalšie.

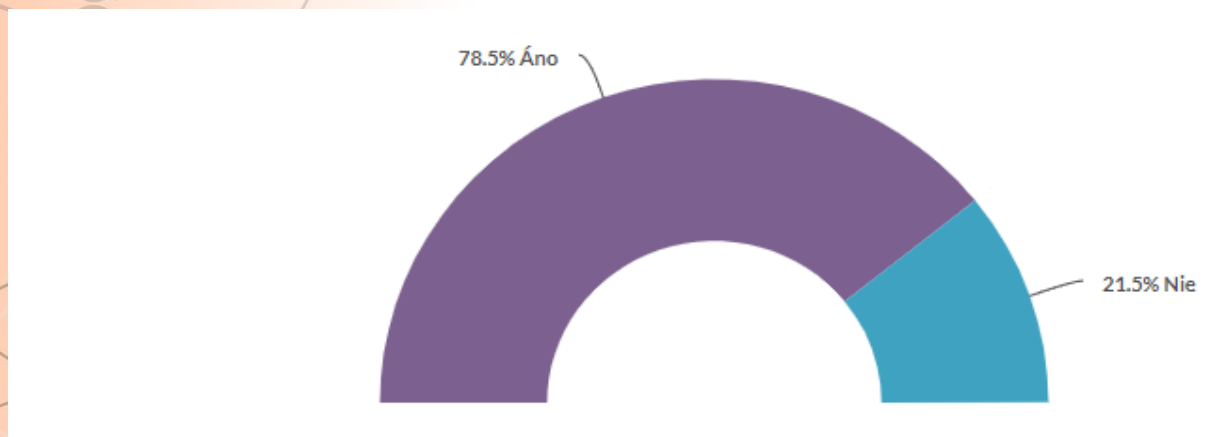
S opatreniami mali respondenti pozitívne i negatívne skúsenosti. Mnoho respondentov bolo spokojných s priebehom projektu a deklarovalo prínosy na oboch stranách (na strane zamestnávateľa i uchádzača). V rámci negatív uvádzali veľkú administratívnu záťaž/byrokráciu, nízku výšku príspevkov, neuspokojivú spoluprácu s úradom PSVR, nevyhovujúce/ťažko splniteľné podmienky projektov, krátku dĺžku podporného obdobia a iné. Uvedením negatívnych stránok projektov/príspevkov respondenti opäť pomohli priblížiť ich nedostatky, ktoré možno považovať za bariéry v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných UoZ.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **využili** finančnú podporu zo strany úradu PSVR. Jednalo sa o otvorenú otázku bez predvolených možností. Položka nebola povinná.

Pozitívnym zistením bolo, že vysoké percento respondentov (78,5 %) **pokračovalo v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného UoZ aj po skončení čerpania príspevku**, resp. doby povinného udržania pracovného miesta. Odpovede respondentov naznačujú, že UoZ sa v mnohých prípadoch osvedčili. Tento pozitívny výsledok môže poukazovať na neopodstatnenosť predsudkov, ktoré častokrát zamestnávateľa voči dlhodobo nezamestnaným majú a ktoré predstavujú výraznú bariéru v ich zamestnávaní. Zistenie zároveň môže potvrdzovať dôležitosť existencie príspevkov z úradu PSVR, vďaka ktorým sa zamestnali osoby, ktoré by sa bez príspevkov možno nepodarilo zamestnať.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **využili** finančnú podporu zo strany úradu PSVR. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 251 respondentov.

Graf 40: Zamestnávanie dlhodobo nezamestnaného UoZ aj po skončení čerpania príspevku



Položka	Percentá	Počet
Áno	78,5 %	199
Nie	21,5 %	54
Celkový počet odpovedí		253

Zdroj: vlastné spracovanie

V ďalšej otázke respondenti vlastnými slovami uviedli **dôvody**, pre ktoré **nepokračovali v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného uchádzača po skončení čerpania príspevku**, resp. doby povinného udržania pracovného miesta. Najčastejšími dôvodmi boli:

- nedostatok finančných prostriedkov na udržanie pracovného miesta
- ukončenie pracovného pomeru zo strany uchádzača (uchádzač dal výpoveď/nechcel ďalej pokračovať v zamestnaní)

- nespokojnosť zamestnávateľa s uchádzačom (predovšetkým z dôvodu jeho nedisciplinovanosti, neprispôsobivosti, lenivosti, častých absencií a pod.)

Časť respondentov sa v rámci vlastnej skúsenosti stretla s negatívnymi vlastnosťami, ktoré bývajú dlhodobo nezamestnaným často pripisované a ktoré predstavujú významnú bariéru v ich zamestnaní (absencia pracovných návykov, nespoľahlivosť, nelojálnosť a pod.).

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí **využili** finančnú podporu zo strany úradu PSVR a uviedli, že po skončení čerpania príspevku ďalej **nepokračovali** v zamestnaní dlhodobo nezamestnaného UoZ. Jednalo sa o otvorenú otázku bez predvolených možností. Položka nebola povinná.

Nasledujúca otázka v dotazníku bola zameraná na zisťovanie **postojov** zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu na základe ich skúseností s dlhodobo nezamestnanými kandidátmi, ktorých zamestnali. Zamestnávatelia mali označiť tvrdenie/tvrdenia, s ktorým/i sa stotožňujú. Na výber mali 5 výrokov reprezentujúcich najčastejšie stereotypy o dlhodobo nezamestnaných, vrátane možnosti vyjadrenia sa vlastnými slovami prostredníctvom kategórie „Iné“. 285 respondentov (49,9 %) si myslí, že dlhodobo nezamestnaní uchádzači nemajú pracovné návyky, proces ich adaptácie je náročný a sú menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci. Toto tvrdenie označilo najviac respondentov, avšak druhý najvyšší počet hlasov (161, t.j. 28,2 %) mala možnosť „Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení“, čo hodnotíme veľmi pozitívne, keďže z toho opäť možno usúdiť, že veľkému počtu zamestnávateľov sa UoZ osvedčili a tento pozitívny výsledok môže poukazovať na neopodstatnenosť predsudkov, ktoré častokrát zamestnávatelia voči dlhodobo nezamestnaným majú a ktoré predstavujú výraznú bariéru v ich zamestnaní. Medzi vlastnými tvrdeniami mimo ponúkaných možností sa objavovali názory typu:

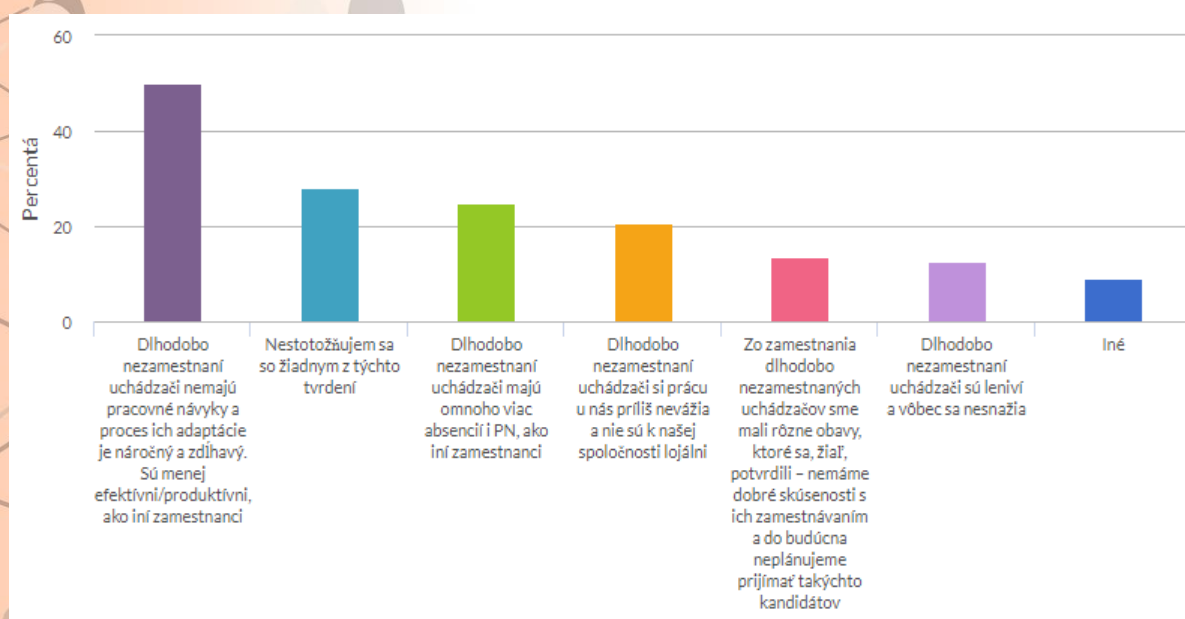
- nechcú pracovať, ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje
- majú príliš vysoké/nerealistické nároky/očakávania (napr. mzdové)

- sú vypočítaví a neochotní

Časť respondentov znova potvrdila, že mala skúsenosť s negatívnymi vlastnosťami, ktoré bývajú dlhodobo nezamestnaným často pripisované a ktoré predstavujú významnú bariéru v ich zamestnávaní. Väčšina vlastných výrokov však mala neutrálny charakter – zamestnávateľa uvádzali, že nie je možné zaujať jednoznačný postoj k dlhodobo nezamestnaným a zovšeobecňovať ich charakteristiku, každý prípad je individuálny, majú pozitívne i negatívne skúsenosti.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Respondenti mohli vybrať viacero možností súčasne. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 571 respondentov.

Graf 41: Postoje zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu na základe ich skúseností s dlhodobo nezamestnanými kandidátmi, ktorých zamestnali



Položka	Percentá	Počet
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači nemajú pracovné návyky a proces ich adaptácie je náročný a zdĺhavý. Sú menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci	49,9 %	288
Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení	28,2 %	163
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači majú omnoho viac absencií i PN,	24,9 %	143

ako iní zamestnanci		
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači si prácu u nás príliš nevážia a nie sú k našej spoločnosti lojálni	20,8 %	121
Zo zamestnania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov sme mali rôzne obavy, ktoré sa, žiaľ, potvrdili – nemáme dobré skúsenosti s ich zamestnávaním a do budúcnosti neplánujeme prijímať takýchto kandidátov	13,5 %	80
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači sú leniví a vôbec sa nesnažia	12,6 %	72
Iné	8,9 %	51

Zdroj: vlastné spracovanie

Postoje zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu boli zisťované aj u respondentov, ktorí **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných. Zamestnávatelia mali označiť tvrdenie/tvrdenia, s ktorým/i sa stotožňujú. Na výber mali 6 výrokov reprezentujúcich najčastejšie stereotypy o dlhodobo nezamestnaných, vrátane možnosti vyjadrenia sa vlastnými slovami prostredníctvom kategórie „Iné“. 358 respondentov (49,2 %) si myslí, že dlhodobo nezamestnaným uchádzačom sa nechce pracovať a ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje. Podobný počet respondentov (318, t.j. 43,7 %) je presvedčených, že prácu si v skutočnosti aktívne nehľadajú, inak by sa im už určite podarilo zamestnať sa. Významný podiel opýtaných (36,8 %) sa domnieva, že majú príliš vysoké/prehnané nároky/očakávania (napr. mzdové). Medzi vlastnými tvrdeniami mimo ponúkaných možností sa objavovali názory typu:

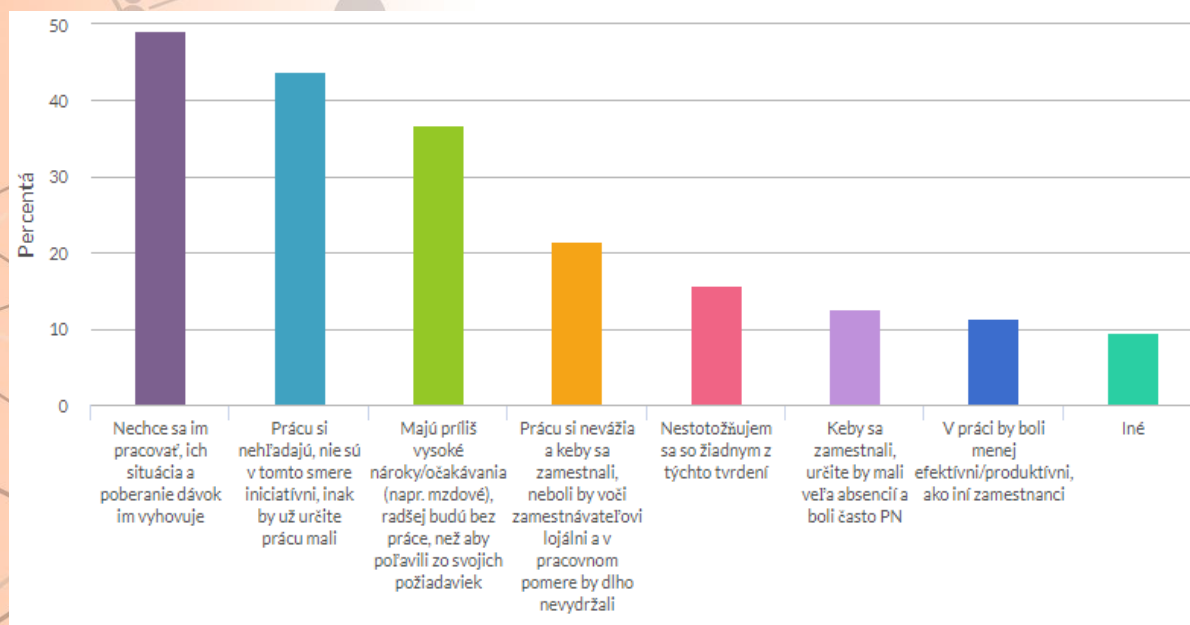
- nemajú pracovné návyky
- sú nezodpovední
- majú problém s alkoholom a exekúciami
- pracujú načierno.

Väčšina vlastných výrokov však mala neutrálny charakter – zamestnávatelia uvádzali, že nie je možné zaujať jednoznačný postoj k dlhodobo nezamestnaným a zovšeobecňovať ich charakteristiku, každý prípad je individuálny.

V porovnaní s predchádzajúcou otázkou, v tomto prípade iba 15,7 % opýtaných označilo, že sa nestotožňuje so žiadnym z uvedených tvrdení, čo dokazuje prítomnosť predsudkov u respondentov. Na základe komparácie zistení z oboch otázok možno konštatovať, že absencia vlastnej skúsenosti prehĺbuje negatívne postoje k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu.

Respondenti mohli vybrať viacero možností súčasne. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 728 respondentov.

Graf 42: Postoje zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu



Položka	Percentá	Počet
Prácu si nehľadajú, nie sú v tomto smere iniciatívni, inak by už určite prácu mali	43,9 %	322
Nechce sa im pracovať, ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje	49,0 %	360
Majú príliš vysoké nároky/očakávania (napr. mzdové), radšej budú bez práce, než aby poľavili zo svojich požiadaviek	36,6 %	269
Prácu si nevážia a keby sa zamestnali, neboli by voči zamestnávateľovi lojálni a v pracovnom pomere by dlho nevydržali	21,4 %	157
Keby sa zamestnali, určite by mali veľa absencií a boli často PN	12,7 %	93
V práci by boli menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci	11,2 %	82

Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení	15,5 %	114
Iné	9,7 %	71

Zdroj: vlastné spracovanie

Cieľom ďalšej otázky bolo zistiť, či zamestnávateľa, ktorí **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu, zaviedli nejaké **špeciálne opatrenia** za účelom zamestnania týchto osôb (čokoľvek, čo by pomohlo dlhodobo nezamestnanému uchádzačovi adaptovať sa v pracovnom procese). Väčšina respondentov nepristúpila k zavedeniu špeciálneho opatrenia. Ostatní respondenti uviedli nasledovné príklady opatrení:

- pridelenie mentora
- bezplatné školenia, školenie finančnej gramotnosti
- individuálny prístup, intenzívnejšia komunikácia v porovnaní s ostatnými zamestnancami
- častejšie kontroly ako pri iných zamestnancoch, adaptačné hodnotenie
- úprava/prispôsobenie pracovného času, ústupky pri pracovnej dochádzke
- zabezpečenie/hradenie dopravy, ubytovania
- pomoc pri riešení exekúcií a oddĺženia
- výplata v malých dávkach/každý piatok, aby uchádzači prišli v pondelok do práce triezvi
- osobný pohovor priamo v mieste bydliska uchádzača.

Zavedenie vyššie uvedených opatrení zo strany zamestnávateľov na základe ich osobnej skúsenosti (hoci boli títo respondenti v menšine) poukazuje na prítomnosť bariér v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných uchádzačov, a to najmä v podobe straty pracovných návykov, náročnejšieho/zdlhhavejšieho procesu adaptácie, častejších absencií, problémov s alkoholom a exekúciami a pod. Je otázne, či pri zamestnávateľoch, ktorí nezaviedli špeciálne opatrenia, ich zavedenie nebolo potrebné alebo respondenti len nemali

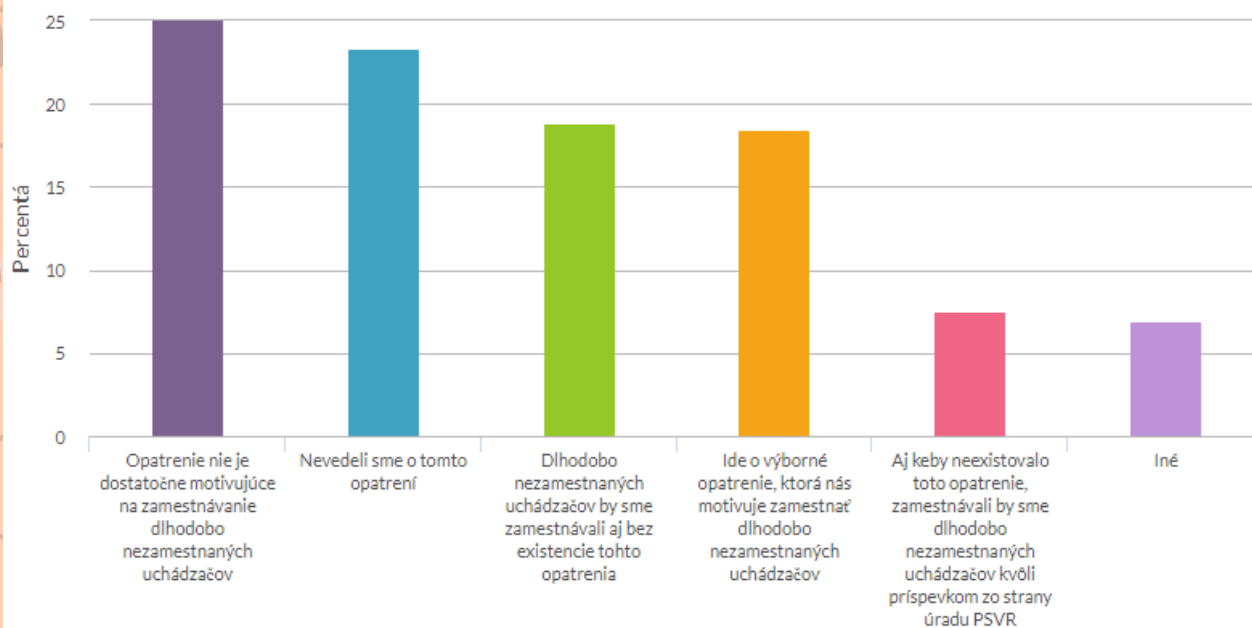
možnosť alebo neboli ochotní ich zaviesť. Táto otázka by mohla byť predmetom ďalšieho skúmania v budúcnosti.

Jednalo sa o otvorenú otázku bez predvolených možností. Položka nebola povinná.

Zavedenie odvodovej úľavy pre dlhodobo nezamestnaných na 1 rok po ich nástupe do zamestnania respondenti nepovažujú za dostatočne motivujúce opatrenie zo strany štátu (141, t.j. 25,0 %). Takmer rovnaký počet respondentov (131, t.j. 23,3 %) ani nevedel o existencii tohto opatrenia. Podľa vlastných slov (kategória „Iné“) považujú respondenti tento krok za neefektívny a podmienky opatrenia sú podľa nich nevyhovujúce. Podobne ako v prípade príspevkov z úradu PSVR, aj pri odvodovej úľave poukazujú respondenti na jej úskalia. Vzhľadom k vyššie uvedenému možno usudzovať, že pri optimálnejšom nastavení podmienok poskytovania odvodovej úľavy by mohlo byť jej využitie motiváciou pre zamestnávateľov, čo by mohlo viesť k zamestnaniu väčšieho počtu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **majú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 563 respondentov.

Graf 43: Zavedenie odvodovej úľavy pre dlhodobo nezamestnaných



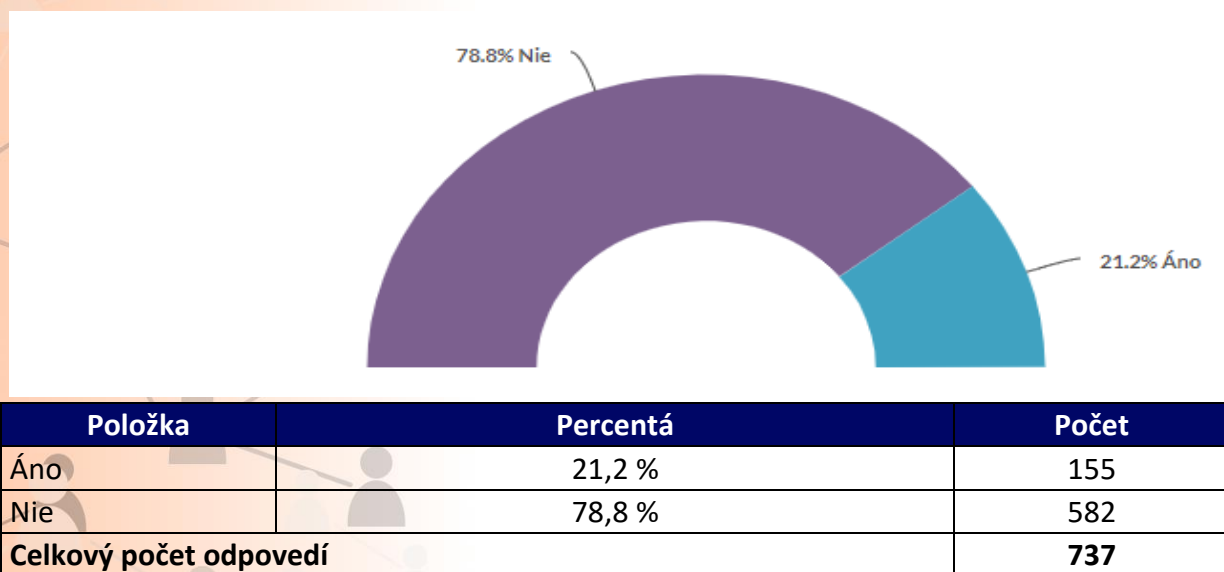
Položka	Percentá	Počet
Opatrenie nie je dostatočne motivujúce na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov	25,0%	145
Nevedeli sme o tomto opatrení	23,3%	132
Dlhodobo nezamestnaných uchádzačov by sme zamestnávali aj bez existencie tohto opatrenia	18,8%	106
Ide o výborné opatrenie, ktorá nás motivuje zamestnať dlhodobo nezamestnaných uchádzačov	18,5%	105
Aj keby neexistovalo toto opatrenie, zamestnávali by sme dlhodobo nezamestnaných uchádzačov kvôli príspevkom zo strany úradu PSVR	7,5%	42
Iné	6,9%	39
Celkový počet odpovedí		569

Zdroj: vlastné spracovanie

Positívnym zistením bolo, že pre vysoký podiel respondentov (78,8 %) nie je **dlhodobá nezamestnanosť kandidáta dôvodom na jeho neprijatie do pracovného pomeru**. V otázke zameranej na zisťovanie postojov zamestnávateľov k dlhodobo nezamestnaným sa síce jasne preukázala prítomnosť rôznych predsudkov, avšak výsledok tejto otázky naznačuje, že by respondenti mohli byť ochotní svoje predsudky prekonať a ponúknuť pracovné miesto aj dlhodobo nezamestnanému uchádzačovi. Predsudky sú síce jednou z bariér v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných, no zdá sa, že nie neprekonateľnou.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 731 respondentov.

Graf 44: Dlhodobá nezamestnanosť ako dôvod na neprijatie do pracovného pomeru

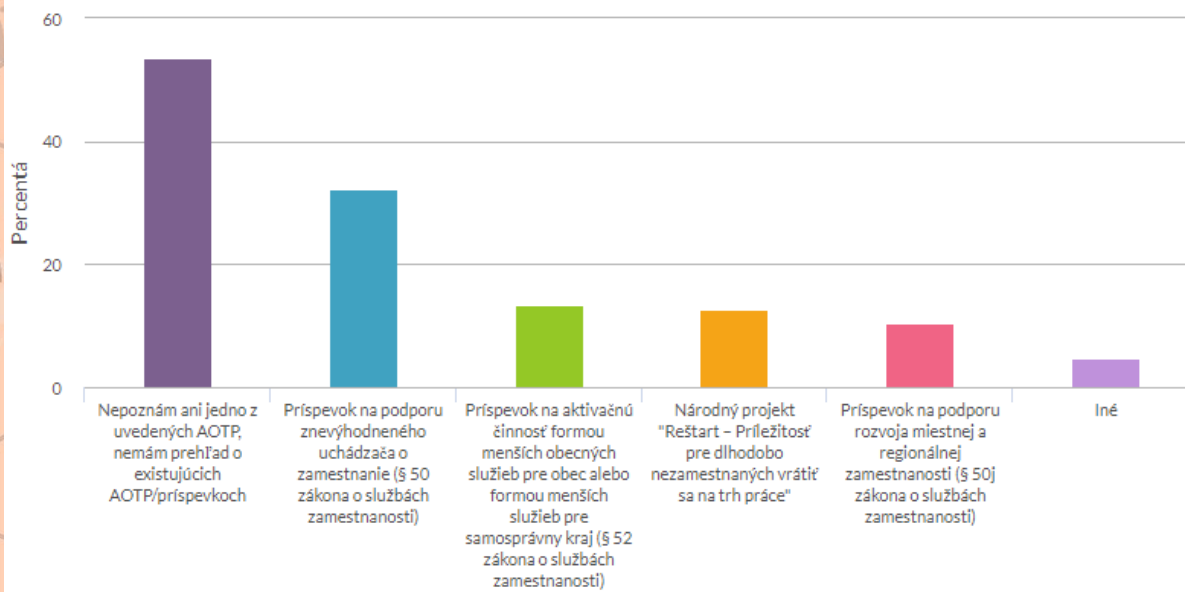


Zdroj: vlastné spracovanie

Väčšina respondentov uviedla, že nemá **prehľad o existujúcich AOTP, resp. príspevkoch z úradu PSVR** (388, t.j. 53,5 %). Pre ostatných respondentov bol najznámejším Príspevok na podporu znevýhodneného UoZ (§ 50 zákona o službách zamestnanosti) (234, t.j. 32,3 %). Odpovede respondentov opäť poukázali na slabinu v podobe nízkej informovanosti o dostupných príspevkoch. Vzhľadom k tejto skutočnosti možno usudzovať, že pri zvýšení povedomia o AOTP/príspevkoch by ich využívalo širšie spektrum zamestnávateľov, čo by mohlo viesť k zamestnaniu väčšieho počtu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov.

Otázka bola položená zamestnávateľom, ktorí uviedli, že **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Respondenti mohli vybrať viacero možností súčasne. Otázka nebola povinná, odpovedalo na ňu 725 respondentov.

Graf 45: Povedomie o existujúcich AOTP, resp. príspevkoch z úradu PSVR



Položka	Percentá	Počet
Príspevok na podporu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50 zákona o službách zamestnanosti)	32,1 %	235
Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j zákona o službách zamestnanosti)	10,4 %	76
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52 zákona o službách zamestnanosti)	13,7 %	100
Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"	12,6 %	92
Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch	53,5 %	391
Iné	4,7 %	34

Zdroj: vlastné spracovanie

V ďalšej otázke mohli zamestnávateľia, ktorí **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu, vlastnými slovami uviesť, aké **opatrenie zo strany štátu** by ich presvedčilo, aby prijali do zamestnania takéhoto uchádzača. Medzi odpoveďami sa objavili napríklad nasledovné návrhy:

- daňové a odvodové úľavy v prípade zamestnania dlhodobo nezamestnaného kandidáta (okrem zníženia daňového a odvodového zaťaženia tiež refundácia mzdy uchádzača, preplatenie PN uchádzača a pod.)

- zmena podmienok získania a čerpania príspevkov z úradu PSVR (menej administratívy, zvýšenie hodnoty príspevku, predĺženie doby poskytovania príspevku/podporného obdobia, zrušenie podmienky preobsadenia pracovného miesta a pod.)
- prispôsobenie/diferenciácia zákonných podmienok zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov v prospech zamestnávateľa (dlhšia skúšobná doba, rýchlejšie a jednoduchšie ukončenie pracovného pomeru, širšie možnosti práce na dohodu a pod.)
- vzdelávanie a rekvalifikácia UoZ evidovaných na úrade PSVR (zabezpečenie získania a overovania kvalifikácie uchádzačov zo strany štátu, organizovanie rekvalifikácií s ohľadom na potreby zamestnávateľov)
- respondenti by zároveň uvítali skvalitnenie služieb úradu PSVR (intenzívnejšia komunikácia zamestnancov úradu so zamestnávateľom, väčšia ochota zamestnancov, lepšie informovanie zamestnávateľov o dostupných príspevkoch, vhodných uchádzačoch a pod.).

Vo vyjadreniach respondentov sa odzrkadľujú niektoré z už spomínaných bariér v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných UoZ (napr. nevyhovujúce podmienky poskytovania príspevkov, nízka informovanosť o dostupných príspevkoch a pod.). Na základe odpovedí respondentov možno predpokladať, že zavedenie navrhovaných opatrení by mohlo pomôcť prekonať ich bariéry a prispieť k zamestnávaniu dlhodobo nezamestnaných uchádzačov.

Jednalo sa o otvorenú otázku bez predvolených možností. Položka nebola povinná.

V rámci poslednej otázky mali zamestnávatelia možnosť opísať, čo by podľa ich názoru prispelo k **riešeniu dlhodobej nezamestnanosti** v SR. Medzi odpoveďami sa objavili napr. nasledovné návrhy:

- zníženie daňového, odvodového a administratívneho zaťaženia zamestnávateľov

- zmena podmienok/systemu poskytovania podpory zo strany štátu (zníženie, príp. zrušenie sociálnych dávok)
- zabezpečenie nových pracovných príležitostí v regiónoch, podpora malých a stredných podnikateľov, zlepšenie dopravnej infraštruktúry
- zavedenie opatrení na udržanie/získanie pracovných návykov nezamestnaných zo strany štátu (napr. prostredníctvom verejnoprospešných prác a pod.)
- vzdelávanie a rekvalifikácia nezamestnaných s ohľadom na potreby zamestnávateľov
- sprísnenie podmienok evidencie na úrade PSVR (nemožnosť byť dlhodobo evidovaný – automatické vyradenie uchádzača po určitom čase, väčšia kontrola uchádzačov zo strany úradu)
- reforma školstva (zabezpečenie súladu vzdelávania a potrieb trhu práce)
- podpora (vzniku) štátnych podnikov, sociálnych podnikov
- úprava legislatívy (pružnejší Zákonník práce, flexibilnejšie pracovné pomery a pod.)
- zvyšovanie miezd
- kvalitnejšie služby úradu PSVR (ochotnejší a erudovanejší zamestnanci úradu, zmena politiky zamestnanosti)
- lepšia kontrola čiernej práce
- osвета a prevencia nezamestnanosti už na školách
- povinnosť pracovať/nezamestnanosť ako trestný čin

Otázka bola položená obom skupinám zamestnávateľov - tým, ktorí **majú** i **nemajú** skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Jednalo sa o otvorenú otázku bez predvolených možností. Položka nebola povinná.

2.2.3. Závěry z dotazníka pre zamestnávateľov

Dotazníkový prieskum bol zameraný na problematiku zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Bol určený zamestnávateľom, ktorí majú i nemajú

skúsenosť s ich zamestnávaním. Zúčastnilo sa ho 1323 respondentov, avšak väčšina otázok nebola povinná, preto sa nie všetci respondenti vyjadrili ku každej otázke a vyplnenosť jednotlivých položiek bola rôzna. Dotazník obsahoval 18 otázok, z toho 13 uzavretých s predvolenými možnosťami (pri 4 z nich bolo možné vybrať viacero možností) a 5 otvorených, kde mohli respondenti uviesť odpoveď vlastnými slovami.

Cieľom prieskumu bolo identifikovať bariéry v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných osôb. Bariéry mali predovšetkým podobu negatívnych postojov/predsudkov voči dlhodobo nezamestnaným, negatívnych vlastností/problémového správania uchádzačov a nedostatočných/neefektívnych opatrení zo strany štátu.

Medzi negatívnymi postojmi/predsudkami voči dlhodobo nezamestnaným dominovali nasledovné názory:

- dlhodobo nezamestnaní uchádzači nemajú pracovné návyky a proces ich adaptácie je náročný a zdĺhavý. Sú menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci
- nechce sa im pracovať, ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje
- prácu si nehládajú, nie sú v tomto smere iniciatívni, inak by už určite prácu mali
- majú príliš vysoké nároky/očakávania (napr. mzdové), radšej budú bez práce, než aby poľavili zo svojich požiadaviek.

V rámci negatívnych vlastností/problémového správania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov boli uvádzané najmä:

- nedisciplinovanosť, časté absencie
- neprispôsobivosť
- nespoľahlivosť
- nelojálnosť
- lenivosť
- problémy s alkoholom a exekúciami.

Nedostatkami opatrení zo strany štátu sa ukázali byť predovšetkým:

- náročnosť/problematickosť získania a čerpania príspevkov z úradu PSVR
- nízka informovanosť o existujúcich AOTP/príspevkoch.

Vyjadrenia respondentov, či už vlastnými slovami alebo prostredníctvom predvolených možností, pomohli identifikovať konkrétne bariéry v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných osôb.

Výsledky dotazníkového prieskumu významnou mierou prispeli k tvorbe návrhov a odporúčaní na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti v SR, ktoré sú súčasťou tohto analytického výstupu.

3. ANALÝZA MOŽNOSTI UPLATNENIA DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH

Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných UoZ boli v analýze skúmané prostredníctvom porovnania dostupných informácií o VPM z pracovného portálu ISTP a štruktúrovaných údajov o dlhodobo nezamestnaných UoZ z Ústredia PSVR. Porovnávanie VPM a dostupnej pracovnej sily (dlhodobo nezamestnaní UoZ) bolo vykonané prostredníctvom vyhodnotenia oboch indikátorov na základe dvojmiestneho kódu SK ISCO-08. Pre VPM tento kód vyjadruje zaradenie ponúkanej pozície na úroveň triedy a UoZ zaraďuje do predmetnej triedy podľa posledného vykonávaného zamestnania. Vyhodnotenie bolo vypracované na úrovni krajov v SR a pozostáva z tabuľkového a grafického vyjadrenia. Celkový počet tried klasifikácie SK ISCO-08 je 40 a vo vybraných prípadoch nemusia byť vyhodnotené všetky (predmetné VPM alebo posledná vykonávaná práca UoZ nebola v predmetnej triede).

3.1. Popis čistenia databázy

Po získaní celej databázy z portálu ISTP bolo nutné realizovať jej kontrolu ako aj vyčistenie od potenciálnych informácií, ktoré by mohli skresľovať celkový výskum. Revízia pozostáva z komplexnej kontroly a analýzy premenných, pri ktorých bolo potrebné stanoviť ich relevantnosť na účely realizácie predmetnej štúdie. Na vybraných premenných, kde bola identifikovaná najvyššia pravdepodobnosť chybného zatriedenia, prípadne iných typov problémov, boli realizované podrobné kontroly.

V prvom rade prebehla kontrola názvov VPM od jednotlivých ekonomických subjektov (inzerentov). K týmto názvom boli priradené jednotlivé kódy zo štatistickej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08. Práve tu autorský kolektív identifikoval vysoké riziko možných chýb, pretože optimálne zaradenie nesystematického názvoslovia zamestnaní, ktoré používajú jednotlivé ekonomické subjekty, je potrebné zosúladiť s klasifikáciou, ktorá umožňuje ich vzájomné porovnávanie a systematizáciu medzi jednotlivými VPM, ktoré boli počas

sledovaného obdobia na predmetnom portáli inzerované. Vo finále bolo porovnaných 19 811 pracovných ponúk, ktoré uviedli inzerujúce ekonomické subjekty, pričom na základe tejto kontroly bolo zmenených 483 názvov zamestnaní na také, ktoré výraznejšou mierou vystihovali svojou podstatou skutočnú náplň práce týchto zamestnaní.

V druhom slede bolo prístupné k odstráneniu zamestnaní, ktorých miesto výkonu práce sa nachádzalo v zahraničí. Pri veľkom počte zamestnaní, kde bolo reálne miesto výkonu práce uvedené v zahraničí, prišlo k ich selekcii pomocou databázových funkcií. Aj napriek tejto databázovej forme čistenia údajov zostalo veľké množstvo inzerovaných VPM, v ktorých zostali ponuky relevantné pre zahraničie. Tu bolo potrebné pristúpiť k individualizovanej kontrole na základe výskytu miesta výkonu práce v zahraničí, pričom informácie, či výkon daného VPM bude v zahraničí, sa vo väčšine prípadov nachádzali buď priamo v názve zamestnania, ktoré v inzeráte uviedol inzerujúci ekonomický subjekt, resp. sa nachádzali aj v popise daného VPM. Mierne komplikácie spôsobovala turnusová práca, ktorá väčšinou pozostávala z turnusov vo formáte na základe počtu týždňov 6/2¹, resp. 4/1². Najviac takýchto inzerovaných VPM predstavovali vodiči v medzinárodnej nákladnej doprave ako aj opatrovatelky v domácnostiach, ktoré smerovali hlavne do Rakúska. Týmto spôsobom bolo z databázy odstránených 343 inzerátov, ktorú súhrnne predstavovali 10 249 VPM.

Tretie čistenie predstavovalo odstránenie personálnych agentúr, a to hlavne tých, pri ktorých nebolo možné identifikovať, či ide pracovné miesto v SR alebo v zahraničí, keďže pracovné agentúry vo veľkej miere vykazovali ako miesto výkonu práce ich sídlo, a to bez ohľadu na to, kde bude reálne daná práca vykonávaná. Preto prebehla kontrola všetkých personálnych agentúr a podozrivé alebo nejasné inzeráty boli odstránené. Celkový počet takto odstránených inzerátov predstavoval 488 inzerátov, čo predstavovalo 5 318 VPM.

Štvrtá aktivita čistenia databázy bola zo štatistického hľadiska najnáročnejšia. Na základe podobných parametrov v jednotlivých inzerátoch boli identifikované duplicitné inzeráty. Na identifikáciu duplicit bolo použitých niekoľko metód. Ku inzerovaným VPM bol priradený

¹ Osoba zamestnaná na tento formát pracuje 6 týždňov a následne 2 týždne nevykonáva prácu

² Osoba zamestnaná na tento formát pracuje 4 týždne a následne 1 týždeň nevykonáva prácu

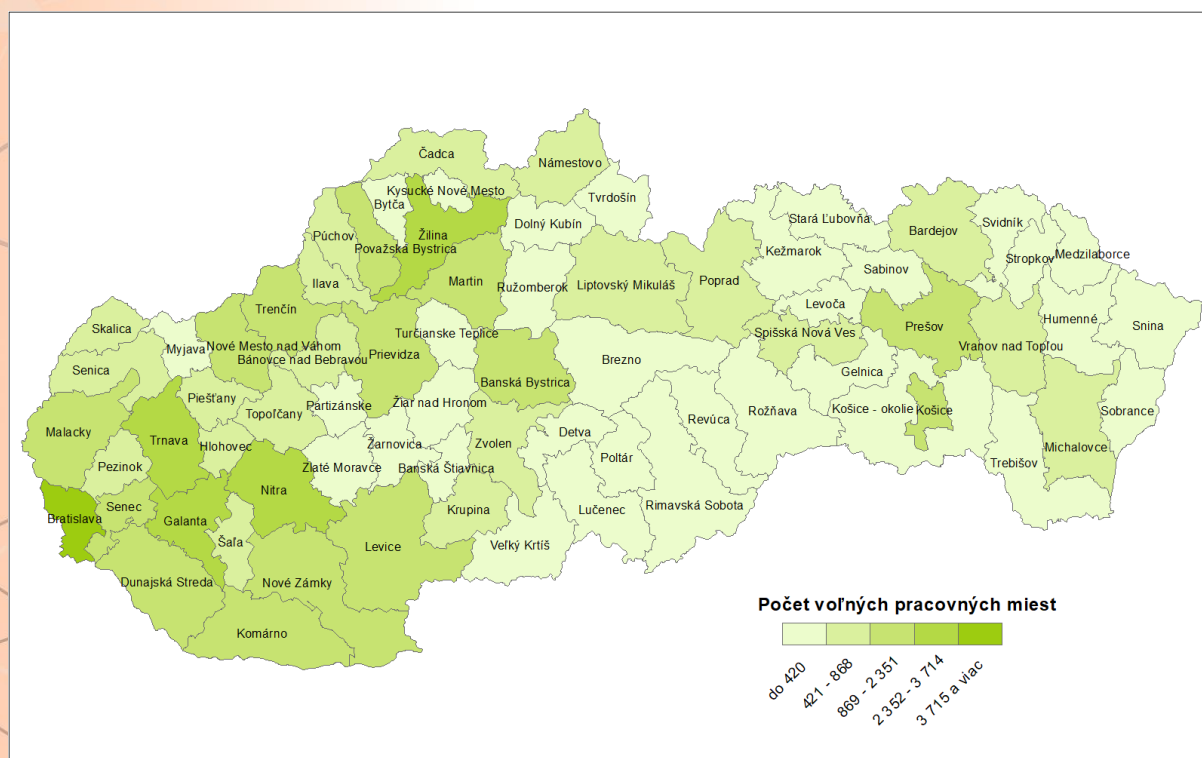
celkový počet VPM, ktorý daný ekonomický subjekt inzeroval. V prípade veľkých rozdielov bolo následne skúmané, či existuje viacero podobných znení daného inzerátu. Ako kľúčové premenné pri stanovení duplicitnosti inzerátu boli určené názov inzerenta, názov pracovného miesta, počet VPM a región. Tieto inzeráty boli overované aj na základe podrobných informácií zistených na internete a na základe okrajových položiek. Medzi tie spadali napríklad aj cudzí jazyk, keďže pri srbskom, ukrajinskom, vietnamskom a čínskom jazyku pri zamestnaniach z nízkou kvalifikáciou mohlo ísť zo strany zamestnávateľov o zamestnanie pracovnej sily z tretích krajín. Práve portál ISTP slúži ako miesto, kde sú ekonomické subjekty povinné inzerovať pracovné miesto pre štátneho príslušníka z tretej krajiny a až po neobsadení takéhoto pracovného miesta občanom SR je možné toto pracovné miesto obsadiť štátnym príslušníkom z tretej krajiny. Zamestnávateľ, ktorý má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, musí najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o pobyt za účelom zamestnania, nahlásiť VPM na úrade PSVR príslušnom podľa miesta výkonu práce. VPM oznámi úradu osobne, písomne, telefonicky, elektronickou poštou alebo cez stránku <http://www.istp.sk/>. Zamestnávateľ pri nahlasovanom VPM musí zaznačiť, že má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny. Ak sa po uplynutí 20 pracovných dní od nahlásenia VPM nepodarilo miesto obsadiť UoZ, môže zamestnávateľ vydať príslub na zamestnanie alebo uzatvoriť budúcu pracovnú zmluvu. Celkovo bolo ako duplicitných a podozrivých inzerátov odstránených 1 753 inzerátov a súhrnne išlo až o 18 057 inzerovaných VPM.

3.2. Počet voľných pracovných miest a počet dlhodobo nezamestnaných v okresoch SR

Pre komplexné pochopenie situácie v oblasti trhu práce je potrebné brať do úvahy regionálne faktory. Tu však treba nájsť optimálnu rovnováhu medzi rôznymi regionálnymi hierarchiami. Na jednej strane je potrebné zabezpečiť čo najvyššiu presnosť z hľadiska adresnosti prípadnej pomoci formou aplikácie regionálnych politik, na druhej strane je však potrebné vysporiadať sa s absenciou vierohodných dát v hierarchicky nižších regionálnych

jednotkách. Preto bude analýza primárne zameraná na krajské štruktúry, avšak v príklade základných členení je možné realizovať aj prehľad na úrovni okresov, ktoré budú graficky zobrazené formou kartogramu a kartogramu kombinovaného s kartodiagramom.

Obrázok 3: Kartogram počtu VPM v okresoch SR v roku 2019



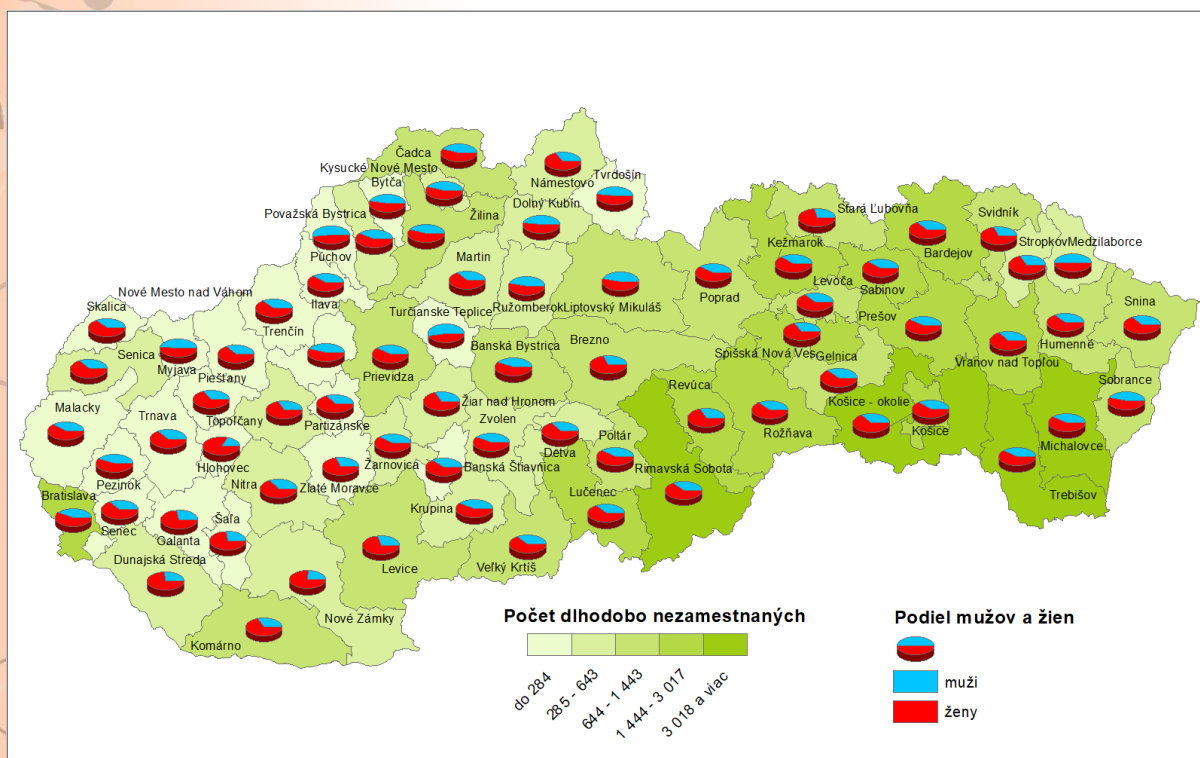
Zdroj: ISTEP, vlastné spracovanie

Z mapy vyplýva, že jednoznačne najvyšší počet VPM je lokalizovaný v západnej časti SR. Jednoznačne najvyšší počet VPM sa nachádza v Bratislave, kde ich bolo po očistení databázy evidovaných 14 001. Na druhom mieste sa za Bratislavou nachádzal okres Trnava, kde bolo evidovaných 3 714 VPM. Zaujímavosťou je, že aj na nasledovných dvoch miestach v poradí sa nachádzajú okresy, v ktorých pôsobia automobilové závody, a to okres Žilina, kde je evidovaných 3 669 VPM a okres Nitra s počtom VPM 3 440. Zároveň ide vo všetkých prípadoch o okresy, kde je hlavné centrum okresu relatívne významným sídlom. Z hľadiska okresov, v ktorých je sídlo okresu menšie, je najvyšší počet VPM evidovaný v okrese Galanta (3 239 VPM), pričom tento okres je nasledovaný okresmi Senec (2 351 VPM), Malacky (1 675

VPM), Nové Zámky (1 609 VPM) a okresom Dunajská Streda, kde bolo evidovaných 1 543 VPM. Na druhej strane možno vydedukovať, že najnižšie počty VPM budú v menších okresoch východného Slovenska, resp. v malých okresoch v južnej časti stredného Slovenska. Možno sem zaradiť okresy ako Medzilaborce (24 VPM), Poltár (42 VPM), Sobrance (46 voľných pracovných miest), Stropkov (84 VPM), Gelnica (86 VPM) a Snina (99 VPM).

Zaujímavým je však aj porovnanie okresov na základe podielu VPM vzhľadom k počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Z hľadiska okresov s najvyšším podielom VPM vzhľadom k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu ide v hlavnej miere o okresy, ktoré sa vyznačovali aj najvyšší počtom VPM, avšak ich poradie je zmenené. Na prvom mieste sa nachádza okres Galanta, kde počet VPM predstavuje 6,6 % z počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov. Na druhom mieste sa nachádza okres Senec, kde tento podiel predstavuje 6,2 %. S rovnakým podielom na úrovni 5,6 % sa nachádzajú Bratislava a okres Trnava. Na opačnej strane sa z hľadiska podielu VPM na ekonomicky aktívne obyvateľstvo nachádzajú okresy Poltár (podiel 0,4 %), Medzilaborce (podiel 0,4%), Sobrance (podiel 0,4 %), Košice - okolie (podiel 0,5 %), Snina (podiel 0,5 %), Gelnica (podiel 0,6%), Rimavská Sobota (podiel 0,7 %) a Brezno (podiel 0,7 %).

Obrázok 4: Kartogram počtu dlhodobo nezamestnaných a kartodiagram ich štruktúry na základe pohlavia v okresoch SR v roku 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

Najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných UoZ je evidovaný v okrese Rimavská Sobota, kde je ich počet na úrovni 4 856. Tento okres je nasledovaný okresmi Trebišov s počtom 4 250 dlhodobo evidovaných UoZ a okresom Michalovce, kde je 3 487 dlhodobo evidovaných UoZ. Výrazný počet dlhodobo evidovaných UoZ je aj v okresoch Rimavská Sobota (4 856 dlhodobo evidovaných UoZ), Trebišov (4 250 dlhodobo evidovaných UoZ), Michalovce (3 487 dlhodobo evidovaných UoZ), Košice - okolie (3 441 dlhodobo evidovaných UoZ), Vranov nad Topľou (3 017 dlhodobo evidovaných UoZ), Prešov (2 930 dlhodobo evidovaných UoZ) a Kežmarok (2 758 dlhodobo evidovaných UoZ). Ide o okresy s vysokým podielom marginalizovaných komún a s nízkym počtom VPM. Na druhej strane je menej ako 150 dlhodobo evidovaných UoZ v nasledovných okresoch: Myjava (61 dlhodobo evidovaných UoZ), Hlohovec (85 dlhodobo evidovaných UoZ), Skalica (100 dlhodobo evidovaných UoZ),

Turčianske Teplice (124 dlhodobo evidovaných UoZ), Piešťany (125 dlhodobo evidovaných UoZ), Pezinok (129 dlhodobo evidovaných UoZ) a Ilava (145 dlhodobo evidovaných UoZ).

Podiel dlhodobo evidovaných UoZ na ekonomicky aktívnom obyvateľstve prekročil 10 % v dvoch okresoch, a to v okrese Rimavská Sobota, kde dosiahol 12,5 % a v okrese Revúca, kde bol ich podiel 10,2 %. Pomerne vysoký podiel na ekonomicky aktívnom obyvateľstve tvorili dlhodobo evidovaní UoZ aj v okresoch Rožňava (8,9 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte EA obyvateľstva), Kežmarok (8,5 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte EA obyvateľstva), Trebišov (8,4 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva), Sabinov (7,8 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva), Vranov nad Topľou (7,8 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva) a Medzilaborce (7,2 % dlhodobo evidovaných UoZ na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva). Na druhej strane bol ich najnižší podiel vzhľadom k ekonomicky aktívnemu obyvateľstvu v okresoch Trnava (0,3 % dlhodobo evidovaných UoZ), Trenčín (0,3 % dlhodobo evidovaných UoZ), Hlohovec (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ), Pezinok (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ), Piešťany (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ), Galanta (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ), Skalica (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ) a Myjava (0,4 % dlhodobo evidovaných UoZ), ktoré sú lokalizované na západe SR.

Celkovo medzi dlhodobo evidovanými UoZ prevažujú ženy. Ich podiel je najvyšší v okresoch Hlohovec (82 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ), Nové Zámky (76 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ), Dunajská Streda (74 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ), Šaľa (73 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ) a Galanta (72 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ). Ide o okresy s vysokou zamestnanosťou v južnej časti západného Slovenska. V troch okresoch je podiel dlhodobo nezamestnaných žien nižší ako podiel dlhodobo nezamestnaných mužov, pričom tieto okresy sú Turčianske Teplice (47 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ), Púchov (48 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ) a Medzilaborce (50 % žien z dlhodobo evidovaných UoZ).

3.3. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení na dvojmiestne SK ISCO-08 v krajoch SR

Existuje viacero možností, ako pristúpiť ku komplexnému riešeniu témy „Analýza dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využiteľnosti tejto pracovnej sily na trhu práce“. Pre účely predkladanej analýzy si autorský kolektív zvolil porovnávanie VPM, ktoré boli dostupné v rámci jednotlivých krajov SR a posledného zamestnania, ktoré vykonávali dlhodobo nezamestnaní UoZ pred zaradením na úrad PSVR. Týmto spôsobom je možné sledovať možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na základe ich predchádzajúcej pracovnej skúsenosti. Východiskovým nástrojom pre toto porovnávanie bola klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08, ktorá je dostupná pri oboch skúmaných parametroch (pri VPM je to zatriedenie ponúkaného pracovného miesta podľa príslušnosti k predmetnému zamestnaniu v rámci klasifikácie a pri databáze UoZ je to údaj o poslednom vykonávanom zamestnaní, ktoré sa sleduje taktiež na základe predmetnej klasifikácie). Z dôvodu početnosti VPM aj napriek ich roztriedeniu v rámci jednotlivých krajov bolo potrebné sledované VPM vyhodnocovať na základe 2 miestneho kódového označenia klasifikácie SK ISCO-08 (podskupiny). Týmto spôsobom sa zabezpečilo efektívnejšie a prehľadnejšie vyhodnocovanie oboch sledovaných premenných, ako VPM tak aj UoZ.

Pre účely vyhodnotenia možnosti uplatnenia UoZ bola okrem vyššie uvedenej komparácie VPM a UoZ sledovaná aj pracovná oblasť ponúkaných voľných miest. Zaradenie jednotlivých inzerátov podľa pracovných oblastí poskytuje možnosť hlbšieho porovnania ponúkaných možností v jednotlivých krajoch, čím je možné presne špecifikovať tie najpotrebnejšie a najžiadanejšie. Pracovnú oblasť bolo možné sledovať v jednotlivých inzerátoch (jeden inzerát obsahuje vo väčšine prípadoch viaceré VPM).

Pracovný pomer, vyjadrujúci vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, bol taktiež predmetom vyhodnotenia VPM v každom sledovanom kraji. Tento ukazovateľ poskytuje dôležitú informáciu o tom, aké možnosti pre uplatnenie UoZ sú v sledovanom období

k dispozícii. Databáza VPM, s ktorou autorský kolektív pracoval, sledovala nasledovné pracovné pomery:

- Delené pracovné miesto,
- Dohoda o pracovnej činnosti,
- Dohoda o vykonaní práce,
- Domácka práca a telepráva,
- Práca na živnosť,
- Pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- Pracovný pomer na neurčitý čas,
- Pracovný pomer na určitú dobu.

Doplňujúcim ukazovateľom pre účely vyhodnotenia uplatniteľnosti dlhodobo nezamestateľných UoZ je požadovaná prax na VPM. Pracovný portál ISTP, ktorý poskytol autorskému kolektívu databázu VPM, rozdeľuje požadovanú prax do deviatich kategórií:

- bez požiadavky na odbornú prax,
- aspoň 3 mesiace,
- aspoň 6 mesiacov,
- aspoň 1 rok,
- aspoň 2 roky,
- aspoň 3 roky,
- aspoň 4 roky,
- aspoň 5 rokov,
- 6 alebo viac rokov.

3.3.1. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Bratislavskom kraji

Bratislavský kraj je spomedzi všetkých krajov v SR špecifickým, čo sa týka počtu pracovných ponúk a možností nájsť si prácu. S tým úzko súvisí uplatniteľnosť osôb na trhu práce vrátane tých UoZ, ktorí sa radia medzi znevýhodnenú skupinu. Celkový počet

123

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

pracovních ponúk bol v predmetnom kraji počas sledovaného obdobia viac ako 8-násobne vyšší oproti počtu UoZ, čo skutočne vytvára priestor pre uplatnenie väčšiny z dlhodobo nezamestnaných UoZ v danom kraji.

Najvyšší počet VPM v Bratislavskom kraji bolo v septembri 2019 evidovaných v triede 71 Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov, kde počet VPM tvoril na celkovom počte VPM v kraji podiel takmer 20 %. Jedná sa o nasledovné vybrané pracovné pozície:

- Murár
- Tesár
- Železiar v stavebníctve

Medzi ďalšie najpočetnejšie triedy klasifikácie SK ISCO-08 v oblasti VPM patrila trieda 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení, kde vysoko dominovali dve pracovné pozície (Vodič kamiónu a Operátor vysokozdvižného vozíka) a trieda 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave, kde bola najžiadanejšia pracovná pozícia Pomocný pracovník v sklade a Pomocný pracovník na stavbe budov.

Počet dlhodobo nezamestnaných, ktorí v minulosti vykonávali prácu na podobnej pozícii v triede 71, tvorí ale v Bratislavskom kraji len necelé 0,7 %, čo znamená že nie je možné pokryť VPM dlhodobo nezamestnanými, ktorí by mali skúsenosť s obdobnou pracovnou pozíciou v minulosti. Naopak, v hlavnej triede 1, pri dostupných VPM, je možné sledovať v troch zo štyroch tried prebytok UoZ, ktorí majú rovnaké 2-miestne SK ISCO-08 zaevidované ako posledne vykonávané.

Tabuľka 2: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Bratislavskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM ³	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	8	24	3,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	69	105	1,5
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	49	26	0,5
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	30	50	1,7
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	97	56	0,6
22	Špecialisti v zdravotníctve	184	10	0,1
23	Učitelia a odborní pedagogickí pracovníci	196	47	0,2
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	319	92	0,3
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	344	23	0,1
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	66	61	0,9
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	162	51	0,3
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	220	18	0,1
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	332	293	0,9
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	50	21	0,4
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	42	23	0,5
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	71	159	2,2
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	368	46	0,1

³ Databáza VPM zo septembra 2019 bola očistená o duplicitné inzeráty a pracovné agentúry s ponukami prác v zahraničí.

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM ³	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	470	49	0,1
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	74	54	0,7
51	Pracovníci v osobných službách	1 284	72	0,1
52	Predavači	569	148	0,3
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	248	23	0,1
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	151	22	0,1
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	37	4	0,1
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	16	1	0,1
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	0	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	3 535	25	0,0
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	599	18	0,0
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	28	8	0,3
74	Elektrikári a elektronici	224	13	0,1
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	136	24	0,2
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	193	5	0,0
82	Montážni robotníci	1 459	14	0,0
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	3 229	54	0,0
91	Upratovači a pomocníci	647	72	0,1
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	246	2	0,0
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	2 129	51	0,0
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	243	11	0,0
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	6	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	347	69	0,2
N/A	<i>nedostupný</i>	1	358	
Celkový počet		18 472	2 208	

Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Spomedzi pracovných oblastí, vyplývajúcich zo zaradenia VPM v Bratislavskom kraji, dominujú nasledovné:

- Gastronómia (13 %)
- Stavebníctvo (12 %)
- Obchod, marketing a reklama (8 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (7 %)
- IT a telekomunikácie (6 %)
- Doprava (6 %)
- Manažment, podnikové financie, účtovníctvo, kontrola a štatistika (5 %)
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom (5 %)
- Logistika, skladovanie a poštové služby (5 %)
- Zdravotníctvo (4 %)

V inzerátoch zamestnávateľa najčastejšie uvádzali druh pracovného pomeru „na neurčitý čas“ (podiel 69 %). Nasledovali pracovné pomery „na dobu určitú“ (26 %); „na kratší pracovný čas“ (1 %); „dohoda o pracovnej činnosti“ (1 %); „práca na živnosť“ (1 %); „dohoda o vykonaní práce“ (1 %) a „domáca práca a telepráca“ (0,08 %).

Požiadavky na prax neboli vo viac ako 30 % zverejnených inzerátoch uvedené. Vo zvyšných inzerátoch dominovali VPM bez požiadavky na odbornú prax (23 %); zamestnávateľa obsadzovali pracovné miesta s praxou do jedného roka v 9 % prípadoch; prax minimálne 1 rok bola požadovaná v 14 % pracovných ponúk; minimálne dva roky praxe požadovali zamestnávateľa v 9 % pracovných ponúk. 3 a viac rokov bola prax požadovaná celkovo v 13 % pracovných ponúk.



Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Graf 46: Požadovaná prax na VPM v Bratislavskom kraji

Zo všetkých zverejnených inzerátov zamestnávateľa ponúkali sezónnu prácu len v 2 % prípadoch. Práve sezónna práca je často vhodným odrazovým mostíkom pre opätovnú adaptáciu na trhu práce pre dlhodobo nezamestnaných.

3.3.2. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Trnavskom kraji

Najvyšší počet VPM v Trnavskom kraji bol v septembri 2019 evidovaný v triede 82 Montážny robotníci, kde počet VPM tvoril na celkovom počte VPM v kraji podiel viac ako 25 %. Jedná sa o nasledovné pracovné pozície:

- Montážny pracovník (operátor) v strojárskych výrobných zariadeniach
- Montážny pracovník výroby autosedačiek
- Montážny pracovník (operátor) elektrických zariadení

Nasledovala trieda 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení s podielom 15 %, v rámci ktorej boli najčastejšie inzerované VPM na pozíciách ako Vodič kamiónu; operátor vysokozdvížného vozíka a Vodič nákladného motorového vozidla. Tretí najvyšší počet VPM bol v sledovanom období evidovaný v triede 81 – Operátori stacionárnych strojov a zariadení, v rámci ktorej dominovali neobsadené pracovné pozície u Operátorov stroja na výrobu výrobkov z plastov; Operátor zariadenia na výrobu potravín a podobných výrobkov inde neuvedený a Operátor zariadenia na balenie, fľaškovanie a etiketovanie.

Počet dlhodobu nezamestnaných, ktorí v minulosti vykonávali prácu na podobnej pozícii v najžiadanejšej triede 82 tvorí ale v Trnavskom kraji len necelé 3 %.

Tabuľka 3: Možnosti uplatnenia dlhodobu nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Trnavskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	3	3	1,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	18	13	0,7
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	25	6	0,2
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	2	7	3,5
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	27	8	0,3
22	Špecialisti v zdravotníctve	107	5	0,0
23	Učitelia a odborní pedagogickí pracovníci	82	12	0,1
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	54	22	0,4
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	22	1	0,0
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	8	9	1,1

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	134	12	0,1
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	46	10	0,2
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	151	80	0,5
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	28	8	0,3
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	3	2	0,7
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	20	47	2,4
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	34	20	0,6
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	402	25	0,1
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	7	29	4,1
51	Pracovníci v osobných službách	344	50	0,1
52	Predavači	168	140	0,8
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	63	28	0,4
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	39	10	0,3
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	75	7	0,1
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	2	1	0,5
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	0	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	614	26	0,0
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	1 075	28	0,0
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	6	3	0,5
74	Elektrikári a elektronici	49	5	0,1
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	449	48	0,1
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	1 189	17	0,0
82	Montážni robotníci	2 819	81	0,0

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	1 760	20	0,0
91	Upratovači a pomocníci	98	91	0,9
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	232	22	0,1
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	935	180	0,2
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	79	8	0,1
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	4	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	73	155	2,1
N/A	nedostupný	0	222	
Celkový počet		11 242	1 243	

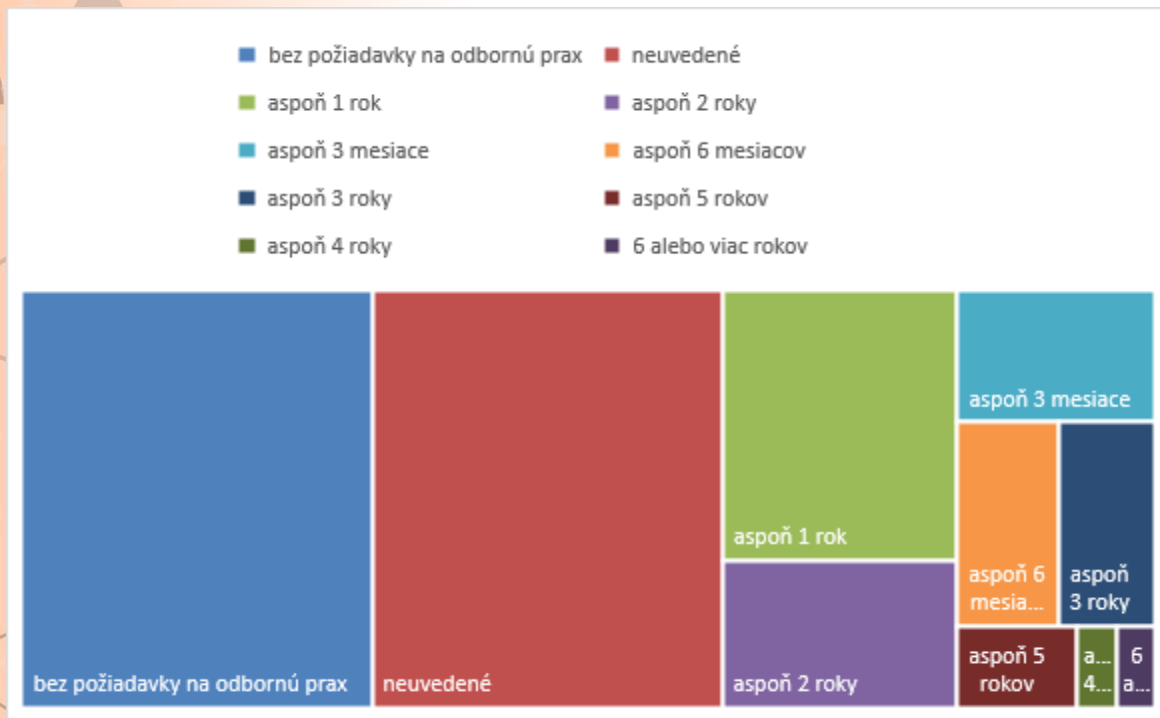
Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

V Trnavskom kraji dominovali v sledovanom období pracovné ponuky v nasledovných pracovných oblastiach:

- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (12 %)
- Gastronómia (9 %)
- Doprava (8 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (7 %)
- Stavebníctvo (7 %)
- Obchod, marketing a reklama (7 %)
- Zdravotníctvo (6 %)
- Potravinárstvo (5 %)
- Výchova, vzdelávanie a šport (4 %)
- Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo (4 %)

V oblasti pracovných pomerov, ponúkaných pri VPM, je situácia v Trnavskom kraji podobná, ako tomu bolo v kraji Bratislavskom. V sledovanom období prevažovali zamestnávateľia ponúkajúci pracovný pomer „na neurčitý čas“ (64 %); pracovný pomer „na

určitú dobu“ (30,5 %); pracovný pomer „na kratší čas“ (1,8 %); „dohoda o pracovnej činnosti“ (1,5 %); práca na živnosť (1,5 %) a „dohoda o vykonaní práce (0,6 %).



Graf 47: Požadovaná prax na VPM v Trnavskom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Vo viac ako 36 % zverejnených inzerátov nebola zamestnávateľmi určená požadovaná prax. V takmer 30 % inzerátov nebola odborná prax vyžadovaná. Prax do 1 roka bola v sledovanom období vyžadovaná pri 9 % zverejnených inzerátoch. Minimálna ročná prax bola vyžadovaná v 14 % inzerovaných pracovných ponúk. Viac ako 2 roky praxe vyžadovali zamestnávatelia 9 % inzerátov.

Sezónna práca bola v predmetnom kraji ponúkaná len v prípade 0,03 % inzerátov.

3.3.3. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Trenčianskom kraji

Najvyšší počet VPM v Trenčianskom kraji bolo evidovaných v triede 82 – Montážni robotníci, v rámci ktorej boli najžiadanejšie nasledovné pozície:

- Montážny pracovník (operátor) v strojárskych výrobných zariadeniach
- Montážny pracovník (operátor) elektronických zariadení

- Montážny pracovník (operátor) káblových zväzkov

Ďalšie najčastejšie inzerované pracovné miesta v predmetnom kraji boli zaradené do triedy 81 – Operátori stacionárnych strojov a zariadení, v rámci ktorej dominovali pracovné pozície ako „Operátor stroja na výrobu výrobkov z plastov“; Operátor stroja na výrobu výrobkov z gumy a Strojník a zoraďovač sklárskych zariadení. Treťou najpočetnejšou triedou z hľadiska počtu VPM bola trieda 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave, v rámci ktorej dominovali VPM na pozíciách „Pomocný pracovník v strojárnej (automobilovej) výrobe“; „Pomocný pracovník na stavbe budov“ a „Manipulačný pracovník, nosič.“

Počet dlhodobo nezamestnaných UoZ, ktorí pred evidenciou na úrade PSVR vykonávali prácu zaradenú v rovnakej triede klasifikácie SK ISCO-08 s označením 82, bol 118, čo tvorí viac ako 7 %. Najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných vykonávalo pred evidenciou prácu zaradenú do triedy 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave. Podiel tejto skupiny UoZ na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných bol 14,7 %.

Tabuľka 4: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Trenčianskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonnodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	2	8	4,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	25	18	0,7
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	19	14	0,7
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	5	17	3,4
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	76	36	0,5

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
22	Špecialisti v zdravotníctve	131	3	0,0
23	Učítelia a odborní pedagogickí pracovníci	54	31	0,6
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	61	26	0,4
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	25	4	0,2
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	19	23	1,2
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	102	58	0,6
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	60	10	0,2
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	105	110	1,0
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	39	4	0,1
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	14	4	0,3
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	13	99	7,6
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	31	29	0,9
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	236	52	0,2
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	14	42	3,0
51	Pracovníci v osobných službách	310	95	0,3
52	Predavači	156	225	1,4
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	91	40	0,4
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	33	16	0,5
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	63	16	0,3
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	13	9	0,7
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	2	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	514	72	0,1

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	558	88	0,2
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	19	14	0,7
74	Elektrikári a elektronici	67	18	0,3
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	503	126	0,3
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	1 026	132	0,1
82	Montážni robotníci	1 654	118	0,1
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojých zariadení	709	35	0,0
91	Upratovači a pomocníci	134	107	0,8
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	22	23	1,0
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	800	388	0,5
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	84	18	0,2
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	2	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	50	251	5,0
N/A	nedostupný	0	0	0,0
Celkový počet		7 837	2 383	0,0

Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Medzi pracovné oblasti, ktoré dominovali v predmetnom kraji, boli zaradené nasledovné:

- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (16 %)
- Gastronómia (12 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (8 %)
- Stavebníctvo (7 %)
- Obchod, marketing a reklama (5 %)
- Doprava (5 %)
- Zdravotníctvo (5 %)

- Logistika, skladovanie a poštové služby (4 %)
- Elektrotechnika (4 %)
- Chemická výroba a farmácia (4 %)

V rámci vyhodnotenia zverejnených pracovných ponúk mali z pohľadu pracovného pomeru dominanciu pracovný pomer „na neurčitý čas“ a pracovný pomer „na určitú dobu“. Ďalšie formy pracovného pomeru („pracovný pomer na kratší čas“ ; „práca na živnosť“ ; „dohoda o pracovnej činnosti“ ; „dohoda o vykonaní práce“ ; „domácka práca a telepráca“) tvoria len nízky podiel v rámci svojho zastúpenia – necelých 8 %.



Graf 48: Požadovaná prax na VPM v Trenčianskom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Z celkového počtu zverejnených pracovných ponúk v Trenčianskom kraji 31 % nevyžadovalo žiadnu odbornú prax. Takmer rovnaký podiel inzerátov nemalo uvedenú požiadavku na prax potrebnú pre výkon práce. Necelých 10 % pracovných pozícií vyžadovalo

prax do 1 roka. Jeden rok praxe zamestnávateľa vyžadovali na takmer 14 % VPM. Najmenej dva roky praxe boli požadované pri viac ako 7 % ponúkaných pozícií.

Sezónna práca tvorila v sledovanom období podiel 4,5 % na celkovom počte pracovných ponúk.

3.3.4. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Nitrianskom kraji

V Nitrianskom kraji bolo v septembri 2019 evidovaných najviac VPM v triede 82 – Montážni robotníci. Medzi pracovné pozície s najvyšším počtom voľných miest patria nasledujúce:

- Montážny pracovník (operátor) v strojárskych výrobkoch
- Montážny pracovník gumárenských, plastových výrobkov
- Montážny pracovník (operátor) elektronických zariadení

Výrazný počet inzerovaných VPM bol okrem vyššie uvedenej triedy aj v triede 71 – Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov, v ktorom dominovali VPM na pracovných pozíciách Murár alebo Železiar v stavebníctve a ďalej to bola trieda 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojových zariadení, v rámci ktorej bolo najviac VPM na pozíciách Operátor vysokozdvížneho vozíka a Vodič kamiónu.

Najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných pracoval pred evidenciou na pozíciách v triedach 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave, 96 – Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci a 52 – Predavači. Celkovo bolo pred evidenciou v týchto hlavných triedach zamestnaných viac ako 43 % osôb z nášho sledovania. Takmer 16 % z evidovaných dlhodobo nezamestnaných neuviedlo posledné vykonávané zamestnanie.

Tabuľka 5: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Nitrianskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
--------------------------------	--------------------------------	-----	------------------------	------------------

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	1	7	7,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	11	22	2,0
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	26	14	0,5
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	12	19	1,6
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	54	17	0,3
22	Špecialisti v zdravotníctve	225	5	0,0
23	Učitelia a odborní pedagogickí pracovníci	56	44	0,8
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	82	37	0,5
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	47	6	0,1
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	25	17	0,7
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	218	49	0,2
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	56	24	0,4
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	147	173	1,2
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	66	13	0,2
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	6	7	1,2
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	44	143	3,3
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	24	51	2,1
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	255	63	0,2
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	9	71	7,9
51	Pracovníci v osobných službách	383	123	0,3

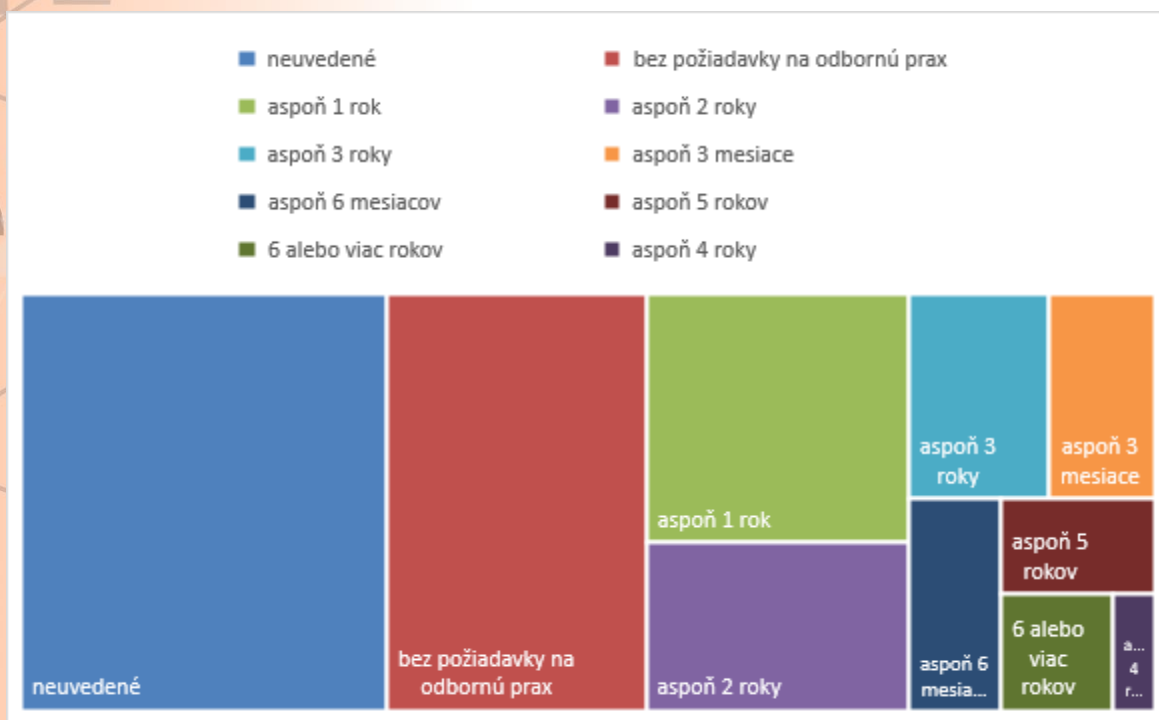
SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
52	Predavači	159	354	2,2
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	71	95	1,3
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	24	31	1,3
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	41	39	1,0
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	12	4	0,3
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	4	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	1 098	88	0,1
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	809	68	0,1
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	10	18	1,8
74	Elektrikári a elektronici	167	16	0,1
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	690	131	0,2
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	425	72	0,2
82	Montážni robotníci	1 485	156	0,1
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	1 023	69	0,1
91	Upratovači a pomocníci	85	206	2,4
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	193	106	0,5
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	985	647	0,7
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	61	30	0,5
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	2	8	4,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	86	504	5,9
N/A	nedostupný	0	0	0,0
Celkový počet		9 173	3 551	

Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Spomedzi pracovných oblastí, do ktorých sú voľné pracovné pozície zaradené, dominuje v Nitrianskom kraji 10 nasledovných:

- Gastronómia (11 %)
- Stavebníctvo (10 %)
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (8 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (8 %)
- Zdravotníctvo (8 %)
- Doprava (7 %)
- Obchod, marketing a reklama (6 %)
- Logistika, skladovanie a poštové služby (4 %)
- Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo (3 %)
- Elektrotechnika (3 %)

Pracovný pomer „na neurčitý čas“ dominoval v sledovanom období vo zverejnených pracovných ponukách a na celkovej počte tvoril podiel 62 %. Druhou najrozšírenejšou formou pracovného pomeru vo zverejnených inzerátoch bol pracovný pomer „na určitú dobu“ s podielom takmer 30 %. Ostatné formy pracovného pomeru tvorili na celkovej počte inzerátov približne 8 %.



Graf 49: Požadovaná prax na VPM v Nitrianskom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Takmer tretina inzerátov VPM nemala uvedenú požadovanú prax. Bez požiadavky na odbornú prax bolo zverejnených 23 % inzerátov. Potreba praxe do jedného roka bola uvedená pri takmer 9 % zverejnených inzerátoch. Najmenej jeden rok praxe vyžadovali zamestnávateľia pri 14 % pracovných ponúk. Dva roky praxe boli vyžadované pri 9 % pracovných ponúk.

Z celkového počtu zverejnených ponúk tvorila sezónna práce len necelé 3 %.

3.3.5. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Žilinskom kraji

Najvyšší počet VPM v Žilinskom kraji bol k septembru 2019 v triedach 82 – Montážni robotníci, 71 – Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov a 72 – Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci. Všetky VPM v týchto triedach klasifikácie SK ISCO-08 tvorili v Žilinskom kraji podiel takmer 42 %. V triede 82 – Montážni robotníci boli najčastejšie voľné miesta v nasledovných povolaniach:

- Montážny pracovník (operátor) v strojárskvej výrobe
- Montážny pracovník výroby autosedačiek
- Montážny pracovník (operátor) elektronických zariadení

V poradí druhej triede z hľadiska počtu VPM s označením 71 bolo najviac voľných pracovných pozícií v zametnaniach Murár a Omietkar. V triede 72 bolo v sledovanom období najviac pracovných ponúk na pozíciách Zvárač kovov a Obrábač kovov.

Najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných UoZ pracoval pred evidenciou na pozíciách spadajúcich do nasledovných tried:

- 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave
- 96 – Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci
- 52 – Predavači

V týchto troch triedach bolo pred evidenciou zamestnaných viac ako 33 % všetkých dlhodobo nezamestnaných v predmetnom kraji. Z celkového počtu 4 987 dlhodobo nezamestnaných neuviedlo svoje predchádzajúce zamestnanie 712.

Tabuľka 6: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Žilinskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	5	6	1,2
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	29	30	1,0
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	38	14	0,4
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	7	21	3,0
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	83	45	0,5

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
22	Špecialisti v zdravotníctve	140	11	0,1
23	Učítelia a odborní pedagogickí pracovníci	60	53	0,9
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	113	55	0,5
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	48	14	0,3
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	32	26	0,8
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	179	56	0,3
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	66	30	0,5
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	116	168	1,4
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	36	19	0,5
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	6	11	1,8
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	33	124	3,8
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	57	42	0,7
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	116	80	0,7
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	42	56	1,3
51	Pracovníci v osobných službách	627	187	0,3
52	Predavači	156	325	2,1
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	73	114	1,6
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	29	40	1,4
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	34	38	1,1
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	33	26	0,8
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	2	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	1 099	232	0,2
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve	824	124	0,2

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
	a podobní robotníci			
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	22	27	1,2
74	Elektrikári a elektronici	228	45	0,2
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	396	187	0,5
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	588	126	0,2
82	Montážni robotníci	1 488	148	0,1
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	604	85	0,1
91	Upratovači a pomocníci	155	216	1,4
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	32	95	3,0
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	405	763	1,9
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	89	42	0,5
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	4	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	122	588	4,8
N/A	nedostupný	0	712	
Celkový počet		8 210	4 987	

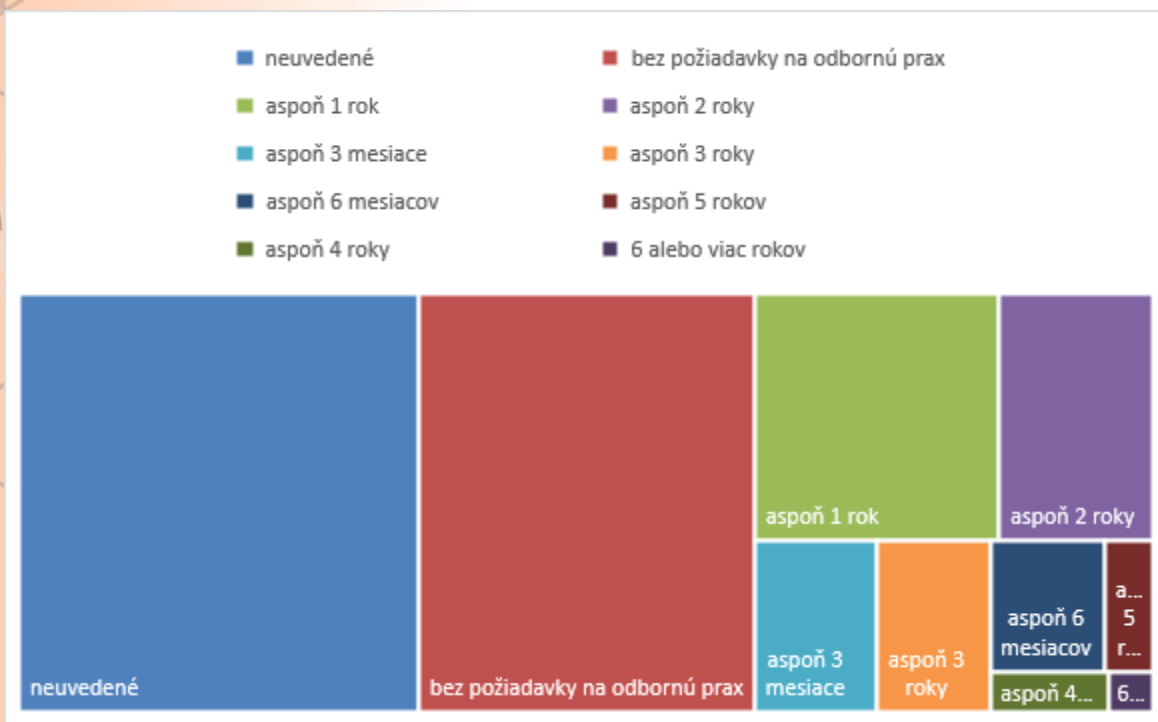
Zdroj: ISTEP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Najvyšší počet zverejnených ponúk na VPM bolo v sledovanom období zaradených v nasledovných pracovných oblastiach:

- Gastronómia (16 %)
- Stavebníctvo (10 %)
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (9 %)
- Technické a manuálne prierezoové zamestnania (7 %)
- Zdravotníctvo (6 %)
- Obchod, marketing a reklama (6 %)
- Doprava (5 %)
- Logistika, skladovnaie a poštové služby (4 %)

- Elektrotechnika (3 %)
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom (3 %)

Pracovný pomer „na neurčitý čas“ bol v rámci zverejnených pracovných ponúk zastúpený najvyšším počtom VPM. Tento druh pracovného pomeru bol zamestnávateľmi uvádzaný vo viac ako 61 % inzerátoch. Nasledoval pracovný pomer „na určitú dobu“ s podielom necelých 30 %. Zvyšné druhy pracovného pomeru mali vo zverejnených inzerátoch podiel spolu približne 8 %.



Graf 50: Požadovaná prax na VPM v Žilinskom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Vo väčšine zverejnených inzerátov s VPM nebola uvedená potreba odbornej praxe. V takmer 30 % inzerátov nebola zamestnávateľmi požadovaná žiadna odborná prax. Zamestnávatelia požadovali prax do jedného roka pri takmer 8 % VPM. Jeden rok praxe bol vyžadovaný v prípade 13 % VPM a dva roky praxe boli potrebné pre pracovné pozície, ktoré na celkovom počte VPM tvorili podiel 8 %.

Sezónna práca tvorila v sledovanom období podiel necelých 5 % na celkovom objeme VPM.

3.3.6. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Banskobystrickom kraji

Banskobystrický kraj je prvým z doteraz vyhodnotených, v rámci ktorého je počet dlhodobo nezamestnaných UoZ vyšší ako počet VPM. Na jedno VPM pripadajú viac ako traja dlhodobo nezamestnaní. Najvyšší počet VPM je v triede 72 – Kvalifikovaní robotníci v

hutníctve, strojárstve a podobní robotníci, v rámci ktorej sa jedná najmä o tieto vybrané nasledovné pracovné miesta:

- Zvárač kovov
- Obrábač kovov
- Nastavovač CNC strojov

Celkový počet VPM na vyššie uvedených pracovných pozíciách tvorí viac ako 63 % z triedy 72.

Trojicu tried s najvyšším počtom VPM tvoria ešte triedy 71 – Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov (najčastejšie inzerované pracovné miesta boli v sledovanom období Murár a Stavebný montážnik jednoduchých stavieb) a 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení (najčastejšie inzerované pracovné miesta boli Vodič kamiónu a Vodič nákladného motorového vozidla). Celkový dopyt po pracovníkoch v týchto triedach tvorí viac ako 35 % zo všetkých voľných miest v predmetnom kraji.

Medzi najpočetnejšiu skupinu dlhodobo nezamestnaných UoZ patria takí nezamestnaní, ktorí neuviedli svoje posledne vykonávané pracovné miesto. Na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných v Banskobystrickom kraji tvoria viac ako 25 %. Nasleduje trieda 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave s podielom 25 %, trieda 96 – Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci s podielom 18,9 % a trieda 52 – Predavači s podielom takmer 16 %.

Tabuľka 7: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Banskobystrickom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	1	11	11,0

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	9	52	5,8
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	24	14	0,6
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	5	35	7,0
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	37	62	1,7
22	Špecialisti v zdravotníctve	119	12	0,1
23	Učitelia a odborní pedagogickí pracovníci	77	74	1,0
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	94	78	0,8
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	28	13	0,5
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	37	31	0,8
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	129	84	0,7
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	50	44	0,9
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	111	306	2,8
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	31	37	1,2
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	11	16	1,5
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	34	215	6,3
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	46	77	1,7
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	53	153	2,9
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	13	124	9,5
51	Pracovníci v osobných službách	416	340	0,8
52	Predavači	109	715	6,6
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	52	259	5,0

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	26	87	3,3
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	52	103	2,0
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	17	102	6,0
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	6	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	557	268	0,5
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	574	225	0,4
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	18	74	4,1
74	Elektrikári a elektronici	67	42	0,6
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	125	444	3,6
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	200	316	1,6
82	Montážni robotníci	224	288	1,3
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	461	173	0,4
91	Upratovači a pomocníci	97	452	4,7
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	76	414	5,4
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	298	2 728	9,2
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	93	56	0,6
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	17	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	110	2 272	20,7
N/A	nedostupný	0	3 620	0,0
Celkový počet		4 481	14 439	

Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Tak ako aj v predchádzajúcich krajoch, aj v Banskobystrickom kraji dominuje v rámci pracovnej oblasti Gastronómia, do ktorej bolo zo všetkých inzerátov zaradených 17 %. Ďalej boli zamestnávateľmi najčastejšie označované nasledovné pracovné oblasti:

- Stavebníctvo (9 %)
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (7 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (7 %)
- Zdravotníctvo (7 %)
- Obchod, marketing a reklama (7 %)
- Doprava (6%)
- Výchova, vzdelávanie a šport (4 %)
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom (3 %)
- Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo (3 %)

Z hľadiska pracovného pomeru dominovali v predmetnom kraji pracovný pomer „na neurčitý čas“ a pracovný pomer „na určitú dobu“. Spolu tvorili podiel takmer 94 %. Najnižší podiel bol zaznamenaný v rámci domácej práce a telepráce a pri delenom pracovnom mieste, s necelým 1 %.



Graf 51: Požadovaná prax na VPM v Banskobystrickom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Pri viac ako tretine inzerovaných pracovných miest nebola v Banskobystrickom kraji uvedená požiadavka na odbornú prax. Bez odbornej praxe boli zamestnávateľia ochotní prijať zamestnanca na viac ako 28 % zo všetkých pracovných pozícií. Prax do jedného roka bola požiadavkou pre takmer 6 % zverejnených a jeden rok praxe vyžadovali zamestnávateľia pri 15 % inzerátov. Aspoň dva roky odbornej praxe museli spĺňať uchádzači pri pracovných ponukách, ktoré na celkovom objeme tvorili podiel približne 8 %.

Sezónna práca tvorila na celkovom počte VPM podiel na úrovni približne 2,23 %.

3.3.7. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Prešovskom kraji

Situácia v Prešovskom kraji je v oblasti pomeru VPM a počtu dlhodobo nezamestnaných rovnaká ako v Banskobystrickom kraji. Aj v tomto kraji je možné sledovať výraznú nerovnosť v ponuke a dopytu po práci. Počet dlhodobo nezamestnaných UoZ v Prešovskom kraji bol v sledovanom období viac ako 20 000, čo je oproti počtu VPM 4-násobne viac.

Z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných tvoria najpočetnejšiu skupinu tie osoby, ktoré pred evidenciou vykonávali prácu v triede 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave. Ich podiel je 18 %. Nasledujú triedy 96 – Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci a 52 – Predavači.

Situácia na trhu práce v Prešovskom samosprávnom kraji je nasledovná: Najvyšší počet VPM bol v rámci kraja evidovaný v triede 72 - Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci, v rámci ktorej dominujú nasledovné 3 zamestnania:

- Zvárač kovov
- Obrábač kovov
- Strojný zámočník (okrem banského)

Ďalšími dvoma triedami s najvyšším počtom VPM sú 51 – Pracovníci v osobných službách (v rámci tejto triedy dominovali pracovné pozície Čašník, servírka a Kuchár – okrem šéfkuchára) a trieda 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení (s najpočetnejšími VPM na pozíciách Vodič kamiónu a Vodič nákladného motorového vozidla).

Tabuľka 8: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Prešovskom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	1	20	20,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	27	38	1,4
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	17	18	1,1
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	6	46	7,7

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	48	59	1,2
22	Špecialisti v zdravotníctve	243	17	0,1
23	Učítelia a odborní pedagogickí pracovníci	102	117	1,1
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	120	103	0,9
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	12	11	0,9
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	25	38	1,5
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	123	138	1,1
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	45	89	2,0
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	160	365	2,3
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	9	56	6,2
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	5	27	5,4
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	59	273	4,6
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	78	76	1,0
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných a skladových údajov	71	137	1,9
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	19	189	9,9
51	Pracovníci v osobných službách	559	380	0,7
52	Predavači	179	672	3,8
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	52	327	6,3
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	29	90	3,1
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	17	98	5,8
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	19	97	5,1
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	4	0,0

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	332	544	1,6
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	659	253	0,4
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	5	50	10,0
74	Elektrikári a elektronici	72	50	0,7
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	230	671	2,9
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	111	367	3,3
82	Montážni robotníci	234	539	2,3
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	550	148	0,3
91	Upratovači a pomocníci	61	614	10,1
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	8	535	66,9
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	249	3 615	14,5
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	117	81	0,7
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	0	48	0,0
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	110	2 096	19,1
N/A	nedostupný	0	6 931	
Celkový počet		4 763	20 027	

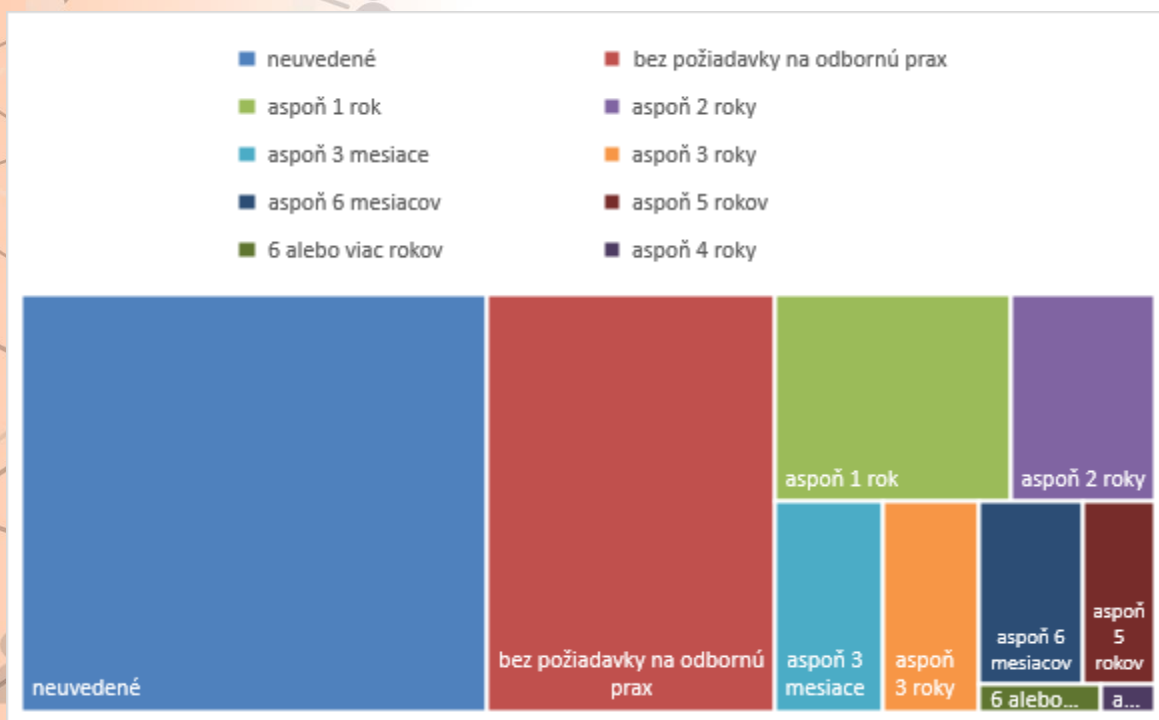
Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

V sledovanom kraji bolo takmer 88 % inzerátov VPM zaradených do nasledovných pracovných oblastí:

- Gastronómia (21 %)
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (11 %)
- Stavebníctvo (10 %)
- Zdravotníctvo (10 %)

- Obchod, marketing a reklama (10 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (6 %)
- Doprava (5 %)
- Výchova, vzdelávanie a šport (5 %)
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom (5 %)
- Bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby a reality (4 %)

Inzerujúci v Prešovskom kraji ako najčastejšie uvádzaný druh pracovného pomeru ponúkali pracovný pomer „na neurčitý čas“ – tento druh tvoril na celkovom počte inzerátov podiel takmer 57 %. Nasledoval pracovný pomer „na určitú dobu“ s podielom 37 %. Všetky ostatné druhy pracovných pomerov tvorili na celkovom objeme inzerovaných pracovných ponúk podiel približne 6 %.



Graf 52: Požadovaná prax na VPM v Prešovskom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Pri viac ako 40 % pracovných ponúk zamestnávateľa neuviedli v sledovanom kraji potrebu odbornej praxe. Bez požiadavky na odbornú prax bolo inzerovaných takmer 25 % zo všetkých inzerátov. Prax do jedného roka vyžadovali zamestnávateľa pri 9 % z inzerovaných pracovných ponúk a minimálne jeden rok odbornej praxe vyžadovali v prípade 10 %. Najmenej dva roky praxe bola požiadavka v prípade 6 % inzerovaných VPM.

Sezónna práca tvorila v sledovanom období predmetného kraja podiel 1,46 %.

3.3.8. Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v Košickom kraji

Najnižší počet VPM v pomere s počtom dlhodobo nezamestnaných UoZ bol evidovaný v Košickom kraji. Počet VPM bol v tomto kraji na úrovni viac ako 3 500, pokým dlhodobo nezamestnaných bolo v evidencii takmer 20 000.

Najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných v Košickom kraji bol evidovaný v triede 93 – Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave. Celkový počet týchto nezamestnaných tvoril na celkovej skupine dlhodobo nezamestnaných UoZ v kraji 15 %. Nasledovala trieda 96 – Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci a trojicu najzastúpenejších tried uzatvárajú Predavači (trieda č. 96).

Ponuky práce v Košickom kraji boli v sledovanom období najviac zastúpené v triede 83 – Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení. Počet VPM v tejto triede tvoril viac ako 16 % a medzi najžiadanejšie povolania patria nasledovné:

- Vodič kamiónu
- Vodič nákladného motorového vozidla
- Vodič autobusu

Medzi ďalšie triedy s najvyšším počtom VPM v Košickom kraji boli v sledovanom období zaradené: trieda č. 71 – Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov (najčastejšie inzerované pracovné miesta boli Murár a Stavebný montážnik jednoduchých stavieb) a trieda č. 72 – Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci (najčastejšie inzerované pracovné miesta boli Zvárač kovov a Automechanik osobných motorových vozidiel).

Tabuľka 9: Možnosti uplatnenia dlhodobo nezamestnaných v podmienkach trhu práce v Košickom kraji

SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
11	Zákonodarcovia, ústavní činitelia, vysokí štátni úradníci a najvyšší predstavitelia podnikov a organizácií	0	16	0,0
12	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych, podporných a obchodných činností	16	44	2,8
13	Riadiaci pracovníci (manažéri) vo výrobe a v špecializovaných službách	19	44	2,3
14	Riadiaci pracovníci (manažéri) v hotelových, reštauračných, obchodných a v ostatných službách	6	109	18,2
21	Špecialisti v oblasti vedy a techniky	46	65	1,4
22	Špecialisti v zdravotníctve	80	21	0,3
23	Učitelia a odborní pedagogickí pracovníci	86	129	1,5
24	Špecialisti administratívnych, podporných a obchodných činností	69	98	1,4
25	Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií	95	31	0,3
26	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	25	64	2,6
31	Technici a odborní pracovníci v oblasti vedy a techniky	82	143	1,7
32	Odborní pracovníci v zdravotníctve	46	86	1,9
33	Odborní pracovníci administratívnych, podporných a obchodných činností	118	401	3,4
34	Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry a podobní pracovníci	7	50	7,1
35	Technici v oblasti informačných a komunikačných technológií	20	36	1,8
41	Všeobecní administratívni pracovníci a zapisovatelia	39	274	7,0
42	Administratívni pracovníci v zákazníckych službách	156	100	0,6
43	Administratívni pracovníci na záznam číselných	52	187	3,6

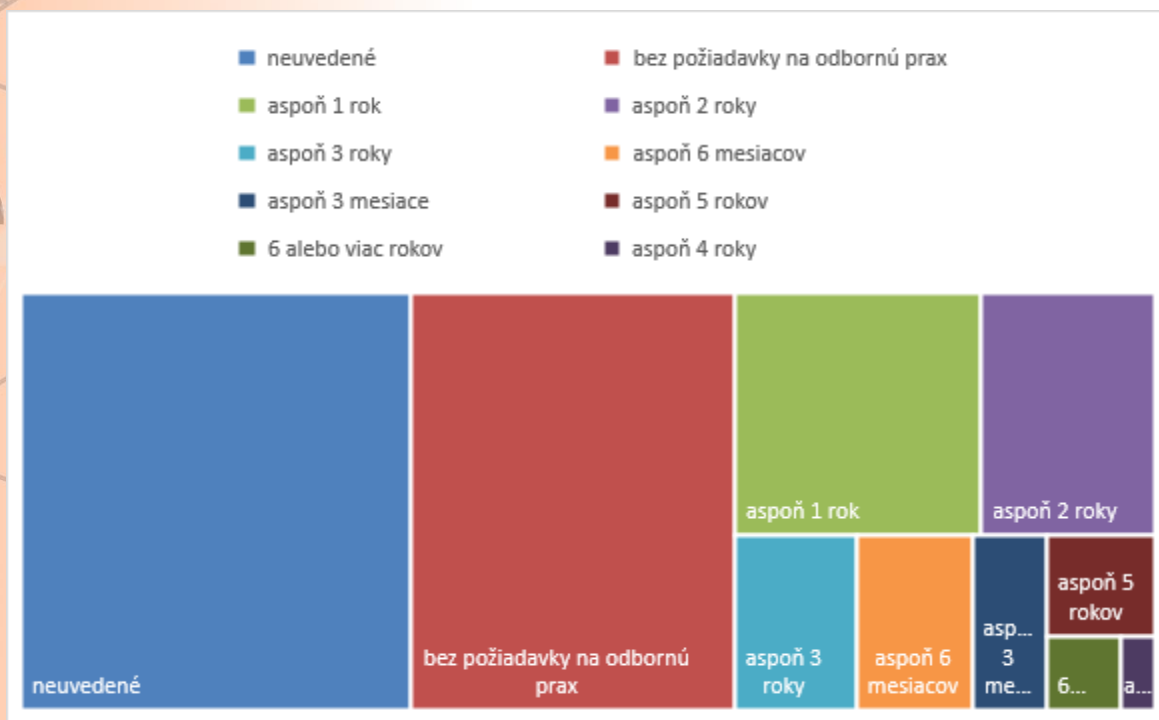
SK ISCO-08 2 miestny kód	SK ISCO-08 názov 2 miestny kód	VPM	UoZ >12 mesiacov	Pomer VPM/UoZ
	a skladových údajov			
44	Ostatní pomocní administratívni pracovníci	8	179	22,4
51	Pracovníci v osobných službách	277	410	1,5
52	Predavači	186	907	4,9
53	Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti	102	304	3,0
54	Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	11	181	16,5
61	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve (trhovo orientovaní)	12	149	12,4
62	Kvalifikovaní pracovníci v lesníctve, rybárstve a poľovníctve (trhovo orientovaní)	14	107	7,6
63	Farmári, rybári, poľovníci a zberači úrody (samozásobovatelia)	0	4	0,0
71	Kvalifikovaní stavební robotníci a remeselníci okrem elektrikárov	381	314	0,8
72	Kvalifikovaní robotníci v hutníctve, strojárstve a podobní robotníci	296	325	1,1
73	Umeleckí a ruční remeselníci a tlačiar	11	47	4,3
74	Elektrikári a elektronici	56	56	1,0
75	Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov, výrobkov z dreva a odevov	44	518	11,8
81	Operátori stacionárnych strojov a zariadení	50	387	7,7
82	Montážni robotníci	214	613	2,9
83	Vodiči a obsluha pojazdných strojných zariadení	586	205	0,3
91	Upratovači a pomocníci	51	698	13,7
92	Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	8	480	60,0
93	Pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave	170	2 994	17,6
94	Pomocní pracovníci pri príprave jedla	78	67	0,9
95	Pouliční predavači a pomocní pracovníci v podobných službách	6	20	3,3
96	Pracovníci pri likvidácii odpadu a ostatní nekvalifikovaní pracovníci	69	2 293	33,2
N/A	nedostupný	0	6 564	
Celkový počet		3 592	19 720	

Zdroj: ISTP, Útredie PSVR, vlastné spracovanie

Medzi pracovné oblasti, ktoré boli v Prešovskom kraji najviac zastúpené, patria nasledovné:

- Gastronómia (14 %)
- Obchod, marketing a reklama (10 %)
- Stavebníctvo (9 %)
- Doprava (7 %)
- Technické a manuálne prierezové zamestnania (6 %)
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel) (6 %)
- Zdravotníctvo (6 %)
- Výchova, vzdelávanie a šport (5 %)
- IT a telekomunikácie (4 %)
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom (3 %)

Z hľadiska typu pracovného pomeru dominovali v sledovanom období inzeráty na pracovné miesta s pracovným pomerom „na neurčitý čas“ (53 %), nasledovali pracovný pomer „na určitú dobu“ s podielom približne 39 %. Všetky ostatné druhy pracovných pomerov v predmetnom kraji tvorili len menší podiel, konkrétne približne 8 %.



Graf 53: Požadovaná prax na VPM v Košickom kraji

Zdroj: ISTP, vlastné spracovanie

Viac ako tretina inzerátov pracovných ponúk nemala v sledovanom kraji uvedenú požiadavku na odbornú prax. Bez požiadavky na odbornú prax bolo zo všetkých pracovných ponúk označených približne 29 %. Prax do jedného roka vyžadovali zamestnávateľia pri takmer 7 % inzerátoch. Minimálne jeden rok praxe bol požadovaný v prípade 13 % zo všetkých pracovných ponúk a v prípade 9 % sa požadovala odborná prax najmenej dva roky.

Iba 1,21 % zo všetkých vzerejných ponúk malo charakter sezónnej práce.

3.4. Voľné pracovné miesta a dlhodobozamestnaní v členení podľa vzdelania v krajoch SR

3.4.1. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Bratislavskom kraji

Celkovo bolo v sledovanom období v Bratislavskom kraji 18 516 VPM a 2 208 dlhodobých UoZ. Z toho vyplýva, že v Bratislavskom kraji je výrazná prevaha ponuky VPM oproti počtu dlhodobých UoZ, pričom počet VPM je o 16 308. Najvyšší prebytok VPM oproti dlhodobým UoZ je pri nižšom strednom odbornom vzdelaní (o 7 500 VPM viac), strednom odbornom vzdelaní (4 011) a základnom vzdelaní (3 668). Na druhej strane pri vysokoškolskom vzdelaní druhého stupňa výrazne prevyšuje počet UoZ vzhľadom k ponúkaným VPM kompatibilným s týmto vzdelaním.

Tabuľka 10: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Bratislavskom kraji

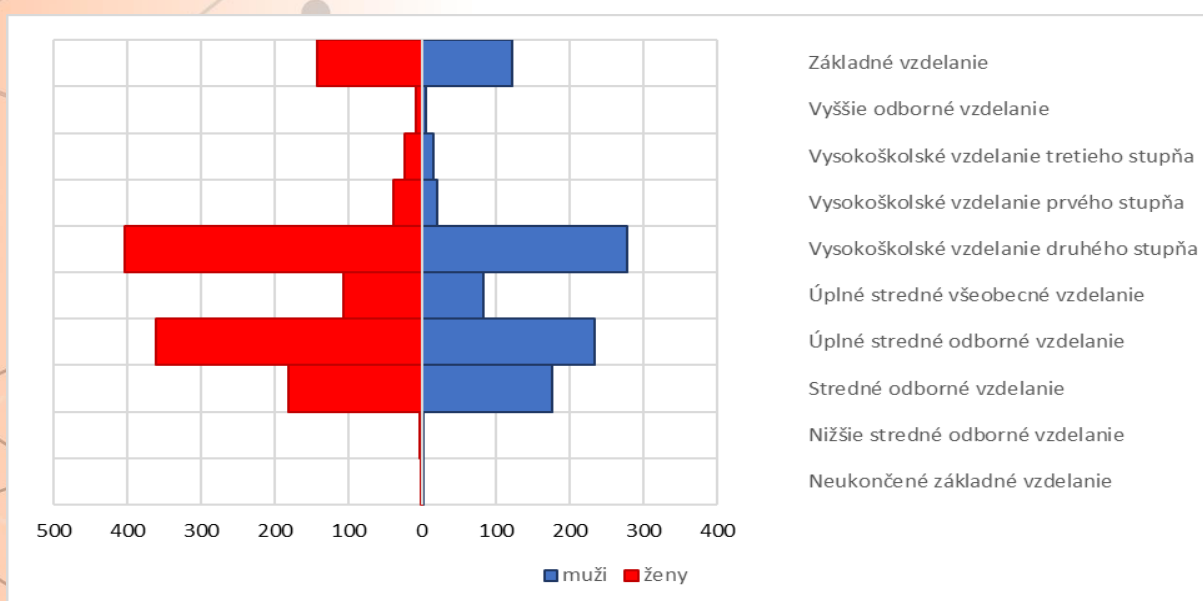
Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	134	4
Základné vzdelanie	3 933	265
Nižšie stredné odborné vzdelanie	7 504	4
Stredné odborné vzdelanie	4 369	358
Úplné stredné odborné vzdelanie	1 155	595
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	126	191
Vyššie odborné vzdelanie	103	14
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	463	681
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	709	58
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	20	38
Spolu	18 516	2 208

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Bratislavskom kraji je pri vysokoškolskom vzdelaní II. stupňa a ich podiel predstavuje 31 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi nasleduje s podielom 27 % úplné stredné odborné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 16 % dlhodobo evidovaní UoZ so stredným odborným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 57 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ

pohybuje od 51 % pri strednom odbornom vzdelaní po 66 % pri vysokoškolskom vzdelaní I. stupňa.

Graf 54: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Bratislavskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.2. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Trnavskom kraji

Aj Trnavský kraj disponuje vyšším počtom VPM ako je počet dlhodobých UoZ, pričom počet VPM prevyšuje počet dlhodobých UoZ o 9 786. Z hľadiska ich porovnania na základe vzdelania je tu rovnaký trend ako v Bratislavskom kraji a najvýraznejší prebytok VPM oproti dlhodobým UoZ je pri nižšom strednom odbornom vzdelaní (o 5 843 VPM viac), základnom vzdelaní (1 901) a strednom odbornom vzdelaní (1 864). Jediným stupňom vzdelania, kde

majú dlhodobí UoZ prevahu nad počtom VPM je úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium).

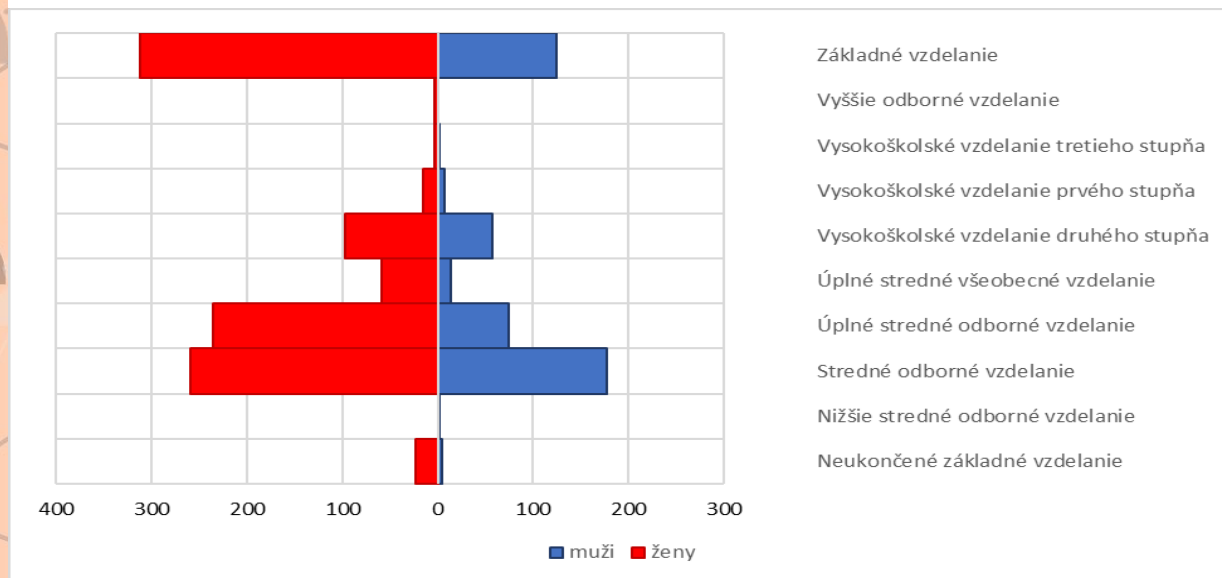
Tabuľka 11: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Trnavskom kraji

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	108	27
Základné vzdelanie	2 337	436
Nižšie stredné odborné vzdelanie	5 844	1
Stredné odborné vzdelanie	2 300	436
Úplné stredné odborné vzdelanie	352	309
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	16	72
Vyššie odborné vzdelanie	40	3
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	57	22
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	192	154
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	4	4
Spolu	11 250	1 464

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Trnavskom kraji je pri základnom vzdelaní a strednom odbornom vzdelaní, kde ich podiel predstavuje zhodne po 30 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi nasleduje s podielom 21 % úplné stredné odborné vzdelanie. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy až 69 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 82 % pri úplnom strednom všeobecnom vzdelaní po 59 % pri strednom odbornom vzdelaní.

Graf 55: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Trnavskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.3. Voľné pracovné miesta a dlhodobozamestnaní v členení podľa vzdelania v Trenčianskom kraji

Aj Trenčiansky kraj možno charakterizovať ako kraj, ktorý generuje pracovné príležitosti a počet VPM tu presahuje počet dlhodobých UoZ o 5 198. Najvyšší prebytok VPM oproti dlhodobým UoZ je v Trenčianskom kraji pri nižšom strednom odbornom vzdelaní (o 3 230 VPM viac), strednom odbornom vzdelaní (1 126) a základnom vzdelaní (1 077). Aj tu je však prevaha dlhodobých UoZ oproti počtu VPM pri zamestnaniach vyžadujúcich si vyššiu kvalifikáciu. Najvyšší prebytok dlhodobých UoZ v tomto kraji je pri úplnom strednom odbornom vzdelaní a pri vysokoškolskom vzdelaní druhého stupňa.

Tabuľka 12: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Trenčianskom kraji

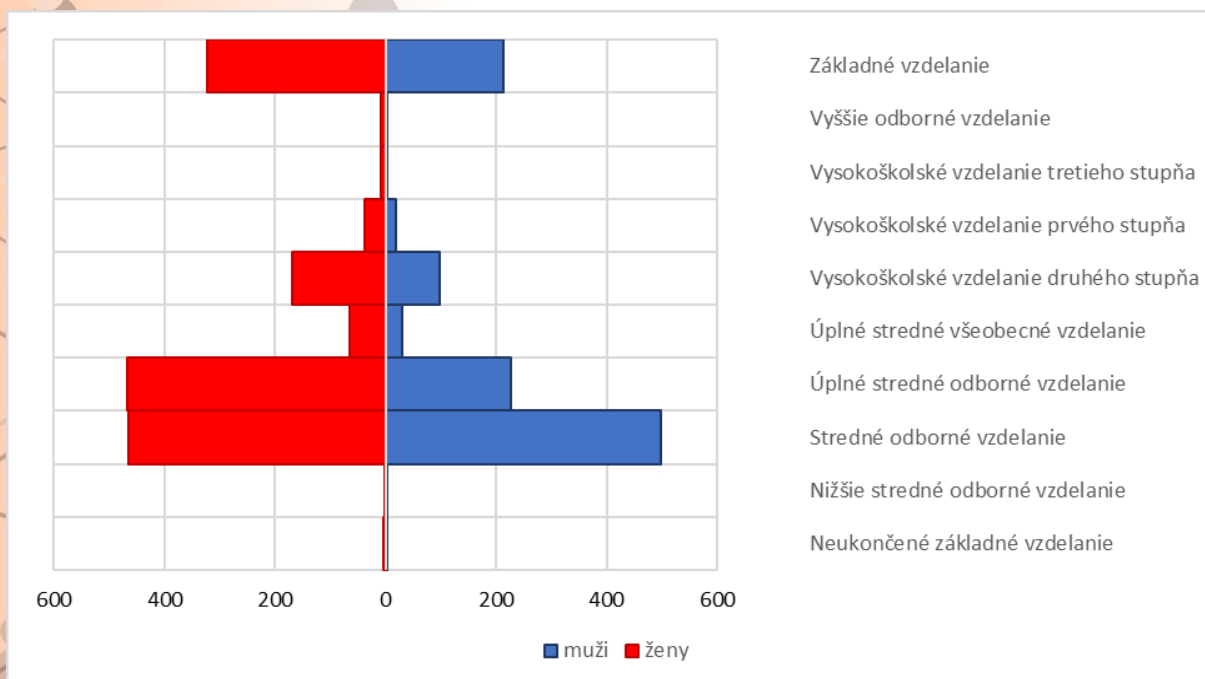
Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	89	5
Základné vzdelanie	1 613	536
Nižšie stredné odborné vzdelanie	3 232	2
Stredné odborné vzdelanie	2 090	964
Úplné stredné odborné vzdelanie	539	694
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	13	96
Vyššie odborné vzdelanie	48	9
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	56	55

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	158	267
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	0	12
Spolu	7 838	2 640

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Trenčianskom kraji je pri strednom odbornom vzdelaní a ich podiel predstavuje 37 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi nasleduje s podielom 26 % úplné stredné odborné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 20 % dlhodobo evidovaní UoZ so základným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 59 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 48 % pri strednom odbornom vzdelaní po 68 % pri úplnom strednom všeobecnom vzdelaní.

Graf 56: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Trenčianskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.4. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Nitrianskom kraji

Aj Nitriansky kraj sa nachádza na západe SR a preto je možné ho zaradiť k trendu, ktorý reprezentujú aj vyššie uvedené kraje. Počet VPM tu o 4 953 prevyšuje počet dlhodobo evidovaných UoZ. Ponuka práce je výrazne vyššia pri nižšom strednom odbornom vzdelaní, kde je počet VPM vyšší o 3 204 a pri základnom vzdelaní s rozdielom 1 325. Naopak, UoZ prevažujú pri úplnom strednom odbornom vzdelaní (menej o 286) a pri úplnom strednom všeobecnom vzdelaní (menej o 169).

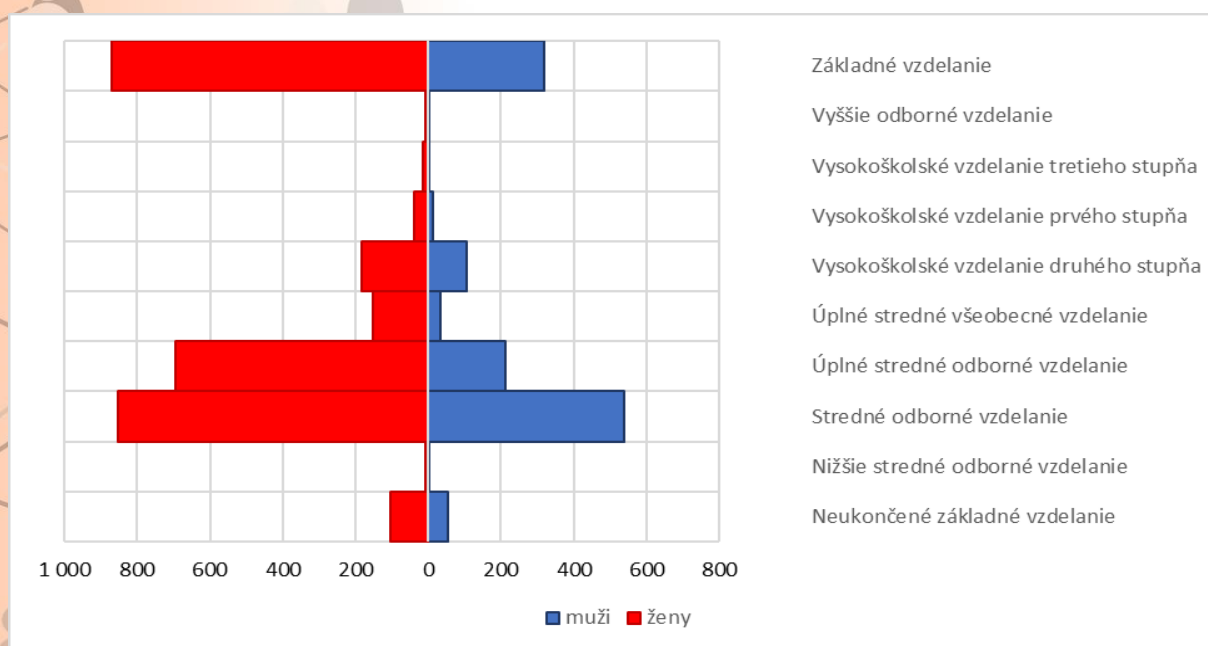
Tabuľka 13: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Nitrianskom kraji

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	181	158
Základné vzdelanie	2 513	1 188
Nižšie stredné odborné vzdelanie	3 215	11
Stredné odborné vzdelanie	2 144	1 393
Úplné stredné odborné vzdelanie	622	908
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	16	185
Vyššie odborné vzdelanie	27	11
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	212	53
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	233	288
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	5	20
Spolu	9 168	4 215

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Nitrianskom kraji je pri strednom odbornom vzdelaní a ich podiel predstavuje 37 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi nasleduje s podielom 28 % základné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 22 % dlhodobo evidovaní UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 69 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 61 % pri strednom odbornom vzdelaní po 82 % pri úplnom strednom všeobecnom vzdelaní.

Graf 57: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Nitrianskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.5. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Žilinskom kraji

Žilinský kraj aj napriek svojej polohe v severnej časti centrálného Slovenska vykazuje o 3 236 VPM viac, ako je počet dlhodobo evidovaných UoZ. Dominantnú časť z tohto prebytku predstavujú VPM určené pre nižšie stredné odborné vzdelanie, kde je počet VPM vyšší o 3 334. Pomerne výrazná prevaha o 574 VPM je oproti dlhodobo evidovaným UoZ aj pri strednom odbornom vzdelaní. Úplné stredné odborné vzdelanie má z hľadiska počtu VPM oproti dlhodobo evidovaným UoZ deficit 502 miest. Výrazný deficit je aj pri vysokoškolskom vzdelaní druhého stupňa.

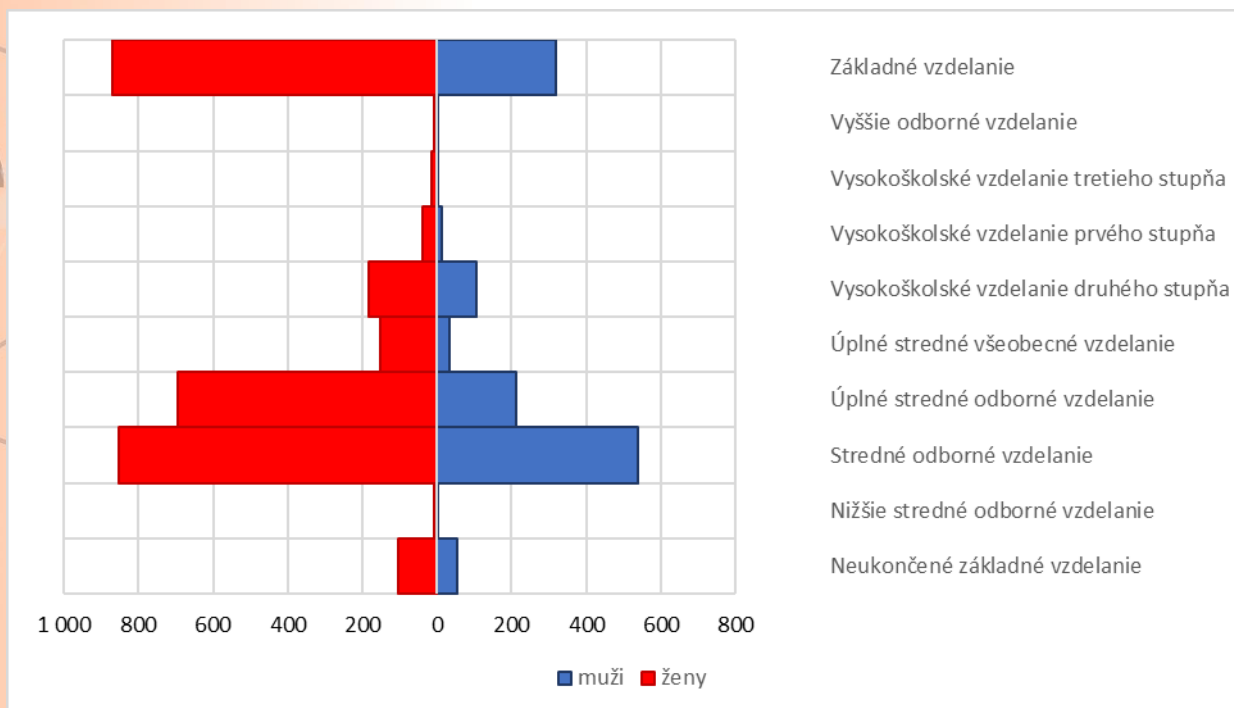
Tabuľka 14: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Žilinskom kraji

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	14	34
Základné vzdelanie	1 332	1 173
Nižšie stredné odborné vzdelanie	3 334	17
Stredné odborné vzdelanie	2 493	1 919
Úplné stredné odborné vzdelanie	661	1 163
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	27	174
Vyššie odborné vzdelanie	40	25
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	108	72
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	209	394
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	4	15
Spolu	8 222	4 986

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Žilinskom kraji je pri strednom odbornom vzdelaní a ich podiel predstavuje 38 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi nasleduje s podielom 24 % základné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 23 % dlhodobo evidovaní UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 55 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 45 % pri strednom odbornom vzdelaní po 69 % pri úplnom strednom všeobecnom vzdelaní.

Graf 58: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Žilinskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.6. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Banskobystrickom kraji

V Banskobystrickom kraji je diametrálne odlišná situácia ako v predošlých krajoch, počet dlhodobo nezamestnaných UoZ tu prevyšuje ponuku VPM o 9 952. Deficit sa týka takmer všetkých kategórií okrem nižšieho stredného odborného vzdelania, kde je až 1 348, avšak len 41 UoZ. Najviac UoZ dlhodobo evidovaných na úradoch PSVR má základné vzdelanie a ich počet prevyšuje počet VPM s požadovaným základným vzdelaním o 5 463.

Tabuľka 15: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Banskobystrickom kraji

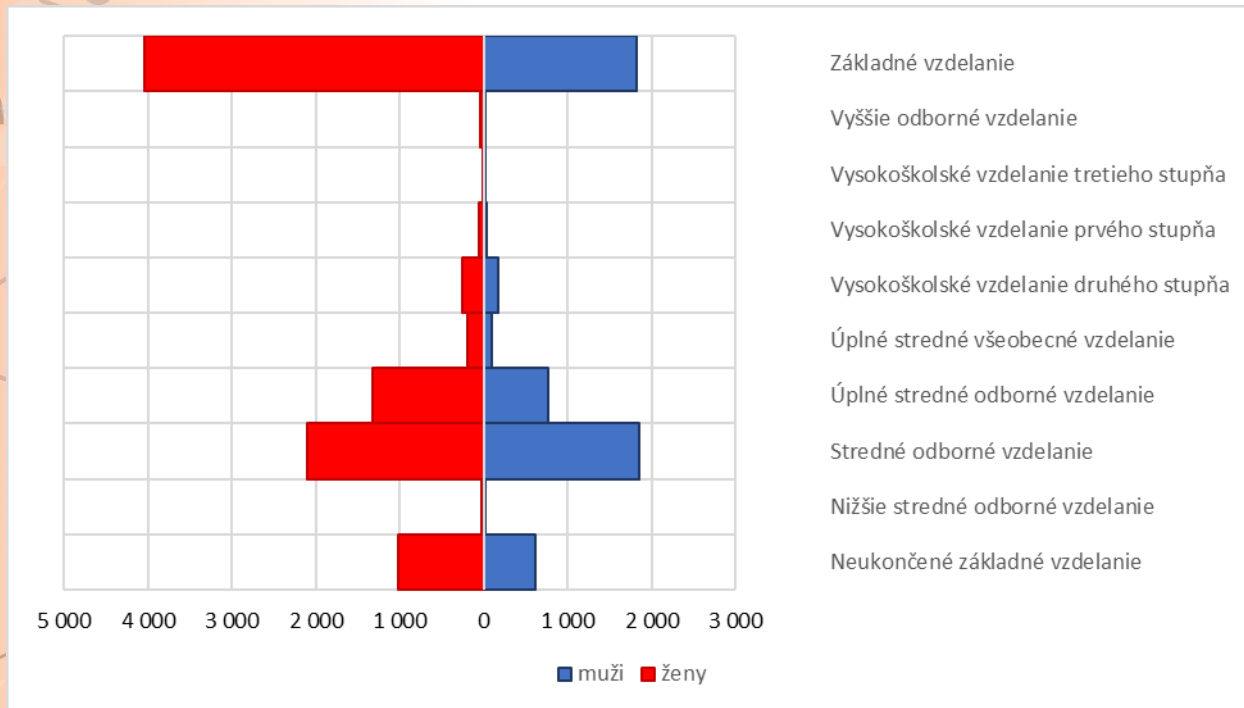
Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	27	1 632
Základné vzdelanie	393	5 856

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Nižšie stredné odborné vzdelanie	1 348	41
Stredné odborné vzdelanie	1 913	3 953
Úplné stredné odborné vzdelanie	509	2 083
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	25	289
Vyššie odborné vzdelanie	20	58
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	55	88
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	194	425
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	2	13
Spolu	4 486	14 438

Zdroj: Ústredie PSVR, ISTP

Výrazne najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Banskobystrickom kraji je pri základnom vzdelaní a ich podiel predstavuje 41 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi s výrazným odstupom nasleduje s podielom 27 % stredné odborné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 14 % dlhodobo evidovaní UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 63 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 53 % pri strednom odbornom vzdelaní po 69 % pri základnom vzdelaní.

Graf 59: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Banskobystrickom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

3.4.7. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Prešovskom kraji

Prevaha dlhodobých UoZ v Prešovskom kraji oproti počtu evidovaných VPM je 15 276 ľudí, čo kraj radí na druhé miesto z hľadiska celej SR. Najviac UoZ dlhodobo evidovaných na úradoch PSVR má základné vzdelanie a ich počet prevyšuje počet VPM s požadovaným základným vzdelaním o 7 918. Výrazný deficit je aj pri neukončenom základnom vzdelaní, a to 3 142 ľudí. Jedinými stupňami vzdelania kde počet UoZ neprevyšuje počet VPM je nižšie stredné odborné vzdelanie, kde je počet VPM vyšší o 1 263 a vyššie odborné vzdelanie, kde rozdiel predstavuje 23 VPM.

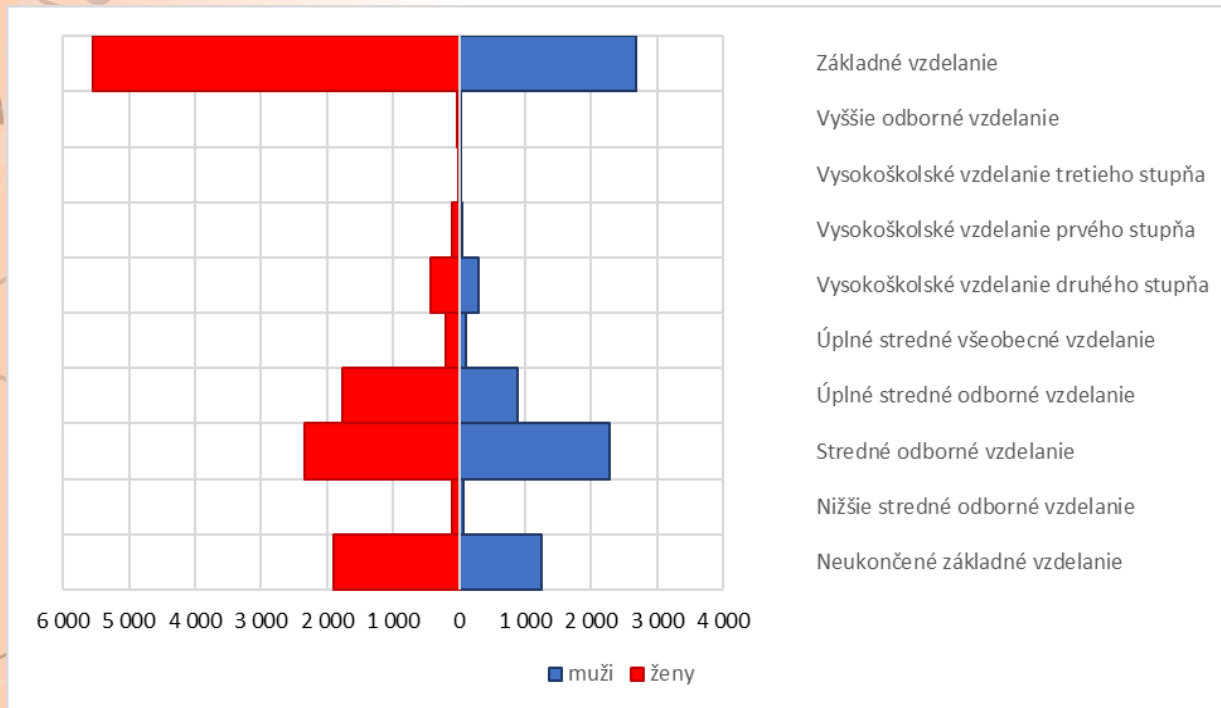
Tabuľka 16: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Prešovskom kraji

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	4	3 146
Základné vzdelanie	299	8 217
Nižšie stredné odborné vzdelanie	1 426	163
Stredné odborné vzdelanie	1 849	4 611
Úplné stredné odborné vzdelanie	683	2 657
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	36	304
Vyššie odborné vzdelanie	51	28
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	78	152
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	324	726
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	0	22
Spolu	4 750	20 026

Zdroj: UPSVaR, ISTP

Výrazne najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Prešovskom kraji je pri základnom vzdelaní a ich podiel predstavuje až 41 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi s výrazným odstupom nasleduje s podielom 23 % stredné odborné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 16 % dlhodobo evidovaní UoZ s neukončeným základným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 62 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 51 % pri strednom odbornom vzdelaní po 67 % pri základnom vzdelaní.

Graf 60: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Prešovskom kraji za rok 2019



Zdroj: Ústredie PSVR, vlastné spracovanie

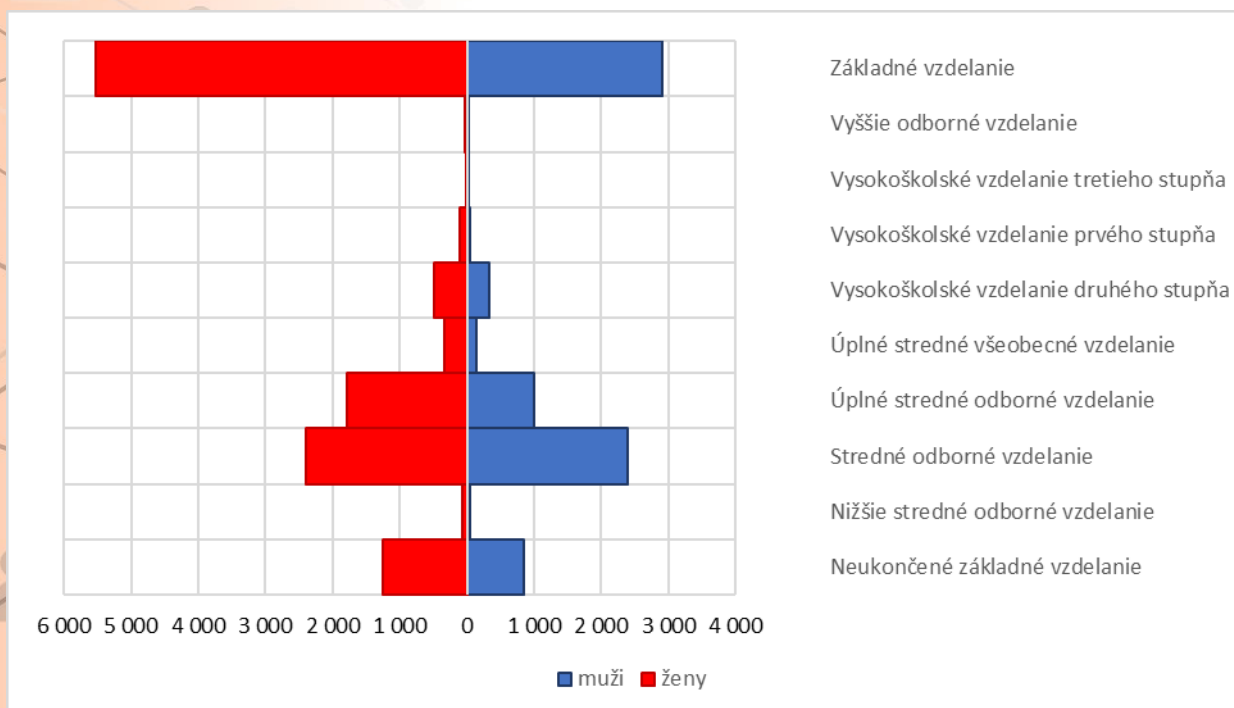
3.4.8. Voľné pracovné miesta a dlhodobo nezamestnaní v členení podľa vzdelania v Košickom kraji

Košický kraj je na tom z hľadiska počtu VPM v pomere k počtu dlhodobo evidovaných UoZ v rámci všetkých krajov v SR najhoršie. Celkovo je tu počet UoZ oproti ponuke VPM až o 16 125 osôb nižší. Najvýraznejší je tento rozdiel pri základnom vzdelaní s deficitom 8 240 UoZ proti nízkemu počtu VPM. Veľký deficit je aj pri strednom odbornom vzdelaní (o 3 254 nižší počet VPM), úplnom strednom odbornom vzdelaní (o 2 208 nižší počet VPM) a neukončenom základnom vzdelaní (o 2 063 nižší počet VPM). Aj v tomto kraji má prevahu počet VPM vyžadujúci si nižšie odborné vzdelanie nad počtom dlhodobo evidovaných UoZ s týmto vzdelaním, a to o 786 miest.

Tabuľka 17: Porovnanie početnosti UoZ a VPM podľa dosiahnutého vzdelania v Košickom kraji

Dosiahnuté vzdelanie	VPM	UoZ
Neukončené základné vzdelanie	24	2 087
Základné vzdelanie	188	8 428
Nižšie stredné odborné vzdelanie	901	115
Stredné odborné vzdelanie	1 527	4 781
Úplné stredné odborné vzdelanie	575	2 783
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	28	482
Vyššie odborné vzdelanie	27	44
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	71	160
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	252	809
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	0	29
Spolu	3 593	19 718

Zdroj: UPSVaR, ISTP

Graf 61: Členenie dlhodobo evidovaných UoZ na základe pohlavia a vzdelania v Košickom kraji za rok 2019


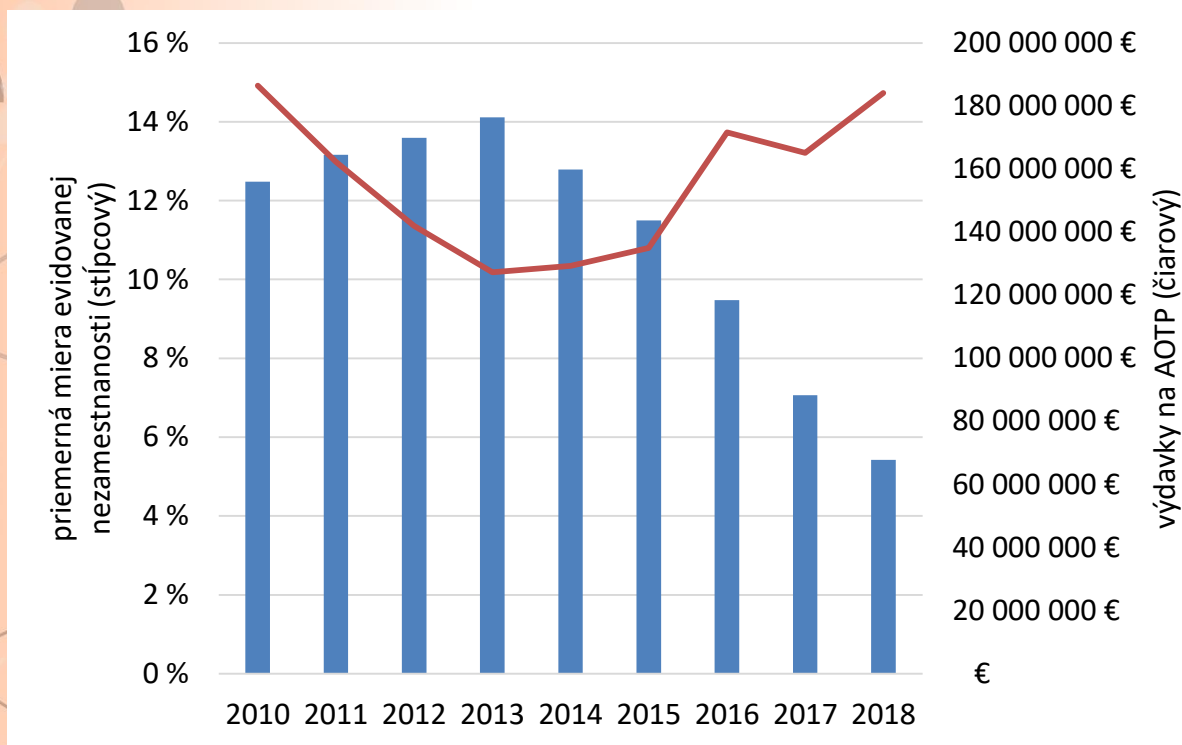
Zdroj: Ústredie PSVR

Výrazne najvyšší počet dlhodobo evidovaných UoZ v Košickom kraji je pri základnom vzdelaní a ich podiel predstavuje až 43 % z celkového počtu dlhodobo evidovaných UoZ. Za nimi s výrazným odstupom nasleduje s podielom 24 % stredné odborné vzdelanie a prvú trojicu uzatvárajú s podielom 14 % dlhodobo evidovaní UoZ s úplným stredným odborným vzdelaním. Celkovo v tomto kraji predstavujú ženy 61 % z dlhodobo evidovaných UoZ a ich podiel sa pri stupňoch vzdelania s podielom aspoň 3 % na celkovom počte dlhodobo evidovaných UoZ pohybuje od 50 % pri strednom odbornom vzdelaní po 66 % pri základnom vzdelaní.

3.5. Kvantitatívne vyhodnotenie AOTP

Podporu zamestnanosti poskytujú dve skupiny poskytovateľov služieb zamestnanosti, a to: štátni a neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti. Medzi štátnych poskytovateľov služieb zamestnanosti sa zaraďuje Ústredie PSVR a úrady PSVR. K neštátnym poskytovateľom služieb zamestnanosti sa zaraďujú: právnická alebo fyzická osoba vykonávajúca sprostredkovanie zamestnania za úhradu – musí mať na túto činnosť oprávnenie vydané podľa živnostenského zákona, agentúra dočasného zamestnávania zamestnáva občana v pracovnom pomere na účel jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi či agentúra podporovaného zamestnávania poskytuje služby v oblasti zamestnanosti občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a ich potenciálnym zamestnávateľom.

Graf 62: Vývoj priemernej miery evidovanej nezamestnanosti a výdavkov na AOTP v rokoch 2010 – 2018



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Vyhodnotenia uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2018

Za štyri sledované roky, 2015 – 2018, vzniklo mnoho AOTP, ktoré pomáhali zvyšovať zamestnateľnosť, zamestnanosť alebo slúžili na udržanie existujúcich pracovných miest.

Tieto opatrenia slúžili na zvyšovanie zamestnateľnosti:

- informačné a poradenské služby (§ 42),
- odborné poradenské služby (§ 43),
- vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ a ZoZ (§ 46),
- príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51),
- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52),

- príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (§ 52a).

Medzi opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti patrí:

- príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť (§ 49),
- príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ (§ 50),
- príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j),
- príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní (§ 51a),
- príspevok na dochádzku za prácou (§ 53),
- príspevok na podporu mobility za prácou (§ 53a),
- príspevok na dopravu do zamestnania (§ 53b),
- príspevok na presťahovanie za prácou (§ 53c),
- príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta (§ 53d),
- príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska (§ 56),
- príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti (§ 57).

Udržanie pracovných miest sa zabezpečuje prostredníctvom nasledovných AOTP:

- vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47),
- príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami (§ 50a),
- príspevok na podporu udržania pracovných miest (§ 50k),
- príspevok integračnému podniku (§ 53f),
- kompenzačné príspevky integračnému podniku (§ 53g),
- príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní (§ 56a),
- príspevok na činnosť pracovného asistenta (§ 59).

Špecifické postavenie v zákone o službách zamestnanosti mali nasledovné AOTP:

- § 50c, t. j. príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku, sa zaraďuje medzi opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti, ale aj na udržanie pracovných miest.
- § 32 sa zaraďuje medzi opatrenia na zvyšovanie zamestnateľnosti, t. j. sprostredkovanie zamestnania (§ 32 zákona, okrem § 32 ods. 12 písm. d) zákona), a taktiež medzi opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti, keďže slúži na poskytovanie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa (§ 32ods. 12 písm. d).
- § 54, podľa svojho konkrétneho cieľového zameranie mohol byť orientovaný na hociktorú oblasť AOTP.

V nasledovnej tabuľke je možné analyzovať počet podporených osôb prostredníctvom AOTP a čerpanie finančných prostriedkov pri jednotlivých AOTP za jednotlivé roky 2014 – 2018. Jednoznačne môžeme sledovať, že sa zvýšil počet osôb, ktoré použili AOTP, z 519 534 v roku 2014, na 1 135 761 v roku 2018, t. j. o 118,6 %. Najviac AOTP využili osoby v roku 2017, 1 334 887. Okrem rastu počtu podporených osôb prostredníctvom AOTP, je možné analyzovať aj zvyšujúce sa čerpanie finančných prostriedkov, ktoré bolo z 129 284 013 € v roku 2014 na 184 117 850 € v roku 2018, t. j. o 42,4 %. Najväčší priemerný medziročný rast v rokoch 2014 – 2018 v počte osôb, 89,3 %, zaznamenalo opatrenie v zmysle § 53a, príspevok na presťahovanie za prácou.

Tabuľka 18: Počet podporených osôb a čerpanie pri jednotlivých AOTP za roky 2014 – 2018

paragraf	2014	2015	2016
----------	------	------	------

	počet osôb	čerpanie	počet osôb	čerpanie	počet osôb	čerpanie
§ 32	5 620	67 682 €	3 901	44 224 €	3 620	44 316 €
§ 42	271 645	283 537 €	518 061		834 754	
§ 43	145 236	11 035 €	133 194	167 697 €	85 522	225 €
§ 46	6 659	2 497 323 €	1 473	662 661 €	5	
§ 51	9 482	4 426 804 €	7 398	4 480 174 €	5 683	3 446 954 €
§ 52	26 200	4 213 568 €	24 156	5 209 132 €	18 545	5 679 431 €
§ 52a	6 460	5 734 928 €	12 941	10 417 590 €	9 441	15 402 815 €
SPOLU	471 302	17 234 877 €	701 124	20 981 478 €	957 570	24 573 741 €
§ 49	2 715	6 908 844 €	2 656	9 759 184 €	1 951	8 249 299 €
§ 50	3 178	5 359 649 €	3 396	7 990 141 €	1 739	7 054 949 €
§ 50j	3 999	12 466 006 €	3 103	12 157 305 €	2 087	7 803 741 €
§ 51a			3 315	4 223 827 €	3 086	12 978 320 €
§ 53d	451	2 672 310 €	1 086	5 841 780 €	2 090	3 381 145 €
§ 56	994	12 640 458 €	545	2 929 705 €	368	1 310 103 €
§ 57	96	431 095 €	90	390 473 €	75	385 398 €
SPOLU	11 433	40 478 362 €	14 191	43 292 415 €	11 396	41 162 955 €
§ 47	1 609	563 679 €	103	193 388 €	208	61 212 €
§ 50a	370	5 513 613 €	20	412 939 €		
§ 50c	6	281 527 €		42 025 €		
§ 50k		44 050 €	126	10 248 €		
§ 53	7 059	1 590 039 €	5 824	1 141 046 €	4 911	957 925 €
§ 53a	38	66 193 €	46	66 875 €	816	618 812 €
§ 53b			170	47 919 €	183	30 102 €
§ 53c						
§ 53g						
§ 56a	31	169 643 €	29	33 050 €	28	39 544 €
§ 59	770	3 220 722 €	831	3 255 676 €	990	4 206 871 €
§ 60	9 728	20 258 100 €	9 808	23 614 157 €	9 723	26 633 613 €
SPOLU	19 611	31 707 566 €	16 957	28 817 323 €	16 859	32 548 079 €
§ 54	17 188	39 863 208 €	33 637	41 942 518 €	30 408	73 320 345 €
SPOLU	519 534	129 284 013 €	765 909	135 033 734 €	1 016 233	171 605 120 €

paragraf	2017		2018	
	počet podporených osôb	čerpanie	počet podporených osôb	čerpanie
§ 32	3 234	41 041 €	2 770	35 988 €
§ 42	1 101 446		906 396	
§ 43	66 337	139 €	60 366	46 €
§ 46	14	1 200 €	14	4 240 €
§ 51	5 439	2 914 052 €	4 154	2 224 319 €
§ 52	12 094	3 388 164 €	8 281	2 338 129 €
§ 52a	4 951	6 135 106 €	5 486	5 942 652 €
SPOLU	1 193 515	12 479 702 €	987 467	10 545 374 €
§ 49	2 667	9 543 242 €	2 123	9 063 813 €
§ 50	2 699	5 807 186 €	1 383	6 160 863 €
§ 50j	3 614	12 459 578 €	3 788	15 071 792 €
§ 51a	1 986	9 976 281 €	632	4 514 453 €
§ 53d	452	4 589 322 €	830	2 445 053 €
§ 56	242	607 551 €	167	682 252 €
§ 57	77	393 154 €	76	379 297 €
SPOLU	11 737	43 376 314 €	8 999	38 317 523 €
§ 47	249	925 103 €	225	1 453 754 €
§ 50a				
§ 50c				
§ 50k	178	47 895 €		42 937 €
§ 53	5 252	923 740 €	12 899	2 344 822 €
§ 53a	843	1 236 594 €	629	1 122 118 €
§ 53b	88	20 051 €	153	57 117 €
§ 53c			108	105 359 €
§ 53g			12	5 441 €
§ 56a	21	31 180 €	22	32 195 €
§ 59	1 077	4 916 625 €	1 128	5 801 578 €
§ 60	9 763	28 467 161 €	9 433	30 051 864 €
SPOLU	17 471	36 568 349 €	24 609	41 017 185 €
§ 54	112 164	72 743 230 €	114 686	94 237 768 €
SPOLU	1 334 887	165 167 595 €	1 135 761	184 117 850 €

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Vyhodnotenia uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za roky 2014 – 2018

V nasledujúcej tabuľke je vyhodnotený náklad na jednu podporenú osobu pri jednotlivých AOTP vo vybranom časovom úseku. Ako je možné z tabuľky analyzovať, v nasledujúcej tabuľke hodnotíme AOTP z pohľadu nákladu na jednu podporenú osobu. Jednotlivé AOTP boli taktiež rozložené na štyri kategórie, t. j. zvyšovanie zamestnateľnosti, zvyšovanie zamestnanosti, udržanie existujúcich pracovných miest a § 54, ktoré má osobitné postavenie, keďže je prierezovým AOTP. Súčasne v tabuľke komplexne analyzujeme najvyššie a najnižšie sumy na jednotku v jednotlivých rokoch prostredníctvom farby. Z tabuľky vyplýva, že najdrahšími AOTP sú opatrenia na zvyšovanie zamestnanosti nasledované opatreniami na udržanie existujúcich miest. Najlacnejšími AOTP sú opatrenia na zvyšovanie zamestnateľnosti.

Tabuľka 19: Náklad na jednu podporenú osobu pri jednotlivých AOTP v rokoch 2014 – 2018

paragraf	2014	2015	2016	2017	2018
§ 32	12,04 €	11,34 €	12,24 €	12,69 €	12,99 €
§ 42	1,04 €				
§ 43	0,08 €	1,26 €			
§ 46	375,03 €	449,87 €		85,71 €	302,86 €
§ 51	466,86 €	605,59 €	606,54 €	535,77 €	535,46 €
§ 52	160,82 €	215,65 €	306,25 €	280,15 €	282,35 €
§ 52a	887,76 €	805,01 €	1 631,48 €	1 239,17 €	1 083,24 €
PRIEMER	271,95 €	348,12 €	639,13 €	430,70 €	443,38 €
MEDIÁN	160,82 €	332,76 €	456,39 €	280,15 €	302,86 €
§ 49	2 544,69 €	3 674,39 €	4 228,24 €	3 578,27 €	4 269,34 €
§ 50	1 686,48 €	2 352,81 €	4 056,90 €	2 151,61 €	4 454,71 €
§ 50j	3 117,28 €	3 917,92 €	3 739,21 €	3 447,59 €	3 978,83 €
§ 51a		1 274,16 €	4 205,55 €	5 023,30 €	7 143,12 €
§ 53d	5 925,30 €	5 379,17 €	1 617,77 €	10 153,37 €	2 945,85 €
§ 56	12 716,76 €	5 375,61 €	3 560,06 €	2 510,54 €	4 085,34 €
§ 57	4 490,57 €	4 338,59 €	5 138,64 €	5 105,90 €	4 990,75 €

paragraf	2014	2015	2016	2017	2018
PRIEMER	5 080,18 €	3 758,95 €	3 792,34 €	4 567,22 €	4 552,56 €
MEDIÁN	3 803,93 €	3 917,92 €	4 056,90 €	3 578,27 €	4 269,34 €
§ 47	350,33 €	1 877,55 €	294,29 €	3 715,27 €	6 461,13 €
§ 50a	14 901,66 €	20 646,95 €			
§ 50c	46 921,17 €				
§ 50k		81,33 €		269,07 €	
§ 53	225,25 €	195,92 €	195,06 €	175,88 €	181,78 €
§ 53a	1 741,92 €	1 453,80 €	758,35 €	1 466,90 €	1 783,97 €
§ 53b		281,88 €	164,49 €	227,85 €	373,31 €
§ 53c					975,55 €
§ 53g					453,42 €
§ 56a	5 472,35 €	1 139,66 €	1 412,29 €	1 484,76 €	1 463,41 €
§ 59	4 182,76 €	3 917,78 €	4 249,36 €	4 565,11 €	5 143,24 €
§ 60	2 082,45 €	2 407,64 €	2 739,24 €	2 915,82 €	3 185,82 €
PRIEMER	9 484,74 €	3 555,84 €	1 401,87 €	1 852,58 €	2 224,63 €
MEDIÁN	3 132,60 €	1 453,80 €	758,35 €	1 475,83 €	1 463,41 €
§ 54	2 319,25 €	1 246,92 €	2 411,22 €	648,54 €	821,70 €
PRIEMER	5 026,45 €	2 680,47 €	2 175,11 €	2 361,58 €	2 496,74 €
MEDIÁN	1 912,19 €	1 274,16 €	1 631,48 €	1 484,76 €	1 623,69 €

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Vyhodnotenia uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za roky 2014 – 2018

Podľa nasledujúcej tabuľky a grafu môžeme analyzovať, že približne 50 % osôb, ktoré využili AOTP boli dlhodobo nezamestnané osoby. Miera zapojenia dlhodobo nezamestnaných UoZ cez AOTP má však klesajúci charakter a znížila sa z 55,3 % v roku 2016 na 49,9 % v roku 2018. Najväčší podiel zapojenia dlhodobo nezamestnaných UoZ je podľa § 52, t. j. príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj.

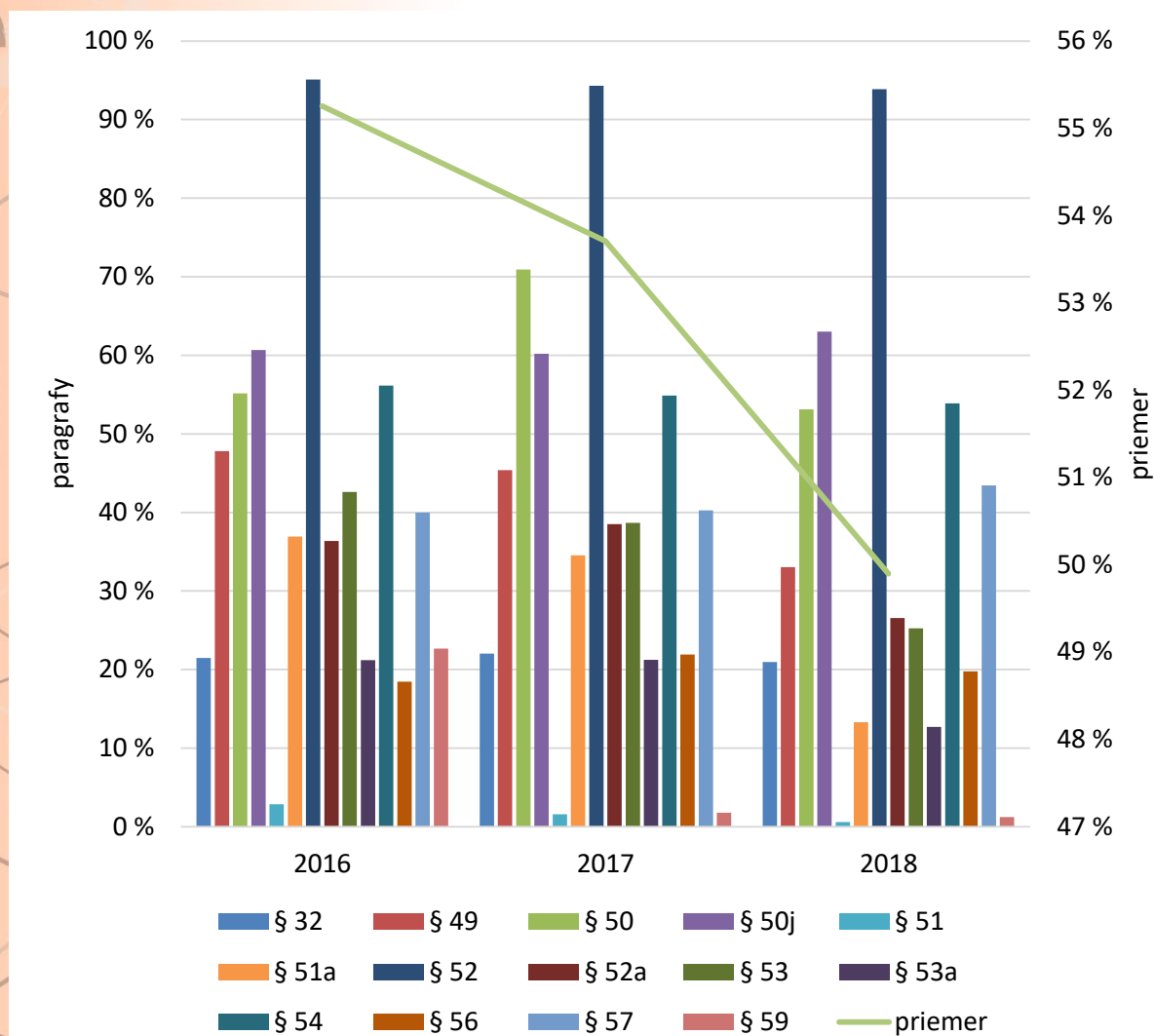
Tabuľka 20: Aktivácia dlhodobo nezamestnaných UoZ

	2016	2017	2018
--	------	------	------

	počet zaradenýc h UoZ	dlhodobo nezamestnan í UoZ	počet zaradenýc h UoZ	dlhodobo nezamestnan í UoZ	počet zaradenýc h UoZ	dlhodobo nezamestnan í UoZ
§ 32	3 620	777	3 234	713	2 770	581
§ 49	1 951	933	2 667	1 210	2 123	701
§ 50	1 739	959	2 699	1 914	1 383	735
§ 50j	2 087	1 266	3 614	2 176	3 788	2 387
§ 51	5 683	161	5 439	85	4 154	25
§ 51a	3 086	1 139	1 986	686	632	84
§ 52	18 545	17 633	12 094	11 404	8 281	7 772
§ 52a	9 441	3 433	4 951	1 907	5 486	1 458
§ 53	4 911	2 093	5 252	2 031	12 899	3 256
§ 53a	816	173	843	179	629	80
§ 54	30 408	17 073	112 164	61 557	114 686	61 782
§ 56	368	68	242	53	167	33
§ 57	75	30	77	31	76	33
§ 59	75	17	1 077	19	1 128	14
SPOLU	82 805	45 755	156 339	83 965	158 202	78 941

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Vyhodnotenia uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za roky 2016 – 2018

Graf 63: Miera zapojenie dlhodobo nezamestnaných UoZ pri relevantných AOTP



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Vyhodnotenia uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za roky 2016 – 2018

4. NÁVRHOVÁ ČASŤ

V tejto časti analýzy sú zosumarizované návrhy a odporúčania, ktoré autorskému kolektívu vyplynuli z rozboru dostupných dát a aktuálnej situácie na trhu práce. Dôraz pri analýze bol kladený na dlhodobu nezamestnaných a ich možnostiam uplatniť sa na trhu práce v súčasných podmienkach. Jednotlivé návrhy a odporúčania vznikali počas celej doby tvorby predmetnej analýzy a sú východiskom viacerých zdrojov:

- osobné stretnutia a konzultácie s expertmi v oblasti zamestnávania znevýhodnených skupín na trhu práce,
- osobné stretnutia a konzultácie s vybranými zástupcami úradov PSVR,
- dotazníkový prieskum pre dlhodobu nezamestnaných,
- dotazníkový prieskum pre zamestnávateľov,
- návšteva Úradu PVS v Malackách,
- viaceré odborné bibliografické zdroje,
- doterajšie skúsenosti členov autorského kolektívu z oblasti trhu práce.

Návrhová časť predmetnej analýzy je rozdelená do štyroch častí:

- Všeobecné odporúčania,
- Odporúčania pre Ústredie PSVR,
- Odporúčania pre zamestnávateľov,
- Odporúčania pre nezamestnaných.

Charakter jednotlivých odporúčaní a návrhov je rozdielny. Časť z návrhov je možné aplikovať bez výrazných finančných nákladov, prípadne rozsiahlej legislatívnej zmeny. Týka sa to najmä tých návrhov, ktoré vychádzajú napr. z aktuálne realizovaných AOTP a ktoré boli praxou odskúšané. Pri vybraných AOTP sa totiž často ukazuje ich vhodná idea, no pre zlepšenie fungovania a ich efektívnosti je potrebné pristúpiť k zmenám v ich fungovaní. Druhou skupinou sú tie odporúčania a návrhy, na ktorých realizáciu je potrebné dlhodobo zlepšovať prostredie v oblasti celoživotného vzdelávania a práce s komunitami.

4.1. Všeobecné odporúčania

4.1.1. Podpora predškolského vzdelávania v komunitných centrách

Predškolské vzdelávanie v komunitných centrách má podľa skúseností organizácie Človek v ohrození výrazný dopad a vplyv na rozvoj zručností a vedomostí detí. Po absolvovaní predškolského vzdelávania je možné porovnávať rovesníkov, ktorí absolvovali tento typ vzdelávania a deti, ktoré nemali túto možnosť. Lepšia pripravenosť na ďalší vzdelávací proces je viditeľná pri deťoch, ktoré predškolské vzdelávanie absolvovali. Riešením by bolo uvoľniť finančné zdroje na neverejné služby zamestnanosti tak, aby táto práca mohla byť vykonávaná prostredníctvom organizácií, ktoré sa týmto ľuďom venujú.

4.1.2. Podpora pracovných príležitostí v regiónoch, v rámci ktorých je silná skupina dlhodobo nezamestnaných

Trh práce je v SR naďalej charakterizovaný výraznou regionálnou disproporciou v distribúcii dlhodobo nezamestnaných osôb vo väzbe na výkonnosť ekonomiky v regiónoch. Výsledky analytickej časti potvrdili zistenia mnohých ďalších štatistických zisťovaní a analýz. Stále platí, že SR je rozdelená na západnú časť s výrazne vyššou tvorbou HDP a vyššou mierou zamestnanosti a východnú časť územia s nižšou tvorbou HDP a zamestnanosťou.

Dlhodobá nezamestnanosť je problémom východného Slovenska. Dôvody disproporcie sú popri atraktivite územia pre investorov v rovine vybavenosti dopravnou infraštruktúrou, najmä v danostiach regiónu v oblasti kvalifikácie pracovnej sily, odvetvovej štruktúry, inovatívnosti a kreativity ekonomiky. Úloha verejných služieb zamestnanosti pri vyrovnávaní regionálnych rozdielov je síce nezastupiteľná (najmä v oblasti tvorby pracovných miest, zvyšovaní kvalifikácie, flexibility a mobility pracovnej sily, podpory vstupu znevýhodnených skupín na trh práce vrátane tvorby pracovných návykov u dlhodobo nezamestnaných; koordinačnej úlohy verejných služieb zamestnanosti), ale ich plnenie má len doplnkový charakter.

Regionálne rozdiely je potrebné riešiť na úrovni vlády SR, ktorá prostredníctvom hospodárskej politiky dokáže podporovať investície a vytváranie pracovných príležitostí takého charakteru, pri ktorých sa maximalizuje vnútorný potenciál jednotlivých regiónov. Z pohľadu dlhodobo nezamestnaných nie je pridaná hodnota produkcie určujúcim faktorom pre podporu investičnej činnosti, ale sú to zručnosti dlhodobo nezamestnaných a ich preferencie v rámci ďalšieho pracovného uplatnenia.

4.1.3. Intenzívna práca s deťmi žijúcimi vo vylúčených komunitách s rizikom budúcej pracovnej neaktivity

Z doterajších skúseností viacerých organizácií, ktoré pracujú s mladistvými z vylúčených komunít, je možné poukázať na potrebu intenzívnej práce so školopovinnými osobami, ktoré nemajú vhodné podmienky na rozvoj a vzdelávanie vo svojej domácej komunite. Deti vyrastajúce vo vylúčených komunitách, v rámci ktorých nemajú vzor pre svoj osobný rozvoj, majú častokrát nízke predpoklady k budúcemu uplatneniu sa na trhu práce a sú výrazne ohrozené dlhodobou nezamestnanosťou v ich budúcom produktívnom veku. V prípadoch, kedy najbližší rodinní príslušníci ako rodičia, starí rodičia, prípadne súrodenci nepracujú, nemajú takéto osoby možnosť vidieť vhodný príklad, ktorý by im ukázal možnosti vzdelávania sa, práce a bežného životného štandardu. Z vybraných programov, v rámci ktorých boli takéto mladiství „vytrhnutí“ zo svojich komunít, sa ukazuje ako pozitívne vplýva na tieto osoby iné prostredie, v ktorom majú možnosť vnímať fungovanie bežného sveta. Život mimo problémových komunít môže zabezpečiť takýmto mladistvým príležitosť pre osobnostný rozvoj, naštartovať v nich chuť vzdelávať sa a pripravovať sa na svoju kariérnu cestu. Človek v tomto veku sa dokáže lepšie prispôbiť takémuto prostrediu, ktoré môže pre neho a jeho budúcu rodinu pôsobiť výrazne pozitívne. Medzi možnosti, ako vyňať takúto skupinu obyvateľstva z problémových komunít je intenzívna podpora programov venujúcich sa práve deťom z vylúčených komunít na celoštátnej úrovni. Vhodným príkladom je program Teach for Slovakia, ktorého jednou z hlavných aktivít je vzdelávanie detí v problémových školách a poskytovanie mentoringu pre tie deti, ktorých život je možné zmeniť k lepšiemu.

4.1.4. Podpora neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti napr. cez pracovný portál ISTP

Jedným z riešení ako zlepšiť a zefektívniť spoluprácu tých, ktorí pomáhajú znevýhodneným skupinám vrátane dlhodobo nezamestnaných, je poskytnutie zastrešenia všetkých relevantných stakeholderov, ako sú napríklad komunitné centrá. Väčší priestor na informovanie odbornej a laickej verejnosti o aktivitách takýchto inštitúcií by mohol byť napríklad v rámci pracovného portálu ISTP. V súčasnosti totiž možno častokrát sledovať chýbajúcu orientáciu pre klientov o tom, aké služby a nástroje sú poskytované a kde existujú centrá, ktoré sa venujú pomoci znevýhodneným skupinám. Poskytnutie informácií na jednom mieste by napomohlo k lepšej orientácii pre osoby, ktoré sa chcú vymaniť z negatívneho prostredia spôsobeného napríklad aj dlhodobou nezamestnanosťou.

4.1.5. Efektívny rozvoj dopravy do práce

Doprava do práce je jedným z rozhodujúcich faktorov podpory zvyšovania zamestnanosti nielen z pohľadu obyvateľov, ale aj zamestnávateľov. Ak neexistuje dopravné spojenie, ktoré by poskytlo dopravnú službu pre obyvateľa, aby sa dostavil na začiatku pracovného času do zamestnania a taktiež na konci pracovného času domov, obyvateľ stráca záujem o prácu. V prípade veľkých zamestnávateľov, ktorí disponujú finančnými prostriedkami na to, aby si dokázali zabezpečiť pre svojich zamestnancov prepravu autobusmi, je tento problém riešiteľný. V prípade malých zamestnávateľov, ktorým finančná situácia neumožňuje takýto druh servisu pre svojich zamestnancov poskytnúť, sa javí ako rozumná voľba spolupráca s miestnou samosprávou. V rámci tejto spolupráce by bolo možné spoločne zabezpečiť odvoz zamestnancov prostredníctvom zdieľanej prepravy a rozložiť tak náklady medzi pracovníkov, ktorí by o takýto benefit mali záujem. V rámci testovania takejto prepravy na východnom Slovensku sa osvedčil postup, kedy jedno auto zakúpené zamestnancom slúžilo aj na zvažanie vybraných kolegov, ktorí si nedokázali zabezpečiť vlastnú prepravu. Zaručil sa tak príchod zamestnanca na pracovisko včas a náklady pre zamestnávateľa boli nižšie, ako by tomu bolo v prípade vlastného objednania veľkokapacitnej prepravy.

4.1.6. Podpora sociálneho podnikania

Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie sa častokrát označujú ako nástroj pri riešení súčasných spoločenských problémov a v EÚ vystupujú ako kľúčový hráč pri poskytovaní služieb všeobecného záujmu ohrozeným skupinám obyvateľstva. Sociálne podniky sú v odbornej literatúre charakterizované rôzne, medzi najrelevantnejšiu špecifikáciu v SR považujeme opis profesorky Korimovej, ktorá sociálne podnikanie vysvetľuje ako osobitný druh podnikania prioritne založený na neziskovom princípe netrhových alebo polo trhových vzťahov pluralitných poskytovateľov, ktorí pôsobia v oblasti verejného záujmu.⁴

Sociálne podniky v našom regióne môžeme zdefinovať ako vhodný nástroj pre miestny a regionálny rozvoj, najmä v oblasti podpory ľudí s nízkou mierou kvalifikácie. V podmienkach SR sa ako jednému z najúčinnějších spôsobov na znižovanie nezamestnanosti (špeciálne dlhodobej nezamestnanosti) javí obecné sociálne podnikanie. Hlavnou motiváciou väčšiny samospráv pri založení obecného sociálneho podniku je zvyšovanie zamestnanosti miestnych ľudí. V marci 2018 vstúpil do platnosti dlho očakávaný zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch, ktorý vznikol z dôvodu potreby legislatívne upraviť sektor sociálnej ekonomiky. Cieľom zákona je aj vytvorenie vhodných podmienok na to, aby sa sociálna ekonomika v SR rozvíjala a bola prínosom nielen pre zvyšovanie zamestnanosti, ale aby sa tiež upravil systém podpory, ktorý bude spoločensky prijateľný a bude plne dodržiavať pravidlá štátnej pomoci.

Na základe príkladov dobrej praxe zo SR aj zahraničia je možné navrhnúť potrebu silnej podpory sociálnym podnikom – zamestnancom sociálnych podnikov sa preukázateľne zvyšuje kvalifikácia a zručnosti, navracajú sa im pracovné návyky a čo je dôležitejšie, pozitívny dopad z opätovného zamestnania sa v mnohých prípadoch presúva aj na najbližšiu rodinu, ktorá vo väčšine prípadov výrazne zvýši svoju kvalitu života.

⁴ KORIMOVÁ, G. 2007. **Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky**. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2007. 192 s. ISBN 978-80-8083-399-2.

Na základe overených informácií odporúčame výraznejšie podporiť zakladanie sociálnych podnikov, najmä v rámci regionálneho rozvoja obcí postihnutých vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti. Je potrebné pracovať s miestnymi komunitami a prostredníctvom spolupráce so starostami a primátormi hľadať riešenia „šité na mieru“ pre daný región/komunitu. Vyššia miera podpory sociálneho podnikania by mohla byť dosiahnutá častejšou formou školení, prednášok a workshopov pre zástupcov miest a obcí, v rámci ktorých by sa zabezpečila informovanosť jednotlivcov o možnostiach získania podpory a aktuálnych trendoch v oblasti sociálnej ekonomiky. Pri ďalších legislatívnych úpravách vyššie uvedeného zákona odporúčame naďalej spolupracovať s expertným tímom, ktorý bol vytvorený za účelom vzniku tohto zákona. Iba tak sa zabezpečí garancia naplnenia cieľov predmetného zákona.

4.1.7. Podpora zamestnávania osôb vo veku 50+

Občan starší ako 50 rokov veku je jednou z kategórii spadajúcu pod označenie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Prirodzenou súčasťou života našej spoločnosti, ako aj nastavenia súčasných a budúcich politík zamestnanosti musí byť vzájomná podpora a spolupráca pri zvyšovaní zamestnanosti tejto zraniteľnej skupiny ľudí. Jedným z dôležitých bodov, ako pomôcť starším osobám uplatniť sa na trhu práce, je vytvorenie komunitných spolkov, mentorských programov alebo aj zavedenie daňových úľav pre zamestnávateľov zamestnávajúcich osoby nad 50 rokov. Na národnej úrovni je potrebné systematicky podporovať a rozvíjať iniciatívy zamerané na vekový manažment a s tým súvisiace vyššie uvedené nástroje. Okrem toho je potrebné vytvárať inovatívne vzdelávanie (napr. vzdelávacie programy založené na chýbajúcich zručnostiach seniorov). Dôležitým predpokladom k aktívnemu zapájaniu starších osôb na trhu práce je vytvorenie informačných centier, ktoré by poskytovali informácie o iniciatívach a podpore pre osoby staršie ako 50 rokov. V oblasti neformálneho vzdelávania je potrebné pripraviť školiteľov pre oblasť inovatívnych vzdelávacích metód a tvorbu vzdelávacích programov špecifikovaných pre potreby staršej produktívnej populácie. Na základe viacerých prieskumov je dokázané, že

osoby staršie ako 50 rokov majú ochotu vzdelávať sa a držať krok k novými trendami, ktoré výrazne menia charakter trhu práce.

4.2. Odporúčania pre UPSVR

4.2.1. Optimalizácia AOTP

Je potrebné prehodnotiť vybrané AOTP a zlepšiť prístup ohrozeným skupinám k týmto nástrojom. Častým príkladom, kedy vybrané nástroje prestávajú byť pre dlhodobo nezamestnané osoby zaujímavé, je nutnosť cestovania, resp. dochádzania na príslušný úrad PSVR. Na jednej strane je UoZ poskytnutý príspevok na cestovné po absolvovaní tohto kurzu, na druhej strane je ale potrebné prehodnotiť finančné možnosti súvisiace s každodennou dopravou na miesto výkonu kurzu. Častokrát sa stáva, že uchádzač nemá dostatok finančných zdrojov na to, aby si na pravidelnej, napríklad dennej báze, platil cestovné na miesto výkonu kurzu a to býva v mnohých prípadoch dôvodom prečo sa UoZ rozhodnú ďalej nenavštevovať pridelený kurz. Je preto potrebné prehodnotiť možnosť preplácania cestovného v prípade potreby aj na pravidelnejšej báze (napr. týždennej) alebo preddavkovo, aby bolo možné plne využiť potenciál opatrení, ktoré majú napomôcť dlhodobo nezamestnaným vrátiť sa na trh práce.

Ďalším problémom, ktorý súvisí s AOTP, je východisková požiadavka na gramotnosť, ktorú musí UoZ spĺňať na to, aby absolvoval akýkoľvek kurz. Jednotliví UoZ sú na tieto kurzy posielaní, najmä z dôvodu, aby neboli vyradení z evidencie, no absolvovanie takýchto kurzov nemá vysokú pridanú hodnotu pre uchádzačov samotných. Dôvodom je, že kvôli nízkej gramotnosti nie je možné plne porozumieť vysvetľovanému a tak častokrát UoZ odchádzajú z kurzov bez väčšieho zapálenia nájsť si novú prácu. Je preto nevyhnutné uchádzačov v prvom rade dobre pripraviť na to, aby zvládali základy prezentované počas kurzov. Podpora gramotnosti vybraných UoZ by napomohla k efektívnejšej práci s veľkou skupinou osôb.

Dôležitou súčasťou by malo byť taktiež zastrešenie vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie v rámci AOTP (kombinácia aj práce aj vzdelávania, napr. zakomponovanie hodinovej prednášky o zvyšovaní finančnej gramotnosti v rámci jedného týždňa).

Zamestnávateľia namietajú vysokú administratívnu náročnosť pri získavaní príspevkov z úradu PSVR na projekty na podporu zamestnanosti. Medzi doklady, ktoré úrady PSVR pri dokladovaní príspevkov požadujú, sú:

- výkazy do zdravotnej poisťovne,
- výkazy do Sociálnej poisťovne,
- žiadosť o úhradu platby,
- žiadosť o úhradu pre mentora,
- dochádzka zamestnanca,
- mesačná evidencia pracovného mentoringu,
- výplatné pásky,
- výpis z účtu s platbami poisťného,
- pokladničný doklad o vyplatení mzdy, pokladničná kniha (resp. výpis z účtu),
- rôzne čestné vyhlásenia súvisiace so žiadosťou o príspevok,
- pri niektorých nástrojoch hodnotenia – pri skončení realizácie nástroja,
- a ďalšie doklady v závislosti od konkrétneho príspevku.

Zamestnávateľ však vybrané doklady už štátu poskytol. Príkladom dokladov, ktoré už štát má, sú výkazy do zdravotnej či Sociálnej poisťovne.

Národná koncepcia informatizácie verejnej správy SR, ktorá bola vládou schválená 28. septembra 2016, predpokladala, že sa do konca roka 2018 zavedie princíp „jedenkrát a dosť“ a orgány verejnej správy pri poskytovaní služieb občanom alebo podnikateľským subjektom nebudú požadovať údaje, ktorými už verejná správa disponuje.

Na jednej strane je možné vnímať znižovanie administratívnej záťaže prostredníctvom antibyrokratických balíčkov, ktoré je však ešte stále pomalé a nie je zabezpečené absolútne zavedenie princípu „jedenkrát a dosť“. Zákon č. 177/2018 Z. z. o niektorých opatreniach na znižovanie administratívnej záťaže využívaním informačných systémov verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (zákon proti byrokracii)

novelizoval aj zákon o službách zamestnanosti v tom, že preverovanie splnenia podmienok podľa § 29 ods. 3 pís. a až f, § 50b ods. 3, § 55 ods. 2 a 5, § 58 ods. 5 a, b a § 70 ods. 7 a 8 tohto zákona je uložené Ústrediu PSVR a úradom PSVR. Prostredníctvom aktualizácie všetkých interných noriem v rámci poskytovania príspevkov na AOTP sa znížil počet predkladaných dokladov, podľa MPSVR SR, na absolútne nevyhnutné minimum.

Pre zjednodušenie a zefektívnenie procesov by bolo možné vytvoriť technický rámec a prepojenie informačných systémov na takej úrovni, aby mohla byť výmena údajov možná tzv. „online“ v požadovaných časových horizontoch.

Ďalšou nevýhodou je nenárokovateľnosť, neobligátornosť, poskytovania väčšiny AOTP pre žiadateľov, t. j. pre zamestnávateľov. V zákone o službách zamestnanosti sú vybrané AOTP definované ako fakultatívne, t. j. úrad môže (ale nemusí) poskytnúť peňažný príspevok. Fakultatívnosť poskytovania príspevkov prináša zamestnávateľom neistotu v tom, že ak požiadajú o finančný príspevok so súčasne splnenými všetkými podmienkami, nebude im musieť byť vyhovené, aj keď už vynaložili značné priame a nepriame finančné náklady súvisiace s predložením žiadosti.

Medzinárodné zistenia:

- OECD (OECD (2015): OECD Employment Outlook 2015. OECD Publishing, Paris) vo svojej publikácii konštatuje, že najúčinnnejším opatrením v rámci AOTP patria najmä vzdelávanie a tréningové programy, či poradenské služby pri hľadaní práce.
- Jeden z odborníkov v oblasti AOTP (Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2015): What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. NBER Working Papers 21431, National Bureau of Economic Research) konštatuje, že peňažné príspevky v súkromnom sektore zvyšujú zamestnanosť nízkokvalifikovaných ľudí. Súčasne konštatuje, že priama tvorba pracovných miest vo verejnom sektore je menej efektívnou cestou podpory nezamestnaných.

Na základe horeuvedeného navrhujeme obmedziť podpory pre obce a samosprávne kraje, ktoré sa v SR výrazne využívajú a zamerať sa na podporu pracovných miest v súkromnom sektore.

Podpora vzdelávania prostredníctvom AOTP by mala zodpovedať nielen individuálnym preferenciám UoZ, ale najmä požiadavkám trhu práce. Keďže kontrolou NKÚ bolo zistené, že REPAS (rekvalifikačné kurzy) bol v minulosti účinný len na okolo 50 %. Až 44,6 % vybraných podporených klientov sa neuplatnilo na trhu práce do 6 mesiacov po ukončení rekvalifikácie. Po absolvovaní kurzu si zamestnanie v odbore našlo 41,8 % UoZ. Po absolvovaní rekvalifikačného kurzu v evidencii naďalej ostalo 16,2 % UoZ, teda boli podporení bezvýsledne.

4.2.2. Efektivita a efektívnosť vo verejných službách zamestnanosti

Základom efektivity je lepšia alokácia zdrojov na zabezpečenie efektívnejších výstupov v súlade s cieľmi. Definovanie a meranie výstupov a vstupov je pre služby zamestnanosti typicky komplexná úloha. Meranie výkonnosti zvyčajne vyžaduje kvantitatívne informácie o nákladoch a výstupoch. Pri tomto je prvým problémom to, že služby zamestnanosti poskytujú svoje služby (produkty) zdarma alebo za dotované ceny. Okrem iného, mnohé výstupy verejných služieb zamestnanosti sú ťažko merateľné a v súčasnosti absentuje meranie prínosov v rámci rozpočtu príjmov verejných výdavkov. Rovnako absentuje prepojenie medzi kvantitatívnymi ukazovateľmi výkonnosti služieb zamestnanosti a kvalitatívnymi hodnotením postavenia jednotlivca na trhu práce.

Meranie výkonnosti služieb zamestnanosti si vyžaduje prístup, ktorý definuje a balansuje potenciálny konflikt medzi sociálnou zodpovednosťou a povinnosťou pre nákladovo – efektívne riadenie. Typicky, viac zdrojov je potrebných na integráciu najviac znevýhodnených klientov. Ak by výkonnosť bola meraná čisto z pohľadu počtu aktivovaných klientov bez toho, aby sa bral do úvahy sociálny rozmer, v tom prípade by boli služby zamestnanosti odradzované od toho, aby aktivovali zraniteľných a zložitých klientov a naopak, mali by záujem na pomáhaní tým klientom, ktorí sú najbližšie k trhu práce, a ktorí v podstate

často potrebujú pomoc ani nepotrebujú. Nájdenie spôsobu adresovania a vyriešenia týchto tlakov a zosúladenie manažérskych rozhodnutí s analýzami "na dôkazoch založených" politik sú kľúčovými elementmi, ktoré podčiarkujú význam agendy verejných služieb zamestnanosti.

4.2.3. Zlepšenie a zvýšenie informovanosti zamestnávateľov a uchádzačov

Významným zistením terénneho prieskumu je absencia relevantných informácií o službách, ktoré ponúkajú úrady PSVR v rámci svojich kompetencií, resp. národných projektov. Zamestnávatelia v mnohých prípadoch nevedeli o možnostiach, ktoré úrady PSVR ponúkajú zamestnávateľom pri hľadaní pracovnej sily a taktiež významný podiel dlhodobo nezamestnaných nemal vôbec vedomosti o jednotlivých možnostiach jeho aktivizácie.

Zlepšiť informovanosť možno niekoľkými spôsobmi. Úrady PSVR by mali začať kompletným prepracovaním webového sídla, ktoré nespĺňa požiadavky na moderné a intuitívne vyhľadávanie relevantných informácií. Orientácia na stránke je pre používateľov zložitá a poskytnuté informácie nedostatočné.

Zefektívnenie verejných služieb by bolo možné uplatniť aj pri využívaní AOTP – uchádzač, ktorý si našiel prácu, musí predkladať predmetnému úradu PSVR pracovnú zmluvu. Pracovník úradu PSVR by mohol zistiť na základe dostupných informácií, či nie je možné uplatniť vybrané AOTP. V prípade zistenia by zamestnávateľ mohol byť kontaktovaný príslušným pracovníkom úradu PSVR s informáciou o možnostiach čerpania príspevku.

Priestor na zlepšenie je aj v rámci priameho kontaktu s klientmi v rámci územnej pôsobnosti. Podujatia typu „burza práce“, či „burza informácií“, ktoré poskytujú významný priestor na networking, musia byť častou súčasťou práce všetkých úradov PSVR a musia vytvárať priestor na regionálne riešenie nerovnováhy na trhu práce prostredníctvom domáckych zamestnávateľov a evidovaných UoZ. Úrady PSVR by mali detailne poznať súčasné, ale aj budúce potreby všetkých regionálne významných zamestnávateľov.

4.2.4. Posilniť prácu v teréne

Práca v teréne je najťažšou a najnáročnejšou činnosťou, avšak veľmi dôležitou súčasťou služieb zamestnanosti. Zamestnanci úradov PSVR by mali poskytovať informačné a poradenské služby aj mimo svojich kancelárií a priestorov úradov PSVR. Je dôležité maximálne podporovať aktivity v regiónoch, okresoch, ale aj mestách a obciach.

Aj mimo evidencie UoZ existuje veľký počet osôb, ktoré by mohli pracovať a tvoria dôležitú, momentálne nevyužitú súčasť ponuky na trhu práce. Nejde pritom len o osoby, ktoré sú pasívne a ostali sociálnej sieti štátu, ale aj osoby, ktoré napríklad momentálne pracujú v zahraničí a perspektívne by sa mohli vrátiť pracovať domov najmä v čase konjunktúry národného hospodárstva. Informačný deň v kultúrnom dome by ich možno prilákal a získali by informácie o možnostiach uplatniť sa na trhu práce.

Špecifickým miestom sú osady s príslušníkmi z marginalizovaných rómskych komunit, s ktorými je práca veľmi náročná. Je potrebné vytypovať vhodné osoby v týchto komunitách na vytvorenie komunikačnej platformy (napr. terénnych pracovníkov), získanie dôvery a disemináciu informácií na podporu želaného spôsobu správania sa.

4.2.5. Služby včasnej intervencie

Dôležitým ukazovateľom výkonnosti verejných služieb zamestnanosti je skúmanie optimálneho rozdelenia UoZ podľa typu včasnej intervencie, ktorý maximalizuje krátkodobé prínosy. Výsledky včasnej aktivácie - intervencie majú tri základné dimenzie:

- služby a opatrenia pred skončením pracovného pomeru a následnou registráciou najmä v prípadoch hromadného prepúšťania,
- zintenzívnenie služieb pre registrovaných nezamestnaných v prvej etape ich nezamestnanosti (v priebehu prvých 6 mesiacov),
- zabezpečenie ponuky prístupu k aktívnym opatreniam už v prvej etape nezamestnanosti.

Svoju významnú úlohu zohráva aj definovanie postupnosti preferovaných krokov opatrení (a služieb) počas prvého roku registrácie nezamestnanej osoby:

- Intervencie na trhu práce poskytované zamestnancom ohrozeným nezamestnanosťou v dôsledku hromadného prepúšťania, počas ich zamestnania, prípadne zamestnania mladých ľudí pri prvom vstupe na trh práce.
- Služby trhu práce poskytované registrovaným nezamestnaným UoZ na začiatku obdobia nezamestnanosti, a to najneskôr v prvých 6 mesiacoch nezamestnanosti s využitím jednotlivých nástrojov AOTP.

Ukazuje sa, že efektívnejšia včasná aktivácia - intervencia je výhodnejšia pre kvalifikovaných zamestnancov ako pre nekvalifikovaných zamestnancov.

4.2.6. Individualizovaný prístup k dlhodobo nezamestnaným

Verejné služby zamestnanosti musia klást väčší dôraz na individualizované riešenia šité na mieru konkrétneho dlhodobo nezamestnaného UoZ. Zamestnanci úradov PSVR, ktorí pre nich poskytujú poradenstvo, musia mať k dispozícii adekvátne časové kapacity, aby sa mohli dôkladne a hĺbkovo venovať konkrétnemu UoZ na správnu identifikáciu problému uplatnenia na trhu práce a jeho rýchle riešenie.

Dlhodobo nezamestnané osoby potrebujú v mnohých prípadoch viac podpory na prvý, resp. opätovný vstup na trh práce. Ich bariéry úspešného etablovania sa na trhu práce nepredstavujú len objektívne dôvody, ale v mnohých prípadoch si neveria a nemajú dostatočné sebavedomie, aj keď ich pracovný výkon by bol dostatočný v prípade vhodnej príležitosti na zamestnanie.

Zo strany úradov PSVR by mohla byť vyvíjaná aktivita smerom k aktívnemu mentoringu dlhodobo nezamestnanej osoby napríklad formou dôkladnej prípravy a sprevádzania na pracovný pohovor, čo sa osvedčilo v mnohých krajinách. Dlhodobo nezamestnaná osoba tým získa dodatočné sebavedomie na získanie práce. V prípade osôb, ktoré sú v evidencii viac ako 10 rokov a majú za sebou rad rekvalifikačných kurzov a neúspešných pohovorov, je

nevyhnutné, aby aj zamestnanec úradu PSVR, ktorý danú osobu odporučil na pracovné miesto, vedel posúdiť reálne dôvody neúspechu a vedel v budúcnosti lepšie pripraviť osobu na pohovor.

Taktiež je potrebné klásť väčší dôraz na **individuálne akčné plány**, v ktorých sa určujú opatrenia, postup a časový harmonogram plnenia jednotlivých opatrení na zvýšenie možností uplatnenia znevýhodnených UoZ vrátane dlhodobo nezamestnaných na trhu práce. Je potrebné, aby tento dokument bol povinnou súčasťou spisu každej dlhodobo nezamestnanej osoby a bol dôsledne a systematicky vyhodnocovaný. Individuálne akčné plány tvoria významný nástroj na cielený progres pracovného potenciálu nezamestnaných osôb aj v prípade dlhodobej evidencie.

4.2.7. Zabezpečenie základnej úrovne gramotnosti dlhodobo nezamestnaných

Z analytickej časti vyplynulo, že značná časť dlhodobo nezamestnaných osôb nemá ani elementárne všeobecné spôsobilosti, odborné vedomosti a odborné zručnosti. Je prakticky nemožné, aby si osoba, ktorá nevie čítať, písať a počítať našla dlhodobé pracovné miesto, ktoré by mohla vykonávať s perspektívou do budúcnosti.

Úrady PSVR musia zabezpečiť, aby každý nezamestnaný po určitej dobe v evidencii UoZ mal elementárnu úroveň gramotnosti, ktorej získanie bude podmienkou zotrvania v evidencii UoZ. Je nutné dodať, že vysoký počet negramotných dlhodobo nezamestnaných osôb je výsledkom zlyhania systému vzdelávania, ktorý v týchto prípadoch nedokáže pripraviť obyvateľov ani na výkon elementárnych, pomocných pracovných pozícií.

V súčasnej dobe digitálnej transformácie je požiadavka digitálnej gramotnosti takmer v každej pracovnej pozícii a pozícií, ktorých náplň práce nevyžaduje zručnosti tohto typu, je málo a ich počet bude v budúcnosti ešte klesať. Ak sa negramotným, dlhodobo nezamestnaným osobám nevytvoria podmienky na vzdelávanie, nemajú perspektívu sa v budúcnosti etablovať v akejkoľvek práci a budú doživotne vytvárať spoločenskú stratu nielen pre štát, ale aj pre seba a rodinu. Je potrebné doplniť UoZ formu elementárneho

vzdelávania, keďže väčšina kurzov je aktuálne založená na praktických zručnostiach. Uchádzačom ale chýbajú práve základy, ktoré by mohli aplikovať v praxi.

4.2.8. Intenzívnejšie komunikovať so zamestnávateľmi

Efektívne eliminovať dlhodobú nezamestnanosť možno len prostredníctvom vytvárania, preobsadzovania pracovných miest u zamestnávateľov. Je potrebné, aby úrady PSVR iniciatívne nadväzovali kontakty so súčasnými a aj s potenciálnymi zamestnávateľmi, pripravovali komplexné podklady o dostupných ľudských zdrojoch v regióne z pohľadu kvalifikácie, veku, pracovných skúsenosti so zameraním na znevýhodnených UoZ.

Každý úrad PSVR by mal mať otvorenú komunikáciu so všetkými regionálne významnými zamestnávateľmi a aktívne ich oslovovať s ponukou na spoluprácu na rôznych podujatiach, burzách práce s cieľom včasne riešiť problémy zamestnávateľov so získavaním, udrжанím, resp. prepúšťaním zamestnancov.

Komunikácia voči zamestnávateľom by mala byť zameraná aj na odstránenie predsudkov voči zamestnávaniu dlhodobo nezamestnaných osôb. Úrady PSVR musia nevyhnutne komunikovať príklady dobrej praxe. Prieskum medzi zamestnávateľmi priniesol zásadné zistenie, a to, že reálne skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných osôb sú oveľa pozitívnejšie ako predsudky zamestnávateľov bez takýchto skúseností. Medializácia príkladov dobrej praxe prinesie pozitívny výsledok z viacerých hľadísk. Podnieti aj ďalších zamestnávateľov, aby dali šancu dlhodobo nezamestnaným osobám evidovaným na úrade PSVR a dodá sebavedomie ďalším osobám z radov dlhodobo nezamestnaných

4.2.9. Rozšírenie aktivít zameraných na UoZ 50+

Z analýzy vyplynulo, že veľký podiel dlhodobo nezamestnaných osôb je vo veku nad 50 rokov, čiže ide o kombináciu viacerých znevýhodnení, ktorých prekľenie je v mnohých prípadoch nad možnosti individuálnych osôb. Pri tejto skupine osôb dochádza ku kombinácii znevýhodnenia z dôvodu veku, zdravotného stavu, dĺžky evidencie a taktiež zručností, ktoré

už nezodpovedajú požiadavkám a potrebám zamestnávateľov. Nemožno opomenúť ani menšiu flexibilitu, nízke jazykové zručnosti a nízke povedomie o najnovších informačno-komunikačných technológiách.

V mnohých prípadoch však ide o osoby, ktoré majú úprimný záujem zamestnať sa. Z dôvodu veku sú však uprednostňovaní mladší kandidáti. Je pravdou, že zamestnávatelia nejavia dostatočný záujem o zamestnávanie starších osôb. Úrady PSVR by však mali s touto skupinu intenzívne pracovať a pomôcť im pri hľadaní nového zamestnania, pozitívne ich diskriminovať a vo vzťahu k zamestnávateľom vyzdvihovať pozitíva zamestnávania starších osôb, a to:

- majú menej absencií z dôvodu ošetrovania detí,
- majú nižšiu fluktuáciu,
- sú zodpovednejší a viac si vážia pracovnú príležitosť,
- majú dlhoročné pracovné skúsenosti a prax (zručnosti),
- disponujú skromnejšími nárokmi ako u mladých.

4.3. Odporúčania pre zamestnávateľov

4.3.1. Aktívne sa zaujímať a využívať dostupné AOTP/príspevky z úradu PSVR

Významnou súčasťou služieb zamestnanosti poskytovaných úradmi PSVR sú nástroje AOTP, medzi ktoré patria príspevky pre zamestnávateľa, príspevky pre občana, projekty a národné projekty, vzdelávanie a príprava pre trh práce, podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím, aktivačná činnosť či absolventská prax. Zrealizovaný dotazníkový prieskum poukázal na nízku informovanosť zamestnávateľov o existujúcich príspevkoch (tentó výsledok sa týkal väčšiny respondentov – 53,5 %). Agenti pre VPM na úradoch PSVR aktívne spolupracujú so zamestnávateľmi v regiónoch a poskytujú informácie o možnosti využitia relevantných príspevkov, no napriek tomu zamestnávatelia deklarujú nedostatočné povedomie o nástrojoch AOTP. Na webových stránkach Ústredia PSVR sú zverejňované oznámenia o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančných príspevkov, vďaka

čomu majú zamestnávateľa možnosť dozvedieť sa viac o aktuálnych AOTP a zapojiť sa do vybraného/vybraných z nich.

4.3.2. Zvážiť možnosť úpravy/prispôsobenia ponúkaných pracovných podmienok

Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o prácu mali prostredníctvom dotazníkového prieskumu možnosť vyjadriť, čo ich odrádza od reagovania na pracovné ponuky. Ich najčastejšími odpoveďami boli veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania, nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania, nevyhovujúci pracovný čas či nevyhovujúci druh pracovného pomeru. Nie vždy je v možnostiach zamestnávateľa vyjsť uchádzačovi v ústrety a robiť kompromisy, povaha práce si častokrát vyžaduje splnenie špecifických kritérií. Modifikácia ponúkaných pracovných podmienok by však mohla prispieť k zamestnaniu väčšieho počtu uchádzačov. Z výsledkov dotazníkového prieskumu vyplýva, že uchádzači o prácu by uvítali najmä zabezpečenie dopravy do zamestnania, prispôsobenie pracovného času, implementáciu flexibilnejších foriem zamestnávania/rôznych druhov pracovných pomerov (možnosť pracovať napr. na skrátenej úväzok alebo z domu), rozšírenie ponuky benefitov a iné.

4.3.3. Zaviesť špeciálne opatrenia na adaptáciu uchádzačov v pracovnom procese

Jedným zo zaujímavých zistení dotazníkového prieskumu bolo, že časť zamestnávateľov zaviedla viaceré druhy opatrení za účelom zamestnania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu. Hoci dotazníkový prieskum nebol zameraný na zisťovanie dopadov, resp. úspešnosti týchto opatrení, výpovede zamestnávateľov naznačovali, že sa im prijaté opatrenia osvedčili. Na základe osobnej skúsenosti respondentov tak možno predpokladať, že uchádzačom o prácu by pomohlo napr. pridelenie mentora na pracovisku, pomoc pri riešení exekúcií a oddĺženia (zrážky, správa financií, splátkové kalendáre, sporiaci systém, školenie finančnej gramotnosti), ako aj individuálny prístup a intenzívna komunikácia zo strany zamestnávateľa.

4.3.4. Pokúsiť sa prekonať prípadné predsudky a ponúknuť pracovné miesto aj dlhodobo nezamestnanému uchádzačovi

Dlhodobo nezamestnaným uchádzačom o prácu sú pripisované mnohé negatívne vlastnosti, čo má za následok prítomnosť predsudkov u zamestnávateľov a uprednostňovanie iných kandidátov. Z vyjadrení respondentov v rámci dotazníkového prieskumu však bolo zrejmé, že veľkému počtu zamestnávateľov sa UoZ osvedčili a tento pozitívny výsledok môže poukazovať na neopodstatnenosť predsudkov, ktoré zamestnávatelia voči dlhodobo nezamestnaným majú a ktoré predstavujú výraznú bariéru v ich zamestnávaní. Zistenia naznačili, že absencia vlastnej skúsenosti prehĺbuje negatívne postoje k dlhodobo nezamestnaným, preto je osobná skúsenosť dôležitá a môže pomôcť vyvrátiť zaužívané stereotypy. Uvedené odporúčanie je určené zamestnávateľom, ktorí nezamestnávajú/ešte nikdy nezamestnali dlhodobo nezamestnaného uchádzača o prácu. Vhodným spôsobom je aj časté poukazovanie na príklady dobrej praxe, ktoré by poukazovali na možnosti zamestnávania dlhodobo nezamestnaných s úspešným príbehom.

4.3.5. Podnecovať vzájomný dialóg s orgánmi štátnej správy za účelom tvorby efektívnej politiky zamestnanosti

Zamestnávatelia sú kľúčovými hráčmi na trhu práce, významnou mierou ovplyvňujúci nezamestnanosť a jej vývoj, preto je nevyhnutné, aby mali možnosť participovať na tvorbe politiky zamestnanosti, ktorá by mala reflektovať ich potreby. V dotazníkovom prieskume sa objavili viaceré kritické vyjadrenia respondentov poukazujúce na nedostatočné hájanie ich záujmov v rámci poskytovaných služieb zamestnanosti. Z tohto dôvodu je zo strany zamestnávateľov dôležité apelovať na MPSVR SR, Ústredie PSVR a úrady PSVR a viesť konštruktívny dialóg pri kreovaní politiky služieb zamestnanosti s cieľom presadiť svoje požiadavky (napr. pri nastavovaní podmienok poskytovania príspevkov, zabezpečovania rekvalifikácií a pod.).

4.4. Odporúčania pre nezamestnaných

Z dotazníkového prieskumu vyplynulo, že dlhodobo nezamestnaní uchádzači majú záujem sa zamestnať, je preto odporúčané využívať čo najviac z dostupných foriem/spôsobov hľadania práce (prostredníctvom pracovných portálov, úradu PSVR, novín a tlače, rodiny, priateľov a známych, personálnych agentúr, pracovných veľtrhov a búr práce, priamym kontaktovaním zamestnávateľov a pod.) a mať k hľadaniu zamestnania aktívny/iniciatívny prístup. Problémom je nízka spätná väzba od zamestnávateľov, ak uchádzač zareaguje na vybranú pracovnú ponuku. Pre každého uchádzača je nepríjemné, ak sa mu zamestnávateľ neozve, resp. nereaguje na jeho žiadosť/životopis. Niekedy v inzeráte zamestnávateľ uvedie, že bude kontaktovať len vybraných uchádzačov alebo že z kapacitných dôvodov/pre veľký záujem nie je možné kontaktovať všetkých uchádzačov. Keď sa hlási príliš veľa uchádzačov, je veľmi ťažké informovať všetkých záujemcov. Pre uchádzača je to však frustrujúce, človek potom nevie, na čom je a čo si má myslieť.

Je potrebné podporovať aktivitu uchádzačov o prácu pri hľadaní novej práce. Pre uchádzačov je dôležité nájsť všetku trpezlivosť a pokúsiť sa hľadať vhodné ponuky VPM a zasielať svoj životopis zamestnávateľom, zúčastňovať sa pohovorov, na ktoré uchádzača pošle úrad PSVR, ísť sa osobne popýtať do organizácií a nechať im životopis, pozerať inzeráty aj v novinách, popýtať sa známych a pod. Niekedy pomôže taká drobnosť, že do e-mailu, ktorý zasiela uchádzač zamestnávateľovi, napíše niečo zaujímavé o sebe alebo prečo ho jeho ponuka oslovila, nejakú zaujímavú informáciu o zamestnávateľovi, ktorú pozná, resp. sa dočítal na jeho web stránke (napr. že zamestnávateľ dbá na bezpečnosť zamestnancov, používa nové technológie a pod.). Skrátka niečo, čím osloví personalistu, ktorý si potom špeciálne jeho životopis pozrie.

Z dotazníka vyplynulo, že nedostatočná prax/praktické skúsenosti a nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti sú jednými z príčin dlhodobej nezamestnanosti uchádzačov. Je preto potrebné sa venovať celoživotnému vzdelávaniu a v prípade potreby si doplniť vzdelanie alebo absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa. Jednou z možností je aj využitie aktuálnych projektov (napr. REPAS+), ktoré ponúkajú úrady PSVR.

Jedným z odporúčaní pre dlhodobo nezamestnaných je aktívne sa zaujímať o dostupné AOTP/príspevky a využívať ich.

Jedným z dôvodov, ktorý odrádza nezamestnaných reagovať na pracovné ponuky, sú nízke mzdy alebo pracovné podmienky, odporúča sa prehodnotiť/zvážiť svoje pracovné nároky/očakávania (napr. mzdové) a robiť kompromisy (v rámci možností aspoň čiastočne poľaviť zo svojich požiadaviek za účelom nájdania zamestnania/preklenutia obdobia nájdania plne relevantného/vhodného zamestnania).

Nevyhovujúci pracovný čas sa ukázal ako jedným z dôvodov, ktorý odrádza uchádzačov od reakcie na pracovné ponuky, súvisí to okrem iného s potrebou zosúladenia pracovného a rodinného života. Odporúča sa zamerať pozornosť na vyhľadávanie pracovných miest na kratší pracovný čas alebo domácku prácu a teleprácu.

4.4.1. Práca v obecných sociálnych podnikoch

Zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch jasne definuje možnosti zakladania sociálnych podnikov v podmienkach SR a vyčleňuje taktiež finančné prostriedky potrebné k rozbehu podnikania. Najrozšírenejšou formou sociálnych podnikov, v rámci ktorej sú zamestnaní dlhodobo nezamestnaní a nízkokvalifikované osoby sú obecné sociálne podniky. Zástupcovia obcí najlepšie poznajú svojich obyvateľov a dokážu efektívne riešiť ich zlú rodinnú situáciu. Bežné obecné práce, ktoré je potrebné zabezpečovať takmer v každej obci, môže starosta riešiť prostredníctvom svojej obecnej firmy, ktorá zamestnáva osoby z vlastných radov obce (najčastejšie práve dlhodobo nezamestnaných).

V prípade, ak má dlhodobo nezamestnaný v mieste svojho bydliska, prípadne v okruhu 50 km dostupný sociálny podnik, môže sa uchádzať o prácu a naštartovať tak cestu vymanenia sa z pasce chudoby. Pre dlhodobo nezamestnaného je práca v obecných sociálnych podnikoch skutočne prínosom a okrem nadobudnutia základných zručností a prinávratenia pracovných návykov môže mať pre nich pozitívny efekt vo forme ďalšieho pracovného posunu v budúcnosti.

Na príklade obce Spišský Hrhov, ktorá je najznámejším obecným sociálnym podnikom, a dotazníkového prieskumu, ktorý bol v tejto obecnej firme realizovaný autorom záverečnej práce, je možné charakterizovať nasledovné pozitívne prvky zamestnania sa pre dlhodobu nezamestnaného:

- „Práca v obecnej firme priniesla pracovníkom zmenu ekonomického príjmu domácnosti, nakoľko dávky poberané príslušným úradom sú značne pod hranicou, ktorá má zabezpečiť slušný život. Pri vyplňovaní dotazníka s respondentmi sme sa stretli s výrazným posunom zmýšľania, kedy si pracovník, žijúci v minulosti zo sociálnych dávok uvedomil, že príjem z obecnej firmy je pre jeho manželku a deti vyšší, a že v budúcnosti má možnosť ešte zvýšiť svoj príjem zmenou zamestnávateľa.“
- „Azda najväčší posun u pracovníkov obecného sociálneho podniku možno sledovať vo vnímaní vzdelania, ktoré sa síce nestalo prioritou, ale posunulo sa o niekoľko stupňov nahor. Zamestnanci so svojim slabým vzdelaním si sú vedomí potreby vzdelania pre svojich potomkov a preto sa až 100 % respondentov vyjadrilo, že potreba vzdelania pre dieťa sa výrazne zvýšila, odkedy pracujú v obecnej firme.“

Ako vyplynulo z dotazníka realizovaného pre účely tejto analýzy, dlhodobu nezamestnaná osoba má častokrát výrazný problém nájsť si zamestnanie a udržať sa v ňom. Osoby, ktoré dlhší čas nepracovali nie sú pre zamestnávateľ atraktívnou pracovnou silou. Sociálne podniky sú ale miestom, kde by práve takéto osoby mohli nájsť svoje uplatnenie. Už dnes je v SR registrovaných 65 sociálnych podnikov, ktorých miesto sídla dokáže dlhodobu nezamestnanú nájsť veľmi jednoducho cez stránku MPSVR. Databáza, ktorá je verejne dostupná, dokáže záujemcovi o prácu v tomto type podniku poskytnúť základné informácie o tom, akej činnosti sa predmetný podnik venuje a môže získať aj kontakt na zodpovednú osobu.

4.4.2. Využitie zdieľanej dopravy pri dochádzaní do práce

V prípade, že sa dlhodobo nezamestnanej osobe podarí nájsť si prácu, je častým dôvodom ukončenia pracovného pomeru nemožnosť dochádzania do práce. Obyvatelia vylúčených komunit nemajú v mnohých prípadoch k dispozícii pravidelnú autobusovú alebo vlakovú dopravu, čo ich odrádza od zotrvania v práci. Vhodnou možnosťou na riešenie tohto problému, je zdieľaná doprava – osoby, ktoré potrebujú dopravu, musia prejavíť záujem o hľadanie vhodnej alternatívy prepravy či už z radov svojich kolegov v práci, ktorí dochádzajú z blízkej lokality bydliska tejto osoby, prípadne medzi susedmi v komunite, ktorí disponujú autom a dochádzajú za prácou do rovnakého regiónu. Takéto zväžanie pracovníkov by napomohlo k zotrvaniu v práci a rozloženie cestovných nákladov medzi viacerých cestujúcich by znížilo ich finančnú záťaž.

ZÁVER

Analýza dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využiteľnosti tejto pracovnej sily na trhu práce mala niekoľko cieľov, ktoré boli dosiahnuté. SR je krajinou, ktorá tradične dosahuje nadpriemernú výšku podielu dlhodobo nezamestnaných osôb a je nevyhnutné prijať systémové opatrenia na odstránenie bariér vstupu týchto znevýhodnených osôb na trh práce, na ich opätovnú aktivizáciu keďže vytvárajú finančnú aj nefinančnú stratu nielen pre seba, ale pre celú spoločnosť. Dlhodobá nezamestnanosť prináša mnoho negatívnych javov, ktoré znižujú kvalitu života mnohých sociálne vylúčených skupín obyvateľov a brzdia spoločenské napredovanie SR ako celku. Potreba riešiť túto skupinu osôb je znásobená pretrvávajúcim hladom zamestnávateľov po kvalifikovanej pracovnej sile, ktorý sa v nasledujúcich rokoch ešte znásobí a kríza ľudských zdrojov sa ešte prehĺbi.

Štát by mal uprednostniť a v súčasnosti aj uprednostňuje, aktivizáciu dlhodobo nezamestnaných osôb pred prijímaním osôb zo zahraničia, či už z EÚ, resp. tretích krajín. Naši obyvatelia musia mať prednosť pred zahraničnou pracovnou silou a v súčasnosti aj prednosť majú keďže prijímanie zahraničných pracovníkov v sebe ukrýva viacero problematických miest a najmä zvýšených nákladov pre zamestnávateľov. V prípade, ak nejde o mzdový dumping, zamestnávatelia by radšej zamestnali našich obyvateľov, ktorí však musia byť pripravení vykonávať pracovné úlohy, musia mať zručnosti a vedomosti, ktoré upotrebia na pracovných miestach a musia mať reálny záujem dlhodobú prácu a rozvoj kariéry.

Autorský kolektív zvolil postupnosť troch základných krokov riešenia problematiky. V prvom kroku zabezpečil masívny dotazníkový prieskum u zamestnávateľov a dlhodobo nezamestnaných. Prostredníctvom prieskumu sa zbierali hodnoverné dáta priamo z terénu, od priamo dotknutých osôb, čím sa zabezpečilo poznanie reálnej situácie v tejto oblasti. Tento unikátny prieskum priniesol mnoho zistení, ktoré sú podrobne uvádzané v príslušnej kapitole a vytvoril optimálnu bázu poznatkov pre ďalšie etapy riešenia problematiky vo svetle neskreslených a nereprodukovaných tvrdení zainteresovaných strán.

Druhým, nemenej dôležitým krokom bola komparačná analýza dopytu a ponuky na trhu práce v regionálnom členení, ktorej cieľom bolo prepojiť VPM a UoZ v regiónoch, čím sa získal prehľad možností na obsadzovanie VPM v podmienkach SR zohľadnením kľúčových determinantov, a to preferovaného (v minulosti vykonávaného) zamestnania a dosiahnutého vzdelania. Prostredníctvom detailnej analýzy vývoja a súčasnej štruktúry VPM a dlhodobo nezamestnaných osôb sa predostreli možnosti využitia tejto pracovnej sily na trhu práce.

Pre sociálnych partnerov bude najcennejšou posledná časť, ktorou sú odporúčania v členení podľa cieľových skupín, a to dlhodobo nezamestnané osoby, zamestnávateľa a úrady PSVR. Nechýbajú ani všeobecné odporúčania smerujúce na riešenie problémov prekračujúce kompetencie a možnosti uvedených cieľových skupín. Prostredníctvom týchto odporúčaní možno v krátkodobom, strednodobom a aj dlhodobom horizonte postupnými krokmi znižovať dlhodobú nezamestnanosť v relatívnom aj absolútnom vyjadrení.

Štúdiá tvoria dôležitý podklad pre prácu sociálnych partnerov smerujúcej k rozvíjaniu nových možností využitia tejto pracovnej sily na trhu práce ako parciálnu časť riešenia nedostatku pracovníkov na trhu práce. Je potrebné prijať nadväzujúce, konkrétne kroky, ktorým sa dosiahne globálny cieľ, a to eliminácia fenoménu dlhodobej nezamestnanosti ako permanentného a zásadného problému slovenského trhu práce.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BAKOŠOVÁ, A. A KOL. 2017. „Nezamestnateľní“ nezamestnaní. Bratislava : Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2017. 404 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analyzy/Stat/Nezamestnatelni_nezamestnani.pdf>.

CARD, D. - KLUVE, J. - WEBER, A. 2015. What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. NBER Working Papers 21431, National Bureau of Economic Research. 38 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <[**FLAK, K. A KOL. 2014.** Problematika sociálneho začlenenia dlhodobo nezamestnaných. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2014. 127 s. \[online\]. \[cit. 2019-11-19\] Dostupné na internete: <\[https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Statne/Problematika_soc_zaclenenia_dlhodobo_nezamestnanych_finalna_verzia_upravene.pdf\]\(https://www.ia.gov.sk/data/files/np_csd_I/Statne/Problematika_soc_zaclenenia_dlhodobo_nezamestnanych_finalna_verzia_upravene.pdf\)>.](https://watermark.silverchair.com/jvx028.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAlkwwgJVBgkqhkiG9w0BBwagggJGMiICQglBADCCAjsGCSqGSIb3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMgLSIVhRLE91PL_BZAqEQgIICDMVjygyv5_cfsE6LjzCVIVxHalKQzEnjwociDIU7d3kiPAK3UaJU8Oj_sRllewfgopyFibj9-fAZU6q92kktDUeFcZYzEs_cNTO9qrJXkkbaoXT6CUrZ5yb9p5PiGe1fdNelUkylMZKrADa8Rs8DMHB6KJUuQ_VrHu8zyodyZl9MDLKTwyymleJjqV34KiYtflsDJV53e4kPFABYNeWUnMVGq8a0KRpg7vmOEjSPJrFqx9JP2a6RZNIIDvHVa8LnB6fePGclGt97l_Cj1nnReXidq9BZZpY_RxW0ShExwzfzIwn3qQAmrAEb_tfJzHmB9ybSwV4ZfcqoAMEBnD9_T1KByjzJINbzni67C4aobGDnbjgUtES7LnxJsFDqczSATgUwoQ4MOABHpsHWTHqHx6U5jM9AJLAqGFpa9Q3DXEWWoNztDzonQcCi-VmfDV3_xlflEqrATZ1wAq0ciSLoXSNelPpTv0mNhQpjXkk6JiF_5jxWywuS7vM4DjoNFv1v1DjzVrJ10ggaC-UUXiW8BY8EAeHTw7vCHLW4ecFZVlfN1tdFSBgLHn1PmqEP6wglBaT5u-OoHQFG3keuXfkuU7ekOh0o8rpGH6cgpCm2Haz272RkcCZz-JuONBAyurDz-qx7uGWRP1IEdSZnIEZow_XCj8tmuxbZ9E6UI4csLqnv8UIL4arvoDTdnLi>.</p></div><div data-bbox=)

GYARFÁŠOVÁ, O. - SEKULOVÁ, M. 2007. Nezamestnanosť a diskriminácia. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2007. 52 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete:

<http://www.ivo.sk/buxus/docs/vyskum/subor/vyskumna_sprava_nezamestnanost_diskriminacia.pdf>.

HRNČIAR, M. 2016. Projekt riešenia nezamestnanosti vo vybranom regióne [online]. Bratislava. In: Bakalárska práca, 2016. 50 p. [cit. 2019.12.10] Dostupné na internete: <<https://opac.crzp.sk/?fn=detailBiblioForm&sid=FFEED6484134604A3973A5B88729&seo=C RZP-detail-kniha>>.

HUDÁK, P. 2019. Obecný podnik v Spišskom Hrhove. 3 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <<http://archiv.vlada.gov.sk/romovia/data/files/6544.pdf>>.

KEŠELOVÁ, D. – HANZELOVÁ, E. 2014. Stratégie nezamestnaných na trhu práce. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014. 69 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/Keselova/2168_keselova_hanzelova.pdf>.

KEŠELOVÁ, D. – ONDRUŠOVÁ, D. – URDZÍKOVÁ, J. 2017. Kvalita služieb zamestnanosti. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2017. 112 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2017/Keselova/kvalita_sluzieb_zamestnanosti_2017.pdf>.

KEŠELOVÁ, D. 2015. Špecifiká formovania dlhodobej nezamestnanosti v skupine mladých ľudí a možnosti jej prevencie. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015. 92 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Keselova/keselova_specifika_2015.pdf>.

KEŠELOVÁ, D. 2017. Dlhodobá nezamestnanosť a znevýhodnené skupiny v aktívnych opatreniach na trhu prác. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2017. 87 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <http://www.ivpr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2017/Keselova/dlhodoba_nezam_a_znevychod_skupiny_keselova_2017.pdf>.

KOŠTA, J. A KOL. 2014. Aktuálne problémy (ne)zamestnanosti nízkokvalifikovaných pracovných síl. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. 156 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/287_monografia_jan_kosta_a_kolektiv.pdf>.

LEDECKÝ, V. - BEDNÁROVÁ, M. – VAGNEROVÁ, L. – HOLEČKO, I. – LEDECKÝ, S. 2014. Manuál pre starostov a dobrovoľníkov o zakladaní obecných podnikov. [online]. Žilina. 2014. 46 s. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <<http://epic-org.eu/wp-content/uploads/2014/08/Manu%C3%A1l-pre-pre-starostov-a-dobovo%C4%BEn%C3%ADkov-o-zakladan%C3%AD-obecn%C3%BDch-podnikov.pdf>>.

LEDECKÝ, V. – SMETANKA, M. – GÜRTEL, E. – KORMAŇÁK, M. 2012. In Obecná firma [CD-ROM]. Prievidza : ABECEDY s.r.o., 2012.

MACAK, L. 2014. Obecná firma, prečo nie? In SME blog [online]. 2014 [cit. 2019-11-19]. Dostupné na internete: <<http://lukymacak.blog.sme.sk/c/358215/obecna-firma-preco-nie.html>>.

MACHLICA, G. – ŽÚDEL, B. – HIDAS, S. 2014. Bez práce nie sú koláče. Ministerstvo financií SR, 2014. 6 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20369/38/2014_16_Trh_prace.pdf>.

MAREŠ, P. 2002. Nezamestnanosť ako sociálny problém. Praha : Sociologické nakladateľství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MARTINCOVÁ, M. 2002. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. Bratislava : IURA Edition, 2002. 133 s. ISBN 80-89047-31-9.

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VEČÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2016. Akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike. 10 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/apdn_06122016_sk_final.pdf>.

MORICOVÁ, Š. – BARTOŠOVIČ, I. – HEGYI, L. 2013. ZNEVÝHODNENÉ SKUPINY VO VEREJNOM ZDRAVOTNÍCTVE. 1. VYD. BRATISLAVA : VEDA, 2013. 144 S. ISBN 978-80-224-1278-0.

MUŠINKA, A. – ŠKOBLA, D. – HURRLE, J. – MATLOVIČOVÁ, K. – KLING, J. 2013. ATLAS rómskych komún na Slovensku 2013. Bratislava : Regionálne centrum rozvojového programu OSN pre Európu a Spoločenstvo nezávislých štátov v Bratislave, 2013. 122 s. ISBN 978-80-89263-18-9.

OECD. 2015. OECD Employment Outlook 2015. Paris : OECD Publishing. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <https://www.oecd-ilibrary.org/oecd-employment-outlook-2015_5js3782h34zx.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2Fempl_outlook-2015-en&mimeType=pdf>.

STANEK, V. A KOL. 2001. Vybrané problémy sociálnej politiky. Bratislava: Ekonóm, 2001. 288 s. ISBN 80-225-1339-3.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE. 2016. ODPORÚČANIE RADY z 15. februára 2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce. Brusel : Rada Európskej únie, 2016. 5 s. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/europska-unia/strategie-europskej-unie/odporucanie-rady-tykajuce-integracie-dlhodobo-nezamestnanych-do-trhu-prace.pdf>>.

ŠKOBLA, D. 2018. Možnosti, perspektívy a bariéry sociálneho podnikania s dôrazom na pracovno-integračné sociálne podniky na Slovensku. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2018. 63 s.

VASKA, L. 2014. Služby zamestnanosti a vybrané aspekty sociálnej práce s nezamestnanými. 1. Vyd. Bratislava : IRIS – Vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2014. 223 s. ISBN 978-80-89726-25-7.

ZÁKON Č. 150/2013 Z.Z. O ŠTÁTOM FONDE ROZVOJA BÝVANIA. [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <http://www.sfrb.sk/sites/default/files/zakon%20o%20SFRB%20150_2013.pdf>.

ZÁKON Č. 177/2018 Z. Z. O NIEKTORÝCH OPATRENIACH NA ZNIŽOVANIE ADMINISTRATÍVNEJ ZÁŤAŽE VYUŽÍVANÍM INFORMAČNÝCH SYSTÉMOV VEREJNEJ SPRÁVY A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV (ZÁKON PROTI BYROKRACII). [online]. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <<https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/177/20180901.html>>.

ZÁKON Č. 369/1990 Z.Z. O OBECNOM ZRIADENÍ V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV. [online]. 37 s. [cit. 2019-11-19] Dostupné na internete: <<http://www.minv.sk/?zakon-snr-c-369-1990-zb-o-obecnom-zriadeni>>.

ZÁKON Č. 5/2004 Z.Z. O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/Zakon_o_sluzbach_zamestnanosti.pdf>.

PRÍLOHY

DOTAZNÍK PRE DLHODOBO NEZAMESTNANÝCH

Dobrý deň,

chceli by sme Vás poprosiť, aby ste venovali približne 7 minút prieskumu, ktorého cieľovou skupinou sú dlhodobo nezamestnané osoby. Výsledky prieskumu napomôžu k tvorbe návrhov a odporúčaní na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku. Dotazník je anonymný, preto Vás prosíme o úprimné vyjadrenie Vašich postojov.

Ďakujeme za Vašu ochotu a čas.

Autorský kolektív Analýzy dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využiteľnosti tejto pracovnej sily na trhu práce

e-mail: analizaCSD@gmail.com

1) Vaše pohlavie:*

- Muž
- Žena

2) Váš vek:

- do 20 rokov
- 21 – 29 rokov
- 30 – 49 rokov
- nad 50 rokov

3) Ste z kraja:*

- Bratislavského
- Trnavského
- Nitrianskeho
- Trenčianskeho
- Žilinského
- Banskobystrického
- Prešovského
- Košického

4) Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie:*

- Bez vzdelania
- Základné
- Stredoškolské bez maturity
- Stredoškolské s maturitou (odborné vzdelanie)
- Stredoškolské s maturitou (gymnázium)
- Vyššie odborné
- Vysokoškolské prvého stupňa
- Vysokoškolské druhého alebo tretieho stupňa

5) Patrite do niektorej z uvedených skupín?

(môžete vybrať viacero možností)

- občan so zdravotným postihnutím
- štátny príslušník z tretej krajiny (cudzinec), ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana

- občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky
- nemám vlastný domov (som bezdomovec)
- liečim sa, resp. liečil som sa na závislosť k drogám alebo alkoholu
- bývalý väzeň
- občan rómskej komunity
- nepatrím do žiadnej skupiny

6) Ako dlho ste evidovaný na úrade PSVR, resp. bez práce?

- 1 – 11 mesiacov (do jedného roka)
- 12 – 23 mesiacov (jeden až dva roky)
- 24 – 35 mesiacov (dva až tri roky)
- 36 – 47 mesiacov (tri až štyri roky)
- nad 48 mesiacov (viac ako štyri roky)

7) Ako dlho ste už boli zamestnaný v minulosti?

- ešte som nemal pravidelnú prácu
- menej ako rok
- viac ako rok, menej ako 5 rokov
- viac ako 5 rokov, menej ako 10 rokov
- viac ako 10 rokov

8) Čo bolo príčinou Vášho odchodu z posledného zamestnania?

(môžete vybrať viacero možností)

- Odchod z vlastného rozhodnutia
- Prepustenie zo zamestnania
- Skončenie pracovného pomeru na dobu určitú

- Skončenie sezónnej práce
- Zdravotné dôvody
- Rodinné dôvody
- Prestahovanie sa
- Nízka mzda
- Iné:

9) Akým spôsobom si hľadáte prácu?

(môžete vybrať viacero možností)

- Online prostredníctvom pracovných portálov
- Prostredníctvom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
- Prostredníctvom personálnych agentúr
- Priamym kontaktovaním zamestnávateľov aj bez zverejneného inzerátu
- Prostredníctvom novin/tlače
- Prostredníctvom rodiny, priateľov a známych
- Prostredníctvom návštev pracovných veľtrhov, búrz práce
- Nehľadám si prácu
- Iné:

10) Ako často sa venujete hľadaniu novej práce?

- Nehľadám si prácu
- Každý deň
- Aspoň dva až trikrát za týždeň
- Aspoň jedenkrát za týždeň
- Aspoň dva až trikrát za mesiac
- Aspoň jedenkrát za mesiac
- Prácu aktívne nehľadám

11) Čo považujete za príčinu Vašej nezamestnanosti?

(môžete vybrať viacero možností)

- Nedostatok pracovných príležitostí v regióne, kde žijem
- Nedostatočné vzdelanie/kvalifikácia, vedomosti a zručnosti
- Nedostatočná prax/praktické skúsenosti
- Nepriaznivý zdravotný stav/zdravotný problém
- Vysoký vek
- Nedostatočné služby/pomoc zo strany úradu práce, sociálnych vecí a rodiny
- Prácu si aktívne nehľadám
- Nepoznám možnú príčinu, svoju dlhodobú nezamestnanosť si nedokážem vysvetliť
- Iné:

12) Čo Vás odrádza od reagovania na pracovné ponuky?

(môžete vybrať viacero možností)

- Nízka mzda/nevyhovujúci systém odmeňovania
- Veľká vzdialenosť/problematické dochádzanie do zamestnania
- Nevyhovujúci druh pracovného pomeru
- Nevyhovujúci pracovný čas
- Slabá ponuka benefitov
- Iné:

13) Čo by ste boli ochotný urobiť, aby ste získali nové zamestnanie?

(môžete vybrať viacero možností)

- Doplniť si vzdelanie/absolvovať kurz ďalšieho vzdelávania/rekvalifikovať sa
- Dochádzať denne aj dlhšiu vzdialenosť (nad 50 km)
- Prestahovať sa
- Zúčastniť sa aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP), ktoré ponúka úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
- Pracovať aj za minimálnu mzdu (aktuálna výška je 520 eur v hrubom)
- Pracovať aj v inej, ako vyštudovanej oblasti/odbore

- Pracovať aj na pozícii s nižším, ako dosiahnutým vzdelaním
- Nič, štát by mi mal zabezpečiť prácu
- Nič, nechcem pracovať
- Iné:

14) Stretli ste sa niekedy s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov z dôvodu Vašej dlhodobej nezamestnanosti?

- Áno
- Nie

15) V prípade, že ste sa stretli s diskrimináciou alebo nerovným zaobchádzaním zo strany zamestnávateľov, môžete ich bližšie špecifikovať:

16) Ktoré z uvedených aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) poznáte?
(môžete vybrať viacero možností)

- Odborné poradenské služby
- Aktivačná činnosť
- REPAS+
- KOMPAS+
- Príspevok na presťahovanie za prácou – § 53c
- Náhrada časti cestovných výdavkov – § 32 ods. 12 písm. d)
- Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe – § 51
- Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť – § 49
- Príspevok na dochádzku za prácou – § 53
- Príspevok na podporu mobility za prácou – § 53a
- Národný projekt „Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie“
- Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"

- Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

17) Zúčastnili ste sa nejakého aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP)?

- Áno
- Nie

18) Z akého dôvodu ste sa doteraz nezúčastnili nijakého aktívneho opatrenia na trhu práce (AOTP)?
(môžete vybrať viacero možností)

- Nevedel som o možnosti zapojenia sa do AOTP/nemám prehľad o existujúcich AOTP
- Nemyslím si, že by mi účasť na niektorom z AOTP pomohla k nájdeniu zamestnania
- Chcel som sa zúčastniť AOTP, ale nespĺňal som požadované kritériá
- Nechce sa mi pracovať, prácu si aktívne nehľadám
- Iné:

19) Ste poberateľom nejakej sociálnej dávky (napr. dávka v hmotnej núdzi)?

- Áno
- Nie

20) Považujete poberanie dávky za dôvod, pre ktorý nie je potrebné pracovať?

- Áno, radšej budem poberať dávky, ako pracovať
- Nie, poberanie dávok nie je riešením, chcem pracovať

21) Ak by ste si mohli zvoliť kurz ďalšieho vzdelávania, na akú oblasť by ste sa zamerali?

(môžete vybrať viacero možností)

- Cudzíe jazyky
- Počítače
- Vodičské oprávnenie

- Gastronómia
- Opatrovateľstvo
- Účtovníctvo a mzdy
- Obchod, marketing a reklama
- Manažment
- Personalistika a ľudské zdroje
- Elektrotechnika
- Strojárstvo a automobilový priemysel
- Stavebníctvo
- Doprava, logistika, skladovanie
- Bankovníctvo a finančníctvo
- Právo
- Remeslá a služby
- Poľnohospodárstvo
- Kurzy ma nezaujímajú
- Iné:

DOTAZNÍK PRE ZAMESTNÁVATEĽOV

Dobrý deň,

chceli by sme Vás poprosiť, aby ste venovali približne 7 minút prieskumu, ktorého cieľom je identifikovať bariéry v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných osôb. Výsledky prieskumu pomôžu k tvorbe návrhov a odporúčaní na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku. Dotazník je anonymný, preto Vás prosíme o úprimné vyjadrenie Vašich postojov. Odporúčame, aby dotazník vyplnil zamestnanec oddelenia personalistiky a ľudských zdrojov.

Ďakujeme za Vašu ochotu a čas.

Autorský kolektív Analýzy dlhodobej nezamestnanosti z pohľadu využiteľnosti tejto pracovnej sily na trhu práce

e-mail: analizaCSD@gmail.com

1) Pracovná oblasť, v ktorej prevažne pôsobí Vaša spoločnosť:

- Bankovníctvo, poisťovníctvo, finančné služby a reality
- Celulózo-papierenský priemysel
- Doprava
- Drevospracujúci priemysel
- Elektrotechnika
- Energetika, plyn a elektrina
- Gastronómia
- Hospodárska správa, prevádzka, požiarna ochrana a BOZP
- Hutníctvo, zlievarenstvo a kováčstvo
- Chemická výroba a farmácia
- IT a telekomunikácie
- Kultúra, umenie, TV a vydavateľstvo
- Lesné hospodárstvo
- Logistika, skladovanie a poštové služby
- Manažment, podnikové financie, účtovníctvo, kontrola a štatistika
- Obchod, marketing a reklama
- Obuvníctvo a spracovanie kože
- Odpadové hospodárstvo a životné prostredie
- Ozbrojené sily a zbory, hasiči, SBS a podobní pracovníci
- Personalistika, administratíva a služby zákazníkom
- Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo

- Polygrafia
- Potravinárstvo
- Predaj a servis motorových vozidiel
- Remeslá a osobné služby
- Samospráva
- Sklárstvo, keramická výroba, výroba stavebných a žiaruvzdorných materiálov
- Sociálne služby
- Stavebníctvo
- Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)
- Súdnictvo, prokuratúra, právo a podobné oblasti
- Štátna správa
- Ťažba a úprava surovín, geológia
- Technické a manuálne prierezové zamestnania
- Textilná a odevná výroba
- Ubytovanie, cestovný ruch a hazard
- Veda a výskum
- Vodné hospodárstvo a vodárenstvo
- Výchova, vzdelávanie a šport
- Zdravotné a sociálne poistenie
- Zdravotníctvo

2) Veľkosť Vašej organizácie:*

- Do 10 zamestnancov
- Od 11 do 50 zamestnancov
- Od 51 do 100 zamestnancov
- Od 101 do 1000 zamestnancov
- Nad 1 001 zamestnancov

3) Ste z kraja:*

- Bratislavského
- Trnavského
- Nitrianskeho
- Trenčianskeho
- Žilinského
- Banskobystrického
- Prešovského
- Košického

4) Máte skúsenosť so zamestnávaním dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu?

- Áno
- Nie

5) Koľko dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o prácu ste už približne prijali do zamestnania?

- 1 - 5
- 6 – 10
- viac ako 10

6) Zamestnávate/zamestnali ste v minulosti dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie prostredníctvom finančného príspevku z úradu PSVR podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti?

- Áno
- Nie

7) Z akého dôvodu ste doteraz nevyužili možnosť zamestnať dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie prostredníctvom finančného príspevku z úradu PSVR podľa zákona č. 5 /2004 Z. z. o službách zamestnanosti?

môžete vybrať viacero možností

- Nevedel som o možnosti získania príspevku, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Výška príspevku je nízka, neatraktívna
- Získanie príspevku je komplikované a predstavuje veľkú administratívu záťaž
- Dlhodobo nezamestnaného uchádzača nepovažujem za vhodného kandidáta a nemám záujem o jeho prijatie bez ohľadu na existenciu akéhokoľvek príspevku zo strany štátu
- Nevedel som o možnosti získania príspevku, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

8) Ako sa nazýva projekt úradu PSVR, ktorý ste využili, prípadne ako ho hodnotíte?

9) Pokračovali ste v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie aj po skončení čerpania príspevku, resp. doby povinného udržania pracovného miesta?

- Áno
- Nie

10) Z akého dôvodu ste nepokračovali v zamestnávaní dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie po skončení čerpania príspevku, resp. doby povinného udržania pracovného miesta?

11) Na základe Vašich skúseností označte tvrdenie o dlhodobo nezamestnaných uchádzačoch o prácu, s ktorým sa stotožňujete:

môžete vybrať viacero možností

- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači sú leniví a vôbec sa nesnažia
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači nemajú pracovné návyky a proces ich adaptácie je náročný a zdĺhavý. Sú menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači si prácu u nás príliš nevážia a nie sú k našej spoločnosti lojálni
- Dlhodobo nezamestnaní uchádzači majú omnoho viac absencií i PN, ako iní zamestnanci
- Zo zamestnania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov sme mali rôzne obavy, ktoré sa, žiaľ, potvrdili – nemáme dobré skúsenosti s ich zamestnávaním a do budúcnosti neplánujeme prijímať takýchto kandidátov
- Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení
- Iné:

12) Zaviedli ste nejaké špeciálne opatrenia za účelom zamestnávania dlhodobo nezamestnaných (napr. pridelenie mentora)?

13) Ako hodnotíte zavedenie odvodovej úľavy pre dlhodobo nezamestnaných na 1 rok po ich nástupe do zamestnania?

- Ide o výborné opatrenie, ktorá nás motivuje zamestnať dlhodobo nezamestnaných uchádzačov
- Aj keby neexistovalo toto opatrenie, zamestnávali by sme dlhodobo nezamestnaných uchádzačov kvôli príspevkom zo strany úradu PSVR
- Dlhodobo nezamestnaných uchádzačov by sme zamestnávali aj bez existencie tohto opatrenia
- Opatrenie nie je dostatočne motivujúce na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov
- Nevedeli sme o tomto opatrení
- Iné:

14) Je/bola by pre Vás dlhodobá nezamestnanosť kandidáta dôvodom na jeho neprijatie do pracovného pomeru?

- Áno
- Nie

15) Ktoré z uvedených aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) poznáte?

môžete vybrať viacero možností

- Príspevok na podporu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50 zákona o službách zamestnanosti)
- Príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j zákona o službách zamestnanosti)
- Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj (§ 52 zákona o službách zamestnanosti)
- Národný projekt "Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce"
- Nepoznám ani jedno z uvedených AOTP, nemám prehľad o existujúcich AOTP/príspevkoch
- Iné:

16) Aké opatrenie zo strany štátu by Vás presvedčilo, aby ste prijali do zamestnania dlhodobo nezamestnaného uchádzača o prácu?

17) Označte tvrdenie o dlhodobo nezamestnaných uchádzačoch o prácu, s ktorými sa stotožňujete:

môžete vybrať viacero možností

- Prácu si nehľadajú, nie sú v tomto smere iniciatívni, inak by už určite prácu mali
- Nechce sa im pracovať, ich situácia a poberanie dávok im vyhovuje
- Majú príliš vysoké nároky/očakávania (napr. mzdové), radšej budú bez práce, než aby poľavili zo svojich požiadaviek
- Prácu si nevážia a keby sa zamestnali, neboli by voči zamestnávateľovi lojálni a v pracovnom pomere by dlho nevydržali
- Keby sa zamestnali, určite by mali veľa absencií a boli často PN
- V práci by boli menej efektívni/produktívni, ako iní zamestnanci

- Nestotožňujem sa so žiadnym z týchto tvrdení
- Iné:

18) Čo by podľa Vášho názoru prispelo k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku?

Ďakujeme veľmi pekne za vyplnenie dotazníka